



ملامح الصحة النفسية المهنية واستراتيجية تعزيزها

بن دحو سمية

قسم علم النفس والأرطوفونيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر

sbendahou31@yahoo.com

المستخلص:

هدف البحث إلي التعرف على ملامح الصحة النفسية المهنية واستراتيجية وتعزيزها، باعتبار أن مفهوم الصحة النفسية لا يقتصر على خلو جسم الإنسان من الأمراض بل هي تعبر على حالة من اكتمال السلامة الجسدية والعقلية والنفسية، ووفقا للتعريف الذي قدمته منظمة الصحة العالمية ، أن الصحة النفسية هي حالة من العافية والرفاهية تسمح للفرد بإدراك إمكانياته والتكيف مع حالات التوتر الاعتيادية وتمكنه أيضا من العمل بإنتاجية وفاعلية، ويعمل أكثر من نصف القوى العاملة في العالم في الاقتصاد غير النظامي، الذي يفتر إلى الحماية التنظيمية وغالبا ما يعمل هؤلاء العمال في بيئات عمل غير آمنة، ولساعات طويلة، ولا يحصلون سوى على قدر ضئيل من الحماية الاجتماعية أو المالية أو لا يحصلون عليها بتاتا، ويتعرضون للتمييز، ويمكن لهذه العوامل جميعها أن تؤثر على الصحة النفسية. إذ تهدف هذه التدخلات في مجال تعزيز الصحة النفسية والوقاية من الاضطرابات النفسية إلى تحديد المحددات الفردية والاجتماعية والهيكلية للصحة النفسية، وعليه تهدف ورقتنا البحثية إلى تسليط الضوء على ملامح الصحة النفسية المهنية والعمل على تعزيز برامجها من خلال اقتراح مجموعة من الاستراتيجيات لمواجهة المشاكل المهنية التي قد تتسبب في اضطرابات النفسية في البيئة المهنية.

الكلمات المفتاحية: الصحة النفسية، الصحة النفسية للعامل، استراتيجيات مواجهة المشاكل المهنية.

مقدمة:

وفقا للتعريف الذي قدمته منظمة الصحة العالمية أن الصحة النفسية هي حالة من العافية والرفاهية تسمح للفرد بإدراك إمكانياته والتكيف مع حالات التوتر والاعتيادية وتمكنه أيضا من العمل بإنتاجية وفاعلية. وإحياء لليوم العالمي للصحة النفسية والذي حدد بتاريخ 10 أكتوبر من كل سنة أطلقت منظمة الصحة العالمية شعارا تحت عنوان " الرعاية الصحية والنفسية للجميع لنجعل هذا الشعار واقعا"، حيث أكدت دراسة ميهوب يوسف وآخرون (2020) تحت عنوان الصحة السيكلوجية للعامل وتأثيرها على بيئة العمل في

ظل انعكاسات كوفيد 19 إلى أن الانتشار المتسارع لجائحة كورونا أدى بالعامل إلى تعرضه لمجموعة من الضغوط النفسية التي يمكن أن تتحول إلى اضطرابات نفسية خطيرة تؤثر على صحته النفسية وبالتالي التأثير على بيئة العمل خصوصا في ظل إهمال الرعاية النفسية للعامل، وتكمن أهمية الصحة في البيئة المهنية في ارتباطها الوثيق مع الصحة الجسدية، فلا توجد صحة جسدية بدون صحة نفسية موضحا أن الأشخاص المصابين بالتوتر وضغوطات النفسية هم أكثر عرضة للإصابة بالأمراض متعددة كمرض السكر، وضغط الدم والشرابين والقلب وكذلك الجلطات، وعليه توصلت دراسة مزياني فتيحة (2022) تحت عنوان أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة النفسية والجسمية لدى المدرسين، إلى أن مصادر الضغط المهني والمميزات النفسية تؤثر فعلا على الصحة النفسية والجسمية لدى المدرسين.

وتعليل ذلك نجد أن أفكار المدرسة الوجودية حول الصحة النفسية تمثلت عندهم في عيش الإنسان وجوده ويدرك إمكاناته وقدراته، وأن يكون حرا في تحقيق ما يريده وبالأسلوب الذي يختاره، وأن يدرك نواحي ضعفه ويدرك كذلك طبيعة متناقضات هذه الحياة.

