

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة منتوري - قسنطينة -

معهد علم النفس

رقم التسجيل : .....

الرقم التسلسلي : .....

مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس التخصص :

السلوك التنظيمي و تسيير الموارد البشرية.

عنوان المذكرة:

مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني

لدى العاملين في المؤسسات الصناعية

( دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة الاسمنت بعين الكبيرة ولاية سطيف ).

إعداد الطالب : إسعادي فارس

لجنة المناقشة :

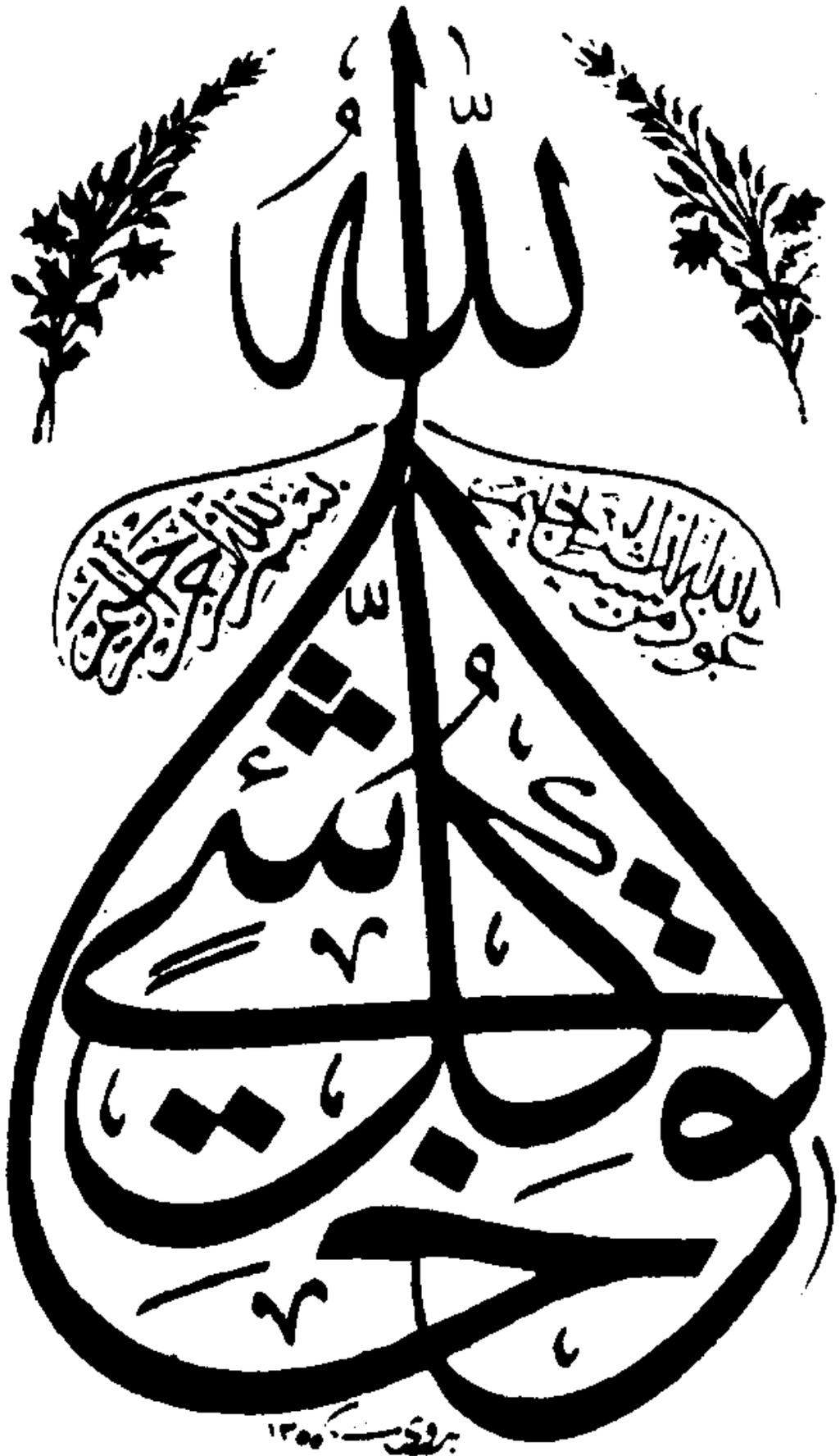
أ.د / لوكتيا الهاشمي..... رئيسا.

أ.د / شلبي محمد..... مشرفا و مقرا.

د / العايب رابح..... مناقشا.

أ.د / هاروني موسى..... مناقشا.

السنة الجامعية : 2006/ 2007



\*دعاء\*

اللهم لا تدعنا نصاب بالغرور اذا  
نحنا... ولا نصاب بالفشل اذا  
فشلنا... بل ذكرنا دائما بان  
الفشل هو التجارب التي تسبق  
النجاح  
...يا رب...

اللهم اذا جردتني من المال... أترك  
لي الأمل  
و اذا جردتني من النجاح... أترك لي  
نعمة الإيمان... يا رب  
و إذا أسأنا للناس... أعطنا  
شجاعة العفو...  
يا رب العالمين...

فارس

## مقدمة :

من المعروف و المتفق عليه أن المؤسسة تنشأ وفق معطيات بيئية و مادية و اجتماعية حيث تتفاعل فيما بينها قصد تحقيق أهداف معينة يتم تسطيرها من طرف المسيرين و الخبراء ، و نمو هذه المؤسسة يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى تحقيقها لتلك الأهداف ، و لهذا تعمل المنظمات على توفير الظروف المناسبة للعاملين فيها كون هؤلاء يشكلون العنصر الحيوي في بناء المنظمة ، كما أن هذا العنصر يمتاز بالتغير المستمر نظرا لما يصادفه من تطورت حيث يتأثر بها خلال الفترة التي يقضيها في منظمة العمل .

كما أن ارتباط المؤسسة بالجانب المادي و الاجتماعي يحتم عليها أن تمتاز بالمرونة حتى تستطيع مسايرة جميع التغيرات و لقد أصبحت الصناعة الحديثة تعرف متطلبات عديدة تتماشى و ازدياد حاجات الأفراد الاستهلاكية مما يقضي بالضرورة تطوير أساليب و تقنيات العمل و التنظيم الدقيق و كذلك توفير مواد الخام و رؤوس الأموال و الخبرة الفنية ، و إدخال تكنولوجية جديدة .

إن انتهاج المؤسسة لمجموعة الأساليب و التقنيات الجديدة يؤدي إلى عدم قدرة الأفراد العاملين فيها على مواكبتها بصورة سريعة ، مما يخلق لديهم إختلالات عديدة تمس الجانب النفسي و الجسدي ، كالإصابة بالإحباط و القلق و الإجهاد و المشقة الفنية بالإضافة إلى التعرض إلى حوادث العمل و الإصابة بالأمراض المهنية المختلفة ، مما يؤدي بالضرورة إلى اختلال التوافق لديهم .

و لما كان العنصر البشري هو الأساس في أي منظمة فإن المسيرين يعملون قدر المستطاع على تطوير قدرات هؤلاء الأفراد عن طريق عملية التدريب و التأهيل و كذلك عن طريق برامج تحفيزية تشجع العمال على تحسين أدائهم و احترام أهدافها و العمل على تحقيقها .

وما تجدر إليه الإشارة أيضا إلى أن مشاكل المنظمات والتي تعرقل نشاط أفرادها لا تقتصر فقط على الجانب التنظيمي و إنما هناك مشكلات ناتجة عن الظروف الفيزيائية و طبيعة الأفراد و التي تكون غالبا سببا في ظهور ما يعرف بمشكل الأمراض المهنية و التي عرفت انتشارا كبيرا خاصة في تلك الصناعات التي يتعامل فيها الأفراد مع مواد

سامة ، حيث يسجل في هذه المؤسسات الكثير من الأفراد المصابين و الذين يبحثون بطرق خاصة عن تحقيق التوافق كون هذا الأخير طبيعة في الإنسان لا يمكن الاستغناء عنه ، و لقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة للتطرق إلى أحد الأمراض المهنية و المتمثلة في مرض الربو و مدى تأثيره على التوافق المهني لدى العمال المصابين به من خلال مقارنة هؤلاء العمال المصابين بزملائهم الغير مصابين .

و قد تم عرض هذا الموضوع من خلال جانبين :

**جانب نظري** و يشمل أربعة فصول حيث سيتم فيه عرض إشكالية البحث وتحديد مفاهيمه و كذلك أهميته .

**ففي الفصل الأول:** سيتم التطرق إلى مفهوم التوافق و نشأة مفهوم التوافق و طبيعة عملية طبيعة التوافق و العوامل المحددة له...

**أما الفصل الثاني:** فسيتم تناول موضوع التوافق المهني و سيحاول الباحث إبراز مفهومه و شروطه و التقنيات المساعدة على تحقيقه.

**-أما الفصل الثالث:** سيتم فيه التطرق إلى موضوع الأمراض المهنية من خلال تقديم بعض المفاهيم والتعريفات كما سيتم التطرق إلى أسبابها و تصنيفها و الوقاية منها.

**أما الفصل الرابع:** فسيتناول الباحث فيه مرض الربو من خلال تقديم تعريف للمرض و أسبابه و أعراضه و طرق تشخيصه و بعض النظريات المفسرة له.

أما فيما يخص **الجانب التطبيقي** فغنه ينطوي على فصلين :

**فصل الدراسة الاستطلاعية:** و الذي سيشمل على مجالات الدراسة و المنهج المستخدم و أدوات جمع البيانات و حساب الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق و الثبات) .

**أما فصل الدراسة النهائية** فسيتم فيه عرض نتائج الدراسة و مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة كما سيقوم الباحث بعرض حدود البحث و بعض صعوبات البحث .

## الإشكالية :

ينمو الإنسان من خلال تفاعل القوى الوراثية و القوى البيئية ،حيث تختلف الأهمية النسبية لكل منها من شخص لآخر فتبدأ لحظة الحمل بتفاعل كل جانب من جوانب البيئة المحيطة به مع الإمكانيات الفطرية التي أعطتها الوراثة و عند الميلاد يستجيب الفرد على أساس تكوينه أو مزاجه الذي يظل طيلة حياته كطبقة داخلية تؤثر جزئيا على استجاباته لكل دافع فيما بعد فلكل استجابة مناخ لمزج الخبرة و مع استمرار خبرة الفرد النامي بالواقع تبدأ تلك الكتلة البيولوجية غير المتميزة مع التمايز و تظهر الذات .

و في هذه العملية من تطور الأنا تنتظم الشخصية مع وجهة النظر السيكودينامية حول محور الحاجات البيولوجية و السيكلوجية ، تصبح الوسائل التي يحاول بها الفرد إشباع هذه الحاجات عاملا هاما في تطور الذات .

و غالبا ما تصادق الفرد أثناء محاولاته لتحقيق الرغبات البيولوجية و النفسية و الاجتماعية مجموعة من العقبات و الإحباطات و الصراعات و نظرا لكون الإحباطات و الصراعات مؤلمة و محملة بالتوتر فإنها تدفع الفرد نحو أفعال تعمل على تحقيق التوازن أو في محاولة منه لتخطي تلك العقبات و الصعوبات و تسمى هذه الأفعال بعملية التوافق، و تقاس هذه العملية بمدى قدرة الفرد على مواجهة المشكلات و حلها و التعايش معها فالعقبات أمر عادي في حياة الأفراد و الأمر غير عادي هو فشل الفرد في حل هذه المشكلات أو عجزه أن يتعلم كيف يعيش معها مستقبلا أو جنوحه إلى أساليب شاذة من السلوك إذا تعذر عليه حلها .

و تتحكم في عملية التوافق عدة مؤثرات تعود إلى تكوين الفرد الذي يقوم بها فالفرد عبارة عن مجموعة من الخبرات الاجتماعية التي اكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية و كذلك تتحكم فيها عوامل الوراثة و التركيبية الفيزيولوجية للأفراد فعملية التوافق كثيرا ما نجد ها تختلف من شخص لآخر انطلاقا بالتسليم بشيئين الأول :أن الفرد إنما هو وحدة جسيمة نفسية اجتماعية لذا نلاحظ أن البناء البيولوجي إنما يؤثر في الشخصية و في عملية

التوافق كما تؤثر فيها الظروف الاجتماعية التي عاشها الفرد أما الشيء الثاني أن التوافق يعتمد على الشخصية من ناحية تكوينها البيولوجي و الاجتماعي اللذين يشكلانها . و تتضمن عملية التوافق تفاعلا مركبا لمجموعة متعددة من النظم الفكرية و الانفعالية و السلوكية مع بعضها البعض كما أن من خصائص التوافق تعدد الأبعاد و يمكن وصفه في صورة عدد من التغيرات المتفاعلة فهناك العديد من أبعاد التوافق كالتوافق الاجتماعي و الذي يعرفه " محمود هنا " على انه مجموعة الاستجابات المختلفة التي تدل على تمتع الفرد و شعوره و بمعنى آخر التوافق الاجتماعي هو تلك العملية التي تتحقق من خلالها حالة من الانسجام و الاتزان في العلاقات الاجتماعية و يستطيع الفرد من خلالها إشباع حاجاته مع قبول ما يفرضه المجتمع من مطالب و التزامات و ما يرضيه وفقا للمعايير و القيم التي يسير عليها ، أما البعد الأخر للتوافق فهو البعد الشخصي و الذي يدل على مجموعة الاستجابات التي يتمتع من خلالها الفرد بالأمن الذاتي و الرضا عن الذات و إشباع الدوافع الداخلية الأولية الفيزيولوجية و الثانوية المكتسبة و يعبر عن راحة داخلية أو بتعبير آخر فإن التوافق الشخصي هو قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقا يرضيها إرضاء متزنا .

لعل الفرد في حياته يصادف العديد من العقبات في مكان عمله فتواجه الفرد في كنف مؤسسة أو منظمة عمل تلزمه على التفاعل و التعامل مع مجموعة الأفراد الذين في الغالب توحدهم أهداف مشتركة ، تحدها سياسة المؤسسة التي تعمل جاهدة على فرض أهدافها كالنمو و الاستمرارية ، و لكن في كثير من الأحيان ما نجد الأشخاص العاملين يحملون طموحات و أهداف مختلفة و قد تكون متصارعة مما يجعلهم يبحثون عن التوافق ، فالأفراد ينخرطون في منظمة أعمال معينة ليحصلوا على مقابل معين للخدمة التي يقدمونها ، و تعتبر المهنة التي يقوم بها الأفراد أحد الأساليب التي يعتمدونها لتحقيق رغباتهم البيولوجية و النفسية و الاجتماعية ، فمن خلال تواجدهم يعملون على تحقيق المكانة الاجتماعية و بناء علاقات صداقة مبنية على الاحترام المتبادل ، و كذلك تقدم لهم المهنة التي يزاولونها فرصة لإبداء آرائهم و مشاركتهم في اقتراح الأفكار و تنفيذها ، و كذلك تساعدهم على تحقيق المطالب من خلال الأجر المادي الذي يتلقونه .

و قصد مساعدة الأفراد في المنظمات على تحقيق أهدافهم و رغباتهم ، قدم علماء علم النفس العمل مجموعات من الدراسات و التقنيات التي يمكن بواسطتها للفرد تحقيق التوافق المهني ، و يشير مفهوم التوافق المهني إلى محاولة الفرد لتحقيق نوع من الاتزان بين رغباته و بيئته المهنية و يقاس غالبا مدى نجاح الفرد في تحقيق التوافق في بيئة عمله على مدى قدرته على خلق هذا النوع من الاتزان و الذي يعبر عنه في غالب الأحيان بالرضا الوظيفي ، حيث يكون الفرد ذو علاقات اجتماعية جيدة مع زملائه و المشرفين و الرؤساء ، و كذلك الشعور بالأمن و تحقيق الذات و المكانة الاجتماعية .<sup>(1)</sup> و الولاء للمؤسسة التي يتوقف بقاءها على مدى تماسك أفرادها ، و بغرض تحقيق ذلك تلجأ المؤسسة إلى مجموعة من التقنيات المعتمدة و المقترحة من طرف علماء علم النفس التنظيم و العمل ، و أهم هذه التقنيات تحليل العمل ، الاختيار و التوجيه و الإرشاد المهني ، بناء برامج الاتصال ، برامج الحوافز ... إلخ حيث تقدم هذه التقنيات المعلومات الأساسية التي يمكن للمؤسسة بواسطتها من اختيار الأفراد الملائمين و الذين تتوافق طموحاتهم و أهدافهم مع أهداف المؤسسة و طبيعتها ، فالأفراد الذين سيتم اختيارهم بالطرق الصحيحة يستطيعون التوافق في بيئة عملهم فمن عوامل تحقيق التوافق المهني اختيار المهنة الملائمة التي لا تتعارض مع أفكار و طموحات و معتقدات الشخص ، و وجود أشخاص في منظمة متوافقين مهنيا يساعد المنظمة على تحسين أدائها و تحقيق أهدافها مما يضمن لها الرقي و التطور .

و ما تجدر الإشارة إليه أنه رغم اعتماد المؤسسة على هذه التقنيات و وجود أفراد فيها متوافقين مهنيا إلا أن هذا التوافق كثيرا ما يصاب باختلالات عديدة لأسباب معينة منها دخول تكنولوجيا جديدة لا تساير قدرات الأفراد ، و كذلك طبيعة الأفراد في حد ذاتها ، فالأفراد كثيرا ما تتغير وجهات نظرهم و تختلف طموحاتهم من فترة إلى أخرى بالإضافة إلى كل هذا لعل أكبر الأسباب التي تجعل توافق العمال يختل في مرحلة من المراحل هو الإصابة بالأمراض المهنية التي تعرف انتشارا كبيرا خلال النمو الصناعي الكبير و ما يزيد من حدة هذه المشكلة هو عدم قدرة المؤسسات على معرفة الأفراد الذين يملكون استعدادا للإصابة بها ، و يعرف المرض المهني على أنه ذلك المرض الذي ينشأ بسبب

(1) حسين أحمد حشمت ، مصطفى حسين باهي ، التوافق النفسي و التوازن الوظيفي ، د ط ، الدار العالمية للنشر و التوزيع 2006 ص 38 .... 53.

العمل في مهنة تسبب علة جسمية تنشأ بسبب العمل ، و تترتب عن طبيعته و ظروفه خلال فترة من الزمن بحيث تكون المهنة العامل المفجر ، كما أنه ينشأ تدريجيا نتيجة امتصاص الجسم لمواد ضارة أو التعرض لها أو استنشاقها<sup>2</sup>، و مما لا شك في أن الإصابة بمرض مهني قد يؤدي إلى اختلالات في التوافق المهني و من مظاهر هذا الاختلال : دوران العمل ، سوء العلاقات الاجتماعية ، التسيب ، التغيب ، قلة المردود عدم الشعور بالأمن ...

و من بين هذه الأمراض التي يمكن أن تصيب الفرد أثناء عمله " مرض الربو " و الذي يعتبر من القضايا الصحية العالمية التي أثارت اهتمام المنظمة العالمية للصحة ، و ذلك لما لهذا المرض من أثر على المستوى الفيزيولوجي و النفسي و الاجتماعي لدى المصابين به ، و لقد أكدت الإحصائيات أن أكثر من 5 % من سكان الدول الصناعية مصابين بهذا المرض .

و يعرف مرض الربو المهني على انه مرض في الجهاز التنفسي يتميز بحدوث هجمات متقطعة من ضيق التنفس الشديد مع صوت تنفسي مسموع صافر مع وجود تحسس قصبي لمنبهات مختلفة و متعددة (1) .

و من خلال هذا التعريف يمكن القول بان حياة المصاب بالربو تكون صعبة مقارنة بالشخص العادي مما يحتم عليه اتخاذ مواقف مختلفة .

و بما أن عقد العمل المبرم بين صاحب العمل و العامل لا يسمح بالاستغناء عن العامل المصاب فإن العامل سيواصل حياته المهنية و يعتمد على مواقف معينة قصد تحقيق الاتزان بينه و بين عمله بطرق و عمليات مختلفة ، و يمارس كل هذه العمليات و النشاطات رفقة الزملاء الغير مصابين و الذين بدورهم يعملون على تحقيق التوافق نظرا لكون عملية التوافق ديناميكية و مستمرة و طبيعة في الإنسان لا يمكن الاستغناء عنها .

و من هنا نتساءل هل توجد فروق بين العمال المصابين بالربو و العمال الغير مصابين في درجة توافقهم المهني ؟ فما هو أثر الربو على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الصناعية ؟.

<sup>2</sup> - عبد الله بدر عبد الله ، نفسية العامل و دوران الآلة ، دط ، دار الكتب للنشر و الطباعة ، القاهرة ، د س ن ، ص 18 .

<sup>1</sup> bureaux des maladies chronique ( s d 5 )2007 : <http://www.sante.gov/htm>

## أهداف البحث :

إن البحث العلمي عامة لا يكون اعتباطيا إنما يكون نابعا من رغبة الباحث في الكشف عن ظاهرة معينة شغلته و يريد الإجابة عن تساؤلات تعد بالنسبة إليه مشكلة يجب التطرق لها بالبحث، قصد الحصول على إجابات مقنعة ، و بالتالي فإن أهداف هذه الدراسة تتمثل فيما يلي :

- معرفة مدى نقشي مرض الربو في المؤسسات الصناعية .
- معرفة المهن التي تتواجد فيها مسببات هذا المرض .
- معرفة ما إذا كان للجانب الفيزيولوجي - الإصابة بمرض الربو - تأثير على الجانب النفسي - التوافق -
- معرفة التأثيرات الناتجة عن الربو ( النفسية - العضوية ، الاقتصادية ) .
- الوقوف على درجة التوافق المهني لدى العمال في المؤسسات الصناعية .
- وضع خلفية نظرية لمثل هذه الدراسات خاصة و انها تكاد تكون منعدمة - على الأقل على حد علم الباحث - .

## أهمية الدراسة :

يعرف مرض الربو انتشارا واسعا في الأوساط المهنية خاصة تلك المهن التي يتعامل فيها الأمراض مع المواد و السوائل السامة بالإضافة إلى تعدد العوامل المؤدية إلى الإصابة بهذا المرض منها الظروف الفيزيكية الغير صحية .

و على اعتبار أن العمال يسعون دائما إلى تحقيق نوع من التلاؤم و التوازن في بيئتهم المهنية فإن الإصابة بهذا المرض قد ينجر عنه اختلالات في التوافق ، و من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة بهدف الكشف عن مدى تأثير هذا المرض على التوافق المهني و ذلك من خلال استجابات أفراد الدراسة على أداة البحث ( الاستبيان) .

و من أهداف هذه الدراسة أيضا جمعه البيانات عن مرض الربو و ذلك بالتطرق إلى الدراسات التي تناولته بغرض الكشف عن أسباب المؤدية عن الإصابة به ، و تشخيص أعراضه ، مما يمكن المهتمين من التعرف أكثر على جوانب هذه الظاهرة و بالتالي محاولة التقليل أو الوقاية من هذا المرض قدر المستطاع لأجل تجنب آثاره الجسمية و النفسية.

- كما أن التوافق المهني أصبح هدف المنظمات الحديثة ، حيث أن العنصر البشري يعتبر الركيزة الأساسية فيها فتوافق أفرادها مهنيا يمكنها من تحقيق أهدافها ، و لقد جاءت هذه الدراسة قصد عرض مفهوم التوافق المهني و شروطه و التقنيات المساعدة على تحقيقه و إظهار مجموعة الحاجات التي يسعى الأفراد على تحقيقها ، و من هذا المنطلق يمكن اعتبار هذه الدراسة بمثابة أحد المراجع للمهتمين حيث تساعدهم على فهم معنى التوافق وسبل تحقيقه و العوامل المؤثرة فيه .

- أما من الناحية العلمية فتكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة ما إذا كان لمرض الربو تأثير على التوافق المهني لدى العمال في المؤسسات الصناعية .

## تحديد مصطلحات البحث :

**الربو :** هو مرض في الجهاز التنفسي يتميز بحدوث هجمات متقطعة من ضيق التنفس الشديد الذي يحدث بسبب عدة مسببات و تلازمه بعض العلامات الإكلينيكية ، كما أنه مرض يجمع بين انسداد المسالك الهوائية و تنفس صافر ناتج عن انقباض تشنجي للقصبات .

**التوافق المهني :** هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد قصد تخطي تلك العقبات التي تعترضه أثناء سعيه لتحقيق الرغبات و الحاجات في محيطه المهني ولتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية و المحافظة على هذا التلاؤم .

الفصل الأول

التوافق

## • - التوافق :

**تمهيد :** يعتبر التوافق طبيعة في الإنسان ، حيث يعتبره هدفا يعمل على تحقيقه ، و من ثم اتخاذه وسيلة لتحقيق ما يصبو إليه ، فلقد حاول الإنسان منذ القدم تحقيق التوافق مع البيئة التي يعيش فيها ، فقد كانت غايته أن ينجح في التعامل مع الناس و أن يحقق التوافق الشخصي و راحة النفس .

و لقد كانت هناك محاولات عديدة لدراسة التوافق و تحديد أنواع المتوافقات التي يريد الفرد أن يصل إليها منها كيفية توافق الفرد مع بيئة العمل التي يتواجد فيها و البحث ان أهم الاعتراضات التي تحول بينه و بين عدم تحقيقه للتوافق ، و بالتالي اقتراح مجموعة الحلول و الطرق التي تمكنه من التغلب على هذه المشاكل .

و المعروف عن الإنسان بأنه كائن يبحث دائما عن الاستقرار في بيئته و يتم هذا الاستقرار بواسطة العمل على التوفيق بين اتجاهين متصارعين ، الخوف من الإخفاق و الرغبة في تحقيق الأهداف ، فالفرد في بيئته لديه طموح معين يسعى إلى تحقيقه قصد الحصول على شعور مريح ، و يختلف هذا الطموح من فرد لآخر و نشأته و عوامل التربية المساهمة في توجيهه ، و تختلف طريقة كل فرد في اختيار سبل و طرق تحقيق هذه الأهداف ، فعملية التوافق غالبا ما تكون هناك عوائق تعترضها ، فالفرد في محاولته لتخطي هذه الصعوبات يقوم بعملية التوافق التي سيتطرق اليها الباحث من خلال هذا الفصل إلى عرض طبيعته و نشأة مفهوم التوافق .

### 1- نشأة مفهوم التوافق :

لقد سعى الإنسان منذ القدم على تحقيق التوافق مع البيئة التي يعيش فيها فكان في بداية الأمر يعمل على إيجاد الحلول و الطرق التي تمكنه من التكيف مع قساوة الطبيعة ، ثم بدأ يتعلم كيف يتكيف مع الظروف و المواقف و يتفهم الآخرين ، و الوصول إلى قدر كاف من الرضا و الدفاع عن النفس ، و غالبا ما كان الإنسان في القديم يلجأ إلى العديد من التفسيرات الميتافيزيقية و الغيبية لتأليف الاستقرار و جلب الحظ و الاطمئنان ( السحر الشعوذة ، التنجيم ... )<sup>(1)</sup>

(1) كمال السوقي ، علم النفس و دراسة التوافق ، د ط ، دار النهضة العربية بيروت 1974 ، ص 190 .

أما في العصر الحديث ترجع نشأة مصطلح التوافق إلى القرن 19 حيث يستمد المفهوم جذوره من نظرية " داروين " اللاماركائية و يرافقه مصطلح آخر هو " التكيف " ليشير لمفهوم بيولوجي و إلى أن الكائن يحاول أن يلاءم بين نفسه و العالم الطبيعي الذي يعيش فيه ، محاولة منه للبقاء .

هذا من المنظور البيولوجي أما من الناحية النفسية فقد استعار علم النفس المفهوم البيولوجي و وضعه في المجال النفسو-اجتماعي باسم " التوافق " بدل " التكيف " ليدل بطريقة أفضل على العملية السلوكية التي بواسطتها تتمكن الكائنات من إشباع حاجاته و تخطي العوائق البيئية و الاجتماعية و النفسية .

## 2- طبيعة التوافق :

يعتبر التوافق عملية سلوكية يعمل الفرد من خلالها على تحقيق الرضا و الراحة النفسية و الاطمئنان نتيجة تحقيق الذات و القدرة على التكيف مع البيئة و التفاعل مع الآخرين فالتوافق كعملية يكون دائما مرتبط بثلاث عناصر : الفرد ، حاجاته من البيئة و الإمكانيات الميسرة له، و الآخرون الذين يشاركونه الموقف ، فلا يجب ان تكون ظروفه و رغباته تتعارض مع رغبات و ظروف الأفراد الذين يعيشون معه و يشاركونهم الموقف التوافقي بل يجب أن يكون في حدود ما تيسره البيئة لهم .

فالتوافق عملية نسبية و مستمرة ، فالفرد لكي يتوافق يكون في سلام مع الآخرين في الموقف التوافقي ، و يتم ذلك بتحديد المطامح و الحاجات و البواعث الغير متعارضة و رغبات الآخرين<sup>(1)</sup> .

و يلعب التوافق دورا كبيرا في حياة كل فرد حيث يعرف عموما بأنه تكيف الشخص في بيئته الاجتماعية و في مختلف المجالات مع الآخرين و التي تترجم في علاقته مع أسرته و مجتمعه و معايير البيئة الاقتصادية و الاجتماعية و الأخلاقية ، بالإضافة إلى أنه التغير لمسايرة البيئة قصد الوصول على أكثر المزايا نفعاً و راحة .و يحدث التغير بوحدة من الطريقتين ، و أحيانا كلاهما معا إما ان يكون تعديلا خارجيا و يسمى في هذه الحالة " تقويما مغايرا " ، أو يكون تعديلا داخليا يخص الفرد نفسه فيسمى " تقويما ذاتيا "<sup>(2)</sup> .

(1) المرجع السابق ، ص 15.

(2) ألقت حقي ، فيزيولوجية السلوك و علم النفس الفيزيولوجي، دط ، دار الفكر الاسكندرية 1986 ، ص 35 .

### 3- مفهوم التوافق :

لقد حاول الكثير من العلماء تقديم تعريفا للتوافق كل بطريقته و حسب المجال الذي يختص فيه و فيما يلي سيتم عرض مجموعة من التعاريف التي نتناول مفهوم التوافق .

#### أ- تعريف إزنك :

" هو حالة من علاقة التجانس مع البيئة التي يستطيع فيها الفرد الحصول على الإشباع لمعظم حاجاته ، و أن يحقق المتطلبات الجسمية و الاجتماعية " (1).

فمن خلال هذا التعريف يقدم "إزنك" التوافق على أنه محاولة الفرد لتحقيق مجموعة الرغبات الجسمية و الاجتماعية بناء على أن الفرد يكون متوافقا إذا حقق مجموعة الإشباع التي يريدها و ما يعاب على هذا التعريف أن "إزنك" لم يشر إلى تعارض بعض الرغبات مع قيم المجتمع و مصالح الآخرين .

#### ب- تعريف عبد المنعم المليجي :

" التوافق هو الأسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة " (2) يشير هذا التعريف بوجه خاص على الأساليب التوافقية الإيجابية التي تؤدي إلى استقرار العلاقة بين الفرد و بيئته مما يؤدي إلى زيادة كفاءته و فعاليته في نشاطاته العملية . و يعتبر السلوك التوافقي في الإنسان الموجه للفرد للتغلب على عقبات البيئة و صعوبات مواقفها ، كما أن آليات توافقه و التي يتعلمها هي عبارة عن استجابة معتادة يسير عليها لإشباع رغباته ، و إرضاء دوافعه ، و تخفيف توتراته ، و قدرة المرء على تغيير ما هو ذاتي إلى اجتماعي قابلة للتكيف كما يقول "فرويد" ، لأنه القدرة التي لدى الجماعة أو الفصيلة للمعايير أو القيم الموحدة ، حيث لا يعتبر الشخص متوافقا إلا إذا أخذ بها .

#### ج- تعريف علماء النفس الاجتماعي :

يعرفها علماء النفس الاجتماعي على أنه : " العملية التي من خلالها يكون الفرد في علاقة منسجمة و صحيحة مع بيئته الفيزيقية و الاجتماعية " (3) .

(1) إبراهيم شوقي عبد الحميد ، علم النفس و تكنولوجيا الصناعة ، د ط ، دار قباء للطباعة القاهرة ، 1998 ص 125.

(2) رمضان محمد القذافي ، الصحة النفسية و التوافق ، ط 3 ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ، 1998 ، ص 180.

(3) عبد الهادي الجوهري ، معجم علم الاجتماع ، د ط ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ، 1998 ، ص 70 .

#### د - تعريف كارل روجرز :

" التوافق هو قدرة الشخص على تقبل الأمور التي يدركها بما في ذلك ذاته ، ثم العمل من بعد ذلك على تبنيها في تنظيم شخصيته " .

يرى " كارل روجرز " في هذا التعريف أن التوافق يعتمد بشكل أساسي على كيفية إدراج الفرد لذاته سواء كانت تلك الصورة واقعية و حقيقية أو غير ذلك ، بمعنى أن الشخص المتوافق هو الإنسان القادر على إدراك الحقيقة بشكل جيد مما يجعله يتقبل حقائق ذات علاقة به حتى وإن كانت لا تعجبه .

#### هـ - تعريف لازاروس :

" التوافق هو مجموع العمليات النفسية التي تساعد الفرد في التغلب على المتطلبات و الضغوط المتعددة " (1) .

و يشير هذا التعريف إلى مجموع العمليات النفسية من إقبال و إقبال و رضا و نفور و مواجهة و هروب و حيل نفسية و غيرها من أجل التعامل مع الواقع و تفادي المواجهات و التحديات التي تحول بين الفرد و استمرار علاقته مع البيئة الاجتماعية بشكل يرضي مطالب الطرفين .

\* يعود سبب كثرة و تعدد تعريفات التوافق إلى تعدد المجالات التي يتصل بها الفرد " نفسي، اجتماعي ، بيئي " إلا أن هذه التعريفات جاءت متكاملة حيث بينت ما هي الجوانب التي يسعى الفرد إلى تحقيق التوافق فيها و من كل ما سبق يمكن تعريف التوافق كالاتي : " التوافق هو سلسلة العمليات السلوكية التي يقوم بها الفرد قصد تحقيق إشباع بمجموع الحاجات البيولوجية و النفسية و الاجتماعية و التي تمكنه من تحقيق الراحة النفسية بحيث لا يجب أن تكون هذه الحاجات متعارضة مع البيئة التي يعيش فيها ، و كذلك يجب أن تكون في حدود ما تيسره البيئة من إمكانيات و في حدود ما يمتلكه من قدرات . التوافق هو تلك العملية التي يقوم بها الفرد بداية من رغبته في تحقيق إشباع معين إلى أن يتم هذا الإشباع فعلا .

(1) رمضان محمد القذافي ، الصحة النفسية و التوافق ، مرجع سابق ، ص 108 - 109 - 110 .

#### 4- علاقة مفهوم التكيف بمفهوم التوافق :

إن كثير من علماء سلوك الإنسان يستخدمون كلمة التوافق " Adjustment " و التكيف " Adaptation " على حد سواء ، و قد يرجع ذلك للتشابه بين المفهومين ، و ليتم توضيح ذلك لا بد من دراسة هذين المفهومين للوقوف على وجهات نظر متعددة التي تناولت كليهما :

التكيف عند علماء الأحياء هو كل تغيير يحدث في بيئة الكائن الحي أو وظائفه يجعله قادرا على الاحتفاظ بحياته و تخليد نوعه ، ثم انتقل هذا المفهوم البيولوجي للتكيف إلى علم النفس الفيزيولوجي ، و كان هناك شبه إجماع بين العلماء لاستخدامه للدلالة على ملائمة العضو لوظيفته .

و التكيف عند علماء النفس هو محاولة الفرد للتلاؤم و الانسجام بين بيئته المادية و الاجتماعية و ذلك عن طريق الامتثال للبيئة أو التحكم فيها أو إيجاد حل وسط بينه و بينها و لقد حاول البعض التفرقة بين لفظ التوافق " Adjustment " و لفظ التكيف " Adaptation " حيث ميز كل من "مورر" و "ككلهون" و أشاروا إلى أن لفظ التكيف يستخدم للدلالة على مفهوم عام يتضمن جميع ما يبذله الكائن الحي لممارسة النشاط في الحياة داخل محيطه الفيزيقي و الاجتماعي ، بينما يستخدم لفظ التوافق للدلالة على الجانب السيكولوجي في هذا النشاط .<sup>(1)</sup>

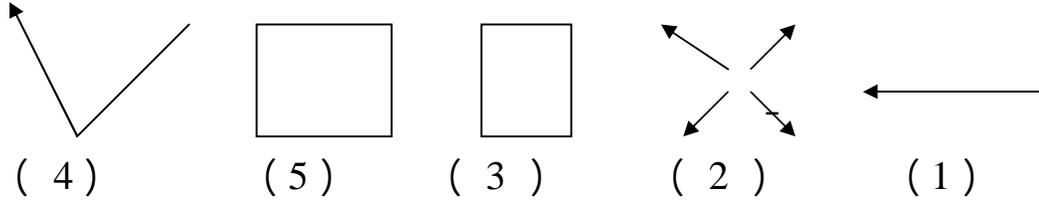
و من هنا يمكن القول بان أول من استخدم هذا المفهوم كان علماء البيولوجيا حيث كان مصطلح التكيف هو المصطلح السائد الاستخدام و كان هذا المفهوم هو حجر الأساس في نظرية التطور " لداروين " و لقد استعار علماء النفس المفهوم البيولوجي " التكيف " و أعادوا تسميته بالتوافق ليدل بطريقة أفضل عن العمليات السلوكية التي بواسطتها يتمكن الأفراد من إشباع حاجاتهم و تخطي العوائق التي تحول بينهم و بين رغباتهم .

(1) حسين أحمد حشمت و آخرون ، التوافق النفسي و التوازن الوظيفي، دط ، مرجع سابق ص 49-50-51-52 .

## 5- عمليات التوافق :

لقد سبق و أن تم التطرق إلى مفهوم التوافق على أن تلك العملية التي تبدأ من وجود مثير داخلي أو خارجي يوجه سلوك الفرد و تصرفاته في اتجاه معين قصد تحقيق هدف أو حاجات غير مشبعة و تنتهي عملية التوافق أثناء تمكن الفرد من تحقيق هدفه و حاجاته . فإذا أشبعت حاجات الإنسان إشباعا سهلا فلا تكون هناك عملية توافق و هذا ما لا يحدث في معظم الأحيان فهناك دائما عقبات تحول دون الإشباع المباشر للدوافع ، فقد تثار لدى الفرد دوافع و طموحات لا يستطيع إشباعها أو إزالة التوتر الناتج عنها و قد يكون سبب ذلك عقبات خارجية كالمنافسة التي يجدها من أشخاص آخرين تحركهم نفس الدوافع ، غلا أن الدوافع تبقى في حالة نشاط و حركة حتى يتم إشباعها أو يزول التوتر الناتج عنها و العمليات التي تقوم عند إثارة الفرد و التي تنتهي عند إشباع هذه الحاجات تسمى في مجموعها " بعملية التوافق "

و يمكن توضيح تلك العملية في الشكل رقم 01:



فإذا ما وجد شخصا يقوم بالسلوك (1) فهو مدفوع نحو هدفه الذي سيشبع به هذا الهدف أو الدافع و عندما تعترضه العقبة (3) فإنه يقوم بأفعال و استجابات مختلفة (2) تنتهي بأن يختار الاستجابة (4) حتى يتغلب على هذه العقبة فيصل إلى هدفه (5) و يتم إشباع حاجاته . و الخطوات الرئيسية في هذا التسلسل الهادف على تحقيق التوافق تعتمد على استمرار وجود الطموح و تتوقف قوة الاستجابة و استمراريتها إلى حد كبير على شدة قوة الدافع أولا ثم على العوائق التي تحول دون الإشباع المباشر التي تثير استجابات تؤدي إلى خفض قوة التوتر أو إلى الإشباع (1).

(1) عطية محمد هناء ، الشخصية و الصحة العقلية ، د ط مكتبة الأنجلومصرية القاهرة ، د س ن ، ص 44.

و يشير معنى الوظيفي لمفهوم التوافق إلى مجموع العمليات التي يعمل بها الفرد للسيطرة على المطالب البيئية المفروض عليها و يرى "لازاروس " بأن عمليات التوافق تسعى لمقابلة متطلبان هامين هما :

أ- **مطلب اجتماعي** : يتعلق بالتعامل مع الآخرين ، و ينشأ بسبب المعيشة الجماعية فلآباء مثلا مطالب اتجاه الأبناء تتعلق بالتعامل مع الظروف الحياتية اليومية و احتياجاتها من مأكّل و ملبس و تصرف بأساليب معينة .

ب- **متطلبات داخلية** : و هي تلك الناشئة عن التكوين الطبيعية للفرد و لها مطالب عضوية خاصة مثل الأكل و الشرب و الدفء و الراحة ، هذا من ناحية و من ناحية أخرى فالإنسان حاجات اجتماعية مثل الحاجة إلى التحصيل و الحاجة على تقدير الآخرين . و من خلال ما سبق يتضح أن عملية التوافق تتم بواسطة وجود مثير و هدف لدى الفرد يطمح إلى تحقيقه ، و أثناء محاولته لتحقيق هذا الهدف تعترضه عوائق معينة ، و التي بدورها تزيد من قوة الاستجابات التي يقوم بها الفرد .

## 6- العوامل المحددة لعملية التوافق :

إن عملية التوافق تحددها مجموعة من العوامل التي غالبا ما تكون مرتبطة بالطبيعة و الفرد نفسه و حتى الأهداف التي يعمل على تحقيقها ، و فيما يلي سيقوم الباحث بعرض أهم هذه المحدد :

أ- **الجنس** : لقد بينت الدراسات أن مستوى الطموح الذي يستوجب وجوده لدى الأفراد أثناء توافقه يختلف بين الجنسين ، فغالبا ما بينت الدراسات أن مستوى طموح الذكور أكبر من مستوى الطموح لدى الإناث ، فالرجال الكبار يشعرون بحاجة أكبر للتحصيل في العمل المدرسي و الرياضة و الترقية الوظيفية من البنات ، و نتيجة ذلك فهم يتجهون إلى وضع أهداف تفوق إمكانياتهم في هذه المجالات ، و في سن المراهقة المتأخرة تصبح الإناث أكثر واقعية و حذرا من الذكور فيما يخص الطموحات المهنية و ذلك لكونهن يحددن وظائفهن في إطار مشروع الحياة الزوجية .<sup>(1)</sup>

و الفروق بين الجنسين تزيد بتقدم العمر و تصبح أكثر وضوحا في مرحلة الرشد ، حيث يعمل الرجل على تحقيق طموحات مرتفعة تتمركز في الإنجاز بينما طموحات المرأة

(1) رمزية محمد غريب ، التعلم دراسة نفسية تفسيرية توجيهية ، د ط ، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة د س ط ، ص 328-329.

تتمركز في النواحي الأسرية و الاجتماعية و يكون اهتمامها بزوجها أكثر من اهتمامها بنفسها و من هنا يمكن القول بان المواقف التوافقية تختلف بين الجنسين ، فالرجال يعملون على تحقيق مجموعة من الحاجات تتعلق بجوانب مختلفة كالمهنة و الاقتصاد و المكانة الاجتماعية ، في حين أن عملية التوافق لدى النساء تكون في غالب الأحيان مقتصرة على الجانب الأسري ، و هذا ما يؤكد عمليات التوافق تكون أكبر درجة وصعوبة لدى الرجال - نظرا لتعدد المواقف - منه لدى النساء .

ب- السن : يعتبر عامل السن أحد العوامل المتحكمة في مدى نجاح عملية التوافق ، فكلما كان الفرد أكثر نضجا كان في متناول يده وسائل تحقيق رغباته و كان أقدر في التفكير في الوسائل و الغايات ، فغالبا ما يكون الأطفال أقل واقعية في تحديد أهدافه ، كما بينت الدراسات أن معظم المراهقين يغيرون أهدافهم المهنية خلال سنوات دراستهم في الجامعة عندما يدركون العقبات الذاتية و البيئية التي تحول دون وصوله إلى أهدافهم الغير واقعية التي وضعوها في السابق .

ج- الاستعدادات و القدرات العقلية : و تلعب القدرات العقلية دورا كبيرا في نجاح عملية التوافق و استمرارها فكلما كان الفرد أكثر ذكاء و أوسع خيال كلما كان باستطاعته القيام بتحديد أهداف تتفق مع بيئته و إمكانياته و الحيز الاجتماعي الذي ينتمي إليه ، مما يساعدهم على تحقيق أهداف أبعد و أكثر صعوبة .<sup>(1)</sup>

فالشخص مرتفع الذكاء يضع لنفسه طموحات أكثر واقعية من الشخص المتوسط أو منخفض الذكاء فالذكي لديه القدرة على معرفة مواطن ضعفه من الشخص المتوسط أو منخفض الذكاء و هو أكثر إدراكا للعقبات التي تقف في طريقه أثناء بحثه عن تحقيق أهدافه و له القدرة على تقدير نفسه و قدراته تقديرا صحيحا دقيقا ، و يضع طموحاته في مستوى هذه القدرات ، بينما الشخص الأقل ذكاء قد يغالي في تقييم ذاته و تكون طموحاته متأثرة بالرغبة و ليس بالواقع .<sup>(2)</sup>

و تقول " سميث " أن الشخص سيئ التوافق يضع أهدافا غير واقعية إن مرتفعة جدا أو منخفضة جدا ، إذ الارتفاع الغير واقعي دليل على سوء التوافق و الانخفاض الغير

(1) المرجع السابق .

محمد عطية ، دراسة في بعض سمات الشخصية للمتأخرين و للمتفوقين تحصيليا ، رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين الشمس مصر 1978 ص 31.

واقعي دليل على أن الفرد لا يقدر على استغلال جميع طاقاته فيلجأ إلى أهداف سهلة و هذا يعتبر من أهم مظاهر سوء التوافق .

و يرى " جرون " أن المضطربين انفعاليا يميلون إلى تقدير أهدافهم تقديرا غير واقعي - عاليا - بينما يحدد المتزنين انفعاليا أهدافهم بصورة تكون أعلى بقليل من مستوياتهم الفعلية ، و يفسر ذلك على أن المضطرب يتأثرون بشكل مبالغ فيه برغباتهم أو مخاوفهم بينما الأسوياء يحتفظون بقدر من الاتزان بين أمالهم و واقعهم نتيجة لنضج صورة الذات و عدم اضطرابها (1).

و بوجه عام فلقد اتفقت الدراسات أن الاضطرابات النفسية تؤدي بالفرد إلى وضع و تحديد أهداف غير واقعية مما يعيقه على تحقيق التوافق ، و الشخص السوي يضع أهدافا واقعية تساعده على تحقيقها و بالتالي يكون متوافقا .

د- **خبرات النجاح و الفشل** : غالبا ما نلاحظ أن الفرد يتغير من وقت لآخر ، حيث نجده في كل مرحلة يضع أهدافا معينة و يعمل على تحقيقها و يكون هذا التغير مرتبطا ارتباطا وثيقا لما حققه الفرد من نجاحات فيما مضى ، و كذلك لما هذا الشخص من خبرات فشل فلقد أكدت الدراسات أن خبرات النجاح من شأنها أن ترفع من مستوى طموح الأفراد و يتولد لديهم رغبة أكبر في تحقيق التوافق ، في حين أن خبرات الفشل تؤدي بالأفراد إلى رسم و وضع خطط لتحقيق أهداف لا تتلاءم مع قدراتهم مما يدل على سوء التوافق .

فخبرات النجاح و الفشل ليس لها مغزى إلا في إطار الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه (2) و عموما فإن استجابات الفرد إزاء الفشل أو النجاح تتحدد تبعا لعوامل شخصية و صفات انفعالية ، فالشخص المتوافق يكون قادرا على مواجهة نفسه و يعدل من تقدير قدراته عندما يدرك أن الحاجات التي يريد إشباعها شديدة الارتفاع أما الشخص الغير متوافق يكون حساسا لدى الفشل و يغير أهدافهم عند تكرارهم .

فالشخص أثناء فشله يحاول تعويض فشله بالتفوق في النشاطات التي لديه فيها قدرة أكبر ،بينما سيئ التوافق يبالغ في التعويض أو يحاول التفوق في نفس النشاطات التي هو ضعيف فيها محاولة منه لإنكار ضعفه مما يؤدي إلى سوء التوافق .

(1) صلاح أحمد مرعب ، التوافق النفسي ( رسالة دكتوراه ) جامعة عين الشمس 1984 ص 9 .  
(2) جابر عبد الحميد جابر ، سيكولوجية التعلم ، د ط ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1982 ، ص 46 .

هـ - **المستوى الاجتماعي** : أشارت دراسات عديدة إلى أن المستوى الاجتماعي و الاقتصاد للأسرة يعد من العوامل الهامة و المؤثرة في مستوى طموح الأبناء و لقد اتفقت دراسة كل من " ريزمن " 1953 و دراسة " إنبي " 1956 و " أسماء الشنقيتي " 1975 على وجود علاقة إيجابية بين مستوى الطموح و مستوى الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد .  
فالأفراد الذين ينتمون لوضع اجتماعي اقتصادي مرتفع لديهم فرصة أكبر من أن يطمح إلى مستويات تعليمية و مهنية عالية من نظائرهم المنتمين لوضع اجتماعي منخفض<sup>(1)</sup> .

فعلى العموم إن للأسرة دورا كبيرا في مساعدة أبنائها على تحقيق طموحاتهم و أهدافهم بما توفره من إمكانيات يستطيع الأفراد بواسطتها من التغلب من العوائق التي تعترضهم و تكون لهم الحافز نحو تحقيق أهدافهم و بالتالي تحقيق التوافق .

