



LARBI TEBESSI – TEBESSAUNIVERSITY
UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي – تبسة
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم: علم الاجتماع

الميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية
الشعبة: العلوم الاجتماعية
التخصص: تنظيم وعمل

الصحة النفسية وإنعكاساتها على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية: بمؤسسة التعليم المتوسط لبلدية تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "
دفعة: 2020

إشراف الأستاذة:

د. شتوح فاطمة

إعداد الطلبة:

- محمد أمين بوديار

- صحرة جويبي

جامعة العربي التبسي - تبسة
Université Larbi Tebessi - TEBESSA
لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. مهري نادية	أستاذ محاضر "أ"	رئيسا
د. شتوح فاطمة	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا ومقررا
د. براجي سليمان	أستاذ محاضر "ب"	عضوا ممتحنا

الشكر والتقدير

أحمد الله حمدا كثيرا يليق بجلاله وكمال صفاته الذي وفقني

وأعانني على إتمام هذه المذكرة

أصلي وأسلم على من نبي بعده مع هذه الأمة ومرشدها

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة، شتوح فاطمة

والتي أجادت الإشراف بنصائحها المادفة

وسعة صدرها ومتابعتها المستمرة وتوجيهاتها القيمة

فألفه شكر

الشكر إلى كافة أساتذة قسم العلوم الإجتماعية

كما أتقدم بالشكر الجزيل والتقدم لكل من ساهم وقدم لي العون والتوجيه

والنص والدعاء من قريب أو من بعيد



الإهداء

بعد توفيق من الله عزوجل وعمون منه والحمد لله على ذلك

إلى روح والدي الطاهرة أبي العزيز

إلى نور عيونني أمي الغالية، إلى أخوتي الأعماء ذإلى كل الأهل والأقارب

إلى رفقاء دربي. أصدقائي وأحبائي.

إلى كل من وسعهم قلبي وعقلي، ولم تسعهم ورقتي ولم يخطهم قلبي أهدي

هذا الجهد



الفهرس العام

A decorative flourish consisting of a central floral motif with four petals, from which two symmetrical, flowing lines extend outwards to the left and right, ending in small curls.

الصفحة	المحتوى
/	شكر و عرفان
أ-ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
04	تمهيد:
05	1. الإشكالية
07	2. فرضيات الدراسة
07	3. أسباب إختيار الموضوع
08	4. أهمية الدراسة
08	5. أهداف الدراسة
08	6. تحديد المفاهيم
15	7. الدراسات السابقة
19	خلاصة الفصل
الفصل الثاني:	
21	تمهيد:
22	1. تعريف الصحة النفسية.
22	2. المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية.
23	3. لمحة تاريخية في نشأة الصحة النفسية.
24	4. أهمية الصحة النفسية.
25	5. أهداف الصحة النفسية.
26	6. مستويات الصحة النفسية.
28	7. الاتجاهات الرئيسية في تعريف الصحة النفسية.
31	8. نسبية الصحة النفسية.
34	9. معايير الصحة النفسية.
38	10. مظاهر الصحة النفسية.
42	11. مناهج الصحة النفسية.
45	12. علاقة الصحة النفسية بالتخصصات والعلوم الأخرى.
51	خلاصة

الفصل الثالث:	
51	تمهيد
52	أولاً: الأداء الوظيفي
54	1- نظريات الأداء الوظيفي.
55	2- أهمية نظريات الأداء الوظيفي.
56	3- محددات نظريات الأداء الوظيفي.
57	4- أنواع نظريات الأداء الوظيفي.
59	5- عناصر نظريات الأداء الوظيفي.
61	6- أبعاد نظريات الأداء الوظيفي.
63	7- العوامل المؤثرة على نظريات الأداء الوظيفي.
64	8- طرق تحسين نظريات الأداء الوظيفي.
64	ثانياً: تقييم نظريات الأداء الوظيفي.
64	1- عملية تقييم نظريات الأداء الوظيفي.
65	2- أهمية تقييم نظريات الأداء الوظيفي.
67	3- أغراض تقييم الأداء الوظيفي.
68	4- محاور تقييم الأداء الوظيفي.
69	5- طرق تقييم الأداء الوظيفي.
71	6- مراحل عملية تقييم الأداء الوظيفي.
73	7- فوائد تقييم الأداء الوظيفي.
74	خلاصة
الفصل الرابع: الجزء التطبيقي	
76	تمهيد
77	تحديد المجال الزمني والمكاني للدراسة
77	العينة والمنهج المستخدم
79	أساليب تحليل البيانات:
107	عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
109	مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

113-112	خاتمة
/	قائمة المصادر والمراجع
/	الملاحق

الرقم	الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	80
02	توزيع أفراد العينة حسب السن	81
03	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	82
04	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	83
05	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	84
06	أتمتع في أغلب الأحيان باتزان انفعالي	85
07	أشعر بالسعادة	86
08	أتفوق عقليا على باقي زملائي	86
09	تحركني دوافعي قوتي لانجاز وظيفتي	87
10	لا أواجه أي مشاكل أو صراعات بمكان عملي	88
11	انفعالاتي في أغلبها متزنة	89
12	لا أثور لأي أسباب	90
13	أتحكم في انفعالاتي في مواقف	90
14	اتحلى بتوافق نفسي	91
15	أحرص على تحقيق الأهداف التي أسطرها	92
16	أسهر على إعداد الدروس بشكل يومي	92
17	أحرص على تنظيم واجباتي	93
18	يجب ان احقق جودة ما اقدمه لتلاميذي	94
19	انتسق مع زملائي بشكل دوري لضمان جودة التعليم	94
20	أنجز كل المهام والأنشطة المرتبطة بوظيفتي	95
21	أحرص على تحسين علاقاتي مع زملائي وتلاميذي	95
22	أحرص على تجديد معارفي باستمرار	96
23	أطمح إلى تطوير قدراتي ومهاراتي	97
24	أقوم بالتدريس بجدية	97

98	التزم بالجدول الزمني المحدد الوظيفي	25
98	أقاني في عملي	26
99	أأحمل المسؤولية وأعلم ذلك تلاميذي	27
100	أأحترم الوقت وألتزم به خلال حصصي	28
100	أأستعين بالوسائط اللازمة لانجاز درسي	29
101	أأعتبر التدريس رسالة سامية	30
103	أأدرك أهمية الدور المسند لي	31
103	أأقدم قيمة أن يكون الانسان ملزم ومنظم	32
104	أأطلع الى تحقيق المزيد من خلال وظيفي	33
105	أأدرك أهمية الاتصال والتواصل بين مختلف طاقم المؤسسة التربوية	34
105	أأشعر بقيمة الالتزام والرقابة الذاتية	35
106	أأدرك أهمية وظيفتي ولا أأعتبرها استفادة مادية فقط	36

الصفحة	الشكل	الرقم
63	العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر في الأداء	01
72	مراحل تقييم الأداء	02
80	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	03
81	توزيع أفراد العينة حسب السن	04

حَقِّقْ حَقِّقْ



مقدمة:

يعتبر الإنسان أهم أداة من أدوات الإنتاج، وأهم عنصر في المنظومة، والدعامة الحقيقية التي تستند عليها المؤسسة، فهو مصدر الفكر والتطوير ولذلك تعمل المؤسسات على توظيف العمالة الجيدة والمؤهلة والحرص على تدريبها وإكسابها المهارات المختلفة الذي يحقق الأداء المرغوب والمطلوب، ولكي يقوم العامل بأداء الواجبات الملقاة على عاتقه لا بد أن يتمتع بصحة نفسية سليمة حالية من الإضطرابات التي قد تؤثر بشكل سلبي على عطائه، فالعطاء من أهم مظاهر تحقيق للفرد لوجود إنسانية، ذلك لأن الأمراض النفسية تقف كعائق وتترك أثراً مأساوية للعامل المصاب وعلى ذويه وعلى المؤسسة التي يعمل بها، إذ أن هناك العديد من المشاكل التي يواجهها العاملون أثناء قيامهم بعملهم تتركهم يعانون من إختلال في مستوى الصحة النفسية التي بدورها تؤدي إلى إنخفاض في مستوى الأداء والإنتاجية، فالصحة النفسية تسعى جاهدة إلى الوصول بالفرد إلى التمتع بالإنسجام النفسي والإجتماعي للوصول إلى مستويات عالية.

وفي هذا الإطار قمنا بتقسيم الدراسة إلى خمسة فصول وهي:

الفصل الأول: ويتضمن إشكالية الدراسة، تساؤلات الدراسة ثم فرضياتها، يليها أهداف الدراسة أهمية الدراسة، التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة، الدراسات السابقة، تعقيب على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: يشمل هذا الفصل المتغير التابع للدراسة أي الصحة النفسية بدأ بتعريف الصحة النفسية وذكرنا المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية ويليها اللوحة التاريخية للصحة النفسية وأهمية الصحة النفسية، والنظريات المفسرة للصحة ونسبية الصحة النفسية ومن ثم معايير الصحة النفسية ثم مظاهر الصحة النفسية وتليها مناهج الصحة النفسية وأخيراً علاقة الصحة النفسية بالتخصصات والعلوم الأخرى.

الفصل الثالث: يشمل المتغير المستقل للدراسة أي الأداء الوظيفي وتطرقنا إلى العناصر التالية أولاً مفهوم الأداء ثانياً المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي ونظريات الأداء ومن ثمة محددات الأداء وأهميته وأنواعه وتليها عناصره وأبعاده وبعد ذلك العوامل المؤثرة في الأداء ثم تقييم الأداء وأخيراً الأداء والصحة النفسية.

الفصل الرابع: تضمن الجانب الميداني للدراسة من أجل جمع معلومات ووصف الإجراءات التي متبعة في تنفيذ الدراسة، من خلال تعريف منهج الدراسة، تحديد عينة الدراسة إعداد أداة الدراسة (الإستبيان) والتأكد من خصائصها السيوكومترية المتمثلة في الصدق والثبات، بيان إجراءات الدراسة والأساليب الإحصائية التي إستخدمت في معالجة النتائج.

الفصل الخامس: الذي يعبر عن عرض وتحليل البيانات وتفسير الفرضيات، معتمدين في ذلك على الجانب النظري بما فيه الدراسات السابقة حتى نتمكن في الأخير إلى الوصول إلى نتائج الدراسة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة



تصميم:

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب إختيار الموضوع
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. تحديد المفاهيم
7. الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الإطار الإشكالي والمفاهيمي المنظور الذي يقرر فيه الباحث معالجة المشكلة المطروحة وهذا بالتطرق إلى أهم المفاهيم التي تصب في الظاهرة من خلال الإنتقال من التجريد إلى الملموس، بمعنى الإنتقال من النظرية التي تعود إلى الباحثين أن تستخدم الدراسات السابقة إن وجدت، من أجل إثراء الدراسة وكذا ما مدى مطابقة نتائج الدراسات مع الدراسة الحالية ويتضح هذا في الفصل

1. الإشكالية:

إن المعلم هو جوهر العملية التربوية، وذلك لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به في هذه العملية، وتعدد وتتداخل أدوار المعلم المدرسة بين الدور المعرفي والدور التقويمي والدور الإداري، ويتأثر أداء تلك الأدوار بالعوامل الشخصية مستويات عالية للإلتحاق بها.

وكثيراً ما يواجه المعلمون في المدرسة مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الإضطراب، والقلق، والخوف، والإحباط، والغضب، مما يؤثر ومن ثم عدم القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة، وتأتي معظم الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة بالمهنة وطبيعتها، كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على الأفراد بالمؤسسة التربوية.

وقد تؤدي الضغوط التي يتعرض لها المعلم في مهنته إلى إستنزاف جسمي وإنفعالي، وأهم مظاهره فقدان الإهتمام بالتلميذ، وتلبد المشاعر، ونقص الدافعية، والأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير، وفقدان الإبتكار، مما قد يؤثر بشكل مباشر على الصحة النفسية له، وعلى إنتاجيته (أدائه الوظيفي) من جهة خاصة، وعلى مخرجات التعليم بشكل عام.

من الملاحظ أن الإهتمام بالصحة النفسية للأفراد وبناء نفسياتهم بناءً سليماً أصبح موضوع عناية من قبل المجتمع بصفة عامة وعلماء النفس بصفة خاصة، ويأتي ذلك الإهتمام بدراسة التطور والمتغيرات المحيطة بالمجمع لتقديم مزيد من الرعاية في مجال الخدمات والأمن النفسي والرضا.

فقد أشار بولبي أن الصحة النفسية الإيجابية هي الأساس في بناء الأمن والطمأنينة النفسية التي هي منطلق الإنفتاح على الدنيا والناس والثقة بالذات بعيداً على الإنعزالية والوحدة.

وتعتمد الصحة النفسية على السلوك السوي للفرد، وأن الخصائص المرغوب فيها تعكس الأداء الوظيفي الفعال له، حيث يقول الشراوي: تتخذ مظاهر الصحة النفسية أهدافاً لعملية التطبيع الإجتماعي، والتنشئة الإجتماعية، وللعلمية التربوية والسلوك العلمي في مختلف مجالاته، وعلى مستوى مختلف مراحل النمو، كما تكون نبراساً في عمليتي الإرشاد والعلاج النفسي وعمليات التأهيل المختلفة.

إن التخطيط للصحة النفسية في المؤسسة التربوية عموماً يأخذ بالحسبان تهيئة الأجواء الأمنية التي يسودها الإحترام والإتصال الوظيفي بين الأستاذ والتلميذ وبين الأساتذة أنفسهم، لأن الأستاذ ناقلاً للمعارف فقط بل هو مربّي ومجه ومرشد في الوقت نفسه.

وتشير الدراسات التي أجريت في هذا المجال إلى أن المؤشرات الدالة على الصحة النفسية الإيجابية هي الشعور بالطمأنينة والارتياح والنجاح في إقامة علاقات مع الآخرين وتحقيق التوافق النفسي والمهني (الأداء الوظيفي) والبعد عن التصلب والتعاون مع الآخرين والإنتفاع عليهم.

أداء الأساتذة لمهامه التدريسية، يرتبط بدرجة كبيرة بالحالة النفسية التي يعيشها، فتحسن حالة الأساتذة النفسية تنعكس إيجابياً على أدائه الوظيفي، وأي ضعف في ذلك كعدم الإستقرار النفسي، وعدم الإطمئنان.

ينعكس وبصورة مباشرة وسريعة على أدائه، وعلى ضوء ذلك تمت صياغة السؤال الرئيسي التالي: ما هي إنعكاسات الصحة النفسية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟

السؤال الرئيسي:

- ماهي إنعكاسات الصحة النفسية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: تتعكس الصحة النفسية على الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم المتوسط.

الفرضيات الجزئية:

- يتمتع أساتذة التعليم المتوسط بصحة نفسية.
- الصحة النفسية تحقق أداء واجبات وظيفة أستاذ التعليم المتوسط.
- الصحة النفسية تحقق المعرفة بمتطلبات وظيفة أساتذة التعليم المتوسط.
- الصحة النفسية تحقق إدراك أستاذ التعليم المتوسط لدوره الوظيفي.

3. أسباب إختيار الموضوع:

- الإطلاع على بيئة عمل أساتذة التعليم المتوسط والإستعداد للتوظيف في مهنة التدريس.
- توظيف المعارف السوسولوجية والمنهجية في هذه الدراسة.
- حداثة الموضوع وما دفعنا من تناوله وفق طرح السيكولوجية من زاوية الأداء الوظيفي.
- محاولتنا مدى ربط مفهوم الصحة النفسية بالأداء الوظيفي.

4. أهمية الدراسة: تتمثل في الآتي:

- تأتي هذه الدراسة لتصنيف معلومات حول الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط.
- المساهمة في توظيف الإطار النظري للسوسولوجي لمعرفة أهم الجوانب المتعلقة بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط.

- تظهر أهمية البحث في معرفة مدى إنعكاس الصحة النفسية على الأداء الوظيفي.
- يكتسب البحث أهمية باختلاف الدور الكبير الذي تشغله الصحة النفسية والعلاقة التي تربطها بالأداء الوظيفي.
- تكمن أهمية بما يقدمه هذا البحث من إضافة جديدة في موضوعه ليسهم في إثراء المكتبة في مجال علم النفس جامعة العربي التبسي تبسة.
- إستفادة من نتائج البحث والتي تساعد على معرفة مدى تأثير الصحة النفسية على الأداء الوظيفي.

5. أهمية الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف بالصحة النفسية ومدى إنعكاسها على الأداء الوظيفي.
- الكشف عن العلاقة بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي.
- توضيح مدى أهمية الصحة النفسية كموضوع حديث النشأة للقراء.

6. تحديد المفاهيم:

المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية:

تعريف: الصحة:

هي حالة من إكتمال السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية وليس مجرد غياب أو إنعدام للمرض أو العجز.

كما عرف العالم يركنز بأنها حالة من التوازن النسبي لوظائف الجسم المختلفة، وتنتج من تكيف جسم الإنسان مع العوامل الضارة التي يتعرض لها¹.

¹ - عفاف عيسى نظام: مفاهيم الصحة والتعافي، جامع حماه، كلية التمريض، محاضرة2، ص 3.

تعريف الصحة النفسية:

لغة: هي حالة دائمة نسبية يكون فيها الفرد متوافق نفسيا وشخصيا واجتماعية مع نفسه ومع الآخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته وإستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن ويكون قادر على مواجهة مطالب الحياة وتكون شخصيته متكاملة سويا ويكون سلوكه عاديا حيث يعيش بسلام¹.

إصطلاحا:

- عرفت منظمة الصحة العالمية: هي مجرد خلو الفرد من المرض العقلي أو النفسي فقط، وإنما هو ذلك من إكتمال جسمي ونفسي واجتماعي لدى الفرد².
- وتعرف أيضا تكيف الفرد مع نفسي ومجتمعه تكيفا يؤدي أسمى ما يمكن من الكفاية والسعادة لكل من الفرد والمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد³.

التعريف الإجرائي للصحة النفسية:

هي الدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس الصحة النفسية المستخدمة في الدراسة، وهي شعور الفرد بالراحة النفسية والطمأنينة السكينة والإنسجام مع الذات ومع الآخرين، ليكون متوافقا مع مهنته ومطالب عمله المتغيرة ومع مجتمعه وأسرته.

تعريف الصحة النفسية: يعتبر مصطلح الصحة النفسية من المصطلحات الأكثر إهتماما من قبل الباحثين والعلماء في مجال علم النفس، حيث يظهر إختلاف شديد بين الباحثين لتعريف مصطلح الصحة النفسية فكل باحث يعرف من وجهة نظره الخاصة ولكن بالرغم من هذا يوجد بعض جوانب الإتفاق بين الباحثين وهذا ما سنوضحه من خلال التعاريف التالية:

¹ - معوذ حسن السيد: مناهج التربية أساسها وتطبيقاتها، ط1، دار الفكر العربي، مصر، 1969، ص 112.

² - محمد السيد الهابط: دعائم صحة الفرد النفسية، دار النهضة العربية، بيروت، 1997، ص 18.

³ - محمد جاسم محمد: مشكلات الصحة النفسية أمراضها وعلاجها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 30.

- **تعريف أدولف ماير:** وهو أول من استهل مصطلح الصحة النفسية، حيث إستخدام هذا المصطلح إلى نمو السلوك الشخصي والإجتماعي نحو السواء وعلى الرقابة من الإضطرابات النفسية، فالصحة النفسية تعني تكيف الشخص مع العالم الخارجي المحيط به بطريقة تكفل له الشعور بالرضا كما تجعل الفرد قادراً على مواجهة المشكلات المختلفة¹.

- **أما منظمة الصحة العالمية:** تعرف على أنها حالة من تكامل الإحساس الجسدي والنفسي والإجتماعي وليس فقط حالة الخلو من المرض والعاهة².

- **تعريف كاينغلام caingelham:** الذي إعتد على مفهوم السواء والمرضى في تعريفه للصحة النفسية يرى أنه لا يتحدد سواء الفرد كوحدة متميزة إلا بالنسبة لشمولية الوسط الذي يعيش فيه، بحيث يستطيع أن يبسط فيه حياته بصفة.

مفهوم الأداء: يعد الأداء بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، ولهذا سوف نحاول من خلال إعطاء عدة تعريفات لغوية واصطلاحية توضيح هذا المفهوم.

1-1- المعنى اللغوي: من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل ويقال أدى الشيء أوصله والاسم الأداء: أدى الأمانة وأدى الشيء قام به³.

1-2- المعنى الاصطلاحي: تعددت التعاريف لمفهوم الأداء نذكر منها:

- الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو يمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به¹.

¹ - الداهري صالح حسن: مبادئ الصحة النفسية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 25.

² - رضوان سامر جميل: الصحة النفسية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 25.

³ - ابن منظور أبو الفضل محمد بن مكرم بن علي: لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت، 1414هـ، المجلد 14 ص

- ويمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه درجة تحقيق وإتمام المكونة للوظيفة. وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج.²
- الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية.³
- الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.⁴
- وهذا التعريف يمكننا أن نقول أن الأداء ما هو إلا نتيجة لتداخل ثلاث عناصر مكونة لجهد الفرد وهي : القدرات وإدراك الدور والقيام بالمهام.
- **الأداء الوظيفي:** هو الجهد (الفكري) الذي يقوم به العاملون لرسم الطريق الصحيح باتجاه تنفيذ للأعمال والواجبات والمسؤوليات المنوطة بهم والتي تستطيع المنظمات من خلالها تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.⁵
- **الأداء الوظيفي:** هو الجهد (الفكري) الذي يقوم به العاملون لرسم الطريق الصحيح باتجاه تنفيذ الأعمال والواجبات والمسؤوليات المنوطة بهم والتي يسعى النظام لتحقيقها داخل المنظمة.¹

¹ - أحمد زكي بدوي، محمد كامل مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984، ص 166.

² - راوية حسن (أ)، إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية، الدار الجامعية، 2003، ص 209.

³ - عبد الملوك مزهودة: الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد(1)، نوفمبر 2001، ص 86.

⁴ - محمد سعيد أنور سلطان(أ): السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 219.

⁵ - عبده أحمد علي العامري وزينب عبد الحق شاكر: أثر القيم الأخلاقية في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، جامعة صنعاء، المجلد 18، العدد2، 2017، ص 54.

تعريف الأداء الوظيفي إجرائياً: هو الممارسة والسلوك الذي يقوم به الفرد لتنفيذ مهمات معينة في عمل معين، أي هو سلوك وظيفي إداري صرف، يقوم به الموظف الإداري لإنجاز الأعمال المكلف بها.

تعريف تقييم الأداء الوظيفي:

- يعرف بأنه الطريقة المستخدمة من قبل المنظمة لمعرفة أداء الموارد البشرية لديها وتوضيح نتائج هذا التقييم وفعالية الموظفين لأدائهم المطلوبة منهم.²
- يعتبر تقييم الأداء أيضاً بأنه أحد الوظائف المتعارف عليها في إدارة الأفراد والموارد البشرية في المنظمات الحديثة وهذه الوظيفة ذات مبادئ وممارسات علمية مستقرة، وتقييم الأداء هو نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم، ويحتاج الأمر إذن أن يكون العاملون قد قضاوا فترة زمنية في أعمالهم وبشكل يمكن في القيام بتقييم أدائهم خلالها.

ويطلق على تقييم الأداء مسميات أخرى مثل نظام تقييم الكفاءة أو نظام التقارير الكفاءة أو نظام تقييم العاملين.³

- ويعرف على أنه النظام الذي يتم بموجبه الحصول على معلومات في الأفراد في جميع المستويات الإدارية باستخدام الأساليب المناسبة مدى قدرتهم على تحقيق معايير الأداء بحيث يكون تقييم الأداء دوري ومنتظم تستخدم بياناته في عملية اتخاذ قرارات تسيير الموارد البشرية.⁴

¹ - عبد الفتاح صالح خليفان، شريف محمد المطارنة، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، جامعة مؤتة، الأردن، المجلد 26، العدد (2+1)، 2010، ص 605.

