

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -

Tasdawit Akli Muhend Ulhag - Tibirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -

كلية: العلوم الإنسانية و الاجتماعية و قسم الشريعة

قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

عنوان المذكرة

الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى
أطباء مستشفى الإخوة يحياوي بصور الغزلان

مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في علم النفس عمل وتنظيم

تحت إشراف الأستاذة :

عمي علي صبرينة

من إعداد الطالبة :

➤ سعيداني حياة

➤ قندوزي صارة

➤ بوجاوي نعيمة

السنة الجامعية: 2023/2022

كلمة شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم: ".ويرفع الله الذين امنوا منكم و الذين اوتوا العلم درجات و الله بما تعملون خبير".

صدق الله العظيم

(المجادلة:11)

الحمد لله رب العالمين على تمام فضله وإحسانه، والشكر على سابع أنعامه، و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد الداعي إلى سبيل ربه و رضوانه وعلى اله وصحبه أجمعين الذين ساروا على هديه وتبينه.

فبعد أن وفقنا الله تعالى ومنحنا القدرة لاتمام هذا الجهد المتواضع، الذي نتمنى أن نكون حققنا الهدف منه.

لا بد لنا ونحن نخطو خطواتنا الاخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود إلى أيام قضيناها في رحاب الجامعة مع اساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد، تتبعثر الحروف عبثا و نحاول جمعها في سطور كثيرة لم يتبقى لنا في نهاية المطاف إلى أن نتقدم بالشكر و العرفان إلى كل من أشعل شمعة في دروب علمنا، إلى من وقف على المنابر و أعطى من حصيلة فكره لينير دربنا إلى الأساتذة الكرام في تخصص علم النفس عمل وتنظيم.

يسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة التي شرفتنا بموافقتها للإشراف على هذا البحث، الأساتذة عمي علي صبرينة، التي لم تدخر جهدا في مساعدتنا على اتمام هذا البحث و ذلك من خلال ارائها السديدة و ملاحظاتها العلمية الدقيقة التي سنعتبرها بمثابة النور الذي نضيئ به طريقنا في مجال تحقيق أهدافنا .

إهداء "01"

قال الله تعالى: " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا "

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب و الحنان .. إلى بسمه الحياة و سر الوجود .. إلى من كان دعائهما سر نجاحي و بلسم جراحي إلى اغلى الحبايب .. إلى رمز الحب و بلسم الشفاء

إلى القلب الناصع البياض أُمي الحبيبة وأُمي الثانية عمتي العزيزة .

إلى من كلله الله بالهبة و الوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار .. إلى من يرتعش قلبي لذكره .. إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم .. إلى من جعلت كلماته نجوم اهتدي بها طول المسار

إلى القلب الكبير أبي حفظه الله.

إلى من حبهم يجري في عروقي و يلهج بذكراهم فؤادي إلى إخوتي زكرياء، عبد اللطيف،

ابراهيم .

إلى من سرنا سويا لنشق طريق النجاح إلى من تكاتفنا يدا بيد و تحملنا مشقة الدرب صديقاتي و اخوتي نعيمة، صارة، أميرة، شيماء، نسرين، مروة.

أبديت بطموح وانتهيت بنجاح، خطوة الألف ميل، اليوم عديتها، عظم المراد فهان الطريق، فجاءت لذة الوصول لتمحي مشقة السنين، الحمد لله ما تيقنت به خيرا وأملا إلا وأغرقتني سرورا

ألف مبروك التخرج.

" اللهم انفعني بما علمتني وعلمي ما ينفعني، وزدني علما "

الطالبة: سعيداني حياة

إهداء (02)

أهدي ثمرة جهدي...

إلى سندي في الحياة ومرجعي في كل الأوقات، إلى من لم يبخل علي ماديا ومعنويا، إلى من كد وتعب من أجل أن أنعم بالراحة والهناء، وإليك يا معلم الصبر والعزيمة، إلى أغلى ما يمتلكه المرء ويفتخر به أبي العزيز أدامه الله فوق رؤوسنا.

إلى الشمعة التي أضاءت لي شمس الأمنيات، إلى التي علمتني معنى الحياة وسهرت معي الليالي ساعية في إيصالني لأعلى المرتبات، إلى قرة عيني ومنبع حناني، ألى من كان دعائها سر نجاحي أمي العزيزة أطال الله عمرها.

إلى شموع قلبي إخوتي الأعزاء حفظهم الله ووفقهم في حياتهم.

إلى من أدمني، وكان بجانب زوجي العزيز حفظه الله وعائلته.

إلى من ساعدتني على إتمام هذا العمل زميلتي " سعيداني حياة " قندوزي صارة "

إلى أستاذتي المشرفة على هذه المذكرة " عمي علي صبرينة "

إلى أستاذتي الكرام اللذين عرفتهم طيلة مشواري الدراسي.

الطالبة:

بوجاوي نعيمة

إهداء (03)

إلهي لا تطيب اللحظات إلا بذكرك وشكرك... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

أهدي ثمرة جهدي، تخرجي إلى

جزء من القلب والفؤاد إلى أجمل وأروع إنسان إلى قდوتي وخير مثال إلى من أحمل اسمه بكل فخر وعزة
وشرف إلى أبي العزيز حفظه الله

يا حبا أهواه يا شمسا تشرق في أفقي، يا وردا في العمر شذاه، يا زهرة تفتحت لتروينا بعطر صفائها
الزاكي، يا نبع الحنان، يا هبة الرحمن، يا فيض الإيمان إلى أمي حبيبة قلبي التي لطالما كانت بجانبني،
أتمنى وجودك معي الى آخر العمر وأتمنى من الله أن يرزقك الصحة والعافية وطول العمر.
إلى من شاركني الحلم وكانوا بجانبني بكل لحظات تعبي وحزني وسهري قبل فرحي إخوتي (سفيان، حمزة،
محمد) وأخواتي الغاليات.

إلى التي أنارة انا درب العلم والمعرفة الأستاذة " عمي علي صبرينة"

إلى صديقات الدرب عنوان الحب والوفاء (ياسمين، نعيمة، أميرة، أسماء، شيماء، المايسة، سلوى، إلهام).

ألى كل الأهل والأقارب

إلى من علمونا حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات أسمى من عبارات العلم، إلى من صاغوا لنا
من علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح إلى أساتذتنا الكرام.

الطالبة:

قندوزي صارة

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى أطباء مستشفى الإخوة يحيواوي بصور الغزلان.

_ أهداف الدراسة:

- _ الكشف عن العلاقة القائمة بين الأمراض المهنية والبعد النفسي للتوافق المهني.
 - _ الكشف عن العلاقة القائمة بين الأمراض المهنية والبعد الإجتماعي للتوافق المهني.
 - _ الكشف عن العلاقة القائمة بين الأمراض المهنية والبعد الإقتصادي للتوافق المهني.
 - _التحقق من وجود علاقة بين الأمراض المهنية والتعرف على نوع وطبيعة هذه العلاقة.
 - _مقارنة هذه الدراسة مع الدراسات السابقة العربية والأجنبية بهدف التعرف على اتجاهها.
 - _ رفع مستوى المعرفة وتقديم المعلومات الجديدة تمثل منطلق لتحسين بيئة العمل في الوسط الصحي.
- لتحقيق هذه الأهداف اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي حيث تضمن مجتمع الدراسة (80) طبيب، وتضمنت عينة البحث (70) طبيب من الجنسين، تم اختيار العينة عن طريق المسح الشامل، اي قمنا باختيار عينة قصدية ولجمع المعلومات استخدمنا الاستبيان:

-استبيان الأمراض المهنية تضمن 49 بند من إعداد الباحثة عداد وسام.

تم بناء الاستبيان انطلاقاً من الدراسات السابقة وتم التحقق من صدقها وثباتها وتحليل النتائج استخدمنا يونامج الرزم الإحصائية الإجتماعية (SPSS) والأساليب الإحصائية المتمثلة في التكرارات، النسب المئوية معامل بيرسون.

Résumé

Cette présente étude porte sur les maladies professionnelles et la compatibilité professionnelles chez les médecins de l'hôpital Sour El ghozlen.

Objectives d'étude :

- _ Exposer la relation entre les maladies professionnelles et la dimension psychologique de la compatibilité professionnelles.
- _ Exposer la relation entre les maladies professionnelles et la dimension sociale de la compatibilité professionnelles
- _ Exposer la relation entre les maladies professionnelles et la dimension Economique de la compatibilité professionnelles.

vérifier l'existence d'une relation entre les maladies professionnelles et identifier le type et la nature de cette relation.

- _ comparer cette étude avec les études arabe et étrangers antérieures afin d'identifier sa direction.
- _ Elever le niveau de connaissance et fournir de nouvelle informations qui représente le point de départ pour améliorer l'environnement de travail dans le secteur de la santé.

Pour atteindre ces objectives, nous nous sommes basées sur la méthode descriptif analytique, la population étudiée est composée de 80 travailleurs, et l'échantillon d'étude se compose de 70 travailleuses constituées des deux sexes on a utilisé l'échantillon aléatoire et pour rassembler les données nous avons appliqué deux questionnaires:

- _ questionnaire des maladies professionnelles consiste de 49 questions préparé par le chercheur Adad wissam.
- _ questionnaire de la compatibilité professionnelle consiste de 26 préparé par le chercheur El raouahia.

Ces deux questionnaires ont été élaborés à partir d'études précédentes après avoir confirmé leur validité, l'analyse des résultats a été faite sur la base de logiciel (spss), les tests employés sont le pourcentage _ les répétitions _ la corrélation de Pearson.

فهرس

الشكر

الإهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة.....أ

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة

5.....	إشكالية الدراسة
7.....	فرضيات الدراسة
8-7.....	أسباب اختيار الموضوع
8.....	أهمية الدراسة
9-8.....	أهداف الدراسة
10-9	تحديد المفاهيم
11-10.....	دراسات السابقة

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

18.....	تمهيد
18.....	تعريف الأمراض المهنية
19.....	مفاهيم المرتبطة بالأمراض المهنية

20-19.....	_خصوصيات الأمراض المهنية
20-21.....	_تصنيفات الأمراض المهنية
25.....	_نماذج الأمراض المهنية
28.....	_العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية
30.....	_طرق تحديد الأمراض المهنية
31.....	_استراتيجيات الأمراض المهنية
34.....	خلاصة

الفصل الثالث: التوافق المهني

37.....	تمهيد
37.....	_تعريف التوافق المهني
38-37.....	_مفاهيم المرتبطة بالتوافق المهني
40.....	_محددات التوافق المهني
42.....	_أبعاد التوافق المهني
43-42.....	_مظاهر التوافق المهني
43.....	_أساليب تحقيق التوافق المهني
44.....	_العوامل المؤثرة على التوافق المهني
45.....	_قياس التوافق المهني
46.....	خلاصة

الجانب المنهجي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

48.....	تمهيد
49.....	_ الدراسة الاستطلاعية
50-49.....	_ مجالات الدراسة
50.....	منهج الدراسة
50.....	_ مجتمع الدراسة
51-50.....	_ عينة الدراسة
52.....	_ أدوات جمع بيانات الدراسة
54.....	_ الأساليب الإحصائية
56.....	خلاصة

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	يوضح خصائص العينة وفق متغير الجنس	51
2	يوضح خصائص العينة وفق متغير الخبرة المهنية	51
3	يوضح خصائص العينة وفق متغير السن	51
4	يوضح قيم معاملات الثبات لطريقة التطبيق وإعادة التطبيق	54
5	يوضح قيم معاملات الصدق الإحصائي	54

فهرس الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
1	الهيكل التنظيمي لمستشفى الإخوة يحياوي بصور الغزلان	69

مقدمة:

تتغير الحياة يوماً بعد يوم، وتتغير معها الأوضاع من حين إلى آخر أصبحت الامراض تتزايد وتتفاقم مع مرور الوقت والضحية الاولى لهذه المشكلة هو الفرد على الرغم من الانتشار الكبير للأمراض المهنية في الأوساط المعيشية وتعايش الأفراد معها إلا أنه هناك تباين و اختلاف في الاستجابة لها و كذلك التعامل معها، بما أن الفرد هو العنصر الأساسي للتطور وزيادة الإنتاج فإنه يجب تحقيق توافقه النفسي وذلك بإشباع مختلف رغباته، حيث يتم الإشباع بطرق مختلفة فهناك من يشبع رغباته عن طريق العمل وبذلك يحقق التوافق النفسي والمهني أيضاً، فبيئة العمل السوية تساعد على ذلك أما البيئة المريضة تعمل على تحطيم هذا العنصر الفعال وتجعل منه مصدر للتوتر والانحدار وهذا ما يؤدي لفقدان توافقه المهني ومنه الإصابة بأمراض مختلفة.

ونجد معظم الأفراد اليوم يواجهون أنواعا مختلفة من الامراض سواءا في العمل أو خارجه وهذه ما دفع بالعديد من الباحثين الاهتمام بهذا الموضوع في شتى المجالات.

ومنه فإن موضوع الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأطباء يعد موضوعا مهما خاصة لأهمية العينة المدروسة في المجتمع، فالأمراض تؤثر على أداء هؤلاء الأطباء وعلى نفسياتهم وتم اختيار هذا الموضوع لبيان خطورة هذه الأمراض في الأوساط المهنية وكذلك للتعريف بأهمية التوافق المهني ومدى مساهمته في رفع الأداء.

تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين (02)، الجانب الأول جانب نظري والثاني جانب تطبيقي واشتمل الجانب النظري على 03 فصول كالاتي:

01- الفصل الأول: احتوى هذا الفصل على:

_إشكالية الدراسة

_فرضيات الدراسة

_أسباب اختيار الموضوع

_أهمية الدراسة

_أهداف الدراسة

_المصطلحات الأساسية للدراسة

_ الدراسات السابقة والتعقيب عليها

02- الفصل الثاني: تناولنا فيه التراث النظري للأمراض المهنية كالآتي:

بدأ هذا الفصل بتعريف الأمراض المهنية والتعريف بالمصطلحات المشابهة لها وذكر الخصوصيات وتصنيفات وأسباب الإصابة بها، ثم تطرقنا للعوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية وطرق تحديدها واستراتيجيات الوقاية منها.

03- الفصل الثالث: تناولنا فيه التراث النظري للتوافق المهني كالآتي:

بدأ بتعريف التوافق المهني وذكر المصطلحات المشابهة له ومحددات التوافق المهني، أبعاده ومظاهره وأساليب تحقيقه وكيفية قياسه.

← أما الجانب التطبيقي يتكون من فصل واحد يتضمن منهجية الدراسة ابتداء من الدراسة الاستطلاعية ثم الدراسة الأساسية وذكر العينة وأدوات البحث والمنهج المستخدم في ذلك وكذا الأساليب الإحصائية.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي

للدراسة

1_ إشكالية الدراسة

2_ فرضيات الدراسة

3_ أسباب إختيار الموضوع

4_ أهمية الدراسة

5_ أهداف الدراسة

6_ تحديد المفاهيم

7_ دراسات سابقة

الإشكالية:

تتمحور التغييرات الحاصلة في العالم إلى تغيير مجالات الحياة اليومية، وتشمل هذه التحولات كل من المجالات السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية، وكذلك التي تتأثر بهذه التغييرات، أصبحت المؤسسات الصناعية هي التي تتأثر بهذه التغييرات، أصبح العمل هو العنصر المبالغ في الاهتمام به من طرف المجتمعات المعاصرة، على العكس في المجتمعات المتخلفة التي أهملت هذا العنصر الأساسي فيعتبرونه مصدر سلبي للفرد فقط يتعرض العامل في بيئة العمل إلى الحوادث والأمراض التي تخل صحته وهذا ما يسمى بالأمراض المهنية وهي ناتجة عن العديد من التداخلات السلبية وهي من بين المشكلات التي واجهتها المؤسسات الصناعية في الجزائر وهي نتيجة الالتزام بالقواعد الصحية الأساسية وتختلف أسبابها حسب اختلاف المنظمة واستجابات الأفراد، فالفرق الفردية خاصة تقيس مستوى الاستجابة للحالة أو رفضها يعتبر موضوع الأمراض المهنية من المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا من طرف علماء النفس للكشف عن مسبباتها أنواعها نتائجها وطرق التقليل من الإصابة بها في جل المؤسسات عامة والمستشفى خاصة، المستشفى مؤسسة عمومية تسعى لتقديم العلاج الذي يساهم في القضاء على الأمراض وهذا لا ينفي أبدا أنها خالية منها فالعنصر المتضرر هنا هو الطبيب والركيزة الأساسية للمستشفى الذي يتعرض لعدة معيقات تقلل من كفاءته المهنية وتحد من مستواه العملي، يؤدي هذا إلى سوء توافقه المهني وهناك عدة دراسات أكدت على خطورة الأمراض المهنية في بيئة العمل من بينها دراسة (ميكا كيفامكي، 2002) تحت عنوان ضغط العمل وخطر الإصابة القاتلة بالقلب توصلت هذه دراسة إلى أن كانت وتيرة العمل العالية وعدم التكافؤ والتوازن بين الجهد المبذول والمكافأة والأجر المدفوع يبدو أنه يرفع من خطر الإصابة القلبية المميتة، ودراسة (بييلاند، 2004) بعنوان العلاقة بين الضغوط النفسية والإصابة بالقرحة المعدية وأشارت هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المصابين بالقرحة المعدية وغير المصابين بالضغوط النفسية يعانون أكثر ودراسة (النوشان، 2003) بعنوان الإجهاد النفسي لدى مستشاري التوجيه المدرسي وعلاقته بالأمراض الجسدية قلب حيث لم يتوصل صاحب الدراسة لنتائج مؤكدة (عداد، 2016).

تسعى المؤسسات لإيجاد أفراد ذو قدرات مختلفة من أجل تحقيق الأهداف إلى حين يهتم الأفراد في البحث عن بيئة متوازنة وملائمة تساهم في استقراره التام وتوافقه المهني وذلك عن طريق التكيف مع المتغيرات البيئية ومع

نفسه، بما أن تحقيق التوافق مرتبط بكل المجالات فالتوافق النفسي للعامل لا ينفصل عن توافقه المهني ومنه فالتوافق المهني هو حالة من التوائم والانسجام بين العامل وعمله راضيا عنه ومرضيا عنه (النيال، 2013، ص. 292) ومنه فإن للتوافق المهني أهمية بالغة تتمثل في رفع مستوى الأداء ورفع إنتاجيته وكذلك التقليل من حوادث العمل ويساهم في ازدهار ورقي المؤسسات وهذا حسب المعارف القبلية، هنالك العديد من الدراسات التي أكدت على أهمية هذا الموضوع نذكر منها دراسة (زروقي، 2015) تحت عنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلي حضري، دراسة (شيخ، 2016) تحت عنوان التوافق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف وتوصلت إلى أن مستوى التوافق النفسي لأساتذة قسم علم النفس كان مرتفع أما في المقابل كان مستوى التوافق المهني متوسط، ودراسة (الشافعي، 2002) بعنوان التوافق المهني للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية وأظهرت الدراسة وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية.

لذا وجب الإهتمام بهذين المتغيرين لأنهما من صميم الحياة اليومية. في الدراسة الحالية نحاول الكشف عن العلاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى عينة من أطباء مستشفى صور الغزلان وعلى ذلك ارتأينا على صياغة أسئلة الدراسة وتمثلت في:

_تساؤلات:

_ السؤال العام:

هل توجد علاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى أطباء مستشفى الإخوة يحيواوي (سور الغزلان) البويرة؟

_التساؤلات الفرعية:

_ هل توجد علاقة بين الأمراض المهنية والبعد النفسي للتوافق المهني لدى أطباء مستشفى الإخوة يحيواوي سور الغزلان؟

_ هل توجد علاقة بين الأمراض المهنية والبعد الإجتماعي للتوافق المهني لدى أطباء مستشفى الإخوة يحيواوي سور الغزلان؟

_ هل توجد علاقة بين الأمراض المهنية والبعد الإقتصادي للتوافق المهني لدى أطباء مستشفى الإخوة يحياوي بسور الغزلان؟

2 _ الفرضيات:

2-1 الفرضية العامة:

* توجد علاقة بين الأمراض المهنية ومستوى التوافق المهني لدى أطباء مستشفى الإخوة يحياوي بسور الغزلان.

2-2 الفرضيات الفرعية:

* توجد علاقة بين الأمراض المهنية والبعد النفسي للتوافق المهني لدى أطباء مستشفى الإخوة يحياوي بسور الغزلان.

* توجد علاقة بين الأمراض المهنية والبعد الإجتماعي للتوافق المهني لدى أطباء الإخوة يحياوي بسور الغزلان.

* توجد علاقة بين الأمراض المهنية والبعد الإقتصادي للتوافق المهني لدى أطباء مستشفى الإخوة يحياوي بسور الغزلان.

3_أسباب اختيار الموضوع:

تعود دوافع اختيار موضوع الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني إلى مايلي:

_الرغبة الذاتية.

_جاء كمحاولة للإحاطة بمشكلة من مشكلات التي تعاني منها معظم المؤسسات، والمتمثلة في الأمراض المهنية، ومراجعة أهمية التوافق المهني ومدى مساهمته في رفع الأداء.

_جاء هذا الموضوع لتسليط الضوء على مخاطر الأمراض المهنية في المستشفيات.

_طرح موضوع جديد للإلمام بكافة جوانبه.

_الإضافة العلمية للدراسات السابقة.

_الكشف عن العلاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني.

_التعرف على مستويات و أبعاد التوافق المهني لدى أطباء مستشفى الإخوة يحيوي.

_محاولة التعرف على الأهمية النسبية لعنصر التوافق المهني.

_إلقاء نظرة على واقع المؤسسات في الجزائر.

4_أهمية الدراسة:

تكتسي دراستنا الاتية أهمية بالغة تتمثل في:

_ الإطلاع على الواقع الصحي في الجزائر والظروف المحيطة به بصفة عامة، وفي المؤسسة محل الدراسة بصفة خاصة.

_اكتشاف العراقيل التي تواجه الوسط الصحي في ظل التغيرات الصحية اليوم.

_ جعل هذه الدراسة منطلقا للدراسات القادمة بالنسبة للبيئة الصحية في الجزائر.

_ التصدي لموضوعين شائعين في الوقت الحالي، يؤثران مباشرة على العائد الوظيفي للفرد والمؤسسة.

_إثارة انتباه المهتمين بشؤون الصحة من مسؤولين وباحثين إلى خطر الأمراض المهنية وأهمية التوافق المهني.

5_أهداف الدراسة:

تقوم كل دراسة على مجموعة من الأهداف حيث تعتبر هذه الأهداف هي الركيزة الأساسية للدراسة، تسعى دراستنا لتحقيق جملة من الأهداف تتمثل:

_ الكشف عن العلاقة القائمة بين الأمراض المهنية والبعد النفسي للتوافق المهني.

_ الكشف عن العلاقة القائمة بين الأمراض المهنية والبعد الإجتماعي للتوافق المهني.

_ الكشف عن العلاقة القائمة بين الأمراض المهنية والبعد الإقتصادي للتوافق المهني.

_التحقق من وجود علاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني والتعرف على نوع وطبيعة هذه العلاقة.

- _ مقارنة هذه مع الدراسات السابقة العربية و الأجنبية بهدف التعرف على إتجاهها.
 _ رفع مستوى المعرفة وتقديم معلومات جديدة تمثل المنطلق لتحسين بيئة العمل في الوسط الصحي.

6_تحديد المفاهيم:

تتضمن هذه الدراسة المفاهيم الآتية:

1_تعريف الأمراض المهنية:

1-1_تعريف المرض لغة:

كل ما خرج بالكائن الحي عن حد الصحة والاعتدال من علة أو نفاق أو تقصير في أمر. (المعجم الوسيط)

1-2_تعريف المهنة لغة:

ج.مهنت (غير المصدر) ومهن (غير المصدر)، عمل وظيفة منتظمة وخاصة لشخص ومؤهله لهذه المهنة. (معجم اللغة العربية المعاصرة)

1-3_تعريف الأمراض المهنية اصطلاحاً:

* وهي الأمراض الناتجة عن ممارسة مهنة معينة وتظهر أعراض هذه الأمراض لدى الأشخاص الذين يمارسون مهنة ما. (العقالية، 2008، ص20)

* ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليس خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعاً. (عبد السميع، 2000، ص15-16)

1-4_التعريف الإجرائي للأمراض المهنية:

* هي الأمراض التي تصيب العاملين في مهنة معينة، نتيجة لتعرضه لعوامل طبيعية أو كيميائية أو حيوية موجودة في بيئة العمل. ويقاس في هذه الدراسة بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة من خلال استجاباتهم على مقياس الأمراض المهنية للباحثة عداد وسام (2016).

2-تعريف التوافق المهني:

2-1_تعريف التوافق لغة:

*عرفه ابن المنظور: التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لاعمه، وقد وافقة موافقة، واتفق معه اتفاق. (الشافعي، 2002، ص13)

2-2_ تعريف المهنة لغة:

*العمل والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة. (المعجم الوسيط 167/1)

2-3_ التعريف الاصطلاحي للتوافق المهني:

* عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث التوازن الفرد وبيئته. (زهران، 1988، ص78)

*الشعور النسبي بالرضا، والاشباع الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة. (مدحت، 1990، ص82)

2-4_ التعريف الإجرائي للتوافق المهني:

* هو قدرة الفرد على تحقيق التكيف في بيئة عمله وشعوره بالرضا والإرضاء وقدرته على التعامل مع زملائه ومشرفيه في العمل. ويقاس في هذه الدراسة بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة من خلال استجاباتهم على مقياس التوافق المهني للباحث الرواحية (2016).

7_ الدراسات السابقة:

تناولنا في هذا العنصر بعض الدراسات السابقة العربية و الأجنبية التي تتعلق بموضوع الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني، لمعرفة أهم الموضوعات التي شملتها ومعرفة أساليب وإجراءات هذه الدراسات والنتائج المتحصل عليها وكذا التعقيب عليها.

وتم تقسيمها إلى 03 عناصر:

_ دراسات تناولت الأمراض المهنية.

_ دراسات تناولت التوافق المهني.

_ دراسات التي تناولت الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني.