و- **التنشئة الاجتماعية** : إنما يسود الأسرة من اتجاهات و أساليب مختلفة في التنشئة يؤثر في تحقيق أهداف الفرد ، فإذا كانت علاقة الوالدين بالطفل يغلب عليها التدليل و الحماية الزائدة و ينشأ الطفل و عنده الاتجاه بأن كل شيء في الحياة سيكون طوع يديه و قد يؤدي به الإشباع المسرف إلى حالة من الكسل و الاتكالية و في هذا الحالة تكون لديه شخصية ضعيفة غير قادرة على تحمل المسؤولية و مجابهة الصعوبات و العوائق و قد يلقي هذا النوع من الأطفال الكثير من الإحباط في مستقبل حياتهم يؤدي بهم إلى خفض مستوى طموحهم أو إلى المغالاة في رفعه بما لا يتناسب و قدراتهم و من ثمة ينتج سوء التوافق ( فشل عملية التوافق )<sup>(2)</sup> .

فمن خلال ما سبق يمكن القول بان للتنشئة الأسرية دور فعال في تكوين أفراد يمكنهم النجاح في تخطي العوائق التي تعترضهم أثناء عملية التوافق ، كما تساعدهم على بناء أهداف متلائمة مع قدراته و ذلك بتمكين الفرد من الفهم الصحيح لذاته و تقديرها تقديرا صحيحا .

ي- **العوامل الثقافية و الحضارية** : إن المؤثرات الثقافية و الحضارية من شأنها تكوين مقاييس مرجعية تؤثر في اختيار الأفراد شعوريا أو لا شعوريا للأهداف التي يختارونها و يعملون على تحقيقها فالفرد يتأثر مستوى طموحه بمستوى الحضارة أو مستوى الثقافة

(1) sezell .wite . shah . v.p . social class . pc paul oncowag;ent and education amirica journal of sociologie 1986 vol 73 n 05 p 559 -572.

(2) كا ميليا إبراهيم عبد الفتاح ، مستوى الطموح و الشخصية ، دط ، مكتبة القاهرة الحديثة 1997 ، ص 185 - 186 .

التي يعيش فيها ، كذلك النظم الاجتماعية و القيم السائدة فيها تؤثر في مستوى الطموح فالمجتمعات الطبقيّة تضعف من مستوى الطموح فالأفراد فيها لا يستطيعون تغيير وضعهم الطبقي مهما بذلوا من جهد فهم يلقون التشجيع فقط لتحسين وضعيتهم داخل الطبقة التي ينتمون إليها .

و في المجتمعات الديمقراطية حيث تذوب الفوارق الطبقيّة و تسمح بانتقال من طبقة اجتماعية إلى أخرى يلقى فيها الأفراد كل التشجيع على وضع طموحات عالية و كثيرا ما يشجع هذا النوع من النظام الأهداف الغير واقعية إذ يمهل العقبات الذاتية و البيئية التي تمنع الوصول إلى الأهداف ، كما لا يأخذ في الاعتبار أنه ليس كل الناس متساوين فيما لديهم من مؤهلات النجاح ، مما ينتج للأفراد سوء التوافق أثناء عدم اتخاذهم لهذه الاعتبارات .

و لقد بينت دراسات علم النفس الاجتماعي في موضوع مرونة المجال الذي يتحرك فيه الإنسان مجالا مرنا بمعنى انه قليل الحواجز و العقبات كلما كان ذلك دافعا إلى المزيد من حركة الشخص و نشاطه و تقدمه و ارتفاع مستوى طموحه و كل ما زاد تصلب البيئة و ضاق حيز الحركة كلما انخفض مستوى الطموح كرد فعل دفاعي خوفا من الفشل و الإحباط .

بمعنى أن البيئة الثقافية و الحضارية تعمل على توجيه سلوكات الأفراد و بالتالي يضع الأفراد أهدافهم وفق ما تمليه البيئة المحيطة به ، و يحاولون تحقيقها في حدود هذه الإمكانيات المتوفرة .

**ر- الجماعة المرجعية و توقعات الآخرين :** إن جماعة الفرد قد تكون إطارا مرجعيا يحدد بواسطتها الأفراد أهدافهم و قد بينت تجارب " جارد نر" أن الأفراد داخل المجموعة الواحدة يميلون إلى الاحتفاظ بنفس المستوى الذي تؤدي به المجموعة .فالفرد يعمل على تحقيق أهدافه مقارنة بما حققه أفراد جماعته<sup>(1)</sup> .

**ز- طموح الوالدين و ضغوطهما :** غالبا ما نجد صغار السن يضعون أهدافا فوق استطاعتهم و يرجع هذا إلى نقص في التجربة التي تجعلهم غير قادرين على تقييم قدراتهم بصورة واقعية كما يرجع من ناحية أخرى إلى طموحات الوالدين التي لا تأخذ بعين

(1) المرجع السابق ص 270.

الاعتبار قدرات الأبناء ، و قد أجريت مقابلات مع أباء الذكور اللذين يخططون بالالتحاق بالجامعة و أباء أولئك الذين يرفضون الالتحاق بالجامعة فاتضح أن العامل الأساسي في تباين الطموحات المهنية ليس عامل الذكاء بل ناتج عن ضغوط الوالدين ، و الطموح الذي ينشأ نتيجة الضغط لا يؤدي إلى النجاح و إنما يكون سببا للقلق و الشعور بالإحباط عندما لا يتحقق الهدف .

و تنشأ ضغوط الوالدين من الاعتقاد بأن الشخص يمكن له أن يحقق أي شيء يتمناه لو حاول بإصرار ، و في بعض الأحيان قد تنشأ طموحات الوالدين الخاصة التي لم تتحقق و من ثم يريدون من أبنائهم الوصول إلى مراكز وظيفية و اجتماعية عالية فشلوا هم في الوصول إليها .<sup>(1)</sup>

و من هنا فإن الأفراد اللذين يسعون إلى تحقيق مجموعة أهداف قد وضعها لهم آخريين ( الوالدين ، المجتمع ) يجدون صعوبة كبيرة في تحقيق التوافق ، أو قد يفشلوا في تحقيقه مما ينجر عنه سوء التوافق ، فالفرد هو الوحيد القادر على فهم ذاته و من ثم معرفة قدراته و الأهداف التي يمكن له أن يحققها و بالتالي التمكن من تحقيق التوافق مع بيئته .  
\* و من خلال كل ما سبق يتبين أن التوافق عملية تتحكم في نجاحها عدة عوامل بعضها خاصة إلى الفرد و البعض الآخر يتعلق بالجانب الاجتماعي و التربوية و كذلك العوامل الثقافية و الحضارية .

فحتى يتمكن الفرد من تحقيق التوافق يستدعي أن تكون لديه أهداف قابلة للتحقيق فتحديد الأهداف التي تفوق قدراته تجعل عملية تحقيقها مستحيلة ، بحيث لا يستطيع أن يجد بدائل و استجابات تمكنه من تحقيقها ، فمن شروط التوافق أن تكون الأهداف متوافقة مع قدرات الأفراد و كذلك مع الإمكانيات البيئية المتاحة لهم ، و كذلك معرفة سبل تحقيقها و كذلك القدرة على استغلال جميع القدرات المتوفرة بشكل جيد كما انه يجب على الفرد أن يضع أهدافه لوحده دون تدخل الآخريين بتعبير آخر التوافق عملية تحتم على الفرد إذا ما أراد تحقيقها معرفة ما يلي :

- الإلمام بقدراته الفكرية و الجسمية و البيئية .
- معرفة الإمكانيات الطبيعية المتاحة له .

(1) رمزية محمد الغريب ، التعلم دراسة نفسية توجيهية ، مرجع سابق ص 330.

- تحديد الأهداف المسطرة تحديدا إجرائيا .
- اكتمال النضج .

## 7- ميكانيزمات التوافق :

للناس في إدراك دوافعهم و طريقة تعاملهم مع الغير أدبيات يلجأ ون إليها و يعتادون إلى الأخذ بها من غير أن يشعروا ، و يطلق عليها في علم النفس " بمكانيزمات التوافق " و التي تعتبر طريقة لتوافق الفرد لأنها ترضي نفسه و يستريح إليها ، و كلمة ميكانيزمات لا تحمل في الأصل أي معنى من المعاني المرضية أو سوء التوافق النفسي فهي عمليات يلجأ إليها الفرد بحكم نشأته التربوية و خبراته الموقفية و تتحدد هذه الميكانيزمات فيمايلي:

### أ- الكبت و النسيان :

هي عملية تساعد الفرد على تجاهل أو تناسي بعض الرغبات التي لا يستطيع إشباعها و تحقيقها لأسباب نفسية أو مادية أو اجتماعية، و كثيرا ما تظهر هذه الحاجات المكبوتة في أشكال تعبيرية أخرى فتظهر في شكل زلات أو أخطاء أو أحلام .

### ب- النكوص :

هي عملية يقوم فيها الفرد بالعودة إلى مرحلة الطفولة هروبا من المواقف الحاضرة بحيث لا يمكنه أن يحقق فيها إشباعا لدوافعه ، و تعتبر لديه مرحلة الطفولة أسهل و أرحم للتخلص من أعباء عدم التوافق و تراكمات أعباء النفس .<sup>(1)</sup>

ج- الإسقاط : يعمل الفرد غالبا أثناء فشله في تحقيق إشبعاته على إلقاء اللوم على الظروف محاولة منه للحفاظ على صورته الذاتية في نفسه سليمة و غير منتقدة و بالتالي محاولة إقناع نفسه بعدم الفشل و الخطأ و إخفائها عن طريق الإسقاط .

د- التقمص : يعتمد الفرد في حياته على مجموعة من العلامات و الشواهد حيث يرسم لحياته خطة معينة توجهها بهذه الشواهد و العلامات و التي يأخذها من أشخاص و مواقف يتمثلها الأبطال و نماذج يعتبرها مواقف بطولة .

و- التعويض : أي الظهور بصفة طيبة تغطي الصفة الحقيقية الغير مقبولة لصاحبها كما رآها "أدler" و هو ضروري جدا كآلية للتوافق حيث يذهب المرء لموقف أكبر في حالة الفشل في تحقيق إشباع معين يبذل أكبر جهد لإثبات نجاحه و تفوقه في شيء آخر .

(1) ألفت حقي ، فيزيولوجية السلوك و علم النفس الفيزيولوجي مرجع سابق ص 35.

ي- التبرير : قصد تحقيق التوافق يعمد الفرد إلى إيجاد حجج و براهين لصالح فعل ما لا يقوم به على هذا الأساس لكن الفرد يريد و لا يستغني عنه إن هو قد فعله و انتهى و يريد الدفاع عن نفسه .

ه- التحويل : يتم عندما يتواجد عائق فيحول الانفعالات إلى عائق آخر له بعض التشبه أو صلة بالموضوع الأول فكراهية العامل لرئيسه في العمل قد تنشأ لكراهيته لوالده التي لا يمكن أن يعبر عنها تعبيراً صحيحاً .<sup>(1)</sup>

و هكذا فبالعمليات الدفاعية يواجه الفرد مشاكل توافقية ويكون لكل فرد بحكم تكوينه لنفسه و فائدتها إمكانية التخلص من تركمات مشاعر النفس و هي سبيل لإشباع حاجاته و تخفيف رغباته و غاياته .

ن- التثبيت : يواجه الطفل بعض المشاكل العويصة أحيانا في مراحل الطفولة المبكرة و ذلك قبل نمو الأنا لديه بشكل متكامل مع المشاكل التي يصادفها و يفسر علماء النفس ظاهرة التثبيت بأنها تشير إلى رفض الأنا و معارضتها في الإبقاء إلى مستوى أعلى من النضوج النفسي .

ق- ردود الأفعال : و تقوم الأنا في هذا الحال باستبدال المشاعر غير المقبولة محل أخرى مقبولة أيضا مع التظاهر بخلاف ذلك .

ف- التسامي أو الإعلاء: يعني التسامي في علم النفس تغييرا مسار الطاقة النفسية المرتبطة برغبة ممنوعة أو محرمة أو غير مرغوبة اجتماعيا كالرغبات العدوانية أو الجنسية على سبيل المثال إلى مسار اجتماعي و أخلاقي و ذلك بشكل لا شعوري .<sup>(2)</sup>

و من الأساليب التي يستعملها الإنسان للتعامل مع المواقف التي يواجهها سوء أكانت مواقف تعتبر من التهديد و الإحباط أو كانت تمثل بعض مصادر الضغوط و عادة ما تشير هذه الأساليب إلى ما إذا كان شخص ما يعاني من حالات الشعور بالتهديد أو الإحباط ، كما أنها تعتبر عونا للأخصائيين في التنبؤ بالطريق التي يحتمل أن يسلكه الإنسان عندما يواجه مثل تلك الضغوط و تنقسم أساليب التوافق إلى مجموعتين :

أولا : النشاط الغير المباشر أو الدفاعي و التي تم التطرق إليها ( ميكانيزمات التوافق ) .

(1) كمال الدسوقي ، علم النفس و دراسات التوافق ، مرجع سابق ص 394-397.  
(2) رمضان محمد أنذافي ، الصحة النفسية و التوافق ، مرجع سابق ص 124-126-128.

ثانيا : النشاط المباشر و التي يقسمها "لازاروس " إلى أربعة أنواع نوردها فيما يلي :

#### أ - الاستعداد لمواجهة التهديد أو الخطر :

في حالة تهديد الإنسان أو توقع حدوث خطر من مصدر خارجي فعادة ما يقوم الإنسان باتخاذ خطوات معينة يتفادى الضرر أو للتقليل من حدته إلى أقل درجة ممكنة عن طريق التدخل المباشر و غالبا ما يعمل الإنسان قبل القيام بالنشاط المطلوب على تصور الموقف و دراسة متطلباته و استعراض البدائل المتاحة لاختيار واحد منها و ذلك في حالة ما إذا كان الضرر أو التهديد مسبقا ببعض المؤشرات الدالة على قدومه .

ب -مهاجمة مصدر التهديد أو الخطر : و يلجأ الفرد في مثل هذه الحالة إلى مهاجمة مصدر التهديد أو الضرر كنوع من الحماية و عادة ما ترتبط مهاجمة مصدر التهديد أو الخطر بتوفر مستوى معين من النزوع للعدوان كما أن الشعور بالإحباط هو أحد الأسباب المنتجة للنزوع العدواني .

ج - محاولة تحاشي مصدر التهديد أو الخطر : و يلاحظ هذا السلوك لدى الحيوان أو الإنسان على حد سواء و خاصة عندما يكون مصدر التهديد أو الخطر عظيما .

د - الاستسلام و عدم المبالاة : و يواجه الإنسان أحيانا كثيرة مواقف لا يبدو فيها أي أمل للنجاة أو تحاشي الضرر أو التغلب عليه مما يؤدي إلى تلاشي الدافع لمهاجمته أو محاولة تحاشي وقوعه ، بشكل يدل على الاكتئاب بالشعور باليأس و رغم أن مثل هذه المواقف نادرة الحدوث إلى أنها تحدث في بعض الأحوال ، حيث تؤدي المواقف المحفوفة بالأخطار مع عدم وجود سبل للنجاة إلى توقف الإنسان من المقاومة و جهود تفكيره و عدم الشعور بهول المخاطر المحيطة به <sup>1</sup>.

### 8 معايير التوافق :

ما هي معايير التوافق ؟

إن طرح مثل هذا السؤال على مجموعة من الأخصائيين في تخصصات مختلفة يستدعي استجابات مختلفة و متعددة فعالم الاجتماع يحكم على الشخص بأنه متوافق إذا كان قد تمكن من تحقيق توافق مع بيئته الاجتماعية و كانت مواقفه و تصرفاته تتماشى و معتقدات المجتمع و ثقافته أما رجال القانون فإنهم سيجزمون بأن الفرد المتوافق هو

<sup>1</sup> - سهير كامل أحمد ، الصحة النفسية و التوافق ، دط ، مركز الإسكندرية للكتاب ، 1999 ، ص 58-63.

ذلك الشخص الذي يتقيد بما تمليه النصوص القانونية ... و بالتالي يمكن الاستنتاج بأن المعايير التي يمكن من خلالها الحكم على توافق الفرد من عدم توافقه عديدة و هذا ما يتسم إيرازه من خلال ما يلي :

**1- المعيار الإحصائي :** يرى أصحاب هذا الرأي أن الشخص السوي هو الذي لا ينحرف كثيرا عن المتوسط و هو الذي يمثل الشطر الأكبر من مجموع الناس و وفق المنحنى الاعتدالي و من مميزات هذا المعيار أنه يراعي ما بين الانحراف من تدرج فيميز بين الحالات الخفيفة و العنيفة من سوء التكيف لكن يجب الإشارة هنا أنه و وفق هذا المعيار نجد من هم على مستوى عالي من التوافق يعتبرون من الشواذ إلا أن علماء النفس حصروا الشذوذ على الانحراف من الناحية السلبية .<sup>(1)</sup>

**ب- المعيار المثالي :** يرى أن السوي هو الكمال المثالي أو ما يقترب منه و هذا ما يقصده مذهب التحليل النفسي حيث يقولون ليست هناك شخصية متوافقة تماما إن هذا المعيار قد لا يكون له وجود على الإطلاق من الناحية الإحصائية في نواحي الذكاء و الصحة و هذا ما يشير إلى أنه لا يوجد إنسان كامل التوافق .

**ج- المعيار الاجتماعي :** يرى أصحاب هذا الرأي بأن الفرد السوي و المتوافق هو الذي كان بإمكانه أن يتوافق مع ثقافة و قيم و عادات المجتمع و الامتثال لها و لمعايرة التي يحددها و قوانينه و أهدافه و لكن ما يعاب على أصحاب هذا الرأي أنهم يرون بأن التوافق هو الامتثال التام لقوانين المجتمع فسيئ بذلك قدرات الأفراد التي قد تفوق ما يحتويه المجتمع من قيم و عادات و هذا التفوق لدى الأفراد يعتبر أحد أسباب التغيير التي تسود المجتمع ، حيث يعمل هؤلاء الأفراد على رسم أهداف تفوق ما عليه المجتمع و يتمكنون من تحقيقها و بالتالي يستطيعون تغيير مسار مجتمعاتهم .

**د- المعيار الباثولوجي :** يرى أصحاب هذا المعيار بأن الأفراد المتوافقين هم أولئك الذين يعانون من اضطرابات في الشخصية تتسم بأعراض إكلينيكية معينة كالمخاوف و الوسواس المتسلطة و ارتفاع مستوى القلق عند العصائبيين و الهلوسات<sup>2</sup> و

<sup>2</sup> - أحمد عزت راجح ، أصول علم النفس ، ط 3 المكتب المصري الحديث الإسكندرية د س ن ، ص 473 .

الاعتقادات الباطلة و اضطرابات اللغة و التفكير و الانفعال لدى الذهنيين و النزاعات الإجرامية و الانحرافات الجنسية في الشخصية السيكوباتية .

يؤخذ على هذا المعيار عدم تحديد الدرجة التي يجب أن يصل إليها انحراف " السلوك " أو اضطراب الانفعال مثلا حتي يمكن اعتباره شذوذا مع أن السواء و الشذوذ متداخلان بحيث لا يمكن أحيانا تحديد الحد الفاصل بينهم تحديدا حاسما فما يراه البعض سويا قد يراه البعض الآخر شاذ و العكس صحيح .

و- **المعيار القانوني**: يرى بأن الأشخاص المتوافقين هم أولئك الذين يستطيعون تحقيق إشباعاتهم و فق ما تمليه عليهم النصوص القانونية و الشخص الغير متوافق هو ذلك الشخص الذي يعمل على تحقيق رغباته وفق ما يتصادم مع النصوص القانونية . و ما يعاب على هذا المعيار هو عدم شموليته لكل الأفراد و الظروف و المجتمعات فهو رأي نسبي يتوقف على طبيعة الظرف و الموقف ، كما تجريم السلوك أمر يتوقف على ثقافة المجتمع .

ي- **المعيار التكاملي** : يرى أصحاب هذا المعيار بأن الحكم على الشخص فيما إذا كان متوافقا أم غير متوافق ، لا يرجع لعامل ذاتي أو بيئي واحد و إنما لعدة عوامل متفاعلة : ذاتية ، جسمية ، نفسية و عقلية و بيئية مادية و اقتصادية واجتماعية مع اختلاف الأهمية النسبية لكل عامل في كل حالة ، فالعامل الذاتي يؤثر في العامل البيئي و العكس صحيح و العامل البيولوجي يؤثر في النفسي ، فكل العوامل متداخلة تؤثر في بعضها البعض و لا يمكن اعتماد عامل واحد أثناء حكمنا على توافق الفرد من عدم توافقه . (1)

\* إن هذا المعيار هو الأقرب من المنطق باعتباره قد تطرق فعلا إلى مختلف المعايير التي تكون سببا في الحكم على عملية التوافق .

## 9- أنواع التوافق :

أ- **التوافق الشخصي الذاتي** : و يكون بين الفرد وذاته .

ب- التوافق الأسري : و يشير إلى مدى انسجام الفرد مع أعضاء أسرته و علاقة الحب و المودة و المساندة و التراحم و الاحترام و التعاون بينه وبين والديه و إخوته بما يحقق لهم حياة أسرية سعيدة .

ج- التوافق الاجتماعي: و يشير إلى حسن التوافق مع المجتمع بنظامه و مؤسساته و قوانينه و أعرافه و تقاليده و طوائفه و جماعته و أفراداه .

د- التوافق الدراسي : و يتضمن حسن التكيف مع متغيرات دراساتهم و بيئة الدراسة كالعلاقة بالمؤثرين و الزملاء و المناخ الدراسي و نمط الإدارة و النظم الامتحانية و المقررات و المناهج الدراسية .

هـ- التوافق الزوجي : و يشير إلى درجة التناغم و التواصل العقلي و العاطفي و الجنسي بين الزوجين ، و بناء علاقات زوجية ثابتة مستقرة و الشعور بالرضا و السعادة ، بحيث يمكنهم ذلك من تحقيق التوقعات الزوجية و مواجهة ما يتصل بحياتهم المشتركة من صعوبات و مشكلات و صراعات .

و- التوافق المهني : و يتعلق بالانسجام بين الفرد و المهنة أو العمل الذي يمارسه و تقبله و رضاه عنه و مقدرته على إقامة علاقات مهنية و إنسانية مثمرة و مرضية مع زملائه و رؤسائه .<sup>(1)</sup>

## 10- اتجاهات التوافق :

أ- الاتجاه الفردي : يرى أن التوافق هو إشباع الحاجات الفردية ، و يركز أنصار هذا الاتجاه على ضرورة إشباع حاجات الفرد التي تثيرها دوافعه ، سواء كانت حاجات بيولوجية أو نفسية أو اجتماعية ، و يرى هؤلاء أن التوافق إنما هو مرونة في مقابلة الظروف المتغيرة ، كما انه عملية ديناميكية و مستمرة يتوافق بها الكائن الحي مع البيئة .

ب- الاتجاه الاجتماعي : يرى أن التوافق هو المسايرة مع المجتمع و يرى أنصار هذا الاتجاه أن التوافق يتحدد بالرجوع إلى المعايير و النماذج و الأنماط الاجتماعية في المجتمع ، فكلما كان الفرد يستطيع مسايرة المعايير و النماذج و الأنماط كان أكثر توافقا و كلما ابتعد و انحرف عنها قلت درجة توافقه .

(1) عبد المطلب أمين القرطي ، الصحة النفسية ط 1 ، دار الفكر العربي القاهرة 1998 ، ص 65.

د- **الاتجاه التكاملي** : حسب أصحاب هذا الاتجاه فإن التوافق هو الموازنة بين حاجات الفرد و مطالب البيئة ، كما أن عملية التوافق عملية مركبة من عنصرين أساسيين يمثلان طرفي متصل أحدهما الفرد بدوافعه و حاجاته و طموحاته و ثانيهما البيئة الطبيعية و الاجتماعية المحيطة بهذا الفرد بما لها من ضوابط و مواصفات و ما تشمل عليه من عوائق .

و هكذا فالعملية التوافقية ينبغي إن ينظر عليها على أساس أنها عملية دينامية و وظيفية تستند في فهمها إلى وجهات النظر النشئية و الاقتصادية .<sup>(1)</sup>

## 11- أبعاد التوافق :

أ- **البعد النفسي** : ينصب اهتمام هذا البعد على الجوانب السيكولوجية للفرد حيث يرى أصحاب هذا الرأي أن التوافق يتحقق بإشباع حاجات الفرد و دوافعه و هذا يعني أن التوافق يعمل على تخفيض التوتر ، و يأتي ذلك عن طريق الاعتدال في الإشباع العام لا لدافع واحد أو حاجة واحدة على حساب حاجات أو دوافع أخرى إذ أن الشخص المتوافق توافقاً سيئاً أو ضعيفاً هو الشخص الغير واقعي و المحبط أو المتسرع في إشباع حاجاته و دوافعه و تحقيقه لمختلف طموحاته أو طموح واحد على حساب اهتماماته الأخرى و ذلك من أجل فقط إشباع حاجة أنية<sup>(2)</sup> .

ب- **البعد الاجتماعي** : من صور هذا البعد أن التكيف الاجتماعي هو أن يغير الفرد سلوكه بما يناسب الظروف و المواقف الجديدة أو أن يقلع عن سلوك اعتاده و ألفه إلى سلوك آخر حين يتضح له أن السلوك الأول لا جدوى منه أو يغير الفرد البيئة نفسها فالتوافق عملية مستمرة .

د- **البعد التكاملي** : يتأسس هذا البعد على التفاعل بين البعدين النفسي و الاجتماعي فالتوافق عملية ذات وجهين تتضمن أن الفرد ينتمي إلى المجتمع بطريقة أكثر نجاعة و في الوقت نفسه يقدم المجتمع الوسائل الضرورية لتوظيف و تحقيق رغبات الفرد و تفجير طاقاته الكامنة لينشط نشاطاً خلاقاً ، و ليوكب التغيير الحديث في المجتمع حيث

(1) صلاح أحمد مرحاب ، سيكولوجية التوافق النفسي و مستوى الطموح ، دط ، دار الأمان للنشر و التوزيع ص 39-42.

(2) عطية محمد هنا ، الشخصية و الصحة العقلية ، مرجع سابق ، ص 48 .

أن الفرد و المجتمع يرتبطان معا في علاقة تبادلية تأثيرية فلا يمكن تصور نسق منهما دون الآخر .<sup>(1)</sup>

## 12- العلاقة بين تقبل الذات و التوافق :

يقول " كارول فيدر " إن المتغير الذي لقي اهتماما كبيرا بعلاقته بتقبل الذات هو التوافق فلقد ذكر " روجرز " و " ريمون " 1954 أن درجة تقبل الذات التي يخبرها الفرد ترتبط ارتباطا موجبا بمستوى توافقه النفسي و رغم أن " روجرز " و أتباعه وجدوا ارتباطا موجبا و مستقيما بين التوافق و درجة تقبل الذات التي يخبرها الفرد إلا أن دراسات أخرى وجدت ارتباطات سالبة أو صفرية بين تقبل الذات و التوافق في حين مازال البعض يجد في دراساته علاقة منحنية مستقيمة بين تقبل الذات و التوافق و هكذا فإن العلاقة بين تقبل الذات كما تظهر في أدوات تقدير الذات الشعوري و التوافق لم تتحدد بعد و في بحث " فيدر " هذا أخذ على عاتقه دراسة علاقة متغير تقبل الذات بالتوافق و الكفاءة الاجتماعية و عوامل أخرى مثل الكبت و تولد الحساسية ، و هو يشير لمجموع السلوك الدفاعي المحدد شعوريا و المستعمل بواسطة الفرد في محاولة لمكافحة القلق و مواقف التهديد وقد وجد عام 1960 م أن تقبل الذات يرتبط ببعد كبت تولد الحساسية فوجد أن الكابتين لديهم تناقض أقل فيما يتعلق بمثالية الذات عن الذين لديهم حساسية و هكذا يبدو أن الكابتين تقبلهم للذات أكثر من اللذين لديهم حساسية .

## 13- خصائص التوافق :

من كل ما سبق يمكن استنتاج أن التوافق عملية كلية دينامية وظيفية ، تستند في مهمتها على وجهات نظر النشئية و الزوايا الفوتوغرافية و الاقتصادية على النحو التالي :

### أ- التوافق عملية كلية :

يشار إلى التوافق على أنه عملية ذات وحدة كلية فهو يشير للدلالة الوظيفية لعلاقة إنسان من حيث هو كائن مع بنيته بمعنى أن التوافق خاصية لهذه العلاقة الكلية فهي تشمل جميع المجالات المختلفة لحياة الفرد فهي لا تقتصر فقط على المظاهر الخارجية للفرد في أعمال تجاربه الشعورية و مدى ما استشعاره بمرض تجاه ذاته و عالمه .

(1) محمود الزياي ، علم النفس الإكلينيكي ، دط، مكتبة الانجلو مصرية 1979 ، ص 203.

ب- **التوافق عملية دينامية** : فالتوافق عملية تتم عبر مراحل متسلسلة و لا تتم دفعة واحدة بصفة نهائية فالفرد خلال حياته يعمل على إشباع مجموعة دوافع و محاولة إرضائها فكلها توترات تهدد توازن الكائن و من ثم تكون محاولته لإزالة هذه التوترات إعادة الاتزان من جديد و الدينامية تعني في أساسها أن التوافق يمثل تلك المحصلة أو ذلك الناتج الذي يتمخض عن صراع القوى المختلفة و هذه القوى بعضها ذاتي و البعض الآخر بيئي كما أن القوى الذاتية بعضها فطري و بعضها مكتسب و بعضها ينتمي إلى الماضي و بعضها إلى الحاضر و بعضها ينتمي إلى المستقبل و القوى البيئية بعضها فيزيائي و بعضها ثقافي و بعضها اجتماعي و التوافق هو المحصلة النهائية لكل هذه القوى على نحو ما تقدم .

ت- **التوافق عملية وظيفية** : بمعنى أن التوافق ينطوي على وظيفة و هي تحقيق الاتزان من جديد مع البيئة .

ث- **التوافق يستند إلى الزوايا النشئية** : به أن التوافق يكون دائما بالرجوع إلى مرحلة يعيشها من مراحل النشأة فالتوافق بالنسبة إلى الراشد يعني أن بعيد الاتزان مع الهيئة على مستوى الرشد فهو يتخطى في سلوك كل المراحل السابقة من النمو من هنا تكون اللاسوية تعبيراً عن توقف النمو أو عن النكوص إلى مرحلة سابقة عن مراحل النمو فالسلوك المتوافق في مرحلة يعينها من الطفولة يكون هو نفسه السلوك المرض إذا ظهر عند مرحلة الرشد .

ج- **التوافق عملية تستند على الزوايا الفوتوغرافية** : هذا يعني ان التوافق يمثل تلك المحصلة التي تنتج عن صراع القوى في الحقل ذاتية كانت أم بيئية لكن الصراع يكتشف دائما في نهاية الامر صراعا بين الأنا فهو صراع بين هذين الجهازين فمنهما بدأ الصراع بين الفرد و البيئة او بين متطلبات متناقضة داخل الشخصية فإنه يكتشف في نهاية الأمر صراعا بين ذات الفرد الغريزية و دفاعات الانا عنده فالأنا تقف تساندها الأنا العليا .

ح- **التوافق عملية تستند إلى الزوايا الاقتصادية** : إن نتيجة الصراع تتوقف على كمية الطاقة المستثمرة في كل من القوانين المتصارعتين فإذا ناعت الحضر الغريزية تزيد<sup>(1)</sup>

(1) حسين أحمد حشمت ، و آخرون ، التوافق النفسي ، التوازن الوظيفي مرجع سابق ، ص 67-68.

كمية طاقتها على كمية الطاقة المستثمرة في الدفاع فستكون النهاية اقتصارا لهذه الحفر الغريزية هذا و كمية الطاقة عند الفرد غالبا ما تعتبر ثابتة و بالتالي إذا كانت كمية الطاقة الضائعة في المكونات و الدفاعات عظيمة الحكم ، تكون كمية الطاقة المتبقية تحت تصرف الجانب الشعوري في الأنا شديدة الضالة .

هنا تكون الأنا عاجزة على أن تواجه متطلبات السهر و الأنا العليا في مواجهتها لمواقف الحالة الخارجية و ذلك هو المعنى العلمي للشخصية الضعيفة .

يعتبر التحليل السابق للعلمية التوافقية ملما فهو يبين لنا بأنها تكاملية أو اتران يسعى دائما إلى إعادة التكامل و الاتزان و اعتبر أيضا أن عملية التوافق ديناميكية كلية و وظيفية .<sup>(1)</sup>

#### 14- العلاقة بين التوافق الاجتماعي و العمل :

يقول "مايو" " يحتاج الطفل في كل نموه الأولي إلى منزل أسري ذي تكوين عادي كما يحتاج للحب أيضا و بنفس القدر إلى مراهقة أطفال في نفس سنه تحت الظروف التي يهيئها مجتمع بنظم ، فوحده التفاهم الاجتماعي ليست هي الفرد الإنساني و لا هي الأسرة بل هي مجموعة من الأسر تعيش في علاقة منتظمة مع بعضها البعض .

و لقد نجح "فرويد" في إيضاح أن الشخص القلق غير متوافق اجتماعيا ، أي أن اتجاهاته ملتوية حتى نحو أسرته الخاصة ، و يدل الفحص على أنه الأسرة هي التي تكون قاصرة في انتسابها للحياة الاجتماعية ، فتأثير أبحاث "فرويد" " إذن توضح أن عدم التوافق لدى العصاب هو عدم توافق اجتماعي ، و يستطرد "ألتون مايو" قائلا بأن الأستاذ "هالفسكي" يرى أن أسباب التفكك هو العجز عن أداء الوظيفة على النحو الذي قد يحدث في أي آلة معقدة و في أي كائن دقيق ، فإنها تعزى لتكوين الكائن أو الآلة ، و يقول "هالفسكي" أيضا أن أهم مشكلة تواجه مجتمعا معقدا سريعا التغيير هي استنباط السبل التي تضمن بقاء التكامل الاجتماعي للوظيفة و يحتمل أن يمثل العمل الذي يؤديه الشخص أهم وظيفة له في العمل ، و لكن إذا لم يكن هناك نوع من الخلفية الاجتماعية المتكاملة لحياته فإنه لا يستطيع أن يجدد قيمة العمل و يواصل "ألتون مايو" كلامه قائلا : إن الإجابة على السؤال الذي طرحه قسم البحوث "هاوثرون" " هو : " هل الحياة في مركز صناعي حديث تدعو العمال بطريقة ما ، للقيام بطريقة حصرية يجب تأكيدها تجريبيا و ماذا يعني هذا التأكد

(1) المرجع السابق ، ص 69.

التجريبي " إن أي تفكك بهذا القدر يجب أن يكشف عن نفسه في عدم استقراره في الاستهلاك الاقتصادي ، فالجماعة التي كانت قد تعودت على طريقة معينة في الحياة تبدي مقاومة للتغير بنسبة تمسكها بطابع التكامل ثم يقول "إلتون مايو " إن عدم توافق الفرد كما يقول "بلانت " يجب البحث عنه في تغيير التراكيب الاجتماعية و عدم استطاعة الفرد التوافق معها أو العجز عن مسايرة الآخرين فيها مهما يكن ذلك ، نتيجة تكوين الشخص أو تربيته الأولى في الأسرة . (1)

---

(1) محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ( عربيا و عالميا ) ، د ط ، دار الفكر العربي القاهرة 2005 ص 318-319.

الفصل الثاني

التوافق المهني

## التوافق المهني :

**تمهيد :** لقد سبق و أن تم التطرق إلى مفهوم التوافق على أنه هو مجموعة العمليات السلوكية التي يعتمدها الفرد قصد تحقيق مجموعة من الطموحات و الأهداف التي يرى [أنها ضرورية له و لذا و جب عليه تحقيقها .

و يتم العمل على تحقيق هذه الرغبات في محيط ينتمي إليه و يتواجد فيه حيث يمارس أفعاله و وفق معطيات بيئية و اجتماعية قد تحد من دافعيته أو تزيد منها .  
و المعروف عن الفرد أنه دائم البحث عن الوسائل التي تمكنه من تحقيق التوافق و من بين هذه الوسائل نجد العمل ، حيث يعمل الفرد على تحقيق التوافق في مجال عمله و يشير موضوع التوافق المهني إلى محاولة الفرد إحداث نوع من التوائم و التوازن مع بيئته المهنية و الاجتماعية التي يعيش داخلها و لقد تعددت الاتجاهات حول تحديد معنى التوافق المهني فمثلا نجد الباحثين المختصين يحددونه بأنه التوافق و الالتزام و التلاؤم المهني و الاجتماعي و البيئي معا من خلال تكاملية و شمولية النظر إلى الفرد باعتباره كل في تفاعل مستمر مع الذات و بيئة العمل و المجتمع .  
و انطلاقا من هذا المدخل سيحاول الباحث تحديد مفهوم التوافق و سوء التوافق المهني و أبعاده و طبيعته .

### 1- مفهوم التوافق المهني :

يعرف التوافق المهني وفق المنهج المستخدم في دراسته و من أهم هذه المناهج :

- منهج دراسة التوافق كعملية . - منهج دراسة التوافق كحالة .<sup>(1)</sup>

**المنهج الأول :** يعرف هذا المنهج التوافق على أنه عملية ديناميكية و مستمرة يحاول بها الفرد تحقيق أو الاحتفاظ بحالة من التطابق مع بيئته العمل و يرى أصحاب هذا المنهج بأن التوافق عملية مستمرة و ديناميكية و ما يجعلها بهذا الشكل هو كون حاجات الفرد متغيرة باستمرار فقد يكون الشخص في بداية الأمر بحاجة إلى تحقيق ما هو فيزيولوجي لكن سرعان ما تتغير هذه الحاجات فيرغب في تحقيق حاجات الأمن و الحاجات الاجتماعية و احترام الذات و تحقيق الذات .<sup>(2)</sup>

(1) إبراهيم شوقي عبد الحميد ، علم النفس و الصناعة ، د ط ، دار قباء للطباعة ، القاهرة ، د س ن ، ص 130

(2) CHRISTAINS GRUILLAVIC . PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL . EDITION NOTHER 1991 P 174 .

و كذلك ما يجعل عملية التوافق مستمرة هو تغيير بيئة العمل باستمرار نظرا للنمو و التطور التكنولوجي الذي يساير الصناعة .

و بهذا فإن أصحاب هذا المنهج يرون بأن التوافق المهني عملية مستمرة باستمرار حياته المهنية و يعتمد استمرار تفاعل الفرد قصد تحقيق الانسجام مع بيئة العمل على مجموعة القدرات و الحاجات التي لديه فهذه القدرات و الحاجات هي التي تعمل على توجيه سلوكه و تفاعله مع البيئة المادية و الاجتماعية للعمل بهدف تحقيق درجة التوافق المهني .<sup>(1)</sup>

**المنهج الثاني :** يرى أصحاب هذا المنهج بأن التوافق المهني هو حالة من الانسجام يحققها الفرد مع بيئته المهنية و غالبا ما يقاس هذا الانسجام بمدى فعالية العامل و كفاءته و يمكن قياس هذا الرضا باختبار الرضا .  
و بمعنى آخر يشير أصحاب هذا المنهج إلى أهمية الرضا في تجديد و قياس التوافق المهني حيث يتضمن تقبل العامل بوجه عام لعمله كما يتضمن إشباع حاجاته و يرى بعض المهتمين بمجال السلوك التنظيمي أن التوافق المهني يشير إلى التلاؤم بين الفرد و مهنته من خلال أشكال التناسق المتبادل الذي يؤدي إلى تحقيق أفضل عائد وظيفي سواء للمهنة أو للفرد .<sup>(2)</sup>

(1) - المرجع السابق ص 132.

محمد رفقي ، محمد فتحي عيسى ، التوافق المهني و علاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي الرياض ، المجلة التربوية تصدر من مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، المجلد 09 ، العدد 34 1999 ص 120.

(2)

و لقد تناول العلماء موضوع التوافق المهني و حاولوا تقديم عدة تعريفات نبرز منها ما يلي :

## 2- تعريفات التوافق المهني :

- تعريف " عباس محمود عوض " : " هو العملية الدينامكية المستمرة التي يقوم بها

الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية و المحافظة على هذا التلاؤم .<sup>(1)</sup>

- تعريف " يحي الرخاوي " : " التوافق المهني هو العملية التي يزداد بها الإنسان تلاؤماً

مع بيئته المهنية .<sup>(2)</sup>

- تعريف فاروق اللقائي : " التوافق المهني هو تلك العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد

لتحقيق التلازم بينه و بين بيئته المهنية بكل أبعادها المادية الاجتماعية و النفسية

و المحافظة على هذا التلاؤم .<sup>(3)</sup>

- تعريف محمود محمد الزيفي : " التوافق المهني عبارة عن مرونة الشخصية في تغيير

السلوك بما يتلاءم مع تغيير الظروف البيئية .<sup>(4)</sup>

- تعريف محمد سلامة غباري : " يعرف التوافق المهني على انه التكيف السليم مع

ظروف العمل أو الظروف الأسرية و مع المجتمع الخارجي ، بما يشعر العامل بأنه راض

عن نفسه و عديم الشكوى في الحياة مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما و كيفاً .<sup>(5)</sup>

- و يعرف التوافق المهني : على أنه تقبل الفرد للعاملين معه و رضاه عن المتغيرات

التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر ، وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة ، و تميزه

الكمي و الكيفي في الأداء " .<sup>(6)</sup>

و من خلال هذه التعاريف يمكننا تقديم التعريف الآتي :

" التوافق المهني هو عبارة عن تلك العمليات التي يقوم بها الفرد في عمله قصد تحقيق

مجموعة من الطموحات و الحاجات التي تمكنه من الشعور بالرضا و الراحة النفسية " .

(1) حمدي ياسين ، علي عسكر ، حسن الموسوي : علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق . دط ، (دار الكتاب الحديث 1999 ص 21 .

(2) يحي الرخاوي ، دليل الطالب الذكي في علم النفس الاجتماعي و الطب النفسي ، دط ، دار عطوة للطباعة ، القاهرة ، 1980 ص 49 .

(3) فاروق القائي ، عباس محمود عوض علم النفس الاجتماعي و الصناعي، دط، الإسكندرية د س ن ص 26 .

(4) محمود الزيني سيكولوجية الشخصية بين النظرية و التطبيق ، دط ، دار المعارف ، مصر ، 1984 ، ص 39 .

محمد سلامة غباري ، أميرة منصور يوسف علي ، مدخل إلى علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية ، دط ، المكتب الجامعي

(5) الحديث الإسكندرية 1991 ص 101 .

(6) حمدي ياسين ، علي عسكر حسن الموسوي ، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق ، مرجع سابق ، ص 21 .

و يعتبر التوافق المهني أحد مجالات التوافق العام ، فحياة الإنسان موزعة في أغلبها بين الحياة الأسرية و الحياة المهنية .

انطلاقا من التعاريف السابقة يمكن القول بأن عملية التوافق المهني هي محاولة الفرد على خلق نوع من الانسجام بينه و بين بيئته المهنية ، فالتوافق المهني عملية مستمرة و تتميز بالديناميكية ، نظرا لتعدد حاجات الأفراد و تغييرها المستمر و كذلك تغير المحيط المهني الذي يتواجد فيه الفرد .

فالفرد يعمل على تحقيق مجموعة من الحاجات من خلال ما يجنيه من عمل معين يقوم به و ذلك لتحقيق نوع من التوازن .

كما أن عملية التوافق المهني لا تشمل فقط الجانب المادي للعمل و إنما تتعدى إلى العلاقات الاجتماعية ، و ذلك أن الفرد يعيش في مجتمع تتشابك فيه العلاقات و تنشأ فيه عملية التفاعل المستمر ، و هذا سيستلزم أن تكون رغبات الفرد غير متعارضة و رغبات الآخرين و يجب أن تكون حاجاته وفق ما تمليه الجماعة التي ينتمي إليها فغالبا ما تكون الجماعة تحكمها مجموعة من العادات و التقاليد و القيم و المعايير و النظم فعلى الفرد أن يتقيد بتلك القوانين و النظم و أن يكيف حاجاته وفق تلك المعايير كما أن عملية التوافق المهني لا يمكن تحقيقها إلا في ظل وجود معطيات بيئية تتاسب طموحات الأفراد و كذلك يجب على الأفراد أن تكون طموحاتهم متوافقة و قدراتهم العقلية و إمكانياتهم البدنية فلا يستطيع أن يحقق الإنسان التوافق في عمل يفوق قدراته و إمكانياته و لذلك وجب تحديد الحاجات و فق ما يمتلكه الفرد من قدرات .

و بالتالي فإن سوء التوافق يكون بسبب عدم تلاؤم العوامل الذاتية و البيئية أو اختلال توازنه مع بيئته الاجتماعية و المهنية مما يجعله يشعر بالضيق و التعاسة و عدم الرضا عن نفسه و عن عمله نتيجة إحباطات مختلفة و بعبارة أخرى فإن سوء التوافق المهني هو عدم إيجاد التلاؤم الأفضل و السليم مع ظروف العمل الفيزيائية و السوسولوجية و النفسية و مع الذات مما يؤثر على الأداء العملي للعامل و بالتالي التأثير السلبي على جودة الإنتاج كما و كيفاً<sup>3</sup> و هذا ما حاول تأكيده الدكتور " محمد سلامة غياري " من خلال تعريفه و في الأخير نستنتج أن عملية التوافق المهني تحدد نجاحها عدة عوامل متداخلة فيما بينها

<sup>3</sup> - كمال محمد عويضة ، علم النفس الصناعي ، د ط ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1996 ، ص 170 .

أ- **عوامل ذاتية** : ترجع إلى العامل و تتمثل في استعداداته العقلية و مدى قدرته على تقييم ذاته و استعداداته المكتسبة كالتدريب و تناسب مواهبه و هذه الاستعداد مع العمل أو وجود علة صحيحة تعيقه على الأداء الحسن لعمله .

ب- **عوامل بيئية** : تتمثل في يوب المنظمة كسوء الظروف الفيزيائية المحيطة بالعامل أو سوء التنظيم و سوء السلوك الإشرافي خلل في نظام الاتصالات أو انعدام برامج التحضير ... إلخ .

### 3- **الحاجات التي يعمل الأفراد على تحقيقها من خلال توافقيهم :**

لقد سبق و أن تم التطرق إلى مفهوم التوافق المهني على أنه تلك العمليات السلوكية التي يقوم بها الفرد أثناء بحثه عن إشباع حاجات معينة و يتوقف نجاحه في ذلك ، تحقيق التوافق المهني على مدى تحقيقه لمجموعة الإشباعات التي كان يطمح إليها و تتمثل هذه الطموحات في تلك الحاجات التي بينتها مجموعة من الدراسات و التي سيتم التطرق إلى بعضها فيما يلي :

أ- **النظرية المادية** : و قد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 م و بداية القرن 20 م و عرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة " فردريك ونسلو تايلور " و قد حاول تايلور تحديد الأسس العلمية و القيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن و زمن أقل<sup>(1)</sup> . و تعتبر هذه النظرية أن الإنسان العامل اقتصادي بطبعه ، يسعى جاهدا لزيادة أمواله فحسب هذه النظرية فإن الفرد يطمح إلى تحقيق أكبر قدر من الأموال حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره و بالتالي جمع أكبر قدر من الأموال . و لكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب "تايلور " لا بد أن تعمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي ، الذين يسعون إلى ربح أكبر و تحقيق أكبر قدر من المكافآت المالية و بين العمال ذوي الطموح المنخفض .

فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع و توفر الوسائل المادية المناسبة و الحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع كما تعمل على تدريبه في استعمالها و تبقى تراقب إنتاجها

(1) ALEX MUCCHIELLI., LES MOTIVATIONS, EDITION PARIS 1981, P 07.

حيث تقدم له هذا الأجر الذي كان يسعى إليه من خلال بذله لمجهود أكبر قصد زيادة الإنتاج<sup>4</sup>.

و من هنا نستنتج بأن " تايلور " قد حصر متطلبات و حاجات الأفراد في الأجر فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب فيكفي تحقيق مقدار معين من المال حتى يكون متوافقا مهنيا .

**تقييم النظرية :** إن نظرية " تايلور " التي تؤكد على ضرورة توفر الأجر المادي و أن الفرد يملك طموحا ماديا يسعى إلى تحقيقه قصد تحقيق التوافق في البيئة المهنية كانت بمثابة الثورة الفكرية الصناعية ، حيث استطاعت أن تبين أحد الجوانب و التي تعتبر أهم جانب حسب هذه المدرسة يسعى إلى تحقيقه من خلال محيطه المهني ، إلا أن هذه النظرية تناست جوانب أخرى في الفرد ، لا يمكن تجاهلها لكونها جوانب هامة في تكوين الطبيعة البشرية و أهم هذه الجوانب ، الجانب النفسي و الجانب الاجتماعي كما يمكن اعتبار ما جاء به تايلور هو أحد الأسس المعتمد لدى المنظمات و التي سمحت لها للعامل أن يحقق أكبر قدر ممكن من طموحاته و التي اختصرها في الأجر المادي و في الأخير يمكن القول بأن التاييلورية نظام قائم بحد ذاته ، رغم ما يكتفه من نقائص ، فالتاييلورية كانت بمثابة قاعدة أساسية لانطلاق عدة مدارس و نظريات في علم النفس و التنظيم و العمل .

#### ب-مدرسة العلاقات الإنسانية :

إن فشل التاييلورية بسبب تجاهلها للجوانب الاجتماعية و النفسية للفرد و عدم تمكنها المشاكل الصناعية التنظيمية و السلوكية و المسببة لسوء التوافق في ميادين العمل سمح بظهور مدرسة العلاقات الإنسانية بقيادة "جورج ألتون مايو" و التي أتت ببعض المبادئ قصد اعتمادها من طرف المؤسسات من أجل تحقيق التوافق المهني لعمالها و بالتالي التغلب على المشاكل التي واجهت المؤسسات الرأسمالية المسيرة وفق المبادئ التاييلورية لقد كانت نتائج دراسات "هاوثوزن" تشكل أسس نظرية العلاقات الإنسانية و المقصود بدراسات "هاوثوزن" مجموعة الدراسات التي أجريت بين (1927- 1932) في الشركة الغربية للكهرباء لمدينة "هاوثوزن" قرب شيكاغو و كان الهدف الأول لهذه الدراسة هو

<sup>4</sup> -Ibid , p 137.