² - بسيوني محمد البرادعي، تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين، ط1، مكتبة ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008، ص 63.

³ - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 406.

⁴ - عبد الفتاح بوخمخ: تسيير الموارد البشرية، المفاهيم الأساسية والحالات التطبيقية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص 183.

- وتعتبر عملية تقييم الأداء من الأدوات الجوهرية في قياس كافة العوامل والجوانب المرتبطة بالأداء الفعال لإبراز مدى مساهمة الفرد في الإنتاجية، وهي تتضمن سلسلة من الخطوات أو الإجراءات للوصول إلى قياس أداء كل فرد في المنظمة.
- يعني به الحصول على حقائق أو بيانات من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله، وتقييم لمسلكه وتقدير مدى كفاءته بعمله وهيبته العلمية بالنهوض بالواجبات والمسؤوليات المنوطة إليه حاضرا أو مستقبلا، وهذا يستلزم معرفة هذه القدرات حتى تستطيع المنظمة توظيف هذه القدرات والطاقات بالأسلوب الأمثل الذي يحقق أهداف المنظمة مع مراعاته ورغباته وما ينشد إليه القرار في المنظمة.
- كما عرفه راندل Randaell 1974 بأنه إجراءات التي تساعد في تجميع المعلومات وإعطاء واستخدام المعلومات المتجمعة حول الأفراد بغرض تحسين أدائهم في العمل.¹
- ويعرف على أنه صفة النظامية أو الرسمية التي تعبر مكامن القوى ومكامن الضعف، والمساهمات التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا انجازها والقيام بها.
- وعرف على أنه العملية التي يتم بواسطتها تحديد المساهمات التي يعطيها الفرد لمؤسسته خلال فترة زمنية محددة.²
- ويعرف أيضا على أنه العملية التي بموجبها يتم تقييم فعالية واستخدامها لإبراز نقاط القوى والضعف في أداء الأفراد والجماعات والمؤسسات التي على ضوءها يتم اتخاذ الكثير من القرارات التنظيمية.³

¹ - طاهر محمود لكلادة: تنمية الموارد البشرية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002، ص 360.

² - حسن إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2008، ص 172.

³ - كمال بريرة: إدارة الموارد البشرية، اتجاهات وممارسات، ط1، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008، ص 172.

- انعكس التعدد في المصطلحات المستخدمة للدلالة على العملية على تعدد عدد التعريفات التي قدمت لوصفها، فقد وردت عدة مفاهيم، تباينت في مضمون العملية والهدف من استخدامها، فذهب البعض إلى عدها "الطريقة المستخدمة من قبل المؤسسة لمعرفة أداء الموارد البشرية لديها".¹

¹ - بسيوني محمد البرادعي: مهارات تخطيط الموارد البشرية: دليل عملي، ط1، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص34.

7. الدراسات السابقة:

1.7. دراسة متعلقة بالأداء الوظيفي:

❖ دراسة مها حسن الحسن القحمانى:

الأمن النفسي وانعكاساته على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل 2015، تخصص السكن وإدارة منزل مقدمة للحصول على درجة دكتوراه فلسفة.

تضمنت الدراسة على فرضيات وهي:

توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد استبيان الأمن النفسي وأبعاد استبيان محددات الأداء الوظيفي.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة في 800 امرأة موظفة في القطاعات الوظيفية المختلفة الحكومية والأهلية.

وتمثلت أداة هذه الدراسة في استمارة استبيان وكانت نتائج الدراسة :

1- كانت هناك علاقة ارتباطية طردية بين محاور مقياس الأمن النفسي ومحاور

مقياس محددات الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.897) وعند

مستوى دلالة (0.06) وهي النتيجة التي تحقق الهدف الأساسي في البحث.

2- كانت هناك علاقة ارتباطية طردية بين محاور مقياس محددات الأداء الوظيفي

ومحاور مقياس بيئة العمل الداخلية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.846)

وعند مستوى دلالة (0.01).

❖ دراسة بوعطيط جلال الدين:

الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي 2009، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير

الموارد البشرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، دراسة ميدانية على العمال المنفذين

بمؤسسة سونلغاز عنابة.

تضمنت الدراسة على فرضيات وهي:

- لا يوجد فرق بين العمال المنفذين في أدائهم الوظيفي يرجع إلى عامل السن.
- لا يوجد فرقا بين العمال المنفذين في أدائهم الوظيفي يرجع إلى عامل المستوى التعليمي واعتمد الباحث على المنهج الوصفي تكونت مجتمع الدراسة من مائتين وعشرة 210 فردا من العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة.
- استخدم الباحث أداة الاستمارة استبيان
- وكانت نتائج الدراسة:
- تم الكشف عن وجود نمطي الاتصال النازل والصاعد داخل مؤسسة سونلغاز وأهمية كل نمط في تحقيق السيرورة التنظيمية للمؤسسة وانسياب المعلومة بين الإدارة والعمال.
- تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين الاتصال النازل والأداء الوظيفي لدى العمال المنفذين.

2.7. دراسة متعلقة بالصحة النفسية:

❖ دراسة بدر بن عودة بن نهير الشمري:

الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضاء الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل 2015، تخصص إرشاد نفسي، مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس كلية التربية.

وتتحدد تساؤلات الدراسة في:

- هل توجد علاقة بين الصلابة النفسية بأبعادها والرضاء الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل؟
- هل توجد فروق في الصلابة النفسية تعزي إلى متغيرات (المرحلة الدراسية التي يعمل بها- سنوات الخبرة- مقدار الدخل الشهري- التخصص) لدى معلمي مدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل؟

استخدم الباحث في الدراسة الأدوات التالية: استبيان الصلابة النفسية، واستبيان الرضاء الوظيفي.

1- أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسط درجات معلمي مدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل على الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية وبعض أبعاده ومتوسط درجاتهم على الدرجة الكلية لمقياس الرضاء الوظيفي وبعض أبعاده.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الثلاث (من سنة إلى أقل من خمسة سنوات- من خمس سنوات إلى أقل من 10 سنوات- من 10 سنوات فأكثر)، في الصلابة النفسية بجميع أبعادها لدى معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي المدارس الابتدائية ومعلمي المدارس الثانوية في الصلابة النفسية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي المدارس المتوسطة ومعلمي المدارس الثانوية في الصلابة النفسية.

❖ دراسة حمزة فرطاس:

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية، 2017، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم النفس.

تضمنت الدراسة الفرضيات وهي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي.

تكونت عينة الدراسة من 886 معلم ومعلمة موزعين على 10 مقاطعات كل مقاطعة تحتوي على عدد معين من مؤسسات التعليم الابتدائي.

اعتمد الباحث على الأدوات التالية في الدراسة: استبيان العدالة التنظيمية واستبيان الصحة النفسية.

وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

- مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة متوسط.
- مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية متوسط.
- مستوى الشعور بالعدالة الإجرائية مرتفع.
- مستوى الشعور بعدالة التعاملات مرتفع.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وأبعاد الصحة النفسية (التفاعل الاجتماعي، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات، التحرر في الأعراض العصبية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة).
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة الإجرائية وأبعاد الصحة النفسية (الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، توظيف الطاقات والإمكانات لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة).

خلاصة الفصل:

تم تناول في هذا الفصل تحديد إشكالية الموضوع المدروس والذي أسفرت على صياغة عدد من الفرضيات، كما تعرفنا على أهم الدوافع التي أدت بنا إلى دراسة هذه الظاهرة كما تطرقنا إلى الأهمية والأهداف المراد تحقيقها من هذه الدراسة بالإضافة إلى التعاريف الإجرائية للمتغيرات، وفي الأخير تناولنا بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيراتها.

الفصل الثاني: الصحة النفسية

تمهيد:

تعريف الصحة النفسية.

المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية.

لمحة تاريخية في نشأة الصحة النفسية.

أهمية الصحة النفسية.

أهداف الصحة النفسية.

مستويات الصحة النفسية.

الاتجاهات الرئيسية في تعريف الصحة النفسية.

نسبة الصحة النفسية.

معايير الصحة النفسية.

مظاهر الصحة النفسية.

مناهج الصحة النفسية.

علاقة الصحة النفسية بالتخصصات والعلوم الأخرى.

خاتمة

تمهيد:

يعد موضوع الصحة النفسية إحدى الموضوعات التي نالت الكثير من الإهتمام والدراسة على يد العلماء والأطباء من عدة عقود مضت، ولقد تزايد الوعي لدى الناس بأهميته الصحة كوسيلة الحاجة التنموية للمجتمع وتقدمه، وأما تزايد إهتمام المجتمعات لقضايا الصحة والمرض عهد العلماء الدارسون إلى البحث في مفهوم الصحة ومظاهرها بهدف توفير رعاية صحية مناسبة للأفراد وحماستهم من المخاطر من المصطلحات الهامة التي تحمل العديد من الإتجاهات والمعاني ولقد أولتها منظمة الصحة العالمية إهتماماً كبيراً.

نظراً لأهمية الصحة النفسية سنلخص الفصل لدراستها وذلك بالتطرق إلى: مفهوم الصحة النفسية، وعلاقتها بالعلوم الأخرى، إتجاهاتها، مستوياتها، أهميتها، أهدافها، مظاهرها، معاييرها، مناهجها، نسبيتها.

1. تعريف الصحة النفسية:

لغة: هي حالة دائمة نسبية يكون فيها الفرد متوافق نفسيا وشخصيا وإجتماعية مع نفسه ومع الآخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته وإستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن ويكون قادر على مواجهة مطالب الحياة وتكون شخصيته متكاملة سويا ويكون سلوكه عاديا حيث يعيش بسلام¹.

اصطلاحا:

- عرفتها منظمة الصحة العالمية: هي مجرد خلو الفرد من المرض العقلي أو النفسي فقط، وإنما هو ذلك من إكمال جسمي ونفسي وإجتماعي لدى الفرد².
- وتعرف أيضا تكيف الفرد مع نفسي ومجتمعه تكيفا يؤدي أقصى ما يمكن من الكفاية والسعادة لكل من الفرد والمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد³.

التعريف الإجرائي للصحة النفسية:

هي الدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس الصحة النفسية المستخدمة في الدراسة، وهي شعور الفرد بالراحة النفسية والطمئينة السكينة والإنسجام مع الذات ومع الآخرين، ليكون متوافقا مع مهنته ومطالب عمله المتغيرة ومع مجتمعه وأسرته.

تعريف الصحة النفسية: يعتبر مصطلح الصحة النفسية من المصطلحات الأكثر إهتماما من قبل الباحثين والعلماء في مجال علم النفس، حيث يظهر إختلاف شديد بين الباحثين لتعريف مصطلح الصحة النفسية فكل باحث يعرف من وجهة نظره الخاصة ولكن بالرغم من هذا يوجد بعض جوانب الإتفاق بين الباحثين :

¹ - معوذ حسن السيد: مناهج التربية أساسها وتطبيقاتها، ط1، دار الفكر العربي، مصر، 1969، ص 112.

² - محمد السيد الهابط: دعائم صحة الفرد النفسية، دار النهضة العربية، بيروت، 1997، ص 18.

³ - محمد جاسم محمد: مشكلات الصحة النفسية أمراضها وعلاجها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 30.

2. المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية.

- تعريف أدولف ماير: وهو أول من إستهل مصطلح الصحة النفسية، حيث إستخدم هذا المصطلح إلى نمو السلوك الشخصي والإجتماعي نحو السواء وعلى الرقابة من الإضطرابات النفسية، فالصحة النفسية تعني تكيف الشخص مع العالم الخارجي المحيط به بطريقة تكفل له الشعور بالرضا كما تجعل الفرد قادراً على مواجهة المشكلات المختلفة¹.
- أما منظمة الصحة العالمية: تعرف على أنها حالة من تكامل الإحساس الجسدي والنفسي والإجتماعي وليس فقط حالة الخلو من المرض والعاهة².
- تعريف كاينغلام **caingelham**: الذي إعتد على مفهوم السواء والمرضى في تعريفه للحصة النفسية يرى أنه لا يتحدد سواء الفرد كوحدة متميزة إلا بالنسبة لشمولته الوسط الذي يعيش فيه، بحيث يستطيع أن يبسط فيه حياته بصفة.

3. لمحة تاريخية عن نشأة الصحة النفسية:

¹ - الدايري صالح حسن: مبادئ الصحة النفسية، ط1، داروائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 25.

² - رضوان سامر جميل: الصحة النفسية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 25.

إن الأمراض النفسية والعقلية قديمة قدم الإنسان، ولقد تم تطور الصحة النفسية بتاريخ طويل يرجع إلى حوالي (5000) آلاف سنة، ومن المفيد أن نلقي نظرة تاريخية لتطور الصحة النفسية عبر العصور¹:

1.3. لعصور القديمة: توجد الجذور التاريخية للصحة النفسية والأمراض النفسية في الحضارة المصرية والحضارة البابلية والحضارة الصينية والسومرية والحضارات الهندية منذ (3000 سنة ق.م)، كان الإعتماد السائد أن الأمراض النفسية والعقلية ترجع إلى قوى خارجية وأن سببها (مس الجن) وتأثير الأرواح الشريرة، لذلك كان المريض يعاني أفكار بدائية وعلاج بدائي، لازال في وقتنا الحاضر في بعض المجتمعات البدائية والطبقات المحدودة الثقافية، ينبثق عن هذا الاعتقاد محاولات علاجية بدائية: مثل (عملية ترنبة الجمجمة، أي إحداث ثقب بها حتى يخرج منه الروح الشريرة كما أدعى السحرة والعرافين. كانوا رجال الدين يأخذون المريض إلى المعابد حتى يعود السلام إلى حياته، عموماً كان المريض يعزل حتى لا يؤذي نفسه ويؤذي الآخرين، وفي زمن الحضارة اليونانية والرومانية خاصة في الفترة بين (500 ق.م - 200 بعد الميلاد) نمت المعرفة إلى أن المخ هو العضو الذي يركز في النشاط العقلي المعرفي وأن المرض العقلي دليل على إضراب المخ، وقد ناقش أفلاطون في كتاب الجمهورية العقل والكائن البشري ووجه عناية إلى المعاملة الإنسانية والفهم اللازم لعلاج المرضى وتوقيع غرامة على من يهمل العقلي كذلك أرسطو ناقش (العقل والكائن البشري وجه عناية إلى أحلام المريض وأهميتها، وفي العالم الإسلامي والعربي ازدهرت علوم الطب والعلاج)، ومن أعلام العرب: الطبري، الرازي، ابن سينا وإقامة المستشفيات.

2.3. العصور الوسطى: حدثت نكسة عبر العصور الوسطى، وعاد الفكر الخرافي وانتشرت الشعوذة وساد الدجل مرة أخرى وعادت فكرة تملك الجن والأرواح الشريرة لجسم

¹ - محمود كاظم محمود التميمي: الصحة النفسية مفاهيم نظريته وأسس تطبيقية، ط1، دار صنعاء للنشر والتوزيع، عمان، 1434 هـ، 2012 م، ص ص 23، 24.

المريض وتعتبر العصور الوسطى عصور مظلمة بالنسبة للعلاج النفسي، وقام رجال الدين بمحاولات علاجية تحت إسم (العلاج الديني) أو (العلاج الأخلاقي) وكان العلاج يتكون من بعض الأعشاب ومياه الآبار (المباركة والتعويذات والأناشيد بقصد طرد الشيطان والجان، وكذلك كانوا يربطون المريض بالسلاسل وتجويعه وضربه بالسياط بدعوى أن هذه الطريقة تعيد الذاكرة تفتح شهية المريض.

3.3. العصر الحديث: وهذا العصر عصر النهضة العلمية ومنذ أن قامت الثورة النفسية سنة 1789م أشرقت نور جديد على طريق الإصلاح وأعيد النظر في الأفكار التقليدية وتغيرت النظرة إلى المرض العقلي كمرض مثله أي مرض جسمي آخر، وبدأ الإهتمام بالنظرة الإنسانية للمرضى العقلين وأقيمت المستشفيات وتحسنت بيئتها من حيث الرعاية والعلاج ورفعت عنهم السلاسل وتحرروا من الزنانات في فرنسا وألمانيا وأمريكا وأتيحت لهم فرصة التنزه والترفيه والعمل وتحسنت معاملتهم في المجتمع، وفي بداية القرن التاسع عشر، تحسنت الحالة وظهرت أول مجلة عالمية تختص بالأمراض النفسية.

وبدأ تدريس الأمراض العقلية والنفسية على شكل محاضرات ودرست كثير من الأمراض النفسية وتحديدها ومعرفة أسبابها وعلاجها مثل: الهوس والإكتئاب والفصام... إلخ، كذلك ظهور النظريات التي فسرت الأمراض النفسية مثل نظرية التحليل النفسي والنظرية السلوكية وغيرها... أما الوضع الحالي فقد أزداد الإهتمام بالصحة النفسية وظهر ثورة العلاج الجسمي بالصدمات والأدوية والجراحة، بحيث يشمل العلاج النواحي النفسية والطبية والإجتماعية وبناء المستشفيات والعيادات النفسية وتطور الدراسات والبحوث النفسية¹.

4. أهمية الصحة النفسية:

¹ - محمود كاظم محمود التميمي: نفس المرجع، ص ص 24، 25.

1.4. أهمية الصحة النفسية للإنسان: وتتمثل في ما يلي¹:

- تساعده على حياة خالية من التوترات والصراعات وبما يؤدي إلى الشعور بالطمأنينة والراحة.
- تزيد من قدرته على مواجهة الشدائد والأزمات والإحباط والتعامل معها بكفاءة بدلا من الهروب منها.
- المساعدة في زيادة نشاط الفرد وقدراته على الإنتاج.
- تساعده على اتخاذ القرارات المناسبة بسهولة.
- تبعده عن التناقضات في سلوكه.
- تساهم في قدرة الإنسان على السيطرة على إنفعالاته ورغباته بما يحقق توازن وسلوك مقبول.
- عامل مهم في الوقاية من الأمراض النفسية والجسمية.

2.4. أهمية الصحة النفسية للمجتمع، وتتمثل في ما يلي:

1.2.4. تساعد المجتمع على التعاون وتكوين العلاقات الإجتماعية: أن المجتمع الذي يتسم أفراده بالصحة النفسية يكون متماسكاً ويتسمون بالتعاون وتكون العلاقات الإجتماعية مع الآخرين ويؤدي أيضا إلى الانسجام والتعاون مع بعضهم البعض مما يجعلهم وحدة مكتملة ضد المشكلات والأخطار التي يتعرضون إليها والتي تهدد مجتمعهم.

2.2.4. تساعد المجتمع إلى تقليل الأفراد المنحرفين والجانحين والخارجين على قيم

المجتمع: أن الأفراد المتمتعون بالصحة النفسية الجيدة في المجتمع يساعد على أن يسلكون السلوك السوي الذي يتمشى مع قيم وعادات وتقاليد المجتمع الذي يعيشون فيه ويواجهون الأفراد الخارجين على نظام المجتمع ويقلل من السلوكيات العدوانية والانحرافات الغير سوية التي تعدد المجتمع وتصدعه وتسبب له الإنهيار.

¹ - محمود كاظم محمود التميمي: نفس المرجع، ص ص 21-22.

3.2.4. تساعد المجتمع على مواجهة الظواهر المرضية والسلوكية في المجتمع: الصحة

النفسية السليمة تساعد أفرادها على مواجهة الظواهر المرضية والسلوكية التي يتعرض لها المجتمع كإدمان المخدرات وتناول العقاقير المخدرة والإنحرافات الجنسية والسرقة والقتل.

4.2.4. تساعد المجتمع إلى زيادة التعاون مع أفراد المجتمع: أن المجتمع الذي يسود

أفراده بالصحة النفسية يكونوا على قدر عالي من التعاون والتماسك والتفاعل والتكامل والتآلف لتحقيق أهداف هذا المجتمع ورقية كما يسود السلام الإجتماعي ويقل فيه الصراع الطبقي ويبدلون أقصى جهد ويستخدمون قدرتهم إلى أقصى حد ممكن لتحقيق الأهداف ورفاهية المجتمع وازدهاره والإبتعاد عن الصراعات والمنازعات وغيرها.

- تحقيق الصحة النفسية للمجتمع التطور والتنمية وزيادة الإنتاج، مما يعود على المجتمع بالغنى والرفاهية.

- الصحة النفسية تجعل الفرد قادراً على معاملة الناس معاملة واقعية لا تتأثر بها تصوره له أفكاره وأحلامه عنهم، كما يحدث عن المريض نفسياً¹.

5. أهداف الصحة النفسية:

للصحة النفسية أهداف منها:

- مساعدة الفرد على التوافق مع نفسه ومع البيئة المحيطة به.
- مساعدة الفرد على أن يكون إنساناً سوياً يتمتع بقدر كبير من الصحة النفسية.
- أن يكون الفرد قادراً على السيطرة على مواقف الإحباط
- أن يكون قادراً على مواقف الصراع وخاصة إذا كان الصراع بين الغرائز والضمير.

وهناك أهداف أخرى تتمثل في ما يلي:

- تحقيق الفرد لإمكانياته: وتحقق ذلك بتطويرها، وتوفير الشروط اللازمة، ليحقق الفرد ذاته، ويعبر عن أقصى إمكانياته.

¹ - رشيد حميد زغير، د. يوسف محمد صالح: الإنحراف والصحة النفسية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1431

- **السعادة:** إن بين أهداف علم الصحة النفسية توفير السبل لتطوير اتجاهات إيجابية نحو الحياة لاسيما ونحن نعيش في مرحلة نمو إجتماعي اقتصادية فيها كثير من المشكلات التي قد تسهم في زيادة الضغوط النفسية، وفي فقدان التوازن النفسي لدى الأفراد، يسعى علم الصحة النفسية لتوفير الصحة النفسية والسعادة، ليحيا الإنسان حياة فعالة.

- **الوجود المتكامل:** يهدف علم الصحة النفسية إلى نمو متكامل لطاقت الفرد الجسدية والعقلية، والروحية، بحيث يحقق تكيفا إيجابيا مناسباً مع محيطه الإجتماعي.

- **الوجود الفعال:** أي يستخدم الفرد إمكاناته بفعالية¹.

وتهدف الصحة النفسية أساساً إلى بناء الشخصية السوية wholesome personality بهذا الصدد يذكر (شوبن 1957 choben) في كتابه نحو مفهوم الشخصية العادية يقول أن الكثير من الدراسات والممارسات الكلينيكية تركز على الجوانب المرضية للشخصية أي على حالات سواء التوافق وهي تقوم بدراسة ديناميات الشخصية فأصبح متاحا للدارس أدبيات كثيرة (تراث سيكولوجي) ومعلومات وافرة معظمها مبني على الخبرة (expérience) أي تجريبي (emprical) في المرض، اللاسواء، سوء التوافق الإنحراف، العصاب، الذهان... الخ، بيد أن المعلومات المتاحة في الشخصية من علماء النفس بأن السورية خرافة، وإن الطبيعي هو القرب أو البعد عن المرض النفسي أو العقلي الكلي مرض².

6. مستويات الصحة النفسية:

للصحة النفسية مستويات متتالية للحصول على التوازن وهذه المستويات هي:

¹ - موسى جبريل، دنزيه حمدي وآخرون: التكيف ورعاية الصحة النفسية، (د.ط)، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2009، ص31.

² - محمد جاسم العبيد: مشكلات الصحة النفسية أعراضها وعلاجها، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1430 هـ، 2009م، ص 12.

