

**الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين  
والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة  
النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية  
ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين  
(الأنروا)\***

**\*\* أ.د. يوسف ذياب عواد \*\***

---

\* تاريخ التسليم: ٢٣/٥/٢٠١٢ م ، تاريخ القبول: ١١/٦/٢٠١٢ م.  
\*\* أستاذ الصحة النفسية/ مدير فرع نابلس/ جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين.

## ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد درجة الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية، وإلى معرفة أثر بعض المتغيرات المتعلقة بهم في درجة انتمائهم، وإلى ترتيب أبعاد الانتماء المهني بحسب أهميتها، وأخيراً، تحديد المعوقات التي تواجه الانتماء المهني لديهم. تكونت عينة الدراسة من (٩٠) أخصائياً نفسياً واجتماعياً، حيث قاموا بتعبئة استبانة مكونة من (٣٧) فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد هي: بعد القناعة بالعمل، والعمل بروح الفريق، وأخلاقيات المهنة.

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية كانت كبيرة (م: ٤,١١)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على درجة الانتماء المهني تعزى لمتغيري الجنس، وموقع العمل، والتفاعل بين متغيري الجنس، وموقع العمل، فيما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على درجة الانتماء المهني تعزى إلى متغير الدخل الشهري والتفاعل: بين الجنس والدخل الشهري، والدخل الشهري وموقع العمل، والجنس والدخل الشهري وموقع العمل، ولصالح الذكور ذوي الدخل الأقل في وزارة الصحة، بينما تبين أن الانتماء المهني للإناث يزداد بزيادة الدخل الشهري. كما بينت نتائج الدراسة أن أكثر الأبعاد التي فسرت الانتماء المهني عند الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، كان بعد العمل بروح الفريق؛ حيث فسر ما نسبته (٠,٧٩)، في حين فسر بعد القناعة بالعمل ما نسبته (٠,١٥)، وأخيراً فسر بعد أخلاقيات المهنة ما نسبته (٠,٠٦)، كما أظهرت الدراسة أن من أبرز المعوقات التي تواجه الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين هي: البيروقراطية والروتين في العمل، وغياب التقدير والحوافز المناسبة، والنظرة الاجتماعية السلبية عن الأخصائي النفسي والاجتماعي. وأوصى الباحث بضرورة تغيير أسلوب العمل وتقديم المحفزات المادية والمعنوية.

## الكلمات المفتاحية:

الانتماء المهني، الأخصائي النفسي والاجتماعي، الصحة النفسية، مراكز الصحة النفسية.

## ***Abstract:***

*This study aimed at identifying the level of career commitment of psychological and social specialists in mental health centers, and investigating the effect of some variables on the degree of their commitment. Also, the study aimed at ranking the variables according to importance. Finally, the study aimed at identifying obstacles facing career commitment of the psychological and social specialists. The sample consisted of (90) psychological and social specialists chosen deliberately from the population consisting of (106) specialists with (0.899%). The participants responded to a questionnaire of (37) items, distributed into three dimensions: content of work, working with of team spirit, and career ethics.*

*The results analyzed by using (SPSS) revealed that career commitment for psychological and social specialists in health centers got high degree (4.11). No significant differences due to gender and job location were found. But significant differences were found due to (salary and job location) and (gender, salary, and job location) in favor of males with low salaries. Females' career commitment increases alternatively with their salary rates.*

*The study also revealed that the most important obstacles facing psychological and social specialists are: Bureaucracy, routine, lack of job rewards, and negative view of the psychological and social specialists from society. The researcher recommended some changes related to work policy like promotions and improvement in job conditions.*

## مقدمة:

يعبر الانتماء المهني إلى درجة كبيرة عن مدى الانسجام ما بين الفرد وزملاء العمل، بل بيئة العمل عموماً، وبخاصة إذا ما سادت أجواء العمل علاقات طيبة، تتجسد من خلال مواقف متكررة ومتبادلة بين العاملين، مما يقوي مشاعرهم الإيجابية نحو العمل، ويولد لديهم روحاً معنوية عالية وتفانياً كبيراً، فيكون الانتماء المهني والحالة هذه، صمام أمان من زاوية ديمومة العمل ونجاحه.

وقد شهدت الآونة الأخيرة ترديداً لكلمة الانتماء في كثير من المقالات السياسية والبرامج والخطط الاقتصادية، وأيضاً في التشريعات والمعايير الاجتماعية التي تسنها الدول، وأرجعت جميعها كل ما يعانیه المجتمع من أزمات اجتماعية ونفسية واقتصادية وسياسية إلى ضعف الانتماء (عبد اللطيف، ٢٠٠٨).

يقضي الإنسان معظم وقته مع أفراد آخرين في بيئة اجتماعية منظمة، تربطهم علاقات تبررها الحاجة إلى التعاون والشعور بالانتماء، فيما تنقلب الأوقات التي يمضيها الفرد في زخم العمل دون ذلك إلى شعور بالضيق والملل (المخلافي، ٢٠٠١).

وعلى الرغم من أن مفهوم الانتماء المهني من أكثر المفاهيم انتشاراً في الحياة اليومية، فإنه لم ينل اهتماماً كافياً من جانب المتخصصين، كما يعتري هذا المفهوم كثير من الخلط والتضارب، فهناك من يرى أن الانتماء يتمثل بعضوية الفرد في الجماعة، بينما يرى آخرون ضرورة اشتغال الانتماء على أن يكون الفرد جزءاً من الجماعة وارتباطه بها في الوقت نفسه (السيد، ٢٠٠٢). وهذا ما يؤكد أن للانتماء المهني صفة جماعية إلى جانب كونه صفة فردية.

يعد الانتماء المهني ظاهرة نفسية كغيرها من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة، بحيث يمكن الإحساس به من خلال أثره ونتائجه، وهو شرط الجماعة العاملة في عمل واحد مشترك، بحيث يرتبط أفرادها فيما بينهم بمجموعة من الأغراض التي تنسجم مع أغراضهم الخاصة وتتكامل معها، عدا عما يحققه شعور أفراد الجماعة بالثقة والاطمئنان إلى هذه الأغراض من جهة، وفي الوسائل المتبعة في تحقيقها، وفي القادة القائمين على الجماعة، وفي جماعة الزملاء في العمل والمتعاونين على تحقيق هذه الأغراض من جهة أخرى (سلامة، ٢٠٠٣).

ويحتوي الانتماء المهني في مضمونه بعداً عاطفياً يجعل الفرد في ميل دائم لعمله والتفاني فيه، فينطلق بهمة كبيرة للعمل والتفكير فيه، بل إعجابه بالإنجاز وحرصه على الوحدة والتعاون بين العاملين (زعيتر، ٢٠١٢).

ويرى الخولي أن الانتماء هو شعور الفرد بكونه جزءاً من مجموعة أشمل - أسرة أو قبيلة أو ملة أو حزب أو أمة أو جنس أو نحو ذلك ينتمي إليها، وكأنه ممثل لها أو متوحد فيها أو يتقمصها، فيشعر بالاطمئنان والفخر والرضا المتبادل بينه وبينها، وكأن كل ميزة للجماعة هي ميزته الخاصة (في فوده، ٢٠٠٧).

وقد عرفت (خطاب) الانتماء بأنه « اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف المنظمة التي يعملون فيها وقيمها، ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها، والدفاع عنها، وتحسين سمعتها (في الصافي، ١٩٩٩).

أفادت معظم الدراسات التي أجريت أن أكثر الأفراد ولاء وانتماء لمؤسساتهم هم الذين تقل نسبة غيابهم عن عملهم، ويكون رضاهم الوظيفي في ازدياد مستمر، كما تكون اضطراباتهم في العمل قليلة، وعلى هذا الأساس فإن القدرة على الإنجاز والإبداع تكون نتيجة ضرورية وحتمية، وهو ما تسعى إليه معظم الدول والمؤسسات من خلال توفير المناخ والجو التنظيمي والمهني المناسب (سلامة، ٢٠٠٣).

وتتفاعل الخصائص الشخصية وخصائص العمل والخبرات فيما بينها، وتكون ميلاً لدى الفرد للانتماء بمنظمتها ومشاركته لها، فتتقوى إيمانه بأهدافها وقيمها، كما تنمي رغبته الأكيدة في بذل أكبر جهد ممكن، لدرجة يرفض فيها الفرد ترك العمل، بل يبذل مزيداً من الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة (Steers, 1977).

ويعد الشعور بالانتماء المهني شرطاً رئيساً لأي مهنة بغية تحقيق الأداء الجيد والاستقرار الوظيفي، وهذا ما ينطبق على مهنة الأخصائي النفسي والاجتماعي، كونها من المهن التي تواجه تحديات اجتماعية واقتصادية كبيرة (شتات، ٢٠٠٩).

إن قناعة الأخصائي النفسي والاجتماعي بمهنته تجعله يحبها ويتحمس لها، بل لا يدخر جهداً من أجل اكتساب المعلومات وتطبيقها في مجال اختصاصه، ولعل نجاح العملية الإرشادية - العلاجية والتأهيلية وفعاليتها يتوقف إلى حد كبير على حسن انتمائه لمهنته وقيامه به على أكمل وجه (Steers, 1977).

يعد من الأهمية بمكان أن يشعر الأخصائي النفسي والاجتماعي بالرضا عن ذاته عندما يقوم بإعطاء المساعدة للآخرين، إذ إن عدم رضاه عن نفسه قد يصبح عاملاً من العوامل التي تؤثر سلباً على العملية الإرشادية - العلاجية، بل على الأخصائي نفسه.