دراسة العلاقة بين الإضاءة و فعالية العمال في الأداء إلا أن نتائجها جاءت مخالفة للتوقعات فأكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات

تتمثل في الاستقرار الأمن الوظيفي و تحقيق الانتماء و إبداء قراراته داخل جماعة العمل و الإبداع في مجال مهنته .<sup>(1)</sup>

و لقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد و الأساليب التي تساعد في تحفيز العاملين و مساعدتهم على تحقيق رغباتهم مما يضمن لهم حسن التوافق و تركيز مجموعة الأساليب هذه على ثلاث نشاطات إدارية رئيسية .

- تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية .
- إعادة تصميم الوظائف بطريقة توفر قدرا أكبر من التحدي لقدرات العاملين و المشاركة في نشاطات المنظمة .
- تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس و المرؤوسين<sup>2</sup>

فالفرد خلال محاولته لإحداث التوافق مع بيئته المهنية يسعى إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل فيما يلي :

\* **تحقيق الاستقرار** : حيث يتضمن استمرارية مورده المالي ، و بالتالي تلبية حاجاته المادية و لكن حسب " ألتون مايو " لا يكون المال وحده كافيا لجميع طموحات الفرد .  
-**تحقيق الأمن الوظيفي** : أي عدم شعور الفرد بالخوف في مكان عمله ، حيث يطمح الفرد إلى العمل في محيط آمن ، و يكون راض عن كل معاملات مشرفيه و زملائه .  
-**تحقيق الانتماء** : حيث يحاول الفرد الحصول على مكانة ملائمة بين زملائه في المنظمة حيث يمكنه الشعور بأنه جزء لا يتجزأ منها .

-**الحاجة إلى إبراز المواهب و الكشف عن إبداعاته و المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المنظمة** .و منه يمكن القول بأن الفرد لا يكون متوافقا في مهنته ، إلا عندما يستطيع تحقيق هذه الإشباعات و التي تلعب المنظمة دورا مهما في تحقيقها ، مما يساعدها على الثبات و يضمن لها الاستمرار ، من خلال توافق أفرادها في محيطها .

(1) مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي ، د ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب 1997 ص 77.  
2- أندرو دي- سيزلاقي ، مرك جي ولاس ، السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة جعفر أبو القاسم، الإدارة العامة للبحوث،الرياض،المملكة العربية السعودية ،دسن،ص91

\* **تقييم هذه النظرية** : لقد استطاعت هذه المدرسة أن تبين لنا أهم الجوانب المؤثرة في سلوكيات الأفراد و أهم الحاجات التي يسعى إلى تحقيقها فهي تعبر بقوة عن طموح الأفراد، ولكن ما يعاب عليها ، اهتمامها المنصب في معظمه على الجانب الإنساني .

ج- **النظريات السلوكية** : أبرهام ماسلو 1946 : حسب " ماسلو " أن الفرد يعمل على تحقيق طموحات معينة بينها في نظريته المعرفة بنظرية الحاجات ، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة ، فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته (1).

و تفترض نظرية الحاجات أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية و يستند "ماسلو " على ثلاثة افتراضات أساسية :

- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها ، و الحاجات الغير مشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك .
- ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها أو تدرج هرميا ، فتبدأ بالأساسية ( الطعام المأوى ) إلى المركبة ( الذات و الإنجاز) .
- يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم أو من الحاجات الأساسية للمركبة ، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا . و قد قسم ماسو الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها إلى خمسة أنواع و ذلك حسب التسلسل الذي بينه الشكل الهرمي ، حيث تدرجات الحاجات من الحاجات الفيزيولوجية في قاعدة الهرم و هي الحاجات الأكثر إلحاحا إلى حاجات تحقيق الذات في قمة الهرم و هي الحاجات الأقل إلحاحا.



شكل رقم 02 : يمثل هرم ماسلو للحاجات

(1) ALEX MIVCCHIELLI, LES MOTIVATIONS , OPCIT P 140 -141.

فعملية تحقيق الحاجات تكون بشكل متسلسل ، و بشكل نسبي بحيث لا يمكن له أن يحقق جميع ما يطمح إليه بشكل كلي .

أما عن الطرق التي تمكن الفرد من تحقيق رغباته في محيطه العملي فهي كالآتي :

-**تحقيق الحاجات الفيزيولوجية** : و يتم تحقيقها عن طريق الأجر الكافي .

-**تحقيق حاجات الأمن** : عن طريق توفير ظروف ملائمة ، و استمرارية الوظيفة (وظيفة دائمة ) و التأمينات المختلفة و التقاعد المضمون .

-**تحقيق الحاجات الاجتماعية** : و يتم تحقيق هذه الحاجات عن طريق العمل في منظمة يسود أفرادها روح التعاون ، و اللقاءات الدورية مع الإدارة و منتجه فرض المشاركة في اتخاذ القرارات و تحسين مهاراته عن طريق إقامة دورات تدريبية و الحصول على فرص للترقية .

-**تحقيق حاجات احترام الذات** : و يتم ذلك عن طريق اعتراف المؤسسة بإنجازات الأفراد و تكليفهم بأنظمة فعلية .

-**تحقيق الذات** : عن طريق برامج التدريب من الحصول على المعلومات الضرورية حتى يتمكن من استغلال جميع قدراته .<sup>(1)</sup>

و حسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق ، حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا منها في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم فالفرد أثناء توافقه يعمل على تحقيق رغباته تدريجيا ، و لا يحصل توافق مهني حتى تستطيع المنظمة في تحقيق إشباع الحاجات الأفراد،و من هنا يمكن القول بأن عملية التوافق تبقى مستمرة .

(1) أحمد عادل رشاد ، مذكرات في إدارة الأفراد و العلاقات الصناعية (وجهة النظر الحديثة ) ط1 ، مطابع جريدة الصباح ، القاهرة ، ص 140 .

شكل رقم 03 : يقدم لنا مدرج مانلو للإنتاج (1)

عوامل تنظيمية معينة

مستويات الحاجة

العوامل العامة



(1) أندو دي-سيز لاقى، ماك جي ولاس مرجع سابق ، ص 95

## تقييم النظرية :

لقد استطاع "ماسلو" من خلال هذه النظرية أن يقدم لنا بالتفصيل الحاجات التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها و قد لم إماما تاما بجميع الجوانب التي يسعى الأفراد من خلالها إلى تحقيق التوافق ، و لكن ما يعاب عليه أنه تناسى الفروق الفردية لدى الأفراد ، فهناك من الأشخاص ما يحقق الحاجات الفيزيولوجية فقط و نجده حقق توافقا مهنيا و هناك من الأفراد من يعمل على تحقيق الذات دون تحقيقه للحاجات البيولوجية فالتسلسل الذي اقترحه ماسلو ، ليس بالضرورة ضروريا لإحداث التوافق .

-**فريدريك هيرزبيرغ** : و لقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين لتطوير النظرية السابقة "نظرية الحاجات" و اعتمد " فريدريك هيرزبيرغ " في ذلك دراسة شملت على ما مهندس و محامي و استخدم طريقة الأحداث الحرجة في جميع البيانات و قد استخدم "هيرزبيرغ" إجابات المقابلات لأسئلة مثل " هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟" " و هل يمكنك أن تصف بالتفصيل شعورك بعدم الرضا بوظيفتك؟" (1) .

و لقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين :

**المجموعة 1** :و ضمت ضمن الأفراد الذين يرغبون فيما يلي :-العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم .-العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية .-العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر .-العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم .

**المجموعة 2** : يرغب أفرادها ما يلي :

- العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب .
- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون و روح الجماعة و الاتصال السليم ( الزملاء ، المشرفين ) .
- العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة تساعده على تأمين الحياة الشخصية .
- التحصيل على العيش فمن رفاهية و رقي ( الحالة الاجتماعية ) . (2)

(1)، مرجع سابق ص 97.

(2) أحمد عادل رشاد ، مكرات في إدارة الأفراد و العلاقات الصناعية ، مرجع سابق ص 141.

و بالتالي فإن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات بينتها نتائج هذه الدراسة تتمحور في غالبها الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي و العلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية و المكانة الراقية و نمط الإشراف المناسب و المسؤولية و الترقية فوجود هذه الإشباعات و تحققها يخلق لدى الفرد نوعا من الرضا المهني و الذي يعتبر من أهم مظاهر التوافق المهني لأن وجود هذه الحاجات لدى الفرد مشبعة يخلق لديه حالة نفسية جيدة بعيدة عن الاضطرابات و التوترات و القلق مما يساعده على توافق أفضل .

### **تقييم النظرية :**

ما يمكن قوله عن هذه النظرية بأنها استطاعت أن تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين و المحاسبين في منظمات إنتاجية و المتمثلة حسب " فريدريك " في الاعتراف بالإنجاز و العلاقات المتبادلة و النمط الدائم و الحياة الاجتماعية الحسنة و الترقية . رغم ما قدمه هذه النظرية إلا أنها لا تخلو من نقائص لكون النتائج التي تعتمد عليها كانت على فئة من الإطارات ( المهندس ، المحاسبين ) فهي عينة قليلة مقارنة بمجموع المهن الموجودة و ما يعاب عليها أيضا أنها أهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الأفراد .

#### 4- قياس التوافق المهني :

إن قياس درجة التوافق المهني لدى الفرد العامل تستدعي استعمال عدة وسائل لكون عملية التوافق عملية مركبة تتداخل فيها عدة عوامل و لكونها أيضا عملية معقدة و متغيرة كونها أيضا عبارة عن مشاعر و إحساسات شخصية تستنتج من سلوكات و تصرفات العامل في المؤسسة و نظرا لتعدد العوامل المكونة لها فالوسائل المستخدمة في قياس التكيف المهني هي :

**أ- قياس الرضا المهني :** و الذي يعبر عنه بمدى رضا عن عمله من حيث الأجر و المكانة الاجتماعية التي يحققها عمله بالإضافة إلى رضا العامل عن نمط الإشراف داخل المؤسسة و نمط التسيير و العلاقات الاجتماعية السائدة فيها و إحساسه بأن المؤسسة توفر له الأمن و العدالة و فرض الترفيه و رضاه عن نظام الحوافز و الظروف الفيزيائية (1)

و يعرف الرضا الوظيفي : على أنه حالة وجدانية سارة أو ممتعة يشعر بها الفرد حين يشبع حاجاته الأساسية أو يحقق نجاحا في عمله أو في أدائها أو شيئا يرغب فيه . (2)

**ب- قياس الروح المعنوية :** و يعرفها حسن عبد الحميد رشوان على أنها اتجاهات الأفراد نحو بيئة العمل و نحو التعاون التابع من ذاتهم لبذل أقصى طاقاتهم في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية بمعرفة المؤسسات التي يعملون بها " . (3)

و من خلال هذا التعريف يتضح لنا بأن هناك عملية ربط بين احتياجات الفرد و الروح المعنوية و ما مدى إشباع هذه الحاجات و على مدى قدرة العامل على التكيف و التأقلم مع عمله فهذه النظرة تربط أيضا الروح المعنوية للفرد بالرضا الذي يشعر به الفرد في عمله و يرى بعض المفكرين أن الروح المعنوية تخص الفرد حيث تصف لنا شعوره و تقبله للعمل ، و في هذا السياق يرى " منصور فهمي " بأن الروح المعنوية تصف مشاعر العامل أو المدير نحو عمله أو شعوره بالرضا لهذا العمل . (4)

(1) إبراهيم شوقي عبد الحميد ، علم النفس والصناعة ، مرجع سابق ص 135 .

(2) منصور فهمي ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، د ط ، 1998 ، ص 204.

(3) حسن عبد الحميد رشوان ، العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس و علم الاجتماع و علم الإدارة ، د ط ، المكتبة الجامعية الحديثة ..... الإسكندرية ، 1998 ص 27.

(4) منصور فهمي ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، مرجع سابق ، ص 204.

بمعنى آخر فإن الروح المعنوية تعتبر أحد المؤشرات التي يمكن اعتمادها للحكم على مدى توافق العامل في بيئة عمله فارتفاعها يكون مرتبطا بمدى إشباعه لحاجاته و انخفاضها يكون سببه عدم الإشباع لهذه الحاجات.

ج-قياس الطموح : لقد تم تعريف مستوى الطموح في معجم علم السلوك 1973 " DICTONARY OF BEHAVIORAL SIENCE " على أنه المستوى المتوقع للأداء الكلي و المقبل ."

و يعرفه معجم علم النفس و التحليل النفسي : " على أنه المستوى الذي يطمح الفرد أن يصل إليه أو يتوقعه لنفسه ، سواء في تحصيله الدراسي أو إنجازة العلمي أو في مهنته و يعتمد على تقديره لذاته و لإمكانياته و لظروفه <sup>5</sup>M أما السيد عبد العالي فيرى أن مستوى الطموح يضع الفرد في إطاره أهدافه المرحلية و البعيدة في الحياة و يتوقع الوصول إليها عن طريق سعيه المتواصل في ضوء خبراته و قدراته الراهنة .<sup>6</sup>

و بالتالي يمكن القول بأن مستوى الطموح يكون مرتفعا في حالة إشباع حاجاته و منخفضا في حالة عدم الإشباع ، و ما دام أن التوافق المهني متوقف على مدى تحقيق الفرد لإشباعاته ، فإننا يمكننا الحكم على توافق الفرد في عمله بمدى ارتفاع مستوى الطموح فكلما كان الفرد قادرا على تحقيق طموحاته كلما كان قادرا على تحقيق التوافق ، أما إصابته بالإحباطات نتيجة خبرات الفشل التي اعترضته أثناء عملية التوافق فإنها ستؤدي به إلى وضع أهداف أقل من إمكانياته و قدرته و هذا يعتبر أيضا نوع من سوء التوافق . فمستوى الطموح يعتبر معيارا يقيس به الفرد نجاحه أو فشله ففشل الفرد في تحقيق مجموعة من الإشباعات قد يولد له شعور مستمر بالإخفاق بما له من آثار خطيرة على التوافق المهني .

د-قياس الاستعدادات و القدرات : و يقصد بالاستعدادات و القدرات تلك العوامل الاستعدادية منها الجسمية و العقلية (كالصحة الجسدية و الذكاء و التخيل ) التي تساعد الفرد على تحقيق التوافق في بيئته المهنية فقياس هذه القدرات ضروري لمعرفة فيما إذا

<sup>5</sup>فرج عبد القادر طه و آخرون " معجم علم النفس و التحليل النفسي ط 1 ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، بدون تاريخ ص 414.  
<sup>6</sup> السيد عبد العال ديناميكية العلاقة بين القيم و مستوى الطموح في ضوء المستوى الاج و الاق في نماذج المجتمع المصري ، رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين الشمس 1976 ص 61.

كان الفرد يستطيع أن يحقق التوافق في محيطه المهني ، فتتطابق القدرات و الاستعدادات مع متطلبات المهنة و كذلك الاحتياجات التي يرغب الفرد في إشباعها كفيل على أن يؤكد بأن عملية التوافق ممكنة التحقيق بمعنى آخر فإن تطابق هذه القدرات مع متطلبات العمل يدل على وجود توافق مهني و عدم تطابقها يدل على عدم وجود التوافق .

و بناء على ذلك فسوء التوافق الذاتي له الأثر الكبير على عملية التكيف المهني و التي تعبر عن رضا الفرد على نفسه و ثقته بها ، بحيث تصبح حياة هذا الفرد خالية من المؤثرات و الصراعات النفسية التي تقترن بمشاعر الذنب و مشاعر القلق و النقص و الضيق و كره الذات و ذلك ما يحقق له تكيف أفضل مع المجتمع فتصبح لديه القدرة على عقد اتصالات اجتماعية مرضية مع من يعيشون معه و يعلمون معه فلا يحس بالاضطهاد أو العدوان على من يقترب منه .

**5- مظاهر التوافق المهني :** إن الحكم على العامل على أنه متوافقا مهنيا أو غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤثرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق العامل من عدم توافقه و لعل أهم هذه المظاهر ( المؤثرات ) نذكر ما يلي :

أ- **الرضا الوظيفي :** يشير إلى الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الايجابية نحو عمله و إدارة العمل و هناك الرضا الإجمالي عن العمل و الرضا عن جوانب معينة ( الزملاء ، الإدارة الأجر ، ساعات العمل ) .

كما يتخذ التوافق المهني مظاهر سلوكية عديدة أهمها ما يلي :

- القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته .
- تقبل الذات و الآخرين مع إدراك جوانب القوة و الضعف فيهم .
- القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين و تتميتها .
- القدرة على اتخاذ قرارات عملية .
- القدرة على الالتزام بمواعيد العمل و الاهتمام و الاجتهاد في العمل .
- القيام بالأداء الوظيفي بالشكل الجيد .
- الاستقرار و التوازن الانفعالي .<sup>(1)</sup>

(1) إبراهيم شوقي عبد الحميد ، علم النفس و تكنولوجيا الصناعة ، د ط ، دار قباء ، القاهرة ، 1998 ، ص 134 .

6- **تقسيم التوافق المهني** : لقد قامت جامعة " منسوتا " الأمريكية بإصدار كتاب عن التوافق المهني قام بإعداده أساتذة بها حيث قاموا بتقسيم التكيف المهني : إلى الرضا عن العمل و الروح المعنوية و اتجاهات العمال و دوافعهم و المحاكاة السلوكية و الصلاحية للمهنة .

و تتلخص بحوث أساتذة هذه الجامعة فيما يلي :

أ- **يمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين** : الرضا و الإرضاء حيث يتضمن الرضا : - تقبل العمل بشكل عام .

- تقبل العامل للظروف البيئية للعمل .

- تقبل العامل لطريقة الإشراف .

- تقبل العامل لطرق التسيير و الإدارة .

- رضا العامل عن الأجر و عن عدد ساعات العمل .

- تقبل العامل لنوع العمل و أهليته و كفايته .

و يتضمن الإرضاء : تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل و التي يعبر عنها سلبيا بما يلي :

- التغيب عن عمله .

- التأخر عن مواعيد العمل .

- الحوادث التي يقع فيها أو التي تقع منه .

- مدى استقراره في العمل .

و التي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته و مهاراته مع مطالب العمل و مقتضياته .

ب- **الفروق بين الأفراد و الفرد لها دلالة و أهمية** : بمعنى أنه يتم قياس توافق الفرد مقارنة بزملائه الذين يعملون معه .

ج- **يحدث التوافق بعد مرور فترة معينة** يقضيها الفرد في بيئته عمله فالسلوك التي يقضيها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي تستغرقها عملية التوافق و يلاحظ أن الرضا و الإرضاء قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد على مر الأيام فصور التغير التي تطرأ على نوع الحاجات المراد إشباعها و الإرضاء من أهم محاور عملية التوافق .

د- عملية التوافق المهني تختلف من مهنة إلى أخرى ، فالمحكمات ذات الدلالة تختلف من مهنة لأخرى كما يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحكمات نفسها من مهنة إلى أخرى ه- يتأثر التوافق المهني بعوامل السن و الجنس و المستوى التعليمي و التدريب و نمط الشخصية و نمط التسيير السائد في المنظمة و التوافق خارج نطاق العمل و لذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الإشباع و الإرضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة للسن و الجنس و المستوى التعليمي و التدريب و غيرها لذا يجب أن نضع في اعتبارنا هذه النواحي حتى نحكم على وجود توافق مهني أو عدم وجوده.

و- يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحاكاة السلوكية و الحوادث .  
ي- العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي الأجر ، الزملاء في العمل - الشعور بالأمن تقدير الذات ، تحقيق الذات ، إتاحة فرص الترقية ، و العدالة .<sup>(1)</sup>

## 7- توافق العمال في عملهم :

يقول : " كارل جارسون " بأن التوافق يشير مبدئياً على قدرة الكائن الحي على الملائمة في بيئته و ينتج سوء التوافق عن عجز ملائمة سلوك الفرد ببيئته و يتضمن هذا المفهوم قدرة الكائن الحي على أن يكيف سلوكه و الانسجام مع أحوال و متطلبات بيئة معينة و سوء التوافق المهني شكلاً واحداً من السلوك الغير ملائم .

سوء التوافق المهني حالة تنتج من محاولة الفرد الالتحاق بهنة لا تتناسب قدراته و استعداداته و طموحاته .

و انطلاقاً من حقيقة مفادها أن الفرد كائن ، فإن سوء التوافق في أي مجال من مجالات حياته و يعود بالسلب على توافقه في المجالات الأخرى ، و يقول " جارسون " أن سوء التوافق و عدم الكفاءة و عدم الرضا عن العمل الموجود بين العمال يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتغيرات أخرى و العجز عن التكيف مع الجوانب الاجتماعية ، الاقتصادية و الحضارية و البيئية ليس خاصاً بالموظفين فقط بل بالموظفين الذين لا يفهمون و إن ليسوا متعاطفين مع الأحداث و القوى التي تؤثر فيهم كما أنهم يضمنون في متاعهم و هذا بالطبع يؤدي أكثر إلى تعقيد عملية التوافق أكثر ، و ينظرون إلى مشاكلهم على أنها من صنع الصدفة و سوء الحظ و يفقدون الثقة في الآخرين و يفسرون كل حركة من الآخرين على أنها

(1) محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي ، بحث عربية و عالمية ، د ط ، دار النهضة العربية بيروت 1985 ، ص 268-269 .

ستؤذيهم و يشكون في دوافع و أفعال الآخرين مما يؤدي إلى التوتر و القلق و اضطرابات انفعالية عديدة و يرى " هيرس " أن عملية التوافق المهني تتحكم فيها متغيرات عديدة و قد عمد إلى حصرها فيما يلي :

أ- العمل .

ب- المؤثرات الخارجية .

ج- العوامل الشخصية

فأما بالنسبة للتغير الأول و هو العمل : فهناك مصدرين أساسيين لعدم رضا العمال عن العمل و هما :

-سياسات التدريب العامة بالشركة و غالبا ما تكون هذه السياسة نابعة من الإدارة العليا في المؤسسة ، فتكون هذه السياسة غير متوافقة مع متطلبات العمال شخصيات الرؤساء و المشرفين و المحيطين بالعامل و الجانب الهام هو أن العمال لا يكونون وجها لوجه مع المديرين و اتصالهم مع هؤلاء يكون غير مباشر خلال السياسات و التدريب الذي يتلقونه و إلى جانب ذلك يؤكد " جارسون " على ما للدخل من علاقة بعدم الرضا إذا كان منخفضا و بالرضا إذا كان مرتفعا ، كما يؤكد علاقة عدم العمل بسوء التوافق فإن أي شيء يبدو أنه يضر بأمن و مكانة العامل يميل إلى استشارة الخوف .

و من خلال ما سبق نلاحظ أن الباحثين انقسموا في قياسهم للتوافق المهني كحالة إلى فريقين :

**الفريق الأول :** يقيس التوافق من خلال متطلباته ( كقياس القدرات و الاستعدادات لدى العامل و اللازمة لأداء العمل .

**الفريق الثاني :** يقيس التوافق من خلال مظاهره كالروح المعنوية ، و العلاقات الاجتماعية و الصحة النفسية و درجة مستوى الطموح )<sup>(1)</sup>.

و ثمة من يجمع بين هذين الأسلوبين معا أما " لازاروس " فيشير إلى أربع فئات أساسية و تستخدم كمحكات لتقسيم فعاليات التوافق و هي :

الراحة النفسية و تتمثل في انخفاض درجة القلق و التوتر و الشعور بالذنب و الفعالية في العمل بمختلف جوانبها المهنية و الاجتماعية و الأعراض الجسمية و النفسية و التقبل

<sup>(1)</sup>المرجع السابق . ، ص268.

الاجتماعي .كما اقتصر البعض في قياس التوافق المهني على كل من الرضا و الإرضاء  
بجوانبها لأنهما يعكسان تنوع و تعدد المحاكاة التي تستخدم لتقدير مستوى التوافق .<sup>(1)</sup>  
و ما يلاحظ أيضا هو تنوع وسائل قياس مستوى و درجة التوافق المهني و يعود سبب  
هذا التنوع إلى ثراء هذا المفهوم و تعدد مظاهره و متطلباته فهو يشمل عدة جوانب :  
منها الجانب الاجتماعي و المتمثل في تلك العلاقات الإنسانية التي ينشئ الفرد أثناء تفاعله  
و كذلك في المكانة و الشعور بالانتماء و الشعور بالأمن .

**الجانب النفسي :** و يتمثل في قلة التوتر و درجة القلق و الإحباط .  
الجانب الفردي و يتمثل في تلك القدرات و الاستعدادات التي تمكن الفرد من أداء مهامه  
بشكل أفضل .

و لعل تحقق كل هذه الجوانب ، سيؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق التوافق المهني  
و الذي يعبر عنه الفرد من خلال سلوكيات تظهر من خلال الرضا الوظيفي و الإرضاء .  
أما بالنسبة للعوامل الخارجية : فيرى "جارسون" أن أهم العوامل التي تؤدي إلى سوء  
التوافق العامة خارج بيئة العامل و التي تتصل بسوء التوافق فالعامل غير السعيد في  
منزله قد ينمي عادة معيشية أو اتجاهات لا تؤدي إلى علاقات و عادات عمل حسنة  
و يعدد "جارسون" الظروف المنزلية المسؤولة عن سوء التوافق في بيئة العمل مايلي :  
-الصراع بين العامل و زوجته و الظروف النفسية الضاغطة التي تؤدي إلى الشدة  
الانفعالية كأمراض مزمنة أو ديون مالية و صراعات انفعالية بين العامل و الأعضاء  
الآخرين في الأسرة .

-أما بالنسبة للعوامل الشخصية : فيقول "جارسون" نقلا عن "أوكلي" أن هناك أشخاص  
مستهدفين للعصاب النفسي أكثر من غيرهم ، كما أن العمل الذي يتطلب تركيزا شديدا  
يؤدي إلى الاضطرابات و هؤلاء أقل نجاحا من غيرهم و يؤكد "جارسون" في هذا الصدد  
على الصراعات بين الدوافع و علاقتها بسوء التوافق كما يؤكد على الطموح قائلا " إن  
نجاح الفرد أو فشله يقيم بالنسبة لمستوى الطموح ، خاصة عندما يدرك في ضوء الرضا

(1) إبراهيم شوقي عبد الحميد ، علم النفس و الصناعة مرجع سابق ص 135.

و التوافق الناتج من بلوغ الهدف أو إما في ضوء الإحباط الناتج من الفشل في بلوغ أهدافه " (1).

## 8- شروط التوافق المهني :

أ- الشروط الفريزيقية المحيطة ببيئة العمل : من المعلوم أن العامل يعمل ضمن ظروف معينة و تحت تأثير مجموعة من العوامل البيئية التي قد تسبب له نوع من القلق و الاضطراب مما يؤثر على توافقه فقد أظهرت الدراسات على مجموعات مهنية متنوعة ، أن العمال في الغالب يشكون من الضوضاء و الحرارة كما تشير التقارير أيضا إلى أن التعرض للمواد الكيماوية و الاهتزازات هي أكثر العوامل المضرة و المجهدة بالنسبة للعمال (2) و لهذا فإن مجموعة العوامل التي تحيط بالعامل أثناء عمله تؤثر في سلوكه ، و تحد من قدرته على التوافق فهذه الظروف الطبيعية و المادية تترك أثارا عميقة في عملية التوافق لدى العامل ، و من بين هذه الظروف نذكر الضوضاء ، النظافة ، التهوية ، درجة الحرارة ، و الرطوبة ، ساعات العمل و الراحة بالإضافة إلى مخاطر العمل ، فإذا كانت هذه الظروف مهياة بشكل جيد ، فإن ذلك يؤدي إلى خلق الشعور بالرضا و السعادة و الارتياح ، و ارتفاع معنوياته و بالتالي نقص الاضطرابات النفسية و تحقيق توافق مهني ، و سيتم تناول بعض هذه الظروف بشيء من التحليل :

\*- الإضاءة : إن العين جهاز دقيق يسمح بإعطاء صورة دقيقة فيما يخص الحجم ، الشكل ، اللون و كذلك موقع الأشياء في الحقل البصري ، و ذلك حسب المسافة و مستوى الإنارة و حسب تباين الألوان المحيطة بالأشياء كما أن هذا التأقلم قد يعنه إرهاقا بصريا و هناك بعض الأعراض العامة لهذا الإجهاد البصري فالعمل البصري يكون على مستوى الدماغ و تفاعل البيانات الدماغية للنظام المركزي التي تظهر الإرهاق البصري و هذا يمكن أن يكون له انعكاسات على الحالة العامة للفرد تتمثل في الصداع و ألام العنق و الكتفين و عضلات الحجاب ، عضلات الوجه ، و قد تحدث أزمات عصبية و اضطرابات القلق و الكآبة .

(1) محمود السيد أبو النيل ، علم النفس و السلوك التنظيمي (عربيا و عالميا) ، مرجع سابق ص 270-277.  
(2) عيد الحميد عبدوني ، فهم سلوك العامل و حاجة التنظيم و التسيير إلى علم النفس، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة باتنة العدد الأول 1994 ص 206 - 207.

فهذا الإرهاق يرجع إلى محاولة الفرد للتأقلم مع المحيط أثناء بحثه عن مواقع الأشياء و أماكنها .

و لهذا فإن من شروط حدوث توافق مهني يستدعي وجود إضاءة جيدة و مناسبة تساعد على التأقلم فيجب أن يكون الضوء موزعا توزيعا متساويا في كل أماكن العمل و يجب التركيز على المكان و ليس العامل ، بحيث لا تسبب للعمل إزعاجا و إرهاقا يعفيه على التوافق .

\* - **درجة الحرارة** : إن درجة الحرارة تختلف باختلاف الفصول السنوية و باختلاف طبيعة العمل فالأعمال الشاقة تحتاج إلى درجة حرارة أقل من تلك الأعمال التي تتميز بسهولة العمل فيها ، و في أوقات البرودة يحتاج العامل إلى درجة حرارة أعلى منها في الأوقات الحارة فالحرارة أثناء ارتفاعها تولد نوع من الضيق و الاختناق و الاستياء مما يؤثر في معنوياتهم و يعيق توافقهم .<sup>(1)</sup>

\* - **التهوية** : إن أكثر ما يحتاج إليه العمال أثناء تأديتهم لمهامهم ، التجديد الهوائي بصفة عامة و مستمرة و يتم ذلك عن طريق استعمال أجهزة خاصة بذلك ( المكيفات ) فالحرارة المرتفعة تسبب للعمال - كما سلف ذكره - التعب و الإرهاق و الضيق و التعرف الشديد فإن لم يجدد الهواء لن يحدث تبخر للعرق و لا انخفاض لدرجة حرارة الأجسام مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى التعب و الملل و الإجهاد لهؤلاء العمال و من ثمة انخفاض في درجة توافقهم و لمساعدة العمال على التوافق يجب من توفير هذا الشرط ألا و هو شرط التهوية .<sup>(2)</sup>

\* - **الضوضاء** : إن التعرض للشخص إلى الضجيج لمدة زمنية طويلة من شأنه أن يسبب له اضطرابات سمعية و عضوية فاستمرار هذا الضجيج قد يؤدي إلى الإصابة بالصمم بالإضافة إلى الانعكاسات السياسية على مجموع الأعضاء .

و زيادة نبضات القلب و وتيرة التنفس و نقص النشاط للجهاز الهضمي مما يؤدي أيضا إلى اضطرابات في الذاكرة و الانتباه و التعب العصبي .

فالضوضاء التي تحدثها المكينات تؤثر على نفسية العامل و من ثمة على أدائه مما ينعكس سابقا على الإنتاج من حيث الكم و النوع فلقد أكدت أبحاث مجلس الصحة الصناعية ببريطانيا أن الضوضاء تخلق أثرا سلبيا على نفسية العامل كالشعور بالاضطرابات و

(1) francoise gueland , moments d'analyse des conditions de travail-، 3 eme edition France 1978 p 17.

(2) هيثم هشام ، العلوم السلوكية في التطبيق الإداري ، دط، المطبعة الجديدة ، دمشق 1998 ص 299 -300.

القلق و خاصة في الأعمال الصعبة المعقدة التي تحتاج إلى درجة عالية من التركيز مما يخلق نوعاً من الاختلال في عملية توافق الفرد في بيئته المهنية .

فلذلك وجب على إدارة المنظمة العمل من الحد على تأثير الضوضاء و اقتراح حلول و وسائل تنقص من شدة الضجيج مما يساعد الفرد على تحقيق التوافق .

\*-**فترات الراحة** : و تعتبر هذه الفترات أحد العوامل التي تساعد الفرد أثناء سعيه إلى التوافق ، فالعمل لساعات عديدة دون توقف يؤدي إلى الإجهاد العضلي و النفسي و الملل و الكره منه مما يؤدي إلى انخفاض درجة الرضا الوظيفي و بذلك فإن أعضاء العامل فترات الراحة يهيئ الظروف النفسية و القدرة على التوافق بشكل أفضل .<sup>(1)</sup>

\*-**طبيعة توزيع وسائل العمل** : حيث يحتل توزيع هذه الوسائل مكانة هامة بالنسبة للفرد حيث يجب أن توضع هذه الوسائل بطريقة تسهل على العامل عملية انتقائها مما يساعده على اقتصاد الوقت و الجهد و إضعاف احتمال الخطأ و الحوادث فالتعاون المنسجم و الوثيق بين الهندسة و علم النفس في مجال توزيع وسائل العمل حول العامل و ضبط الآلة و فقا للحركات اللازمة من قبل العامل أفضى إلى نتائج جيدة ، بالنسبة لتصميم الآلات و الأجهزة ، فتلك النتائج المحققة في هذا المجال تعتبر كدليل على مكانة الآلات بالنسبة للعامل ، و بالتالي كدليل على دور الشروط البيئية في عملية التوافق المهني .

-و من كل ما سبق يتضح لنا بأن أهم العوامل التي يتوجب توفرها لإحداث التوافق داخل البيئة المهنية هو التعديل و التحكم في التغيرات الفيزيائية و البيئية للعمل و التي تساعد العامل على تحقيق التوافق إذا ما كانت مناسبة ، و تؤدي إلى الاختلال إذا لم تكون كذلك ، فالظروف المادية للعمل لها تأثير كبير على تصرفات العامل خلال عمله و خارجه من حيث مثلاً كمية الإنتاج و جودته و أثرها في تعب و صحته الجسدية كما ينعكس ذلك على جهده النفسي و في قدرته على التحمل و الانتباه و ذلك يكون لحمل العامل آثار هذه الجوانب حيث يتعامل مع الآخرين في محيط العمل أو خارجه و حين يقيم نفسه و نتائج عمله و هو يراقب ما يمر به من أزمات و كثيراً ما تكون هذه الآثار عاملاً لعدم التوافق الذي يواجهه في حياته ككل .

(1) زكي محمود هاشم ، الجوانب السلوكية في الإدارة ط 3 ، و وكالة المطبوعات الكويت 1980 ص 79-80.

ب- **الشروط الذاتية :** ( الشخصية ، البيولوجية ) إن سلوك العامل يتأثر إلى حد كبير بالتكوين الجسمي أو البيولوجي له ، فالمكونات الجسمية لها تأثير على شخصية الفرد فهي تحدد إمكانية و قدراته ، فالقوة العضلية ، و طول القامة ، و تتاسق أجزاء الجسم التي يتمتع بها الفرد ، تجعله يشعر بنوع من النجاح الاجتماعي و النفسي على العكس من الفرد الذي لا تتوفر فيه هذه الخصائص مما يجعله يفشل في أعماله و بالتالي تسبب له حالات من الضيق و القلق النفسي و هذا ما يؤثر عن توافقه .

فالعوامل الذاتية لها دور كبير في تحقيق عملية التوافق المهني و تتطوي هذه العوامل على مايلي :

\*-**العوامل الجسمية :** و يقصد بها الإمكانيات الجسدية حيث تلعب هذه الأخيرة دورا هاما في نفسية العامل و أثناء محاولته لتحقيق التوافق في بيئته المهنية ، فضعف هذه العوامل لها الأثر البالغ على توافق العامل فالعامل الضعيف نجده يعاني دائما من هذا الضعف تجاه عمله فيصبح غير قادر على ممارسة عمله فيصبح كثير الغياب و مستهدف الحوادث فينجم في ذلك سوء التوافق الذاتي و الاجتماعي مما يؤثر على توافقه في محيطه و مع متطلبات عمله فهناك دراسات ميدانية كثيرة تشير إلى أن العمال السيئ التكيف الذين يترددون بكثرة على المستشفيات لعلاج الأمراض يكونوا موضع استهداف لحوادث العمل كما أن عدم قدرة العامل على أداء عمله براحة يجعله يشعر دائما بالإجهاد الكبير و منه فإن ذلك سيصاحبه نوع من التعب و الملل و بالتالي الاستياء الذي يعبر عن مؤشر من مؤشرات عدم التوافق .<sup>(1)</sup>

و ينبغي الإشارة في هذا الصدد إلى أن هناك علاقة بين سوء التوافق المهني بسبب الحالة الصحية و المكانة الاجتماعية بحيث أن سوء الحالة الصحية للعامل قد تجعله منبوذا من طرف زملائه و خاصة في بعض الثقافات التنظيمية ، و عند ذلك فالحالة النفسية للعامل تزداد سوءا و التي تؤثر سلبا على التوافق في مجال العمل .

أما السبب العقلي فهو عامل هام لذلك و يعتبر من العوامل المسببة لسوء التوافق المهني فله ارتباط كبير بظهور التعب و الوقوع في حوادث العمل و التغييب ، و قد أثبت الباحثون

(1) عمر وصفي عقيلي ، إدارة الأفراد ، دط، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، حلب 1988 ص 405.

المتخصصون أن هناك علاقة طردية ، بين مستوى الذكاء و حوادث العمل و كذلك الشيء نفسه يقال عن تأثير عدم القدرة على الانتباه من طرف العامل في العمل بسبب الكثير من المشكلات كالصراع و الصدام و ما ينجكم عن ذلك من مخاطر و هذا ما تم استخراجة من التحليل العملي و دراسات **يونغ** .<sup>(1)</sup>

\* - **العوامل النفسية** : فلها الدور الكبير أيضا في تحقيق التوافق، فالعامل الذي يعاني من الاضطرابات النفسية ، مثل القلق و الشعور بالذنب و التآرجح الانفعالي و العدوانية لا يمكنه أن يحقق توافقا ، فوجود هذه الحالات لديه تولد سلوكيات عدوانية يحاول من خلالها التعبير عن بعض تلك المشاعر ، بالإضافة إلى الصراعات النفسية الانفعالية كالإحباط و الشعور بالنقص ...إلخ .

و بالتالي يمكن القول بأن عملية التوافق الناجحة تستدعي تداخل مجموعة العوامل الذاتية و الشخصية ، فهي في مجملها عوامل ذات تأثير فعال في حوادث العمل و بالتالي في توافق العمال مع بيئتهم المهنية .

فلقد أكدت مدرسة التحليل النفسي ، أن معظم إصابات العمل ترجع إلى الدافعية اللاشعورية ، أي قد يسبب للعامل مشكلة سوء التوافق مع متطلبات العمل ، بحيث أن الفرد العامل ما هو إلا صورة مركبة نفسيا ، له طبيعته النفسية التي تتكون من الدوافع و الاتجاهات بحيث يسمح له بإمكانيات التوافق مع البيئة العملية و الاجتماعية .

\* - **عدم شعور العمال بالتعب و الملل** : يعرف التعب على أنه حالة عامة تنشأ من عمل أو نشاط سابق حركيا كان هذا النشاط أو عقليا ، و يبدوا في مظاهر ثلاثة نقص فعلي متزايد في الكفاية الإنتاجية ، و شعور بالضيق و الألم تغيرات فيزيولوجية مختلفة كزيادة السكر في الدم و تراكم سموم و فضلات في العضلات و الأعصاب و اضطرابات في التنفس و النبض و ضغط الدم و غيرها .

من خلال هذا التعريف يمكننا استخلاص نتائج التعب كالاتي :

- يؤدي إلى نقص في الكفاية الإنتاجية بصورة مستمرة .
- يؤدي إلى حدوث اضطرابات فيزيولوجية لدى العامل .
- يؤدي إلى اضطرابات في التنفس .

(1) محمد سلامة غياري ، أميرة يوسف علي ، مدخل إلى علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية ، مرجع سابق ص 93

فهذه النتائج بطبيعة الحال إلى سوء التوافق المهني ، مما يستدعي القول بأن من شروط التوافق ، عدم ترك العمال يحسون بالتعب ، و وضع فترات للراحة و توجيههم إلى العمل بالطريقة التي تمكنهم بأداء حركاتهم بشكل أفضل مما يقلل من التعب . أما الملل ، فيعرف على أنه حالة نفسية ، تنشأ نتيجة القيام بعمل يعوزه الدامغ القوي أو من اضطرار الفرد إلى محاسبة عمل لا يميل إليه .

فالتعب و الملل يؤثر سلبى على مردود العامل و تظهر نتائج ذلك أيضا من خلال علاقاته مع المشرفين و الزملاء فتنشأ مشكلات عديدة قد تتعدى محيط العمل إلى المحيط الأسري و الواقع أن كل من التعب و الملل هو شعور يكون نتيجة لعدد ساعات العمل اليومي أو الأسبوعي أو لتوزيع فترات الراحة الخاطئ ، أو لوضعية العامل بالنسبة للعمل ، أو لطبيعة الأساليب المستعملة في العمل أو لمرض العمال .<sup>(1)</sup> و انطلاقا من هنا فإن عدم إحساس العامل بالتعب يعتبر أحد الشروط الضرورية لتحقيق التوافق المهني .

### ج- الروح المعنوية كشرط للتوافق :

تعتبر الروح المعنوية من الظواهر النفسية التي لا تخضع للملاحظة المباشرة ، فهي بذلك تكوين فردي لا يمكن ملاحظته ، إلا عن طريق آثاره ، و الروح المعنوية شرط أساسي للجماعة التي يتوفر في عملها الجماعي و التكامل و التعاطف و التي يوجه فيها السلوكات العدوانية من أفراد الجماعة لا إلى الجماعة ذاتها و لا إلى الفرد الذي ينتمي إليها بل ضد قوى الإحباط الصادرة من الخارج تجاه هذه الجماعة أو ما يتعلق بها و على أساس ذلك فإن مصطلح الروح المعنوية يشير إلى نوع من القوة الداخلية التي تربط العامل بعمله و تجعله فعالا فيه ، و تقوم تلك القوة الداخلية على ثلاث أسس متداخلة و متكاملة فيما بينها و هي :

- الصلة بين العامل و عمله أو موقف العامل من عمله .
- الصلة بين العامل و الإدارة .

(1) محمود السيد أبو النيل، علم النفس و السلوك التنظيمي (عربيا وعالميا)، مرجع سابق، ص140.

## - الصلة بين العامل و زملائه (1)

إن موقف العامل من عمله قد يكون بالرضا عنه ، وفي الوقت نفسه قد يكون المتبرئ و قد يكون بين البينين ، فإن كان الموقف الأول هو حال العامل فإن هذا يدل على موقف العامل ، أما إذا كان الثاني حاله فإنه يشكل نوع من اضطرابات التوافق .  
أما عن الإدارة فهي تمثل مصالح المؤسسة فإن حدث و أن أحس العامل بأنها لا تعتبره شخص مهم يشعر بالانفصال عن الإدارة و العامل و بذلك تتفكك لديه أحاسيس الانتماء و الترابط.

- كما أن إحساس الفرد بعدم عدالة عملية توزيع فرص الترقية و الحوافز و الأجر و المنح و العلاقات و الخدمات الاجتماعية ، مما يؤدي أيضا به إلى انهيار الروح المعنوية لديه و بالتالي تخلق لديه صعوبات في التوافق .  
و من كل ما سبق يتضح لنا بأن الروح المعنوية تبقى ضرورية للعامل ، من أجل تحقيقه للتوافق المهني ، فهي التي تساعد على العمل أكثر و الإنتاج و تجعله .

### 9- النتائج المترتبة عن سوء التوافق المهني :

إن عدم تمكن العمال من تحقيق التوافق في منظمة العمل التي ينتمون إليها ، من شأنه أن يخلق عدة مشاكل تنظيمية داخلها تؤثر سلبا عليها و غالبا ما تظهر هذه المشاكل في التباطؤ و التوافق عن العمل و ارتفاع معدلات دوران العمل ، ازدياد نسبة الغياب و التأخر و الحوادث المهنية بالإضافة إلى تدني مستوى التطرق فيما يلي إلى مجموعة من هذه المشاكل التي تظهر جراء عدم توافق العمال .

أ- **التغيب** : إن عدم توافق العمال يجعل من ظاهرة التغيب ، ظاهرة عامة تعيشها المؤسسة سواء كانت خدماتية أو إنتاجية ، و يتم النظر إلى التغيب كما يلي :

- **المحلل النفسي** : ينظر إلى التغيب في العمل على أنه دفاع أكثر أو أقل وجدان ضد توتر ناتج عن عدم وجود الرضا الذي يعانيه و يشعر به العامل من جراء ظروف العمل و الحالة النفسية و الروح المعنوية المتدهورة ، بالإضافة إلى التجهيزات و المواد التي تضر العامل .

(1) صلاح شتواني، (إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية) ، دط، القاهرة دون سنة نشر ص 62.

-أما بالنسبة لرئيس المستخدمين: في المؤسسة فالتغيب فهو مظهر لقياس المناخ الاجتماعي الخاص بالعمال الغير متقنين في المؤسسة .

-أما بالنسبة لممثلي العمال فهو انعكاس و نتيجة لظروف العمل السيئة في المؤسسة و ما تحب إليه الإشارة فإن التغيب لا يعني فقط عدم حضور العامل إلى مكان عمله بل قد يكون هذا الأخير في منصب عمله لكنه لا يقوم بمهامه و من هنا نجد أن وقت الحضور ليس هو نفسه وقت العمل أي أن الوقتين ليسا متطابقين ، و هو ما يطلق عليه فن سرقة الوقت .<sup>(1)</sup>

و أثناء البحث عن أسباب هذه الظاهرة ، فإننا نجد راجعة إما إلى اللامبالاة أو تفضيل الراحة عن العمل أو التعب و الملل الناتج عن ضرورة ، و إذا كان التعب الفعلي آثار سلبية كثيرة ، فإن الآثار التي يخلفها الحضور مع عدم الرغبة في العمل أكثر سلبية على مستوى المؤسسة ، فحضور عامل و هو يتظاهر بالعمل يؤدي إلى إتلاف المواد الأولية و تخريب الآلات ، بالإضافة إلى أن العامل الغائب لا يتقاضى أجره يعكس الآخر فإن حضوره يجبر المؤسسة على دفع أجرته كاملة ، و إضرابه عن العمل بهذا الشكل يؤدي إلى تشويش بقية العاملين .

و يمكن تصنيف أسباب الغيابات إلى قسمين :

- أسباب خاضعة لإرادة الأفراد .

- أسباب خارجة عن إرادة الأفراد .

- الأسباب الخاضعة لإدارة الفرد : و هنا يكون سبب غياب الفرد من اختياره نتيجة لشعوره بالملل و عدم الرضا ، و هذا أيضا يدل على سوء التوافق أو نتيجة لعدم توافق الفرد مع بيئته المهنية .

- الأسباب الخارجة عن إرادة الفرد : و هي الأسباب التي لا يمكن للعامل أن يجد لها حلا لأن التغيب عن العمل كإمكانيته بالمرض ، أو مرض أحد أفراد عائلته و هناك أن يكون سبب التغيب راجح إلى ظروف العمل أو عدم رضا العامل عن ظروف عمله أو عدم تحقيقه للتوافق .

(1) محمد ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية ، د ط ، دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة دون سنة نشر ص 535.

## ب- زيادة معدل دوران العمل :

و هي زيادة معدل الانتقال بين العمال من مهنة إلى أخرى أو من مؤسسة إلى أخرى و هذا ما يدل على عدم توافق العامل في عمله ، حيث أن زيادة هذا المعمل يعبر من بين مظاهر سوء التوافق ، طبقا للعامل مدة طويلة من الزمن في مؤسسة ما دون أخرى دليل على أن هناك حملة العوامل المساعدة على توافقه و العكس يدل على عدم توفر هذه العوامل إن معدل دوران العمل من أقدم أشكال عدم الاستقرار و ما يقصد بدوران العمل هو عمليات التغيير التي تحدث في صفوف العمال ، و ارتفاعه يعتبر من مظاهر سوء التوافق المهني .

و يحسب معدل دوران كما يلي : عدد العمال المغادرين . 100 / مجموع العمال . و هكذا يعتبر معدل دوران العمل مؤشر مهما على الجو السائد داخل المؤسسة فعدم استقرار العمال في المؤسسة بصفة عامة له أثر سلبي على مستويات كثيرة ، فالحالة تكون أصعب في المؤسسات التي تستعمل تكنولوجيا تتطلب مهارة كبيرة و تمرين يدوم طويلا ، فاستبدال عامل يعني في الحقيقة خسارة عامل مكون ذو خبرة ليحل محله عامل أقل تجربة ، ضف إلى ذلك نسبة لا بأس بها من المعدل تخص الإطارات المسيرة و نحن نعلم أن عدم استقرار المسيرين فترة زمنية طويلة لا يساعد في عملية التحام في التسيير (1) .

## عوامل زيادة دوران العمل :

- الجو الاجتماعي غير الملائم .
- نقص المزايا الاجتماعية ( كالسكن ، النقل ، الصحة ، التأمين ... )
- توفر فرص عمل كثيرة في المنطقة .
- و لعل ما يفسر ارتفاع المعدل هو كثرة التاركين للعمل من صفوف اليد العاملة النسوية .

كما أن من نتائج دوران العمل شعور الكثير من المناصب مما يؤدي إلى ترقية داخلية .

(1) المرجع السابق.

ليست في مستوى تلك المناصب ، مما يؤدي إلى تدني قيمة devalarasation كذلك نقص الخبرة و قلة الفعالية و خسارة العمال المكونين ذوي تجربة كل هذا ينعكس بطبيعة الحال على فعالية المؤسسة .

