

الفصل الثاني

## المفاهيم الأساسية والإطار النظري

### أولاً : الرضا عن العمل : —

- ١- مفهوم الرضا عن العمل .
- ٢- نظريات الرضا عن العمل .
- ٣- تعقيب على نظريات الرضا عن العمل .
- ٤- نموذج للعوامل المرتبطة بالرضا عن العمل .
- ٥- تعقيب .

### ثانياً : الوحدة النفسية : —

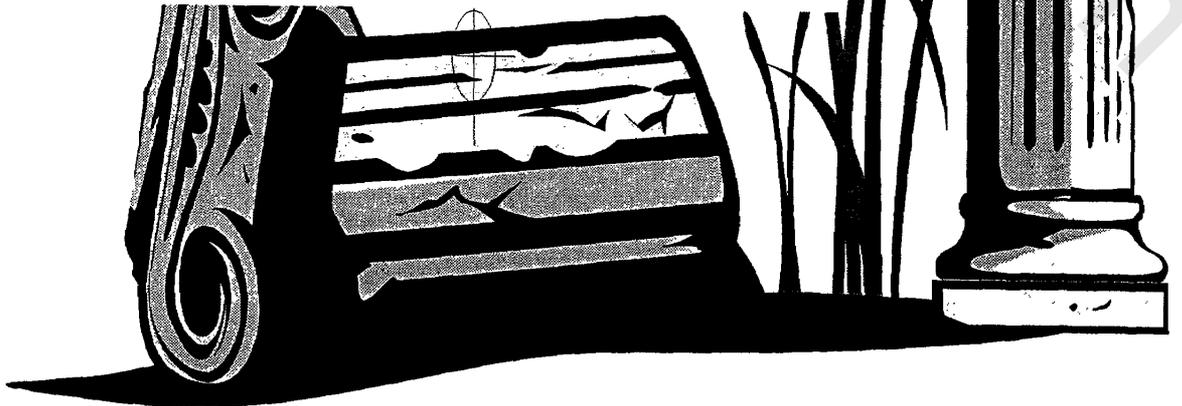
- ١- مفهوم الوحدة النفسية .
- ٢- نموذج للأسباب المؤدية للوحدة النفسية .
- ٣- تعقيب .

### ثالثاً : — التوافق النفسي : —

- ١- مفهوم التوافق النفسي .
- ٢- تعقيب .

### رابعاً : الدافع إلى الأمومة : —

- ١- مفهوم الدافع إلى الأمومة .
- ٢- المنظور الاجتماعي للأمومة .
- ٣- العوامل الديموجرافية المرتبطة بالدافع إلى الأمومة .
- ٤- تعقيب .



## الفصل الثانى ( المفاهيم الأساسية والإطار النظرى )

أولاً : مفهوم الرضا عن العمل : — " Job satisfaction "

ظهرت وجهات نظر عديدة لتعريف الرضا عن العمل يمكن إجمالها من خلال بعدين رئيسيين : —

**البعد الأول :** — وفيه تداخل مفهوم الرضا عن العمل مع بعض المفاهيم ، حيث استخدمت هذه

المفاهيم كمرادفات للرضا عن العمل ومنها : —

أ — الروح المعنوية في العمل Job morale :

عرفه ميلتون Milton على أنه " اتجاه الرضا والرغبة فى الاستمرار والاستعداد للكفاح للوصول إلى الأهداف الخاصة بالمجموعة أو المنظمة " . ( Milton , 1981 , P. 156 )

وأشار يودير Yoder إلى أنه " تفاعل مجموعة العمل مع جميع ظروف العمل والعلاقات بينهم " . ( Yoder , 1959 , P. 342 )

وعرفه فليبو Flippo على أنه " الاتجاهات النفسية للأفراد تجاه جوانب العمل واتجاهاتهم نحو العاملين معهم " . ( Flippo , 1971 , P.169 )

كما عرفه جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفاى على أنه " السيطرة على الذات والثقة بالنفس والدرجة العالية من الدافعية للإنجاز والعمل على روح الابتهاج والاستمرار حتى تتحقق الأهداف " . ( جابر عبد الحميد و علاء الدين كفاى ، ١٩٩٢ ، ص ٢٢٥٣ )

ويتضح من هذه التعريفات أن الروح المعنوية صفة من صفات الجماعة المتعاونة فى حين أن الرضا عن العمل أمر يتعلق بالفرد ويعبر عن علاقته بعمله . كما أن الروح المعنوية تشمل الحاضر فقط بينما الرضا يشمل الماضى والحاضر . ( Dunnette , 1983 , p. 1300 )

ب — الاتجاه نحو العمل Job attitude :

يذكر جورج وجونس George & Jones " أن الاتجاهات ترتبط بالأعمال الخاصة أو المنظمات وتعتبر عن شعور العاملين ومعتقداتهم تجاه طبيعة أعمالهم والمنظمات التى يعملون بها " . ( George & Jones , 1996 , P. 319 )

كما يعرفه يودير Yoder بأنه " استعداد لتكيف جزء من الفرد تجاه عمله " . ( Yoder , 1959 , P.343 )

وجدير بالذكر أن الاتجاهات تكتسب وتوجه ، معنى هذا أننا عندما نقيس الاتجاه نحو العمل إنما نقيس استجابات لمواقف تدور حول هذا الاتجاه ، بمعنى أننا نقيس بعدا واحدا معينا موجبا أو سالبا أو معتدلا فى حين أن الرضا عن العمل ليس أحادى البعد فقط ، فقد يكون الفرد راضيا عن ناحية معينة تتعلق بعمله وغير راض إطلاقا عن ناحية أخرى فى نفس العمل ( أحمد زكى صالح ، ١٩٦٢ ، ص ٣٨ ) .

وبعد هذا العرض السابق نجد أن مفهوم الرضا عن العمل يختلف عن مفهومى الروح المعنوية ، والاتجاه نحو العمل ولذلك أخذ الباحثين منحى جديدا يميزون فيه الرضا عن العمل كمفهوم مستقل .

البعد الثاني : - بعد استقلال مفهوم الرضا عن العمل ، ظهر العديد من التعريفات الخاصة بالرضا عن العمل إلا أن هذه التعريفات أخذت جوانب مختلفة ، ولذلك اختلف علماء النفس في وجهات النظر لتعريف الرضا عن العمل . فالبعض يركز على جانب المشاعر والأحاسيس الشخصية مثل : الشعور بالسعادة والحب تجاه العمل ، والبعض يركز على درجة تقبل الفرد لعمله ، ومنهم من ركز على الموقف البيئي ، وكثيرون أسندوا تعريفهم إلى إحدى نظريات الرضا عن العمل مثل : نظرية إشباع الحاجات ونظرية التوقع ونظرية الطموح وهناك من جمع بين وجهات النظر المختلفة.

