الجمـــــهورية الجـــــزائرية الديمقراطيـــــة الشعبيـــــة

وزارة التعليـــم العالـــــي والبـــــحث العلمـــــــــي

جـــامعة عمـــــار ثليـــــــــجي بـــــــالاغـــــواط

كـــليـــــة العـــــلوم الإنســـانيـــة و الاجتماعيـــــــة

قســـــــم علـــم النفس وعـلوم التربية والارطـــــفونيـــا

الموضوع:

التوافق المهني و علاقته بالصحة النفسية لـــــــــدى العمـــــــــــــــال

دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء – وكالة الحلفة.

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

إعداد الطالب:

– الأخضر رينوبة

إشراف الأستاذ:

– محمد الأمين عياط

الموسم الجامعي : 2019/2018

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿..يرفع الله الذين آمنوا منكم
والذين أوتوا العلم درجات والله
بما تعملون خبير﴾

سورة المجادلة، الآية 11.

كلمة شكر

قال الله تعالى:

"وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِين" الآية 19 من سورة النمل.

وقال رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم " عن ابي هريرة"

~ من لم يشكر الناس لم يشكر الله ~حديث صحيح رواه الترميذي في صحيح الجامع رقم (6661)، وصححه الألباني.

وقال أيضا:

~ من صنع إليكم معروفا كافئوه فإن لم تجدوا ما تكافئوه به فادعوا له حتى ترو أنكم كافأتموه....~ رواه ابو داود رقم (1676)، وصححه الألباني.

بداية أشكر الله عز وجل على توفيقه لنا في إنجاز هذا البحث، ثم أتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذي الفاضل الأستاذ: **محمد الأمين عياط** لتفضله بقبول الإشراف على رسالتنا وهذا رغم مشاغله وارتباطاته وضيق وقته، إلا انه لم يبخل علينا بالنصائح والتوجيهات والملاحظات القيمة، والتي بدونها لم نكن لنتمكن من إعداد هذا البحث فأرجو من الله عز وجل أن يجعلها في ميزان حسناته.

كما أتقدم بالشكر لكل من رئيس القسم: **عاجب بومدين** وكل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية عامة، و أساتذة علم النفس خاصة.

كما أتقدم بالشكر إلى كل عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الجلفة و إلى كل الأصدقاء الذين ساعدوني في هذا البحث.

الإهداء

اهدي ثمرة هذا الجهد إلى **الوالدين الكريمين** اللذين قال فيهما المولى عز وجل:

"وَوَصَّيْنَاالْإِنسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا..."الآية □□ من سورة

الأحقاف□

إلى" **زوجتي الغالية** "و ابنتي " **ندى فرح** "**إخوتي**و كل **أقاربي** من قريب أومن بعيد.

إلى طلبة قسم ثانية ماستر علم النفس عامة وطلبة قسم **ثانية ماستر تخصص علم النفس العمل**

والتنظيم والموارد البشرية خاصة إلى كل من أكن لهم التقدير والاحترام.

إلى كل أ**صدقائي** وكل من فتح هذه المذكرة

إلى كل من نسيه قلمي ولم ينسه قلبي.

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة هذا الجهد.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى التوافق المهني بأبعاده ومستوى الصحة النفسية، والكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس، الأقدمية، المؤهل العلمي لدى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي.

عينة ومجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من 300 عامل بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة، وقد تم اختيار 60 عاملاً بطريقة عشوائية لتكوين عينة الدراسة.

الأدوات والأساليب الاحصائية: تم الاعتماد على استبياني التوافق المهني واستبيان الصحة النفسية كأداة لجمع البيانات، وقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتحقق من العلاقة بين متغيرات الدراسة، واستخدم اختبار ت للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في التوافق المهني.

نتائج الدراسة:

– هناك علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين مستوى التوافق المهني ومستوى الصحة النفسية للعمال بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

– هناك علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين مستوى التوافق المهني ومستوى الصحة النفسية للعمال بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة والتي مصدرها علاقات العمل و طبيعة العمل وظروفه.

– لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين مستوى التوافق المهني ومستوى الصحة النفسية للعمال بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة والتي مصدرها الترقية والأجر.

– لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير كل من الجنس والأقدمية والمستوى التعليمي لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

الاقتراحات:

1– إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بعلاقة التوافق المهني و الصحة النفسية لدى موظفي المؤسسات الخدماتية والحكومية في الجزائر.

2– تعزيز إحساس العاملين بقيم عدالة اجراءات الترقية عن طريق السماح للعاملين بإبداء الآراء والمقترحات والاستفسار عن المعلومات المتعلقة بها.

3– إطلاع الموظف دائماً على كل ما يستجد من المعلومات والمتعلقة بطبيعة الوظيفة التي يؤديها.

4– تقديم برامج إرشادية وتدريبية مختصة في تنمية المهارات لتحقيق مستوى أفضل في التوافق المهني لدى الموظفين.

5– الاهتمام بعملية الاتصال بين الموظفين والرؤساء، من أجل تحقيق عملية اتصال فعالة.

6– مراعاة العلاقات الإنسانية داخل هذه المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: **– التوافق المهني.**

– الصحة النفسية.

Résumé de l'étude:

Cette étude visait à identifier la nature de la relation entre le niveau de compatibilité professionnelle et ses dimensions et le niveau de santé mentale, et à détecter les différences de niveau de compatibilité professionnelle selon la variable de genre, l'ancienneté, la qualification scientifique des travailleurs de la Caisse nationale de sécurité sociale des travailleurs de Galja

Méthodologie de l'étude: Le chercheur s'est appuyé sur l'approche descriptive utilisée dans cette étude

Échantillon de l'étude et société: La population de l'étude est composée de 300 travailleurs du Fonds national d'assurance sociale des travailleurs de Jaljafa, dont soixante ont été choisis au hasard pour constituer l'échantillon de l'étude

Méthodes et outils statistiques: Le questionnaire a été utilisé comme outil de collecte de données et le coefficient de corrélation de Pearson a été utilisé pour vérifier la relation entre les variables de l'étude, des tests sur échantillons indépendants et une analyse de la variance individuelle pour détecter les différences de compatibilité professionnelle

Résultats de l'étude

- **Il existe une corrélation statistiquement significative entre le niveau de compatibilité professionnelle et le niveau de santé mentale des travailleurs de la Caisse nationale d'assurance sociale des travailleurs de Jaljafa**
- **Il existe une corrélation significative entre le niveau de compatibilité professionnelle et le niveau de santé mentale des travailleurs du Fonds national d'assurance sociale des travailleurs de Jaljala, qui découle des relations de travail, de la nature du travail et de ses conditions**
- **Il n'y a pas de corrélation significative entre le niveau de compatibilité professionnelle et le niveau de santé mentale des travailleurs de la Caisse nationale d'assurance sociale des travailleurs de Galja, qui provient de .la promotion et des salaires**
- **Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de compatibilité professionnelle en fonction du sexe, de l'ancienneté et du niveau d'instruction des travailleurs de la Caisse nationale de sécurité .sociale des travailleurs de Galja**

Suggestions:

1- **Réaliser d'autres études sur les relations entre compatibilité professionnelle et santé mentale des .employés d'institutions de service et du gouvernement en Algérie**

2-Renforcer le sentiment des employés quant aux valeurs d'équité des procédures de promotion en permettant aux employés d'exprimer des opinions et des propositions et de s'enquérir des informations qui les concernent

3-Informez toujours l'employé de toute nouvelle information concernant la nature du travail qu'il effectue

4-Fournir des programmes d'orientation et de formation spécialisés dans le développement des compétences pour atteindre un meilleur niveau de compatibilité professionnelle du personnel

5-Faites attention au processus de communication entre le personnel et les présidents, afin de parvenir à un processus de communication efficace

6 -Prise en compte des relations humaines au sein de ces institutions

Mots clés: - Compatibilité professionnelle

-Santé mentale

فهرس المحتويات		الصفحة
كلمة شكر		/
الاهداء		/
ملخص الدراسة		أ
ملخص الدراسة باللغة الفرنسية		ب،ج
فهرس المحتويات		د، هـ
فهرس الجداول		و،ز
مقدمة الدراسة		2-1
إشكالية الدراسة و اعتباراتها		
1	مشكلة الدراسة	04
2	فرضيات الدراسة	05
3	أسباب اختيار الموضوع	05
4	أهداف الدراسة	06
5	أهمية الدراسة	07
6	تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة	07
7	الدراسات السابقة	08
الجانب النظري		
الفصل الأول: التوافق المهني		
	تمهيـــد	19
1	ماهية التوافق المهني	19
2	أنواع التوافق	20
3	شروط التوافق المهني	21
4	مظاهر التوافق المهني	21
5	العوامل المؤثرة في التوافق المهني	22
6	سوء التوافق المهني	23
7	آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين	25
8	النظريات المفسرة للتوافق المهني	28
9	علاج مشكلات التوافق المهني	32
	خلاصـة الفصل	34
الفصل الثاني: الصحة النفسية		
	تمهيـــد	36
1	مفهوم الصحة النفسية	36
2	مفاهيم أساسية مرتبطة بالصحة النفسية	38
3	أهمية الصحة النفسية	44
4	النظريات المفسرة للصحة النفسية	44
1/4	نظرية التحليل النفسي	44
2/4	النظرية السلوكية	45
3/4	المذهب الإنساني	46
4/4	النظرية المعرفية	47
5	التصور الإسلامي للصحة النفسية	48

1/5	إسهامات الفكر الإسلامي في الصحة النفسية	50
2/5	علاقة التصور الإسلامي و النظريات الغربية في تفسير الصحة	53
6	صعوبات تحقيق الصحة النفسية	53
	خلاصة الفص	57

الجانب الميداني		
الفصل الثالث : عرض لإجراءات البحث الميداني		
	تمهيـــــد	59
1	المنهج المستخدم	59
2	الحدود المكانية	59
3	الحدود الزمانية	62
4	الدراسة الاستطلاعية	62
5	الحدود البشرية	62
6	عينة الدراسة	63
7	خصائص العينة	64
8	أدوات القياس	67
9	التقنيات الإحصائية المستعملة	70
الفصل الرابع : عرض وتحليل و مناقشة نتائج الدراسة		
	تمهيـــــد	72
1	عرض و تحليل المتعلقة بالفرضية العامة	72
2	مناقشة الفرضية العامة	72
3	عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى	73
4	مناقشة الفرضية الجزئية الأولى	74
5	عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية	74
6	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية	75
7	عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	76
8	مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة	77
9	دراسة الفروق غي التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس	77
10	مناقشة الفروق غي التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس	78
11	دراسة الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغير الاقدمية	79
12	مناقشة الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغير الاقدمية	80
13	دراسة الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي	81
14	مناقشة الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي	81
16	الاستنتاج العام	84-83
17	الاقتراحات	85
18	قائمة المراجع	/
19	الملاحق	/

رقم الجدول	فهرس الجداول	الصفحة
01	الاختلاف بين الخوف و القلق	39
02	يمثل وصاية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لولاية الجلفة	60
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	63
04	يمثل توزيع أفراد العيينة حسبة السن	64
05	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	64
06	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	65
07	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	65
08	يمثل توزيع أفراد العيينة حسب الرتبة	66
09	يمثل ثبات استبيان التوافق المهني باستخدام التجزئة النصفية	67
10	يبين قيمة ألفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني	68
11	ثبات استبيان الصحة النفسية باستخدام التجزئة النصفية	69
12	يبين قيمة ألفا كرونباخ لاستبيان الصحة النفسية	69
13	توزيع درجات المقياس حسب ايجابية أو سلبية	70
14	نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط في الاستبيان	72
15	نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية في محور علاقات العمل في الاستبيان	73
16	نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية في محور الترقية والأجر في الاستبيان	75
17	نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية في محور طبيعة العمل و ظروفه في الاستبيان	76
18	نتائج اختبار T.TEST ، للفروق في التوافق المهني في متغير الجنس	78

19	نتائج اختبار التحليل التباين ANOVA للفروق تبعا لمتغير الاقدمية	79
20	نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA للفروق تبعا لمتغير المستوى التعليمي	81

:

مقدمـــة :

يحاول كل إنسان جاهد في سلوكه أن يحقق اكبر قدر مـــن التوافـــق يمكنـــه تحقيقـــه، فلكـــل منـــا حاجاتـــه ودوافعه التي يحاول إرضاؤها سواء بيولوجية أو نفسية مـــع مراعـــاة الظـــروف الاجتماعيـــة والماديـــة التـــي تحيط به، ويمكن وصف عملية التوافق كسلسلة من الخطوات تبدأ عنـــدما يشـــعر الفـــرد بحاجـــة مـــا وتنتهـــي عندما تشبع هذه الحاجة وبين بدايتها ونهايتها يقوم الفـــرد بمحـــاولات عـــدة و مختلفـــة يجاهـــد بهـــا لتخطـــي كل العقبات التي تحاول دون إشباعه الفوري و المباشر لحاجاته، وبـــذلك يزيـــد الإحبـــاط الـــذي يحـــدث إزاء عدم تحقيق الفرد من إشباع رغباته (**طه،1980، 33**).

ولذا يعتبر التوافق المهني شرطا أساسيا وضروريا لنجاح الفـــرد فـــي عملـــه وقدرتـــه علـــى التكيـــف مـــع طبيعة العمل وظروفه، الترقية والأجر، علاقات العمـــل، حيـــث انـــه لا يفصـــل عـــن الرضـــا عـــن العمـــل والرضا عن الحياة.

وللتوافق المهني مظاهر عدة، أول هـــذه المظـــاهر الرضـــا عـــن العمـــل حيـــث أن الرضـــا يمكـــن رضـــا العامل عن العمل و مكونات العمل حيث أن الرضا يمكن رضـــا العامـــل عـــن العمـــل وعـــن مكونـــات بيئـــة العمل وبصورة حقيقية علاقات العامل بزملاء العمـــل، ووجهـــة نظـــره فـــي رؤســـائه، أو المشـــرفين عليـــه وأجرته وحساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمـــل، ووجهـــة نظـــره فـــي الظـــروف المحيطـــة بعملـــه(**عوض، 1987 ،12**).

كما أن هناك عوامل مؤثرة فـــي التوافـــق المهنـــي كثيـــرة ومتنوعـــة، بعضـــها يتعلـــق بمســـتوى العمـــل ومتطلباته، وبعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته، فالعلاقة مـــع كـــل الـــزملاء والرؤســـاء، والفـــروق المرتبطـــة بالعمل أصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهنـــي حيـــث أشـــارت الكثيـــر مـــن الدراســـات التـــي أجريت في هذا المجال إن عدم توافق الفرد مع مهنته تعـــود إلـــى عـــدم الوفـــاء بمتطلبـــات المهنـــة، أو عـــدم وجود الوقت الكافي، والى عدم القدرة على توقعـــات الآخـــرين، والـــى الأســـاليب الإداريـــة غيـــر الملائمـــة، وزيادة حجم العمل وعـــدم الرضـــا عـــن المكانـــة الاجتماعيـــة والحـــوافز الماديـــة والعلاقـــة مـــع الـــزملاء **(الخطيب،الحديدي،65،1991)** ولذا فإن أي مظـــاهر فـــي ســـوء التوافـــق المهنـــي يـــنعكس بالســـلب علـــى التنظيمات الإدارية سواء الخدماتية منها أو الاقتصادية وعلـــى مســـتوى صـــحة موظفيهـــا النفســـية للعمـــال و بالتالي يتأثر أدائهم على حد سواء.

والصحة النفسية تسعى جاهدة إلى الوصول للرضا والانسجام النفسي والاجتماعي والروحاني لتحقيق مستويات عالية من الأداء، و بالتالي لا يمكن لأي منظمة أو مؤسسة تحقيق أهدافها بعيدا عن جو ملائم وعن صحة نفسية غير مضطربة.

فالصحة النفسية هي ذلك التكامل بين الوظائف المختلفة، مع القدرة على مواجهة كل الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان ومع الإحساس الايجابي بالسعادة و الكفاية(**عبد الغفار،2007، 21**).

ومن خلال كل ما سبق نشأة فكرتنا لاختيارنا لموضوع هذا البحث، والذي يسلط الضوء على الجوانب المتعلقة بالمتغير المستقل وهو التوافق المهني والمتغير التابع والمتمثل في الصحة النفسية في المؤسسة الخدماتية، وقد قمنا بمعالجة هذه الدراسة في بابين، الباب الأول يمثل الإطار النظري للدراسة، أما الباب الثاني فيمثل الجانب الميداني للدراسة.

احتوى الباب الأول على ثلاثة فصول وهي الفصل الأول ويضم الجانب التمهيدي والجانب الثاني تناولنا فيه المتغير الاول وهو التوافق المهني وصولا إلى الفصل الثالث الذي تناولنا فيه المتغير الثاني وهو الصحة النفسية .

أما الباب الثاني فتناولنا فيه فصلان مرتبة كما يلي الفصل الأول تناولنا فيه الدراسة الميدانية، أما الفصل الثاني تناولنا فيه عرض و تحليل و مناقشة نتائج فرضيات الدراسة لنخلص في الأخير إلى الاستنتاج العام ومن استخلاص بعض الاقتراحات.

إشكالية الدراسة و اعتباراتها

1- مشكلة الدراسة:

جذب موضوع العمل اهتمام العديد من المختصين في مجال علم النفس، وهذا راجع إلى كون مفهوم أو فكرة العمل قديمة قدم الإنسان فالعمل هو ظاهرة أساسية هامة من ظواهر الوجود البشري و الفعل الإنساني مما يجعله يحتل مكانة كبيرة و مهمة عند الإنسان الأمر الذي أدى به إلى أن يسعى جاهدا من أجل تطويره عبر العصور.

وقد لعبت الثورة الصناعية دورا أساسيا و مهما في تطوير مفهوم العمل خاصة في المؤسسات و المنظمات، فالعمل في المنظمة لا يقل أهمية عن الآلات و المعدات الحديثة فهو يعتبر بمثابة المحرك الأساسي و اللبنة الأساسية في بناء أي منظمة وبالتالي فأن نجاح أي منظمة مرتبط بدرجة كبيرة على مستوى أداء مواردها البشرية التي تعمل بها.

هناك عدة تحديات تؤثر سلبا حالت العمل الصحية و النفسية مما ينعكس على مستوى أدائهم في العمل و من ثم عدم القدرة على تحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون بها، ومن هنا نستطيع القول بان الصحة النفسية تسعى جاهدة إلى الوصول بالفرد للرضا و الانسجام على المستوى الشخصي و النفسي والاجتماعي و الروحاني لتحقيق مستويات عالية من الأداء، و بالتالي لا يمكن لأي منظمة أو مؤسسة في حال من الأحوال تحقيق أهدافها بعيدا عن جو ملائم وعن صحة نفسية غير مضطربة.

بالأمراض أو عند تعرضهم لأي حوادث أثناء العمل، و بالتالي فان أي خلل أو خطاء يتراء في هذه المنظمة الحساسة يتسبب في خسائر تقدر بالملايير لمتعامليها بمختلف قطاعاتهم العمومية أو الخاصة وينعكس على المنظمة كذلك.

وعليه يعتمد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجزائر اعتمادا كبيرا على موظفيه وعلى مستوى أدائهم لهذا يجب الاهتمام بصحتهم النفسية،و بالعوامل المؤثرة عليها اهتماما بالغا، وكذلك التنقيب و البحث على العوامل ذات العلاقة بمستوى الصحة النفسية ومن بين هذه العوامل و أهمها التوافق المهني للعمال، فكثير من المختصين في حقل و ميدان علم النفس العمل و التنظيم يرو أن توافق العمل مهنيا لا يقل أهمية عن التدريب و تحديث المعدات في بيئة العمل، فقدرة الفرد على التكيف لمتطلبات العمل وروتينه و آلاته ومزاج الزملاء و المشرفين ولم يحيط به من ظروف فيزيقية كل ذلك يؤثر في مدى أدائه **(عوض،11،1987)**.ومن هذا المنطلق ذكره ارتأينا القيام بهذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين متغير التوافق المهني ومتغير الصحة النفسية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة، وبناء على كل ما سبق **تبرز لنا إشكالية البحث الحالي من خلال التساؤل التالي:**

1- هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ ؟

و يتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات التالية:

1- هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني الذي مصدره أوقات العمل و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ ؟

2- هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني الذي مصدره الترقية والأجر والصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ ؟

3- هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني الذي مصدره طبيعة العمل و ظروفه و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ ؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير كل من الجنس و الاقدمية و المستوى التعليمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ ؟

2- <u>فرضيات الدراسة:</u>

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة تم صياغة الفرضيات على النحو التالي:

1- **توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.**

الفرضيات الجزئية

1- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني الذي مصدره علاقات العمل و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

2- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني الذي مصدره لترقية و الأجر و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

3- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني الذي مصدره طبيعة العمل و ظروفه و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير كل من الجنس و الاقدمية و المستوى التعليمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

3- أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب مختلفة جعلت اختيار موضوع التوافق المهني وعلاقته بالصحة النفسية، ومن بين هذه الأسباب ما هو شخصي ومنها ما هو موضوعي، لذا حاولت حصر هذه الأسباب فيما يلي:

ا- أسباب شخصية:

- ألاقتناع الشخصي بأهمية هذا الموضوع كونه يمس شريحة كبيرة من العاملين في المنظمات التابعة للقطاع العام و الخاص على حد سواء.

- محاولة التعرف على أهم المتغيرات التي تؤثر على الصحة النفسية للعمال الذين هم العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية.

- كون مفهومي التوافق المهني و الصحة النفسية من أهم المتغيرات في مجال علم النفس الصناعي أي في مجال تخصصنا، و ذلك ما جعلني اشعر بميل و رغبة لدراسة هذا الموضوع.

ب- أسباب موضوعية:

من أهم هذه الأسباب الموضوعية هي قلة الدراسات التي تناولت هذين المتغيرين معا خاصة في مجال علم النفس المهني حيث أن جل الدراسات تناولت احد هذه المفاهيم وربطتها بمتغيرات أخرى.

- محاولة إثراء الحقل العلمي في مجال علم النفس العمل و التنظيم، وكذا تسليط الضوء على أهم الأسباب و اقتراح بعض الحلول المناسبة في هذا المجال.

- بالإضافة إلى التأكد من صحة الفرضيات المطروحة في هذه الدراسة.

4- أهداف الدراسة:

إن هدف أي بحث علمي خاصة في ميدان العلوم الاجتماعية و الإنسانية هو محاولة إيجاد حلول و أجوبة للإشكال المطروح أما بالنسبة لموضوع دراستي فقد كان هدفها الرئيسي معرفة هل هناك علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني و الصحة النفسية، وهل يؤثر التوافق المهني على الصحة النفسية للعمال، وكذلك إعطاء بعض الاقتراحات و التوصيات التي يمكن يستفيد منها كل من المسؤولين والعمال من خلال:

- توضيح العلاقة بين التوافق المهني و الصحة النفسية لعمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

- تحسين مستوى الصحة النفسية لعمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

5- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة من خلال أهمية كل من متغير التوافق المهني وكذا متغير الصحة النفسية، وهذا من اجل تحسين أفضل لمستوى أداء هؤلاء العمال من أجل مواكبة كل التطورات الحاصلة.

- ويعتبر هذا البحث كمحاولة لجمع كل ما تناول حول هذين المفهومين وخاصة الدراسات الاكادمية.

- إمكانية استفادة العمال و الموظفين من النتائج و التوصيات وكذا الاقتراحات المتوصل إليها.

- تزويد المسولين في الإدارة بكيفية استيعاب كل التطورات المتعلقة بالعمال خاصة في بيئة العمل هذا من اجل المشكلات المهنية و بالتالي مواجهة التحديات.

6 - تحديد المفاهيم النظرية و الإجرائية للدراسة:

6-1 - التوافق المهني:

إن التوافق المهني هو محصلة عناصر مثل الأجر، محتوى العمل، فرص الترقية + إشراف جماعة العمل، ساعات العمل ظروف العمل التي يتصور الفرد أن يحصل عليها في صورة أكثر تحديد، ومن ثم كلما كانت هذه الوظيفة مصدر إشباع أو منافع كبيرة أو متصدرة. يزيد رضاه عن هذه الوظيفة مصدر إشباع أو منافع كبيرة أو مقدرة تزيد رضاه عن الوظيفة أو يزداد ارتباطه معا.(**عاشو، 1983، 142**).

هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل تحقيق التكيف و الانسجام بينه و بين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها و بينه و بين بيئة العمل. (**هيجان، 2004،97**).

6-2- التعريف الإجرائي للتوافق المهني:

و بالرجوع إلى أداة القياس و التعريف السابقة هو قدرة الموظف على تحقيق التكيف بينه و بين بيئة المهنة و شعوره بالرضا و الإرضاء في عمله ومقدرته على التعامل مع زملائه ومشرفيه في العمل، وهو الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث في المقياس المعد لهذا الغرض.

6-3- الصحة النفسية :

" الصحة النفسية تشير إلى مجموعة من مظاهر السلوك التي يتحلى بها المتمتع بالصحة النفسية وتشمل الشعور بالرضا عن النفس والقدرة على تقدير الآخرين**"(الداهري،2001، 26).**

" الصحة النفسية هي القدرة على توافق الفرد مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يؤدي بدوره إلى التمتع بحياة خالية من التأزم و الاضطراب مليئة بالحماس "**(حسن صالح، بدون تاريخ ،12)**

ويضيف **محمد عبد الظاهر** في تعريفه للصحة النفسية في التأكيد على أهمية التوافق النفسي والاجتماعي ، ويرى بأنها : " تلك الحالة النفسية التي تتسم بالثبات النسبي والتي يكون فيها الفرد متمتعا بالتوافق الشخصي والاجتماعي ، والاتزان الانفعالي ، ويكون إيجابيا خلاقا مبدعا يشعر بالسعادة والرضا ،قادرا على أن يؤكد ذاته ويحقق طموحاته ، واعيا بإمكانياته الحقيقة ، قادرا على استخدامها في أمثل صورة ممكنة " **(آديب محمد الخالدي، 2009، 33).**

6-4- التعريف الإجرائي للصحة النفسية:

نستطيع أن نقدم تعريفا إجرائيا للصحة النفسية على أنها شعور الفرد بالراحة النفسية و الطمأنينة و السكينة في معاملاته للغير من خلال كل من البعد الشخصي، البعد الاجتماعي، البعد المهني، البعد الروحي، هذا ما يزيد على قدرته على العمل بثقة وفعالية و إقباله على الحياة بكل حيوية، وكذا قدرته على مواجهة تحديات الحياة و التوافق معها، وكذا قدرته على التوصل مع نفسه و الآخرين، وهو الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث في المقياس المعد لهذا الغرض.

7/ الدراسات السابقة :

7-1/ الدراسات الخاصة بالتوافق المهني :

- **الدراسة الأولى:** دراسة فواز بن محمد صالح الشيخ، بعنوان: **التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بجدة، كلية التربية قسم علم النفس جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية**، السنة: 2008.

- **أهداف الدراسة:**

استهدفت هذه الدراسة معرفة مدى التوافق المهني والمساندة الاجتماعية وكذا العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية للعمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بجدة.

- **نتائج الدراسة:**

- توصلت الدراسة إلى أن هناك مظاهر في إبعاد التوافق المهني و هي المسؤولية عن العمل ، ظروف العمل ، العلاقة بالزملاء ، المشرف ، نوع العمل ، ظروف السوق .

- هناك مظاهر في أبعاد المساندة الاجتماعية يتمتع بها العمل و هي على الترتيب (المساندة الأسرية، مساندة الزملاء، مساندة الأقارب، المشرف، مساندة الإدارة)

- توجد علاقة ارتباطيه دالة بين التوافق المهني و المساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ما عدى أبعاد (مدعمات العمل الاقتصادي و المساندة الأسرية) و بين (ظروف العمل و المساندة الأسرية) و بين (ظروف العمل و مساندة الإدارة).

- **الدراسة الثانية:** دراسة عبد الله عبد العزيز السماري، بعنوان: **التوافق المهني و علاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية – جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية – كلية الدراسات العليا**، السنة: 2011.

- **أهداف الدراسة:**

- استهدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة.

- التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى العمال العاملين بقوات الطوارئ الخاصة .

- التعرف على العلاقة بين مستوى التوافق المهني و مستوى ضغوط العمل لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة.

أدوات الدراسة: اعتمد الباحث في دراسته على الاستبانة كأداة لقياس العلاقة بين مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل، وقد تكونت الاستبانة من ثلاث محاور (محور البيانات الشخصية، محور قياس مستوى التوافق المهني، محور تناول مستوى الضغوط)

نتائج الدراسة:

– مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة اقل من الوسط و أن هناك تباينا واضحا في مستوى الرضا الوظيفي.