1.6. المستوى الدفاعي:

ففيه يمارس الإنسان الحياة دون جوهرها، ويستمر يدافع عن نفسه وبقائه وقيمة الإجتماعية الثابتة أكثر مما يسعى إلى معرفة طبيعتها وإطلاق قدراته لتغييرها وهذا المستوى يتصف به أغلب الناس وخاصة في المجتمعات البدائية والتقليدية والمتخلفة، ويتم التوازن بالدفاع والهجوم معاً، وهذا المستوى مستوى مشروع من الصحة، يتمتع به الأغلبية، لذلك لا ينبغي أن ينتقص توازن الفرد عن هذا المستوى من حقه في الحياة الآمنة مادامت قدراته وإمكانياته مجتمعة لم تسمح له بغير هذا المستوى، ولعل هذا المستوى هو ما أشار إليه "لامبو" lambo في مناقشة للصحة النفسية في المجتمعات النامية قائلاً أن مفهوم التقبل والتلاؤم الإجتماعي هو أكبر علامة لتقويم الصحة النفسية في المجتمعات التقليدية، ثم أن الإنسان في تطوره يحتاج إلى الكم الذي منه يخرج الكيف.

2.6. المستوى المعرفي:

وهنا يعرف الإنسان أكثر، فيدرك كثيراً من دوافعه وغرائزه كما يدرك القيم الإجتماعية من حوله، ويتقبل هذا وذلك فيحصل بذلك على التوازن، وبهذه الرؤية الواضحة قد لا يحتاج إلى كثير من الحيل الدفاعية إذا اعتبرنا أن المعرفة في بعض صورها دفاع ضد البصيرة الأعمق، وهو يصل إلى درجة من الراحة والتلاؤم لا تثير قدراته الخالقة للعمل الجيد والتقييم فيكون هدفه أساساً في المرحلة هو الراحة واللذة والهدوء وربما القراءة أو المناقشة العقلية، ويصل الفرد إلى هذا المستوى من التوازن بالمعرفة وربما بالإستبصار الذاتي عن طريق معلم أو كتاب أو صديق أو محلل أو طبيب، والتوازن عند هذا المستوى لا يخلو من وسائل دفاعية أو ممارسة بعض النشاطات الخالقة ولكن ليس نشاط بالضرورة للتغيير، رغم أصالته، وهذا المستوى ربما يصف من يطلق عليهم المثقفون وعلى الرغم من أنه يعتبر أرقى من سابقه وأقرب إلى الصفات الإنسانية إلا أن من الصعب إعتبار أي تصور للإنسان أن يكون فيها مرتاحاً وأن كان هدفاً عظيماً في حد ذاته حتى يغري بأن يكون غايته أمل الفرد

فعلا، إلا أنه لا يحمل إرادة التطور والتغيير ولكنه يخدم إتساع دائرة المعرفة الإنسانية التي تخدم بدورها ولو بطريقة غير مباشرة شحذ البصيرة الإنسانية ومن ثم الإنطلاق إلى المرحلة التالية ويمكن وصف الإنسان في هذا المستوى من الصحة بأنه إنسان يتمتع بالراحة، يعرف كيف يرضي نفسه ويساير من حوله، ويقبل الموجود ويتمتع بالممكن، يمارس عمله وبعض هواياته ولكن هذا المستوى مثل سابقه لا يعد كافياً لحفظ التوازن.

3.6. المستوى الإنساني:

هذا المستوى وأن وصف الإنسان كما ينبغي أن يكون إلا أنه لا ينطبق إلا على ندرة من الناس في المرحلة الحالية لتطور الإنسان، وهذا المستوى هو غايته تطور الإنسان "كنوع" والإنسان "كفرد" لأنه إذا امتد معنى التكيف إلى إهتمام الإنسان بوجوده زمانيا كمرحلة من النوع البشري تصل الماضي بالمستقبل ومكانيا كفرد من البشر كل مكان وأصبحت راحته وصحته لا تحقق إلا بأن يساهم طويلاً في التطور وعرضياً في مشاركة الناس الأهم ومحاولة حلها بالتغيير والعمل الخلاق، ولم يخل كل ذلك بحياته اليومية، ولم ينتقص من قدرته على كسب عيشه مثلاً أو تكوين أسرة ورعايتها، فإنه يكون قد حقق إنسانيته وتوازنه على أرقى مستوى معروف للصحة النفسية والحياة¹.

7. الإتجاهات الرئيسية في تعريف الصحة النفسية:

1.7. المدرسة التحليلية: يرى فرويد مؤسس المدرسة التحليلية في علم النفس أن الفرد الذي يستطيع أن يحقق الصحة النفسية لذاته، هو الشخص القادر على منح الحب والعمل المنتج، وتتمثل الصحة النفسية من وجهة فرويد في القدرة على مواجهة الدافع البيولوجي والغريزية والسيطرة عليها في ضوء متطلبات الواقع الإجتماعي، كما تتمثل في قدرة الأنا على لتوفيق بين مطالب (الهو) و(الأنا الأعلى)، ويرى فرويد أن الإنسان لا يستطيع أن يصل إلى تحقيق جزئي لصحته النفسية ذلك لأنه في حالة صراع دائم بين محتويات الهو ومطالب الواقع، وقد

¹ -أشرف محمد عبد الغني شريت: نفس المرجع، ص30.

عارض "أدلر" هذه النظرية التشاؤمية لفرويد، ورأى أن الإنسان يستطيع أن يتغلب على الشعور بالنقص ويحقق الصحة النفسية¹.

2.7. المدرسة الإنسانية: ويعد كل من "كارل روجرز" و"ابراهام ماسلو" من أشهر رواد هذا الإتجاه.

الصحة النفسية كما يراها "ماسلو" (1908-1970) MASL هي تحقيق الذات ويذهب "ماسلو" إلى أن صاحب الشخصية السوية يتميز بخصائص معينة بالقياس إلى غير السوي، ويعتقد أنه إذا اقتصرَت دراسة الأخصائيين النفسانيين على العجزة والعصابيين ومتخلفي النمو فإنهم بالضرورة سيقدمون علماً عاجزاً، ولكي يمكن نمو علم لإنسان أكثر إكتمالاً وشمولاً يصبح حتماً على علماء النفس دراسة الذين حققوا إمكانياتهم إلى أقصى مداها، حيث قام "ماسلو" بدراسة مجموعة من الأشخاص حققوا ذوات، فقد اختار الطريقة المباشرة فدرس الأصحاء من الناس الذين تتجلى وحدة شخصياتهم وكرامتهم بوضوح أكثر بوصفهم أشخاصاً حققوا ذواتهم².

3.7. المدرسة السلوكية: ترى بأن التعليم هو المحور الرئيسي وأن السلوك المرضي يمكن إكتسابه كما يمكن التخلص منه، فالعملية الرئيسية عملية تعلم إذ تتكون الإرتباطات بين مثيرات وإستجابات، ومن هنا فإن الصحة النفسية تعد نتاجاً لعملية التعليم والتنشئة، وإكتساب عادات مناسبة وفعالة تساعد الفرد على التعاون مع الآخرين في مواجهته المواقف التي تحتاج إلى إتخاذ قرارات، فإذا إكتسب الفرد عادات تتناسب مع ثقافة مجتمعه النفسية هو

¹ الخوجة عبد الفتاح: مفاهيم أساسية في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، ط1، دار البداية للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص13.

² -أبو العمرين بن إبتسام أحمد: مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة، 2008، ص 15.

محكم إجتماعي، ومن مؤيدي هذا المنهج (سكنر) الذي يقول أن سوء الصحة النفسية يعود إلى أخطاء في العلم الشرطي¹.

وترى أيضا المدرسة السلوكية أن عملية تشكيل سلوك الفرد تنتج عن مجموعة العوامل البيئية التي يتعرض لها الفرد خلال فترة نموه وأن الإضطراب الإنفعالي يحدث بسبب عدم قدرة الفرد على إستيعاب المواقف الجديدة في حياته الأمر الذي يترتب عليه وجود حالة من التوتر والإضطراب وعدم التوازن وبالتالي فإن فشل الفرد في التعلم أو إكتساب سلوك جديد مناسب وعدم ملائمة المواقف التعليمية للإنسان يؤدي إلى عدم شعور الفرد بالراحة والإطمئنان والرضا، وعليه الصحة النفسية والسليمة تتمثل في إكتساب الفرد لعادات مناسبة ومرضية تمكنه من مواجهة المواقف الصعبة وحسم الصراع وإتخاذ القرار المناسب الذي يمكنه من حسن التعامل مع الآخرين، بما يحقق له حياة مطمئنة في المجتمع الذي يعيش فيه.²

وترى المدرسة السلوكية أن السلوك مهما كان نوعه يقوم على التعلم ويتجنب السلوكيون مفاهيم اللاشعور والصراع والكبت الذي يستخدمها التحليل النفسي في تفسير إضطراب الصحة النفسية ويفسرون ذلك في ضوء إستجابات الفرد وجداول التعزيز وتصف الفرد بأنه مستسلم للتنبية الخارجي³.

فحسب المدرسة السلوكية الإنسان المتمتع بصحة نفسية سليمة هو القادر على إكتساب عادات مناسبة يستطيع من خلالها أن يتعامل مع الآخرين، وتمكنه من إتخاذ قرارات

¹ -العمرى ممرزوف بن أحمد عبد المحسن: الضغوط النفسية المدرسية وعلاقتها بالإنجاز الأكاديمي ومستوى الصحة النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الليث، رسالة ماجستير كلية التربية بجامعة أم القرى، السعودية، 2012، ص 41.

² -نبيه إبراهيم إسماعيل: عوامل الصحة النفسية السليمة، ط1، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر، 2001، ص 65، 66.

³ - سليمان خالد وآخرون: الصحة النفسية وعلاقتها بالذكاء الإنفعالي لدى طلاب ذوي الإحتياجات الخاصة في المرحلة المتوسطة بمدارس منطقة بتوك، مجلة العلم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 01، (العدد09)، 2012، ص08.

مناسبة في مختلف المواقف الحاسمة ومحور هذه النظرية هو أن تشكل سلوك الإنسان يخضع لعملية التعلم من المواقف التي تمر خلال حياته وفقدان الصحة النفسية يحدث في حالة عدم القدرة على إستيعاب المواقف الجديدة في حياة الإنسان.

4.7. المدرسة المعرفية:

يرى أصحاب الإتجاه المعرفي أن المرض النفسي يتشكل من سيطرة ردود الفعل الإنعالية السلبية على الشخص وسلوكه، وتعود ردود الفعل هذه نظام من الإفتراضات المعرفية الخاطئة وإلى نظام الأفكار الآلية المرتكزة على نواة من نظام المعتقدات العميقة حول الذات والعالم، فالإنسان يقع صريع المعانات والإضطراب والإكتئاب والقلق بنظام معتقدات واقعي في النظرة إلى الذات والآخرين والدنيا¹.

فالصحة النفسية حسب هذه المدرسة تتمثل في قدرة الفرد على التفكير المنطقي وإملاكه لمهارات معرفية تساعد على التصدي لمختلف الضغوطات النفسية، بينها من لا يملك مثل هذه المهارات المعرفية والإستراتيجيات ولا يمتلك نظرة منطقية وواقعية فهو مهدد بفقدان الصحة النفسية.

8. نسبة الصحة النفسية:

الصحة النفسية حالة إيجابية دائمة نسبياً، وليس مطلقة، بل إنها نشطة متحركة ونسبية تتغير من فرد إلى آخر، ومن وقت إلى آخر عند الفرد نفسه، كما تتغير بتغير المجتمعات، وهذا هو المقصود بنسبتها.

1.8. نسبة الصحة النفسية من شخص إلى آخر:

¹ - حجازي مصطفى: الصحة النفسية، منظور دينامي تكاملي للنمو في البيت والمدرسة، ط2، الدار البيضاء للنشر والتوزيع، المغرب، المركز الثقافي، 2004، ص 43.

حيث يختلف الأفراد في درجة صحتهم النفسية، كما يختلفون من حيث الطول والوزن والذكاء والقلق، فالصحة النفسية نسبية غير مطلقة، ولا تخضع لقانون الكل أو لا شيء، فكما لها التام غير موجود وانتفاؤها الكلي غير موجود إلا قليلاً جداً، فلا يوجد شخص كامل في صحته النفسية، كما هو الحال في الصحة الجسمية، وأيضاً لا يكاد يكون هناك شخص تتنافى لديه وعلامة الصحة النفسية ومظاهرها، فمن الممكن أن نجد بعض الجوانب السوية لدى أشد الناس إضطراباً.

2.8. نسبة الصحة النفسية لدى الفرد الواحد من وقت إلى آخر:

فلا يوجد الشخص الذي يشعر في كل لحظة من لحظات حياته بالسعادة والسرور كما أن الفرد الذي يشعر بالتعاسة والحزن خلال سنين حياته كلها غير موجود أيضاً فالشخص يمر بموقف سارة وأخرى ليست كذلك، وتستخدم الاختيارات والمقاييس النفسية لتحديد درجة الفرد ومركزه على بعد متدرج.

ولكن يجب أن نذكر أن الشخص الذي يتمتع بدرجة مرتفعة من الصحة النفسية يتميز بأن لديه درجة مرتفعة من الصحة النفسية، يتميز بأن لديه درجة مرتفعة من الثبات النسبي أيضاً، في حين أن الدرجة المنخفضة من الصحة النفسية تتميز بالتغير والتذبذب في وقت إلى آخر¹.

3.8. نسبة الصحة النفسية تبعاً لتغير الزمان:

السلوك السوي الذي هو دليل الصحة النفسية، يعتمد على الزمان أو الجهة التاريخية الذي حدث فيه السلوك، فقد كان اللص لا يعاقب في "إسبارطة" بل كل سلوكه هذا دليل

¹ - عبد الله محمد قاسم: مدخل إلى الصحة النفسية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 23.

نكاء وفطنته، وفي العصر الإسلامي سوغ بعضهم سرقة الكتب لأن الشخص إنما يسرق شيئاً شريفاً، فالحكم على السلوك الدال على الصحة النفسية يختلف إذن عبر العصور¹.

4.8. نسبة الصحة النفسية تبعاً لمرحلة النمو:

إن مفهوم السلوك السوي الذي يدل على الصحة النفسية هو مفهوم نسبي أيضاً مرتبط بمراحل النمو التي يمر بها الفرد، فقد يعد سلوك ما سوي في مرحلة عمرية معينة مثل: رضاعة ثدي الأم حتى السنة الثانية ولكنه غير سوي إذا حدث في سن الخامسة، كما أن مص الأصبع سلوك سوي طبيعي في الأشهر الأولى من العمر الطفل ولكنه مشكلة سلوكية إذ حدث بعد السادسة، ومثله أيضاً مثل: التبول اللاإرادي فهو سلوك سوي في العام الأول ولكنه مشكلة سلوكية بعد الخامسة.

5.8. نسبة الصحة النفسية تبعاً لتغير المجتمعات:

لأن السلوك الذي يدل على الصحة النفسية يختلف باختلاف عادات وتقاليده المجتمعات فهناك قبائل تربي أفرادها على كظم الانفعال وإظهار التسامح.

وعموماً فالحكم على الصحة النفسية يختلف تبعاً لعوامل: الزمان والمكان والمجتمعات، ومراحل النمو عند الإنسان، ويجب أخذ كل هذه المتغيرات بعين الاعتبار عند إطلاقنا الحكم على الصحة النفسية².

¹ - بطرس حافظ بطرس: التكيف والصحة النفسية للطفل، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص ص 37.36.

² - بطرس حافظ بطرس: نفس المرجع، ص ص 336-37.

9. معايير الصحة النفسية:

في هذا الموضوع سنتناول بعض المعايير CRITERIA أو المحكات NOMS التي تساعدنا على الفصل بين السلوك السوي والسلوك غير السوي، ويمكن استخدام هذه المعايير كمؤشر تساعدنا على تقويم كل فرد بعناية فائقة.

1.9. المعيار الشخصي (الذاتي): يعتبر في المعايير الحديثة لتحديد طبيعة السلوك (سوي، غير سوي)، ويقوم هذا المعيار على التقرير الذاتي للفرد، فإذا كان الشخص راضياً عن حياته إلى حد ما ولا توجد لديه خبرات تعكر صغر حياته، فإننا نعرفه أتوماتيكياً بأنه شخص سوي طبقاً لهذا المعيار، ومن ناحية فإن الأفراد الذين يعانون إحباطاً أو خوفاً فإن مشاعرهم وأفكارهم أو أفعالهم تعتبر شاذة أو تحتاج إلى معاملة خاصة لأن هناك إضطراباً في شخصيتهم وهناك مثل لجماعة الأطباء النفسيين الأمريكيين (1980) يفرق لنا بين السلوك السوي وغير السوي، فقد صنفت الجماعة الشذوذ الجنسي على أنه تحت بند الإضطرابات الجنسية والفكرية والعاطفية ثم ناقضت هذه الجماعة نفسها، حينما إعتبرت أن الأفراد السعداء بشذوذهم الجنسي أفراد أسوياء، وهناك أمثلة أخرى مثل القتل أو سلوك الإغتصاب فقد يعتبره المجتمع سلوكاً شاذاً منحرفاً على الرغم فإن السلوك لا يكون كذلك من وجهة نظر صاحبه وعلى ذلك فإن المعيار الذاتي لا يعتد به حيث أنه معيار مناسب في حد ذاته¹.

2.9. المعيار الإحصائي: يقول هذا النوع من المعايير على مدى تكرار أو توزيع سلوك ما في مجتمع من المجتمعات أو في عينة منه ويتم تمثيل هذا التوزيع أو التكرار في توزيع جرس غاوس، وتطلق على المجال المتوسط في هذا التوزيع تسمية المدى الطبيعي أو المدى المتوسط أو السوي، حيث يساوي المجال المتوسط هنا المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في حيث تعتبر المجالات المتطرفة الموجودة في كلي الجانبين "شاذة أو غير

¹ - صالح حسن الدايري: مبادئ الصحة النفسية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 38.

سوية، ومن خلال المدخل حساب المعايير الإحصائية التي تحديد القيمة التي يعتبر عنها السلوك قد تجاوز المعايير فالشخص الذي يمتلك في سمة من السمات أو يتصرف في موقف من المواقف بشكل أقل أو أكثر في المجال المتوسط في جمهور مماثل يعد سلوكه منحرفاً عن المعيار أو ملفتاً للنظر، أو غريباً... إلخ

ويعد المعيار الإحصائي سهل التمثيل والفهم، غير أن دقته الإحصائية تعتمد على مدى جودة إختيار العينة الممثلة للسلوك المراد تحديده وقياسه وهناك العديد من الاعتراضات على إستخدام المعيار الإحصائي ومن أبرزها¹.

أ-يشكل قياس الذكاء أحد الأمثلة على ذلك فالذكاء يكون شاذاً عندما يكون مرتفعاً لأنه قليل.

ب-بالنسبة للشخصية فالتطرف الإيجابي كالصدق الزائد يعد متطرفاً وغير سوي.

ج-قصر الصر أو سوء التغذية أو تعاطي الكحول أو التدخين إذا وجد بنسبة كبيرة في المجتمع يعد سوياً ولا يقوم بالسلوك يعد شاذاً.

د-سمات الإنسان لا تتوزع كلها توزيعاً طبيعياً فإناك بوسيون POUSSION أو توزيع الأحداث النادرة وهو توزيع عشوائي غير متناسق ناجم عن التوزيع ذي الحدين².

3.9. المعيار الإجتماعي: ويتبنى هذا المعيار وجهة النظر القائلة أن لكل مجتمع ثقافة معينة وتحكمه معايير سلوكية إجت

ماعية تحكم تفاعلات الأفراد، كما أن لكل ثقافة مجتمع محرماتها، وعلى الفرد أن يلتزم بهذه المعايير لكي يحقق سلوكه السوي فإذا خرج عنها إعتبر شخصاً شاذاً غي سوي.

¹ - أحمد عبد اللطيف أبو أسعد: الصحة النفسية، منظور جديد، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 1436 هـ، 2015م، ص 53.

² - أحمد عبد اللطيف أبو أسعد: نفس المرجع، ص 53.

كما أن التزام الفرد الشديد بالمعايير السائدة في المجتمع قد تجعله غير قادر على تقبل التغيرات الحادثة في مجتمعه¹.

4.9. المعيار المثالي: يقصد بالمعيار المثالي حالة من الكمال، ومجموعة من الشروط الواجبة، المستقلة في الواقع والزمان، ويعتبر الوصول إليها والسعي نحو تحقق بالطموح، وتصف المعايير المثالية الإمكانيات التي تستحق السعي للإنسان المفيدة كنموذج، كقدرة للطموح، كمثل أعلى والسلوك الإنساني ويتم تقييم "السواء" أو "الشذوذ" في هذا المعيار من وجهة نظر أخلاقية أو دينية أو إيديولوجية أو من خلال قيم أخرى، وكل إخلال في هذه المعايير يعد إنحرافاً وبالتالي شذوذاً، ويقوم مفهوم الصحة الذي صاغته منظمة الصحة العالمية والذي سبق ذكره على أساس المعيار المثالي، وهنا تعد الصحة بأنها الحالة المثلى من الإحساس الجسدي والنفسي وليس مجرد غياب المرض، ويشكل الشخص السليم كلية Fully functioning person عند كارل روجرز، الشخص الذي يكون منسجماً مع ذاته وتعاطفاً معها وقدرًا على التعبير يجريه عن مشاعره وخبراته الإنفعالية ويملك مفهوماً واقعيًا عن ذاتها... إلخ، مثالاً على المعيار المثالي، غالباً ما يظل تحقيق المعايير المثالية مطلباً فحسب، ذلك أنها تطرح معياراً مطلقاً مصاغاً بشكل مستقل في المعطيات الواقعية، وإذا حاولنا تعريف المرض أو الإضطراب وفق المعيار المثالي فنجد أن ذلك غير ممكن على الإطلاق، عدا في أنه في هذا المعيار يفهم المرء المرض النفسي على أنه إنحرافاً عن تركيبة من النمط المثالي للصحة غير أن الوصف الدقيق لهذه التركيبة المثالية للصحة يصعب لقيام بها، فالسؤال عن ما هي الصحة مثلاً يمكن أن يود إلى وضع قائمة لا تنتهي من المعايير وكل معيار من هذه المعايير يكون مشكلة بحد ذاته لصعوبة قياسه².

¹ - صلاح حسن الداهري: نفس المرجع، ص 39.

² - صلاح حسن الداهري: نفس المرجع، ص 40.

5.9. وفي المعيار الوظيفي: يتم إفتراض وجود علاقة وظيفية بين وضع الفرد ونشاطه الهادف فالسلوك الذي يقوم به الفرد ويكون متناسباً مع المرحلة العمرية التي يمر بها ومع إمكاناته السلوكية يعد سويلاً ولا يمكننا التحدث عن ضرر ذاتي (إضطراب أو عد سوء إلا إذا أخفق الإنسان في التغلب على وظيفة محددة على الرغم من أن إمكاناته المتوفرة تمكنه من التغلب عليها، ويمثل الإخفاق في الإمتحان على الرغم من التوفر الكافي للمعرف والمعلومات مثالا لذلك.

وفي المعيار الذاتي يحتل التضرر الذاتي (أي السلوك المنحرف أو الشاذ) مركز الصدارة وليس الشخص، فالتقييم يتم للسلوك، وفي المجال العلاجي تعد العوامل البيولوجية والنفسية والإجتماعية والإقتصادية، التي تقيد من حرية النمو الواقعي عند المتشرد من العوامل المهمة في التقييم من خلال منظور المعيار الوظيفي، وتقوم التصورات الوظيفية على المبدأ التوازني القائم على التوازن الديناميكي للعضوية بين الجوانب النفسية والبيولوجية، حيث يعتبر هذا التوازن حالة مبتغاة من السواء، أما الفائدة الأساسية للتصورات الذاتية في وصف السواء فتتمثل في تصورها المنظومة الديناميكية للإنسان، حيث ينظر للإنسان هنا على أنه لا يتميز بقدرة عالية على التوافق فحسب وإنما يسهم بشكل فاعل في كل عملية التوافق وما ينجم عنها، ولكن الإشكالية الأساسية لرؤية الذاتية تتمثل في وجوب الإعتماد في الحكم على السواء إلى إطار منظومة عليا أو منظومة كاملة.