**ج- تسبب العمال :** و يقصد به تخلي العمال و انصرافهم عن القيام بأداء و جباتهم جزئيا أو كلياً و عدم بذل الجهد المتوقع فينتج عنه تدني في مستوى الكفاءة و تتمثل فظاخره فيما يلي :

- عدم الحضور في الأوقات المحددة للعمل ( التأخر ) .
- الخروج من العمل قبل المواعيد المحددة .
- عدم التواجد في العمل لفترات طويلة دون سبب .
- عدم استغلال الوقت الرسمي للعمل .
- تفشي ظاهرة اللامبالاة .
- عدم الانصياع للأوامر و التعليمات .
- انعدام دوافع العمل <sup>(1)</sup> .

**د- التظلمات و الشكاوي :** تعتبر نتيجة لسوء التوافق المهني رضا العمال حيث أن هذه المظالم تمثل مواقف يشعر فيها العامل بعدم العدالة و عدم الرضا تصاحبه حالة من التذمر الداخلي لدى العامل .

**هـ- التخريب :** يعتبر أيضا من سوء التوافق ، ناتج عن عدم تمكن العامل من تحقيقه للانتماء و إحساسه بأنه غريب عن المؤسسة ، نتيجة عدم إشراكه في اتخاذ القرارات و هناك ثلاثة أنواع للتخريب :

- تخريب عن طريق تحطيم الآلات و إتلاف الإنتاج .
- تخريب عن طريق التوقف عن الإنتاج .
- تخريب عن طريق التباطؤ في العمل أو العمل دون رغبة .

---

(1) محمد عثمان الجعلي و أخرون ، تسبب العاملين ( محاولة دراسة و طرح ظاهرة سلوكية )، مطبعة المنظمة العربية للعلوم الإدارية 1985 ص 13-14

## و-زيادة معدل حوادث العمل :

و يقصد بالحادثة ذلك الذي يتعلق مباشرة بالعمل ، بسبب خلل في الآلات و الأجهزة أو عوامل إنسانية غير مؤمنة ، و قد أثبتت الدراسات أن هذه الأخيرة أهم بكثير من الظروف الانفعالية للفرد ملائمة تنخفض الحوادث .

و قد وجد " هيرس " في دراسة 400 حالة حادث أن أكثر من نصفها و قعت بسبب متاعب العمل أو عدم الراحة أثناء إنجازها .<sup>(1)</sup>

فالعامل الغير متوافق مهنيا تكثر حوادثه العملية و كذلك تزداد إصابته في العمل بسبب سوء حالته النفسية و الاجتماعية و التي تؤدي به إلى استهداف الحوادث مما دفع بعض الباحثين إلى القول بأن الاستهداف لحوادث العمل استعداد و هو استعداد يختلف نوعه و درجته و شدته من شخص لآخر ، و قد يكون أثره لدى بعض الأفراد قوي و عميق إذ يورط في الحوادث بمعدل أعلى من معدل ما يقع لغيره من الأفراد الذين يعملون في ظروف عمله .

**ل-سوء العلاقات بالتنظيم الصناعي :** عندما يكون العامل غير متكيف مع عمله فإن توازنه يختل فيكثر من الغيابات و يزيد تكاسله و إهماله فهذه الوضعية تصبح مثيرة للمشاكل داخل المنظمة التي يعمل في كنفها ، فتسوء علاقاته بزملائه و رؤسائه و المشرفين عليه ، و ينتج عن ذلك أن يصاب بالتوترات النفسية ، فتجعل منه فردا مضطربا في معاملاته و كل ذلك يجعله يفقد الثقة بنفسه و يتجلى ذلك في مظاهر الشعور بالذنب و قد يتحول التعبير عنها إلى أساليب تعويضية ، تتمثل في الاتجاه العدواني على البيئة التي ينتمي إليها ، محاولة منه لتحقيق ذاته أو الهروب في حالات إحساسه بالخطر و على أساس هذه المظاهر فإن سوء التوافق المهني يولد لدى العامل اضطرابات تلازمه طيلة حياته .<sup>(2)</sup>

و تجعله لا يحس بالانتماء إلى جماعة عمله ، فالتفاهم و التقدير المتبادل بين رفاق العمل يعتبر من أهم الأسس الرئيسية في رضا العامل من عمله .

(1) صلاح الدين عبد الباقي ، و عبد الغفار حنفي ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، دط،مكتب العربي الحديث 1988 ص 432.  
(2) محمد سلامة غباري ، أميرة منصور يوسف ،مدخل إلى علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية ، مرجع سابق ص 89.

و ما يجب الإشارة إليه في هذا المقام أنه إذا كان محيط العمل يضم أجيال متفاوتة و مستويات مختلفة ، فإن مستوى الروح المعنوية ، يتأثر بمقدار رعاية أفراد الجماعة لتلك الفروق و احترامها ، الأمر الذي يتناسب مع مجموعة القيم التي يحملها العامل معه العوامل و المظاهر الأثر في توافق العمال .

\* - و من خلال ما سبق يمكن استخلاص و أن شروط التوافق المهني ، تتمثل في عدة عوامل متداخلة و متكاملة لكي يستطيع العامل تحقيق التوافق يجب عليه إيجاد بيئة متزنة ، فالعلاقة المتزنة بين العامل و بيئته تعد من أهم الأسباب التي تساعده على تحقيق التوافق المهني فالبيئة الداخلية للعامل و المتمثلة في الأسرة عندما يسودها نوع من الترابط و عدم الانفكك ، تسبب له نوعا من التوافق الذاتي و الاجتماعي مما يساعده على تحقيق التوافق المهني .

أما البيئة الخارجية ، فهي مسئولة أيضا على قدرة الأفراد على التوافق ، فتحقيق التوازن مع هذه البيئة و ذلك عن طريق مساهمة العمال للتقدم التكنولوجي بحيث يجعلهم يشعرون معه بالأمن و كذلك حل كل الصراعات الثقافية و الحضارية التي قد تصادف و جودها يساعد على تخفي الاضطرابات و المشكلات التي تهدد أمنهم و استقرارهم في مراكز عملهم و بالتالي مساعدتهم على إيجاد الطرق المناسبة و الملائمة لتحقيق التوافق في بيئتهم المهنية أما الشرط الآخر الذي يجب توافره من أجل تحقيق التوافق يتمثل في مجموعة العوامل الذاتية و التي تعتبر من أهم الأسباب التي تؤدي إلى سوء التوافق المهني إن لم تتوفر لدى العامل ، فالأعراض الجسمية المرضية تعتبر الدليل المباشر على سوء التوافق المهني فالطب السيكوماتي بين أن الكثير من الاضطرابات الفيزيولوجية تنجم أساسا عن اضطرابات الوظائف النفسية فالأمراض السيكوسوماتية هي أمراض جسمية ترجع إلى العوامل النفسية التي تسببها المواقف الانفعالية ، ذلك أن الانفعالات هي حالات جسمية نفسية ناتجة تتميز من الناحية الجسمية باضطرابات فيزيولوجية حشوية عديدة منها التنفس الهضم و إفرازات الغدد ، فإن لم يتسنى للفرد أن يعبر عن انفعالاته تعبيراً مناسباً بسلوك<sup>(1)</sup>

(1) المرجع السابق .

معين ، تبقى تلك الاضطرابات و إن حدث و تراكمت الاضطرابات و التوترات الفيزيولوجية ، فإن ذلك يؤدي في أخطر الأمر إلى اضطرابات عضوية خطيرة و هي الأغراض السيكوماتية .

إن الفرد عادة ما يعمل من أجل تحقيق طموحاته و استغلال قدراته و خبراته و مسايرة رغباته ، لذلك يعتمد لمواجهتها و تحقيق بذلك توافقا مناسباً بين الحاجات التي يرغب فيها و مقتضيات شروط العمل و يكون الميدان الأكبر الذي يجري فيه التعديل عادة تكوينه الشخصي ، و حين يجد العامل نفسه غير قادر على مواجهة شروط العمل فإنه يلجأ إلى تناول منبهات منشطة .

فمن الشائع أن سوء التوافق المهني يبرز جلياً من خلال مؤشر شعور العامل بوحدته داخل التنظيم الصناعي ، الذي يعمل فيه ، فالشعور ينتابه عدم الأمن و عدم الانتماء للمنظمة ، فيكره عمله ، و يزداد غيابه في مركز عمله ، و غالباً ما يترك عمله و يبحث عن عمل آخر ، و قد يكون الخلل في ذلك ليس في عمله ، و إنما في عدم قدرته على تحقيق التوافق في بيئته عمله و الذي يعاني منه سواء كان بصفة شعورية أو لا شعورية ، و إن لم يتدخل الأخصائيون لعلاج تلك المشكلة ، فإن العامل يضل تزداد حالته النفسية سوءاً مما يجعله غير قادر على تحقيق التوافق في أي عمل .

**ضعف الإنتاج :** إن الهدف الأساسي للمنشآت الصناعية هو تحقيق كمية معينة من الإنتاج يتم تحديدها مسبقاً ، و تعمل على رفعه من ناحية جودته وخاصة و مفهوم الإنتاج لا يقتصر على ما هو مادي فقط بل يمتد حتى إلى الجانب المعنوي فمثلاً لما يكتسب العمال داخل التنظيم الصناعي الخبرة اللازمة و تشبع حاجاتهم و رغباتهم فإنما ينعكس ذلك على الزيادة في مرد ودياتهم و المناخ الاجتماعي داخل التنظيم الصناعي الذي يعملون فيه و يزداد تعقيداً كلما اتسعت حركة التصنيع من حيث تطورها طولياً و عرضياً ، حيث يمثل التطور الطولي في ارتفاع المستوى التكنولوجي و ازدياد تدخل العلم في الصناعة و الإنتاج فذلك يخفض من أهمية الجهد الإنساني أما التطور العرضي فيتمثل في اتساع المجالات الصناعية .<sup>(1)</sup>

(1) المرجع السابق

هذا التطور الطولي و العرضي يلقي بأعباء جسمية على العامل و على إمكانية توافقه الشخصي مع بيئته المهنية فعند ذلك يقل الإنتاج و يصبح مناخ العمل خانقا ، فتسوء علاقاته مع الزملاء و الرؤساء و يفقد الإحساس بمدى قيمته في عملية الإنتاج ، فشعور العامل بقيمة إنتاجه له الأثر البالغ في إمكانية ربط الذات بالتنظيم الصناعي و الانتماء إليه و التأثير في عملية الإنتاج ، فعندما تضعف دوافعه و طموحاته و تقل، فإن إنتاجه يضعف و عندئذ يصبح غير متوافق .<sup>(1)</sup>

---

<sup>(1)</sup> مرجع سابق ، ص 93.

## 10-التقنيات المساعدة على التوافق المهني :

إن الإنسان في حياته المهنية يسعى إلى تحقيق التوافق وفق معطيات بيئية و اجتماعية و نفسية متداخلة فيما بينها ، تساعده على ذلك مجموعة من التقنيات التي أسسها علماء النفس في مجال الصناعة و العمل ، و سيتطرق الباحث فيما يلي إلى عرض هذه التقنيات أ- تحليل العمل : يعرف مكتب التوظيف الأمريكي ( URSS ) تحليل العمل بأنه عملية تحديد المعلومات المتعلقة بطبيعة عمل بواسطة الملاحظة و الدراسة ، أي أنه عملية تحديد

للوحيات و المهارات و المعارف و القدرات اللازمة لأداء العمل .<sup>(1)</sup>

و من خلال هذا التعريف يمكن استخلاص دواعي تحليل العمل :

- معرفة متطلبات الأشخاص اللذين يشغلون هذا المنصب .
- تقديم المعلومات التي تستخدم في الدورات التدريبية و التكوينية .
- إعادة تعريف المنصب ( تبيان المهام الحقيقية و الزائدة ) .
- تحسين طرق العمل و تبسيطها .
- يمكننا من معرفة أسباب حوادث العمل و التقليل منها .
- تعيين المناصب اللاتقة لذوي الاحتياجات الخاصة .
- تقديم المعلومات للمترشحين لشغل منصب ما .
- تقديم النصح و الإرشاد للأشخاص و إعدادهم مباشرة لمنصب ما .
- يقدم للمختص تعليمات و توجيهات تمكنه من استعمال بطاريات الاختبار المناسبة لعملية الاختيار التوجيه المهني .<sup>(2)</sup>

وعادة ما تستعمل في تحليل العمل عدة وسائل منها :

الدراسات السابقة ، اختبارات ، الملاحظة ، المقابلات ، الأحداث الحرجة .

و من خلال ما سبق يمكن القول بأن تقنية تحليل العمل عملية مهمة لمساعدة الأفراد لاختيار المهنة المناسبة لطموحاتهم و قدراتهم مما يساعدهم على تحقيق التوافق ، فمعرفة خصائص المناصب و متطلباتها يمكننا من معرفة الأفراد المناسبين لشغلها ، و كذلك معرفة الاختبارات المناسبة لقياس قدرات الأفراد يمكننا أيضا من الاختيار الأمثل للذين

<sup>(1)</sup> ظريف شوقي فرج و آخرون ، علم النفس و مشكلات الصناعة ، ط ، دار غريب للنشر ، القاهرة ، د س ن ، ص 43.

<sup>(2)</sup> Roger mucchielli , l'etude des posts de travail 4 eme edition paris 1979 p p 69-75.

سيشغلون المنصب ، و كذلك تقديم المعلومات المناسبة للأفراد حول خصائص المنصب يمكنه من معرفة ما إذا كانت هذه المناصب تساعد على تحقيق التوافق بحيث يتمكن من معرفة فيما إذا كانت هذه المناصب تتوافق و قدراتهم و طموحاتهم .  
و في الأخير يمكن القول بأن عملية تحليل العمل ضرورية لمساعدة الفرد على تحقيق توافق مهني .

### ب- الاختيار المهني :

و تعتمد هذه التقنية في الأساس على مقارنة بيانات الفرد ببيانات العمل و تكون نتيجة هذه المقارنة إما أن يختار العامل هذا العمل أو يرفضه ، فعملية الاختيار هي فرز الأفراد في ضوء ما يمتلكونه من متطلبات و قدرات و مؤهلات تكون الوظائف في حاجة إليها و من هنا فإن الاختيار يهدف إلى انتقاء الفرد الملائم للوظيفة ، و بعد ذلك تساعد الفرد على اختيار المهنة المناسبة له .<sup>(1)</sup>

و في ضوء ما سبق يمكن القول بأن عملية الاختيار تمكن المنظمات من اختيار الأفراد بشكل صحيح ، بمعنى انتقاء الأفراد اللذين سيكونون بالضرورة قادرين على تحقيق التوافق في بيئتهم المهنية ، لأنهم قد تم اختيار الشخص المناسب للعمل ، بحيث تكون قدراته متوافقة و متطلبات المهنة كما أن الوظيفة التي تم اختيارها لهم تكون في حدود إمكانياتهم و طموحاتهم التي يسعون إلى تحقيقها .

### ج- التوجيه المهني :

يعرف " سوبر " التوجيه المهني " بأنه عملية مساعدة الفرد على تقبل صورته عن ذاته من خلال عمله و كذلك مساعدته على اختبار هذه الصورة في عالم الواقع " ، فالتوجيه المهني يتميز بعدة خصائص من أهمها مساعدة الفرد على تقبل ذاته بحيث تكون هذه الذات خالية من أي صراعات أو تآزمات نفسية ، كما انه من خصائص التوجيه أنه يساعد الفرد على تنمية ذاته و تقبل دوره و وظيفته ، حيث أن هذا الدور يتفق مع إمكانياته و قدراته .  
إن التوجيه المهني من رغم فوائده إلا أنه عملية معقدة تتكون من عدة عمليات متكاملة هي كما يلي :

(1) حمدي ياسين و آخرون ، علم النفس و مشكلات الصناعة ، مرجع سابق ، ص 54.

-إن التوجيه المهني يعتمد على اختيار الفرد لمهنة ما فهذا الاختيار يقوم على أساس ما يحضى به الفرد من قدرات و ميول و سمات .

-يعتمد أيضا على اعتماد الفرد و تدريبه المسبق على المهنة التي تم اختيارها ، و هذا يعني ضرورة معرفة نوع التدريب و الفترة الزمنية اللازمة و المكان الذي يتم فيه و الشروط الأساسية و كذلك المتطلبات الحيوية لإتمام هذه البرامج التدريبية .

- و يتضمن التوجيه عملية الالتحاق بالمهنة ، و الالتحاق بالمهنة يتطلب معرفة مجالات العمل المختلفة و الوسائل و السبل التي يستعين بها الفرد للالتحاق بهذه المهنة .

- و يتضمن التوجيه عملية تحسين أداء الفرد و كيفية تطويره و ما سيطرأ على عمله من تغيير و تطور حيث يقوم الأخصائي بتبصير الفرد بما يطرأ على مهنته من تجديد و تغيير و تزويده بالطرق و الوسائل التي يمكن أن يستعين بها للترقي في هذه المهنة .  
و يتم توجيه الأفراد وفق الخطوات التالية :

\* دراسة تحليلية شاملة للفرد من حيث قدراته الجسمية و العقلية الحسية و الحركية و سماته و أخلاقياته و أسلوب حياته على أن تتمتع هذه الدراسة بالموضوعية حيث تتم استخدام التقنيات القياسية المقننة و المعالجة الكمية الدقيقة .

\* إجراء تحليلات دقيقة لجميع المهن لمعرفة ما تتطلبه من واجبات و مسؤوليات و مؤهلات و قدرات و استعدادات و كذلك الوقوف على مستوى الأجور و الحوافز و فرص الترقي و مستوى الإصابة و البطالة و التورط في الحوادث و التي توجد في كل مهنة من المهن المختلفة .

\* وضع خطة للتدريب و تحديد طريقة للتوظيف و نظام للتشغيل حيث أن وضع الخطة و تحديد الطريقة و نظام التشغيل يشير إلى أن عملية التوجيه عملية معقدة لا يستطيع متخصصين في ناحية ما حسمها ، و إنما تحتاج إلى تعاون الأطباء و الأخصائيين النفسيين و الاجتماعيين و المهنيين و الخدمة الاجتماعية حيث يعمل هؤلاء جميعا كفريق عمل واحد حتى يتمكنون من وضع برنامج تدريبي ناجحة و طرق توظيف تلبي حاجات الفرد و المجتمع<sup>(1)</sup> .

(1) المرجع السابق ، ص 52-53-54.

فعملية اختيار العمال و توجيههم قد تحسن كثيرا عن ذي قبل و يرجع ذلك إلى تقدم علم النفس الصناعي و انتهاج الأسلوب العلمي لتحليل الأفراد و المهن و ما من شك أن إتباع الطرق العلمية لاختيار الأفراد لأداء الأعمال التي تناسب قدراتهم سوف يجعل هؤلاء العمال أكثر توافق في أدائهم كما أصبح للتوجيه طرق و نظريات و وسائل تتلاءم مع التطور التكنولوجي للآلات المستخدمة في العمل ، و لا شك أن إتباع الطرق العلمية في مثل هذه الأمور يساهم بقدر كبير في توافق العمال في بيئتهم المهنية .<sup>(1)</sup>

#### د - التدريب المهني :

تهدف عملية التدريب المهني إلى إعداد الفرد للمهنة و التقدم فيها و ذلك عن طريق تقديم البرامج التدريبية المختلفة سواء أكان ذلك قبل الدخول في المهنة أو أثناء ممارسته لها .

و من هنا يمكن القول بأن التدريب المهني نوعان :

أ- **تدريب قبل ممارسة المهنة** : و يهدف إلى تعريف العامل بنوع العمل و طبيعته و إعطائه فرصة لممارستها تحت الإشراف ، و عادة ما يقوم هذا النوع في مراكز التكوين المهني المنشأة خصيصا لهذا الغرض .

ب- **تدريب داخل المهنة** : و يهدف إلى إمداد العمال بالجديد من معلومات و معارف تساعدهم على رفع مستوى أدائهم ، و كثيرا ما يقوم هذا التدريب في المصانع أو محل العمل نفسه و يكون على فترات زمنية متفاوتة .

و يهدف التدريب في أساسه إلى رفع مستوى الأداء و إشعار العامل بقدراته على الإنتاج و بالتالي مساعدته على تحقيق أكبر قدر من التوافق ، حيث يعتبر التدريب كعملية لتعديل سلوك الأفراد بما يتفق و العمل الذي يمارسونه ، بحيث يتم تدريب أفراد يسلكون بطريقة معينة في موقف معين فيعدل هذا السلوك حتى يصبح أكثر ملائمة للموقف .

كما تتم عملية التدريب وفق خطوات تتمثل فيما يلي :

- تحديد أهداف البرنامج ( توجيه العاملين الجدد ، رفع كفاءة العاملين الحاليين

التدريب للنقل أو الترقى ) .

- اختيار المتدربين أي انتقاء الأشخاص الذين سيتلقون التدريب من العمال

و الموظفين في المؤسسة .

(1) الشيخ محمد عويضة ، سلسلة علم النفس الصناعي ، ط 1 دار الكتب العلمية بيروت ، لبنان 1996 ص 170 - 171

- وضع خطة و برنامج للتدريب .

- إعداد الظروف المادية المناسبة للتدريب (1).

و من خلال استعراض مفهوم عمليات التدريب و أهدافها و خطواتها يمكن القول بأن عملية التدريب المهني عملية مهمة لمساعدة الفرد لتحقيق التوافق في بيئته المهنية فمن خلال هذه التقنية سيتم توضيح أهداف العمل و شروطه و القيام بتعديل سلوكيات العامل حتى تتوافق مع هذه الأهداف و الشروط و كذلك مع التغيرات الطارئة على مستوى المؤسسة ( التكنولوجيا الجديدة ، التنقل إلى مناصب أخرى ، ظهور متطلبات و مهارات جديدة في المنصب ... الخ ) ، مما يساعده على تحقيق رغباته و الشعور بالأمان و بالتالي تحقيق التوافق .

#### 5- بناء برامج الاتصال :

الاتصالات عملية دينامية تتطلب مهارات شخصية و هياكل تنظيمية لإنجاحها ، و يرى "محمد علي محمد " أن : " التفاعل في التنظيم يعتمد على الاتصال طالما أنه أداة نقل المعلومات و الوقائع و الأفكار و المشاعر من شخص إلى آخر ، و من مستوى تنظيمي معين إلى مستوى آخر داخل كل المنظمات ، و هذا بدوره يجعل من الممكن تحقيق الأهداف التنظيمية " .

و تتمثل مهمة التنظيم في اتخاذ القرارات بناء على مختلف الاستشارات و المعلومات المتوفرة من مختلف المصادر ، و إصدار القرارات و التوجيهات إلى الجهات المعنية بتنفيذها و التعرف على رد فعل المنفذين و العراقيين التي تواجههم و تتم عملية الاتصال بالطرق التالية :

- اتصال مباشر مع المسيرين .

- إعطاء تعليمات سريعة .

- بعث الرسائل .

- استعمال المعلقات و الكتابات .

(1) عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص193-200.

- إصدار نشرات داخلية (1).

و قد تصادف عملية الاتصال عدة عوائق منها : العوائق الشخصية ، الاجتماعية و التنظيمية ، و بغرض بناء برنامج اتصال يجب دراسة طبيعة الأفراد و تحديد أهداف عملية الاتصال مما يساعد على التلقي الحسن للمعلومات و الأفكار مما يساعد الأفراد على اتخاذ مواقف و تدابير صحيحة و بالتالي تحقيق توافق داخل المنظمة .

**11-العلاقة بين التوافق النفسي و التوافق المهني :** يدرك كل فرد قيمة الصحة و أهميتها في حياته و خبر المرض و عرفه ، إنها معيار يرى من خلاله الأشياء و كذلك هو الحال بالنسبة للتوافق ، أيا كان نوعه أو شكله أو حجمه و يقول الدكتور "أحمد فائق " أن التوافق هو حالة و قتيية تنترن فيها قوى المجال بما فيه الشخص ذاته فكل مجال إنساني يتضمن العديد من القوى المتنافرة المتنازعة و يتضمن الإنسان الذي سيمحو بسلوكه انتحاءا خاصا حسب نظام هذه القوى ، حيث ينعكس عليه تأثير هذا الانتحاء فعندما يوجد الإنسان في مجال جديد كالدراسة الجامعية فإن القوى التي تنتازعه في هذا المجال لا تستقر بسرعة و لا توجد أصلا على استقرار و هكذا الحال في العمل و المهن المختلفة و تمتد إلى أنواع العلاقات و أنواع الصدقات التي يقمها تبعا لذلك الطالب و العامل في مهنة ينتقون الأصدقاء و يرون في نزاعاتهم و ميولهم إلى أين تتجه حتى تقوم الصدقات و العلاقات أو تتفكك فتكون أحد سوء التوافق المهني لا سيما أن هذه النزاعات تحركها دوافع داخلية ، فالتكيف في العمل أو المدرسة يؤدي إلى التوافق ، فالتوافق المهني إذن هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المادية والاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم . و يقول الدكتور "عباس عوض " إن قدرة الفرد على التكيف لظروف و مطالب العمل إنما تعني أن يتكيف مع الآلة و لروتين العمل و لزملائه و لمزاج رئيسه و للظروف الفيزيقية التي تحيط به و أن يدرك رغبته الصادقة في العمل و قدرته على أدائه أداء سويا ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه أو ترقيته أو تقدمه في العمل مسيرة الفرد تواجهها عدة متطلبات بأساليب عدة حيث يعمل على خلق توازن ذاتي داخلي لينعكس على الخارجي ، هذا الخارجي الذي ظل انعكاسا لما

(1) بوفلجة غيات ، مبادئ التسيير البشري د ط ، دار الغرب للطباعة و النشر وهران 2002 ، ص 121 - 128.

- يدور داخل نفسه و التوافق المهني مظهر من عدة مظاهر و أول هذه المظاهر الرضا عن العمل هذا الرضا يحتوي على عدة مؤثرات تحدث التوازن النفسي الذي يبعثه العمل و منه :أن يكون العمل شيقا يبعث إلى السرور .
- أن تكون أدوات العمل موجودة ومشجعة .
  - الحضور للعمل يؤدي إلى تراكم الخبرة .
  - يؤدي الموظف عمله بكل ارتياح .
  - أن يكون الراتب يساوي الجهد المبذول .
  - التعاون و التوافق مع الزملاء في العمل .
  - الشعور بتنمية القدرات أثناء العمل .
  - الشعور بالأمن النفسي داخل العمل و خلو البيئة المهنية من أي تهديد .
  - وجود إمكانية رؤية الفرد لنتائج عمله مع التعزيز و الدعم .
  - يعمل مع حجم القدرة المتاحة و بالمسؤوليات الممكنة .
  - وجود فرصة بأن يفكر الفرد بالأعمال الجيدة .
  - أن تكون للعامل الحرية في تقدير الطريقة التي يمارس بها عملهم .
  - وجود محفزات في العمل تبعث إلى التشجيع .
  - الظروف الفيزيكية المريحة .
  - ينسى العامل مشكلاتهم و ارتباطاتهم خارج العمل أثناء العمل .
  - عدم وجود متطلبات متناقضة و متصارعة أو تيارات متضاربة في العمل على شكل تكتلات و يكاد العمل أن يكون إحدى طرق العلاج النفسي أو الترويجي (1).
- تلك العوامل التي تبعث على الرضا عن العمل و قبوله و من ثم التوافق المهني فالتوافق المهني يسير جنباً على جنب مع التوافق النفسي رغم أن للسن تأثير و للتعليم تأثير و للتدريب تأثير و للخبرة تأثير كلها تؤثر على التوافق العام و الرضا العام لذلك فإن التوافق المهني و الرضا عن العمل يرتبط بالرضا الكلي عن الحياة.

12-الصحة النفسية للتوافق المهني :إن تأمل محتويات الصفحة النفسية لمكتب التوافق المهني في نيويورك و التي و وضعها " فوللر " لوجدنا أنها تتضمن : المفردات التصنيف ، مهارات الأصابع ، تآزر الأصابع ، الوضع باليد : الاستدلال الميكانيكي المكعبات العلاقات المكانية ، الثبات الانفعالي ، الاكتفاء الذاتي الانطواء و السيطرة الاجتماعية كما أن النفس المكتب عدد الأسباب التي ينشد العملاء من أجلها عون المكتب و هي : عدم الحصول على المهنة التي يحس بالرضا عنها ، الرغبة في الالتحاق بمهنة معينة أو التثبيت في وظيفة سبق له أن شغلها ، فشل مهني سابق لتغير في اتجاهات أو التثبيت في وظيفة سبق له أن شغلها ، فشل مهني سابق لتغير في اتجاهات العمل ، عدم توائم المهنة و قدرة الفرد ، الحاجة إلى توجيه تعليمي و مهني ، فشل مهني سابق لتغير التكنولوجيا ، قيام مشاكل في التوافق العائلي .<sup>(1)</sup>

13-الأعراض الشخصية لدى سيئي التوافق في العمل :يقول "ليرد " إن فهم الناس الذين يجدون صعوبة في التوافق أو الذين تكون روحهم المعنوية منخفضة في العمل يقتضي معرفة أعراض الشخصية الناتجة عن الإحباط لديهم و هي : العداة أو الخصومة antagonisme و تلك علامات مؤكدة من الإحباطات كما أنها أساس في الشغب و حب الانتقام ، و الاتجاهات المضادة للمجتمع ثم الاستجابات الطفيلية التهيج و في هذه الحالة ..... الشخص لسلوك أكثر مناسبة لتعبيرات انفعالية طفل عمره ست سنوات مثل : التسرع ، الإيجابية .

#### 14-طبيعة و حدود عدم التوافق في الصناعة :

يقول "إيمانويل " إن واحد من أكبر المشاكل الاجتماعية و الطبية و الاقتصادية في عصرنا هو تزايد نسبة الذين يعانون من الاضطراب الانفعالي و الأفراد اللذين لديهم هذا الاضطراب يعانون من الاضطراب الانفعالي و الأفراد الذين لديهم هذا الاضطراب يعانون من العصاب و أثره الواضح في توافقاتهم اليومية إلى ظهور الذهان الشديد و يذكر أن الأبحاث على ثلاثة آلاف رجل و امرأة طبقت عليهم الاختبارات النفسية أن 10 % لديهم عصاب شديد و أن 20 % منهم لديهم عصاب بحد أدنى.<sup>(2)</sup>

(1) محمود السيد أبو النيل ، علم النفس و السلوك التنظيمي ( عربيا و عالميا ) ، مرجع سابق ص 324.

(2) نفس المرجع ، ص 320.

الفصل الثالث

الأعراض المهنية

**تمهيد :** من المؤكد أن المهنة التي يمارسها الإنسان، تؤثر في شخصيته و أساليبه و تفكيره و أيضا في أمراضه و اضطراباته، الجسدية منها و النفسية.

من المعروف أن هناك ( أمراضا مهنية ) يتعرض لها الأشخاص الذين يمارسون مهنة معينة بنسب تفوق معدلات هذه الأعراض عند عموم الناس ، حيث يتعرض مثلا العاملون في المواد الكيميائية و عمال المناجم للأمراض الصدرية الانسدادية و السرطانية و اعتلالات في الكبد و الكلية و الدم و غيرها....، وذلك بسبب الغازات و الغبار الذي يتعرضون له أثناء عملهم. كما يتعرض العاملون في تربية المواشي و نقلها و ذبحها لعدد من الالتهابات الخاصة بسبب انتقال العدوى لهم من الحيوانات مثل مرض الحمى المالطية ( Bruceelisis ) و غيرها .

## 1- لمحة تاريخية عن الأمراض المهنية :

قامت الصناعة قديما على أصناف العبيد . و كان الأسياد يؤجرون عبيدهم لأصحاب الصناعات كما كان العبيد المهرة مصدر رزقهم و مورد ربحهم و قد وصف " أبوقراط " هؤلاء العبيد هم يتبالعون من الحصى و يتوجعون من الألم المغص، كما وصف الأعراض المرضية التي كانت تلم بعمال استخراج المعادن و الصباغة و الحياكة و تناول في وصفة ما كان يصيب الفلاحين و الصيادين من قروح في أيديهم ، و جاء " تليني " بعد الميلاد ووصف نوعا من الأقمعة يلبسها العمال تقيهم من أخطار التسمم بالزنك و الكبريت.

و جاء بعده "جالينوس" ما بين 150-200م ، كشف حقائق عن علم التشريح و ذكر أنه قام بزيارة لمناجم النحاس . و كاد أن يفقد حياته فيها بسبب شدة أبخرة النحاس و دخانه المتطاير ، كما وصف سلوك العمال أثناء تعرضهم للأنجرة بقوله : " كانوا يركضون بأقصى سرعة و هم يحملون النحاس المصهور ، كي لا يدركهم الموت اختناقا داخل المنجم " كما أشار في تقاريره لأدخنة الشموع الدهنية أثناء مطالعتهم للدروس على ضوءها ليلا . و مع مرور الأوقات ، ازداد عدد علماء الطب المهني ، و الذين بحثوا أكثر في هذا الميدان لتزداد حصيلة المعرفة بالأمراض المهنية . كالطبيب الألماني " جورج إريكولا " الذي مارس الطب في معامل المناجم، واستطاع بذلك أن يصف الأخطار التي يتعرض لها

رجال المناجم و عمال استخراج المعادن و تصنيفتها من الشوائب ففي أواخر القرن التاسع عشر واشتهر الطبيب الإيطالي " رامازيني " الذي يعتبر رائد الطب المهني و ذلك عندما قدم كتابه القيم في الأمراض المهنية الخاصة بشؤون التجارة الزراعية و الصناعة : والذي اعتبر كمرجع أساسي ووحيد لكل المهتمين طيلة هذا القرن من الطب و يعود السبب في ذلك إلى دقة أبحاثه و كثرتها إذا قدم شرحا مفصلا لحوالي مائة نوع من الأمراض المهنية، و ذلك بتقديمه لأساليب الوقائية العلاج الخاصة بكل مرض.

**2- الصحة المهنية :** تهدف الصحة المهنية إلى تقديم الرعاية الصحية للعاملين في المهن المختلفة حتى يتمتعوا بأقصى قدر من الكفاءة البدنية و النفسية و الاجتماعية.و يتم ذلك عن طريق الوقاية من الأمراض و الكشف المبكر من الأمراض التي يصعب الوقاية منها و العمل على تعزيز صحة العاملين و لتحقيق هذه الأهداف يتم تقسيم أنشطة الصحة المهنية إلى قسمين رئيسيين هما :

#### **أ- الطب المهني :**

و يهدف الطب المهني لدراسة تأثير العمل على الصحة و تأثير صحة العاملين على كفاءة و أداء العاملين.

#### **ب- تأثير العمل على الصحة :**

يتعرض العاملون في المرافق المختلفة إلى العديد من الإصابات بالأمراض الشائعة بالإضافة إلى أنهم يتعرضون أيضا لإصابات بأمراض خاصة بالعمل<sup>(1)</sup>:

#### **3- الأمراض المهنية :**

الأمراض المهنية ظاهرة وليدة الصناعة قديمة قدم هذه الأخيرة ملازمة للإنسان عبر التاريخ غير أنها لم تعرف باسمها الحالي ، أي لم تكن مرتبطة بمهنة معينة، بل كانت تندرج في شعبة الأمراض العادية ، و ذلك لظروف العامل في تلك الحقبة من الزمن إذ لم يكن صاحب العمل يولي اهتماما كبيرا لعامله بقدر اهتمامه بمردودهم كإجراء و نتيجة التطور الصناعي الهائلة السريع الذي عرفته أوروبا خلال الثورة الصناعية و(2) نتيجة

(1) : عبد المولي علي " الصحة المهنية".، 2006 ، Http : www. Libumrdi couvaste. eam / ohn-htm

(2)-. Pesille j sheror . r truhout. Précis de medicine de travail- paris 1975 p 43.

لثورة العمال و ظهور النقابات للوجود، بدا الاهتمام بالعامل و ظروف عمله الاجتماعية و الاقتصادية إضافة إلى ظروف العمل الفيزيائية التي تسبب له الكثير من الأمراض خاصة في الصناعات المنجمية ، و الأمراض المهنية قد تقابلها أمراض مماثلة في الحياة العادية و للتفريق بينهما يقدم التعاريف الآتية :

#### 4-تعريفات الأمراض المهنية :

\* **تعريف بدر عبيد الله** : " المرض المهني هو علة جسمية تنشأ بسبب العمل و تترتب عن طبيعته و ظروفه خلال فترة من الزمن كما أنه ينشأ تدريجيا نتيجة امتصاص الجسم لمواد ضارة أو التعرض لها ، أعراضها لا تظهر إلا بعد فترة تطول أو تقصر حسب ظروف العمل و الاستعداد الجسماني للعامل.و يعرف عبد المولي علي : " الأمراض المهنية هي تلك الأمراض التي تنشأ بسبب المهنة و التي تظهر أثناء فترة العمل، فمثلا قد يصاب العاملون بالمستشفيات بالأمراض الصدرية و التدرب الرئوي، نتيجة لاحتكاكهم بالمرضى و يعتبر في هذه الحالة مرضا مهنيا" (1) .

**تعريف بولت " pollet "** : " الأمراض المهنية هي تلك الأمراض التي تحدث في مهنة معينة و لا يحتمل أن تحدث في مهنة أخرى" (2)

**تعريف آدم البربري** : " هي أمراض محددة ناتجة عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية و ما تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات ، و مواد غيرها من الآثار و كذلك نتيجة تأثير الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل عن الأفراد ( الضوضاء الاهتزازات ، الإشعاعات، الرطوبة (3)

**تعريف سيمونين : Simonin** : " المعرض للحوادث و التسميات المهنية يكون مهنيًا سلفا لبعض الأمراض عندما تكون العاهة سبب بطيء ودائم له علاقة بالممارسة العادية لمضمون العمل و بدون أن تتمكن من تعيين خطورة خاصة ، لا يوجد هناك حادث عمل بالمعنى القانوني و لا يوجد هناك أيضا مرض مهني عندما لا يتعين مصدر الداء مسببه فقط في العمل .

(1) : عبد المولي علي : مرجع سابق.

(2) Pesille j sheror . r truhout. Précis de médecine de travail- paris 1975 p 43.

(3) : آدم البربري : 2006 ، حوادث و إصابات العمل : الآثار المترتبة عنا : [http://www.Annabaa.org/naba\\_news/50/2250.htm](http://www.Annabaa.org/naba_news/50/2250.htm)

إن الذي يميز مرض عمل عن غيره هو أنه ناتج عن عاملين اثنين هما :

**1- العامل الشخصي :** و يتعلق بالاستعداد المسبب للمرض.

**2- عامل مهني :** يمارس تأثير عرض أو مشجع بالنسبة للمرض مع ظروف العمل

إذا تمارض العمال هو مستبعد من الخطر الذي يعطي الحق هو مستبعد من الخطر الذي يعطي الحق في التعويض ، لأن العمل هو العامل أو المسئول الوحيد عن ظهوره ، و ذلك نتيجة للدور الهام جدا الذي يلعبه في بعض الأحيان العامل

الشخصي " (1)

و من كل ما سبق يعرف المرض المهني كالاتي : هو المرض الذي ينشأ بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة مثل العوامل الفيزيائية أو الكيميائية أو الفيزيولوجية الخطيرة أو المضرة بالصحة و بمستويات و الفترات تزيد عن الحدود المسموح بها مما قد يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن.

### **5- أعراض المرض المهني :**

- مظاهر مرضية للتسمم الحاد و المزمن الذي يظهر لدى العمال المعرضين بصفة دائمة و مستمرة لتأثير العوامل الضارة.

- التهابات جرثومية يحتمل أن تكون من أصل مهني ، حيث كان المصابون يشتغلون بصفة عادية أعمال محددة عن طريق مجموعة من الجداول تراجع بصفة مستمرة و معلقة بقوانين إدارية عامة

- الإصابات المحتملة أن تتجم عن الجو و الموافق الخاصة التي يتطلبها انجاز الأعمال، و هي محددة أيضا عن طريق الجداول.

- الجدول يتكون من :

- العامل المضر

- المظاهر المرضية التي يحددها الجدول.

- الأعمال و الوظائف التي يكون فيها العمال معرضين لخطر الإصابة.

---

(1) : i.deplat. les accidents du travail, P.u pour , paris 1975 p75

- الوقت الممنوح للضحية لطلب فائدة " تطبيق القانون ( التعويض).<sup>(1)</sup>

### التسمم المهني :

هناك العديد من الأمراض المهنية و غير المهنية التي تنتشر عند التعرض للمواد السامة، أي ما يسمى بالتسمم، و تزداد ظاهرة التسمم المهني أكثر في الدول الصناعية سريعة التصنيع مع عدم مواكبة الوعي الصناعي و المهني عند العاملين و المسؤولين لهذه المسيرة المتقدمة ، و عدم تطوير الوسائل الوقائية و العلاجية الطبية و المهنية، حيث تستخدم في الصناعة العديد من المواد ذات التأثيرات السامة على جسم الإنسان، و تكون هذه المواد صلبة و سائلة و غازية ، فالمواد الصلبة هي المعادن ثم الغازات، و أشباه المعادن السائلة في الغالب محاليل و مركبات عضوية ، ثم الغازات بجميع أنواعها فالتسمم هو الزيادة المفرطة و المرضية في كمية المعادن أو المركبات السائلة أو الغاز في جسم الإنسان، مع وجود أعراض مرضية خفيفة أو شديدة.

و تتعدد طرق الإصابة بالتسمم و أهم هذه الطرق ما يلي :

- عن طريق التنفس كالتعرض للأبخرة و الغبار و الغازات السامة.

- عن طريق الفم مثل تناول و شرب السوائل و تلوث الطعام بالمواد السامة نتيجة لإعداده أو حفظه ، و عن طريق تلوث الأيدي و إهمال غسلها قبل الأكل.

- عن طريق الجلد مثل ترسب الأتربة و المواد السامة عن طريق الجلد " زيوت، غازات ،سوائل مختلفة" أو اتساخ و تلوث الجروح الجلدية ، بالمواد المهنية<sup>(2)</sup>

- **حوادث العمل** : يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه " إصابة أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة الذي يتعرض له العامل، و تعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه ، و كذلك تعتبر الإصابات التي تقع للعامل في طريق ذهابه إلى العمل أو الرجوع من العمل إصابات عمل، يشترط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف، و تعتبر الأمراض المهنية من إصابات العمل.<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup>- Pesille j sheror . r truhout. Précis de medicine de travail, opcit , p 43.

<sup>(2)</sup> : حسان المالح، المهنة و الاضطرابات النفسية 2007 [http : www.annbaa.org/mobanevv/49](http://www.annbaa.org/mobanevv/49)

<sup>(3)</sup> : آدم البربري، حوادث اصابات العمل و الآثار المترتبة عنها، مرجع سابق.

و يعرف " جاك لوباك " حوادث العمل على أنها حادثة عيانية تحدث في مكان و زمان محددين من خصائصها الأساسية إلحاق الضرر بالعامل و التي توضع في حسابان التخطيط (1) .

و يعرف الأستاذ " آدم البربري " حادثة العمل على أنها حدث مفاجئ يقع أثناء العمل و بسببه، و قد يؤدي الحادث إلى أضرار و إتلاف في المنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى إتلاف المنشأة ووسائل الإنتاج.

## 5- أسباب الأمراض المهنية :

أ -المسببات الفيزيائية : يذهب " فورد Ford " في كتابه النظرة العلمية لمشكلات العمل إلى أن هناك عددا من الظروف الجوية التي توجد في العمل الصناعي مثل التركيب الكيميائي للهواء، و الذي يتكون في حالته النقية من 20.93 أكسجين 79.04 % نيتروجين، 0.03% ثاني أكسيد الكربون ، إضافة إلى الزفير و العرق الذي يخرج من الإنسان ، و درجة الحرارة، و الضغط البارومتري و حركة الهواء و الرطوبة، و حتى إذا استمر عامل واحد في عمله في مكان مقفل لمدة طويلة فإن نسب الغازات تتغير مما يجعل التنفس صعبا، ووجود عدد كبير من العمال في مكان واحد يرفع من درجة حرارتها كما يرفع الرطوبة فيه. (2)

- الحرارة : يتعرض العمال تحت الظروف المختلفة لدرجات متباينة من الحرارة يكتسب الجسم الحرارة أو يفقدها في الوسط المحيط به.

و بالطبع فإن درجة حرارة الجو تؤثر في درجة حرارة الجسم و الذي يميل إلى الاحتفاظ بدرجة ثابتة متوسطة الاستجابات المنعكسة، كما يفقد الجسم كمية من درجة الحرارة التي به في الجو البارد، و لذا يقوم بامتصاص الحرارة من الجو المحيط به ليعوض ما يفقده منها و تقوم الحركة المستمرة للهواء في الجو يمنع تراكم الهواء الراكد حول جسم العمال أو حول الماكينات التي تشكل فيها الحرارة خطرا على صحة العمال ما يلي :

أعمال تتم في الحرارة و يتعرض العمال فيها إلى أشعة الشمس كإصلاح الأراضي و تعبيد الطرقات.

\* أعمال تتم أمام الأفران و يتعرض العمال فيها إلى الحرارة المنبعثة منها كما في صناعة الحديد و الصلب و الفخار أو صناعة السكر و الزجاج.  
\* أعمال تتم تحت سطح الأرض حيث الحرارة المرتفعة و قلة التهوية ( عمال المناجم، والأنفاق...).

و تؤثر الحرارة على العمال بالشكل الآتي :

\* شعور العامل بالضيق، و سهولة الإثارة العصبية و يزداد عند ازدياد الرطوبة مع ارتفاع درجة الحرارة فيؤثر ذلك على صحة العامل .

- زيادة خطر الحوادث المهنية.

- نقص القدرة على الإنتاج و العمل الصناعي.

- التهاب الجلد : تلوته و ظهور بعض البثور عليه.

- التهاب الجفون و العين.

\* **تقلص العضلات** : تحدث تقلصات عضلية و بعض العضلات غير الإدارية

كعضلات الأمعاء و يشعر المصاب بآلام في عضلات الساق، كما ينشأ كثرة العرق

و الشعور بالعطش و يحاول العامل تعويض ذلك يشرب الماء بكثرة، الشيء الذي

يؤدي بعد امتصاصه من الدورة الدموية إلى تخفيض تركيز ملح الطعام في الجسم

و هذا يؤدي إلى تقليص العضلات ، و قد تصيب هذه التقلصات عضلات الأمعاء مما

يؤدي إلى الشعور بالمغص كما قد يؤدي إلى التقيؤ.

\* **الإجهاد الحراري** : ينشأ الإجهاد عند التعرض لدرجات الحرارة المرتفعة و يحدث

عن المنشغلين بالأعمال العضلية، و ينشأ الإجهاد الحراري نتيجة تحول الدم إلى

الأوعية الدموية بالجلد و ذلك لاتساعها و تعددها مما يقلل من كمية الدم الناهية

للأنسجة الحيوية كالجهاز العصبي، كما أن فقدان الماء بالعرق يؤدي إلى نقص حجم

الدم<sup>7</sup> الذي يضر بالدورة الدموية، و يحاول الجهاز الدوري تعويض ذلك بزيادة عدد

<sup>7</sup> -Ibid , p 162.

ضربات القلب، مما يؤدي إلى إجهاد عضلة القلب و الشعور بالصداع ، و الرؤية الغير واضحة و القيء و انخفاض في ضغط الدم، إلى حد الأمعاء أحياناً.  
\* الإصابة بضربة الحرارة، و تنشأ عند التعرض لدرجات الحرارة المرتفعة ، مع ارتفاع نسبة الرطوبة الشيء الذي قد يعطل قدرة الجسم على التخلص من حوادثه، إذ أن ارتفاع درجة الرطوبة يمنع من تبخر العرق رغم إفراز كميات كبيرة منه ، و تبدأ حرارة الجسم في الارتفاع و يؤدي ذلك إلى انهيار المركز العصبي المنظم للحرارة في المخ، و يشعر المصاب بالدوخة مع ارتفاع درجة حرارة الجسم و الصداع الذي يليه تشنج عصبي وفقدان الوعي<sup>(1)</sup>.

- **الإضاءة** : لقد تبين لبعض العلماء أن الإنتاج يمكن أن يزداد، كما يقل التعب إذا زاد المصنع بإضاءة طبيعية و زالت الإضاءة المتوجهة و الظلال الكبيرة، و من هذه الدراسات ما قام به " **هس Hess** " و **هندرسون Handirson** " ، حيث ثبت أن التغيرات في الإضاءة ينتج عنها مباشرة فروق في الإنتاج عند العمال في احد الصناعات ، إذ وجد أن بزيادة الإضاءة الصناعية من خمس شمعات في كل قدم إلى عشرين شمعة في نفس المساحة يزداد الإنتاج بمقدار 12.50% هذا في مقابل أن العمل تحت شروط ضوئية سيئة يحدث توتراً في عيون العمال<sup>(2)</sup> فالعمل في منظمة جيدة الإضاءة يؤدي على زيادة الإنتاج، في حين العمل في منظمة تكون فيها الإضاءة سيئة يؤدي إلى أخطاء في العمل و حوادث مهنية قد تصل إلى 15% من مجموع الأخطاء و الحوادث.

و ينشأ عن ضعف الضوء إجهاد العين و سوء الشعور و التعب و ينشأ عن ضعف الضوء بعض الأعراض المرضية الآتية :

- أعراض تنشأ عن ضعف الإضاءة

- أعراض تنشأ عن شدة الإضاءة.

- أعراض تنشأ عن الوهج.

(1) H.desille .j.sheror. R tuhaut. Precis de medecine du travail 1 opcit, P126-127

(2) - محمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي و التنظيمي ( عربي و عالميا) مرجع سابق ص 858-859.

- الأضرار الناشئة عن ضعف الإضاءة : و يتعرض لهذه الأضرار بصفة كبيرة عمال المناجم ، الأنفاق ، عمال التحميص في استوديوهات التصوير و الأشعة : و أهم هذه الأضرار الناجمة عن ضعف الإضاءة نذكر ما يلي :

- اتساع حدقة العين .

-ارتخاء العضلات المتصلة بالعدسة.

-الاقتراب من الجسم المراد رؤيته أو تقريب الجسم من العين.