إن وجود الطاقات الإبداعية بين العاملين في أي مؤسسة من أهم العوامل الرئيسية في الحكم على نجاح مؤسساتهم وفعاليتها وكفاءتها، إذ إن فعالية الأفراد لا تعتمد على الإعداد والتدريب والتطوير فحسب، بل تعتمد بقدر أكبر على درجة ومستوى انتماء هؤلاء الأفراد للمؤسسات التي يعملون فيها (العمرى، ٢٠٠٤).

يرتبط الانتماء بظروف العمل القائمة، وما تقدمه من راحة في العمل، وهو ما أثبتته كثير من الدراسات منها: دراسة (الكاساني، ٢٠٠٠) التي بينت أن لظروف العمل المادية تأثيراً كبيراً على الولاء التنظيمي للعمال كالحوافر والعلاوات وكفاية الرواتب، كما يتأثر الولاء بأعباء المهنة والعلاقات مع الإدارة والعلاقات مع الزملاء في العمل.

كما يعد العامل الاقتصادي، والمركز الاجتماعي، ومحاولة كسب احترام المجتمع من الحاجات الأساسية التي يسعى العامل إلى تحقيقها من خلال عمله، وهو ما تؤكد دراسة (Reyes & Imber، 1992).

كما بينت كثير من الدراسات التي أجريت ومنها، دراسة (Steert، 1977) والمدهون والجزراوي (١٩٩٥)، في مجال الانتماء المهني أن أكثر الأفراد انتماءً لمؤسساتهم هم الذين تقل نسبة غيابهم عن العمل، وراضون عن أعمالهم، وعندهم روح معنوية عالية، وتكون لديهم نسبة الاضطرابات قليلة، ونسبة الإبداع والإنجاز عالية (في أبو الرب والصباح، ٢٠١٠).

وقد اكتسب الانتماء المهني مع مرور الزمن أهمية كبيرة، لما يتضمنه ذلك من أثر إيجابي جراء الإخلاص والمحبة والاندماج الذي يبديها العامل تجاه عمله، وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لقيم المؤسسة التي يعمل فيها، ورغبته القوية وتفانيه وجهده المتواصل في تحقيق أهدافها (رويم، ٢٠١٠).

إن الانتماء المهني هو بمثابة استثمار متبادل بين الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها، بما يترتب على الفرد من سلوك يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه، رغبةً منه في إعطاء جزء من وقته وجهده من أجل الإسهام في نجاح واستمرار المؤسسة، والاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية (رويم، ٢٠١٠).

ويختلف مفهوم الانتماء المهني عن مفهوم الرضا عن العمل، فالفرد قد يكون راضياً عن عمله ولكنه يكره المؤسسة التي يعمل فيها، ويحاول إيجاد ممارسة العمل نفسه في مؤسسة أخرى، وعلى العكس - أيضاً - قد يحب الفرد العمل في مؤسسة معينة ولكنه يكره العمل الذي يمارسه (بن مني، ١٩٧١).

كما يتقاطع الانتماء المهني مع مفاهيم أخرى كالولاء الذي يشير إلى حب وإخلاص شديدين، يوجههما الفرد إلى موضوع معين كالوطن أو الدين أو الحزب لدرجة يضحى الفرد فيها بحياته لصالح قناعة معينة، أما الهوية فتعطي الفرد الإحساس بالانتماء إلى حجم أكبر وتخلق لديه الولاء والاعتزاز بذلك، لما ينطوي على ذلك من معايير رمزية وروحية وحضارية جماعية (زعيتر، ٢٠١٢).

ويتضح مما سبق جدلية العلاقة ما بين الانتماء والولاء والهوية، لدرجة يصعب فيها الفصل بينها؛ حيث يكون الولاء دون الانتماء بلا مضمون، وبدون الهوية قد يجد الفرد نفسه يضر بمؤسسته وبمجتمعه، كتلك الأعمال التي يمارسها الفرد في مؤسسات الاحتلال أو الجهات الأجنبية فالانتماء المهني يتمثل في الارتباط الإيجابي بالمؤسسة والاستعداد الكامل لبذل جهده في سبيل تحقيق أهدافها، كما يشعر الفرد بعدم القدرة على التخلي عنها (رويم، ٢٠١٠).

ونظرا لما يؤديه الأخصائي النفسي والاجتماعي من دور بالغ في عمليتي الإرشاد والعلاج النفسيين وأهدافهما المتمثلة بتحقيق مزيد من التكيف النفسي والاندماج الاجتماعي للمرضى النفسيين من جهة، بل للمجتمع المحلي عامة بما يدعم تنميته وازدهاره ورفاهة العيش لمواطنيه من جهة أخرى.

يرى الباحث في ضوء ما تقدم ضرورة تناول درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في مراكز الصحة النفسية، بغية الوقوف عند هذه القضية وتشخيصها أملا بتحقيق أهداف منشودة تدعم جهودهم وتحقق أهداف مؤسساتهم ومسترشديهم.

### مشكلة الدراسة:

ما يزال قسم كبير من المعلومات المتعلقة بالموضوعات النفسية، وبضمنها الأخصائي النفسي والاجتماعي يصاحبها كثير من الغموض والتحديات؛ بحكم أن الخدمات النفسية والاجتماعية التي تقدّم لقطاعات المجتمع لا تتم من خلال المؤسسات المتخصصة في العلاج أو الإرشاد النفسي والاجتماعي فحسب، بل تقدم في مواقع متعددة يتواجد فيها تجمعات بشرية من مختلف الأعمار وأماكن العمل أو الدراسة أو غير ذلك (الشربيني، ٢٠١٢)، عدا عن أن جميع المسترشدين يقضون معظم وقتهم في أثناء عملية إرشادهم بعيدا عن المراكز التي يسترشدون بها مما يضاعف من مشكلاتهم بسبب تداخل العوامل الأخرى، ناهيك عن النظرة السلبية للمرض النفسي في المجتمع الفلسطيني، ومدى انعكاس ذلك على سلوك الأخصائي النفسي والاجتماعي ودرجة انتمائه المهني.

وبحكم اختصاص الباحث واهتماماته بالصحة النفسية المجتمعية، فقد تلمس من خلال زيارته وتعامله مع الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في أماكن عمل مختلفة، وجود تحديات كبيرة تواجه عملهم، وهذا ما حدا بالباحث الى تناول قضية الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بالدراسة كمحصلة دالة على قدرتهم في تجاوز الصعوبات الإدارية والشخصية، والمهنية... بهدف توفير الظروف المواتية لتعزيز الانتماء المهني لديهم، لما لذلك من تأثير إيجابي مباشر على العملية الإرشادية- العلاجية برمتها.

واستناداً لمراجعة الباحث للأدب التربوي المتعلق بالانتماء المهني، لم يعثر على دراسة واحدة تناولت درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين والمعوقات التي تواجه ذلك.

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة على النحو الآتي:

- ما درجة الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية، تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية، تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والدخل الشهري وموقع العمل (وزارة الصحة، أو الأنروا)؟
- هل توجد فروق بين أبعاد درجة الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية؟
- ما معوقات الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية من وجهة نظرهم؟

## فرضيات الدراسة:

حُدَّت فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

- الفرضية الأولى: لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين متوسطات استجابات الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في



مراكز الصحة النفسية على الانتماء المهني يعزى إلى متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتفاعل بينها.

• **الفرضية الثانية:** لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين متوسطات استجابات الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية على الانتماء المهني يعزى إلى متغيرات: الحالة الاجتماعية والدخل الشهري وموقع العمل (وزارة الصحة أو الأنروا)، والتفاعل بينها.

• **الفرضية الثالثة:** لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين متوسطات الأبعاد الثلاثة للانتماء المهني: (القناعة بالعمل، والعمل بروح الفريق، وأخلاقيات المهنة) لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية.

### أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي النفسي والاجتماعي في وقت يشهد فيه العالم تعاضلاً كبيراً من المشكلات الاجتماعية والنفسية، الأمر الذي يتطلب تعزيز الانتماء المهني للأخصائي النفسي والاجتماعي، على اعتبار أن الإرشاد النفسي الاجتماعي من الوسائل المهمة لمساعدة المسترشدين في رفع مستوى درجة الصحة النفسية لديهم، وتزويدهم بأليات حسن التصرف بفاعلية وعقلانية كبيرة مع المواقف المختلفة، وبالتالي فإن تشخيص واقع الأخصائي النفسي والاجتماعي من زاوية الانتماء المهني يسهم في إجادة صناعة السعادة للآخرين، إضافة إلى ما يحققه التكيف الشخصي للأخصائي نفسه من تأثيرات مباشرة وإيجابية على أطراف عملية الإرشاد النفسي، فيجعله أكثر تقبلاً واهتماماً وتأثيراً في مجال عمله واستمراره فيه، وبخاصة إذا ما حُدَّت المعوقات التي تواجه عمله باتجاه معالجتها، مما يسهم في تعزيز شعوره بالانتماء على اعتبار أنه صاحب أثر كبير في معادلة الإرشاد النفسي الاجتماعي.

### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

• تحديد درجة الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية، ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا).

- معرفة دور بعض المتغيرات المتعلقة بالأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية، ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا) على درجة انتمائهم.
- ترتيب أبعاد الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا) بحسب أهميتها.
- تحديد المعوقات التي تواجه الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا).

## حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بما يأتي:

- ♦ الموضوع: ويتحدد بالآتي: درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية، ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا).
- ♦ المنهج المستخدم: حُدِّد المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته طبيعة الدراسة.
- ♦ عينة الدراسة: تتكون من (٩٠) أخصائياً نفسياً واجتماعياً من العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا)، وافترضت الدراسة أن العينة التي اختيرت ممثلة للمجتمع الأصلي.
- ♦ تتحدد الدراسة زمنياً في النصف الأول من العام الحالي (٢٠١٢).
- ♦ أداة الدراسة: تتحدد الدراسة بالخصائص السيكمترية لأداة الدراسة التي أعدها الباحث، والمتمثلة في صدقها وثباتها، واعتبرت مناسبة لأغراض الدراسة.

## تعريف المصطلحات:

◀ **الانتماء المهني:** التزام الفرد بقيم ومبادئ يمارسها بحيث يظهر من خلاله حرصه على مؤسسته، وتميزه بالأداء وانغماسه بالعمل وتفانيه فيه، وبث روح التعاون مع الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة. ويتحدد إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليه المستجيب في ضوء المقياس المستخدم.

◀ الأخصائي النفسي الاجتماعي: الموظف الذي يحمل مؤهلاً علمياً بدرجة البكالوريوس كحد أدنى في أحد فروع العلوم النفسية والاجتماعية، بحيث يؤهله ذلك لممارسة عمله كمتخصص في الإرشاد والعلاج النفسي وفق شروط خاصة بالمهنة.

◀ مراكز الصحة النفسية: الأماكن المحددة المخصصة والمرخصة من قبل وزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا) لتقديم خدمات الإرشاد والعلاج النفسي للمرضى النفسيين بحسب معايير خاصة بتلك المراكز.

## دراسات سابقة:

تناول عدد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع الانتماء المهني للعاملين في المؤسسات المختلفة؛ حيث سعت دراسة حمادات وعصايرة (٢٠١١) إلى تحديد درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن من وجهة نظرهم. تكونت عينة الدراسة من (٩١) عضو هيئة تدريس موزعين إلى: (٤٦) من حملة الدكتوراه، و (٣٤) من حملة الماجستير، و (١١) من حملة البكالوريوس. ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان أداة تكونت من (٣٥) فقرة موزعة على أربعة مجالات. أظهرت نتائج الدراسة أن مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة جاء في المرتبة الأولى، وبدرجة تقدير عالية، تلاه مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة، وبدرجة تقدير متوسطة، ثم تلاه مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الزملاء المدرسين، وبدرجة متوسطة، وأخيراً احتل مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي المرتبة الرابعة والأخيرة، وبدرجة تقدير متدنية. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في وجهات نظر أعضاء عينة الدراسة تعزى لمتغيري: الجنس والمؤهل العلمي. وقد أوصى الباحثان بزيادة التفاعل بين عضو هيئة التدريس وأولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي.

وبحثت دراسة جوجل وآخرون (Google et al, 2011) العلاقة ما بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى (٢٦٢) موظفاً يعملون في مراكز لرعاية مرضى الخرف (الزهايمر) ضمن إطار من الرعاية الاجتماعية طويلة المدى، من خلال فحص مدى تأثير تعزيز الانتماء المهني ايجابياً على الرضا الوظيفي وبالعكس، وفحص فيما إذا كان تحسن الرضا الوظيفي يمكن أن يسهم في تعميق التمكين المهني. وقد أخضع المشاركون لدورة تدريب خاصة بالتعامل مع المصابين بالخرف (الزهايمر)، حيث أجابوا على استبانتيين تقيسان الرضا الوظيفي والالتزام المهني. كشفت النتائج باستخدام معامل الانحدار وجود علاقة متبادلة بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني، كما أظهرت النتائج وجود انسجام

متبادل بين الدرجة الكلية للمقياس ومقياس الرضا الوظيفي الداخلي، كما دلت النتائج على وجود فرق رئيس ما بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني.

وهدفت دراسة أبو الرب والصبح (٢٠١٠) التعرف إلى درجة الانتماء المهني لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين، وتبيان أثر متغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة العسكرية، والخبرة، والمركز الوظيفي، والدورات التدريبية المهنية وعددها) على الانتماء المهني لديهم، كما هدفت إلى تحديد المعوقات والعوامل التي تقلل وتزيد من انتمائهم لأجهزتهم.

وقد طبقت أداة الدراسة المعدة والمكونة من (٣٥) عبارة، وتتم الإجابة عليها بحسب مقياس ليكرت الرباعي على عينة قوامها (٦٦٦) فرداً اختيروا بطريقة عشوائية. أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية كانت عالية، وأن من أهم مظاهر الانتماء المهني لديهم كانت سمعة الجهاز، ومدى تحقيقه لأهدافه. كما أظهرت النتائج أن هناك فروقاً بين متوسطات الانتماء المهني تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وتبعاً للرتبة العسكرية ولصالح الرتبة الأعلى، بينما لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة تعزى لبقية المتغيرات. كما تبين أن من أبرز المعوقات التي تهدد انتماءهم المهني هي: الأساليب الديكتاتورية في الإدارة، وتدني درجة احترام المنتسبين من الإدارات العليا. فيما كان من أبرز المقترحات لزيادة الانتماء المهني زيادة الرواتب، وتوفير الفرصة لإبداء آرائهم وأفكارهم، وتقديم حوافز مالية.

وتناولت دراسة دوفي وآخرون (Duffy et al, 2010) الفرضية المبنية على أنه فيما إذا كانت الحاجة إلى وظيفة معينة ترتبط إيجابياً بنتائج العمل بحيث تكون بمثابة وسيط للانتماء المهني. تكونت عينة الدراسة من (٣٧٠) موظفاً من دوائر مختلفة في جامعه بحثية غربية. أظهرت النتائج وجود علاقة قوية ما بين الانتماء المهني، والرضا الوظيفي، والالتزام المؤسسي، كما أظهرت النتائج ضعف العلاقة ما بين هذه المتغيرات مع الرغبة بالانسحاب من العمل، وأكدت النتائج أن الانتماء المهني قد يمثل الرابط الرئيس بين الحاجة إلى وظيفة معينة والشعور بالانسجام والسعادة.

وتناولت دراسة رويم (٢٠١٠) واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية من خلال تحديد مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسات المهنية، ومعرفة مدى تأثير متغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة على مستوى الولاء التنظيمي لديهم. تكونت عينة الدراسة من (٢١٥) عاملاً بمؤسسات مهنية حكومية، استخدمت الباحثة اختبار الولاء التنظيمي من إعداد بوتر وزملائه وترجمة الروايدة (١٩٨٨) وهو مكون من (١٥) فقرة.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوىً متوسطاً من الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسات المهنية. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير العمر، ولصالح الأكبر عمراً، فيما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغيري: الجنس وسنوات الخبرة. أوصت الباحثة بضرورة تدعيم الولاء الوظيفي للعمال بالمؤسسات المهنية، وتحديد العوامل التي تسبب انخفاضه والعمل على تلافيها.

وهدفت دراسة شتات (٢٠٠٩) إلى الكشف عن مدى الانتماء المهني للمعلم، وارتباطه بمهنة التعليم، ومدى قيام المعلمين بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم وطلابهم وزملائهم، وعلاقة ذلك بمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، (مثبت، مساند). طبقت الباحثة استبانة مكونة من (٤٠) فقرة على عينة قوامها (١٤٨) معلماً ومعلمة ممن يعملون في المدارس الأساسية بمحافظة شمال غزة في الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠٠٨-٢٠٠٩. أظهرت نتائج الدراسة أن المعلم الفلسطيني يتمتع بدرجة انتماء مهني عالية، وأن المعلمات أكثر انتماء لمهنة التعليم من الذكور. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء المهني للمعلم الفلسطيني تعزى لمتغيرات: الخبرة، والمؤهل العلمي، وكون المعلم (مثبتاً أو مسانداً). وأوصت الباحثة بضرورة توفير حاجات المعلمين المادية لتغطية حاجاتهم المعيشية التي تضغط على وجدانهم المهني، وتقلل من اتجاهاتهم الإيجابية نحو مهنة التعليم، مما قد يدفعهم إلى التسرب من المهنة إلى مهنة أخرى ذات مردود مادي أعلى.

وبحث واطسون (Watson, 2009) أثر القيادة في الرضا والالتزام الوظيفي، حيث هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين السلوكيات القيادية والرضا والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الطب في جامعة ويسكونسن المجتمعية. تكونت عينة الدراسة من (٣٥٩) من أعضاء هيئة التدريس في كليات: الطب البشري، والطب البيطري، والصيدلة والتمريض. حيث قاموا بتعبئة استبانة خاصة بذلك. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ترابطية بين سلوكيات القيادة التحويلية واستخدام المكافأة من المحفزات الداخلية المؤثرة في الرضا والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

وسعت دراسة حجاج (٢٠٠٧) التعرف إلى مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة، وإلى الكشف عن مدى وجود علاقة ما بين ضغط العمل، وكل من الانتماء والرضا الوظيفي، وعن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغيرات: (العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، ومدة الخبرة). تكونت عينة الدراسة من (٩٧) ممرضاً وممرضة من

أصل (٤٢٤). أظهرت نتائج الدراسة أن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى ضغط مرتفع بلغ (٧٩,٢٨٪)، كما تبين وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي، وبين ضغط العمل والانتماء التنظيمي. فيما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغيرات: (العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، ومدة الخبرة).