أولاً : بعض تعريفات الرضا عن العمل التي تركز على المشاعر والأحاسيس الشخصية : -

عرف وولمان Wolman الرضا عن العمل بأنه " حالة السرور لدى الكائن الحي عندما يشبع ميوله ودوافعه وحاجاته وخاصة تلك الحاجات التي تتصل بالزيادة في قيمة الذات " .

( Wolman , 1973 , P. 216 )

ويتفق هذا التعريف مع تعريف ديسلر Dessler وهو " درجة السعادة التي يشعر بها الفرد في عمله والناجئة من إشباع العمل لحاجاته المادية والصحية والتقدير والاحترام " .

( Dessler , 1979 , P. 98 )

كما عرفه ورثر و دافيس Werther & Davis بأنه " مشاعر السعادة التي يحصل عليها الفرد من عمله والتي تتعكس بدورها على حياته بصفة خاصة وعلى مستوى أدائه " .

( Werther & Davis , 1984 , P. 126 )

وعرفه أيضا ويريش Wierich بأنه " نظرة شاملة لاتجاهات ومشاعر الأفراد العاملين تجاه عملهم وعلاقة ذلك بابنتكارهم وإنتاجهم " .

( Wierich , 1980 , P. 666 )

وأشارت هناء أبو شهبه إلى نفس وجهة النظر هذه حيث أنها تعرفه على أنه " الحالة الشعورية التي تصاحب الفرد عند بلوغه هدفه أو عند إشباعه لحاجاته ورغباته مادية كانت أم معنوية " .

( هناء أبو شهبه ، ١٩٩٢ ، ص ٢٨٤ )

ثانياً : بعض تعريفات الرضا عن العمل التي ركزت على درجة تقبل العمل : -

ظهرت وجهة نظر أخرى تنظر للرضا عن العمل من حيث درجة تقبل العامل لعمله ، ومن هذه التعريفات ما يأتي : -

تعرفه سامية الأنصاري على أنه " تقبل العامل لعمله من ناحية أو من نواحي خاصة فيه " .

( سامية الأنصاري ، ١٩٧٨ ، ص ٩ )

وأشار فينجان Finnigan إلى أنه " عمل شئ ليس شيق فقط للفرد ولكن ذا قيمة له وهام

بالنسبة للمؤسسة ، فالرضا يؤدي إلى النمو " .

( Finnigan , 1983 , P. 71 )

ويعرفه أحمد البسيوني بأنه " تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه ونواحيه ، أي لنوع العمل

ومتطلباته ، وظروفه الفيزيائية ، ومكانته الاجتماعية والاقتصادية ، والعلاقات الإنسانية بين الزملاء

والرؤساء والمرؤسين ، وهذا فضلا عن ساعات العمل والأجر ، وتماشى العمل مع ميوله وقدراته " ( أحمد البسيوني ، ١٩٨٨ ، ص ٧ )

ثالثا : بعض تعريفات الرضا عن العمل التي ركزت على الموقف البيئي : —

أشار أوربين Orpen إلى أن " بيئة العمل تتفاعل مع علاقة تكيف الأفراد لينتج الشعور بالرضا عن العمل " . ( Orpen , 1974 , P. 5 )

ويذكر جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفاي أن الرضا عبارة عن " حالة من التوافق أو الإتران الدينامي بين الكائن الحي والبيئة " . ( جابر عبد الحميد و علاء الدين كفاي ، ١٩٨٩ ، ص ٦٨٣ )  
رابعا : بعض تعريفات الرضا عن العمل التي ركزت على إحدى نظريات الرضا عن العمل ومن هذا الجانب ظهر الكثير من علماء النفس الذين نظروا إلى الرضا عن العمل من زاوية أو في إطار مفاهيم أو نظريات معينة ، مثل : —

١- نظرية التوقع :— وتوصل إلى هذه النظرية هارولد Harold ويرجع الرضا إلى عامل التوقع. فترى وفاء الزير أنه " الدرجة ما بين توقعات الإنسان من عمله وما يحصل عليه بالفعل من هذا العمل " . ( وفاء الزير ، ١٩٧٨ ، ص ٣٣ )

ويشير كامبل وسكاربل Campbell & Scarpelle إلى أنه " تعادل أو زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل مع ما كان متوقع " . ( Campbell & Scarpelle , 1983 , P. 125 )

٢- نظرية الطموح :— وهذه النظرية تربط بين الرضا ومستوى الطموح وهو الاحتمال الذي يعطيه الفرد لتحقيق ما كان يطمح فيه . وتتسبب هذه النظرية إلى جون أتكينسون Atkinson . ويرى عباس عوض أن " الرضا عن العمل يتحقق عندما يكون الطموح والعائد في اتجاه واحد ، وأن عدم الرضا يظهر عندما يكون العائد من البيئة أقل كثيرا من طموحات الفرد أو توقعاته " . ( عباس عوض ، ١٩٨٥ ، ص ٨٦ )

٣- نظرية إشباع الحاجات :— وتوضح هذه النظرية من خلال هرمية ماسلو Maslow ، فهو يوضح " أن العمل يشبع حاجات معينة ، وأن الرضا عن العمل يتحقق عندما تجد الحاجات الملحة لدى الفرد إشباعا لها من خلال العمل " .

فيرى حامد بدر أن الرضا عن العمل هو " درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة ، حيث أن درجة الرضا تتوقف على مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها وذلك خلال عمله في وظيفة معينة ، وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات للفرد بالفعل " . ( حامد بدر ، ١٩٨٣ ، ص ٦٣ )

وعرفته نادية شريف على أنه " قدرة العمل على إشباع الحاجات الأساسية لدى الإنسان والتي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته ، كما يتضمن التقدير والإنجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود على الفرد من جراء القيام بالعمل نفسه " .

( نادية شريف ، ١٩٨٥ ، ص ١١٩ )

ويعرفه انجلش و انجلش English & English بأنه " حالة يتم فيها إشباع رغبة سابقة ، أى أنه حالة أى كائن حى عند إشباع دوافعه ورغباته " . ( English & English , 1958 ,P. 352 )  
وتوجد تعريفات أكثر شمولاً ، تجمع بين نظرية التوقع ونظرية الطموح ونظرية إشباع الحاجات  
ومن هذه التعريفات ما أشار إليه أحمد عاشور فقد عرف الرضا عن العمل من خلال ثلاثة أبعاد  
وهي : -

أ - رضا إشباع الحاجات : ويمثل المشاعر المتولدة عن إشباع الحاجات والتي تمثل ردود فعل  
لإنهاء حالة التوتر والحرمان التي تصاحب وجود حاجات غير مشبعة ، وإذا أفرط الفرد فى  
الإشباع يتحول الرضا إلى ألم كما فى حالة إشباع الحاجات الفسيولوجية .