ونظرا لأهمية العمل في حياتنا أصبح اليوم وللأسف يشكل خطرا على صحتنا النفسية، بسبب بعض الممارسات الفاسدة التي ينتهجها المسيرين في اغلب القطاعات التي تتنافى كليا مع المبادئ التي تسعى لتحقيقها منظمة الصحة العالمية، ونتج عن هذا بعض الامراض الادارية منها ظاهرة التغيب والتأخر عن العمل، التسبب والإهمال، عدم الرغبة في العمل والتي اصبحت تشكل عائقا في طريق عجلة التنمية، يعود السبب الرئيسي الى ظهور هذه الامراض الادارية الى سلوكيات تسييريه مرضية كالتنمر، التحرش المعنوي، الصراعات، غياب العدالة التنظيمية و التمييز بين الموظفين، كل هذه الضغوطات النفسية المهنية كان لها أثر سلبي على الصحة النفسية للموظفين ، حيث كشفت دراسة غالم يمينه (2016) تحت عنوان ضغط العمل وتأثيرها على الصحة النفسية للعامل إلى أن الضغوط العمل كظاهرة نفسية عرفت ازدياد كبير في السنوات الاخيرة بين الموظفين في المؤسسات وذلك راجع إلى ما يشهده العالم المعاصر من أحداث وتغييرات في جميع الجوانب الثورة المعلوماتية، مما أقرت عدة نتائج سلبية منها تدني المردودية في المنظمة وانتشار الاضطرابات النفسية الجسدية، وعليه تسعى منظمة الصحة العالمية إلى تجسيد مبادئ الصحة النفسية في بيئة العمل وذلك من خلال تدريب العاملين في مجال التدقيق والتوعية بالصحة النفسية، لتحسين المعارف المتعلقة بالصحة النفسية والحد من الوصم المرتبط باعتلالات الصحة النفسية في العمل عن طريق تنفيذ تدخلات لفائدة الأفراد من أجل بناء المهارات اللازمة لإدارة الإجهاد والحد من أعراض الصحة النفسية، بما في ذلك التدخلات النفسية والاجتماعية

وفرض النشاط البدني الترفيهي إلى جانب دعم العاملين الذين يعانون من اعتلالات الصحة النفسية من أجل إشراكهم وازدهارهم في العمل، حيث توصلت دراسة حيدرة وحيدة (2017) تحت عنوان إستراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة في العمل إلى أن إستراتيجية حل المشكل هي النوع السائد من إستراتيجيات التكيف مع المواقف الضاغطة في العمل لدى الموظفين.

مشكلة البحث:

وعلى ضوء ما سبق سوف نتناول في هذه الورقة البحثية إثراء الموضوع من خلال التنقيب في التراث النظري لمعرفة:

ما هي ملاح الصحة النفسية المهنية؟ وماهي الاستراتيجيات الأنسب لمواجهة المشاكل المهنية؟
أهداف البحث: تتمثل أهداف الدراسة في القيام بالمقاربة التحليلية لمفهوم الصحة النفسية العامة والصحة النفسية في بيئة العمل مع طرح أهم الاستراتيجيات المتاحة لمواجهة المواقف الضغط بكل أنواعها، وعليه سوف نقوم بتعداد أهداف الدراسة بصيغة مجزأة على النحو التالي:

1. ضبط ملاح الصحة النفسية المهنية.
2. أهمية توفر الصحة النفسية للعامل.
3. أهم الاستراتيجيات لمواجهة المشاكل المهنية.

أهمية البحث:

تكمن أهمية الدراسة في التوسع والتعمق في مفهوم الصحة النفسية في البيئة المهنية، وتحديد أهم الجوانب العجز أو الإخفاق في تحقيقها في المؤسسات الجزائرية وذلك من خلال ذكر ملامحها، والتعريف بأهم الاستراتيجيات المتاحة لتحقيقها، كل هذا من أجل توعية القيادات التسييرية بأهمية توفير وتحقيق هذا المطلب ألا وهو توفير الصحة النفسية في العمل من خلال خلق برامج مناسبة لذلك، ومن جهة أخرى إثراء المكتبات الجزائرية بهذا النوع من البحوث وذلك بسبب قلة الدراسات التي بحثت في موضوع الصحة النفسية في البيئة المهنية.

الدراسات السابقة ذات الصلة:

دراسة مزياياني فتيحة (2013) تحت عنوان أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة النفسية والجسمية لدى المديرين، هدفت دراستها إلى معرفة مدى تأثير مصادر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة النفسية والجسمية لدى مديرين، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (100) مدير من مختلف المؤسسات الوطنية بالجزائر العاصمة، اعتمدت الباحثة على منهج دراسات الهبة الطبيعية (ex-post-facto) وقد تم قياس متغيرات الدراسة بأداة قياس مؤشر الضغط المهني لكوبر وسلون ويليامس

وقد توصلت النتائج: إلى أن مصادر الضغط المهني والمميزات النفسية تؤثر فعلا على الصحة النفسية والجسمية لدى المدرسين.

