



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة



## أثر الممارسة الاكلينيكية الرقمية على الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى الأخصائي النفسي

دراسة ميدانية على عينة من الأخصائيين النفسيين بولاية الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العيادي

إشراف الأستاذ:

د. بلول أحمد

إعداد الطالبة:

نائبة فاطنة

لجنة المناقشة:

رئيسا

1. أ.د. زعتر نور الدين

مشرفا مقرا

2. د. بلول أحمد

مناقشا

3. د. داودي خيرة

الموسم الجامعي:

2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## إهداء

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل ، رغم ما اعترض مسيرتي من صعوبات وتحديات ، فله الشكر أولاً وآخرًا. أهدي هذا الجهد إلى نفسي ، التي ثابرت وجاهدت واستعادت مسارها بعد انقطاع ، مؤمنةً بأن الإرادة قادرة على تحويل التعثر إلى نجاح. كما أتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتي الذين رافقوني طيلة مسيرتي الدراسية ، من المرحلة الابتدائية إلى غاية المرحلة الجامعية ، والذين كان لهم بالغ الأثر في دعمي وتوجيهي ، وتشجيعي على مواصلة الدراسة واستئناف الطريق.

فاطنة

# شكر و تقدير

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا والصلاة والسلام على نبينا محمد خير الأنام بداية نتقدم بالشكر إلى أستاذنا الفاضل: الدكتور بلول أحمد وجميع أساتذة قسم علم النفس والفلسفة على مساعدتهم ودعمهم لنا لإتمام هذا العمل وعلى رأسهم مدير جامعة الجلفة.

فاطنة

## الفهرس

المحتوى	رقم الصفحة
البسمة	
الإهداء	أ
كلمة الشكر والعرفان	ب
الفهرس	ج
قائمة الجداول	ز
قائمة الأشكال	ي
ملخص بالعربية	ك
ملخص بالإنجليزية	ل
ملخص بالفرنسية	م
مقدمة	1
الفصل الأول: الإطار النظري العام للدراسة	
1- إشكالية الدراسة	5
2- فرضيات الدراسة	7
3- أهداف الدراسة	7
4- أهمية الدراسة	8
5- تحديد مفاهيم الدراسة	8
6- الدراسات السابقة	9
الفصل الثاني: الممارسة الاكلينيكية الرقمية	
- تمهيد	20
1. تعريف الأخصائي النفسي	21
2. مهام الأخصائي النفسي العيادي	21
3. التوجه نحو الممارسة الاكلينيكية الرقمية	23

24	4. الممارسة الاكلينيكية و الذكاء الاصطناعي
24	5. أهمية الممارسة المهنية الرقمية
25	6. أهداف الممارسة المهنية الالكترونية
25	7. مميزات و عيوب الوسائط الالكترونية
27	- خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الكفاءة المهنية	
29	- تمهيد
30	1. مفهوم الكفاءة المهنية
31	2. تعريفات الكفاءة المهنية
31	3. مكونات الكفاءة المهنية
33	4. خصائص الكفاءة المهنية
33	5. الكفاءة المهنية للممارسين النفسانيين
35	6. الكفاءات المهنية الإكلينيكية الرقمية
36	- خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الرضا الوظيفي	
38	- تمهيد
39	1. مفهوم الرضا الوظيفي
39	2. أهمية الرضا الوظيفي
39	3. عوامل الرضا الوظيفي
40	4. أنواع الرضا الوظيفي
41	5. مظاهر الرضا وعدم الرضا عن العمل
42	6. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
44	7. ديناميكية الرضا عن العمل
46	- خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
49	- تمهيد
50	1-الدراسة الاستطلاعية
50	1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية
50	1-2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية

52	2-الدراسة الأساسية
52	2-1 حدود الدراسة
53	2-2 منهج الدراسة
53	2-3-مجتمع الدراسة
53	2-4 عينة الدراسة
58	2-5 أدوات الدراسة
70	2-6 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
	الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة فرضيات الدراسة
73	تمهيد
74	1-عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى
76	2-عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية
77	3-عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة
79	4-عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة
82	5-عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الخامسة
84	6-عرض وتحليل ومناقشة الفرضية السادسة
88	خاتمة واقتراحات
90	قائمة المصادر والمراجع
93	الملاحق
98	ملاحق SPSS

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
16	ملخص متغيرات وأهداف وعينة والأدوات المستخدمة مع النتائج في الدراسات السابقة	1
25	يوضح مميزات وعيوب استخدامات الممارسة الاكلينيكية الرقمية	2
41	مظاهر الرضا عن العمل وعدم الرضا عن العمل	3
50	يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	4
51	يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المؤهل العلمي	5
51	يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية	6
52	يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب العمر	7
53	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس	8
54	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المؤهل العلمي	9
55	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية	10
56	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب العمر	11
58	البدائل مع درجاتها في مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين الرقمية	12
59	فقرات أبعاد مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين الرقمية	13
59	يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	14
61	يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية للأداة	15
62	يبين توزيع معامل الثبات على أبعاد أداة الدراسة	16
62	يوضح نتائج حساب ثبات مقياس الممارسة الاكلينيكية عن طريق التجزئة النصفية	17
64	يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	18
65	يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية للأداة	19
65	يبين توزيع معامل الثبات على أبعاد أداة الدراسة	20

66	يوضح نتائج حساب ثبات مقياس الصلابة النفسية عن طريق التجزئة النصفية	21
67	يبين أبعاد مقياس الكفاءة المهنية مع أرقام فقراتها	22
67	بدائل مقياس الكفاءة المهنية ودرجاتها	23
67	يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	24
69	يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية للأداة	25
69	يبين توزيع معامل الثبات على أبعاد أداة الدراسة	26
70	يوضح نتائج حساب ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عن طريق التجزئة النصفية	27
74	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي لمقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية بأبعاده لدى عينة الدراسة	28
76	يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط للكفاءة المهنية بأبعادهما لدى الأخصائيين النفسيين	29
78	يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي بأبعاده لدى الأخصائيين النفسيين	30
80	يوضح معامل الارتباط للعلاقة بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية و الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين	31
80	أثر الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين على الكفاءة المهنية	32
82	يوضح معامل الارتباط بين بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية و الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين	33
83	أثر الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين على الرضا الوظيفي	34
84	يوضح معامل الارتباط بين العلاقة بين الكفاءة المهنية و الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين	35
85	أثر الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين على الرضا الوظيفي	36

## قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
32	يبين مكونات الكفاءة المهنية	1
44	هرم ماسلو للحاجات	2
45	ديناميكية الرضا عن العمل	3
54	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس	4
55	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المؤهل العلمي	5
56	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الخبرة المهنية	6
57	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب العمر	7

## ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من الممارسة الاكلينيكية الرقمية والكفاءة المهنية والرضا الوظيفي، والكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين هاته المتغيرات، وكذا الأثر بين كل متغير والآخر لدى الأخصائيين النفسيين المتواجدين عبر المستشفيات والمراكز الصحية والعيادات بولاية الجلفة، ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتطبيق كل من مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية والكفاءة المهنية، والرضا الوظيفي، وتم إختيار عينة قصدية تكونت من (67) أخصائيا نفسيا، مستخدمين المنهج الوصفي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه:

- 1- مستوى الممارسة الاكلينيكية الرقمية مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.
- 2- مستوى الكفاءة المهنية مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.
- 3- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.
- 4- يوجد أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين.
- 5- يوجد أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.
- 6- يوجد أثر للكفاءة المهنية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.

**الكلمات المفتاحية:** الممارسة الاكلينيكية الرقمية - الكفاءة المهنية - الرضا الوظيفي.

## **Abstract :**

The study aimed to assess the levels of digital clinical practice, professional competence, and job satisfaction, to identify the nature of the relationship between these variables, and to examine the interrelationships among them among psychologists working in hospitals, health centers, and clinics in the province of Djelfa. To achieve the study's objectives, we administered the Digital Clinical Practice Scale, the Professional Competence Scale, and the Job Satisfaction Scale. A purposive sample of 67 psychologists was selected, and a descriptive approach was used. The study's results showed that:

1. The level of digital clinical practice is high among psychologists.
2. The level of professional competence is high among psychologists.
3. The level of job satisfaction is high among psychologists.
4. Digital clinical practice has an impact on professional competence among psychologists.
5. Digital clinical practice has an impact on job satisfaction among psychologists.
6. Professional competence has an impact on job satisfaction among psychologists.

**Keywords:** Digital clinical practice – Professional competence – Job satisfaction.

## **Résumé:**

L'étude visait à évaluer le niveau de la pratique clinique via les supports numériques, de la compétence professionnelle et de la satisfaction professionnelle, ainsi qu'à mettre en évidence la nature de la relation existant entre ces variables et l'influence de chacune d'entre elles sur les autres chez les psychologues exerçant dans les hôpitaux, les centres de santé et les cliniques de la province de Djelfa. Pour atteindre les objectifs de l'étude, nous avons appliqué les échelles de la pratique clinique via les supports numériques, de la compétence professionnelle et de la satisfaction professionnelle. Un échantillon intentionnel composé de 67 psychologues a été sélectionné, en utilisant une approche descriptive. Les résultats de l'étude ont montré que :

1. le niveau de pratique clinique via les supports numériques est élevé chez les psychologues.
2. le niveau de compétence professionnelle est élevé chez les psychologues.
3. le niveau de satisfaction professionnelle est élevé chez les psychologues.
4. La pratique clinique via les supports numériques a un impact sur la compétence professionnelle des psychologues.
5. La pratique clinique via les supports numériques a un impact sur la satisfaction professionnelle des psychologues.
6. La compétence professionnelle a un impact sur la satisfaction professionnelle des psychologues.

**Mots-clés** : pratique clinique via les médias numériques – compétence professionnelle – satisfaction professionnelle.

مقدمة

مقدمة:

مع هذا التطور التكنولوجي الذي أحدث طفرة في العالم، والذي أصبح ضرورة حتمية تفرض نفسها في جميع مجالات الحياة المختلفة، خاصة مجال الخدمات النفسية التي تأثرت بدورها بهذا التقدم العلمي التكنولوجي، وبات من غير الممكن الاستمرار في الطريقة التقليدية للممارسة الاكلينيكية للأخصائيين النفسيين، فمع هذا التسارع والعدد الهائل لطالبي المساعدة النفسية لا يمكن تغطية كل الخدمات لجميع المتعاملين، ومع الاقبال الشديد للتعامل الرقمي في شتى المجالات منها الخدمات الطبية والاستشارات النفسية وغيرها... وعليه تم التوجه نحو الممارسة الرقمية للأخصائيين النفسيين في التشخيص والوقاية والعلاج، وتقديم الاستشارات النفسية والارشادية الرقمية؛ والتي تعمل على تسهيل تغطية أغلب العملاء، كما أنها تسهل تنمية الكفاءات والقدرات والمهارات والتقنيات عبرها مما يجاعل التعامل أكثر مرونة وسهولة لاستهلاك المعلومات والحصول عليها عبر مسارات رقمية ، بل وأكثر دقة وتفصيل من الوسائط التقليدية، كما يمكن جمع البيانات عن العملاء بسرعة فائقة وفي زمن قليل مقارنة مع الوسائط التقليدية لجمع البيانات والمعلومات. وقد حاولنا الربط بين متغير الممارسة الاكلينيكية الرقمية الذي يُعد حديث الساعة مع الكفاءة المهنية التي تساهم بشكل كبير في العمل على تطوير العمل الاكلينيكي، وتمريرهما بالرضا الوظيفي للأخصائي النفسي.

وهذا من بين الأسباب الداعية لتناول موضوع الممارسة الاكلينيكية وعلاقته بكل من الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي، وباعتبارنا أيضا متربطين ميدانيا كأخصائيين نفسانيين وعلى وشك التخرج بمؤهل علمي، وكذلك رغبة منا في التعمق أكثر في هذا الموضوع الذي يواكب التطور الرقمي للاستخدامات النفسية والعلاجية والارشادية الرقمية حيث تظهر الكفاءة المهنية من قدرات ومهارات وتقنيات مع الممارسة المهنية الرقمية والذكاء الاصطناعي الذي أصبح يحاكي دور الأخصائي النفسي ويتنافس معه حتى في التشخيص والعلاج والوقاية، وتقديم الخدمات النفسية المختلفة؛ وهذا ماجعلنا نسلط الضوء على أهم المحطات المرتبطة بهذا الموضوع كالرضا الوظيفي التي قد ياتي- ان صح التعبير - نتيجة الممارسة والكفاءة، وبالتالي ترتبط هاته المتغيرات في زاوية بحثية قد تكون انطلاق لرؤى وزوايا بحثية أخرى حسب مختف التناولات النفسية الأخرى.

ولقد تناولنا موضوع الدراسة من الجانبين النظري والجانب الميداني:

أولا: الجانب النظري: ويضم أربعة فصول

الفصل الأول: الإطار النظري العام للدراسة وتطرقنا فيه إلى إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، وأهداف الدراسة وأهميتها وإلى تحديد مفاهيم الدراسة وتعريفاتها الإجرائية ووصولاً إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع هذا البحث.

الفصل الثاني: خصصناه للممارسة الاكلينيكية الرقمية، حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى تعريف الأخصائي النفسي و مهامه ، وكذا التوجه نحو الممارسة الاكلينيكية الرقمية، وحاولنا ربط الممارسة الاكلينيكية و الذكاء الاصطناعي، مع تبيان أهمية الممارسة المهنية الرقمية ، كما عرجنا إلى أهداف الممارسة المهنية الالكترونية و مميزات و عيوب الوسائط الالكترونية، وأخيراً خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: اهتمنا بموضوع الكفاءة المهنية انطلاقاً من مفهومها مروراً على أهم التعريفات الخاصة بها، ثم مكونات وخصائص الكفاءة المهنية، وكذا الكفاءة المهنية التي ينبغي أن يمتلكها الممارسين النفسيين، ومحاولة الربط بين الكفاءات المهنية الإكلينيكية التقليدية والرقمية والذكاء الاصطناعي، وأخيراً خلاصة للفصل.

الفصل الرابع: تناولنا فيه الرضا الوظيفي مفهومه وأهميته، وأهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ثم أنواعه ومظاهر الرضا وعدم الرضا عن العمل، وأهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي وديناميكية الرضا عن العمل، وفي الأخير خلاصة الفصل.

ثانياً الجانب الميداني: ويضم فصلين:

الفصل الخامس: وقد تناولنا فيه إجراءات الدراسة الميدانية بداية بالدراسة الإستطلاعية أهدافها وإجراءاتها وعينة الدراسة الإستطلاعية ومواصفاتها وأدوات الدراسة الإستطلاعية وخصائصها السيكومترية ونتائجها.

كما تناولنا في هذا الفصل الدراسة الأساسية من حيث حدودها ومنهجها ومجتمع الدراسة وعينتها وطريقة إختيار العينة وأدوات الدراسة وإجراءاتها والأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل بياناتها.

الفصل السادس: تم فيه عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها، بالإستعانة ببعض الدراسات السابقة، لتنتهي الدراسة بالخاتمة وقائمة ببعض الإقتراحات ثم قائمة المصادر والمراجع وأخيراً ملاحق ومخرجات SPSS .

# الجانب النظري

## الفصل الأول: الإطار النظري العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- تحديد المفاهيم
- 6- الدراسات السابقة

## 1- إشكالية الدراسة:

يُقدر اليوم مستعملو الأنترنت من ساكنة العالم بحوالي (69.40%)؛ أي ما يعادل خمسة مليارات و 500 مليون مستعمل، ولعل أهمية قياس تطور استخدامات الأنترنت من قبل الساكنة العالمية ليس مهما في حد ذاته بقدر ما هو مؤشر لوتيرة الانتقال والتحول في السلوك الإنساني بين الواقع المادي والواقع الافتراضي، إذ أن معدل الوقت الذي يقضيه مستخدمو الأنترنت داخل الواقع الافتراضي يتجاوز ست ساعات في اليوم، وهو ما يعني حوالي ربع اليوم الكامل بما يشمل ساعات النوم، والأكل، وغيرها من الأنشطة الحيوية(عباس وأمان ونيرينابي وبانو، 2019، كما أشار الرزازي المصطفى، 2024، ص339). وقد أصدرت منظمة الصحة العالمية حزمة من الإرشادات المتعلقة باستعمالات الذكاء الاصطناعي في القطاع الصحي، تغطي خمسة تطبيقات تشمل (أ) الاستعمالات المتعلقة بالتشخيص والرعاية السريرية، مثل التفاعل مع أسئلة واستشارات المرضى (ب) الاستعمالات المتعلقة بالبحث وتحليل الأعراض المرضية، وتوفير العلاجات المناسبة للمرضى؛ (ج) استعمال البيانات لتحري الأعراض (الرزازي المصطفى، 2024، ص340). ومع هذا التطور التكنولوجي الذي اجتاح العالم بأكمله في جميع المجالات منها الخدمات النفسية، التي تأثرت طريقة ممارستها، وهي في انتقال متسارع من الطريقة الاعتيادية الى الممارسة الرقمية، ومنه تغير دور الأخصائي النفسي من الممارسة الاكلينيكية التقليدية الى الممارسة الاكلينيكية الرقمية. فهناك من الأخصائيين النفسيين من ساير هذا التغير الرقمي في ممارسته؛ وهنا يمكننا التطرق لموضوعين هامين مصاحبين لهذا التغير الرقمي هما: الكفاءة المهنية للأخصائي النفسي والرضا الوظيفي.

يُعد الرضا الوظيفي أحد المتغيرات النفسية التي أهتم بدراستها الكثير من الباحثين وعلماء النفس، فتفاعل الفرد مع بيئة العمل التي يقضي فيها وقتا طويلا ومستمر تقتضي أن يتحصن فيها بمشاعر نفسية مستقرة تجعله يمارس عمله دون ضغوط نفسية او مهنية، وبالتالي متوافقا مهنيا. كما يمثل الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين دورا مهما في العمل الارشادي؛ حيث أنه يساعد بشكل كبير في زيادة شعور الأخصائي النفسي بالارتياح والأمن النفسي والاستقرار والسعادة والرضا عن حياته بصفة خاصة وعمله بصفة عامة، وبالتالي زيادة انتمائه للعمل وتقديم الخدمات الارشادية والنفسية بشكل جيد.(العاجز وجميل، 2004، كما أشارت حنان أحمد، 2021، ص 302)

الرضا الوظيفي هو حالة عاطفية ناتجة عن الانسجام بين ما ينتظره الفرد و يتلقاه من عمله، متضمنا المهمة، العلاقة المهنية، الأجرة، فرص الارتقاء، و كل الظروف المهنية الأخرى، و كذا التقييم الفعلي. (DionGérard، 1986، كما جاء في برزوان حسيبة، 2016، ص 359)

وحسب برزوان (2016) فالكفاءة المهنية "مرتبطة بالمهارات الذاتية و التكوين المتواصل"، وأيضا هي " قدرة الأخصائي على الاستماع للآخر و الاستيعاب و عدم الحكم المسبق، و السر المهني و التحكم في الوسائل"، كما أنها تتميز كونها مرتبطة بمهارات شخصية و نظرية و تطبيقية. فحاجة المجتمعات بشكل عام والمجتمع الجزائري بشكل خاص لتدخل الأخصائي النفسي ومساعدته أصبحت أكثر إلحاحا من ذي قبل. وتعد ضرورة اخضاع وسائل التقييم والتشخيص إلى المعيارية الثقافية والإجتماعية لمفهوم الصحة النفسية في كل مجتمع (الزروق، 2016).

ولذا سنحاول في دراستنا الحالية التعرف على العلاقة الارتباطية بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية لدى الأخصائيين النفسيين بكل من الرضا الوظيفي و الكفاءة المهنية من أجل تحديد الممارسة الاكلينيكية والمتطلبات المهنية الرقمية للأخصائيين النفسيين التي تعزز أو تضعف الكفاءة المهنية، والتي بدورها تعتبر كمتغير وسيطي بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والرضا الوظيفي، ومن أجل هذا يحاول البحث الحالي الاجابة على التساؤل العام التالي :

• ما طبيعة العلاقة بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين؟

وتنبثق عن التساؤل العام تساؤلات الدراسة الفرعية كما يلي:

1. مامستوى الممارسة الاكلينيكية الرقمية لدى الأخصائيين النفسيين؟
2. مامستوى الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين؟
3. مامستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين ؟
4. هل يوجد أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين؟
5. هل يوجد أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين ؟
6. هل يوجد أثر للكفاءة المهنية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين؟

2- فرضيات الدراسة:

- 7- مستوى الممارسة الاكلينيكية الرقمية مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.
- 8- مستوى الكفاءة المهنية مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.
- 9- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.
- 10- يوجد أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين.
- 11- يوجد أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.
- 12- يوجد أثر للكفاءة المهنية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.

3-أهداف الدراسة :

تكمن أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف على مستوى الممارسة الاكلينيكية الرقمية مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.
- التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.
- التعرف على وجود أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين.
- الكشف عن أثر للكفاءة المهنية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.
- الكشف عن أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة النظرية كونها تسلط الضوء على موضوع هام يُعنى بشريحة مهمة من الممارسين في مجال الخدمات النفسية(الأخصائيين النفسيين)، مع تطور دورهم الاعتيادي إلى خدمات نفسية وارشادية رقمية المختلفة، وربطه بمتغيرين مهمين يتمثلان في الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي؛

وبذلك يمكننا اضافة لمسة في التراث النظري، مواكبة للتطور التكنولوجي الذي اجتاحت العالم، محاولة منا بمزج الدور الاعتيادي بالدور الرقمية.

أما أهمية الدراسة التطبيقية كونها تخضع الظاهرة محل الدراسة الى القياس السيكمترى لمعرفة مدى إنتشارها في المجتمع لتكون انطلاقة لبحوث أخرى يمكنها المساهمة بشكل ايجابي في التحكم واستثمار هاته الظاهرة، أو بناء برامج علاجية ووقائية كمشروع رقمي عبر منصات قد تجعل من علم النفس مجالاً متاحاً، وقابل للممارسة الرقمية في كامل أنحاء العالم دون استثناء، واستثماره ليكون الرفيق الدائم لكل متعامليه.

#### 5- تحديد مفاهيم الدراسة:

##### - تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً:

- **الممارسة الاكلينيكية الرقمية:** تعرف إجرائياً على أنها الدرجة التي يتحصل عليها الأخصائيون النفسيون على الاستبيان المطبق في الدراسة، والذي يتكون من (28) فقرة، من إعداد الطالبة (2026) موزع على محورين: الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين- المتطلبات المهنية للممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين.

##### • الكفاءة المهنية:

- **وتعرف الكفاءة المهنية إجرائياً بأنها:** الدرجة التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة (الأخصائيين النفسيين) في مقياس الكفاءة المهنية.

##### • الرضا الوظيفي:

- التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي :** هو الدرجة التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة (الأخصائيين النفسيين) في مقياس الرضا الوظيفي المُعد من طرف حنان أحمد محمد علي(2022)، يتكون من (22) عبارة، وأربعة أبعاد.

## • الأخصائي النفسي:

يُعرف الأخصائي النفسي إجرائياً هو ذلك الشخص الذي يحمل مؤهلاً علمياً أكاديمياً في المجال النفسي، والذي يستخدم والتقنيات والإجراءات والأساليب السيكولوجية، فهو يشخص ويعالج في نفس الوقت، ويجب أن يكون قد تكون تكويناً متخصصاً نظرياً وميدانياً حتى يُمكنه ممارسة العمل العيادي على أكمل وجه.

## 6- الدراسات السابقة:

تطرقنا في الدراسات السابقة لموضوع الممارسة الاكلينيكية الرقمية وعلاقته بالكفاءة المهنية والرضا الوظيفي، وسنتناول بعض الدراسات السابقة التي تشابهت جزئياً او كلياً مع متغيرات دراستنا، قصد الاستعانة بها ومقارنتها بدراستنا والاستفادة منها في بناء أدوات الدراسة وكيفية اختيار العينة، ومناقشة نتائجها مع نتائج دراستنا في الجانب التطبيقي، ولقد جاءت على النحو الآتي:

1. دراسة برزوان حسيبة.(2016).الرضا المهني و الكفاءة المهنية لدى الأخصائي النفسي العيادي في الجزائر. مقال في مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. العدد 27 / ديسمبر 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم واقع الممارسة المهنية لدى الأخصائي النفسي العيادي في الواقع الجزائري، و ذلك من خلال دراسة متغيرين أساسيين هما: مدى الرضا المهني لدى الأخصائي النفسي، و ما هي مميزات الأخصائي النفسي الكفاء مهنيًا. شملت عينة الدراسة الأولية (100) مختصاً في علم النفس العيادي، و قد تم الاحتفاظ ب (40) فرداً الذي يستوفون شروط البحث، وهم ممارسون في مختلف قطاعات لصحة بولاية الجزائر. وقد توصلت نتائجها إلى أن الرضا المهني لدى أغلب الأخصائيين النفسيين الممارسين مرتبط بالنتائج الإيجابية التي يمكن أن يتحصلوا عليها، كما أن نقص الرضا المهني مرتبط بعدم الكفاءة المهنية التي هي بدورها مرتبطة بنقص التكوين. و الذي ينحصر أولاً في عدم الانسجام ما بين التكوين الجامعي و ما يجده الطالب المتخرج في الواقع المهني. ثانياً نقص التكوين المستمر لدى الأخصائي الممارس. و لا بد للإشارة أن الممارسين الذين كانوا يشعروا بالرضا المهني إما لديهم مستوى ليسانس مع تكوينات خاصة مستمرة أو لديهم مستوى دكتوراه أو ماجستير أو ماستر.