وبالتالي فإن الحالة السوية لا يمكن تحديدها إلا عندما نعد المنظومة التي نحصها على أنها جزء من وحدة عليا، كأن ننظر للفرد بوصفه فرداً ضمن إطار مجموعة، والمجموعة بإعتبارها مجموعة ضمن جماعة... وهكذا أو عندما نحدد السواء من خلال تحديدها للهدف الكامن خلف السلوك¹.

¹ - أحمد عبد اللطيف أبو أسعد: نفس المرجع، ص ص ، 55-56.

6.9. المعيار التلاؤمي:

وفي هذا المعيار يتحدد السلوك السوي وغير السوي من خلال مساعدة الفرد على تحقيق النضج المطلوب وتحقيق الفرد لذاته، فالدافع لإدراك الجهد الكامل الذي يبذله الفرد يعتبر بمثابة عامل هام لتحديد السلوك السوي وغير السوي، وما يميز هذا المعيار أنه يشجع الأفراد على أن تنمو شخصياتهم من خلال إدراكهم لأنفسهم كأدبيين.

ويرى كولمان أن سلوك الفرد يصبح مقبولاً ويتصف سلوكه بالسواء حينما يتلائم مع مجتمعه أما إذا خرج السلوك في ذلك فإن سلوكه يصبح مرضياً¹.

10. مظاهر الصحة النفسية:

1.10. الإيجابية: تتمثل إيجابية الإنسان في قدرته على بذل الجهد في أي مجال، وعدم خضوعه للعقبات التي تقف أمامه، فهو لا يشهر بالعجز أمامها بل يسعى دائماً إلى استخدام كافة السبل والوسائل اللازمة لتخطيها.

2.10. التفاؤل: إن الإنسان الذي يتمتع بالصحة النفسية لابد أن يتصف بالنظرة المتفائلة للأمور، ولكن التفاؤل لابد له من حدود واقعية، فالإنسان المغالي في التفاؤل قد يدفعه التفاؤل هذا إلى المقامرة وعدم الحذر عند التعامل مع مواقف حياته المختلفة، وفي المقابل فإن التشاؤم يعتبر من أسباب انخفاض الصحة النفسية عند الأفراد، لأنه يعمل على التقليل من دافعية الإنسان في استثمار طاقته مما يؤدي إلى هدرها وإستنزافها².

3.10. تقبل الفرد الواقعي لحدود إمكانياته: لي جميع الأفراد متساويين في قدراتهم وإستعداداتهم وإمكانياتهم الشخصية المختلفة وإحدى وسائل التعرف على مدى ما يتمتع به

¹ - صلاح حسن الدايري: نفس المرجع، ص 40.

² - معصومة سهيل المطيري: الصحة النفسية، مفهومها، إضطراباتها، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت،

1426هـ، 2005، ص 40.

فرد من الأفراد من صحة نفسية هي إدراك هذا الفرد لوجود الفروق الفردية بين الناس ورؤيته الواقعية لنفسه بالمقارنة مع الآخرين ومعرفته لمميزاته الخاصة ولحدود قدرته.

4.10. القدرة على إقامة علاقات إجتماعية ناجحة: بعض الأفراد أقدر من غيرهم على إنشاء علاقات إجتماعية وعلى الإحتفاظ بالصدقات والروابط المتينة في الجماعات التي يتصلون بها، وتعتبر هذه العلاقات سناً وجدانياً هاماً ومقوماً أساسياً من مقومات الصحة النفسية أما إذا أتت علاقات الفرد الإجتماعية متدهورة سيئة فإن ذلك من شأنه أن يؤثر على معنويات العامة وعلى توافقه النفسي ومعنى هذا أن النجاح أو الفشل في إقامة علاقات إجتماعية مشبعة في مجال الأسرة والزمانة والصدقة هو واحد من المعايير العامة التي تحكم بها على مدى ما يتمتع به الفرد من الصحة النفسية¹.

5.10. إحترام الفرد لثقافة المجتمع مع تحقيق قدر من الإستقلال من هذا المجتمع:

عندما يسلك الفرد سلوكاً مقبولاً في مجتمعه وتماماً مع أعراف وتقاليده ومعايير هذا المجتمع مع تميزه بشخصية مستقلة لها رأي حاسم في مختلف القضايا والمسائل التي تعرض عليه، وإحترام لجميع الفئات الثقافية في الطبقات الإجتماعية المختلفة، فإن هذا الفرد يتمتع بالصحة النفسية السليمة.

6.10. إشباع الفرد لدوافعه وحاجاته: إن طرقه إشباع الفرد لحاجاته الفسيولوجية والنفسية هي التي تحدد مدى تمتعه بالصحة النفسية وإن الإفراط أو التفريط في إشباع تلك الحاجات يؤدي إلى إحداث خلل في نموه وإتزانه النفسي.

7.10. القدرة على ضبط الذات: إن تقدير الفرد لعواقب الأمور وتنبؤه مسبقاً بالنتائج المترتبة على أفعاله، وقدراته على ضبط نفسه والتحكم في سلوكياته من خلال إرجاء إشباع

¹ - أشرف محمد عبد الغني شريت: المرجع السابق، ص ص 34-35.

بعض حاجاته أو التنازل عن بعضها من أجل دوافع أهم وأدوم يؤدي به إلى التمتع بالإتزان النفسي والخلو عن الإضطراب والانحراف.

8.10. نجاح الفرد في عملية ورضاه عنه: من أهم مظاهر الصحة النفسية هي نجاح الفرد في عمله ورضاه عنه، وهذا لا يتحقق إلا عندما يكون هذا العمل مرغوباً لدى الفرد ومنتاسباً مع إمكانياته وقدراته الذهنية والبدنية، فأحياناً قد يجد الفرد أن العمل المكلف بتأديته أقل من مستواه الفكري.

9.10. القدرة على تحمل المسؤولية: نحمل مسؤولية الأعمال والمشاعر والأفكار الفرد الصحيح نفسياً قد يتفق أو يختلف مع المعايير القائمة أو الأوضاع المتعارف عليها طالما كان الإتفاق أو الإختلاف مبنياً على أساس من الرغبة في تحقيق سعادة أشمل وإشباع أعم وأكثر دوماً، وكلما كان الشخص أميناً مع نفسه مقتنعاً بما يراه فإن سواه يتجلى تحمل المسؤولية ما يقوم به من الأعمال وعدم الهرب من إنفعالاته ومشاعره¹.

10.10. إرتفاع مستوى الإحتمال النفسي: حياة الإنسان مليئة بالأزمات والمشاكل والشدائد وضروب الإحباط والحرمان المختلفة، لكن الفرد الذي يتمتع بالصحة النفسية تكون لديه القدرة على الصعود أمام هذه الظروف ومواجهتها دون أن يختل ميزته فينهار ودون أن يشوه تفكيره أو يلجأ إلى أساليب شاذة أو ملتوية لحل أزمة كالتهور أو العدوان.

11.10. النضج الإنفعالي: ويقصد به قدرة الفرد على ضبط النفس في المواقف التي تثير الإنفعال وبعده في التهور والإندفاعوتتناسب إنفعالاته مع مثيراتها وأن تكون الإنفعالات معتدلة وسطاً لا هي ضعيفة تجعله متلبداً ولا هي جامحة مشتتة وأن تكون حياته الإنفعالية ثابتة

¹ - معصومة سهيل المطيري: نفس المرجع، ص ص 41-42.

فلا تكون عرضة للتقلب لأسباب نافعة وأن يكون تعبيره عن إنفعالاته بصورة متزنة بعيدة عن الصبائية التي تلاحظ عند الطفل والإنسان البدائي¹.

12.10. ثبات الإنفعالات: إن ثبات الإستجابة الإنفعالية في المواقف المتشابهة هو علامة على الصحة النفسية والإستقرار الإنفعالي، ذلك أن تباين الإنفعالات في هذه الحالة دليل على الإضطراب الإنفعالي، والمقصود بالثبات هنا هو ثبات الإستجابة الإنفعالية الإيجابية فإستجابة الفرد للخوف مثلا في موقف يستدعي الخوف عي إستجابة معقولة.

13.10. ثبات السلوك: ويرتبط بالخاصية السابقة ويعني التمسك بالمبادئ المعنية والتي يرتضيها الفرد والأساليب السلوكية الإيجابية المرتبطة بذلك والتي أصبح يتبعها في حياته ولا يعني ثبات السلوك هنا الجمود في التفكير أو الأعمال إنما يعني الإلتزام الواعي بتلك الأفكار والأعمال.

14.10. الإلتزان الإنفعالي: إن الشخص الصحيح نفسيا هو الذي يمكنه السيطرة على إنفعالاته المختلفة والتعبير عنها بحسب ما تقتضيه الضرورة وبشكل يتناسب مع المواقف التي تستدعي هذه الإنفعالات ويدخل في ذلك عدم اللجوء إلى كبت هذه الإنفعالات أو إخفائها أو الخجل منها ناحية أو الخضوع لها تماما والمبالغة في إظهارها من ناحية أخرى².

15.10. ثبات إتجاهات الفرد: أن ثبات إتجاهات ومواقف الفرد أمر لا يأتي إلا مع وجود خط فكري واضح وخلفية فلسفية رصينة تصدر عنها أحكام الفرد وتصرفاته المختلفة مما سيسر عليه أن يتصف بصورة تلقائية تقريبا لأغلب الموضوعات والقضايا.

16.10. إتساع أفق الحياة النفسية: يقصر بعض الناس إهتمامه على جانب واحد من جوانب تنمية قواه العضلية أو على الدراسة والتحصيل دون العناية بجوانب، لكن الإستمتاع

¹ - أشرف محمد عبد الغني شريت: المرجع السابق، ص 36-37.

² - معصومة سهيل المطيري: نفس المرجع، ص 43، 44.

بالحياة والتجارب الواسع معها يتطلب العناية بأنواع متعددة المهارات والمعارف ويقتضي الحرص على النمو المتكامل المتوازن الذي لا يهمل ناحية من نواحي النمو ولا يسمح لجانب وأحد أن يطغى على سائر الجوانب.

17.10. الصحة الجسمية: أن وجود عاهة يحدد مجال حياة الفرد كما تصبح العاهة عائقاً يحول دون تحقيق أهدافه، وتتضمن الصحة الجسدية سلامة الجهاز العصبي إذ هو المسؤول عن تحقيق التكامل داخل البدن فهو المسيطر على حركة العضلات وعلى الدورة الدموية وعلى إفرازات الغدد المختلفة¹.

11. مناهج الصحة النفسية:

1.11. المنهج الوقائي: preventive بهدف هذا المنهج إلى تهيئة مناخ نفسي سليم، مشبع بالعوامل الإيجابية التي تسهم في الوصول بالإنسان أعلى مستوى من الصحة النفسية السليمة، الأمر الذي يمكنه من حماية نفسه من الوقوع فريسة للأمراض النفسية أو العقلية يستهدف هذا المنهج إكتشاف الأفراد -غير المرض- والذين يعيشون تحت ضغوط وإحباطات وصراعات ولم ينحرفوا، وهؤلاء يطلق عليهم الأشخاص الذين في خط *atrist*، ومن ثم تقديم المساعدة لهم وإرشادهم ومتابعتهم تحصيناً لهم ضد المرض والإضطراب أو الإنحراف للمنهج الوقائي ثلاثة مستويات وهي:

أ- محاولة منع حدوث المرض أو الإضطراب.

ب- محاولة تشخيص المرض أو الإضطراب في بداية ظهور قدر الإمكان.

ج- محاولة التقليل من آثار المرض وشدته أو أزmate (زهران 1997).

¹ - أشرف محمد عبد الغني شريت: المرجع السابق، ص 37-38.

فلو وجد في المدرسة -على سبيل المثال- مرشد نفسي لأمكنه الإنتباه إلى حالات الطلبة يحتمل أن يطوروا مشكلات وانحرافات كالتأخرين دراسياً أو المتسربين من الدوام الدراسي، أو العدوانيين تجاه زملائهم أو معلمهم أو النظام المدرسي، ومن ثم يتقدم لرعايتهم وتنفيذ برامج تكسبهم المهارات اللازمة للتكيف والتعامل مع أوضاعهم الأسرية والمدرسية، ولربما قادهم إلى أن تتوقف سلوكياتهم غير المناسبة¹.

2.11. المنهج العلاجي Rimedial يهدق علم الصحة النفسية من بين ما يهدف إلى الدراسة العلمية للتوافق والصحة النفسية، كما يهتم بدراسة حالات سوء التوافق واختلال الصحة النفسية بمختلف أنواعها وتصنيفها، ومن هنا كان أحد أهدافه: العمل على علاج حالات سوء التوافق وعدم السواء للعودة إلى حالة التوافق والسواء.

ولذا فإنه يتعامل مع من اضطرت صحته النفسية فعلاً، يكون في طريق المنهج العلاجي بأساليبه ومدارسه المختلفة التي سنعرض لبعضها في فصل لاحق، ويتطلب ذلك إتاحة الخدمة العلاجية المناسبة، وتقديمها لكافة أنواع المرضى في هذا المجال، في طريق المعالجين والمرشدين النفسيين، فقط عن بقية أعضاء الفريق السيكياتري².

¹ - سعاد منصور غيث: الصحة النفسية للطفل، ط1، صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 1426هـ، 2006م، ص 16.

² - عبد الفتاح علي غزال: د/حزم علي عبد الواحد: الصحة النفسية بين النظرية والتطبيق، (د.ط)، ماهي للنشر والتوزيع، خدمات الكمبيوتر، الإسكندرية، ص 28-29.

3.11. المنهج الإنساني:

ويهدف إلى مساعدة الفرد على النمو السليم وتحقيق التوافق في مختلف المواقف والظروف التي يمر بها، وذلك من خلال التعرف على قدراته وإمكاناته وتوجيهها بطريقة سليمة¹.

4.11. المنهج الإنشائي:

وهنا لا يوجد إضطراب نفسي، ولكن يتم التعامل مع الأسوياء، والهدف منه الوصول بهم إلى أقصى درجة ممكنة من السعادة والرضا.

ويمكن تحقيق هذا الهدف السامي من خلال الدراسة العلمية لإمكانات الأفراد ومجالات تفوقهم وإبداعهم، والعمل على تنمية هذه الإمكانيات بما يعود بالنفع عليهم².

وهناك منهج آخر:

5.11. المنهج البنائي: وهو لمن يتمتعون بالصحة النفسية، ويهدف هذا المنهج إلى الرفع

من مستوى شعور الأفراد بالصحة والنفسية وزيادة فاعليتهم ما يؤدي إلى تحقيق الذات والشعور بالسعادة والمتعة في الحياة والشعور بالرضا عن النفس وعن الآخرين وفي النهاية نجد أن هذه المناهج الثلاثة متداخلة ومترابطة وتستخدم في المحافظة على الصحة النفسية والجسمية³.

¹ - سيد محمود الطواب، د أحلام حسن محمود وآخرون: المرجع السابق، ص 11.

² - معصومة سهيل المطيري: نفس المرجع، ص 50.

³ - رشيد حميد زغير، د/ يوسف محمد صالح: المرجع السابق، ص 146.

12. علاقة الصحة النفسية بالتخصصات والعلوم الأخرى

يفيد ميدان الصحة النفسية من القوانين والمبادئ والأسس والنظريات والممارسات المهنية والتطبيقية لبعض العلوم والتخصصات الأخرى وثيقة الصلة بهذا الميدان ومن بين هذه التخصصات والعلوم مايلي:

1.12. علاقة الصحة النفسية بعلم نفس الشواذ **abnormal psychology** وهو العلم

الذي يهتم بدراسة أسباب الإضطرابات النفسية ويهدف إلى الكشف عن المبادئ والقوانين التي تحكم السلوك غير السوي أو الشاذ ونموها.

2.12. علاقة الصحة النفسية بعلم النفس النمو **Developmental psychology**

يتناول علم نفس النمو دراسة مراحل النمو المختلفة من المهد إلى مرحلة الشيخوخة والتغيرات النهائية التي تطرأ على الجوانب التنموية المختلفة (جسدياً وعقلياً واجتماعياً وحركياً وحسياً وإنفعالياً في كل مرحلة من مراحل الحياة كما يتناول محددات النمو والعوامل المختلفة والمؤثرة، إذن لعلم نفس النمو أهمية بالغة في مجال الصحة النفسية على أساس أن توافق الفرد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمراحل نموه وتغيراتها ومشكلات كل منها ومطالبها، وطبيعة الظروف المحيطة بالفرد، وما إذا كانت مواتية النمو الفرد نمواً صحيحاً أو معوقة لهذا النمو قله له¹.

3.12. علاقة الصحة النفسية بعلم النفس الاجتماعي **Social Psychology**: يهتم دراسة

علم نفس الاجتماعي بدراسة سلوك الفرد واكتشاف قوانين هذا السلوك ودوافعه، والإهتمام بدراسة الاجتماعية الأمم والنظم الاجتماعية من حيث حياتها وتركيبها ونظمها وطرق استمرارها وتغيرها، والمشكلات الاجتماعية المختلفة التي تعاني منها.

¹ - عبد الفتاح علي غزال، د./ حزم علي عبد الواحد: نفس المرجع، ص ص 30-31.

كما يهتم علم نفس الإجتماع بالدراسة العلمية للفرد الإنساني ككائن إجتماعي وبالتفاعلات والعلاقات الإجتماعية المتبادلة بنية وأعضاء الجماعة التي ينتمي إليها لذا نجد علاقة علم النفس الإجتماعي بالصحة النفسية وثيقة الصلة من خلال دراسة سيكولوجية الجماعة وبناءها وديناميتها وتوزيع الأدوار فيها ومعايير السلوك بداخلها ومحدداته الإجتماعية وأيضاً عملية التنشئة والتطبيع الإجتماعي وتأثير المنظمات الإجتماعية كأسرة والمدرسة والمجتمع على هذه العملية.

4.12. علاقة الصحة النفسية بعلم النفس المرض psychopathology وهو من الميادين النظرية لعلم النفس ويعني بالدراسة النظرية لمختلف أشكال السلوك الشاذ، كالإضطرابات النفسية للعصبية والعقلية (الذهان) والسيكوسوماتية، والانحرافات السلوكية ومنها الجانح والإجرامي والسيكوباتي، وبالكشف عن محدداتها والقوانين والمبادئ التي تحكم نشأتها والأعراض المميزة لكل منها وأسبابها وديناميتها وتطورها، وتأثير كل منها على الشخصية¹.

5.12. علاقة الصحة النفسية بعلم النفس الإرشادي Counseling Psycholigy

يعتبر علم النفس الإرشادي أحد الفروع التطبيقية لعلم النفس، وهي تعني مساعدة الأفراد العاديين أو الأسوياء بمن يقابلون مشكلات ويعجزون من مواجهتها بمفردهم، ويعمل هذا العلم على توفير الخدمات الإرشادية وإشارات مرتبطة بالمجالات التربوية والمهنية والزواجية، ومن ثم تسهم الخدمات الإرشادية في مجال الصحة النفسية على المستوى الوقائية في طرق التدخل المبكر للسيطرة على هذه المشكلات المعتدلة أو المشكلات في مراحلها الأولى للحيلة دون تفاقمها وأزماتها، ويذكر فرج عبد القادر طه أن الإرشاد النفسي لا تقتصر مهمته على علاج المشكلات السلوكية فحسب وإنما يهتم أيضاً بمساعدة الفرد على

¹ - أشرف محمد عبد الغني شريت: المرجع السابق، ص ص 44.43.

إكتشاف قدراته ومواهبه ونقاط القوة والضعف فيه، حتى يستفيد من كل ذلك في التعارف على نوع الدراسة المهنية التي يتفوق فيها ويتوافق ويحقق فيها ذاته وطموحاته بنجاح وإقتدار.

6.12. علاقة الصحة النفسية بعلم النفس الإكلينيكي Clinical Psychology:

يهتم علم النفس الإكلينيكي بوصفه فرعاً تطبيقياً بالمرضى النفسانيين والعقليين ويقدم خدمات شوخية وتتنبؤ علاجي أي إلى من ساء توافقهم وإختلفت صحتهم النفسية بالفعل، كما يعني بإجراء البحوث الخاصة بالسلوك العادي والشاذ وهكذا تتركز مجالات إهتمام هذا العلم في النواحي الشخصية والتنؤية والعلاجية للأحوال المرضية ومظاهر إختلال الصحة النفسية بالدرجة الأولى¹.

7.12. علاقة الصحة النفسية بالطب النفسي أو العقلي psychiatry: الطبيب النفسي

هو أحد فروع الطب ويختص بدراسة الإضطرابات والأمراض النفسية والعقلية والضعف العقلي من النواحي الفيسولوجية والعصبية وتشخيصها وعلاجها معتمداً بصفة أساسية على العلاجات البيوكيميائية للعقاقير أة الكهربائية (الصدمة الكهربائية) أو الجراحية، أضاف على الطرق والأساليب النفسية كالعلاجات التحليلية والسلوكية وغيرها.

8.12. علاقة الصحة النفسية بالخدمة الإجتماعية Conical Work: تعد الخدمة

الإجتماعية ميداناً للمعرفة والممارسة المهنية التي تستهدف ظروف وأوضاع إجتماعية مواتية للأداء الإجتماعي الفعال، والمتفاعل الإيجابي والخلاف بين الفرد أو الجماعة من ناحية والبيئة من ناحية أخرى والكشف عن العوامل المعوقة للأداء الإجتماعي سواء كانت كامنة محتملة أو أدت إلى إختلال هذا الأداء بالفعل، ومنع ظهورها أو إزالتها أو التخفيف من حدتها ووظأتها على الأقل.

¹ - أشرف محمد عبد الغني شريت، . محمد السيد حلاوة: الصحة النفسية بين النظرية التطبيق، (د.ط)، الاشر المكتب الجامعي الحديث الأزاريطة، الإسكندرية، 2002، ص ص 31.32.

كما أن للخدمة الإجتماعية أساليبها المختلفة في التدخل المهني للعمل على حل، أو الحد من المشكلات الناجمة عن إختلال التوازن بين الفرد أو الجماعة والبيئة الإجتماعية وتؤدي الخدمة الإجتماعية أهدافها ووظائفها التنموية والوقائية والعلاجية من خلال¹ طرقها المعروفة وهي خدمة الفرد وخدمة الجماعة، وتنظيم المجتمع في مجالات تطبيقية متعددة منها مجال الطب النفسي أو العقلي حيث يعني الأخصائي الإجتماعي النفسي بفحص وتحليل الظروف الإجتماعية الكامنة وراء الإضطرابات والأمراض النفسية والعقلية في طريق البحث الإجتماعي الشامل لحالة الفرد المضطربة وتاريخها التطوري سواء في الأسرة أو المدرسة أو العمل أو المجتمع وعلاقاته وتفاعلاته الإجتماعية وذلك بإستخدام الوسائل اللازمة في هذا الصدد كالمقابلة ودراسة الحالة².

¹ - عبد الفتاح علي غزال، حزم علي عبد الواحد: نفس المرجع، ص 33.

² - عبد الفتاح علي غزال، حزم علي عبد الواحد: نفس المرجع، ص 34.33.

خلاصة:

يعتبر مجال الصحة النفسية من آثار مجالات علم النفس لإهتمام للناس والوصول إلى مستوى مناسب من الصحة النفسية السليمة، ففي هذا الفصل تطرقنا إلى مفهوم الصحة النفسية وعلاقة هذا العلم بالعلوم الأخرى، التطور التاريخي ونشأة الصحة النفسية ومختلف الإتجاهات حول الصحة النفسية.

كما قنما بالتطرق إلى مستويات أهمية دراسة الصحة النفسية وأهداف ومظاهر الصحة النفسية، معاييرها ومناهجها وما يمكن إستخلاصه من خلال ما أشرنا إليه لأن الصحة النفسية علم يستطيع أن يقدم الكثير نحو تحقيق نتائج إيجابية متكيفة مع نفسها ومع مجتمعا.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي



تمهيد

أولاً: الأداء الوظيفي

- 1- نظريات الأداء الوظيفي.
- 2- أهمية نظريات الأداء الوظيفي.
- 3- محددات نظريات الأداء الوظيفي.
- 4- أنواع نظريات الأداء الوظيفي.
- 5- عناصر نظريات الأداء الوظيفي.
- 6- أبعاد نظريات الأداء الوظيفي.
- 7- العوامل المؤثرة على نظريات الأداء الوظيفي.
- 8- طرق تحسين نظريات الأداء الوظيفي.