– اتضح كذلك من النتائج أن مستوى الضغوط للعمل في قوات الطوارئ الخاصة في حدود الوسط .

– أوضحت النتائج كذلك أن هناك علاقة ارتباطيه بين أبعاد التوافق المهني و متغيرات مصادر ضغوط العمل و أن جميع هذه العلاقات عكسية كلما زادت الضغوط نقص التوافق، و تشير هذه النتائج أن مستوى الرضا من جوانب العمل المختلفة يرتفع بانخفاض مستوى ضغوط العمل.

– توضح الدراسة أن للتوافق المهني علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا مع كل من متغير العمر، *الأجر*، الترقية، والرتبة العسكرية و عدد سنوات الخدمة عند مستوى اقل من (1) و يلاحظ أن جميع هذه العلاقات موجبة طردية.

– أوضحت هذه النتائج أن لضغوط العمل علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا مع كل من متغير العمر، و عدد سنوات الخبرة، و يلاحظ أن العلاقة بين ضغوط العمل و هذه العلاقة عكسية.

– **الدراسة الثالثة:** دراسة علالي دلال، بعنوان: **الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء الطور الابتدائي .كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، لاستكمال شهادة الماستر – جامعة أم البواقي، الجزائر**، السنة: 2014.

– **أ هداف الدراسة:** استهدفت هذه الدراسة:

– مدى الضغوط المهنية التي يتعرض لها مدير المؤسسة الابتدائية.

– التعرف على مستوى التوافق المهني لدى مدير المؤسسة الابتدائية.

– التحقق من وجود علاقة بين الضغوط المهنية و التوافق المهني (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، لدى مدير المؤسسة الابتدائية) و كذا طبيعة هذه العلاقة و نوعها.

–التعرف على أهم الاستراتيجيات التي يمكن إتباعها للحد من الآثار السلبية لهذه الضغوط والتوافق المهني.

– تقديم مجموعة من الاقتراحات للمهتمين سواء من الباحثين او مديرية التربية ليكون منطلق لهم لتطوير مديرين التربية.

– نتائج الدراسة:

– وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضغوطات المهنية و الصحة النفسية لدى المدراء.

– توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية و التوافق المهني تعزى للمتغير المؤهل العلمي.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى المدراء تعزى لمتغير طبيعة العمل وظرفه، الراتب الشهري).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المدراء تعزى لمتغير المؤهل العلمي و الخبرة).

– **الدراسة الرابعة:** دراسة عماد المرشدي و، إيمان كاظم حسن، بعنوان: **التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية – جامعة بابل العراق،** السنة: 2007.

– **أ هداف الدراسة:** استهدفت هذه الدراسة:

– استهدفت هذه الدراسة الكشف عن درجة التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية بجامعة بابل، و قد انطلقت هذه الدراسة من جملة من التساؤلات التالية:

– ما درجت التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية بجامعة بابل؟.

– هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس؟.

– هل هناك فرق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني تبعا لمتغير التعيين على الملاك (الدائم – المؤقت)؟.

– نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة في كل من جانبها العلمي و النظري إلى النتائج التالية:

- شعور الموظف بعدم الأمان و الحرمان نتيجة لتصارع الأدوار التي يقوم الفرد و المنافسة و عدم إشباع حاجاته بشكل سليم.

- يوجد تقارب بين الجنسين في درجة توافق المهني لدى أفراد عينة البحث، و قد يعود ذلك إلى كل من الجنسين يعانون من ضعف التوافق المهني سببه عدم التكيف مع المهنة.

- توجد فروق في درجة التوافق المهني بين الموظفين على االنمط الدائم (المرسمين)، الموظفين على النمط المؤقت و هذا لصالح الموظفين على النمط الدائم و هذا راجع إلى الاستقرار المهني و كذا الراتب الشهري.

- **الدراسة الخامسة:** دراسة سامي خليل فحجان، بعنوان: **التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة.كلية التربية قسم علم النفس – الجامعة الإسلامية غزة،** السنة: 2010.

- **أهداف الدراسة:** استهدفت هذه الدراسة:

- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة وكذا التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي التربية الخاصة.

- التعرف على مستوى مرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة.

- التعرف على العلاقة بين مرونة الأنا و التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة حسب متغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوعية الإعاقة التي يعمل معها فيئه المعلم، الدخل الشهري).

- التعرف على العلاقة بين مرونة الأنا و المسؤولية الاجتماعية بين معلمي التربية الخاصة حسب متغيرات كل من (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوعية الإعاقة التي يعمل معها فيئه المعلم، الدخل الشهري)

- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في كل من التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية و مرونة الأنا حسب متغيرات كل من (الجنس، الحالة الاجتماعية،المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) لدى معلمي التربية

- نتائج الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب-متزوج).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مرونة الأنا تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية فأقل – دبلوم – جامعي).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مرونة الأنا تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من خمسة سنوات – من 5 – 10 سنوات- أكثر من 10 سنوات).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مرونة الأنا تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي تعمل معها (إعاقة حركية – إعاقة سمعية – إعاقة عقلية).

- لا توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية في كل من التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية و مرونة الأنا حسب متغيرات كل من (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) لدى معلمي التربية

7-2/ الدراسات الخاصة بالصحة النفسية:

- **الدراسة الأولى:** دراسة بن سليم كمال، بعنوان: **: الضغوطات المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية – جامعة زيان عاشور بالجلفة قسم علم النفس.لاستكمال شهادة الماستر،علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية**، السنة: 2012.

أهداف الدراسة: استهدفت هذه الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الضغوطات المهنية على الصحة النفسية و كذا العلاقة بين ضغوطات العمل و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بوكالة الجلفة.

- نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية هل هناك علاقة إرتباطية بين ضغوط العمل والصحة النفسية لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بوكالة الجلفة.

- توجد ضغوط العمل لدى الموظفين العاملين في الصندوق الوطني للـــتأمينات الإجتماعية بوكالة الجلفة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تبعا لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تبعا لمتغير الراتب الشهري.

الصحة النفسية كمتغير تابع.

- **الدراسة الثانية:** *دراسة* ابتسام احمد العمرين، بعنوان: **" مستوى الصحة النفسية لدى العاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظات عزة وعلاقتها بمستوى أدائهم"**، السنة: 2011.

- **أهداف الدراسة:** استهدفت هذه الدراسة:

هدفت إلى التعرف على مستويات الصحة النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المستشفيات الحكومية لمحافظات غزة.

وكذالك التعرف على الاختلافات في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية لمحافظات غزة تبعا لكل من (الجنس، المؤهل العلمي، القسم الذي يعمل به، وعدد سنوات الخبرة)

- **نتائج الدراسة:**

- وجود تباينات في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين والممرضات.
- عدم وجود تباين في مستوى الأداء لدى الممرضين والممرضات.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية ومقياس الأداء المهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضات والممرضين في مستوى الصحة النفسية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين الممرضين والممرضات تعزى للمؤهل العلمي (دبلوم، بكالريوس، ماجيستير).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين الممرضين والممرضات المؤهلين العاملين في المستشفيات الحكومية تعزى لعدد سنوات الخبرة.
- عدم وجود الفروق لدى الممرضين تعز إلى قسم الذي يعمل فيه(أقسام عادية، أقسام ساخنة)

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين والممرضات تعزى إلى المستوى الاقتصادي.

- **الدراسة الثالثة:** دراسة بن الشيخ نصيرة، و بالزين صفية، بعنوان: **الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"** وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص تنظيم وعمل، وقد أجريت هذه الدراسة لدى عمال الإذاعة و التلفزيون، دراسة ميدانية بإذاعة ورقلة الجهوية، السنة: 2014.

- **أهداف الدراسة:** استهدفت هذه الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعريف بالصحة النفسية و مدى تأثيرها على الأداء الوظيفي، والكشف عن العلاقة بين الصحة النفسية و الأداء الوظيفي، توضيح مدى أهمية الصحة النفسية في ميدان العمل ، إيجاد العوامل المؤثرة في الصحة النفسية، مساعدة العمال في مواجهة الأزمات النفسية آو المشاكل النفسية المهنية التي تعترضهم في ميدان العمل.

- **نتائج الدراسة:**

- *لا توجد علاقة ارتباطيه بين الحصة النفسية و الأداء الوظيفي.*
- *ضعف الصحة النفسية للعمال.*
-نقص البرامج المخصصة للصحة النفسية.
- مستوى الأداء الوظيفي مرتفع بالرغم من ضعف الصحة النفسية وهذا راجع للصرامة و المسؤولية في العمل.

- **الدراسة الرابعة:** دراسة مصطفى محمد النعاس، بعنوان: **الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء،** لسنة: 2009.

وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة المجيستير في علم النفس تخصص تنظيم وعمل، وقد أجريت هذه الدراسة لدى عمال شركة الكهرباء، دراسة ميدانية شركة الكهرباء بمصراتة ليبيا.

- **أهداف الدراسة:** استهدفت هذه الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعريف على مصادر الضغوطات المهنية التي يتعرض لها العمال في شركة الكهرباء العامة بمدينة مصراته، و مدى تأثيرها على العمال.
- التعرف على أهم الضغوطات المهنية التي يتعرض لها العمال في شركة الكهرباء العامة.
- التحقق من وجود علاقة بين الضغوط المهنية و الصحة النفسية لدى عمال في شركة الكهرباء العامة.
- **نتائج الدراسة:**

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الصحة النفسية لدى عمال في شركة الكهرباء العامة.

- يتعرض العاملون في الشركة إلى درجة منخفضة من الضغوط المهنية بلغت نسبتها 46.65 **%**-51.08**%**، راجعة إلى نظام الحوافز التشجيعية، الراتب، الاستعداد الوظيفي، النمو و التقدم المهني.

- **التعليق على الدراسات السابقة:**

لقد تناولت كل الدراسات السابقة جزءا و جانبا هاما من موضوع دراستنا، بحيث هناك بعض الدراسات تناولت المتغير الأول من دراستنا – التوافق المهني، وهناك دراسات تناولت المتغير الثاني – الصحة النفسية، و هناك دراسة أجريت في نفس المجال المكاني لدراستنا وكذلك أخذت نفس مجالها البشري التي أخذها الباحث في دراسته، وهذا الأمر الذي ساعدنا في مراحل دراستنا في شقها النظري، و الميداني على حد سواء، فالدراسة الأولى حاول الباحث فيها التعريج عن مدى التوافق المهني و المساندة الاجتماعية لدى العاملين السعوديين في بعض المصانع بجدة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، في دراسته، ليتوصل إلى وجود علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني و المساندة الاجتماعية، " أما الدراسة الثانية "حاول الباحث من خلالها التعرف على مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة، كذا معرفة العلاقة بين التوافق المهني و الضغوط المهنية، وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في شقها الأول، "الدراسة الثالثة" من خلال هذه الدراسة حاول الباحث إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى مدير المؤسسة الابتدائية، ثم بعدها عمد إلى قياس العلاقة بين الضغوط المهنية و التوافق المهني تبعا لمتغير كل من (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) لدى مديري التربية، وما يهم في الدراسة هو تناولها للمتغير الأول "التوافق المهني، لكن شأنها شأن بعض أصحاب الدراسات التي عرضت من قبل، فقد اقتصرت الدراسة على وجود العلاقة بين المتغيرين في الفرضية الأولى والثانية، وعم وجود العلاقة في الفرضية الثالثة و الرابعة دون التبرير و تحليل وتفسير نوع هذه العلاقة، أما "الدراسة الرابعة" وهي دراسة "عماد كاظم وحسن" فقد استفدنا كثيرا من هذه الدراسة خاصة في المجال المكاني كونه قطاع اقتصادي مشابه لمحيط دراستنا زيادتا على ذلك وجود تشابه كبير في نص التساؤل الذي يقول هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني تبعا لنتغير الجنس لدى العمال، و هو نفس التساؤل لموضوع دراستنا في شقه الأول، وهذا ما يعطيها نوعا من المصداقية، فصاحب الدراسة هنا توصل إلى وجود تقارب بين الجنسين في درجة التوافق المهني لدى أفراد عينة البحث وقد يعود ذلك في أن كل من الجنسين يعانون من ضعف التوافق المهني وهذا لصعوبة التكيف، نحن كذلك وجدنا فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس، وهذا م يعطي أكثر مصداقية لدراستنا، "الدراسة الخامسة" أهم عنصر جذب الباحث في هذه الدراسة هو –التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية، التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين، التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في كل من التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية ومرونة الأنا حسب متغيرات كل من (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) لدى معلمين التربية، وقد توصلت دراستنا في المقابل إلى عدم وجود فروق

في التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس، "الدراسة الخامسة " فقد تناولت التوافق المهني كمتغير أول، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى التوافق المهني لدى لدا معلمي التربية الخاصة ومستوى التربية الخاصة، و قد توصلت إلى لا توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية في كل من التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية و مرونة الأنا حسب متغيرات كل من (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) لدى معلمي التربية، وهذا ما تطابق مع دراستنا في كل متغير(الجنس، الاقدمية)، بينما تعارض مع متغير المؤهل العلمي، أما فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت المتغير الثاني الصحة النفسية فنستهلها بدراسة بعنوان الضغوطات المهنية و علاقتها بالصحة النفسية، وقد أجريت هذه الدراسة في نفس المكان واستخدمت نفس مجتمع دراستنا وقد توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه بين بعد بيئة العمل و مستوى الصحة النفسية، مما يدل على أن العوامل الفيزيقية مناسبة لطبيعة الأعمال التي يؤدونها في نظر الباحث،" الدراسة الثانية" تناولت متغير الصحة النفسية كمتغير أول، حيث انطلقت من مبدأ التعرف على مستويات الصحة النفسية لدى الممرضين و الممرضات،حيث توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين الممرضين والممرضات المؤهلين العاملين في المستشفيات الحكومية تعزى لعدد سنوات الخبرة، هذا ما يتعارض مع دراستنا، "الدراسة الثالثة" فقد تطرقت إلى تناول متغير الصحة النفسية كمتغير أول، هدفت الدراسة إلى التعريف بالصحة النفسية ومدى تأثرها بالداء الوظيفي، و الكشف عن العلاقة بين الصحة النفسية و الأداء الوظيفي، وقد توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الصحة النفسية و الأداء الوظيفي، ضعف الصحة النفسية للعمال، "الدراسة الرابعة " تناول الباحث متغير الصحة النفسية كمتغير ثاني وقد انطلق من منطلق التعرف على مصادر الضغوط المهنية، التحقق من وجود علاقة بين الضغوط المهنية و الصحة النفسية لدى عمال في شركة الكهرباء العامة، توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الصحة النفسية لدى عمال في شركة الكهرباء العامة، يتعرض العاملون في الشركة إلى درجة منخفضة من الضغوط المهنية راجعة إلى نظام الحوافز التشجيعية، الراتب، الاستعداد الوظيفي، النمو و التقدم المهني، رغم بعض النقائص التي قد تشوب الدراسات السابقة إلا أنها ساعدتنا كثيرا وساهمت أيضا في إبراز أهمية دراستنا من خلال تسليط الضوء على أهم الأسباب و النتائج التي يمكن إن تنجر و تترتب عن هذه الظاهرة،وقد استفدنا استفادة كبيرة من خلال توظيفنا لهذه الدراسات سواء في الجانب النظري آو الجانب الميداني من خلال تفسير النتائج.

الفصل الأول: التوافق المهني

تمهيد.

1- ماهية التوافق المهني.

2- أنواع التوافق المهني.

3- شروط التوافق المهني.

4- مظاهر التوافق المهني.

5العوامل المؤثرة في التوافق المهني.

6-النظريات المفسرة التوافق المهني.

خلاصة الفصل

تمـــــهيد: يعتبر التوافق المهني من أهم مجالات التوافق العام، و هذا لأنه يمس مجال واسع الذي يأخذ من الإنسان معظم وقته و جهده و تفكيره فهو يبرز مكانته الاجتماعية ويشبع حاجاته وعليه فان توافق الفرد مهنيا يشير إلى توافقه مع ذاته و مع غيره و بالتالي فهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، ذلك لان التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل وهذا ما يجعل الفرد يتكيف مع بيئة العمل التي يعمل بها ماديا ومهنيا ونفسيا واجتماعيا وهذا من اجل تحقيق اكبر قدر ممكن من التوازن.

1/ مـــــاهية التوافق المهني: من أجل فهم التوافق المهني نستعرض أولاً:

1-1/ تعريف التوافق:

هو تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين التي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلقية،وهو ملائم النفس بالموقف وتغيير خصائص السلوك بما يتلاءم البيئة غير أن الإنسان توافقه ليس مجرد تكييف نفسه بتغيرات البيئة فهو قد يغير البيئة لتلاؤم توافقه لذ فان كلمة توافق اكبر إشارة للتكيف والإنسان يتكيف من اجل التوافق وليس العكـــــس.**(دسوقي، 1974، 33).**

1-2/ مفهوم التوافق المهني:

يعد التوافق المهني أحد المظاهر الأساسية للتوافق العام ذات صلة بمجال العمل ومن المعروف أن الإنسان يقضي بالعمل معظم وقته ويشبع من خلاله حاجاته النفسية والاجتماعية والمادية ومن هنا كان للإنسان لزاما أن يكون أكثر توافقا في هذا المجال.**(مجدي، 2005، 59).**

وهو قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما ينظم شخصيته من إمكانات عقلية و معرفية مزاجية جسمية اجتماعية وقدرات وميول واستعدادات مهنية ومن ثم فإن وضع الفرد في المكان الذي يناسب مع كل الإمكانات ظهرت نتيجة علامات الشعور بالرضا واستمتع بحياته و بعمله و بأسرته و أصدقائه . وشعر بالطمأنينة والسعادة وهكذا نجد أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتلاءم مع بيئته المادية أو المهنية أو الاجتماعية أو مع نفسه. **(عبد الرحمـــــن، 2009 ،27).**

وهو أيضا الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو مهنته و يصبح فردا مهما في وظيفته، و يتفاعل معه من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها.**(Grunberg;1979 ,03).**

كذلك يعتبر نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد و رضاه عن مهنته و تنمية دوافعه نحو المهنة و النجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان. **(Arkoff,1968,21).**

كما انه عملية ديناميكية التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية و المادية والاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم. **(عويضة، 1992 ،165).**

فالتوافق المهني هو توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوفقه للمتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن و توافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع خدمته ومع نفسه و توافقه مع ظروف السوق المتغيرة و الخاصة بالعمل نفسه وتوافقه مع ظروفه ومع مزاجه يعتبر هذا جميعه متضمنا في مفهوم التوافق المهني،يقصد بالتوافق المهني أن يتوافق الفرد مع بيئة عمله التي فيها زملاءه من العمال والمدير وكل ما تحتوي عليه بيئة مهنته وبالتالي الرضا عن مهنته ومتطلباتها.**(طه،1986 ،60).**

ويعرفه كل من انجلش وانجلش بأن التوافق المهني هو عمل الفرد في وظيفة أو عمل يتناسب مع قدراته وميوله ويعتمد هذا التعريف على عملية الاختيار أو التوحيد المهني كمطلب أساسي وضروري لتحقيق التوافق المهني **.(عبد الحميد،998 ،132).**

كذلك التوافق المهني هو درجة التوازن بين جوانب الرضا التي يبحث عنها العامل في عمله ومصادر الرضا التي يوفرها العمل له.

وهذا التعريف يشير إلى أهمية الرضا في العمل في تحديد وقياس التوافق المهني ،خاصة وأن الرضا عن العمل يعد نتاجا لعديد من اتجاهات العامل نحو كل من الأجور و الإشراف والعمل ذاته وظروفه.**(عويضة ، 1996 ،165).**

2/ أنواع التوافق:

هناك العديد من أنماط التوافق التي ذكرها الباحثون ونذكر منها ما يلي:

2-1/التوافق النفسي:

يعني قدرة الفرد على التوافق بين دوافعه المتصارعة توفيقا يرضيها جميعا إرضاء متزنا وهو ما يعرف (بالتوافق الذاتي)غير أن هذا لا يفيد،فالصحة النفسية تعني خلو الفرد من الصراعات النفسية إذ لايخلو الإنسان أبدا من هذه الصراعات إنما تعني القدرة على تلك الصراعات و التحكم فيها بصورة مرضية ،والقدرة على حل المشكلات النفسية حلا إيجابيا بدل الهرب منها أو التمويه عليها ومن ساد توافقه الذاتي نحتم أن يسود توافقه الاجتماعي**(عبد الرحمن، 2009، 24).**

2-2/ التوافق الاجتماعي:

ويعني شدة الفرد على عقد علاقات اجتماعية راضية أي برضا عنها نفسه ويرضى عنها الناس في علاقات تتسم بالتعاون والتسامح والإيثار فلا يشنوها العدوان أو الارتياب أو الاتكال او عدم الاكتراث لمشاعر الآخرين ،وهذا ما يعرف بالتوافق الاجتماعي والشرط لهذا التوافق الاجتماعي هوالاتزان الانفعالي للفرد،فاضطراب

الحياة الاجتماعية والعلاقات الإنسانية مرهون في المقام الأول باضطراب الحياة الانفعالية.**(مجدي، 2005، 56).**

2-3/ التوافق البيولوجي:

عرف الحاج فائز محمد علي على انه محاولة للتناسب مع شروط الطبيعة التي تحيط بالعضوية ،ويتجلى ذلك في شكل البناء ونوع اللباس ونوع الأكل ومواجهة الطبيعة بما يتلاءم مع العضوية **(فائز، 1977 ،23).**

اما سيلامينوربيرSillamy Norbertعرفه على انه تناسب الجسم مع محيطه، فالجسم يحاول بتغيرات عديدة ومستمرة لتحقيق هذا التناسب مع محيطه وإيجاد التوازن الذي يحقق هذا التكييف، **(Sillamy,1980 ,21).**

2-4/ التوافق المهني:

يتضمن الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل في الاختيار المناسب في المهنة عن قدرة واقتناع شخصي، والاستعداد لها علما وتدريبا للدخول فيها والصلاحية المهنية و الكفاءة و الإنتاج والشعور بالنجاح .**(زهران،29،1985).**

3/ شروط التوافق المهني:

توجد مجموعة من الشروط يضمن توفرها لتحقيق التوافق المهني وأهمها مايلي:

- ✓ شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- ✓ شعوره بان صاحب العمل يقدره ويهتم به.
- ✓ إدراكه لشعوره بالمساواة مع غيره من العمال.
- ✓ حبه لنوعية العمل.
- ✓ توفر فرص الترقية والتدريب المهني في العمل.
- ✓ شعوره بالأمان والاستقرار النفسي في العمل.

4/ مظاهر التوافق المهني:

يؤكد جميع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتين أساسيتين من العلاقات وهما الرضا والإرضاء.

أ/ الرضا: يشير إلى الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الايجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل وكذالك نحو إدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل **(عبد الحميد ،1998، 133).**

ويتمثل في عدة أشكال منها:

- الرضا عن الزملاء.
- الرضا عن ظروف العمل.
- الرضا عن طبيعة العمل و المؤسسة.
- الرضـــا عن المســـــــــــــــؤول.

ب/**الإرضاء:** ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وكفايته بالطريقة التي يقدره بها الرؤساء وزملاءه، ويشمل مايل:

- إرضاء المسؤول والزملاء.
- الانضبـــــــــــــــاط.
- نظام سير العمل بالمؤسسة.**(رياض ،2005 ، 1977).**

5/ العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك عدة عوامل تؤثر في توافق الفرد مهنيا نذكر منها:

5-1/العوامل الشخصية : ونلخص فيها مايلي:

تنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان ليس فقط إلى تعطل التقدم والنجاح ،بل أنهما يساعدان على سوء التوافق الفردي ،والذي يظهر في أشكال مختلفة كالتعاسة ونقص الكفاية في العمل والإشراف في العمل والمشاكل الاجتماعية الكبيرة.**(عوض، 1989 ،42).**

- عدم تناسب قدرات ومهارات وسمات الشخصية للعامل مع متطلبات هذا العمل من خلال هذه المتغيرات.
- كلما كانت الحالة الصحية سيئة كلما وجد العامل نفسه عاجزا عن أداء عمله أو تأديته دون نجاح يذكر مما يشعره بالنقص.
- المشكلات السرية و العائلية تؤثر بشكل مباشر في هذا التوافق.
- الحالة النفسية والمزاجية للعامل،الاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع من الأسباب الهامة لعدم توافق العامل في العمل.**(عويضة ،1992 ، 170).**

5-2/الدخل: لا يمكن للعامل الذي لا يدر ربحا كافيا أن يؤدي إلى التوافق.**(هاميلتون، بدون طبعة،51).**

أي أن الرضا عن الراتب من أهم عوامل التوافق المهني،إذ يساعد الفرد على تحقيق حاجاته الأولية.

5-3/عوامل حضارية وتكنولوجية: يتأثر التوافق المهني للفرد بالتغيرات التكنولوجية التي تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله بين الأمل واليأس والقنوط ،كما أنها تحيط بحاجاته الأساسية وتثير في شخصيته الاضطرابات النفسية.**(عوض ،42،1989).**

5-4/العوامل المرتبطة بالعمل: أن العمال لا يكونون وجها لوجه مع المديرين واتصالهم مع هؤلاء المدراء يكون مباشرا خلال السياسات والتدريب الذي يتلقونه وعلى جانب ذلك يؤكد جارسون ما للدخل علاقة بعد الرضا إن كان منخفضا ،ويؤكد على علاقة عدم الأمان بسوء التوافق فإن أي شيء يؤثر بأمان أو مكان العمل يميل باستثارة الخوف.(**أبو النيل ،1985 ،271).**

5-5/العوامل الخارجية: أن العامل قبل أن يكون عاملا في مؤسسة معينة فهو عضو في جماعات كثيرة ومختلفة ،ويختلف مركزه فيها من جماعة إلى أخرى، فهو المسؤول والمسيطر الذي يعتمد عليه داخل الأسرة المتكونة من الزوجة والأولاد، أسرته الكبيرة المتكونة من الوالدين والأشقاء بين السيطرة والخضوع في مختلف الأدوار.(**رياض،2005 ،75).**

ووجد أن الكثير من المشكلات إنما هي حصيلة مشاكل أخرى خارج العمل.

ويرى شافر وشوبين أن عدم الرضا المهني ربما يكون أساسا راجعا إلى موقف العمل ذاته ،بل يردان مرجعه إلى الصراعات الخارجية كالتي تنشأ في المنزل مما يؤدي إلى سوء توافق شخصي والذي بدوره ينعكس على موقف العمل،(**طه ،2001 ،81).**

6/ سوء التوافق المهني:

سنتطرق في هذا العنصر إلى تعريف سوء التوافق المهني وصولا إلى مظاهره على النحو التالي:

أ/ تعريف سوء التوافق المهني:

وهو عجز العامل عن التكيف السليم لظروف عمله المادية والاجتماعية أو لهما جميعا، مما يجعله غير راضي عنها وغير مرضي عنه منها، ويظهر في المظاهر التالية:

- ✓ سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكلم.
- ✓ كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوع في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء عمله.
- ✓ إساءة استخدام الوسائل والأدوات، وكثرة الفاقد من المواد الخام.
- ✓ يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله بالمصنع.
- ✓ كثرة الشكوى والتمرد على التعليمات واللوائح.
- ✓ تمارض العامل وكثرة غيابه دون عذر وتنقله من عمل إلى أخر.
- ✓ يصبح العامل أكثر شغبا في تعامله مع رؤساءه وزملاءه.

- ✓ إسراف العامل في شكوى وتبدو عليه علامات و مظاهر التمرد على اللوائح والتعليمات والرؤساء بالمصنع وعدم الانصياع لذلك.

وغالبا ما ينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ذاتية التي تعود إلى العامل ذاته كنقص في كفاءته واستعداداته ومهاراته وعدم تناسبها مع متطلبات العمل أو من اعتلال صحته النفسية وقد ينشأ سوء التوافق من العيوب المادية والبيئة الاجتماعية،**(عويضة ،167،1992)**.

ويمكننا قياس التوافق المهني للعمال عن طريق بعض العوامل التالية:

ب/ مظاهر سوء التوافق المهني:

1/ تعطيل الآلات: هذا الجزء يتمثل في مدى تعطيل العامل لآلات، حيث أن العامل غير المدرب يعطل الآلة ويتسبب في التعطيل التي تحدث لهذه الآلات.

2/الأخطاء: أي أخطاء العامل في مركز عمله والتي تعرف على أنها ذلك الفرق الذي يظهر في سلوك العامل و بصورة عامة هذا الفرق يرجع إلى عدم التناسب بين بعض الخصائص وتعليمات العمل و تقاس هذه الأخطاء، و تقدر عن طريق المنتوج غير المرغوب فيه متضمنـــــــــــــــــــــــة على هذه التعابير السابقة الذكر، وذلك راجع إلى أهمية التعاون الذي يظهر في المشاركة في اتخاذ القرارات وكذلك المشاركة في الهياكل الموجودة في المؤسسة كالنقابة **(طه ،2001 ، 87)**.