ب - رضا النجاح والإنجاز : وهى مشاعر متولدة عن تحقيق الطموح ، فحينما يكون للفرد أهداف  
ومستويات طموح تجاه عوائد أو خبرات معينة فإن رضا النجاح أو الإنجاز يتولد عن درجة التقاء  
العوائد أو الخبرات العقلية مع الأهداف أو مستويات الطموح ، ويمثل الرضا هنا مشاعر  
السعادة المرتبطة بالنجاح .

ج - رضا العدالة : ويمثل المشاعر المتولدة عن إدراك الفرد بأن العوائد التي يحصل عليها الفرد  
من عمله تعتبر عوائد عادلة ، أى تتناسب مع المدخلات التي يقدمها لعمله بالمقارنة مع العوائد التي  
يحصل عليها الآخريين منسوبة إلى مدخلاتهم . ( أحمد عاشور ، ١٩٨٥ ، ص ١٥٨ : ١٦١ )

د - نظرية المقارنة الاجتماعية : Social Comparison : أشار ماكينسكى Muckinsky  
إلى أن الأفراد يقومون بمقارنة أنفسهم بالآخرين من حيث شعورهم بالرضا ، أى أنها تعتمد على  
المقارنات بين الأشخاص خلال النظام الاجتماعى ، فالشخص يستمد شعوره بالرضا نتيجة  
لملاحظة الآخرين فى مهن مماثلة . ( Muckinsky , 1983 , P. 320 )

خامساً : بعض تعريفات الرضا عن العمل التي جمعت بين وجهات النظر المختلفة : -

إن كثيراً من علماء النفس ينظرون إلى الرضا عن العمل على أنه مفهوم متعدد الأبعاد : -  
فيرى ناصف عبد الخالق أنه " مفهوم متعدد الأبعاد ويتمثل فى الرضا الكلى الذى يستمده الموظف  
من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها ، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم ، وكذلك من المنشأة  
والبيئة اللتين يعمل فيهما ، وبالنمط التكويني لشخصيته " . ( ناصف عبد الخالق ، ١٩٨٢ ، ص ١ )  
وأشار فرينش French إلى أنه " استجابة الفرد لنواحي العمل مثل : ( الأجر - الإشراف -  
الفوائد - العمل نفسه .... الخ ) " . ( French , 1982 , P. 88 )

و عرفه شعبان السيسى بأنه " تقبل الفرد لعمله والذى يتأثر بجوانب عديدة ، وهى تقبله لأجره وتقبله  
للظروف المادية للعمل وتقبله لطبيعة ومحتوى العمل وتقبله لمجموعة الزملاء فى العمل وتقبله  
لنمط الرئاسة وفرص الترقية المتاحة والتي تتمثل فى استجابات القبول لهذه الجوانب".

( شعبان السيسى ، ١٩٩٢ ، ص ٢٦ )

وأشار فرانك Frank إلى أنه " الاتجاهات العامة للعاملين تجاه مظاهر محددة في العمل مثل : العمل نفسه ، الإشراف ، العاملين ، ... الخ فالرضا عن العمل يعتبر حصيـلة النمو للعلاقات الإنسانية بين الناس " . (Frank , 1986 , P.237 )

وأوضح عبد الغنى عكاشة أن الرضا عن العمل يرتبط بمدى إشباع العمل لحاجات العامل ، وتحقيقه لأهدافه وتطلعاته ، واتفاقه مع قدراته وسمات شخصيته ومؤهلاته ونظراته لظروف واتجاهات الرؤساء والزملاء المتصلين بالعمل نحو المهام التي يقوم بها .

( عبد الغنى عكاشة ، ١٩٨٩ ، ص ٨ )

وعرفه محمد زهران بأنه الحالة الوجدانية الشعورية السارة ، التي يميزها الارتياح والقناعة والسعادة ، والتي يشعر بها العامل أثناء عمله ، حين يستخدم قدراته ومهاراته ، والتي تصاحب وتترتب على إشباع حاجاته ( الحيوية ، والنفسية ، والاجتماعية ، وتحقيق ميوله ، وقيمه ، وتوقعاته ، وطموحاته المهنية وأهدافه ) . ( محمد زهران ، ١٩٩٥ ، ص ١٢ )

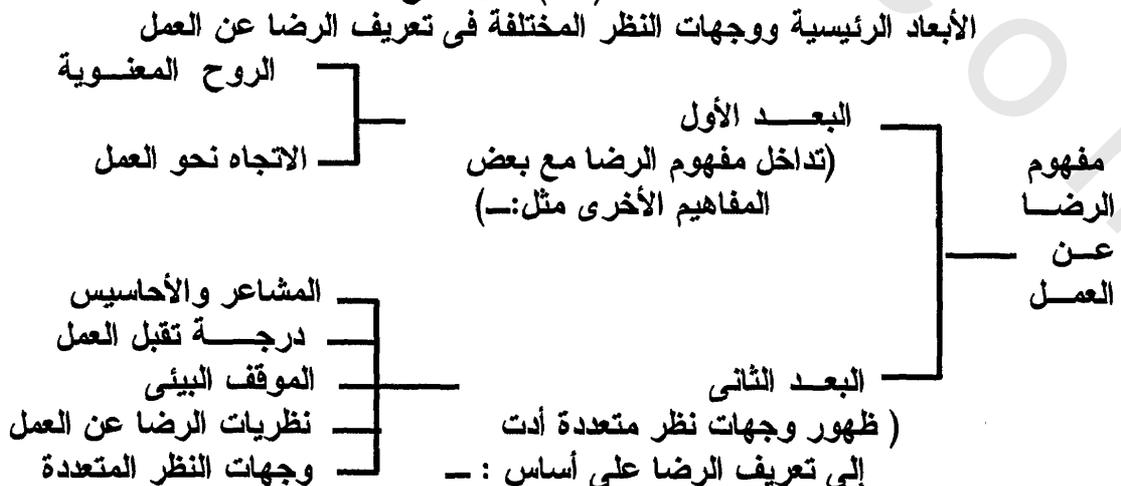
**تعليق : -** ومن هنا نجد أن علماء النفس قاموا بتعريف الرضا عن العمل على أساس وجهات النظر المختلفة ، حيث أن الرضا عن العمل مفهوم متعدد الأبعاد وأنه مرتبط بالعديد من العوامل ولا يمكن تحديد عوامل ثابتة في الرضا عن العمل ، حيث أنها تختلف من موقف لآخر .