1-7_ الدراسات التي تناولت الأمراض المهنية:

أ- العربية:

عنوان الدراسة: أثر برامج الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الأمراض المهنية داخل بيئة العمل "دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوبل بسكرة(2022) (عمر بزيو، ليلي خنيش، سليم بزيو)، هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة التأثيرية بين برامج الصحة والسلامة المهنية والتقليل من الأمراض المهنية لدى عمال صناعة الكوابل بسكرة، وتشكلت عينة الدراسة من 30 عامل من أصل 908 عامل عن طريق السحب بالصدفة، استخدم الباحثون في دراستهم أداة الإستبيان لجمع المعلومات وتم الاستعانة بنظام الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss)، أسفرت الدراسة للتوصل للنتائج الآتية:

_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب الخاص بالصحة والسلامة المهنية والتقليل من الأمراض المهنية.

_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية والتقليل من الأمراض المهنية في المؤسسة محل الدراسة.(بزيو، خنيش، بزيو، 2022)

ب- الأجنبية:

عنوان الدراسة: دراسة بيلاند (boyland 2004) العلاقة بين الضغوط المهنية والإصابة بقرحة الهضمية

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والإصابة بالقرحة الهضمية ومعرفة فيما اذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المصابين بالقرحة الهضمية وغير المصابين من حيث شدة الضغوط، كما هدفت إلى البحث على العلاقة بين نوع الضغوط المؤقتة والإصابة بالقرحة الهضمية.

أجريت هذه الدراسة على عينة بلغ عددهم 72 فرد من الذكور والإناث منهم 43 من المرضى المصابين بالقرحة الهضمية بمستشفى الجامعة الأردنية و29 من غير المصابين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج مستشفى الجامعة الأردنية.

استعمل الباحث قائمة لقياس مستوى الضغط النفسي قام بتصميمها لغرض الدراسة تتألف من 42 فقرة، وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المصابين بالقرحة الهضمية وغير المصابين، على شدة الضغوط النفسية أي أن المصابين يعانون من الضغوط النفسية بدرجة أكبر من غير المصابين.(عداد، 2016، 14)

2-7_ دراسات تناولت بالتوافق المهني:

أ- الدراسات العربية:

عنوان الدراسة: المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء و الغاز الحضري لمدينة ورقلة .

تهدف الدراسة إلى التعرف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عينة من عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز الحضري لمدينة ورقلة، ومعرفة فيما إذا كانت هناك علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده والتوافق المهني بأبعاده لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز الحضري بورقلة.

تم إجراء الدراسة ميدانيا حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة عشوائيا بلغ عددها 100 عامل وعاملة في شركة توزيع الكهرباء والغاز الحضري، تم استخدام أداة الإستبيان التي تتكون من إستبيان لقياس المناخ التنظيمي وتمحور على ثلاث أبعاد (إتخاذ القرار، نمط الإشراف، العمل الجماعي) والاستبيان الثاني لقياس التوافق المهني وتمحور على أربعة أبعاد (طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة بين المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل)، طبقت الأداة بعد دراسة بعض الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) لتطبيقها على العينة الأساسية، بهد تفريغ البيانات تم المعالجة عن طريق المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي في العلوم الإجتماعية (spss) نسخة 19.

تبين من الدراسة الآتية أن:

_ توجد علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده والتوافق المهني بأبعاده لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز الحضري بورقلة.

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز الحضري بورقلة بعد عزل متغير الجنس.(زروقي، 2014)

ب- الدراسات الأجنبية:

عنوان الدراسة: دراسة بام (pam) العلاقة بين التوافق المهني والمكافأة والقيم لدى أعضاء هيئة التدريس في المرحلة الثانوية في شمال بريطانيا، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والمكافأة والقيم لدى أعضاء هيئة التدريس في المرحلة الثانوية في شمال بريطانيا.

تكونت عينة الدراسة من (686) مدرسا ومدرسة، تم استخدام المقياس المهني ومقياس القيم وبعد تطبيقهما كانت النتائج كالآتي:

_ وجود علاقة بدلالة إحصائية بين التوافق المهني وبين القيم والمكافآت، والفرق في هذه العلاقة بين الذكور والإناث لم يكن بدلالة إحصائية. (شيخ، 2015، ص11)

3-7_ دراسات التي تناولت الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني:

عنوان الدراسة: الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي بولاية أم البواقي، تهدف هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي بولاية أم البواقي، تكونت عينة الدراسة (111) مدير تم اختيارهم بأسلوب عشوائي وطريقة العينة قصدية ، تم استخدام استبيان للأمراض المهنية و استبيان للتوافق المهني بعد تطبيقها كانت النتائج كالآتي:

_ وجود علاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي لثانوية ام البواقي. (عداد، 2016)

4-7_ التعقيب على الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات التي تناولت الأمراض المهنية:

أ- من حيث الموضوع:

من خلال الإطلاع على الدراسات التي تناولت الأمراض المهنية اتضح أهمية هذا الموضوع، حيث تم تناوله بشكل واسع من خلال زوايا متعددة، لذلك اكتفينا بعرض بعض الدراسات التي تخدم فرضيات الدراسة الخاصة بمستوى الأمراض المهنية كدراسة كل من (عمر بزيو، ليلي خنيش، سليم بزيو 2022) التي تهدف للتعرف على طبيعة العلاقة التأثيرية بين برامج الصحة والسلامة المهنية والتقليل من الأمراض المهنية، ودراسة (بيلاندر 2004) التي تهدف للتعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والقرحة الهضمية.

ب- من حيث الأهداف :

اختلفت أهداف الدراسات السابقة من دراسة إلى أخرى، الدراسة الأولى هدفت إلى كيفية التقليل من الأمراض المهنية في المؤسسات و الدراسة الثانية (دراسة بيلاندر) اهتمت بالفرق بين الضغوط المهنية والقرحة الهضمية.

ج- من العينات:

اختلفت عينات الدراسات السابقة من دراسة إلى أخرى، تتمثل عينات الدراسة الأولى (أثر برامج الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الأمراض المهنية داخل بيئة العمل) من 30 عامل عن طريق السحب بالصدفة، أما الدراسة الثانية (دراسة بيلاند) شملت عينتها 72 فرد تم اختيارها بطريقة عشوائية خارج مستشفى الجامعة الأردنية.

د- من حيث الأدوات المستخدمة:

تعددت الأدوات المستخدمة من قبل الباحثين في الدراسات السابقة على النحو الآتي:

تمثلت الأدوات في الاستبيانات لكلا الدراستين التي تم عرضهما واستعمال مقياس الضغوط النفسية بالنسبة لدراسة بيلاند.

هـ- من حيث الأساليب الإحصائية:

تنوعت الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات حسب تباين أهداف الدراسة و طبيعة العينات و

متغيرات الدراسة، حيث استخدم برنامج المعالج الإحصائي (spss).

و- من حيث نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسات السابقة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب الخاص بالصحة والسلامة المهنية والتقليل من الأمراض المهنية، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية والتقليل من الأمراض المهنية في المؤسسة محل الدراسة حسب دراسة (عمر بزيو، ليلي خنيش، سليم بزيو)، أما دراسة بيلاند أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المصابين بالقرحة الهضمية وغير المصابين، على شدة الضغوط النفسية أي أن المصابين يعانون من الضغوط النفسية بدرجة أكبر من غير المصابين.

ثانياً: الدراسات التي تناولت التوافق المهني:

أ- من حيث الموضوع:

من خلال الإطلاع على الدراسات التي تناولت التوافق المهني اتضح لنا أهمية هذا الموضوع في مجالات

متعددة، تم التطرق إلى الدراسات الآتية:

-المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني، (دراسة عربية).

_ دراسة بام (pam) العلاقة بين التوافق المهني والمكافأة والقيم لدى أعضاء هيئة التدريس في المرحلة الثانوية في شمال بريطانيا، (دراسة أجنبية).

ب_ من حيث الأهداف:

اختلفت الأهداف من دراسة إلى أخرى، حيث تهدف الدراسة الأولى إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني، أما الدراسة الثانية تهدف إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني والمكافأة والقيم.

ج_ من حيث العينات:

اختلفت عينات الدراسات السابقة من عينة إلى أخرى حسب اختلاف الأهداف، حيث تتكون عينة الدراسة الأولى من 100 عامل تم انتقائهم بطريقة عشوائية، أما الدراسة الثانية تتكون عينتها من 686 مدرس ومدرسة.

د_ من حيث الأدوات المستعملة:

تعددت أيضا الأدوات المستعملة من قبل الباحثين في الدراسات السابقة على النحو الآتي:

استخدام الاستبيان في الدراسة الأولى، أما الدراسة الثانية استعمال المقياس المهني ومقياس القيم.

ه_ من حيث الأساليب الإحصائية:

اختلفت الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة حسب اختلاف الأهداف، العينات، والمتغيرات، حيث تم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية (spss).

و- من حيث نتائج الدراسة:

أسفرت الدراسات السابقة على النتائج الآتية:

_ وجود علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده والتوافق المهني بأبعاده لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز الحضري بورقلة.

_ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز الحضري بورقلة بعد عزل متغير الجنس.

_ وجود علاقة بدلالة إحصائية بين التوافق المهني وبين القيم والمكافآت، والفرق في هذه العلاقة بين الذكور والإناث لم يكن بدلالة إحصائية.

ثالثاً: الدراسة المتعلقة بالأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني:

أما الدراسات التي تشمل المتغيرين مع بعض لم يتم إيجاد الكثير، وجدنا دراسة عربية تحت عنوان الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني للطالبة عداد وسام التي تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني، حيث شملت هذه الدراسة 111 مدير من مختلف المتوسطات بطريقة قصدية، تم استخدام أداة الإستبيان لكلا المتغيرين، وأسفرت الدراسة على النتائج الآتية:

_ وجود علاقة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي لثانوية ام البواقي.

5-8_ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

_ ساعدتنا في عدم الوقوع في الأخطاء السابقة.

_ ساعدتنا في طريقة اختبار منهج الدراسة.

_ ساعدتنا في اشتقاق فرضيات الدراسة.

_ ساعدتنا في تحديد متغيرات الدراسة.

_ ساعدتنا في التعرف أكثر على متغيرات الدراسة.

_ تحديد مشكلة الدراسة.

6-8_ أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

_ تناولت الدراسة الحالية المتغيرين معاً بعض لدى أطباء مستشفى الإخوة يحيياوي بسور الغزلان على عكس الدراسات السابقة التي تناولت كل متغير على حدا.

_ البحث عن أثر الأمراض المهنية على التوافق المهني لدى الأطباء.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

_ تمهيد

- 1_ تعريف الأمراض المهنية.
- 2_ مفاهيم مرتبطة بالأمراض المهنية.
- 3_ خصوصيات الأمراض المهنية.
- 4_ تصنيفات الأمراض المهنية.
- 5_ نماذج الأمراض المهنية.
- 6_ العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية.
- 7_ طرق تحديد الأمراض المهنية.
- 8_ استراتيجيات الوقاية من الأمراض المهنية.

_ الخلاصة

تمهيد:

مع تقدم الحياة والتطور الذي لحق بمختلف مجالاتها وخصوصا الصناعية منها، ظهرت مهن جديدة لم تكن معروفة سابقا و الفرد العامل في عالم لم يألفه سابقا علم مليء بالمواد و الاكتشافات التي ارتبط بها الفرد، فأصبح بالتالي عرضة لأخطارها المحتملة وذلك من خلال احتكاكه المستمر بالمواد التي يعمل فيها او يتعامل معها فقد تدخل هذه المواد إلى الجسم بطرق مختلفة فتؤدي إلى أضرار مباشرة في عضو أو أكثر من أعضاء الجسم على المدى القريب أو البعيد وسميت هذه الأعراض والمتلازمات التي تسببها الصناعة من طرق المختصين في هذا المجال بالأمراض المهنية (دوباخ، 2009، ص.69) وعليه سنتطرق في هذا الفصل لتوضيحات حول موضوع الأمراض المهنية بداية من التعريف ثم المفاهيم المرتبطة بالأمراض المهنية ثم الخصوصيات وبعدها تصنيفات ثم نماذج حول الامراض المهنية و كذلك الإلمام بالعوامل المؤدية للأمراض المهنية وطرق تحديدها في الأخير ذكر استراتيجيات الوقاية بالأمراض المهنية.

1-تعريف الأمراض المهنية :

تعرف الامراض المهنية على أنها تلك الأمراض التي يصاب بها الفرد، نتيجة لعمله ومهنته فيمكن أن تكون لإصابة ناتجة عن التعرض لعوامل ضارة مختلفة قد تكون كيميائية أو فيزيائية أو بيولوجية أو مسرطنة أو ميكانيكية. (سلمي، 2019، ص. 16)

وعرفت أيضا على انها من أهم العوامل التي يسببها الضغط المهني، كما أنها أمراض مثلها مثل الأمراض الأخرى، يعاني منها الفرد أثناء القيام بعمله بعد مدة زمنية معينة من ممارسته، كما تختلف هذه الأمراض من فرد لآخر وذلك حسب طبيعة المهنة. (ضبع، 2014، ص.77)

اما منظمة العمل الدولية فعرفتھا بأنها كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما أو مجموعة مهن، يصاب بها أحد العاملين في تلك المهنة أو المهن. (علي، 1973، ص. 15)

2- المفاهيم المرتبطة بالأمراض المهنية:

2-1- الصحة و السلامة المهنية: عرف الصحة والسلامة المهنية من طرف "زكريا طاحون علي" أنها تعني الأداء الأمني في البيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث والأمراض أو التقليل منها قدر الإمكان، وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة. (طاحون، 2016)

2-2- الضغوط المهنية : يعرفها "الخضري" على أنها كل تأثير مادي أو نفسي يأخذ أشكالا مؤثرة في سلوك متخذ القرار، يعيق توازنه النفسي وبالتالي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد، أو القيام بالسلوك الرشيد اتجاه المواقف الإدارية التنفيذية التي تواجهه. (فريح 2020)

2-3- حوادث العمل: هي أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطيل النشاط المبذول، وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء (بحري، 2016، ص. 140).