وتناولت دراسة الصباح وعساف (٢٠٠٨) تحديد درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس، ومعرفة مدى تأثرها بمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والدرجة، والخبرة، والمركز الوظيفي، والجامعة، والكلية)، وطبقت أداة الدراسة على عينة عشوائية قوامها (٢٧٩) عضو هيئة تدريس وإدارياً. أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمستوى الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية بلغ (٧٤,٢٪)، وهي درجة مرتفعة، كما تبين وجود فروق تعزى لمتغيرات: (الدرجة الوظيفية أو العلمية لصالح الدرجات العليا، والجامعة لصالح جامعة النجاح الوطنية، والكلية لصالح الكليات العلمية، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمركز الوظيفي، والخبرة).

كما أجرى فرود ودراخ (Freud & Drach, 2007) دراسة هدفت إلى معرفة أثر بعض العوامل التنظيمية والشخصية في فاعلية فرق العمل المكونة من عدد من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. تكونت عينة الدراسة من (٢١٩) عضواً من أعضاء هيئة التدريس والعاملين المشاركين في فرق عمل مختلفة في عدد من مؤسسات التعليم العالي في اليونان، استخدمت الدراسة بطاقة الملاحظة في عملية جمع البيانات. أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك فروقا تعزى لتخصص عضو هيئة التدريس في التصورات حول أهداف فريق العمل وطرق تحقيق هذه الأهداف، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن العوامل المؤثرة في الالتزام الوظيفي والتنظيمي لدى الأكاديميين العاملين في مؤسسات التعليم العالي تتضمن فرصاً للتطور المهني والوظيفي لدى الأكاديميين، منها: المناخ التنظيمي الجيد والديمقراطي في مؤسسة التعليم العالي، والمشاركة الفاعلة في النشاطات التنظيمية المختلفة، والثقة، ومستوى المسؤولية لدى الأكاديميين.

وقامت سلامة (٢٠٠٣) بإجراء دراسة حول مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتحديد دور كل من متغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة العلمية، والخبرة الإدارية، والمركز الوظيفي في الجامعة). تكونت عينة الدراسة من (٢٠٣) أعضاء من مجموع أعضاء هيئة التدريس

في الجامعات الفلسطينية. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود انتماء كبير لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، حيث بلغت نسبته (٧٨,٦٪) ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني، وقد تبين أن متغير الجنس لم يكن له أثر على درجة الانتماء والرضا الوظيفي، بينما كان للمتغيرات الأخرى أثر بدلالة إحصائية على درجة الانتماء والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

واستخدمت دراسة (Meyer et al, 2002) الأسلوب الإحصائي التحليلي البعدي Meta- Analyses لتقويم العلاقة ما بين الانتماء العاطفي واستمرارية العمل، والانتماء المهني للمؤسسة، كما سعت إلى معرفة العلاقة بين ثلاثة نماذج من الانتماء ذات العلاقة وهي: الرضا الوظيفي، والمشاركة بالعمل، والالتزام المهني. تبين من النتائج وجود علاقة بين الانتماء العاطفي واستمرارية العمل، كما أظهرت النتائج أن نماذج الانتماء الثلاثة ارتبطت سلباً بنية الانسحاب من العمل أو تدويره. كما أظهرت النتائج أن الانتماء العاطفي كان له أقوى ارتباط مع المؤسسة، ومع العوامل المرتبطة بالموظف كضغط العمل، فيما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الاستمرارية في العمل لا تتأثر سلباً بضغط العمل.

وأجرى الجوهرى (١٩٩٩) دراسة سعت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين بكلية جامعة القاهرة، وإلى معرفة أثر بعض المتغيرات المتعلقة بهم، وهي: الدخل، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي على العلاقة ما بين ضغوط العمل وولائهم التنظيمي. تبين من النتائج أن هناك علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مستوى ضغوط العمل والولاء التنظيمي للعاملين بالجامعة، كما تبين من النتائج عدم وجود أثر لمتغيرات الشخصية على هذه العلاقة.

## تعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء مراجعة الباحث للدراسات السابقة ذات العلاقة بالانتماء المهني، تبين ما يأتي:

♦ تناولت بعض الدراسات السابقة الانتماء المهني من جوانب مختلفة، كتناولها لدرجة الالتزام الوظيفي لدى المدرسين كما جاء بدراسة (حمدات وعصايرة، ٢٠١١) ، وأخرى ركزت على العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني كما جاء بدراسة (Google et al, 2011) ودراسة (Watson, 2009) ودراسة سلامة (٢٠٠٣) ، كما ركزت دراسة أبي الرب والصباح (٢٠١٠) ودراسة شتات (٢٠٠٩) على الانتماء المهني، وتناولت دراسة رويم

(٢٠١٠) الولاء التنظيمي لدى العاملين، وركزت دراسة الجوهري (١٩٩٩) على العلاقة بين ضغوط العمل ودرجة الولاء الوظيفي، أما الدراسة الحالية فتناولت الانتماء المهني من زوايا مختلفة.

تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في أنها تناولت الانتماء كما جاء بدراسة أبي الرب والصبح (٢٠١٠) ودراسة شتات (٢٠٠٩) ، ولكن الدراسة الحالية تناولت بعض المتغيرات التي لم تتطرق إليها الدراسات السابقة.

◆ تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على الاستبانة أداة للدراسة، وذلك كما في دراسة حمدات وعصايرة (٢٠١١) ، ودراسة جوجل وآخرين (Google and others, 2011) ، ودراسة أبي الرب والصبح (٢٠١٠) ، ودراسة شتات (٢٠٠٩) ، ودراسة واطسون (Watson, 2009) ، ودراسة حجاج (٢٠٠٧) ، ودراسة الصباح وعساف (٢٠٠٧) ، ودراسة سلامة (٢٠٠٣) .

◆ كما تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في دراستها للانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية الفلسطينية، وهذا لم يركز عليه أي من الدراسات السابقة.

## الطريقة والإجراءات:

تتمثل أهم إجراءات الدراسة الحالية وطريقتها في الآتي:

◀ المنهج المستخدم: استخدم الباحث باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تطبيق أداة الدراسة التي أعدها الباحث والمكونة من (٣٧) فقرة تقيس درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية.

◀ مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين (الأنروا) ، والموزعين على مختلف محافظات الضفة الغربية البالغ عددهم (١٠٦) أخصائي نفسي واجتماعي موزعين إلى: (٥٠) أخصائياً في وزارة الصحة و (٥٦) في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين، حيث وُزعت أداة الدراسة عليهم جميعاً، وقد تبين بعد تدقيق الاستبانات المسترجعة عدم إرجاع (١١) استبانة منها، وكذلك عدم صلاحية (٥) منها بسبب عدم الإجابة الكاملة أو المتكررة منها، وبذلك أصبحت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٩٠) استبانة، حيث أصبحت النسبة المئوية لعينة الدراسة (٨٤٩،٠) ، والجدول الآتي يوضح توزيع عينة الدراسة بحسب متغيرات الدراسة:



## الجدول (١)

توزيع عينة الدراسة بحسب متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية ومستوى الدخل  
والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وموقع العمل

المتغير	المستوى	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	٢٥	٢٧,٨
	أنثى	٦٥	٧٢,٢
	المجموع	٩٠	١٠٠,٠
الحالة الاجتماعية	أعزب	٢١	٢٣,٣
	متزوج	٦٩	٧٦,٧
	المجموع	٩٠	١٠٠,٠
مستوى الدخل	أقل من ٣٠٠٠ شيقل	٤٢	٤٦,٧
	٣٠٠٠ شيقل فأكثر	٤٨	٥٣,٣
	المجموع	٩٠	١٠٠,٠
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٥٨	٦٤,٤
	ماجستير فأعلى	٣٢	٣٥,٦
	المجموع	٩٠	١٠٠,٠
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	١٧	١٨,٩
	٥ - ١٠ سنوات	٤١	٤٥,٦
	أكثر من ١٠ سنوات	٣٢	٣٥,٦
	المجموع	٩٠	١٠٠,٠
موقع العمل	وزارة الصحة	٤٣	٤٧,٨
	الأنروا	٤٧	٥٢,٢
	المجموع	٩٠	١٠٠,٠

◀ أداة الدراسة: طور الباحث أداة للدراسة (استبانة) لغرض جمع المعلومات للإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها، بعدما اطلع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بالانتماء المهني. وقد تضمنت الاستبانة رسالة موجهة للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين حول موضوع الدراسة، وثلاثة أجزاء، الأول منها: يتضمن بعض المتغيرات المتعلقة بالأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية، وهي:

متغيرات الجنس، والحالة الاجتماعية، ومستوى الدخل، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وموقع العمل. أما الجزء الثاني فيتكون من (٣٧) عبارة تشكل درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، موزعة على ثلاثة أبعاد، الأول: ويتعلق بالقناعة بالعمل (١٤ عبارة)، والثاني يتعلق بالعمل بروح الفريق (١٣ عبارة)، وأخيراً يتضمن البعد الثالث (١٠) عبارات تتعلق بأخلاقيات المهنة. ويجب عنها الأخصائيون النفسيون والاجتماعيون بتحديد وجهة نظرهم حيال كل عبارة، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من (١-٥). وأخيراً، تضمن الجزء الثالث سؤالاً مفتوحاً يحدد فيه الأخصائيون النفسيون والاجتماعيون المعوقات التي تواجه الانتماء المهني لديهم.

### صدق الأداة:

• **صدق المحتوى:** عرضت الاستبانة على خمسة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص موزعين على جامعتي النجاح الوطنية والقدس المفتوحة؛ حيث أبدوا وجهات نظر حول تعديلات معينة أخذت بعين الاعتبار، وقد اعتمدت نسبة (٨٥٪) من اتفاق المحكمين مبدأ لاعتماد الفقرة الواردة في أداة الدراسة.