2. دراسة خلف، محمد عبد الحكيم عبد الحميد. (2021): المهارات المهنية الرقمية وعلاقتها بعائد الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: دراسة مطبقة على خريجين الخدمة الاجتماعية. مقال في مجلة الخدمة الاجتماعية.

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى أبعاد المهارات المهنية الرقمية لخريجي الخدمة الاجتماعية وكذلك تحديد مستوى أبعاد عائد الممارسة المهنية لخريجي الخدمة الاجتماعية من الذكور والإناث وأيضا تحديد طبيعة العلاقة بين المهارات المهنية الرقمية وعائد الممارسة المهنية لخريجي الخدمة الاجتماعية، وطبقت الدراسة على طلاب الخدمة الاجتماعية من الخريجين (170) مقسمين (103) ذكور، (67) إناث ذلك من خلال وحدة متابعة الخريجين كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان واستخدم في أدوات جمع البيانات مقياس المهارات المهنية الرقمية وكذلك مقياس عائد الممارسة المهنية من إعداد الباحث للحصول على الاستجابات من عينة الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى جميع الأبعاد المرتبطة باستخدام المهارات المهنية الرقمية في المستوى المرتفع كذلك جاءت نتائج الدراسة فيما يخص أبعاد عائد الممارسة المهنية في المستوى المرتفع وذلك وفقا لترتيب المتوسطات الحسابية كما أكدت نتائج الدراسة على انه يوجد علاقة طردية دالة إحصائيا بين المهارات الرقمية وعائد الممارسة المهنية لخريجي الخدمة الاجتماعية كذلك توصلت الدراسة إلى مؤشرات للتدخل المهني لتحسين كلا من المهارات المهنية الرقمية وعائد الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بشكل عام والعمل مع الحالات الفردية بشكل خاص.

3. دراسة حنان أحمد محمد علي. (2021). الرضا الوظيفي كمنبئ بجودة الخدمات الإرشادية لدى الأخصائيين النفسيين. مقال في المجلة المصرية للدراسات النفسية. العدد 114، المجلد 32.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستويات أبعاد الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الإرشادية لدى الأخصائيين النفسيين، وكذا الفروق بينهم في الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الإرشادية حسب الجنس و المؤهل العلمي. تكونت عينة الدراسة من (125) أخصائيا نفسيا تم تطبيق مقياسي كل من الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الإرشادية. وتوصلت النتائج إلى مايلي:

- وجود مستوى رتفع في كل من الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الإرشادية لدى الأخصائيين النفسيين.

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة في مستوى كل من الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الارشادية تعزى لكل من متغيري الجنس والمؤهل العلمي.

4. دراسة أبو لقمة سارة عبدالرحيم.(2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي. مقال بمجلة الجمعية الليبية لعلوم التربية. العدد الأول، يناير 2022.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي، والتعرف على مستوى الصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي. والكشف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي، كما يتمثل مجتمع الدراسة من جميع الأطباء العاملين بالمستشفى الجامعي بمدينة طرابلس والبالغ عددهم (1048) طبيبا، وتم اختيار عينة من بعض أقسام المستشفى، والأقسام هي: ، جراحة عامة، عناية القلب، الإسعاف الأورام، العناية الفائقة الجراحية، عناية باطنية، جراحة مخ وأعصاب، جراحة طوارئ، العناية المركزة، تم اختيار عينة الدراسة باتباع أسلوب العينة العرضية، وبالتالي بلغ عدد أفراد العينة (91) طبيبا، والتي تتمثل تقريبا (9%) من إجمالي العينة، اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، المعد من قبل سميت وزملائه ( 1969)، ومقياس الصحة النفسية من إعداد القريطي الشخص سنة ( 1992)، ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها اختصارا بالرمز (SPSS). توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية منخفض لدى عينة الدراسة.

5. دراسة العنزي صالح بن هليل(2023): واقع الممارسة المهنية الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين -دراسة تطبيقية على العاملين في المؤسسات الطبية الحكومية بمدينة الرياض-

تهدف هذه الدراسة إلى فهم كيفية استخدام الأخصائيين الاجتماعيين في المستشفيات الحكومية بالرياض للوسائل والتطبيقات الرقمية في مجالات ممارستهم المهنية، وتقييم المهارات المتوافرة لديهم في هذا الإطار، والتعرف على التحديات التي تعترضهم في تطبيق إستراتيجيات التحول الرقمي. كما تسعى الدراسة إلى تقديم مقترحات لتطوير قدرات الأخصائيين الاجتماعيين على استخدام التكنولوجيا

الرقمية في تقديم خدمات اجتماعية أفضل للعملاء. وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الذي شمل عينة من (156) أخصائياً اجتماعياً يعملون في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام حزمة التحليل الإحصائي SPSS. وأظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة يستخدمون الوسائل والتطبيقات الرقمية بشكل متوسط بنسبة (73.3%)، وأن أكثر هذه الوسائل استخداماً هو الجوال لإرسال رسائل نصية والتواصل مع العملاء، كما أظهرت النتائج أن المهارات المهنية للممارسة الرقمية متوافرة بشكل جيد بنسبة (75.3%)، وأن أهم هذه المهارات هو الالتزام بالأخلاق المهنية في التعامل مع العملاء عبر وسائط التواصل الاجتماعي، وأخيراً أظهرت النتائج أن هناك صعوبات تحول دون استخدام الأخصائيين للوسائل والتطبيقات الرقمية بشكل فعال بنسبة (72.3%)، وأن أبرز هذه الصعوبات هو ضعف الدعم المادي والإداري لإنجاز التحول الرقمي.

6. دراسة مالك يوسف مالك بخيت، مريم عادل عبد الرحيم قسم الله. (2023). الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم. مقال في مجلة دراسات في علم النفس الصحة. المجلد 08 العدد 2. ص ص 37-22.

هدفت هذه إلى معرفة الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، ومعرفة ما إذا كانت هنالك فروق في الكفاءة المهنية تعزي لمتغير النوع، اتبعت الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي ، وتكونت عينة البحث من (174) من العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم : (57) ذكراً و(117) أنثى، تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وشملت أدوات الدراسة مقياس الكفاءة المهنية ومقياس جودة الحياة، تم التحقق من صدق الأداتين، توصل البحث للنتائج الآتية: تتسم الكفاءة المهنية لدى الاخصائيين النفسيين العامل بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالارتفاع، تتسم جودة الحياة لدى الاخصائيين النفسيين العامل بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالارتفاع، توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة لدى الاخصائيين النفسيين العامل بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لدى الاخصائيين النفسيين العامل بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث.

7. دراسة الرزازي المصطفى. (2024). مسارات تعزيز الرعاية الصحية النفسية من خلال

تكنولوجيا الصحة الرقمية والذكاء الاصطناعي: الفرص والتحديات والاتجاهات المستقبلية.

تتناول الدراسة دور التقنيات الحديثة، والذكاء الاصطناعي، في تطوير الرعاية النفسية من خلال قطاعات ثلاثة هي: البحث العلمي المخبري، التشخيص، والعلاج، مع تحليل الفرص التي توفرها هذه التقنيات والتحديات والمخاوف المرتبطة بها. يتيح الذكاء الاصطناعي على مستوى البحث العلمي تحليل كميات ضخمة من البيانات لتحديد أنماط مرتبطة لحالات النفسية واكتشاف العوامل البيولوجية والنفسية التي قد تكون وراء الاضطرابات النفسية. يسهم ذلك في تطوير استراتيجيات علاجية أكثر دقة وتوجيهها. ومع هذه الإمكانيات، تتصاعد المخاوف بشأن تأثير الذكاء الاصطناعي في خصوصية البيانات، إذ تزداد الحاجة إلى تنظيمات تحمي حقوق الأفراد وتضمن عدم إساءة استخدام بياناتهم.

أما في الجانب المتعلق بالتشخيص، فتعمل أدوات الذكاء الاصطناعي على تسريع التشخيص وتحقيق دقة أكبر من خلال تحليل النصوص والإشارات الصوتية، مما يساعد في الكشف المبكر عن الاضطرابات النفسية مثل الاكتئاب والقلق. ومع ذلك، تثير هذه التقنيات قضايا أخلاقية حول مدى اعتماد الأخصائيين عليها، واحتمال أن تتسبب في تهميش الكفاءات البشرية. إضافة إلى ذلك، تتزايد المخاوف من اختراق البيانات أو استخدامها بشكل غير آمن، مما يستدعي تنظيمات صارمة لحماية خصوصية المرضى. وبالنسبة للشق المتعلق بالتدخل العلاجي، توفر التقنيات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي، مثل الدردشة الآلية والتطبيقات النفسية المخصصة، دعماً عاطفياً وتوجيهات علاجية تناسب احتياجات كل مريض بشكل فردي. تساعد هذه الأدوات في تسهيل الوصول إلى الرعاية النفسية، خاصة في المناطق النائية، وتضمن دعماً مستمراً على مدار الساعة. لكن هذه التطورات تثير تحديات حول فقدان التفاعل الإنساني المباشر، الذي يعتبر جزءاً أساسياً في بعض العلاجات النفسية، حيث يخشى بعض المتخصصين أن تحل الآلة محل المعالج، مما قد يؤثر على جودة الرعاية النفسية. تناقش الدراسة أيضاً التحديات الأخلاقية والتقنية المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في الصحة النفسية. فعلى الرغم من أن الأدوات الرقمية تعد بتقديم رعاية شخصية وأكثر فعالية، تزداد المخاوف من تهميش الأساليب التقليدية والاعتماد المتزايد على الحلول الرقمية، ما يهدد بإضعاف الدور الإنساني في العلاجات النفسية. هذا يتطلب أطراً تنظيمية شاملة تضمن الاستخدام الآمن لهذه

التقنيات، وتوفر حماية من إساءة استخدام البيانات الشخصية، وتحافظ على المبادئ الأخلاقية في الرعاية الصحية.

8. دراسة المقرحي سعاد ابوبكر امحمد (2025): دور التحول الرقمي في تعزيز كفاءة الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي.

تبحث هذه الدراسة في الدور المحوري للتحول الرقمي في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، لا سيما داخل المؤسسات التعليمية في مدينة طرابلس. في ظل ما يشهده العالم من تطورات تكنولوجية متسارعة، أصبح التحول الرقمي ضرورة أساسية للمؤسسات التي تسعى لتحسين خدماتها من خلال دمج التكنولوجيا الحديثة في أطرها الهيكلية والتشغيلية. تنطلق مشكلة الدراسة من الحاجة الملحة لمواكبة هذه التطورات في ظل مواجهة عوائق إدارية وفنية في تطبيق الأدوات الرقمية داخل المؤسسات الاجتماعية. ويتمثل الهدف الرئيسي في تقييم كيفية تعزيز التحول الرقمي لكفاءة الأخصائيين الاجتماعيين وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء. وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ركزت الباحثة على عينة مكونة من 20 أخصائية اجتماعية موزعة على أربع مدارس هي: الانتصار، تاقرفت، الحرة، وسينا. جُمعت البيانات من خلال استمارة استبيان غطت الوعي الرقمي، وتنمية المهارات، وكفاءة تقديم الخدمات. وتشير النتائج إلى وجود مستوى عالٍ من الوعي بالتحول الرقمي، حيث أكد 100% من أفراد العينة على فوائده للممارسة المهنية. وأبرزت النتائج أن الرقمنة تحسن بشكل كبير السرعة والدقة وسرية البيانات، مع تسهيل الوصول إلى المستفيدين في المناطق البعيدة. علاوة على ذلك، أفاد 75% من المشاركين باستخدام التدوين الإلكتروني للحالات، ورغم ذلك لا تزال هناك حاجة ماسة لتدريب متخصص وأجهزة حاسوب مخصصة. وتخلص الدراسة إلى أن التحول الرقمي ليس مجرد مهمة تقنية بل هو تحول شمولي يدعم اتخاذ القرار المهني ويعزز قيم الخدمة الاجتماعية من خلال البرامج التفاعلية الحديثة والتقنيات الذكية.

9. دراسة صباح حسن على أحمد (2026): مقومات استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحقيق جودة الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، مقال بمجلة مستقبل العلوم الاجتماعية. المجلد 24، العدد 5 - الرقم المسلسل للعدد 5 يناير 2026، الصفحة 3-

تُعد التكنولوجيا الرقمية أهم المقومات الأساسية التي تركز عليها الدول والحكومات في بناء مستقبلها في عصر المعلومات والالكترونيات الذي نعيشه اليوم. ويُعد مجال التعليم من المجالات الحيوية التي تأثرت بهذه التغيرات التكنولوجية الحديثة وكان من آثار ذلك توجيه الاهتمام بإدخال التقنية في التعليم لمواكبة متطلبات المواطنة الرقمية فظهر التعليم الرقمي ولأن التعليم مرتبط بإعداد حاجات افراد مؤهلين للتعامل مع التقنيات الحديثة بما يمكنهم من الاستفادة من منافع التقنية الحديثة. ويعتبر المجال المدرسي احد المجالات التي تمارس فيه الخدمة الاجتماعية جزء من تعاون مهني مشترك بالتساند مع مهن اخرى في إطار بيئة المدرسة بغرض المشاركة في وضع وتصميم البرامج والأنشطة المدرسية التي تمكن الطلاب من تحقيق اقصى استفادة ممكنة من العملية التعليمية. ولاشك ان الأخصائى الاجتماعى هو المقوم الأساسى فى العملية التعليمية واحد الركائز الهامة والممثل الرسمى للمهنة فى المجال المدرسى والمسئول المهنى فى ممارسة المهنة بكل اساليبها بالإضافة لتحقيق أهدافها الوقائية والعلاجية. ونتيجة لذلك توسع إستخدام التكنولوجيا الرقمية فى كافة مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بشكل عام واستخدامها فى المجال المدرسى بشكل خاص. ومن ثم فقد قامت الباحثة بتحديد مقومات إستخدام التكنولوجيا الرقمية لتحقيق جودة الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسى. وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعى الشامل للأخصائيين الاجتماعيين فى المجال المدرسى وبالعينة للخبراء والمتخصصين فى هذا المجال واستعانت الباحثة بمقياس لتحديد مقومات استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحقيق جودة الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسى للكشف عن نتائج الدراسة وكشفت نتائج الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالتكنولوجيا الرقمية لكى يتمكن الأخصائيون الاجتماعيون من اكتساب المعرفة والمهارات والخبرات والقدرات المهنية والثقافية لكى يتمكنوا من القيام بأدوارهم بكفاءة وفعالية.

#### التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

تشابهت الدراسة الحالية بشكل متقارب مع معظم الدراسات التي تناولت متغير أو متغيرين من الدراسة كما إتفقت جزئياً مع بعضها. وقد فصلنا متغيرات وأهداف وعينة والمنهج المستخدم في الدراسات السابقة واهم النتائج التي تخدم دراستنا الحالية في جدول موضح كما يلي:

جدول رقم(01): ملخص متغيرات وأهداف وعينة والأدوات المستخدمة مع النتائج في الدراسات

السابقة

المتغيرات	الدراسة	التاريخ	الأهداف	العينة	الأدوات	المنهج	أهم النتائج
الرضا المهني والكفاءة المهنية	برزون حسيبة	2016	تقديم واقع الممارسة المهنية لدى الأخصائي النفسي العيادي في الواقع الجزائري.	(100) مختصا في علم النفس العيادي،	مقياسي الرضا المهني والكفاءة المهنية	الوصفي	أن الرضا المهني لدى الأخصائيين النفسيين الممارسين مرتبط بالنتائج الإيجابية التي يمكن أن يتحصلوا عليها، كما أن نقص الرضا المهني مرتبط بعدم الكفاءة المهنية التي هي بدورها مرتبطة بنقص التكوين.
الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الإرشادية	حنان أحمد محمد علي	2021	الكشف عن مستوى كل من الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الإرشادية والتنبؤ بالعلاقة بينهما والفروق بين عينة الدراسة المتغيرات الديمغرافية.	(125) أخصائي نفسي	مقياسي الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الإرشادية	الوصفي	وجود مستوى مرتفع في كل من الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الإرشادية وعدم وجود فروق بينهم حسب الجنس والمؤهل العلمي.
الرضا الوظيفي والصحة النفسية	أبولقمة سارة عبدالرحيم	2023	التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي. والكشف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية	(91) طبيا	مقياسي الرضا الوظيفي والصحة النفسية	المنهج الوصفي التحليلي	أن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية منخفض لدعينة الدراسة.
التقنيات الحديثة، والذكاء الاصطناعي، في تطوير الرعاية	الرزازي المصطفى	2024	ركزت على قطاعات ثلاثة هي: البحث العلمي المخبري، التشخيص، والعلاج عبر	دراسة نظرية	/	المنهج الوصفي	تزداد المخاوف من تهميش الأساليب التقليدية والاعتماد المتزايد على الحلول الرقمية، ما يهدد بإضعاف الدور الإنساني في العلاجات النفسية. هذا يتطلب أطرا تنظيمية شاملة تضمن الاستخدام

النفسية				المنصات الرقمية			الآمن لهذه التقنيات، وتوفر حماية من إساءة استخدام البيانات الشخصية، وتحافظ على المبادئ الأخلاقية في الرعاية الصحية.
التحول الرقمي و كفاءة الممارسة المهنية	المقري سعاد ابوبكر امحمد	2025	الدور المحوري للتحول الرقمي في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية	(20) أخصائية اجتماعية الوعي الرقمي	استبيان غطت الوعي الرقمي	المنهج الوصفي	وتشير النتائج إلى وجود مستوى عالٍ من الوعي بالتحول الرقمي وفوائده للممارسة المهنية. وأبرزت النتائج أن الرقمنة تحسن بشكل كبير السرعة والدقة وسرية البيانات، مع تسهيل الوصول إلى المستفيدين في المناطق البعيدة.
مقومات استخدام التكنولوجيا الرقمية و جودة الممارسة المهنية	صباح حسن على أحمد	2026	بتحديد مقومات استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحقيق جودة الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	(85) أخصائيا مقومات استخدام التكنولوجيا الرقمية	مقياس لتحديد مقومات استخدام التكنولوجيا الرقمية	منهج المسح الاجتماعي الشامل	وكشفت نتائج الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالتكنولوجيا الرقمية لكي يتمكن الأخصائيون الاجتماعيون من اكتساب المعرفة والمهارات والخبرات والقدرات المهنية والثقافية لكي يتمكنوا من القيام بأدوارهم بكفاءة وفعالية العمل.

من خلال الجدول يمكننا استخلاص مايلي:

- أن معظم الدراسات السابقة تمت في الفترة الزمنية ما بين (2016-2026) وهذا ما يوحي بحداثة وأهمية الموضوع وأنه مازال متناول من طرف الباحثين.
- ومن حيث أهداف الدراسات السابقة فقد هدفت معظمهم عن الكشف عن مستوى كل من الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الإرشادية والتنبؤ بالعلاقة بينهما والفروق بين عينة الدراسة في المتغيرات الديمغرافية. ومنهم من هدفت إلى تقويم واقع الممارسة المهنية لدى الأخصائي النفسي العيادي في الواقع الجزائري. ومنهم من ركزت على قطاعات ثلاثة هي: البحث العلمي المخبري، التشخيص، والعلاج عبر المنصات الرقمية.
- من حيث العينة فقد تراوح عدد أفراد العينة من 91 إلى 125 معظمهم أخصائيين نفسيين وبعضهم أطباء وأخصائيين اجتماعيين. ومعظم الدراسات السابقة تم اختيارها لعينة الدراسة بطريقة قصدية، وسنختار عينة الدراسة بطريقة قصدية.

- من حيث المنهج فقد استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج المسح الشامل وسنستخدم في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي.
- من حيث الأدوات فحسب متطلبات كل دراسة؛ لقياس المتغير المناسب لها، لكنها اتفقت جزئيا او كليا مع مقاييس دراستنا التي سنستخدمها على عينة من الأخصائيين النفسيين وهي: الممارسة الاكلينيكية الرقمية والرضا الوظيفي والكفاءة المهنية.
- ومن حيث النتائج فقد أكدت معظم نتائج الدراسات السابقة أن مستوى كل من الممارسة الاكلينيكية الرقمية والرضا الوظيفي والكفاءة المهنية مرتفع، وأن هناك علاقة موجبة ودالة إحصائيا بين كل متغيرات دراستنا مع بعضها البعض ومع متغيرات أخرى مختلفة (حسب ماهو موضح بالتفصيل في الجدول أعلاه).

## الفصل الثاني: الممارسة الاكلينيكية الرقمية

- تمهيد

1. تعريف الأخصائي النفسي
2. مهام الأخصائي النفسي العيادي
3. التوجه نحو الممارسة الاكلينيكية الرقمية
4. الممارسة الاكلينيكية و الذكاء الاصطناعي
5. أهمية الممارسة المهنية الرقمية
6. أهداف الممارسة المهنية الالكترونية
7. مميزات وعيوب الوسائط الالكترونية

- خلاصة الفصل

تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل موضوع الممارسة الاكلينيكية الرقمية بشكل مفصل ومستنبط من التراث النفسي، بحيث سنعرف الأخصائي النفسي السريري، و سنشرح بالتفصيل مهامه الأكاديمية وحسب المناشير القانونية، كما سنخرج على توجه الأخصائيين نحو الممارسة الاكلينيكية الرقمية وتحديات الذكاء الاصطناعي للممارسة المهنية التقليدية له، كما سنخصص جانبا لأهمية وأهداف الممارسة الاكلينيكية تقليديا ورقميا، كما وضحنا مزايا وعيوب الممارسة الاكلينيكية الرقمية وأخيرا قدمنا نموذج لكيفية إجراء مقابلة فردية أو جماعية عبر الوسائط.

## 1. تعريف الأخصائي النفسي:

الأخصائي النفسي هو متخصص في الصحة النفسية والعقلية يستخدم التقييمات النفسية والعلاج بالكلام لمساعدة الناس على تعلم كيفية التعامل بشكل أفضل مع مشاكل الحياة والعلاقات وحالات الصحة العقلية. يحمل الأخصائي النفسي شهادة عليا في علم النفس السلوكي. ويتمتع العديد من الأخصائيين النفسيين بتدريب مهني ومهارات سريرية لتقييم وعلاج الصحة النفسية باستخدام العلاج النفسي (العلاج بالكلام)، والتقييمات والاختبارات النفسية. ويساعد الأخصائيون النفسيون الأفراد على التكيف بشكل أكثر فعالية مع مشاكل الحياة والعلاقات، ومع حالات الصحة النفسية. (Cleveland Clinic، تمت مراجعته طبياً آخر تحديث في 2022/01/04)

## - تعريف الأخصائي النفسي السريري (الكلينيكي):

يتمتع الأخصائي النفسي السريري بتدريب متخصص وواسع النطاق لتقديم رعاية صحية شاملة للصحة النفسية والسلوكية للأفراد والعائلات. ويمكن للأخصائيين النفسيين السريريين العمل في العديد من البيئات، بما في ذلك: المدارس- المستشفيات والعيادات- مراكز الاستشارات- المنظمات المجتمعية. (Cleveland Clinic، تمت مراجعته طبياً آخر تحديث في 2022/01/04)

## 2. مهام الأخصائي النفسي العيادي:

يهتم الأخصائي النفسي العيادي بتطبيق العلاجات باستعمال وسيط من نوع لفظي أو جسدي (السيكودراما...)، من نوع مادي (التعبير التشكيلي، العلاج بالماء، بالموسيقى...). و في بعض الأحيان يمكن أن يشمل العلاج استثمار السيرورات النفسية اللاشعورية كالتحليل النفسي. و قد يشارك أيضا في بعض الأحيان في المشاريع التابعة للمؤسسة منها التربوية، البيداغوجية، أو الطبية. كما يمكنه أن يساهم في تكوين طلبة علم النفس، الطب، الممرضين أو المترجمين في التربية الخاصة. (برزوان حسيبة، 2016، ص 358)

## مهام الأخصائي النفسي العيادي للصحة العمومية في الجزائر:

وفقا للمادة 18 للمرسوم التنفيذي رقم 111 - 91 المؤرخ في 27 أبريل 1991 يكلف الأخصائيون النفسيون العياديون للصحة العمومية و تحت وصاية مسؤوليهم بتنفيذ المهام التالية: الفحوصات النفسية، الميزانيات النفسية، التشخيص و التنبؤ النفسي، المساعدة النفسية (إرشاد، توجيه، المرافقة النفسية للأفراد الذين يعانون من أمراض خطيرة، التحضير النفسي للتدخل الجراحي و غيرها).