2-4- الصحة المهنية : هي فرع المعرفة الخاص بتوقع وإدراك وتقييم ومراقبة المخاطر الصحية في بيئة العمل، بهدف حماية صحة العامل و رفايته والحفاظ على المجتمع عموما (سلمي، 2019، ص.15).

3- خصوصيات الأمراض المهنية:

تتميز الامراض المهنية بخصوصيات أهمها (حكمت، 1998، ص.68):

- إن الأمراض المهنية تحصل للأشخاص العاملين في مهنة معينة، حيث يتوفر المسبب للمرض يتم التعرض له أثناء ممارسة عمل محدد لتلك المهنة، في حين أن الأمراض العادية قد تصيب أي شخص مهما كان موقعه ومهنته.
- تظهر الأمراض المهنية لدى أشخاص لديهم قابلية واستعداد أكثر من غيرهم ممن يعملون بالوظيفة نفسها، والظروف البيئية نفسها.
- عادة ما تظهر الأمراض المهنية بعد فترة زمنية من التعرض للمسببات، قد تصل إلى عدة سنوات لذلك يصعب معالجتها أو شفاؤها التام.
- تشخيص الأمراض المهنية ليس بالأمر السهل خاصة في الحالات التي لا تتوافق بعوارض مرضية واضحة، ومن هنا جاءت أهمية الفحوصات الطبية الأولية والدورية .
- الأمراض المهنية لها تبعات مالية كبيرة بالمقارنة مع الأمراض العادية، وذلك بسبب تكاليف العلاج، الانقطاع الطويل عن العمل خدمات التأهيل المهني التدريب كذلك تعويض العجز المترتب.....الخ.
- هناك عدد من الأمراض المهنية لا يمكن القضاء عليها نهائياً، لكونها ناتجة عن طبيعة العمل نفسه.

4-تصنيفات الأمراض المهنية:

تطرق الباحثون والمختصون في مجال الطب العمل والأمراض المهنية إلى عدة تصنيفات، فمنهم من صنفها حسب طبيعة العمل، ومنهم من صنفها حسب طبيعة مسبباتها ' من التصنيفات الشائعة نذكر منها:

4-1- التصنيف حسب طبيعة العمل:

- أمراض مهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات.
- أمراض مهنية للعاملين في المصانع البتروكيمياوية.
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع الحديد.
- أمراض مهنية للعاملين في صناعة الزجاج
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج . (الطائي. 2006،ص 28)

4-2-التصنيف حسب طبيعة المسبب:

هناك العديد من العوامل التي تجعل العامل يصاب أمراض مهنية على المدى القريب أو البعيد، وذلك من خلال مزاولته لعمله واحتكاكه بمواد كيميائية سامة، أو العمل تحت ظروف فيزيقية غير ملائمة له ومن بين تلك العوامل نذكر ما يلي :

4-2-1- أمراض مهنية ناتجة عن المواد الكيماوية والغازية:

يصاب العمال بأمراض مهنية بسبب عوامل كيماوية نتيجة استنشاقها عن طريق الأنف أو ابتلاعها عن طريق الفم أو امتصاصها عن طريق الجلد ' ومن بعض هذه المواد:

4-2-1-1-الغازات: تختلف تأثيراتها على الإنسان تبعا لخواص هذه الغازات، ويمكن حصرها في الغازات التالية:

- أ-الغازات الخانقة: والتي بمجرد انتشارها ووجودها في الهواء تقلل من نسبة الأوكسجين فيحدث الاختناق.
- ب-الغازات السامة: هي تلك الغازات، التي بعد امتصاصها وتفاعلها مع أنسجة الجسم تظهر أعراضها وتأثيراتها على الجسم ومن هذه الغازات ما يلي :

-أول اوكسيد الكربون: و هو غاز ترجع خطورته إلى انه يتميز بسرعة قابلية اتحاده مع هيموجلوبين الدم، وتنتقل معه إلى الرئة، مما يؤدي إلى ضعف في قدرة الدم على نقل الأوكسجين، ويشعر المصاب حينها بصداع مؤلم وشعور بالإجهاد والتعب و الدوخة، وانعدام التركيز في العمل.

-الكد بوم: يسبب التهاب قصبات الرئة، اضطراب في الجهاز الهضمي، أمراض الكلى، لين العظام.

-المنغنيز: يسبب أمراض عصبية.

-الزئبق: يسبب أمراض الكلى - اضطراب في الجهاز الهضمي.

-النيكل أو الرانتج: يسبب أمراض جلدية حتى سرطان الجلد بالنسبة للمادة الأولى .

-الرصاص أمراض الكلى

-السييتو بوتو ماسين: يسبب اضطرابات الجهاز الهضمي .

-الحديد: يسبب أمراض الرئة.

-الأنزيم الملحي: اضطرابات وظيفة نفسية، الربو ...

-المواد الزينية: تسبب أمراض جلدية.

ينتج الضرر هذا بسبب تعامل هذه المواد مع أنسجة الجسم المختلفة للعامل ودرجة الخطورة تتمثل في الاعتماد على عوامل، منها درجة تركيز هذه المادة نوعها كميته وحالتها، كما تعتمد درجة خطورتها على طريقة دخولها للجسم ومدة التعرض لها بالإضافة إلى الاستعداد الجسمي للعامل (نفس المرجع) .

4-3-أمراض مهنية ناتجة عن الظروف الفيزيائية :

تلعب الظروف الفيزيائية دورا بالغا في إصابة العامل بالأمراض المهنية خاصة إذا كانت غير ملائمة، و التي قد تصيبه بعجز دائم في إحدى وظائف أو أجهزة الجسم وتفقد روعه في بعض الحالات .

ومن بين الظروف الفيزيائية الأكثر خطرا وضرا على الفرد العامل، نذكر الضوضاء المزعجة والضارة، الإضاءة غير الجيدة والحرارة المرتفعة. وسنتطرق إلى هذه الظروف الفيزيائية وإلى علاقتها بالأمراض المهنية (فريخ ، 2019، ص. 114) :

4-3-1-1-3-4-الإضاءة و علاقتها بالأمراض المهنية تتمثل الإضاءة غير الجيدة في شدتها وضعفها أو توهجها .

4-3-1-1-3-4-الإضاءة الشديدة : ويمكن أن نتحدث عنها الأضرار التالية: شعور الفرد بدوار مع نقص في التركيز أثناء القيام بالعمليات الذهنية ، إجهاد العين وما يصاحبه من ضعف في كفاءة وقدرة الرؤية، التهاب العين مع ألم شديد.

4-3-1-2- التوهج في أماكن العمل: يعرف هذا التوهج بالمكان الشديد في دائرة الأبصار وينجم عنه الأمراض التالية :

-ضعف البصر: حيث يعمل التوهج على تقليل درجة الجسم وذلك لأن الأشعة تسقط مباشرة على العين مما يؤدي إلى ضعف البصر.

-تعب و إجهاد العين: حيث يؤثر التوهج على الجهاز العصبي ويتجلى ذلك من خلال شعور العمال بالتعب وصداع.

الشعور بالآلام العين: يشعر العمال بالآلام في أعينهم خاصة عندما يمكثون مدة طويلة أمام مصدر التوهج، فالحرارة تؤدي إلى حروق مؤلمة تنجم عنها التهاب القرنية.

4-3-2- الضوضاء وعلاقتها بالأمراض المهنية :

4-3-2-1- شدة الضوضاء: حيث انه كلما كانت الشدة مرتفعة كلما كان مستوى الضرر على العمال كبيرا، خاصة الجهاز العصبي وتتأثر هذه الشدة بالمسافة الفاصلة بين مصدر الضوضاء والأفراد العاملين، حيث أكدت الدراسات أن شدة الضوضاء تنخفض بستة وحدات كلما ابتعد العمال عن مصدرها نصف المسافة الأولى، كما تتأثر مسافة المعادن العاكسة ذلك إن اصطدم موجات الضوضاء بالسقف والحواجز بمكان العمل تزيد من شدتها، كما تلعب طبيعة الصوت الدوراني دورا في زيادة في شدة الضوضاء.

4-3-2-2- مدة التعرض للضوضاء: كلما زادت المدة التي يتعرض فيها العمال للضوضاء، كلما أثر ذلك على الكفاءة وقدرة الجهاز السمعي.

وبشكل عام فإن الضوضاء تؤثر على الأفراد العاملين من خلال العناصر التالية :

أ- التأثيرات السمعية: ويمكن تقسيمها إلى : تأثيرات مؤقتة، تأثيرات دائمة، تأثيرات مشتركة .

ب- التأثيرات الغير سمعية:

4-3-3- الحرارة و علاقتها بالأمراض المهنية :

تؤثر الحرارة على صحة الأخر والعاملين باختلاف مستوياتهم وشدتها و مدة التعرض لها ويمكن إبراز تأثيرها فيما يلي :

4-3-3-1 - التأثير على وظائف الجسم: إن العمل في بيئة ترتفع فيها درجة الحرارة تؤدي إلى انخفاض القدرة على العمل مع الشعور بالتعب والإرهاق ويصاحب ذلك توقف عن العمل. ويمكن تلخيص

التأثيرات فيما يلي : الإجهاد الفكري والعضلي ، ارتفاع ضغط الدم و انخفاض فعالية الجهاز الهضمي، زيادة تسبب الحرق بسبب ارتفاع حرارة الجسم .

4-3-3-2- اضطرابات نفسية عصبية مثل انخفاض في مستويات الأداء وفي التركيز، ظهور التهابات و تشققات جلدية .

4-3-3-3- التأثيرات المرضية : الإجهاد الحراري، تدني انخفاض كمي للماء وملح الطعام في الجسم، تقلصات الحرارة ، الضربة الشمسية ، الإجهاد الحراري .

4-5- التصنيف حسب طبيعة المصاب :

قد تكون الإصابة في الجهاز التنفسي - الجهاز الهضمي - الجهاز الدوراني - الجهاز الحركي - الجهاز العصبي - الجلد- المسالك البولية و التناسلية - الأذنين - الأنف و الحنجرة ' الإصابة أكثر من جهاز . (فريخ، 2019، ص. 114 - 120) .

5- نماذج الأمراض المهنية :

5-1- أمراض القلب الوعائية:

يعتبر مرض القلب الوعائي المشكلة الصحية الأخطر التي يمكن ربطها بالضغط، كما أنها السبب الأعم للوفيات في بريطانيا والولايات م.ا. والأسباب الرئيسية لمرض القلب تشمل التدخين والأطعمة الدسمة جدا غيران الضغط هو عامل مساعد مهم.(النابلسي، 1994، ص ص. 30-31).

و يعتبر ارتفاع ضغط الدم من الأمراض السيكوسوماتية المتصلة بالأوعية الدموية، فقد وجد " كوشران" في دراسة قام بها عام 1971 أن الأمراض المهنية ينتج عنها زيادة في نشاط الجهاز العصبي المركزي،

الذي يسبب تقلص الأوعية الدموية وهذا التقلص هو من أسباب ارتفاع ضغط الدم (الدهيري، العبيدي، 1999، ص. 111).

كما تعمل الهرمونات الكظرية على زيادة ضغط الدم ولتمثل الارتفاعات المؤقتة في ضغط الدم أي تهديد للصحة. كن حالة متكررة أو دائمة منها قد يكون لها تأثير خطير في الصحة على المدى الطويل ويرتبط ضغط الدم المرتفع بتطور تصلب الشرايين وهذا هو حصيلة نمو صفيحة دموية في الشرايين تضيق تدريجياً المجرى الذي يتدفق عبر الدم، وفي آخر الأمر يحتمل أن ينسد شريان فيؤدي إلى ذبحة صدرية أو سكتة دماغية أو نوبة قلبية. (الجديدي ، 1999، ص. 111).

5-2-الربو:

داء الربو هو اضطراب في النفس علامته الانقباض المؤقت للقصبة الهوائية المنافذ الهوائية المتفرغة من الرغامي (القصبة الهوائية) إلى الرئتين، وعادة ما تتسبب النوبات عن رد الفعل الحساسي (الشديد الحساسية) للمولدات المضادة مثل: العشب وطلع الشجر والابواغ الفطرية ونخالة الرأس الحيواني أو قشورته وبعض الأطعمة ولكنها تسبب أيضا عن مثبرات كيميائية في الجو أو بالإصابة الرغامي. احتمال الإصابة بنوبة الربو يستند إلى فرط نشاط العضلات الشعبية، التي تنقبض او تنقلص لدى التعرض لواحد من هذه العوامل والمؤثرات الأخرى، والضغط العضال (المزمن) يخفض من فعالية الغدة الكظرية المضادة للالتهابات والمضادة للحساسية التي تجعل حدوث نوبة الربو اكثر احتمالا. (عويد، 2000، ص. 30).