ثانياً: تقييم نظريات الأداء الوظيفي.

- 1- عملية تقييم نظريات الأداء الوظيفي.
- 2- أهمية تقييم نظريات الأداء الوظيفي.
- 3- أغراض تقييم الأداء الوظيفي.
- 4- محاور تقييم الأداء الوظيفي.
- 5- طرق تقييم الأداء الوظيفي.
- 6- مراحل عملية تقييم الأداء الوظيفي.
- 7- فوائد تقييم الأداء الوظيفي.

تمهيد:

لقد لقي الأداء الوظيفي إهتمام كبير وشهد مستمرا هذا يرجع لأهميته البالغة إذ أنه يعتبر الوسيلة وحيدة لتحقيق أهداف العمل، ويسعى أيضا على تحقيق الأهداف المسطرة ولا يتم ذلك إلا عن طريق أيدي العاملين وإكفاء القادرين على تحمل مسؤوليات وتأديته المهام الموكلة إليها على أتم وجه.

من خلال هذا الفصل تطرقنا إلى تعريف الأداء وعناصر ومحدداته وأنواعه وأهميته ومعاييره وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه ونظرياته، حيث ذكرنا أيضا تقييم الأداء الوظيفي وطرقه.

أولاً: الأداء الوظيفي

1-نظريات الأداء الوظيفي

إن إدراك الدور الكبير الذي يقوم به الفرد في العملية الإنتاجية قد وجه إنتباه الدارسين والباحثين على بلورة عدد من النظريات التي تفسر العلاقة بين الأداء والجماعات والتنظيم وفيما يلي سنذكر بعض النظريات التي تفسر الأداء الوظيفي وتحلل مكوناته؛

1-نظرية الإدارة العلمية: يعتبر فريديريك تايلور من أبرز ممثلي هذه النظرية، والتي ركزت على وسائل رفع الإنتاج بتحديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل وهو على دراسته الوقت والحركة، وقد أوصيت بضرورة الإختيار العلمي للعاملين وتدريبهم على أنسب طريقة لأداء العمل، معتبرة العنصر البشري مورد من موارد المنظمة يمكن التحكم فيه من أجل رفع الإنتاجية¹.

نظرية التقسيم الإداري: من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها نظرية التقسيم الإداري، الإلتزام بخطوط السلطة الرسمية، والإلتزام بمبدأ وحدة الرئاسة، ومراعاة أن يكون نطاق الإشراف محددًا، ومن أبرز رواد هذه النظرية هنري فايول وتقوم أفكاره على تصنيف وظائف التنظيم الإداري إلى ست مجموعات: وظائف فنية تجارية، مالية، صيانة محاسبة، والوظائف الإدارية التي يمكن إجمالها في 05 عناصر أساسية هي: التخطيط، التنظيم، التنسيق، إصدار الأوامر والرقابة، وهي المهام الرئيسية للمدير².

نظرية البروقراطية: تنسب هذه النظرية إلى عالم الإجتماع الألماني ماكس فيبر، حيث تعد نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهم الدراسات التي أسهم بها تلك التنظيمات، وكانت دراسة تدور في نطاق إهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يطيع الأفراد الأوامر التي تصدر

¹ - طلعت إبراهيم لطفي: علم إجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص ص 96-97

² - النمر سعود محمد: السلوك الإداري، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض 1990 ص 98

إليهم ولماذا يقوم الأفراد العاملون بأداء الأعمال وفقا للتعليمات التي تتناسب إليهم في شكل أوامر متشددة وقام فيير بإيضاح الفرق بين القوة والمواصفات التي تمكن القائد من أن يدفع التابعين الذين يعملون معه إلى طاعته فيما يصدر عنه من تعليمات بغض النظر عن رغبتهم في مقاومتها¹.

هذا وأن النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاج بقدر إهتمامه بالنواحي السلوكية مع إهتمام الجانب الإنساني الذي أثبتت النظريات الحديثة أهميته بالنسبة لمفهوم الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي².

نظرية العلاقات الإنسانية: يعتبر التون ما يومن أبرز رواد مدرسة العلاقات الإنسانية حيث قام بإجراء تجاربه بالمصانع الأمريكية، حيث بدأ بدراسة العلاقات بين نوعية الإضافة وفعالية الأداء والتي أجريت في هاوثورن haw thorn بشركة wejtern electric فلاحظ أن الإبقاء على نفس الظروف لا يعني إنخفاض في مستوى الأداء وبالتالي زيادة الإنتاجية، وقد لاحظ التون مابو زيادة الدافعية في الأداء وبالتالي زيادة الإنتاجية عما كانت عليه من قبل، إضافة إلى زيادة الجو الديمقراطي والقيادة الديمقراطية التي تجسد القائد الذي تتوفر لديه المهارات الإنسانية بالدرجة الأولى، هذا إضافة لمشاركة العاملين في إتخاذ القرارات وإشباع الحاجات المعنوية، كل هذه المؤشرات كانت حوافز لدفع مستوى الأداء وتحقيق نتائج إيجابية أكثرها كان شائع في مرحلة الإدارة العلمية.

النظرية اليابانية في الإدارة: توصل وليم أوشي إلى مايسمى بنظرية z والتي تقوم على الإهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي، وأن العمل الجماعي وخلق روح الجماعة يساعد على تحقيق قدر أكبر من الفعالية في الأداء، وهي تقوم

¹ - محمود محمد فتحي: الإدارة العامة المقارنة، مطابع جامعة سعود، الرياض، 1985، ص ص 156، 157.

² - عامر سعيد يلين، خالد يوسف الخلق: الإنتاجية للقياسية، معايير الاداء وقياس الأداء الفعلي، دار المريخ، الرياض،

على 03 مبادئ أساسية وهي: الحدق والمهارة في التعامل والعمل، الألفية والمودة بما تعنيه من علاقات متينة وصدقات حميمية، وتعاون وإهتمام ودعم للآخرين.¹

2- أهمية الأداء الوظيفي:

متى تخرج أية عملية إلى الوجود وتنتج مخرجات وتنتج مخرجات سواء كانت منتجات أو خدمات، وتحقق الأهداف وهو الجزء الرسمي فيها. والتركيز على كل ما يتعلق به وكل ما يتعلق بالعامل نفسه ومنه يجرنا إلى تحسين هذا الأداء لتنميته وتطويره، وعليه تبرز أهمية الأداء الوظيفي كما يلي:

- الأداء الوظيفي هو الأساس، فلا إنتاج ولا تقديم خدمة دون أداء الأفراد لأعمالهم.
- الأداء الوظيفي يمد الأفراد بالمتابعة والإجتهاد للحصول على المهارة والخبرة أو الكفاءة المهنية.
- الأداء يسهم في عملية تطوير الذات والوصول إلى الإبداع.
- إستغلال القدرات وإمكانيات الفرد أحسن إستغلال بإستثمار الفرص السانحة له²
- كما أن موضوع الأداء الوظيفي مرتبط بكفاءة وفعالية المنظمات في تحقيق أهدافها والوصول إلى ماتصبو إليه. بالإضافة إلى ضرورة الإهتمام بتحسين مستوى الأداء للعاملين لأن نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى أداء أفرادها وكفائتها³

وهناك أهمية بالنسبة للعاملين:

¹ - خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم: نظرية المنظمة، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ص ص 109.107.

² - فيصل عبد الرؤوف الدحلة: تكنولوجيا الأداء البشري، دار المكتبة الوطنية، دط، عمان، 2001، ص ص 99.98

³ -العربي عطية: أثر إستخدام تكنولوجيا المعامات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، محلبة الباحث، دورية علمية محكمة، سنوية 10 جامعة قاصدي مرياح- ورقة 2012 ص 322.

- يعد الأداء مقياس لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك أداء أعمال مختلفة نسبيا في المستقبل فالأداء هو أحد العوامل الأساسية التي تبنى عليه الكثير من القرارات الإدارية، مثل النقل والترقية والتكوين والانتداب لمناصب عليا.
- يجب على كل عامل الإهتمام بأدائه نظراً للإرتباط ذلك بما يتقاضاه من أجور ومرتببات لقاء هذا الأداء.
- يرتبط أداء العامل بإحدى الحاجات الأساسية له وهي الحاجة إلى الإستقرار في عمله وإثبات ذاته.

• أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة:

- يحتل الأداء أهمية كبيرة في كل منظمة تسعى لتحقيق النجاح والتقدم بإعتباره والنتائج النهائي لمحطة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنمة فالمنظمة تكون أطول بقاء وأكثر إستقرار حين يكون أداء العاملين فيها متميزاً.
- كما ترجع أهميته بالنسبة للمنظمة إلى إرتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة إذ أن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول إلى مرحلة أكثر إنما تعتمد على مستوى الأداء بها.
- لا تتوقف أهمية الأداء على مستوى المنظمة بل تتعدى أهميته إلى نجاح خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية في الدولة أيضاً¹.

وعليه نرى أن الأداء يمكن الفرد من تحقيق أهداف مرتبطة به والتي قد تكون أهداف إقتصادية أو إجتماعية أو تساعده في حياته العملية كما أنه يعتبر إنعكاس القدرة المنظمة ودرجة فاعليتها ويعتبر أحد العوامل المهمة التي تستخدم في تقسيم المنظمة.

¹ - بوقطف محمود: التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 63.

3- محددات الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، نظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة درجة تأثير كل منها على الأداء، وإختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها.

فيسرى البعض أن الأداء يتأثر بالموظف، فالموظف زما يمتلكه من معرفة ومهارة ورغبة وإهتمام وواجبات وما تفرضه من تحديات في تحديد مستوى الأداء، والوظيفة بما يتطلبه من مهام وواجبات وما تفرضه من تحديات، وما تقدمه من فرص للنمو الوظيفي تعد أيضاً محدداً رئيسياً في تحديد مستوى الأداء، والموقف بما يتضمنه من بيئة تنظيمية وما توفره من موارد مادية، وهيكل تنظيمي مرن أو جامد، وأساليب الوقاية، أنماط القيادة يعد محدداً رئيسياً في تحديد مستوى الأداء.

ويمكن القول أن محددات الأداء تستند إلى ثلاث متغيرات هي:

الجهد المبذول في العمل: الذي يمثل درجة الحماس الذي ينتاب العامل لأداء عمله وبقدر ما يزيد العمل من جة بقدر ما يغير ويعكس هذا درجة دوافعيته للعمل.

القدرات والخصائص الفردية: هذا العنصر يمثل قدرات الفرد الشخصية التي إكتسبها عبر مراحل عمله، وكذا الخبرات السابقة التي تحدد فاعليته على عنصر الجهد المبذول، حيث أن للعامل الذي يشعر بقدرته على العمل ويخص بخبراته يجعله يبذل جهداً أكبر يدفعه إلى الأداء المستمر.

إدراك العامل لدوره الوظيفي: وهو أن يكون العامل على الإطلاع وعلم كل ما يجري من حوله وفي عمله، بمعنى أن تتجسد فمخيلته مجموعة من التصورات والإنطباعات

والسلوك والأنشطة التي يتكون فيها عمله، إلى جانب الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة¹.

إن القدرة والدوافع المتوافرات لدى العامل هما المتغيرات الرئيسيات في محددات الأداء فأحياناً يمتلك العامل أفضل القدرات والمهارات، ولكنها ستكون بلا جدوى دون الدافعية للعمل والعكس صحيح، فقد يتوافر لدى العامل الدافع القوي للعمل، ولكن دون قدرته على العمل سينعدم توافر العلاقة بين الدافع والقدرة والأداء².

ونظراً لصعوبة إتفاق علماء الإدارة والباحثين والمنظرين في مجالها على محددات معينة تحكم الأداء لذا فإنهم يحذرون من تعميم النتائج التي تصل إليها هذه الدراسات، وأن تحديد العوامل التي تحكم الأداء ليس أمراً سهلاً نظراً للأسباب التالية:

- إن محددات أداء فئة معينة ليست هي محددات أداء فئة أخرى.
- إن محددات أداء الأفراد العاملين في منظمة معينة ليست بالضرورة هي نفسها محددات أداء الأفراد العاملين في منظمة أخرى.
- إن العوامل البيئية الخارجية لها أثر سلبي أو إيجابي في تحديد محددات الأداء³.

أنواع الأداء الوظيفي:

يعد التعرف على مفهوم الأداء والتطرق إلى محدداته يمكننا الانتقال إلى عرض أنواع الأداء هذا الأخير الي يمكن تصنيفه وتقسيمه كغيره من الظواهر التنظيمية.

ويمكن تقييم أنواع الأداء بغرض إختيار معايير التقسيم لذلك:

¹ - أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العامل، دار النهضة العربية، د.ط، بيروت، 1983، ص ص 66.67.

² - عامر سعيد ياسين، خالد يوسف الخلق: مرجع سابق، ص 63.

³ - الحربي خديجة أحمد عبد المؤمن : التطوير التنظيمي وأثره على كفاءة الأداء في المنظمة، دراسة تطبيقية على مدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، 2003، ص 56.

فإن نوع الأداء يكون حسب معيار التقسيم، ومن ثم يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب معيار المصدر، إضافة إلى معيار الشمولية.

1- حسب معيار المصدر: وفقاً لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

أ- الأداء الداخلي: ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي أنه ينج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساساً مما يلي:

- الأداء البشري: وهو أداء أفراد المؤسسة على إستعمال إستثمارها بشكل فعال.
- الأداء المالي: ويمكن في فعالية تهيئة وإستخدام الوسائل المالية المتاحة.

ب- الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذه النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كإرتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعس على الأداء سواء بالإيجاب أو السلب وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها¹.

2- حسب معيار الشمولية: وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما:

أ- الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دن مساهمة باقي العناصر.

¹ عادل عشي: الأداء المالي للمؤسسة، قياس وتقييم، رسالة ماجستير، معهد الإقتصاد، جامعة بسكرة، 2002، ص ص 06.05.

في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالإستمرارية والشمولية، الربح والنمو.

كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

ب-الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفية الأفراد أداء وظيفة التموين، أداء وظيفية الإنتاج، أداء وظيفية التسويق¹.

عناصر الأداء الوظيفي:

يتضمن الأداء الوظيفي مجموعة من العناصر أهمها²

- **المعرفة بمتطلبات العمل:** وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلقية والمهنية العامة عن طريق الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- **نوعية العمل:** وتشمل المهام والمسؤوليات والأدوار والمهارات والخبرات التي تتطلبها الوظيفة وما تتصف به من متطلبات وتحديات كما تشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الإنجاز والتحرر من الأخطاء.
- **كمية العمل المنجز:** أي مقدرا العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار ساعة هذا الإنجاز³.

¹ - عمر محمد تومي الشبيلي: علم النفس الإداري، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1988، ص 56.

² - محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشنطي: أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، ص 50.

³ - عبد الله عبد الرحمان النميان: الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003، ص 39.

- **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والثقافي في العمل ودرجة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله¹.
- **الموظف وكفاءاته:** وهي ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات وإهتمامات وقيم وإتجاهات ودوافه، أما كفاءاته فتعني مالدى الموظف من معلومات ومهارات وإتجاهات وقيم والتي تمثل الخصائص الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف، بالإضافة إلى التقاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤوليات وإنجاز الأعمال في موعدها ومدى الحاجة في الإشراف والتوجيه.
- **البيئة التنظيمية ومركباتها:** تتكون من عوامل داخلية وأخرى خارجية، العوامل الداخلية وهي التي تؤثر في الأداء وتتضمن التنظيم وهيكله وأهدافه ومورده الإستراتيجي والإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم التي تؤثر في الأداء الفعال وهي العوامل الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية، الحضارية، السياسية والقانونية².

¹ - صمبة زهراء: ظروف الشغل والأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، المنظمات والمناجمنت، جامعة أدرار، 2015-2016، ص ص 145، 146.

² - درة عبد الباري إبراهيم: تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2003، ص 96.

أبعاد الأداء الوظيفي:

إن مفهوم الأداء يتضمن أبعاداً حيث يركز على الجانب الإقتصادي في الأداء بينما يعتمد البعض الآخر إلى الأخذ في الحسبان التنظيمي والإجتماعي وهذا من منطلق أن الأداء مفهوم شامل إذ تتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

- **البعد التنظيمي للأداء:** ويقصد بالأداء التنظيمي الطرق والكيفيات التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها، ومن ثم يكون لدى مسيري المؤسسة معايير يتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمي وأثرها على الأداء، مع الإشارة إلى أن هذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكل التنظيمية وإلى النتائج المتوقعة ذات الطبيعة الإجتماعية والإقتصادية.

- **البعد الإجتماعي للأداء:** يشير البعد الإجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المؤسسة على إختلاف مستوياتهم لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشراً على وفاء الأفراد لمؤسساتهم لأن الأداء الكلي للمؤسسة يتأثر سلباً إذا ما إقتصرت المؤسسة على تحقيق الجانب الإقتصادي وأهملت الجانب الإجتماعي لمواردها البشرية، ففي أدبيات التسيير إن جودة التسيير في المؤسسة يرتبط بمدى تلازم الفعالية الإقتصادية مع الفعالية الإجتماعية.

وحين لخص الشيخ مفهوم الأداء قال: إنه عمل الأشياء الصحيحة بطريقة صحيحة، أي الجمع بين الفعالية والكفاءة في التسيير والإنتاج وأنه لا يتضمن البعد الإقتصادي فقد بل يتعداه إلى البعد الإجتماعي والتنظيمي¹.

¹ - الشيخ الداوي: تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة جامعة الجزائر، العدد 04، الجزائر، 2010، ص 226، 2019.

وعلى صعيد آخر يشير محمد أنور سلطان إلى أنه يمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء وهي:

- **الجهد المبذول:** فتفي مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كمية بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كمية بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقياس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والإبتكار في الأداء.
- **كمية الجهد المبذول:** تعبر عن مقدر الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كمية في خلال فترة معينة معبرة في البعد الكمي للطاقة المبذولة.
- **نمط الأداء:** يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج منه الحركات أو الأنشطة إذا ان العمل جسما نيابا لدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معين أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء أو دراسة¹.

¹ - بوعطيط جلال الدين: الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على العمل المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة، رسالة ماجستير، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، 2008، 2009، ص 78.

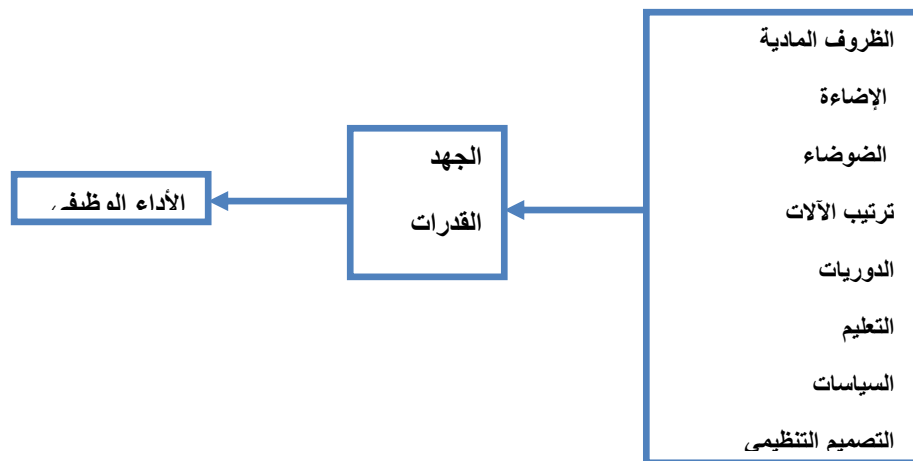
العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

يمكن إجمال العوامل المؤثرة على الأداء بعاملين رئيسيين هما:

- **عوامل فنية:** وتشمل التقدم التكنولوجي، الهيكل التنظيمي للعمل، المواد وطرق وأساليب العمل.
- **عوامل إنسانية:** وتشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتحدد بالآتي المعرفة الخبرة التعليم، بالإضافة إلى التدريب والمهارة والقدرة الشخصية، كما تشمل الرغبة في العمل وهناك عوامل أخرى نجملها فيما يلي: خصائص العمل، الرقابة الفعالة، نظام الأجر والحوافز، الخصائص الديمغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المركز الوظيفي...) طريقة التوظيف¹.

كما أن هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أداءه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تأخذ كأعذار، إلا أنها حقيقة وموجودة بالفعل والشكل التالي يوضح العوامل البيئية التي تؤثر على الأداء الوظيفي.

الشكل رقم (01): يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر في الأداء²



¹ - العربي عطية: مرجع سابق، ص 322.

² - عكاشة أسعد محمد أحمد: أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على شركة الإتصالات في فلسطين، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعية الإسلامية، غزة، 2008، ص 36.

طرق تحسين الأداء الوظيفي:

يوجد العديد من الوسائل والأساليب التي تساعد في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين نذكر منها¹.

- تنمية القوى البشرية بالتدريب.
- خلق الدوافع والحوافز لدى العاملين.
- توظيف طريق الإدارة بالأهداف.
- المشاركة والعمل الجماعي.
- تصميم العمل (الوظيفة).
- استخدام أساليب عمل محسنة.

ثانيا: تقييم نظريات الأداء الوظيفي.

1- عملية تقييم الأداء الوظيفي:

مما لا شك فيه أن عملية تقييم الأشخاص قديمة، كما أنها عملية مستمرة نمارسها في حياتنا اليومية في مواقف عديدة، فنحكم على شخص ما أنه ذكي وآخر ناص الذكاء، وشخص إجتماعي وآخر إنطوائي وغيرها من عمليات التقييم تبلورت عليه التقييم في المنظمات ومؤسسات الأعمال وأصبحت مع مرور الوقت وظيفة متخصصة لها قواعد يقوم بها أفراد مدربون على أدائها، وتستعمل فيها مقاييس رسمية توضح على أساس عملي وموضوعي².

¹ - شامي صليحة: المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، قسم تسيير النظام جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، ص 74.

² - محمد سعيد أنور سلطان: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2003، ص 294.

ولما كان الأفراد بطبيعتهم الفطرية يطمحون دوماً إلى الرقي والتطور في مناصبهم وحياتهم اليومية كأن لابد من تقييم أعمالهم "وقد ظهرت عملية تقييم الأداء الأول مرة في الجيش الأمريكي خلال الحرب العالمية الأولى، ولم تخ به المنظمات، وخاصة المنظمات الصناعية، إلا في أواخر العشرينات وأوائل الثلاثينات كما أنه لم يتبلور كوظيفة منظمة ومتخصصة إلا منذ عهد قريب، وأصبح يستعمل بصورة عملية مبنية على الدراسة والتحليل¹.

تعتبر عملية تقييم الأداء جزءاً من إدارة الموارد البشرية وتعرف بأنها عملية تقدير كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى نوعية أداءه.

كما أنها وظيفة منظمة زمسترة وضرورية لتسيير الموارد البشرية وترتبط بإستراتيجية العمل وأسلوب المنظمة، كما أنها تعدد عملية تقييم الأداء، إستعداد والتزام المدراء بتحسين الأداء سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى فرق ومجموعات العمل.

وبهذا نجد أن عملية تقييم الأداء عملية إدارية مستمرة يقوم بها شخص أو مجموعة من الأشخاص (مؤهلين للقيام بهذه العملية) وذلك للوصول إلى مدى كفاءة العاملين في أداء أعمالهم أو وظائفهم خلال فترة من الزمن².

2- أهمية تقييم الأداء :

لقد حظي موضوع تقييم الأداء العاملين أهمية واسعة في إطار الفاعلية الإدارية بصورة عامة، إذن التقييم من شأنه أن يخلق الأجواء الإدارية القادرة على متابعة الأنشطة

¹ - حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر الجامعة، قالمه، 2004، ص 123.

² - حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 362.

الجارية في المنظمة والتحقيق من مدى إلتزام الأفراد العاملين بإنجاز مسؤوليتهم وواجباتهم وفق معطيات العمل البناء وتتجلى الأهمية الي ينطوي عليها تقييم الأداء في ما يلي¹:

- رفع حماس ودرجة الإنشاد إلى المنظمة.
- زيادة شعور الموظف بالمسؤولية وما يترتب عليها من صدور قرارات بشأن مستقبله في المنظم.
- إختيار العمال المناسب للموظف من خلال عملية التقييم والوقوف عن نتائجها.
- تحديد الموظفين الذي يستحقون المكافأة والترقية وزيادة الأجر.
- الوقوف على قدرات المشرفين من خلال التقارير التي يرفعونها للإدارة العليا.
- تضع الأسس لتخطيط القوى العامة والتنبؤ بحاجات المنظمة للأعداد المطلوب إستقطابها.
- تعيين مدى تناسب مهام الوظيفة الحالية للموظف ومدى إمكان نقله إلى وظيفة أخرى، أو الإستغناء عنه إذا كانت إنتاجيته متدنية.
- إلتزام المديرين ورؤساء المراكز الإنتاجية بربط الخطط الإنتاجية بالإنتاج وبنائج تقييم الموظفين.
- الوقوف على الأعمال ذات السمة الخاصة التي تنوي المنظمة تكليف الموظف بها في حالة نشوء حاجة إلى ذلك².
- تعتبر عملية تقييم الأداء وسيلة لصحة التعيين بحيث يوضح الموظف في المكان المناسب لقدراته ومؤهلاته وخبراته.
- عملية تقييم الأداء تساعد في الكشف عن أفضل الطرق الحوافز التشجيعية للموظفين بحيث يحدد بموجبها نوع الحوافز الفاعلة.

¹ - خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخريضة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسير للنشر والتوزيع، عمان، 2007-2009، ص 152.

² - مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر، عمان، الأردن، 2016، ص 128.

- عملية تقييم الأداء تساعد على تحديد مالب التأهيل اللازمة للموظفين الجدد لإختيار الأكثر كفاءة لشغل الوظائف الشاغرة الجديدة.
- تساهم عملية تقييم الأداء في تغيير وتعديل سلوك الموظفين بما يتناسب وطبيعة وظائفهم وأيضاً مصلحة المواطن إذا كان العمل مباشر مع الجمهور.
- عملية تقييم الأداء ترسم صورة أمام الرئيس في تحديد نوع البرامج التدريبية الضرورية والتي يمكن من خلالها أن تسد الخلل والنقص في قدرات الكوادر المتوفرة¹.

3- أغراض تقييم الأداء الوظيفي:

تسعى المنظمات من وراء استخدام إدارة الأداء لتحقيق ثلاثة أنواع من الأغراض إستراتيجية وإدارية وسنتناولها بشيء من الشرح فيما يلي²:

- أغراض إستراتيجية: يتمثل الغرض الرئيسي لإستخدام إدارة الأداء في تحقيق الرابط بين أنشطة العاملين والأهداف أو الغايات التنظيمية، ويستند التنفيذ الفعال الإستراتيجيات إلى تحديد النتائج المرغوبة، وأنماط السلوك ونوعيات السمات الضرورية أو المطلوبة للتنفيذ، ثم تطوير أنظمة القياس وإسترجاع المعلومات والتي سوف من إستخدام العاملين لقدراتهم وتطوير أنماطهم السلوكية للوصول للنتائج المحددة.

ولتحقيق هذا الغرض الإستراتيجي فإن النظام يجب أن يتسم بالمرونة، لأنه عندما تتغير الأهداف والإستراتيجيات فإن النتائج وأنماط السلوك والقدرات المطلوبة تتغير بالضرورة ولسوء الحظ فإن غالبية أنظمة إدارة الأداء لا تتحقق هذا الغرض الإستراتيجي،

¹ - طاهر محمد لكلاية، مرجع سابق، ص 186.

² - جمال الدين المرسي: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية الإبراهيمية، 2006، ص ص 108.407.

ففي دراسة حديثة تبين أن 13% فقط من المنظمات موضوع الدراسة تستخدم أنظمة الأداء لتعريف العاملين بأهداف المنظمة.

- أغراض إدارية: تعتبر المنظمات على معلومات إدارة الأداء، خاصة تقييم الأداء في إتخاذ العديد من القرارات الإدارية أبرزها، إدارة المرتبات والأجور التريقات، التسريح المؤقت من العمل، الإستهغاءات من العاملين، تقدير الأداء الفردي.

وعلى الرغم من أهمية هذه القرارات، فإن العديد من المديرين، والذين يعتبرون المصدر الرئيسي لهذه المعلومات، يرون عملية تقييم الأداء باعتبارها شرط لا بد منه للقيام بمتطلباتهم الوظيفية حيث يشعرون بعدم الراحة عند تقييم الآخرين، وعرض نتائج هذا التقييم على العاملين، ومن ثم فإنهم قد يميلون إلى المغالات في التقييم أو إعطاء تقديرات متساوية مما يفقد نظام التقييم موضوعية وبالتالي أهمية.

4- محاور تقييم الأداء الوظيفي:

وهو مجموعة المحاور التي يتم إجراء التقييم على أساسها، ومنه المحاور هي¹:

أ- محور معادلات الأداء: حيث يتم تقييم العاملين بالإسناد إلى مدى قدرتهم على الأعمال المحددة لهم، ويأخذ على هذا المحور: أنه غير قادر على توفير حكم مستقبلي على صلاحية العاملين، كما أن يخضع جميع الأعمال داخل المؤسسة لمعدلات أداء واحدة.

مما يضفي على العاملين جواً من الملل واللامبالاة والكسل والجمود، وأنه يتجاهل بعض العوامل عند تقييم الأداء، مل نوع سلطة الرئيس المباشر للعمل، وطريقة تعامله مع الموظفين.

¹ - فاروق عبد...، محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة لمؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2005، ص ص 269-270.

ب-محور الصفات الشخصية: حيث الإهتمام بدراسة بعض الصفات المحدد في العاملين الذين نسعى لتقييمهم، وقد تكون الصفات متصلة مباشرة بخصية الفرد وخصائصه كالتعاون أو الإلتزام أو المبادرة أو الإلتفاء أو الصدق، وقد تون ات صلة بالعمل كقدرته على النتاج، أو دقته في الأداء، أو حرصه على مصلحة المؤسسة، أو قدرته على تحسين وسائل العمل وأساليبه، ومما يؤخذ على هذا المحور: صعوبة تقديم حصر كامل للصفات التي يفترض توافرها في الموظفين وإختلاف الأهمية النسبية بين هذه الصفات بعضها البعض من حيث علاقتها بالعمل، إضافة إلى صعوبة قياس معظم الصفات، وخاصة الصفات القيمة، ومن ثم تصبح عملية التقييم ذاتية.

ج-محور الهادفية: حيث يتم التركيز على أسلوب الإدارة بالأهداف، حيث تسعى المؤسسة إلى تحديد الأهداف الخاصة بكل موظف، بناء على مشاركة معه ومع رئيسه، على أن تتم المساءلة على أساس مدى تحقيقه لهذه الأهداف، وكذلك صعوبة قياس عمليات الإنجاز الخاصة بها، وربما يرجع ذلك إلى صعوبة تحويل هذه الأهداف إلى معايير كمية محددة.

د-محور الفاعلية العامة: حيث يتعدد التفاصيل الدقيقة، لىتم التركيز على مستوى الفعالية العامة لدى العاملين، باعتبار الفعالية تمثل الغاية العليا التي تتشدها إدارة المؤسسة.

ويؤخذ على هذا المحور: عدم صلاحيته في الحكم على بعض المسائل الفرعية التي يبدو فيها الحكم التفصيلي ضروريا، وبالرغم من هذا المحور يتلاني النقص الرئيسي في المحاور السابقة، وذلك بتركيزه على التقديرات العامة، وعدم حرصه على تقديم تقديرات تفصيلية ونهائية.

5- طرق تقييم الأداء :

قبل الولوج في علم طرق التقييم كان من الواجب الإطلاع على معايير قياس الأداء والتي تبرز المستوى المقبول للأداء ولعلها تعود إلى الأهداف المحددة في الخطة ويمكن تصنيفها إلى:

- **نواتج الأداء :** وتشمل كمية وجودة ناج الأداء، رغم ما فيه من صعوبة الموضوعية.
- **سلوك الأداء :** ويقصد به السلوك الذي يؤدي إلى تحقيق الناتج.
- **تحليل وتوصيف العمل :** تحليل مكونات الأداء من خلال معرفة الأنشطة والمهام التي يحتويها العمل، الخصائص والمواصفات المطلوبة من القوائم بالعمل¹.

كما يمكن تقسيم طرق تقييم الأداء إلى طرق تقليدية وأخرى حديثة.

- أ- **الطرق التقليدية :** ومنها: طريقة الميزان والدرجات أو قائمة التقدير، طريقة الترتيب العام، طريقة المقارنة المزدوجة، طريقة القوائم، طريقة التوزيع الإجمالي.
- ب- **الطرق الحديثة :** ومنها: طريقة الاختيار الإجمالي، طريقة الأحداث الخارجة، طريقة التقدير المكتوب، طريقة الإدارة بالأهداف، طريقة التقييم بمقدار 360 درجة².

ومن خصائص طرق قياس كفاءة التقليدية.

- إعتقاد تلك الطرق على سلطة المشرف فهي تسلطية ولا تأخذ العوامل النفسية والاجتماعية المحيطة بالفرد والتي تؤثر على كفاءتهم.
- تغلب صفة العقابية تمثل تهديداً مباشراً لأمن الفرد وقد يترتب عليها الإضرار بمركزه في العمل.

¹ - حمداوي وسيلة: مرجع سابق، ص 205.

² - نور الدين حاروشي: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011، ص ص 90-91.

- لم تكن موضع إهتمام جاد من الإدارة نتيجة العيوب والصعاب التي تحيط بها، فهي شكلية ولا يمكن الإعتماد عليها في إتخاذ القرارات المتعلقة بالأفراد.
 - التعقيب بسبب القوائم الطويلة من الصفات والخصائص¹.
- وبعد كل تلك الإنتقادات التي بدأت في الزوال وإتجهت نحو الإهتمام بالفرد، كان التوجه نحو الإتجاهات الحديثة في قياس كفاءة الأداء نذكر منها:
- إستخدام عدد أقرب من الصفات مع توسيع وتعميق المعاني المستخدمة.
 - إستدام وسائل بسيطة وسهلة في رصد التقديرات الجزئية لصفات الشخص المختلفة.
 - عدم إحتساب قيمة إجمالية لكفاءة العامل والإكتفاء بالتقديرات الجزئية لصفات الشخص المختلفة. إزدياد التعاون والتفاعل بين المستويات الإدارية المختلفة في عملية التقييم، أي عدم إقتصادها على المشرف مباشرة².

6-مراحل عملية تقييم الأداء :

إن عملية تقييم الأداء عملية صعبة ومعقدة تتطلب من القائمين إستعمال أسس منطقية وبتتبع خطوات متسلسلة بغية الوصول إلى الأهداف التي تنشئها المؤسسة، وفيها يلي الخطوات التي يراعي إتباعها عند تقييم الأداء³.

- **وضع توقعات الأداء:** هي الخطوة الأولى في عملية التقييم، وعندما يتم وضع سياسة لذلك، بالتعاون مع الطرفين، المؤسسة والعاملون، حيث يتم تعيين الأفراد المعنيين بالتقييم وكذا القائمتن به، وأيضا الإتفاق حول وصف المهام المطلوبة والنتائج التي ينبغي تحقيقها مع تحديد الفترات التي يتم فيها تقييم الأداء.

¹ - علي السلمي: إدارة الموارد البشرية، د ط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مكتبة الإدارة الجديدة، القاهرة، د.س، ص 281.

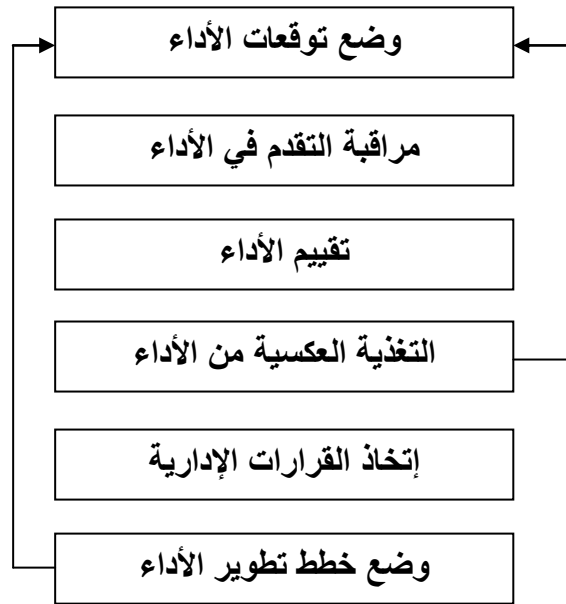
² - المرجع نفسه، ص 282.

³ - خالد هيثم الهيتي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 204.

- مرحلة مراقبة التقدم في الأداء: تأتي هذه المرحلة ضمن إطار التعرف على الكيفية التي يعمل بها الفرد، كما أن المراقبة تقتضي إختيار الشخص الذي يتولى إعداد تقرير التقييم، النتائج تؤثر على الفرد والمؤسسة في نفس الوقت.
 - تقييم الأداء: عندما يقسم أداء جميع العاملين والتعرف على مستوياته، مما يفيد في إتخاذ القرارات.
 - التغذية العكسية: ينبغي على إدارة المؤسسة دراسة وتحليل نتائج التقييم وإتخاذ الإجراءات المناسبة في تطوير كفاءة العاملين فيحتاج كل فرد عامل إلى معرفة أدائه ومدى وصوله إلى المعايير المطلوب بلوغها، وهذا طبقا لما تحدده الإدارة، والتغذية العكسية ضرورية للتقدم في المستقبل.
 - إتخاذ القرارات الإدارية بعد الإنتهاء من التقييم: هي كثيرة ومتنوعة تتعلق بالترقية التعيين، الفصل وجميع المتطلبات الإدارية.
 - وضع خطط تطوير الأداء: تمثل آخر مرحلة، حيث يتم وضع الخطط التطويرية التي يمكن أن تنعكس وبشكل إيجابي على التقييم، من خلال التعرف على جميع مهارات وقدرات، وكذا قيم العاملين.
- عالية وبالمقابل تقضي الأمر بمعاقبة أولئك الذين تحصلوا على تقديرات منخفضة، كأن تحرمهم من حقهم في الترقية أو العلاقات الدورية، والشكل التالي يوضح مراحل تقييم الأداء كما يلي¹:

¹ - خالد هيثم الهيثي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 204.

الشكل رقم (02): يوضح مراحل تقييم الأداء



المصدر: خالد هيثم: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، ص 206.

7- فوائد تقييم الأداء الوظيفي:

تتصدر أهم فوائد تقييم الأداء فيما يلي:

- رفع الروح المعنوية: ترتفع الروح المعنوية للعاملين عندما يشعرون أن جهودهم وطاقاتهم في إنجاز العمل موضع تقدير وإهتمام الإدارة.
- إشعار العاملين بمسئولياتهم: عندما يشعرون العاملون أن نشاطهم وأدائهم في العمل مواضع تقييم من قبل الرؤساء، وأن نتائج هذا التقييم سترتب عليها إتخاذ قرارات مهمة، فإنهم يشعرون بمسئولياتهم تجاه العمل ويبدلون ما في وسعهم لإنجاز العمل بأعلى قدر ممكن من الكفاءة.

- وسيلة لضمان عدالة المعاملة: تضمن الإدارة أن ينال كل فرد ما يستحقه من ترقية أو علاوة أو مكافأة على أساس جهده في العمل من خلال إستخدام أسلوب موضوعي لتقييم الأداء¹.

¹ -زويلن، مهدي حسن: إدارة الأفراد من منظور كمي والعلاقات الإنسانية، دار مجدلاوي، للنشر والتوزيع، عمان، 1994، ص 289.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم تناول الأداء الوظيفي والذي يعد مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بها فرد من داخل المنظمة من أجل تحقيق الأهداف الخاصة به وأخرى خاصة بالمنظمة، مع التطرق إلى مخلف جوانبه، محدداته، عناصره ونظرياته ومعايير وأنواعه من جهد الفرد ومتطلبات الوظيفة كما ألقينا الضوء بشيء من التفصيل إلى عملية تقييم الأداء والتي يوصى القيام بإجراءاتها للمختصين نوا الخبرة في هذا المجال لما لها من الأثر على الفرد العامل وإنعكاسها على مستوى أدائه لتكن عملية تقييم الأداء ضرورة لا بد منها لقياس كفاءة والحكم على الفرد ومحاولة تحسين أدائه وتحفيزه للوصول إلى المستويات العالية منه.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية للموضوع

تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني للجانب النظري لأنه يمثل المجال الذي يتم فيه اختيار الفرضيات الدراسة من خلال النزول الي الميدان وكشف الحقائق والبيانات وتحليلها، والتي من خلالها يتم التأكد من مدى صدق أو نفي الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة، وعليه تناولنا في هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة الميدانية وقد تضمن مجالات الدراسة بالإضافة الي تحديد منهج الدراسة والأدوات التي سيتم استخدامها في جمع البيانات والمتمثلة في الملاحظة والاستبيان من اجل تحقق فرضيات الدراسة.

تحديد المجال الزمني والمكاني للدراسة:

يتمثل مجال الدراسة غالبا المجال الجغرافي والذي يدل على المكان الذي أجريت فيه الدراسة اضافة الي المجال الزمني والذي يعبر عن المدة التي استغرقتها في الدراسة الميدانية وأخيرا المجال البشري وهو المجتمع البحث الذي استهدفته الدراسة يعتبر أحد أهم الأسس التي يقوم عليها البحث الاجتماعي.

المجال الزمني: تمت الدراسة في الفترة الممتدة ما بين (25 جويلية إلى 15 أوت) حيث تم توزيع الاستمارات الكترونيا على أساتذة التعليم المتوسط نظرا لجائحة كورونا تم توزيعهم الكترونيا.

العينة والمنهج المستخدم

عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

وهي العينة التي تمت عليها الدراسة وتم جمع البيانات الميدانية منها وذلك من اجل معرفة الصحة النفسية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط وهي تتمثل في مجموعة من الأساتذة التعليم المتوسط، اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة في اختيارها، حيث اخترنا منه 15 أستاذا .

منهج الدراسة: يعتبر المنهج العلمي الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعليمات أو نتائج بطريقة علمية ودقيقة، وكذلك مجموعة القواعد العامة التي توجه البحث للوصول إلى الحقيقة العلمية¹.

والمنهج هو الطريقة التي تساعد في البحث ولا يستطيع الباحث العلمي للاستغناء عنه وبدون المنهج يكون البحث مجرد تجميع للمعلومات لا علاقة له بالواقع العلمي ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث وتبعاً

¹ - حميدة عميراي، المراحل والضوابط المنهجية لإعداد البحث، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة منتوري قسنطينة

لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكانياتهم وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي.

- أدوات جمع البيانات:

الملاحظة: تعد الملاحظة إحدى الوسائل جمع المعلومات المتعلقة بسلوكيات الفرد الفعلية وموافقة اتجاهاته ومشاعره، وتعطي الملاحظة معلومات لا يمكن الحصول عليها أحيانا باستخدام الطرق الأخرى لجمع المعلومات.¹

استخدمنا الملاحظة كأول أسلوب للبحث، يهدف التأكد من صحة الفرضيات المنطلق منها. وتشخيصنا المباشر للأوضاع العامة داخل المؤسسة، لذا قمنا بملاحظة الظروف التي يعمل بها.

لقد اعتمدت في بحثي على الاستمارة بحيث تعتبر الاستمارة أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، لما لها أهمية كبيرة في حجم البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات في البحوث التربوية والاجتماعية والنفسية، تعرف الاستمارة بأنها " نموذجي ضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد".²

ولقد اعتمدت في الإستمارة على سلم ليكرت الثلاثي حيث احتوت 32 سؤال تم تقسيمهم على 5 محاور.

- **المحور الأول:** محور البيانات الشخصية ويضم الجنس والسن والحالة العائلية والمستوى التعليمي والاقدمية.

- **المحور الثاني:** ويضم 9 أسئلة حول محتوى الصحة النفسية لأساتذة التعليم المتوسط.

¹ نفس المرجع السابق ، ص 97.

² - زرواتي رشيد، تدريبات منهجية البحث في العلوم الإجتماعية، ديوان المطبوعا الجامعية، قسنطينة، ط3، 2008،

- المحور الثالث: ويضم 8 أسئلة حول الصحة النفسية وتحقيق الواجبات الوظيفية.
 - المحور الرابع: ويضم 8 أسئلة حول الصحة النفسية ومتطلبات الوظيفة.
 - المحور الخامس: يضم 7 أسئلة حول الصحة النفسية وإدراك الوظيفة.
- أساليب تحليل البيانات:

بعد القيام بعملية جمع البيانات والمعطيات المتعلقة بالبحث بواسطة الأدوات المذكورة سابقاً، ومن أجل ترجمتها إلى قضايا لها مدلولاتها المعرفية والعلمية، اعتمد الباحث في عملية عرض وتحليل البيانات المتحصل عليها على الأسلوبين الكمي والكيفي.

01-الأسلوب الكمي:

ويتمثل في تحليل البيانات التي تم جمعها بالإعتماد على طرق إحصائية يتم من خلالها وصف المتغيرات، حيث اعتمدت في دراسة الأسلوب الكمي على برنامج الحزم الإحصائية لعلم الاجتماع spss الإصدار 24 للدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية

02-الأسلوب الكيفي:

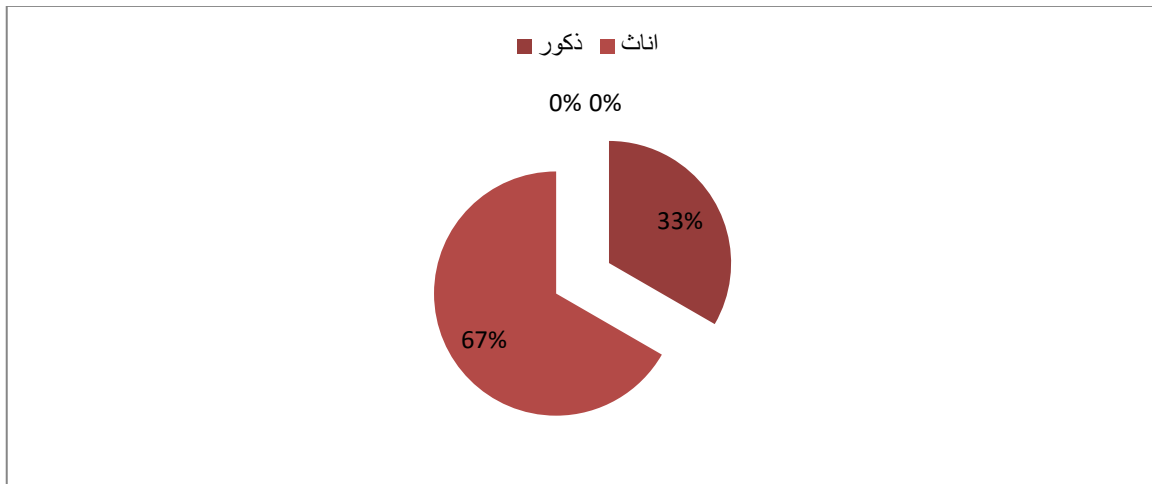
يتمثل في ترجمة الأرقام والنسب المتوصل إليها إلى معلومات ومدلولات تكيفية، وكذلك تحليل النتائج المتوصل إليها.

