



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد "حمه لخضر" - الوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية



الصحة النفسية للعامل

دروس على الخط مقدمة لطلبة سنة ثالثة تنظيم وعمل

إعداد:

د/ عمار حمامة

السنة الجامعية: 2023/2022

مقدمة:

تعتبر العلاقة بين العمل والصحة النفسية معقدة جداً فالعمل من حيث دوره في صياغة النفس والثقة بها والاستغناء عن الآخرين والشعور بالعزلة يعد رافداً أساسياً من روافد الصحة النفسية الجيدة والايجابية، ولكن العمل من الجانب الآخر يشكل ضغطاً نفسياً مستمراً يعد من المهم الإحاطة به والتعامل معه وإلا قد يؤثر تأثيراً سلبياً على الصحة النفسية للفرد وعلى توافقه النفسي، والاجتماعي، والمهني...

ويستهدف علم الصحة النفسية مكافحة ومواجهة الاضطرابات العقلية والنفسية بكافة صورها وأنواعها ودرجاتها في كافة الحالات الخفية أو غير الخفية منها بالإضافة إلى الضعف العقلي ويهدف إلى وقاية الناس منها، وتزويدهم بالمعلومات للمحافظة على صحتهم النفسية. كما يقوم بتتوير الناس وإسداء النصح والرشد لهم ومعونتهم على مواجهة مشاكلهم وفهمها وحلها بطرق سليمة وصحيحة وتعليمهم أساليب الكفاح الناجحة من خلال مساعدتهم على تحديد مستوى الطموح.

إن علم الصحة النفسية يهتم بالوقاية من الأمراض النفسية وتقديم النصح للناس، فإنه يقدم الطرق العلاجية لهذه الأمراض ويتجاوزها إلى الطرق الطبية ولهذا كله أدى علم الصحة النفسية إلى الحركة التربوية الصحية التي تهتم بمشكلات التوافق جميعاً لدى الأسوياء وغير الأسوياء، وأصحاب الجسم السليم والمرضى وذوي العاهات، والجانحين وغير الجانحين، إذن علم الصحة النفسية هو دراسة تطبيقية للصحة النفسية ولعمليات التوافق النفسي.

I -الصحة النفسية:

I - 1- تعريف الصحة النفسية:

ليس من السهولة وضع تعريف محدد للصحة النفسية لان ذلك يتطلب تحديد ماهية النفس، فالصحة النفسية تكوين فرضي يمكن التعرف عليه من خلال بعض الظواهر الإنسانية التي تخص سلوك الإنسان وشخصيته.

ولقد تعددت وتتنوعت تعريفات العلماء والباحثين للصحة النفسية، فما من نظرية أو مذهب أو مدرسة في علم النفس إلا وافترض تعريفا للصحة النفسية، وفيما يلي سنتناول

تعريف الصحة النفسية بالنظر إلى الهدف الذي يسعى إليه الفرد ، وتنقسم بذلك هذه التعريفات إلى خمس (05) فئات.

I-1-1- تعريف الصحة النفسية على أنها حالة من التوافق النفسي.

-تعريف "القوصي :

يرى أن مفهوم الصحة النفسية يعبر عن التوافق بين الوظائف أو التكامل النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية التي تطرأ عادة على الإنسان ، مع الإحساس الايجابي بالسعادة والكفاية (أحمد، 1999، 26).

-تعريف صامويل ميغاريوس 1974 "

إن مفهوم الصحة النفسية يتمثل في مدى أو درجة التوافق الداخلي بين دوافع الفرد ونواذعه المختلفة، وفي التوافق الخارجي في علاقته ببيئته المحيطة، بما فيها من موضوعات وأفراد" (إسماعيل، 2001، 30).

لقد أشار هذا التعريف إلى أنواع التوافق، بحيث أن هناك توافق داخلي يعكس وجود صراعات داخلية تتعلق بالنزوات والرغبات، التي تنغص على الفرد حياته، وهناك أيضاً توافق خارجي يكون بين الفرد والعالم الخارجي، وكلا التوافقين يساعد على تمتع الفرد بصحة نفسية.

I-1-2- تعريف الصحة النفسية على أنها خلو من المرض:

- يعرف مصطفى فهمي الصحة النفسية.

"الخلو أو البرء من أعراض المرض العقلي" (عطية، 2014، 16).

ما نلاحظه أن هناك خلطاً بين الصحة العقلية والصحة النفسية حسب هذا التعريف، فهما مصطلحان مختلفان عن بعضهما البعض ، كما أن خلو الفرد من المرض لا يعني انه صحيح نفسياً ، فهناك بعض الأمراض النفسية خاصة الحالات العصابية، يكون فيها المريض مستنفراً داخلياً ولا سوي، ولكنه خارجياً يبدو متماسكاً ومنسجماً، لذلك لا نستطيع أن

نلاحظ معاناته أو صراعاته، وبعض الأفراد من خلال مظهرهم يبدو كما لو كانوا مرضى، ولكن في الحقيقة عكس ذلك.

I-1-3- تعريف الصحة النفسية على أنها حالة توازن:

وضح الدكتور محمد عثمان نجاتي - أستاذ علم النفس المعاصر - التوازن النفسي كما جاء في القرآن الكريم، بحيث خلق الله الإنسان من جسم وروح، وأودع في كل منهما حاجاته التي تحفظه وتحميه وتتميه، ودعا الإنسان إلى تحقيق التوازن بين حاجاتهما، ووهبه العقل ليميز بين الخير والشر (دايلي، 2018، 176).

ولقد اتفق كل من الدكتور نجاتي، الإمام الغزالي، وابن قيم الجوزية على أن: " الفرد السوي المتمتع بالصحة النفسية، صاحب قلب سليم، قادر على تحقيق التوازن بين مطالب الجسم، والروح، وقادر على إشباع حاجاته باعتدال في حدود ما أمر الله، أما الفرد غير سوي، فهو مخذول القلب، أو قاسي القلب، يقهر حاجات روحه، بإتباع الهوى، ويقهر حاجات جسمه بالرهبانية (أبوجويح، والصفدي، 2001، 54).
- تعريف اودرس وآخرون 1992.