5-3-القرحة المعدية :

تعتبر القرحة المعدية من الأمراض المألوفة للجهاز الهضمي، حيث أن بطانة المعدة المكسوة بطبقة من مادة مخاطية لحمايتها من الأحماض المساعدة على الخضم والخمائر (الأنزيمات) المستخدمة في تفكيك

الطعام، ومع مرور الوقت يستطيع الضغط المزمن إثارة (حفز) الإنتاج المفرط في العصارات المعدية التي تفكك المادة المخاطية الحامية أو الواقية وتعمل عملها في جدران القصبة الهضمية محدثة تقرحا .(أبو النيل وزبور، 1984، ص. 188)

ومن العوامل البيئية التي تساهم في الإصابة بالقرحة المعدية: الضجيج والعمل في ورديات ومتطلبات الانجاز المتزايد، ونقص الدفء الانفعالي والأمان . (أبو النيل وزبور، مرجع سابق، ص. 188).

5-4- الصداع و الشقيقة :

يعتبر الصداع أيضا من التأثيرات السيكوماتية للمرض المهني فهو اضطراب يتميز بتكرار الألم في الرأس، عادة ما تنحصر في جانب واحد وقد يكون أكثر عمومية، ويرى "شهدون" أن لهذا الاضطراب أساس فيزيولوجي ينتج عن تقلص العضلات المحيطة بالرأس فيمنع اندفاع الدم إلى الرأس. (شقيير، 2003، ص-ص. 3-4).

لكن معظم حالات الصداع لا تنشأ عن مرض ولكن عن التعب والاضطرابات العاطفية والحساسيات الزائدة وصدعات التوتر المنقطعة يسببها القلق أو الهم أو الإرهاق في العمل، او التهوية غير الملائمة والنوع الأعم هو الصداع التوتري المزمن غالبا ما ينجم عن الاكتئاب وصدعات التوتر، وتكون غالبا مصحوبة بنوم قليل وتوتر متواصل. (عداد، 2016، ص. 36)

5-5- روماتيزم المفاصل:

هو حالة من تورم المفاصل وتيبسها، غالبا ما يؤدي إلى تحطيمها، وينشأ هذا المرض نتيجة الشعور بالهجر أو النبذ. وتتسم شخصيات هؤلاء المرضى بالتضحية بالنفس والضمير الحي والاكتفاء الذاتي

والسيطرة، وجاءت أعراض هذا المرض نتيجة الكف المزمّن للكراهية المكبوتة المزمّنة والتمرد ومقاومة كل سلطة خارجية. (غالي وأبو علام، 1974، ص. 51)

6-العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية:

هناك العديد من العوامل التي تجعل العامل يصاب بأمراض مهنية وذلك لاحتكاكه بمختلف المواد الكيميائية السامة أو العمل في ظروف فيزيقية غير ملائمة ومن أهم هذه العوامل نذكر ما يلي

6-1-الظروف الفيزيقيه: تلعب الظروف الفيزيقيه الغير الملائمة دورا هاما في إصابة العامل بالإمراض المهنية، وتؤدي إلى إصابته بعجز عن ممارسة عمله بشكل عادي من بين أهم الظروف الفيزيقيه المؤثرة نذكر ما يلي :

6-1-1-الحرارة و علاقتها بالأمراض المهنية :

تؤثر الحرارة على صحة العمال باختلاف شدتها ومستوياتها ومدى التعرض لها و نبرز تأثيرتها في ما يلي :

6-1-1-1-اضطرابات نفسية و عصبية : العمل في جو يتسم بحرارة شديدة يؤدي إلى :

_الشعور بالضيق

_سرعة الإثارة لأسباب تافهة .

_زيادة الأخطاء

_انخفاض التركيز في العمليات الذهنية .

_التراخي وانعدام الرغبة في العمل .

_التهابات العين والجفن.

_ظهور تشققات جلدية.

6-1-1-2- التأثير على وظائف الجسم : تؤدي الحرارة المرتفعة إلى :

_الشعور بالتعب

_ارتفاع ضغط الدم

_انخفاض فعالية الجهاز الهضمي

_ارتفاع حرارة الجسم

_الإجهاد الفكري والعضلي

6-1-2- الإضاءة وعلاقتها بالأمراض المهنية

لمعرفة اثر الإضاءة الغير جيدة تميز بين الحالات الآتية شدة الإضاءة، صنفها، توجهها .

6-1-2-1- الإضاءة الشديدة : تسبب ما يلي:

_إجهاد العين

_ضعف الكفاءة

_ضعف الرؤية

_الشعور بدوار مع نقص التركيز.

_التهاب العين.

6-1-2-2-2-ضعف الإضاءة : تؤدي الإضاءة الضعيفة في مكان العمل إلى :

قصرا للنظر: يحدث ذلك نتيجة لاتساع حدقة العين إلى أوسع حر ممكن و ذلك لاستقطابها اكبر كمية ممكنة من الضوء، هذا ما ينجم عنه ارتخاء العضلات المتصلة بالعدسة .

ترأرو العين: هذه الحالة واسعة الانتشار لدى العمال في المناجم وهذه الحالة تعني تذبذب حركة مقلة العين السريع بشكل لا إرادي . (دوباخ، 2009، ص 34).

7- طرق تحديد الأمراض المهنية :

من أصعب المشاكل التي تواجهها الدول سواء كانت متقدمة أو نامية هو تحديد المرض المهني، وأيضا يحتاج إلى دراسات وأبحاث كذا خبرات علمية خاصة في مجال الطب، من أجل إثبات العلاقات السببية بين العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل، وقد تم تصنيف نظامين لتحديد المرض المهني هما:

7-1- نظام التغطية الشاملة:

يقوم على تعيين هيئة للبحث في كل حالة لاعتبار المرض مرضا مهني من عدمه، قد تكون هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة او مكتب إداري يعاونه الخبراء، حسب ما يحدده قانون الدولة الذي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية بترابها.

7-2-: نظام الجداول :

يتولى المشروع في نظام الجداول تحديد الأمراض المهنية ويبرجها في جدول مقسم لشقين، الأول يحدد فيه اسم المرض وفي الشق الثاني الأعمال المسببة لهذا المرض وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول وكان يمارس مهنة أو عملاً تسببه وفقاً للجدول اعتبر مرض مهني. (آيت سعدي، 2018، ص. 14).

8- استراتيجيات الوقاية من الأمراض المهنية:

هناك العديد من الاستراتيجيات الوقائية للأمراض المهنية نذكر أهمها (عبد المحي، 2002، ص. ص).

(80-78):

8-1- الاستراتيجيات الهندسية : تتمثل في الإجراءات التالية :

- تغيير طريقة العمل: وذلك باستبدال مادة خطيرة بمادة آمنة وتحقق القرض المطلوب مثل استعمال حبا من الصلب بدلا من الرمال في عملية صقل المعادن وذلك لحماية العمال من مرض تحجر الرئة، الذي ينشأ من استنشاق ذرا الرمل.

- العزل: وذلك عزل مواقع العمل التي تسبب حالات مرضية، كالمواقع التي فيها حرارة عالية، ضوضاء مرتفعة ومزعجة.

- التهوية: وذلك بخلق بيئة عمل آمنة وتخفيض فرص التعرض للملوثات.

- الترطيب: ويقصد به التقليل أو تحديد انتشار المواد الخطرة في بيئة العمل، وهنا يجب التخلص من الأثرية الضارة بطريقة سليمة .

8-2- الإستراتيجية الطبية: وتتمثل في الإجراءات التالية :

-الكشف الطبي الابتدائي ومن أهم فوائده وقاية العمال من توظيفهم في الأعمال التي تلقي بهم في مواطن الخطر، فالكشف الطبي الابتدائي يضع العامل في عمل لا يكون منه خطر على صحته.

-الكشف الطبي الدوري يقع على فترات دورية، ومن فوائده انه يجنب العامل من الأخطار التي سوف يقع فيها، إضافة إلى انه يساعد على اكتشاف المرض المهني في أولى مراحلها قبل أن يستفعل وتعظم خطورته.

-التتقيف العمالي ويقصد به إلمام العامل ومعرفته بطبيعة عمله ومدى خطورة المواد التي يتعرض لها.

-الفحص الطبي العام والخاص وهو الفحص الروتيني الذي يكون بين فترة و أخرى ويهدف إلى الرغبة في تكليف شخص بعمل جديد، يستدعي التأكد من لياقته البدنية لممارسته ذلك العمل .

-تأمين وسائل وقائية ويعني ذلك توفير وسائل وقائية وإسعافات أولية وتدريب العمال عليها، لاستعمالها بكفاءة لمعالجة الحالات الطارئة قبل نقلها للمراكز الطبية.

-الفحص الطبي عند نهاية الخدمة وخاصة في مهن معينة وذلك نقصد التأكد من مدى تأثيرها السلبي على العامل.

8-3- الإستراتيجية الشخصية: وتتمثل في ضرورة استعمال الفرد العامل لوسائل الأمن الفردية المتمثلة

فيما يلي :

-أجهزة تنفس:

- ✓ أجهزة تنفس تحتوي على كمية من الهواء و الأكسجين اللازم
- ✓ أجهزة تنفس تمد الجسم الأكسجين خارج المكان الذي يعمل فيه العامل.
- ✓ أجهزة تنفس تنقي المكان .

-الملابس الواقية: تستعمل لتحفظ الجسم من الأخطار المحيطة به ويشترط فيها ما يلي:

- ✓ لا تسمح بنفاذ المادة الموجودة في الجو والتي استعملت صيانة الملابس للوقاية منها .
- ✓ أن تبقى في حالة جيدة نظيفة وجافة .

-الأجهزة الشخصية الدالة على مقدار الخطر المحيط : وتستعمل هذه الأجهزة في حالة تعرض العمال

لخطر الإشعاعات وتشمل ما يلي :

- ✓ أقلام حساسة يحملها الشخص المعرض للإشعاع.
- ✓ مقياس إشعاعي يسجل مقدار الإشعاع الذي يتعرض له العامل .

8-4- إستراتيجية النظافة الشخصية: إن غسل اليدين بالماء والصابون بصفة دائمة ومستمرة من شأنه

إن يقلل نسبة الإصابة بالأمراض المهنية الجلدية، لذلك يجب على العمال أن يتعودوا على تنظيف أيديهم والعناية بالنظافة الشخصية ومما يسير لهم ذلك إمدادهم بوسائل النظافة، مثل الماء والصابون وأحواض الغسيل ودواليب لحفظ الملابس وغرف لخلعها.

خلاصة:

تعتبر مشكلة الأمراض المهنية وإصابتها من أهم المشاكل يجب على المعنيين الاهتمام به والبحث عن انجح الطرق للتقليل منها قدر الإمكان، ووقاية المورد البشري الذي أصبح من الصعب تعويضه بعد فقدانه، فالأمراض المهنية تشقى بها البشرية إلى حد كبير، فهي التي تضيع على العامل وقت عمله وتضعف إنتاجه وتستلزم نفقات مادية تؤثر على العامل وعلى صاحب العمل، بالإضافة إلى المشاكل الأخرى التي تحدث نتيجة إلى المخاطر المهنية الصحية. (فريخ، 2019، ص. 61)

الفصل الثالث: التوافق المهني

_تمهيد

1_تعريف التوافق المهني

2_مفاهيم مرتبطة بالتوافق المهني

3_محددات التوافق المهني

4_أبعاد التوافق المهني

5_مظاهر التوافق المهني

6_أساليب تحقيق التوافق المهني

7_العوامل المؤثرة في التوافق المهني

8_قياس التوافق المهني

_خلاصة

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي، وقد حظي هو الآخر بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصاً المهنية منها إذ يعد مؤشراً للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه. وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقة يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته والعكس صحيح. (بوعطيط، 2007، ص. 74)

1- تعريف التوافق المهني :

عرفه (dafis) دافيس إنه: " حالة من الإتساق مع نسق النظام وأنه عملية دينامية وليست نهائية". (بكشيط، 2017، ص. 27)

في حين عرفه (المهنأ، 2002) بأنه: "قدرة العامل على تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية " (ص. 6).

بالإضافة الى كل هذا نجد ان التوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل و إرضاء الآخرين فيه، ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لها علماً وتدريباً، للدخول فيها والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح (فحجان، 2010، ص. 15).

كما عرف على أنه تكيف الفرد مع جميع متغيرات العمل بما يبعث عن الرضا المهني، مما ينعكس على إنتاجيته وكفاءته، وعلاقته مع بيئة العمل بما في ذلك زملائه. (شيخ، 2016، ص. 54)

أما "سكوت" فعرفه بأنه توافق الفرد مع بيئة العمل، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، توافقه لمتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن لخصائصه الذاتية. (نفس المرجع، ص. 54).

2- المفاهيم المرتبطة بالتوافق المهني:

1-2 - التوافق والتكيف:

مصطلح التوافق لا يمكن الوصول إليه وإلى معناه الأوضح إلى غاية الإشارة إلى مفهوم التكيف، لان هناك خلط ما بين المفهومين ومنه فان:

التكيف بمعناه العام هو " العملية أو السلوك الذي يحاول به الفرد التغلب على الصعوبات، التي تقف حيال تحقيق حاجة ما أو دافع ما، لذلك فالتكيف يضمن تغيرات في سلوك الإنسان يستطيع بها أن يواجه استجاباته للظروف البيئية المختلفة التي تواجهه أو يعيش في كتفها، وتلك التغيرات تتسم بمرونة في مواجهة مطالب وظروف المجتمع المتغيرة. (مجدي، 1996، ص. 227).