و تشير المادة 19 من نفس المرسوم التنفيذي إلى تطبيق التقنيات العلاجية المتخصصة. أما العمل المؤسساتي يتمثل في تكوين الطاقم الطبي و الشبه الطبي. فيما يخص الجانب العلائقي مع المريض، تطبيق بعض العلاجات النفسية كالعلاج السندي، العلاجات السلوكية كالاسترخاء و الفك الاشتراطي للألم، العلاجات الخاصة بالرضع و الأطفال. و تسيير العلاقات الإنسانية، و العلاج الجماعي (ديناميكية الجماعات، و السيكدوراما). و المشاركة في تكوين (Mohamed OuldKada، 2010، P. 1418).الأخصائيين العياديين

حسب المادة 18 للمرسوم التنفيذي رقم 240 - 09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 يكلف النفسيون العياديون للصحة العمومية بالمهام التالية: تصور المناهج و تطبيق الوسائل و التقنيات المطابقة لمؤهلاتهم في مجالات اختصاصاتهم. المساهمة في تحديد و تبيان و تحقيق النشاطات الوقائية و العلاجية التي تضمنها المؤسسات و المساهمة في مشاريعها العلاجية أو التربوية، لاسيما الاختبارات و التحاليل و التشخيص و التنبؤات النفسية. المشاركة في أعمال التكوين و تأطير الطلبة و مهني الصحة في مجالات اختصاصاتهم.

و تشير المادة 19 من نفس المرسوم التنفيذي زيادة على المهام المسندة للنفسانيين العياديين للصحة العمومية، يكلف النفسيون العياديون الرئيسيون للصحة العمومية بضمن تأطير التقني لنشاطات النفسيين العياديين الذين يتم تعيينهم في مجموعة من هياكل الصحة. و يكلفون بهذه الصفة، لاسيما بما يأتي: انجاز تقنيات نفسانية علاجية متخصصة، القيام بالخبرة النفسية، تحليل العلاقات و التفاعلات بين الفرق. المشاركة في التقييم و البحث في مجالات اختصاصاتهم.

أما المادة 20 تشير إلى أن زيادة على المهام المسندة للنفسانيين العياديين الرئيسيين للصحة العمومية، يكلف العياديون النفسيون الممتازون للصحة العمومية، لاسيما بما يأتي: إدارة أشغال البحث و القيام بالتحقيقات في مجالات اختصاصاتهم. تحديد الاحتياجات النفسية الجديدة للمرضى. دراسة و اقتراح كل إجراء من شأنه تحسين الصحة النفسية للمرضى. دراسة بواسطة مسعى مهني خاص العلاقات المتبادلة بين الحياة النفسية و السلوكيات الفردية و الجماعية قصد ترقية استقلالية الشخصية. ( الجريدة الرسمية، 2009، ص ص 21-22)

## 3. التوجه نحو الممارسة الاكلينيكية الرقمية:

في ظلّ سعي علماء النفس لتلبية الطلب المتزايد على خدمات الصحة النفسية، تُبشّر التطورات التكنولوجية بحلّ جذريّ للحدّ من الإرهاق، وتعزيز الإنتاجية، وتوسيع نطاق الوصول إلى الرعاية النفسية. ويستفيد الأطباء من العلاجات الرقمية، والواقع الافتراضي، والذكاء الاصطناعي، وغيرها من الابتكارات للوصول إلى عدد أكبر من المتعاملين، وتحسين النتائج، وتخفيف الأعباء الإدارية. بحسب استطلاع نبض الممارسين لعام 2023 الصادر عن الجمعية الأمريكية لعلم النفس، أفاد علماء النفس، وللعام الثالث على التوالي، أن العديد من المرضى بحاجة إلى رعاية أكبر ويعانون من أعراض أكثر حدة من ذي قبل، وأفاد أكثر من نصف علماء النفس المشاركين في الاستطلاع بعدم وجود مواعيد متاحة لديهم لمرضى جدد. وتُعدّ العلاجات الرقمية، التي توفر علاجات قائمة على الأدلة عبر الأجهزة المحمولة أو الإنترنت، من بين الابتكارات التي تكتسب زخمًا متزايدًا، ولديها إمكانات كبيرة لتوسيع نطاق الرعاية ومساعدة المزيد من المرضى. ففي نوفمبر 2024، وافقت مراكز خدمات الرعاية الطبية والرعاية الصحية (CMS) على رموز سداد جديدة يمكن لمقدمي الخدمات استخدامها لتقديم فواتير إلى برنامج الرعاية الطبية (Medicare) مقابل العلاجات الرقمية للصحة النفسية المعتمدة من إدارة الغذاء والدواء الأمريكية (FDA). لتعزيز دعم استخدام علماء النفس للعلاجات الرقمية في الممارسة السريرية، عقدت الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) شراكة في أوائل عام 2023 مع شركة "بيج هيلث"، إحدى الشركات الرائدة في تطوير هذه التدخلات. وقد طورت الشركة تطبيق "سليبيو آر إكس" (SleepioRx)، الذي يقدم العلاج السلوكي المعرفي (CBT) عبر الأجهزة المحمولة للأشخاص الذين يعانون من الأرق المزمن. يخضع المرضى لتقييم أولي للنوم، ويتلقون علاجًا سلوكيًا معرفيًا مصممًا خصيصًا لمعالجة مشاكل النوم التي يعانون منها. كما طورت الشركة أيضًا تطبيق "دايلايت آر إكس" (DaylightRx)، وهو علاج رقمي آخر مدعوم بالأبحاث لاضطراب القلق العام. وعلى عكس تطبيقات الصحة التي تساعد على تخفيف التوتر أو إنقاص الوزن، تستخدم العلاجات الرقمية مثل "سليبيو آر إكس" و"دايلايت آر إكس" تقنيات قائمة على الأدلة، وقد أظهرت تحسنات سريرية ملموسة في علاج الحالات الطبية من خلال تجارب عشوائية مضبوطة. (Heather Stringer, 2025, p66)

## 4. الممارسة الاكلينيكية و الذكاء الاصطناعي:

يُعدّ الذكاء الاصطناعي القادر على إنجاز المهام الإدارية مجالاً واعدًا آخر في الرعاية الصحية، إذ يُيسّر بمساعدة مُقدّمي خدمات الصحة النفسية على تقليل الوقت المُخصّص للأعمال المكتبية. وتقول إليزابيث ستيفورت، الحاصلة على دكتوراه في علم النفس العصبي للأطفال في مستشفى ميلر للأطفال في كاليفورنيا، إنّ هناك العديد من منصات الذكاء الاصطناعي المُتوافقة مع قانون نقل التأمين الصحي والمساءلة (HIPAA) والتي يُمكن أن تكون فعّالة إذا كان المستخدمون على دراية بالمخاطر المُحتملة. بدأت ستيفورت مؤخرًا باستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارستها السريرية لكتابة الملاحظات، وتوضيح التشخيص، وتفسير البيانات العصبية والنفسية. وذلك من خلال منصات مثل Mentalyc يفتح في نافذة جديدة، بإدخال معلومات متنوعة عن المرضى، مثل تاريخهم الصحي النفسي والطبي، وأعراضهم، وتقييماتهم السابقة، وتقييم الطبيب المعالج. وأثناء استخدامها لهذه الأدوات، تراجع ستيفورت بدقة أي شيء يُنشئه أو يُركّبه الذكاء الاصطناعي لضمان دقته ووضوحه. (Heather Stringer, 2025, p66)

ومنه يمكن لمنصات الذكاء الاصطناعي مساعدة مقدمي خدمات الصحة النفسية في تسجيل جلسات العلاج، وإنشاء ملاحظات علاجية بالصيغة التي يفضلها الطبيب. وأوضح ستيفورت أن هناك العديد من أدوات الذكاء الاصطناعي التي تساعد الأطباء على تنسيق ملاحظاتهم لزيادة احتمالية حصولهم على تعويضات من شركات التأمين. وينصح الخبراء الممارسين بالإجابة على بعض الأسئلة الأساسية قبل استخدام أي أداة.

## 5. أهمية الممارسة المهنية الرقمية:

لقد انتقل عمل الأخصائيين النفسيين من العمل التقليدي إلى تقديم الخدمات باستخدام الأدوات الالكترونية ما يعني تنفيذ الممارسة المهنية الرقمية للأشخاص الذين يحتاجون للتدخل المهني ويواجهون صعوبة من الاستفادة من الممارسة المهنية بالشكل التقليدي كالعلاء الذين يعيشون في مناطق جغرافية بعيدة عن الخدمات، والذين لديهم مشكلات في التواصل كالجبل الشديد يمنعهم من مشاركة مشكلاتهم بالشكل التقليدي الذي يتطلب مواجهة، أيضا التكلفة المادية في الممارسة المهنية الرقمية أقل من الممارسة التقليدية، المرونة في الوقت فقد يستطيع العميل طلب استشارة الكترونية عاجلة في الوقت الذي يرغب فيه. (Reamer, 2015، كما أشارت المحمادي، 2022، ص24)

6. أهداف الممارسة المهنية الالكترونية:

تهدف الممارسة المهنية إلى مايلي:

- مساعدة العملاء على مناقشة مشكلاتهم بحرية.
- مساعدة العملاء للتعرف على أهم الخدمات المقدمة، والتي يحتاجونها كتوفير العلاج المجاني أو الدورات التعليمية وغيرها.
- تدريب العملاء على السلوكيات الايجابية.
- تقديم الخدمات العلاجية والاستشارات والارشاد النفسي سواء الفردي أو الاجتماعي.(أبو النصر، 2020، كما أشارت المحمادي، 2022، ص25)

7. مميزات وعيوب الوسائط الالكترونية:

يمكننا توضيح المزايا والعيوب لاستخدامات الممارسة الاكلينيكية الرقمية في الجدول التالي:

الجدول رقم(02): يوضح مميزات وعيوب استخدامات الممارسة الاكلينيكية الرقمية

العيوب والمتطلبات	المميزات	الوسائط
يمكن مقاطعتها- قد يتصل الأخصائي بالعمل في وقت غير مناسب- يفضل أن تسبق المكالمات الهاتفية رسائل توضح النقاط الأساسية التي سيتم مناقشتها.	- تتميز بأنها أكثر خصوصية . - تتضمن التفاعل المباشر. - احتمالات سوء الفهم ضعيفة.	المكالمات الهاتفية
لا تسمح بالتفاعل لأنها أحادية الاتجاه- قد يستغرق الأمر سلسلة من الرسائل الصوتية لإنجاز المهام-الرسائل الصوتية الطويلة قد تشعر العميل بالإرهاق والملل- هناك احتمالية لانتهاك الخصوصية خاصة إذا كانت هناك رسائل سرية- لا يمكن من	- يمكن انشاؤها بشكل أسرع. - تعطي الفرصة للعميل حرية تحديد الوقت المناسب للرد على الرسائل.	الرسائل الصوتية

خلالها مناقشة التفاصيل بشكل كبير.

**المكالمات الجماعية** تزيد فعاليتها عندما يعرف المشاركون بعضهم كلما كبر عدد المشاركين في تلك المكالمات كلما قل التركيز- ويدركون صوت كل مشارك. الصمت أثناء المكالمات قد يكون مشكلة من بعض المشاركين- صعوبة السيطرة على المكالمات الجماعية.

**الفيديو** يتضمن المقابلة وجها لوجه- توفر الوقت- النظر في كاميرا الفيديو يجعل يمتلك مزايا الصوت والصورة حيث يسمع الناس لا تشعر بالراحة أحيانا. ويرى العميل صوتك ونبرتك وتركيزك- تتضح فيه لغة الجسد بشكل واضح.

#### كيفية اجراء مقابلة فردية أو جماعية عبر الوسائط:

تتم المقابلة الفردية أو الجماعية عبر وسائط رقمية مختلفة منها: الفيديو أو الزووم (التخاطر) ، أو الدردشة الصوتية أو النصية عبر قنوات التواصل الاجتماعي (المانجر، الواتساب، التويتر..الخ). وحسب المحامدي (2022) في السنبل ورمضان(2021) تمر المقابلة الرقمية بالمراحل أساسية كما يلي:

- **مرحلة افتتاح المكالمة وبناء الألفة:** البدء بموضوع عام لكسر حاجز الصمت وتهدئة الحالة ثم التعرف على الأسباب والظروف التي دعت الحالة للاتصال وتحديد المشكلة والأنساق المؤثرة فيها، والتعرف على الخصائص والسمات للحالة، وتوضيح التوقعات من عملية المساعدة وكيفية وأهدافها، والخدمات الممكنة.
- **مرحلة عرض المشكلة ومناقشتها:** بعد التعرف على المشكلة، يتم تحديد وتفسير وتحليل المشكلة، من خلال عمل تشاركي بين الحالة والأخصائي، لاقتراح الحلول والبدائل الممكنة والأهداف لتحقيقها في عملية المساعدة باستخدام الأساليب والمهارات المناسبة مع الحالة.

- **مرحلة الاقفال:** من خلاله تتم مراجعة الأهداف التي تم تحقيقها وما تم انجازه، والاتفاق لإكمال عملية المساعدة أو التحويل لمختص آخر وتقييم أثر عملية المساعدة على الحالة.(ص27)

### خلاصة الفصل:

من خلال ماتناولناه في فصل الممارسة الاكلينيكية الرقمية، فالأخصائي النفسي هو متخصص في الصحة النفسية والعقلية يستخدم التقييمات النفسية والعلاج بتقديم النصائح والارشادات، لمساعدة الناس على تعلم كيفية التعامل بشكل أفضل مع مشاكل الحياة والعلاقات وحالات الصحة العقلية. كما يتمتع الأخصائي النفسي السريري بتدريب متخصص وواسع النطاق لتقديم رعاية صحية شاملة للصحة النفسية والسلوكية للأفراد والعائلات، ويمكن له العمل في العديد من البيئات، بما في ذلك: المدارس- المستشفيات والعيادات- مراكز الاستشارات- المنظمات المجتمعية. وهو بذلك يهتم بتطبيق العلاجات باستعمال وسيط من نوع لفظي أو جسدي، و في بعض الأحيان يمكن أن يشمل العلاج استثمار السيرورات النفسية اللاشعورية كالتحليل النفسي والفحوصات النفسية، التشخيص و التنبؤ النفسي، المساعدة النفسية ( إرشاد، توجيه، المرافقة النفسية للأفراد الذين يعانون من أمراض خطيرة، التحضير النفسي للتدخل الجراحي و غيرها). وتُعد العلاجات الرقمية، التي توفر علاجات قائمة على الأدلة عبر الأجهزة المحمولة أو الإنترنت، من بين الابتكارات التي تكتسب زخمًا متزايدًا، ولديها إمكانات كبيرة لتوسيع نطاق الرعاية ومساعدة المزيد من المرضى. كما يُعدّ الذكاء الاصطناعي أيضا الآلية القادرة على إنجاز المهام والرعاية الصحية، إذ يُبشّر بمساعدة مُقدّمي خدمات الصحة النفسية على تقليل الوقت المُخصّص للأعمال المكتبية. وهنا يُمكننا القول بأن هناك توجها ايجابيا نحو الممارسة الاكلينيكية الرقمية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي.

## الفصل الثالث: الكفاءة المهنية

- تمهيد

1. مفهوم الكفاءة المهنية
2. تعريفات الكفاءة المهنية
3. مكونات الكفاءة المهنية
4. خصائص الكفاءة المهنية
5. الكفاءة المهنية للممارسين النفسانيين
6. الكفاءات المهنية الإكلينيكية الرقمية

- خلاصة الفصل

- تمهيد:

موضوع الكفاءة المهنية له أهمية بالغة في بيئة العمل، حيث أصبح الانسان العامل محور الاهتمام داخل بيئة العمل وخارجها من خلال توفر جملة من الشروط التي تساعده على الاداء الجيد، وسوف نتناول موضوع الكفاءة المهنية بالتفصيل انطلاقا من مفهومها مرورا على أهم التعريفات الخاصة بها، ثم مكونات وخصائص الكفاءة المهنية، وكذا الكفاءة المهنية التي ينبغي أن يمتلكها الممارسين النفسيين، ومحاولة الربط بين الكفاءات المهنية الإكلينيكية التقليدية والرقمية والذكاء الاصطناعي.

### 1. مفهوم الكفاءة المهنية:

"الكفاءة المهنية مرتبطة بالمهارات الذاتية و التكوين المتواصل"، " الكفاءة المهنية هي قدرة الأخصائي على الاستماع للآخر و الاستيعاب و عدم الحكم و السر المهني و التحكم في الوسائل"، " مميزات الكفاءة المهنية مرتبطة بمهارات شخصية و نظرية و تطبيقية" (برزون حسيبة، 2016، ص 362) أصبح مفهوم الكفاءة المهنية من المصطلحات المتداولة نظراً لأهميته في المؤسسات العاملة والاقتصادية، وهذا نظير المكانة التي يحتلها في عملية الانتاج، حيث أصبح الانسان العامل محور الاهتمام داخل بيئة العمل وخارجها من خلال توفر جملة من الشروط التي تساعده على الاداء الجيد. تأتي أهمية تطور القدرات المهنية للأخصائي النفسي داخل مراكز التربية الخاصة في تنمية مهاراته ومن جانب آخر في تطور العملية الإنتاجية خاصة في ظل التطور التكنولوجي. كل هذا جعل من الكفاءة المهنية أحد العوامل الأساسية التي يهتم بها المجتمع بالدرجة الاولى ذلك خلال تطوير العملية التعليمية والتكنولوجية ويتوفر مراكز التدريب لاكتساب المعرفة اللازمة للتعامل مع تلك التغيرات. (مالك بخيت، مريم قسم الله، 2023، ص24)

هناك كثير من الطرق التي تنتهجها مراكز التربية الخاصة من أجل رفع الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بها، سواء أثناء العمل أو من خلال الدورات التدريبية والارتقاء بمستوي التعليم وخاصة التعليم العالي الذي يعد سهم رئيسي لسوق العمل (السيد، 2012، كما أشار مالك بخيت و مريم قسم الله، 2023، ص25)

### مفهوم الكفاءة المهنية:

يعتبر مفهوم الكفاءة المهنية متعدد الأوجه حيث لم يتفق الباحثون على تعريف موحد لها وذلك راجع لاختلاف التصورات والمجالات المطبقة والمفتوحة، ويتكون مصطلح الكفاءة المهنية من شقين هما : الكفاءة والمهنة، وسوف نتناول تعريف كل منهما.

#### • الكفاءة لغوياً:

ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور، كفاءه على الشئ مكافأة وكفاء : النظير وكذلك الكفاء، والكفو، ومدرك الكفاءة وتقول لا كفاء له، بالكسر وهو في الأصل مصدر أي لا نظير له والكفاء : النظير والمساواة ومنه الكفاءة في النكاح وهو ان يكون الزوج مساوياً للمرأة في حسبها ونسبها.

\* **الكفاءة اصطلاحاً:** مدى نجاح المنظمة في تحقيق نتيجة منتظرة وهي مرادفة للإنتاجية والمردودية الاقتصادية فالكفاءة تعني بذلك الاستجابة للطلبات أو الأهداف الأساسية المتضمنة في استراتيجية المؤسسة ( مرابط، 2018، مالك بخيت، مريم قسم الله، 2023، ص 25)

## 2. تعريفات الكفاءة المهنية:

هي القدرة على تنفيذ مهام محددة، قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع، هي استعداد لتجنيد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل (كمال وسماح، 2010، مالك بخيت، مريم قسم الله، 2023، ص 25).

عرفها القاموس التجاري سنة (1992) بأنها مجموع المميزات والقدرات والسلوكيات التي تسمح بمناقشة وفحص واتخاذ القرارات، في كل ما يخص المهنة فهي تقترض معارف مبررة بصفة عامة وتعتبر انه لا توجد كفاءة تامه اذا لم تواكب المعارف النظرية والمميزات والقدرة التي تسمح بتنفيذ القرارات المتخذة (عبدالحميد، 2015، مالك بخيت، مريم قسم الله، 2023، ص 25)

تعرف كذلك على انها مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية ومن المهارات المعرفية أو المهارة النفسية والحسية والحركية التي تمكن من ممارسة دور أو وظيفة أو نشاط أو مهمة أو عمل معقد على أكمل وجه (هاملي، 2011، مالك بخيت، مريم قسم الله، 2023، ص 25)

ويري الباحثان أن الكفاءة المهنية تعني قدرة الفرد العامل على القيام بالمهام والادوار التي توكل إليه بشكل متقن، وتعاونه مع رؤسائه في جو من الثقة والتفاهم، ويمكن ملاحظتها وقياسها من خلال الاداء الجيد والثناءات والترقيات التي تظهر في السلوك المهني. والكفاءة المهنية للأخصائي النفسي بمراكز التربية الخاصة من وجهة نظر الباحثان تظهر من خلال:

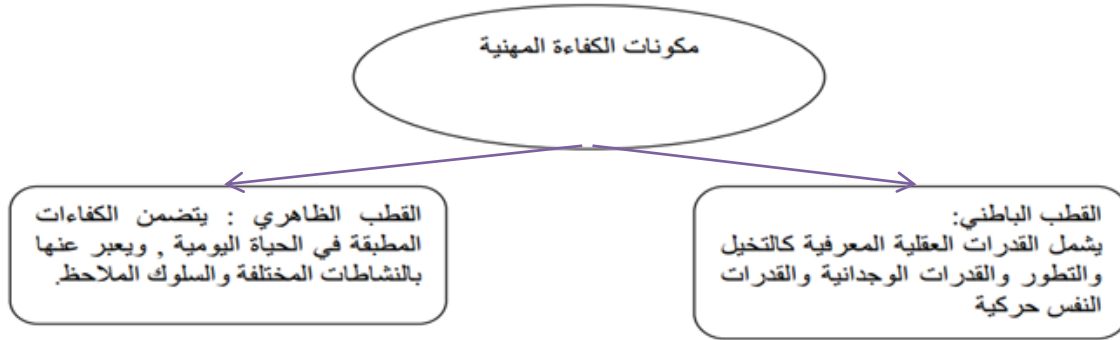
- مهارة التواصل مع الاطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرههم وتقديم الدعم والارشاد.
- القدرة على التقويم والملاحظة ووضع الخطط التي تناسب كل طفل وخصائصه.
- إدارة الفصل وضبطه وسرعة البديهة في المتابعة والتعامل في المواقف.
- التحكم في الانفعالات وضبطها وتتبع السلوك الصادر من الاطفال.( مالك بخيت، مريم قسم

الله، 2023، ص 25)

## 3. مكونات الكفاءة المهنية:

تتكون الكفاءة المهنية من قطبين متعاكسين هما:

- القطب الاول : يتضمن التصور الشومسكي أي الكفاءة قدرة كامنة، أي قدرتنا على تكيف أفعالنا وعبارتنا وكلامنا مع سلسلة من الوضعيات، كما هو الحال في الكفاءة اللغوية حسب ما وضعها ( شوم سكي)، يجب تحديد الكفاءة وتوضيحها كقدرة كامنة لأحداث وتكيف الافعال.
- القطب الثاني: الكفاءة - السلوك: ينظر إليها من حيث المنظور المستوحى من الحاجة إلي تحديد وتوضيح الاهداف من خلال السلوك الناتج عنه.
- الكفاءة الوظيفية: في حالة ما أردنا أن نعطي الكفاءة معناها السلوكي البشري يجب أن نوضح الكفاءة بإرجاعها إلي الغاية الاجتماعية التقنية، ما يسمح لنا بتحديدتها من خلال وظيفتها. ويصح كل هذا من خلال الشكل (مالك بخيت، مريم قسم الله، 2023، ص26)



الشكل رقم(01): يبين مكونات الكفاءة المهنية

المصدر: (فاطمة الزهراء، 2008، كما جاء في مالك بخيت، مريم قسم الله، 2023، ص26)

يري بخيت و قسم الله(2023) أن تطور مفهوم الكفاءة المهنية أثر بشكل كبير في زيادة كفاءة الموظف في بيئة العمل وأصبح عامل مهم في جعلهم أكثر إبداعاً في مجالهم، وأن الكفاءة المهنية تتكون من:

- المهارات الشخصية: مثل(القدرة على الاستمرار، التخيل والتنبؤ، التفكير، التطور، الإبداع، القدرة الذكائية)، و المهارات الشخصية للأخصائيين النفسيين بمراكز التربية الخاصة تظهر في القدرة على التنبؤ بسلوك الطفل المفاجئ، والقدرة على ضبط هذا السلوك والانفعال الناتج عنه، وأيضاً وضع خطة تتناسب كل طفل داخل المركز بما يضمن تقدمهم.