ويعرف الباحث الحالي الرضا عن العمل في هذه الدراسة على أنه : -

شعور الفرد وإحساسه تجاه عمله ، عندما يقوم العمل بإشباع حاجاته ومتطلباته ، وعندما يستطيع الفرد تحقيق قدراته وميوله وأهدافه وإثبات شخصيته ، من خلال تفاعله مع الرؤساء والزملاء ، حيث أن الرضا مفهوم متعدد الأبعاد يرتبط بالعديد من العوامل مثل : طبيعة وظروف العمل ، جماعة العمل التي يعمل معها ، البيئة أو المكان الذي يعمل فيه ، والقيمة المادية والمعنوية لهذا العمل .

ويوضح شكل (١) الأبعاد الأساسية التي تم من خلالها تقسيم تعريفات الرضا عن العمل إلى مجموعات بحيث تتفق كل مجموعة على وجهة نظر معينة .

شكل ( ١ ) يوضح



## نظريات الرضا عن العمل

### مقدمة : -

لقد لعبت الدافعية دورا هاما فى بناء نظريات علم النفس بصفة عامة ، وفى ظهور نظريات للدافعية أكثر تخصيصا بصفة خاصة وذلك فى العقود الأخيرة من القرن العشرين . وبالرغم من تعدد هذه النظريات ، إلا إنها تتفق فيما بينها على أن " كل سلوك وراءه دافع". فالسلوك الإنسانى وظيفى ، والفرد يمارس سلوكا معينا لإشباع حاجات معينة لديه . حيث أن الحاجات تكتسب خواصها من خلال الإطار الثقافى والاجتماعى الذى يعيش فيه الفرد . وقد حاول الكثير من علماء النفس تنظيم الحاجات النفسية فى تنظيمات مختلفة ، على الرغم من وجود مجموعة حاجات تعتبر عامة لدى جميع الأفراد . وقد يكون الاختلاف بينهم فى عدد الحاجات ، أو فى نوعها ، أو فى تصنيف هذه الحاجات . وينشأ هذا الاختلاف نتيجة اهتمام كل منهم بجوانب معينة من جوانب السلوك عن جوانب أخرى مما يجعل وجهات النظر ترتبط دائما بمجالات الاهتمام فى الدراسة والبحث . ( أنور الشرقاوى ، ١٩٩١ ، ص ٢٥٦ ) .

ومن العلماء الذين قدموا تقسيمات وتنظيمات مختلفة للحاجات والدوافع : -  
" ماسلو " ، " هنرى موراي " ، " كاتل " ، " أرك فروم " ، " ميلر " . وسوف نستعرض بعض من النظريات القديمة والحديثة ذات الصلة بموضوع البحث الحالى .

### ١- نظرية التدرج الهرمى للحاجات الإنسانية " ماسلو " : - Maslow :

يعتبر التنظيم الهرمى للحاجات النفسية الذى قدمه ماسلو محاولة للبحث عن المبادئ الدينامية التى تربط أنماطا سلوكية منفصلة فى كل متكامل وتضفى معنى على النمو خلال الحياة وعبر الثقافات . ولقد اهتم ماسلو بالإنسان ككل متكامل وليس جزءا أو وظيفة معينة فيه هى التى تدفعه ، واعتبر ذلك المفهوم أساسا لنظريته فى الدافعية . ( جابر عبد الحميد ، ١٩٨٤ ، ص ١٥٤ ) وافترض ماسلو أن حاجاتنا مرتبة ترتيبا هرميا على أساس قوتها . فبعضها أقوى من البعض الآخر . وكلما انخفضت الحاجة فى التنظيم الهرمى كانت أكثر قوة ، وكلما ارتفعت فى التنظيم كانت أضعف وكانت مميزة للإنسان بدرجة أكبر . والحاجات الدنيا أو الأساسية فى التنظيم الهرمى تماثل تلك التى تمتلكها الحيوانات الدنيا الأخرى . ولا يوجد حيوان آخر باستثناء الإنسان يملك الحاجات العليا ، ومع تسلق الفرد للتنظيم الهرمى للحاجات تقل حيوانيته وتزداد إنسانيته . ويتقدم الشخص من مستوى حاجة إلى المستوى التالى بإشباع مجموعة الحاجات التى تخص المستوى الأول فى التنظيم الهرمى ( جابر عبد الحميد ، ١٩٩٠ ، ص ٥٨٣ - ٥٨٤ ) وتشمل هذه الحاجات مايلي :-  
١- الحاجات الفسيولوجية **Physiological needs** : - وهى من أشد الحاجات والتى يجب إشباعها أولا ، وتتضمن الحاجات التى تعمل على بقاء الفرد مثل : - الأكسجين - الماء - النوم - الطعام .

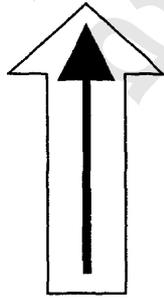
٢- حاجات ( الأمن – الأمان ) **Safety needs** : – وهي الحاجات المسئولة عن الاستقرار وتشمل : – رغبة الفرد في : الشعور بالأمن والاستقلال والحماية .

٣- الحاجات الاجتماعية **Sociological needs** : – وهي حاجات الحب والانتماء وتشمل : – الحب العاطفي والصدقة وعلاقات الحب بين الناس بصفة عامة ، وبين الأقران والأزواج والأطفال والأصدقاء بصفة خاصة . والأشخاص غير القادرين على إشباع هذه الحاجات سوف يشعرون بالوحدة والرفض والنزب من الآخرين .

٤- الحاجة إلى تقدير الذات **Self esteem needs** : – وهي الحاجات التي تتضمن احترام وتقدير الذات وأيضا احترام الآخرين وقد يكون لها جانبان :

الأول داخلي ويشمل الرغبة في القوة والإنجاز والتفوق والثقة والاستقلال والحرية .  
والثاني خارجي ويشمل الرغبة في الشهرة والسيطرة والمعرفة والشرف أو الكرامة .

٥- الحاجة إلى تحقيق الذات **Self actualization** : – وهذه أعلى الحاجات في هرمية ماسلو والتي تشير إلى فهم وتحقيق الذات والتي تجعل الفرد قادرا على الملاءمة وتشمل تحقيق الأهداف والطموح . ( Steers & Porter , 1991 , p. 34 )



حاجات تحقيق الذات  
حاجات تقدير الذات  
الحاجات الاجتماعية  
حاجات الأمن والأمان  
الحاجات الفسيولوجية

وطبقا لذلك فإن ماسلو قام بترتيب الحاجات من حيث السيطرة أو الغلبة Prepotency وعليه تكون الحاجات ذات المستوى الأعلى في الهرمية غير ضرورية حتى يتم إشباع الحاجات ذات المستوى الأقل ( الأدنى ) . ولذلك فإنه إذا أشبعت الحاجة الأكثر إلحاحا ظهرت الحاجة التي تليها حتى حاجات تحقيق الذات ، والتي تقع على قمة الهرم والتي يعتبرها ماسلو من أرقى مستويات الدافعية الإنسانية ، وهي ترتبط بما يحفز الفرد على الإنجاز والإبداع والنجاح . وتتوقف سعادة الفرد وصحته النفسية على مستوى الحاجات الذي استطاع الوصول إليه ، وعلى ذلك فكلما حقق العمل إشباعا للحاجات الأكثر قوة وإلحاحا كلما كان العمل مرضيا للفرد مما يدفعه إلى الإنجاز حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وبذلك يشعر الإنسان بالرضا عن هذا العمل . ( نظيمة أحمد ، ١٩٩٣ ، ص ١١٦ ) .