• **ثبات الأداة:** حسب الباحث معامل الثبات باستخدام معاملات ارتباط بيرسون ومعامل كرونباخ ألفا، والجدولان الآتيان يوضحان ثبات الأداة وفق المجالات الآتية:

#### (٢) الجدول

معاملات الارتباط بيرسون لكل بعد من أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للأبعاد

البعد	عدد الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
القناعة بالعمل	١٤	٠,٨٦	*٠,٠٠
العمل بروح الفريق	١٣	٠,٨٨	*٠,٠٠
أخلاقيات المهنة	١٠	٠,٧٩	*٠,٠٠

\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ )

#### (٣) الجدول

نتائج معادلة الفا كرونباخ لأبعاد الدراسة والدرجة الكلية

البعد	عدد الفقرات	الفا كرونباخ
القناعة بالعمل	١٤	٠,٧٧
العمل بروح الفريق	١٣	٠,٨٦
أخلاقيات المهنة	١٠	٠,٧٠
الدرجة الكلية	٣٧	٠,٩٠

ويتضح من نتائج الجدولين السابقين أن قيمة معامل الثبات على الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية كان مناسباً وفي أغراض الدراسة.

## نتائج الدراسة:

فيما يأتي عرضٌ للنتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها بحسب الأسئلة والفرضيات التي حددت، وكانت النتائج ومناقشتها بحسب الآتي:

◀ أولاً- نتائج السؤال الأول ومناقشته:

وينص هذا السؤال على أنه: ما درجة الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الانتماء المهني لكل فقرة من فقرات مقياس الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية، ومن أجل تحديد درجة الانتماء المهني لديهم اعتمد المعيار الآتي:

- الدرجة	- المتوسط الحسابي
- قليلة	أقل من ٢,٥
- متوسطة	٢,٥ - ٣,٥
- كبيرة	أكبر من ٣,٥

وقد كانت النتائج بحسب الجدول الآتي:

### الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الانتماء
	أتعامل مع أسرار المسترشدين كسر من أسراري فلا أفرط بها.	٤,٦٠	٠,٦٥	كبيرة
	بالتأثير في المجتمع المحلي بسبب عملي في الإرشاد النفسي.	٤,٤٠	٠,٧٠	كبيرة
	باعتبار المهنة التي أعمل به جزءاً مهماً من حياتي.	٤,٣٩	٠,٧٣	كبيرة
	بالدفاع عن أهمية دوري الإرشادي إذا ما واجه نقداً أو استخفافاً بهذا الدور.	٤,٣٧	٠,٧٨	كبيرة

الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية  
التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأثروا) أ.د. يوسف ذياب عواد

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الانتماء
	تحمل المسؤولية بشكل جماعي.	٤,٣٤	٠,٧٣	كبيرة
	بتطوير البرامج الإرشادية الحديثة بشكل مستمر.	٤,٣٤	٠,٦٥	كبيرة
	ببذل النشاط والحيوية بسبب كوني مرشداً نفسياً في مؤسسة متخصصة.	٤,٣٤	٠,٦٥	كبيرة
	تشجيع الأخصائيين النفسيين للمشاركة في المؤتمرات والندوات الداخلية أو الخارجية لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصلتها.	٤,٣٣	٠,٨٢	كبيرة
	أعمل على تقديم انطباعات جيدة حول المؤسسة التي أعمل فيها.	٤,٣٢	٠,٧٣	كبيرة
	أشعر بأهمية تطوير أخلاقيات مهنية لتحديد العلاقة ما بين الأخصائيين والمسترشدين.	٤,٣٢	٠,٧٦	كبيرة
	أحافظ على ممتلكات المؤسسة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الخاصة.	٤,٣١	٠,٦٩	كبيرة
	بالبقاء على التواصل مع الآخرين فيما يتعلق بمهنتي (النمو المهني)	٤,٢٨	٠,٧٣	كبيرة
	ببذل قصارى جهدي مع الآخرين لإنجاح العمل في المؤسسة.	٤,٢٧	٠,٦٦	كبيرة
	العمل مع زملائي في المهنة على مناقشة أمور العمل.	٤,٢٦	٠,٨١	كبيرة
	معاملة المسترشدين بكياسة بحيث تجلب السمعة الحسنة للمؤسسة التي أعمل بها.	٤,٢٤	٠,٧٨	كبيرة
	ممارسة العمل الإرشادي الذي يحتاج إلى العمل بروح الفريق ما بين زملاء العمل.	٤,٢٢	٠,٧٠	كبيرة
	ممارسة الأعمال مع زملاء العمل لتحقيق أهداف المؤسسة.	٤,٢٢	٠,٧٠	كبيرة
	أتضايق من بعض المواقف التي أشعر فيها بعدم جدية بعض الزملاء بالعمل.	٤,٢٢	٠,٧٦	كبيرة
	تقديم التسهيلات المناسبة للمسترشدين في الظروف الطارئة.	٤,١٩	٠,٧٠	كبيرة
	باعتبار المهنة التي أقوم بها تجلب لي السعادة.	٤,٠٩	٠,٧٥	كبيرة
	أتجنب العواطف في التعامل مع الآخرين في أثناء العمل.	٤,٠٩	٠,٧٧	كبيرة
	بتحقيق أهداف المؤسسة التي أعمل بها.	٤,٠٧	٠,٧٩	كبيرة
	تلمس معاناة المسترشدين.	٤,٠٤	٠,٧٦	كبيرة
	الاستعانة بالآخرين لمساعدتي في حل المشكلات التي تعترض العمل.	٤,٠٤	٠,٨٨	كبيرة
	بتعميم الأفكار المقترحة على الأخصائيين الآخرين ليشاركوا في دراستها.	٤,٠٣	٠,٦٤	كبيرة
	أفاني بالعمل حتى لو تتطلب العمل ذلك بعد الدوام الرسمي.	٣,٩٨	٠,٨٦	كبيرة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الانتماء
	باعتبار العمل الإرشادي معضلة كبيرة تحتاج إلى تضافر جهود مجتمعية.	٣,٩٦	٠,٨٠	كبيرة
	تقديم الدعم المعنوي لإدارة المؤسسة في تحقيق أهدافها.	٣,٩١	٠,٧٨	كبيرة
	أشعر بالرضا إذا أحسست بأن ما أقوم به من عمل يزيد عما أتقاضاه من راتب.	٣,٩١	٠,٩٥	كبيرة
	بمتابعة شكاوي الدائرة والعمل على حلها.	٣,٩٠	٠,٨٨	كبيرة
	البحث مع الفريق عن جهات أخرى لمساندة الإرشاد النفسي للمسترشدين من داخل المؤسسة.	٣,٨٩	٠,٨٠	كبيرة
	أرفض ترك العمل في المؤسسة بحثاً عن راتب أفضل.	٣,٨٨	١,٠٠	كبيرة
	أفضل مصلحة المؤسسة على المصلحة الشخصية.	٣,٨٦	٠,٩٣	كبيرة
	باعتبار الإرشاد النفسي مهنة تعتمد على الأنظمة والقوانين والتعليمات المؤسسية.	٣,٨١	٠,٨٧	كبيرة
	بالعمل لساعات طويلة إذا ما اقتضت الضرورة لذلك.	٣,٨٠	٠,٩١	كبيرة
	أحافظ على توفير الدعم المادي بجوانبه الممكنة للمؤسسة التي أعمل فيها.	٣,٥٠	٠,٩١	متوسطة
	بمعاملة المسترشدين حتى خارج نطاق العمل.	٣,٣٦	١,٢١	متوسطة
	الدرجة الكلية	٤,١١	٠,٣٧	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول السابق أن درجة الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية وعيادتها، كانت كبيرة على الدرجة الكلية وجميع فقرات الاستبانة باستثناء الفقرتين: (أحافظ على توفير الدعم المادي بجوانبه الممكنة للمؤسسة التي أعمل فيها، و بمعاملة المسترشدين حتى خارج نطاق العمل)؛ حيث كانت المتوسطات الحسابية لهما على التوالي (٣,٣٦، ٣,٥٠)، ويفسر الباحث ذلك انطلاقاً من أن الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين متطلب أساسي للعمل، والتكيف في مجال الإرشاد النفسي والاجتماعي؛ حيث لا يستطيع الأخصائي النفسي والاجتماعي الاستمرار في العمل بمهنية والتقدم فيه، دون انخراطه في محددات العملية الإرشادية لاعتبارات إنسانية واجتماعية ومهنية. هذا بالإضافة إلى أن الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين قد اختاروا مهنة الإرشاد النفسي والاجتماعي رغبة وإيمانا منهم بأهميته وضرورته وتأثيراته، التي تدخل جانب الفخر والاعتزاز، طالما أن تدخلاتهم وإرشاداتهم تسهم في تخفيف حدة المشكلات النفسية والاجتماعية وعلاجها. كما أن محدودية فرص العمل في هذا المجال في المجتمع الفلسطيني تدفع الأخصائيين

النفسيين والاجتماعيين لبذل مزيد من الجهود التي تعكس ولاءهم، وانخراطهم في مهنتهم؛  
كي يثبتوا ذواتهم، ويبرزوا نجاحهم في تحدي الصعوبات التي تواجههم كنوع من الإصرار  
والتحدي لتحقيق أهداف منشودة.

اتفقت هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة، كدراسة أبي الرب والصبح  
(٢٠١٠) التي أظهرت نتائجها أن متوسط درجة الانتماء المهني لدى أفراد العينة كانت عالية.