- يؤدي التعرض المستمر لضعف الضوء إلى زيادة قوة العدسة بصفة دائمة و هذا ما يؤدي إلى قصر النظر، ما يؤدي أحيانا إلى التذبذب الضوئي .

- الأضرار والأعراض الناجمة عن شدة الإضاءة : يتعرض غالبا عمال التلحيم و الأفران إلى إضاءة شديدة نتيجة لطبيعة أعمالهم : و شدة الإضاءة غالبا ما تؤدي إلى الأعراض التالية :

-ضعف تدريجي في قوة الإبصار و ذلك بسبب إجهاد أعصاب الرؤية.

- عتمة العدسة بسبب نشوء الماء الأبيض و التي يكون سبب ظهورها غالبا الأشعة تحت الحمراء التي حجب الضوء المرئي في عمليات التلحيم و غيرها  
-الشعور بالتعب و الإجهاد و فقدان القدرة على أداء الأعمال الفكرية و الشعور بالغثيان و الصداع الذي يكون غالبا في مؤخرة الرأس.

- أضرار الوهج : و يعرف الوهج على أنه اللعان الشديد في مجال الأبصار حيث يعتبر أسوأ عوامل الإضاءة التي تنشأ عنها الأضرار. حيث يؤدي أيضا إلى ظهور الأعراض الآتية:

- عدم القدرة على رؤية الأجسام بوضوح.

-إجهاد العين مما يؤدي إلى إجهاد الجهاز العصبي و بالتالي الشعور بالتعب و الصداع في مؤخرة الرأس.

-الشعور بألم في العينين : حيث يشعر العام المعرض للوهج بآلام في العينين و خاصة إذا كان الوهج لمدة طويلة ، بحيث يتعرض له العامل لمدة طويلة.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> ) H.desille .j.sheror. R tuhaut. Precis de medecine du travail 1 opcit, p130.

- **الضوضاء** : هي تلك الأصوات التي تثيرها الآلات و العمال أثناء حديثهم و التي تثير في كل مكان ، حيث تؤثر على أعصاب العامل و تثيرها، مما ينعكس سلبا على الإنتاج كما و كيفا، كما تؤثر على صحته و خاصة في سمعه و يتعرض لهذا النوع من الاضطرابات خاصة عمال مصانع النسيج و المعادن، و الغزل و الحدادة و تؤثر الضوضاء على العامل بطريقتين هما كالآتي :

أ- **تأثير على السمع** : حيث تؤثر الضوضاء على الشعيرات الحسية للجسم الحلزوني بالأذن الداخلية، و إن تجهد هذه الخلايا، و تحد من القدرة السمعية عند إلى نهاية فترة العمل ، فأتداء خروج العامل من المصنع تكون قدرته السمعية قد قلت و يعود إلى العمل في اليوم الموالي بقدرته السمعية و هي معتلة، بحيث لا تكفي 16 ساعة لاستعادة قدرته على السمع بصفة كاملة ، مما يجعل العامل يعمل بقدرة سمعية تحت المتوسط.

ب- **تأثير غير سمعي** : ينحصر هذا النوع من التأثير في :

- صعوبة التواصل و التخاطب

-الشعور بالضيق و سهولة الإثارة مع تعكر المزاج

-تأثيرات عصبية تؤثر على إنتاج العامل مما يؤدي به إلى الوقوع أكثر في الحوادث و يتعرض لإصابات العمل.

-فقدان التركيز مع صعوبة أداء الوظائف الفكرية

-نقص في القدرة الحركية و العضلية.

و قد يؤدي أيضا التعرض المستمر للضوضاء إلى الشعور بالغثيان و عدم الاتزان و القيء و غيرها .

و لقد دلت تجارب " لايرد laird " من خلال الملاحظة الاستبطانية شعور العمال بالضيق و الملل حينما يعملون في الضوضاء ، كما أشارت التجارب التي أجريت في إنجلترا في مصانع النسيج زيادة الإنتاج بمقدار 03% و زيادة الكفاءة لدى العاملين بمقدار 7.50% إذا استعملت " واقيات الأذن " لأنها تخفض الضوضاء بنسبة 50% و بالتالي يزيد من شعور العامل بالارتياح.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Ibid .

كما تتأثر صحة الإنسان بدرجة كبيرة باستجابات الفرع التي تحدثها الأصوات المفاجئة و لقد وجد أن الضوضاء ، تحدث نوبات لبعض المصابين بالصرع ، كما أن الأصوات المرتفعة و المستمرة قد تحدث الصمم<sup>(1)</sup>.

د - الإشعاع : و تنقسم الإشعاعات إلى نوعين منها الطبيعية و منها الصناعية :  
- الطبيعية :

- الفضاء الخارجي : تصدر عنه الأشعة الكونية.

- الأرض : و يصدر عنها نوع من الإشعاع و قد تحتوي بعض خامات البناء مواد مشعة.

- مواد مشعة بالجسم كعناصر الفسفور ، البوتاسيوم و تتميز هذه الإشعاعات بأنها لا تصدر إشعاعات بكميات كبيرة تضر لكونها ضعيفة القدرة و الأشعة البنفسجية و تحت الحمراء وإشعاعات غير مؤذية.

- الصناعية :

- إشعاع الأجهزة : كالأجهزة الطبية المستعملة في التشخيص أو العلاج بالأشعة .

- الآلات المستعملة في الصناعة كأجهزة الأشعة و النظائر الشمسية.

- السقوط الإشعاعي الناتج عن التفجيرات الذرية حيث تحمل تيارات الهواء هذه الإشعاعات.

و تدخل الأشعة جسم الإنسان بالطرق التالية :

- احتراق الجلد كما في حالة أشعة (x)

- استنشاق المواد المشعة كالراديوم.

- وصول المادة المستنشقة عن طريق الفم.

- تلوث الجروح بالمواد المشعة

و يمكن تقسيم الأعراض التي تصاحب التعرض للإشعاعات إلى أعراض حادة و أخرى مزمنة :

✓ الأعراض الحادة : و تتمثل فيما يلي :

- غثيان وقيء.

(1) : محمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي و التنظيمي مرجع سابق ص 863-864.

- فقدان القدرة على التركيز.

- إصابة الجلد بحروق.

- انخفاض عدد كرات الدم البيضاء المزمنة.

- تقرحات في الفم و نزيف منه.

- تساقط الشعر

- تناقص في الوزن.

-**الأعراض المزمنة** : تأخذ هذه الأعراض وقتا للظهور و أهمها :

- سرطان الدم ، حيث أكدت الإحصائيات على أن نسبة المصابين بهذا المرض هم المعرضين للإشعاعات و العاملين في ميدان الطب و الصناعة أكثر منها في ظروف أخرى.

- كما يؤدي التعرض المزمن للإشعاعات إلى حالات من العقم عند الرجال و النساء.

- التعرض المزمن للإشعاعات يساعد على وجود فتحات العين.

- نقص في عدد الكرات الدموية البيضاء في المعدل : الذي يتراوح ما بين 5000 إلى 10000 كرية بيضاء في 1م<sup>3</sup> و انخفاضها عن المعدل يؤدي إلى سرعة الإصابات بزلالات

صدرية و صعوبة في التنفس و تلوث الجروح.

- التأثير على خلايا النخاع العظمي تأثيرا كبيرا ، حيث تناقص حيويتها و عددها مما يؤدي إلى نقص خلايا الدم التي تنتجها خلايا النخاع العظمي.

- الغبار و الأتربة و التي تعتبر من عوامل الإصابة بالأمراض المهنية و هناك نوعان من الأتربة :

- **عضوية** : و التي يكون أصلها نباتي او حيواني : كالقطن ، القصب، التبغ و الحبوب...

- **غير عضوية** : و التي يكون في المعادن و التي تؤثر على أنسجة الجسم و عموما لها تأثيرات مختلفة و متنوعة أهمها الرصاص ، الحديد، المنغنيز، القصدير و غيرها من المعادن ... و هناك ما يؤثر على الأنسجة الرئوية و قد تؤدي إلى تلفها و تكون في الفحم.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> H.desille .j.sheror. R tuhaut. Precis de medecine du travail 1 opcit, p140.

## ب- المسببات الكيميائية :

يتعرض العامل إلى أمراض مهنية نتيجة تعرضه أو ابتلاعه لبعض المواد الكيميائية التالية :

- الأتربة الدقيقة : و هي جزيئات دقيقة صلبة تنتج آليا و تكون في الأحيان خالية من الرطوبة و تتطاير تلك الأتربة الدقيقة في مختلف الصناعات كما هو الحال عند العمل في المحاجر أو تجهيز الحديد...

- الأتربة نوعان : أتربة عضوية : مثل تربة الورق ، الريش و الصوف ..

- أتربة معدنية : مثل أتربة الرصاص ، الحديد...

- الأبخرة و الغازات : هي مواد عديمة الشكل و يمكن تحويلها إلى سوائل و مواد صلبة ، أما الأبخرة الغازية فهي مواد تكون في الحالة العادية سائلة أو صلبة .

- الأدخنة : و تتكون كيميائيا من جزيئات دقيقة صلبة نتيجة عن احتراق مواد عضوية احتراقا سيئا ( ناقصا).

- المعادن الثقيلة : تدخل المعادن الثقيلة في عدة صناعات مختلفة و يتعرض العاملون في هذه الصناعات و إلى تأثير هذه المعادن و ما يتصاعد منها من أبخرة و أتربة و غازات ، حيث تضر جسم الإنسان.

- الرصاص : يستخدم الرصاص في مختلف الصناعات و عملياتها و عادة ما يتصاعد منه دخان و كذلك يمتاز بتركيبات مؤكسدة و يستعمل في التلحيم أو إزالة الطلاء و يتعرض العمال أثناء تعاملهم مع هذا المعدن في الأماكن الضيقة التي غالبا ما تكون فيها عوامل التهوية قليلة.

فأثناء استنفاة أبخرة الرصاص و أدخنه و التربة الدقيقة يمتص الدم من الحويصلات الهوائية و ينتشر في الجسم عن طريق الدورة الدموية ، و يتسبب في وجود حالة تسمم بالرصاص ، كما قد يحدث التسمم في الجسم عن طريق الجلد.<sup>11</sup>

و من أعراض التسمم بالرصاص: ما يلي

- التعب .

- فقدان الشهية.
- قلة النوم ( عدم الرغبة في النوم).
- الغثيان.
- انخفاض ضغط الدم.
- ظهور خط أزرق ضارب السواد حافة اللثة.
- شحوب اللون.
- اضطراب المزاج.

: الزئبق و ما يمكن أن ينشأ عنه من أمراض :

ينشأ عن الصناعات التي يستعمل فيها الزئبق تسممات مهنية و فيما يلي أعراض هذا التسمم :

- 1- الشعور بمادة معدنية قابضة في الفم واختناق باللثة، و الشعور بالألم مجرد الضغط عليها و خروج رائحة كريهة من فم المريض.
- 2- خروج اللعاب بغزارة مع القي المصحوب أحيانا بالدم.
- 3- ألم في المعدة و سقوط الأسنان.
- 4- التهاب غشاء المعى الغليظ.
- 5- إدرار البول بكثرة مع زيادة نسبة السكر.
- 6- مزاج عصبي متهيج.
- 7- الرعشة.
- 8- اختلال الأعشوية المخاطية بالفم.
- 9- التهاب الحلق.

:الزرنبيخ و ما ينشأ عنه من أمراض مهنية :

إن العمال الذين يعملون في صناعات يستعمل فيها الزرنبيخ يتعرضون لخطر التسمم المزمن بالزرنبيخ : و هذه مجمل الأعراض المرضية الناجمة عن الإصابة بهذا التسمم.

- 1- ظهور بقع ملونة على الجلد و سقوط الشعر و تشوه الأظافر ، وجفاف الجلد .<sup>12</sup>

- 2- تأثير الجهاز العصبي المركزي و الأعصاب الطرفية، و تظهر الآثار على شكل تشلل الأعصاب الطرفية و خاصة الأعصاب الناقلة للإحساس في اليدين و القدمين و التقلصات المؤلمة في العضلات و ارتعاش الأطراف.
- 3- التهاب واحمرار العينين و حدوث نزيف في الأنف.
- 4- ظهور اضطرابات في الجهاز الهضمي و الغثيان و الإسهال و آلام في الأمعاء.
- 5- تأثر الكرات الدموية الحمراء بالتسمم المزمن و يؤدي ذلك إلى صغرة الوجه و فقر الدم.
- 6- حدوث بعض حالات السرطان

### المنغنيزيوم و ما ينشأ عنه من أمراض مهنية :

ينشأ عن أتربة و دخان المنغنيزيوم عدة أعراض مرضية منها :

- الالتهاب الرئوي.
- تسمم الجهاز الهضمي.
- الشعور بالتعب.
- الأرق و ضعف شديد في الساقين.

### الأتيموان و ما ينشأ عنه من أضرار مهنية :

تدخل أتربة إلى الجسم عن طريق الاستئناف و الابتلاع و الامتصاص عن طريق مسامات الجلد، حيث يقوم الجلد بالامتصاص ببطء و يخترق أعضاء الجسم خاصة الكبد حيث ينساب منه و يفرزه ببطء .

أما عن الأعراض التي تظهر عند العمال المصابين هي كالآتي :

- آلام المعدة .
- فقدان الشهية.
- التعب .
- السعال .
- صعوبة التنفس.
- الزيادة في انخفاض معدلات الوزن.<sup>13</sup>

- حرارة مرتفعة.
  - ظهور اضطرابات عصبية في المراحل المتقدمة للإصابة.
  - سرعة التهيج و الغضب.
  - الأرق.
  - الصداع.
  - الغثيان.
  - آلام في العضلات و الأعصاب.
  - اضطرابات البصر و غزارة الدموع.
  - الفوسفور و ما ينشأ عنه من أمراض مهنية:
- تعتبر صناعة الفوسفور من الصناعات الهامة، حيث تعتمد أغلب الصناعات على هذه المادة و غالبا ما تتأثر صحة العاملين في الصناعة جراء استنشاقهم لبخار الفوسفور حيث يصابون بالتسمم و ما تجدر الإشارة إليه أن الإصابة لا تكون إلا بعد مدة زمنية طويلة.
- أما عن أعراض الإصابة فهي كالاتي :
- فقدان الشهية
  - الشعور بالفتور و الضعف
  - اختلال عمليات الهضم
  - اضطراب الوجه ( فقر الدم).
  - حساسية الأغشية المخاطية و تعرضها للنزيف بسهولة.
  - انخفاض الوزن تدريجيا يصبح العامل نحيف).
- و أهم أعراض التسمم المزمن بالفوسفور و أكثرها تميزا هي :
- التغيرات التي تطرأ على الخلايا الطلائية للأوعية الدموية في العظام ، حيث يتخثر الدم فيها و يتجلط.
  - ظهور أعراض الفخر بالعظام و خاصة عظام الوجه و الفك ، و هذا لانقطاع الدم عنها و ما يشمله من غذاء.

-تسوس الأسنان حيث نجد المريض يشكو من آلام في جميع الأسنان.<sup>14</sup>

### التسمم بالكبريت :

ينشأ هذا التسمم من كل عمل يستدعي استعمال و تناول الكبريت و تركيباته و من كل عمل يستوجب التعرض إلى نجار أو غبار الكبريت.

و ينشأ عن استئناف غبار و نجار الكبريت عادة الالتهاب الرئوي.

### الغازات و ما ينشأ عنها من أمراض مهنية :

يختلف تأثير الإنسان بالغازات تبعا لنوعها، و تقسم الغازات من حيث تأثيرها إلى ثلاثة أصناف :

**1-الغازات الخانقة :** و هي غازات لا تؤثر على جسم تأثيرا سلبيا نتيجة تفاعلها مع أنسجة الجسم و لكن بمجرد وجودها و إحلالها محل الهواء يقلل من الأوكسجين إلى درجة تحرم الأنسجة من الكمية.

### مثال :

- عند انخفاض درجة الأوكسجين إلى 10% يحدث القىء أو الشعورية و حدوث زرقة الوجه ثم يليها فقدان الوعي.

- و عند انخفاض الأوكسجين إلى نسبة 7% تصبح الحياة منعدمة في فترة لا تتعدى ثمانية دقائق.

- أما انخفاض نسبة الأوكسجين إلى 4% تجعل الإنسان فاقد للوعي مع حدوث تشنج عضلي و توقف عملية التنفس و حدوث حالة وفاة في فترة لا تتجاوز 40 ثانية.

**1-الغازات :** هي غازات تؤدي إلى حالة التهاب في أطرف الجسم المعرض لها كالحديد و الأغشية المخاطية ، و تؤدي هذه المواد إلى الأعراض التالية :

- الاختناق.

- الالتهاب.

- الارتشاحات الخلوية.

- تآكل الأنسجة و موت الخلايا.

و من أمثلة هذه الغازات المهيجة نذكر :

- غاز الأمونيا
- غاز الكلور
- غاز ثاني أوكسيد الكبريت
- و تؤدي أيضا هذه الغازات إلى :
- التهاب الأغشية البصرية
- التهاب المسالك التنفسية
- التهاب الجلد
- التهاب رئوي

و في حالات التعرض الشديد قد يؤدي إلى فقدان حاسة الشم و الذوق .

**3- الغازات السامة :** تؤثر هذه الغازات على الجسم بعد امتصاصية لها و يكون تأثيرها نتيجة لذلك التفاعل الذي يحدث في الأنسجة و الأعضاء و التي تصل إليها عن طريق الدم و من بين هذه الغازات نذكر :

**1- أول أكسيد الكربون :** و من أهم أعراض التسمم بأول الكربون ما يلي :

- الشعور بالتعب و الإجهاد
- اختلال ذهني و فقدان التركيز
- صعوبة أداء الأعمال الذهنية
- الشعور بصداع حاد
- فقدان الوعي

**2- ثاني كبريت و الكربون :** و هو عبارة عن نتاج اتحاد الكربون مع نجار الكبريت و يؤثر هذا الغاز على الجهاز العصبي و يؤدي ذلك إلى صعب الأعصاب البصرية و التهاب الأعصاب الطرفية، و نقص في الحواس ، و ضعف القدرة الجنسية.

-بالإضافة إلى المواد السابقة الذكر هناك أيضا التسممات الآتية<sup>15</sup>

- التسمم بالبتترول أو مثيلاته أو مركباته الأمينية أو الأروتية أو مشتقاتها أو مضاعفات ذلك التسمم، و يصاب العمال الذين يزالون كل عمل يستدعي أو يتداول هذه المواد و لذلك كل عمل يستدعي التعرض لأبخرتها أو غبارها.

<sup>15</sup> Ibid .

- التأثر بالكروم و ما ينشأ عنه من قرح و مضاعفات :
  - كل عمل يستدعي توليد أو استعمال أو تداول الكروم أو حمض الكروميك أو كرومات أو بيكرينات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك أو أية مادة محتوية عليها .
  - التسمم بحامض السيانور و مركباته و ما ينشأ عن ذلك من مضاعفات .
  - كل عمل يستدعي تحضيراً أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته و كذلك كل عمل يستدعي التعرض لأنجرة أو رذاذ الحامض أو مركباته أو أتربتها أو المواد المحتوية عليه .
  - التسمم بالكلور و الفلور و البروم و مركباته:
  - كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول الكلور أو الفلور أو البروم<sup>16</sup> أو مركباتها، و كذا أي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد لأبخرتها أو غبارها .
- 7- تصنيف الأمراض حسب مسبباتها:**

السبب	نوع المرض
I- مواد معدنية	
1- كاديوم	-التهاب قصبات الرئة
	-اضطراب في الجهاز الهضمي
	-أمراض الكلى الخوذة ( لين العظام)
2- الكرومات ( ملح الحمض الكرومي)	أمراض جلدية
3- المنغنيز	أمراض عصبية
4- زئبق	أمراض عصبية
	أمراض الكلى
	اضطرابات في الجهاز الهضمي
5- النيكل	أمراض جلدية
	سرطان الجلد
6- الرصاص	أمراض الكلى

اضطرابات في الدم	
اضطرابات في الجهاز الهضمي	
أمراض جلدية	7- حمض كلور النفط
أمراض جلدية	8- choropromozine
سرطان	9- حمض كلور الفينيل
أمراض عصبية	
أمراض عصبية	10- chorthyleme
أمراض جلدية	
التهاب الأعصاب	11- المكسان
اضطرابات جهاز التنفس	12- نترات حمض البنزين
الربو	
أمراض جلدية	13- netrphenols
أمراض عصبية	
اضطرابات أيضية	
اضطرابات في الدم	
اضطرابات في الجهاز الهضمي	14- نترات حمض الكربون
أمراض جلدية	
اضطرابات في الدم	
اضطرابات أيضية	
اضطرابات في الجهاز الهضمي	15- فوسفات عضو
أمراض رئوية	
أمراض القلب	
أمراض عصبية	
أمراض جلدية	16- النيسيلين

صعوبة في التنفس	
التهاب الأدمة	17 - pentachlorophemole
نحول أو الهزل	
تعرق	
حمى	
أمراض جلدية	18-فينيل الهيدرازين
اضطرابات جلدية	19- رانتج
اضطرابات في الجهاز الهضمي	20- سيتوبوتوماسين
أمراض عقلية	21- سيلفور الكربون
أمراض عصبية	
اضطرابات في الجهاز الهضمي	22- thenachterotranne
اضطرابات في الكبد	
أمراض الكلى	
أمراض عصبية	
	II- مسببات تقنية
الحساسية المهنية	1- الخشب
أمراض جلدية	2- زفت الفحم الحجري
سرطان	
أمراض جلدية	3- الاسمنت
الربو	
اضطرابات الوظيفة التنفسية	4- إنزيم ملحي
الربو	
أمراض جلدية	5- مواد زيتية
أمراض الرئة	6- الحديد
الحساسية المهنية	7- مواد مثيرة للحساسية

	III- مسببات فيزيقية
أمراض عظمية	1- الحرارة المرتفعة
ورم مائي في المفاصل ( الركبة)	
أمراض العظام	2- ضغط مرتفع
اضطرابات الرؤية ( اختلال المقلة السريع)	3- معدن منجمي
اضطرابات في الدم	4- إشعاعات
أمراض جلدية	
أمراض العظام	
تغبر الرئة	5- الغبار
الربو	
التهاب القصبات الهوائية	6- دقائق حرير الصخر
أمراض قلبية	
سرطان الرئة	
اضطرابات رئوية	7- دقائق الفلز
أمراض قلبية	
سرطان	

**جدول رقم : 01 يمثل تصنيف الأمراض المهنية و مسبباتها<sup>17</sup>**

### 7- مقومات الصحة النفسية في العمل :

إن ثمة مقومات أساسية للصحة النفسية للعاملين في أي مهنة، فهناك المقومات البيولوجية و أخرى نفسية واجتماعية ، و إن غياب أحد هذه المقومات يترتب عليه تصدع الصحة النفسية للعاملين و يمكن توضيح ذلك فيما يلي :

أ- وراثية متحررة من الخطأ، وجهاز عصبي و غددي سليم.

ب-تحرر شخصية العامل من الصراعات النفسية سواء كانت شعورية أو لا شعورية

<sup>17</sup> Pierette triline , suivi poste professionnelle [http // www . bosone – fute – com // risque 0021 – php](http://www.bosone-fute-com//risque0021-php) .

ج- تحقيق مطالب الفرد الجسمية و النفسية و الاجتماعية على أن يكون ذلك من خلال النظرة الاعتزالية في إشباع الحاجات.

د- ينبغي أن تساعد العامل على معرفة نفسية واستبصار جوانبها.

هـ- وجوب انخراط الفرد مع غيره، و مشاركتهم في الأنشطة المختلفة و حتى يتمكن من التنفيس عن توتراته و ضغوطه، إشباع حاجاته المختلفة، لتحقيق الذات و بناء علاقات اجتماعية.

و- إن كل شخص حسناته و عيوبه ، و على الإدارة مساعدة العامل على أن يقتنع بهذه الحقيقة ، فلا يوجد فرد خال من هذه العيوب، و هذا لا يعني أن يتوتر الفرد و يغضب لوجود هذه العيوب، و إنما ينبغي أن يتعايش الفرد مع هذه العيوب و أن يتسلح بمهارات التعامل معها.

ز- تزويد العمال بمهارات حل المشكلات، و إنه من المهم جدا أن يلم الفرد بالأساليب العلمية المناسبة لحل المشكلة، و الأسلوب العلمي عادة يتضمن الرؤية الواقعية و الموضوعية للمشكلة ، و يتطلب من الفرد الرؤية و التفكير المتزن، فضلا عن الوضوح و عدم الغموض ، إن إلمام العامل بهذه المهارات من شأنه أن يساعد الفرد على التوافق النفسي الجيد.

ح- تنمية قدرات و مهارات العامل المتصلة بمجال عمله، فهذا يساعد العامل على تجنب الإصابات أو التورط في الحوادث ، فضعف قدرات العامل يمكن أن توقعه يف الحوادث كما أن إحساس العامل بتدني مستواه المهني يمكن أن يصيبه بالإحباط و الضيق و انخفاض روحه المعنوية، و كذلك مستوى طموحه و من ثمة اختلال توازنه النفسي .

ب : الحفاظ على الصحة الجسمية على اعتبار أن أي خلل جسمي يمكن أن يؤدي إلى اختلال نفسي، كما أن الخلل الجسمي يمكن أن يؤدي لانخفاض معدل الأداء<sup>(1)</sup>

- المشكلات النفسية و الأمراض المهنية في مجال الصناعة :

يكون سوء توافق الفرد بسبب المجال الحيوي الداخلي ( استعدادات قدرات ميول واتجاهات -طموح -قيم- سمات شخصية) أو المجال الحيوي الخارجي ( ثقافة عادات و تقاليد البيئة السياسية و الاقتصادية...).

(1) حمدي ياسين و آخرون مرجع سابق 25،26،243

فالإنسان كائن اجتماعي تحركه الاهتمامات و القيم ، فهو يجاهد من أجل أن يكون له أسلوبه و هويته التي تميزه عن الآخرين، و من ثم فإن الكفاح من أجل التفوق يعتبر ملمحا اجتماعيا ، ذو قيمة يمكن أن يكون بديلا عن الطموح الشخصي و المنفعة و الأناية و بناء على ذلك فإن العمل من أجل الصالح العام يمكن أن يعوض الإنسان ضعفه الفردي تلك هي المقدمة للحديث عن الأمراض النفسية التي تواجه العاملين في مجال الصناعة.

## 8- اتفاقيات تعويض العمال عن الأمراض المهنية :

تعتبر الاتفاقية رقم 18 ( convention18 ) إحدى الاتفاقيات الدولية الهامة لتحديد الأمراض المهنية في جدول خاص و كذلك إلزامية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتطبيقها و التعويض للعمال المصابين بها و لقد جاء نص الاتفاقية كالآتي :

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية و قد دعى مجلس إدارة مكتب العمال الدولي إلى الاجتماع في جنيف و غرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية و هو موضوع يتضمنه البند الأول في جدول أعمال الدورة : و إذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية حيث تم اعتماد الاتفاقية المسماة اتفاقية الأمراض المهنة لتصادق عليها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وفقا لدستور هذه المنظمة.

### المادة 1

1- يتعهد كل عضو في المنظمة يصادق على هذه الاتفاقية بأن يكفل تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب الأمراض المهنية، أو لمن كان يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقا للمبادئ العامة التي يصنعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل،

2- لا تقل قيمة التعويض عن ما ينص عليه التشريع الوطني بشأن الضرر الناتج عن حوادث العمل، و مع عدم الإخلال بهذا النص، يجوز لكل دولة عضو أن تجري ما تراه ملائما من تغييرات أو تعديلات عن تقرير الشروط التي تنظم دفع التعويض عن الأمراض المذكور في قانونها الوطني أو لوائحها، و عند تطبيق تشريعها الخاص بالتعويض عن حوادث العمل على تلك الأمراض.

## المادة 2

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق هذه الاتفاقية بأن تعتبر الأمراض و حالات التسمم الناشئة عن المواد المبينة بالجدول المرفق أمراضا مهنية، إذ أصيب بهذه الأمراض أو حالات التسمم عمال يشتغلون في المهن أو الصناعات الواردة في هذا الجدول نتيجة للعمل في منشأة ينطبق عليها التشريع المذكور.<sup>(1)</sup>

---

منظمة العمل الدولية ، 2007 ، اتفاقية الأمراض المهنية ..

<sup>(1)</sup> [http : // www . umn . edu / humanrts / arbic / ilo . html](http://www.umn.edu/humanrts/arbic/ilo.html)

## الجدول

قائمة الصناعات و العمليات الصناعية المتعلقة بها	قائمة الأمراض و المواد السامة
<p>-مناولة الخانات المحتوية على الرصاص بما في ذلك رماد الرصاص في مصانع الزنك، مسبك الزنك القديم و الرصاص بقوالب أو سبائك صنع أدوات من الرصاص المصبوب أو من سبائكه.</p> <p>- صناعة الطباعة المتعددة .</p> <p>-صنع مركبات الزنك .</p> <p>-صنع و إصلاح البطاريات الكهربائية.</p> <p>- تحضير و استعمال الطلاءات المحتوية على الرصاص.</p> <p>- الصقل و التلميع بواسطة مبرد من الرصاص أو بمساحيق تحتوي على الرصاص.</p> <p>- جميع عمليات الطلاء التي تستدعي تحضير أو خلط أو تداول ألوان ، أصناف المعجون أو الاسمنت أو مواد الطلاء التي تحتوي على أصباغ من الرصاص.</p>	<p>1- التسمم بالرصاص أو سبائكه أو مركباته و آثاره</p>
<p>- مناولة خام الزيتيق</p> <p>-صنع مركبات الزيتيق .</p> <p>-صنع أجهزة القياس و المعامل.</p> <p>- تحضير المواد الخام اللازمة للصناعات.</p> <p>-استعمال مضخات الزيتيق في صنع المصابيح الكهربائية.</p> <p>- الطلاء على الساخن</p> <p>-استعمال المركبات المتفجرة المحتوية على فلامينيات الزيتيق.</p>	<p>2- التسمم بالزيتيق أو أمزجته أو مركباته و آثاره</p>
<p>الأعمال المتصلة بحيوانات مصابة بالجمرة الخبيثة</p> <p>-مناولة جثث الحيوانات و أجزاء منها بما في ذلك الجلود و الحوافر و القرون .</p> <p>-شحن و تفريغ أو نقل البضائع.</p>	<p>3- عدوى الجمرة الخبيثة</p>

### المادة 3

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها وفقا للشروط المقررة في دستور منظمة العمل الدولية.

### المادة 4

- 1- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية من تاريخ قيام المدير العام لمكتب العمل الدولي بتسجيل تصديق دولتين عضويتين في منظمة العمل الدولية.
- 2- و لا تكون ملزمة إلا الدول الأعضاء التي سجلت تصديقها لدى مكتب العمل الدولي.
- 3-و يبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو اعتبارا من تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي.

### المادة 5

بمجرد تسجيل تصديق دولتين عضويتين في منظمة العمل الدولية لدى مكتب العمل الدولي يخبر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بذلك، كما يخبرها بتسجيل التصديقات التي ترد إليه بعد ذلك من دول أخرى أعضاء في المنظمة.

### المادة 6

تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصديق على هذه الاتفاقية بتطبيقها وفقا لأحكام المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية.

### المادة 7

يجوز لكل دولة صادقت هذه الاتفاقية أن تنقضيها بعد مضي 5 سنوات على بدأ نفاذها و ذلك عن طريق وثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها و لا يكون هذا النقص أبدا إلا بعد مضي عام من تسجيله لدى مكتب العمل الدولي.<sup>(1)</sup>

### المادة 8

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام كل ما رأى ضرورة لذلك تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية و ينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة لمراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.<sup>(1)</sup>

(1) المرجع السابق .

النتائج المترتبة عن الأمراض المهنية :

و تصنف النتائج إلى مايلي :

### 1- النتائج المباشرة :

تعتبر إصابات العمل و الأمراض التي تصيب العمال نتيجة أدائهم لأعمالهم و التي تصيبهم بالعجز الكلي أو الجزئي و حالات الوفاة هي نتائج مباشرة لظروف العمل الخطيرة التي افتقرت لشروط السلامة و الصحة المهنية.

### 2-النتائج غير المباشرة :

هذه النتائج ذات الطابع الاقتصادي، حيث تظهر الخسائر المادية التي تتكبدها المنشأة أو الدولة نتيجة حوادث العمل و الإصابات و الأمراض المهنية، و التي تنتج عن ظروف بيئة العمل الغير آمنة، و يظهر ذلك في أيام العمل الضائعة (المفقودة) بسبب إصابات العمل و الأمراض المهنية، بالإضافة إلى النتائج السلبية المترتبة عن عدم كفاية إجراءات السلامة المهنية و الصحة المهنية في المنشأة و التي تظهر آثارها على العمال.

طرق الوقاية من الأمراض المهنية :

هناك العديد من الإجراءات و الخطوات التي يجب اتخاذها للوقاية من الأمراض المهنية وهي كالاتي :

- 1- توعية و تعريف العاملين بكل ما يتطلبه العمل من مخاطر و أضرار و طرق الوقاية منها و تجنب حدوثها.
- 2- مراعاة كل العوامل المؤثرة في مكان العمل مثل التهوية الكافية و الإضاءة و درجة الحرارة المناسبة و الضغط المعتدل و قلة الضجيج و غيرها.
- 3- عزل كل الخطوات و العمليات الإنتاجية التي تنتج عنها كميات ضارة من الأبخرة و الغازات.
- 4- محاولة إدخال الميكنة المتقدمة في عمليات التصنيع و الاستغناء عن التداول اليدوي في كل الخطوات الإنتاجية الممكنة علميا أو اقتصاديا.
- 5- الشفط و السحب المستمر لجميع الأبخرة و الغازات الناتجة عن التصنيع.

6- توفير الملابس و المعدات الوقائية و إلزام العاملين باستعمالها و معاقبة كل من يتقاعس عن الاستعمال.

7- مراعاة النظافة و النظام و الترتيب في مكان العمل و التأكد منها.

8- التأكيد على النظافة الشخصية للعاملين حتى وقت العمل و توفير المستلزمات لها.

9- توفير أماكن الاستراحة و الترويح و تغيير الملابس و غيرها معزول عن مكان العمل.

10- منع تناول و حفظ الطعام و التدخين في مكان العمل و معاقبة كل من يخالف ذلك.

11- الحفاظ المستمر و الصيانة الجدية للآلات و المعدات في مكان العمل .

12- إجراء فحص طبي للعامل قبل التحاقه بعمله و يتخذ هذا الإجراء كمعيار نقارن به نتائج الفحوص المستقبلية.

13- إجراء فحوص دورية و تتم على فترات تتراوح بين 6 أشهر و سنة و ذلك تبعاً لشدة التعرض.

14- توعية العمال بأخطار المهنة و التأكيد لهم على أهمية الفحوصات.

15- تدريب العمال على إتباع أساليب عمل سليمة و صحيحة .

16- عزل المسببات في أماكن منعزلة و بعيدة عن العمال.

17- المراقبة و المراجعة المنتظمة و المستمرة من قبل الجهات المسؤولة و الواعية لأماكن العمل، و الإصرار على كل النقاط السابقة و معاقبة كل من يخالف هذه التعليمات للصالح العام.<sup>18</sup>

\* و من كل ما سبق يمكن القول بأن إصاح بيئة العمل ضروري جداً، حيث أن الأمراض المهنية و الأمراض المتعلقة بالمهنة وإصابات العمل كلها تنتج في بيئة أو مكان العمل فالاهتمام بإصاح البيئة قد يمنع الإصابة بهذه الأمراض أو يقلل من حدوثها من حين إلى آخر.

<sup>18</sup> J . ameille , 2007 , prevention ou travail : http :// www , perco orange – fr

الفصل الرابع

مرض الربو

**-لمحة تاريخية عن أمراض الربو :** يعتبر الربو من الأمراض القديمة و التي مازالت حالات الإصابة به مرتفعة إلى يومنا هذا، و قد تطور البحث في أسبابه و أصله و كيفية علامة بتطور الطب العضوي، و الطلب النفسي : فقد اعتبره " أبو قراط " مرضا عصبيا أما " تروسكي " فاعتبره مرضا ناتجا عن اضطراب في الانفعالات و قد ميز " لانيك " باستناده إلى علم التشريح بين عسر التنفس الثانوي و الإصابة القلبية و الرئوية و أعطى وصفا مميزا للربو معتبرا إياه علة وظيفية ، و بعد ذلك قام بعض علماء البيئية بالبحث في هذا المرض و في الاستعدادات للإصابة به، و حاول كل منهم تفسير المرض بنظرته الخاصة. و في عام 1918 اقترح " وولكر " تصنيفا مستعملا ليومنا هذا يميز فيه بين ربو خارجي و آخر داخلي ، و ظهرت في هذا المجال أيضا دراسات كثيرة من بينها دراسة " مالتيزي " و التي كشفت مدى تأثير فرط الحساسية في حدوث الربو. كما نجد " دافيد لوفي " 1931 الذي يعتبر من الأوائل الذين أشاروا إلى أهمية المفارقة في إحداث أزمت الربو، و مشاعر الأم و تعاملها مع الطفل أثر كبير في حدوث الأزمة.

**1-آلية التنفس :** يتجدد الهواء في الرئة باستمرار، و يتم ذلك عن طريق الشهيق و الزفير، و يتجدد بسرعة التنفس و عمقه، تبعا لحاجة الجسم من الأوكسجين  $O_2$  و مقدار ما ينتجه من غاز ثاني أكسيد الكربون  $CO_2$  ، فيتسع القفص الصدري طوليا و عرضيا أثناء الشهيق و تتسع تبعا لذلك الرئة، إن اتساع الصدر هو نتيجة تقلص العضلات الخارجية للأضلاع ، و تقلص عضلات الحجاب الحاجز مما يؤدي إلى الشهيق و تتم عملية دخول الهواء إلى الرئة أثناء اتساع القفص الصدري ، بسبب الضغط في المسالك الهوائية مقارنة بالوسط الخارجي حيث ينخفض الضغط بحدود درجة واحدة إلى ثلاثة درجات ، و أن هذا الانخفاض يؤدي إلى دخول الهواء ، و هذا هو الشهيق ، ثم ترتخي عضلات القفص الصدري و الغضاريف و الحجاب الحاجز و يرجع القفص الصدري إلى وضعه الطبيعي، و بذلك يصبح الضغط في المسالك الهوائية، و تقلص العضلات الداخلية الموجودة في الأضلاع<sup>19</sup> و كذلك عضلات البطن التي تساعد على دفع الحجاب الحاجز إلى الأمام و بذلك يصغر حجم القفص الصدري و الرئة أعلى من

<sup>19</sup> willai m p. d « anatonie et psychologie humaines » copy rigrt hill editeur 1981 page 49.

الضغط الجوي، مما يؤدي إلى خروج الهواء من الرئة و هذا هو الزفير ، و يساعد على عملية الزفير .

## 2-تعريف مرض الربو :

-الربو هو اضطراب جهاز التنفس يصيب عدد كبير من الأطفال و الكبار و يتمثل في نوبة تنفسية ، مرتبطة بانسداد القصبات الهوائية.

-و تعرفه المنظمة العالمية للصحة على أنه إصابة تتميز بنوبة عسر التنفس تحدثها عدة أسباب تبدا ملازمة لبعض العلامات الإكلينيكية، في حالات الانسداد الشعبي الكلي أو الجزئي. تليها فترات من الراحة بين النوبة و الأخرى<sup>(1)</sup>

-الربو هو مرض في الجهاز التنفسي يتميز بحدوث هجمات منقطعة من ضيق التنفس الشديد مع صوت تنفسي مسموع يشبه الأزيز، مع وجود فرط تحسس قصبي لمنبهات مختلفة و متعددة ثم تزول الهجمة بشكل تلقائي أو بالمعالجة<sup>(2)</sup> .

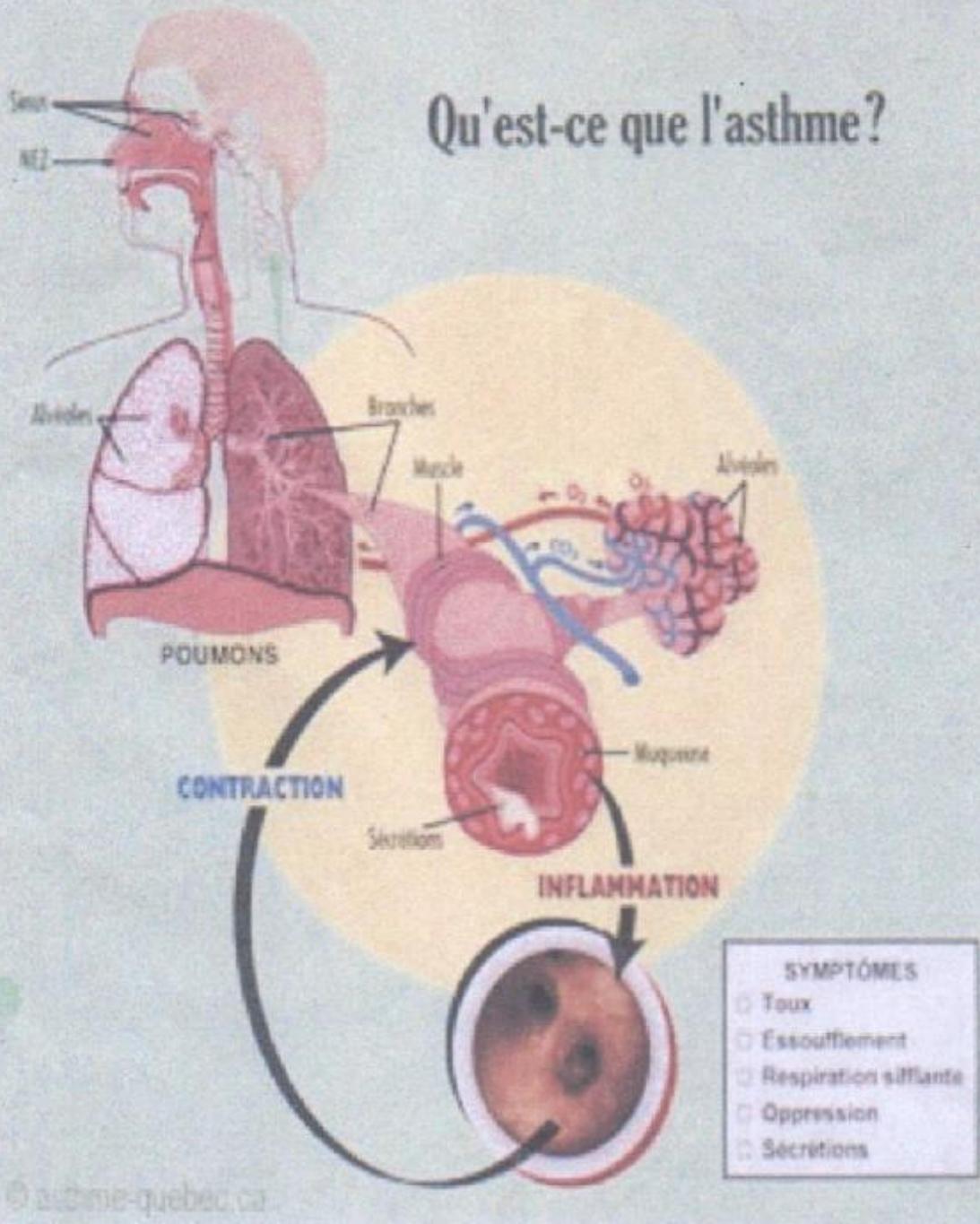
-هو مرض رئوي يجمع بين انسداد المسالك الهوائية، و يتميز بنوبات ضيق تنفس متوترة و تنفس صافر ناتج عن انقباض تشنجي للقصاب<sup>(3)</sup> .

-الربو مصطلح يوناني يعني التنفس و السعال المستمر أو المتقطع و الإحساس بالحشجة ( posping ) في الصدر و البلعوم و هذه الأعراض مجتمعة تعود إلى نقص في قطر الشعب الهوائية التي يمر منها الهواء إلى الرئتين و هذا الضيق بدوره يرجع إلى تورم جدران الشعب أو بسبب تقلص العضلات الشعبية القابضة<sup>(4)</sup> .

-الربو هو اضطراب في عمل العضلات الإرادية في طبقات القصبات الهوائية التي تنقل فتؤدي إلى عسر التنفس الذي يكون في بدايته مقتصرا على مرحلة الزفير. لكن سرعان ما يشمل بدرجة أقل مرحلة الشهيق، و بحكم هذا العسر تزداد الأسناخ ( الأكياس الهوائية في الرئة) انتفاخا ثم تعود إلى حجمها الطبيعي بعد زوال نوبة عسر التنفس.

(1) : بدره معنصم ميموني ، الاضطرابات النفسية و العقلية عند الطفل و المراهق ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ص 141 بدون سنة.  
(2) : alexander .fu la medecine psychosomatique .paris sans dat 112  
(3) O.M.,S 2006 lasthmes bronchail in : www . who .Int . Fr/ on 206 .html  
(4) rene giacobi « lasthmes collection de :idicine pratique edition rober laffont paris 1975 p39

# Qu'est-ce que l'asthme?



-الربو مرض مزمن يعرف بمرض التبنك تصاب به الرئتان حيث تضيق فيه مجاري الهواء التي تحمل الهواء من و إلى الرئة و بالتالي يصعب التنفس<sup>(1)</sup>.

### 3-أنواع الربو :

- الربو هو اضطراب مزمن في الطرق التنفسية يحدث نتيجة لعوامل محسنة مختلفة و يتظاهر بتضيق هذه الطرق التنفسية بشكل قابل للتراجع إما عفويا أو بالمعالجة الدوائية و تقسم الدراسات الحديثة مرض تبعا للأسباب التالية :

أ- **الربو التحسسي** : نتيجة تعرض المريض لعامل كغبار الطلع في الربيع أو العث المنزلي في الشتاء.

ب-**أمراض الطرق التنفسية**: لاحظ بعض العلماء وجود ترافق بين بعض حالات الربو مع وجود خراج في الفم abcess أو التهاب اللوزتين أو التهاب القصبات<sup>(2)</sup>.

ج- **الربو المهني** : هو عبارة عن نوبات توافقها صعوبة في التنفس ناجمة عن انسداد في القصبات الهوائية ، هذا الانسداد الذي يكون نتيجة الظروف التي يعيشها العامل داخل المؤسسة كالغبار و البرودة<sup>(3)</sup>.

و يصاب بمرض الربو المهني عادة الحلاقين، عمال الفرانين، عمال معامل النسيج و عمال الاسمنت، و مزارعي القطن، و حتى تحدث الإصابة لا بد من وجود استعداد وراثي فليس كل عام من هؤلاء سيصاب بالربو<sup>(4)</sup>

د- **الربو الدوائي** : المحرض بالأسبرين ، مشتقاته.

ذ- **الربو المحرض بالرياضة** : يظهر خاصة عند الأطفال.

ر- **ربو سن اليأس** : يظهر خاصة عند النساء في الخمسينات.

ز - **ربو التغيرات الجوية** : و يظهر خاصة عند الأفراد الذين يعيشون في مناطق تعاني من الغبار و هجماته المتكررة و هناك حوادث عالمية مات فيها الآلاف من مرضي الربو كما حدث في نيوورلياز و طوكيو.

و هناك من الدراسات التي تقسم الربو إلى نوعين :

(1) : عبد الناصر نور الله ، الموسوعة الطبية الميسرة ، ط، دار الحكمة للطباعة و النشر ط2.

(2) : أنس عبد الرزاق - الربو القصبي.

(3) : عبد الناصر نور الله - الموسوعة الطبيعية مرجع سابق ص 126.

(4) : أنس عبد الرزاق - الربو القصبي - مرجع سابق.

**النوع الأول : الربو الفصلي :** و يشكل 10 % من الحالات و هو يبدأ في الطفولة و يتميز بوجود قصة حساسية لعدة عوامل محسوسة كالغبار العادي و غبار الطلع . إضافة إلى وجود ظواهر تحسسية أخرى كالأنزيميا و التهاب التحسسي لدى نفس المريض أو لدى أفراد عائلته و غالبا ما تكون اختبارات التحسس الجلدية إيجابية.

**النوع الثاني :** و الذي يشكل غالبية الحالات فيبدأ عادة حوالي الثلاثين سنة من العمر يصعب فيه تحديد العوامل المحسوسة، غالبا ما تكون نتيجة اختبارات التحسس الجلدية فيه سامية.

**4-انتشار مرض الربو :** لقد عرف مرض الربو انتشارا واسعا ، فقد أكدت الدراسات أن أكثر من 05% من سكان الدول الصناعية مصابون بمرض الربو، حيث تظهر 2 على 3 من الحالات قبل سن الخمس سنوات مع غالبية للأطفال الذكور بنسبته الضعف مقارنة مع الإناث<sup>(1)</sup> .

و حسب الإحصائيات في سنة 2000، فإن عدد المصابين بمرض الربو في تزايد مستمر فهناك 100 إلى 150 مليون مصاب على الصعيد العالمي، و يتم تسجيل أكثر من 180 ألف حالة وفاة سنويا بسبب هذا المرض ، فحسب منظمة الصحة العالمية فإن نسبة الإصابة بمرض الربو قد تضاعف خلال السنوات العشر الأخيرة<sup>(2)</sup> .

و تشير الدراسات إلى أن نسبة الإصابة بمرض الربو لدى الأطفال تتراوح ما بين 05 إلى 15% و غالبا ما تحدث الإصابة ما بين عامين إلى 03 سنوات أو أكثر أو أقل لدى أطفال لديهم تظاهرات حساسية تبقى في حدود نوبة أو نوبتين معزولتين و أحيانا يستمر طوال فترة الطفولة الثانية، و يختفي في سبع سنوات أو عند البلوغ و قد يستمر إلى سن الرشد.

#### **5- دراسة تشريحية للجهاز التنفسي :**

لا أحد ينكر أن التنفس وظيفة حيوية تضمن للكائن الحي البقاء على قيد الحياة، و يتم ذلك - عملية التنفس - على مستوى الجهاز التنفسي الذي يتكون مما يلي :

أ- **المجري التنفسية :** هي مجاري تتألف من عدة أعضاء تعمل على نقل الهواء إلى الرئتين :

<sup>(1)</sup> O, .M.,S,2006 lasthmes bronchail m opcit

<sup>(2)</sup>Michel.WEBER, . Dictionnaire de therapeutique, 2<sup>eme</sup> impression, canada, 1996 p218.