وهذه الأخطاء في المنتوج أي أنها تنقص من منتوج العامل وهدا بمعيار يساعدنا في تقدير مدى التوافق العامل.**(Jaque,1977 ,13)**.

3/الحوادث: وتعرف عادة على أنها حادث مفاجئ عادة ما يلحق أضرارا بالجسم أو بالناحية المادية أو الناحية العقلية.

ويعرف الحادث على انه عبارة عن حوادث تقع في مختلف الأوقات وهي مختلفة الأسباب وتقع في المصانع والمعامل وقد يؤدي بعضها إلى عجز أو عاهة أو وفاة فقد تؤدي غالبا إلى تلف الآلة أو وقفها عن العمل الو تأخير بعض الوقت.

4/التغيب أو التأخر: يقصد بالتأخر تأخر العامل عن عمله ،وكذلك في إنتاجه اليومي أي تأخره داخل المؤسسة بالتحجج فيما يخص العمل والأسباب التي يلحقها العمل مثل استغراق وقت أطول من المدة المسموح للتدخين أو ما شابه ذلك أما التغيب فهو عدم حضور العامل لعمله وأسباب التغيب عديدة منها:

- ➢ العطل المرضية، وهي مشروعة للعامل.

- العطل العادية، وهي كذلك مشروعة للعامل.
- العطل غير العادية مثل التي يأخذها العامل من المؤسسة كعطل التغييب الإداري وألا إداري

5/ الرضا: ويكون الرضا عن العمل وعن المؤسسة وعن جماعة العمل والرضا يعرف على انه حالة نفسية تحقق نوعا من الارتياح للعامل داخل منصب عمله وخارجه وفي المؤسسة ككل ،نتيجة الظروف الحسنة للعمل وعندما تكون جماعات العمل لها علاقة وطيدة بينها.

وهذا الجزء أضيف لارتباطه بالموضوع حيث أن الموضوع أي التوافق يرتبط برضا العامل قبل كل شيء.

6/ المردود الكمي: وهو عبارة عن المردود الذي يحققه العامل، وإذا كان مطبقا للمعايير المحددة أم لا من حيث الكمية فقط وهناك بعض النتائج والمعايير الإضافية، مثل بعض مظاهر التوافق المهني وهي التعاون والاتصال الجيد بين العامل ورؤسائه ومشرفيه وأصحابه في العمل وهذه كلها نقاط.

7/ آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين:

لكي نعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعامل ، فإن العمل على تحسين توافق العامل و علاقته مع كل من مكونات بيئته هذه سوف يؤدي إلى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله، أما هذه العلاقة فهي:

- علاقة العامل بحرفته.
- علاقة العامل بنظام المؤسسة.
- علاقة العامل بالرؤساء.
- علاقة العامل بزملائه.
- علاقة العامل بظروف العمل.
- علاقة العامل بآلات العمل.
- علاقات العامل ببيئته خارج المؤسسة.

7-1/ علاقة العامل بحرفته:

نجد ضروريا وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته و إمكاناته و ميوله ...الخ، وتساعدنا على تحقيق ذلك عمليتان هما الاختيار المهني والتوجيه المهني وفشلنا في تحقيق ذلك يتسبب في ترك الكثيرين لعملهم وانتقالهم إلى غيره نتيجة فشلهم فيه، فالعامل الذي ينتقل من حرفة إلى أخرى في أوقات قصيرة والذي يعجز عن الاستقرار في حرفة معينة هو ذلك العامل الذي لم يصادف العمل الذي يناسبه منذ البداية ونتيجة

لكثرة التنقل يشعر العامل باليأس المرير والخيبة المؤلمة وفقد الثقة بالنفس و ضياع الوقت والجهد وإرهاق للأعصاب وينتج عن ذلك تحول العدوان الناجم عما يصادفه إلى علاقات مع زملائه و مع المؤسسة نفسها و مع من يحتكم بهم بوجه عام ومع نفسه كذلك وهو في حاجة دائما لإعادة التوافق مع البيئات و الأعمال والظروف الجديدة ،هذا بالإضافة إلى ما يعود على المؤسسة من نفع كبير إن هي أحسنة وضع العامل في المكان المناسب حيث يزيد إنتاج العامل و يحسن توافقه مع العمل.(**طه ، 1980 ، 24-25**).

7-2/ علاقة العامل بنظام المؤسسة:

فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام و الهيآت الإدارية للمؤسسة، و لعلى الخبير بشكاوي العمال و ما يقومون به من مشاغبات يدرك أن اغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم ، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يتزعم المتمردين و القائمين بالإضرابات داخل المؤسسة، و بذلك ينجح في صرف غير عما فشل هو فيه و يرضي اعتباره لذاته ، لذلك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى العلاقة بين العامل و نظام المؤسسة و هيئاتها الإدارية و تحاول جادة العمل على إزالتها.(**طه ، 1992 ، 55**).

7-3/ علاقة العامل بالرؤساء:

ينبغي عن المؤسسة إذا كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوسين ويلخص لنا (اوبرادهم) نتيجة بحوث قام بها بهدف حصر الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحيحة بين المشرف و المرؤوسين و تشييع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة وقد بني هذا التلخيص على ملاحظات علمية مضبوطة في عدد من المؤسسات في ما يلي:

- معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم.
- تمثيلهم تمثيلا امنيا لدى الهيئات العلية.
- تطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقا مرنا.
- اعتبار نفسه دائما مثلا يحتذى.
- إخلاصه في إرشادهم تشجيعا و تأنيبا.
- إعطاؤهم فرصة كافية للنمو و التقدم و معاونتهم على التحسن.

- دراستهم دراسة فردية للتعرف على الميزات الخاصة بكل منهم بقصد معاملة كل منهم المعاملة المناسبة.

- تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصه لهم و العدل و الرحمة في معاملتهم.
- إحلال كل عامل في العمل الذي يتناسب مع قدراته و ميوله.
- يتحمل المسؤولية عن المرؤوسين في ما يقعون فيه من أخطاء،(**الشافعي ، 2002 ، 31**).

7-4/ علاقة العامل بزملائه:

العلاقة بين العامل و زميله داخل المؤسسة تقوم على عاملين أساسيين هما: (التعامل و المنافسة)، و تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام العامل الثاني إما استخدام صريحا أو ضمنيا، ونتيجة المنافسة يكون رفع مستوى الإنتاج و لكن نخشى ما قد يجره هذا التنافس من إفساد العلاقات بين العمال و تبادل مظاهر العدوان الناشئ من الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد وينبغي أن لا نعتبر التعاون والمنافسة متعارضين تعارضا تاما ، بل كلما أمكن الجمع بينهما لضمان سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم ضمان الصحة النفسية في جو المؤسسة، واهتمام المؤسسات بإنشاء النوادي و تشجيع النشاط الرياضي و إقامة الحفلات و الرحلات وأوجه النشاط الاجتماعي و الترفيهي، يساعد أيضا في التحسن المطلوب في علاقات العامل بزملائه و يعمل على زيادة توافقه معهم.(**طه ،1992 ، 56-57**).

7-5/ علاقات العامل بظروف العمل:

يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء و تهوية و رطوبة و نظام تتابع فترات العمل و الراحة ... الخ، فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تناسبه من حيث الميول و الاستعدادات و السمات الانفعالية وقد يدرب تدريبا ناجحا على استخدام قدراته إلى أحسن وجه لمصلحته ومصلحة المؤسسة بحيث تتاح له اكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل ولكن ينبغي فضلا عن ذلك أن تهيأ له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحي بالتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق و تحسينه ولا شك أن العمل من جانب المسئولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله و زيادة توافقه فيه.(**طه ، 1980 ، 30**).

7-6/ علاقة العامل بآلات العمل:

بالإضافة إلى اللوائح والأشخاص الذين يتعامل العامل معهم فانه يحتك بالآلات و الأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على سيرها وزيادة على ذلك فإن سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها بحيث نضمن بذلك عدم تعرضه للحوادث، قد أوضحت الدراسات التي تناولت موضوع الحوادث أن هناك عوامل نفسية تكمن وراء هذه الحوادث سواء كانت اضطرابات انفعالية أو نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المتطلبة للعمل، لهذا فإن برنامج الاختبار و التوجيه و التدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلة بتخفيض قابلية العامل للحوادث في اقل قدر ممكن ولاحظ (ريان و سميث) في المؤسسات التي تكثر فيها الحوادث بدون أن تكون ظروف العمل مبررة لهذه الكثرة أن هناك علاقة بين هذه المظاهر والروح المعنوية لهؤلاء العمال بالطرق السيكولوجية مفيدا في التقليل من مستوى الحوادث. (طه، 1992، 8).

7-7/ علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة:

ليس العامل عضوا في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة ، متعددة الأهداف ووجهات النظر، و يختلف مركزه في كل منها عن مركزه في الأخرى اختلاف كبيرا، فهو عضو في أسرته الصغيرة التي تتكون من زوجته وأولاده و شخصيته هنا المسيطر و المسؤول الذي يعتمد عليه باقي الأفراد وهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والده ووالدته و باقي الأشقاء و شخصيته هنا تتراوح بين السيطرة الخضوع ما بينه و بين كل فرد من هذه الجماعة من علاقات، ثم هو فرد في جماعة الشارع أو النادي أو المسجد أو المقهى أو الأصدقاء وهكذا...الخ، وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون قادرا على التعامل مع هؤلاء الأفراد ويكون معهم علاقات صحية خالين من الشذوذ ويصادف العامل صعوبات شخصية متنوعة في سبيل الحصول على هذا التوافق وبقدر نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل بالراحة النفسية التي تنعكس مظاهرها على حياته وأهمها العمل(**الشافعي، 33،2002**).

8/ النظريات المفسرة للتوافق المهني:

يهتم التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل،فبعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه للعمل وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل... وهكذا وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني لغايات تعزيز أدبيات الدراسة:

8-1/ نظرية نموذج مظهر الرضا:

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادا بها " lawler" (1973) نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني، وطبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب، عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم، يجب أن يعدل المقدار الذي يدركونه والذي يحصلون عليه فعلا زيادة على ذالك، عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه، فيجب أن يعم عليهم الشعور بالا مساواة وبالذنب، أخيرا إذا أدركوا بأنهم يحصلون على شيء قليل، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعم الرضا أي الاستياء، **(كشرود ، 1995 ، 457).**

8-2/ نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة – الصحية):

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل ، و هي مرتكزة على حقيقة ان الفرد لديه نوعين من الحاجات:

- تجنب الألم.
- النمو من الناحية النفسية.

لقد قام "Herzberg" و جماعته (1966) بمقابلة (200) محاسب و مهندس بمدينة بيتسبرج الصناعية و لقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خبروها في العمل و التي أدت إما إلى تحسين رضاؤهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر و بصورة قوية الرضا عن العمل و هي : الإنجاز ،التميز ،العمل نفسه ،المسؤولية والتقدم، الترقية في العمل، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغير الثابت في الاتجاه نحو العمل، و بما ان هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل و بذل الجهد، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي : تعليمات المؤسسة و الإدارة، الإشراف، الأجور، العلاقات الاجتماعية و ظروف العمل المادية و بما أن لهذه العوامل تأثيرا قليلا على اتجاهات العمل الإيجابية، لذلك سميت بالعوامل الصحية للاستخدام الطبي والذي يعني المنع والتحوط. **(الزبيدي، 1991، 85 – 84).**

8-3/ نظرية القيمة:

نظرية القيمة أو التعارف التي طورها " Locke " (1969 – 1974) تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي القيمة:

أ- التعارض المدرك بين ما يريده الفرد و ما يتحصل عليه بالفعل، ب- أهمية ما يريده الفرد و يقومه.

فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضرب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد، بعبارة أخرى، فإنه بالنسبة للفرد أي مظهر من مظاهر العمل مثل (الترقية) يمكنه أن يكون مهما جدا لهذا الفرد، بينما ليس كذلك لفرد آخر فمظهر التلاقي مثلا بالنسبة للفرد الأول يجب أن يعطي وزنا أو قيمة عالية أكثر من أي مظهر آخر.

" رضا كلي = مجموع مظاهر × أهمية المظاهر بالنسبة للفرد " **(كشرود،453،1995-456).**

8-4/ نظرية العملية المناوئة:

يؤكد " Landy "(1978) من خلال نظريته للرضا الوظيفي على دور العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة، أي أن الأساس السببي للرضا هو فسيولوجي و يشمل الجهاز العصبي المركزي و سوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى و لو كانت الوظيفة ثابتة، فمثلا تبدو الوظيفة أكثر تشويقا خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوات.

إلا أن " Landy " يقترح بان هناك آليات داخل الأشخاص تساعدهم على المحافظة على حالة وجدانية متزنة و يعتقد أن هذه الآليات تلعب دورا في الرضا الوظيفي و العملية المناوئة تشير إلى العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع الانفعال، فمثلا إذا كان الشخص مسرورا جدا، فإن هناك استجابة فسيولوجية تعارض أو تناوئ هذه الحالة الوجدانية وتحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايد، فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أو موجبة ينظر إليها على أنها مضرة للأفراد وليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال.تستعمل الميكانيزمات الآليات الفسيولوجية لتقي الشخص من هذه الحالات بان السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هو المتطرفة ويقترح"Landy" أنهم يختلفون فيما يتعلق بمرحلة وظائفهم الفسيولوجية الوقائية.(**الشافعي ، 2002 ، 36).**

8-5/ نظرية االتأثير الاجتماعي:

قدم كل من " Salancik&Pfeffer " (1978) نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة

كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها بعبارة أخرى لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط و لكنها تتأثر أيضا و بدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل و بالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة.**(كشرود ،1995 ،463).**

8-6/ نظرية الثبات (الأنساق):

تم تطوير هذه النظرية من قبل " Korman "(1976) وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي وبناء على هذه النظرية، هناك علاقة موجبة بين الاثنين. إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة.

وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي و هي:

1- تقدير الذات المزمن : الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه.
2- تقدير الذات الموقفي : الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل الآلة أو مخاطبة الآخرين.
3- تقدير الذات التأثر اجتماعيا: الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين وبالإمكان تحسين أداء العامل و ذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي لكن زيادة مستوى تقدير الذات خاصة تقدير الذات المزمن ، يكون صعبا بالرغم من أن هناك طريقتين لذالك:

الأولى: تعطي للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسية وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات وذلك بإبلاغ العامل (أو العمال) عن قواه العديدة وأنه شخص جيد.

الثانية: تعطي للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها فهذا النجاح يعتقد انه يزيد من مستوى تقدير الذات،الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات .**(السماري ، 2006، 40).**

8-7/ نظرية التدرج الهرمي لماسلو:

يعتبر " Maslow " أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية ، إن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين، فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية و تربط الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية.

إن نموذج ماسلو للحاجات المتدرجة يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية، و كذلك يتكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف أن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها.(**الزبيدي، 1991، 75).**

9/ علاج مشكلات التوافق المهني:

يمكن الحد من المشكلات الناتجة عن سوء توافق العمال بالوسائل التالية

- إتباع الطرق العلمية في الاختبار و التوجيه و التدريب.
- توفير الأخصائيين النفسانيين للقيام بالخدمات الإرشادية.
- تزويد العمال بالخدمات الاستشارية.
- توفير بيئة مناسبة للعمل.

و فيما يلي عرض موجز لهذه الوسائل:

9-1/ إتباع الطرق العلمية في الاختيار، التوجيه و التدريب:

إن عملية إختيار العمال و توجيههم و تدريبهم قد تحسنت كثيرا عن ذي قبل و يرجع ذلك إلى تقدم علم النفس الصناعي وانتهاجه الأسلوب العلمي لتحليل الأفراد و العمال وما من شك أنه إذا اتبعنا الطرق العملية لاختيار العمال لأداء الأعمال التي تتناسب و قدراتهم سوف نجني الكثير من ثمار توافق هؤلاء العمال في أداء أعمالهم ، كما أن التوجيه و التدريب قد أصبح له طرقة و نظرياته ووسائله و التي تتواءم مع التطور التكنولوجي للآلات المستخدمة في العمل، ولا شك أنه بالتباع الطرق العلمية في التعامل مع مثل هذه الأمور يسهم بقدر كبير بتوافق العامل في عمله.(**عويضة ، 1992 ، 70).**

9-2/ الإرشاد النفسي و الاجتماعي:

يساعد الإرشاد النفسي العامل عن طريق تشجيعه للتعبير عن انفعالاته لاستخراج المشاعر السلبية (كالعداء، الغضب) و المؤثرات و الدوافع العدوانية.

إذ أن العامل يتردد في التعبير لزملائه أو مشرفيه و ينتج عن ذلك قمع هذه المشاعر ، كما أن الإرشاد النفسي يساعد العامل على التعبير عن مشاعره ومشكلاته ولا يتوقف الإرشاد النفسي عند مساعدة العامل على معالجة مشكلاته فحسب ولكنه يجعله أكثر قدرة على معالجة مشكلاته اللاحقة بطريقة طبيعية .

9-3/الخدمات الاستشارية.

فالعامل يحتاج إلى خدمات مختلفة فإذا لم يستطع الحصول عليها فإنها تكون سببا في شعوره بالقلق وسوء التكيف مع بيئته.

9-4/توفير بيئة مناسبة للعمل:

يجب على إدارة المصنع أن توفر بيئة عمل مناسبة للعامل كي يؤدي عمله على أحسن وجه مثل تزويده بالأدوات والمواد المناسبة التي تساعده على الإنتاج، بالإضافة إلى توفير الظروف الفيزيقية المناسبة للعامل من حيث الإضاءة، التهوية، تجنب الضوضاء.

وفي رأينا الاهتمام بالأنشطة والخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وبرامج الرحلات والحفلات وخدمات الإسكان وتكريم العاملين وكذلك الاهتمام بالعلاقات الإنسانية ومجاملة العمال في المناسبات والاهتمام بهم وطرق الإدارة الديمقراطية وغيرها يضفي مناخا عمليا ويسهم في حل مشكلات سوء التوافق المهني.**(عويضة، 1992 ، 171-172).**

خلاصة الفصل :

في الأخير يمكن القول أن التوافق المهني يعتبر ضرورة من ضروريات تكيف الفرد في عمله من اجل تحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المادية و الاجتماعية و هذا من اجل اندماجه في وسطه المهني المناسب، بالإضافة إلى كونه عملية هامة لابد من مراعاتها لأنه من المحتمل أن نجد صعوبات وعراقيل تواجه العامل في كل وقت، كروتين العمل، ظروف العمل، التكيف مع الآلة، مزاج المشرف، الظروف الفيزيقية، فالفرد الذي يتفاعل مع بيئة العمل و ظروفها يعمل جاهدا على تحقيق قدرا من التوافق المهني الذي يساعد دون شك في التعرف على ايجابيات وسلبيات إنتاجية التنظيمات وهو ما يساهم بطبيعة الحال في تطويرها من خلال العمل على تجنب كل ما له علاقة بسوء توافق العمال في عملهم وبالتالي تدعيم ايجابيات التوافق المهني أكثر فأكثر وهذا من اجل تطويرها مما يحقق لها الاستمرارية.

الفصل الثاني: الصحة النفسية

تمهيد.

1- مفهوم الصحة النفسية.

2- مفاهيم أساسية مرتبطة بالصحة النفسية.

3- أهمية الصحة النفسية.

4- النظريات المفسرة للصحة النفسية.

5- التصور الإسلامي للصحة النفسية.

6- صعوبات تحقيق الصحة النفسية.

خلاصة الفصل

تمهيد: تعتبر الصحة النفسية المطلب الأسمى الذي يسعى إليه الفرد لتحقيق سعادته في الحياة، إذ بدونها يضطرب ويصبح في صراع دائم مع نفسه ومع الآخرين، ومن أهم أهدافها بناء الشخصية المتكاملة وإعداد الإنسان الصحيح نفسيا في أي مجال من مجالات الحياة، كما تهتم بدراسة وعلاج المشكلات الإجتماعية وثيقة الصلة بتكوين شخصية الفرد والعوامل المحددة لها لكن الكثير لا يعرف أهميتها أي الصحة النفسية ومدى تأثيرها على الفرد في مجالات حياته، وفي هذا الفصل سنحاول تبيان تلك الأهمية من خلال تعريفها، التطرق إلى أهم المفاهيم المرتبطة بها، وأهم النظريات المفسرة والتي درستها ونظرتها إلى هذا المفهوم بالإضافة إلى التصور الإسلامي لمفهوم الصحة النفسية، وإحداث مقارنة بين هذا التصور والتصور الغربي لمعرفة وجه الشمول لهذا المفهوم بين هذين التصورين، أخيرا الصعوبات التي تعيق تحقيق الصحة النفسية.

مفهوم الصحة النفسية :

ظهرت مفاهيم متعددة و تعريفات متنوعة في ميدان الصحة النفسية ، خاصة أن علم الصحة النفسية يتعامل مع السلوك والسيمات المميزة لحالات السواء واللاسواء ، والعوامل التي تساهم في التمتع بمظاهر الصحة النفسية أو الشعور بإنحرافها وإعتلالها وما يتبع ذلك من أساليب التكيف سواء كانت سلبا أو إيجابا ، و أول من إستهل مصطلح الصحة النفسية العالم **(أودلف ماير)** وقد إستخدم هذا المصطلح ليشير إلى نمو السلوك الشخصي والإجتماعي نحو السوية وعدم الوقاية من الإضطرابات النفسية ، فالصحة النفسية تعني تكيف الشخص مع العالم الخارجي المحيط به بطريقة تكفل له الشعور بالرضا كما تجعل الفرد قادرا على مواجهة المشكلات المختلفة**(الداهري،2010،ص25).**

وجاء في تعريف منظمة الصحة النفسية " بأنها حالة من تكامل الإحساس الجسدي والنفسي والإجتماعي وليست فقط حالةمن الخلومن المرض والعاهة"**(جميل رضوان،2002،ص21).**

ونجد في تعريف **محمود أبوالنيل** "أن الصحة النفسية ذات صلة وثيقة بالتوافق العام بنوعيه الذاتي والإجتماعي وأيضا التوافق المهني ، فالصحة النفسية تتأثر بعوامل كثيرة متشابهة منها ما هو بدني و نفسي و إجتماعي " **(محمد النعاس،2008،ص69).**

ويرى **علي أحمد** أن الصحة النفسية " تتمثل في شعور الفرد بالرضا والإستقرار مع نفسه ومع الناس فهي تظهر في شكل إحساس يترجم إلى سلوك الفرد بالسعادة والإيجابية والقدرة على مواجهة المواقف والمشكلات التي تقابله في مختلف نواحي حياته والتوافق والتكيف السوى " **(بوشلاق،2002،ص175).**

هذا وقد جاء تعريف يحمل بصورة واضحة معيار الحكم على الصحة النفسية هو معيار الثبات النسبي، إذ يمكن القول أن الصحة النفسية هي حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا وإجتماعيا أي مع نفسه وبيئته، ويكون قادرا على تحقيق ذاته وإستغلال قدراته وإمكانياته إلى حد ممكن، وقادر على مواجهة مطالب الحياة فتكون شخصيته متكاملة وسوية **(حسن صالح وآخرون،ب ت،ص13).**

ويشير البعض أن الصحة النفسية تقترن بتأكيد الفرد لشخصيته ومفهومه لذاته ونظرته الموضوعية لقدراته **(محمد الخالدي،2009،ص29).**

أما تعريف **محمد الطحان** الذي يركز على "أن الصحة النفسية تعني القدرة على التكيف وإمتلاك القيم والأخلاقيات المقبولة في المجتمع "**(حسن غانم،2007،ص46).**

ومن خلال إستعراض هذه التعريفات للصحة النفسية نجد أن هناك جوانب مشتركة بينها والمتمثلة في :

- التوافق المناسب من جانب الفرد كأساس للصحة النفسية ومظهرا لها، وتمثل في قدرته على مواجهة الظروف غير العادية والأزمات الطارئة والتعايش معها وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- التأكيد على تكامل شخصية الفرد بين الجوانب النفسية والعقلية والجسمية والاجتماعية بصورة كاملة.
- الربط بين الجانب العقلي وما تضمنه من عوامل رئيسية كالذكاء والقدرة على الإبتكار والتحصيل المعرفي من جهة، والجانب الانفعالي للفرد نفسه وما تضمنه من عوامل إجتماعية وإنفعالية ودافعية من جهة أخرى **(محمد الخالدي،2009،ص35).**
- مدى تقبل الإنسان لنفسه بما يحمله من جوانب إيجابية أو سلبية كمعيار هام للوصول إلى الصحة النفسية.
- خلوه من الصراعات النفسيةوالإحباط وتجاوز أثرها في تخفيف الجوانب السلبية على بنية الشخصية **(الداهري،2010،ص30).**

إذن فقصور معنى الصحة النفسية على الخلو من المرض النفسي يعد جانب واحد من جوانب الصحة النفسية فهناك الكثير من الأشخاص الخالين من أعراض المرض النفسي ، ولكنهم مع ذلك غير ناجحين في حياتهم وغير قادرين على تحقيق العلاقات الإجتماعية الطيبة مع غيرهم من الناس سواءا في العمل أو الحياة الإجتماعية و التي تتسم بالإضطراب وسوء التكيف فإن مثل هؤولاء الأشخاص يوصفون بعدم تمتعهم بالصحة النفسية بالرغم من خلوهم من أعراض المرض النفسي**(محمد عبد الغني،2001،ص14).**

كما يذهب هذا الاتجاه بالقول أن الصحة النفسية هي الحالة التي يكون فيها الفرد إيجابيا خلاقا مبدعا يشعر بالسعادة والرضا وقادرا على أن يؤكد ذاته ويحقق طموحاته واعيا بإمكانياته الحقيقة ، قادرا على إستخدامها في أمثل صورة ممكنة، لأنه يتميز بالقدرة والسيطرة على العوامل التي تؤدي إلى الإحباط أو اليأس أو العيش في وفاق وسلام مع أنفسهم من جهة ومع غيرهم من محيط الأسرة أو العمل أو المجتمع الخارجي من جهة أخرى.

في ضوء ما سبق يعتبر الاتجاه الإيجابي في تعريفه للصحة النفسية إتجاه واسع ومتكامل يؤمن بفعالية الفرد وقدرته على التأثير والتأثر بالإستجابات السلوكية المختلفة في مجال الحياة، وذلك في حدود الخصائص التي تتميز بها الطبيعة الإنسانية في إيطار قيم ومعايير المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، والتي توجه سلوكه وتحدد علاقته مع الآخرين **(علي غزال وآخرون،2008، 13).**

ومن خلال ما سبق يرى الباحثون ان العامل ذو الصحة النفسية المهنية الايجابية هو من يتمتع بمميزات منها:

- الخلو قدر الامكان من المرض النفسي.
- التوافق مع بيئة العمل بعناصرها المادية والمعنوية.
- المرونة والايجابية والتفاعل البناء.
- الطموح والتطلع لغد أفضل.
- الثقة بالنفس.
- الشعور بالمسؤولية تجاه نفسه والآخرين.
- الشعور بالرضا عن العمل.
- الكفاية الإنتاجية والخدمية.

بالإضافة إلى ذلك يجب الاخذ بعين الاعتبار تلك القيم الايجابية المتصلة بالعمل ، والتي يحرص الفرد عليها ومن ثم فإن الصحةالنفسية للعاملين تظهر في عدة مظاهر منها زيادة معدلات الإنتاج وقلة الأخطاء في العمل وتمسكهم بالعمل، والتي تعد مؤشرات على توفر الصحة النفسية المهنية فالشخص المتمتع بصحة نفسية جيدة يتوقع أن يتمتع بصحة مهنية كذلك والعكس صحيح **(محمد النعاس،2008، 08-07).**

1- مفاهيم أساسية مرتبطة بالصحة النفسية:

يعيش الفرد في هذه الحياة وله فيها أهداف وآمال يرقى في تحقيقها، فربما تساعده الظروف لذلك فيحقق منها ما يشاء وربما يجانبه التوفيق ويعاكسه فلا يحقق إلا القليل أو يفشل في ذلك بشكل كامل.