- المهارات الاجتماعية: مثل (الاجتماعات والدورات التدريبية والبرامج المهنية)، وهنا يقع على الأخصائي النفسي اجتماعيا التعامل مع أسر الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء تقديم الإرشاد و التوجيهات وتوعيتهم في كيفية التعامل مع الاطفال وإدارة الاجتماعات والمتابعات وتحمل الضغوط الناتجة منهم. (ص26)

#### 4. خصائص الكفاءة المهنية:

- يمكننا توضيح خصائص الكفاءة المهنية حسب ما ورد عن سلطاني(2011) كما جاء في المطيري(2025) من خلال النقاط التالية الذكر:
- الشمولية: من خلال توظيف كل ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات علمية وأدائية تسهم في انجاز عمله.
  - تحقيق الأهداف: حيث تعمل على تحقيق أهدافه وأهداف العمل من خلال قياس انجازه بالطريقة الصحيحة والوقت القياسي.
  - مايميز الكفاءة المهنية كونها لا تقتصر على الجانب المعرفي، بل انها تسلط الضوء على الجوانب الأخرى التي يمتلكها الفرد في أدائه وتعامله مع الآخرين. (ص693)
  - وقد ذكرت لصلح (2016) أيضا فيما جاء في المطيري (2025) أن هناك العديد الخصائص منها:
  - الكفاءة تعمل على توظيف جملة من الموارد منها:(المعارف العلمية، المعارف الفعلية الناجمة من التجربة الشخصية، والتصورات والآليات والقدرات والمهارات)؛ هذه الميزة الأولى تشترك فيها مع القدرة.(ص693)
  - الكفاءة ترمي إلى غاية منتهية، حيث أنها عبارة عن غاية وليست وسيلة؛ وهذه الميزة تنفرد بها الكفاءة عن القدرة. ( المطيري ، 2025، ص693)

#### 5. الكفاءة المهنية للممارسين النفسانيين:

لقد شهد ميدان علم النفس العيادي تطورات سريعة فيما يخص نظريات العلاج وتقنياته، كما شهد أيضا دخول بعض الميادين التي أضافت معها أنواعا أخرى من الخدمات كالإرشاد النفسي بكل مناحيه الأسرية والزواجية و المهنية وغيرها. كما أن حاجة المجتمعات بشكل عام والمجتمع الجزائري

بشكل خاص لتدخل الأخصائي النفسي ومساعدته أصبحت أكثر إلحاحا من ذي قبل، بسبب العديد من التحولات الاجتماعية والإمراضية أيضا (مخلفات الإرهاب والزلازل والفيضانات وغيرها من الصدمات والشدائد التي خبرها الجزائريون ونتج عنها تنوع هائل في الأمراض النفسية والجسدية)، وهي تحولات وتطورات تدفع الممارس العيادي إلى مواكبتها وفقا للأبعاد الاجتماعية والثقافية لبيئته، فتضطره إلى إيجاد التقنيات والوسائل المناسبة للتدخل (التقدير والتشخيص والعلاج) . وفي هذا السياق جاء في الزروق (2016) بأن لويس وآخرون (Lewis et al , 1990) يشير إلى ضرورة اخضاع وسائل التقييم والتشخيص إلى المعيارية الثقافية والاجتماعية لمفهوم الصحة النفسية في كل مجتمع، وهو أمر يتطلب مستوى عال من الكفاءة المهنية والنظرية أيضا قد لا يتوفر عليه بعض الممارسين عندنا لعدة أسباب منها مستويات التكوين غير الكافية ومدة التربص الهزيلة التي لا تصل في كثير من الأحيان إلى (12) شهرا، ومن جهة أخرى فإن تنوع المشكلات النفسية التي يتعامل معها المختص النفسي قد تدفعه تلقائيا إلى اللجوء لتصنيفها وفقا لما جاء في الدليل التشخيصي للأمراض العقلية والنفسية المعمول به، فيهتم فقط بالبحث عن استكمال الجدول الإكلينيكي الذي يعزز لديه التشخيص (المتسرع ربما) الذي وضعه، ويغفل بالمقابل الظروف المحيطة بنشأة المشكل والسمات الفردية الخاصة بكل حالة في ظل اهتمامه بالأنماط العامة للإضطرابات كما جاء تصنيفها في الدليل التشخيصي. ومن هذا المنطلق فقد يخفق في وضع التشخيص المناسب ومنه أيضا التدخل المناسب، مما ينعكس سلبا على فعالية تدخله. ولعلّ هناك العديد من العوامل التي تنقص من الكفاءة المهنية للممارسين النفسانيين عندنا، ومن أهمها حسب اعتقادنا: (ص 35)

أ. عدم كفاية مدة التكوين الأكاديمي والميداني في الوقت ذاته، فمدة التكوين المحددة بأربع سنوات في النظام الكلاسيكي وثلاث سنوات في نظام (ل.م.د) بالنسبة لتتخرج يمكنه ممارسة المهنة مباشرة بعد انتهاء مدة الدراسة، قد لا تكفيه حتى للإحاطة بالمعطيات الأساسية المتعلقة بالإختصاص. (ص36)

ب. عدم وجود تنوع في ميادين التربص واقتصارها فقط على هيئة استشفائية واحدة أو مركز نفسي واحد مما يحدّ من فرص التعامل مع التنوع الهائل الموجود في مجال الإضطرابات النفسية ، ويجعل المتربص يتعامل مع نوع واحد فقط من المشكلات أو الإضطرابات النفسية طيلة مدة التربص.

ت. في ظل محدودية التكوين بشطريه النظري والميداني، يجد الممارس نفسه أمام تشكيل متنوع من النظريات العلاجية المختلفة من حيث التقنيات والوسائل المستخدمة في التكفل بالإضطرابات النفسية، فيحتار عندها في عملية الإختيار فيما بينها بالشكل الذي يتناسب مع نوع الطلب وخصوصية الفرد الذي يتعامل معه. (ص36)

ث. عدم تحكم البعض من الممارسين في الطرق العلاجية التي يتبنونها وفي أساليب القياس والتقدير التي يلجؤون إلى استخدامها في عملية الفحص والتشخيص.

ج. غياب القدرة لدى بعض الممارسين على الإقناع بأهمية دورهم وفعالية تدخلهم، وتقديمهم الخاطئ أو غير الموفق لأنفسهم. وقد يرجع ذلك إلى عدم توفرهم على بعض السمات الشخصية التي تتطلبها هذه المهنة مبدئياً، كالوضوح والقدرة على الإتصال الجيد والذكاء العاطفي والإجتماعي وغيرها من السمات التي تسهل عملية التعامل مع الأفراد في مجال الممارسة النفسانية. (الزروق، 2016، ص35-37)

#### 6. الكفاءات المهنية الإكلينيكية الرقمية:

يعتمد نجاح هذا النموذج على امتلاك الإكلينيكي مجموعة من الكفاءات الأساسية، من أبرزها:

أ- الكفاءة التشخيصية السريرية: القدرة على تحليل البيانات لتحديد مؤشرات الخلل الوظيفي.

ب- الكفاءة الرقمية: استخدام أدوات تحليل البيانات والمنصات الذكية في إدارة الحالة والمواقف المهنية.

ج- الكفاءة الأخلاقية: نماية الخصوصية الرقمية وضمان سرية المعلومات.

د- الكفاءة التكاملية: التنسيق مع فرق متعددة التخصصات (طبية، نفسية، تعليمية).

هـ- الكفاءة التنموية: تمكين الأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات والمنظمات من تحقيق النمو الذاتي و الاجتماعي. (بالي محمود، 2025، ص251)

## خلاصة الفصل:

يمكننا تعريف الكفاءة المهنية بأنها هي القدرة على تنفيذ مهام محددة، قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل اوسع، هي استعداد لتجنيد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل. كما أنها تتكون من قطبين متعاكسين هما: القطب الاول يعتبر الكفاءة قدرة كامنة، أي قدرتنا على تكيف أفعالنا وعبارتنا وكلامنا مع سلسلة من الوضعيات، كما هو الحال في الكفاءة اللغوية، و القطب الثاني: الكفاءة - السلوك: ينظر إليها من حيث المنظور المستوحى من الحاجة إلي تحديد وتوضيح الأهداف من خلال السلوك الناتج عنه. وتتضمن الكفاءة المهنية مهارات شخصية واجتماعية، ويمكننا تلخيص خصائص الكفاءة المهنية في: الشمولية - تحقيق الأهداف، وهي بذلك تعمل على توظيف جملة من الموارد منها: (المعارف العلمية، المعارف الفعلية الناجمة من التجربة الشخصية، والتصورات والآليات والقدرات والمهارات)؛ وبأنها غاية وليست وسيلة. ومع ربط الممارسة الاكلينيكية بالتطور التكنولوجي فيما يخص نظريات العلاج وتقنياته، و الخدمات كالإرشاد النفسي بكل مناحيه الأسرية والزواجية و المهنية وغيرها؛ فهي بذلك تتطلب كفاءة تشخيصية سريرية وكفاءة رقمية إضافة إلى كفاءة أخلاقية وتنموية وتكاملية.

## الفصل الرابع: الرضا الوظيفي

تمهيد

1. مفهوم الرضا الوظيفي
  2. أهمية الرضا الوظيفي
  3. عوامل الرضا الوظيفي
  4. أنواع الرضا الوظيفي
  5. مظاهر الرضا وعدم الرضا عن العمل
  6. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
  7. ديناميكية الرضا عن العمل
- خلاصة الفصل

- تمهيد:

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل، والرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل والعمل محور جوهري، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى الزيادة الإنتاجية، لهذا سنتناول في هذا الفصل مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته العوامل المؤثرة فيه، أنواعه ومظاهره، كما تطرقنا للنظريات المفسرة له، ودينامية الرضا الوظيفي.

## 1. مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو حالة عاطفية ناتجة عن الانسجام بين ما ينتظره الفرد و يتلقاه من عمله، متضمنا المهمة، العلاقة المهنية، الأجرة، فرص الارتقاء، و كل الظروف المهنية الأخرى، و كذا التقييم الفعلي (Dion)Gérard، 1986. لقد تطرقت العديد من الدراسات إلى مفهوم الرضا المهني، خاصة في القطاع الصحي، مما أدى إلى التمييز بين متغيرين أساسيين مرتبطين بهذا المفهوم و هما: العلاقات ما بين الأشخاص، و الإسعافات المقدمة للمرضي و التنظيم المهني للمشرفين على الإسعافات. (برزوان حسيبة، 2016، ص 359)

الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (أبو لقمة سارة عبدالرحيم، 2022، ص 465).

## 2. أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل، والرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل والعمل محور جوهري، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى الزيادة الإنتاجية ويزرتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين، مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع، وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث أن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات و أكبر قدرة على التكيف الاجتماعي. (كشروود، عماد الطيب، 1995، كما أشار أبو لقمة سارة، 2022، ص 466)

ومن المسلم به أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الأغلب مقياسا لمدى فاعلية الأداء، إذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعا فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى. (أبو لقمة سارة، 2022، ص 466)

## 3. عوامل الرضا الوظيفي:

تنقسم عوامل الرضا الوظيفي إلى عدة عوامل وهي:

-عوامل داخلية أو خاصة بالفرد: هناك العديد من العوامل التي ترجع إلى الشخص نفسه مثل العوامل التي تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم، والتي يمكن قياسها بتحليل خصائصهم وسماتهم مثل السن والتعليم والمستوى الوظيفي.

✓ عوامل مرتبطة بظروف العمل: وهذه العوامل تتعلق بظروف وبيئة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها الفرد، مثال ذلك الإضاءة والتهوية والرطوبة والأتربة ونظام فترات العمل والراحة.

✓ عوامل المتعلقة بالوظيفة: وتتمثل في مدى تناسب الواجبات الخاصة بالوظيفة مع قدرات وإمكانات الشخص وميوله.

✓ عوامل متعلقة بنمط الإشراف أو الإدارة: وتتمثل في مدى توافر العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين حيث يجب أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الجيدة بين الرئيس والمرؤوس.

✓ عوامل تنظيمية: وهذه تشمل اللوائح والنظم التي تطبقها المنظمة.

✓ عوامل بيئية: وهذه العوامل تتعلق بالبيئة التي نشأ فيها الفرد، فهو عضو في أسرة معينة، ويرتبط بجماعات وزملاء داخل العمل، وتشمل أيضا كافة الجوانب الثقافية في المجتمع.

✓ العوامل المتعلقة بالأمان الوظيفي: تشمل العناصر المتعلقة بتأمين مستقبل الموظف والاستقرار بالوظيفة ومقدار الأجر الذي يحصل عليه، ومدى توافر فرص التطور الوظيفي.

(عبدالباقي، صلاح الدين محمد، 2004، كما جاء في أبو لقمة سارة، 2022، ص 466-

(467 )

#### 4. أنواع الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو الشعور بالارتياح النفسي في بيئة العمل، سواء تجاه الزملاء أو محتوى المهام أو ظروف العمل، تختلف درجة هذا الرضا خلال المراحل الوظيفية، ويمكن تصنيفه إلى أنواع بناءً على معايير محددة كالآتي:

##### ▪ الرضا الداخلي:

- يرتبط بالجوانب الذاتية للموظف، وينشأ من مصدرين:
- المتعة الناتجة عن الانخراط في العمل.
- الإحساس بالإنجاز وتقدير الذات من خلال المهارات المُستخدمة.

أمثلة: الشعور بالاعتراف الاجتماعي، التقدير المهني، القبول، أو الإحساس بالتمكّن من المهام.

▪ الرضا الخارجي:

- يتعلق بالعوامل الخارجية المحيطة بالعمل، مثل:
- العلاقة مع المدير أو الزملاء.
- طبيعة المهام ومرونتها.
- العوائد المادية (الراتب، المكافآت، المزايا)

▪ الرضا الكلي (العام):

- يمثل التقييم الشامل لرضا الموظف عن الجوانب الداخلية والخارجية معا. (العديلي، 1981، كما ورد في عيساني إبراهيم وزقاي عبد الإله، 2025، ص32)
- 5. مظاهر الرضا وعدم الرضا عن العمل:

حسب أبوقلبين والقاضي وحريم والجندي(2008)، كما أشار فروج وشايفة(2021)، يمكننا توضيح مظاهر الرضا وعدم الرضا عن العمل في جدول كما يلي:

الجدول رقم(03): مظاهر الرضا عن العمل وعدم الرضا عن العمل

مظاهر الرضا عن العمل	مظاهر الرضا عن العمل
يصبح أقل تعاوناً مع الزملاء	التعاون بين الموظف وزملائه في العمل
كثرة الغياب والتمارض بدون عذر والانتقال لعمل آخر	نمو العلاقات الشخصية الوظيفية إيجابياً
لا يشعر بالانتماء الجماعي	الشعور بالانتماء لمجموعة العمل
يجعل العامل غير منتبه وقليل التركيز مما يؤدي إلى وقوع الحوادث	الشعور بالواقعية والتفاؤل الدائم
يؤدي بدوره لعدم إتقان العامل لعمله	الإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي
الشعور بعدم الرغبة والملل	الشعور بالرضا يطلق العنان للحماس وظهور القدرات الإبداعية والابتكارات
عدم الشعور بالسعادة يجعل الفرد سلبي مما ينعكس على زملائه	يعطي السعادة يجعل الفرد أكثر إيجابية مما ينعكس على من حوله من زملاء وعملاء
كثرة الخطأ والحوادث الفنية	يعطي تركيزاً أكثر أثناء أداء العمل مما يقلل الخطأ
يصبح طموحه محدوداً	يجعل الفرد يبحث عن مهام ذات قيمة وتحدي أكبر

كثرة التشكي، والتوتر النفسي

الصحة البدنية والنفسية السليمة للموقف

اللامبالاة والشعور بالتكاسل

تعلم الواجبات الوظيفية الجديدة بسرعة

المصدر: (الطالبة، 2026)

## 6. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي :

سوف يتم عرض أكثر نظريات الرضا عن العمل شيوعاً وهي:

### أ- نظرية مجموعة العوامل: قام ( هرزبرج ) بدراسة نظريته المسماة Two- Factor Theory

ومضمون النظرية : أن مجموعة العوامل التي تسبب الرضا عن العمل مستقلة عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا، وترجع المجموعة الثانية (مجموعة عدم الرضا) إلى الظروف المحيطة بالعمل ( ظروف العمل ، الأجر، الأمن، نوع الإشراف، العلاقة بالآخرين)، وقد أطلق على هذه العوامل اسم: العوامل الوقائية أما المجموعة الأولى من العوامل (عوامل الرضا) ، فترجع إلى مضمون العمل ذاته : طبيعة العمل ، الإنجاز في العمل، فرص الترقية ، فرصة النمو والشهرة)، وقد أطلق على هذه العوامل اسم : المجموعة الدافعة (كشرود، عماد الطيب، 1995، كما ذكر أبو لقمة سارة، 2022، ص467)

ب- نظرية القيمة: من بين النظريات الهامة في الرضا عن العمل نظرية القيمة ووفقاً لهذه النظرية فإن درجة رضا الفرد عن عمله أو عنصر من عناصره سواء أكان الأجر أم الترقية أم الشهرة أم ما شابه ذلك ( تحكمها ثلاث نواح هي:

- مقدار ما يأمل في الحصول عليه بالنسبة لهذا العنصر

- مقدار ما يحصل عليه فعلاً بالنسبة لهذا العنصر .

- أهمية هذا العنصر بالنسبة له.

وبحساب الفرق بين ما يأمل فيه وما يحصل عليه فعلاً وترجيحه بالأهمية النسبية تتحدد القيمة النسبية لهذا العنصر ومن ثم درجة الرضا عنه ، فكلما كان الفرق كبيراً والأهمية النسبية عالية، كان مستوى عدم الرضا مرتفعاً (جيرالد جرينبرج ، روبرت بارون، كما أشار أبو لقمة سارة، 2022، ص468)

ت- نظرية التوقع: من أنصار هذه النظرية فيكتور فروم (1964) تقول هذه النظرية :

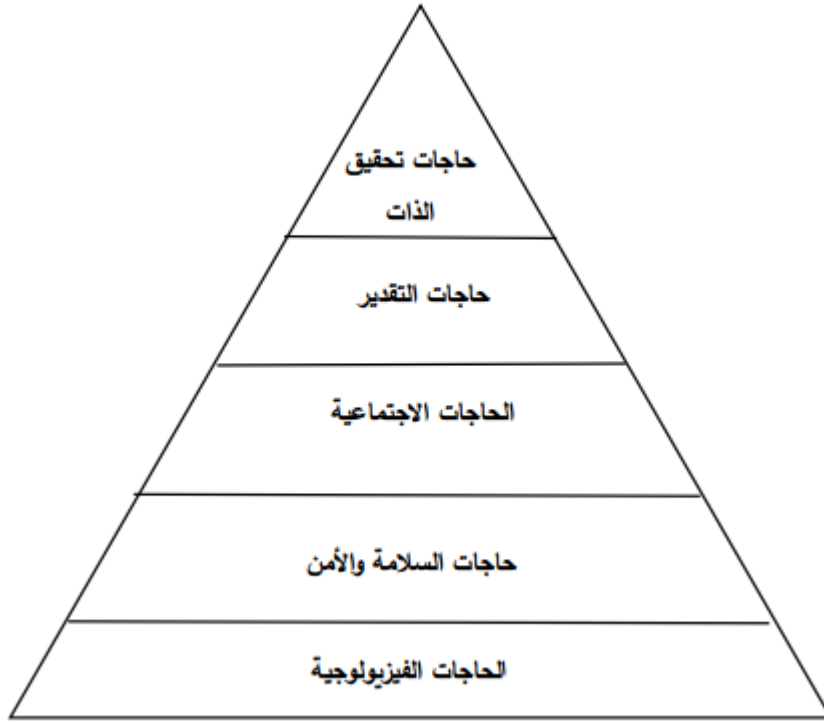
إن الإنسان يعمل في الواقع؛ لأنه يتوقع نتائج معينة في العمل، وعندما يعمل العامل في

الواقع وببذل الجهد، اللازم لأداء العمل فإنه يتوقع تحقيق مصلحته والحصول على عائد يكافئ مع ما بذله من جهد في الأداء، ويقارن العامل بين ما يتحقق من منفعة بالفعل وبين ما يتوقعه من عوائد لسلوكه وأدائه، فإذا يتساوى الواقع مع التوقع، كان الرضا الوظيفي، وإذا لم يتساو كان وقع الواقع مع الت عدم الرضا الوظيفي : ، أي بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون (زهرا ن حامد، 1997، كما أشارت أبو لقمة سارة، 2022، ص468)

### ث- نظرية ماسلو:

لقد رتب العالم النفسي ماسلو الحاجات الإنسانية وفق نظام أولويات معينة، فإذا أشبع الفرد حاجته ورغباته الدنيا فإنه يرتقي إلى اشباع حاجاته الكامنة في المستويات الوسطى والعليا، وهذه الحاجات هي:

- **حاجات فسيولوجية أساسية:** وهي محددة مثل الأكل والشرب والأمن ( بحيث يعمل الفرد على حماية نفسه من مخاطر البيئة والطبيعة) (McLeod,2018، كما ذكرت حنان أحمد،2022، ص308).
- **الحاجة إلى الانتماء أو الحاجات الاجتماعية:** وتشير إلى الحاجة إلى التفاعل الاجتماعي، مشاركة الآخرين، والحاجة الى العطف والحب، والقبول من الآخرين.
- **الحاجة إلى تقدير الذات والاحترام،** مثل الحاجة إلى التقدير والاحترام من الآخرين، ويقول ماسلو أن هذه الحاجة تكون نهاية إشباع الحاجات الفسيولوجية، والحاجة إلى الأمن، والحاجة إلى الانتماء.
- **الحاجة إلى تحقيق الذات** وتشمل الحاجات الانسانية على افتراض أساسي هو أن الحاجة غير المشبعة هي التي تدفع السلوك، وعندما يتم اشباع الحاجة فإنها لن تعود دافعة السلوك، ولهذا فإن الحاجات العليا عند غالبية الأفراد تكون هي الأولى اشباعا بالمقارنة مع الحاجات الدنيا. (العميان ، 2005، كم أشارت حنان أحمد،2022، ص309)

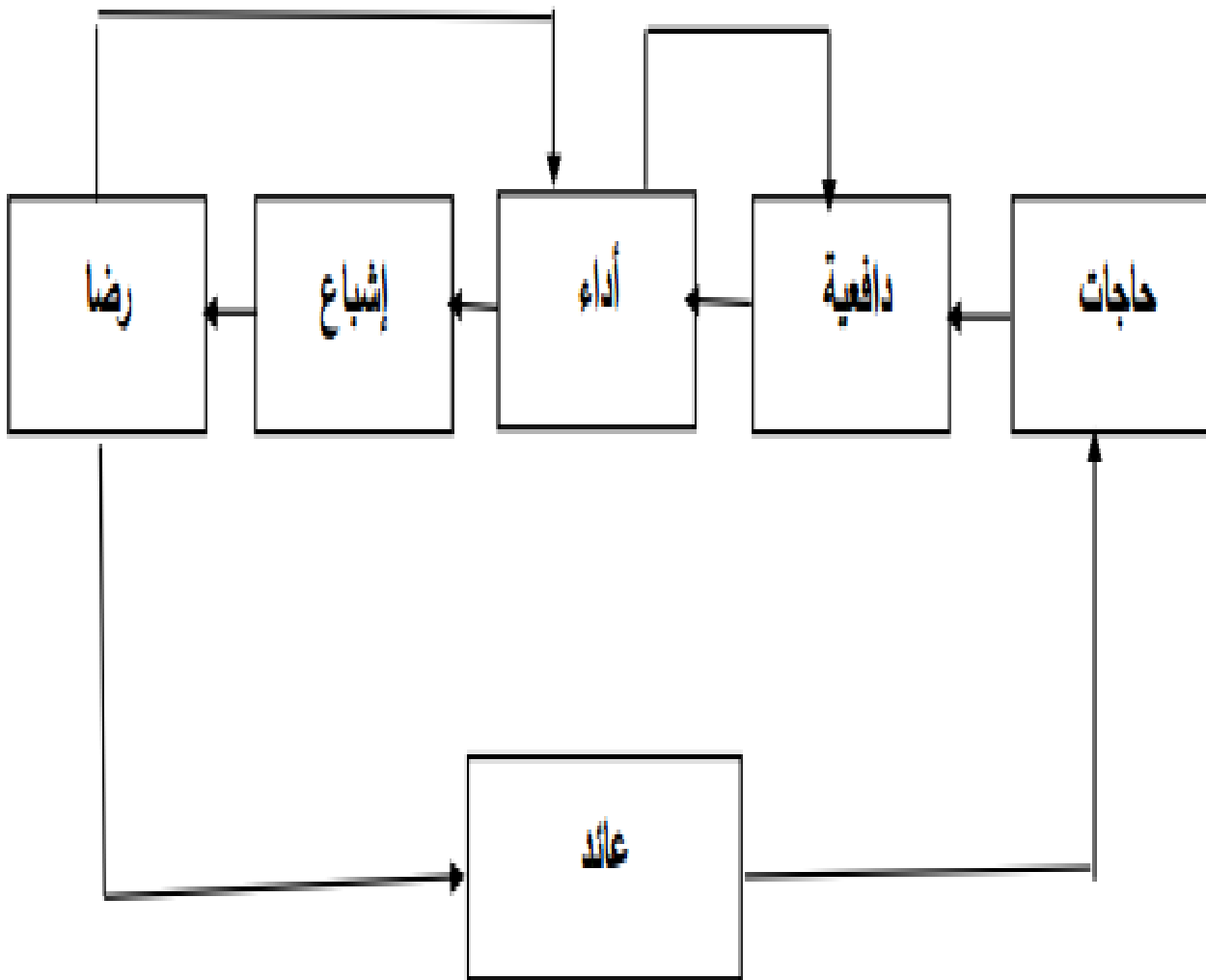


الشكل رقم(02): هرم ماسلو للحاجات

#### 7. ديناميكية الرضا عن العمل:

ينظر دائما إلى أن الأداء سيؤدي إلى الرضا لكن هناك عوامل سابقة للأداء ولاحقة له تتشكل سلسلة عمليات متتالية تنتظم في نسق تؤدي إلى تحقيق الرضا كما يلي:

- الحاجات: لكل فرد حاجات يريد أن يسعى إلى إشباعها ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع مشبعة.
- الدافعية: تولد الحاجات قدرا من الدافعية إلى أداء نشط للفرد وبوجه خاص في عمله اعتقادا منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع تلك الحاجات.
- الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجة الفرد.
- الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء والكفاء في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي يبني من خلالها إشباع حاجاته. (فروج وشايفة، 2021، ص 29)



الشكل رقم(03): ديناميكية الرضا عن العمل

المصدر: (فروج وشايفة، 2021، ص30)

## - خلاصة الفصل:

يمكننا القول أن الرضا الوظيفي يتمثل في الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مصحوبا بالثقة والولاء والانتماء للعمل، كما أن هناك عوامل ومؤثرات بيئية قد تكون داخلية وخارجية ذات العلاقة كالحاجات والدافعية والإشباع حيث يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجة الفرد، وأخيرا الوصول للرضا من خلال الأداء والكفاءة في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي يبني من خلالها إشباع حاجاته.