دراسة حيدرة وحيدة (2017) تحت عنوان إستراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة في العمل دراسة ميدانية عينة من موظفي مصالح الحالة المدنية ببلدية غليزان، هدفت الدراسة إلى التعرف على نوع الاستراتيجيات السائدة للتعامل مع المواقف الضاغطة في العمل لدى عينة من موظفي مصالح الحالة المدنية ببلديات غليزان ومدى تأثيرها ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة مقياس مواجهة المواقف الضاغطة لأندلر وباركر ((CISS Andeler et Bareker تم تطبيقه على عينة عشوائية قوامها 60 موظفا، وبعد معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS20 تم التوصل إلى النتائج التالية: إستراتيجية حل المشاكل هي النوع السائد من الاستراتيجيات التكيف مع المواقف الضاغطة في العمل لدى موظفي مصالح الحالة المدنية، لا يوجد تأثير لمتغيرات الجنس والسن والخبرة المهني والمستوى العلمي (متوسط، ثانوي، جامعي) على أبعاد إستراتيجية التعامل باستثناء تأثير متغير السن على بعد إستراتيجية حل المشكل.

دراسة هدييل سمية ووطواوي زوليخة (2018) تحت عنوان العلاقة بين إستراتيجيات مواجهة الضغوط والصلابة النفسية لدى الأستاذ الجامعي الجزائري، هدفت دراستهما إلى التعرف على إستراتيجيات المواجهة التي يستعملها الأستاذ الجامعي لمواجهة الضغوط التي تفرضها عليه مهنته وأيضاً البحث على العلاقة بين هذه الاستراتيجيات وسمة إيجابية من سمات الشخصية وهي الصلابة النفسية لدى الفئة. للإجابة عن التساؤلات الدراية تم الاعتماد على مقياس إستراتيجيات مواجهة الضغوط الذي صمم من قبل لازريس وفلكمن (1988) (Lazarus et Folkman) واستبيان الصلابة النفسية لمخير (2006). خلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين مميزات شخصية الأستاذ الجامعي المتمثلة في الالتزام والتحدي والتحكم وإستراتيجيات البحث عند السند الاجتماعي وأخذ مسافة وضبط الذات، وعليه استخلصت الباحثتان في نهاية دراستهما أن سمة الشخصية المتمثلة في الصلابة النفسية عامل مهم لمجابهة مختلف الضغوط التي يواجهها الأستاذ الجامعي والناعبة من كونه إنسان بدرجة الأولى ومربي وأستاذ بالدرجة الثانية مما جعل من مهنته مصدراً للضغوط.

دراسة الجعافرة سمية وحلمي فارس (2005) تحت عنوان الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية، استهدفت هذه الدراسة فحص طبيعة التفاعلات بين الصحة النفسية بصفة عامة ومكوناتها لدى العاملين على خطوط إنتاج مصانع الأدوية في الأردن من جانب وبين الأبعاد النفسية لبيئة العمل بصفة عامة ومكوناتها من جانب آخر.

تم الاعتماد على مقياس الصحة العامة الذي قام ببنائه غولد بيرج ووليامز (Gould Birege et al, 1991) ومقياس الصحة النفسية في البيئات المؤسسية الذي قام ببنائه موس (1981) تكونت عينة الدراسة من 191 عاملا و 59 عاملة موزعين على ستة مصانع أدوية وهي التي وافق مديروها على التعاون مع الباحثين لإجراء هذه الدراسة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين الصحة النفسية للعاملين من جهة وبين بيئة العمل من جهة أخرى.

المنهجية: إجراءات البحث وأدواته

منهج البحث:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، الذي يشتمل على دراسة التطور والبحث المكتبي كما يعتمد أيضا على دراسة الظواهر ووصفها بشكل دقيق والتعبير عنها بشكلٍ كفيّ، ويُعدُّ من أهم المناهج المستخدمة في مجال البحوث الإنسانية والاجتماعية.

أدوات البحث:

اعتمدنا على أداة تحليل المحتوى كأسلوب بحثي، والذي تم استخدامه من أجل تفسير دلالات على شكل موارد نصية من خلال تحليل نتائج الدراسات السابقة والإحصاءات وتحويلها إلى بيانات نوعية.

الإطار النظري:

1. مفهوم الصحة النفسية:

هي حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا وشخصيا واجتماعيا، أي مع نفسه وبيئته ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة وتكون شخصيته متكاملة سوية ويكون سلوكه عاديا، بحيث يكون حسن الخلق أي يعيش في سلامة وسلام. (زهران، 2005: 9)

أي من خلال هذا التعريف يتضح لنا ملاح الحقيقية للصحة النفسية، فهي متمثلة في مجموعة من المتغيرات النفسية الإجابة كتوافق النفسي والشخصي والاجتماعي، الثقة بالنفس، الأمن النفسي كل هذا يمكن الفرد من العيش في مستوى مرتفع من الارتياح نفسي.

فحسب التعريف الذي قدمته منظمة الصحة العالمية (WHO) (2023) يتمثل مفهوم الصحة النفسية في حالة من الرفاه النفسي تمكّن الشخص من مواجهة ضغوط الحياة، وتحقيق إمكانياته، والتعلم والعمل بشكل جيد، والمساهمة في مجتمعه المحلي، وهي جزء لا يتجزأ من الصحة والرفاه اللذين يدعمان قدراتنا الفردية والجماعية على اتخاذ القرارات وإقامة العلاقات. (Wold Health Organization.2023)

2. أهمية الصحة النفسية للفرد:

تتمثل أهمية الصحة النفسية في النقاط التالية

أ. فهم الذات: إن الفرد الذي يتمتع بالصحة النفسية هو الفرد المتوافق مع ذاته فهو يعرف ذاته ويعرف حاجاته وأهدافها.