ولا شك أن قدرة الفرد على أن يحيا حياة يشعر فيها بالرضى و الإرتياح تتوقف إلى حد كبير على مدى ما يتمتع به الفرد من صحة نفسية ، والتي تعود إلى عدة عوامل تؤثر على نشاط الفرد سواء كانت هذه العوامل مرتبطة بالفرد نفسه ماضيه وحاضر ، وما يتوقع ف مستقبله ، وقد إرتبطت هذه العوامل بالحياة التي يعيشها فهي جميعا عوامل تساهم في تحديد نوع النشاط الذي يقوم به الفرد، وبالتالي تؤثر في إستجابته لهذه الظروف وتعامله معها، ولا شك أيضا أن فهمنا الدقيق للصحة النفسية يستلزم عرض مفصلا لبعض المفاهيم الأساسية التي يمكن في ضوءها تفسير نشاط الفرد ومن بين هذه المفاهيم ما يلي:

-1-2- **القلق:**

يعتبر القلق من أكثر المفاهيم ورودا في الكتب المختلفة التي تناولت الصحة النفسية، وقد يثير الانتباه ان نعلم أن هذا المفهوم لم يكن مألوفا عند علماء النفس حتى الثلاثينات من هذا القرن ثم بدأ في الإنتشار خاصة في كتابات **فرويد** وقد شاع إستخدام هذا المفهوم منذ ذلك التاريخ، وإستخدمه الكثير من الباحثين الذين إهتمو بعلم النفس ومجالاته المختلفة رغم الإختلاف في الأطر النظرية **(عبد الغفار، 2007، 62-99).**

من البديهي أن تتباين وجهات النظر التي تناولت مفهوم القلق إلا حد كبير نظرا إلى كونه مفهوما معقد التركيب وهو عرض جوهري مشترك في الإضطرابات النفسية بل في أمراض عضوية شتى**(الشربيني منصور، 2003، 69).**

يعرف **فرويد** القلق بأنه " رد فعل لحالة خطر" والقلق شعور عام بالخشية أو أن هناك مصيبة وشيكة الوقوع، أو تهديد من مصدر غير معلوم مع الشعور بالتوتر والخوف، لا مسوغ له من الناحية الموضوعية وغالبا ما يتعلق بالمستقبل والمجهول **(قاسم عبد الله، 2004، 169).**

ويفرق **سبيلبيرجر** وزملاؤه بين حالة القلق وسيمة القلق ، فتشير حالة القلق إلى " خبرة وقتية متغيرة ومرحلية متعلقة بشعور الفرد بأنه مضطرب هنا والآن كما في موقف الإمتحان " أما سيمة القلق فتشير " إلى ميل أو تهيئ أو سيمة ثابتة نسبيا في الشخصية " **(الشربيني منصور، 2003، ص70).**

وما يميز القلق بأنه: انفعال (جوهره الخوف الغامض)، ينطوي على تهديد وخطر (واقع أو يخشى وقوعه).

- يرافقه شعور بالتوتر، - الخطر والتهديد موجه نحو الشخصية بكل مكوناتها(الجسمية،النفسية، الاجتماعية)، - مبالغة الفرد في خطورة الموقف **(قاسم عبد الله، 2004، 169)** .

القلق بصفة عامة هو خبرة إنفعالية مكدرة أو غير سارة يشعر بها الفرد عندما يتعرض لمثير مهدد أو مخيف أو عندما يقف في موقف صراعي أو إحباطي حاد **(حسن غانم، 30،2007).**

وغالبا ما تصاحب هذه الحالة بعض التغيرات الفيزيولوجية مثل زيادة ضربات القلب وإرتفاع ضغط الدم والشعور بالإختناق إلى جانب شعور عام بعدم القدرة على التنظيم وفقد القدرة على السيطرة على ما يقوم به الفرد من عمل وعدم القدرة على التفكير بصورة مناسبة، وهكذا يتفق العاملون في مجال علم النفس على معنى القلق ومظاهره فهم يرون أنه على أن القلق والخوف هما إستجاباتان انفعاليتان غير سارتين، أي مؤلمتين إلا أن الخوف يختلف عن القلق في أن الفرد يخاف من شيئ يستطيع تحديده، أما في حالة القلق فلا يستطيع الفرد أن يحدد ما يثير قلقه.**الجدول رقم 01 : نقاط الإختلاف بين الخوف والقلق:**

وجه المقارن	القلق	الخوف
1. الموضوع (المثير)	غير معروف	معروف
2. التهديد والخطر	داخلي	خارجي
3. التعريف	غامضي	محدد
4. الصراع	موجود	غائب
5. الدوام والإستمرارية	مزمن Chronic	حاد Acute
6. تناسب الإستجابة	مبالغة وتضخيم في الخطر،وتهديد	تناسب الإستجابة مع خطر
7. الشخصية	المثير موجه لكيان الشخصية بكاملها	المثير موجه لجوانب محدودة
8. المواجهة والتكيف	شعور بالعجز في المواجهة	غياب مثل هذا الشعور

المصدر : (قاسم عبد الله، 2004، 175).

وتختلف حالة القلق في الشدة وتتغير عبر الزمن بوصفها الدالة الكمية المشتقة أو الضغط والشدة النفسية التي تقع على الفرد ، وتضغط عليه.

والقلق نوعان هي:

ا- **قلق عادي (سوي):**

وهو القلق العام الذي يمر به كل الناس خلال حياتهم اليومية ، مثل قلق الأم على وليدها أو قلق الطالب (كمال) قبل الإمتحان ، إن هذا القلق يكون موضوعيا وسويا ويعزى إلى موقف معين يحدث في زمن خاص أو كرد فعل سوي لمواقف تسبب القلق بشكل حقيقي لمعظم الناس.

ب- **قلق المرضي (العصابي) أو عصاب القلق:**

وهو الخوف المزمن دون المبرر، موضوعي يطبع الشخص بطابعة مع وجود أعراض جسمية ونفسية شديدة ومتنوعة، وهو متواجد عند قلة من الناس فقط **(قاسم عبد الله، 2004،ص173،172).**

هذا من جهة ومن جهة أخرى هناك بعض العلماء من يصنف القلق على أساس جانبين أحدهما سوي (إيجابي) والآخر مرضي (سلبي)، فالأول يساعد على البناء والإنجاز والنجاح، أما الآخر فهو يؤدي إلى الفشل والتوتر وسوء التكيف **(فؤاد الخالدي وآخرون، 2009، 85).**

هكذا ويتضح أن الصحة النفسية للإنسان ترتبط بدرجة ما يعانيه الفرد من مشاعر قلق، ونجد أن لدراسة القلق أهمية كبيرة في علم الصحة النفسية لأنه الانفعال الأساسي الذي يقف خلف العديد من الاضطرابات النفسية لكونه يقف جنبا إلى جنب ودوما مع حالات الصراع والإحباط و العقد النفسية.

2-1- الإحباط:

كل فرد لابد أن يتعرض لعدد من العوامل الإحباطية العنيفة أو الشديدة ذلك لأنه قل ما توجد بيئة تتفق ورغبات الفرد بدرجة تعفيه من التعرض لأي عامل إحباطي في داخله، وهو يعرف " بأن العملية التي تتضمن إدراك الفرد لعائق يحول دون إشباع الفرد لحاجاته أو توقع الفرد حدوث هذا العائق في المستقبل **(لطفي الأنصاري ، 2007،ص117).**

وللإحباط بعض الخصائص منها:

- أنه يمكن أن يكون الموقف الإحباطي خاصا بالفرد، مثل فشل الطالب في الإمتحان وقد يكون عاما يحدث لعدد كبير من الأفراد والجماعات مثل الكوارث.
- إدراك الموقف الإحباطي يعتمد على عدة عوامل هي قوة الدافع وشدته وطول مدة إعاقته وتكراره ، حيث أنه كلما كانت المدة أطول كان تأثير الإحباط أشد وأسوء.
- كلما كانت ثقة الفرد بنفسه كبيرة قل تأثير الإحباط.
- الموقف الإحباطي نسبي فالذي يعتبر إحباطا قويا لفرد ما قد لا يكون كذلك بالنسبة لشخص آ، بل ربما يكون دافعا له وسببا للنجاح، وذلك لأن الإحباط يعتبر بمثابة مثير للسلوك

– كما أن للإحباط آثار متنوعة بعضها إيجابي وهي حالة نادرة وبعضها سلبي وضار وهذا الغالب منها.

- إن الإحباط قد يؤدي إلى العدوان اللفظي أو الجسمي.
- الإحباط يؤدي إلى الاستسلام واليأس و الاضطراب إذ أن تكرُر حالات الإحباط والاستسلام، ويرافقها ضعف الثقة في النفس والشعور بعدم الكفاءة ،وعن وصول الشخصية إلى هذه المرحلة تصبح بذلك عرضة للإصابة بالاضطرابات النفسية فورا في حال تعرضها لأي موقف ضاغط **(قاسم عبد الله ، 2004، 126)**.

والعلاقة بين الاضطراب والصحة النفسية تختلف تبعا لمستوى الإحباط إذ أنه عند تعرض الفرد لإحباط خفيف فإن هذا يكون دافعا لزيادة جهده ومثابرته في إزالة العائق أو تحديده أو تأجيله، أو تغيرها بأهداف يمكنه تحقيقها، وهذا المستوى من الإحباط مفيد للصحة النفسية لأنه يدفع الفرد إلى تنمية قدراته، وتحسين استجاباته وأساليب توافقه ويشجعه على اكتساب الخبرات الجديدة والثقة في النفس، كما أن التعرض للإحباط الشديد قد يعتبر في بعض الأحيان أمرا عاديا في الحياة اليومية ولا يضر بالصحة النفسية، هذا لأن الإنسان لا يستطيع إشباع جميع رغباته، ولا تحقيق كل أهدافه فيشعر بالإحباط ويلجأ للحيل الدفاعية من وقت لآخر وهذا أمر طبيعي ولكن تكرار الإحباط الشديد مرات عديدة ضار بالصحة النفسية وسبب في نشوء الانحرافات سلوكية والإضرابات النفسية.

من هنا نستخلص أن الإحباط واقع لا مفر منه لذلك فإن القدرة على تحمله تعتبر من علامات الصحة النفسية الإيجابية.

2-2- الصراع النفسي:

إ ن دراسة الإحباط تؤدي بنا فورا إلى حالة دينامية أخرى مرتبطة بالصحة النفسية وهي الصراع النفسي الذي يعرف بأنه :" حالة نفسية انفعالية غير سارة، يشعر فيها الشخص بالتوتر والحيرة والضيق عندما يكون مشدودا في وقت واحد بقوتين تعملان في اتجاهين متضادين، فيعجز عن اتخاذ وجهة أو الوصول إلى حل محدد"**(عبدالغني شريت،139،2003-144)**.

فالصراع النفسي هو تعرض الفرد لقوى متساوية تدفعه لوجهات متعددة ، مما تجعله عاجزا عن اختيار وجهة معينة ويترتب عليه الشعور بالتوتر وعدم الارتياح ، وكذلك حالة القلق وهذا ناتج عن صعوبة اختياره أو اتخاذ القرار بشأن الاتجاه الذي يسلكه **(الخطيب وآخرون ،2001 ، 77)**.

ويعبر الصراع عن مشاعر وجدانية سلبية، ناتجة عن وجود تضارب وتعارض بين الأهداف التي يسعى الشخص لتحقيقها، فتحقيق هدف ما يعوقه هدف آخر **(عبد الله حسيب،2006 ،31)**.

ومن علامات الصراع، التذبذب والتردد في اتخاذ القرارات وطلب النصيحة من الآخرين، وتعارض الاستجابات أو تناقضها، وعدم الرغبة في المبادرة والتوتر والأرق، والنوم المتقطع وانخفاض الطموح. والشعور بالصراع أمر عادي يتعرض له كل إنسان من آن إلى آخر في حياته اليومية، لذا كانت القدرة على تحمل الصراع والقدرة على حله من علامات الصحة النفسية، فالشخص المتمتع بصحة نفسية قادر على تحمل الصراع وحله في الوقت المناسب بأساليب توافقية بناءة، لكن ليس كل شعور بالصراع محمود، فاستمرار الصراع وفشل الإنسان في حله يؤدي إلى التوتر الشديد والقلق الزائد والحيل الدفاعية، ونخلص من هذا إلى

ضرورة تربية أولادنا على تحمل الصراع وتدريبهم على حله حتى ننمي عندهم القدرة على مواجهة الصراعات التي قد يتعرضون لها في مراحل حياتهم المختلفة (**عبد الغني شريت،2003،–150).**

2-3- الأمن النفسي:

إذا تعرضنا لمفهوم الأمن النفسي فهو يعد من المفاهيم الأساسية في مجال الصحة النفسية حيث نجد إن إنسان العصر الحديث دائم البحث عن العلاج الناجح للخوف والرعب والفزع، والاضطراب الذي يعاني منه بصورة مستمرة، وهدف الإنسان هو أن تنعم النفس بالأمن والسكينة والاطمئنان، بدلا من الخوف والشك والقلق.

إن النفس الإنسانية بطبيعتها لتخاف وترجو هكذا فطرتها وتتنوع المخاوف ويتنوع الرجاء ونظرا لأن بواعث القلق والفزع والخوف تصاحب الإنسان منذ أن يولد ، فقد أصبح الخوف هو القانون المسيطر على حياة الإنسان ، ومن ثم بذل الإنسان الأول أكبر جهده وصرف معظم وقته لتأمين نفسه من عوادي الطبيعة وعوادي الحيوان، بل عوادي الإنسان نفسه وأصبح فزعه المستمر يعكر صفوه ويبدد له راحة البال لذلك فالنفس الإنسانية ترجو دائما الأمن والسكينة والطمأنينة (**عبد العالي الخراشي،143،1999–144) .**

فالأمن النفسي هو الطمأنينة النفسية والانفعالية وهو أمن الشخصية، أو أمن كل فرد على حدى وهو حالة يكون فيها إشباع الحاجات مضمون وغير معرض للخطر مثل الحاجات الفسيولوجية والحاجة إلى الأمن والحاجة إلى الحب والمحبة والحاجة إلى الانتماء والمكانة والحاجة إلى التقدير، وأحيانا يكون إشباع الحاجات دون مجهود وأحيانا يحتاج إلى السعي وبذل الجهد لتحقيقه، والأمن النفسي مركب من اطمئنان الذات والثقة في الذات والتأكد من الانتماء إلى جماعة آمنة، والشخص الآمن نفسيا هو الذي يشعر أن حاجاته مشبعة وأن المقومات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر ويكون في حالة توازن أو توافق أمني (**عبد الحميد زهران،2003، 86).**

والمراد بالأمن النفسي كذلك هو أن تكون النفس آمنة مطمئنة عند وقوع البلاء أو توقعه، بحيث لا يظهر عليها قلق معيب أو جزع كثير، ولا اضطراب في الأحوال أو ترك للأعمال أو التهويل من شأن المصائب أو التعظيم لمخططات الأعداء تعظيما يفضي إلى اليأس والهوان والإحباط والانزواء.

وتحقيق الأمن النفسي يتم عن طريق وصل الإنسان بالله تعالى فيبدأ في الشعور بالراحة والطمأنينة لأنه يحس بأن له سندا قويا في هذه الحياة فيبعثه هذا على التغلب على مشكلاته والنظر إلى الحياة بعين راضية وسكينة واطمئنان ، فالسكينة هدوء ورضا تسكن به النفس مع طمأنينة القلب ، والقلب المطمئن يزداد ثباتا وثقة في طريقه ...

كما أن السكينة والأمن والطمأنينة مترادفات للإيمان، وثمرات الإيمان من ثمرات التقوى ، والإيمان هو نظافة القلب والنفس من الوساوس والشكوك، وهو الدعم الذي ينشأ على هذه النظافة للخلق القويم والجسد السليم والإيمان يزيل جميع العلل المادية والحضارية في عالمنا المعاصر إذ أن الأمراض النفسية تزداد مع نشاط الحياة القائمة على المادة وحدها بعيدة على الإيمان وقوته(**عبد العال الخراشي،1999،ص136–145).**

ولذلك تركز الآيات القرآنية الكريمة على ربط الإيمان بالأمن والطمأنينة والسكينة:

وهذا **لقوله تعالى : { الذِينَ ءَامَنُواْ وَتَطْمَئِنُ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللهِ }.(الرعد:الأية 28).**
وقوله عز وجل : {هُوَ الَّذِي نَزَلَ السَكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيمَانِهِمْ}(الفتح :الآية04).

لهذا فإن هدوء الخاطر وسكينة النفس من الأمور التي تحتاج أن يكون الإنسان الفرد على أعلى منزلة تجعله في خدمة الإنسان الآخر إبتغاء مرضاة الله، ولن يتم ذلك بطبيعة الحال إلا من خلال الوصال الوجداني الذي يأتي من خلال القيم الدينية فمشكلة الإنسان اليوم أنه لم يعد يفهم من أين يأتي بهذه السكينة وهذا الأمن النفسي فهو أحيانا يتوهم أنها متاحة بالثورة ولا تكون فيها سكينة نفس وأحيانا يتصور وهما أنها تأتيه من هجر مباهج الحياة وملذاتها وإيثار حياة الزهد، إلا أن سكينة النفس هي أكثر بعد من ذلك **(صبحي،2003، 11-12)** .

ويعد التطرق لمفهوم الصحة النفسية وعلاقتها بالمفاهيم الأخرى تبين لنا وجود علاقة بين الصحة النفسية والأمن النفسي، من خلال أن الصحة النفسية تعني شعور الإنسان بالطمأنينة والرضا و الارتياح، وتكيفه مع نفسه ومع مجتمعه الخارجي تكيفا يؤدي إلى أقصى ما يمكن من الكفاية والسعادة، والأمن النفسي هو أن تكون النفس آمنة مطمئنة ويتم تحقيقه عن طريق وصل الإنسان بالله عز وجل.

غير أن هناك اختلاف حول العلاقة بينهما لدى الباحثين فبعضهم يرى أن الصحة النفسية والأمن النفسي يشكلان مفهوما واحدا، ونجد رأي آخر يرى أن الأمن النفسي هو من أحد المفاهيم الأساسية في الصحة النفسية بحيث أن الفرد المتمتع بصحة نفسية سليمة وجيدة يكون مطمئنا لا تسيطر عليه هموم الحياة ومشاكلها، ولا يتعرض للقلق والتوتر إذ لم يشبع دوافعه ورغباته وهو الذي يجعله هادئا مطمئنا.

في حين نجد أن هناك من يعتبر الصحة النفسية مقدمة للأمن النفسي وهي مظهر له، وتمثل مرحلة يجب على الفرد تحقيقها للوصول للأمن النفسي ، ولهذا فهو أشمل من الصحة النفسية، إذ يمس الجانب الروحي من خلال السعي لخلق الطمأنينة في الروح وذلك بالوصال الوجداني، أما الصحة النفسية فهي تمس الجانب النفسي فحاجاته المادية.

يرتبط الأمن النفسي بالصحة النفسية إذ توجد علاقة جوهرية بين الاتجاه الديني ومشاعر الأمن كعامل من عوامل الشخصية التي تحدد الصحة النفسية.

والأرجح في ذلك أن مفهوم الأمن النفسي أشمل من الصحة النفسية، باعتباره يرقى بالنفس من دوافع الدنيا أي من شهوات وملذات مادية إلى دوافع الدين المتمثلة في الإيمان بالله عز وجل، والتوكل عليه في كافة الأمور والمشاكل التي يتعرض لها الفرد في حياته.

2- أهمية الصحة النفسية :

تظهر أهمية الصحة النفسية للفرد والمجتمع في أن الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية أقدر على مواجهة المواقف المختلفة، كما أن تحقيقها للأفراد يساهم في ازدهار المجتمع وتنميته.

فأهمية الصحة النفسية بالنسبة للفرد تتمثل في قدرته على مواجهة مشكلات الحياة المختلفة، وذلك بالبحث عن بدائل لإشباع دوافعه حتى لا يكون عرضة للانهيار، والصحة النفسية الجيدة تتيح للفرد النمو الاجتماعي السليم الذي يمكنه من إقامة العلاقات الإجتماعية مع الآخرين سواء الأسرة أو رفقاء العمل أو المجتمع، وتحقيق التفاعل الاجتماعي بينه وبين أفرد جماعته وتحمله المسؤولية الاجتماعية، كما أنها تساعد الفرد على التركيز والاتزان الانفعالي والهدوء النفسي وخلوه من الأمراض والإضرابات النفسية، والصحة النفسية الجيدة تؤدي إلى أمن وطمأنينة الفرد نظرا لما يتمتع به من استقرار في حياته بعيدا عن القلق والتوتر وتساعده في النجاح في حياته المهنية وذلك من خلال السعي في تحقيق ذاته والرقي بها.

وترجع أهمية الصحة النفسية بالنسبة للمجتمع في أنها تعمل على زيادة إنتاج المجتمع وكفايته لأن المجتمع الذي يتمتع أفراده بالصحة النفسية عادة ما ترتفع إنتاجيتهم وتتميز بالجودة والإتقان مم يؤدي إلى الرخاء ...هذا لأن الأفراد المتمتعون بالصحة النفسية يسعون دائما إلى الإنجاز لتحقيق النجاح .**(فوزي جيل،2000، 49-50)**.

وتساهم أيضا في تماسك المجتمع ذلك لأن المجتمع الذي يتسم أفراده بالصحة النفسية الجيدة يكونون متعاونون مما يؤدي إلى الانسجام والتفاعل بين الأفراد، وهذا ما يجعلهم وحدة متكاملة ضد الكثير من المشكلات التي تواجه مجتمعه، وتساعده كذلك في التقليل من الأفراد المنحرفين لأن الأفراد المتمتعون بالصحة النفسية الجيدة في المجتمع يسلكون السلوك الذي يتماشى مع قيم وعادات المجتمع، ويقللون من السلوكيات العدوانية والانحرافات الغير سوية التي تهدد أساسيات المجتمع **(محمد عبد الغني،55،2001)** .

3- النظريات المفسرة للصحة النفسية :

بعدما تناولنا مفهوم الصحة النفسية وأهميتها وبعض المفاهيم المرتبطة بها سنعرض فيما يلي إلى بعض النظريات التي حاولت تفسير السلوك الإنساني ونظرتها الى مفهوم الصحة النفسية.

4-1- نظرية التحليل النفسي:

حيث تقوم هده النظرية على عدد من الأسس هي:

- **الحتمية النفسية:** تعتبر أساس مهم يقوم عليه التحليل النفسي ويعني هذا الأساس أن سلوك الإنسان وراءه سبب يدفعه إلى هدا السلوك.

- **الطاقة النفسية:** هي صورة من صور طاقات الإنسان التي يستمدها من غذائه لتؤدي أغراض متباينة مثل التنفس، التفكير ، الإدراك...

- **الاتزان الانفعالي:** يرى "فرويد" صاحب هذه النظرية انه عندما يتعرض الشخص لمثير يصبح في حالة توتر وعدم اتزان فيقوم بنشاط معين من اجل التخلص من هذا التوتر والوصول الى حالة الاتزان لهذا يرى "فرويد" أن الإنسان كجهاز طاقة يحاول أن يخفض قدر الإمكان من مستوى التوتر أو على الأقل يحاول المحافظة على هذا المستوى ثابتا وهذا ما يطلق عليه "فرويد"مبدأ الثبات.

-**اللذة:** وهي مرتبطة بالأساس السابق لان الإنسان يجد اللذة في الاتزان ويشعر بالضيق إذا تعرض لعدم الاتزان. **(محمد النعاس،2009، 84-85)** .

وفي ضوء هذا الأساس اعتبر "فرويد" أن سلوك الفرد هو ناتج لتفاعل ثلاثة أجهزة في الشخصية هي:

***الهو:** هو منبع الطاقة النفسية ومستودع الغرائز والدوافع الفطرية التي تسعى إلى الإشباع والتحقيق، ويتكون اللهو من الدوافع البيولوجية التي تنقسم إلى دوافع جنسية **(الليبيدو)** ودوافع الحياة ، أما النوع الثاني من الدوافع هو دافع الموت والتحطيم المتمثلة في العدوانية.

***الأنا:** هو مركز الشعور والإدراك الحسي الداخلي والخارجي والعمليات العقلية، وهو وسيط بين الواقع و الهوا لتحقيق التوازن كما انه محرك للشخصية وجزء شعوري في النفس.

***الأنا الأعلى** :الذي يتكون نتيجة لما تعلمه الأنا من قيم خلقية،و بصفة عامة هو الضمير الذي يختص بما هو صواب وما هو خطأ **(سهيل المطيري،2005، 61-60)**.

من هنا نستطيع ان نقول ان نظرية التحليل النفسي ترى بان الصحة النفسية هي قدرة الأنا الأعلى على التوفيق بين اجهزة الشخصية المختلفة ومطالب الواقع للوصول الى حل الصراع بين هذه الأجهزة ،غير انهم يرون ان الصحة النفسية لا تتحقق الا بشكل جزئي وهذا ما بينه "فرويد" في ان الإنسان يبقى في صراع دائم بين اجهزة الشخصية مما يولد اضطرابات نفسية كالكبت والقلق وبالتالي تتأثر الصحة النفسية **(عبد الغفار،2007، 31)**.

4-2- النظرية السلوكية : جاءت النظرية السلوكية كرد فعل على مدرسة التحليل النفسي، استمدت من تركيزها الكبير على السلوك الإنساني الظاهر والقابل للملاحظة المباشرة سواء كان سويا أو شاذا، فهي لا تنشغل بالشخصية وتركيزها ،ودوافعها وديناميكياتها الداخلية، بل تكرس اهتماماتها بالسلوك باعتباره متعلما يتأثر بالبيئة **(منصور غيث،2006 ، 29)**.

فهده النظرية تدور حول محور رئيسي وهو عملية التعلم التي يشار إليها بنظرية المثير والاستجابة ،وترى هذه المدرسة ان السلوك الإنساني الذي يصدر عن الفرد هو استجابة حدثت نتيجة وجود مثير حفز الفرد على الاستجابة ،وان هذا السلوك يمكن ضبطه والتحكم به ،وان فشل الفرد في تعلم سلوكيات ناجحة

تمكنه من التكيف الناجح مع النفس ومع المجتمع الذي يحيا به يعتبر عاملا في اختلال الصحة النفسية (**سهيل المطيري،2005 ،63**).

وتؤكد النظرية السلوكية على أهمية العوامل البيئية التي يتعرض لها الفرد في حياته وتعمل على تكوين شخصيته، والصحة النفسية الجيدة تمكن في اكتساب الفرد عادات فعالة تساعده على اتخاذ القرارات الصحيحة وموجهة مواقف الحياة والعادات التي يقبلها أفراد المجتمع التي استحسنوا إكسابها لأبنائهم، فإذا ما اكتسب الفرد عادات تتناسب مع ثقافة مجتمعه وتساعده على ان يحيا حياة فعالة ناجحة مع الاخرين فهو صحة نفسية سليمة وإن فشل في اكتساب هذه العادات أو إذا اكتسب عادات لا تتناسب مع ما اصطلح عليه المجتمع من عادات، فهو ذو صحة نفسية سيئة .(**عبد الغفار،2007 ،86-87**).

ويعتبر أصحاب هذه النظرية أن الاضطرابات النفسية هي نتيجة صراع بين الاستجابات الايجابية والسلبية ،كما يرون أن سوء التكيف في مواجهة المواقف الجديدة يرجع الى عدم القدرة على ترك الاستجابات القديمة وتعلم استجابات أكثر مواءمة مع حياة الفرد(**محمد النعاس،36،2009**).

إن الأشخاص الأسوياء والذين يتمتعون بالصحة النفسية تعلموا سلوكيات وطورا عادات سوية تكييفية ومقبولة اجتماعيا، تمكنهم من التعامل الفعال مع الحياة ومطالبها، لقد تعلموا مواجهة المشكلات وحلها بدلا من الهروب بالنوم آو الإدمان، وهي عادات تجعل الفرد بتكيف بطريقة غير سوية وإذا كان الأمر كذلك، فان ما علينا عمله بالنوم او الادمان وهي عادات تجعل الفرد يتكيف بطريقة غير سوية وإذا كان الأمر كذلك، فان ما علينا عمله هو ان نتدخل لتعزيز السلوك السوي وتعديل السلوك الغير السوي بما يساعد الفرد على التكييف ،وبذلك نرى ان مفهوم الصحة النفسية لدى السلوكيين يتحدد أساسا بتقديم الفرد استجابات مناسبة للمثيرات المختلفة المعروضة عليه، أما فشل الفرد في تعلم سلوكيات ناجحة هو المسؤول عن عدم قدرته على التوافق مع نفسه ومجتمعه،أما إذا أردنا لهم الصحة النفسية فإن علينا أن نعلمهم السلوكيات الناجحة والتكييفية (**منصور غيث،2006 ، 29-30**).

4-3- <u>المذهب الانساني:</u>

يقوم هذا المذهب على أساس عدد من المسلمات أهمها:

- **الإنسان خير :** هذه المسلمة اختلفت بشأنها مدارس علم النفس إذ ترى مدرسة التحليل النفسي أن الإنسان أناني بطبعه ولا يسعى إلا لإشباع رغباته لذلك فهو في صراع دائم مع المجتمع، وتنظر السلوكية إليه على أساس أن طبيعته تتوقف على ما يعلمه وما يتعلمه، أما المذهب الإنساني فينظر للإنسان بايجابية ويرى أن ما يظهر عليه من عدوان وأنانية هو بمثابة أعراض مرضية نتيجة لما يتعرض له الفرد من إحباطات مختلفة وإنكار لحقه في أن يحقق إنسانيته.