ويرى الدكتور "نبيل صالح سفيان" بأن التوافق أقل شمولاً من التكيف، الذي يتضمن الحيوان والنبات في علاقتهما بالبيئة المادية والاجتماعية، كما أنه يتضمن أحياناً جانب الفعل الإنساني وتتدخل فيه الإرادة، بينما التكيف يرتبط بالمسايرة ويتصف التوافق بالتدرج على خط متصل ليس فيه قطع، إضافة إلى كونه لا يختلف باختلاف قدرات الإنسان وثقافته. (بوعطيط، 2004، ص. 157).

التكيف أو التوافق "مفهوم مستمد أساساً من علم الحياة البيولوجيا، فيشير هذا المفهوم إلى أن الكائن الحي يحاول أن يواءم نفسه والعالم الطبيعي الذي يعيش فيه محاولة منه من أجل البقاء. وتستهدف هذه العملية بإشكالها المختلفة تلائم الفرد مع الظروف البيئية الطبيعية التي يعيش فيها، ولقد استعار علماء النفس المفهوم البيولوجي للتكيف والذي أطلق عليه علماء البيولوجيا مصطلح مواءمة واستخدم في المجالات النفسية والاجتماعية تحت مصطلح التكيف أو التوافق، فالإنسان كما يتلاءم مع البيئة الطبيعية يستطيع أن يتوافق مع الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة به و التي تستلزم منه باستمرار أن يتلاءم ويتكيف معها، وتدفع ظروف الحياة الفرد إلى هذا التكيف ويساعده على ذلك ما لديه من ذكاء وقدرة على التطبع الاجتماعي... (مرسي، 1994، ص. 151-152).

2-2- الصحة النفسية :

يحدث خلط لدى الكثير من المؤلفين بين الصحة النفسية والتوافق لارتباطهما الشديد مع بعضهما البعض، مع أنهما ليس اسمين مترادفين لمفهوم واحد، فالصحة النفسية تقتنر بالتوافق فلا توافق بدون تمتع بالصحة النفسية جيدة، ولا صحة بدون توافق جيد، فهذه الصحة النفسية تحقيق التوافق السليم ويعد الفرق بين الصحة النفسية والتوافق هو فرق في الدرجة (بوعطيط، مرجع سبق ذكره، ص. 157).

من خلال التعريف يتضح بأن كلا المفهومين يكمل الآخر، فهناك ارتباط كبير قد يصل في بعض الأحيان إلى الترادف بينهما، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن الشخص الذي يتوافق جيداً للمواقف البيئية والعلاقات الشخصية يعد دليلاً لامتلاكه وتمتعته بصحة نفسية جيدة. أيضاً فالقدرة 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. (الدسوقي، 1974، ص. 32).

يمكن أن نقابل ما بين الصحة النفسية والتوافق، كذلك ما بين اعتلال الصحة النفسية وسوء التوافق، فالصحة النفسية تقود إلى التوافق ولكن العلاقة ليست سببية أو تفسيرية لكن علاقة جدلية تؤدي إلى الفهم وتشير إلى التفاعل المبادل، إذ أن درجة عالية من الصحة النفسية ترفع من حالة التوافق للشخص مع الذات تزيد من رصيد الفرد في الصحة النفسية. (دهيري، 1999، ص. 55-56).

2-3- الذكاء:

هناك العديد من العوامل التي لها علاقة بالتوافق، ومنها الذكاء العام فقد اعتقد الكثير بأن هناك ارتباط تام بين الذكاء والتوافق، بل لقد عرف بعض العلماء بأن الذكاء هو القدرة على التكيف مع البيئة، وأجريت عدة دراسات محاولة البحث عن العوامل التي لها علاقة بالتوافق ومنها الذكاء العام حيث وجد معظم الدراسات أن الذكاء العام يرتبط بالتوافق كدراسات (تريمان)، ودراسة (هيلدران 1938)، ودراسة (بونسل 1952). حيث تميزت الإناث الذكيات عن الذكور الأذكىاء في التوافق كما في دراسة (هالين 1973)، إلا أن بعض الدراسات تشير إلى أن هناك عدداً من الأذكىاء يعانون من صعوبة التوافق الاجتماعي، كدراسة لنجزوث (Perlman, cazby, 1983, p163).

ويؤكد "راجح" أن الذكاء ليس إلا عاملاً واحداً من العوامل الكثيرة التي تساعد على التوافق الاجتماعي (راجح، 1970، ص. 431).

3- محددات التوافق المهني:

من خلال التعارف السابقة للتوافق المهني، نستنتج أن هذا الأخير مرتبط ومحدد بمجموعة من الصفات، التي ترتبط بالعامل كشخص له خصائص ومجال محيط به كذلك، ويمكن إدراج هذه المحددات تحت محورين أساسيين هما:

3-1-الرضا:

يشير الرضا إلى الموقف الذي يتبناه الفرد اتجاه عمله، على نحو يعكس نظرته وتقديمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل. أي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله أهمها:

-طبيعة العمل والمؤسسة: يعتبر الرضا عن المؤسسة من العوامل الهامة التي تساعد على خلق الرضا العام للعامل، بدون ذلك لا يمكنه أن يرضى عن الجوانب النوعية كطبيعة العمل داخل المؤسسة من شهرة واتساع ونفوذ من العوامل التي تزيد من رضا العمال ورفع معنوياتهم ويكون ذلك عن طريق الحصول على التقدير وإشباع حاجياتهم، لذا يرغب الكثير من الأفراد في الانتماء إلى المؤسسات الشهيرة التي تتمتع بالسمعة الطيبة والتأثير القوي في الأوساط المختلفة، وهذا بغرض الرفع من قيمتهم وحصولهم على أكبر قدر من الامتياز. (زروقي، 2015، ص. 03).

-الرضا عن العمل: فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد، عن مشرفه وزملائه والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها، أو ظروف عمله. (عداد، 2016، ص. 86).

-الرضا عن المسؤول: يؤثر اتجاه العامل نحو المسؤول وعلاقة به تأثيراً مباشراً على مشاعر العامل اتجاه عمله ونواحيه المختلفة، فكلما شعر العامل باحترام مسؤولة له وتقديره له يزيد الشعور بالرضا نحو العمل.

ويلخص "أوبرداهم" (oberdahm) الميزات السلوكية التي تخلف علاقة نفسية صحيحة بين الرئيس والمرؤوسين وتشجيع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة فيما يلي:

المعاملة الحسنة والاحترام لشخصيات العاملين.

التمثيل الأمين لدى الهيئات العليا.

أن يكون المسؤول مثال يتخذ به.

وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

-الرضا عن الزملاء: يشمل الرضا عن العمل رضا العامل عن زملائه العاملين معه وعلاقاته بهم النفسية والاجتماعية والمهنية كذلك، حيث أن طبيعة العمل الصناعي يقتضي دائماً وجود علاقة نفسية بين العامل وزملائه، وبين المشرف وزملائه، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الصناعية، و يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء و التفاعل النفسي بين علاقة ذات طرفين هما الأخذ و العطاء ". .

3-2-الإرضاء:

يشير الإرضاء إلى اتجاهات المسؤول والزملاء، نحو العامل وتشكل هذه الاتجاهات من خلال ما يقدمه هذا العامل من علاقات وكفاءة في العمل وانضباط وإتباع نظام سير العمل ويشمل الإرضاء مايلي:

-الانضباط: إن الالتزام العامل بمواعيد العمل وانضباطه معها دون تأخر أو تغيب دليل على مدى إخلاصه للعمل واهتمامه به، يعود هذا ايجابيا على أدائه لكل مهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية دون تأجيل أو إلغاء أو إهمال، وبهذا يضمن ويسود الانضباط وهناك عدة دراسات منها "سكوت وتايلور" دراسة (1985) تؤكد ان هناك علاقة سلبية بين التغيب والرضا المهني، كما إن انخفاض معدل التغيب يؤدي إلى مستوى عال من الرضا المهني. (زروقي ، مرجع سبق ذكره، ص. 3).

-إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة: يرى "فرج عبد القادر طه" من خلال عدد من الدراسات، أن الشخص سيء التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فيما يتعلق بمخالفة النظام في العمل، وعليه فإن معظم مشاكل العمل الناجمة عن مخالفة القوانين والتعليمات كالشكاوي والجزاء تعكس سوء توافق العامل في عمله ولانعدام ما يمكن أن يحقق فيه ذاته، و في هذه الحالة يلجأ إلى السلوك المشاغب والتمرد عن نظام سير العمل نفسيا له عما يعانیه (نفس المرجع، ص.3)

4-أبعاد التوافق المهني :

4-1- التوافق الذاتي: يقصد به قدرة الفرد العامل على التوفيق بين دوافعه المتصارعة، توفيقا يرضيها جميعا إرضاء متزنًا، ويتضمن السعادة مع النفس والرضا عن النفس وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية الفطرية والعضوية.

4-2- التوافق الاجتماعي: ويتضمن السعادة مع الآخرين في العمل والالتزام بأخلاقيات المنظمة ومسايرة المعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي داخل المنظمة، والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة داخل المنظمة.

4-3- التوافق الاقتصادي: أن التغيير المفاجئ في الارتفاع أو الانخفاض في سلم القدرات داخل المؤسسة يحدث اضطرابا عميقا في أساليب توافق الفرد العامل، ويلعب حد الإشباع دورا بالغ الأهمية في تحديد شعور الفرد بالرضا عن العمل أو الإحباط، فيغلب على الفرد الشعور بالحرمان و الإحباط إذا كان حد الإشباع عنده داخل المؤسسة منخفضا ويغلب عيه الشعور بالرضا إذا كان الإشباع عنده مرتفعا. (الشافعي، 2002، ص. ص. 14-15)

5- مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظاهر وأول مظاهره الرضا عن العمل، وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل، و كل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل، ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل بان يقيم كل جانب فيما يتصل بالأهمية النفسية له، ومهما كان فان مقياس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل التي تهتم كل فرد، ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق منها زيادة الأجر، التطور الذاتي للشركة وثبات العمالة وانفكاك العمالة وسببية العامل والاستفادة من قدرات الفرد .

ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين هما :

-الرضا عن العمل : فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد، عن مشرفه وزملائه والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها وظروف عمله وساعات عمله و أجره، و نوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع

حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته .

الإرضاء: إما الإرضاء فانه يتضح من إنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر إليها إلى مشرفه أو زملائه والشركة او المؤسسة التي ينتمي إليها، كما يتضح سليما من غيابه وتأخر ومن عدم قدرته من البقاء في العمل لمدة طويلة من الزمن ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته تلك المتطلبة للعمل. (عداد، 2016)

6-أساليب تحقيق التوافق المهني :

يمكن تحقيق التوافق المهني باستخدام الأساليب التالية :

1-استخدام الطرق العلمية للمواءمة بين الأفراد ومتطلبات العمل من خلال: الاستعانة بالمقابلات و الاختبارات لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب من حيث استعداده و قدراته الشخصية والعقلية المختلفة وتتضمن عملية المواءمة، الإرشاد المهني، دراسة الفرد و تحليل العمل المهني .

الاستعانة ببرامج التدريب المختلفة (خلاف لوزري، 2016، 81) .

2-أن توفر بيئة العمل المناسبة للعامل لتأدية عمله على أحسن وجه، مثل تزويده بالأدوات والمواد المناسبة التي تساعد على الإنتاج بكفاية ونجد ادني من المجهود والتي تساعد على إشباع حاجاته المختلفة، بالإضافة إلى توفير الظروف الفيزيائية المناسبة للعمل من حيث الإضاءة والتهوية والضوضاء

3- ضرورة أن تحرص المؤسسة على إقامة علاقات راضية مرضية يرضى عليها هو ويرضى عنها الآخرون بينه وبين المشرفين و الرؤساء، و عليها أن تحرص على غرس روح التعاون و الثقة في التعامل .

4-ضرورة وجود نظام ديمقراطي صناعي داخل المصنع أو الوحدة الإنتاجية، يحرص على زيادة الكفاية الإنتاجية للعامل والمصنع. حرصه على دراسة متطلبات العامل، و حرته وصحته النفسية والجسمية، وأن يوفي حقه في التقدير في الوقت المناسب.

5- إن التنظيمات النقابية تزيد شعور الأفراد بالاتحاد والمشاركة حيث يجد الفرد أحيانا إرضاء بديل لحاجاته المحيطة في المنظمات الاجتماعية المختلفة وذلك من خلال نقابته لأنها تستطيع أن تستجيب للكثير من حاجاته ومطالبه.

6- تحسين الصحة النفسية للعامل (الإرشاد النفسي) قد يكون سبب عدم الرضا المهني أحيانا عائدا إلى سوء توافق شخصي أو مشكلات خارج العمل. وقد حدد ثلاث طرق لتحسين الصحة النفسية أو التوافق النفسي:

-تهيئة خدمات الإرشاد.

-تهيئة إجراءات مناسبة لاختيار الأفراد وتدريبهم.

-تنظيم الصناعة بكيفية ترتقي بالقيم الإنسانية وتعترف بقيمة العاملين كبشر .