1- عرض وتحليل البيانات الشخصية:

تعتبر البيانات الشخصية ذات أهمية بالغة في تحديد خلفيات وأبعاد إجابات أفراد العينة، وقد اخترنا بيانات شخصية نراها ذات أهمية وصلة بموضوع البحث وهي الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، والاقدمية.

جدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	05	%33
أنثى	10	%67
المجموع	15	%100



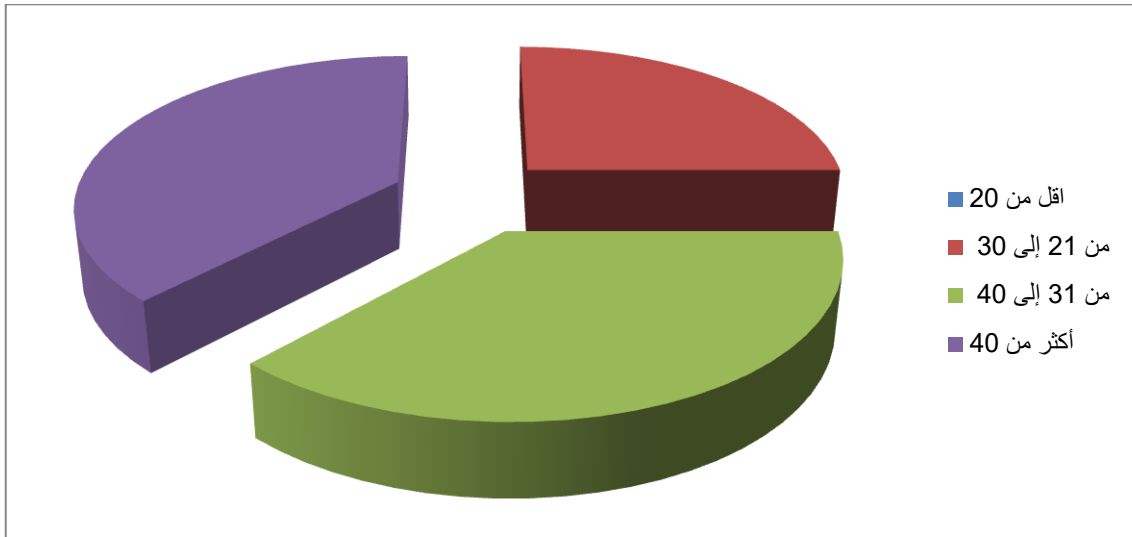
الشكل رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه، أن معظم أفراد العينة المبحوثة من فئة الإناث، حيث يمثلون نسبة 67% من إجمالي أفراد العينة، يرجع ذلك إلى طبيعة العمل الذي يتطلب إشرافاً وحضوراً مستمراً ويفضلن هاته الخدمة نظراً لطبيعة المجتمع، أين لا يستهوي

العنصر الرجال، وإلى تفضيلهن للعمل في ميادين أخرى كالشرطة، والتمريض من جهة أخرى. ولكن رغم هذا فإن هناك نسبة 33% تمثل ذكور.

جدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
00%	00	اقل من 20
25%	04	من 21 إلى 30
37%	06	من 31 إلى 40
38%	05	أكثر من 40
100%	15	المجموع



الشكل رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 40 سنة وذلك بنسبة 38، من عينة الدراسة، ثم الفئة الممتدة من 31 إلى 40 سنة بنسبة 37% فيما تأتي

الفئة العمرية الممتدة بين من 21 إلى 30 سنة بنسبة تصل إلى 25% في المرتبة الثالثة، لتليها الفئة العمرية أقل من 20 سنة بنسبة 0%.

إن هذه المعطيات تكشف لنا بوضوح أن النسبة الكبيرة من أفراد عينة الدراسة، قد ألتحق معظمهم بالمؤسسة منذ مدة زمنية طويلة، مما يعكس الخبرة الكبيرة التي يتمتعون بها، ومن ثم أهليتهم لاحتلال المناصب التي يشغلونها حالياً بالمؤسسة، عكس الفئة أقل من 20 سنة التي تشكل النسبة الأقل من إجمالي أفراد العينة .
ومنه يمكن القول أن المبحوثين في هذه المؤسسة فئة واعية.

جدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	07	47%
متزوج	05	33%
أرمل	02	13%
مطلق	01	07%
المجموع	15	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة عزاب حيث تشكل نسبتهم 47% بينما بلغت نسبة المتزوجين 33% وبطبيعة الحال يتعلق الأمر بالنسبة للمتزوجين بالاستقرار والأمان الوظيفي في العمل خاصة من الناحية المادية مما سمح لهم بالتححرر من العزوبية، أما العزاب فإما يرجع لعامل السن وحادثة التحاقهم بالمؤسسة مكان

العمل، وإما لعدم استقرارهم وظيفيا، فيما كانت نسبة المطلقين 7%. وسجلنا نسبة الأرامل بـ 13%.

من خلال ما ذكرناه في الجدول أن معظم أفراد العينة يتمتعون بالاستقرار الوظيفي مما يساهم في تكوين استقرار وظيفي نابعا أساسا من الاستقرار العائلي، فكما هو معلوم من الصعب الفصل بين الحياة العائلية والحياة العملية.

جدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	01	7%
جامعي	12	80%
اخر	02	13%
المجموع	15	100%

يتبين لنا من الجدول أن حاملي الشهادات الجامعية يمثلون أغلبية العينة المبحوثة، حيث يشكلون نسبة 80% وهو رقم يدل على أن غالبيتهم يملكون مؤهل علمي، أهلهم لتولي المناصب الموكلة لهم، يليهم حاملي الشهادات الثانوي وبنسبة 7%.

إن هذه المعطيات تكشف بوضوح أن مجتمع البحث الذي أجرينا دراستنا عليه، قد أولى للمؤهلات العلمية أهمية قصوى في عملية الأداء الوظيفي وإسناد المسؤوليات.

جدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
07%	01	أقل من 5 سنوات
53%	08	من 6 إلى 10
40%	06	أكثر من 10 سنوات
100%	15	المجموع

تعتبر الاقدمية في العمل من أهم المؤشرات على وجود ارتباط وثيق بين الأستاذ والمؤسسة، كما تدل الاقدمية كذلك على مدى تفاعل الأستاذ التعليم المتوسط مع تلاميذه وزملائه، فكلما زادت الاقدمية زاد اندماجه واعتياده على متغيرات العمل.

يتبين لنا من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة قد اشتغلوا أقل من 06 إلى 10 سنوات، حيث شكلت نسبة 53% تليها فئة أكثر من 10 سنوات بنسبة 40% تليها تلك أقل من سنوات بنسبة ضئيلة 7%.

إن هذه المعطيات تكشف لنا بوضوح، أن معظم أفراد العينة بالمؤسسة محل الدراسة قد التحقوا قديماً بالمؤسسة، مما يعكس الأهمية التي توليها المؤسسة. ومنه تشكل الاقدمية في العمل احد العناصر الأساسية فمدة العمل لها دور بارز في أداء العمال بشكل متميز وإلى إقامة علاقات جيدة داخل المؤسسة.

المحور الثاني: محتوى الصحة النفسية لأساتذة التعليم المتوسط

جدول رقم (06) أتمتع في أغلب الأحيان باتزان انفعالي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	8	53.33%
معارض	2	13.33%
محايد	5	33.3%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة موافقين بنسبة 53.33% على أن أغلبية يتمتعون باتزان انفعالي كما تليها نسبة 33.3% محايدين وكأقل نسبة معارضين بنسبة 13.3%.

وهذا يدل على أن النتيجة حسب الباحثين على أن الصحة النفسية تساعد الأستاذ في زيادة الإلتزان الانفعالي وتنمي دافعية الإنجاز وهذا ما جعل التربويون يولونهم عناية كبيرة لأن الصحة النفسية بالنسبة للأستاذ من الأمور الضرورية التي تعمل على زيادة توافقه المهني.

جدول رقم (07) أشعر بالسعادة

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
67%	10	موافق
20%	3	معارض
13.33%	2	محايد
100%	15	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ إن اغلبية المبحوثين والتي تقدر نسبتهم 67 % يشعرون بالسعادة في حين نلاحظ نسبة 20% لا يشعرون بالسعادة وكأقل نسبة 13.33% محايدين. ومن يمكن القول أن أغلبية الأساتذة يشعرون بالسعادة في هاته المهنة.

جدول رقم (08) أتفوق عقليا على باقي زملائي

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
47%	7	موافق
27%	4	معارض
27%	4	محايد
100%	15	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين والتي تقدر نسبتهم 47% كانت إجابتهم بأنهم يتفوقون عقليا على باقي الزملاء في حين سجلنا نسبتين ضئيلتين 27% من المبحوثين كانت إجابتهم لا التفوق عقليا على باقي زملائي.

ومنه يمكن القول بأن الأساتذة فيما بينهم يتفوقون في أداءهم الوظيفي.

جدول رقم (09) تحركني دوافعي قوتي لانجاز وظيفتي

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
80%	12	موافق
13.33%	2	معارض
7%	1	محايد
100%	15	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 80% من المبحوثين والتي تمثل معظمهم يرون أن تحركني دوافعي في قوتي لانجاز وظيفتي بينما من المبحوثين يرون بأن 13.33% معارضين وتليها اقل نسبة 7% لا يحركهم دافع الانجاز الوظيفي. ومنه يمكن القول بأن أغلبية الأساتذة التعليم المتوسط قادرون على انجاز وظائفهم .

جدول رقم (10) لا أواجه أي مشاكل أو صراعات بمكان عملي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	7	47%
معارض	4	27%
محايد	4	27%
المجموع	15	100%

تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة موافقين بنسبة 47% كانت إجاباتهم لا أواجه مشاكل وصراعات بمكان عملي بينما تليها نسبة 27% معارضين على العكس.

ومنه القول أن الصراعات ايجابية تخلق جو تنافسي في بيئة العمل تصنع العديد من الأفكار والمعارف.

ربما يكون السبب اختلاف الآراء ووجهات النظر أو اختلاف الأنماط الشخصية او في الأهداف والغايات وبالتالي يؤدي إلى إعاقة في سير العمل وتزيد من قلق والتوتر مما ينعكس بشكل سلبي على أداءه الوظيفي.

جدول رقم (11) انفعالاتي في أغلبها متزنة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	8	53.33%
معارض	2	13.33%
محايد	5	33.3%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن انفعالات الأساتذة التعليم المتوسط متزنة بنسبة 53.33% يتحكم في إنفعالاته في حين نجد أن نسبة 33.3% محايدين وكأقل نسبة 13.33% معارضين .

وهذا يدل على شخصية وسمات المحددة القادرة على الوصول لحمل الرسالة الأستاذ وعلى أن يخلق الأستاذ المتزن الذي سبني جسورا من المودة بينه وبين تلاميذه وبالتالي عن طريق الاتزان تحقق التفوق.

جدول رقم (12) لا أثور لأي أسباب

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	9	60%
معارض	3	20%
محايد	3	20%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول أعلاه تبين ان أغلبية أفراد العينة لا يثور أي أسباب بنسبة 60% موافقين بينما تليها نسبتي 20% معارضين و محايدين لا يثورون لأي أسباب.

جدول رقم (13) أتحكم في انفعالاتي في مواقف

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	7	47%
معارض	4	27%
محايد	4	27%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن معظم افراد العينة 47% موافقين يتحكمون في انفعالاتي في المواقف بينما تليها نسبة 27% معارضين لا يتحكمون في انفعالاتهم في المواقف.

ومنه يمكن القول أن التعامل مع المواقف بهدوء دون الإخلال بالنظام وحسب مقتضيات الوقت.

جدول رقم (14) اتحلى بتوافق نفسي

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
80%	12	موافق
13.33%	2	معارض
7%	1	محايد
100%	15	المجموع

من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 80% موافقين يتحلون بالتوافق النفسي بينما تليها نسبة 13.33% معارضين وكأقل نسبة 7% محايدين لا يوافقون نفسياً.

ومنه يمكن القول أن الأستاذ التعليم المتوسط متوافقين نفسياً قادرين على اشباع حاجاته الأساسية بصورة مرضية لا تلحق الضرر بالمحيطين به في المؤسسة ويضبط نفسه ويؤدي مهامه وأداءه الوظيفي على أكمل وجه .

المحور الثالث: الصحة النفسية وتحقيق الواجبات الوظيفية

جدول رقم (15) أحرص على تحقيق الأهداف التي أسطرها

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	11	73.33%
معارض	3	20%
محايد	1	7%
المجموع	15	100%

تبين من الجدول أعلاه أن أحرص على تحقيق الأهداف التي أسطرها بنسبة 73.33% موافقين وتليها نسبة 20% معارضين لتحقيق الأهداف التي أسطرها وكأقل نسبة محايدين 7% لا يحرصون على تحقيق الأهداف المسطرة .

جدول رقم (16) أسهر على إعداد الدروس بشكل يومي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	7	47%
معارض	4	27%
محايد	4	27%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول أعلاه تبين أن معظم أفراد العينة يسهرون على إعداد الدروس بشكل يومي 47% بنسبة موافقين وتليها نسبة 27% معارضين لا يسهرون على إعداد الدروس بشكل يومي ومنه يمكن القول أن يكون مستعدا جيدا لأنه من الأمور المهمة لان الأستاذ إعداد درسه والتخطيط له مسبقا والتأكد من توفر كل الإمكانيات والأدوات التي يستخدمها .

جدول رقم (17) احرص على تنظيم واجباتي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	15	%100
معارض	0	%0
محايد	0	%0
المجموع	15	%100

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن أغلبية أفراد العينة يحرصون على تنظيم واجباتهم بنسبة 100%.

ومنه يمكن القول أن يكون الأستاذ متديراً على استخدام وكيفية التعامل مع تقنيات والطرق الحديثة لعملية التعلم لكي يحرص على الارتقاء بالمهنة والسعي إلى تطويرها وتحسين أداءه والإبداع فيه. ويسهم بإيجابية وفعالية في الأنشطة التعليمية.

جدول رقم (18) يجب أن تحقق جودة ما أقدمه لتلاميذي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	15	%100
معارض	0	%0
محايد	0	%0
المجموع	15	%100

من خلال معطيات الجدول تبين لنا أن أغلبية افراد العينة كانت إجاباتهم موافقين بنسبة 100% على تحقيق الجودة للتلاميذ.

ومنه يمكن القول أن الجودة عنصر هام ووضع الاستراتيجيات والخطط أثناء عملية تلقين للتلاميذ.

جدول رقم (19) اتسق مع زملائي بشكل دوري لضمان جودة التعليم

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	12	%80
معارض	2	%13.33
محايد	1	%7
المجموع	15	%100

تبين من خلال القراءة العددية للجدول أن أغلبية افراد العينة مع بنسبة 80% موافقين على أن التناسق مع الزملاء بشكل دوري لضمان جودة التعليم وتليها نسبة معارضين 13.33% وعدددهم 2 وكأقل نسبة 7% محايدون يتناسقون مع زملائهم بشكل دوري لضمان جودة التعليم.

جدول رقم (20) أنجز كل المهام والأنشطة المرتبطة بوظيفتي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	15	%100
معارض	0	%0
محايد	0	%0
المجموع	15	%100

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا أن اغلبية الأفراد موافقين على أن كل المهام والأنشطة المرتبطة بوظيفتي بنسبة %100.

ومنه يمكن القول أن حجم المعلومات قد تضاعف بشكل كبير والمعرفة التقنية فقد زادت تعقيدا لما كانت عليه وبالتالي في هذه المرحلة يجب أن يكون الأستاذ مخزون معرفي تراكمي وخبرات تعليمية وهذا يكسبه القدرة على أداء دوره الوظيفي.

جدول رقم (21) أحرص على تحسين علاقاتي مع زملائي وتلاميذي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	10	%67
معارض	0	%0
محايد	5	%33.33
المجموع	15	%100

تبين من الجدول أعلاه إن اغلبية افراد العينة كانت إجاباتهم تقدر بـ %67 بموافقين على تحسين العلاقات مع زملائي وتلاميذي بينما تليها نسبة %33.33 محايدين على أنهم لا يحرصون على تحسين العلاقات بين الزملاء والتلاميذ.

ومنه يمكن القول أن ركائز التدريس الصحيحة قيامه على علاقة سوية بين التلاميذ والزملاء وبالتالي تحفظ مكانة الأستاذ الرفيعة والكرامة الإنسانية للتلميذ.

المحور الرابع: الصحة النفسية ومتطلبات الوظيفة

جدول رقم (22) أحرص على تجديد معارفي باستمرار

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	7	67%
معارض	4	27%
محايد	4	27%
المجموع	15	100%

من خلال القراءة العددية للجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد العينة كانوا موافقين حيث قدرت نسبتهم بـ 67% يحرصون على تجديد معارفهم باستمرار، في حين نجد نسبة المعارضين والمحايدين قدرت بـ 27% لا يحرصون على تجديد معارفهم.

ومنه يمكن القول التجديد والتحديث ورسكلة المعارف والمهنيين والبيداغوجية وتنمية التغيرات ومعرفة دوافع التلميذ فالتجديد في المعارف والتقنيات العلمية وتقديمها بوضوح إلا إذا كان كلما بالأهداف التربوية .

جدول رقم (24) أطمح إلى تطوير قدراتي ومهاراتي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	15	%100
معارض	0	%0
محايد	0	%0
المجموع	15	%100

تبين من الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة المبحوثة صرحوا بأنهم يطمحون إلى تطوير قدراتهم ومهاراتهم بنسبة 100%.

ومنه يمكن القول أنه يعتبر التطوير أمر يسعى كل أستاذ له فيسعى جميع إلى تطوير مهاراتهم واكتساب مهارات جديدة يستطيعون من خلالها تحسين وظائفهم والاستفادة من خبرات الآخرين وتجاربهم.

جدول رقم (25) أقوم بالتدريس بجدية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	12	%80
معارض	0	%0
محايد	3	%20
المجموع	15	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معظم أفراد العينة كانت إجاباتهم بموافق على أنهم يقومون بعملية التدريس بجدية بنسبة 80% بينما تليها نسبة 20% محايدين لا يقومون بجدية في التدريس.

ومنه يمكن القول أن عملية التدريس تقوم على الجد والنشاط وتتطلب جهد من أجل تحقيق الأهداف والنجاح.

جدول رقم (26) التزم بالجدول الزمني المحدد الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
67%	10	موافق
13.33%	2	معارض
20%	3	محايد
100%	15	المجموع

من خلال الجدول تبين لنا أن إجابات الأفراد كانت بموافق بنسبة 67% يلتزمون بالجدول الزمني المحدد للوظيفة بينما نجد نسبة 20% محايدين وتليها نسبة 13.33% معارضين على التزامهم بالجدول الزمني المحدد للوظيفة.

ومنه يمكن القول أن الأستاذ التعليم المتوسط يصنع جدول لتنظيم حياتي وواجباتي فهو وسيلة وليست غاية الإلزام نفسي بتلك الجداول المرتبطة بوقت لإنفاذها وتمكين من تنفيذها وتحقيقها.

جدول رقم (27) إتقاني في عملي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	15	%100
معارض	0	%0
محايد	0	%0
المجموع	15	%100

من خلال القراءة العددية للجدول تبين لنا أن معظم أفراد العينة إجاباتهم بموافقين

بنسبة 100% على أنهم يتقنون في أعمالهم.

لممارسة الأداء المهني وضرورة تأدية الأمانة أهم عنصر في عمله هو الإتقان يتعلق

بالمهارات التي يكتسبها وبضميره وحسن أداءه في عمله.

جدول رقم (28) أتحمل المسؤولية وأعلم ذلك تلاميذي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	10	67%
معارض	0	0%
محايد	5	33.33%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن إجابات الباحثين كانت بموافق بنسبة 67% يتحملون

المسؤولية ويعلمونها للتلاميذ بينما نجد نسبة 33.33% محايدين لا يتحملون المسؤولية ولا يعلمونها للتلاميذ.

جدول رقم (29) أحترم الوقت وألتزم به خلال حصتي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	15	100%
معارض	0	0%
محايد	0	0%
المجموع	15	100%

تبين من خلال الجدول أن أغلبية العينة إجاباتهم بموافق بنسبة 100% يحترمون

الوقت ويلتزمون به من خلال الحصة.

ومنه يمكن القول أن الحضور والإلتزام بمواعيد الحصص والدروس من شأنه أن يقدم الأستاذ انطبعا جيدا حوله كون التلميذ مهتم بما يقدمه الأستاذ ويوحى أيضا باحترام الأساتذة والزملاء داخل المؤسسة.

جدول رقم (30) أستعين بالوسائل اللازمة لانجاز درسي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	14	93%
معارض	1	7%
محايد	0	0%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة يستعين بالوسائل اللازمة لانجاز الدروس بنسبة 93% بينما تليها نسبة 7% معارضين على استخدام الوسائل لانجاز الدروس.

ومنه يمكن القول أن في نظرنا ان كثرة الوسائل التعليمية تسهل على الأستاذة العملية التعليمية وذلك من خلال تسكير البرامج التعليمية وتحقيق الأهداف المرجوة لما لها من دور فعال في توصيل المادة التعليمية إلى المتعلمين حيث يصبح المتعلم مسؤولا ومشاركا وإيجابيا على نحو كبير وان هذه الوسائل لا تلغي دور المدرس في العملية التعليمية ولا تكون بديلا عنه.

لما تنطوي عليه الوسائل التعليمية من أهمية في توفير الخبرات حسية يصعب تحقيقها في الظروف الطبيعية للخبرة التعليمية وكذلك تخطي العوائق التي تتعرض لها عملية

الإيضاح ودورها تقليل الجهد وتساعد على نقل المعارف وتنمية الاستمرار في الفكر وتعلم مهارات وتعديل السلوك.

المحور الخامس: الصحة النفسية وإدراك الوظيفة

جدول رقم (31) اعتبر التدريس رسالة سامية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	15	%100
معارض	0	%0
محايد	0	%0
المجموع	15	%100

تبين من خلال المعطيات أن التدريس رسالة سامية كانت إجاباتهم بنسبة %100 يؤدون رسالتهم.

ومنه يمكن القول أن رسالة الأستاذ من أسمى وأشرف الرسائل ودوره في صنع الأجيال وتبادلها فكريا بحيث تتمكن من الارتقاء وهي أمانة ولبنة هامة في المنظومة التعليمية.

جدول رقم (32) أدرك أهمية الدور المسند لي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	10	67%
معارض	0	0%
محايد	5	33.33%
المجموع	15	100%

تبين من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة يدركون أهمية الدور المسند لهم بنسبة 67% بينما نجد نسبة 33.33% محايدين لا يدركون أهمية الدور المسند لهم.

جدول رقم (33) أقدم قيمة أن يكون الانسان ملزم ومنظم

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	15	100%
معارض	0	0%
محايد	0	0%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة يقدمون قيمة الانسان ملزم ومنظم بنسبة 100%.

ومنه يمكن القول أن يتطلب أن يكون على صورة مكتملة وسلوكية واجتماعية التي يتحلى بها أستاذ التعليم المتوسط ونظرة اتجاهاته لتلاميذه أن يكون ملتزم بأسلوب معين في أداءه ويكون قدوة للتلميذ ونجاح في أداءه في عمله.

جدول رقم (34) أتطلع الي تحقيق المزيد من خلال وظيفي

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
100%	15	موافق
0%	0	معارض
0%	0	محايد
100%	15	المجموع

تبين من الجدول ان معظم أفراد العينة موافقين على أن التحقيق المزيد من خلال الوظيفة بنسبة 100%.

ومنه يمكن القول أن يكون على علم بكافة الأمور وقد تكون أحد أسباب نجاحه الوظيفي ووضع الخطط والمزيد من العطاء.