واتفقت كذلك مع بعض نتائج دراسة الصباح وعساف (٢٠٠٧) التي بينت نتائجها  
أن الدرجة الكلية لمستوى الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية هي  
درجة مرتفعة، واتفقت كذلك مع بعض نتائج دراسة سلامة (٢٠٠٣) التي أظهرت وجود  
انتماء كبير لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

وتعارضت هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة رويم (٢٠١٠)  
التي بينت نتائجها أن هناك مستوى متوسطاً من الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسات  
المهنية. وتعارضت كذلك مع بعض نتائج دراسة حجاج (٢٠٠٧) التي أظهرت نتائجها أن  
العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى ضغط مرتفع  
يؤثر في انتمائهم.

### نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

وتنص هذه الفرضية على: لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية  
( $\alpha \geq 0,05$ ) بين متوسطات استجابات الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في  
مراكز الصحة النفسية على الانتماء المهني يعزى إلى متغيرات: الجنس، والدخل الشهري،  
وموقع العمل، والتفاعل بينها. من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغيرات الجنس،  
والدخل الشهري، وموقع العمل، والتفاعل بينهما استخدم الباحث المتوسطات الحسابية،  
والانحرافات المعيارية، ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

#### الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للانتماء المهني  
طبقاً لمتغيرات الجنس والدخل الشهري موقع العمل

الجنس	الدخل الشهري	موقع العمل	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري
ذكر	أقل من ٣٠٠٠ شيقل	وزارة الصحة	٤,٥٥	٠,٣٨
	أكثر من ٣٠٠٠ شيقل	وزارة الصحة	٤,١٥	٠,١٤
	أقل من ٣٠٠٠ شيقل	الأنروا	٣,٥٤	٠,٨٨
	أكثر من ٣٠٠٠ شيقل	الأنروا	٤,١٢	٠,٣٨

الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	موقع العمل	الدخل الشهري	الجنس
٠,٢٧	٤,٠٤	وزارة الصحة	أقل من ٣٠٠٠ شيقل	أنثى
٠,٢٦	٤,١٤	وزارة الصحة	أكثر من ٣٠٠٠ شيقل	
٠,٣٤	٤,١٦	الأنروا	أقل من ٣٠٠٠ شيقل	
٠,٢٨	٤,٠٩	الأنروا	أكثر من ٣٠٠٠ شيقل	

يظهر من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق أن هناك فروقاً ظاهرية في مستوى الانتماء المهني يعزى لمتغيرات: الجنس والدخل الشهري وموقع العمل، ومن أجل تحديد فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية استخدم الباحث تحليل التباين الثلاثي، ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

#### الجدول (٦)

نتائج تحليل التباين الثلاثي (٢×٢×٢) للانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين على متغيرات الدراسة (الجنس والدخل الشهري وموقع العمل) والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينهما

الدلالة الإحصائية *	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٨٦	٠,٠٣١	٠,٠٠٤	١	٠,٠٠٤	الجنس (أ)
*٠,٠٠٦	٧,٩٣٩	٠,٩٥٧	١	٠,٩٥٧	الدخل الشهري (ب)
٠,٥٣	٠,٣٩٥	٠,٠٤٨	١	٠,٠٤٨	موقع العمل (ج)
*٠,٠٠٢	١٠,٥٩٩	١,٢٧٧	١	١,٢٧	الجنس والدخل الشهري (أ×ب)
٠,٦٨	٠,١٦٩	٠,٠٢٠	١	٠,٠٢٠	الجنس وموقع العمل (أ×ج)
*٠,٠٢	٥,٦١٣	٠,٦٧٦	١	٠,٦٧٦	الدخل الشهري وموقع العمل (ب×ج)
*٠,٠٠١	١٠,٩٥١	١,٣١٩	١	١,٣١٩	الجنس والدخل الشهري وموقع العمل (أ×ب×ج)
		٠,١٢٠	٨٢	٩,٨٨٠	الخطأ
			٩٠	١٥٣٥,٧٢٧	الكلية

\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ )

يتضح من نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على درجة الانتماء المهني تعزى لمتغيري الجنس وموقع العمل، والتفاعل بين متغيري الجنس وموقع العمل، فيما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على درجة الانتماء المهني تعزى إلى

متغير الدخل الشهري، والتفاعل بين: الجنس والدخل الشهري، والدخل الشهري وموقع العمل، والجنس والدخل الشهري وموقع العمل، وبالرجوع إلى الجدول رقم (٥) تبين أن الفروق بين متغيرات الدراسة كانت كما يأتي:

١. الأخصائيون النفسيون والاجتماعيون الذكور الذين يتقاضون رواتب أقل من (٣٠٠٠) شيقل، ويعملون في وزارة الصحة لديهم درجة انتماء مهني أكبر من الذكور الذين يعملون في وزارة الصحة ورواتبهم تزيد عن (٣٠٠٠) شيقل.

٢. الأخصائيون النفسيون والاجتماعيون الذكور الذين يتقاضون رواتب أقل من (٣٠٠٠) شيقل، ويعملون في وزارة الصحة لديهم انتماء أكبر من الذكور الذين يتقاضون رواتب أقل من (٣٠٠٠) شيقل ويعملون في الأنروا.

٣. الأخصائيون النفسيون والاجتماعيون (الذكور) الذين يتقاضون رواتب أكثر من (٣٠٠٠) شيقل ويعملون في وزارة الصحة لديهم انتماء أكثر من الذكور الذين يتقاضون رواتب أكثر من (٣٠٠٠) شيقل ويعملون في الأنروا.

٤. الأخصائيات النفسيات والاجتماعيات (الإناث) اللواتي يتقاضين رواتب أكثر من (٣٠٠٠) شيقل ويعملن في وزارة الصحة لديهن انتماء أكبر من الإناث اللواتي يعملن في وزارة الصحة ورواتبهن أقل من (٣٠٠٠) شيقل.

٥. الأخصائيات النفسيات والاجتماعيات (الإناث) اللواتي يتقاضين رواتب أقل من (٣٠٠٠) شيقل ويعملن في الأنروا لديهن انتماء أكبر من الإناث اللواتي يتقاضين رواتب أقل من (٣٠٠٠) شيقل ويعملن في وزارة الصحة.

٦. الأخصائيات النفسيات والاجتماعيات (الإناث) اللواتي يتقاضين رواتب أكثر من (٣٠٠٠) شيقل ويعملن في وزارة الصحة لديهن انتماء أكبر من الإناث اللواتي يتقاضين رواتب أكثر من (٣٠٠٠) شيقل ويعملن في الأنروا.

يتضح مما سبق أن الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين (الذكور) العاملين في وزارة الصحة لديهم درجة انتماء أعلى من الذكور العاملين بالأنروا بغض النظر عن الدخل الشهري، فيما يتبين أنه كلما زاد الدخل الشهري للأخصائيات النفسيات والاجتماعيات (الإناث) زاد الانتماء بصورة عامة، وأن زيادة الدخل عند الإناث اللاتي يعملن في وزارة الصحة يولد انتماء أعلى لديهن من الأخصائيات العاملات بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الانروا).



ويمكن تفسير تفاعل متغير الجنس مع متغير الدخل الشهري، حيث أظهرت النتائج تفوق الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين الذكور العاملين في وزارة الصحة على الأخصائيات النفسيات والاجتماعيات العاملات بوزارة الصحة في درجة الانتماء المهني رغم زيادة دخل الإناث، عنهم إلى أن لدى الذكور فرصة لتوفير مصادر دخل أخرى مما يضعف من إعطاء الدخل الشهري أهمية مقارنة بالانتماء المهني.

كما يمكن تفسير تفوق الأخصائيات النفسيات والاجتماعيات (الإناث) عن الذكور العاملين بالأنروا من حيث درجة الانتماء المهني فيما يعزى لمتغيري الجنس والدخل الشهري، بأن الإناث أكثر حرصاً بإبداء مزيد من الاهتمام الذي يتجسد بالانتماء طالما أن الأنروا تقدم الرواتب المجزية بحيث يجعل جل اهتمامها منصباً نحو ذلك، وبخاصة أنها مؤسسة دولية وخارجية ولا تنظر للموظف من حيث مستقبله الوظيفي بالآلية ذاتها التي تتعامل معها وزارة الصحة، انطلاقاً من أن الموظف مواطن قبل أن يكون عاملاً لديها، وهذا - بحقيقة الأمر - يضاعف من إبداء الأخصائيات النفسيات والاجتماعيات (الإناث) لممارسات واتجاهات وتعاون وتفان بالعمل، وتحمل مشكلاته أكثر من الذكور الذين ربما يرون في ذواتهم ثقة أكبر في إيجاد مصادر أخرى للدخل، أو إيجاد فرص عمل مجزية أكثر.

وتظهر النتائج إلى حد ما أن الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين الذكور من ذوي الدخل الأقل يزيد انتمائهم المهني عن يتقاضون رواتب أعلى، في حين يزيد الانتماء المهني لدى الأخصائيات النفسيات والاجتماعيات (الإناث) بزيادة الدخل الشهري، بغض النظر عن جهة العمل (الأنروا أو وزارة الصحة) سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً. وهذا ما يؤكد أن الأنثى تنظر للانتماء المهني من زاوية المنفعة المتبادلة ما بينها وبين المؤسسة التي تعمل بها بدرجة أكبر من الذكور.