- **الانسان حر في حدود معنية:** وهذا عكس ما نادت به نظرية التحليل النفسي والمدرسة السلوكية التي تقر بالحتمية النفسية،حيث يرى المذهب الإنساني أن الإنسان حر في اتخاذ قراراته المناسبة،فرغم وجود بعض الظروف التي قد تحد من هذه الحرية الا انه يبقى للإنسان بعض الحرية في اتخاذ ما يراه مناسبا.

- **الانسان كائن حي في نشاط مستمر:** فالإنسان في نمو مستمر ويسعى دائما إلى الأفضل، أي أن يحقق إنسانيته لذلك يرى اصحاب هذا المذهب ان ما يدفع الانسان الى النشاط هو رغبته في تحقيق اهداف معينة **(سهيل المطيري،2005، 66).**

- **الخبرة :**الانسان يملك خبرات خاصة به ويدركها وفق مجاله الادراكي.

- **فهم السلوك الانساني :**وهذا من خلال دراسة الافراد الاصحاء عكس ما تراه مدرسة التحليل النفسي في دراستها للحالات المرضية**(محمد النعاس،2009، 72).**

وفي ضوء هذا الرأي الذي قدمه أصحاب المذهب الإنساني عن الإنسان،فان الصحة النفسية عند هؤلاء تبدو في مدى تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقا كاملا، أو بمعنى أخر هي الحالة النفسية العامة للفرد الذي استطاع أن يصل إلى في حالته إلى مستوى متكامل من الإنسانية، وترى أن الأفراد يختلفون فيما يصلون إليه من مستويات من حيث الإنسانية المتكاملة لهذا فهم يختلفون في مستويات صحتهم النفسية أيضا، ومن الدلائل التي تحدد معنى الإنسانية المتكاملة كما يراها أصحاب هذا المذهب هي حرية الفرد وإدراكه لمداها وحدودها مع تحمله مسؤولياته عما ينجم من ممارسته لها، و بها يستطيع الوصول إلى معنى لحياته يحدد وجوده ويدفعه للنشاط الذي يحقق له هذا المعنى، ومن دلائل الإنسانية المتكاملة أيضا هي أن يكون الفرد قادرا على التعاطف مع الآخرين ويحبهم وملتزما بقيم عليا مثل الحق والخير وهذا كله تعبير عن الصحة النفسية السليمة**(عبد الغفار،2007، 48).**

4-4- النظرية المعرفية: من أهم ممثلي هذه المدرسة "**جون بياجة**"و"**البرت اليس**"الذي يمثل تيار العلاج العقلاني المعرفي و "**بيك**" الذي يمثل تيار العلاج المعرفي الذي يعتبر من أكثر طرق العلاج النفسي الحديث، وهي تقوم في تفسيرها للنفس على العمليات المعرفية من بينها:**(حجازي،2004، 42).**

- **التخيل او التصور الذهني:** هو شكلا من أشكال التمثيل المعرفي،بحيث يكون الأفراد صور ذهنية وخرائط معرفية لكثير من مثيرات البيئة المحيطة به كالمباني والمناظر والأشخاص والأحداث، والتي من خلالها يستطيع الفرد أن يستحضر معالم هامة ويرتبها ترتيب منطقي ويحولها إلى كلمات عندما يريد أن يصف مكانا آو موقعا لشخص آخر، كما يستخدمها أثناء أدائه للأنشطة اليومية ويستعين بها كذلك لزيادة كفاءة معالجته للمعلومات وبالتالي تحسين السلوك والتعايش.

- **الذكاء الإنساني:** هو قدرة الفرد على التفكير المجرد والتعليم والاستفادة من الخبرة،كما يعرف" بأنه القدرة على التكيف وحل المشكلات"وتدل عليه مؤشرات سلوكية كثيرة من بينها فهم اللغة وإتباع التعليمية وتحويل الوصف اللفظي إلى نشاط سلوكي ،وهو يعد متطلبا لأداء السلوك العقلي المعقد وممارسة مهارات التفكير العليا.

- **حل المشكلات :**هو نشاط يعني العمليات العقلية التي يقوم بها وينفذها الفرد خلال سعيه لبلوغ هدف ما يتطلب الوصول إليه اجتياز عقبة دون أن يكون مسار هذا الحل واضحا لدى الفرد عندما يبدأ هذا النشاط ،مما يتطلب منه استخدام استراتيجيات معينة لاكتشاف هذا المسار

- **الانتباه:** والذي يعني التركيز على كمية معينة ومحدودة من المثيرات الحسية**(النصير زغلول وآخرون،2007 ،22-21).**

وترى هذه النظرية ان الاضطراب النفسي ينجم عن أخطاء التفكير وسيطرة ردود الفعل الانفعالية السلبية على الشخص وسلوكه والتي تعود إلى نظام من الافتراضات المعرفية الخاطئة ،هذا حسب رأي "**اليس**" أما "**بيك**" فيرى أنها تعود إلى نظام الأفكار الآلية القائم على نواة من المعتقدات العميقة حول الذات والعالم ،وبالتالي فان الإنسان يقع صريع المعاناة والاضطراب والقلق لخلل في نظام المعتقدات **(حجازي،2004، 43).**

وبالتالي اصابته بالاضطراب النفسي وهنا يكون اضطراب الصحة النفسية نتيجة لها.

4- التصور الاسلامي للصحة النفسية :

الإسلام ذلك الدين القيم الذي ينظم العلاقة بين العبد والرب وبين الفرد والأفراد الآخرين مهما اختلفت المستويات والمفاهيم ،ولهذا نجد ركيزتين في الإسلام هي العقائد والمعاملات والصحة النفسية هي حالة الشعور بوجود تكامل بين عوامل تكوين الفرد العقلية والانفعالية ،ودرجة إسهام هذا التكامل الداخلي في تحقيق التوافق الشخصي والاجتماعي والوصول الى مستوى مناسب من الاتزان الانفعالي او الاستقرار النفسي ومدى ما يستطيع بلوغه في تحقيق شخصيته**(اديب الخالدي،2009، 155).**

والمفهوم الإسلامي للصحة النفسية هي اقرب إلى هذا المفهوم الذي يلزم النظر إلى التفاعل المتزن بين المؤثرات المختلفة، فالإسلام يهتم بالصحة الجسمية ،المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف، ويهتم بالصحة الروحية من خلال تصحيح العقيدة والتفاعل بين مكونات النفس، (النفس الأمارة ،والنفس اللوامة، والنفس المطمئنة) وكما يهتم بالمجتمع وسلامته فالإسلام يهتم بالتربية والتركيبات الاجتماعية المختلفة كالأسرة والجماعة. وبالتالي فالتفاعل بين هذه المكونات هو المفهوم الإسلامي الذي يؤدي في النهاية إلى صحة نفسية للفرد المسلم**(أبو دلو،2009، 144).**

فسلامة الصحة النفسية هي الهدف الأساسي للعمليات النفسية التي يتعرض لها المنهج المنبثق من العقيدة الإسلامية، بحيث قدم الإنسان معطيات وحقائق أساسية تساعده على التوافق والتمتع بالصحة النفسية فقد ارتبط هذا المنهج بالإنسان من خلال هدف سام جعل غاية حياته مرتبطة به وهو عبادة الله سبحانه وتعالى وحده،وهذا الهدف هو الدافع الدينامكي للسلوك التوافقي الذي يساعده على تحقيق الصحة النفسية(**أديب لخالدي،2009، 153**).

وهذا يعني ان الصحة النفسية حسب المنظور الإسلامي لا تتحقق إلا بوجود النفس المطمئنة التي تكون نتيجة لطاعة الله والرضا بالقدر والصبر على البلاء وكذا التحلي بمكارم الأخلاق.

وتظهر العلاقة بين الإسلام والصحة النفسية على أنها علاقة الكل بالجزء وهي علاقة الثابت بالمتغير، وعلى هذا فحدود الإسلام تشمل الصحة النفسية وحدود الصحة النفسية لا تشمل الإسلام، والإسلام دين خالد باق والصحة النفسية قواعدها متغيرة تختلف مع تقدير العلم والمعرفة وتختلف مع العمر من مرحلة إلى أخرى، وتختلف مع الزمن من جيل إلى جيل، الإسلام عقيدة والصحة النفسية علم، والعقيدة دين لا يأتيه الباطل من بين يديه ولا من خلفه والصحة النفسية كعلم معرض للخطأ والصواب تحكيما وطريقا وتعديلا (**سهيل المطيري،2005 ، 145**).

والقرآن الكريم ينبوع فياض من المعاني السامية والقيم الإنسانية النبيلة والهدي الرباني الخالد الذي يحفظ على الإنسان صحته النفسية والعقلية والأخلاقية والاجتماعية، ويساعده الإيمان بكل ما جاء في القرآن الكريم على التمتع بالصحة النفسية الجيدة والصحة الجسمية، ويدعوه إلى الشعور بالأمن والاطمئنان والهدوء الشعور بالرضا والتوكل على الله تعالى والتفاؤل وكلها من دواعي التمتع بالصحة النفسية، والبعد عن تيارات العنف والجريمة والتطرف والتعصب والفساد والانحراف عن جادة الصواب (**العيسوي،33،2001**).

ويستهدف القرآن الكريم تمتع الناس بالحياة السوية الخالية من الأمراض والعلل ، فهو يدعوا الناس للهداية والى عقيدة التوحيد والإيمان بالله وبرسوله وبالقيم الخلقية السامية التي تؤدي حين يتبعها الإنسان إلى سعادته في الدنيا والآخرة (**جاسم العبيدي،09،2009**).

وذلك مصدقا لقوله تعالى: **{إِنَ هَذَا القُرآن يَهدِي لِلَتِي هِيَ أَقْوَم وَيُبَشِرُ المُؤْمنِينَ اَلْذِينَ يَعْمَلُونَ اَلْصَالِحَاتِ أَنَ لَهُمْ أجْرًا كَبِيراً}. (سورة الإسراء،الاية90).**

والقرآن دستورنا الجامع المانع الشامل الصالح لكل العصور والعهود وفيه هداية للطريق السوي والى الفطرة السوية التي فطر الله الناس عليها، والبعد عن الخبث والخبائث والعدوان، فالقرآن الكريم فيه شفاء للنفوس من أمراضها وفيه تطهير لها من مشاعر الحقد والحسد والغيرة والانتقام والرغبة في الإيذاء.

ويعد الإيمان الديني بالقيم والمبادئ والقواعد والنظم الشرعية من أقوى العوامل التي تحفظ على الإنسان صحته النفسية إلى جانب حمايته من مجموعة حديثة من الأمراض التي يزداد انتشارها في هذه الأيام، إلى الحد الذي أصبحنا نطلق عليها بأمراض العصر، ونقصد بالإيمان " الإيمان الراسخ المتأصل في حس الفرد وشعوره ووجدانه والذي تتأثر به كل جوارحه وحواسه ،ونعني به الإيمان الذي يوقر فيه القلب ويصدقه العمل، أي الإيمان الذي يقترن بالعمل الفعلي الصالح وليس مجرد ترديد عبارات الإيمان ".

والحقيقة التي يعترف بها كل منصف أن الإسلام الحنيف عقيدة وسلوكا يبعث على التمتع بالصحة النفسية والعقلية بل إن كل كلمة وكل آية وكل مبدأ، وكل فريضة وكل قاعدة إسلامية تمس حياة الإنسان النفسية والعقلية والفكرية والروحية والأخلاقية، كما تؤدي إلى صحة المجتمع وسلامته(**العيسوي،97،2001– 98**).

فالإيمان تأثير عظيم في نفس الإنسان ، فهو يزيد من ثقته بنفسه وقدرته على الصبر وتحمل مشاق الحياة ويبث الأمن والطمأنينة في النفس ، ويبعث على راحة البال ويغمر الإنسان بالشعور بالسعادة (**عبد العال الخراشي،126،1990**) .

5–1– اسهامات الفكر الاسلامي في الصحة النفسية:

كان للأطباء العرب و المسلمين مساهمات لا يمكن إنكارها في مجال الصحة النفسية والطب النفسي والعقلي وقد برعوا في عمليات التشخيص وتصنيف الاضطرابات والعلاج بما في ذلك العلاج الدوائي والنفسي والبيئي بشكل لا يختلف كثيرا عما هو مستخدم الآن، وكانت لهم مدارس واتجاهات علمية ذات علاقة بالمدارس العلاجية الحديثة من تحليل نفسي أو علاج سلوكي، ومما يجب ذكره في هذا المجال انه فضلا على توصل الأطباء العرب إلى تشخيص الكثير من الاضطرابات النفسية وصنوف العلل العقلية فقد اهتدوا إلى العلاقة الإرتباطية بين النفس والبدن التي تبدوا عادة في كل مظاهر نفس جسمية (**محمد القذافي،42،1998**).

وقد استقى العلماء المسلمين ومفكروهم أرائهم وأفكارهم حول الصحة النفسية من القرآن والسنة ، ومن بين الذين أسهموا في هذا المجال نجد " **الإمام الغزالي** " الذي يرى أن الإنسان مكون من البدن الذي ينتمي إلى عالم الأرض والفساد والفناء، والنفس التي هي جوهر من عالم الملكوت لا تفنى بفناء البدن والنفس هي التي تدير الجسد وتسميه بالقوة العاملة.

5–1–1– مفاهيم النفس عند " الامام الغزالي ":

– هي الصفات الحيوانية الشهوانية المذمومة عند الإنسان .

– حقيقة الإنسان، فإن نفس كل شيء هي حقيقته وهي الجوهر الذي يصلح أن يكون محلا للمعقولات هو من عالم الزمر والملكوت.

- النفس هي الجوهر الذي يجمع بين عالمين (عالم العقل وعالم الحس) والنفس هي همزة الوصل بينهما.

- يمكن أن تقاس النفس على القوى النفسية المختلفة مثل النباتية أو الحيوانية أو الإنسانية.

- قد يراد بالنفس المعنى الجامع لقوتي الغضب والشهوة، وهنا تسمى بالنفس اللوامة، أما إذا أذعنت الشهوات وتركت الاعتراض عليها فإنها تسمى النفس الأمارة بالسوء.

- هي الجوهر المفرد المثير المدرك الفاعل المحرك المتمم في الجسم وآلاته

- النفس جوهر من شأنه الحفظ والتذكر والتفكير و التمييز والرؤيا ويقبل جميع العلوم ولا يحل من قبول الصور المجردة المعراة من المواد.

ويرى " **الإمام الغزالي** " أن الصحة النفسية للإنسان تتحقق عندما يصل إلى غايته الأساسية وهي الوصول إلى الله وهذا لا يتحقق إلا ببلوغ النفس لِكَمَالِهَا الخاص، حيث ما إن تغادر النفس البدن فإنها تستكمل ذلك الكمال وتشعر حينها بأعظم لذة وعندها تكون قد بلغت السعادة، أما إذا انشغلت بأمور الدنيا وشهواتها ورذائلها فإنها ما إن تفارق الجسد حتى تشعر بالألم والشقاء بسبب عدم قدراتها على استكمال الكمال الخاص بها(**سهيل المطري،56،2005-59**).

5-1-2 - مفاهيم النفس عند " بن مسكويه ":

ومن جهة أخرى نجد مفكر أخر يعتبر رائد مبتكر وهو " ابن مسكويه " بحيث أرسى قواعد معايير الحكم على الشخص الصحيح نفسيا، فهو صاحب الدراسات العميقة في تهذيب الأخلاق التي قدم من خلالها معايير الحكم على الشخصية السوية والتي نسج على منوالها علماء الصحة النفسية في وقتنا الراهن (**الميلادي،147،2003**).

فهو يرى بأن تحقيق الصحة النفسية هو أول رتب الفضائل التي يسميها في كتابة بالسعادة ، ومن اجل تحقيق تلك السعادة فإنه ينبغي للمرء أن يوجه إرادته نحو هدف واضح هو " المصالحة في العالم المحسوس و الأمور المحسوسة في أمور النفس والبدن وما كان من الأحوال متصلا بهما من الأمور النفسانية ويكون تصرفه في الأحوال المحسوسة تصرفا لا يخرج به عن الاعتدال الملائم بأحواله الحسية وهذه الحالة قد يتلبس فيها الإنسان بالأهواء والشهوات، إلا إن ذلك بقدر معتدل غير مفرط، وذلك انه يجري أمره نحو صوابي التدبير المتوسط في كل فضيلة ولا يخرج به عن تقدير الفكر وإن لامس الأمور المحسوسة وتصرف فيها ".

ومما سبق يمكن التوصل إلى أن الصحة النفسية هي أمر نسبي وليس سمة مطلقة بحيث تكون أو لا تكون ويؤدي السلوك الصحيح إلى الاعتدال في التصرف بحيث يكون الإنسان اقرب إلى الجانب الايجابي منه إلى

الجانب السلبي، ومما يؤكد نظرة " **ابن مسكويه** " إلى الصحة النفسية على أنها أمر نسبي هو ترتيبه للفضائل في مراتب ثلاث يكون الإنسان في المرتبة الأولى معتدلا، ويحاول في المرتبة الثانية صلاح نفسه وبدنه دون الميل إلى الأهواء أو الشهوات، ويصل في المرتبة الثالثة وهي مرتبة يحقق فيها الإنسان ذاته وتصفوا فيها نفسه بحيث لا يكون فيها تشوق إلى آت، ولا تلفت إلى ماض، ولا تشييع لحال ولا تطلع إلى إناء ولا ظن بقريب ولا خوف ولا فزع من أمر ، ولا شغف بحال ولا طلب لحظ من حظوظ الدنيا، ولا من الحظوظ النفسانية أيضا(**محمد القذافي،1998، 40-41**).

هذا وقد قدم " **ابن مسكويه** " مجموعة صفات تميز الشخص السليم نفسيا والتي مفادها:

- **أن يكون سعيدا:** اعتبر " **ابن مسكويه** " السعادة أولى رتب الفضائل وهي محددة بمدى توظيف الإنسان لإرادته وسعيه إلى تحقيق ما يسعده في العالم المحسوس من أمور النفس.

- **أن تكون شريفا:** مهما كانت حاجته إلى المال، وان المكاسب الشريفة هي أهم سبل الحياة بحيث يجوز أن تغير الحاجة سلوك الإنسان لان ذلك هو الذي يبعدها عن طريق الحرام فيقع صاحب هذا السلوك فريسة للصراع النفسي مهما كان غنيا.

- **ان يكون عادلا:** ويرى : " **ابن مسكويه** " أن العادل هو المتمسك بالشريعة الإسلامية الشريعة التي تطالب بالمساواة وهو يكسب من خلالها صحة نفسية، والشريعة هي من عند الله عز وجل فلا تأمر إلا بالخير وبكل من يحقق للإنسان سعادته وتوازنه النفسي.

-**أن يكون صديقا ودودا:** بحيث أن الصداقة هي المودة، وان على الإنسان السوي أن يكون صديقا مخلصا وان تكون صداقته بعيدة عن المنفعة و الناس يجتمعون في صلاة الجماعة خمس مرات في اليوم ليحدث لهم تفعيل للأنس والمودة.

- **أن يكون قنوعا راضيا:** فالشخص الذي يتذمر دائما ولا يقنع مثله مثل الذي لا يملأ عينه غير التراب.

ويرى " **ابن مسكويه** " أن اكتشاف المرء لعيوب نفسه يجنبه الوقوع في الخطأ ، أو ادعاء القوة أو الإعلان عن مهارات ليست من عنده، فيفضحه الموقف وتكشفه الظروف التي قد تطالبه لإظهار ما كان يدعيه(**الميلادي،147،2003-148**).

وعلية فيعني " **ابن مسكوية** " أن يعمل الإنسان في مراتب الصحة النفسية العليا على التخلي عن أطماعه وشهواته ورغباته، وأن يعمل الخير من أجل الخير ذاته ، وليس لمصالح شخصية أو أهداف مستترة، فهو يعمل العمل لذاته لا يطلب به جاها أو عوضا .(**محمد القذافي،41،1998**).

5-2- علاقة التصور الإسلامي والنظريات الغربية في تفسير الصحة النفسية :

بالنسبة للنظريات الغربية نجد أنها تعددت وتنوعت الأفكار والمنطلقات فيها حول تفسيرها للصحة النفيسة **فنظرية التحليل النفسي** تركز على الجانب النفسي للفرد من خلال قدرة **الأنا الأعلى** على التوفيق بين أجهزة الشخصية المختلفة ومطالب الواقع للوصول إلى حل الصراع بين هذه الأجهزة، أما **النظرية السلوكية** تركز على السلوك الإنساني الظاهر والقابل للملاحظة المباشرة، وتدور حول محور عملية التعلم التي تتمثل في نظرية المثير و الاستجابة، والشخص يتمتع بالصحة النفسية من خلال تعلم سلوكيات وتطوير عادات سوية مقبولة اجتماعيا **والمذهب الإنساني** يرى بأن تحقيق الصحة النفسية تبدو في مدى تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقا كاملا من خلال حرية الفرد وإدراكه لمداها وحدودها، في حين أن **النظرية المعرفية** تفسر النفس من خلال العمليات المعرفية (تذكر الذكاء، حل المشكلات)، التي تعلب دورا واضحا في توجيه السلوك والشخصية، أما بالنسبة **للتصور الإسلامي لمفهوم الصحة النفسية** فهو ينظر إلى أن السلوك الإنساني لا يعترض للاضطرابات طالما تمسك بقيمه وأخلاقه التي يستمدها من القرآن، الكتاب الذي أنزله العليم الخبير وحفظه من أي تحريف أو تبديل و كف عنه كل يد عابثة تبغي التغير فهو قيم في إعجاز الذي أوحى من لدن العزيز الحكيم إلي نبيه الأمي الصادق الأمين، والإيمان الذي تنمو شخصية المؤمن في إطاره و يحرص العقل وينظم طاقاته، وعلى ها النحو يرى " **الغزالي** " بأن القلب السليم أي النفس الممتعة بالصحة النفسية هو قلب نمت فيه بواعث الإيمان وعمر بالتقوى.

ومنه نستنتج أن **التصور الإسلامي** هو منهج شامل ومتكامل في معالجة الحياة النفسية للإنسان بين سلامتها و اعتلالها ويتحرى الموضوعية في ذلك، أما التصور الغربي فهو اتجاه فرعي من الكل الشامل (الإسلام) وكل نظرية تفسر الصحة النفسية من جانب واحد فقط إذن فهو تصور جزئي ويعطي حلول جزئية وتكون قاصرة .

ويقوم **التصور الإسلامي** على ركائز ثابتة منبثقة من وحي الإسلام ، بينما **النظريات الغربية** فمبادئها متغيرة ومتعددة حسب كل اتجاه باختلافهم في تحديد متى يشعر الفرد بالصحة النفسية.

وارتبط النهج الإسلامي للفرد من خلال هدف سام هو جعل غاية عبادة الله سبحانه وتعالى، فتحقيق الصحة النفسية لا تمكن فقط في إشباع الحاجات الحسية ، لأنها لا تكفي وحدها بل غرض الإنسان أرقى منها، أما التصور الغربي فهو متوقف على ذات الفرد.

6- صعوبات تحقيق الصحة النفسية:

يعد تحقيق الصحة النفسية أمر ممكن من خلال السعي الدائم والمستمر للإنسان نحو تحقيق التوازن و مواجهة العقبات التي تعترض سبيل تحقيقها، فالإنسان باعتباره كائن اجتماعي يولد بخلفية وراثية معنية وينشأ في إطار بيئة طبيعيه و إطار اجتماعي محددين، وعليه إيجاد نوع من التوازن والتكيف مع العوامل الداخلية المتمثلة في الشروط التي يكون الإنسان مزودا بها، والعوامل الخارجية أي العوامل البيئية و الاجتماعية والطبيعية إلى درجة كبيرة بالمقدار الذي يمكن به أن يحقق التكيف ومن ثم تحقيق الصحة النفسية.

وقد لا يستطيع الإنسان في كل لحظة من لحظات حياته الحفاظ على التوازن وتحقيق الصحة النفسية لأسباب كثيرة، منها ما هو متعلق بالعوامل الخارجية، كما تكون الصراعات و الإرهاقات والأزمات الحياتية ونمط الشخصية وغيرها من العوامل التي تلحق الأذى أو الضرر بالصحة النفسية للفرد، كما توجد فروق بين الأفراد في قدرتهم على مواجهة الصراعات والإرهاقات إلى جانب نوعية مشكلات الحياة وصعوباتها تختلف من فرد لآخر، ومنه فقد تتعرض الصحة النفسية للإعاقة وتصاب بالاضطرابات النفسية، التي قد تكون عابرة أو أكثر ديمومة واستمرار، وقد تكون آثارها محدود على الفرد و المجتمع **(جميل رضوان،2002 ،279).**

والاضطرابات النفسية بسبب العمل تصيب المرء نتيجة عمله، وتظهر في شكل تقلصات عضلية تصيب عضلات الجسم المتعلقة بعمل الإنسان الوظيفي، أن الشخص المعرض للإصابة بحالة نفسية مرضية يضل ظهور هذه التقلصات في مخيلته ويحتل الجزء الأكبر من تفكيره، وينتهي به إلى حالة قلق وخوف وتراوده معها الأفكار و الاعتقادات في أنها سوف تلازمه وتشتد وتصبح سبب عجزه عن أداء عمله الذي هو مصدر كسبه ، ويظهر أثر ذلك في إصابته بها عند بدء قيامه بالعمل**(محمد دويدار،2005، 467) .**

كما أن الضغوطات من حالات الإنسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة ،وهي تلك الظروف المرتبطة بالضبط والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعا من إعادة توافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية، وقد تنتج الضغوط كذلك من الصراع والإحباط والحرمان والقلق، ومن المتعارف عليه أن الضغوط سواء كانت من العمل أو من الإنسان تؤثر على الأعصاب وبذلك تدمر الصحة، لذا وجب عليه محاولة التقليل أو التخلص منها من خلال تعلم كيفية مواجهة هذه الضغوط من البشر والصمود أمامها والتفكير في حلها بشكل علمي وعملي ، وتم تحديد متغيرين أساسين يؤديان بالعمل إلى تجاوز حدود الاحتمال، وبالتالي إلى ضغوط نفسية مرتبطة بالعمل، وهما العبء الكمي في زيادة حجم العمل المطلوب إنجازه، والعبء الكيفي في أن العمل يتطلب مهاما صعبة في تحقيقها فالعمال الذين لا يدركون بوضوح المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم تحدث توتر ونقص في ثقتهم بأنفسهم(**السيد عثمان،96،2001 –123).**

وهناك عدد من البحوث التي تقدم البراهين على أن الضغوط تؤثر في كل من الصحة الجسمية والنفسية بشكل مباشر من خلال التأثير في العمليات الفسيولوجية الداخلية ،أو بشكل غير مباشر من خلال أشكال السلوك المرتبطة بالصحة، ومن ثم فإن الاستجابة للضغوط يمكن التعبير عنها في صورة جسمية أو نفسية أو كلاهما، ويشير خبراء الصحة إلى أن العديد من الأمراض ترتبط بالضغوط ، ويصنفونها على أنها أمراض مستحدثة بواسطة الضغوط ، كما أشارت بحوث أخرى إلى أن الضغوط ترتبط بانخفاض القدرة على التركيز، ومن ثم التعرض للحوادث (**محمد السيد وآخرون،291،2009).**

وبغض النظر عن قدرتنا على مواجهة المواقف المختلفة، فإن للضغوط آثارها السلبية والتي ينبغي التعامل معها لإبقائها بأقل مستوى ممكن وخاصة في بيئة العمل، فالضغوط والعمل يسيران جنبا إلى جنب وذلك

لسبب واضح هو أننا نتعرض لدرجات مختلفة من الضغوط في مجـــال العمـــل **(ياســـين وآخـــرون،1999 ،172)**.

فالمؤسسات تضم أعدادا متفاوتة من الأفراد، ويتعرض هؤلاء الأفراد لمقادير متباينة من الضغوط، وتشمل ضغوط المؤسسة أحد المصادر التي يعاني منها العاملون، وتشمل ضغوط المؤسسة المشكلات الناجمة عن البيروقراطية وما يترتب عليها من مشقة من جراء تأخير المصالح وتعطيل إنجاز الأعمال والخضوع لمتطلبات الروتين في قضاء الحاجات والأعمال، كما يعتبر التغير المستمر في نظام المؤسسة وفي سياستها التنظيمية مصدرا آخر من مصادر الضغوط، حيث يؤدي التغير المستمر إلى إضعاف الشعور بالأمن وتضارب القرارات وعدم متابعة الإنجازات التي بدأت وتقديم الولاء للأشخاص على الولاء للمؤسسة وأهدافها، وتساهم التكنولوجيا المرتفعة في بيئة العمل في زيادة حجم الضغوط الملقاة على المتعاملين معها، سواء لما تحمله من تهديد بفقدان العمال لوظائفهم والاستغناء عنهم ، أو لصعوبة التعامل معها ومجاراتها أو ما قد ينجم عنها من حوادث ومخاطر كما تساهم الظروف المناخية غير المواتية في مجال العمل في إحداث الضغوط مما ينعكس بالسلب على صحة العاملين وعلى جودة الإنتاج(**محمود السيد وآخرون،282،2009– 283**).