**الجانب الميداني**

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد

#### 1- الدراسة الاستطلاعية

##### 1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية

##### 2-1- إجراءات الدراسة الاستطلاعية

##### 3-1- نتائج الدراسة الاستطلاعية

#### 2- الدراسة الأساسية

##### 1-2- حدود الدراسة

##### 2-2- منهج الدراسة

##### 3-2- مجتمع الدراسة

##### 4-2- عينة الدراسة

##### 5-2- أدوات الدراسة

##### 6-2- إجراءات الدراسة

##### 7-2- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

**تمهيد:**

يتناول هذا الفصل عرضاً لأهم الإجراءات التي أتبعته في هذه الدراسة والتعريف بأهم الأدوات التي استخدمتها فيها، والخطوات التي أتبعته للتأكد من مدى صلاحيتها في تحقيق فروض هذا البحث وقد تم الإسترشاد في كل ذلك بجميع ما ورد في الفصول السابقة من أفكار وآراء ذات علاقة. وفيما يلي عرض لمحتويات هذا الفصل:

## 1- الدراسة الإستطلاعية:

### 1-1- أهداف الدراسة الإستطلاعية:

إن من أهداف إجراء الدراسة الإستطلاعية هو :

- التحقق من ملاءمة المقياس وفهم المفحوصين لفقراته ومصطلحاته.
- التعرف على ميدان الدراسة وعلى الصعوبات التي قد تواجهها، واكتساب مهارات التعامل الميداني مع أفراد عينة الدراسة، واستغلالها في الدراسة الأساسية.
- التمرن على تطبيق أدوات الدراسة ( الإستبيان والمقياس).
- ضبط الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

### 1-2- إجراءات الدراسة الإستطلاعية :

- عينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها:

تكونت عينة الدراسة الإستطلاعية من (30) أخصائياً نفسياً، وتم اختيارها بطريقة قصدية.

- مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية:

توضح الجداول من (01) إلى (02) خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

- حسب الجنس:

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس:

الجدول رقم(04): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
العدد	7	23	30
النسب المئوية	%23.33	%76.67	% 100

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الإناث والتي بلغت (76.67%) أكبر من نسبة الذكور والتي بلغت (23.33%) .

حسب المؤهل العلمي:

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى الدراسي:

الجدول رقم(05): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المؤهل العلمي

المستوى الدراسي	ليسانس ل م د	ليسانس كلاسيكي	ماستر	ماجستير	المجموع
العدد	8	4	16	2	30
النسب المئوية	26.67%	13.33%	53.33%	6.67%	100%

يتضح من الجدول أعلاه أن أغلب الأخصائيين النفسيين في العينة الاستطلاعية يملكون مستوى ماستر بنسبة (53.33%)، ثم يأتي حاملي مؤهل ليسانس ل م د بنسبة (26.67%)؛ الذي يعتبر المؤهل المطلوب في شروط التوظيف كأخصائي نفسي، بعدها يليه أيضا مؤهل ليسانس كلاسيكي بنسبة (13.33%)، وأخيرا مؤهل الماجستير بنسبة (6.67%) لأنه مؤهل آيل للزوال.

-حسب الخبرة المهنية:

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية:

الجدول رقم(06): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5-15 سنة	أكثر من 15 سنة	المجموع
العدد	15	10	5	40
النسب المئوية	50.00%	33.33%	16.67%	100.00%

يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة حسب سنوات الخبرة المهنية تمثلت في الفئة (الأقل من 5 سنوات) بلغت (50.00%)، تليها الفئة (من 5 الى 15 سنة) والتي بلغت نسبة (33.33%)، وأخيرا الفئة (أكثر من 15 سنة) بلغت نسبة (16.67%)؛ وهي الأقل تواجدا؛ مايعني أن أغلب الأخصائيون النفسيون لا يملكون خبرة مهنية كبيرة.

-حسب متغير العمر:

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير العمر:

الجدول رقم(07): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب العمر

العمر	30-20	-31	-41	أكثر من 50 سنة	المجموع
العدد	17	6	4	3	30
النسب المئوية	56.67%	20.00%	13.33%	10.00%	100%

يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة حسب الفئات العمرية للأخصائيين النفسيين بلغت نسبة (56.67%)، وهي الفئة العمرية (20-30 سنة) تليها الفئة العمرية (31-40 سنة) والتي بلغت نسبة (20.00%)، وبعدها الفئتين العمريتين (41-50 سنة) و(أكثر من 50 سنة) بنسبتين متقاربتين (13.33%) و(10.00%)؛ وهما الأقل تواجدا بين الأخصائيين في العينة الاستطلاعية، ومنه يمكننا القول أن الأخصائيين النفسيين في الدراسة الاستطلاعية أغلبهم شباب تتراوح أعمارهم (من 20 إلى 40 سنة).

2- الدراسة الأساسية:

2-1- حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: لقد إهتمينا في دراستنا بثلاثة متغيرات هم: الممارسة الاكلينيكية الرقمية (المتغير المستقل) - الكفاءة المهنية (متغير وسيطي) - الرضا الوظيفي (متغير تابع).

الحدود البشرية: الخصائيين النفسيين عبر ولاية الجلفة.

الحدود المكانية: مستشفيات وعيادات عبر ولاية الجلفة.

الحدود الزمانية: الموسم الجامعي 2025/2026.

2-2- منهج الدراسة:

سوف تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي "والمنهج الوصفي التحليلي هو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة". (عبد المؤمن، 2008، ص287)

2-3- مجتمع الدراسة:

نجري دراستنا على مجتمع من الأخصائيين النفسيين الممارسين لعملم عبر مراكز وعيادات و مستشفيات ولاية الجلفة.

2-4- عينة الدراسة:

نجري الدراسة على عينة مكونة من (67) من الأخصائيين النفسيين الممارسين لعملم عبر مراكز و عيادات و مستشفيات ولاية الجلفة.

طريقة اختيار العينة:

لقد تم إختيار عينة الدراسة بأسلوب المعاينة غير الاحتمالية وبطريقة قصدية. حيث تمثلت عينة الدراسة في الأخصائيين النفسيين، الذين يشتركون في صفات الممارسة الاكلينكية الرقمية، ويزولون عملهم ميدانيا في عياداتهم أو مراكز نفسية ومستشفيات.

العينة القصدية: هي مجموعة من الوحدات (أفراد، مؤسسات..) يشتركون في صفة واحدة أو صفات معينة، حيث يقصدهم الباحث بغرض تحقيق أهدافه البحثية، ويختار الباحث أفراد هذه العينة إذا ادرك انهم يحققون فعلا أغراض دراسته.(عدس وآخرون، 2003، كما ذكر غريب، 2016، ص108)

خصائص عينة الدراسة الأساسية:

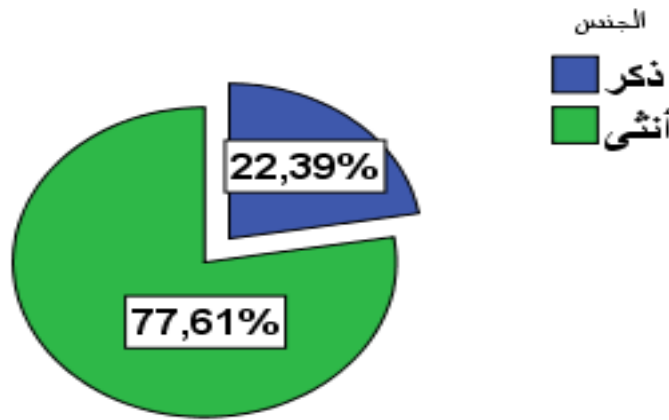
توضح الجداول من (01) إلى (02) خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب المتغيرات التالية:

-حسب الجنس:

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس:

الجدول رقم(08): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
العدد	15	52	67
النسب المئوية	%22.39	%77.61	% 100



الشكل رقم(04): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس

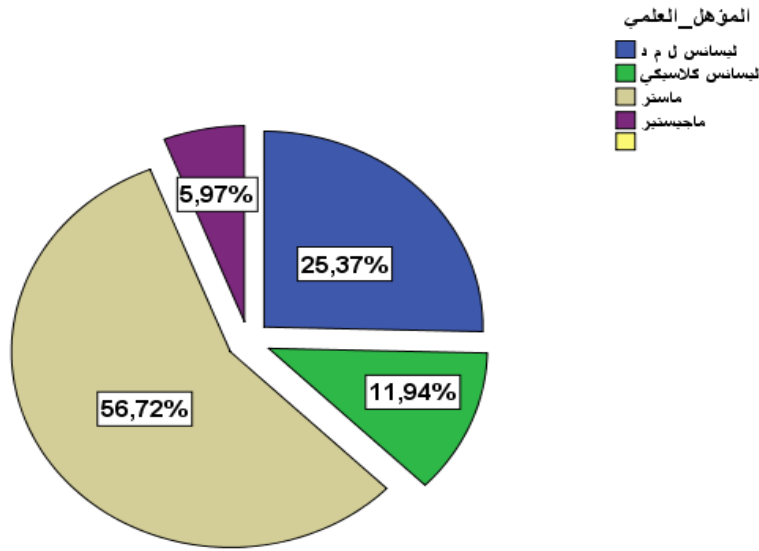
يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن نسبة الإناث والتي بلغت (77.61%) أكبر من نسبة الذكور والتي بلغت (22.39%)؛ مانلاحظه هنا أن نسبة اقبال الأخصائيات النفسيات على الممارسة العيادية أكثر من الذكور.

#### حسب المؤهل العلمي:

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغيرالمستوى الدراسي:

الجدول رقم(09): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المؤهل العلمي

المستوى الدراسي	ليسانس ل م د	ليسانس كلاسيكي	ماجستير	ماجستير	المجموع
العدد	17	8	38	4	67
النسب المئوية	%25.37	%11.94	%56.72	%5.97	%100



الشكل رقم(05): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المؤهل العلمي

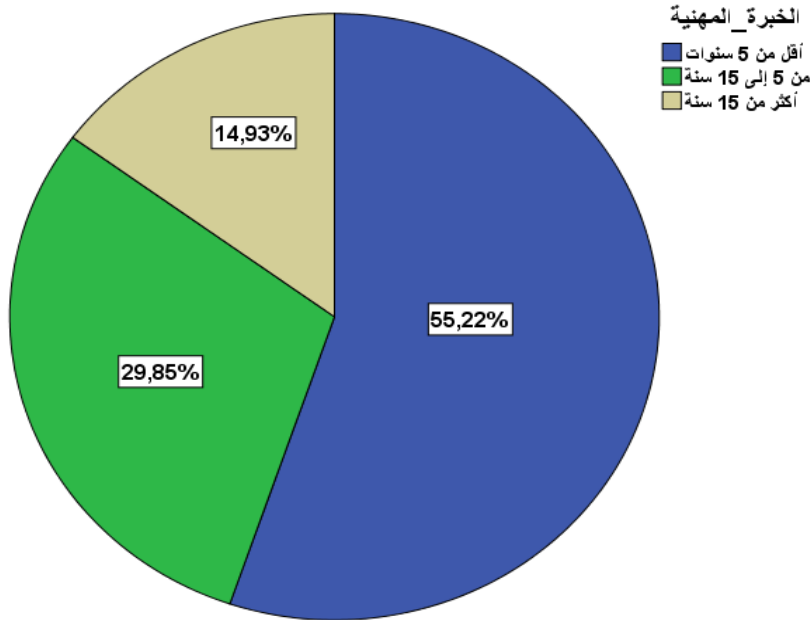
يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن أغلب الأخصائيين النفسيين في العينة الأساسية يملكون مستوى ماجستير بنسبة (56.72%)، ثم يأتي حاملي مؤهل ليسانس ل م د بنسبة (25.37%)؛ الذي يعتبر المؤهل المطلوب في شروط التوظيف كأخصائي نفسي، بعدها يليه أيضا مؤهل ليسانس كلاسيكي بنسبة (11.94%)، وأخيرا مؤهل الماجستير بنسبة(5.97%) لأنهما مؤهلين آيلين للزوال.

-حسب الخبرة المهنية:

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية:

الجدول رقم(10): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5-15 سنة	أكثر من 15 سنة	المجموع
العدد	37	20	10	67
النسب المئوية	%55.22	%29.85	%14.92	%100



الشكل رقم(06): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية

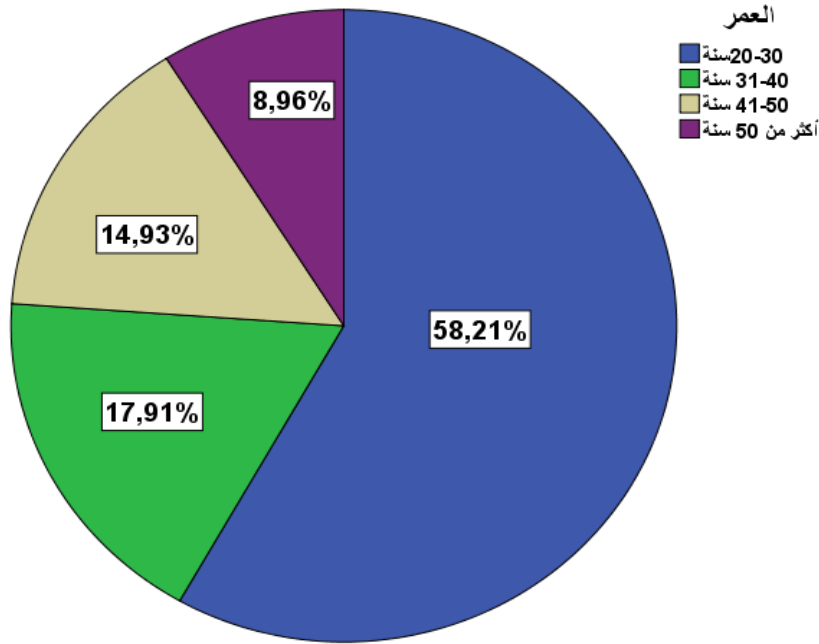
يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن أكبر نسبة حسب سنوات الخبرة المهنية تمثلت في الفئة (الأقل من 5 سنوات) بلغت (%55.22)، تليها الفئة (من 5 إلى 15 سنة) والتي بلغت نسبة (%29.85)، وأخيرا الفئة (أكثر من 15 سنة) بلغت نسبة (%14.92)؛ وهي الأقل تواجدا؛ ما يعني أن أغلب الأخصائيين النفسيين يملكون خبرة مهنية تتراوح ما بين (من 5 إلى 15 سنة) وهي خبرة مهنية جيدة.

-حسب متغير العمر:

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير العمر:

الجدول رقم(11): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب العمر

العمر	30-20 سنة	31-40 سنة	41-50 سنة	أكثر من 50 سنة	المجموع
العدد	39	12	10	6	67
النسب المئوية	58.21%	17.90%	14.93%	8.96%	100%



الشكل رقم(07): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب العمر

يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة حسب الفئات العمرية للأخصائيين النفسيين بلغت نسبة (58.21%)، وهي الفئة العمرية (20-30 سنة) تليها الفئة العمرية (31-40 سنة) والتي بلغت نسبة (17.90%)، وبعدها الفئتين العمريتين (41-50 سنة) و(أكثر من 50 سنة) على التوالي بنسبتي (14.93%) و(8.96%)؛ وهما الأقل تواجدا بين الأخصائيين في العينة الأساسية، ومنه يمكننا القول أن الأخصائيين النفسيين في الدراسة الأساسية أغلبهم شباب تتراوح أعمارهم (من 20 إلى 40 سنة).

2-5- أدوات الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، قامت الباحثة باستخدام الأدوات التالية كأدوات للدراسة الحالية:

❖ مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية:

من إعداد الباحثة (2026)، تم اعاده اعتمادا على دراسات سابقة مع تغيير بعض البنود، تكون المقياس في صورته الأولية على (32) بنداً، تم استبعاد بعض الفقرات المكررة التي تحمل نفس المعنى بعد عرضه على بعض المحكمين من أساتذة وباحثين أكاديميين وأخصائيين في علم النفس إلى أن صدرت الصيغة النهائية والتي تتكون من (28) بنداً، وتشتمل على بُعدين هما: الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين، المتطلبات المهنية للممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين. ويضم البعد الأول (16) عبارة، والبعد الثاني (12) عبارة، وهذا وفق بدائل وما يقابلها من درجة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): البدائل مع درجاتها في مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين

النفسيين الرقمية

البدائل	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق
الدرجات	3	2	1

وصف المقياس:

الهدف الرئيسي: الكشف عن الممارسة الاكلينيكية للأخصائي النفسي الرقمية ومتطلباتها.

طريقة التطبيق: فردي أو جماعي.

مدة التطبيق: تعتمد على المفحوص.

الفئة العمرية: البالغين.

آلية تطبيق القائمة: إذا كانت الفقرة تعبر عن ممارساتك بشكل كبير، فضع إشارة (x) تحت البديل أوافق مقابل الفقرة. بينما إذا كنت غير قادر على اتخاذ القرار؛ أو إذا كانت الفقرة تحتل

الصحة والخطأ، فضع إشارة (x) تحت البديل إلى حد ما مقابل الفقرة. أما في حالة ما إذا كانت الفقرة لا تعبر عن ممارساتك بشكل كبير، فضع إشارة (x) تحت البديل لا أوافق مقابل الفقرة..  
طريقة التفسير: يظهر من خلال جمع الدرجة ما هي الدرجة الأعلى للأكثر ممارسة للعمل العيادي الرقمية.

طريقة التصحيح:

- بالنسبة لبنود كل بعد فيتم كمايلي:

الجدول رقم(13): فقرات أبعاد مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين الرقمية

العدد	الفقرات	البعد
16	من 1 إلى 16	الممارسة الاكلينيكية الرقمية
12	من 17 إلى 28	متطلبات الممارسة الاكلينيكية الرقمية

الخصائص السيكمترية لمقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين:  
أ- الصدق:

الصدق بطريقة الاتساق الداخلي:

للتأكد من فاعلية فقرات أداة الدراسة تم التحقق من توفر صدق الاتساق الداخلي لفقراتها عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والمجموع الكلي لدرجات الأداة، وهذا ما توضحه الجداول التالية:

الجدول رقم (14): يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

متطلبات الممارسة الاكلينيكية الرقمية			الممارسة الاكلينيكية الرقمية		
sig	معامل	البند	sig	معامل	البند

	الارتباط			الارتباط	
0,000	0,634	17- أجدب الأساليب التقنية في ممارستي المهنية	0,000	0,649	1- استخدم البريد الإلكتروني للتواصل مع فريق العمل
0,000	0,757	18- أتقن مهارات توصيل الخدمات للمستفيدين باستخدام الوسائل الرقمية	0,019	0,427	2- استخدم الجوال لإرسال رسائل نصية والتواصل مع العملاء بخصوص تقديم الخدمة لهم
0,002	0,540	19- أتقن مهارات تحويل الملفات الورقية إلى ملفات رقمية	0,000	0,711	3- استخدم الوسائط الإلكترونية في التواصل مع زملاء المهنة بخصوص الممارسات والمواقف المهنية في العمل
0,007	0,485	20- أنمي من قدراتي على التفاعل مع العملاء من خلال وسائل التواصل الاجتماعي	0,009	0,468	4- استخدم البرامج والتطبيقات الإلكترونية في مناقشة قضايا الممارسة مع الأخصائيين النفسيين
0,001	0,575	21- أعمل على اكتساب مهارات التعلم الذاتي الإلكتروني	0,014	0,443	5- أستخدم المقاييس الرقمية في جمع المعلومات عن بعض الحالات أو المبحوثين
0,014	0,444	22- أحترم الثقافات المختلفة لجميع العملاء أثناء المحادثات الإلكترونية	0,000	0,521	6- أستعين بالموافق الإلكترونية المتخصصة في الخدمات النفسية للحصول على معارف ومهارات وقيم جديدة لعملي
0,000	0,610	23- ألتزم بأخلاقيات المهنة في التواصل مع العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي	0,006	0,491	7- أستخدم البرامج والتطبيقات الإلكترونية للتشاور مع المهتمين بالمهنة ولمعرفة الاتجاهات النظرية الحديثة في الممارسة المهنية
0,000	0,645	24- أحترم خصوصية العميل وحقه في تحديد مواعيد المقابلات الكترونياً	0,000	0,650	8- أستخدم شاشات العرض الإلكترونية للإعلان عن أهداف الخدمات النفسية
0,016	0,436	25- أراعي الفروق الفردية بين العملاء في القدرة على استخدام المنصات الإلكترونية	0,000	0,621	9- أتصفح بشكل دوري قواعد البيانات الخاصة بالمنظمات الدولية العاملة في الخدمات

					النفسية والطبية
0,021	0,420	26- ألتزم بالأعراف المجتمعية في ممارسة الخدمات النفسية الرقمية	0,000	0,659	10- أستخدم نظم التعلم التفاعلي عبر الإنترنت لمناقشة المواقف والإجراءات المهنية
0,004	0,514	27- أشارك في التريصات الميدانية الرقمية المتاحة محليا ودوليا	0,004	0,510	11- أقوم بحفظ أنشطة وفعاليات الممارسة المهنية على وحدات حفظ إلكترونية بشكل يضمن سريتها
0,010	0,465	28- أقوم بإعداد دورات تدريبية للأخصائيين النفسيين حضوريا والرقمية	0,000	0,640	12- أستخدم المقاييس الرقمية في جمع المعلومات عن بعض الحالات أو المبحوثين
			0,000	0,733	13- أقدم نصائح وارشادات نفسية الرقمية المختلفة
			0,000	0,671	14- استخدم جميع الوسائط الرقمية للتواصل مع عملائي
			0,000	0,686	15- أقوم بجمع المعلومات حول العملاء الرقمية (الدردشات_ المكالمات_ وثنائق_ فيديوات .....)
			0,000	0,606	16- أنظم جميع أعمالي الإدارية والتقنية باستخدام الرقمنة

\* دال إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.01)$ .