\* **الحفرتان الأنفيتان : les fosse masales** : تقوم أهدابها بتنقية الهواء المستنشق.

- **البلعوم : le pharynx** : ذو ملتقى مخبرين ( التنفس و الهضم) .

- **الحنجرة : le larynx** : هي رأس رغامي، وظيفتها الأولية تتمثل في حماية المجاري التنفسية من مرور الأغذية من خلالها بواسطة لسان المزمار، و هي عبارة عن عضو غضروفي في داخله انثنايات غشائية ، عضلية، تكون الحبال الصوتية التي تهتز عن طريق الهواء الصاعد فتنشأ عنها الأصوات .

- **الرغامي : la trachee** : هو أنبوب يتألف من غضاريف نصف دائرية تدعم الناحية الأمامية، بينما تكون الناحية الخلفية إليها المرئي مرنة تسمح بمرور الطعام، يبطن الرغام غشاء مخاطي ذو أهداب مهتزة و يفرز مادة تستوقف الغبار و الجزيئات التي ترافقه و يتم دفعها نحو الفم.

- **القصبتان الهوائيتان** : و تتفرعان عن الرغامي بعد مسافة من الحنجرة تدخل كل منهما في رئة، و تتشعب فيها إلى قصبات صغيرة كأغصان الشجرة و تشكل ما يعرف بالشجرة القصبية.

ب- **الرئتان** : هما عضوان أسفنجيتان مرنتين يشملان على الشجرة القصبية التي تتفرع إلى فروع دقيقة حتى تنتهي إلى أكياس صغيرة تسمى بالحوصلات الرئوية ذات غشاء رقيق مرن و كذلك محاطة بأوعية دموية فرئة الراشد تحتوي على 300 مليون حويصلة و هي منطقة التبادلات الغازية كل حويصل ينقسم جوفه إلى عدد من التحديات، تدعى بالأسناخ الهوائية و التي تزيد من سعة السطح الداخلي للهواء<sup>(1)</sup> .

ج- **الأوعية الدموية الرئوية** : يخرج الشريان الرئوي من البطين الأيمن ، فينقسم إلى قسمين ينفذ كل منهما إلى رئة، و يسير محاديا للقصبة الهوائية و يتفرع مثل تفرعها حتى ينتهي إلى محيط الاسناخ، فيشكل حولها شبكات شعرية كثيفة ينتج عن اجتماعها فروع وريدية تتلقى مشكلة في كل رئة وريدين، ثم تخرج هذه الأوردة و تصب في القلب في الأذنين الأيسر.

(1) : محمد الفايز ، الجسم البشري ، مؤسسة الرسالة للطباعة و النشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، دون سنة ص 280.

د - غشاء الجنب **le plievre** : يحيط بكل رئة غشاء ذو ورقتان يدعى بغشاء الجنب الوريقتين سائل يدعى ب " سائل الجنب" يسهل انزلاق الوريقتين ، و بالتالي حركة الرئتين .

تكون القصبات الهوائية عند الفرد السليم مفتوحة ، حيث تسمح لدخول الهواء و خروجه ( الشهيق و الزفير) و لا يتطلب أي جهد أثناء تفجر نوبة الربو . يحدث تشنج العضلات و التهاب على مستوى سطح القصبات مما يؤدي إلى تضيق المجاري الهوائية ، فينتج عسر التنفس<sup>(1)</sup> .

## 6- النوبة الربوية :

إن الذي يصاب بالنوبة الربوية يجد صعوبة في التنفس إذ تنقبض العضلات التي تحيط بأنابيب القصبة الهوائية و تؤدي إلى تضيق مجاري الهواء، و يعيق هذا التشنج الشعبي التدفق الطبيعي للهواء، كما يؤدي إلى إفراز مخاطي و إلى تكوين انسدادات مخاطية و يحدث انتفاخ في أنابيب القصبة الهوائية، مما يزيد في إعاقة تدفق الهواء إذا استمرت النوبة، فإن استفحال التشنج الشعبي و المخاط من الهواء في الأكياس الهوائية يعيق تبادل الهواء و يستخدم الشخص الذي يصاب بالنوبة عضلات الصدر بدرجة اكبر لكي تساعده على التنفس<sup>(2)</sup> .

و بالتالي فإن آلية مرض الربو تكون بتضيق شامل في الطرق التنفسية خاصة القصبيات الصغيرة و الانتهائية مع فرط إفراز مخاط لزج يؤدي لحدوث سداة مخاطية لزجة صعبة الطرح مع وجود ضخامة في العضلات لمساء في القصبات الانتهائية<sup>(3)</sup> .

(1) Mechel godard, dictionnaire de thérapeutique pédiatrique 2<sup>eme</sup> edition canada 2000 p 30.

(2) : ليسى هيكين ، جهاز التنفس ، ط 1 ، الدار العربية للعلوم بيروت 2005 ، ص 14.

(3) ) Mechel godard, dictionnaire de thérapeutique pédiatrique , opcit p.65.

و بتعبير آخر فإن حدوث نوبة الربو تشترك فيها ثلاثة عناصر، حيث تحدث انسداد في القصبات الهوائية و هي موضع الإصابة الربوية أي أن الربو هو مرض القصبات الهوائية و هذه العناصر الثلاثة التي تعمل على حدوث نوبة الربو و هي :

أ- تهيج و تشنج العضلات الملساء الموجودة حول هذه القصبات، حيث يمنع انسدادها و تقلصها خروج الهواء منها، و بالتالي يحدث ضيق و صعوبة في التنفس مع صفير مميز لنوبة الربو. ب- انتفاخ في الغشاء المخاطي المبطن للقصبات مما يسبب الانسداد. ج- الإفرازات المفرطة للمادة المخاطية التي تتجمع داخل الأنابيب الصدرية مسببة ضيقا لاسيما عند استحالة طرحها نظرا لكثرتها و التعب الذي يصيب الأعضاء التنفسية لفعل ما يلاحظ. و توجد هناك عوامل كثيرة في إحداث النوبة الربوية و التي نجدها أحيانا مرتبطة و مشكلة لأزمة واحدة، و غالبا ما تكون المسئولة الرئيسية بتبادل الأدوار. كما أن هناك من الباحثين من يصفون الحالة الربوية كالأتي : " هي عبارة عن هجمة ربو استمرت أكثر من ستة ساعات و بدأت تظهر على المريض الزرققة في الشفتين و الجسم، بالإضافة إلى الغياب عن الوعي و هي حالة خطيرة تصادف عند الأطفال و البالغين و قد تؤدي لموت المريض اختناقا ، و تستوجب تدخل استشفائي عاجلا"<sup>(1)</sup> .

**7- العوامل المسببة للربو :** الربو هو عبارة عن تناذر متعدد العوامل حيث نجد تباين كبيرا من مريض لآخر ، فبعضهم لديه عدة عوامل مفجرة في حين انهم في حالات أخرى نلاحظ غياب تام لهذه العوامل و من بينها ما يلي :

أ- **العوامل الوراثية :** من المسلم به أن الحساسية تلعب دورا كبيرا في انتقال مرض الربو و من الأهمية بما كان أن نبحث عن الوراثة كعامل مسبب و ذلك قبل البلوغ و في إطار البحث و الدراسة أكد المهتمون في سنة 1975 م و من خلال دراسة أقيمت على 700 توأم إضافة إلى دراسات عديدة لعائلات تعاني من الحساسية على أن عامل الوراثة يعتبر من أهم العوامل المسببة للربو في وقت مبكر و وجود طريقة انتقال وراثية و ذلك بنسبة تتراوح من 49 إلى 75 % من الحالات لديها سوابق حساسية عائلية <sup>(2)</sup> .

<sup>(1)</sup> M . ben khadech , mecanisme de l'asthmatique , 2 eme rencontre nationale sur l'education therapeutique des asthmatiques bechar le 4-5 mai 2005.

<sup>(2)</sup> club des medecins ,2006 , asthmes : [http : www . mreducnfos .com/ principales / fichiers / pm . pine](http://www.mreducnfos.com/principales/fichiers/pm.pine) – asthme – shtne

و في السنوات الأخيرة وجهت الأبحاث في دراسة الصلة بين التظاهرات الحساسية و الجهاز المسئول عن التوافق المناعي عن الخلايا و الأنسجة بين أفراد مختلفين بوجود هناك استعداد وراثي innvnoq labultne de type E و هي مادة توجد على مستوى الدم و بعض الأعضاء تتمثل وظيفتها في حماية الجسم، و يتم انتاجها من طرف نخاع العظمي انطلاقا من خلية تدعى plasmacyte و التي تحمي الجسم من الإصابة بأعراض الحساسية و الربو.

هذا الاختبار المناعي يتم بمثيرات الحساسية الخارجية كما تؤكد أعمال كل من " هويكنس " و " كوكسون " حيث أشارت إلى أن الكروموزوم mq هو المسئول و أن خصائص الناقل الوراثي هو غير موضوعي صبغي ذاتي و سائل و من المحتمل أن هذا الكروموزوم متضمن أو متتحي و بالنسبة لنفس الباحثين الانتقال يكون خصوصا من طرف النساء و هناك احتمال على أن العديد من المورثات المنتحية تتموضع على الكروموزوم 5 و 6 و احتمال على كروموزومات أخرى<sup>(1)</sup> و لقد بينت الدراسات أيضا أن الاستعداد الوراثي يحفز من خلال تفاعل جيني لعدة مورثات متنوعة على مستوى الكروموزومات 4، 5، 11، 14 و يكون أكثر فعالية إذا كان من جهة الأم و رغم ذلك فإن الذكور أكثر عرضة للإصابة من الإناث<sup>(2)</sup>.

**8- القابلية للحساسية :** تعرف الحساسية على أنها استجابة غير عادية للجسم للمواد حيث تكون هذه المواد لا تؤثر على العامة و لقد بينت الدراسات أن أكثر من 20 % يعانون من الحساسية و التي تتنوع في ظهورها من شخص إلى آخر كما أنها تتعدد في طريقة ظهورها، و حسب المختصين هناك ثلاث طرق أساسية، جلدية تنفسية و هضمية.

- **الجلدية :** عن طريق النباتات ، الألبسة و مختلف الأقمشة ، ملونات الثياب ، مختلف الوسائل و مواد التنظيف ، العطور ، مستحضرات التجميل، المواد الكيمائية الحديدية، الأدوية، لعاب القطط و الكلاب.

- **التنفسية :** غبار الطلع، التعفنات ، الملوثات ، دخان السجائر، بعض المواد الكيمائية المستنشقة، شعر الحيوانات، غبار المنزل، القرديات ( les acariens ) .

(1) Association pul monaire conndienne2006 , : asthme et exercice <http://lung/ea/fr/asthme/exercice/eil.html>

(2) Mostafa khiati , l'asthme chez , l'enfant , office des publication universitaires , ben – aknoun alger , p 09-10..

-**الهضمية** : الشكولاتة، السكريات، المسكرات ، الفول السوداني، الفستق، الملونات الغذائية و الأدوية.

الاستجابة الناتجة عن هذه المواد ليست دائما ذات طبيعة حساسية بإمكانها أن تكون استجابة عادية و التي تدخل في إطار الدفاع المناعي عن الجسم مثل الحكة في حالة الاتصال بألياف الزجاج، مغص معدي بسبب تعاطي الأسبيرين، تدمع و احمرار العيون سعال بسبب استنشاق دخان السجائر، و في حالة استجابة غير عادية يمكن أن تكون التظاهرات كما يلي :

أكزيما ( ECZEMA ) الشرى و هو طفح جلدي ذو بثور حكاكة ، أوديميا التورم ( تورم ) متوضعة على الشفتين، الجفون و الحلق ، حكة جلدية فمية أو حلقية ، تقيؤات .  
و آلام بطنية ( إسهال) ، صعوبات في الشرب ( عسر الابتلاع ) زكام ( عطاس، سيلان أنفي، احتقان ، تدمع و احمرار العيون و حكة.

ربو- صعوبات تنفسية، سعال ، ضيق تنفسي ، تنفس صافر) هذه الأعراض ليست بالضرورة كاملة الحضور هي كثيرا مخففة ، لكن في بعض الأحيان تكون شديدة و قد تؤدي إلى الوفاة و قد تكون جزءا مما يسمى الصدمة التأقية ( فرط الحساسية لمفعول البروتين الغريب سبق إدخاله في الجسم) خصوصا عندما يتعلق الأمر بحساسية شديدة لبعض المواد : الفول السوداني، الجوز ، السمك ، الفواكه البحرية، بعض الأدوية كالبنسيلين و الحساسية ضد سم النحل.<sup>(1)</sup>

**ج-العوامل البيئية** : إذا كانت العوامل الوراثية تلعب دورا في ظهور مرض الربو على اعتبار أن الأفراد يكونون مهيبين وراثيا للإصابة به فبالتالي تعتبر استعداد و تمثل العوامل البيئية العامل المفجر الذي يعمل على ظهور العلامات الإكلينيكية للمرض :

-**الظروف الجوية** : كثيرا ما نلاحظ تخوفات مرضى الربو من التقلبات الجوية، إذ لهذه الظروف الأثر البالغ على الجهاز التنفسي، بالأخص لدى المرضى المصابين بالربو و الحساسية و الذين غالبا ما يعانون من السعال الحاد و العطس و تضيق التنفس بمجرد تعرضهم لتيار هوائي بارد، فالتغير المفاجئ في حالة الطقس يسبب

(1) : Année des roches .MD 2005 , qu est –ce que l’allergie in : [http :// www .allerg.qc.ca / quest. html](http://www.allerg.qc.ca/quest.html)

-أو يساعد على تلوث نسبي لتكاتف الضباب و التغير العكسي في درجات الحرارة أو ما يعرف بتباين درجات حرارة طبقات الهواء الذي يسمح بتركيز أكبر العوامل الملوثة العالقة به، وفي هذه الحالة الأعراض عند عدد كبير من المرضى.

-أما العامل الآخر فهو انتشار المواد المثيرة بشكل كثيف في الجو عند ارتفاع درجة الحرارة مثلا، و التي تعرف عند ارتفاعها الأشجار على طرح حبات غبار الطلع التي تنتشرها الرياح على عكس الأمطار التي تمنع انتشارها و هو ما يعانيه الكثير من المرضى في فصول الخريف و الربيع، كما أن الانخفاض في درجة الحرارة يؤدي إلى ارتفاع نسبة ملوثات جو المنازل عند استعمال أجهزة التدفئة، أما الرطوبة فهي تحتل دور الصدارة فانتشارها غالبا ما يسمح بانتشار المواد المثيرة للحساسية كالجزيئات الموجودة في غبار البيت، كذلك التعفن إلى جانب هذا يبدو أن الضباب الكثيف يغير من نسبة تركيز هذه الغازات و المواد في بعضها و هو السر في إثارة حساسية أشخاص و لا يثيرها لدى الآخرين<sup>(1)</sup>.

- التلوث : يهدد التلوث المصابين بمرض الربو بشكل دائم و مستمر و كذلك كثيرا ما يعاني منه أشخاص يعانون من الحساسية أو الزكام البسيط، إذ أن هناك العديد من الدراسات و البحوث المقارنة و التي أجريت في أوروبا من بينها تلك التي قام بها " woolcoketal 1997 " و التي أسفرت نتائجها على أن هناك تزايد سريع بنسبة الأرض الموضوعية terrain atopique و أمراض الحساسية، لاسيما مرض الربو و لقد بلغ المعدل العالمي بالإصابة بمرض الربو نسبة 50% كل عشر سنوات، كما تم تسجيل العديد من الكوارث الصحية في العديد من مناطق العالم : سكان المدن الذين يعانون من زكام بسيط لسبب التلوث الصناعي و كانوا فجأة ضحايا نوبات ربو حادة تطلبت تدخلا طبيا استشفائيا سريعا مع أنهم لم يعانون من قبل نوبات ربو، كما وقع هذا النمط في لندن في جوان 1994 حيث تم استشفاء 60 حالة كانوا ضحايا نوبات ربو حادة، حادث مماثل وقع بمدينة "مالبورون" بأستراليا و اتفق الخبراء على أن الظروف الجوية و العواصف المثيرة لغبار الطلع إضافة إلى المواد الكيميائية الملوثة للجو هي المسببات الأساسية لتلك

(1) : جمعية النفس الطويل لمرض الربو و الحساسية ، تعريف عن الربو ، نسخة إعلامية رقم 1 ، 1997.

الحوادث<sup>(1)</sup>. و قد ذكرت الدراسات التجريبية و المعطيات الإحصائية العديد من الملوثات و مثيرات الحساسية التي تتسبب بالدرجة الأولى في حدوث نوبات الربو و منها :

**-حبيبات الطلع** : تلعب دورا كبيرا في تفاقم الحساسية، فهي تنتقل عبر الهواء بكميات كبيرة حيث يكون بإمكانها عبور مسافات طويلة وبالتالي يمكنها إصابة أشخاص بعيدين عن مراكز اللقاح مثل نباتات السنذر، شقائق النعمان، السرو، النجليات، حبوب الطلع غالبا ما تكون سببا في الحساسية من 10 إلى 15 % من الحساسية التنفسية لدى الطفل و هي : *pollinose rhume des fois* و الحساسية لحبوب الطلع النحلية *graminées* تمثل 75 % من *pollinose* هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن اشتراك حبوب الطلع مع مستحضرات الغبار الجوية الدقيقة تسبب توسيع المواد الهولائية المنبعثة من حبوب الطلع ( هي أكثر أهمية و تركيز من مستخلص الغبار و هذا ما أكدته دراسة "توماس إيتال" كما بينت دراسة "بيرنارد إيتال" أن حبيبة واحدة من غبار الطلع إذا تعرضت للملوثات التالية :

**-ثاني أكسيد الأوزون**، ثاني أكسيد الكبريت، الأوكسجين الثقيل فإنها تحرر مزيدا من البروتين و أن حبيبات الطلع تستطيع إنقاص انتشار مادة الهشمين في الأنسجة من خلال الكريات البيضاء لدى المصاب بالحساسية.

**-النشاط الخلوي للملوثات** : إن الخلايا التنفسية المبطنة و الخلايا البالعة للأجسام الغريبة الحويصلية لها القدرة على تحرير مختلف الوسائط المساعدة على الالتهاب منذ تعرض المصاب للتركيزات الضعيفة للأوزون مثلا :التعرض لمدة 30دقيقة لمركبات الأوزون تسبب تزايدا في إفراز *tnfa* و هو عامل يساعد على الالتهاب و قد أجريت دراسات عديدة بينت دور التآزر الوظيفي ما بين ملوثات و المثيرات الحساسية من بينها دراسة " مولفينو 1991 " التي بينت أن المربوين لديهم حساسية يقومون بنوبات ربو كل ما تم تعريضهم لمثيرات حساسية مع ملوثات و لمدة أطول و بالتالي تم إثبات دور الملوثات و حبيبات الطلع في إحداث نوبة الربو<sup>(2)</sup> .

(1) 1 . o..M.S ,l'asthmes bronchail, opcit

(2) gilerr – cker 2006, politique publique ; pollution atmosphériques et santé : pour suivre la réduction des risques : [http : // www. Santé.gov. Fr / htm / actu / pollution03 .htm](http://www.Santé.gov.Fr/htm/actu/pollution03.htm)

-القرديات : هي أصل الحساسية في بعض المناطق من العالم حيث تمثل نسبة 65 إلى 90 % من حالات الربو لدى الطفل و الراشد مصاحبة بحساسية للقرديات و هذا حسب الدراسة التي قام بها "سيزار" 1989 و تعرف القرديات على أنها تلك الحشرات المجهرية و يختلف نوعها باختلاف المواقع التي تتواجد فيها ، حسب المناخ و تتغذى من أجزاء صغيرة من جلد الإنسان و مواد أخرى تتواجد في الصوف و الريش و الأثاث و الزرابي و غيرها، كما نجدها أيضا على الأرض و البلاط بمعدل 4000 قرديّة في الغرام الواحد من الغبار، تعيش لدى الراشد من 6 إلى 14 أسبوع تتكاثر في درجة رطوبة تقدر ب 80 % مع درجة حرارة تتراوح من 20° إلى 30 ° كما أن التعفنات تعتبر وسطا ملائما لتكاثرها و المنازل شديدة الرطوبة<sup>(1)</sup> ، فالتعرض لهذه الحشرات لا يؤدي فقط إلى نوبات ربو و إنما إذا طالت مدة التعرض لها يتضاعف مفعولها مما يؤدي إلى التهاب المجاري التنفسية و يزيد من شدة الاستجابة لمثيرات الحساسية و أسباب الربو و هناك أنواع أخرى من القرديات تعرف بقرديات التخزين حيث غزت العمال الإسكتلنديين العاملين في مجال الزراعة و هذا ما أكدته الدراسة التي أجريت في أوروبا الشمالية و الولايات المتحدة الأمريكية<sup>(2)</sup>.

#### د - التدخين السلبي :

يعرف التدخين السلبي على أنه استنشاق كمية كبيرة من دخان السجائر من شخص لا يدخن، فحسب التقرير المقدم من طرف الأكاديمية الفرنسية للطب فإن التدخين يشكل خطرا كبيرا على صفاء الهواء و يعتبر الملوث الخطير بسبب احتوائه على كمية هائلة من المواد السامة و التي يتعرض إليها الكثير من الأشخاص، و يكون خطيرا جدا كلما كانت مدة التعرض إليه<sup>(3)</sup>.

يحتوي دخان التبغ على أكثر من 4000 مادة كيميائية و التي من بينها : النيكوتين المهيجات ، و أكثر 60 مثير للسرطان.

(1) : guy dutan 2006 , l'asthme de l'enfant : [http://www.iafrance.com/rossant/asthme\\_MAJ.htm](http://www.iafrance.com/rossant/asthme_MAJ.htm).

(2) : GILLEBR- CKER , 2005, politique publique , pollution atinoséruques et santé : pour suivre la reduction des risques .opcit

(3) L'academies national de médecine , 2006, : tabagisme passifi :[http://www.taboc-info.net/navbar/themes/definition/tab\\_possf.htm](http://www.taboc-info.net/navbar/themes/definition/tab_possf.htm)

إن التأثيرات السلبية للتبغ على الجهاز التنفسي واضح حيث تحد من قدراته الدفاعية و توقف عمل الأهداف لمدة 4 ساعات بسبب تعاطي سجارة واحدة و ينتج عن ذلك تراكم مخاطي و بيكتيريا و هذا يساعد على الإصابة بالتعفنات الربوية التي تذهب و تعود خلال فترات معينة كما يعتبر من أكثر أعداء الرئة النافذة إلى الأعماق حيث تنتقل جزئياته الدقيقة إلى غاية الحويصلات الرئوية و عليه يعتبر التدخين السبب الأساسي للالتهاب الشعبي المزمن الذي يمارس خطورة شديدة على المدخنين، كما يؤدي إلى سرعة انتفاخ الرئة و عدم القدرة على التنفس فتزداد خطورة الإصابة بهذه الأمراض كلما واصل المصاب التدخين.

كما بينت الدراسات المختصة بان رئتي الطفل غير مكتملتين قبل السنة السابعة من العمر و عليه فإن التدخين يؤثر سلبا على رئتيه و بالتالي على الجهاز التنفسي إذ أن عدد الحويصلات الرئوية في السنة الأولى للميلاد يكون 24 مليون ثم تزداد لتصل خلال مرحلة الرشد إلى 300 مليون و بالتالي يمكن القول بأن التعرض لدخان التبغ في مراحل الطفولة لا يساعد على نمو الجهاز التنفسي و الذي يمتلك قابلية التعرض للجرح.

كما أن الأمراض التنفسية تزيد من انتشارها و خطورة تطورها تعرض الرضيع و الطفل الصغير لتدخين المحيط فالإنتانات البكتيرية و الفيروسية المتكررة تعيق نمو الجهاز التنفسي للطفل، كما أن تدخين المرأة الحامل ينقص أو يضعف نمو الرئة لدى الجنين و يكون مرفوقا بتناقص في التهوية الرئوية بالإضافة إلى فرط الاستجابة الرئوية عند الولادة.

إن التسبب بسبب التدخين يؤدي إلى أمراض سلبية على مستوى الشعب لدى المرضى إذ أن 20 % من الحالات الربوية مدخنين<sup>20</sup>

-**المهنة** : عادة ما تمثل المهنة مكانا مهينا للمرض سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، فالهواء يحتوي على أنواع عديدة من ذرات الغبار التي يمكن أن تكون ضارة و لكن بدرجات مختلفة تمتاز بالتفاوت تبعا لحجمها و طبيعتها و كذا كثافة تواجدتها في الهواء.

-**غبار كبير الحجم** : هو الذي يتكون من جزيئات يزيد حجمها عن 5 ميكرومتر

<sup>20</sup> Djeghir fouzia ;2005 , l'astme de l'enfant et de nourrisson [http : // www. Tunined . org. Tu / congres .htm](http://www.Tunined.org.Tu/congres.htm)  
0119 / dossier / sd \_ 2423 \_ asthme dyinition .htm

( 1 ميكرومتر = 1 / 1000 متر) تكون معلقة في الهواء و غير ثابتة تتراكم بسهولة و لها القدرة على الدخول حتى القصبات الهوائية الصغرى، و لكن ليس بمقدورها الوصول إلى الحويصلات الهوائية، و منها إلى المسالك للمفاوية و لا ينقل بواسطة الدورة الدموية الكبرى ، بل تبقى عالقة بالمسالك التنفسية و تكون بذلك تراكم ثابت، كما ينجم عنها في بعض الحالات جروح موضعية و هذا إما لعددتها أو لخصائصها الفيزيائية أو الكيميائية، و تمتاز ذرات الغبار بغناها بالمواد السامة، كما أن حجمها الكبير لا يسمح بدخولها إلى الحويصلات الهوائية.

-**الغبار الدقيق**: هي تلك الجسيمات التي يصغر حجمها عن 5 ميكرومتر و هي على عكس الغبار الكبير الحجم تعلق في الهواء لمدة طويلة و كلما كان حجمها دقيقا كلما كان دخولها إلى الرئتين أسفل و تتوغل في الحويصلات الهوائية، فحبيبات الغبار التي تقل حجمها عن 2 ميكرومتر تكون أخطر، فبعض هذه الحبيبات تطرح عن طريق الزفير و البعض الآخر عن طريق عمليات فيزيولوجية و الباقي يتسرب إلى الجسم لينتج عن ذلك بعض الأمراض التنفسية منها مرض الربو المهني <sup>21</sup> .

#### د - العوامل النفسية :

إن الربو يجمع بين العديد من العوامل النفسية المسببة و المفجرة لنوبات الربو، و هذا ما أكدتها الدراسات، فالانفعال العنيف أو الضغط النفسي القوي قادر على تحديد نوبة الربو و حدوثها.

و لكن أي محاولة لملاحظة رسم نمط نفسي للمربو و تعريف العلاقة بين الربو و أحد الاضطرابات العصبية النفسية فإننا لا نحصل على أية نتيجة خارج الإطار النظري لمدرسة التحليل النفسي <sup>22</sup> .

و في عام 1997 سجل الخبراء أهمية الضغط ( le stress ) و العوامل النفسية لمرض الربو و توصل هؤلاء إلى أن المشكلات النفسية لا تقل أهمية عن المظاهر الباثولوجية الفيزيولوجية <sup>23</sup> .

<sup>21</sup>: أحمد محمد النابلسي، الربو الحساسية وعلاجهم النفسي، د. ط. دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت 1998 ، ص16

<sup>22</sup> : Mostafa .khiati ; asthme chez l'enfant , opcit , p 65

<sup>23</sup> Etienne bidat ;2007. dialogue avec les parents d'enfants asthmatiques : http :// www.allerginet . com / medecin / fondmedecine .php3.

و حسب دراسات نشرت في مجال طب الأطفال بينت أن المشكلات العائلية تزيد من شدة الربو و خطورته إضافة إلى ضعف القدرة المناعية لدى الأطفال ذوي الإصابات الإنتانية و التعرض إلى مثيرات الحساسية، و قد تم تأكيد نتائج هذه الدراسة بإجراء دراسة على 150 طفل حاملين لخطورة الإصابة من جهة الأب أو الأم أو الاثنين معا لمرض الربو و قد أسفرت نتائج الدراسة عن إثبات أثر العوامل النفسية.

( اعتماد الأمهات مواقف تعبر عن الكفاءة الأمومية في علاقتهن بالأطفال مع الحماية المفرطة) على مستوى الجهاز المناعي للطفل و عليه فإن الربو يظهر في سن مبكرة بجهاز مناعي شديد التفاعل و التأثير بالمحيط<sup>24</sup> .

و يقول "الألكان" إننا نجد لدى جميع المربوبين علامات عصابية شديدة النوبات تتوقف على العوامل النفسية كما يمكن أن تكون هناك تغيرات هامة على مستوى الحضرية العصابية الإعاشية التي تخلق ظروفًا مساعدة للحساسية، و مهما كان فإن التغيرات المزاجية و بعض الحالات الاكتئابية هي في حالة وجود عوامل أخرى استعدادية تعد إحدى العوامل المفجرة لنوبات الربو.

و من جهة النظر التحليلية نجد أن الربو يرتكز ظهوره على وجود القواعد في خبرات الطفولة المبكرة، خاصة في علاقة ( طفل - أم ) و يرى البعض الآخر أن العوامل الفيزيولوجية و النفسية تتدخل في أن واحد لكن نسبة أهميتها تختلف من حالة لأخرى و عليه فقد حاول "كوريلسكي" تفسير مرض الربو انطلاقًا من الإثارة الناتجة عن صراع الإحباط الذي يعرفه المصاب بالربو و لكنه يجهل علاقته بالاضطراب التنفسي فلا يستطيع تقبل هذا الإحباط، و لإنهاء الاحتباس الناتج عنه ، فيعبر عن ذلك بنوبة الربو كما أن الانفعال الحصري تم استثمارهم على مستوى الجهاز العصبي الذي يقوم بضبط عمليات التنفس<sup>25</sup>.

**ي- العوامل الالتهابية :** هذه الآليات الحساسية المتنوعة تتضاعف إلى آليات التهابية أو تتناوب معها بالخصوص عند الطفل الصغير أو عند الفرد ما فوق سن الخمسينيات و سنرى في هذه الحالة أو الأخرى أن الربو يجذب ببساطة المضاعفات الالتهابية

<sup>24</sup> : muriel gevrey, 2006 , des difficultés psychologiques favorisent l'asthme chez des enfants prédisposés : [http : // www. Medisite. fr / actualites / medecine 11946.html](http://www.Medisite.fr/actualites/medecine/11946.html)

<sup>25</sup> Association des medecins, 2006, / asthme et rhumes des fois [http : // www . naturosante . com / rubriques / conseils / asthmes . rhunesfoin .html](http://www.naturosante.com/rubriques/conseils/asthmes.rhumesfoin.html)

و للالتهاب دور في تطور مرض الربو و ما يجب معرفته هو وجود ربو بسيط ذو أصل التهابي يتدخل في حدوث الأزمة الربوية.

**س- العوامل الهرمونية :** هذا النوع من العوامل قد يكون أحد الأسباب المتداخلة في حدوث الربو و لكنه ليس بعامل مسيطر حيث تكون الأزمة عند بعض النساء ذات علاقة واضحة في صيرورة العادة الشهرية، و في سن اليأس نلاحظ أن ابتداءات الربو الحاد، و في هذه الحالات تطبق فحوص للغدد الصماء حيث أن تصحيح إفرازها يؤدي إلى التقليل من حدة نوبات الربو<sup>26</sup>.

**ش- الأرجينيات :** و هي على نوعان : الأولى متعلقة بالمواد الغذائية و بالعملية الهضمية و الأغذية التي تكون غالبا مسئولة هي :الطماطم، السبانخ، الكرز، بياض البيض ، الفول السوداني، السمك، و يدعى هذا النوع من الأرجينيات بالأرجينيات الدخيلة، أما النوع الثاني فهو مولد للحساسية ذات طبيعة دوائية كالحساسية ضد مادة الأسبيرين أو الحساسية لنوع من أنواع عائلة البيبسيلاين<sup>27</sup>.

**- العوامل الانتانية :** هي تلك التعففات التي تصيب المجاري الهوائية نتيجة لفيروسات و انتانات بكتيرية مثل فيروس syncitial التنفس ، و فيروس streptocoque و فيروس pneumocoques، و حسب المختصين فإنه تم تسجيل نسبة 10 % من نوبات الربو لدى المراهق و الراشد مرتبط بفيروس تنفسي.

كما تشير الدراسات أيضا إلى أن فيروس synéitail هو الأكثر انتشارا لدى الأطفال الذين هم دون العامين من العمر بنسبة 40 إلى 70 % من الحالات كما تتولد لدى الطفل المصاب بفيروسات من نوع para imfluenza rhinoveurs و corma verus و احتمالا فيروس imycoplasma pneumonia ، بالإضافة إلى أن الإصابات الجرثومية تلعب دورا في تفجير نوبة الربو، حتى إلى تفاقم هذا المرض حيث يصل متوسط الحوادث في الوسط الطفولي من 5 إلى 06 حالات العام.

كما أن تعرض الشعب الرئوية لنوبات الربو المتكررة ، يؤدي إلى اختلال القدرة المناعية الرئوية، مما يجعلها مستهدفة بسهولة للإصابات الفيروسية و الجرثومية.

<sup>26</sup> René giacobt .l'asthme collection guvrir , edition laffnt ; paris 1975 p66

<sup>27</sup> مراد بوزيت، مرض الربو، دط، دار الهومة، الجزائر، 1999 ص 25.

و قد اعتبر " فرنسوا برنارد ميشال " بأن مرض الربو هو لغة جسدية تعبر عن المعاناة التي لدى المصابين فبدل التعبير عنها لغويا عن طريق الأحبال الصوتية ، فإنها تتخذ مسلكا آخر على شكل تغير منبعث من الشعب اللغوية<sup>28</sup>.

و من خلال ما سبق يلاحظ أن هناك عوامل كثيرة تؤهب لحدوث الالتهاب المزمن التحسسي في الشجرة القصيبية و هذه العوامل بعضها معروف و البعض الآخر لا يزال غامضا منها العوامل الجينية الموروثة و التحسس و الانتانات و عوامل أخرى تتعلق بجو العمل أو السكن و باختصار تؤدي هذه العوامل عاجلا أو آجلا لحدوث ما يسمى فرط الارتكاس القصبي الذي يجعل المريض حساسا لمحرضات الربو و التي من بينها الجهود الرياضية، استنشاق الهواء البارد و الدخان و ملوثات الجو و الأغبرة العضوية و اللاعضوية و بعض الأدوية ( خاصة بعض خافضات التوتر و الضغط و الأسبيرين) إضافة إلى الانفعالات النفسية و بعض الأطعمة و أنواع من الأصبغة التي تضاف لها.

**8- العوامل المفجرة :** و يقصد بها مجموعة العوامل التي بإمكانها أن تتدخل بشكل مباشر و واضح في إحداث نوبات الربو

**أ-التشنج الشعبي الناتج عن التمارين :** يأخذ دور المحرض للقصبات الرئوية و عضلاته التي تتشنج، لاسيما عند الأطفال ، حيث ينسب التمرين الرياضي أو المجهود المفاجئ لدى 80% منه في حدوث النوبة أما عن العامل البيولوجي الذي يكون وراء هذه الحادثة فيظل مجهولا ، و هو موضوع بحث دراسة إلا أن المحتمل هو تعرض المجاري التنفسية لموجة هواء بارد و كذلك تبخر ماء الجسم بعد بذل مجهود عضلي، و كذلك إفراز مواد محسسة كالهيتامين.

و يعرف هذا التشنج على أنه تضيق مؤقت للمجاري الهوائية وفق الآلية التالية : القيام بالتمارين الشاقة مما يزيد من ارتفاع و تزايد طلب نسبة الأوكسجين مما يؤدي بدوره إلى تزايد نسبة التنفس و هذا ما يخلق برودة و جفاف المسالك الرئوية.

التشنج الشعبي الناتج عن التمارين هو عرض شائع لدى الأشخاص المصابين بالربو 80 إلى 90 % من المربوين لديهم صعوبات في التنفس خلال و أثناء قيامهم بتمارين شاقة حيث أن طبيعة مجاريهم الهوائية هي مفرطة الحساسية، كذلك عند قيام المصاب بالتمارين

<sup>28</sup> Francios bernard michel ; 2007 , pour des ideés claires : <http://www.lung.com/Fr/asthme/exercicée.eif.htm>

الشاقة يقوم باستنشاق الهواء عن طريق الفم فيصبح التنفس لديه أكثر عمقا و اتساعا و في هذه الحالة فإن التشنج الشعبي هو ناتج عن :

- برودة المسالك الهوائية.

- جفاف المسالك الهوائية.

ب - التشنج الشعبي الناتج عن التمارين:

- الظاهرة : - تنفس صافر

- ضيق نتيجة الجهد

- اختناق صدري

- الباطنية : - السعال بعد الجري

-احتقان الشعب

- ضيق و آلام في الصدر

- حساسية للهواء البارد

- فقدان الطاقة

- الشعور بالغثيان و الدوار

- الشعور بالتعب دون سبب

- اضطرابات معدية

- زكام مستمر

- عدم قدرة الطفل على مجاراة أقرانه في عملية الجري.

- عدم القدرة على الجري لمدة 5 دقائق دون توقف.

ب-1- مراحلہ :

- المرحلة الحادة : و تبدأ هذه المرحلة بعد التمرين و تظهر عادة خلال 15 دقيقة

يصل التشنج من 6 إلى 8 دقائق بعد القيام بالتمرين الشاق ليصل إلى أقصى حد 10

دقائق و بعد التمرين يستمر من 30 إلى 60 دقيقة.

- مرحلة اللطف أو الانكسار : بعد النوبة الأولى توجد فترة من 30 إلى 90 دقيقة

حيث يكون التشنج غائب أو شبه غائب، و تحدث هذه الحالة لدى 50% من الأفراد

الذين لديهم تشنج شعبي ناتج عن التمرين.

- المرحلة الأخيرة : هي اقل شدة و أكثر احتمالا حيث تعود الأعراض الظاهرة بعد التمارين خلال فترة تمتد ما بين 12 إلى 16 ساعة من انتهائه و يختفي بشكل كلي خلال 24 ساعة.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Association pulmonaire canadienne , 2006 ,athme et exercice : [http : // www , lung. Car / fr / asthme /  
exercice / factions . html](http://www.lung.Car/fr/asthme/exercice/factions.html)

## 9- الربو المهني :

### أ - ما هو الربو المهني ؟

هو نوع من الربو يسببه حضور بعض العوامل في مكان العمل و هو نوعان :

-النوع الأول : الربو المهني المرفوق بمرحلة اختفاء ( كمون) يمكن نسبهم إلى الحساسية ضد أحد العوامل الحاضرة في وسط العمل، بحيث تكون فترة الاختفاء تسبق تطور الحساسية ضد العامل و تطور الربو.

-النوع الثاني : تكون في أعراض الالتهاب القصي منتسبة إلى تركيز عالي من المواد المهيجة.

### ب - ما هي أسباب الربو المهني؟

حاليا تم عد حوالي 250 عامل يمكنه أن يسبب الربو المهني المرفوق بفترة اختفاء ( كمون ، عدم الظهور ) و هذا الرقم ما زال يرتفع و من أهم هذه العوامل تلك العوامل المحتوية على البروتينات مثل الفريضة و المواد المستعملة في الدهون و العوازل و الرغوات حيث تكون هذه المواد أكثر العوامل المهدة بظهور مرض الربو لدى العاملين فيها.

✓ العوامل المسببة لأعراض الالتهاب القصي هي أساسا هي الكلور و الأمونياك حيث إذا كان تركيز هذه المواد عاليا فإنه يصبح كل عامل دليه خاصية مهيجة مهددا بالإصابة.

✓ ميكانيزم الربو المهني المرفوق بفترة الاختفاء : يكون ذو طبيعة حساسة، لا يدل على أن الجسم يطور مواد مضادة من نوع IGE عندما تكون العوامل ضد طبيعة بروتينية، و في حالة العوامل الكيميائية فإن الميكانيزم الحسي لا يكون معروفا بصفة جيدة.

✓ الإصابة القصبية الحادة : هي شبيهة بالتالي يسببها حريق كيميائي و تسبب أساسا تغيرات في مستوى القصبات الشعبية ثم في مستوى بنية القصبات<sup>30</sup> .

<sup>30</sup> Rnaud scherpereel ,2007 , asthme professionnel : <http://www.allergique.org/spip.php?article=1108>

### ج- ما هي مظاهر الربو المهني ؟

إن تطور الحساسية ضد العامل و الربو عند العمال المصابين بالربو المهني المرفوق بفترة اختفاء يمكن أن يستغرق مدة زمنية معينة، فأحيانا نرى عمال معرضين لعدة سنوات إلى بروتونات و لكن الأعراض لا تظهر إلا في مراحل متقدمة، أما في حالة المواد الكيميائية فمدة الظهور تكون قصيرة بحيث تتراوح بين السنة و السنتين.

▼ عندما يكون المثير حاضر في ميدان العمل يكون العمال المعرضين إليه عرضة للإصابة بمرض الربو و يمكن أن يظهر سريعا في اقل من ربع ساعة أو بعد عدة ساعات أو حتى في الليلة الموالية، و ما تجدر الإشارة إليه أنه يصعب إيجاد العلاقة بين المرض و العامل المسبب له في وسط العمل.

▼ الربو المهني المرفوق بفترة كمون و المسبب لعوامل بروتينية يظهر بأعراض أنفية ( سيلان أنفي، انسداد أنفي، عطس) و عينية ( احمرار العيون، التدمع، ) بحيث تكون هذه الأعراض مرافقة أو سابقة للأعراض التنفسية

### د- ما هي عوامل الخطر ؟

عوامل الخطر كثيرة و تزداد خطورتها بتطور الربو و من بين هذه العوامل :

- الاستعداد الشخصي : الاستعدادات الحسية ( الزكام، إكزيما الطفل ، ...الخ) ترفع خطر تطور الربو المهني المرفوق بفترة كمون المنسوب إلى عوامل بروتينية.
- ظروف التعرض : كلما كان تركيز المثيرات مرتفع كلما كان الخطر مرتفعا.
- صفة و طبيعة العوامل المثيرة ( sensibilisant )

### ه- ما هي وسائل تشخيص الربو المهني ؟

هناك العديد من الوسائل يمكن أن تستعمل في التشخيص تكمن فيما يلي :

- استجواب يتضمن التاريخ المهني و معلومات حول مكان العمل.
- اختبارات جلدية للحساسية في حالة عوامل مقدمة على شكل بروتينات ( عوامل بروتينية )<sup>31</sup>.
- اختبارات الوظيفة التنفسية تسمح بتقييم سعة القصبات.
- اختبارات الوظيفة التنفسية تسمح بتقييم قابلية التهيج في القصبات الهوائية.

<sup>31</sup> Rnaud scherpereel , 2007, asthme et sibilants apparaissant chez l'adulte , : <http://www.reptox.csst.qc.ca. asthma.htm>

- التعرض في مختبر استشفائي أو يف مكان العمل إلى العامل المسبب متبوع بقياس الوظيفة التنفسية.<sup>1</sup>

و- هل نستطيع أن نعالج المرض ؟

عند توقف العامل عن التعرض إلى العوامل المثيرة للحساسية ( sensibilisant ) فإنه يكون هناك تحسن لأعراض الربو عموماً، إلا أن الشفاء التام لا يكون إلا في حوالي ربع الحالات الإجمالية، كلما تم التوقف عن التعرض للعامل المثير سريعاً كلما كانت فرص تحسن الحالة الصحية للمريض أحسن أو الشفاء التام.

في حالة العمال الذين تبقى عندهم بعض أعراض المرض حتى و إن لم يتعرضوا إلى عامل مسبب فإنه يكون من الممكن التحكم في الربو المتبقي عن طريق الأدوية المضادة للالتهاب و الأدوية الموسعة للقصبات.

- يمكن استعمال علاج طاقوي بقاعدة أدوية مضادة للالتهاب بحيث يمكن أن تقلل من المخاطر التابعة للربو الدائم عند الأشخاص الذين يعانون من أعراض الالتهاب القصبي.

- و يفضل نقل العامل المصاب بمرض الربو المهني المرفوق بفترة الكمون إلى مكان عمل يكون بعيداً عن العوامل المسببة للمرض، و ما تجدر إليه الإشارة أنه من غير المجدي أن نقوم بنقل العامل المصاب بمرض الربو المهني من غير فترة كمون و إنما يكفي أن نجنبهم استنشاق تركيز عالي من العوامل المسببة للمرض.

- في جميع الحالات تكون برامج إعادة التأهيل CSST تقنية مساعدة للعامل على تقبل إصابته بهذا المرض.

- من المهم تشخيص المرض في أسرع وقت ممكن لأن التعرض للعامل المسبب لمدة طويلة يجعل العامل يتلقى خسائر دائمة كالقصبات، كما يؤدي إلى معاناة العامل حتى في حالة عدم التعرض للعوامل المسببة<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ibid

<sup>2</sup> Association algérienne des solidarite aux maladies respiratoires , poumon et travail , alg 1996 , p 04.

## هـ - ما هي وسائل الوقاية ؟

- الابتعاد عن المواد الخطرة الموجودة في مكان العمل ( ملهبات القصبات) المسببة للربو.

- تفادي استنشاق هذه المواد قدر المستطاع.

- استعمال وسائل الوقاية : تبديل المواد الخطرة بمواد أكثر خطر، إنقاص مصادر انبعاث المواد الخطرة بطرق صناعية صحيحة، ارتداء الملابس المناسبة، حماية جهاز التنفس بجهاز لتوفير الهواء بالضغط حيث يكون هذا الجهاز ضروريا في الأماكن التي يتواجد فيها الخطر، إخبار العمال بوجود المواد المثيرة و المؤدية إلى هذا المرض عن طريق برامج المراقبة<sup>32</sup>.

## بعض الأسباب المؤدية للربو المهني و بعض المهن التي يتواجد فيها الخطر

المواد	المهن
1- المواد الكيميائية	
Anhydride trimellitique et anhydride phtalique colophane	الصناعة الكيميائية، صناعة الغراء و المواد البلاستيكية
	صناعة الغراء، التلحيم.
Formaldéhyde et glutaradéhyde	الصناعة التجميلية الكيميائية، عمال المستشفيات و المخابر، الدباغة.
Henné et persulfates	الحلاقة
Isocyanates	صناعة البلاستيك
Latex	اختصاصي الصحة البشرية، اختصاصي الصحة الحيوانية
Méthacrylate de méthyle	صناعة السيارات، الصناعة الكيميائية، الصناعة المعمارية.
الحديد	الصناعة الحديدية و الصلب، التلحيم.
الأدوية و المواد الصيدلانية	صناعة صيدلانية، أخصائي الصحة.
نجارة الخشب	النجارة بكل أنواعها
2- العناصر المشتقة من البروتينات	
أ- أصل حيواني :	عمال المخابر و العمال المتصلين بالحيوانات.
- حيوانات مخبرية (فئران التجارب، الأرانب..)	
فواكه البحر	الصناعات الغذائية و عمال حفظ المواد المطبخية
الدجاج و تربية الحيوانات في المحيط المغلق	عمال المذابح و المربين
ب- اصل نباتي :	
الدقيق ( القمح الرطب)	الصناعات الغذائية، عمال المخابز، عمال المطابخ، عمال مطاحن القمح.

جدول رقم 02: يبين بعض المهن المسببة لمرض الربو<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Bessot jeans claud , pauli gabrielle , l'asthme professionnel , paris 1999 , p 99.

10- أعراض مرض الربو : يعتبر ضيق التنفس من أشيع الأعراض في الربو بحيث يشعر المريض بصعوبة دخول و خروج الهواء إلى داخل الصدر و يشتد ضيق التنفس أحيانا عفويا خاصة ليلا مقللا في ذلك في بعض الأحيان النوبات القلبية، و من الأعراض أيضا العال الذي يشتد أيضا و خاصة لدى التعرض للروائح و ينتهي هذا السعال غالبا بطرح سوائل مخاطية لزجة، و غالبا ما يكون تنفس المريض مصيئا بشكل أزيز يسمعه المريض و من حوله أحيانا و سببهم هو مرور الهواء عبر القصبات المتشنجة المتضيقية و الشيء المهم أن الأعراض السابقة ليست ثابتة بمعنى أنها تظهر و تختفي مع الزمن، إما عفويا أو بالمعالجة إلا في بعض الحالات الاستثنائية حيث يستمر العامل المحرر للنوبة نتيجة جهل أو تجاهل المريض.<sup>34</sup> و لقد حاول المختصون وصف مرض الربو أكثر دقة تقدم الدراسات تصف أعراضهم على مستويين هما :

أ- على المستوى العيادي : يتصف مرض الربو عياديا بضيق تنفسي صافر ارتكاسي حيث يمكن علاجه عن طريق الدواء و لكنه يعاود الرجوع و الظهور، و عادة ما تكون نوباته في الليل كما يمكن شفاؤه بطريقة عفوية أو عن طريق استعمال العلاج، و لكن ما تجدر الإشارة إليه هو أن هناك بعض الأمراض التي ينتج عنها ضيق تنفس صافر ليلي و حتى يتم وصفه على أنه ربوي يتم قياسه بجهاز debimeter و الذي يستعمل مرتين في اليوم و ذلك بحساب التغير التالي : أعلى قيمة - أدنى قيمة / أعلى قيمة × 100 و الذي ينبغي أن يكون أو يعادل 20 % من أجل وصفه كربو .

ب- المستوى المرضي الوظيفي : و الذي يحتوي على ما يلي :

- الانسداد الشعبي : من وجهة نظر المرضية الوظيفية فإن اضطراب التهوية الانسدادي هو أيضا المتغير انتكاسي، و طبيعة هذا الانسداد تكون كالاتي :

- تشنج : هو تفاعل العضلات الملساء الشعبية المسؤولة عن اضطراب التهوية الانسدادي حيث تنتفخ و تؤدي إلى ارتفاع سمك الجدار الشعبي و تضيق في قطر القصبة الهوائية.