"الصحة النفسية عبارة عن حالة توازن بين الموارد الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية، وآليات الحماية والدفاع للعضوية من جهة، وبين التأثيرات الكامنة المسببة للمرض للمحيط الفيزيائي والبيولوجي والاجتماعي من جهة أخرى (علي، 2009، 25).

ولأن فقدان التوازن الفيزيولوجي يؤدي إلى إصابة الفرد بأمراض سوء التكيف، التي تتمثل في الأمراض السيكوسوماتية، بسبب فقدان الأعضاء الحيوية القوى اللازمة للصمود، فقد جاء هذا التعريف ليركز على عناصر الحماية في الشخصية.

I-1-4- تعريف الصحة النفسية على أنها الشعور بتحقيق الذات:

*تعريف "كنيث آبل"

يتناول هذا التعريف بعض مؤشرات الصحة النفسية والمتمثلة في: القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية، والثقة بالنفس، ولكنه يركز بشكل كبير على علاقة الفرد بالآخرين وكأنها المظهر الوحيد من مظاهر الصحة النفسية.

" إن الفرد المتمتع بصحة نفسية قادر على مواجهة الصعوبات، واتخاذ القرارات، وتحمل مسؤولية نفسه نحو ذاته و الآخرين، ويعتمد على نفسه، ويثق فيها، ويلجأ إلى الناس عند الضرورة، ويساهم في تنمية مجتمعه، ويستمتع بوجوده مع الناس، ويشعر بحبه لهم، وبحبهم له (أبوجويح، والصفدي، 2001، 58).

I-1-5- تعريف الصحة النفسية على انها الشعور بالسعادة:

ولقد أقر "ماكدوجال، بما قرره العلماء المسلمون من قبله، من " أن الفرد السعيد هو فرد متكامل الشخصية، قوي الإرادة، ناضج العقل، يوجه كل طاقاته، ونشاطاته، نحو مبدأ يؤمن به، ويجد سعادته في إسعاد الناس جميعاً (أبوجويح، والصفدي، 2001، 61).

ربط هذا التعريف الشعور بالسعادة بعملية الإدراك التي تستند إلى النضج العقلي، فالإنسان الناضج قادر على تحليل الأمور وحل المشاكل التي تواجهه بعقلانية فيستطيع بذلك إسعاد نفسه وإسعاد من حوله، والشعور بالسعادة مظهر من مظاهر الصحة النفسية التي نستدل عليها من تقرير الفرد عن نفسه، واعترافه بسعادته، أو في تعبيرات الفرح والسرور التي يلحظها عليه الآخرين، أو فيهما معا.

-تعريف أحمد عبد الخالق(1991).

"حالة عقلية انفعالية مركبة دائمة نسبياً، من الشعور بلأن كل شيء على ما يرام، والشعور بالسعادة مع الذات والآخرين، والشعور بالرضا والطمأنينة، والأمن وسلامة العقل، والإقبال على الحياة، مع الشعور بالنشاط والقوة، وتتحقق في هذه الحالة درجة مرتفعة نسبياً من التوافق النفسي والاجتماعي، مع علاقات اجتماعية راضية ومُرضية" (عبد المعطي، 2009، 15).

حسب هذا التعريف إن السعادة هي حالة يسعى إليها الفرد ولا تأتي من تلقاء نفسها، وتكون نتيجة بذل جهد عقلي ونفسي، وهي دليل على التوافق النفسي والاجتماعي الجيد، اللذان يعدان من مظاهر الشخصية السوية.

مما كتبه علماء النفس من تعريفات حول الصحة النفسية، نستنتج بلأنهم اتفقوا على أنها حالة نفسية تتضمن شعور الفرد بالطمأنينة، والرضا، والارتياح، بمعنى غياب الأعراض السلبية، كما تتضمن الشروط اللازم توافرها حتى يتكيف الفرد مع نفسه ومع الآخرين، ومع البيئة بشكل عام تكيفاً يحقق السعادة له ولأفراد مجتمعه.

I-2- مظاهر الصحة النفسية:

يمكن التعرف على الصحة النفسية من مظاهرها المختلفة التي تعبر عن مدى توافرها لدى الفرد وقد اتفق العديد من العلماء أن مظاهر الصحة النفسية هي:

▪ التكيف بأشكاله المختلفة: النفسي، البيولوجي، والاجتماعي (الزواجي، الأسري، المدرسي المهني).

▪ الشعور بالسعادة مع الآخرين: ويكون بحب الآخرين والثقة بهم واحترامهم وتكوين

علاقات اجتماعية مرضية، والسعادة الأسرية والاستقلال الاجتماعي وتحمل المسؤولية .

▪ فهم الذات و تحقيقها: عن طريق تناسب وتجانس مستوى الطموح مع قدرات الفرد

وإمكاناته الذاتية والعمل على استثمارها وتحقيقها بقناعة ورضا .

▪ مواجهة مطالب الحياة وأزماتها وإحباطاتها: فكلما كانت عتبة الإحباط (معدل التحمل)

عالية كان ذلك دليلا على درجة عالية من الصحة النفسية .

▪ النجاح في العمل: نجاح الفرد في عمله ورضاه عنه دليل توافر الصحة النفسية ومظاهر

ذلك رضا الفرد عن عمله ونجاحه فيه، ويركز علماء النفس المهني والصناعي على هذا

الجانب من خلال الاهتمام بعمليتي الاختيار والتوجيه المهني اللذين يهدفان لوضع الرجل

المناسب في المكان المناسب.

▪ الإقبال على الحياة والمشاركة المناسبة في حياة المجتمع وتقدمه: من خلال المشاركة

في العمل والاستمتاع بالجمال والتعاون مع أفراد المجتمع فمن علامات اعتلال الصحة

النفسية أو اضطرابها، الإحجام عن الحياة والتشاؤم و اليأس (عبد الله، 2008، 23-25).

في نفس المنحى يشارك كل من " ليندهنس وروبرت كامل 1970" وغيرهما من

علماء النفس فيما اعتبروه مظاهر للصحة النفسية السليمة، إلا أنهما يضيفان مظاهر أخرى

ذات أهمية في هذه الناحية كالمثابرة والتعاون والإحساس بالدعابة، وقدرة الفرد على إنجاز

الأعمال التي تسند إليه والإخلاص في أدائها (نبيه، 2001، 91-92).