جدول رقم (35) أدرك أهمية الاتصال والتواصل بين مختلف طاقم المؤسسة التربوية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	14	93%
معارض	1	7%
محايد	0	0%
المجموع	15	100%

من خلال معطيات تبين لنا أن أغلبية الأفراد كانت نسبتهم تقدر بـ 93% يدركون أهمية الاتصال والتواصل بين مختلف طاقم المؤسسة التربوية في حين نجد نسبة 7% معارضين لا يدركون أهمية الاتصال والتواصل في المؤسسة التربوية. ومنه يمكن القول أن نجاح العمل مرهون بقدرته على الاتصال وزيادة التقارب والتواصل بين الإدارة والمعلمين وأنهم على اتصال بكل ما يدور حولك وخلق بيئة سعيدة.

جدول رقم (36) أشعر بقيمة الالتزام والرقابة الذاتية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	15	100%
معارض	0	0%
محايد	0	0%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة يشعرون بقيمة الالتزام والخدمة الذاتية والرقابة بنسبة 100%.

ومنه يمكن القول أن الأستاذ التعليم المتوسط يقوم بخدمة اجتماعية ومكلف بالأداء عمل مؤتمن من غير حاجة إلى مسؤول يذكره بمسؤوليته.

جدول رقم (37) أدرك أهمية وظيفتي ولا اعتبرها استفادة مادية فقط

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	1	7%
معارض	0	0%
محايد	14	93%
المجموع	15	100%

تبين لنا أن أغلبية أفراد العينة محايدين ويعتبرون هاته الوظيفة ليست استفادة مادية فقط بنسبة 93% بينما تليها نسبة 7% يقرون بأنهم يعتبرون الوظيفة استفادة مادية.

ومنه يمكن القول أن فقدان الشغف في العمل لن تمتلك الحماسة في العمل والقدرة على الأداء لان عمل روتيني تعزز مهارات الشخصية ونتعلم أشياء جديدة وتجعليني مواكبا باستمرار للتطور في مجال الوظيفي.

عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى: يتمتع أستاذ التعليم المتوسط بصحة نفسية.

من خلال الشواهد الكمية والملاحظة الميدانية التي قمنا بها أثناء الدراسة الميدانية تبين لنا أن الفرضية الأولى تحققت وبنسبة كبيرة حيث استنتجنا.

أشعر بالسعادة في الجدول رقم (08) بنسبة 67% وهذا راجع إلى أن الأستاذ يقوم بأداء وظيفته وهو يشعر بالسعادة. بينما سجلنا نسبة في الجدول رقم (14) أنهم يتحلون بالتوافق النفسي.

نلاحظ من خلال الجدول جدول رقم (09) تحركني دوافعي قوتي لانجاز وظيفتي أن غالبية الأساتذة والتي تقدر نسبتهم 67% أكدوا بأن لهم دافع في انجاز وظيفتهم وهذا نلاحظه في الجدول رقم (12).

وجود علاقة بين الصحة النفسية وأداء الوظيفي وبالتالي تمتع بنسبة الانسجام النفسي وبالتالي قدرتهم على تحقيق الأداء بطريقة أفضل وهذا يساعد المؤسسة على التطور والرقى نحو الأفضل.

ما توصل إليه الباحثون من خلال دراستهم أن الأساتذة الذين يتمتعون بصحة نفسية حية يجيدون في أعمالهم وأدائهم وفي السيطرة على أنفسهم والقدرة على تحكّم على انفعالاته من خلال الخبرة الميدانية والمعاشية اليومية للباحثين باعتبارهم أساتذة بالمرحلة المتوسطة لمدة طويلة بأن المستغل بمهمة التدريس يصبح مع مرور الوقت (عدد السنوات) العمل أكثر خبرة في التخطيط للحياة وأكثر حكمة في اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف الضعيفة بما يحققه الوصول إلى الأهداف ويصبح ذا دراية في التحكّم في انفعالاته واستخدامها بشكل جيد في تحفيز نفسه على الأداء الوظيفي وهذا انعكاس لتحسين المستوى الصحة النفسية للأساتذة في السنوات الأخيرة ويزيد إنتاجهم وانجازاتهم وتتضاءل مشكلاتهم النفسية.

اغلبية الأساتذة راضون عن مهمة التدريس مما يسهم في رفع مستويات أداءهم الوظيفي.

الفرضية الثانية: الصحة النفسية تحقق أداء وواجبات وظيفة أستاذ التعليم المتوسط

الاهتمام بالبيئة التعليمية وتحسينها لما لها من دور الايجابي في رفع الروح المعنوية وزيادة الدافعية والكفاءة الانتاجية لديهم مما ينعكس إيجابا على التحصيل التلاميذ وبالتالي تحقيق النجاح.

ومن أهم أهداف هذه الرسالة تكوين الشخصية المتكاملة للتلميذ وإعداده ورعاية نموه .

يوضح لنا الجدول رقم أن اكبر نسبة 100% أن الأساتذة يحرصون على تنظيم

واجباتي

كما سجلنا نسبة 80% من أساتذة التعليم المتوسط يحرصون على تنظيم واجباتهم

كما نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) تحركني دوافعي قوتي لإنجاز وظيفتي بنسبة 93%.

الفرضية الثالثة: الصحة النفسية تحقق المعرفة لمتطلبات وظيفة أستاذ التعليم المتوسط

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أنجز كل المهام والأنشطة المرتبطة بوظيفتي

سجلت بنسبة 100% كما سجلت نسبة 80% في الجدول رقم (21) أحرص على تحسين علاقاتي مع زملائي وتلاميذي.

أحرص على تحقيق الأهداف التي أسطرها بنسبة 73.33%.

حيث لاحظنا أن أنجز كل المهام والأنشطة المرتبطة بوظيفتي 100% كما لاحظنا في

الجدول أن الأستاذ التعليم المتوسط يسهر على إعداد الدروس بشكل يومي 67%.

الفرضية الرابعة: الصحة النفسية تحقق إدراك أستاذ التعليم المتوسط دوره الوظيفي

سجلت نسبة في جدول رقم (22) أن الأساتذة التعليم المتوسط يحرصون على تجديد معارفهم باستمرار بنسبة 67%، كما سجلت نسبة 93% في الجدول رقم (23) أستعين بالوسائل اللازمة لانجاز درسي وتليها نسبة 100% يحترمون أحرتم الوقت وألتزم به خلال حصي.

وسجلت نسبة 100% يشعرون بقيمة الالتزام والرقابة الذاتية من خلال الجدول رقم

.36

حيث أن الاستقرار في الوظيفة احد الشروط الأداء الجيد فشعور العامل بأن الوظيفة التي يشغلها دائمة تؤثر بشكل ايجابي على أدائه وأداء المؤسسة لذلك يجب توفير بيئة عمل مناسبة وهذا ما دلت عليه الاحصائيات كذلك الأجر الجيد والكافي لتلبية مطالب الأستاذ والوظيفة الدائمة تشعره بالاستقرار والاستمرار في الوظيفة.

الفرضية العامة : تنعكس الصحة النفسية على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط

من خلال تفسير الفرضيات الفرعية تبين لنا أن الفرضية العامة تحققت.

مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

إن عملية المقارنة بين نتائج الدراسة الحالية ومختلف الدراسات التي تم التطرق إليها أمر تفرضه طبيعة البحث العلمي، وفي وجه من أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، فبعد التطرق والإطلاع على الدراسات السابقة تبين أن موضوع الدراسة لها أهمية كبيرة في الحياة الوظيفية فقد ساعدت هذه الدراسات الباحث فبعدة جوانب ابتداء من طرح الإشكالية وتحديد المفاهيم وتبويب الدراسة فصول الدراسة، بالإضافة إلى بناء الإطار النظري الخاص بالمتغير التابع والمستقل كما تم الاستفادة من هذه الدراسات بكيفية اختيار العينة والمنهج المستخدم، واختيار أدوات جمع البيانات، والاستفادة منها في الجانب النظري باعتمادها كمراجع والاستفادة من طرق صياغة أسئلة الاستمارة المستعملة في الدراسات والاستعانة به الوضع تصور للاستمارة من خلال اقتباس بعض الأسئلة.

النتائج العامة للدراسة

على ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يمكن إستنتاج ما يلي:

1- بالنسبة لنتائج الفرضية الأولى: يتمتع أستاذ التعليم المتوسط بصحة نفسية.

دلت نتج هذا السؤال على أن أغلبية الأساتذة راضون عن مهمة التدري مما يسهم في رفع مستويات أدائهم الوظيفي.

2- بالنسبة لنتائج الفرضية 2: الصحة النفسية تحقق أداء واجبات وظيفية أستاذ التعليم
المستوى؟

دلت نتائج هذا السؤال على أن الإهتمام بالبيئة التعليمية وتحسينها لها من دور إيجابي في رفع الروح المعنوية وزيادة الدافعية والكفاءة الإنتاجية لديم مما ينعكس إيجابا على التحصيل للتلاميذ وبالتالي تحقيق النجاح.

3- بالنسبة لنتائج الفرضية 3: الصحة النفسية تحقيق المعرفة لمتطلبات وظيفة أستاذ
التعليم المتوسط؟

دلت نتائج هذا السؤال على أن أنجز كل المهام والأنشطة المرتبطة بوظيفتي 100 كما لاحظنا في الجدول أن أستاذ التعليم المتوسط يسهر على إعداد الدروس بشكل يومي
67.

4- بالنسبة لنتائج الفرضية 4: الصحة النفسية تحقق إدراك أستاذ التعليم المتوسط لدوره
الوظيفي؟

دلت نتائج هذا السؤال على أن الإستقرار في الوظيفة أحد شروط الأداء الجيد فشعور العامل بأن الوظيفة التي يشتغلها دائمة تؤثر بشكل إيجابي على أدائه وأداء المؤسسة لذلك يجب توفير بيئة عمل مناسبة وهذا ما دلت عليه الإحصائيات كذلك الأجر الجيد والكافي لتلبية مطالب الأستاذ والوظيفية الدائمة تشعره بالإستقرار والإستمرار في الوظيفة.

خاتمة



خاتمة:

تبين لنا أن الدراسة الميدانية تتمتع بصحة و توافق نفسي بمجموعة من المقومات أن أساتذة التعليم المتوسط يمثلون نقطة قوة المؤسسة مثل التفاهم مع التلاميذ والتعاون ووجود تحفيز بين الأساتذة مما يضمن ولائهم وإخلاصهم في وظيفتهم.

وبالتالي من اجل ضمان مستوى الأداء مرتفع لكل أستاذ وبالتالي رفع أداء المؤسسة في نفس الوقت خاصة إذا كانت هذه المؤسسة تسعى لمنافسة المؤسسات الأخرى وبعد ما تم عرضه سواء في الجانب النظري أو الجانب التطبيقي اتضح لنا أهمية الصحة النفسية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي لأستاذ التعليم المتوسط فهو يساهم في تحسين أداءه وزيادة دافعيته.

ولهذا نقول أن الاتصال والتواصل له دور كبير في تحسين فعالية الأداء وهو وسيلة من الوسائل التي يمكن لكل مؤسسة استخدامها لتحقيق أهدافها.

الاستنتاجات والتوصيات:

الصحة النفسية هي حالة دينامية تظهر في قدرة الفرد إلى عقد صلات اجتماعية تتميز بالأخذ والعطاء والتعاون وما أكدته هذه الدراسة حيث بينت مستوى الصحة النفسية لأساتذة التعليم المتوسط وانعكاسها على أدائهم الوظيفي بشكل الايجابي.

وعليه يتحتم على المسؤولين وصناع القرار في القطاع التربوي تحسين الظروف المادية والمعنوية للأساتذة المهنية التدريس وتلبية حاجاتهم النفسية والاجتماعية ويكون الأداء الوظيفي مميزا ومن ثمة تحقيق أهداف وإعداد وإخراج جيل المستقبل وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- ✓ يجب توفير مناخ مدرسي ملائم لضمان صحة نفسية جيدة وتعزيزها لدى العاملين بمهنة التدريس (الأساتذة) لتحقيق أهداف (الأداء الوظيفي).
- ✓ ضرورة مواصلة البحث والتقصي عن عناصر التي تحقق الصحة النفسية للأساتذة وتطويرها.
- ✓ توفير ظروف ملائمة في المؤسسة التربوية التي تجعل الأستاذ يتمتعون بمستوى مرتفع من صحة نفسية وبذلك يرفع مستوى أدائهم الوظيفي ومن ثم الارتقاء بالعملية التربوية وتحسين المستوى الأكاديمي والتحصيلي للتلميذ.
- ✓ إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية على متغيرات هذه الدراسة وعلاقتها بمتغيرات أخرى على مختلف المراحل التعليمية وتوفير الحد الأدنى من الدعائم البيداغوجية.

قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

1. أ.د. محمد جاسم العبيد: مشكلات الصحة النفسية أعراضها وعلاجها، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1430 هـ، 2009م.
2. أ.د. رشيد حميد زغير، د. يوسف محمد صالح: الإنحراف والصحة النفسية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1431 هـ -2010م.
3. أ.د/ صالح حسن الدايري: مبادئ الصحة النفسية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
4. أ.د/ عبد الفتاح علي غزال: د/حزم علي عبد الواحد: الصحة النفسية بين النظرية والتطبيق، (د.ط)، ماهي للنشر والتوزيع، خدمات الكمبيوتر، الإسكندرية.
5. أحمد عبد اللطيف أبو أسعد: الصحة النفسية، منظور جديد، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 1436 هـ، 2015م.
6. بطرس حافظ بطرس: التكيف والصحة النفسية للطفل، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
7. جمال الدين المرسي: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية الإبراهيمية، 2006.
8. حجازي مصطفى: الصحة النفسية، منظور دينامي تكاملي للنمو في البيت والمدرسة، ط2، الدار البيضاء للنشر والتوزيع، المغرب، المركز الثقافي، 2004.
9. حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر الجامعة، قالمة، 2004.
10. خالد هيثم الهيثي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
11. خالد هيثم الهيثي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
12. خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم: نظرية المنظمة، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
13. الخوجة عبد الفتاح: مفاهيم أساسية في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، ط1، دار البداية للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

14. د. أشرف محمد عبد الغني شريت، . محمد السيد حلاوة: الصحة النفسية بين النظرية التطبيق، (د.ط)، الاشر المكتب الجامعي الحديث الأزاريطة، الإسكندرية، 2002.
15. د. خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرضة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسير للنشر والتوزيع، عمان، 2007-2009.
16. د. سعاد منصور غيث: الصحة النفسية للطفل، ط1، صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 1426هـ، 2006م.
17. د. معصومة سهيل المطيري: الصحة النفسية، مفهومها، اضطراباتها، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1426هـ 2005.
18. د. موسى جبريل، د. نزيه حمدي وآخرون: التكيف ورعاية الصحة النفسية، (د.ط)، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2009.
19. الداهري صالح حسن: مبادئ الصحة النفسية، ط1، داروائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
20. دة عبد الباري إبراهيم: تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2003.
21. رضوان سامر جميل: الصحة النفسية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
22. زرواتي رشيد، تدريبات منهجية البحث في العلوم الإجتماعية، ديوان المطبوعا الجامعية قسنطينة، ط3، 2008.
23. زويلن، مهدي حسن: إدارة الأفراد من منظور كمي والعلاقات الإنسانية، دار مجدلاوي، للنشر والتوزيع، عمان، 1994.
24. طلعت إبراهيم لطفي: علم إجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزع، القاهرة 2008.
25. عامر سعيد يلين، خالد يوسف الخلق: الإنتاجية للقياسية، معايير الاداء وقياس الأداء الفعلي دار المريخ، الرياض، 1983.
26. عبد الله محمد قاسم: مدخل إلى الصحة النفسية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان 2012.
27. عفاف عيسى نظام: مفاهيم الصحة والتعافي، جامع حماه ، كلية التمريض، محاضرة2.

28. علي السلمي: إدارة الموارد البشرية، د ط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مكتبة الإدارة الجديدة، القاهرة، د.س.
29. عمر محمد تومي الشبيلي: علم النفس الإداري، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1988.
30. فاروق عبد الرحمان، محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة لمؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2005.
31. فيصل عبد الرؤوف الدحلة: تكنولوجيا الأداء البشري، دار المكتبة الوطنية، دط، عمان، 2001.
32. مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر، عمان، الأردن، 2016.
33. محمد السيد الهابط: دعائم صحة الفرد النفسية، دار النهضة العربية، بيروت، 1997.
34. محمد جاسم محمد: مشكلات الصحة النفسية أمراضها وعلاجها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
35. محمد سعيد أنور سلطان: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2003.
36. محمود كاظم محمود التميمي: الصحة النفسية مفاهيم نظريته وأسس تطبيقية، ط1، دار صنعاء للنشر والتوزيع، عمان، 1434 هـ ، 2012 م.
37. محمود محمد فتحي: الإدارة العامة المقارنة، مطابع جامعة سعود، الرياض، 1985.
38. معوذ حسن السيد: مناهج التربية أساسها وتطبيقاتها، ط1، دار الفكر العربي، مصر، 1969.
39. نبيه إبراهيم إسماعيل: عوامل الصحة النفسية السليمة، ط1، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر، 2001.
40. النمر سعود محمد: السلوك الإداري، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض 1990.
41. نور الدين حاروشي: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011.

المنكرات:

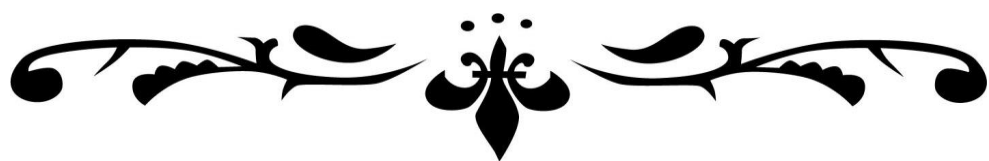
42. أبو العمرين بن إبتسام أحمد: مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة ، 2008.
43. أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العامل، دار النهضة العربية، دط، بيروت، 1983.

44. بوعطيط جلال الدين: الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على العمل المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة، رسالة ماجستير، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، 2008، 2009.
45. بوقطف محمود: التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
46. الحربي خديجة أحمد عبد المؤمن: التطوير التنظيمي وأثره على كفاءة الأداء في المنظمة، دراسة تطبيقية على مدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، 2003.
47. شامي صليحة: المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، قسم تسيير النظام جامعة أحمد بوقرة، بومرداس.
48. صمبة زهراء: ظروف الشغل والأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، المنظمات والمناجمنت، جامعة أدرار، 2015-2016.
49. عبد الله عبد الرحمان النميان: الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003.
50. عكاشة أسعد محمد أحمد: أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على شركة الإتصالات في فلسطين، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.
51. العمري ممرزوف بن أحمد عبد المحسن: الضغوط النفسية المدرسية وعلاقتها بالإنجاز الأكاديمي ومستوى الصحة النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الليث، رسالة ماجستير كلية التربية بجامعة أم القرى، السعودية، 2012.
52. محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشنطي: أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.

المجالات:

53. حميدة عميراي، المراحل والضوابط المنهجية لإعداد البحث، مجلة الباحث الإجتماعي، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 1.
54. سليمان خالد وآخرون: الصحة النفسية وعلاقتها بالذكاء الإنفعالي لدى طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المرحلة المتوسطة بمدارس منطقة بتوك، مجلة العلم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 01، (العدد 09)، 2012.
55. الشيخ الداوي: تحليل الأسس النظرية النظرية لمفهوم الأداء، مجلة جامعة الجزائر، العدد 04، الجزائر، 2010.
56. عادل عشي: الأداء المالي للمؤسسة، قياس وتقييم، رسالة ماجستير، معهد الإقتصاد، جامعة بسكرة، 2002.
57. العربي عطية: أثر إستخدام تكنولوجيا المعاومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، محلبة الباحث، دورية علمية محكمة، سنوية 10 جامعة قاصدي مرباح- ورقلة . 2012 .

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Université Larbi Tébessi - Tébessa -
Faculté des Sciences Humaines et Sociales



جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بإدارة العمادة المكلفة بما بعد التدرج والبحث
العلمي والعلاقات الخارجية

الرقم 104 / ك.ع.إ.ج / 2020

تبسة في:

إلى السيدة:

الموضوع: طلب الموافقة على إجراء توبص ميداني

بعد أداء واجب التحية والاحترام،

بغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى من سيادتكم السماح للطلاب بإجراء توبص ميداني بمؤسساتكم، في حالة تأشيركم بالموافقة على إجراء الدراسة الميدانية، شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتم في إثراء تكوين طلبة جامعة العربي التبسي كشركاء اجتماعيين.

تقبلوا من فائق التقدير والاحترام

الطالب (ة): **محمد بن عبد الله** : الطالب (ة): **بوهدار محمد أمين**

التخصص: **علم الاجتماع** : **تنظيم و عمل**


المستوى: **مستوى**

موضوع البحث: **العضوية النفسية وارتباطها بالأداء الوظيفي**

وافق قسم علم الاجتماع العربي التبسي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة العربي التبسي
في يوم الاثنين 10/04/2020

موافقة المؤسسة المستقبلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE



جامعة العربي التبسي - تبسة
 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 نهابة العمادة المكلفة بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

Université Larbi Tébessi - Tébessa -
 Faculté des Sciences Humaines et Sociales

استمارة متابعة الحضور اليومي.

تعاد إلى إدارة القسم في ظرف مغلق ومختوم.

اسم ولقب المتربص:

الرقم	التاريخ	ملاحظات تتضمن الحضور والغياب
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		

تأشيرة الإدارة المستقبلية
 رئيس قسم علم الاجتماع
 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 جامعة العربي التبسي - تبسة

تأشيرة رئيس القسم
 قسم علم الاجتماع
 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 جامعة العربي التبسي - تبسة

ملخص الدراسة

العنوان: الصحة النفسية وإنعكاساتها على الأداء الوظيفي

إشراف الأستاذة

- من إعداد الطالبين

د. شتوح فاطمة

- بوديار محمد لمين

جويني صحرة

الكلمة المفتاحية: الصحة النفسية، الأداء الوظيفي، الإنعكاسات.

إستهدفت الدراسة الحالية التعرف على إنعكاسات الصحة النفسية على الأداء الوظيفي

لدى أستاذة التعليم المتوسط وقد تمحورت أسئلة كالتالي: **السؤال الرئيسي:** ماهي

إنكاسات الصحة النفسية على الأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم المتوسط؟

ليندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي فرضيات الدراسة المتمثلة في:

الفرضية العامة: تنعكس الصحة النفسية على الأداء الوظيفي لأستاذة التعليم المتوسط.

الفرضيات الجزئية:

- يستمتع أداة التعليم المتوسط بصحة نفسية.

- الصحة النفسية تحقق أداء واجبات وظيفة أستاذ التعليم المتوسط.

- الصحة النفسية تحقق المعرف بمتطلبات وظيفة أستاذ التعليم المتوسط.

- الصحة النفسية تحقق إدراك أستاذ التعليم المتوسط لدوره الوظيفي.

حيث إستخدام في الدراسة على المنهج الوصفي والإستبانة وتم طيبيها على عينة

قومها 15 (أستاذة) في تبسة وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها.

- أغلبية الأستاذة رضوان عن مهمة التدريس مما يسهم في رفع مستويات أدائهم

الوظيفي.

- الإهتمام بالبيئة التعليمية وتحسينها لما لها من دور إيجابي في رفع الروح المعنوي

وزيادة الدافعية والكفاءة الإنتاجية لديهم مما يتعكس إيجاباً على التحصيل للتلاميذ

وبالتالي تحقيق النجاح.

- أنجز كل المهام والأنشطة المرتبطة بوظيفتي 100 كما لحظنا في الجدول أن أستاذ التعليم المتوسط يسهر على إعداد الدروس بشكل يومي 67.
- الإستقرار في الوظيفة أحد شروط الأداء الجيد فشعور العامل بأن الوظيفة التي يشتغل دائما توفر بشكل إيجابي على أدائه وأداء المؤسسة لذلك يجب توفير بيئة عمل مناسبة وهذا ما دلت عليه الإحصائيات كذلك الأجر الجيد والكافي لتلبية مطالب الأستاذ والوظيفة الدائمة تشعره بالإستقرار والإستمرار في الوظيفة.