<sup>34</sup> : انس عبد الرزاق ، الربو القصبي ، مرجع سابق .

- **الالتهاب الشعبي** : و هو عبارة عن التهاب مجموع المسالك الهوائية و الإفراز المفرط بإمكانه يضاعف التعفن <sup>(1)</sup> و هو شبه دائم يظهر بواسطة أوديميا المفرط التي تضم مجموع المسالك الهوائية و الإفراز المفرط الذي بإمكانه مضاعفة التعفن و التي تكون غنية ب EOSINOPHILE و شرب الكريات البيضاء الالتهابية متعددة الأخطاء و يتسع الانسداد الشعبي و يسيطر على المراكز المسالك الهوائية الكبرى في حالة الربو الحاد ، و في حالة الربو المزمن تكون سيطرة الانسداد الشعبي محيط به أي مستوى المسالك الهوائية الصغيرة .

- **التهاب المسالك الهوائية** : من المعلوم أن الشعب هي عبارة عن تمركز ز تكاثف عدد كبير من الأوعية الدموية تحت المخاطية و تخزينها لمثيرات حساسية مما يسبب لها التهابات ، و تبدو واضحة من خلال الرؤية المجهرية في حالات الربو المزمن على مستوى الحركية الخلوية .

- و لقد أثبتت الدراسات عن وجود خلية تساعد على الالتهاب لدى المربو و توأجدها شبه دائم ، كما أنها غنية بالوسائط و المسؤولة عن غالبية الإصابات الملاحظة و ذلك بعد التحليل الخلوي و البساط و وسائل التطهير للحويصلات الشعبية بالتحليل النسيجي للقطعة الشعبية .

**ج- على المستوى النفسي** : تظهر لدى المصاب بمرض الربو الاضطرابات النفسية أهمها القلق الذي ينشأ عند المربو خلال و قبل النوبة ، فهو عبارة عن انزعاج نفسي و جسدي ، ناتج عن الشعور بالتهديد من النوبة .

- **الضغط النفسي** : و هو عبارة عن رد فعل لجسم على عوامل الاعتداء الفيزيولوجي و النفسي و الانفعالي ، و هذا عن طريق التعرض المستمر لنوبات الربو التي تكون غالبا مفاجئة ، فزيادة الضغط النفسي يحد من القدرات الدفاعية المناعية مما يساعد على ظهور المرض و هذا ما يتطلب استعجالا طبيا و كفاءة نفسية للمربو مثل الطمئنة ، تهدئة المريض و استشعاره بالأمان <sup>(2)</sup> .

<sup>(1)</sup> BLAMOUTIER JETAL . LES MALADIES ALLERGIQUES, . MALAINE SA EDITITEUR paris ,1982 P 160.

<sup>(2)</sup> ANDRAE SET ALLE , SYMATOM TU ANVIRONNEMENT ARCH DI CHILDM , 1988; P 475.

**11- التشخيص :** إن عملية التشخيص تهدف إلى تصنيف الأعراض ظاهرة و الغير ظاهرة و التأكد من هذه الأعراض المقدمة تعبر عن الإصابة بمرض الربو أو أنها تعبر عن مظاهر مرض أخرى و هناك نوعان من التشخيص هما كالآتي :

أ- **التشخيص الإيجابي :** إن الاختناق أو الضيق و العلامات المصاحبة تعتبر ضرورية في عمليات التشخيص لكنها غير كافية ، حيث يجب الأخذ بعين الاعتبار اضطرابات التهوية ، الانسداد المتعدد الارتكاسي الذي يعتبر مكملًا مهما و ذلك في إطار الحديث عن الربو .

- الكشف عن الرئة بالأشعة و الذي يكون أثناء النوبة أو مع تناقصها و عند الفرد الذي يعاني من احتقان دائم ، فالكشف الإشعاعي للرئة عادة ما يكشف عن ما يسمى بالانتفاخ الرئوي أي انتفاخ التجويف الصدري للرئة .

- التحقق من الوظيفة التنفسية عن طريق نتائج القياسات التنفسية التي تميز مرض الربو ، فالتناذر الانسدادي الشعبي الارتكاسي تحت تأثير  $B_2$  MIMETIQUE ( هو نوع من الدواء يعمل على تمديد الشعب و يستعمل كثيرا داخل المنشط من 2 إلى 3 مرات في اليوم مع قياس قدرة الرئتين على طرد الهواء إلى الخارج في حالة انسداد الشعب فإذا كان الإنسان مريضا فإن الرقم الذي سيتم تسجيله يكون منخفض جدا في نجد أن القدرة الحيوية عادية و قد تكون منخفضة أي بمعنى أن قدرة الرئتين على استعاب الهواء تكون عادية أو منخفضة .

- إن الانتفاخ الرئوي مصاحب ب  $VOLUME RESIDUEL VR$  أي المستوى المتبقي من الهواء داخل الرئتين في حالة الزفير ، حيث أنه مهما كانت حالة الزفير العميقة فإنه من غير الممكن إخراج جميع الهواء .

- البحث عن العلاقة بين المستوى المتبقي و القدرة الكلية للرئتين خارج النوبة و كذلك البحث عن فرط الاستجابة الشعبية عن طريق اختبار الإثارة و أكثر الاختبارات المطبقة و هي اختبار ACITYLCHOLINE ( و هي مادة يصنعها الجسم على مستوى الجهاز العصبي و تؤثر على القلب و كذلك الأوعية ، كما تمدد أيضا الشرايين و الأوردة و كذلك بكميات متدرجة إضافة إلى اختبار الهيستمين (1).

(1) DOUID BEME QU4EST QUE LASTHME , 2006, <http://WWW.DACTISSIME.COM/HTME/SANTTE/MAG2006/MAG>.

ب- **التشخيص الفراقي** : ليس كل صفير ربو فهناك العديد من الوضعيات المرضية التي تشبه الربو و عليه فإنه من الضروري القيام بالاختبارات اللازمة .  
- ليس كل أزمة اختناقية تعني بالضرورة أزمة ربوية لأنه مكن الخطأ تعتد أن أزمة أولية ناجمة عن انتفاخ الرئتين أو تظاهر حادة لأزمة قلبية هي أزمة حقيقية للربو فالأزمة القلبية الحادة مثلاً تأتي أيضاً في الليل و تسبب نفس الإحساس بالاختناق و القلق .

- السرطانات الشعبوية و الأورام الرئوية يمكن أن تؤدي إلى ربو متأخر لدى الطفل مع احتمال وجود أجسام غريبة . بالإضافة إلى عدم فاعلية الأدوية المضادة للربو .<sup>(1)</sup>  
و مما سبق يتضح ان هناك العديد من الطرق التي يستخدمها الأطباء في تشخيص مرض الربو ، حيث يقوم الطبيب بفحص عام للمريض و معرفة الأعراض التي تحدث له و الاطلاع على التاريخ المرضي ثم يقوم ببعض الاختبارات للتعرف على الحالة الصحية للرئة :

- أشعة ( X ) على الصدر ، و هي صورة للرئة .  
- اختبار كفاءة الرئة ، بحيث يقوم بقياس كمية الهواء الذي يخرج من الرئة ، و يتم ذلك عن طريق النفخ في أنبوب يوضع بين الشفتين لقياس كمية الهواء و قوته أثناء خروجه من الرئة .  
- بالإضافة إلى اختبارات أخرى مثل اختبارات الحساسية و اختبار الدم .<sup>(2)</sup>

## 12- علاج مرض الربو :

- يتم التحكم في مرض الربو عن طريق تجنب الأسباب المثيرة للأزمة ، و يتم ذلك عن طريق العقاقير و كذلك متابعة الأعراض الأولى التي تنذر بحدوثها و المقصود بالعلامات المنذرة بحدوث أزمة الربو تلك التغيرات التي تحدث مع بداية الأزمة حيث تكون هذه الأعراض في الحالات الطبيعية غير خطيرة و بإمكان المريض القيام بنشاطات ، و شعور المريض بهذه العلامات تمكنه من منع حدوث الأزمة و تتضمن هذه العلامات ما يلي :

<sup>(1)</sup> Ibid.

- سعال مستمر خاصة أثناء الليل .
- ضيق شديد أو بسيط في التنفس .
- الشعور بالإرهاق الشديد أثناء القيام بالتمارين الرياضية بالإضافة إلى وجود أزيز في التنفس .
- صعوبة عملية الزفير .
- ظهور أعراض نزلة البرد ( العطس ، سيلان الأنف ، السعال ، الاحتقان ، تضخم الحلق و الصداع ) .
- عدم القدرة على النوم ( الأرق ) .

إن استخدام أدوية علاج الربو بشكل صحيح هو العنصر الأساسي للتحكم في أزمات الربو و ذلك بالحد من اضطراب التهوية الانسدادي و تقليص عدد النوبات مما يسمح للمريض بمزاولة نشاطاته يوميا، و يعتمد في علاج مرض الربو غالبا نوعان من العلاج و هما : النوع الأول : موسع الشعب الهوائية حيث تساعد هذه الأدوية على ارتخاء أربطة العضلات و التي تقوم بالضغط على الممرات الهوائية ، و بالتالي فهي تقوم بتيسير الطريق أمام الهواء للدخول إلى الرئة كما تعمل على طلق المخاط من الرئة الذي يسد الطريق أمام الهواء ، فهذه الأدوية تساعد على توسع الممرات الهوائية و تسهل عملية خروج المخاط و هناك ثلاث أنواع من الأدوية .

- **B<sub>2</sub> MIMETIQUE** و هو عبارة عن رذاذ يستعمل من مرة إلى ثلاث مرات في اليوم بهدف تمديد الشعب الهوائية و تنقية الأهداف من المخاط و ما تجدر الإشارة عليه ان هذا الدواء بعض التأثيرات الجانبية كالشعور بالدوران و إنقاص نسبة البوتاسيوم في الدم ، كما يفضل استعمال هذا الدواء على شكل غبرة عوضا عن استعماله كسائل .

- **THEOPHYLLINE** غالبا ما يستعمل هذا الدواء أثناء ظهور الأشكال العيادية المتأخرة للربو حيث يتم تناوله من مرة إلى مرتين في اليوم أما عن تأثيراته الجانبية فهي كالآتي : تسارع ضربات القلب ، الغثيان ، الارتعاش ، التشنجات .

و يستعمل صباحا مع وجود مراقبة نسبة البوتاسيوم في الدم .<sup>(1)</sup>

(1) CLUB DE MEDECIN . 2006 , ASTHME . <http://WWW.MEDINFOS.COM/PRINCIPALES/FICHER/PNE-ASTHME.HTML> .

- **LES ATREPINIQUES DE SYNTHESE** : تستعمل كمضادات

للتصلب الشعبي و خاصة المزمّن منه و تستعمل عن طريق السوائل و تكون مرفوقة ب<sub>2</sub> و تستعمل لمدة طويلة .

النوع الثاني : مضادات الالتهاب حيث تعمل هذه الأدوية على الحد من تضخم الممرات الهوائية و تطهيرها من المخاط مما يجعلها أقل حساسية اتجاه عوامل إثارة الأزيمة .<sup>(1)</sup>

و يتم تناول هذه الأدوية بشكل يومي ن و لمدة أسابيع حيث تعمل على تقليل فرص حدوث أزمات الربو و سهولة خروج الهواء و تقليل الحساسية اتجاه بعض العوامل المؤثرة على الممرات الهوائية، كما أن العلاج المستمر قد يساعد على منع حدوث أزمات الربو بشكل نهائي .

و من المهم أيضا متابعة حالة الرئة بالنسبة للمريض و قياس مدى كفاءتها . و ما تجدر الإشارة إليه هو انه ليس هناك علاج نهائي للربو و كل ما يمكن عمله هو التحكم في عدم ظهور أزماته ، كما أن العلاج يختلف حسب سن المريض و شدة تكرار الهجمات ، و من المسلم به هو أن الكورتيوزون هو العلاج الأساسي و المنقّض في النوبات الحادة الشديدة و قد أحدث تصنيع بخاخات الكورتيوزون ثورة في علاج الربو المزمّن من حيث فعاليتها و خلوها من الآثار الجانبية لفترات طويلة ، كما يمكن إعطائها بأمان لمرضى السكري المصابين بالربو ، كما يفضل استعمال مضادات حيوية ( الهيسامين ) في علاج الأطفال المصابين فلقد اثبتت الدراسات بان 70 % من الأطفال اللذين يستعملونها يحدث لديهم شفاء لدى البلوغ .<sup>(2)</sup>

إضافة إلى كل ما سبق هناك علاج بالحقن الذي يقوم بتحسين الرئتين و القصبات الهوائية من الأمراض الصدرية الأخرى ، و التي قد تزيد من صعوبة المرض مثل السعال الديكي ، السل ، الكزاز .<sup>(3)</sup>

- **التدريب النفسي** : في هذه الحالة يقوم الطبيب بمراقبة المريض أثناء حديثه مع الآخرين أو في حالة المشي و هناك ثلاث أنواع من التدريب :

(1) Ibid .

(2) أنس عبد الرزاق ، الربو القصبي ، مرجع سابق .  
(3) مراد بوزيت ، مرض الربو ، مرجع سابق ، ص 71 .

- تحسين طريقة التنفس .
- تمارين التنفس بالحجاب الحاجز .
- ويتم ذلك عن طريق وضع اليد على المعدة بين السرة و القفص الصدري لقيام الحجاب الحاجز ، ثم يأخذ المريض نفسا عميقا و إخراج الهواء عن طريق تحريك الحجاب الحاجز ، حيث يكون المريض نائم على القف و يتم وضع 2 كغ على الحجاب ثم يقوم بعملية الاستنشاق بعمق و عملية طرح ببطء .
- تمارين تنفسية حيث يساعد هذا النوع على توسيع القفص الصدري ، و تنشيط الخلايا الرئوية و ذلك بالطريقة الآتية :
- يقوم المريض بوضع يديه خلف العنق و يقوم بالضغط و حبس الأنفاس لبضع ثوان ثم يخرج الهواء زفيراً من الصدر .
- يجلس المريض على الكرسي منتصباً ثم يقوم برفع يديه أثناء الاستنشاق ثم ينحني ببطء على الأمام أثناء قيامه بعملية الزفير .
- الجلوس و وضع يد واحدة على المقعد و مد اليد الأخرى أفقياً و القيام بعملية الاستنشاق ثم عملية الزفير ببطء .

و لا تعتبر هذه العمليات عمليات علاجية بآتم معنى الكلمة ، فالتعلم التنفس العميق يساعد على الحصول على تنفس طبيعي ، كما يستعمل كوسيلة للحماية في الحالات الطارئة<sup>(1)</sup> .

### 13- النظريات النفسية المفسرة للربو :

لقد حاولت العديد من المدارس النفسية أن تقدم تفسير لمرض الربو و سيتم التطرق إليها فيما يلي :

- أ-المدرسة الأمريكية : في عام 1938 تكلم صول عن العامل النفسي المنشأ في أسباب الزكام و الاضطرابات المرتبطة به أما كل من "ستوك" و"ماغرومان" و"بيرغمان" فقد عرضوا وجود عامل نفسي عصبي المنشأ ، و لقد درس "ستروسون" العامل النفسي النشوءي في الطفل المصاب ، فوجد معظم هؤلاء الأطفال يعانون القلق و عدم الإحساس بالأمن و هذا ما يعكس قلق الوالدين و قد قام بتصنيف هؤلاء الأطفال إلى مجموعتين :
- أطفال مرغوبين فيهم من طرف الوالدين .

(1) عيداوي حسان ، محاضرات في الربو ، قسم الطب ، جامعة قسنطينة 1999 .

- أطفال غير مرغوب فيه من طرف الآباء لكرهية لا شعورية.  
و تقول "دنبار" أن الأم ليست المشكلة الأولى لدى المريض لان الجنس هو أحد الصعوبات السابقة عندهم و المتصلة بالأم و المريض بالحساسية لديه حب الاطلاع و إغواء جنسي و متخوفون من فقدان رعاية الأم و عطفها ، و ترى أيضا أن الطفل المصاب بالربو يعاني القل دائما و الخوف من هجمات الربو و خاصة عندما يكون وحيدا كما انه يعتمد على إخوانه الأصحاء لتعويض خدمات الأم و ذلك بسبب إحساسه بالعجز و الاختناق .

و من نتائج الدراسة التي قام بها "فرنش" 1930-1941 على 27 مريض على امتداد 43 شهر الاختلاف في سمات الشخصية :

- اضطراب انفعالي .
  - دافع مساعدة الاخرين .
  - سلوك عدواني .
  - سلوك قهري .
- الخصائص العامة : تحدث النوبة عند تعرض المريض لموقف الابتعاد عن الأم او فقدان حبها .

العلاقة بالصياح: نوبة الربو مساوية لصياح القلق أو الغضب و الكبت .  
وتقول " دنبار "الخبرة الأولى للمولود هي مشكلة التنفس و أول عمل لاستقلال الولد بد الميلاد بأن يبدأ بالتنفس .

التهديد بفقدان حب الأم :كون الأم هي التي تهتم بطفلها في علاقة اعتمادية و في نفس الوقت تعترض على اهتماماته التناسلية بتهديده بفقدان حبها .<sup>(1)</sup>

العدوان : و يقول " مصطفى زيور " : " الرعب في العوان عامل شديد الأهمية في إحداث أزمت الربو " إن الغيرة من الأخ أو الأخت أو ضد بطن الأم أثناء حملها تشير إلى الرغبة في العدوان .

و في عام 1941 فسر " ألكسندر " و " فرنش " الربو كصرخة مقموعة اتجاه الألم ، و يرى أن علاقة الطفل مبكرة مع أمه كانت مضطربة ، و يظهر هذا الاضطراب في قمع الدوافع

(1) صالح معاليم ، بعض النظريات لأمراض النفسو- جسدية ، مثال الربو ، مطبوعات جامعة قسنطينة 2002 ، ص 12.

نحو البكاء ، فالنوبة الربوية صيحة مكبوتة عن القلق ، و يقول ألكسندر توجد في الربو مكونات لعرض تحول هستيري ، إذ ان الربو ممكن أن يخدم كتعبير مباشر ، و بديل جزئي لانفعال مقموع كالرغبة في الصباح .

و يقول "شيرستي " : " عدم انتظام التنفس يشخص على انه عصاب تنفسي و في عام 1945 حول هيلادي إدماج الربو في تصنيف العصابات كجسمي ( عصاب ) و قد عرض أنجز علاقة التنفس بالقلق فأغلب شكاوى المرضى العصابيين تركز على التنفس ، فيشير المريض إلى قفصه الصدري موضحا مكان ضيقه .<sup>(1)</sup>

و في 1948 أتى " بروش ميلر" بتوجيهات جديدة مفادها الرفض الأمومي ، في الحالة الانفعالية للطفل ، و ترابط العناصر الثلاثة النفس الوجداني في إبراز تعطش لحنا الأم ، الخوف من الأم ، الغضب على الأم كلها تظهر في حالة الطفل تحدد العرض ، و في 1952 " سيزار" رأى " أن الاضطرابات النفس جسدية لا تظهر إلا بمساعدة ظواهر جسدية و من بعدها الجهاز العصبي المستقل و في 1953 أدخل " داوس " عامل الاب في تاريخ الطفل الذي يعاني الحساسية .

ب- المدرسة السلوكية : في سنة 1956 و في مؤتمر علم الحساسية بيوغسلافيا و في مدينة "فلوراس" أكد الباحثين أن الانفعالات لا يمكنها أن تكون سبب النوبة و لكن بإمكانها مجتمعة أن تربط بعوامل أخرى ( تعفن ، الحساسية ) لعب دور فيما بعد .

كما تشير بعض الدراسات على أن نوبة الربو تتضمن مكونا شعوريا انفعاليا خاصة بين المرضى كبار السن و معظم الحالات تكون فيها الأزمة الربوية مسبقة بعوامل انفعالية تمتاز بسمات عصابية ، و لذلك لا يستفيد المريض الربو من العلاج الجسمي ، أما المرضى لا توجد عندهم عناصر انفعالية فغن الغالبية منهم تستفيد من العلاج الجسمي .<sup>(2)</sup>

ج- المدرسة الفرنسية : و يتلخص موقفها من خلال وجهتين :

الأولى : تعتبر الحساسية موضوعا من موضوعات الطب العقلي .

الثانية : اعتماد وجهة التحليل النفسي في دراسة الحساسية .

<sup>(1)</sup> محمود السيد أبو النيل ، الأمراض السيكوسوماتية ، المجلد الثاني 1994 ص 113-117.

<sup>(2)</sup> عبد الرحمن العيسوي ، موسوعة علم النفس الحديث ، الاضطرابات النفس جسدية ، ط1 ، دار الريب الجامعية ، 2001 ص 100-101.

د- المدرسة الهولندية : تدخل اضطرابات النفس جسدية عصابات الأعضاء ، و هيسستيريا التحويل و أكد "غروف" على العوامل الانفعالية المولدة للعبور للحساسية ، الاضطرابات التعبير الجسدي لا تأخذ بعين الاعتبار كوحدة على حدى بل هي ترجمة للتعبير الهستيرى .  
ه- المدرسة الألمانية : تعتمد هذه المدرسة على الجانب الفينومولوجي أكثر من التحليل النفسي ، و تعطي الغلبة لمصادقات الحياة لا تضعف الشخص في قدرته الاستجابية و التكيفية للمشاكل الموجودة ، تسترجع العضوية لجهازها النفسي .

- التحويلات المعممة و المكانية : يرى ليبرمان فيما يتعلق بالربو أن إشكالية الإصابة تكون في منطقة "O.R.L." ( الفمية ، الانفية ، الحنجرية ) ، حيث يحمل الأنف قيمة مقابلة للقضيب ، و الفم كعضو أنثوي لشرح أصل الربو كتعبير تقمصي جنسي و قلق إخصاء .

في الدينامية ما قبل التناسلية : يرى "بوس و قارمون" و آخرون بأن المصاب بالربو يتميز بالصراع البدائي مع محيطه و هذا الصراع يتعلق بفقدان موضوع الحب البدائي و الذي يكون نسبهم الخوف و القلق ، فالعلاقة بموضوع الحب تتميز بإبهام وجداني عقلاي أين يتداخلان تلقائيا ، الحب و الكراهية و تكون الأم رهم الصراع و استخدامها كأمر حسنة و إسقاطها كموضوع سيئ مهدد و النوبة الربوية نجد مصدرها الرمزي في عملية إجهاض و استخراج الهواء و الإمساك المجرور للهواء هو بالمقابل رمز للإمساك بالأم و المتميز في المرحلة ما قبل الجنسية و المستدخلة من قبل أبعادها الغازية و الاختناق يتطلب استخراج هذه الصورة ليضمن إعادة توظيف التنفس ، و الرجوع للحياة و بدفاع الارتباط بالمعنى الرمزي للربو المتمثل في دخول و خروج الهواء للتفكير في المكون النفسو-جنسية كسبب في الربو و التي لا تفسر دوما أصلها .<sup>(1)</sup>

و- ما بعد فرويد :

حافظوا على السببية النفسو-جنسية و المعنى الرمزي له ، و ذلك بالسماح للصراعات اللاشعورية بالعبور للشعور ، فيفرغ إفراط الإثارة في بدايتها لصراعات قبل الجنسية و هذا يساعد على علاج مرض الربو ، و اعتبروا مرحلة التنفس كتقدم بفعل علاقتها مع الفمية الشرجية ، و أدخلت "كلاين" مفهوم الجسم اللبيدي ، الذي امتد لمجالات البحث عن

(1) صالح معالي : الاضطرابات النفسو-جسدية مثال الربو ، مرجع سابق ، ص 13.

ميزان الطبع ، ملامح الشخصية النوعية لمختلف الأمراض انطلاقا من النكوص ، التثبيت الملاحظين في هذه الأمراض ، و علاج الربو بتأثير هذه النظريات يكون صعبا ، فهي تتفاعل الميكانيزمات الداخلية كما أنها لا تشرح مقاومة بعض الأشخاص للعلاجات الكيميائية و النفسية و ذا يؤدي إلى إعادة النظر في تعميم الاضطرابات النفسو - جسدية .

ي-إسهامات نظرية مارتي فيما يخص الربو : يرى "G. SZWEC" أن الربو مرض النوبة و الذي هو مرض الطفل يشكل نكوصا جسديا سبقه و زامنه نكوصا نفسيا مصاحبا بقلق و اشتداد الأعراض العصبية مثل الخوف الوسواس و أعراض الطبع و السلوك ، و تتجلى هذه الحركة بعد إثارة على المستوى النفسي العاطفي و لها دور صدمي و يشكل الربو الإصابة الجسدية حيث يظهر أنه استجابة لظروف ذات إثارة مفرطة متراكمة والتي تتمكن من التفريط عن طريق العقل ، و هذا ما يعادل إعادة التنشيط المفرط للقصابات الهوائية ، و يمثل التثبيت في الجسد كمرحلة للحركة النكوصية التي تتضمن مستوى تعبير جسدي و من هنا يتضح أهمية التثبيت و النكوص في ظهور مرض الربو و يرى مارتين أن التثبيتات الأولى تتم حول تنظيمات مناعية و الوراثة سوف تتحقق تثبيبات أخرى على بعض الوظائف أثناء نمو الطفل التي تنتهي للتجسد فيما بعد بوصفها وسيلة تفريط و انخفاض في شدة الإثارة و يذهب "كيرسلون" إلى أن الظروف المولدة للمرض المتنوعة بطبعها و تتميز بالعزلة و تتكرر فيها الانفصالات ، فالانفصال عن الأم في هذا الفراغ يفسح المجال للقلق ، فصحة الطفل تبقى تابعة للعلاقة الثنائية و يبقى الكمال الوجداني و المرونة و الاستقرار و التوافق و المميزات الأساسية التي من شأنها أن تتضمن نشاطا وظيفيا و عقليا جيدا ، و لقد ساهمت أعمال "سبيتز" في توضيح المشاكل السيكوباتية و بصفة عامة علاقته بفهم الرب عند الطفل تكمن في خاصية القلق الذي يعتبر حركة منظمة و مكونة لهم ، بحيث أن هذا القلق ينسب للموضوع اللبدي في حين " فرويد "لفقدان الموضوع و يرجع فان إلى " سبيتز" في تحليله للميكانيزمات العقلية للطفل في ظهور الربو - الابتسامة في وجه الأشخاص المؤلفين .

- الخوف و القلق من الوجوه الغريبة .<sup>(1)</sup>

(1) المرجع السابق ، ص 13-14.

و في رأي "سبيتز" أن الاضطرابات الموجودة في شخصية الطفل هي أساس ظهور الأعراض عنده و يدعم سولي ما ذهب إليه لكون الأم تلعب دورا مهما في إشباع حاجيات طفلها و التي تمنح لهم إمكانية تعويض ميكانيزمات الإدماج العقلي الضعيفة و الفائدة من ها هو الكشف عن وجود مجموعة أعضاء معقدة ضمنية للعرض الظاهر الذي يجعل الأم المسئولة الوحيدة عن هذا (1).

**14- المعاش النفسي للمصاب بالربو :** يمتاز المصاب بالربو بشخصية تحمل ملامح متضادة ، فهو دائم الطلب للحنان و الاهتمام و في الوقت نفسه يحمل مظاهر العنف فهو بصفة عامة يعاني من الإحباط و يظهر إفراط في الشهية ، و من جهة نظر التحليل النفسي هو في بحث متواصل لحياته و هذا ما تبينه أعمال "سبيتز" حول الإحباط و أعمال "جرمان جاكس" حول تناذر الهجران ، بمعنى أن المصاب بالربو يكون دائما قلق من الهجران حقيقة و هو من طرف أمه في أوائل حياته و هذا ما يفسر عدم شعوره بالأمن و الطمأنينة و يتميز بهذيان المطالبة .

كما تمتاز شخصية المربو بانعدام الثقة و التي يتطلب تعزيزها دعم الأنا و إعادة بنائه بطريقة سليمة و ما تجدر الإشارة إليه أن أصل المرض هي المخاوف الطفولية الصعبة العزل و الإزاحة ، و هي ذات تأثير قليل في العلاج النفسي و التعامل مع هذا النوع من المرض يجعلنا نتبع الحيطة و الحذر لأن صاحبهم لا يتمتع بشخصية حقيقية و الأنا متقمص جزئيا من أمه ، و غالبا ما تكون المساعدة لهم مقدمة بطريقة خاطئة و غير صحيحة و مزاجه يكون في معظم الأحيان متقلبا ، أحيانا مرحا مشوش و أحيانا متشائم و تارة مفرط النشاط و أحيانا محبط خامل .

و ما تجدر الإشارة به أن مريض الربو يحتاج إلى تدعيم حتى يستطيع التخلص من مشاكله و على المعالج المتبع بمنهج التحليل النفسي أن يكون مقتنعا بدور اللاشعور في المرض . (2)

(1) المرجع السابق .

(2) MICHEL DETHY . LES MALADIES PSYCHSOMATIQUES ET TROUBLE DE LA SEXUALITE SONS DATE.P 30-32.

الفصل الخامس

الدراسة الاستطلاعية

## فرضيات الدراسة :

يشمل البحث فرضية عامة و تدرج تحتها أربع فرضيات إجرائية :

أولا : الفرضية العامة و مفادها :

ثمة فروق في درجة التوافق المهني بين العمال المصابين و غير المصابين بمرض الربو .

ثانيا : الفرضيات الإجرائية :

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى العلاقات الاجتماعية بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين .
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الاغتراب المهني بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين .
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى دوران العمل بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين .
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى دوران العمل بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين .

**تمهيد :** إن الدراسة الاستطلاعية عبارة عن خطوة مبدئية أساسية بالنسبة للدراسة النهائية إذ يتم فيها اختبار مدى صلاحية أدوات جمع البيانات ( استبيان ) و أيضا تحديد خصائص عينة الدراسة و مجالها المكاني و البشري و كذلك الوقوف على بعض المتغيرات التي لم ينتبه إليها الباحث من قبل.

**أولا : مجالات الدراسة :**

### **1- المجال المكاني :**

أجريت الدراسة بمؤسسة صناعة الاسمنت بعين الكبيرة الواقعة شمل ولاية سطيف و التي تبعد بحوالي 20 كلم عن مقر الولاية، حيث تتربع الشركة على مساحة قدرها 20 هكتار.

أنشئت في سبتمبر 1978 ، و يبلغ انتاجها سنويا مليون طن من الإسمنت، و يشتغل بالمؤسسة - حسب إحصائيات 13 ماي 2007 - 366 عامل موزعين على الشكل التالي:

- أعوان التحكم 77 عامل.

- أعوان التنفيذ 206 عامل.

- إطارات سامية 73 عامل.

- عمال متعاقدين 10 عمال.

### **2- المجال الزماني :**

لقد تمت الدراسة الاستطلاعية في أوائل ماي حيث كانت البداية تتمثل في الحصول على الموافقة قصد إجراء الدراسة، و بعد مدة تقدر بالأسبوعين تم الحصول على الموافقة و بالتالي تمت زيارة المؤسسة قصد التعرف على مكان إجراء الدراسة و عينة المجتمع الذي سوف تتم فيه حيث تم التعرف على عدد العمال الإجمالي و المقدر ب 366 عامل، كما تم الاتصال بالمصالح التالية :

- مصلحة طب العمل.

- مصلحة الوقاية و الأمن.

قصد التعرف على عدد المصابين بمرض الربو فبعد مقابلة الطبيب و استعراضه لمجموعة من الوثائق صرح بأن عدد المصابين هو 12 مصاب ، كما تم بعد ذلك بناء

الاستبيان الذي سيتم تطبيقه، حيث تم عرضه في بداية الأمر على مجموعة من المحكمين (الأساتذة). قصد الحصول على معامل الصدق و تم بعد ذلك توزيعه على عينة الدراسة الاستطلاعية و ذلك بهدف حساب معامل الثبات و انتهت الدراسة الاستطلاعية في أواخر ماي 2007.

### 3- عينة الدراسة :

بما أن الهدف من الدراسة هو معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين و قد تم توزيع الاستبيان على 20 فرد ، 3 منهم مصابين و 17 غير مصاب، و قد تم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية.

### ثانيا : المنهج المستخدم في الدراسة :

يرتبط منهج الدراسة ارتباطا وثيقا بإشكالية و فرضيات الدراسة، فطبيعة البحث و أهدافه تلزم الباحث على إتباع منهج معين يسمح له بالوصول إلى الأهداف المسطرة. و بما أن الهدف من هذه الدراسة هو الكشف فيما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين العمال المصابين بمرض الربو و العمال الغير مصابين، فقد فرضت طبيعة البحث و الفرضيات استخدام المنهج الوصفي المقارن. و يعرف المنهج الوصفي المقارن على أنه تلك الدراسات التي يتم فيها مقارنة مجموعتين مختلفتين في متغير معين في متغير آخر، و يكون متغير الفرق بين المجموعات هو متغير لا يمكن التحكم فيه، أو متغير قد حدث فعلا لسبب أو لآخر<sup>35</sup>.

### ثالثا : أدوات جمع البيانات :

من أجل الحصول على البيانات الضرورية و لإنجاز هذه الدراسة اعتمد الباحث على عدة أدوات لجمع البيانات تمثلت فيما يلي :

<sup>35</sup>: صلاح مراد، فوزية هادي ، طرائق البحث العلمي ، تصميماتها و إجراءاتها ، دط ، دار الكتاب الحديث ، الكويت ، 2001، ص 397-398.

1- **المقابلة** : و قد استعملت المقابلة في بداية الأمر مع مصلحة تسيير الموارد البشرية و ذلك بهدف معرفة عدد الأفراد العاملين في المؤسسة، و كذلك بغرض التعرف على نشأة المؤسسة و خصائصها (تعريف المؤسسة).

كما استعملت المقابلة بهدف شرح بنود الاستبيان ببعض العمال الذين لا يجيدون القراءة.

كما استعملت المقابلة مع الطبيب و ممرض المؤسسة قصد الحصول على معلومات تخص الأفراد المصابين بمرض الربو.

2- **السجلات و الوثائق** : و قد تم تقديمها من طرف المؤسسة حيث أفادت في التعرف بالمؤسسة، أما الوثائق الخاصة بالوثائق المصابين فقد تم الحصول عليها من مصلحة طب العمل و التي ساعدت في التعرف على عدد العمال المصابين.

3- **الاستمارة** : إن محتوى أداة القياس يعتمد بشكل كبير على طبيعة القياس و الهدف منه، لذل اعتمد في تحديد مؤشرات التوافق المهني على مراجعة بعض الكتب و الدراسات ذات العلاقة بمجال التوافق المهني و لقد تم تصميم الاستبيان وفق مقياس " رانيسيس ليكارت " النفسي لقياس الاتجاهات و قد تضمن 40 بند موزعين على أربع محاور و بالشكل الآتي :

- 12 بند يمثلون محور العلاقات الاجتماعية ( من 1 إلى 11 ).
- 13 بند يمثلون محور الاغتراب المهني ( من 12 إلى 24 ).
- 8 بنود يمثلون محور دوران العمل ( من 25 إلى 32 ).
- 8 بنود يمثلون محور التسبب المهني ( من 33 إلى 40 ).

و لقد تمت صياغة بنود الاستبيان في اتجاه موجب.

و لقد تم تحديد بدائل الإجابة في 5 بدائل و هي :

موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
-----------	-------	-------	-------	-----------

و بما أن بنود الاستبيان ذات إتجاه إيجابي فإن الدرجات تمنح بالشكل الآتي :

موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
05	04	03	02	01

أي أنه تمنح 5 درجات في خانة موافق جدا.

و 4 درجات في خانة موافق.

و 3 درجات في خانة محايد.

و درجتين في خانة معارض.

و درجة واحدة في خانة معارض جدا.

رابعا : حساب الخصائص السيكومترية للاستبيان :

1- تحديد صدق الاستبيان : يعتبر صدق المحتوى أكثر شيوعا من حيث الاستخدام

بالإضافة إلى تأكيد الباحثين على أهميته فقد تم اعتماد صدق المحكمين ( صدق

المحتوى).و ذلك بعرض الاستبيان على خمس أساتذة محكمين، و لقد تم استخدام

معادلة " لاوشي " lawashe لحساب صدق المحكمين - صدق المحتوى - و

التي تتحدد فيما يلي :

$$\text{معامل صدق المحكمين} = \frac{ن-1}{ن}$$

حيث أن ن 1 = عدد المحكمين الذين أجابوا بنعم على البند.

ن 2 = عدد المحكمين الذين أجابوا بلا على البند.

ن = عدد المحكمين الإجمالي.

ثم يتم بعد ذلك حساب مجموع صدق البنود قصد تطبيق معادلة صدق المحتوى التالية:

$$\text{معامل صدق المحتوى} = \frac{\text{مجموع ن ص م}}{ع}$$

حيث : مجموع ن ص م = مجموع قيم صدق البنود. ع = عدد بنود الاستمارة<sup>36</sup>.

و الجدول رقم 04 يبين توزيع إجابات المحكمين على البنود و معامل صدق كل بند :

رقم البند	نعم	لا	صدق البند
23	5	0	1
24	3	2	0.2
25	5	0	1
26	5	0	1
27	3	2	0.2
28	4	1	0.6
29	5	0	1
30	5	0	1
31	4	1	0.6
32	3	2	0.2
33	5	0	1
34	5	0	1
35	4	1	0.6
36	5	0	1
37	3	2	0.2
38	5	0	1
39	5	0	1
40	4	1	0.6

رقم البند	نعم	لا	صدق البند
1	5	0	1
2	5	0	1
3	4	1	0.6
4	3	2	0.2
5	4	1	0.6
6	3	2	0.2
7	4	1	0.6
8	5	0	1
9	5	0	1
10	3	2	0.2
11	5	0	1
12	5	0	1
13	4	1	0.6
14	5	0	1
15	4	1	0.6
16	5	0	1
17	5	0	1
18	5	0	1
19	5	0	1
20	4	1	0.6
21	3	2	0.2
22	4	1	0.6

جدول : يبين إجابات المحكمين على البنود

بعد حساب مجموع قيم صدق البنود و تعويضه في معادلة حساب صدق المحتوى

حيث :  $م ج ن ص م = 29.2$

$ن = 40$

$29.2$

$ت ع = \frac{29.2}{40} = 0.73$  و منه نستنتج بأن الاستبيان صادق.

40

2- حساب معامل الثبات : توجد عدة أساليب إحصائية لقياس الثبات و في هذه الدراسة تم الاعتماد على معامل (  $\alpha$  ) ألفا كرونباخ على اعتبار أن الاستبيان يحتوي على أكثر من بديلين للإجابة ( 5 بدائل ) و معادلة ألفا كرونباخ هي كالآتي :

$$r(\alpha) = \frac{n}{n-1} \left[ \frac{\text{مج ع}^2 \text{ب}}{\text{عك}^2} - 1 \right]$$

حيث : ن = عدد البنود

مج ع<sup>2</sup> ب = مجموع تباين البنود .

عك<sup>2</sup> = التباين الكلي للاستبيان .

و يتم حساب تباين كل بند وفق المعادلة التالية :

$$\text{ع}^2 = \frac{\text{مج س}^2 - \frac{(\text{مج س})^2}{n}}{n-1}$$

حيث : ن = عدد أفراد العينة<sup>37</sup> .

حساب تباین البنود :

$$\frac{5184 - 314}{20}$$

$$2.89 = \frac{\quad}{19} = \text{ت}_1$$

$$0.68 = \frac{\frac{5184 - 272}{20}}{19} = \text{ت}_2$$

$$1.32 = \frac{\frac{5776 - 314}{20}}{19} = \text{ت}_3$$

$$0.89 = \frac{\frac{8100 - 422}{20}}{19} = \text{ت}_4$$

$$2.30 = \frac{\frac{5625 - 325}{20}}{19} = \text{ت}_5$$

$$1.97 = \frac{\frac{2809 - 178}{20}}{19} = \text{ت}_6$$

$$1.35 = \frac{\frac{3025 - 177}{20}}{19} = \text{ت}_7$$

$$1.10 = \frac{\frac{4761 - 259}{20}}{19} = \text{ت}_8$$

$$1.52 = \frac{\frac{5041}{20} - 281}{19} = \text{ت}_9$$

$$1.11 = \frac{\frac{5776}{20} - 310}{19} = \text{ت}_{10}$$

$$1.23 = \frac{\frac{5929}{20} - 320}{19} = \text{ت}_{11}$$

$$0.98 = \frac{\frac{5625}{20} - 299}{19} = \text{ت}_{12}$$

$$1.10 = \frac{\frac{5041}{20} - 273}{19} = \text{ت}_{13}$$

$$0.99 = \frac{\frac{7921}{20} - 415}{19} = \text{ت}_{14}$$

$$1.43 = \frac{\frac{5776}{20} - 316}{19} = \text{ت}_{15}$$

$$2.23 = \frac{\frac{3969}{20} - 241}{19} = \text{ت}_{16}$$

$$2.98 = \frac{\frac{3364}{20} - 225}{19} = \text{ت}_{17}$$

$$1.08 = \frac{\frac{4489}{20} - 245}{19} = \text{ت}_{18}$$

$$1.72 = \frac{\frac{5184}{20} - 292}{19} = \text{ت}_{19}$$

$$2.13 = \frac{\frac{4489}{20} - 265}{19} = \text{ت}_{20}$$

$$1.47 = \frac{\frac{6400}{20} - 348}{19} = \text{ت}_{21}$$

$$1.14 = \frac{\frac{6724}{20} - 358}{19} = \text{ت}_{22}$$

$$0.93 = \frac{\frac{5625}{20} - 299}{19} = \text{ت}_{23}$$

$$1.81 = \frac{\frac{4489}{20} - 259}{19} = \text{ت}_{24}$$

$$2.41 = \frac{\frac{3844}{20} - 238}{19} = \text{ت}_{25}$$

$$1.83 = \frac{\frac{5929}{20} - 331}{19} = \text{ت}_{26}$$

$$1.39 = \frac{\frac{5329}{20} - 293}{19} = \text{ت}_{27}$$

$$2.15 = \frac{\frac{4900}{20} - 286}{19} = \text{ت}_{28}$$

$$3.67 = \frac{\frac{3844 - 262}{20}}{19} =_{29} \text{ت}$$

$$1.83 = \frac{\frac{4761 - 273}{20}}{19} =_{30} \text{ت}$$

$$0.99 = \frac{\frac{6241 - 331}{20}}{19} =_{31} \text{ت}$$

$$0.85 = \frac{\frac{7396 - 386}{20}}{19} =_{32} \text{ت}$$

$$1.10 = \frac{\frac{6561 - 349}{20}}{19} =_{33} \text{ت}$$

$$1.53 = \frac{\frac{5776 - 318}{20}}{19} =_{34} \text{ت}$$

$$0.76 = \frac{\frac{7569 - 393}{20}}{19} =_{35} \text{ت}$$

$$1.25 = \frac{\frac{5625 - 305}{20}}{19} =_{36} \text{ت}$$

$$0.89 = \frac{\frac{7225 - 377}{20}}{19} =_{37} \text{ت}$$

$$1.04 = \frac{6084 - 324}{20} =_{38} \text{ت}$$

$$1.36 = \frac{6400 - 346}{20} =_{39} \text{ت}$$

$$0.56 = \frac{7744 - 398}{20} =_{40} \text{ت}$$

و بعد حساب مجموع تباين البنود تم الحصول على المجموع الآتي :

$$\text{مج ع}^2 \text{ ب} = 59.9 .$$

حساب التباين الكلي للاستبيان وفق المعادلة الآتية :

$$\text{ع}^2 \text{ك} = \frac{\text{مج س}^2 - (\text{مج س})^2}{\text{ن} - 1}$$

و الجدول التالي يبين درجات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية :

الأفراد	الدرجات	مربع الدرجات
1	146	21316
2	141	19881
3	146	21316
4	146	21316
5	154	23716
6	143	20449
7	154	23716
8	168	28224
9	172	29584
10	122	14884
11	189	35721
12	136	18496
13	131	17161
14	136	18496
15	144	20736
16	134	17956
17	169	28561
18	146	21316
19	122	14884
20	153	23409
المجموع	2952	441138
	8714304	

جدول يبين درجات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية

و بالتعويض في معادلة حساب التباين نجد :

$$285.41 = \frac{8714304 - 441138}{1 - 20} = ع^2 ك$$

حساب معامل الثبات : و الذي معادلته :

$$r(\alpha) = \frac{n}{1-n} \left[ \frac{\text{مج ع}^2 \text{ب}}{\text{ع}^2 \text{ك}} - 1 \right]$$

ت ع : لدينا ما يلي :  $n = 20$

$$\text{مج ع}^2 \text{ب} = 59.9$$

$$\text{ع}^2 \text{ك} = 285.41$$

$$r(\alpha) = \frac{20}{1-20} \left[ \frac{59.9}{285.41} - 1 \right] \quad \text{و منه نجد :}$$

$$r(\alpha) = \frac{20}{19} \left[ \frac{59.9}{285.41} - 1 \right]$$

$$r(\alpha) = 1.05 (0.20 - 1)$$

$$\alpha = 0.84$$

أي أن استبيان الدراسة يمتاز بالثبات.

حساب الصدق الذاتي :

$$\text{الصدق الذاتي للاستبيان} = \text{جذر معامل الثبات و منه} : \sqrt{0.84} = 0.91$$

و بذلك فإن الاستبيان يمتاز بصدق ذاتي جد عالي .

الفصل السادس

الدراسة النهائية

### الدراسة النهائية :

**أولاً :** المجال الزمني للدراسة : بدأت هذه المرحلة في بداية شهر جوان ، حيث تم توزيع الاستبيانات على أفراد العينة ليتم بعد ذلك جمعها و قد استمرت هذه العملية أسبوعاً واحداً .

ثم تمت عملية تفرغ الاستجابات في جدول إحصائي و مناقشتها في ضوء الفرضيات و قد استغرقت هذه العملية أسبوعين .

**ثانياً :** عينة الدراسة : لقد تم توزيع استبيان الدراسة على 92 فرد موزعين على الشكل الآتي :

**80 غير مصاب :** و قد تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة المتكون من 354 عامل أي ما يعادل نسبة 22 % من المجتمع الإحصائي .

**12 مصاب :** و هي عينة قصدية تم احتواء جميع أفرادها نظراً لقلتهم حيث لا يتجاوز عددهم 12 فرداً .

**ثالثاً :** الأدوات الإحصائية : لقد تم الاعتماد في تحليل بيانات الدراسة على اختبار (T - test) و هو اختبار يقوم بمقارنة نتائج عينتين مستقلتين و من شروط تطبيقه أن تكون عينة الدراسة أكثر من 30 فرد و يكون التجانس دال و معامل الالتواء معتدل<sup>38</sup> حيث تم التأكد من هذه الشروط و حساب نتائج الدراسة بالاستعانة ببرنامج (SPSS) الإحصائي .

---

صلاح الدين محمود علام ، الأساليب الإحصائية الاستدلالية البارامترية و اللابارامترية في تحليل بيانات البحوث النفسية و التربوية ، ط1 ، دار<sup>38</sup> الفكر العربي ، 1993 ، ص 238.

## رابعاً: مناقشة فرضيات الدراسة

مناقشة الفرضية الإجرائية الأولى: و التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى العلاقات الاجتماعية بين العمال المصابين و غير مصابين بمرض الربو

بعد القيام بتفريغ درجات الأفراد فيما يتعلق ببند محور العلاقات الاجتماعية في برنامج ( SPSS ) تم التأكد من صلاحية تطبيق اختبار ( ت ) حيث تم التحصل على النتائج التالية ( أنظر الملحق رقم ..... ص ..... ) :

الأفراد	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف	التجانس	قيمة (ت)
غير المصابين	80	40.0625	5.3043	1.104	1.875
المصابين	12	37.0833	3.6794		

جدول يبين نتائج اختبار (ت) فيما يتعلق لمحور العلاقات الاجتماعية .

3 ( المتوسط - الوسيط )
الانحراف المعياري

حساب معامل الالتواء وفق المعادلة الآتية :

$$\text{لدينا: المتوسط} = 39.67$$

$$\text{الوسيط} = 40$$

$$\text{الانحراف} = 5.20$$

بالتعويض في معادلة حساب الالتواء نجد :

$$\text{الالتواء} = 3 ( 40 - 39.67 )$$

$$5.20$$

$$= ( - 0.33 ) 3$$

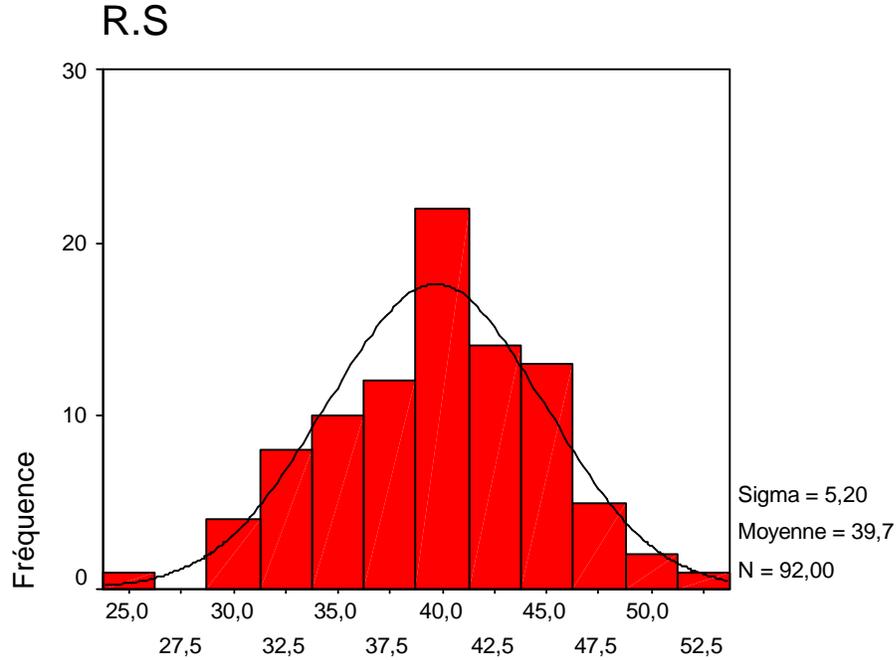
$$5.20$$

$$= ( - 0.99 )$$

$$5.20$$

$(-0.190)$  = و منه فإن الالتواء معتدل على اعتبار أن الالتواء يكون اعتدالي إذا كان محصور بين  $3+$  و  $3-$

و الشكل التالي يوضح توزيع درجات محور العلاقات الاجتماعية في منحنى اعتدالي :



R.S

الشكل رقم : يوضح توزيع درجات الأفراد في منحنى اعتدالي فيما يتعلق بمحور العلاقات الاجتماعية . و من خلال الجدول رقم أعلاه يتضح أن قيمة التجانس تساوي 1.104 و هي دالة .