ب. التوافق: يعني ذلك التوافق الشخصي بالرضا عن النفس وفهم نفسه والآخرين من حوله.

ت. تجعل حياة الفرد خالية من التوتر والاضطرابات والصراعات المستمرة مما تجعله يشعر بالسعادة مع نفسه.

ث. تجعل الفرد قويا اتجاه الأزمات وتجعل شخصيته متكاملة تؤدي وظائفها بشكل متكامل ومتناسق.

تجعل الفرد قادرا على التحكم بعواطفه وانفعالاته مما يجعله يقوم بسلوكيات سوية ويتبعون عن السلوكيات الخاطئة. (زهران، 2005: 12)

3. معايير الصحة النفسية:

أبرزت اتجاهات مختلفة لوضع معايير لتحديد الشخصية السوية Normality وغير السوية Abnormality في الصحة النفسية نتيجة تعدد نظريات النفسية ومن هذه المعايير:

أ. الاتجاه الذاتي: وفيه يتخذ الفرد من ذاته إطار مرجعيا يعود إليه في الحكم على السلوك السوس وغير السوي

ب. الاتجاه المثالي: الذي يعد الشخصية السوية بأنها مثالية أو ما يقاربها.

ج. الاتجاه الاجتماعي: ويعتمد على تحديد السوي من غيره أي مدى الالتزام بالمعايير والقيم الاجتماعية والثقافية لديه.

د. الاتجاه الإحصائي: يحصل فيه توزيع السوي واللاسوي من خلال الانحراف عن المتوسط إذ تتركز معظم التشابهات بين الأفراد في منتصف هذا التوزيع. (علوان، 2007: 12)

4. تعزيز الصحة النفسية:

يعد تعزيز وحماية الصحة النفسية في مكان العمل مجالا يحظى باهتمام متزايد ويمكن دعمه من خلال التشريعات واللوائح، والاستراتيجيات التنظيمية، وتدريب مديري، والتدخلات لدى العمال.

وعليه تلتزم جميع الدول الأعضاء في المنظمة بتنفيذ "خطة العمل الشاملة للصحة النفسية 2013-2030"، التي تهدف إلى تحسين الصحة النفسية بتعزيز القيادة وتوفير رعاية مجتمعية شاملة ومتكاملة، وتنفيذ استراتيجيات في مجال التعزيز والوقاية، وتعزيز نظم المعلومات والبيانات والبحوث. (نقلا من دليل خطة شاملة لمنظمة الصحة النفسية العالمية ما بين 2013-2030)

وفي عام 2020، أظهر تحليل "أطلس الصحة النفسية 2020" (نقلا من موقع منظمة الصحة العالمية) دعى "التقرير العالمي عن الصحة النفسية" إلى إحداث تحوّل في الصحة النفسية لصالح الجميع وذلك بالتركيز على ثلاثة "مسارات تحوّل"، وهي:

- زيادة القيمة التي يوليها الأفراد والمجتمعات المحلية والحكومات للصحة النفسية.
 - مطابقة هذه القيمة مع التزام جميع الجهات صاحبة المصلحة ومشاركتها واستثماراتها في جميع القطاعات.
 - إعادة تشكيل الخصائص المادية والاجتماعية والاقتصادية للبيئات - في المنازل والمدارس وأماكن العمل والمجتمع المحلي الأوسع نطاقاً - من أجل حماية الصحة النفسية على نحو أفضل والوقاية من اعتلالات الصحة النفسية.
 - تعزيز رعاية الصحة النفسية بحيث يتسنى تلبية المجموعة الكاملة من احتياجات الصحة النفسية من خلال شبكة مجتمعية من الخدمات والدعم عالية الجودة ويسهل الوصول إليها بأسعار معقولة.
- (Wold Health Organization.2022)

5. أهمية الصحة النفسية في المحيط المهني:

إن تطبيق الصحة النفسية في المجال العمل في غاية الأهمية لأنها كلما تحسنت الصحة النفسية للعامل كلما ساهم ذلك في رفع الكفاءة الإنتاجية، وعليه تهتم الصحة النفسية هنا بعلاقات العمل الإنسانية وأهمية راحة العامل ورضاه وكرامته. (بدر، 2021: 25)

ومن العوامل التي تساهم في تحقيق للعامل الصحة النفسية نجد:

أولاً رغبات العمال: إن تحقيق رغبات العمال المعقولة والضرورية يزيل عنهم مشاعر الخوف فيؤدون أعمالهم بروح ثابتة كما يشعرون ذلك بالأمن والاستقرار النفسي وقد حدد الباحثون معظمهم هذه الرغبات في:

- طمأنينة العامل بعدم فصله واستقراره في العمل
- وضوح التعليمات الخاصة بالعمل ووضوح اختصاصه ومسؤولياته
- الاهتمام بالظروف الفيزيائية للعمل
- الاستماع لشكوى وإنصافه وإذا كان على حق
- أن يكون امامه فرصة الترقية والتقدم المهني.