في سياق آخر توجد أربع محكات تتخذ كمعايير يتم الحكم بها على تحقق الصحة النفسية

ووجودها وهي:

■ **الخلو من الاضطراب النفسي:** وهو المعيار الأول الضروري لتوافر الصحة النفسية، ولكن مجرد غياب المرض النفسي لا يعني توافر الصحة النفسية، لأن هناك معايير أخرى وشروط يجب توافرها.

■ **التكيف بأبعاده المختلفة:** التكيف النفسي الذاتي، من حيث التوفيق بين الحاجات والدوافع والتحكم بها وحل صراعاتها، والتكيف الاجتماعي بأشكاله المختلفة (المدرسي، المهني، الزواجي الأسري) (عبد الله، 2012، 38).

■ **تفاعل الشخص مع محيطه الداخلي والخارجي والإدراك الصحيح للواقع:** فتفاعل الفرد مع محيطه الداخلي يتضمن فهمه لذاته ومعرفة قدراته ودوافعه واتجاهاته والعمل على تنميتها، أما التفاعل مع المحيط الخارجي فيتضمن فهم الواقع وشروطه (متغيرات البيئة وظروفها) والعمل على التوافق معه لإبعاد الخطر عن الذات وتعديل السلوك.

■ **تكامل الشخصية:** فالشخصية المتكاملة هي الشخصية السوية (دليل الصحة النفسية) أما تفكك الشخصية وعدم تكاملها فهي الشخصية المضطربة (دليل اختلال الصحة النفسية) (بطرس، 2008، 33-34).

I-3- نسبية الصحة النفسية:

يذكر (زهران، ، 2005، 9) أن الصحة النفسية هي حالة دائمة نسبياً، يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً وشخصياً وانفعالياً واجتماعياً مع بيئته ومع نفسه ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية إلى أقصى حد ممكن ويكون سلوكه عادياً ويكون حسن الخلق يعيش في سلامة وسلام والصحة النفسية حالة ايجابية تتضمن التمتع بصحة العقل وسلامة السلوك، وليست مجرد غياب أو الخلو أو البرء من أعراض المرض النفسي.

كما يذكر (القوصي، 1952، 10) أنه لا يوجد حد فاصل بين الصحة النفسية والمرض النفسي والصحة النفسية بذلك شبيهة بالصحة الجسمية فالتوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة لا يكاد يكون له وجود ولكن درجة اختلال هذا التوافق هي التي تبرز حالة المرض عن حالة الصحة، وكذلك التوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة عند فرد ما يكاد لا يكون له وجود ودرجة اختلال التوافق هي التي تميز حالة الصحة عن غيرها.

وقد ورد في بعض التعريفات الجامعة للصحة النفسية التي ذكرها "حامد زهران" و"عبد الخالق" أن الصحة النفسية حالة دائمة نسبياً ويعني ذلك أن الصحة النفسية ليست إحصائية ثابتة إما أن تتحقق أولاً وتتحقق بل إنها حالة ديناميكية متحركة نشطة ونسبية تتغير من فرد لآخر، وترجع نسبية الصحة النفسية إلى اختلاف المعايير بين المجتمعات، بل وحتى تتغير بتغير مراحل النمو عند الفرد وتغير الزمان والمكان (الأحمد، 1999، 37).

وبما أن مسألة الصحة مسألة نسبية، كذلك الأمر بالنسبة لمستوى الصحة النفسية لا يوجد شخص يمتلك صحة نفسية كاملة ويتمتع بالعافية الكاملة، كما أنه لا يوجد شخص يعاني كلية من فقدان الصحة النفسية، فالأشخاص مختلفون في مستوى صحتهم النفسية حيث هناك من يملك مستوى مرتفع من الصحة النفسية مقابل مستوى منخفض من الوهن، وهناك من يملك مستوى مرتفع من الوهن مقابل مستوى منخفض من الصحة النفسية، ويمكن تقسيم الناس حسب صحتهم النفسية إلى مستويات هي: (أبو حويج، والصفدي، 2009، 62-65).

■ **الأصحاء نفسياً بدرجة عالية** : نسبتهم في المجتمع حوالي 25% وهم اللذين تبدو عليهم علامات الصحة النفسية، واعتبرهم علماء التحليل النفسي أصحاب "أنا" قوية قادرة على تحقيق التوازن بين مطالب الأنا الأعلى والهو والواقع، واعتبرهم علماء السلوكية أصحاب سلوكيات حسنة مكنتهم من تحقيق التوافق الجيد مع المجتمع الذي يعيشون فيه، ووصفهم علماء المذهب الإنساني بالإنسان الكامل الذي نجح في تحقيق ذاته .

■ **الأصحاء نفسياً بدرجة فوق المتوسط**: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 43.5% وهم أصحاء نفسياً أيضاً، حيث ترتفع عندهم درجة الصحة النفسية وتتنخفض درجة الوهن، وينطبق عليهم أيضاً ما قاله علماء النفس عن الفئة الأولى ولكن بدرجة أقل.

■ **العاديون في الصحة النفسية**: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 08% وهم أصحاء نفسياً بدرجة متوسطة أو قريبة من المتوسط، وأخطائهم محتملة وانحرافاتهم لا تعوق توافقهم ولا تمنعهم من تحمل مسؤولياتهم نحو أنفسهم ونحو الآخرين.

■ **الواهنون نفسياً بدرجة ملحوظة**: تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 43.5% وهم اللذين تتخفض عندهم الصحة النفسية وتزداد علامات وهنها، ويطلق علماء النفس المحدثين على هذه الفئة "غير الأسوياء" أو المنحرفين نفسياً أو الشواذ أو المرضى نفسياً فهم أصحاب "أنا" ضعيف غير قادر على تحقيق التوازن بين مطالب الأنا الأعلى والهو والواقع، وعند علماء

السلوكية أشخاص سيؤوا التوافق مع طاقاتهم الخيرة، بسبب ضغوط البيئة التي يعيشون .

■ **الواهنون نفسياً بدرجة كبيرة:** تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي 2.5% وهم الذين تتخفف صحتهم النفسية بدرجة كبيرة، وتزداد مشكلاتهم ويسوء توافقهم وقد يفقدون صلتهم بالواقع ولا يقدررون على تحمل مسؤولية أفعالهم، ويصبح وجودهم مع الناس خطراً عليهم وعلى غيرهم، وتنطبق عليهم صفات الفئة السابقة و لكن بدرجة أشد.