وقد تعرضت هذه النظرية لبعض الانتقادات ومنها : —

- (١) افترضت وجود علاقة بين الإشباع والدافعية ولكنها لم توضح كيف يمكن إشباع الحاجة ذاتها .
  - (٢) صعوبة قياس درجة الإشباع التي يحصل عليها الفرد . ( عبد الغنى عكاشة ، ١٩٨٩ ، ص ٥٣ ) .
  - (٣) لم يلتزم بالمنهج العلمي ، واستخدم أساليب بحثية غير موثوق بها وغير مضبوطة .
- وعلى الرغم من هذه الانتقادات ، فقد اتضحت فائدة نظرية ماسلو فى علم النفس وفى التربية وفى مجال الصناعة والإدارة ، ويمكن القول أن نظريته أكثر ملاءمة للحياة الواقعية منها لما جرى فى معامل علم النفس . ( جابر عبد الحميد ، ١٩٩٠ ، ص ٦٠٧ )

### ٢- نظرية العمل لـ " آلدرفير " : Alderfer's E.R.G. theory

قام آلدرفير بتعديل نظرية ماسلو فاختصر الحاجات الخمس إلى ثلاث حاجات فقط وهى : —

أ — حاجات الحياة ( البقاء ) **Existence needs** : — وهى تشير إلى العوامل الفسيولوجية والمادية التى تساعد على بقاء البشرية وتشمل هذه الحاجات : الحاجات الفسيولوجية والحاجة إلى الأمن فى هرمية ماسلو .

ب — حاجات الصلة **Relatedness needs** : — وهى تشمل الحاجات الاجتماعية الأساسية التى تتضمن الحاجات الاجتماعية وجزءاً من الحاجة للأمان وتقدير الذات فى هرمية ماسلو .

ج — حاجات النمو ( التطور ) **Growth needs** : — وهى تتصل بتطور وضع الإنسان والتى تتضمن تحقيق الذات بالإضافة إلى جزء من تقدير الذات فى هرمية ماسلو .

ويتفق آلدرفير مع ماسلو بأن الأفراد يميلون إلى إشباع الحاجات ذات المستوى الأقل فى الهرمية وهى الأكثر إلحاحاً . ولكن آلدرفير يختلف عن ماسلو فى أن جميع الحاجات تعمل فى وقت واحد ولا يعتقد بأن الحاجة الأعلى فى الهرمية لا تظهر إلا بعد إشباع الحاجة التى تسبقها أولاً ، ولذلك فهو يرى أن السلوك الإنسانى متعدد الدافعية ، حيث يشبع السلوك المدفوع حاجات كثيرة فى نفس الوقت . ( Steers & Porter , 1991 , pp.36 : 37 )

### ٣- نظرية " هنرى موراي " : Henry Murray's theory

اهتم علماء النفس بدراسة الدافعية ، وأشاروا بأن الناس لا يقومون بنشاط ما إلا إذا كان هناك دافع وراء ما يقومون به من عمل ، فليس هناك فرد ما يقوم بعمل معين دون أن يكون له فى هذا العمل مأرب . ( صابر حجازى ، ١٩٨٤ ، ص ٤٢ )

ويعتقد موراي أن معظم الحاجات المتعلمة أو المكتسبة التى تنشأ عن طريق البيئة الخارجية أفضل من الحاجات الموروثة ، فالموظف الذى له حاجة ملحة داخل مؤسسة فإنه يسعى للارتباط وتكوين علاقات مع الآخرين وذلك إذا كانت الظروف البيئية مناسبة ، وتسمى هذه الحاجة بالحاجة الظاهرة أو النشطة **Manifest need** ، أما إذا كانت الحاجة غير ملحة فإنها تكون كامنة أو مستترة وتسمى فى هذه الحالة بالحاجة الكامنة أو غير النشطة **Latent need** . ولذلك فإن موراي قام بإعداد

قائمة كبيرة من الحاجات وقام بتقسيمها إلى : —

أ — الحاجات حشوية المنشأ : — Basic viscerogenic needs ويبلغ عددها حوالي ١٣ حاجة مثل : الغذاء — الماء — الجنس — الإخراج .

ب — الحاجات نفسية المنشأ : — Basic psychogenic needs ويبلغ عددها حوالي ٢٧ حاجة مثل : الإذعان — الإنجاز — التواد — الاستقلال — الإقدام — السيطرة .

والحاجات لا تعمل في عزلة الواحدة منها عن الأخرى ولبعض الحاجات أسبقية على أخرى ، لأنه لا يمكن تأجيلها ومن الضروري تحقيق حد أدنى من الإشباع لها قبل أن تتمكن الحاجات الأخرى من العمل . وقد يحدث صراع بين الحاجات الهامة كما يحدث بين الاستقلال والخضوع، وبين الإنجاز والاستمتاع . فقد يكون لدى شخص حاجة قوية للاستقلال ومع ذلك قد يحتاج إلى مشاركة آخر في الأفكار والخبرات وقد تشبع حاجات متعددة بأسلوب عمل واحد .

( جابر عبد الحميد ، ١٩٩٠ ، ص ٢١٩-٢٢٣ )

وسعى موراي إلى وصف الشخصية في ضوء السمات ( العادات العامة ) أو في ضوء الحاجات الأساسية نفسية الأصل ، حيث أنه تأثر في تصوره النظري للظاهرة النفسية بالنماذج البيولوجية Biological models ، كما تأثر أيضا بالكثير من علماء النفس والاجتماع والطب والبيولوجيا مما جعله ينظر إلى الإنسان على أنه كائن حي نشط ونام ، وبذلك فإنه يعتبر أن نظريته صيغة جديدة لنظرية التحليل النفسي في الدفاعية ( إبراهيم قشقوش ، طلعت منصور ، ١٩٧٦ ، ص ٢٣ ) . ويرى موراي أن شدة الحاجة إلى الإنجاز تظهر من خلال سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة ، كما يتضح كذلك في تناول الأفكار وتنظيمها مع إنجاز ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية بقدر الإمكان، كما يتضمن تخطي الفرد لما يقابله من عقبات ووصوله إلى مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الحياة ، وتفوق الفرد على ذاته ومناقسة الآخرين وتحطيمهم أو التفوق عليهم ، وازدياد تقدير الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجمة لما لديه من قدرات وإمكانات . وهذا ينطبق مع تحديد موراي للحاجة إلى الإنجاز على أنها : —

" الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة و ( أو ) على نحو جيد بقدر الإمكان " . (رشاد موسى ، صلاح أبو ناهية ، ١٩٨٨ ، ص ٨٣ ) .