اتفقت هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة حمادات وعصايرة (٢٠١١) التي أظهرت عدم وجود فروق لافراد العينة يعزى لمتغير الجنس، واتفقت مع دراسة رويم (٢٠١٠) التي بينت عدم وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي يعزى لمتغير الجنس، واتفقت كذلك مع بعض نتائج دراسة حجاج (٢٠٠٧) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغير الجنس. واتفقت كذلك مع بعض نتائج دراسة الصباح وعساف (٢٠٠٧) التي بينت عدم وجود فروق في درجة الانتماء التنظيمي يعزى لمتغير الجنس. وكذلك مع نتائج دراسة سلامة (٢٠٠٣) التي بينت أن متغير الجنس لم يكن له أثر على درجة الانتماء والرضا الوظيفي

وتعارضت هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة أبي الرب والصبح (٢٠١٠) التي أظهرت وجود فروق بين متوسطات أداء أفراد العينة على الانتماء المهني تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وكذلك تعارضت مع بعض نتائج دراسة شتات (٢٠٠٩) التي بينت أن المعلم الفلسطيني يتمتع بدرجة انتماء مهني عالية، وأن المعلمات أكثر انتماء لمهنة التعليم من الذكور.

### نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

وتنص هذه الفرضية على أنه: لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين متوسطات استجابات الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية على الانتماء المهني يعزى إلى متغيرات: الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينها.

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغيرات الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما استخدم الباحث نتائج تحليل التباين الثلاثي، ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

#### الجدول (٧)

نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) للانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين على متغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة) والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينهما

الدالة الإحصائية *	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٧٩	٠,٠٦	٠,٠٠٩	١	٠,٠٠٩	الحالة الاجتماعية (أ)
٠,٦٠	٠,٢٦٥	٠,٠٣٧	١	٠,٠٣٧	المؤهل العلمي (ب)
٠,٢٧	١,٣١	٠,١٨٢	٢	٠,٣٦٥	سنوات الخبرة (ج)
٠,٧٢	٠,١٢١	٠,٠١٧	١	٠,٠١٧	الحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي (أ×ب)
٠,٤٩	٠,٧١٨	٠,١٠٠	٢	٠,٢٠٠	الحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة (أ×ج)
٠,٤٦	٠,٧٧٩	٠,١٠٨	٢	٠,٢١٧	المؤهل العلمي وسنوات الخبرة (ب×ج)
٠,٩٠	٠,١٠٣	٠,٠١٤	٢	٠,٠٢٩	الحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة (أ×ب×ج)
		٠,١٣٩	٧٨	١٠,٨٤	الخطأ
			٩٠	١٥٣٥,٧٢	الكلية

\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ )

يتضح من نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على درجة الانتماء المهني تعزى إلى متغيرات: الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتفاعل بين الحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. ويمكن تفسير ذلك بأن الدورات التأهيلية التي يتلقاها الأخصائيون النفسيون والاجتماعيون، وورش العمل حول توفير أجواء سليمة لممارسة أعمالهم، إلى جانب أن خبرات العمل في الإطار ذاته، بغض النظر عن الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، تلغي الفوارق بين هذه المتغيرات من حيث تأثيرها في درجة الانتماء المهني لديهم، وكأن الانتماء المهني هو تحصيل حاصل كشرط من شروط الاستمرار بالمهنة، أو لأن طبيعة عمل الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين تستدعي إعطاء الانتماء المهني أهميته وقدره الذي يستحق، لما لذلك من دلالات إنسانية ومهنية وأخلاقية، تلقي بظلالها على تكيفهم واندماجهم في عملهم الإنساني.

اتفقت هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة حمادات وعصايرة (٢٠١١) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، واتفقت أيضاً مع بعض نتائج دراسة أبي الرب والصباح (٢٠١٠) في عدم وجود فروق دالة إحصائية لدرجة الانتماء المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي، واتفقت أيضاً مع بعض نتائج دراسة رويم (٢٠١٠)، التي بينت عدم وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

واتفقت هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة حجاج (٢٠٠٧) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغيري المؤهل العلمي ومدة الخبرة، وكذلك اتفقت مع بعض نتائج دراسة الصباح وعساف (٢٠٠٧) التي بينت عدم وجود فروق في الانتماء المهني تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

وتعارضت هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة شتات (٢٠٠٩) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء المهني للمعلم الفلسطيني تعزى لمتغيري: الخبرة، والمؤهل العلمي، وكذلك اتفقت مع بعض نتائج دراسة سلامة (٢٠٠٣) التي بينت وجود أثر لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة على درجة الانتماء والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

### نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

وتنص هذه الفرضية على أنه: لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين متوسطات الأبعاد الثلاثة للانتماء المهني: (القناعة بالعمل،

والعمل بروح الفريق، وأخلاقيات المهنة) لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية.

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمدى وجود فروق بين أبعاد الدراسة الثلاثة، فقد استخدم الباحث نتائج تحليل الانحدار المتعدد، ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

#### الجدول (٨)

تحليل الانحدار المتعدد لمدى تأثير أبعاد الدراسة على درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية.

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	معامل ميل خط الانحدار واتجاهه b	معامل التفسير R2	معامل الارتباط	البعد
*٠,٠٠٠	١٨,١٩	٠,٦٨	٠,٧٩	٠,٨٨	العمل بروح الفريق
*٠,٠٠٠	١٤,٨٠	٠,٣٩	٠,١٥	٠,٨٦	القناعة بالعمل
*٠,٠٠	١٦,٦٨	٠,٣٣	٠,٠٦	٠,٧٩	أخلاقيات المهنة

\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ )

تظهر نتائج الجدول السابق أن أكثر الأبعاد التي فسرت الانتماء المهني عند الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين كان بُعد العمل بروح الفريق؛ حيث فسّر ما نسبته (٠,٧٩)، في حين فسّر بُعد القناعة بالعمل ما نسبته (٠,١٥)، وأخيراً فسّر بُعد أخلاقيات المهنة ما نسبته (٠,٠٦).

وتؤكد هذه النتائج أن جميع هذه الأبعاد تقع على خط متصل ويكمل بعضها بعضاً بغض النظر عن نسبة تأثيرها في درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة أو الأنروا.

ويمكن تفسير حصول بعد (العمل بروح الفريق) على المرتبة الأولى انطلاقاً من أن هذا البعد يمثل إلى درجة كبيرة أساس عمل الأخصائي النفسي والاجتماعي، بل هو حتمية مهنية لا يتوافر الإرشاد النفسي والاجتماعي، بل الانتماء المهني بدونها، بحكم أن معادلة الإرشاد وآليات التدخل تتطلب العمل بروح الفريق لما لهذا البعد البارز من أثر في المهنة.

كما يمكن تفسير أن بُعد القناعة بالعمل قد حصل على نسبة تأثير أقل على درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية، بحكم أن القناعة بالعمل تتأثر بالأجواء الفيزيائية للعمل، والبعد الشخصي المرتبط بالطموح والرغبة نحو الأفضل، أو أن هناك فرص ترقية محدودة، مما أثر في تدني درجة تأثير هذا

البعد في درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية رغم أنها متدوثة في شخصياتهم.

وعلى الرغم من أن البعد الثالث (أخلاقيات المهنة) قد حصل على نسبة تأثير محدودة (٠,٠٦) فأنها تعكس إلى حد ما أن الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية يندرج ضمن منظومة أخلاقية تعمق من ممارستهم وفهمهم وإيمانهم بعملهم واعتزازهم فيه، وكأن لسان حالهم يتحدث عن أولويات تتعزز بالأخلاقيات، وليس مجرد شعارات ترفع أو تتردد من فراغ .

### نتائج السؤال الخامس ومناقشته:

وينص هذا السؤال على أنه: ما معوقات الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية من وجهة نظرهم؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحصر استجابات الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين على سؤال أداة الدراسة المفتوح والمتعلق بمعوقات الانتماء المهني، حيث تبين أن عدد الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين الذين أجابوا عن هذا السؤال بلغ (٦٨) أخصائياً نفسياً واجتماعياً، وبعد أن حُلَّت استجاباتهم التي تراوحت ما بين تحديد معوق إلى ثلاثة معوقات، فقد تم حصر هذه المعوقات وتصنيفها في (٨) معوقات، والجدول الآتي يوضح ذلك:

#### الجدول (٩)

التكرارات والنسب المئوية لمعوقات الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية

الرقم	المعوقات	التكرارات	النسبة المئوية
	البيروقراطية والروتين في العمل.	٣٦	٥٢,٩٤
	غياب التقدير والدعم والحوافز المناسبة.	٣٠	٤٤,١١
	النظرة الاجتماعية السلبية عن الأخصائي النفسي.	٢١	٣٠,٨٨
	تدني عقد دورات تدريبية وتأهيلية متخصصة في العمل.	٢٠	٢٩,٤١
	تدني الرواتب مقارنة مع سنوات الخدمة وغلاء المعيشة.	١٩	٢٧,٩٤
	الضغط في العمل.	١٩	٢٧,٩٤
	تناقض وتداخل الأدوار مع زملاء العمل.	١٥	٢٢,٠٥
	تدني ملاءمة المكان والإمكانيات لطبيعة العمل.	١٢	١٧,٦٤

يظهر من خلال البيانات الواردة في الجدول ترتيب معوقات الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في مراكز الصحة النفسية: حيث حصل المعوق المتعلق بالبيروقراطية والروتين في العمل، على أعلى نسبة فقد بلغت نسبة الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين الذين أجابوا عن هذا المعوق (٥٢,٩٤٪)، في حين جاء المعيق (غياب التقدير والدعم والحوافز المناسبة) في المرتبة الثانية، وقد بلغت نسبة الانجابة عنه (٤٤,١١٪)، بينما حصل المعوق (تناقض وتداخل الأدوار مع زملاء العمل) على المرتبة قبل الأخيرة، وقد بلغت النسبة المئوية عليه (١٧,٦٤٪)، في حين حصل المعوق (تدني ملاءمة المكان والإمكانيات لطبيعة العمل) على المرتبة الأخيرة حيث بلغت النسبة المئوية لهذا المعيق (١٧,٦٤٪).