I-4- مناهج الصحة النفسية:

تعتمد خطة الصحة النفسية على مرافقة ومتابعة الحالة النفسية للأفراد وتتدخل عبر عدة مراحل من مسيرة الفرد نحو تحقيق صحته النفسية، وفي كل مرحلة من تلك المراحل تتخذ منهاجاً معيناً للحفاظ على الصحة النفسية ومتابعتها وفيما يلي توضيح لتلك المناهج المعتمدة.

■ **المنهج الوقائي:** يعتبر المنهج الوقائي من أهم المناهج التي تهدف إليها الصحة النفسية حيث يعرف هذا المنهج بأنه مجموعة الجهود التي يبذلها القائمون على الصحة النفسية للتحكم و السيطرة على عدم حدوث الاضطرابات النفسية الناتجة عن سوء التوافق، والتي تؤدي إلى الأمراض النفسية والتقليل من العوامل والمسببات التي تؤدي إلى الأمراض النفسية، ويمر المنهج الوقائي بثلاث مراحل هي:

الوقاية الأولية: وهي تسعى إلى منع حدوث الاضطرابات النفسية وغيرها من أنواع الشذوذ النفسي السلبي، وذلك عن طريق بحث الأسباب واكتشافها وخفض الضغوط التي تؤدي إلى اضطرابات الشخصية والمساندة الانفعالية ومنها الوصول إلى الاتزان الانفعالي.

الوقاية الثانوية: وتهدف إلى إنقاص شدة الاضطرابات النفسية، وذلك عن طريق اكتشافها مبكراً وفي بداياتها والاهتمام برعايتها بهدف إيقاف هذه الاضطرابات في مرحلة مبكرة .

الوقاية في المرحلة الثالثة: تهدف هذه المرحلة إلى خفض العجز الناتج عن المرض النفسي في بدايته وإنقاص المشكلات المترتبة عنه (جبل، 2000، 21-24).

■ **المنهج العلاجي:** يهدف علم الصحة النفسية إلى الدراسة العلمية للتوافق والصحة النفسية كما يهتم بحالات

وعدم السواء واختلال الصحة النفسية بمختلف أنواعها وتصنيفاتها ولذلك فإنه يتعامل مع اضطرابات الصحة فعلاً ويكون ذلك عن طريق المنهج العلاجي بأساليبه ومدارسه المختلفة، ويتطلب ذلك إتاحة الخدمة العلاجية وتقديمها لكافة أنواع المرضى في هذا المجال عن

طريق المعالجين والمرشدين النفسيين

▪ **المنهج الإنشائي:** وهو طريقة بنائية تستخدم مع الأسوياء وصولاً بهم إلى أقصى درجة ممكنة بالنسبة لهم من الصحة النفسية، بما يتضمنه هذا المنهج من السعادة والكفاءة والرضا عن الذات والآخرين بالنسبة للمهنة والأسرة وكذلك بالنسبة إلى الأفراد (شاذلي، 2001، 25-26).

I-5- علاقة الصحة النفسية بالتوافق:

يرتبط مفهوم الصحة النفسية بمفهوم التوافق، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن الشخص الذي يتوافق توافقا جيدا مع مواقف البيئة والعلاقات الشخصية يعد دليلاً لامتلاكه وتمتعه بصحة نفسية جيدة أيضاً وأن القدرة على التشكيل والتعديل من قبل الفرد لمواجهة المتطلبات وإشباع الحاجات يمكن اعتبارها مقياساً للصحة النفسية، وهذا ما جعل بعض الباحثين يلجأ إلى استخدام مقاييس الصحة النفسية لقياس التوافق وأحياناً مقاييس التوافق لقياس الصحة النفسية (عبد اللطيف، عوض، 1999، 82).

ويرى معظم الباحثين أن دراسة الصحة النفسية ما هي إلا دراسة للتوافق، وأن حالات عدم التوافق ما هي إلا مؤشراً على اختلال الصحة النفسية، ويرى باحثون آخرون أن السلوك التوافقي ليس هو الصحة النفسية بل أحد مظاهرها، فالصحة النفسية حالة أو مجموعة شروط والسلوك التوافقي دليل توافرها، في حين يرى آخرون أن الشخصية السوية مرادف لمصطلح الصحة النفسية، والحقيقة أن التداخل كبير بين هذه المصطلحات (بطرس، 2008، 112).

I-6- الصحة النفسية في العمل:

إن الصحة النفسية ضرورية جداً للعاملين في كل قطاع من قطاعات المجتمع لأنها تساعدهم على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية (الفرخ، وتيم، 1999، 35-36). ومفهوم الصحة النفسية في العمل هو مفهوم شامل، حيث يمكن تعريفها بأنها مجال الدراسة المعنية بالصحة النفسية والراحة والرفاهية للفرد من خلال علاقته بعمله (Harvey & Al, 2006, 3).

I-6-1- مشاكل الصحة النفسية في العمل:

يتعرض العاملون داخل المنظمات إلى العديد من الظواهر المصاحبة للعمل والتي ينتجها احتكاك العامل سواء بزملائه ورؤسائه في العمل، أو تفرضها عليه طبيعة العمل ومتطلباتها، ويمكن أن تشكل تلك الظواهر خطراً على الفرد العامل وصحته النفسية وتصبح مشاكل تؤثر على حالته الوظيفية والمهنية من جهة وعلى صحته النفسية، من جهة أخرى، ومن أهم المشاكل أو الظواهر التنظيمية التي تشكل خطراً على الصحة النفسية للعامل هي الضغوط، فمفهوم الضغط في أبسط معانيه يشير إلى أي تغيير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة، وبعبارة أخرى تمثل الأحداث الخارجية بما فيها ظروف العمل أو التلوث البيئي أو الصراعات الأسرية ضغوطاً مثلها في ذلك مثل الأحداث الداخلية، أو التغيرات العضوية كالإصابة بالمرض أو الأرق أو التغيرات الهرمونية (حشمت، وباهي، 2006، 23).