\* دال إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$ .

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل ارتباط جميع فقرات أبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى في

الشخصية مع الدرجة الكلية للمقياس، كان موجبا ومرتقعا و دال إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.01)$ ، و يدل ذلك على تمتع الفقرات بفاعلية عالية، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط في بعد الممارسة

الكلينيكية الرقمية (0.733) و أقل معامل ارتباط (0.427)، أما بعد متطلبات الممارسة الكلينيكية الرقمية فقد كان أعلى معامل ارتباط (0.757) و أدنى معامل ارتباط بلغ (0.420)، و بناء على ما سبق ذكره فقد تحقق الاتساق الداخلي بين فقرات كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

الجدول رقم (15) : يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية للأداة

البعد	معامل ارتباط البعد مع الدرجة الكلية للأداة
الممارسة الكلينيكية الرقمية	0.945
متطلبات الممارسة الكلينيكية الرقمية	0.884

\*\* دال إحصائيا عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ )

نلاحظ من جدول أعلاه أن معامل ارتباط بيرسون جميع الفقرات أبعاد المقاييس الفرعية مع الدرجة الكلية للمقياس كان موجبا و مرتفعا ، و دالا إحصائيا عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ )، و يدل ذلك على تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق.

ب-الثبات: اعتمد في حساب الثبات على طريقة ألفا لكرونباخ:

❖ الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ: تم استخدام معامل الثبات ألفا لكرونباخ لبيان مدى الاتساق في

الاستجابات لجميع بنود الاستبيان (اتساق ما بين البنود)؛ وقد بلغ معامل الثبات كما يلي:

❖

الجدول رقم (16) : يبين توزيع معامل الثبات على أبعاد أداة الدراسة

عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
28	0.892

نلاحظ من الجدول لأن قيم معامل ألفا مساوي إلى (0.892) مما يدل بأن المقياس يتمتع بالاتساق بين مفرداته و عليه فهو يحمل مؤشرات الثبات.

- **الثبات بطريقة التجزئة النصفية:** قمنا بحساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية؛ حيث قسم المقياس إلى جزأين متساويين في كل جزء (14) بندا، إذ احتوى الجزء الأول على البنود الفردية، والجزء الثاني على البنود الزوجية، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين الجزأين، ثم صحح بمعادلة سبيرمان براون.

الجدول رقم(17): يوضح نتائج حساب ثبات مقياس الممارسة الاكلينيكية عن طريق التجزئة

#### النصفية

الثبات	معامل الارتباط	تصحيح بمعادلة سبيرمان براون
التجزئة النصفية	0.873	0.932

\*\*دال عند 0.05

يتضح من الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات يساوي(0.873) وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون أصبح يساوي(0.932)، مما يدل على ثبات المقياس.

#### ❖ مقياس الرضا الوظيفي:

تم إعداد مقياس الرضا الوظيفي من طرف الباحثة حنان أحمد محمد علي (2022) في دراستها الموسومة بعنوان: الرضا الوظيفي كمنبىء بجودة الخدمات الارشادية لدى الأخصائيين النفسيين. تكون المقياس في صورته الأولية من (22) عبارة تقيس الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين

النفسيين، وكل عبارة لها خمسة بدائل ، وهي: موافق بشدة- موافق- محايد- معارض- معارض بشدة، وذلك وفق أربعة أبعاد: الرضا عن الوظيفة (من العبارة 1 إلى العبارة 8)، والرضا عن العلاقات بالعاملين (من العبارة 9 إلى العبارة 13)، والرضا عن الراتب (من العبارة 14 إلى العبارة 18)، والرضا عن أخلاقيات الوظيفة (من العبارة 19 إلى العبارة 22). تم تقدير درجات المقياس بوضع درجة لكل عبارة تتراوح من 5 إلى 1، وذلك كالتالي: موافق بشدة=5، موافق=4، ومحايد=3، ومعارض=2، ومعارض بشدة=1، وكانت طريقة الاجابة بوضع علامة (X) أمام العبارات المناسبة له، حيث تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع درجة الرضا الوظيفي لدى الأخصائي النفسي والعكس بالنسبة للدرجة المنخفضة.

#### الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي:

- الصدق:

#### الصدق بطريقة الاتساق الداخلي:

للتأكد من فاعلية فقرات أداة الدراسة تم التحقق من توفر صدق الاتساق الداخلي لفقراتها عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والمجموع الكلي لدرجات الأداة، وهذا ما توضحه الجداول على التوالي:

الجدول رقم (18): يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

رقم	معامل	SIG	رقم	معامل	SIG
العبارة	الارتباط		العبارة	الارتباط	
1	0,553	0,002	12	0,538	0,002
2	0,580	0,001	13	0,790	0,000
3	0,622	0,000	14	0,562	0,003
4	0,563	0,001	15	0,549	0,007
5	0,680	0,000	16	0,372	0,043
6	0,672	0,000	17	0,649	0,000

0,002	0,533	18	0,000	0,689	7
0,004	0,521	19	0,000	0,735	8
0,000	0,680	20	0,001	0,589	9
0,025	0,410	21	0,000	0,593	10
0,004	0,507	22	0,001	0,571	11

\*مستوى دلالة  $(\alpha = 0.01)$ .

\* دال إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$ .

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل ارتباط جميع فقرات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية لمقياس كان موجبا ومرتفعا و دال إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  ، و يدل ذلك على تمتع الفقرات بفاعلية عالية، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط  $(0.790)$  و أقل معامل ارتباط  $(0.372)$ . و بناء على ما سبق ذكره يمكن القول بتحقق الاتساق الداخلي بين فقرات كل بعد من أبعاد المقياس الفرعي والدرجة الكلية للمقياس.

الجدول رقم (19) : يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية للأداة

معامل ارتباط البعد مع الدرجة الكلية للأداة	البعد
0.879	الرضا عن الوظيفة
0.818	الرضا عن العلاقات بالعاملين
0.416	الرضا عن الراتب
0.593	الرضا عن أخلاقيات الوظيفة

\*\* دال إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$

نلاحظ من جدول أعلاه أن معامل ارتباط بيرسون جميع الفقرات أبعاد المقاييس الفرعية مع الدرجة الكلية للمقياس كان موجبا و مرتفعا ، و دالا إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$ ، و يدل ذلك على تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق.

ب-الثبات: اعتمد في حساب الثبات على طريقة ألفا لكرونباخ:

❖ الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ: تم استخدام معامل الثبات ألفا لكرونباخ لبيان مدى الاتساق في الاستجابات لجميع بنود الاستبيان (اتساق ما بين البنود)؛ وقد بلغ معامل الثبات كما يلي:

الجدول رقم (20) : يبين توزيع معامل الثبات على أبعاد أداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود
0.744	22

نلاحظ من الجدول لأن قيم معامل ألفا مساوي إلى (0.744) مما يدل بأن المقياس يتمتع بالاتساق بين مفرداته، و عليه فهو يحمل مؤشرات الثبات.

• الثبات بطريقة التجزئة النصفية: قمنا بحساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية؛ حيث قسم المقياس إلى جزأين متساويين في كل جزء (11) بندا، إذ احتوى الجزء الأول على البنود الفردية، والجزء الثاني على البنود الزوجية، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين الجزأين، ثم صحح بمعادلة سبيرمان بروان

الجدول رقم(21): يوضح نتائج حساب ثبات مقياس الصلابة النفسية عن طريق التجزئة النصفية

الثبات	معامل الارتباط	تصحيح بمعادلة سبيرمان براون
التجزئة النصفية	0.574	0.730

\*\*دال عند 0.05

يتضح من الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات يساوي (0.574) وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون أصبح يساوي (0.730)، مما يدل على ثبات المقياس.

#### ❖ مقياس الكفاءة المهنية:

قامت روبالينو جيرو وماريل موسو عام (2022) بإعداد مقياس الكفاءة الذاتية في العمل (كما جاء في المطيري بنان هدى، 2025) و خليفة وهو مقياس يتكون من (19) فقرة مقسمة على أربعة أبعاد وهي: بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية (من العبارة 1 إلى العبارة 6)، بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية (من العبارة 7 إلى العبارة 11)، بُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية (من العبارة 12 إلى العبارة 15)، بُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخرين (من العبارة 16 إلى العبارة 19)، ويتم الاجابة على المقياس باستخدام بدائل (أوافق بشدة- أوافق- محايد- لا أوافق بشدة- لا أوافق)، وتوزعت بنود الاستبيان كما يلي :

#### الجدول رقم (22): يبين أبعاد مقياس الكفاءة المهنية مع أرقام فقراتها

الأبعاد	الفقرات	العدد
01 الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية	6-1	6
02 الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية	11-7	5
03 الكفاءة العاطفية الذاتية المنحى	15-12	4
04 الكفاءة العاطفية الموجهة نحو الآخرين	19-16	4

وكانت درجات البدائل على المقياس كمايلي:

#### الجدول رقم (23): بدائل مقياس الكفاءة المهنية ودرجاتها

البدائل	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا اوافق بشدة
---------	------------	-------	-------	----------	---------------

1	2	3	4	5	الدرجة
---	---	---	---	---	--------

حيث يتحصل على أعلى درجة في المقياس (95)، وأدنى درجة (19).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

ت-الصدق:

الصدق بطريقة الاتساق الداخلي:

للتأكد من فاعلية فقرات أداة الدراسة تم التحقق من توفر صدق الاتساق الداخلي لفقراتها عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والمجموع الكلي لدرجات الأداة، وهذا ما توضحه الجداول رقم (25)، (26) على التوالي:

الجدول رقم (24): يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

رقم العبرة	معامل الارتباط	SIG
2	0,595	0,001
3	0,666	0,000
4	0,749	0,000
5	0,623	0,000
6	0,468	0,009
7	0,487	0,006
8	0,644	0,000
9	0,469	0,009
10	0,581	0,001
11	0,721	0,000
12	0,612	0,000
13	0,561	0,001
14	0,746	0,000

0,009	0,467	15
0,000	0,642	16
0,000	0,739	17
0,004	0,506	18
0,004	0,506	19

\*\* دال إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.01)$ .

\* دال إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$ .

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل ارتباط جميع فقرات أبعاد مقياس الكفاءة المهنية مع الدرجة الكلية للمقياس كان موجبا ومرتفعا و دال إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  ، و يدل ذلك على تمتع الفقرات بفاعلية عالية، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط في المقياس  $(0,749)$  و أقل معامل ارتباط  $(0,468)$  وهو دال إحصائيا. و بناء على ما سبق ذكره يمكن القول بتحقيق الاتساق الداخلي بين فقرات كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

الجدول رقم (25) : يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية للأداة

معامل ارتباط البعد مع الدرجة الكلية للأداة	البعد
0.612	الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية
0.838	الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية
0.817	الكفاءة العاطفية الذاتية المنحى
0.624	الكفاءة العاطفية الموجهة نحو الآخرين

\*\* دال إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$

نلاحظ من جدول أعلاه أن معامل ارتباط بيرسون جميع الفقرات أبعاد المقاييس الفرعية مع الدرجة الكلية للمقياس كان موجبا ومرتفعا ، و دالا إحصائيا عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$ ، و يدل ذلك على تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق.

ب-الثبات: اعتمد في حساب الثبات على طريقة ألفا لكرونباخ:

❖ الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ: تم استخدام معامل الثبات ألفا لكرونباخ لبيان مدى الاتساق في الاستجابات لجميع بنود الاستبيان (اتساق ما بين البنود)؛ وقد بلغ معامل الثبات كما يلي:

الجدول رقم (26) : يبين توزيع معامل الثبات على أبعاد أداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود
0.866	19

نلاحظ من الجدول أن قيم معامل ألفا مساوي إلى (0.866) مما يدل بأن المقياس يتمتع بالاتساق بين مفرداته و عليه فهو يحمل مؤشرات الثبات.

• الثبات بطريقة التجزئة النصفية: قمنا بحساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية؛

حيث قسم المقياس إلى جزئين إذ احتوى الجزء الأول على البنود الفردية (10) بنود، والجزء

الثاني على البنود الزوجية (9) بنود، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين الجزئين، ثم

صحح بمعادلة سبيرمان براون

الجدول رقم(27): يوضح نتائج حساب ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عن طريق

التجزئة النصفية

الثبات	معامل الارتباط	تصحيح بمعادلة سبيرمان براون
التجزئة النصفية	0.884	0.938

\*\*دال عند 0.05

يتضح من الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات يساوي (0.884) وبعد تصحيحه بمعادلة

سبيرمان براون أصبح يساوي (0.938) ،مما يدل على ثبات المقياس.

2-6- الأساليب الإحصائية:

- بناء على طبيعة البحث والأهداف التي سعى إلى تحقيقها، سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:
1. التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص أفراد عينة البحث وفقاً للبيانات الشخصية.
  2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لحساب متوسطات عبارات المقاييس وكذلك الدرجات الكلية لأبعاد كل مقياس بناء على استجابات أفراد عينة البحث.
  3. معامل ارتباط بيرسون: لحساب الاتساق الداخلي لفقرات المقاييس.
  4. معامل ألفا كرونباخ: لحساب الثبات لعبارات المقاييس، والعلاقة بين المتغيرات.
  5. اختبار (T-test) للعينتين المستقلتين.
  6. اختبار (T-test) للعينة الواحدة.
  7. معامل الانحدار البسيط.
  8. معامل الانحدار المتعدد.
  9. تحليل التباين الأحادي وان واي.

## الفصل السادس : عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد

1- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى

2- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية

3- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة

4- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة

5- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الخامسة

6- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية السادسة

- خاتمة وتوصيات

**تمهيد:**

يتم في هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها لإختبار فرضيات البحث بإستخدام الأساليب الإحصائية المعتمدة، وذلك بعد تطبيق مقاييس لأفراد عينة الدراسة والمكونة من (67) من الأخصائيين النفسيين، ونكون قد حصلنا على درجات أفراد العينة في متغيرات الدراسة ككل، ثم قمنا بالمعالجة الإحصائية للبيانات قصد التحقق من تأكيد الفرضيات أو نفيها مستخدمين بذلك المتوسطات الحسابية واختبار "ت" والانحراف المعياري، والتي أسفرت على النتائج المبينة كمايلي:

1. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه "مستوى الممارسة الاكلينيكية الرقمية مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين". وللتحقق من صحة الفرض تم حساب المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي ومقارنتهم من خلال اختبار "ت" لعينة واحدة، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (28).

الجدول رقم (28): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي لمقياس

الممارسة الاكلينيكية الرقمية بأبعاده لدى عينة الدراسة

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة sig
الدرجة الكلية للمقياس	67	69.895	56.00	8.170	13.920	0.000
بعد الممارسة الاكلينيكية الرقمية	67	30.597	32.00	3.709	-3.096	0.003
بعد متطلبات الممارسة الاكلينيكية الرقمية	67	30.566	24.00	3.847	9.347	0.000

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (28) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية في مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية لدى أفراد عينة الدراسة قدر بـ (69.895)، وهذه الدرجة أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس الذي قدر بـ (56.00) حسب مفتاح تصحيح المقياس (أنظر وصف المقياس)، وقيمة الانحراف المعياري (8.170)، وهذا الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً حيث بلغ مستوى المعنوية (sig=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، كما بلغ مستوى المعنوية (sig) في بعد الممارسة الاكلينيكية الرقمية قيمة (0.003 = sig) ، بينما في بعد متطلبات الممارسة

الاكاديمية الرقمية بلغ مستوى المعنوية ( $0.000 = sig$ )؛ وعليه فمستوى الممارسة الاكاديمية الرقمية مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.

### مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

بعد عرض نتائج الفرض الأول توصلنا إلى أن الأخصائيين النفسيين يملكون مستوى عال في ممارستهم الاكاديمية الرقمية؛ وهذا ما يجعلهم يتوجهون نحو الممارسة الاكاديمية الرقمية ومواكبة التطور التكنولوجي، بدلا من الممارسة التقليدية، وأصبحت الرعاية النفسية تحت ظل تكنولوجيا الصحة الرقمية، وقد اتفقت نتائج هاته الفرضية جزئيا مع نتائج دراسة العنزي صالح بن هليل (2023) الموسومة بعنوان: واقع الممارسة المهنية الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين التي أظهرت نتائجها أن أفراد العينة يستخدمون الوسائل والتطبيقات الرقمية بشكل متوسط بنسبة (73.3%)، وأن أكثر هذه الوسائل استخدامًا هو الجوال لإرسال رسائل نصية والتواصل مع العملاء. وايضا اتفقت مع نتائج دراسة المقرحي سعاد ابوبكر امحمد (2025) التي سلطت الضوء على موضوع دور التحول الرقمي في تعزيز كفاءة الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، وأسفرت نتائجها عن وجود مستوى عالٍ من الوعي بالتحول الرقمي، حيث أكد 100% من أفراد العينة على فوائده للممارسة المهنية، كما أكد الرزازي المصطفى (2024) في دراسته الموسومة بمسارات تعزيز الرعاية الصحية النفسية من خلال تكنولوجيا الصحة الرقمية والذكاء الاصطناعي: الفرص والتحديات والاتجاهات المستقبلية، بأنه على الرغم من أن الأدوات الرقمية تعد بتقديم رعاية شخصية وأكثر فعالية، تزداد المخاوف من تهميش الأساليب التقليدية والاعتماد المتزايد على الحلول الرقمية... مما يتطلب أطرا تنظيمية شاملة تضمن الاستخدام الآمن لهذه التقنيات، وتوفير حماية من إساءة استخدام البيانات الشخصية، وتحافظ على المبادئ الأخلاقية في الرعاية الصحية النفسية. كما اتفقت أيضا مع نتائج دراسة خلف، محمد عبد الحكيم عبد الحميد (2021) التي تناولت موضوع المهارات المهنية الرقمية وعلاقتها بعائد الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: دراسة مطبقة على خريجين الخدمة الاجتماعية، والتي توصلت نتائجها إلى أن جميع الأبعاد المرتبطة باستخدام المهارات المهنية الرقمية جاءت بمستوى مرتفع.

2. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه "مستوى الكفاءة المهنية مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين". وللتحقق من صحة الفرض تم حساب المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي ومقارنتهم من خلال اختبار "ت" لعينة واحدة، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (29).

الجدول رقم(29): يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط للكفاءة المهنية

بأبعادها لدى الأخصائيين النفسيين

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة sig
الدرجة الكلية	67	69.358	57.00	8.229	12.292	0.000
بعد الكفاءة المهنية	67	23.641	18.00	3.369	13.705	0.000
بعد الكفاءة الاجتماعية المهنية	67	18.537	15.00	2.618	11.056	0.000
بعد الكفاءة العاطفية الذاتية المنحى	67	15.313	12.00	2.112	12.841	0.000
بعد الكفاءة العاطفية الموجهة نحو الآخرين	67	11.865	12.00	1.808	-0.608	0.545

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (29) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية في مقياس الكفاءة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة قدر بـ (69.358)، وهذه الدرجة أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس الذي قُدر بـ (57.00) حسب مفتاح تصحيح المقياس (أنظر وصف المقياس)، وقيمة الانحراف المعياري (8.229)، وهذا الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً حيث بلغ مستوى المعنوية (sig=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، كما بلغ مستوى المعنوية (sig) في كل من بعد الكفاءة المهنية و بعد الكفاءة الاجتماعية المهنية و بعد الكفاءة العاطفية الذاتية المنحى قيمة (sig=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهي دالة إحصائياً عن وجود فروق بين المتوسطين

الحسابي والفرضي، بينما في بعد الكفاءة العاطفية الموجهة نحو الآخرين بلغ مستوى المعنوية ( $\text{sig} = 0.545$ )؛ وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $0.05$ )، وبالتالي غير دالة احصائياً عن وجد فروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي؛ فيمكننا القول بأن هناك مستوى متوسط من الكفاءة المهنية العاطفية الموجهة نحو الآخرين. وعليه فمستوى الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين مرتفع.

### مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

بعد عرض نتائج الفرض الثاني توصلنا إلى أن الأخصائيين النفسيين يملكون مستوى عال من الكفاءة المهنية؛ التي تظهر في شكل كفاءة اجتماعية مهنية وكفاءة عاطفية ذاتية المنحى، بينما مستوى الكفاءة العاطفية الموجهة نحو الآخرين متوسط، وهذا متفق مع نتائج دراسة مالك يوسف مالك بخيت، مريم عادل عبد الرحيم قسم الله (2023) التي توصلت نتائجها إلى أن الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تتسم بالارتفاع. واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة العنزي صالح بن هليل (2023) حيث توصلت نتائجها إلى أن المهارات المهنية للممارسة الرقمية متوافرة بشكل جيد بنسبة ( $75.30\%$ )، وأن أهم هذه المهارات هو الالتزام بالأخلاق المهنية في التعامل مع العملاء عبر وسائط التواصل الاجتماعي.

### 3. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه «مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين».

و للتحقق من صحة الفرض تم حساب المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي ومقارنتهم من خلال

اختبار "ت" لعينة واحدة، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (30).

الجدول رقم (30): يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي بأبعاده لدى الأخصائيين النفسيين

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للمقياس	67	84.656	66.00	7.161	21.324	0.000
بعد الرضا عن الوظيفة	67	31.925	24.00	3.924	16.529	0.000
بعد الرضا عن العلاقات بالعاملين	67	19.656	15.00	1.610	23.673	0.000
بعد الرضا عن الراتب	67	16.955	15.00	2.292	6.981	0.000
بعد الرضا عن أخلاقيات الوظيفة	67	16.119	12.00	2.279	14.790	0.000

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (30) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة قدر بـ (84.656)، وهذه الدرجة أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس الذي قُدر بـ (66.00) حسب مفتاح تصحيح المقياس (أنظر وصف المقياس)، وقيمة الانحراف المعياري (7.161)، وهذا الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً حيث بلغ مستوى المعنوية (sig=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، كما بلغ مستوى المعنوية (sig) في كل من بعد الرضا عن الوظيفة و بعد الرضا عن العلاقات بالعاملين بعد الرضا عن الراتب و بعد الرضا عن أخلاقيات الوظيفة قيمة (sig=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهي دالة إحصائياً عن وجود فروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي؛ وعليه فمستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين مرتفع.

### مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

بعد عرض نتائج الفرض الثالث توصلنا إلى أن الأخصائيين النفسيين يملكون مستوى عال من الرضا الوظيفي؛ التي تظهر في شكل رضا وظيفي عام و رضا وظيفي عن العلاقات بالعاملين و عن الراتب و عن أخلاقيات الوظيفة؛ وهذا ما تفق مع نتائج دراسة حنان أحمد محمد علي (2021) التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي كمنبئ بجودة الخدمات الإرشادية لدى الأخصائيين النفسيين، وقد توصلت نتائجها إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين مرتفع. كما اختلفت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة أبو لقمة سارة عبدالرحيم (2022) التي توصلت نتائجها إلى أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى عينة الدراسة. ونعزو الارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بأنهم يتسمون بالتعاون بينهم وبين زملائهم في العمل، كما أن لديهم نموا إيجابيا في العلاقات الشخصية الوظيفية، وشعورهم الدائم بالانتماء لمجموعة العمل، والواقعية والتفائل الدائم، كما أنهم يشعرون بالأمن والاستقرار الوظيفي و الرضا ، والاستعداد لإبراز قدراتهم الإبداعية والابتكارية، وتتوفر لديهم الصحة البدنية والنفسية السليمة للموقف الوظيفي، كما أنهم يؤدون الواجبات الوظيفية الجديدة بسرعة؛ وهذه كلها مؤشرات للرضا الوظيفي.

### 4. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه "يوجد أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الكفاءة

المهنية لدى الأخصائيين النفسيين."

لاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية و الكفاءة المهنية لدى أفراد العينة ، وذلك عن طريق المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ كما هو موضح في الجدول

التالي:

الجدول رقم (31): يوضح معامل الارتباط للعلاقة بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية و الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
الممارسة الاكلينيكية الرقمية / الكفاءة المهنية	0.549	0.000	دال احصائيا

من خلال الجدول (31) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للممارسة الاكلينيكية الرقمية والدرجة الكلية للكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين بلغ (0.549)، ومنه يتضح أن هناك ارتباطا بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين والكفاءة المهنية لديهم؛ إلا أن تأثير الممارسة الاكلينيكية الرقمية على الكفاءة المهنية سوف يتضح لنا من خلال تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد، و لقد تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار، وذلك بعد التحقق من أثر الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين على الكفاءة المهنية بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(32): أثر الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين على الكفاءة المهنية

الممارسة الاكلينيكية الرقمية	معامل الارتباط R	التحديد R <sup>2</sup>	معامل الانحدار β	قيمة F	درجة الحرية	sig
الممارسة الاكلينيكية الرقمية / الكفاءة المهنية	0.558	0.311	0.445	14.472	66	0.000

من خلال الجدول رقم(32) يتبين لنا ما يلي:

- نتائج أسلوب تحليل الانحدار البسيط أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين، وأن هذه العلاقة تمثل (55.80%) حسب معامل الارتباط. وأن مستوى الممارسة الاكلينيكية الرقمية بلغ حسب معامل التحديد(31.10%) من التباين الكلي في مستوى الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين. كما أن الممارسة الاكلينيكية الرقمية الأكثر تفسيراً للاختلاف - حسب معامل الانحدار - في مستوى الكفاءة المهنية تتمثل في (0.445)، والتي تتمتع بعلاقة ارتباطية

معنوية موجبة بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والكفاءة المهنية. وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والكفاءة المهنية، ونقبل الفرضية البديلة التي تقر وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والكفاءة المهنية ؛ وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائيا، ومنه وجود أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين.

### مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

بعد عرض نتائج الفرض الرابع توصلنا إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائيا، ومنه وجود أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين. وقد اتفقت جزئيا مع نتائج دراسة خلف، محمد عبد الحكيم عبد الحميد (2021) التي تناولت موضوع المهارات المهنية الرقمية وعلاقتها بعائد الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: دراسة مطبقة على خريجين الخدمة الاجتماعية، والتي أكدت نتائجها على أنه توجد علاقة طردية دالة إحصائيا بين المهارات الرقمية وعائد الممارسة المهنية لخريجي الخدمة الاجتماعية كذلك توصلت الدراسة إلى مؤشرات للتدخل المهني لتحسين كلا من المهارات المهنية الرقمية وعائد الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بشكل عام والعمل مع الحالات الفردية بشكل خاص.

بالمقابل يمكننا التوقع أن هناك تحد واضح بين الانسان والذكاء الاصطناعي؛ هنا يمكننا المقارنة ما بين الممارسة المهنية للأخصائي النفسي الرقمية التي لها علاقة بكفاءته المهنية والممارسة العلاجية عبر التطبيقات التي تقدم التشخيص والعلاج والتقييم النفسي؛ وهذا ما ذكره ( Heather Stringer,2025) أنه لتعزيز دعم استخدام علماء النفس للعلاجات الرقمية في الممارسة السريرية، عقدت الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) شراكة في أوائل عام 2023 مع شركة "بيج هيلث"، إحدى الشركات الرائدة في تطوير هذه التدخلات، وقد طورت الشركة تطبيق "سليبيو آر إكس" (SleepioRx)، الذي يقدم العلاج السلوكي المعرفي (CBT) عبر الأجهزة المحمولة للأشخاص الذين يعانون من الأرق المزمن، حيث يخضع المرضى لتقييم أولي للنوم، ويتلقون علاجًا سلوكيًا معرفيًا مصممًا خصيصًا لمعالجة مشاكل النوم التي يعانون منها. كما طورت الشركة أيضًا تطبيق "دايلايت آر إكس" (DaylightRx)، وهو علاج رقمي آخر مدعوم بالأبحاث لاضطراب القلق العام. وعلى عكس تطبيقات الصحة التي تساعد على تخفيف التوتر أو إنقاص الوزن، تستخدم العلاجات الرقمية

مثل "سليبيو آر إكس" و"دايلايت آر إكس" تقنيات قائمة على الأدلة، وقد أظهرت تحسنات سريرية ملموسة في علاج الحالات الطبية من خلال تجارب عشوائية مضبوطة.

### 5. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه: « يوجد أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الرضا

الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين. »

لاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية و الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين، وذلك عن طريق المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (33): يوضح معامل الارتباط بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية و الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين

المتغيرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
الممارسة الاكلينيكية الرقمية/ الرضا الوظيفي	0.284	0.020	دال احصائيا

من خلال الجدول (33) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للممارسة الاكلينيكية الرقمية والدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بلغ (0.284)، ومنه يتضح أن هناك ارتباطاً بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين والرضا الوظيفي لديهم؛ إلا أن تأثير الممارسة الاكلينيكية الرقمية على الرضا المهني سوف يتضح لنا من خلال تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار، و لقد تم تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار البسيط، وذلك بعد التحقق من أثر الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين على الرضا الوظيفي بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(34): أثر الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين على الرضا الوظيفي

الممارسة الاكلينيكية الرقمية	معامل	معامل	معامل	قيمة F	درجة	sig
الممارسة الاكلينيكية الرقمية / الكفاءة المهنية	الارتباط R	التحديد R <sup>2</sup>	الانحدار β	الحرية		
	0.284	0.081	0.249	5.723	66	0.020

من خلال الجدول رقم(34) يتبين لنا ما يلي:

- نتائج أسلوب تحليل الانحدار أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والرضا الوظيفي للأخصائيين النفسيين، وأن هذه العلاقة تمثل (28.40%) حسب معامل الارتباط. وأن مستوى الممارسة الاكلينيكية الرقمية بلغ حسب معامل التحديد(8.10%) من التباين الكلي في مستوى الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين. كما أن الممارسة الاكلينيكية الرقمية الأكثر تفسيراً للاختلاف - حسب معامل الانحدار - في مستوى الكفاءة المهنية تتمثل في (0.249)، والتي تتمتع بعلاقة ارتباطية معنوية موجبة بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والرضا الوظيفي. وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والرضا الوظيفي، ونقبل الفرضية البديلة التي تقر وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والرضا الوظيفي؛ وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والرضا الوظيفي، ومنه وجود أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.

#### مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

بعد عرض نتائج الفرض الرابع توصلنا إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الممارسة الاكلينيكية الرقمية والرضا الوظيفي، ومنه وجود أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين لدى الأخصائيين النفسيين. وهذا ما لمحت له دراسة صباح حسن على أحمد(2026) التي كشفت نتائجها إلى ضرورة الاهتمام بالتكنولوجيا الرقمية لكي يتمكن الأخصائيون الاجتماعيون من اكتساب المعرفة والمهارات والخبرات والقدرات المهنية والثقافية

لكي يتمكنوا من القيام بأدوارهم بكفاءة وفعالية، وبالتالي يحدث الرضا عن العمل؛ حيث جمعت بين الممارسة الاكلينيكية واكتساب المعرفة والمهارات والخبرات والقدرات المهنية التي كلها تشمل الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين.

## 6. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية السادسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه: « يوجد أثر للكفاءة المهنية على الرضا الوظيفي لدى

الأخصائيين النفسيين.".

لاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الكفاءة المهنية و الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين ، وذلك عن طريق المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (35): يوضح معامل الارتباط بين العلاقة بين الكفاءة المهنية و الرضا الوظيفي لدى

الأخصائيين النفسيين

المتغيرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	الدالة الاحصائية
	بيرسون		
الكفاءة المهنية/ الرضا الوظيفي	0.549	0.020	دال احصائيا

من خلال الجدول (35) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للكفاءة المهنية والدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بلغ (0.549)، ومنه يتضح أن هناك ارتباطاً بين الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين والرضا الوظيفي لديهم؛ إلا أن تأثير الكفاءة المهنية على الرضا المهني سوف يتضح لنا من خلال تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار، و لقد تم تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار البسيط، وذلك بعد التحقق من أثر الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين على الرضا الوظيفي بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(36): أثر الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين على الرضا الوظيفي

الممارسة الاكلينيكية الرقمية	معامل	معامل	معامل	قيمة F	درجة	sig
الكفاءة المهنية/ الرضا الوظيفي	الارتباط R	التحديد R <sup>2</sup>	الانحدار β	الحرية		
	0.549	0.301	0.478	27.999	66	0.000

من خلال الجدول رقم(36) يتبين لنا ما يلي:

- نتائج أسلوب تحليل الانحدار البسيط أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي للأخصائيين النفسيين، وأن هذه العلاقة تمثل (54.90%) حسب معامل الارتباط. وأن مستوى الكفاءة المهنية بلغ حسب معامل التحديد (30.10%) من التباين الكلي في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين. كما أن الكفاءة المهنية الأكثر تفسيراً للاختلاف - حسب معامل الانحدار - في مستوى الرضا الوظيفي تتمثل في (0.478)، والتي تتمتع بعلاقة ارتباطية معنوية موجبة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي. وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي، ونقبل الفرضية البديلة التي تقر وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية و الرضا الوظيفي؛ وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الكفاءة المهنية و الرضا الوظيفي، ومنه وجود أثر للكفاءة المهنية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.

## مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

بعد عرض نتائج الفرض السادس توصلنا إلى هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائيا بين الكفاءة المهنية و الرضا الوظيفي، ومنه وجود أثر للكفاءة المهنية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين، وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية بنتائج دراسة برزوان حسيبة (2016) الموسومة بعنوان الرضا المهني و الكفاءة المهنية لدى الأخصائي النفسي العيادي في الجزائر، وقد توصلت نتائجها إلى أن الرضا المهني لدى أغلب الأخصائيين النفسيين الممارسين مرتبط بالنتائج الإيجابية التي يمكن أن يتحصلوا عليها، كما أن نقص الرضا المهني مرتبط بعدم الكفاءة المهنية التي هي بدورها مرتبطة بنقص التكوين.

خاتمة

## خاتمة:

لقد هدفت دراستنا إلى التعرف على مستويات كل من: الممارسة الاكلينيكية الرقمية والكفاءة المهنية والرضا الوظيفي، والكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين هاته المتغيرات، ومدى الأثر بين كل متغير والآخر لدى الأخصائيين النفسيين المنتشرين عبر مستشفيات ومراكز الصحية ونفسية والعيادات بولاية الجلفة. وعليه فقد توصلنا بعد طرح تساؤلات واختبار فرضيات الدراسة إلى أن الممارسة الاكلينيكية الرقمية مرتبطة بالكفاءة المهنية، وهذا يتوقف على شخصية وأسلوب الأخصائي النفسي العيادي، بالإضافة إلى المهارات المعرفية و العمل على تطويرها؛ و هذا ما يتأكد لنا استنادا على التصريحات التالية: " الكفاءة المهنية مرتبطة بالمهارات الذاتية و التكوين المتواصل"، " الكفاءة المهنية هي قدرة الأخصائي على الاستماع للآخر و الإستعاب و عدم الحكم و السر المهني و التحكم في الوسائل"، " مميزات الكفاءة المهنية مرتبطة بمهارات شخصية و نظرية و تطبيقية"، التي ذكرنا ها سابقا في التراث النظري، كما توصلنا إلى أن الرضا المهني مرتبط بالكفاءة المهنية، وهذا مرتبط بالنتائج الإيجابية التي يمكن أن يتحصلوا عليها، كما أن نقص الرضا المهني مرتبط بعدم الكفاءة المهنية التي هي بدورها مرتبطة بنقص التكوين. وعليه فقد توصلنا عمليا إلى النتائج التالية:

1. مستوى الممارسة الاكلينيكية الرقمية مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.
2. مستوى الكفاءة المهنية مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.
3. مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى الأخصائيين النفسيين.
4. يوجد أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين.
5. يوجد أثر للممارسة الاكلينيكية الرقمية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.
6. يوجد أثر للكفاءة المهنية على الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.

ومن خلال ماسبق يمكننا اقتراح بعض المقترحات كمساهمة منا في اثراء البحث العلمي وفتح المجال أمام الدراسات القادمة لتناول موضوعات قد تكون أكثر أهمية من موضوعنا وهي كما يلي:

- اتاحة مشاريع ناشئة للطلاب تستغل الفضاء الرقمي كمنصات وتطبيقات تقدم خدمات نفسية متنوعة: للتشخيص والوقاية والعلاج، واستشارات وارشادات نفسية الرقمية المختلفة.
- العمل على تكثيف دورات تكوينية حضورية والرقمية لتشجيع الممارسة الاكلينيكية الرقمية واثبات نجاعتها وفعاليتها في الأداء والنواتج.

# قائمة المصادر و المراجع

## أولاً : المصادر

القرآن الكريم

## ثانياً: المراجع العربية

- بالي محمود على عطية.(2025). الإخصائي الاجتماعي الإكلينيكي الرقمي: إطار للممارسة المهنية الذكية في الخدمة الاجتماعية. مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية.
- خلف، محمد عبد الحكيم عبد الحميد. (2021). المهارات المهنية الرقمية وعلاقتها بعائد الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: دراسة مطبقة على خريجين الخدمة الاجتماعية. مجلة الخدمة الاجتماعية، مج. 2021، ع. 70، ج. 1، ص ص. 89-138.
- الزروق فاطمة الزهراء.(2016). جودة الممارسة النفسانية في البيئة الجزائرية في ظل بعض المعطيات. مجلة العلوم الاجتماعية. العدد17. جامعة البليدة2، الجزائر.
- صباح حسن على أحمد.(2026). مقومات استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحقيق جودة الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي. مقال بمجلة مستقبل العلوم الاجتماعية. المجلد 24، العدد 5 - الرقم المسلسل للعدد 5 يناير 2026، الصفحة 3-62.
- العنزي أ. ب. ه. (2023). واقع الممارسة المهنية الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين: دراسة تطبيقية على العاملين في المؤسسات الطبية الحكومية بمدينة الرياض. مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية، 3(2). استرجع في من <https://rssj.ncss.gov>
- عيساني إبراهيم وزقاي عبد الإله. (2025). تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى الأخصائي النفسي العيادي بالمراكز الإستشفائية. دراسة ميدانية لـ 80 حالة بمدينة مغنية. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العيادي. معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية. المركز الجامعي- مغنية.
- فروج سهام، شايقة مريم البتول.(2021). مستوى الرضا عن العمل العيادي لدى الأطباء الأخصائيين النفسانيين في المؤسسة الصحية"دراسة ميدانية بالمستشفى(240) سرير - الأغواط-". مذكرة ماستر في علوم التربية، تخصص علم النفس العيادي. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة عمار ثليجي الأغواط.
- المحامدي ريهام سالم عبد المحسن.(2022). الممارسة المهنية الالكترونية للخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمي. كلية العلوم الاجتماعية، قسم الخدمة الاجتماعية، جامعة أم القرى.

- المطيري بنان بنت جفين منير، خليفة هدى عاصم محمد.(2025) . الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدي عينة من موظفي دور رعاية الاحداث بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم التربوية و النفسية. المؤسسة العربية للتربية والعلوم و الآداب. مصر.9(47)، ص ص 685-736.
- المقرحي سعاد ابوبكر امحمد.(2025). دور التحول الرقمي في تعزيز كفاءة الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي. مجلة العماد للعلوم الانسانية والتطبيقية. المجلد الأول، العدد الثاني، 2025.
- clinic cleveland، تمت مراجعته طبياً آخر تحديث في 2022/01/04  
<https://my.clevelandclinic.org>

### ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- Heather, Stringer.(2025).Technology is reshaping practice to expand psychology's reach. APA. Date created: January 1, 2025. Vol. 56, No. 1. Print version: page 66.  
<https://www.apa.org/monitor>
- Shilpa;Amin,MD.(2019).CAQ,FAAFP,FamilMedicine,Women'sHealth,Geriatrics,Integrative Medicine,clinical Research, Juris prudence- Written by Rachel Nail,MSN,CRNA on March 5,2019.
- clinic cleveland2022/01/04 في تحديث آخر طبياً (، تمت مراجعته طبياً آخر تحديث في 2022/01/04 في  
<https://my.clevelandclinic.org>
- <https://my.clevelandclinic.org>

الملاحق

## مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين

معلومات عامة:

- الجنس: ذكر  أنثى
- العمر: 20-30 سنة  31-40 سنة  41-50 سنة  أكبر من 50 سنة
- المستوى التعليمي: ليسانس نظام كلاسيكي  ليسانس نظام م د  ماجستير  دكتوراه
- العمر: 20-30 سنة  31-40 سنة  41-50 سنة  أكثر من 50 سنة
- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 15 سنة  أكثر من 15 سنة

المحور الأول: الممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين  
المحور الثاني: المتطلبات المهنية للممارسة الاكلينيكية الرقمية للأخصائيين النفسيين

الرقم	الفقرة	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق
1	استخدم البريد الإلكتروني للتواصل مع فريق العمل			
2	استخدم الجوال لإرسال رسائل نصية والتواصل مع العملاء بخصوص تقديم الخدمة لهم			
3	استخدم الوسائط الإلكترونية في التواصل مع زملاء المهنة بخصوص الممارسات والمواقف المهنية في العمل			
4	استخدم البرامج والتطبيقات الإلكترونية في مناقشة قضايا الممارسة مع الأخصائيين النفسيين			
5	أستخدم المقاييس الرقمية في جمع المعلومات عن بعض الحالات أو المبحوثين			
6	أستعين بالمواقع الإلكترونية المتخصصة في الخدمات النفسية للحصول على معارف ومهارات وقيم جديدة لعملي			
7	أستخدم البرامج والتطبيقات الإلكترونية للتشاور مع المهتمين بالمهنة ولمعرفة الاتجاهات النظرية الحديثة في الممارسة المهنية			
8	أستخدم شاشات العرض الإلكترونية للإعلان عن أهداف الخدمات النفسية			
9	أصفح بشكل دوري قواعد البيانات الخاصة بالمنظمات الدولية العاملة في الخدمات النفسية والطبية			
10	أستخدم نظم التعلم التفاعلي عبر الإنترنت لمناقشة المواقف والإجراءات المهنية			
11	أقوم بحفظ أنشطة وفعاليات الممارسة المهنية على وحدات حفظ إلكترونية بشكل يضمن سريتها			
12	أستخدم المقاييس الرقمية في جمع المعلومات عن بعض الحالات أو المبحوثين			
13	أقدم نصائح وارشادات نفسية رقمية مختلفة			
14	استخدم جميع الوسائط الرقمية للتواصل مع عملائي			
15	أقوم بجمع المعلومات حول العملاء الرقمية (الدرشات_ المكالمات_ وثنائق_ فيديوات .....			
16	أنظم جميع أعمالى الإدارية والتقنية باستخدام الرقمنة			
17	أجيد الأساليب التقنية في ممارستى المهنية			
18	أتقن مهارات توصيل الخدمات للمستخدمين باستخدام الوسائل الرقمية			
19	أتقن مهارات تحويل الملفات الورقية إلى ملفات رقمية			

			أنمي من قدراتي على التفاعل مع العملاء من خلال وسائل التواصل الاجتماعي	20
			أعمل على اكتساب مهارات التعلم الذاتي الإلكتروني	21
			أحترم الثقافات المختلفة لجميع العملاء أثناء المحادثات الإلكترونية	22
			ألتزم بأخلاقيات المهنة في التواصل مع العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي	23
			أحترم خصوصية العميل وحقه في تحديد مواعيد المقابلات إلكترونياً	24
			أراعي الفروق الفردية بين العملاء في القدرة على استخدام المنصات الإلكترونية	25
			ألتزم بالأعراف المجتمعية في ممارسة الخدمات النفسية الرقمية	26
			أشارك في التبرعات الميدانية الرقمية المتاحة محلياً ودولياً	27
			أقوم بإعداد دورات تدريبية للأخصائيين النفسيين حضورياً والرقمية	28

## مقياس الكفاءة المهنية

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة أوافق
1	أستطيع البقاء هادئاً عند مواجهة المشكلات في العمل لأنني أثق في قدراتي					
2	أستطيع الحصول على حلول متعددة عندما تواجهني مشكلة في العمل					
3	أستطيع التعامل مع أي مشكلة تواجهني في العمل					
4	خبرتي السابقة في العمل جعلتني مستعداً لمستقبلي الوظيفي					
5	أحقق أهدافي التي أعدتها لنفسني في العمل					
6	أشعر بأنني مستعد لما تتطلبه الوظيفة مني					
7	أبدأ بمحادثة شخص لا أعرفه جيداً في العمل					
8	أطلب المساعدة في العمل عندما أحتاجها					
9	أستطيع أن أجعل الأشخاص الذين يعملون معي ينصتون إلى آرائي					
10	أتعاون مع أشخاص لا أشاركهم الرأي في العمل					
11	أتحكم في المواقف الصعبة مع الآخرين في العمل					
12	أميز المشاعر السلبية بطريقة صحيحة					
13	أعرف ما الذي يسبب لي المشاعر السلبية في العمل					
14	أعالج المشاعر السلبية في العمل					
15	أكون في الحالة النفسية التي تتناسب مع المواقف في العمل					
16	أميز عندما يواجه الآخرون مشاعر سلبية بطريقة صحيحة					
17	أدرك م الذي تسببه المشاعر السلبية للآخرين في العمل					
18	أساعد الآخرين على معالجة المشاعر السلبية في العمل					
19	أساعد الآخرين في أن يكونوا في الحالة النفسية التي تتناسب مع المواقف في العمل					

## مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	تشعرني وظيفتي بأنني شخص له قيمة في المجتمع					
2	أرفض ترك العمل في المؤسسة التي أعمل فيها بحثا عن راتب أفضل					
3	تجعلني مؤهلاتي العلمية أقوم بالمهام المطلوبة مني					
4	أحضر المؤتمرات والندوات والدورات لاكتساب الخبرات المتعلقة بالعمل الإرشادي والنفسي					
5	يُعد العمل الي أقوم به جزء مهم من حياتي					
6	أطور من البرامج العلاجية والإرشادية بشكل مستمر					
7	يوجد تعاون بين العاملين في المجال النفسي					
8	لدي فرص متاحة للابتكار والابداع في العمل					
9	أشعر بالاحترام والتقدير بين العاملين في المجال النفسي					
10	يشارك العاملون بعضهم بعضا في حل المشكلات					
11	أحرص على الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع الأخصائيين النفسيين في المؤسسات الأخرى					
12	علاقاتي مع جميع العملاء جيدة					
13	يكفي الراتب احتياجاتي الشخصية والأسرية					
14	يناسب الراتب الجهد الذي أقوم به في العمل كأخصائي نفسي					
15	نظام الرواتب الموضوعه تناسب الجميع					
16	يوفر راتب التقاعد الشهري للأخصائيين النفسيين حياة كريمة في المستقبل					
17	توفر لي وظيفتي فرصا لتأمين مستقبلي من خلال التأمين والتقاعد					
18	استمع لمشكلات العملاء الخاصة بهم					
19	أحافظ على أسرار العملاء					
20	أعمل لساعات طويلة إذا ما تطلب الأمر ذلك مع العملاء					
21	أتابع المشكلات المتعلقة بالمؤسسة وأعمل على حلها					
22	أفضل مصلحة المؤسسة على المصلحة الخاصة					

**spss** ملاحق

العينة الاستطلاعية:

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية في مقياس الممارسة	ذكر	7	71,1429	7,53721	2,84880
	أنثى	23	69,9130	9,01470	1,87969
الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي	ذكر	7	82,8571	4,98092	1,88261
	أنثى	23	85,1739	7,64349	1,59378
الدرجة الكلية في مقياس الكفاءة المهنية	ذكر	7	69,1429	6,25643	2,36471
	أنثى	23	75,1304	7,78871	1,62406

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي	ليسانس ل م د	8	86,5000	7,34847	2,59808	80,3565	92,6435	71,00	94,00
	ليسانس كلاسيكي	4	89,2500	9,32291	4,66146	74,4152	104,0848	77,00	99,00
	ماستر	16	82,5000	6,35610	1,58902	79,1131	85,8869	68,00	94,00
	ماجستير	2	85,0000	5,65685	4,00000	34,1752	135,8248	81,00	89,00
	Total	30	84,6333	7,10261	1,29675	81,9812	87,2855	68,00	99,00
الدرجة الكلية في مقياس الكفاءة المهنية	ليسانس ل م د	8	75,5000	11,33893	4,00892	66,0204	84,9796	59,00	93,00
	ليسانس كلاسيكي	4	80,0000	6,48074	3,24037	69,6877	90,3123	73,00	86,00
	ماستر	16	70,7500	4,98665	1,24666	68,0928	73,4072	59,00	81,00
	ماجستير	2	78,0000	1,41421	1,00000	65,2938	90,7062	77,00	79,00
	Total	30	73,7333	7,79449	1,42307	70,8228	76,6438	59,00	93,00
بعد الممارسة الاكلينيكية الرقمية	ليسانس ل م د	8	40,1250	4,22366	1,49329	36,5939	43,6561	33,00	46,00
	ليسانس كلاسيكي	4	40,5000	7,18795	3,59398	29,0624	51,9376	30,00	46,00
	ماستر	16	38,6875	6,01907	1,50477	35,4802	41,8948	26,00	47,00
	ماجستير	2	43,5000	,70711	,50000	37,1469	49,8531	43,00	44,00
	Total	30	39,6333	5,48656	1,00170	37,5846	41,6820	26,00	47,00