ثانياً: روح المعنوية: تتوقف على مدى إرضاء العامل لحاجاته النفسية المختلفة فهي مرهونة بعوامل تنظيمية أهمها القيادة الديمقراطية في المؤسسة، التقدير المنصف للعامل وتشجيعه على ما يقوم به من أعمال وإحساسه بالنجاح واحترام الذات.

ثالثاً: القيادة الديمقراطية: إن القيادة الديمقراطية تساعد على شعور العمال بالطمأنينة والأمن النفسي وتشجيع الفرد على الإبداع برأيه مع إتاحة له الفرصة للابتكار والولاء وخلق جو من الأمن العاطفي للتفرغ للعمل الجاد الخلاق والمبدع.

رابعاً: يجب على المنظمة حل مشكلات الأسرة للعامل: فإذا قامت المؤسسة بهذا الدور من خلال المهنيين والمختصين نفسانيين والاجتماعيين فإنه سوف يضمن سعادة العامل وعدم تعرضه للأخطاء والحوادث بحيث يتفرغ للعمل المنتج ومن هذه الخدمات:

- إزالة عوائق القلق والتوتر بين العمال
 - العمل على خلق علاقات إنسانية بين العاملين.
 - المبادرة لحل وعلاج المشكلات الاجتماعية والاضطرابات النفسية للعمال فور ظهورها.
 - خلق الوعي بين مديري المصانع لأهمية تكوين علاقات طيبة. (عويضة، 1996: 11-12)
- فالأفراد الذين يعانون من اعتلالات الصحة النفسية، يمكن أن يساهم العمل اللائق في تعافهم واندماجهم، وتحسين مستوى ثقتهم وتفاعلهم الاجتماعي، ولا تعدّ بيانات العمل الآمنة والصحية حقاً أساسياً فحسب، بل يرجح أيضاً أن تقضي إلى خفض التوتر والنزاعات في العمل إلى الحد الأدنى وأن تحسّن استبقاء الموظفين وأداء العمل والإنتاجية.
- وخلاف ذلك، يمكن أن يؤثر نقص الهياكل الفعالة والدعم في العمل، وخاصة للمتعايشين مع اعتلالات الصحة النفسية، على قدرة الفرد على الاستمتاع بعمله وحسن أدائه.

6. مناهج الصحة النفسية المهنية:

- قسم علم الصحة المهنية مناهجه إلى ثلاثة مناهج أساسية يمكن حصرها فيما يلي:
- أ. المنهج الوقائي: يهدف إلى وقاية الأفراد من الاضطرابات النفسية، وهو من أهم المناهج التي تهدف إليها الصحة النفسية في الوسط المهني، ويطلق على هذا المنهج اسم التحصين النفسي.
 - ب. المنهج الإنمائي: يهدف إلى الاهتمام بالأسوياء والوصول بهم إلى أقصى درجة من التمتع بالصحة النفسية في البيئة المهنية، ويتضمن السعادة والتوافق لدى الأسوياء والعاديين من خلال رحلة نموهم حتى يتحقق الوصول بهم إلى أعلى مستوى ممكن من الصحة النفسية، عن طريق دراسة إمكانيات وقدرات الأفراد والجماعات وتوجيههم توجيهها سليماً.

ت. المنهج العلاجي: يهدف إلى تشخيص وتقديم طرق العلاج للأمراض النفسية أو العقلية ويتضمن علاج المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية. (زهران، 2005: 13)

7. استراتيجيات مواجهة المواقف الضاغطة في البيئة المهنية:

أصل كلمة المواجهة الفعل to cope وهي كلمة إنجليزية يقابلها بالفرنسية Affronter , fair face وبالعربية المواجهة ، التعامل، أما المفهوم الإنجليزي لاستراتيجيات المواجهة هو coping strategy حيث يعرف كل من Lazarus et Folkman أنها مجموعة الجهود المعرفية والسلوكية المتغيرة باستمرار والتي يستعملها الفرد للإجابة على الطلبات الداخلية والخارجية التي يقومها على أنها تفوق قدراته على التكيف. (Lazarus, et al , 2001 :141)

حيث ميزوا بين نوعين من الاستراتيجيات المواجهة وهما:

1. المواجهة المتمركزة على الانفعال وتحتوي على الأبعاد التالية:

أ. أخذ المسافة: تتمثل في الجهود المعرفية التي يلجأ إليها الفرد للتقليل من الضغط عن طريق تغيير وتحويل معنى الوضعية الضاغطة (كتوقف الفرد عن التفكير في المواقف الضاغطة ويهتم بنشاطات أخرى.