وقد أظهرت البحوث أن لكل فرد حداً وقدرة معينة على تحمل الضغوط إذا تجاوزها ظهرت عليه الاضطرابات النفسية والمشكلات السلوكية التي تتراوح بين سوء التوافق وحتى أشد الاضطرابات النفسية وطأة كالاكتئاب والمشكلات والاضطرابات النفسية كالقلق والعدوان والتوتر وانخفاض تقدير الذات وفقدان القدرة على التركيز وغيرها من المشاكل والاضطرابات النفسية الأخرى (جمعة، 2007، 35). ويذكر سيللي أن الضغوط من الأمور المهمة التي تؤثر في الصحة النفسية والتي يمكن أن تؤثر سلباً أو إيجاباً على وظائف الإنسان بحسب طبيعة وشدة هذه الضغوط، وقد وضع شيرلي أنه في حالة استمرار تعرض الفرد للضغوط من البيئة الداخلية والخارجية مع فشل التعامل معها، قد تسبب له الإعياء ثم الإجهاد العصبي والتعب الشديد (مجلي، 2011، 196) فهناك دلائل قوية تدل على أن الضغوط تؤثر على الصحة النفسية للفرد وعلى مستوى أدائه، كما أن كثرة تعرض الفرد حتى لمستويات منخفضة من الضغوط سيترك آثاراً ضارة على صحته البدنية والنفسية مما يؤثر على قدرته في القيام بالكثير من الأعمال (جرينبرغ وآخرون، 2004، 264).

تتخلل معظم الأعمال مجموعة من الضغوطات التي تقتضيها إما طبيعة المهنة، أو مؤثرات قد تكون خاصة بالفرد نفسه وشخصيته أو ظروف خارجة عن محيط المنظمة (كالأسرة والظروف الاقتصادية والسياسية) تصاحب العامل معه إلى المنظمة، وفي بعض الأحيان تكون تلك الضغوط عامل مساعد على إنجاز العمل ولكن كثرة تلك الضغوط وتواصلها لفترات متواصلة وشدتها من شأنه أن يهدد صحة الفرد النفسية وقدرة الفرد على

الانجاز، فتعرض الفرد لمستويات عالية من الضغوط الوظيفية يهدد اتزانه النفسي وكثيرا ما يصاحب تلك الضغوط العديد من مظاهر سوء التوافق المهني وحالات من التعب والإجهاد قد تصل إلى مرحلة متطورة كالاحتراق النفسي، وتؤثر على المنظمة من جهة أخرى كتزايد حالات الغياب والتأخر عن العمل ودوران العمل، والشكل الموالي يبين تأثير الضغوط على الصحة النفسية والجسمية والآثار التي تخلفها لدى الفرد والمنظمة.

I-6-2- عوامل الصحة النفسية في العمل:

في نطاق العمل يوجد عاملين أساسيين تتحدد من خلالهما الصحة النفسية في المنظمات، عامل يتعلق بالفرد نفسه وما يرتبط به من خصائص، وعامل يتعلق بالعمل وطبيعته وبالتالي يمكن أن نقسم عوامل الصحة النفسية في العمل إلى عوامل شخصية وعوامل تنظيمية.

العوامل الشخصية : وهي عوامل خاصة بالفرد كنوع ونمط الشخصية والعمر والجنس، والحالة الصحية للأفراد وأحداث الحياة والبيئة الأسرية والاجتماعية، فالأشخاص الذين لديهم عاطفة إيجابية هم أقل عرضة للإصابة بالأمراض النفسية، كما تشير الدراسات إلى أن النساء أكثر عرضة للاكتئاب من الرجال، كما أن حالات الطلاق والولادة من شأنها أن تؤثر على الصحة النفسية للأفراد، ومن شأن استراتيجيات المواجهة التي يمتلكها بعض الأفراد أن تمنحهم القدرة على التخلص من الضغوط ومعرفة الذات وتجاوز العوائق التي تمنع التكيف.

العوامل التنظيمية: فهذه العوامل يمكن لها أن تؤثر سواء بالسلب أو بالإيجاب على الصحة النفسية للعمال، بحيث أن هذه العوامل موزعة بطريقة متسلسلة، فعلى سبيل المثال عملية التقدير أو التحفيز مهمة جداً بحيث أن تلقي الفرد للحوافز في العمل تحمي صحته النفسية، أما إذا فقد التحفيز يمكن أن يؤثر سلباً على صحة العامل النفسية، ومن بين هذه العوامل التنظيمية ما يلي:

- العلاقات الشخصية وتأثير المناخ التنظيمي في جماعات العمل.
- الاتصالات على جميع المستويات، وتدفق المعلومات والاستماع لآراء واقتراحات العمال.
- التقويم الجيد والاعتراف بمساهمة كل فرد داخل التنظيم.
- الاستقلالية في اتخاذ القرار، بمعنى قدرة العامل على اختيار كيفية القيام بعمله والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بها.

- الشعور بالعدالة التنظيمية بمعنى أن يشعر العامل بأنه يعامل بشكل طيب والإحساس بالمعاملة المنصفة والعادلة.

- إدارة التغيير التنظيمي وتأثيراتها على الأفراد.

- عبء العمل والأخذ بالاعتبار متطلبات العمل وقدرات ومهارات كل الأفراد.

- وضوح الدور ومسؤوليات الأفراد.

- بيئة وظروف العمل المساعدتان على الحفاظ على صحة وسلامة الأفراد.

- الدعم الاجتماعي من الزملاء والرؤساء.

- الموازنة بين الحياة الشخصية والحياة العملية.

ويمكن المساعدة في تطوير الصحة النفسية في العمل من خلال العمل على مختلف

العوامل الشخصية، ورغم أهمية تلك العوامل إلا أنها لا تكفي لأن هناك روابط قوية بين

جوانب معينة من تنظيم العمل وظهور مشاكل الصحة النفسية في العمل، ولهذا فمن

الضروري الأخذ بالاعتبار العوامل التنظيمية أيضا وذلك لوقاية الصحة النفسية في العمل،

لأن لديها صلة وثيقة مع جميع أطراف المجتمع في العمل (Ouellet, Gratton, 2013,)

(6-7).