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي	أقل من 5 سنوات	15	84,1333	7,45335	1,92445	80,0058	88,2609	68,00	94,00
	من 5 إلى 15 سنة	10	85,9000	8,31932	2,63080	79,9487	91,8513	71,00	99,00

	أكثر من 15 سنة	5	83,6000	3,04959	1,36382	79,8134	87,3866	80,00	88,00
	Total	30	84,6333	7,10261	1,29675	81,9812	87,2855	68,00	99,00
الدرجة الكلية في مقياس الكفاءة المهنية	أقل من 5 سنوات	15	73,5333	8,58459	2,21653	68,7793	78,2873	59,00	93,00
	من 5 إلى 15 سنة	10	76,1000	7,97844	2,52301	70,3926	81,8074	59,00	86,00
	أكثر من 15 سنة	5	69,6000	1,94936	,87178	67,1796	72,0204	67,00	72,00
	Total	30	73,7333	7,79449	1,42307	70,8228	76,6438	59,00	93,00
بعد الممارسة الاكلينيكية الرقمية	أقل من 5 سنوات	15	39,4000	5,57802	1,44024	36,3110	42,4890	26,00	46,00
	من 5 إلى 15 سنة	10	40,2000	6,54557	2,06989	35,5176	44,8824	30,00	47,00
	أكثر من 15 سنة	5	39,2000	3,42053	1,52971	34,9529	43,4471	36,00	45,00
	Total	30	39,6333	5,48656	1,00170	37,5846	41,6820	26,00	47,00

### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي	20-30 سنة	17	83,8235	5,98159	1,45075	80,7481	86,8990	68,00	94,00
	31-40 سنة	6	87,5000	9,35414	3,81881	77,6834	97,3166	74,00	99,00
	41-50 سنة	4	80,5000	9,29157	4,64579	65,7150	95,2850	71,00	93,00
	أكثر من 50 سنة	3	89,0000	2,00000	1,15470	84,0317	93,9683	87,00	91,00
	Total	30	84,6333	7,10261	1,29675	81,9812	87,2855	68,00	99,00
الدرجة الكلية في مقياس الكفاءة المهنية	20-30 سنة	17	71,2941	8,06818	1,95682	67,1458	75,4424	59,00	93,00
	31-40 سنة	6	77,1667	7,73089	3,15612	69,0536	85,2797	69,00	86,00
	41-50 سنة	4	74,2500	2,36291	1,18145	70,4901	78,0099	71,00	76,00
	أكثر من 50 سنة	3	80,0000	7,54983	4,35890	61,2452	98,7548	73,00	88,00
	Total	30	73,7333	7,79449	1,42307	70,8228	76,6438	59,00	93,00
بعد الممارسة الاكلينيكية الرقمية	20-30 سنة	17	38,5882	5,00074	1,21286	36,0171	41,1594	26,00	47,00
	31-40 سنة	6	39,3333	7,33939	2,99629	31,6311	47,0356	30,00	47,00
	41-50 سنة	4	42,5000	6,35085	3,17543	32,3944	52,6056	33,00	46,00
	أكثر من 50 سنة	3	42,3333	2,08167	1,20185	37,1622	47,5045	40,00	44,00
	Total	30	39,6333	5,48656	1,00170	37,5846	41,6820	26,00	47,00

## الخصائص السيكومترية:

### Correlations

		الدرجة الكلية في مقياس الممارسة الإكلينيكية الرقمية
استخدم البريد الإلكتروني للتواصل مع فريق العمل	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,649 ,000 30
استخدم الجوال لإرسال رسائل نصية والتواصل مع العملاء بخصوص تقديم الخدمة لهم	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,427 ,019 30
استخدم الوسائط الإلكترونية في التواصل مع زملاء المهنة بخصوص الممارسات والمواقف المهنية في العمل	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,711 ,000 30
استخدم البرامج والتطبيقات الإلكترونية في مناقشة قضايا الممارسة مع الأخصائيين النفسيين	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,468 ,009 30
أستخدم المقاييس الرقمية في جمع المعلومات عن بعض الحالات أو المبحوثين	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,443 ,014 30
أستعين بالمواقع الإلكترونية المتخصصة في الخدمات النفسية للحصول على معارف ومهارات وقيم جديدة لعملي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,521 ,000 30
أستخدم البرامج والتطبيقات الإلكترونية للتشاور مع المهتمين بالمهنة ولمعرفة الاتجاهات النظرية الحديثة في الممارسة المهنية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,491 ,006 30
أستخدم شاشات العرض الإلكترونية للإعلان عن أهداف الخدمات النفسية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,650 ,000 30
أتصفح بشكل دوري قواعد البيانات الخاصة بالمنظمات الدولية العاملة في الخدمات النفسية والطبية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,621 ,000 30

أستخدم نظم التعلم التفاعلي عبر الإنترنت لمناقشة المواقف والإجراءات المهنية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,659 ,000 30
أقوم بحفظ أنشطة وفعاليات الممارسة المهنية على وحدات حفظ إلكترونية بشكل يضمن سريتها	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,510 ,004 30
أستخدم المقاييس الرقمية في جمع المعلومات عن بعض الحالات أو المبحوثين	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,640 ,000 30
أقدم نصائح وارشادات نفسية الرقمية المختلفة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,733 ,000 30
استخدم جميع الوسائط الرقمية للتواصل مع عملائي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,671 ,000 30
أقوم بجمع المعلومات حول العملاء الرقمية (الدرشات_ المكالمات_وثائق_ فيديوات).....	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,686 ,000 30
أنظم جميع أعمالني الإدارية والتقنية باستخدام الرقمنة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,606 ,000 30
أجيد الأساليب التقنية في ممارستي المهنية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,634 ,000 30
أتقن مهارات توصيل الخدمات للمستفيدين باستخدام الوسائل الرقمية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,757 ,000 30
أتقن مهارات تحويل الملفات الورقية إلى ملفات رقمية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,540 ,002 30

أنمي من قدراتي على التفاعل مع العملاء من خلال وسائل التواصل الاجتماعي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,485 ,007 30
أعمل على اكتساب مهارات التعلم الذاتي الإلكتروني	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,275 ,141 30
أحترم الثقافات المختلفة لجميع العملاء أثناء المحادثات الإلكترونية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,444 ,014 30
ألتزم بأخلاقيات المهنة في التواصل مع العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,212 ,260 30
أحترم خصوصية العميل وحقه في تحديد مواعيد المقابلات الكترونيا	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,645 ,000 30
أراعي الفروق الفردية بين العملاء في القدرة على استخدام المنصات الإلكترونية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,436 ,016 30
ألتزم بالأعراف المجتمعية في ممارسة الخدمات النفسية الرقمية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,420 ,021 30
أشارك في التبرصات الميدانية الرقمية المتاحة محليا ودوليا	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,514 ,004 30
أقوم بإعداد دورات تدريبية للأخصائيين النفسيين حضوريا والرقمية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,465 ,010 30
الدرجة الكلية في مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية	Pearson Correlation N	1 30

#### Correlations

		الدرجة الكلية في مقياس الممارسة الكلينيكية الرقمية	بعد الممارسة الكلينيكية الرقمية	بعد متطلبات الممارسة الكلينيكية الرقمية
الدرجة الكلية في مقياس الممارسة الكلينيكية الرقمية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  30	,945**  30	,884**  30
بعد الممارسة الكلينيكية الرقمية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,945**  30	1  30	,682**  30
بعد متطلبات الممارسة الكلينيكية الرقمية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,884**  30	,682**  30	1  30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	28

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,768
		N of Items	14 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,817
		N of Items	14 <sup>b</sup>
	Total N of Items		28
Correlation Between Forms			,873
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,932
	Unequal Length		,932
Guttman Split-Half Coefficient			,928

a. The items are: الوسائط استخدم , العمل فريق مع للتواصل الالكتروني البريد استخدم , العمل في المهنية والمواقف الممارسات بخصوص المهنة زملاء مع التواصل في الالكترونية البرامج استخدم ,المبحوثين أو الحالات بعض عن المعلومات جمع في الرقمية المقاييس استخدم في الحديثة النظرية الاتجاهات ولمعرفة بالمهنة المهتمين مع للتشاور الإلكترونية والتطبيقات في العاملة الدولية بالمنظمات الخاصة البيانات قواعد دوري بشكل أتصفح ,المهنية الممارسة حفظ وحدات على المهنية الممارسة وفعاليات أنشطة بحفظ أقوم , والطبية النفسية الخدمات بجمع أقوم ,المختلفة الرقمية نفسية وارشادات نصائح أقدم ,سريتها يضمن بشكل إلكترونية أجيد ,.....) فيديوات \_وثائق\_المكالمات \_الدرشات) الرقمية العملاء حول المعلومات ,رقمية ملفات إلى الوردية الملفات تحويل مهارات أتقن ,المهنية ممارستي في التقنية الأساليب مع التواصل في المهنة بأخلاقيات ألترم ,ني الإلكتروني الذاتي التعلم مهارات اكتساب على أعمل على القدرة في العملاء بين الفردية الفروق أراعي ,الاجتماعي التواصل وسائل عبر العملاء ودوليا محليا المتاحة الرقمية الميدانية التريصات في أشارك ,الإلكترونية المنصات استخدام

b. The items are: بخصوص العملاء مع والتواصل نصية رسائل لإرسال الجوال استخدم ,مهم الخدمة تقديم مع الممارسة قضايا مناقشة في الإلكترونية والتطبيقات البرامج استخدم ,لهم الخدمة تقديم على للحصول النفسية الخدمات في المتخصصة الإلكترونية بالمواقع أستعين ,النفسيين الأخصائيين أهداف عن للإعلان الإلكترونية العرض شاشات استخدم ,لعملي جديدة وقيم ومهارات معارف ,المهنية والإجراءات المواقف لمناقشة الإنترنت عبر التفاعلي التعلم نظم استخدم ,النفسية الخدمات جميع استخدم ,المبحوثين أو الحالات بعض عن المعلومات جمع في الرقمية المقاييس استخدم ,الرقمنة باستخدام والتقنية الإدارية أعمال جميع أنظم , عملائي مع للتواصل الرقمية الوسائط على قدراتي من أنمي ,الرقمية الوسائل باستخدام للمستفيدين الخدمات توصيل مهارات أتقن العملاء لجميع المختلفة الثقافات أحترم ,الاجتماعي التواصل وسائل خلال من العملاء مع التفاعل ,الالكترونية المقابلات مواعيد تحديد في وحقه العميل خصوصية أحترم ,الإلكترونية المحادثات أثناء تدريبية دورات بإعداد أقوم , الرقمية النفسية الخدمات ممارسة في المجتمعية بالأعراف ألترم . والرقمية حضوريا النفسيين للأخصائيين

### Correlations

		الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي
تشعرني وظيفتي بأنني شخص له قيمة في المجتمع	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,553 ,002 30
أرفض ترك العمل في المؤسسة التي أعمل فيها بحثا عن راتب أفضل	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,580 ,001 30
تجعلني مؤهلاتي العلمية أقوم بالمهام المطلوبة مني	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,622 ,000 30
أحضر المؤتمرات والندوات والدورات لاكتساب الخبرات المتعلقة بالعمل الإرشادي والنفسي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,563 ,001

		N	30
يُعد العمل الي اقوم به جزء مهم من حياتي	Pearson Correlation	,680	
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	30
أطور من البرامج العلاجية والارشادية بشكل مستمر	Pearson Correlation	,672	
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	30
يوجد تعاون بين العاملين في المجال النفسي	Pearson Correlation	,689	
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	30
لدي فرص متاحة للابتكار والابداع في العمل	Pearson Correlation	,735	
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	30
أشعر بالاحترام والتقدير بين العاملين في المجال النفسي	Pearson Correlation	,589	
	Sig. (2-tailed)	,001	
		N	30
يشارك العاملين بعضهم بعضا في حل المشكلات	Pearson Correlation	,593	
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	30
أحرص على الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع الأخصائيين النفسيين في المؤسسات الأخرى	Pearson Correlation	,571	
	Sig. (2-tailed)	,001	
		N	30
علاقاتي مع جميع العملاء جيدة	Pearson Correlation	,538	
	Sig. (2-tailed)	,002	
		N	30
يكفي الراتب احتياجاتي الشخصية والأسرية	Pearson Correlation	,790	
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	30
يناسب الراتب الجهد الذي أقوم به في العمل كأخصائي نفسي	Pearson Correlation	,562	
	Sig. (2-tailed)	,003	
		N	30
نظام الرواتب الموضوعه تناسب الجميع	Pearson Correlation	,549	
	Sig. (2-tailed)	,007	
		N	30
يوفر راتب التقاعد الشهري للأخصائيين النفسيين حياة كريمة في المستقبل	Pearson Correlation	,372	
	Sig. (2-tailed)	,043	
		N	30
توفر لي وظيفتي فرصا لتأمين مستقبلي من خلال التأمين والتقاعد	Pearson Correlation	,649	
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	30
استمع لمشكلات العملاء الخاصة بهم	Pearson Correlation	,533	

		Sig. (2-tailed)	,002
		N	30
أحافظ على أسرار العملاء	Pearson Correlation	,521	
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	30	
أعمل لساعات طويلة إذا ما تطلب الأمر ذلك مع العملاء	Pearson Correlation	,680	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
أتابع المشكلات المتعلقة بالمؤسسة وأعمل على حلها	Pearson Correlation	,410	
	Sig. (2-tailed)	,025	
	N	30	
أفضل مصلحة المؤسسة على المصلحة الخاصة	Pearson Correlation	,507	
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	30	
الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي	Pearson Correlation	1	
	N	30	

#### Correlations

	الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي	بعد الرضا عن الوظيفة	بعد الرضا عن العلاقات العاملين	بعد الرضا عن الراتب	بعد الرضا عن أخلاقيات الوظيفة
الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,879** 30	,818** ,000 30	,416* ,022 30	,593** ,001 30
بعد الرضا عن الوظيفة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,879** ,000 30	1 ,756** 30	,067 ,727 30	,400* ,028 30
بعد الرضا عن العلاقات عن العاملين	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,818** ,000 30	,756** ,000 30	1 ,250 ,183 30	,286 ,126 30
بعد الرضا عن الراتب	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,416* ,022 30	,067 ,727 30	,250 ,183 30	1 ,900 30
بعد الرضا عن أخلاقيات الوظيفة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,593** ,001 30	,400* ,028 30	,286 ,126 30	1 ,900 30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	22

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,577
		N of Items	11 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,616
		N of Items	11 <sup>b</sup>
	Total N of Items		22
Correlation Between Forms			,574
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,730
	Unequal Length		,730
Guttman Split-Half Coefficient			,727

a. The items are: مؤهلاتي تجعلني ,المجتمع في قيمة له شخص بأني وظيفتي تشعرني تعاون يوجد ,حياتي من مهم جزء به اقوم الي العمل يُعد ,مني المطلوبة بالمهمات أقوم العلمية ,النفسي المجال في العاملين بين والتقدير بالاحترام أشعر , النفسى المجال في العاملين بين ,الأخرى المؤسسات في النفسيين الأخصائيين مع صداقات لإقامة المتاحة الفرص على أحرص لي توفر ,الجميع تناسب الموضوع الرواتب نظام , والأسرية الشخصية احتياجاتي الراتب يكفي أتابع ,العملاء أسرار على أحافظ , والتقاعد التأمين خلال من مستقبلي لتأمين فرصا وظيفتي . حلها على وأعمل بالمؤسسة المتعلقة المشكلات

b. The items are: أفضل راتب عن بحثا فيها أعمل التي المؤسسة في العمل ترك أرفض ,والنفسي الارشادي بالعمل المتعلقة الخبرات لاكتساب والدورات والندوات المؤتمرات أحرص في والابداع للابتكار متاحة فرص لدي ,مستمر بشكل والارشادية العلاجية البرامج من أطور , جيدة العملاء جميع مع علاقتي , المشكلات حل في بعضا بعضهم العاملين يشارك ,العمل الشهري التقاعد راتب يوفر , نفسى كأخصائى العمل في به أقوم الذي الجهد الراتب يناسب أعمل , بهم الخاصة العملاء لمشكلات استمع , المستقبل في كريمة حياة النفسيين للأخصائيين المصلحة على المؤسسة مصلحة أفضل ,العملاء مع ذلك الأمر تطلب ما إذا طويلة لساعات الخاصة.

### Correlations

		الدرجة الكلية في مقياس الكفاءة المهنية
أستطيع البقاء هادئا عند مواجهة المشكلات في العمل لأنني أثق في قدراتي	Pearson Correlation	,519
	Sig. (2-tailed)	,003

		N	30
أستطيع الحصول على حلول متعددة عندما تواجهني مشكلة في العمل	Pearson Correlation	,595	
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
أستطيع التعامل مع أي مشكلة تواجهني في العمل	Pearson Correlation	,666	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
خبرتي السابقة في العمل جعلتني مستعدا لمستقبلي الوظيفي	Pearson Correlation	,749	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
أحقق أهدافي التي أعددتها لنفسي في العمل	Pearson Correlation	,623	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
أشعر بأنني مستعد لما تتطلبه الوظيفة مني	Pearson Correlation	,468	
	Sig. (2-tailed)	,009	
	N	30	
أبدأ بمحادثة شخص لا أعرفه جيدا في العمل	Pearson Correlation	,487	
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	30	
أطلب المساعدة في العمل عندما أحتاجها	Pearson Correlation	,644	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
أستطيع أن أجعل الأشخاص الذين يعملون معي ينصتون إلى آرائي	Pearson Correlation	,469	
	Sig. (2-tailed)	,009	
	N	30	
أتعاون مع أشخاص لا أشاركهم الرأي في العمل	Pearson Correlation	,581	
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
أتحكم في المواقف الصعبة مع الآخرين في العمل	Pearson Correlation	,721	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
أميز المشاعر السلبية بطريقة صحيحة	Pearson Correlation	,612	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
أعرف ما الذي يسبب لي المشاعر السلبية في العمل	Pearson Correlation	,561	
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
أعالج المشاعر السلبية في العمل	Pearson Correlation	,746	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	

أكون في الحالة النفسية التي تتناسب مع المواقف في العمل	Pearson Correlation	,467
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
أميز عندما يواجه الآخرون مشاعر سلبية بطريقة صحيحة	Pearson Correlation	,642
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
أدرك م الذي تسببه المشاعر السلبية للآخرين في العمل	Pearson Correlation	,739
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
أساعد الآخرين على معالجة المشاعر السلبية في العمل	Pearson Correlation	,506
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
أساعد الآخرين في أن يكونوا في الحالة النفسية التي تتناسب مع المواقف في العمل	Pearson Correlation	,506
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
الدرجة الكلية في مقياس الكفاءة المهنية	Pearson Correlation	1
	N	30

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,866	19

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,729
		N of Items	10 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,752
		N of Items	9 <sup>b</sup>
	Total	N of Items	19
	Correlation Between Forms		,884
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,938
	Unequal Length		,938
	Guttman Split-Half Coefficient		,938

a. أستطيع البقاء هادئاً عند مواجهة المشكلات في العمل لأنني أتق في قدراتي، أستطيع التعامل مع أي مشكلة تواجهني في العمل، أحقق أهدافي التي أعددتها لنفسي في العمل، أبدأ بمحادثة شخص لا أعرفه جيداً في العمل، أستطيع أن أجعل الأشخاص الذين يعملون معي ينصتون إلى آرائني، أتحكم في المواقف الصعبة مع الآخرين في العمل، أعرف ما الذي يسبب لي المشاعر السلبية في العمل، أكون في الحالة النفسية التي تتناسب مع المواقف في العمل، أدرك م الذي تسببه المشاعر السلبية للآخرين في العمل، أساعد الآخرين في أن يكونوا في الحالة النفسية التي تتناسب مع المواقف في العمل.

b. أساعد الآخرين في أن يكونوا في الحالة النفسية التي تتناسب مع المواقف في العمل، أستطيع الحصول على حلول متعددة عندما تواجهني مشكلة في العمل، خبرتي السابقة في العمل جعلتني مستعداً لمستقبلي الوظيفي، أشعر بأنني مستعد لما تتطلبه الوظيفة مني، أطلب المساعدة في العمل عندما أحتاجها، أتعاون مع أشخاص لا أشاركهم الرأي في العمل، أميز المشاعر السلبية بطريقة صحيحة، أعالج المشاعر السلبية في العمل، أميز عندما يواجه الآخرون مشاعر سلبية بطريقة صحيحة، أساعد الآخرين على معالجة المشاعر السلبية في العمل.

## اختبار الفرضيات: الفرضية الأولى:

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية في مقياس الممارسة الاكاديمية الرقمية	67	69,8955	8,17078	,99822

### One-Sample Test

	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الدرجة الكلية في مقياس الممارسة الاكاديمية الرقمية	13,920	66	,000	13,89552	11,9025	15,8885

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الممارسة الاكاديمية الرقمية	67	30,5970	3,70936	,45317

### One-Sample Test

Test Value = 32

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الممارسة الاكلينيكية الرقمية	-3,096	66	,003	-1,40299	-2,3078	-,4982

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد متطلبات الممارسة الاكلينيكية الرقمية	30	30,5667	3,84782	,70251

### One-Sample Test

Test Value = 24

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد متطلبات الممارسة الاكلينيكية الرقمية	9,347	29	,000	6,56667	5,1299	8,0035

الفرضية الثانية:

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية في مقياس الكفاءة المهنية	67	69,3582	8,22911	1,00535

### One-Sample Test

Test Value = 57

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الدرجة الكلية في مقياس الكفاءة المهنية	12,292	66	,000	12,35821	10,3510	14,3654

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الكفاءة المهنية	67	23,6418	3,36966	,41167

### One-Sample Test

Test Value = 18

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الكفاءة المهنية	13,705	66	,000	5,64179	4,8199	6,4637

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الكفاءة المهنية الاجتماعية	67	18,5373	2,61886	,31994

### One-Sample Test

Test Value = 15

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الكفاءة المهنية الاجتماعية	11,056	66	,000	3,53731	2,8985	4,1761

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الكفاءة العاطفية الذاتية المنحى	67	15,3134	2,11208	,25803
بعد الكفاءة الموجهة نحو الآخرين	67	11,8657	1,80819	,22091

### One-Sample Test

Test Value = 12

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الكفاءة العاطفية الذاتية المنحى	12,841	66	,000	3,31343	2,7983	3,8286
بعد الكفاءة الموجهة نحو الآخرين	-,608	66	,545	-,13433	-,5754	,3067

## الفرضية الثالثة:

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي	67	84,6567	7,16167	,87494

### One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي	21,324	66	,000	18,65672	16,9098	20,4036

Test Value = 66

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الرضا عن الوظيفة	67	31,9254	3,92472	,47948

### One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الرضا عن الوظيفة	16,529	66	,000	7,92537	6,9681	8,8827

Test Value = 24

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الرضا عن العلاقات عن العاملين	67	19,6567	1,61012	,19671
بعد الرضا عن الراتب	67	16,9552	2,29250	,28007

### One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الرضا عن العلاقات عن العاملين	23,673	66	,000	4,65672	4,2640	5,0495

Test Value = 15

بعد الرضا عن الراتب	6,981	66	,000	1,95522	1,3960	2,5144
---------------------	-------	----	------	---------	--------	--------

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الرضا عن أخلاقيات الوظيفة	67	16,1194	2,27984	,27853

### One-Sample Test

Test Value = 12

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الرضا عن أخلاقيات الوظيفة	14,790	66	,000	4,11940	3,5633	4,6755

## الفرضية الرابعة والخامسة والسادسة:

## Regression

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,284 <sup>a</sup>	,081	,067	6,91842

a. Predictors: (Constant), الرقمية الاكلينيكية الممارسة مقياس في الكلية الدرجة

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67,230	7,334		9,167	,000
	الدرجة الكلية في مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية	,249	,104	,284	2,392	,020

a. Dependent Variable: الدرجة الكلية في مقياس الرضا الوظيفي

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,549 <sup>a</sup>	,301	,290	6,03319

a. Predictors: (Constant), المهنية الكفاءة مقياس في الكلية الدرجة

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,537	6,302		8,177	,000
	الدرجة الكلية في مقياس الكفاءة المهنية	,478	,090	,549	5,291	,000

a. Dependent Variable: الوظيفي الرضا مقياس في الكلية الدرجة

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,284 <sup>a</sup>	,081	,067	6,91842

a. Predictors: (Constant), الرقمية الاكلينيكية الممارسة مقياس في الكلية الدرجة

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67,230	7,334		9,167	,000
	الدرجة الكلية في مقياس الممارسة الاكلينيكية الرقمية	,249	,104	,284	2,392	,020

a. Dependent Variable: الوظيفي الرضا مقياس في الكلية الدرجة