ب. ضبط الذات: ضبط الانفعالات الناجمة عن الموقف، تشير هذه الاستراتيجية إلى الجهود التي يبذلها الفرد لضبط الانفعالات عن مواجهة المواقف الضاغطة، من خلال تحمل الغموض والتناقض وتحكم الفرد في مشاعره.

ج. إعادة التقويم الإيجابي: بتغيير معنى الموقف الضاغط وإعطائه تفسيراً آخر أكثر إيجابية مما يؤدي بالفرد من تحويل التهديدات إلى تحدي، تتمثل هذه الاستراتيجية حسب (Paulhan et al 1994) في المجهودات الموجهة لمحاولة ضبط الاستجابة الانفعالية عن طريق التركيز على الجوانب الإيجابية للوضعية وبالتالي: تحويل التهديد إلى فرصة للمناعة الشخصية.

ح. التجنب/ الهروب: كالهروب من مواجهة الموقف الضاغط أو تجنب الضيق الناتج عن الوضعية، تتمثل في المجهودات السلوكية التي يبذلها الفرد للتهرب من المشكل أو تجنبه. (هديل وآخرون، 2018:

56)

د. البحث عن السند الاجتماعي: بطلب النصيحة والمساعدة من الآخرين في التعامل مع الوضعية الضاغطة يعبر السند الاجتماعي حسب الباحث (Sarason) عن مدى وجود أشخاص يمكن للفرد أن يثق فيهم ويعتقد أنه بوسعهم أن يقتنعوا به ويحبوه ويقفوا إلى جانبه عند الحاجة. (فايد، 2000: 60-

61)

2. المواجهة المتمركزة على المشكل حسب (folkman,2001) وتحتوي على:

- أ. التخطيط لحل المشكل: يشير إلى العمليات المعرفية التي يستند إليها الفرد في التخطيط لحل مشكل ما، تتمثل في البحث عن المعلومات والقيام بتحليل الوضعية وتحديد المشكل ووضع الحلول الممكنة له.
- ب. بتحديد المشكل وبالبحث عن الحلول البديلة تم اختيار الإستراتيجية المناسبة وتطبيقها، كما تتضمن هذه الإستراتيجية عدوانية مجازفة. (هديل وآخرون، 2018: 56-66)

8. تطلعات وأمال تطبيق ملامح الصحة النفسية في مكان العمل:

يمكن للحكومات وأرباب العمل والمنظمات التي تمثل العاملين وأرباب العمل وغيرهم من أصحاب المصلحة المسؤولين عن صحة العاملين وسلامتهم أن يساعدوا على تحسين الصحة النفسية في العمل من خلال اتخاذ إجراءات ترمي إلى:

- الوقاية من اعتلالات الصحة النفسية المرتبطة بالعمل عن طريق الوقاية من المخاطر على الصحة النفسية في العمل.
- حماية وتعزيز الصحة النفسية في مكان العمل.
- دعم العاملين الذين يعانون من اعتلالات الصحة النفسية للمشاركة في العمل.
- تهيئة بيئة مواتية للتغيير.

<https://www.ilo.org/global/publications/books/wcms-626831/lang>.

وينبغي اتخاذ إجراءات لمعالجة الصحة النفسية في العمل بمشاركة هادفة من العمال وممثليهم والأشخاص الذين لديهم تجربة في اعتلالات الصحة النفسية، للعاملين الحق في بيئة آمنة وصحية في العمل، ويدعم العمل اللائق الصحة النفسية الجيدة من خلال إتاحة:

- مصدر للرزق.
- الإحساس بالثقة ووضوح الهدف والقدرة على الإنجاز.
- فرصة لإقامة علاقات إيجابية والاندماج في المجتمع.
- ممارسة أنشطة روتينية منظمة، من جملة فوائد أخرى عديدة.
- الوقاية من اعتلالات الصحة النفسية المرتبطة بالعمل، حيث ترتبط الصحة النفسية في العمل بإدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في مكان العمل، وتوصي المنظمة أرباب العمل بالقيام بذلك من خلال تنفيذ تدخلات مؤسسية تستهدف ظروف العمل وبيئاته، والتي تشمل على سبيل المثال، توفير ترتيبات عمل مرنة، أو تنفيذ أطر للتعامل مع العنف والتحرش في العمل.