بالإضافة إلى وجود علاقة بين الضغوط ومشكلات العمل مثل الغياب ، وترك العمل ويظهر ذلك من خلال العجز عن التوافق المهني، وهو عجز العاملين عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية والاجتماعية أو كلاهما وما يطرأ على هذه الظروف من متغيرات وينشأ هذا العجز، إما لنقص في اجتهاد العامل أو لعدم تناسب قدراته مع عمله(**شحاتة ربيع،2008، 185)** .

ويتمثل ذلك في مشاكل اختيار المهنة في ظل التطور التكنولوجي والعقد المتغير في العصر الحديث ونقص التوجيه المهني واختيار العمل على أساس الصدفة، وفرص العمل على الفرد وعدم مناسبة العمل لقدرات الفرد وميله والعمل في أعمال يتعرض العامل فيها لمواد تؤثر على جهازه العصبي بالإضافة إلى عدم تحقيق المطامح والشعور بالإحباط **(سعد جلال،2008 ، 185)** .

وتوجد عوامل تتناسب في إحداث مشكلات نفسية لعاملين منها:

- المسؤولية داخل نظام العمل عن الأفراد والأموال أو المعدات واتخاذ القرارات المهمة.
- الشعور بعدم الرضا عن العمل لعدم وضوح الأهداف أو لغموض الدو.
- قلة فرص التدريب والتطور المهني والمنافسة غير المتكافئة.
- الإحساس بعدم العدالة.
- عدم الحصول على الحوافز المادية المناسبة.
- عدم الحصول على فترات كافية من الراحة **(محمود السيد وآخرون،287،2009)** .
- نقص الكفاءة المهنية ، فنقص المهارة أو الكفاءة لدى عدد من العاملين في مجال العمل يضع حملا أكبر على العامل أو على من لديه هذه المهارات، أو عندما لا تتوفر تخصصات معينة لازمة لاستكمال المهام

المهنية فهنا يتحمل العاملون مهاما إضافية إلى المهام الأصلية، مما يؤدي بهم إلى الإحساس بالإرهاق الجسمي والنفسي الذي يجعلهم غير قادرين على التركيز في المهام المهنية الأصلية .**(علي الفرماوي وآخرون، 2009،62)** .

- حدوث حالات التعب والملل على نحو متكرر، مما يؤدي إلى رغبة العامل في تغيير مهنته.
- ضعف الدافعية للعمل حيث لا يلبي حاجة الفرد إلى التقدير الاجتماعي، ومن ثم يشعر الفرد بالنفور من العمل والرغبة في هجره.
- ضعف الروح المعنوية وتدني الاتجاهات النفسية للعمال نحو عمله، وقد أكدت البحوث أن العلاقة بين الروح المعنوية وترك العمل علاقة عكسية فكلما زاد أحدهما نقص الآخر، وإن تمسك العامل بعمله وزيادة الفترة الزمنية له في العمل يعتبران من أسباب ارتفاع الروح المعنوية.
- تعدد ضغوط العمل النفسية والمادية لاسيما وإن كانت هذه الضغوط متصلة بفشل عملية التوجيه المهني ويمكن أن تؤدي لإخفاق العامل في عمله وعدم انتمائه له ومن ثم السعي لتركه.
- إساءة معاملة العامل تعني أن يشعر العامل بأنه مهمل ومنبوذ وغير مرغوب فيه، حيث لا يعامل بعدالة يراقب مديره أخطاءه ولا يحتمل رأيه ولا يأخذ حقه ، كل هذا السلوك يدفع العامل أن يعيش حالة من الضغط والتوتر ويسعى لترك العمل وربما يتورط في الحوادث**(ياسين وآخرون، 1999 ،34-35)**.
- سوء الاتصال في مجال العمل، فرغم ما يوجد بين العاملين في العمل الواحد من مهام مشتركة فقد لا يوجد بينهم اتصال جيد مما يسبب ضعفا نفسيا، ويتضح سوء الاتصال في صعوبة الحصول على المعلومات المطلوبة لأداء المهمة.
- الصراع بين الزملاء، وقد ينتج الصراع بين زملاء العمل لوجود قيادة ضعيفة ومن ثم يصبح هذا الصراع مهما للضغوط المهنية .**(علي الفرماوي وآخرون، 2009 ،73-74)**.

خلاصة الفصل:

يتضح مما سبق أن للصحة النفسية أهمية كبرى في حياة الفرد المهنية والاجتماعية فهي " القدرة على توافق الفرد مع المواقف المختلفة وكذلك قدرته على مواجهة مشكلاته الشخصية بدون توتر بحيث يظل قادرا على أن يكون شخصا بناء في المجتمع ".

- نستنتج أن الصحة النفسية ترتبط بجملة من المفاهيم (القلق، الإحباط، الصراع) والتي يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على الصحة النفسية حسب نوعية ودرجة هذه المفاهيم.

- بالإضافة إلى مفهوم الأمن النفسي الذي يرتبط هو الآخر بالصحة من خلال أن الصحة النفسية هي مرحلة من مراحل تحقيق الأمن النفسي وبالتالي يعتبر أشمل منها.

- نستنتج كذلك أن التصور الإسلامي للصحة النفسية هو منهج شامل ومتكامل في معالجة الحياة النفسية من خلال التمسك بالقيم والأخلاق المستمدة من القرآن والإيمان الذي ينمي شخصية المؤمن ، عكس التصور الغربي الذي يرى بأن مفهوم الصحة النفسية مفهوم ذو اتجاه واحد ، إما نفسي أو سلوكي أو معرفي أو إنساني حسب كل نظرية.

- وفي الأخير نجد أن الضغوط المهنية تمثل عائقا كبيرا أمام تحقيق صحة نفسية عالية للأفراد العاملين.

الفصل الثالث:

الجانب الميداني

تمهيـــــد: بعد أن عرضنا في الجانب النظري أهم العناصر التي تعرفنا على التوافق المهني و إبراز مفهوما و كذا أهم النظريات التي تناولتها الدراسة، و أيضا الجوانب المتعلقة بمتغير الصحة النفسية واهم نظرياتها و المنظور الإسلامي للصحة، نكون بذلك قد حققنا جزا مهم من أهداف البحث.

سنحاول في هذا الفصل إلى تقديم و إبراز الإجراءات المنهجية الميدانية المتبعة خلال انجاز البحث بدءا بالمنهج المستخدم، ثم التعريف بالمؤسسة التي أجرينا فيها البحث وكذا عرض الدراسة الاستطلاعية ثم عرض عينة الدراسة وعرض الاستبانة المستخدمة من قبل الباحث، ثم التأكد من صلاحيتها و خصائصها السيكومترية وصولا في الأخير إلى أساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل نتائج الدراسة.

1- المنهج المستخدم:

إن الدراسة الميدانية و التطبيقية تمدنا بالحقائق و المعلومات الواقعية التي تطبق عليها أخلاقيات البحث وهذا من اجل الوصول إلى الحقائق و النتائج المرغوبة، كما أن اختيار المنهج يختلف باختلاف مواضيع البحث، وقد اعتمدنا على **المنهج الوصفي التحليلي** الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة.

ويهتم المنهج الوصفي بوصف الظاهرة و التعبير عنها سواء كميا أو كيفيا حيث يهتم بجمع الشواهد من الظروف السائدة فعلا لغرض الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع. **(طلعت،1984، 3).**

كما انه هناك طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقتبسة على المشكلة و تصنيفها و تحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. **(بوحوش، 1995 ،129).**

2- حدود الدراسة: الحدود المكانية: وهو مقر مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بوكالة الجلفة الكائن بحي بن جرمه الجلفة

مما لاشك فيه أن الدراسة الميدانية هي التي تسمح للباحث بملاحظة متغيرات الدراسة على العلن، وعلى ضوء هذا وقع اختيارنا على مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة والمعروفة باسم الضمان الاجتماعي. لكي تكون المكان الأنسب لإجراء دراسة بحثنا، وعليه سنتطرق بتعريف هذه المؤسسة:

أ - تعريف مؤسسة الضمان الاجتماعي:

بموجب القانون رقم 85/223 المؤرخ في 1985/08/20 والذي يتضمن التنظيم الجاري للضمان الاجتماعي، تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال، والذي يحمل رمز **(ص و ت إ)** ومقره الجزائر العاصمة، ويشتمل على مهام تتمثل في سير الأداء العيني والنقدي للتأمينات الاجتماعية وحوادث

العمل والأمراض المهنية، كما يسير الصندوق بصورة انتقالية المنح العائلية الموضوعة على عاتق الهيئات الرسمية التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية كالوكالات المتواجدة على مستوى كافة ولايات الوطن.

ب- الوكالة لوطنية للتأمينات الاجتماعية لولاية الجلفة:

طبقا لأحكام المادة 79 من القانون 83/11 المؤرخ في 1983/07/02 تم إنشاء وكالات ولائية بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتأمينات الاجتماعية التي هي موضوع دراستنا هذه ذات بناية كبيرة تحوي عدة أقسام أو مصالح كمديرية التعويضات، مديرية المحاسبة والمالية، مركز الدفع كما تحوي جانب خاص بالمراقبة الطبية، وكالة الجلفة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تشغل وكالة ولاية الجلفة حوالي 300 ما بين موظف وعامل، وكل هؤلاء تم توظيفهم من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية عن طريق إجراء المسابقات والامتحانات وهذا حسب متطلبات واحتياج المؤسسة، والتوظيف بالوكالة يخضع لعدة مقاييس كالكثافة السكانية وزيادتها هذا كله جعل من الضروري فتح فروع أخرى تابعة للوكالة والتي تخض هي الأخرى تحت وصاية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في الحالات الإدارية والمالية وحتى القرار الذي يصدر من طرف الوزارة الوصية، ونظرا للكثافة السكانية المتزايدة التي عرفتها ولاية الجلفة كما سبق الذكر، وكذا حجم الخدمات الملقاة على عاتق الوكالة فقد تم إنشاء مراكز و فروع عبر عدة نقاط من تراب الولاية تحت وصاية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وهي كالتالي: **الجدول رقم (02) وصاية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لولاية الجلفة:**

الفروع	الرمز	المراكز	الرمز
الإدريسية	711	مسعد	704
الشارف	706	عين وسارة	703
حد الصحاري	710	05 جويلية	713
دار الشيوخ	712	حاسي بحبح	702
عين الإبل	707	البيرين	705
فيض البطمة	714	بن جرمة	701
سيدي لعجال	708	بوتريفيس	709
		القديد	715

ج- التنظيم الإداري بالمؤسسة:

نظرا لخصائص الصندوق في التسيير فإن تنظيمه الإداري يكون موافق لخصوصياته ، فالتنظيم السائد يكون من المديرية والتي بها خلايا ومصالح و نيا بات مديرية مكونة من مصالح أيضا وفروع وهذه الخصوصيات المتمثلة في نوعية الوظائف ومهامها وعلاقاتها فيما بينها أي علاقة المصالح ببعضها البعض، وكذا نوعية الاتصال فيما بين المصالح وانتقال المعلومات من القيادة إلى القاعدة والعكس.

علاقة المديرية الخارجية والتي تتمثل في جمع الاشتراكات ثم بعد ذلك توزيعها

والتنظيم أو الهيكل التنظيمي المرافق على النحو التالي:

1) **الأمانة العامة:**

2) **نيابة مديرية الإدارية والوسائل العامة:**

تختص هذه المصلحة بكل ما يتعلق بملفات المستخدمين وتسيير كل الوسائل العامة للمؤسسة والتي تتعلق بالموارد البشرية وكذا ممتلكات المؤسسة والصيانة.

3) **خلية الوساطة والإعلام:**

تكمن مهام خلية الوساطة والعلاقات العامة في:

- استقبال وتسجيل شكاوي المؤمنين اجتماعيا والتدخل لمعالجتها.
- توجيه ، إعلام ومساعدة المؤمنين في كل الإجراءات الإدارية.
- دراسة سجل الشكاوي الموضوعة تحت تصرف المؤمنين على مستوى الخلية.
- القيام بالإجراءات اللازمة مع الحركة الجمعوية والشركاء الاجتماعيون.

4) **نيابة مديرية التعويضات:**

تقوم هذه النيابة بجميع ما يتعلق بالتعويضات فيما يخص التأمينات الاجتماعية والمنح العائلية، الإيرادات لحوادث العمل والوقاية ويحتوي المصالح التالية:

1- مصلحة الانتساب، 2 – مصلحة الأخطار الكبرى،

3 – مصلحة المنح العائلية، 4- مصلحة الإيرادات والعجز. 5 – مصلحة حوادث العمل.

5) **مصلحة التعويضات:**

تضم الصندوق، قاعدة الأرشيف، شباك المكلف بالمعوقين، شباك خاص بالانتساب، شباك مكلف بالتوجيهات، شباك مكلف بالتعويضات، شباك خاص بالمراقبة الطبي، شباك خاص بحوادث العمل، قاعة للانتظار

6) **نيابة المديرية العامة للمراقبة الطبية**

7) تقوم هذه النيابة بمراقبة الأدوية ومدى مطابقتها للحالة، كذا التأكد من الأدوية المشكوك في صحتها وتقدم عملية تسمى بإعادة الكشف عن صاحب الوصفة قصد التحقق من صدق الوصفة أو مخالفتها للتشخيص الذي أجري، وتتكون هذه النيابة من:

- **مصلحة الرقابة الطبية:**

تسير من طرف مكلف إداري يقوم بتقديم التوجيهات والنصائح اليومية للتابعين للمصلحة ، كما يقوم بإجراء العمليات الإحصائية اليومية والشهرية والسنوية للملفات وكذا دراسة الملفات العالقة والمعطلة ويسهر على تنفيذ المراسلات الصادرة عن المصلحة بما في ذلك الإعلانات الداخلية وبطاقات الاتصال والإعلام.

- **هيئة الرقابة الطبية:**

تظم الهيئة طبيب مستشار يعمل تحت إشرافه طاقم من الأطباء والتقنيين و المسؤول عن الإمضاءات الخاصة بالتقارير الطبية كما يقوم بالعمل طبيب مستشار على المرض وحوادث العمل والعجز، وتتكون الهيئة من الجنة والمتمثلة فيما يلي:

– رئيس مصلحة، طبيب رئيسي، أطباء مستشارين، طبيب أسنان، عون طبيب، عون استقبال.

7) نيابة المديرية العامة للمالية:

وتضم المصالح التالية:

1– مصلحة المالية، مصلحة المحاسبة.

3–الحدود الزمانية: لقد تم الشروع في هذه الدراسة خلال السداسي الثاني للسنة الدراسية 2018/ 2019.

4 – الدراسة الاستطلاعية:

أما بالنسبة لدراستنا الاستطلاعية فقد قمنا بالتنقل إلى مكان الدراسة من اجل اخذ الموافقة من قبل مدير المؤسسة، وبعد حصولنا على الموافقة من قبل المدير، قمنا بالتعرف على المجتمع الأصلي للدراسة وهذا للتعرف على مدى صلاحية اختيار وسيلة جمع البيانات المناسبة لهذا البحث حيث استقر الباحث على وسيلة الاستبيان المصمم من قبلنا للهدف الذي وضع من اجله و المتمثل في قياس كل من متغير التوافق المهني ومتغير الصحة النفسية لدى العمال، فقد قمنا بتطبيق الاستبيان تطبيقا مبدئيا وهذا من خلال توزيعه على مجموعة متكونة من (10)، عمال للتأكد من صدق وثبات الأداة وبعدها طبقت بشكل نهائي.

5– **الحدود البشرية:** والمتمثل في موظفي مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بوكالة الجلفة.

5–1– عينة الدراسة:

يقوم الباحث باستخدام الصيغة العشوائية كما ذكرنا حيث يكون جميع أفراد المجتمع الأصلي معـــروفين، فإذا كان المجتمع الأصلي للدراسة هو طلاب المهن الهندسية في الكلية الخاصة فإن جميع أفراد هذا المجتمع معروفون تماما ومسجلون في قوائم تشمل جميع أفراد المجتمع ، وبالتالي نتمكن من اختبار عينـــة تمـــثلهم والطريقة المناسبة هي الطريقة العشوائية.**(الدرديري، 2006، 28).**

قد يجد الباحث نفسه غير قادر على القيام بدراسة شاملة لجميع مفردات البحث ولذا يعتمد على وسيلة بديلة وهي الاكتفاء بعدد قليل من المفردات يأخذها في حدود الوقت و الجهد و الإمكانيات المتوفرة فيدرسها ويعمم صفاتها على المجتمع الأصلي وهو ما يسمى بالعينة. **(Grarits,1933 ,p352).**

ويمكن القول بصفة مختصر أن المعاينة العشوائية البسيطة هي بواسطة السحب بالصدفة من بين جموع عناصر مجتمع البحث**(حسان، 2007، 150).**

وبناءا عليه تم اختيار عينة تتكون من (60) عامل تحمل خصائص المجتمع الأصلي والذي يتكون من (300) موظف بالمؤسسة، بطريقة عشوائية حيث تم توزيع استمارات الاستبيان على أفراد العينة بمجرد وصولنا إلى مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة، وهذا من اجل الإجابة عليها، وقد قمنا باسترجاع (60) استمارة أي (100%) من العدد الإجمالي للاستمارات الموزعة .

وقد تكونت عينة دراستنا من (60) عاملا اختيرت بطريقة عشوائية لكي تكون أكثر تحليلا للمجتمع الأصلي للدراسة و الذي يتكون من (300)، موظف ومثلت ما نسبته(20 %)، من المجتمع الأصلي للدراسة.

6- - خصائص العينة:

سنتطرق في هذا العنصر للخصائص العينة حسب عدد من المتغيرات الشخصية وهي: الجنس، السن، الحالة العائلية، الأقدمية، المستوى التعليمي، الرتبة.

6-1/ توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنـــــس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	41	% 66.1
إناث	21	% 33.9
المجموع	62	% 100

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة الذكور تقدر بـ (61.1 %)، أما نسبة الإناث تقدر بـ (33.9 %) وبالتالي نلاحظ أن أفراد العينة تغلب عليها نسبة الذكور.

6-2/ توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير السن: الجدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

السـن	التكرارات	النسبة المئوية
من20-29	09	% 14.5
من30-39	29	% 46.8
40 فمافوق	24	% 38.7
المجموع	62	% 100

من خلال الجدول يتضح أن سن أفراد العينة يتراوح من (20) إلى (29) سنة بنسبة (14.5 %)، يليهم فيئه من (30) إلى (39) سنة بنسبة (46.8 %)، اكبر من (40) سنة بنسبة (38.7 %) اغلب أفراد العينة الكهول.

6-3/ توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الحالة العائلية:

الجدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	22	% 35.5
متزوج	39	% 62.9
أرمل	01	% 1.6
المجموع	62	%100

نستنتج من خلال الجدول أن نسبة أفراد العينة المتزوجون تقدر بـــ (62.9 %)، نسبة أفراد العيينة العزاب تقدر بـــ (35.5 %)، نسبة أفراد العيينة الأرامل تقدر بـــ (1.6 %)، نلاحظ أن أغلبية العيينة متزوجون.

6-4/ توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الأقدمية: الجدول رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
من سنة إلى 05 سنوات	20	% 32.3
من06الى11 سنة	8	% 12.9
من12الى17 سنة	12	% 19.4
من18الى23 سنة	15	% 24.2
أكثر من 23 سنة	07	% 11.3
المجموع	62	% 100

نلاحظ أن نسبة أفراد العيينة حسب الأقدمية ترتيبها كالتالي من سنة إلى (05) سنوات بنسبة (32.3%)، يليها فئة من (18) إلى (23) سنة بنسبة (24.2%)، فئة من (12) إلى (17) سنة بنسبة (19.4%)، فئة من (06) إلى (11) س بنسبة (12.%)، من (23) سنة بنسبة (11.3%)، غالبية العيينة هم من العمال الجدد.

-5/ توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير المستوى التعليمي: الجدول رقم (07) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
متوسط	11	% 17.7
ثانوي	18	% 29.0
جامعي	33	% 53.2
المجموع	62	% 100

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة أفراد العيينة الجامعيين تقدر بنسبة(53.2 %)، ونسبة أفراد العيينة الثانويين تقدر بـــــ 29.0 %، ونسبة أفراد العيينة المتحصلين على المستوى المتوسط تقدر بـــ(17.7 %)، أي أن أغلبية أفراد العيينة متحصلين على المستوى الجامعي ثم المستوى الثانوي و أخيرا المتوسط.

6-6/ توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الرتبة:

الجدول رقم (08) توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة

الرتبـــــــة	التكرارات	النسبة المئوية
موظف	**44**	**% 71.0**
رئيس مصلحة	**18**	**% 29.0**
المجموع	**62**	**% 100.0**

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة الموظفين تقدر بـــ (71.0%)، أما نسبة رؤساء المصالح تقدر بـــ (29.0 %)، ومنه يغلب على أفراد مؤسسة الضمان رتبة الموظفين.

7 – أدوات القياس المستعملة في الدراسة:

إن لكل إجراءات بحث أو دراسة أطر أساسية من أهمها أدوات القياس المستخدمة التي تساعد الباحث في جمع المعلومات والحقائق حول موضوع الدراسة.

و لتغطية أهداف البحث استخدم الباحث استبيان التوافق المهني من إعداده، و استبيان الصحة النفسية للباحث: **بن سليم كمال**، من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لكل من موضوع التوافق المهني والصحة النفسية ،من اجل قياس العلاقة بين المتغيرين السابقين لدى أفراد العينة العاملين بمجال الدراسة، وقد تكونت الاستمارة من ثلاثة محاور أساسية حيث تناول المحور الأول المعلومات العامة وهي كالآتي (الجنس، السن، الحالة العائلية، الاقدمية، المستوى التعليمي، الرتبة).

أما المحور الثاني تناول استبيان قياس مستوى التوافق المهني أما المحور الثالث فتناول استبيان قياس مستوى الصحة النفسية، و لقد رأينا أنهما مناسبين للدراسة الحالية، وفي ما يلي وصفا للاستبيانين و مواصفتهما السيكومترية:

7-1/ استبيان التوافق المهني:

اعتمدنا في دراستنا هذه على مقياس التوافق المهني الذي انجازه الباحث: **الاخضر رينوبة**، موضوع البحث التوافق المهني و علاقته بالأداء الوظيفي، أشار الباحث إلى ثبات المقياس باستخدام الفا – كرونباخ لقياس

الثبات و كانت درجة الثبات عالية 0.83 وهي درجة مرتفعة، كما استخدم الباحث صدق المحكمين، و صدق الاتساق الداخلي و أظهرت النتائج أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات وصدق عالية.

كما قمنا بتعديل الاستبيان بمساعدة الأستاذ المشرف، وهذا من خلال تعديل بعض البنود التي لا تتناسب مع دراسة الباحث، ومن ثم قمنا بعرض الاستبيانان على (06) محكمين خمسة دكاترة من كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الاغواط زائد دكتور من كلية العلوم الاجتماعية بجامعة زيان عاشور بالجلفة.

وهو يضم 30 بند موزعين على ثلاثة أبعاد كل بعد يضم على عشرة أسئلة وهي:

- **بعد علاقات العمل:** ويضم 10 بنود، كانت البنود الايجابية مرقمة كالآتي:1 ، 2 ، 3 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 10.

أما البنود السلبية كانت مرقمة كالآتي : 4 ، 9.

- **بعد الترقية والأجر:** ويضم 10 بنود، كانت بنودها الايجابية مرقمة كما يلي : 12 ، 15 ، 16 ، 17 ، 20. أما البنود السلبية كانت مرقمة كالتالي: 11 ، 13 ،14 ، 18 ، 19.

- **بعد طبيعة العمل وظروفه:** ويضم 10 بنود، كانت بنودها الايجابية مرقمة كما يلي : 22 ،23 ، 25 ، 26 ، 27 ، 28 ، 29 أما البنود السلبية فكانت كالتالي: 21 ، 24 ، 30.

أ- ثبات استبيان التوافق المهني:

- **طريقة التجزئة النصفية:** وهي حساب الارتباط بين استجابات العينة على النصف الأول والنصف الثاني.

الجدول رقم (09) يمثل ثبات استبيان التوافق المهني باستخدام التجزئة النصفية :

	ألفا كرونباخ	الارتباط بين النصفين	معامل التصحيح سبيرمان براون Spearman brown
النصف الأول	0.611	0.561	0.719

من خلال الجدول يتبين لنا ان آلفا كرونباخ للنصف الاول يساوي 0.611 والنصف الثاني يساوي 0.771 ، والارتباط بين النصفين يساوي 0.561 اما معامل التصحيح سبيرمان براون يساوي 0.719 وهذا يعني أن الاستبيان يتمتع بثبات قوي.

- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach:

الجدول رقم (10) يبين قيمة ألفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني:

عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach
30	**0,810**

من الجدول يتبين لنا بأن معامل الثبات لاستبيان التوافق المهني يتمتع بثبات قوي.

ب- الصدق الذاتي لاستبيان التوافق المهني:

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0,81} = 0.9$$

7-2/ استبيان الصحة االنفسية:

اعتمدنا في دراستنا هذه على مقياس الصحة النفسية الذي أنجزه الباحث: **بن سليم كمال**، أشار الباحث إلى ثبات المقياس باستخدام الفا- كرونباخ لقياس الثبات وكانت درجة الثبات مرتفعة 0.88، كما استخدم صدق الاتساق الداخلي، واظهرت النتائج ان المقياس يتمتع بدرجة ثبات و صدق عالية.

يحوي استبيان الصحة النفسية على 40 بند موزعين على أربعة أبعاد كل بعد يضم عشرة أسئلة.

- **<u>البعد النفسي:</u>** ويضم 10 بنود، كانت البنود الايجابية مرقمة كالآتي: 1.

أما البنود السلبية كانت مرقمة كالآتي: 2، 3 ،4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9.

- **<u>البعد الاجتماعي:</u>** ويضم 10 بنود، كانت البنود الايجابية مرقمة كالآتي: 12 ،13 ،14 ، 16 ، 17 ، 18 ، 20.

أما البنود السلبية كانت مرقمة كالآتي: 11، 15، 19.

- **<u>البعد المهني:</u>** ويضم 10 بنود، كانت البنود الايجابية مرقمة كالآتي: 21، 30.

أما البنود السلبية كانت مرقمة كالآتي: 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28.

- **البعد الروحي:** ويضم 10 بنود، كانت البنود الايجابية مرقمة كالآتي: 31 ،33 ،34 ، 35، 36، 37، 38، 39، 40.

أما البنود السلبية كانت مرقمة كالآتي: 32.

أ- ثبات استبيان الصحة النفسية:

- **طريقة التجزئة النصفية:** وهي حساب الارتباط بين استجابات العينة على النصف الأول والنصف الثاني.

الجدول رقم (11) يمثل ثبات استبيان الصحة النفسية بالتجزئة النصفية.

	ألفا كرونباخ	الارتباط بين النصفين	معامل التصحيح سبيرمان براون Spearman brown
النصف الأول	0.871	0.817	0.899
النصف الثاني	0.887		

من خلال الجدول يتبين لنا ان الفا كرونباخ للنصف الاول يساوي (0.871) والنصف الثاني يساوي (0.887) والارتباط بين النصفين يساوي (0.817) و معامل التصحيح سبيرمان براون يساوي (0.889) وهذا يعني ان الاستبيان يتمتع بثبات قوي.

- **الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach:**

الجدول رقم (12) يبين قيمة ألفا كرونباخ لاستبيان الصحة النفسية:

عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach
40	**0,932**

من الجدول يتبين لنا بأن معامل الثبات لاستبيان الصحة النفسية يتمتع بثبات قوي.

ب- الصدق الذاتي لاستبيان الصحة النفسية:

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0,932} = 0.96$$

7-3/ طريقة التصحيح للاستبيانين:

باعتماد طريقة ليكرت في تصميم هذا المقياس تم تحديد الإجابة عن بنود المقياس بالعبارات التالية : (موافق بشدة) ، (موافق) ، (محايد) ، (معارض) ، (معارض جدا) على أن يتم إعطاء الدرجات حسب تصنيف العبارة من ناحية الايجابية أو السلبية كما هو موضع في الجدول رقم (8).