7-الخدمات الاستشارية : قد يحتاج العامل إلى خدمات مختلفة، فإذا لم تستطيع الحصول عليها فإنها تكون سببا في شعور بالقلق وسوء التكيف مع بيئة هذه الخدمات تحتاج لخبرة الأشخاص متخصصون في النواحي الطبية و التربوية وغيرها (نفس المرجع السابق، ص.ص 81-82).

7-العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

7-1- عوامل حضارية و تكنولوجية: يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشى حياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية...تزعزع أمنه و استقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل و اليأس ، والرضا والقنوط ، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية، وتخلق شخصيته وتشبع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها، لقد أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة إلى العمل اليدوي وزيادة العمل الذهني المطرد كما أدت من ناحية أخرى إلى تحسين ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع معدلات الإنتاج ، و تحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي مما اوجد خلافا نوعيا بين العقلية الصناعية والعقلية الزراعية فتعددت مطالبها ومشاكلها واختلف أسلوب تفكيرها .

ولقد تأثر موقع الإنسان نتيجة لما أحدثته التكنولوجيا فبدلا من ان يكون هو الأساس المادي لعملية الإنتاج أصبح أدواتها وعقلها وعضلاتها. كما أصبح الإنتاج منظما حسب أسس موضوعية لا أسس شخصية، ولذا أضحى الإنتاج الميكانيكي

أسلوباً موضوعياً لدمج الإنسان في العوامل المادية في العمل، ولقد تحقق للتكنولوجيا قيامها بالعمل الذهني كما تحقق لها قبل قيامها بالعمل اليدوي، مما يلقي عبأً جديداً على عامل اليوم، الذي ظفر بقدر من الثقافة العامة يجعله نهياً متصلاً للقلق والتوتر النفسي خشية البطالة وطول القعداء، وفقدان لمهنته التي أفنى فيها عمره لاكتسابها. (عوض، 1996، ص.43).

كما ان شعور الفرد بأنه مستغل منبوذ، وانقطعت الصلة بينه وبين صاحب العمل، و خروج المرأة للعمل، و ظهور العمال الفنيين المتخصصين، و تغير النظام الطبقي للمجتمع، و التغير السريع للعادات و القيم و الاتجاهات و تفكك الروابط الأسرية و كثرة الطلاق تلك كلها نتاج التكنولوجيا الحديثة، أو هي خصال بارزة في المجتمع.(نفس المرجع، ص. 45).

7-2-عوامل شخصية: هناك عدة عوامل تتضافر معا فتؤثر في التوافق المهني، ومن ثم يمكن ان تحدث سوء التوافق المهني، و لقد برز في دراسات متعددة ان العلاقة قوية بين سوء توافق العمال، وظروفهم المنزلية و علاقاتهم خارج مضمار العمل .(الشافعي، 2002، ص32).

8-قياس التوافق المهني :

يمكن قياس التوافق المهني للعامل باستخدام مايلي :

- مقياس الرضا الإجمالي عن العمل .
- مقياس اتجاه يشتمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة

- بطارية قدرات (مجدي، 2005، ص. 61)

- مقياس الميول والرغبات والطموح.

- مقياس الإنتاجية.

ومن الاختبارات المشهورة اختبار Bell الذي يقيس التوافق في مجالاته المهنية

والاجتماعية والصحية والأسرية والانفعالية (بديع، 2001، ص. 49).

خلاصة:

في الختام، بعد عرضنا لهذا الفصل نستنتج أن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الفرد وبيئة عمله ويسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق، و الذي هو هدف العامل وأرباب العمل على حد سواء، و هذا من اجل نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق المؤسسة عموماً، وكلما توافرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة، يمكننا تحقيق اكبر قدر ممكن من التوافق. (زروقي، 2014، ص. 44) .

الجانب المنهجي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية
للدراسة

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

2- مجالات الدراسة

3- منهج الدراسة

4- مجتمع الدراسة

5- عينة الدراسة

6- أدوات جمع البيانات

7- الأساليب الإحصائية

خلاصة

تمهيد

يعتبر الجانب المنهجي أهم جزء في المذكرة، لأنه شامل لكل المعلومات ستناول في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية ابتداء بالدراسة الاستطلاعية التي تشمل كل من الأهداف والإجراءات الخاصة بها، ثم يليها المنهج المتبع في الدراسة وبعدها مجتمع الدراسة ثم سنتطرق لعينة الدراسة وتبيان الأدوات المستعملة في جمع البيانات وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة.

1_ الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية مرحلة تمهيدية للدراسة الأساسية، فهي ترمي إلى جمع البيانات المتعلقة بالموضوع بغرض إثرائه والمساهمة في بناء أدوات البحث والتحقق من صلاحيتها.

تمثلت الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها في زيارة أولية للمؤسسة الاستشفائية " الإخوة يحيوي " بسور الغزلان أين تم جمع الملاحظات والتعرف على مصالحها وأقسامها، وكذلك إجراء مقابلات فردية وجماعية مع العمال وبعض الرؤساء حول بيئة العمل والمشاكل التي تواجههم والعلاقات فيما بينهم.

1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى:

*التعرف على ميدان البحث

*التعرف على خصائص أفراد العينة المراد دراستها

*التأكد من توفر متغيرات الدراسة في مجتمع البحث

*التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس

2- مجالات الدراسة :

1-2 المجال المكاني للبحث :

تم اختيار المؤسسة الاستشفائية " الإخوة يحيوي " مكانا لإجراء الدراسة الميدانية للبحث ومجرباته وذلك نظرا للأهمية الاجتماعية لهذه المؤسسة .

2-2 المجال البشري للبحث:

طبقت الدراسة على الأطباء العاملين بمستشفى الإخوة يحيوي، البالغ عددهم 70 طبيب.

2-3 المجال الزمني للبحث :

تمت مباشرة الدراسة الميدانية بعد أخذ الموافقة من إدارة المؤسسة مكان البحث، ابتداء من شهر مارس 2023 إلى غاية أواخر شهر ماي 2023 .

3- منهج الدراسة :

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة المتمثل في الأمراض المهنية و علاقتها بالتوافق المهني لدى الأطباء، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي. الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكيمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة . (عبيدات وآخرون 1992، ص.87)

4- مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة مجموعة من الوحدات الإحصائية المعروفة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على البيانات.(العزاوي، 2008، ص 161)

و يتكون مجتمع الدراسة الحالية من مجموع الأطباء العاملين في مستشفى الإخوة يحيياوي البالغ عددهم (80) طبيب.

5- عينة الدراسة:

يقصد بعينة الدراسة على أنها "ذلك الجزء من المجتمع، التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً".(در، 2017، ص. 313).

وفي دراستنا تم اختيار العينة عن طريق المسح الشامل، اي قمنا باختيار عينة قصدية وذلك بعد استبعاد العينة الاستطلاعية، وبالتالي يبلغ حجم العينة (70) طبيب.

خصائص العينة:

الجدول رقم (01): يوضح خصائص العينة وفق متغير الجنس

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
40%	28	ذكور
60%	42	اناث
100%	70	الاجمالي

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أنه يغلب الطابع الأنثوي بعدد يقدر ب(42) طبيبة حيث بلغت نسبة ذلك (60%)، أما الذكور قدر عددهم ب (28) طبيب، بلغت نسبتهم (40%).

الجدول رقم (02): يوضح خصائص العينة وفق متغير الخبرة المهنية

النسب المئوية	التكرارات	الخبرة
21.42%	15	اقل من 5 سنوات
85.42%	30	من 5 سنوات الى 10 سنوات
35،71%	25	اكثر من 10 سنوات
100%	70	الاجمالي

التعليق: من الجدول رقم (02) و حسب متغير الخبرة المهنية يتضح لنا أن العينة التي تتراوح خبرتهم من 05 سنوات إلى 10 سنوات احتلوا المرتبة الأولى بنسبة (42،85%)، ثم جاء في المرتبة الثانية الأفراد الذين تتراوح خبرتهم من 10 سنوات فما أكثر بنسبة (35،71%)، ثم في المرتبة الثالثة و الأخيرة العينة التي تقدر خبرتهم بأقل من 05 سنوات بنسبة (21،42%).

الجدول رقم (3): يوضح خصائص العينة وفق متغير السن

النسب المئوية	التكرارات	السن
86،12%	9	من 25 الى 35 سنة
30%	21	من 36 الى 45 سنة
45،71%	32	من 46 الى 55 سنة

أكثر من 56 سنة	8	43,11%
الإجمالي	70	100%

التعليق: من خلال النتائج المتبينة في الجدول رقم (03) نستنتج أن أغلبية الأطباء تتراوح أعمارهم من 46 إلى 55 سنة وذلك بنسبة مئوية قدرة ب (45,71) ، ثم تليها الفئة التي تتراوح أعمارها من 36 إلى 45 سنة بنسبة قدرة ب (30%)، بعدها تأتي الفئة التي تتراوح أعمارهم من 25 إلى 35 سنة بنسبة قدرة (12.86)% ، و في الأخير تأتي الفئة التي تتراوح أعمارهم من 56 فأكثر بنسبة قدرة ب (11.43)%.

6- أدوات جمع البيانات:

يستخدم الباحثون العديد من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم الدوافع والوقائع والنتائج، إلا أن طبيعة الموضوع وخصوصياته تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة، وأما بالنسبة لهذه الدراسة تم اللجوء الى الاستمارة.

وتعرف الاستمارة على أنها "قائمة تتضمن مجموعة من الاسئلة معدة بدقة ترسل الى عدد كبير من افراد المجتمع الذين يكونون العينة الخاصة بالبحث". (نبار، 2022، ص. 49)

وانطلاقا من مشكلة بحثنا فقد تم الاعتماد على الاستمارة (الاستبيان) حيث تنقسم إلى 3 محاور:

المحور الأول: خصصناه للبيانات الأولية لعينة الدراسة.

المحور الثاني: يضم مقياس الأمراض المهنية المصمم من قبل وسام عداد (2016)، ويتكون المقياس من 49 فقرة وقد وضعت أمام كل فقرة من فقرات الاستبيان البدائل التالية (نعم، لا، أحيانا). وتم إعطاء الأوزان التالية لهذه البدائل وتتراوح درجات المقياس من 49 على 150 درجة. (انظر الملحق رقم 1)

يتم تحديد التقدير الكمي لأبعاد الإجابة على كل بند وفق ما يلي:

بعد (نعم) 3 درجات إذا كان البند إيجابيا ودرجة واحدة إذا كان البند سلبيا

بعد (لا) درجتين إذا كان البند إيجابيا أو سلبيا

بعد (أحيانا) درجة واحدة إذا كان البند إيجابيا وثلاث درجات إذا كان البند سلبيا

المحور الثالث مقياس التوافق المهني للرواحية (سنة 2016) ويحتوي المقياس على 59 عبارة موزعة على خمسة أبعاد رئيسية: بعد الأداء المهني التوافقي (من 1 الى 13)، بعد الرضا عن طبيعة المهنة والإدارة (من 14 الى 34) البعد الذاتي (من 35 الى 45)، البعد الاجتماعي (من 46 الى 55) البعد الاقتصادي (من 56 الى 60).

لكن بعد عرض المقياس على الأستاذة المشرفة وفي ضوء آرائها وملاحظتها التي ابدتها، أجرينا بعض التعديلات حيث جرى حذف بنود بعد الأداء المهني التوافقي، وبنود بعد الرضا عن طبيعة المهنة والإدارة. واحتفظنا بالأبعاد التي تتماشى فقط مع فرضيات الدراسة. وعليه أصبح المقياس يتكون من (27) بند مقسم على 3 ابعاد:

البعد الذاتي: من 1 الى 11

البعد الاجتماعي: من 12 الى 21

البعد الاقتصادي: من 22 الى 27

وتعطى الإجابات على سلم ليكرت الرباعي (ينطبق تماما، ينطبق غالبا، ينطبق أحيانا، لا ينطبق اطلاقا)، تتراوح درجات المقياس ما بين 27 الى درجة 104 . (انظر الملحق رقم 02)

الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

أولا الثبات: الثبات بالتطبيق وإعادة التطبيق:

تم التأكد من ثبات أدوات الدراسة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (10) أطباء، بفواصل زمني بين التطبيق الأول والثاني مدته (15 يوم)، بعدها قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين بالاعتماد على برنامج spss. والجدول التالي يشير الى قيم معاملات الثبات:

الجدول رقم (04): قيم معاملات الثبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق

المحاور	المحتوى	عدد البنود	معامل الثبات
---------	---------	------------	--------------

0.62	49	الامراض المهنية		المحور الأول
0.97	27	التوافق المهني		
0.96	11	التوافق الذاتي	البعد الأول	
0.88	10	التوافق الاجتماعي	البعد الثاني	
0.91	5	التوافق الاقتصادي	البعد الثالث	

يتبين من الجدول (04) أن المقاييس تتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة، تسمح باستخدامها في هذه الدراسة.

ثانياً الصدق:

تم التأكد من صدق أدوات القياس من خلال تطبيق الصدق الذاتي (الاحصائي) والذي يستخرج من خلال حساب الجذر التربيعي لمعاملات الثبات. والجدول التالي يشير الى معاملات الصدق الذاتي لأدوات القياس:

الجدول رقم (05): قيم معاملات الصدق الاحصائي

المحاور	المحتوى	عدد البنود	معامل الصدق
المحور الأول	الامراض المهنية	49	0.79
	التوافق المهني	27	0.98
	البعد الأول	11	0.97
	البعد الثاني	10	0.93
	البعد الثالث	5	0.95

يتبين من الجدول (05) أن المقاييس تتمتع بمعاملات صدق مرتفعة جداً، مما تعطي مؤشراً الى إمكانية استخدامها بكفاءة في هذه الدراسة.