ومن العوامل الأخرى التي تتدخل المنظمة لتوفيرها لكي تعدل من الحالة النفسية للعمال

والتي تساعدهم على تحقيق صحتهم النفسية ما يلي:

رغبات العمال: هناك رغبات كثيرة للعامل، وتحقيق هذه الرغبات يزيل عنه مشاعر

الخوف فيؤدي عمله بروح عالية، كما يشعر بالاتزان النفسي في مجال العمل والأسرة.

وتتمثل هذه الرغبات في الآتي:

-طمأنة العامل على الاستقرار في عمله.

-وضوح التعليمات التي توجه إليه وتحديد المسؤولية والاختصاص واستشارته عند

العزم على إحداث تغييرات في العمل.

-الظروف الفيزيائية الحسنة والوقاية من الحوادث والأمراض.

-توزيع الأجور بشكل عادل وفق مهارات العمال.

-تحديد ساعات العمل بطريقة لا ترهق العامل.

-المعاملة الإنسانية واحترام رأي العامل وإتاحة الفرصة له للاستشارة وثقة رؤسائه به،

ووجود فرص الترقية والتقدم أمامه والإشراف المقترن بالعدل.

الروح المعنوية بين جماعات العمال : هناك علاقة بين الروح المعنوية والصحة النفسية للعامل حيث أن روحه المعنوية تتوقف على مدى إرضاء حاجاته النفسية المختلفة وما يحيط به في عمله من جو مادي ومعنوي.

القيادة الديمقراطية: تساعد القيادة الديمقراطية العمال على الشعور بالطمأنينة والأمن النفسي، حيث أن الرئيس الديمقراطي في العمل يوزع السلطات والمسؤوليات على غيره من العاملين معه، ويحل المشكلات عن طريق المناقشات الجماعية مع العاملين كفرد منهم، ويشجع كل فرد على إبداء رأيه مما يجعل العمال يشعرون بالأمن العاطفي والعمل في طمأنينة.

رضا العامل : من العوامل التي تؤدي إلى رضا العمل من عدمه عوامل عديدة منها : عوامل تتصل بعمله: خاصة ما هو خاص بالتقدم التكنولوجي، إذ تؤدي التغيرات التكنولوجية في الكثير من الأحيان إلى إحباط العامل الذي تعب لكسب مهارة معينة ثم يفاجئ باختراع جديد يجعل هذه المهارات عديمة الجدوى، مما يجعله قلقا ويفقد ثقته بنفسه.

الأجور: هناك علاقة وثيقة بين ما يتقاضاه العامل من أجر وبين حالته النفسية، ذلك لأنه كلما زاد دخل العامل كلما زاد مستوى معيشته، الأمر الذي سيحقق له السعادة.

العوامل الأسرية : تعتبر العلاقات الأسرية من العوامل التي تؤدي إلى اضطراب العامل وسوء تكيفه في عمله، حيث أن العامل الذي لا يشعر بالاستقرار العائلي يتعرض دون شك إلى الكثير من الأزمات النفسية التي تنعكس على عمله. (فهيم، 1995، 285-288).

مما سبق يمكن أن نؤكد أن تمتع الفرد العامل بالصحة النفسية من أساسيات الخطة التي تبنيها أي منظمة في سبيل تحقيق أهدافها، وذلك أن الخطر الذي يشكله افتقاد العامل للصحة النفسية كبير وله تأثير مشترك على المنظمة وعلى الفرد، فالمنظمات تحتاج إلى أفراد في كامل لياقتهم الجسمية وعافيتهم النفسية من أجل البروز والإنتاج، وفي هذا السياق يذكر (فهيم، 1995، 45-46).

إن من سمات الشخص المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه وحيويته واستعداده، إذ ما يكون الكسل والخمول دليل على شخصية هدتها الصراعات النفسية واستنفد الكبت حيويتها. "وعليه ينبغي على المنظمات أن تراعي العوامل التي يمكن أن تؤثر على الصحة النفسية للفرد خاصة فيما يخص الجانب الوظيفي والتنظيمي كالاتمام برغبات العمال والتعامل معهم بعدل وتوفير مستويات أجور مناسبة لهم، والعمل على تنمية

العلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل المنظمات، حيث يذكر (دويدار، 2007، 328) أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل وعلاقته الاجتماعية بزملائه في العمل ورؤسائه ومرؤوسيه، فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً وقوياً بالمتابعة في عمله وتحمسه له واستقراره فيه وتعرضه للحوادث، ويذكر (كمال، 2007، 221) أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل وكفايته الإنتاجية وأصحاب الصحة النفسية المريضة من العمال هم دائماً نواة الاضطراب، كما أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل وصحته الجسمية وذلك لأن الإنسان يعتبر وحدة نفسية جسمية واحدة، كما أن الحضارة الصناعية تحمل العامل أعباء نفسية لا حصر لها ومن هذه الأعباء:

- طبيعة العمل الصناعي الذي يقوم به الفرد.

- الملل والسأم من رتابة العمل.

- عدم شعور العامل بالولاء للشركة أو المصنع الذي يعمل به.

- التغيرات التكنولوجية المفاجئة وما تحمله من تهديد للعامل بالاستغناء عنه.

I-6-3- الصحة النفسية للعامل:

إن الصحة النفسية للعامل لا تقل خطراً ولا أهمية عن الأمراض الجسمية، فالحالة النفسية تؤثر على إنتاجية العامل وعلى مقدار تعرضه لحوادث العمل وإصاباته، وعلى ذلك فمن الحكمة توفير جو صحي من الناحية النفسية والعقلية للعمال والعمل على حل مشاكلهم وإعطائهم حقوقهم والزامهم بالقيام بواجباتهم الوظيفية حتى لا ينقلب الحال إلى المغالاة في المطالبة بالحقوق العمالية أو الفوضى والتسيب، والعمل على محاربة العادات السيئة كإدمان الخمر والمخدرات والسهر والمقامرة، والمعروف أن الإصابة بأي من الأمراض النفسية أو العقلية يضاعف من الأمراض المهنية ويزيد من خطورتها. ويحتاج العمال إلى ضرورة توفير الرعاية النفسية للتخلص من الشعور بالتعب والملل (عبد الرحمن العيسوي، د.س ، 67)، فالصحة النفسية للعامل هي شعوره بالرضا والسعادة وقدرته على التوافق مع البيئة المهنية، والعمل على تجنب الاضطرابات والأمراض المهنية وكذلك قدرته على مواجهة العوامل الحياتية الضاغطة ومحاولة التوافق والتكيف معها.