واعتبر موراي أن الحاجة إلى ( الإنجاز ، التواد ، السيطرة ، الاستقلال ، الإذعان ، العدوان ، ... الخ ) قد تستثار من الداخل بواسطة العمليات الحشوية الداخلية أو من الخارج بواسطة ما يقع على الفرد من تأثيرات موقفية مباشرة وهي ما يطلق عليه موراي مصطلح "الضغط" Press . وبذلك فإن نظرية موراي تركز على حاجات الفرد وتفاعلها مع الضغوط الداخلية وإشباع هذه الحاجات يحقق مستويات أعلى من الرضا ( نظيمة أحمد ، ١٩٩٣ ، ص ١١٦ — ١١٧ ) .

## بعض الملامح فى ضوء نظرية موراي : —

أ — نظرية موراي فى الدافعية تعتبر نظرية تفاعلية لأنها تنظر إلى السلوك باعتباره نتاجا لحاجات داخلية تتفاعل مع ضغوط خارجية . ( جابر عبد الحميد ، ١٩٩٠ ، ص ٢٢٢ ) .

ب — لقد اتخذ موراي موقفا وسطا فى الدافعية فلم يحاول تفسير السلوك الإنسانى بدافع واحد أو عدد قليل من الدوافع كما نجد عند روجرز ، وماسلو ، وفرويد ، وغيرهم ، ولم يحاول أن يسير فى ركاب من افترضوا أن عدد الدوافع بالغ الكثرة وأن كل فرد توجهه دوافع تبلغ فى الاختلاف والتفرد من بقية الأفراد حدا يتعذر معه تحديد الدوافع التى تنطبق على الكثيرين أو يتعذر تصنيفها . وهو يرى أن ما يقرب من عشرين حاجة تكفى للتعبير عن سلوك معظم الناس وإن لم يكن جميعهم . ( جابر عبد الحميد ، ١٩٩٠ ، ص ٢٤٠ ) .

ج — سعى موراي إلى وصف الشخصية فى ضوء السمات ( العادات العامة ) أو فى ضوء الحاجات الأساسية نفسية المنشأ .

د — نظر موراي إلى الشخص بأنه كينونة متكاملة Entity تتطوى على تآلف معين يجمع بين خصائص يمكن التمييز بينها . ( إبراهيم قشقوش ، طلعت منصور ، ١٩٧٦ ، ص ٢٤ ) .

ولقد اتفق ممدوح عبد المنعم (١٩٨٨) مع هنرى موراي من حيث التقسيم الثنائى للحاجات فقام بتقسيم الحاجات المتضمنة بالتنظيم الهرمى لـ ماسلو إلى مستويين : —

أ — مستوى الحاجات الأساسية ويضم الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن .

ب — مستوى الحاجات الاجتماعية والارتقاء بالذات ، ويضم حاجات تقدير الذات ، وحاجات المعرفة والفهم ، وحاجات تحقيق الذات ، وحاجات الحب والانتماء .

( ممدوح عبد المنعم ، ١٩٨٨ ، ص ١١٦ )

### ٤ — نظرية دافيد ماكلياند فى الشخصية والدافعية McClelland's theory :

سار ماكلياند على خطى موراي وبدأ فى تطوير نظريته بصورة أفضل حتى وصل إلى نظرية للدافعية والشخصية فارتبطت نظرية ماكلياند بنظرية التعلم حيث اعتقد أن الدوافع مكتسبة أو متعلمة من خلال الخبرات التى يمر بها الفرد . وهذه الدوافع المتعلمة تمثل الميول الأولية للسلوك والتى لها تأثير على إدراك الأفراد للمواقف ولدافعتهم أثناء ممارستهم لهدف أو عمل خاص . فالأفراد الذين لديهم دوافع خاصة يسلكون بطريقة تختلف عن الأفراد الذين لا يمتلكون هذه الدوافع . فقد حدد ماكلياند الدوافع على أنها تمثل التكوينات الأساسية فى تحليل السلوك فهى بمثابة الينابيع أو المصادر للفعل ، والدوافع هى الأنماط الداخلية التى تحدد أسباب السلوك . ولذلك فإن ماكلياند ذهب إلى أنه توجد مواقف مثيرة معينة مرتبطة بالحالات الوجدانية ، وعلى ذلك فإن الأعمال ترتبط إما بانفعال إيجابى مثل ( الفخر ) أو بانفعال سلبى مثل ( الخزي ) لأنها سبق أن أدت إلى هذه المشاعر فى مواقف سابقة .

ولظهور إمارة معينة تستثار حالات انفعالية معينة ، هذه الحالات تستدعى سلوكا وسيليا إقداميا أو إجماميا ومن ثم فالانفعالات ليست هي الدوافع ولكنها هي الأساس بالنسبة لها . ( رشاد موسى ، صلاح أبو ناهية ، ١٩٨٨ ، ص ٨٣ ) .

وقام ماكلياند بتحديد خصائص ذوى الدافعية العالية للإنجاز وهي كالآتي : —

أ — لديهم رغبة قوية لاتخاذ المسؤولية الشخصية فى أداء مهمة أو لإيجاد حل لمشكلة ما .

ب — يميلون إلى الأهداف الصعبة وحساب المخاطر .

ج — لديهم رغبة قوية لمعرفة ناتج أدائهم السابق ( النتائج ) وما إذا كان قد أدى إلى النجاح أو

الفشل . ( Korman , 1971 , p. 190 )

واعتمدت نظرية ماكلياند على نقاط هامة وهي : —

١— أن المثيرات تستنشط توقعات انفعالية هذه التوقعات الانفعالية تكون متعلمة من الخبرات الماضية وتستعاد تلقائيا عند وجود مثيرات مشابهة لتلك المثيرات الموجودة فى وقت التعلم الأسمى، ويؤدى التباين بين الحالات الانفعالية فى الحاضر والمستقبل إلى ظهور السلوك إما "إجماميا أو إقداميا " .

٢— يعتبر كل الدوافع أمورا متعلمة ، فلم يميز بين الحاجات حشوية الأصل أو نفسية الأصل ، حيث أنه ذكر أن الحاجات الإنسانية المعقدة لا تشتق من الحاجات الأولية .