7- الأساليب الاحصائية :

من أجل معالجة بيانات الدراسة، تم الاعتماد على برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss وتم استخدام الاساليب الاحصائية التالية:

7-1- الأساليب الوصفية:

التكرارات: لوصف العينة

النسب المئوية: لتحديد تمثيلية العينة من المجتمع الاصلي.

معامل ارتباط بيرسون: استخدمناه للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس وكذلك لإبراز العلاقة القائمة بين الأمراض المهنية وأبعاد التوافق المهني.

خلاصة:

من خلال الإجراءات المنهجية للدراسة التي قمنا بها في هذا الفصل، توصلنا إلى تحديد مجال الدراسة والعينة التي طبقت عليها الدراسة بدقة وكذلك المنهج المستخدم، والتعرف على أهم الأدوات التي تم استخدامها في جمع البيانات في ميدان الدراسة، بالإضافة إلى تحديد الأساليب الإحصائية المعتمدة في تفسير وتحليل البيانات من أجل الوصول إلى الأهداف التي تتناسب مع أهداف الدراسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أ_باللغة العربية:

1. أبو النيل، زيور. (1984). الأمراض السيكوماتية، مكتبة الخامي، القاهرة.
2. آيت سعدي، أمال. (2018). حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم.
3. بحري، صابر. (2006). السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
4. بدر، عبدالله. (1969). نفسية العامل ودوران الآلة، دار الكتاب للنشر للتوزيع والطباعة، القاهرة.
5. بديع، محمود القاسم. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع، عمان.
6. بزيو، عمر. خنيش، ليلي. بزيو، سليم. (2022). أثر برامج الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الأمراض المهنية داخل بيئة العمل دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل، العدد 01، المجلد 11.
7. بكشيط، نبيلة. (2017). الرضا عن الإنتاج العلمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي، شهادة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل.
8. بوعطيط، وسام. (2007). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركز ميتال ستيل، رسالة ماجستير، عنابة.
9. حكمت، جميل. (1998). الضوضاء وأثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، العراق.
10. خلاف، خديجة. لوزي، نجيبة. (2016). التوافق المهني والفعالية التنظيمية، شهادة ماستر، كلية العلوم الإجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل.
11. دحماني، محمد. (2018). البشائر الاقتصادية.

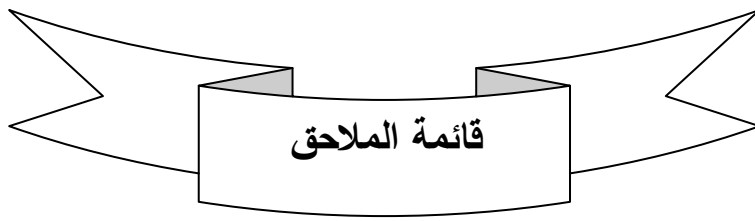
12. الدسوقي، كمال.(1974). علم النفس ودراسة التوافق، الجزء الثاني دار النهضة العربية، بيروت.
13. الدهيري، صالح حسن. العبيدي، ناظم حسن.(1999). الشخصية والصحة النفسية، ط01، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن.
14. دوباخ، قويدر.(2008). دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة الماجستير، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الإخوة منتوري.
15. الرواحية، بدرية ومحمد ويوسف.(2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين، جامعة زدى، مصر.
16. زروقي، صباح. (2015). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة الحضري، رسالة ماستر أكاديمي، ورقلة.
17. سلمي، علاء عبد الرحمان.(2019). الأمراض المهنية وانتشار ألم أسفل الظهر بين المرطبين، المنادرية للنشر والتوزيع، ط01، عمان، الأردن.
18. الشافعي، ماهر.(2002). التوافق المهني للمرضيين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية، رسالة الماجستير غير المنشورة، كلية التربية قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة.
19. شقير، زينب.(2003). خدمات ذوي الاحتياجات الخاصة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
20. شيخ، سارة . (2016). التوافق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف، رسالة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
21. ضبع، مريم.(2014). حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة صادرة عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد الثالث، جامعة زيان بن عاشور، الجلفة.

22. الطائي، (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، مؤسسة الورات للنشر والتوزيع، الأردن.
23. عبد المحي، صالح محمود صالح. (2002). الخدمة الإجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر.
24. عبيدات، محمد. (1992). منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، ط02، عمان، الأردن.
25. عداد، وسام. (2016). الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء التعليم المتوسط والثانوي، شهادة الدكتوراه، أم البواقي.
26. العزاوي، رحيم يونس. (2008). مقدمة في منهج البحث العلمي، دار الدجلة، عمان.
27. عزت، راجح أحمد. (1976). أصول علم النفس. ط9. الاسكندرية. المكتب العربي الحديث.
28. علي، محمود عبد السميع. (1973). الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، مصر.
29. عوض، عباس. (1977). الموجز في الصحة النفسية. ط1. مصر. دار المعارف.
30. عويد، سلطان. (2000). مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة الكويت وعلاقتها بالإضطرابات النفسية والجسمية، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة الكويت.
31. فحجان، سامي خليل. (2010). التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير. غزة. الجامعة الإسلامية.
32. فريخ، نبيلة. (2019). علاقة الضغوط المهنية والإجتماعية والأسرية بالأمراض المهنية، شهادة الدكتوراه، كلية علم النفس، جامعة الجزائر 02.
33. مجدي، أحمد محمد عبد الله. (1996). السلوك الإجتماعي وديناميته، دار المعرفة الجامعية، الأزارطية، مصر.

34. مجدي، أحمد محمد عبد الله.(2005). علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر.
35. مرسي، عبد الحميد.(1990). الايمان والصحة النفسية، سلسلة دراسات نفسية اسلامية مكتبة وهية، القاهرة.
36. مسلم، محمد.(2007). مدخل لعلم النفس العمل، دار قرطبة للنشر والتوزيع، ط01، المحمدية، الجزائر.
37. المهنا، السعيد.(2002). العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك خالد الدولي بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
38. مولاي، خديجة.(2018). الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، شهادة ماستر، علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أحمد دراية، أدرار.
39. النابلسي، محمد.(1994). الانضال الإنساني وعلم النفس، مجلة الثقافة الجنسية، العدد السابع، بيروت.ذ.
40. نييل، صالح سفيان.(2004). الشخصية والإرشاد النفسي، ط01، إيتراك للطباعة والنشر، مصر الجديدة، القاهرة.
- ب_باللغة الأجنبية:

41. perlman d cozby p.c.(1983).social psychology. Helt.rinnehart and wiston.new york.

الملاحق



الملحق رقم (01): استبيان الأمراض المهنية

البيانات الشخصية:

ضع علامة (+) أمام اختيارك

السن 40-50 من 51 إلى 60

الخبرة المهنية: من 01 إلى 10 11 فأكثر

المؤهل العلمي: البكالوريا ليسانس ماجستير

الرقم	العبارات	البدائل	لا	أحيانا
		نعم		
	المحور الأول: الجهاز الهضمي			
1	هل تعاني من القرحة المعدية			
2	هل تعاني من التهاب القولون			
3	هل لديك امساك مزمن			
4	هل تعاني من الإسهال			
5	هل لديك فقدان الشهية			
6	هل لديك الشراهة أثناء تناول الطعام			
7	هل لديك عسر في الهضم			
8	هل تعاني من الام وانتفاخ في البطن			
9	هل أصبت بالتهاب الزائدة الدودية			
10	هل تعاني من التهاب الكبد والحوصلة			
	المحور الثاني: أمراض الجهاز التنفسي			
11	هل تعاني من الربو			
12	هل أنت مصاب بنزلات البرد			
13	هل تعاني من الحمى			
14	هل أصبت بالسل الرئوي			

			هل تعاني من الحساسية الأنفية	15
			المحور الثالث: أمراض الجهاز القلب والدوران	
			هل تعاني من خفقان القلب الوظيفي	16
			هل تعاني من إصابة انسداد الشرايين الأوعية الدموية	17
			هل أنت مصاب بانخفاض في ضغط الدم	18
			هل أنت مصاب بارتفاع في ضغط الدم	19
			المحور الرابع: الأمراض الجلدية	
			هل تعاني من الحكة	20
			هل تعاني من الشري	21
			هل تعاني من حب الشباب	22
			هل أنت مصاب بالإكزيما	23
			هل تعاني من تساقط الشعر	24
			هل تعاني من كثرت التعرق	25
			هل أنت مصاب بالصدفية	26
			المحور الخامس: الأمراض الجنسية	
			هل تعاني من البرود الجنسي	27
			هل تعاني من القذف المبكر	28
			هل تعاني من القذف المتأخر	29
			هل أنت مصاب بعسر في الجماع	30
			هل أنت مصاب بالعقم الذكري	31
			هل أنت مصاب بمتلازمة الاكوفادي لدر الرجال	32
			المحور السادس: أمراض الجهاز الهيكلي أو العضلي	
			هل تعاني من الام الظهر	33
			هل أنت مصاب بالتهاب المفاصل	34
			هل أنت مصاب بعدم الاتساق العضلي	35

			هل تعاني من ضمور العضلات	36
			المحور السابع: أمراض جهاز المثانة	
			هل تعاني من التبول الإرادي	37
			هل تعاني من التبرز الإداري	38
			هل تعاني من كثرة التبول	39
			هل تعاني من احتباس البول	40
			المحور الثامن: أمراض الجهاز الغدي	
			هل تعاني من مرض السكري	41
			هل أنت تعاني من ازدياد مرض السكر في الدم	42
			هل تعاني من ازدياد السكر في الدم	43
			هل تعاني من نقص السكر في الدم	44
			هل تعاني من اضطراب الغدة الدرقية	45
			المحور التاسع: أمراض الجهاز العصبي	
			هل تعاني من الصداع	46
			هل تعاني من الصداع النصفي	47
			هل لديك الخلجات أو أزمات العصبية	48
			هل تتنابك نوبات من الإغماء	49

الملحق رقم (02): استبيان التوافق المهني

الرقم	العبارات	نعم	لا	أحيانا
	البعد الأول: البعد الذاتي			
1	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.			
2	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملتي.			
3	ينتابني شعور أن الموظفين الإداريين أقل شأنًا من غيرهم.			
4	أعتر بمهنتي وانتمائي للعاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم.			
5	أشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة.			
6	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي.			

7	أنصح أصدقائي بعدم العمل كموظفين إداريين.
8	أرغب في الإستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة.
9	لا أحقق أهدافا ذات قيمة من خلال عملي.
10	إن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع لا تقل أهمية عن أي مهنة في الدولة.
11	لو أتاحت لي الفرصة ترك المهنة لمهنة أخرى فعلت ذلك فوراً.
	البعد الثاني: البعد الإجتماعي
12	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي.
13	توفر لي مهنتي مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع .
14	أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي.
15	لدي مقدرة جيدة على إقامة العلاقات الإجتماعية.
16	يسبب لي التناقض الشريف في مجال العمل التوتر في علاقاتي مع الزملاء.
17	أسعى لحل الخلافات التي تحدث بين الزملاء.
18	التعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل شئى متبادل بيني وبين الزملاء.
19	زملائي يضيعون وقت العمل في الكلام الفارغ .
20	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل.
21	أتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية.
	البعد الثالث: البعد الإقتصادي
22	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله.
23	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.
24	تتوفر للموظف الإداري مزايا ووظيفة مناسبة.
25	أعتقد أن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرهافية.
26	ترقيتي في العمل تتعلق بالكفاءة والإتقان.
27	ينال الموظف الإداري حافزا ماديا ومعنويا عندما يؤدي عملا متميزا.

الملحق رقم (03): معاملات الثبات لادوات الدراسة

معامل الثبات لمقياس الامراض المهنية

Corrélations

		التطبيق1	التطبيق2
التطبيق1	Corrélation de Pearson	1	,629
	Sig. (bilatérale)		,052
	N	10	10
التطبيق2	Corrélation de Pearson	,629	1
	Sig. (bilatérale)	,052	
	N	10	10

معامل الثبات لمقياس التوافق المهني ككل

Corrélations

		التطبيق1	التطبيق2
التطبيق1	Corrélation de Pearson	1	,970**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	10	10
التطبيق2	Corrélation de Pearson	,970**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	10	10

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

معامل الثبات بعد الذاتي

Corrélations

		التطبيق1	التطبيق2
التطبيق1	Corrélation de Pearson	1	,963**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	10	10
التطبيق2	Corrélation de Pearson	,963**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	10	10

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

ثبات البعد الاجتماعي

Corrélations

		التطبيق1	التطبيق2
التطبيق1	Corrélation de Pearson	1	,883**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	10	10
التطبيق2	Corrélation de Pearson	,883**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	10	10

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

ثبات البعد الاقتصادي

Corrélations

		التطبيق1	التطبيق2
التطبيق1	Corrélation de Pearson	1	,912**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	10	10
التطبيق2	Corrélation de Pearson	,912**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	10	10

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

ملحق رقم (04): الهيكل التنظيمي لمستشفى الإخوة يحياوي بصور الغزلان