خلاصة:

حاولنا في هذه المحاضرة تسليط الضوء على الصحة النفسية للعامل واستراتيجيات تحقيقها، حيث أن تحقيق الصحة النفسية في البيئة المهنية ضرورة حتمية لا بد منها، لأنه على قدر تمتع العامل بالصحة النفسية على قدر ما يزداد إنتاجه وجودته، وتمتعه بالرفاهية والسعادة بعيد عن الاضطرابات النفسية المهنية، مما يؤهله أن يكون فردا منتجا ايجابي في حياته العملية والشخصية، وعليه وجب تبني استراتيجيات وطرق تحقيق الصحة النفسية للعامل في البيئة المهنية لتخليصه أو بالأحرى وقايته من كل أنواع الاضطرابات النفسية وشعوره بالتعب والملل وذلك بتوفير أخصائي نفسي في البيئة المهنية.

المراجع:

أبو النيل محمود السيد (2005). علم النفس الصناعي والتنظيمي، عالميا وعربيا، دار الفكر العربي، مصر.

أبو النيل، محمود السيد (1985). علم النفس، الأمراض السيكوسوماتية، ط 2، دار النهضة العربية، الإسكندرية، مصر.

أبو حويج، مروان، والصفدي، عصام (2009). المدخل إلى الصحة النفسية. ط 1 دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

احمد ، سهير كامل (1999). الصحة النفسية والتوافق، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، القاهرة.

الأحمد، عبد العزيز بن عبد الله (1999). الطريق إلى الصحة النفسية عند ابن القيم الجوزية وعلم النفس، سلسلة الرسائل الجامعية 07. الرياض: دار الفضيحة للنشر والتوزيع.

الأمانة، أسعد (2005). التوافق المهني انعكاس للتوافق النفسي، الحوار المتمدن، العدد : 1324.

بالرابع، محمد (2009). الرضا الوظيفي، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، الجزائر.

بالرابع، محمد (2011). التكيف المهني، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، الجزائر.

بطرس، حافظ بطرس (2008). التكيف والصحة النفسية للطفل، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان، الأردن.

البكري، طلال محمد (2007). "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك العاملين". ط 1 مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، ع، 75.

جبل، فوزي محمد (2000). الصحة النفسية وبيكولوجية الشخصية ، الإسكندرية، مصر:
المكتبة الجامعية الأزاريطة.

جرينبيرغ، جيرالند، وبارون، روبرت (2004). إدارة السلوك في المنظمات .ط1. ترجمة
رفاعي، محمد رفاعي، وبسيوني، إسماعيل على. السعودية: دار المريخ.

الحبشي، إيهاب محسن محمود 2018، المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى
موظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة،
جامعة مستغانم، الجزائر.

حسام ، محمود زكي علي (2008)، الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزواجي وبعض
المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة، رسالة ماجستير في
التربية، جامعة المنيا ، مصر.

حسن مصطفى عبد المعطي (2009). المقاييس النفسية المقننة، ط 1، مكتبة زهراء الشرق،
القاهرة.

حسن، راوية (2003). السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.

حسن ، مصطفى عبد المعطي (2009). المقاييس النفسية المقننة، الطبعة الأولى، مكتبة
زهراء الشرق، القاهرة.

حشمت، حسين أحمد وباهي، مصطفى حسين (2006). التوافق النفسي والتوازن الوظيفي .
ط 01 الدار العالمية للنشر والتوزيع.

الخالدي ، عطاء الله فؤاد والعلمي دلال سعد الدين (2009). الصحة النفسية وعلاقتها
بالتكيف والتوافق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الخرابشة، عمر وعربيات، أحمد (2005). الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع
الطلبة ذوي صعوبات التعلم، مجلة جامعة أم القرى، المجلد السابع عشر، العدد الثاني.

دويدار ، عبد الفتاح محمد (2007). أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر .

ربيع ، محمد شحاتة (2006). أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .

ربيع ، محمد شحاتة (2010). علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

الربيعي، محسن الحدراوي وحامد، علي حيدر (2012). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعترا ب الوظيفي "دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل إسمنت الكوفة"، جامعة بابل ، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية ، المجلد (260)، الإصدار (7).

زروقة، هشام (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بسكرة - الجزائر .

زهران، حامد عبد السلام (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي. عالم الكتاب. القاهرة.

السباعي، زهير احمد وعبد الرحيم، شيخ ادريس (1996). القلق وكيف تتخلص منه، دار القلم للتوزيع والنشر، دمشق.

سند، ليلي رزق (1995). التوتر في الصناعة، أسبابه وأثاره والوقاية منه، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، مصر.

السيد، فهمي علي (2009). علم نفس الصحة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

شاذلي، عبد الحميد محمد (2001). الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية ط 01 الإسكندرية :المكتبة الجامعية الأزاريطة.

شوقي، طريف (1992). السلوك القيادي وفاعلية الإدارة، دار غريب، القاهرة.

الشيخ ، حمود محمد عبد الحميد (2014). الإرشاد المهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

طه ، فرج عبد القادر (1980). سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج، مكتبة الخانجي، القاهرة.

طه، فرج عبد القادر (1986). علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط 5، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.

الطهطاوي، صابر محمد (2010). "معايير الاغتراب الوظيفي". ط 3، مكتبة سور الأزبكية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

عباس ، أنس عبد الباسط (2011). السلوك التنظيمي في مؤسسات الأعمال العلوم السلوكية، ط1، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عبد الغني، جمال محمد سعيد (1989). آراء علماء النفس في الخوف ومثيراته، مكتبة زهراء الشرق: القاهرة.

عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد وعض، عباس محمود (1999). الصحة النفسية والتفوق الدراسي، مصر: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.

عبد الله، مجدي محمد (2002). السلوك الاجتماعي ودينامياته ، محاولة تفسيرية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

العتيبي، بندر (2005). الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين في معاهد التربية الفكرية "دراسة مقارنة"، مجلة كلية تربية عين، العدد 129، الجزء الأول.