الجدول رقم: (13): توزيع درجات المقياس حسب ايجابية أو سلبية:

العبـــــــــارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معــارض بشدة
عبارة سالبـــــة	1	2	3	4	5
عبارة موجبة	5	4	3	2	1

و بالتالي فإنه أكبر درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص في البند أو السؤال 5 درجات واقلها درجة واحدة سواء في البنود الايجابية أو السلبية.

8- التقنيات الإحصائية المستعملة :

تعتبر الأدوات والتقنيات الإحصائية من أهم الوسائل التي لا بد أن يعتمد عليها الباحث، وهذا كونها تساعد الباحث في اختبار فرضياته، وقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على التقنيات التالية:

- معامل الثبات آلفا كرونمباخ .
- اختبار ت للفروق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين Independent sample T-test.
- معامل الارتباط بيرسون.
- اختبار التباين الأحادي One Way ANOVA.
- كما استخدمنا برنامج (SPSS17) في تفريغ ومعالجة البيانات.
- معامل التصحيح سبيرمان براون **Spearman brown** .

الفصل الرابع:

عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضيات

تمهيـــد : نتطرق في هذا الفصل لأهم نتائج الدراسة، وسنقوم بعرضها بالتسلسل على حسب فرضيات الدراسة، ثم بعد ذلك نقوم بتحليل النتائج، ومن ثم نقوم بعملية مناقشة الفرضيات حسب التسلسل المنطقي لهذه الدراسة.

-1 / عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

يبين لنا الجدول رقم (14) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجة التوافق المهني الصحة النفسية لعمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

الجدول رقم (14) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط في الاستبيان:

العلاقة	معامل الارتباط	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة المعنوية	الدلالة
التوافق المهني والصحة النفسية	0.505	60	0.05	0.000	دال

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تقدر بـــ:(0.505)، عند درجة الحرية تساوي (60)، و مستوى القيمة المعنوية تساوي (0.000)، وهي دالة عند (0.05)، و منه يمكن القول أن هناك علاقة طردية موجبة بين التوافق المهني و الصحة النفسية لدى الموظفين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

-1 / مناقشة الفرضية العامة:

من خلال نتائج معامل الارتباط للفرضية الرئيسية و التي مفادها " **توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني و الصحة النفسية لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية** "حيث قدر معامل الارتباط بـــ (0.505)، ودرجة الحرية (60)، و القيمة المعنوية المقدرة بـــ (0.000)، وهذا يعني أن القيمة المعنوية اقل من مستوى الدلالة (0.05)، **إذاً توجد علاقة ارتباطيه طرديه موجبة بين التوافق المهني و الصحة النفسية** أي انه كلما زاد التوافق المهني زادت الصحة النفسية، ومنه نقبل الفرضية العامة والتي تقول توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني والصحة النفسية.

ويرى الباحث أن التوافق المهني له علاقة ارتباطية بالصحة النفسية وهذا ما أكده عبد الرحمن(2009)أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على الإنتاج المعقول (**عبد الرحمن،27،2009**)، أما عويضة (1996) فيرى أن التوافق المهني هو درجة التوازن بين جوانب الرضا التي يبحث عنها العامل في عمله ومصادر الرضا وهذا ما ينعكس على مستوى أداءه (**عويضة،165،1996**).

ويرى هلال(1997) أن الصحة النفسية للفرد لا تظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد نفسه فقط ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية.

ويرجع الباحث إلى وجود العلاقة كون العمال بالوكالة الولائية للتأمينات الاجتماعية بالجلفة يؤدون أعمال تتوافق مع قيمهم و مبادئهم و معتقداتهم، و أن طبيعة العمل أو المهنة محددة وكل عامل يؤدي دوره المنوط به دون التعرض لضغوط و أوامر مخالفة لما هو مطلوب منه مما ينعكس بالإيجاب على **الصحة** النفسية.

-2 / عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني الذي مصدره علاقات العمل و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

يبين لنا الجدول رقم (15) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين التوافق المهني الصحة النفسية الذي مصدره علاقات العمل لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

الجدول رقم (15) نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية في محور علاقات العمل في الاستبيان:

العلاقة	معامل الارتباط	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة المعنوية	الدلالة
محور علاقات العمل والصحة النفسية	0.670	60	0.05	0.000	دال

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14)أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تقدر بـــ: (0.670)، و درجة الحرية تساوي(60)، و مستوى القيمة المعنوية تساوي (0.000)، إذا معامل الارتباط دال عند(0.05)، و منه يمكن القول أن هناك علاقة طرديه موجبة بين التوافق المهني و الصحة النفسية الذي مصدرها علاقات العمل لدى الموظفين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

-2 / مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

والتي مفادها "**توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني والصحة النفسية التي مصدرها علاقات العمل لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجلفة**، حيث قدر معامل الارتباط بـــ (0.670)، ودرجة الحرية (60)، ومستوى القيمة المعنوية بـــ (0.000)، إذا معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0.05)، **وعليه فإن نتائج الدراسة تؤكد صحة الفرضية الجزئية الأولى والتي تقول توجد علاقة ارتباطيه**

بين التوافق المهني والصحة النفسية التي مصدرها علاقات العمل، إذاً هناك علاقة ارتباطيه طرديه موجبة بين التوافق المهني و الصحة النفسية والذي مصدرها علاقات العمل لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة أي كلما زاد التوافق المهني زادت مستوى الصحة النفسية وهذا راجع إلى بعد علاقات العمل، وهذا ما اختلف مع دراسة عمر مصطفى محمود النعاس(2009) الذي كان من بين النتائج التي تحصل عليها في دراسته ضغوط العمل وعلاقتها بالصحة النفسية قد خلصت إلى نتيجة مفادها انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل و الصحة النفسية.

ويرى الباحث بأن العلاقات الجيدة داخل العمل مع كل من المشرف والزملاء يساعد في عملية التوافق المهني، وهذا ما أكد عليه عبد الحميد (1998) والذي يرى بأن الرضا عن الزملاء والرضا عن المسؤول يزيد في الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الايجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل(**عبد الحميد،133،1998**)، ويرى رياض(2005) أن احد مظاهر التوافق المهني تكمن في إرضاء كل من المسؤول والزملاء وهذا ما يحدد كفاءة و أهلية العامل (**رياض،2005،**).

إن العمل الذي يتسم بالعلاقات الجيدة بين الموظفين من جهة والعلاقة الجيدة بالرؤساء والمشرفين من جهة أخرى، يساعد في عملية التوافق المهني وهذا ينعكس إيجابا على مستوى صحة العمال النفسية مما تنعكس بالإيجاب على مستوى أدائهم.

3- / عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية :

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني الذي مصدره لترقية و الأجر و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

دراسة العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والصحة النفسية الذي مصدره الترقية و الأجر لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

يبين لنا الجدول رقم (16) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين التوافق المهني و الصحة النفسية لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

الجدول رقم (16) نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية في محور الترقية والأجر في الاستبيان:

العلاقة	معامل الارتباط بيرسون	درجة الحرية n-2	مستوى الدلالة	القيمة المعنوية	الدلالة
محور الترقية والأجر والصحة النفسية	0.063	60	0.05	0.629	غير دال

نلاحظ من خلال الجدول رقم: (15) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تقدر ب، 0.063، و درجة الحرية تساوي 60، و مستوى القيمة المعنوية تساوي 0.629، إذا معامل الارتباط غير دال عند 0.05، ومنه يمكن القول أنه لا توجد هناك علاقة ارتباطية بين التوافق المهني و الصحة النفسية الذي مصدره الترقية والأجر لدى الموظفين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

-3 / مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تبين لنا نتائج الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "**توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني والصحة النفسية الذي مصدرها الترقية والأجر لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة**"، حيث قدر معامل الارتباط بـــ (0.060)، ودرجة الحرية بـــ (60) ومستوى القيمة المعنوية (0.62)، إذا معامل الارتباط غير دال عند مستوى الدلالة (0.05)، و**عليه فإن نتائج الدراسة تؤكد عدم صحة الفرضية التي تقول توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني الصحة النفسية الذي مصدرها الترقية والآجر** لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة، إذا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية، يرى الباحث من خلال النتائج المتحصل عليها بأن بعد الترقية والأجر لا يؤثر في مستوى الصحة النفسية العاملين، وهذا ما اختلف مع دراسة عبد الله السماري سنة (2011)، حيث يقول أن للتوافق المهني علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا مع كل من متغير العمر، الأجر، الترقية، عدد سنوات الخبرة، ويلاحظ أن جميع هذه العلاقات موجبة طردية، كما ان هذه النتيجة تعطي لن اتصور واضحا على ان الوكالة لها قوانين واضحة، وطرق سليمة في تسيير مواردها البشرية، وان المهام محددة، كما ان للوكالة لوائح صارمة تنظم العلاقات بين العمال و الاولويات، و كل الامور المتعلقة بالاجر، الترقية، نظام الحوافز.....الخ، وهذا مايجعل العاملين يحسون بنوع من الاستقرار النفسي، وبالتالي" الصحة النفسية هي القدرة على توافق الفرد مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يؤدي بدوره إلى التمتع بحياة خالية من التأزم و الاضطراب مليئة بالحماس "**(حسن صالح، بدون تاريخ ،12)**.

-4 / عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني الذي مصدره طبيعة العمل و ظروفه و الصحة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

يبين لنا الجدول رقم (17) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين التوافق المهني و الصحة النفسية لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

الجدول رقم (17) نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية في محور طبيعة العمل و ظروفه في الاستبيان:

العلاقة	معامل الارتباط بيرسون	درجة الحرية n-2	مستوى الدلالة	القيمة المعنوية	الدلالة
محورطبيعة العمل وظروفه والصحةالنفسية	0.437	60	0.05	0.000	دال

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تقدر بـــ :(0.437)، و درجة الحرية تساوي (60)، و مستوى القيمة المعنوية تساوي (0.000)، إذا معامل الارتباط دال عند (0.05)، و منه يمكن القول أن هناك علاقة طرديه موجبة بين التوافق المهني و الصحة النفسية الذي مصدره طبيعة العمل وظروفه لدى الموظفين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

4- / مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

والتي مفادها " **توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني و الصحة النفسية الذي مصدرها طبيعة العمل وظروفه لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء بالجلفة**"، حيث قدر معامل الارتباط بـــ (0.437)، ودرجة الحرية بـــ (60)، ومستوى القيمة المعنوية(0.000)، ومنه فإن معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0.05)، **وعليه فإننا نقبل الفرضية الجزئية الثالثة والتي تقول توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني و مستوى الصحة النفسية الذي مصدرها طبيعة العمل وظروفه لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء**، إذاً هناك علاقة طرديه موجبه أي كلما زاد التوافق المهني زاد مستوى الصحة النفسية وهذا راجع إلى بعد طبيعة العمل وظروفه، وهذا ما لا يتفق مع دراسة علالي دلال والتي تقول لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى المدراء تعزى لمتغير طبيعة العمل وظرفه، الراتب الشهري)، تذكر (رندة 2002) ان العاملين يتعرضون إلى ضغوط تنجم عن متطلبات الأعمال التي يزاولونها، و منها نا يترك اثر سلبا على صحة الإنسان.

ويرى الباحث أنه كلما تحسنت ظروف العمل من تهوية ورطوبة وحرارة مناسبة وطبيعة العمل من حيث تتابع فترات العمل والراحة زادت قدرته على التوافق المهني وبالتالي ينعكس هذا ايجاباً على مستوى صحته

النفسية، وهذا ما أكده طه (1980)، من أن توفير الظروف البيئية والشروط المادية المناسبة للعامل يسهم في رفع معدلات الإنتاج علاوة على رضا العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه **(طه،30،1980)**،

5- / عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

نعرض نتائج هذه الفرضية مجزئة بالشكل التالي:

5-1/ دراسة الفروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس:

يبين لنا الجدول رقم (18) نتائج اختبار: T.TES، للتوافق المهني تبعا لمتغير الجنس لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

الجدول رقم (18) نتائج اختبار T.TEST، للفروق في التوافق المهني في متغير الجنس

رؤالتباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T ت	درجة الحرية	القيمة المعنوية	مستوى الدلالة
ذكور	101.39	13.31	0.46	60	0.41	غير دال
إناث	99.76	12.72				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17)أن قيمة المتوسط الحسابي تقدر بـــ (101.39)، و الانحراف المعياري يقدر بـــ (13.31)، لدى الذكور و يقدر المتوسط الحسابي بـــ (99.76)، و الانحراف المعياري يقدر بـــ (12.72)، لدى الإناث، و درجة الحرية تساوي (60)، و ت تساوي (0.462)، و القيمة المعنوية تساوي (0.416)، إذا معامل الارتباط غير دال عند (0.05)، ومنه لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,05)، في التوافق المهني بالنسبة لمتغير الجنس.

5- / مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

5-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة تبعاً لمتغير الجنس:

والتي مفادها " **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس**"، من خلال النتائج نلاحظ أن المتوسط الحسابي يقدر بـــ (101.39)، والانحراف المعياري يقدر بـــ (13.31)، للذكور، والمتوسط الحسابي يقدر بـــ (99.76)، والانحراف المعياري يقدر بـــ (12.72)، لدى الإناث ودرجة الحرية تقدر بـــ (60)، والقيمة المعنوية تساوي (0.416)، عند مستوى الدلالة (0.005)، **وعليه فإنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس** ومنه فإننا نرفض الفرضية الجزئية الرابعة التي تقول توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس، إذاً لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس، وهذا ما اتفق مع دراسة الباحث بن سليم كمال حيث توصل الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى ضغوط العمل و مستوى الصحة النفسية.

يرى الباحث من النتائج السابقة أنه لا توجد فروق بين الجنسين في مستوى التوافق المهني، وقد وافقت هذه النتائج مع دراسة عماد وإيمان (2008)، حيث توصلا إلى أنه لا توجد فروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس لدى موظفي كلية التربية الأساسية بجامعة بابل بالعراق، وقد فسرا ذلك بأن التقارب بين الجنسين في درجة التوافق المهني يعود إلى أن كل منهما يعانون من ضعف التوافق المهني وسوء التكيف مع المهنة.

ويرجع الباحث عدم وجود فروق بين الذكور والإناث العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة في مستوى التوافق المهني إلى أن طبيعة العمل وظروفه والترقية والأجر وعلاقات العمل لا تتأثر بعامل الجنس، أي أن تفاعل الأفراد مع أبعاد التوافق المهني لا تختلف بين الجنسين ولا تتطلب قدرات خاصة لدى جنس معين.

5-2/ دراسة الفروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير الأقدمية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الاقدمية لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

يبين لنا الجدول رقم (19) نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA للفروق تبعا لمتغير الأقدمية لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

الجدول رقم (19) نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA للفروق تبعا لمتغير الاقدمية.

التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	F	القيمة المعنوية	مستوى الدلالة	الدلالة
بين المجموعات	901.52	225.38	4	1.35	0.26	0.05	غير دال
داخل المجموعات	9464.86	166.61	57				

نلاحظ من الجدول رقم (18)، أن مجموع المربعات يساوي (901.52)، ومتوسط المربعات يساوي(225.38)، ودرجة الحرية تساوي (4)، بين المجموعات، ومجموع المربعات يساوي (9464.86)، ومتوسط المربعات يساوي (166.61)، ودرجة الحرية تساوي (57) داخل المجموعات، وقيمة (F) تساوي (1.35)، والقيمة المعنوية تساوي (0.26)، عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه يمكن القول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا للمتغير الأقدمية.

2-/ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة تبعا لمتغير الاقدمية:

والتي مفادها " **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغير الأقدمية**" وعلى ضوء مجموع المربعات والمقدر بـــ (901.52)، ومتوسط المربعات والمقدر بـــ (225.38)، ودرجة الحرية تساوي (4) بين المجموعات ومجموع المربعات المقدر بـــ (9464.56)، ومتوسط المربعات والمقدر بـــ (166.61)، ودرجة الحرية المقدرة بـــ (57)، والقيمة المعنوية تساوي (0.26)، ومستوى الدلالة (0.05)، **وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الأقدمية**، ومنه نرفض الفرضية الجزئية الرابعة والتي تقول توجد فروق دالة إحصائيا في التوافق المهني لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة والتي مصدرها الاقدمية.ويرى الباحث من خلال النتائج المتحصل عليها أن مستوى التوافق المهني لا يختلف بين فئات أفراد العينة في ما يتعلق بالأقدمية، وهذا ما توافق مع دراسة فحجان 2010 حيث توصلت نتائج دراسته إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لدى فئة معلمي التربية الخاصة.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير الأقدمية لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجلفة بالرجوع إلى خصائص العينة، حيث غلبت على العينة فئة العمال الجدد (أقل من5 سنوات)، وفئة العمال الذي يتمتعون بأقدمية تفوق (18) سنة (من 18 إلى 23 سنة)، حيث أن فئة العمال الجدد تعاني من صعوبة تحقيق التوافق المهني، حيث يذكر(طه، 2001)،أ ن العامل الغير مدرب قد يتسبب في تعطيل الآلات، وارتكاب الأخطاء وهذا يرجع إلى عدم التناسب بين خصائص العامل وتعليمات العمل.(طه،87،2001)

أما فئة العمال الذين يتمتعون بأقدمية قد يعانون من عدة مشاكل سوء التوافق مثل الغياب، التمارض، كثرة الشكاوي، تنقلهم من عمل لآخر، التمرد على التعليمات واللوائح داخل المنظمة. (عويضة،167،1992).

5-3/ دراسة الفروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفةّ.

يبين لنا الجدول رقم: (20) اختبار تحليل التباين ANOVA للفروق تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء بالجلفة.

الجدول رقم (20): نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA للفروق تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	F	القيمة المعنوية	مستوى الدلالة	الدلالة
بين المجموعات	193.01	96.50	2	0.56	0.574	0.05	غير دال
داخل المجموعات	10173.36	172.43	59				

نستنتج من الجدول رقم (19)، أن مجموع المربعات يساوي (193.01)، ومتوسط المربعات يساوي (96.50)، و درجة الحرية تساوي (2)، بين المجموعات، ومجموع المربعات يساوي (10173.36)، ومتوسط المربعات يساوي (172.43)، ودرجة الحرية تساوي (59)، داخل المجموعات، وقيمة (F)،

تساوي (0.560)، والقيمة المعنوية تساوي (0.574) عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه يمكن القول انه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

5-3/ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة تبعا لمتغير المستوى التعليمي:

والتي مفادها "**توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي**"، فمن خلال مجموع المربعات المقدر بـــ (193.01)، ومتوسط المربعات المقدر بـــ (96.50) ودرجة الحرية تساوي (2) بين المجموعات ومجموع المربعات المقدر بـــ (101.73)، ومتوسط المربعات المقدر بـــ (172.43)، ودرجة الحرية المقدرة بـــ (59)، والقيمة المعنوية تساوي (0.574)، عند مستوى الدلالة (0.05)، **وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي**، إذاً نرفض الفرضية الجزئية الرابعة والتي تقول توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المؤهل العلمي لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

يرى الباحث من خلال النتائج المتحصل عليها أن مستوى التوافق المهني لا يختلف بين فئات المستوى التعليمي لعينة الدراسة، وقد وافقت هذه النتائج دراسة فحجان (2010) حيث توصلت نتائج دراسته إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لدى فئة معلمي التربية الخاصة.

ويرجع الباحث عدم وجود الفروق في مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة إلى أنه غلبت على عينة الدراسة فئة العمال ذوي الشهادات الجامعية، حيث أن هذه الفئة قد تحقق التوافق بين المتطلبات ومركز العمل داخل المؤسسة.

الاستنتاج العام :

من خلال دراستنا السابقة أردنا تسليط الضوء على مدى العلاقة بين التوافق المهني والصحة النفسية لدى العاملين، ومحاولة التنقيب عن مختلف الأبعاد المرتبطة بكل متغير من متغيرات الدراسة على حد سواء، وهو ما تطلب منا التعمق أكثر في هذه الدراسة بما يتناسب مع خصوصية البيئة الاجتماعية الجزائرية عامة، والبيئة الاجتماعية بمدينة الجلفة خاصة.

ومن منطلق الدراسة الميدانية والتي قمنا بها في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة، من أجل الربط بين الكثير من القراءات العديدة والمستمرة التي مست الجانب النظري، فقد اعتمدنا فيه على تعاريف بعض العلماء التي تطرقت لمفهومي الدراسة، أما الجانب الميداني فقد حاولنا من خلاله التوصل إلى أنجع المناهج والأدوات والطرق الإحصائية التي ساعدتنا في إتمام وانجاز هذه الدراسة، فمن منطلق المعطيات والنتائج المتوصل إليها استخلصنا ما يلي:

-1- توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني والصحة النفسية لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجلفة اي كلما زاد توافق الفرد مهنيا في عمله زاد راحته النفسية مما ينعكس على معدل أدائه في العمل.

- 2- توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني و الصحة النفسية الذي مصدرها علاقات العمل لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجلفة.

- 3- توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني و الصحة النفسية الذي مصدرها طبيعة العمل وظروفه لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجلفة.

- 4- لا توجد علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني والصحة النفسية التي مصدرها الترقية والأجر لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجلفة.

- 5-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجلفة.

- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغير الاقدمية لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجلفة.

-7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغير المؤهل العلمي لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجلفة.

وفي الأخير نرجو أن تثري هذه الدراسة ميدان المعرفة العلمية عموما وميدان العلوم الاجتماعية على وجه الخصوص وهذا من خلال النتائج المتوصل إليها، والتي نرجو أن تكون بمثابة مرجع يستفيد منه كل الباحثين في هذا المجال كونه ما يزال يحتاج إلى المزيد والمزيد من البحوث والدراسات في مختلف الجوانب والزوايا التي تحيط به.

الاقتراحات:

على ضوء النتائج المحصل عليها في هذه الدراسة ارتأينا اقتراح ما يلي:

1- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بعلاقة التوافق المهني و الصحة النفسية لدى موظفي المؤسسات الخدماتية والحكومية في الجزائر.

2- تعزيز إحساس العاملين بقيم عدالة اجراءات الترقية عن طريق السماح للعاملين بإبداء الآراء والمقترحات والاستفسار عن المعلومات المتعلقة بها.

3- إطلاع الموظف دائماً على كل ما يستجد من المعلومات والمتعلقة بطبيعة الوظيفة التي يؤديها.

4- تقديم برامج ارشادية وتدريبية مختصة في تنمية المهارات لتحقيق مستوى أفضل في التوافق المهني لدى الموظفين.

5- الاهتمام بعملية الاتصال بين الموظفين والرؤساء، من أجل تحقيق عملية اتصال فعالة.

6- مراعاة العلاقات الانسانية داخل هذه المؤسسات.

قائمة المراجع

- مراجع البحث:

المراجع بالعربية:

1- أبو دلو جمال، (2009)، الصحة النفسية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1.
2- أديب محمد ألخالدي، (2009)، المرجع في الصحة النفسية نظرية جديدة، دار وائل للنشر، جامعة المستنصرية، العراق، ط2.
3- الحاج فائز محمد علي، (1977)، الصحة النفسية، المكتب الإسلامي، القاهرة.
4- الخطيب هشام و آخرون، (2001)، الصحة النفسية للطفل، الدار العلمية الدولية ، عمان.
5- النصير زغلول رافع و آخرون، (2007)، علم النفس المعرفي، دار الشروق، الأردن، عمان.
6- العيسوي عبد الرحمان، (2001)، موسوعة كتب علم النفس الحديث- الإسلام والصحة النفسية دراسة نفسية، دار راتب الجامعية، بيروت، ط1.
7- الميلادي عبد المنعم، (2003)، الصحة النفسية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
8- الدردير عبد المنعم، (2000)، الإحصاء البارمتري و اللابارمتري، عالم الكتب، القاهرة.
9- الزبيدي إبراهيم ، (1991)، علم النفس الصناعي، دار الحكمة للطباعة، بغداد.
10- السماري عبد الله، (2006)، التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية، قسم العلوم الاجتماعية، الرياض.
11- بوحوش عمار، (1995)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
12- جاسم العبيدي محمد، (2009)، مشكلات الصحة النفسية، دار الثقافة، الأردن، ط1.
13- جميل رضوان، (2002)، الصحة النفسية، دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطباعة، الأردن، ط1.
14- حجازي مصطفى، (2005)، الصحة النفسية منظور ديناميكي، المركز الثقافي العربي، المغرب.
15- حسان هشام، (2002)، منهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ب دون اسم المطبعة.
16- حسن احمد الداهري، (2001)، مبادئ الصحة النفسية، دار وائل للنشر، الأردن، ط2.
17- حسن غانم محمد،(2007)، مقدمة في مقدمة الصحة النفيسة، المكتبة المصرية، الإسكندرية، ط1.
18- حسن محمد عبد الرحمن، (2009)، علم النفس الصناعي، مؤسسة رؤية، الإسكندرية.
19- دسوقي كمال، (1974)، علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة، بيروت.
20- زهران حامد ، (1983)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، دار علم المكاتب، القاهرة.
21- سهيل المطيري معصوبة، (2005)، الصحة النفسية مفهومها و اضطراباتها، مكتبة الفلاح، الكويت، ط1.
22- سعد جلال احمد، (2008)، علم نفس الشواذ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، ط1.
23- سعد رياض، (2005)، الصحة النفسية للعمال، دار الكلمة، مصر.
24- شحاتة ربيع محمد، (2008)، علم النفس الصناعي المهني، دار المسيرة، الأردن، ط1.
25- صبحي سيد، (2003)، الإنسان و صحته النفسية، دار المصرية اللبنانية، ط1.

26- عاشور احمد صقر، (1983) ،إ دارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت.
27- عاشور احمد صقر، (1985) ،إ دارة القوى العاملة، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية.
28- عباس محمود عوض، (1989)، الوجيز في الصحة النفسية، دار المعارف الجامعية، القاهرة.
29- عباس محمود عوض، (1987)، علم النفس الصناعي و المهني، دارا لمعرفة، الإسكندرية.
30- عبد الله حسيب عبد المنعم، (2006)، في الصحة النفسية، دار الوفاء لدنيا الطبع و النشر، الإسكندرية، ط1.
31- عبد الحميد السيد زهران، (2003) ، دراسات في الصحة النفسية و الإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة، ط1.
32- عبد العالي الخراشي، (1999)، اثر القرآن الكريم في الأمن النفسي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط3.
33- عبد الغفار حنفي و آخرون، (2002)، محاضرات في السلوك التنظيمي، مكتبة الإشعاع الفنية، مصر، ط1.
34- عبد الغني شريت اشرف و آخرون، (2003)، الصحة النفسية بين النظرية و التطبيق، المكتب الجامعي الحديث،بدون ط.
35- عبد القادر فرج طه، (1980)، سيكولوجيات الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية في التوافق المهني والصحة النفسية، مكتبة الخانجي، القاهرة.
36- عبد القادر فرج طه، (1986)، علم النفس الصناعي التنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت.
37- عبد القادر فرج طه، (1992)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، القاهرة.
38- عبد القادر فرج طه، (2001)، علم النفس التنظيمي، دار قباء، القاهرة.
39- عثمان فاروق السيد، (2001)، القلق و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1.
40- علي الفرماوي حمدي و آخرون، (2009)، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، دار الصفاء الأردن.
41- علي غزال عبد الفتاح و آخرون، (2008)، الصحة النفسية بين النظرية و التطبيق، دار بماهي للنشر و التوزيع.
42- فواد ألخالدي عطا الله و آخرون، (2009)، الصحة النفسية و علاقتها بالتكيف و التوافق، دار الصفاء، الأردن، ط1.
43- قاسم عبد الله محمد، (2003)، مدخل إلى الصحة النفسية، دار المصرية اللبنانية، ط1.
44- صبحي سيد، (2003)، الإنسان و صحته النفسية، الدار المصرية اللبنانية، ط1.
45- طلعت إبراهيم لطفي، (2007)، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، مصر.
46- كامل الشربيني منصور السيد، (2003)، بعض المتغيرات المرتبطة بالضغوط النفسية و القلق و الاكتئاب لدى أمهات المتخلفين عقليا، دراسات عربية في علم النفس، دار غريب، القاهرة، العدد الأول.
47- كشرود عماد، (1995)، علم النفس الصناعي التنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت.
48- كينت هاميلتون، (بدون سنة)، ترجمة السيد عبد الحميد مرسي، أسس التأهيل العلمي، القاهرة، مكتبة النهضة العربية.