- حماية وتعزيز الصحة النفسية في العمل، وذلك بتعزيز القدرات على تبين اعتلالات الصحة النفسية في العمل والتعامل معها، وهذا الأمر منوط خاصة بالأشخاص المشرفين على الآخرين، مثل مديرين. (Wold Health Organization.2023)

9. الأبعاد النفسية المرتبطة بمتغير الصحة النفسية للعامل:

إن مفهوم الصحة النفسية هو امتداد لمجموعة من المتغيرات النفسية التي ارتبطت به ارتباطاً وثيقاً من بين هذه المتغيرات نجد:

الاحترق الوظيفي: يقصد به شعور الفرد بالضغط النفسي والبدني نتيجة الشعور بالقهر، بحيث يمر الفرد من مرحلة استمتاع وأداء عال في العمل إلى مرحلة من الفتور وانعدام الدافعية وبالتالي يصبح غير قادر على التأقلم مع محيط العمل هذا ما يسبب اعتلال في صحته النفسية.

ب. الضغط المهني: هو يعد حالة من الإجهاد المهني Occupational stress والذي ينتج غالباً من تراكم المسؤوليات وثقل العمل والإجهاد وكل هذا ينشأ عندما لا يشعر الفرد بدعم المشرفين عليه أو زملائه.

ت. التحرش المعنوي: هو يعد مظهر من مظاهر العنف النفسي الذي يتعرض له الفرد في البيئة المهنية، وتكون مظاهر العنف في شكل سلوكيات عدائية والمذلة وبصفة متكررة، الهدف منها هو التقليل من شخصية الفرد وكرامته.

الرضا الوظيفي: يتمثل في حالة عاطفية إيجابية، والذي يشمل كل الجوانب الإيجابية في العمل، كمشاركة الموظفين في القرارات وخطط العمل، الاحترام والثناء والتقدير، الحصول على التعويض العادل، وجود دافع للعمل، الإحساس بالرضا عن الحياة، كل هذا يساهم في تعزيز الصحة النفسية للعامل.

د. التوافق المهني: يقصد به حالة من التكيف المهني بين الفرد ووظيفته، وذلك راجع لماذا التوافق الحاصل بين قدرات وميول واتجاهات الفرد المهنية ومهنته الحالية التي يؤديها.

المناقشة:

على ضوء ما سبق التطرق إليه، ترمي التدخلات في مجال تعزيز الصحة النفسية والوقاية من الاضطرابات النفسية إلى وضع المحددات الفردية والاجتماعية والهيكلية للصحة النفسية، ثم التدخل من أجل الحد من المخاطر وبناء القدرة على الصمود وتهيئة بيئات داعمة للصحة النفسية بما فيها بيئة العمل، وعليه نجد أن العملية الإدارية الناجحة يجب أن تحقق مطلبين أساسيين هما الإنتاج والصحة النفسية للعاملين لإشباع حاجاتهم الجسمية والنفسية والاجتماعية في إطار الإيمان بأهميته إلى جانب الخلو من الصراعات المهنية مع القدرة على العمل والإنجاز وتكوين علاقات جيدة مع الآخرين، ونعلل

هذا التحليل يقول أبو العلا (2013) التي ترى أن تحقيق المنظمة نتيجة ممتازة بالنسبة للإنتاج كما تحقق نتيجة ممتازة على مقياس النظم والانضباط غير أن تلك النتيجة وذلك النظام قد يتحققان على حساب الصحة النفسية للعاملين، ومما لا شك فيه أن الصحة النفسية لا تعني مجرد خلو الفرد من الأعراض الشاذة إنما هي حالة تتميز بخصائص إيجابية، وتبرز في قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود طاقاته وقدراته على عقد صلات اجتماعية ناجحة تتم بالتعاون cooperation والإيثار والتسامح. (بديع، 2000: 125)

وعليه فقد ظهرت الدراسات رغم قلتها التي بحثت في موضوع الصحة النفسية للعامل، كدراسة الجعافرة سمية وحلمي فارس (2005) تحت عنوان الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية والتي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الصحة النفسية للعاملين من جهة وبين بيئة العمل من جهة أخرى.

ودراسة مزياني فتيحة (2013) تحت عنوان أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة النفسية والجسمية لدى المديرين، التي توصلت إلى أن مصادر الضغط المهني والمميزات النفسية تؤثر فعلاً على الصحة النفسية والجسمية لدى المديرين، وعليه فإن منظمة العمل الدولية تسعى جاهدة إلى إيجاد إستراتيجيات أنجع للمحافظة على الصحة النفسية للعامل خاصة في بيئات العمل المتسمة بالتميز وعدم المساواة، وأعباء العمل المفرطة، وضعف المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل وانعدام الأمان الوظيفي وهذا كله يشكل خطراً على الصحة النفسية للعامل، وعليه تشير التقديرات إلى أن 15% من البالغين سن العمل عانوا من اضطراب نفسي في عام 2019، حيث على الصعيد العالمي، يُهدر نحو 12 مليار يوم عمل كل عام بسبب الاكتئاب والقلق وهو ما يكلف الاقتصاد تريليون دولار أمريكي سنوياً من الإنتاجية المهدرة .