٣— الدوافع لا تستنشط السلوك فحسب بل توجه الكائن الحى نحو أهداف معينة . وعلى أساس نظرية ماكلياند فإن الميل الدافعى يشير إلى استجابات متوقعة للهدف سواء ( إيجابية — سلبية ) ، وتستثار هذه الاستجابات فى المواقف التى تتضمن سعيا وفق مستوى معين من الامتياز أو التفوق .

٤— أوضح أن الفروق الفردية فى قوة دافع الإنجاز تتوقف على البيئة ، حيث أن أساليب تربية الطفل لها دور كبير فى اختلاف الدافعية ، فتربية الطفل على أساس الاستقلالية والاعتماد على الذات يؤدى إلى زيادة قوة دافع الإنجاز لديه .

٥— قام ماكلياند بإسهامات بالغة القيمة بالانتقال من تصور يقوم على حتمية الحاجة إلى تصور آخر تبدو فيه الحاجة محتومة بما ترتبط بها من توقع وجدانى . وقد تأثر ماكلياند فى ذلك بنظريات يونج وتولمان . وقد لقى هذا المنحى القائم على " نظرية التوقع × القيمة " Expectation-value theory مزيدا من الإحكام والتطور على يد جون أتكينسون أحد جماعة ماكلياند .

وبعد هذا العرض يمكن إيجاز أساسيات ماكلياند فى النقاط التالية : —

١— دافعية الإنجاز مثل باقى سمات الشخصية فهى متعلمة أو مكتسبة من البيئة .

٢— تختلف دافعية الإنجاز من شخص لآخر فيوجد بعض من الأفراد لديهم دافعية أو حاجة قوية

للإنجاز فى حين يظهر على النقيض أفراد ذوى حاجات منخفضة للإنجاز .

٣- الإنجاز لا يعتمد على المثبرات المادية ، كما ظهر ذلك أيضا من هرمية ماسلو فلم يشير إلى أهمية المال كمثير للدوافع .

٤- إن الأطفال يكون لديهم قدر كبير من الدافعية للإنجاز ولكن على الآباء إظهار وتدعيم هذه الحاجات لديهم لكي تظهر في سلوكياتهم وذلك عن طريق تشجيعهم وتأييدهم ومساعدتهم .

#### ٥- نظرية جون أتكينسون John Atkinson's theory : -

عمد أتكينسون إلى التركيز على دور الفروق الفردية لفهم العمليات الدافعية ، معتبرا بنية الشخصية ضمن محددات السلوك الأساسية ولذلك فإن أتكينسون اهتم بالموقف الراهن بجانب الخبرة السابقة للفرد وبذلك فإن تصوره اعتمد على : -

أ - السلوك كدالة للحالة الراهنة للكائن الحي .

ب - التعلم أو الخبرة .

أي أن السلوك المرتبط بالإنجاز يعتبر نتاجا لموقف صراعي وبذلك فإن أتكينسون يفترض أن الإمارات المرتبطة بالاجتهاد أو السعى إلى مستوى الامتياز تستثير كلا من الرجاء فى النجاح والخوف من الفشل . وبذلك فإن التناسب بين الميل الإقدامى والإحجامى يحدد ما إذا كان الفرد سيتحرك تجاه الأعمال المرتبطة بالإنجاز أو البعيدة عنها . ، وقد حدد ليتوين وسترينجر (١٩٧٥) المبادئ الأساسية التى تقوم عليها نظرية أتكينسون فى الدافعية على النحو التالى : -

١- جميع الأشخاص لديهم قدر هائل من الطاقة الكامنة وعدد من الحاجات أو الدوافع الأساسية التى تنظم خروج هذه الطاقة .

٢- وبالرغم من وجود نفس المجموعة من الدوافع لدى معظم الأشخاص فى ثقافة ما ، إلا أن هؤلاء الأشخاص يختلفون فيما بينهم من حيث القوة النسبية أو الاستعداد لهذه الدوافع .

٣- الموقف الذى يجد الفرد نفسه فيه هو الذى يحدد إذا كانت الطاقة يمكن أن تتحول إلى سلوك أو عمل مفيد أم لا .

٤- أى موقف يستثير دوافع مختلفة وأى دافع يكون حساس فى استجابته لمجموعة مختلفة من الخصائص الموقفية .

٥- كل دافع يؤدي إلى نموذج مختلف من السلوك ، فإذا كانت الدوافع المختلفة موجهة نحو أنواع مختلفة من الإرضاء فإن النموذج السلوكى الذى ينتج من استثارة دافع من الدوافع يتحدد بهذا الدافع .

٦- إذا تغيرت طبيعة الخصائص الموقفية أو المثبرات فإن دوافع مختلفة تستثار ، وينشط نماذج مختلفة من السلوك .

وبذلك فإن نظرية أتكينسون تؤكد على الدافعية المستثارة وهذه الدافعية تعتبر دالة لمتغيرات ثلاث

هى : -

أ - " قوة الدافع الأساسى " M .

ب - " توقع تحديد الهدف " P .

ج - " القيمة الحافزة " I .

وعلى هذا الأساس فإن الدافعية المستثارة لدى شخص ما لكي يسلك بطريقة معينة تتوقف على قوة أو استعداد دوافعه ، وعلى إدراكه لجانبين فى الموقف وهما توقعات الفرد نحو تحقيق الهدف والقيم الحافزة التى ينطوى عليها الهدف . ( إبراهيم قشقوش ، طلعت منصور ، ١٩٧٦ ، ص ٣٩-٤٢ ) .  
 ويزعم أتكسون أن النشاط المنجز الذى يقوم به الفرد يكون محصلة صراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما : -

أ - الدافع نحو تحقيق النجاح .

ب - الميل نحو تحاشى الفشل . ( رشاد موسى ، صلاح أبو ناهية ، ١٩٨٨ ، ص ٨٤ ) .  
 ويمكن التعبير عن الميل نحو تحقيق النجاح وما بينهما من تفاعلات فى معادلة أتكسون الآتية : -  
 الميل إلى تحقيق النجاح ( $T_s$ )

$$= \text{الدافع للنجاح } (M_s) \times \text{توقع النجاح } (P_s) \times \text{القيمة الحافزة للنجاح } (I_s) .$$

ويتوقف النجاح أو الاحتمال الذاتى للنجاح ، والقيمة الحافزة للنجاح على خبرة الفرد الماضية فى مواقف متشابهة للموقف الحاضر ، وهى متغيرات موقفية متغيرة .