49- لطفي الأنصاري سامية، (2007)، الصحة النفسية للطفل، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية.
50- مجدي احمد محمد عبد الله، (2005)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
51- محمد السيد و آخرون، (2009)، الأسس النفسية لتنمية الشخصية للسلم المعاصر، ايتراك للنشر و التوزيع، القاهرة.
52- محمد ألقذافي رمضان، (1998)، الصحة النفسية و التوافق، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط3.
53- محمد حسن صالح و آخرون، (بدون سنة)، الصحة النفسية و علم النفس الاجتماعي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية.
54- محمدعبد الغني اشرف، (2001)، المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
55- محمد فوزي جبل، (2000)، الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط3.
56- محمد دويدارعبد الفتاح، (2005)، سيكولوجية السلوك الإنساني، دار المعرفة الجامعية، الازريطة.
57- محمد كامل الشيخ عويضة، (1992)، علم النفس الصناعي، بيروت، دار الكتب العلمية.
58- منصور غيث سعاد، (2006)، الصحة النفسية للطفل، دار صفاء، عمان، الأردن، ط4.
59- هيجان عبد الرحمن، (2004)، أضواء على الأسرى والمجتمع من خلال الإسلام، دار أبو المجد للطباعة، القاهرة.
60- ياسين حمدي و آخرون، (1996)، علم النفس الصناعي، دار الكتاب الحديث، الإسكندرية، ط1.

المذكرات:

61- عمر مصطفى محمد النعاس، (2008)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، رسالة ماجيستير، قسم علم النفس، غير منشورة، جامعة مصراتة، ليبيا.
62- مجاهدي الطاهر، (2002)، التدريب المهني وأثره على الأداء، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، المركز الجامعي بوزريعة.
63- الشافعي ماهر، (2002)، التوافق المهني للموظفين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة.

المجلات و الاطروحات:

64- المير عبد الرحيم علي، (1995)، العلاقة بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي والأداء والوصف الوظيفي والصفات الشخصية، مجلة معهد الإدارة العامة، الرياض.

65- بوشلاق نادية، (2002)، الصحة النفسية، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة باتنة، العدد السادس، الجزائر.

66- جمال الخطيب ومنى الحديدي، (1991)، معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن، مجلة دراسات(أ) المجلد الثامن عشر، العدد الثامن، الجامعة الأردنية، الأردن.

67- درة عبد الباري إبراهيم، (1998)، تكنولوجيا الأداء البشري مهارة أساسية من مهارات القيادات في المؤسسات الشرطية العربية، الرياض، ورقة عمل مقدمة للحلقة العلمية المهارات الإدارية للقيادات العليا ومعهد التدريب، أكاديمية نايف للعلوم، المملكة العربية السعودية.

المراجع باللغة الفرنسية:

68- Le Peat jaque . (1977) .cunysaxier introduction a la psychologie de travail parti pratique . France : presse universitaire .

69- Sillamy.N . (1980) . Dictionnaire usuel de psychologie . édition. Bordas .

70- Robert le duff . (1999) . Encyclopédie de la gestion et du mangement . paris : édition Dalloz .

المراجع باللغة الانجليزية:

71- Arkoff .PL .(1968) . Adjunsment and mental realth .new York : Grow-hill .

72- Grunberg Micheal .M.(1979). Understanding job satisfaction. London : The Mc MillanpressLtd .

الملاحــق

الملحق رقم:01

استبياني التوافق المهني والأداء الوظيفي

جـــــــــامعة عـــــــمار ثليجـــي بالاغـواط

كـــــــــلية العـــــــلوم الاجتماعيـــــــة

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا

استبياني التوافق المهني والصحة النفسية

في إطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

و التي يدور موضوعها حول :

"التوافـــــــق المهني و علاقتـــه بالصحة النفسية للعمـــــال"

نقدم لك أخي الموظف هذين الاستبيانين و نرجو منك الإجابة على كل العبارات بدقة و موضوعية، و نعلمك أن الإجـابـات ستحظى بسرية تامــة و تستغل لأغراض علمية فقط.

و الإجابة تكون بوضع العلامة (x) في الخانة المناسبة، حيث تكون الإجابات كما يلي:

مثال:

يسعدني أن أعمل مع هذا المشرف.

موافق جدا	موافق	محايد	*معارض*	*معارض جدا*
	X			

الباحث: الاخضررينوبة.

معلومات عامة:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن:.....

3- الحالة العائلية: ☐ متزوج ☐ غير متزوج

4- الأقدمية: (اقل من 10 سن) ☐ (من10 الى20) ☐ (اكثرمن20سنوات) ☐

5- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

6- الرتبة: .....

(استبيان التوافق المهني)

الرقم	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
1	**أتقبل الأسلوب الذي يتبعه المشرف في حل المشاكل.**					
2	**أحظى بتشجيع المشرف.**					
3	**يسعدني أن اعمل مع هذا المشرف.**					
4	**تراودني فكرة ترك العمل بسبب المشرف.**					
5	**يأخذ المشرف دائما باقتراحاتي.**					
6	**أحب العمل مع زملائي.**					
7	**أتمتع بصدقات ايجابية مع زملائي في العمل.**					
8	**أحظى بحب زملائي في العمل.**					

9	يزعجني تدخل زملائي في العمل.					
10	أسعى دائما لأن أكون موظع ثقة زملائي في العمل.					
11	الدخل الذي أحصل عليه لا يعبر عن مستوى أدائي.					
12	لا أظن أن راتبي ضعيف.					
13	أجرتي غير عادلة مقارنة مع مؤسسات أخرى .					
14	الأجر هو ما يدفعني لأبقى في هذا العمل.					
15	أسعى دائما إلى زيادة الراتب الذي أتقاضاه في العمل.					
16	فرص الترقية متاحة للجميع في المؤسسة التي أعمل بها.					
17	اشعر بأنني أتلقى ما استحقه من علاوات نتيجة الجهد الذي ابذله.					
18	المقربون من المشرفين أوفر حظا في الترقية.					
19	أشعر بأن أنظمة الترقية في المؤسسة غير عادلة.					
20	الكفاءة هي السبيل للترقية في هذه المؤسسة.					
21	اشعر بان العمل الذي أقوم به روتيني .					
22	أؤدي عملي في ظروف جد حسنة.					
23	أنظمة وإجراءات العمل واضحة بنسبة لي.					
24	أفكر بترك الوظيفة لصعوباتها.					
25	أشعر بالاستمتاع عند قيامي بعملي.					
26	أحس أحيانا أن عملي بدون هدف.					
27	حريص على أن يكون المكان الذي اعمل فيه نظيف ومرتبا.					
28	أعتقد بأنني محظوظ في عملي.					
29	أنا راض عن حجم ساعات العمل في وظيفتي بالمقارنة مع وظائف أخرى.					
30	تزعجني الظروف التي اعمل بها.					

(استبيان الصحة النفسية)

	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
1	اشعر باني راض على نفسي.					
2	اشعر باني أعاني من بعض المشكلات النفسية.					
3	أود الذهاب إلى طبيب نفسي لكن الظروف تحول دون ذلك.					
4	لا اشعر بالسعادة رغم أني راضي عن نفسي.					
5	لا أتقبل ذاتي بسبب قصوري في القيام بواجباتي.					
6	عندي شعور بالخوف دون سبب منذ الصغر.					
7	أعاني من الأرق بسبب عبئ العمل.					
8	اشعر أحيانا بصداع.					
9	الإحباط المتكرر يجعل حياتي بلا معنى.					
10	أحيانا أفكر في الاستقالة.					
11	اشعر بالسعادة عند قيامي بعملي.					
12	أحس بان الآخرين راضين عني.					
13	منذ الصغر والآخرين يتقبلونني.					
14	ارغب دائما في تطوير علاقاتي مع الآخرين.					
15	رغم تصرفاتي الجيدة إلا أن الآخرين غير راضين عني.					
16	اشعر بالأمان عندما أكون مع الآخرين.					
17	أحاول أن أتصرف بطريقة من خلالها يتقبلني أقربائي.					
18	اشعر بالخوف عندما أكون وحدي.					
19	أحس أحيانا بالخجل من مقابلة الآخرين.					

20	أحب العمل مع الزملاء.					
21	أرى أن مهنتي ستتحسن في المستقبل.					
22	اشعر بالعصبية إذا واجهت رئيسي في العمل.					
23	اشعر بالاضطراب عندما يلاحظني رئيسي عند قيامي بعملي.					
24	احتاج إلى العمل حتى اضمن أن يكون أدائي للعمل.					
25	يضطرب تفكيري عندما اضطر إلى انجاز عملي بسرعة.					
26	اشعر بعدم الارتياح مهما كان نوع العمل الذي أواديه.					
27	اشعر بتوتر شديد في أثناء التفتيش أو المراقبة.					
28	أحس بأنني مراقب عند قيامي بعملي.					
29	أحس بالغضب إذا لم احصل على ما أريده في التووالحظة.					
30	أحب الذهاب العملي.					
31	اعتقد أن توحيد الله هو أساس كل فضيلة.					
32	ارفض الاستثمار في بنك ربوي.					
33	احرص على حسن الخلق مع الجميع.					
34	اقتنع بما قسمه الله لي.					
35	اشعر بالراحة في عملي عند اللجوء إلى الله.					
36	أوادي الصلاة في وقتها أثناء العمل.					
37	احرص جاهدا على عدم أضاعت وقت العمل.					
38	اقترابي من الله يجعلني راض عن نفسي.					
39	احرص على معالجة الذنب بالتوبة.					
40	أحب إتقان عملي حتى يرتاح ضميري.					

الملحق رقم:02

النتائج الإحصائية ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعيةSpss17

النتائج الاحصائية ببرنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية Spss 17

خصائص العينة:

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	41	66,1	66,1	66,1
	أنثى	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 20 الى 29 سنة	9	14,5	14,5	14,5
	من 30 الى 39 سنة	29	46,8	46,8	61,3
	40 سنة فما فوق	24	38,7	38,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

الحالةع

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعزب	22	35,5	35,5	35,5
	متزوج	39	62,9	62,9	98,4
	أرمل	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

الأقدمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من سنة الى 5 سنوات	20	32,3	32,3	32,3
	من 6 الى 11 سنة	8	12,9	12,9	45,2
	من 12 الى 17	12	19,4	19,4	64,5
	من 18 الى 23 سنة	15	24,2	24,2	88,7
	أكثر من 23 سنة	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

المستوى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متوسط	11	17,7	17,7	17,7
	ثانوي	18	29,0	29,0	46,8
	جامعي	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

الرتبة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موظف	44	71,0	71,0	71,0
	رئيس مصلحة	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

ثبات استبيان التوافق المهني

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,611
		N of Items	15[a]
	Part 2	Value	,771
		N of Items	15[b]
		Total N of Items	30
		Correlation Between Forms	,561
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	,719
		Unequal Length	,719
		Guttman Split-Half Coefficient	,701

ثبات استبيان الصحة النفسية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	*28*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	*,871*
		N of Items	*14[a]*
	Part 2	Value	*,887*
		N of Items	*14[b]*
		Total N of Items	*28*
		Correlation Between Forms	*,817*
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	*,899*
		Unequal Length	*,899*
		Guttman Split-Half Coefficient	*,899*

الارتباط بين الدرجة الكلية للتوافق المهني والصحة النفسية

Correlations

		دكليةتوافق	دكليالصحة
دكليةتوافق	Pearson Correlation	*1*	*,505***
	Sig. (2-tailed)		*,000*
	N	*62*	*62*
دكليةالصحة	Pearson Correlation	*,505***	*1*
	Sig. (2-tailed)	*,000*	
	N	*62*	*62*

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

الارتباط بين بعد علاقات العمل والصحة النفسية

Correlations

		علاقات	دكليةالصحة
علاقات	Pearson Correlation	1	,670**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
دكليةالصحة	Pearson Correlation	,670**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

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

الارتباط بين بعد الأجر والترقية والصحة النفسية

Correlations

		أجرترقية	دكليةألصة
أجرترقية	Pearson Correlation	1	,063
	Sig. (2-tailed)		,629
	N	62	62
دكليةألصحة	Pearson Correlation	,063	1
	Sig. (2-tailed)	,629	
	N	62	62

الارتباط بين بعد ظروف وطبيعة العمل والصحة النفسية

Correlations

		طبيعةعمل	دكليةالصحة
طبيعةعمل	Pearson Correlation	1	,437**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
دكليةالصحة	Pearson Correlation	,437**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

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

الفروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
دكليةتوافق	ذكر	41	101,3902	13,31330	2,07919
	أنثى	21	99,7619	12,72755	2,77738

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
دكليةتوافق	Equal variances assumed	,670	,416	,462	60	,645	1,62834	3,52095	-5,41461	8,67128
	Equal variances not assumed			,469	42,089	,641	1,62834	3,46942	-5,37279	8,62947

الفروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير الأقدمية

ANOVA

دكليةتوافق

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	901,522	4	225,380	1,357	,260
Within Groups	9464,865	57	166,050		
Total	10366,387	61			

الفروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

ANOVA

دكليةتوافق

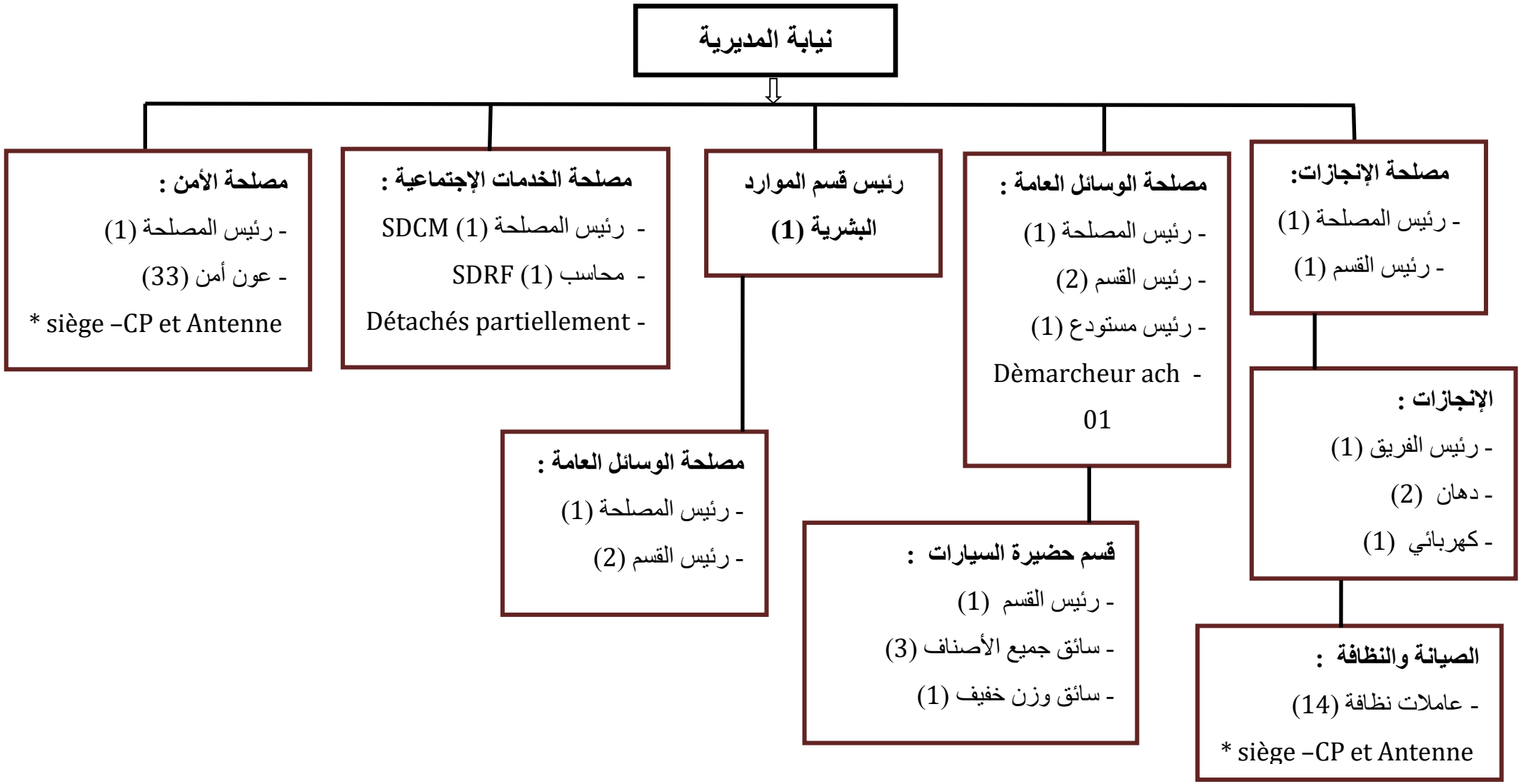
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	193,018	2	96,509	,560	,574
Within Groups	10173,369	59	172,430		
Total	10366,387	61			

الملحق رقم:03

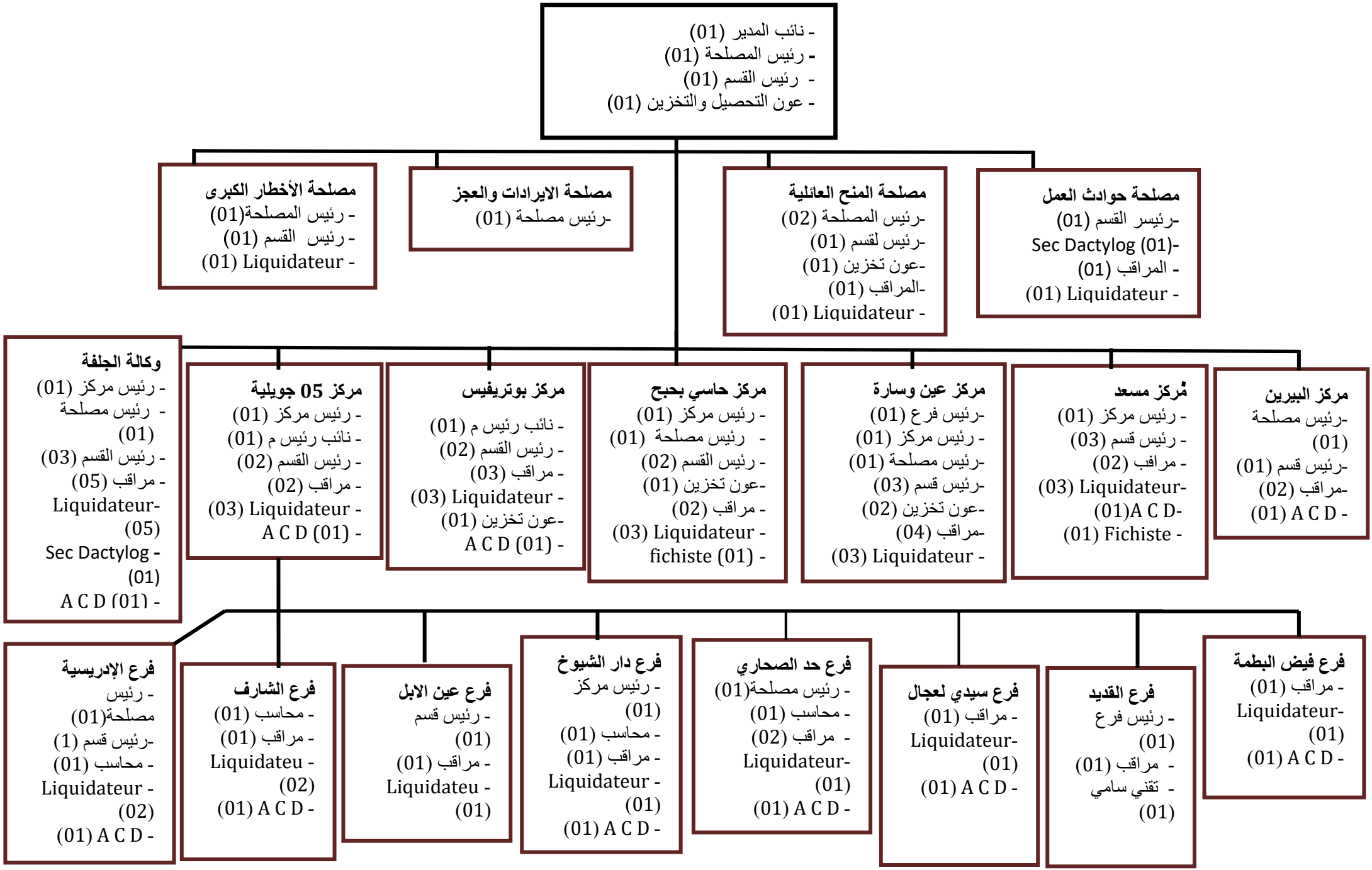
الهيكل التنظيمي للمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة

نيابة مديرية الإدارة والوسائل العامة

الهيكل التنظيمي

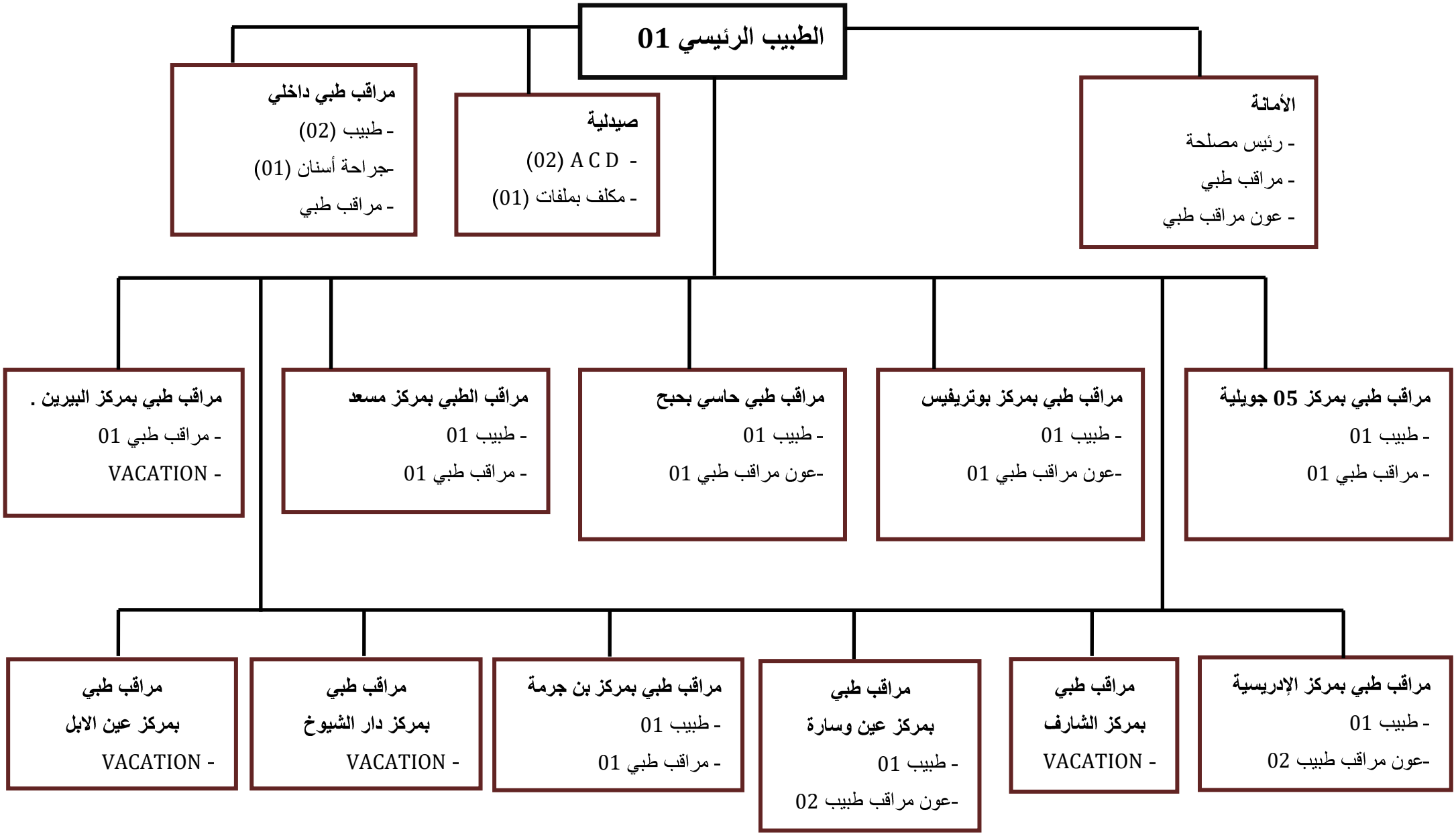


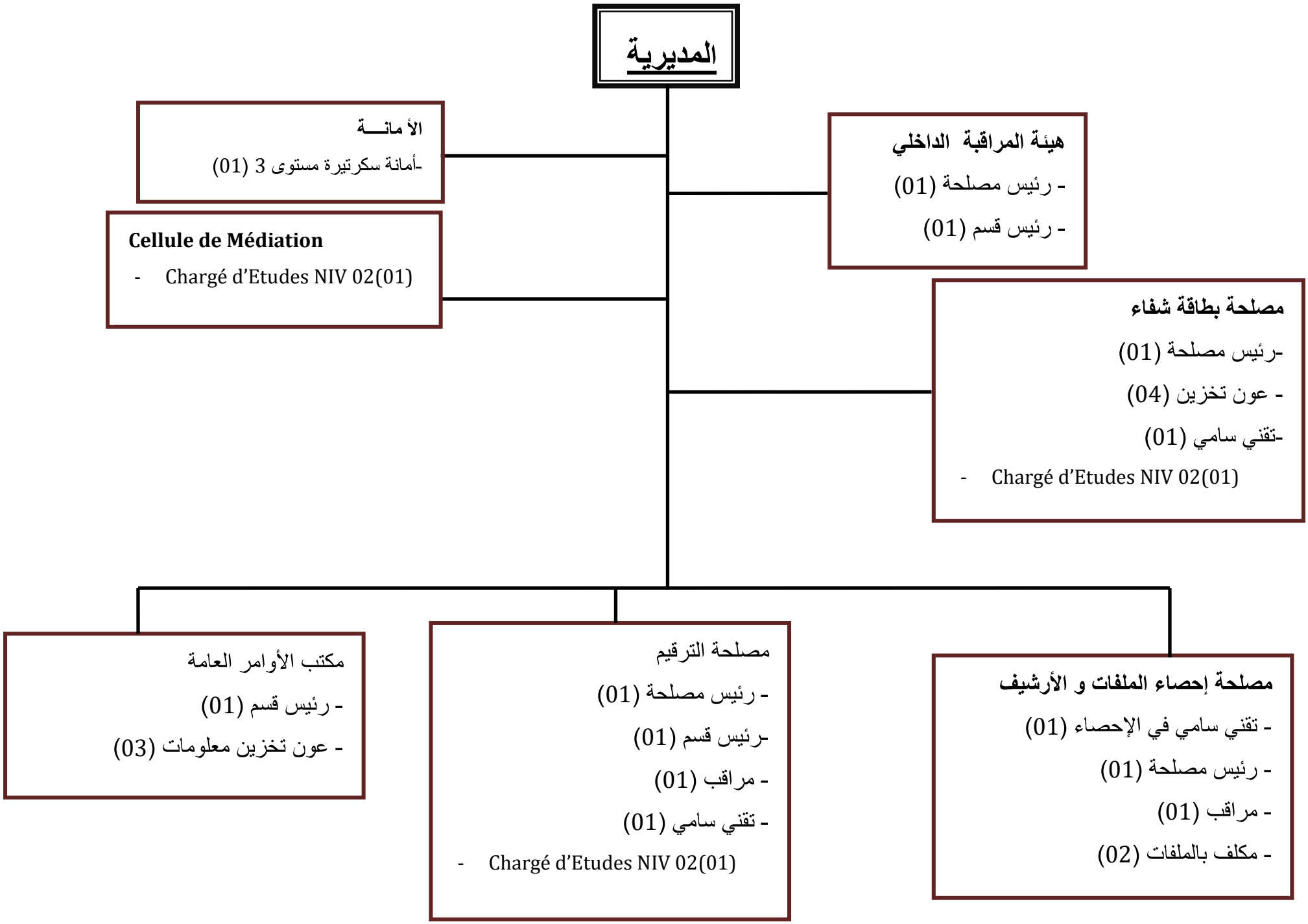
نيابة مديرية التعويضات



نيابة المديرية المراقبة الطبية

الهيكل التنظيمي




المديرية
الأ مانـــة
-أمانة سكرتيرة مستوى 3 (01)
هيئة المراقبة الداخلي
- رئيس مصلحة (01)
- رئيس قسم (01)
Cellule de Médiation
- Chargé d'Etudes NIV 02(01)
مصلحة بطاقة شفاء
-رئيس مصلحة (01)
- عون تخزين (04)
-تقني سامي (01)
- Chargé d'Etudes NIV 02(01)
مكتب الأوامر العامة
- رئيس قسم (01)
- عون تخزين معلومات (03)
مصلحة الترقيم
- رئيس مصلحة (01)
-رئيس قسم (01)
- مراقب (01)
- تقني سامي (01)
- Chargé d'Etudes NIV 02(01)
مصلحة إحصاء الملفات و الأرشيف
- تقني سامي في الإحصاء (01)
- رئيس مصلحة (01)
- مراقب (01)
- مكلف بالملفات (02)