أما قيمة (ت) فهي تساوي إلى 1.875 .

و منه :

بما أن قيمة(ت) المحسوبة (1.875) أقل من قيمة (ت) (1.96)المجدول عند درجة حرية ألفا و مستوى دلالة 0.05 فهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى العلاقات الاجتماعية بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين و بالتالي فإن الفرضية الأولى غير محققة .

مناقشة الفرضية الإجرائية الثانية : و التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الاغتراب المهني بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين بعد القيام بتفريغ درجات الأفراد فيما يتعلق ببند محور الاغتراب المهني في برنامج ( SPSS ) تم التأكد من صلاحية تطبيق اختبار ( ت ) حيث تم التحصل على النتائج التالية ( أنظر الملحق رقم ..... ص ..... ) :

الأفراد	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف	التجانس	قيمة (ت)
غير المصابين	80	46.4000	7.1256	1.994	1.281
المصابين	12	43.6667	4.9052		

جدول يبين نتائج اختبار (ت) فيما يتعلق لمحور الاغتراب المهني .

حساب معامل الالتواء :

$$\text{لدينا : المتوسط} = 46.04$$

$$\text{الوسيط} = 45$$

$$\text{الإحراف} = 6.91$$

بالتعويض في معادلة حساب الالتواء نجد :

$$\text{الإلتواء} = 3 ( 45 - 46.04 )$$

$$6.91$$

$$= (1.04)3$$

$$6.91$$

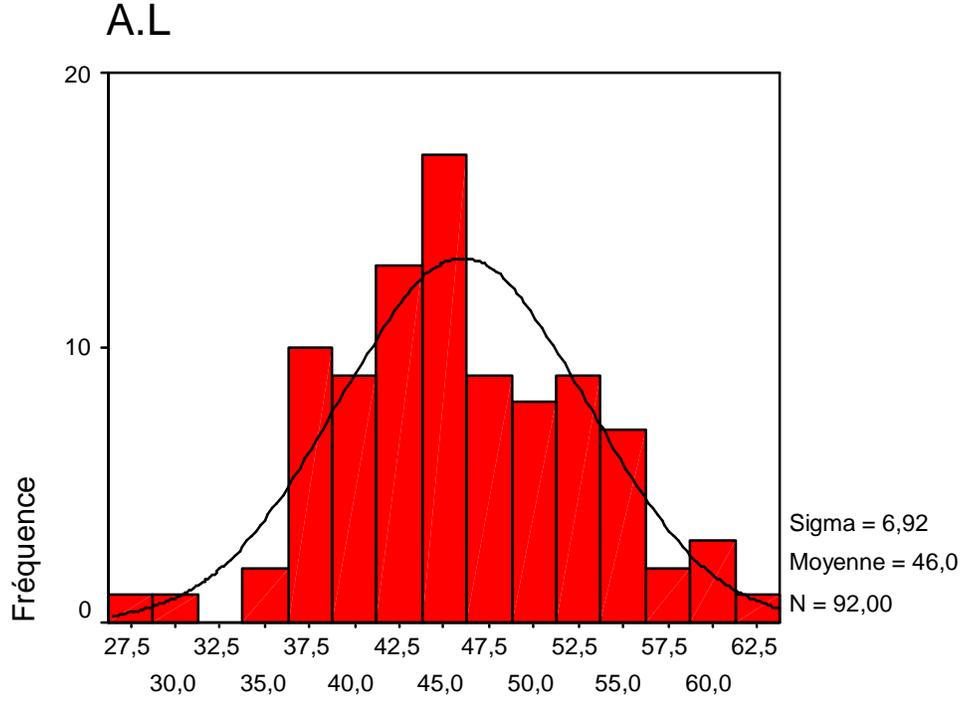
$$= (3.12)$$

$$6.91$$

$( 0.45 ) =$  و منه فإن الالتواء معتدل على اعتبار أن الالتواء يكون اعتدالي إذا كان

محصور بين  $3 +$  و  $3 -$

والشكل التالي يوضح توزيع درجات محور الإغتراب المهني في منحنى اعتدالي :



A.L

الشكل رقم : يوضح توزيع درجات الأفراد في منحنى اعتدالي فيما يتعلق بمحور الإغتراب المهني .

و من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة التجانس تساوي 1.994 و هي دالة .  
أما قيمة (ت) فهي تساوي 1.281 .

و منه :

بما أن قيمة(ت) المحسوبة (1.281) أقل من قيمة (ت) (1.96)المجدول عند درجة حرية ألفا و مستوى دلالة 0.05 فهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الإغتراب المهني بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين .  
و بالتالي فإن الفرضية الثانية غير محققة .

مناقشة الفرضية الإجرائية الثالثة : و التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى دوران العمل بين العمال المصابين بمرض الربو وغير المصابين. بعد القيام بتفريغ درجات الأفراد فيما يتعلق ببند محور دوران العمل في برنامج ( SPSS ) تم التأكد من صلاحية تطبيق اختبار ( ت ) حيث تم التحصل على النتائج التالية ( أنظر الملحق رقم ..... ص ..... ) :

الأفراد	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف	التجانس	قيمة (ت)
غير المصابين	80	27.4250	4.8517	0.026	0.454
المصابين	12	26.7500	4.3927		

جدول يبين نتائج اختبار (ت) فيما يتعلق بمحور دوران العمل .

حساب معامل الالتواء :

$$\text{لدينا : المتوسط} = 27.34$$

$$\text{الوسيط} = 28$$

$$\text{الانحراف} = 4.78$$

بالتعويض في معادلة حساب الالتواء نجد :

$$\text{الالتواء} = \frac{(28 - 27.34) \times 3}{4.78}$$

$$4.78$$

$$= \frac{(-0.66) \times 3}{4.78}$$

$$4.78$$

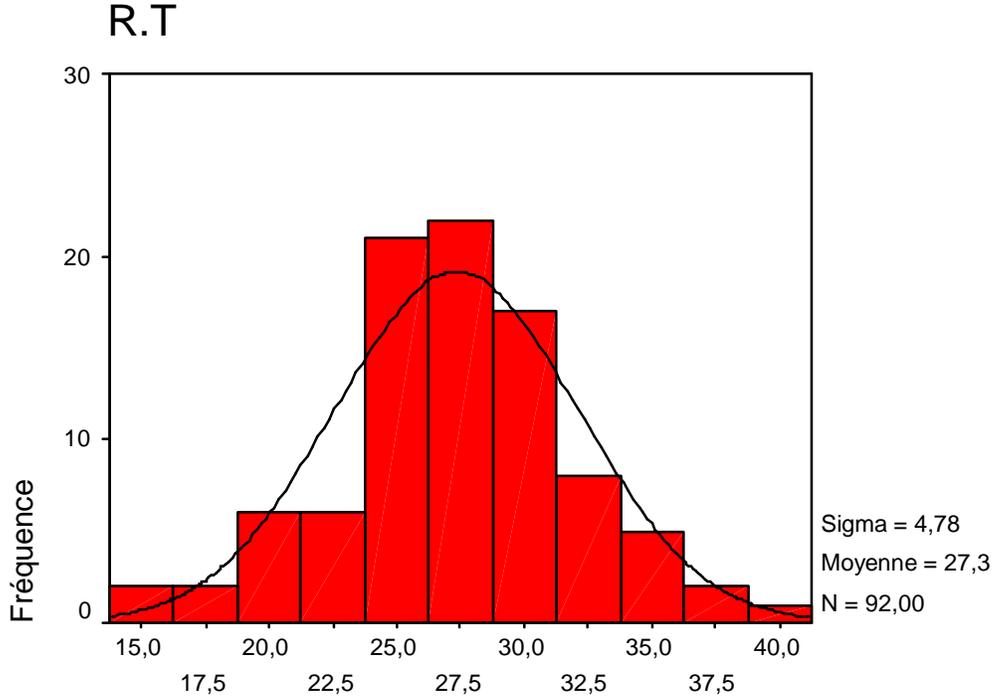
$$= \frac{(-0.66)}{4.78}$$

$$4.78$$

= (-0.41) و منه فإن الالتواء معتدل على اعتبار أن الالتواء يكون اعتدالي إذا كان

محصور بين +3 و -3

و الشكل التالي يوضح توزيع درجات محور دوران العمل في منحنى اعتدالي :



R.T

**الشكل رقم :** يوضح توزيع درجات الأفراد في منحنى اعتدالي فيما يتعلق بمحور دوران العمل

و من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة التجانس تساوي 0.026 وهي دالة .  
أما قيمة (ت) فهي تساوي 0.454 .  
و منه :

بما أن قيمة (ت) المحسوبة (0.454) أقل من قيمة (ت) (1.96) المجدول عند درجة حرية ألفا و مستوى دلالة 0.05 فهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى دوران العمل بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين .  
و بالتالي فإن الفرضية الثالثة غير محققة .

مناقشة الفرضية الإجرائية الرابعة : و التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى التسبب المهني بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين بعد القيام بتفريغ درجات الأفراد فيما يتعلق ببند محور التسبب المهني في برنامج ( SPSS ) تم التأكد من صلاحية تطبيق اختبار ( ت ) حيث تم التحصل على النتائج التالية ( أنظر الملحق رقم ..... ص ..... ) :

الأفراد	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف	التجانس	قيمة (ت)
غير المصابين	80	32.7125	0.5399	0.299	0.857
المصابين	12	31.4167	1.5248		

جدول يبين نتائج اختبار (ت) فيما يتعلق بمحور التسبب المهني .

حساب معامل الالتواء :

$$\text{لدينا : المتوسط} = 32.54$$

$$\text{الوسيط} = 33$$

$$\text{الانحراف} = 4.88$$

بالتعويض في معادلة حساب الالتواء نجد :

$$\frac{\text{الالتواء} = 3 ( 33 - 32.54 )}{4.88}$$

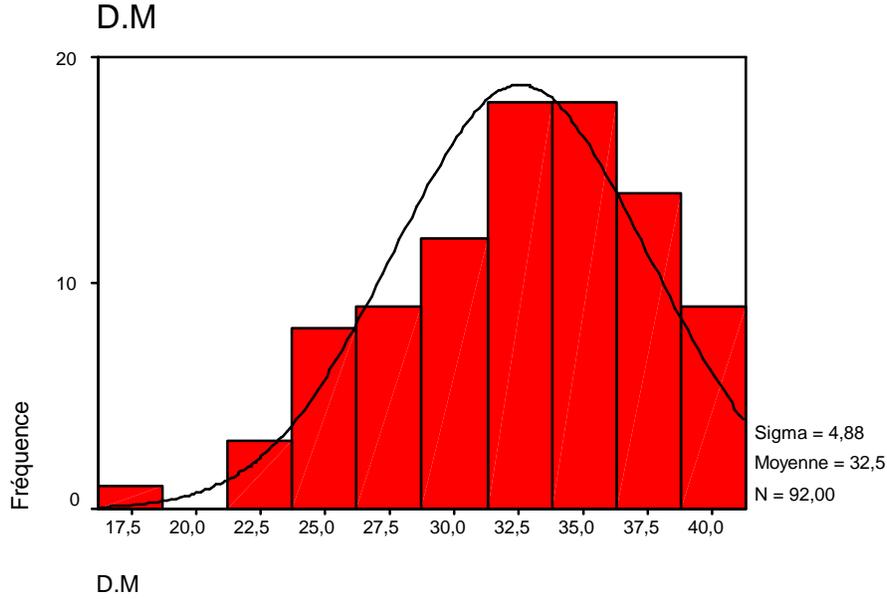
$$= \frac{(-0.64)3}{4.88}$$

$$= \frac{(-1.38)}{4.88}$$

= (-0.28) و منه فإن الالتواء معتدل على اعتبار أن الالتواء يكون اعتدالي إذا كان

محصور بين + 3 و - 3

و الشكل التالي يوضح توزيع درجات محور التسبب المهني في منحنى اعتدالي :



**الشكل رقم :** يوضح توزيع درجات الأفراد في منحنى اعتدالي فيما يتعلق بمحور التسبيب المهني .

و من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة التجانس تساوي 0.299 و هي دالة .  
أما قيمة ( ت ) فهي تساوي 0.857 .  
و منه :

بما أن قيمة ( ت ) المحسوبة ( 0.857 ) أقل من قيمة ( ت ) ( 1.96 ) المجدول عند درجة حرية ألفا و مستوى دلالة 0.05 فهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى التسبيب المهني بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين .  
و بالتالي فإن الفرضية الرابعة غير محققة .

**مناقشة الفرضية العامة و التي مفادها:** ثمة فروق في درجة التوافق المهني بين العمال المصابين و غير المصابين بمرض الربو .  
على اعتبار أن الفرضيات الإجرائية الأربعة كلها غير محققة فإن الفرضية العامة غير محققة .

## صعوبات البحث :

- يواجه الباحث عند قيامه بأي دراسة علمية جملة من الصعوبات التي تعرقل سير عملية بحثه ، و أهم الصعوبات التي واجهت الباحث في هذه الدراسة مايلي :
- قلة المراجع التي تناولت متغير الربو .
  - صعوبة الحصول على مكان إجراء الدراسة ، حيث تم رفض طلب إجراء الدراسة من جميع المؤسسات التي تقدم إليها الباحث بطلبه ، في حين لم يتم الحصول على الموافقة في المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة إلا بعد شهر من وضع الطلب .
  - الإجراءات البيروقراطية لدى إدارة المؤسسة مما جعل عملية جمع الاستبيانات تتأجل أكثر من مرة .
  - ضيق الوقت بالنسبة لإجراء الدراسة النهائية، حيث تم الحصول على الموافقة من المؤسسة تحدد مدة إجراء الدراسة في أسبوع واحد فقط .
  - صعوبة الحصول على المعلومات الخاصة بأفراد عينة المصابين .

## حدود البحث :

إن أي دراسة مهما كانت لا يمكن لها أن تكون دراسة كاملة وشاملة ، و خاصة في مجال العلوم الاجتماعية ، بحيث لا يمكن للباحث ضبط جميع المتغيرات التي تؤثر في نتائج بحثه ، و كثيرا ما تعترض الباحث جملة من المشاكل التي تؤدي إلى نسبية النتائج المتوصل إليها ، و قد كانت هذه الدراسة محاولة من الباحث لمعرفة مدى تأثير مرض الربو على درجة التوافق المهني على العمال المصابين به ، وذلك من خلال دراسة مقارنة بين العمال المصابين و غير المصابين بمرض الربو ، و ما تجدر إليه الإشارة أن النتائج المتوصل إليها تبقى مقترنة بعدد من العوامل التي قد تحد من صدقها بشكل مطلق ومن بين هذه الحدود مايلي :

- لم يضبط الباحث المتغيرات العرضية ( الديموغرافية ، الجنسية ، المكانة الاجتماعية ، المستوى التعليمي ، مدة الإصابة ... ) .
- الدراسة تمت في مؤسسة عمومية واحدة ( المؤسسة الوطنية لصناعة الإسمنت بعين الكبيرة ) ، في حين هناك العديد من المؤسسات التي يتواجد فيها أفراد مصابين بمرض الربو ، ونخص بالذكر عمال المطاحن و عمال الأفران و عمال المحاجر ، ... إلخ .
- و بالتالي تبقى نتائج الدراسة مرتبطة بحيز مكاني يتمثل في المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة .
- تبقى النتائج المحصل عليها مرتبطة بمدى صدق استجابات الأفراد على بنود الاستبيان .
- اعتماد الباحث على الاستبيان فقط كأداة للحصول على استجابات الأفراد .
- ضيق فترة إجراء الدراسة مما لم يمكن الباحث من الوقوف على جميع المتغيرات .

خاتمة :

من منطلق أن التوافق المهني أصبح حتمية تسعى المنظمات الحديثة على تحقيقه في وسطها قصد المحافظة على مواردها البشري الذي يعتبر السبب الوحيد القادر على جعل المؤسسة تحقق أهدافه ، و على اعتبار أن التوافق طبيعة في الإنسان لا يمكن الاستغناء عنها وجب البحث فيه أكثر قصد تبيان أسس تحقيقه و كذلك الأمور المؤثرة فيه ، و لقد جاءت هذه الدراسة بهدف الكشف عن مدى تأثير الجانب الفيزيولوجي المصاب على الجانب النفسي ، و ذلك من خلال البحث عن أثر مرض الربو على التوافق المهني لدى العامل في المؤسسة الصناعية .

و لقد حاول الباحث في هذه الدراسة الكشف عما إذا كان مرض الربو يؤثر حقا على توافق الأفراد في بيئتهم المهنية و ذلك انطلاقا من سؤال طرحه في بداية البحث كالآتي : هل توجد فروق بين العمال المصابين بالربو و العمال الغير مصابين في درجة توافقهم المهني ؟ و في ضوء هذا التساؤل تمت صياغة الفرضيات الآتية :

الفرضية العامة :

- ثمة فروق بين العمال المصابين بمرض الربو و الغير مصابين في درجة توافقهم المهني

الفرضيات الإجرائية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية ضمن العمال المصابين بمرض الربو و الغير مصابين على مستوى العلاقات الاجتماعية .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال المصابين بمرض الربو و الغير مصابين على مستوى الاغتراب المهني .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية ضمن العمال المصابين بمرض الربو و الغير مصابين على مستوى دوران العمل .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال المصابين بمرض الربو و الغير مصابين على مستوى التسبب المهني .

فبعد التطرق إلى الموضوع في جانبه النظري و المتكون من أربعة فصول :

فصل التوافق ، فصل التوافق المهني ، فصل الأمراض المهنية ، فصل الربو ، قام الباحث باختبار فرضيات دراسته في الميدان ، حيث تم إجراء هذه الدراسة على مستوى المؤسسة الوطنية لصناعة الإسمنت ( بعين الكبيرة ) ولاية سطيف .

و لقد أجريت على عينة تتكون من 92 فرد شملت 80 فرد غير مصاب و 12 فرد مصاب بمرض الربو تم الحصول على استجابات الأفراد من خلال أداة البحث المتمثلة في الاستبيان و الذي حمل 40 بند مقسمين على مراحل ، و قد تم تحليل الاستجابات باعتماد اختبار (ت) ( T- test ) و قد استعمل في حساب النتائج البرنامج الإحصائي SPSS .

أما عن نتائج هذه الدراسة فهي كالآتي :

- رفض الفرضيات الإجرائية للدراسة على اعتبار أن ( ت ) المحسوبة في كل فرضية أقل من (ت) المجدولة ، و بالتالي رفض الفرضية العامة و بالتالي كانت النتيجة المتوصل إليها : بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال المصابين بمرض الربو و غير المصابين في درجة توافقهم المهني .

## تحديد مصطلحات البحث :

**الربو :** هو مرض في الجهاز التنفسي يتميز بحدوث هجمات متقطعة من ضيق التنفس الشديد الذي يحدث بسبب عدة مسببات و تلازمه بعض العلامات الإكلينيكية ، كما أنه مرض يجمع بين انسداد المسالك الهوائية و تنفس صافر ناتج عن انقباض تشنجي للقصبات .

**التوافق المهني :** هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد قصد تخطي تلك العقبات التي تعترضه أثناء سعيه لتحقيق الرغبات و الحاجات في محيطه المهني ولتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية و المحافظة على هذا التلاؤم .

ملحق رقم 01: يبين استبيان الدراسة:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة منتوري - قسنطينة -

قسم علم النفس

معهد علم النفس و علوم التربية

مذكرة تخرج ماجستير في علم النفس

تخصص : علم النفس التنظيمي و تسيير الموارد البشرية

مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني

لدى العاملين في المؤسسات الصناعية

استمارة بحث

تحت إشراف الأستاذ الدكتور :

- شلبي محمد

من إعداد الطالب :

- إسعادي فارس .

**أخي العامل :**

في إطار إعداد مذكرة تخرج نرجو من سيادتكم أخذ هذه الاستمارة بعين الاعتبار و هذا للإدلاء بآرائكم اتجاه الأسئلة الموجودة فيها ، و ذلك بوضع علامة ( X ) أمام الجواب المناسب .

و نحيطكم علما بأن المعلومات التي سوف تقدمونها لنا تكون في منتهى الأمن و السرية و لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

و في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام .

أبعاد الاستجابة					بنود الاستبيان
معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	
					<p>1- تعتمد على رأي زملائك في حل المشاكل التي تعترضك .</p> <p>2- جماعة العمل من العوامل المساعدة على تحقيق رغباتك .</p> <p>3- غالبا ما توافق زملائك في الأمور المتعلقة بالعمل</p> <p>4- تعمل دائما على مساعدة زملائك في أداء أعمالهم</p> <p>5- أدائك في العمل يكون جيدا إذا ما تم مع جماعة الزملاء .</p> <p>6- يتسم أسلوب الترقية في المؤسسة بالموضوعية .</p> <p>7- لا تشعر بحرج في مناقشة جوانب شخصية من حياتك مع زملائك في العمل .</p> <p>8- تشارك دائما في اتخاذ القرارات المتعلقة بأسلوب عملك .</p> <p>9- لا توجد صراعات بينك و بين زملائك في العمل .</p> <p>10- تجد سهولة في محاوره مسؤوليتك .</p> <p>11- نجاح الشركة في تحقيق أهدافها يعتبر من اهتمامك الرئيسية .</p> <p>12- لا تشعر بخيبة لاختيارك هذا العمل .</p> <p>13- تشعر بانسجام كبير مع جميع النشاطات التي تقوم بها المؤسسة .</p> <p>14- معرفتك للعمل و إتقانه تزداد بشكل تلقائي أثناء ممارستك العمل .</p> <p>15- تحس براحة نفسية أثناء أدائك العمل .</p> <p>16- نسبة الإجازات المرضية منخفضة بالنسبة لحالاتك في العمل .</p> <p>17- عادة ما تجد عملك ممتع حيث لا تشعر بالملل أثناء ممارسته .</p> <p>18- لم تحس يوما بأنك تكره عملك .</p>

- 19- في أغلب الأحيان تستطيع أن تقدر مقدار العمل الذي تود أن تقوم به .
- 20- لا تشعر أن عملك الذي تقوم به مفروض عليك .
- 21- تدرك دائما أهمية العمل الذي تقوم به .
- 22- تعرف ما هي الأعمال التي لها علاقة بالعمل الذي تقوم به
- 23- لا تنصب معظم اهتماماتك خارج العمل .
- 24- المال ليس هو السبب الرئيسي الذي يجعلك تشغل هذا المنصب .
- 25- تستطيع الاعتماد على هذا العمل طيلة حياتك
- 26- سترفض أي عمل يعرض عليك و بنفس المواصفات في شركة أخرى .
- 27- تتوق دائما للالتحاق بمنصب عملك .
- 28- منصب عملك يحسن ظروفك الاجتماعية و الاقتصادية .
- 29- منصب عملك يتناسب و طبيعة تكوينك .
- 30- تمارس هذا العمل لأنه ليس العمل الوحيد المتوفر لك .
- 31- إذا ما واجهتك مشاكل لن تغادر منصب عملك إلى مؤسسة أخرى .
- 32- تسعى دائما إلى الاهتمام بمنصبك و المحافظة عليه .
- 33- لا تترك العمل قبل الوقت المحدد للخروج.
- 34- تشعر بالملل أثناء وجود عطب يمنعك عن العمل .
- 35- تسعى دائما إلى أن تصل في الوقت المحدد للعمل .
- 36- لا تقوم باستغلال الوقت الرسمي للعمل في أعمال غير رسمية ( قراءة الصحف ، استقبال الزوار ، ... إلخ ) .
- 37- تسعى دائما لأن تعمل بجد و إخلاص .
- 38- لا تقوم غالبا بمعارضة لوائح و إرشادات الشركة .
- 39- لا تترك مكان عملك دون وجود مبرر لذلك .
- 40- لا تتهرب من أداء مسؤولياتك في منصب عملك .

- ملحق رقم 03 :

التسيب المهني.	دوران العمل.	الإغتراب المهني.	العلاقات الإجتماعية.	محاوِر الإستبيان. أفراد العينة.
26,00	22,00	43,00	33,00	n.m
25,00	15,00	44,00	41,00	n.m
32,00	27,00	46,00	44,00	n.m
38,00	33,00	58,00	50,00	n.m
40,00	36,00	51,00	41,00	n.m
30,00	28,00	45,00	43,00	n.m
39,00	27,00	56,00	42,00	n.m
32,00	33,00	51,00	25,00	n.m
34,00	27,00	46,00	47,00	n.m
37,00	27,00	48,00	48,00	n.m
36,00	31,00	49,00	46,00	n.m
35,00	23,00	46,00	40,00	n.m
29,00	20,00	30,00	31,00	n.m
31,00	32,00	52,00	38,00	n.m
37,00	31,00	50,00	29,00	n.m
31,00	28,00	48,00	39,00	n.m
31,00	20,00	45,00	40,00	n.m
40,00	38,00	55,00	53,00	n.m
35,00	28,00	46,00	47,00	n.m
34,00	22,00	52,00	40,00	n.m
36,00	28,00	48,00	40,00	n.m
35,00	28,00	56,00	48,00	n.m
23,00	20,00	28,00	41,00	n.m
38,00	27,00	45,00	39,00	n.m
34,00	29,00	50,00	42,00	n.m
32,00	18,00	43,00	43,00	n.m
32,00	30,00	61,00	34,00	n.m
34,00	30,00	46,00	42,00	n.m
33,00	26,00	43,00	44,00	n.m
37,00	31,00	48,00	44,00	n.m
28,00	28,00	42,00	38,00	n.m
38,00	32,00	54,00	35,00	n.m
36,00	23,00	47,00	46,00	n.m
37,00	23,00	54,00	34,00	n.m
37,00	33,00	40,00	43,00	n.m
32,00	31,00	48,00	41,00	n.m
34,00	34,00	52,00	44,00	n.m
39,00	33,00	43,00	42,00	n.m
38,00	34,00	52,00	47,00	n.m
31,00	25,00	34,00	36,00	n.m
31,00	30,00	55,00	37,00	n.m
30,00	24,00	40,00	37,00	n.m
39,00	34,00	61,00	42,00	n.m

33,00	29,00	53,00	32,00	<b>n.m</b>
27,00	25,00	38,00	29,00	<b>n.m</b>
38,00	39,00	61,00	36,00	<b>n.m</b>
37,00	38,00	63,00	51,00	<b>n.m</b>
27,00	25,00	38,00	42,00	<b>n.m</b>
30,00	25,00	39,00	37,00	<b>n.m</b>
37,00	28,00	40,00	38,00	<b>n.m</b>
36,00	24,00	45,00	38,00	<b>n.m</b>
32,00	28,00	45,00	41,00	<b>n.m</b>
26,00	15,00	44,00	44,00	<b>n.m</b>
31,00	26,00	38,00	39,00	<b>n.m</b>
36,00	26,00	52,00	30,00	<b>n.m</b>
25,00	28,00	52,00	44,00	<b>n.m</b>
37,00	31,00	57,00	44,00	<b>n.m</b>
30,00	25,00	51,00	40,00	<b>n.m</b>
23,00	24,00	39,00	40,00	<b>n.m</b>
32,00	27,00	37,00	36,00	<b>n.m</b>
36,00	28,00	54,00	46,00	<b>n.m</b>
34,00	31,00	53,00	41,00	<b>n.m</b>
39,00	33,00	43,00	44,00	<b>n.m</b>
27,00	21,00	41,00	37,00	<b>n.m</b>
36,00	27,00	48,00	38,00	<b>n.m</b>
33,00	26,00	36,00	33,00	<b>n.m</b>
26,00	30,00	44,00	33,00	<b>n.m</b>
17,00	18,00	38,00	37,00	<b>n.m</b>
24,00	24,00	38,00	36,00	<b>n.m</b>
40,00	30,00	45,00	46,00	<b>n.m</b>
40,00	28,00	43,00	39,00	<b>n.m</b>
33,00	24,00	42,00	33,00	<b>n.m</b>
27,00	28,00	42,00	46,00	<b>n.m</b>
26,00	28,00	48,00	42,00	<b>n.m</b>
33,00	28,00	42,00	42,00	<b>n.m</b>
33,00	24,00	40,00	39,00	<b>n.m</b>
27,00	30,00	38,00	34,00	<b>n.m</b>
32,00	29,00	51,00	43,00	<b>n.m</b>
33,00	24,00	38,00	39,00	<b>n.m</b>
28,00	21,00	45,00	40,00	<b>n.m</b>
33,00	28,00	43,00	39,00	<b>m</b>
27,00	24,00	42,00	33,00	<b>m</b>
30,00	25,00	37,00	33,00	<b>m</b>
23,00	22,00	39,00	35,00	<b>m</b>
24,00	21,00	43,00	32,00	<b>m</b>
39,00	24,00	45,00	40,00	<b>m</b>
32,00	29,00	48,00	39,00	<b>m</b>
27,00	30,00	51,00	43,00	<b>m</b>
36,00	24,00	52,00	38,00	<b>m</b>
35,00	32,00	38,00	34,00	<b>m</b>
33,00	26,00	46,00	42,00	<b>m</b>

38,00	36,00	40,00	37,00	m
-------	-------	-------	-------	---

حيث:  $n.m$  = تعني الأفراد غير المصابين بمرض الربو.

$m$  = تعني الأفراد المصابين بمرض الربو.

جدول يوضح درجات أفراد العينة على بنود محاور الاستبيان..

**Test-t**  
**ملحق رقم : 04**

**Statistiques de groupe**

	n.m	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
R.S	n.m	80	40,0625	5,3043	,5930
	m	12	37,0833	3,6794	1,0621

**Test d'échantillons indépendants**

	Test de Levene		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. bilatéral	différence de moyennes	différence de cart-typ	intervalle de confiance inférieur	intervalle de confiance supérieur
S Hypothèse de égalité	1,104	,296	1,875	90	,064	2,9792	1,5891	,1779	5,1362
Hypothèse de inégales			2,449	8,675	,024	2,9792	1,2165	,4300	5,5283

**Test d'égalité des variances des erreurs de Levene <sup>a</sup>**

Variable dépendante: R.S

F	ddl1	ddl2	Signification
1,104	1	90	,296

Teste l'hypothèse nulle que la variance des erreurs de la variable dépendante est égale sur les différents groupes.

a. Plan : Intercept+EXP

جداول توضح نتائج اختبار "ت"  
فيما يتعلق بمحور العلاقات الاجتماعية.

## Test-t : ملحق رقم 05

### Statistiques de groupe

	n.m	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
A.L	n.m	80	46,4000	7,1256	,7967
	m	12	43,6667	4,9052	1,4160

### Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
L Hypothèse de variances égales	1,994	,161	1,281	90	,203	2,7333	2,1338	-1,5058	6,9725
Hypothèse de variances inégales			1,682	18,804	,109	2,7333	1,6247	-,6697	6,1363

## Analyse de variance univariée

### Test d'égalité des variances des erreurs de Levene <sup>a</sup>

Variable dépendante: A.L

F	ddl1	ddl2	Signification
1,994	1	90	,161

Teste l'hypothèse nulle que la variance des erreurs de la variable dépendante est égale sur les différents groupes.

a. Plan : Intercept+EXP

جدول يوضح نتائج إختبار "ت"  
فيما يتعلق بمحور الإغتراب المهني.

## 06: ملحق رقم Test-t

### Statistiques de groupe

	n.m	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
R.T	n.m	80	27,4250	4,8517	,5424
	m	12	26,7500	4,3927	1,2681

### Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
R.T	,026	,872	,454	90	,651	,6750	1,4853	-2,2758	3,6258
			,489	15,323	,631	,6750	1,3792	-2,2593	3,6093

## Analyse de variance univariée

### Test d'égalité des variances des erreurs de Levene <sup>a</sup>

Variable dépendante: R.T

F	ddl1	ddl2	Signification
,026	1	90	,872

Teste l'hypothèse nulle que la variance des erreurs de la variable dépendante est égale sur les différents groupes.

a. Plan : Intercept+EXP

جدول يوضح نتائج اختبار "ت"

فيما يتعلق بمحور دوران العمل

## Test-t : ملحق رقم 07

### Statistiques de groupe

	n.m	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
D.M	n.m	80	32,7125	4,8292	,5399
	m	12	31,4167	5,2822	1,5248

### Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								inférieure	supérieure
A.L Hypothèse de variances égales	1,994	,161	1,281	90	,203	2,7333	2,1338	-1,5058	6,9725
Hypothèse de variances inégales			1,682	18,804	,109	2,7333	1,6247	-,6697	6,1363

## Analyse de variance univariée

### Test d'égalité des variances des erreurs de Levene <sup>a</sup>

Variable dépendante: D.M

F	ddl1	ddl2	Signification
,299	1	90	,586

Teste l'hypothèse nulle que la variance des erreurs de la variable dépendante est égale sur les différents groupes.

a. Plan : Intercept+EXP

جدول يوضح نتائج إختبار "ت"  
فيما يتعلق بمحور التسيب المهني

## قائمة المراجع :

### أ- المراجع العربية :

- 01- ألفت حقي ، فيزيولوجية السلوك و علم النفس الفيزيولوجي ، دار الفكر الإسكندرية.
- 02- إبراهيم شوقي عبد الحميد ، علم النفس و تكنولوجيا الصناعة ، د ط ، دار قباء للطباعة القاهرة ، 1998 .
- 03- أحمد عزت راجح ، أصول علم النفس ، ط 3 المكتب المصري الحديث الإسكندرية د س ن.
- 04- إبراهيم شوقي عبد الحميد ، علم النفس و الصناعة ، د ط ، دار قباء للطباعة القاهرة د س ن
- 05- أحمد عادل رشاد ، مذكرات في إدارة الأفراد و العلاقات الصناعية (وجهة النظر الحديثة ) ط 1 ، مطابع جريدة الصباح ، القاهرة .
- 06- إبراهيم شوقي عبد الحميد ، علم النفس و تكنولوجيا الصناعة ، د ط ، دار قباء ، القاهرة ، 1998 .
- 07- الشيخ محمد عويضة ، سلسلة علم النفس الصناعي ، ط 1 دار الكتب العلمية بيروت ، لبنان .1996
- 08- أحمد محمد النابلسي، الربو الحساسية وعلاجهم النفسي، د.ط دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت. 1998.
- 09- أندرو دي- سيزلاقي ، مارك جي ولاس ، السلوك التنظيمي و الأداء ، ترجمة جعفر أبو القاسم ، الإدارة العامة للبحوث ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- 10- بوفلجة غيات ، مبادئ التسيير البشري د ط ، دار الغرب للطباعة و النشر وهران . 2002 .
- 11- بدره معتصم ميموني ، الاضطرابات النفسية و العقلية عند الطفل و المراهق ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ص 141 بدون سنة.
- 12- جابر عبد الحميد جابر ، سيكولوجية التعلم ، د ط ، دار النهضة العربية القاهرة . 1982 .

- 13- جمعية النفس الطويل لمرض الربو و الحساسية ، تعريف عن الربو ، نسخة إعلامية رقم 1 ، 1997.
- 14- حسين أحمد حشمت ، مصطفى حسين باهي ، التوافق النفسي و التوازن الوظيفي د ط الدار العالمية للنشر و التوزيع 2006 .
- 15- حمدي ياسين ، علي عسكر ، حسن الموسوي : علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق . دط ، (دار الكتاب الحديث 1999 .
- 16- حسن عبد الحميد رشوان ، العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس و علم الاجتماع و علم الإدارة ، د ط ، المكتبة الجامعية الحديثة ..... الإسكندرية ، 1998 .
- 17- رمضان محمد القذافي ، الصحة النفسية و التوافق ، ط 3 ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ، 1998 .
- 18- رمزية محمد غريب ، التعلم دراسة نفسية تفسيرية توجيهية ، د ط ، مكتبة الأنجلو مصرية القاهرة د س ط .
- 19- زكي محمود هاشم ، الجوانب السلوكية في الإدارة ط 3 ، و كالة المطبوعات الكويت 1980 .
- 20- سهير كامل أحمد ، الصحة النفسية و التوافق ، دط ، مركز الإسكندرية للكتاب ، 1999
- 21- سامي محمد ملحم، القياس و التقويم في علم النفس و علوم التربية، ط3، دار المسيرة، عمان، 2005 .
- 21- صلاح أحمد مرحاب ، سيكولوجية التوافق النفسي و مستوى الطموح ، دط ، دار الأمان للنشر و التوزيع .
- 22- صلاح شتواني، (إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ) ، دط، القاهرة دون سنة نشر .
- 23- صلاح الدين عبد الباقي ، و عبد الغفار حنفي ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، دط، مكتب العربي الحديث 1988 .
- 24- صلاح الدين محمود علام ، الأساليب الإحصائية الاستدلالية البارامترية و اللابرامترية في تحليل بيانات البحوث النفسية و التربوية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، 1993 .

- 25- صلاح مراد، فوزية هادي ، طرائق البحث العلمي ، تصميماتها و إجراءاتها ، دط دار الكتاب الحديث ، الكويت ، 2001 .
- 26- صالح معاليم ، بعض النظريات للأمراض النفسو - جسدية ، مثال الربو ، مطبوعات جامعة قسنطينة 2002 .
- 27- ظريف شوقي فرج و آخرون ، علم النفس و مشكلات الصناعة ، دط ، دار غريب للنشر ، القاهرة ، د س ن .
- 28- عبد الهادي الجوهري ، معجم علم الاجتماع ، د ط ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية ، 1998 .
- 29- عطية محمد هناء ، الشخصية و الصحة العقلية ، د ط مكتبة الأنجلو .مصرية القاهرة د س ن .
- 30- عبد الله بدر عبد الله ، نفسية العامل و دوران الآلة ، دط ، دار الكتب للنشر و الطباعة ، القاهرة ، د س ن .
- 31- عبد المطلب أمين القريطي ، الصحة النفسية ط 1 ، دار الفكر العربي القاهرة 1998 .
- 32- عبد الحميد عبدوني ، فهم سلوك العامل و حاجة التنظيم و التسيير إلى علم النفس، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة باتنة العدد الأول 1994 .
- 33- عمر وصفي عقيلي ، إدارة الأفراد ، دط، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، حلب 1988.
- 34- عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006.
- 35- عبد الناصر نور الله ، الموسوعة الطبية الميسرة ، دط ، دار الحكمة للطباعة و النشر ط2.
- 36- عيداوي حسان ، محاضرات في الربو ، قسم الطب ، جامعة قسنطينة 1999.
- 37- عبد الرحمن العيسوي ، موسوعة علم النفس الحديث ، الاضطرابات النفس جسدية ط1 ، دار الرتب الجامعية ، 2001 .

- 38- فاروق القاتي ، عباس محمود عوض، علم النفس الاجتماعي و الصناعي الإسكندرية د س ن .
- 39- فرج عبد القادر طه و أخرون " معجم علم النفس و التحليل النفسي ط 1 ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، بدون تاريخ.
- 40- كا ميليا إبراهيم عبد الفتاح ، مستوى الطموح و الشخصية ، دط ، مكتبة القاهرة الحديثة 1997 .
- 41- كمال الدسوقي ، علم النفس و دراسة التوافق ، د ط ، دار النهضة العربية بيروت 1974 .
- 42- كمال محمد عويضة ، علم النفس الصناعي ، د ط ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1996 .
- 43- لبسي هيكين ، جهاز التنفس ، ط 1 ، الدار العربية للعلوم بيروت 2005 .
- 44- محمود الزياي ، علم النفس الإكلينيكي، د ط، مكتبة الانجلو مصرية 1979
- 45- محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ( عربيا و عالما ) ، د ط دار الفكر العربي القاهرة 2005 .
- 46- محمود الزيني، سيكولوجية الشخصية بين النظرية و التطبيق ، د ط ، دار المعارف مصر ، 1984 .
- 47- محمد سلامة عباري ، أميرة منصور يوسف علي ، مدخل إلى علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية ، د ط ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية 1991.
- 48- مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي ، د ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب 1997.
- 49- منصور فهمي ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، د ط ، د س ن .
- 51- محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي ، بحوث عربية و عالمية ، د ط ، دار النهضة العربية بيروت 1985.
- 51- محمد ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية ، دط، دار غريب للطباعة و النشر و النشر ، القاهرة ، دون سنة نشر.

- 52- محمد عثمان الجعلي و آخرون ، تسبب العاملين ( محاولة دراسة و طرح ظاهرة سلوكية )، دط، نظمة العربية للعلوم الإدارة 1985 .
- 53- محمد الفائز ، الجسم البشري ، مؤسسة الرسالة للطباعة و النشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، دون سنة ..
- 54- مراد بوزيت، مرض الربو، دط ، دار الهومة ، الجزائر ، 1999.
- 55- محمود السيد أبو النيل ، الأمراض السيكوسوماتية ، المجلد الثاني 1994 .
- 56- هيثم هشام ، العلوم السلوكية في التطبيق الإداري ، دط، المطبعة الجديدة ، دمشق 1998 .
- 57- يحي الرخاوي ، دليل الطالب الذكي في علم النفس الاجتماعي و الطب النفسي ، د ط دار عتوة للطباعة ، القاهرة ، 1980 .
- ب- المراجع باللغة الأجنبية :

- 58-Alexander ، la medecine psychosomatique .paris sans dat
- 59- Alex Macchielli. , Les Motivations, Edition Paris ,1981.
- 60- Andrae Settale , Symptom Tu Environnement Arch Di Childm 1988.
- 61- Bessot jeans claud , pauli gabrielle , l'asthme proffessional , paris 1999.
- 62- Blamoutier Jetal . Les Maladies Allergique , Malaine Sa Editeur paris ,1982.
- 63- Christains Gruillavic . Psychologique Du Travail . Edition Nother 1991 .
- 64- francoise gueland , moments d'analyse des conditions de travail eme edition France 1978.
- 65- I , deplat. les accidents du travail, P.u pous , paris 1975.
- 66- Michel.Weber , . Dictionnaire de therapeutique, 2<sup>eme</sup> impression, canada, 1996
- 67- Mechel Godard, dictionnaire de therapeutique pediatrique 2<sup>eme</sup> edition canada 2000 .
- 68- Michel Dethy . Les Maladies Psychosomatiques Et Trouble De La Sexualite Sans Date .
- 69- Mostafa Khiati , l'asthme chez , l'enfant , office des publication universitaires , ben – aknoun alger .

70- **Norbert Sillamy** , dictionnaire de la psychologie, .librairie la rousse, paris, 1979.

71- **Pesille j sheror . r truhout.** Précis de medicine de travail- paris 1975

72- **Willai m p .d** « anatomie et psychologie humaine » copy rigt hill editeur 1981.

73- **Roger mucchielli** , l'etude des posts de travail 4 eme edition paris 1979

74- **Rene Giacobi** « l'asthmes collection de ;idecine pratique edition rober laffont paris 1975

75- **René giacobt** .l'asthme collection guvrir , edition laffnt ; paris 1975

### ج-قائمة المجلات والملتقيات:

67- **محمد عطية** ، دراسة في بعض سمات الشخصية للمتأخرين و للمتفوقين تحصيليا رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين الشمس مصر 1978

77- **صلاح أحمد مرحب** ، التوافق النفسي ( رسالة دكتوراه ) جامعة عين الشمس . 1984

78- **محمد رفقي** ، **محمد فتحي عيسى** ، التوافق المهني و علاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي الرياض ، المجلة التربوية تصدر من مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، المجلد 09 ، العدد 34 1999 .

79- **السيد عبد العال**، ديناميكية العلاقة بين القيم و مستوى الطموح في ضوء المستوى الاج و الاق في نماذج المجتمع المصري ، رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين الشمس 1976

80- **Association Algerienne des solidarité aux maladies respiratoires** poumon et travail , alg 1996

81- **Ben khadech . M** ، mecanisme de l'asthmatique ، 2 eme

rencontre nationale sur l'education therapeutique des asthmatiques  
bechar le 4-5 mai 2005.

82- **sezell .wite . shah . v.p . social class . pc paul oncowag;ent and  
education amirica journal of sociologie 1986 vol 73 n 05.**

د - المواقع الإلكترونية:

83- أنس عبد الرزاق: 2006، الربو القسبي:

[http : // www.sythorax –org/news/asthma1-htm](http://www.sythorax-org/news/asthma1-htm)

84- أسعد الأمانة : 2006 التوافق المهني أنعكاس للتوافق النفسي

[http . // www – annabaa. Org / moba news / 50 / 2250 / htm .](http://www-annabaa.Org/moba_news/50/2250/htm)

85- آدم البربري : 2006 ، حوادث و إصابات العمل و الآثار المترتبة عنا :

[http://www.Annabaa.org / naba news/50/2250 .htm](http://www.Annabaa.org/naba_news/50/2250.htm)

86- **حسان المالح**، 2006، المهنة و الاضطرابات النفسية :

[www.annbaa.org/mobanevv/49](http://www.annbaa.org/mobanevv/49)

87- **حسان المالح** ، الربو ، الإغاثة و الوقاية .

PHPI/ 27 230 [WWW.REPRINT . CONTENT . COM / ARABIC .](http://WWW.REPRINT.CONTENT.COM/ARABIC)

88- منظمة العمل الدولية، اتفاقية الأمراض المهنية .. ، 2007 .

[http : // www . umn . edu / humanrts / arabic / ilo . html](http://www.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html)

89- **عبد المولي علي** " الصحة المهنية" . ، 2006

<http://www.libumrdi.couvast.eam/ohn-htm>

90- **Assaciation pul monaire conndienne2006** , : asthme et exercice

[http:// lung / ea / fr / asthme / exercice / eil .html](http://lung/ea/fr/asthme/exercice/eil.html)

91- **Association des medecins** / asthme et rhumes des fois

[http : // www . naturosante . com / rubriques / conseils / asthmes .  
rhunes foin .html](http://www.naturosante.com/rubriques/conseils/asthmes.rhumesfoin.html)

92- **Association pulmonaire canadienne** , 2006 ,athme et exercice :

[http : // www , lung. Car / fr / asthme / exercice / factions . html](http://www.lung.Car/fr/asthme/exercice/factions.html)

93- **Année des roches .MD 2005** , qu est –ce que l'allergie

[http : // www .allerg.qc.ca / quest. Html](http://www.allerg.qc.ca/quest.Html)

- **bureaux des maladies chronique ( s d 5 )**

94

[http :// www . sante . gov / htm](http://www.sante.gov/htm)

- 95- **club des medecins** ,2006 , asthmes :  
[http : www . mreeducnfos .com/ principales / fichiers / pm . pine – asthme – shtne](http://www.mreeducnfos.com/principales/fichiers/pm.pine-asthme-shtne)
- 96- **Club De Medecin** . 2006 , Asthme .  
[http : //www . Medinfos . com / Principale / Fichier / pne – Asthme htlm.](http://www.Medinfos.com/Principale/Fichier/pne-Asthme.html)
- 97- **Djehir fouzia** ;2005 , l’astme de l’enfant et de nourrisson  
[http : // www. Tunined . org. Tu / congres .htm 0119 / dossier / sd \\_ 2423 \\_ asthme dyinition .htm.](http://www.Tunined.org/Tu/congres.htm0119/dossier/sd_2423_asthme_definition.htm)
- 98- **Douid Beme.2006.**Qu'est que Lasthme,  
[http : // www . dactisime . com / htme / santte / mag 2006 / mag.](http://www.dactisime.com/htme/santte/mag2006/mag)
- 99- **Etienne bidat.2006;** dialogue avec les parents d’enfants asthmatiques : [http : // www allerginet . com / medecin / fondmedecine .php3.](http://www.allerginet.com/medecin/fondmedecine.php3)
- 100- **Francios bernard micel** ; 2007 , pour des ideés claires :  
[http : // www . lung .com Fr / asthme / exercicée . eif .htm](http://www.lung.comFr/asthme/exercicée.eif.htm)
- 101- **J . ameille** , 2007 , prevention ou travail :  
[http : // www , perco orange – fr .](http://www.percoorange-fr)
- 102- **Gilerr – cker**2006 palitique publique ; pollution atmosphériques et santé : pour suivre la réduction des risques :  
[http : // www. Santé gov. Fr / htm / actu / pollution 03 .htm](http://www.Santé.gov.Fr/htm/actu/pollution03.htm)
- 103- **Guy dutan** 2006 , l’asthme de l’enfant :  
[http : // www . France . com/ rossant / asthmme \\_ MAJ.htm](http://www.France.com/rossant/asthmme_MAJ.htm)
- 104- **L’academies national de médecine** , 2006, : tabagisme passif :  
[http:// www .taboc – info .net / navbar / thèmes / definition / tab possf . htm](http://www.taboc-info.net/navbar/themes/definition/tabpossf.htm)
- 105-**Muriel gevrey** ,2006 , des difficultés psychologiques favorisent l’asthme chez des enfants prédis posés : [http : // www. Medisite .fr / actualites / medecine 11946 html.](http://www.Medisite.fr/actualites/medecine11946.html)
- 106-**O.M.S**2006 lasthmes bronchail:  
[www . who .Int . Fr/ on 206 .html](http://www.who.Int.Fr/on206.html)
- 107- **Pierette Triline** , suivi poste professionnelle  
[http // www . bosone – fute – com / / risque 0021 – php](http://www.bosone-fute-com//risque0021-php)
- 108- **Rnaud scherpereel** ,2007 , asthme professionnel :  
[http //www : allergique . arg / spip . php article 1108](http://www.allergique.org/spip.phparticle1108)
- 109,- 2007, asthme et sibilants apparaissant chez l’adulte :  
[http : // www reptox . csst .qc . ca . asthme htm .](http://www.reptox.csst.qc.ca.asthme.htm)