<https://www.ilo.org/global/research/global>

حيث يرى عويضة (1996) أن من أهم العوامل التي تحقق للعامل الصحة النفسية هي احترام رغباته المعقولة مما يزيل عنه مشاعر الخوف والقلق وبالتالي يؤدي عمله بروح معنوية مرتفعة، إلى جانب شعوره بطمأنينة والاستقرار في عمله وذلك من خلال وضوح التعليمات والاستماع لشكوى العاملين، خاصة عندما تكون المنظمة تتمتع بقيادة ديمقراطية التي تسمح للموظف بالتعبير عن رأيه بدون خوف أو قلق.

التوصيات:

من خلال ما تطرقنا إليه فإننا نستخلص جملة من التوصيات من شأنها المساهمة في تعزيز الصحة النفسية للعامل وذلك من خلال:

- تكثيف الجهود بين الإدارة والموظفين لفتح المجال للتواصل المستمر وذلك من خلال بناء علاقات اجتماعية مهنية من أجل الشعور بالانتماء وتقدير الذات، كما يساعد التواصل الفعال بين الموظفين في منح فرصة جيدة لتبادل الخبرات مع إمكانية تطويرها، كل هذا يحسن الصحة النفسية للعامل.
- تشجيع الموظفين لممارسة الرياضة وذلك من خلال فتح نوادي رياضية أو إبرام المؤسسة اتفاقية مع نوادي خاصة أو عمومية، لأن للرياضة دور فعال في تعزيز احترام الفرد لذاته، وتزیده الثقة بالنفس من خلال تحسين مزاجه وتقليل من نسبة القلق والإرهاق لديه.
- تكوين الموظفين في مجالات متنوعة من أجل اكتسابهم مهارات جديدة من شأنها أن تساهم في زيادة قدراته المهنية وتعزيز الإحساس لديه بالمسؤولية.

المصادر والمراجع:

- أبو العلا، ل.م. (2013). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة ط1. عمان: دار الجنادرية للنشر والتوزيع.
- بدر، ع. (2021). الصحة النفسية. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- بدیع، م.ق. (2000). علم النفس بين النظرية والتطبيق. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- الجعافرة، س. فارس، ح. (2005). الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدولية. مجلة دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 32(2): 281-300.
- حلمي، م. المليحي، ع.م. (1973). النمو النفسي ودينامية. بيروت: دار النهضة العربية
- حيدرة، و. (2017). إستراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة في العمل - دراسة ميدانية لدى عينة من موظفي مصالح الحالة المدنية ببلديات غليزان. مجلة دراسات وأبحاث، العدد 28
- زهران، ح. (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي ط4. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- علوان، ك. (2007). دراسات في الصحة النفسية. مصر: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- عويضة، ك.م. (1996). علم النفس الصناعي. بيروت: دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.
- غانم، أ. (2016). ضغوط العمل وتأثيرها على الصحة النفسية للعامل. مجلة أفاق فكرية، العدد (5): 160-175.
- فايد، ح.ع. (2000). دراسات في الصحة النفسية ط1. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- ميهوب، ي. ميهوب، ع. (2020). الصحة السيكلوجية للعامل وتأثيرها على بيئة العمل في ظل انعكاس كوفيد19. مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص: 130-139.
- هديل، ي. طاوواي، ز. (2018). العلاقة بين إستراتيجيات مواجهة الضغوط والصلابة النفسية لدى الأستاذ الجامعي الجزائري. مجلة أفكار وأفاق، المجلد 6(2): 59-78.

المراجع باللغة الأجنبية

Lazarus, R.S. (2001). Relational meaning and discrete emotional. New yourk: oxford university press:37-67

World employment and social outlook-trends. (2022). Geneva: international labour organization.

تم إسترجاع هذا المقال بتاريخ 2023/06/17

<https://www.ilo.org/global/publications/books/wcms-626831/lang>.

تم إسترجاع هذا المقال بتاريخ 2023/06/20

موقع منظمة الصحة العالمية <https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/mental-health> (2022)

Occupational Mental Health Features And Strategies To Promote It

Ben daho Soumia

Psychology And Orthophony, Social Sciences, Oran2, Algeria

sbendahou31@yahoo.com

Abstract

The concept of mental health is not limited to the freedom of the human body from diseases, but it expresses a state of complete physical, mental and psychological well-being, and according to the definition provided by the World Health Organization that mental health is a state of wellness and well-being that allows the individual to realize his potential and adapt to the usual situations of stress and also enables him to work productively and effectively, and more than half of the world's workforce works in the informal economy, who lack regulatory protection These workers often work in unsafe working environments, for long hours, with little or no access to social or financial protection, and are discriminated against, all of which can affect mental health, and interventions in the promotion of mental health and the prevention of mental disorders are therefore aimed at identifying individual, social and structural determinants of mental health, Therefore, our research paper aims to shed light on the features of occupational mental health and work to strengthen its programs by proposing a set of strategies to address occupational problems that may cause mental disorders in the occupational environment.

Keywords: Mental health, mental health of the worker, strategies to confront occupational problems