عثمان، سعيد محمد (2002). دراسات في علم النفس الصناعي، سيكولوجية التوافق المهني للعامل، دراسة ميدانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.

العزاوي، شفاء محمد والسوداني، أثير عبدالله (2012). بتشير تطوير وصيانة الموارد البشرية في تقليل ظاهرة الاغتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري الشركة

العامة للصناعات التعدينية والعزل المائي". المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، المجلد (8)، الإصدار(33).

العطاس ، عبد الله أحمد محمد (2009). فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة، أطروحة دكتوراه (م) في علم النفس ، تخصص توجيه تربوي ومهني ، جامعة أم القرى.

عقون آسيا (2012). الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة ، جامعة فرحات عباس، سطيف ، الجزائر.

عماد محمد محمد عطية (2014). الصحة النفسية "المفهوم والأهمية والرؤى المستقبلية، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الاردن.

العميان، محمود سلمان (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

عويضة، كامل محمد محمد (1996). علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.

غباري ، سلامة (1991). الصحة النفسية والتوافق ، (د ن)، مركز الإسكندرية للكتب، الإسكندرية.

غيات، بوفلجة (1984). دراسات وبحوث حول علم النفس في الجزائر، جامعة وهران - الجزائر.

الفرخ، كاملة شعبان وآخرون (1999). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. دار صفاء. الأردن.

الفرخ، كاملة شعبان، وتيم، عبد الجابر. (1999). الصحة النفسية للطفل ط01، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

فليه فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد (2009). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

فهيمي، مصطفى (1995). الصحة النفسية - دراسات في سيكولوجية التكيف ط 03. القاهرة، مصر: مكتبة الخانجي.

القاسم، بديع محمود (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

القرني، علي بن شويل (2000). الإعلام والاحترق النفسي دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، الرياض.

القوسي، عبد العزيز (1952). أسس الصحة النفسية ط 04، القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.

الكبيسي، عامر خضير حميد (2004). سيكولوجية التدريب: الاستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

كمال، طارق (2007). علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر.

الكنعان، عبير هاني (2011). "الاغتراب الوظيفي في منظمات الأعمال". ط 2، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، رام الله، فلسطين.

ماهر، أحمد (2003). السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية طبع، نشر، توزيع، الإسكندرية، مصر.

مجلي، شايع عبد الله (2011). الأفكار اللاعقلانية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة كلية التربية بصعد"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27.

المحمداوي، حسن إبراهيم حسن (2007). "العلاقة بين الاغتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد". أطروحة دكتوراه في كلية الآداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.

مروان ، أبو حويج وعصام الصفدي (2001). المدخل إلى الصحة النفسية، ط 1، دار المسيرة، عمان، الأردن.

مطاطة، موسى (2010). ضغوط العمل علاقتها بالتوافق المهني ، رسالة ماجستير ، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

المهن، إبراهيم بن مهنا (2001). العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، مكتبة الإسكندرية، مصر.

نبيه إبراهيم إسماعيل (2001). عوامل الصحة النفسية السليمة، ط1، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر.

النفعي، ضيف الله (2000). الاحتراق ال وظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز (الاقتصاد والإدارة)، 14(1)، 55-88.

الهوري، سبي (2000). المدير الفعال، القاهرة، مكتبة عين شمس.

ياسين، حمدي وعسكر ، علي والموسوي، حسن (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي - بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت.

يحياوي، محمد (2003). دراسات في علوم النفس، ط1، دار العرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر.

اليوسف، علي محمد (2013). فلسفة الاغتراب ، بيروت ، دار العربية للموسوعات.

Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of Art. Journal of Managerial Psychology, Human Resource Management, 2 (3), 309-328.

- Cedoline, A. (1982). Excerpts from Job Burnout in Public Education: Symptoms, causes, and Survival Skills, Teachers College, Columbia University.
- Cherniss, C. (1980). Staff burnout: job stress in human services. Sage Publications Social Work in Education, 1983, Vol. 5.
- Firooz, A. (2012). " Investigate and explain the relationship between human resource competency dimensions with organizational performance" Life Science Journal, vol (9), NO(4).
- Freudenberger, H. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 12, (1), 73-82.
- Freudenberger, H. (1980). The high Cost of High Achievement". NewYork :Anchor.
- Gurbuz, H. Tutar, H. & Baspinar, N. (2007). Burnout levels of executive lecturers: a comparative approach in three universities. Faculty of Economics and Administrative Sciences, Eskisehir Osmangazi University, Eskişehir, Turkey, pp: 65-85.
- Harvey.S. & Al.(2006). intervention organisationnelles et santé psychologique au travail . une synthèse des approche au niveau international . institut de recherche robert, sauvé en santé et sécurité , Québec, canada.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurment of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Pines, A. (1977). The Burnout Syndrome in the Day Care Setting. Child Care Quarterly, 6, 100-113.
- Odhong . E & Omolo . J .(2014). "An analysis of the factors affecting employee relations in the flower Industry in kenya, a case of waridi Ltd, athi river". International Journal of Business and Social Science, Vol. (5), No.(11).
- Ouellet.M, Gratton.P. (2003). la santé psychologique au travail, association paritaire pour la santé et la sécurité du travail. secteur administration provinciale. Québec, canada.
- Shiroma, A. (2002). "The effects of work stress on health". Handbook Of work and health psychology, Second revised edition. Chichester Wley, 24, 52-102.
- Trivedi, T. & Shukla, A. (2008). Burnout in Indian Teachers. Asia Pacific Education Review, Humanitics, Social Sciences & Law, 9 (3), 320-334.
- Visconti, R. (2011). Beating Job Burnout. JOBS & CAREERS.

Walsh . E & Rosenthal . A .(1981). "Job satisfaction ,self-esteem, and general alienation among three groups of blue-collar service workers" Sociological Spectrum: Mid-South Sociological Association.

Yousef, S.J. (2004). Work pressures managements, first edition, Cairo.

Zareei. E, Zamani. A , & Tanaomi . M .(2014). "A conceptual model of human resources competencies (HRC) using structural equation modelling: a case study". Journal International Business Innovation and Research, Vol.(8), No.(1).