وتأتي هذه النتائج لتنسجم مع توصيات دراسة رويم (٢٠١٠) التي أوصت بتحديد العوامل التي تسبب الانخفاض للانتماء المهني للعاملين.

ويعزو الباحث أن البيروقراطية من أهم المعوقات لانتماء الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين المهني، نظراً لما يترتب على تسلسل الإجراءات والتحويلات والمداولات من زيادة في ضغط العمل لديهم ولما لذلك من انعكاس سلبي على معادلة الإرشاد بعامية، والمسترشد بخاصة.

كما تلتقي نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة أبي الرب والصباح (٢٠١٠) لضرورة تقديم حوافز مادية ومعنوية للإسهام بزيادة الانتماء المهني للعاملين.

كما تنسجم نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه الدراسة (Freud & Drach, 2007) من حيث تحقيق تطور مهني للعاملين من خلال دورات تدريبية وتأهيلية متخصصة في العمل، بغية تحقيق مستوى أعلى من الانتماء، ويعزو الباحث تناقض الأدوار بين الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين وتداخلها كمعوق إلى اختلاف وجهات نظرهم حول بعض القضايا، وأن ضغط العمل يبعدهم نوعاً ما عن العمل بروح الفريق.

أما تدني المكان والإمكانات فيعزو الباحث ذلك إلى أن حداثة تقديم خدمات الصحة النفسية في فلسطين والنظرة السلبية للمرض النفسي والمشتغلين فيه، إلى جانب وجود تحديات طبية تحتاج إلى أموال طائلة، مما يؤثر سلباً على خدمات الصحة النفسية وبرامجها في المراكز التابعة لوزارة الصحة أو وكالة غوث وتشغيل اللاجئين (أونروا).

## التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحث يوصي بما يأتي:-
١. توفير مكافآت مادية ومعنوية للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، بغية تعزيز قناعتهم بالعمل.
  ٢. عقد ورش عمل وندوات ودورات تتناول أخلاقيات المهنة للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، وربطها بالانتماء المهني.
  ٣. التخفيف من الإجراءات البيروقراطية في العمل وإعطاء هامش أكبر للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين للعمل بمرونة ولا مركزية.
  ٤. العمل على زيادة عدد الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بما يلزم لخفض ضغط العمل لديهم.
  ٥. توفير الآليات التي تضمن تكامل الأدوار بين الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين ضمن العمل بروح الفريق.
  ٦. توفير البيئة المكانية والتجهيزات الضرورية لاحتياجات العمل.
  ٧. إجراء دراسات تتناول علاقة الانتماء المهني بالاحترق النفسي والضغط النفسي للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين.
  ٨. إجراء دراسات تكشف عن مدى شيوع درجة الانتماء المهني عند الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في مختلف مواقع العمل.
  ٩. إجراء دراسات تتناول مدى فاعلية برامج معينة في زيادة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين.
  ١٠. إجراء دراسات مقارنة حول الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مؤسسات مختلفة.

## المصادر والمراجع:

### أولاً- المراجع العربية:

١. أبو الرب، نور الدين والصبح، سهير سليمان (٢٠١٠)، الانتماء المهني لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين: دراسة تطبيقية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، العدد الحادي والخمسون، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١٠، ص (١٨٧-٢٢٤).
٢. أبو زعيتر، علا (٢٠١٠) الانتماء والمسؤولية، منشورة على الموقع الإلكتروني: [http:// www2011. alafdal. net](http://www2011.alafdal.net)، أخذت بتاريخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٢.
٣. بني مني، مالك (١٩٧١) مشكلة الثقافة، (بيروت: دار الفكر العربي).
٤. الجوهري، حاتم عثمان (١٩٩٩)، أثر العوامل الشخصية كمتغيرات وسيطة على قوة العلاقة بين ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين دراسة ميدانية بالتطبيق على كليات جامعة القاهرة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القاهرة.
٥. حجاج، خليل (٢٠٠٧) تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للمرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة، مجلة جامعة الأزهر بغزة، المجلد (١٩) العدد (٢٢) ص: ٩٥-١١٨.
٦. حمادات، محمد وعصايرة، محمد (٢٠١١) درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، م (٢٥) ع (٤)
٧. رويم، فايزة (٢٠١٠) واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية\_ دراسة ميدانية-، مجلة دراسات نفسية وتربوية، تصدر عن جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، ص ص ٩٦-١١٨.
٨. سلامة، انتصار محمد طه (٢٠٠٣). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، جامعة النجاح، نابلس- فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة.
٩. السيد، محمود محمد (٢٠٠٢) تأثير التمكين والإثراء الوظيفي على ولاء العاملين في ظل تخفيض حجم العمالة: دراسة تطبيقية على شركات قطاع الأعمال الصناعي»، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة بجامعة عين شمس، العدد الثاني، ص ص ٣٥٩-٤٢٦.



١٠. شتات، نهى (٢٠٠٩) قياس مدى الانتماء المهني للمعلم الفلسطيني وعلاقته بمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل ومثبت أو مساند، دراسة قدمت للمؤتمر التربوي... الواقع والمأمول، عقدته جامعة الجامعة الإسلامية بغزة بتاريخ ١٥ / ٨ / ٢٠٠٩.
١١. الشريبي، لطفي عبد العزيز (٢٠١٢) دور الأخصائي النفسي مع الطبيب النفسي في للفريق العلاجي، منشورة على الموقع الإلكتروني: [http:// www. acmls. org/ Medi-calArabization/ mj07114. htm](http://www.acmls.org/Medi-calArabization/mj07114.htm)، أخذت بتاريخ ٤ / ٣ / ٢٠١٢.
١٢. الصافي، علوي طه (١٩٩٩) تعريف الثقافة ومفهومها، مجلة الفيصل، العدد (٢٤٣)، ص ص ٧ - ٢٠.
١٣. الصباح، سهير وعساف، عبد (٢٠٠٨) الانتماء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية وجامعة القدس، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (٥٠)، ص ص ٣٤٧ - ٣٨٦.
١٤. عبد اللطيف، وجدي شفيق (٢٠٠٨). الانتماء وزيادة فاعلية العمل الخيري، منشورة على الموقع الإلكتروني [http:// www. albder. com](http://www.albder.com)، بتاريخ ١١ / ٨ / ٢٠٠٨، وأخذت بتاريخ ٦ / ٣ / ٢٠١٢.
١٥. العمري، عبید الله بن عمر (٢٠٠٤) بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد ١٦ العدد الأول، ص ص ١١٦ - ١٦٩.
١٦. فوده، عبدالله جاد (٢٠٠٧) الثقافة التنظيمية وأثرها على الانتماء التنظيمي، بصائر المعرفة: مدونة تهتم بقضايا التقدم الانساني، منشورة على الموقع الإلكتروني: [umranyat. blogspot. com](http://umranyat.blogspot.com)
١٧. الكاساني، مراد احمد محمد علي (٢٠٠٠) أثر ضغوط الوظيفة على الولاء التنظيمي دراسة حالة معلمي المدارس الحكومية في محافظات الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
١٨. المخلافي، محمد (٢٠٠١) أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء - كليات التربية، مجلة جامعة دمشق، المجلد ١٧، العدد (٢)، ص ص ١٨٥ - ٢٢٠.
١٩. المدهون، موسى، والجزراوي، إبراهيم (١٩٨٥ م). تحليل السلوك التنظيمي: سيكولوجيا إدارة العاملين والجمهور، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن.

## ثانياً. المراجع الأجنبية:

1. Duffy, Ryan D. Dik ,Bryan J. Steger, Michael F. (2010) *Calling and work-related outcomes: Career commitment as mediator* , *Journal of Vocational Behavior*, Volume 78, Issue (2) , P. 210–218
2. Freud, Anat. Drach, Anat. (2007) . “Organizational (Role Structuring) and personal (organizational Commitment and Job Involvement) Factors: Do They Predict Inter professional Team Effectives?”. *Journal of Inter professional care*. Volume (21) (3) . P. 319 – 334.
3. Google, Constance L. , Parham, Iris A. and Rachel, Colleen A. (2011) *Job Satisfaction and Career Commitment Among Alzheimer’s Care Providers: Addressing Turnover and Improving Staff Empowerment*, *American Journal of Alzheimer’s Disease and Other Dementias*, November vol. 26, 7: p. 521- 527.
4. Meyer ,John P. Stanley, David J. Herscovitch, Lynne. Topolnytsky, Laryssa (2002) *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta- analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*, *Journal of Vocational Behavior*, Volume (61) , Issue (1) , P. 20–52
5. Reyes, edro and Imber, Michael (1992) *Teachers perception of the firmer of their work load and their commitment of satisfaction and Moral implication for teacher evaluation*. *journal of personal evaluation in education*, Volume (5) h3, P. 291- 302.
6. Steers, R. ,M. , (1977) . *Antecedents &outcomes of Organizational commitment to organization*, *Administrative Sciences Quarterly*, Volume (22) : P. 143- 150.
7. Watson, LM. (2009). “Leadership Influence on top Satisfaction”. *Journal of Radio logic Technology*. Volume 80 (4) . P. 297 – 308.