وتفترض النظرية أيضا أنه بالإضافة إلى النزعة العامة المستقرة نسبيا لتحقيق النجاح ( $M_s$ ) ، هناك أيضا نزعة عامة لتجنب الإخفاق ، أو الدافع لتجنب الإخفاق ( $M_{Af}$ ) وبالمثل يمكن أن تكتب

$$\text{المعادلة على النحو التالى : } T_f = M_{Af} \times P_f \times I_f$$

حيث تكون  $T_f =$  النزعة لتجنب الإخفاق وهى وظيفة للمتغيرات الآتية : -

الدافع لتجنب الإخفاق ( $M_{Af}$ ) ، وتوقع الإخفاق ( $P_f$ ) ، وقيمة حافز الإخفاق السلبى ( $I_f$ )

$$\text{ومرة أخرى هناك مسلم خاص هو أن : } I_f = -P_s$$

أى أن توقع الإخفاق يكون قويا حين يكون توقع النجاح ضعيفا والعكس صحيح ، أى أن : -

توقع النجاح  $P_s +$  توقع الإخفاق  $P_f$  يساوى واحد صحيح ، أى أن مجموعهما = واحد صحيح ، والميل إلى تجنب الإخفاق هو ميل لمقاومة أداء النشاط لأنه من المتوقع أن يؤدي هذا الأداء إلى الإخفاق . ( جابر عبد الحميد ، ١٩٨٦ ، ص ٣٥٣ : ٣٥٨ )

ولذلك فالدافع إلى الإنجاز ( Atkinson,1957 ) يتكون من شقين رئيسيين حسب النظرية : -

الشق الأول : هو استعداد ثابت نسبيا عند الفرد لا يكاد يتغير عبر المواقف المختلفة .  
 (( الدافع إلى النجاح - الدافع إلى تجنب الفشل ))

الشق الثانى : فهو خاص باحتمالات النجاح أو الفشل ، وجاذبية الحافز الخارجى الموجب للنجاح أو قيمة الحافز السالب للفشل .

وعلى ذلك فإن تغير ناتج الإنجاز Achievement Resultant عند الفرد الواحد من موقف لآخر يرجع إلى الشق الثانى من المعادلة فقط .

ويؤخذ على نموذج أتكسون أنه لا يستطيع أن يفسر اتجاه السلوك ، فربما يتوفر الدافع للإنجاز

بدرجة كبيرة متساوية لدى فردين من الأفراد ولكن أحدهما يتجه إلى تحقيق الإنجاز فى مجال وجهة الدافع للإنجاز دون تحقيقه فى المجال الثانى الذى اتجه إليه الفرد الآخر .  
( رشاد موسى ، صلاح أبو ناهية ، ١٩٨٨ ، ص ٨٤ - ٨٥ )

#### ٦- نظرية إكس ونظرية واي : Theory X & Theory Y

طور ماكريجر Mcgregor (١٩٦٠) هذه النظرية ليقدم نوعين مختلفين من الافتراضات وهما:-  
نظرية X : - وترى هذه النظرية أن العاملين لديهم أساسيات معينة ، تظهر من خلال الافتراضات الآتية : -

- ١- بعض الأفراد ليست لديهم الرغبة فى العمل ، فهم يكرهون العمل ويتجنبونه كلما أمكن .
  - ٢- معظم الناس يحتاجون إلى الإجبار والسلطة والتهديد بالعقاب لكي يبذلون جهدا أكبر لتحقيق أهداف العمل .
  - ٣- بعض الأفراد يتجنبون المسؤولية ويفضلون أن يكونوا موجهين ، ويكون مستوى طموحهم ضعيفا جدا ويحتاجون إلى الأمن أكثر من أى شئ آخر .
- نظرية Y : - وهى عكس نظرية X ، وتبنى على مجموعة افتراضات وهى : -
- ١- أن بذل الجهد العقلى والجسمى فى العمل أمر طبيعى كاللعب والراحة .
  - ٢- أن التحكم الخارجى عن طريق السلطة والتهديد بالعقاب وسائل غير مجدية لإجبار العاملين على بذل الجهد ، بل إنهم يمارسون عمليات التحكم من ذاتهم للسعى وراء أهداف العمل المطلوبة.
  - ٣- أداء العاملين يعتمد على المكافآت المرتبطة بإنجازهم . فالمكافآت هامة جدا لإشباع حاجات احترام الذات وتحسين الشخصية .
  - ٤- بعض الأفراد يتعلمون تحت ظروف خاصة ، ليس فقط ليكونوا مقبولين بل للبحث عن المسؤولية .
  - ٥- إن الأفراد يقومون بممارسة الإبداع والابتكار فى العمل ، والعمل على حل المشكلات .
- ( Mcgregor , 1960 , p. 243 )

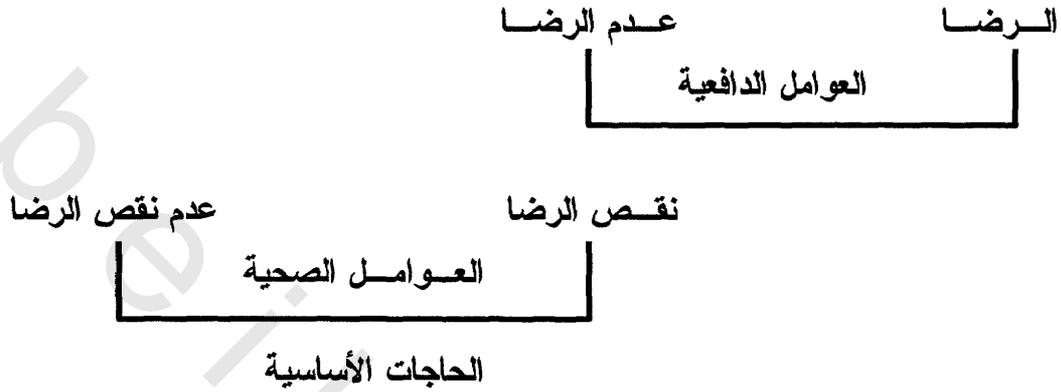
#### ٧ - نظرية العاملين لـ هيرزبرج Herzberg's two factors theory

وتسمى هذه النظرية بنظرية هيرزبرج Herzberg وتقتضى هذه النظرية بأن هناك مجموعتين من العوامل ترتبط بمشاعر السعادة والرضا عند الفرد وهما : -

أ - عوامل مرتبطة بالعمل نفسه Elements Associated with the Job: وهى بمثابة دوافع تؤدي إلى تحقيق رضا الفرد عن عمله مثل : الإنجاز ، الاعتراف والتقدير من الزملاء ، تحمل المسؤولية ، العمل ذاته ، فرص النمو والترقى . وأطلق هيرزبرج على هذه العوامل اسم العوامل الدافعية Motivator Factors .

ب - عوامل محيطة بالعمل Elements which surround the Job: وهى بمثابة دوافع تؤدي

إلى عدم رضا الفرد عن عمله ( إذا لم تتوافر ) مثل : الأجر ، سياسة الإدارة ، الإشراف ، شروط أو ظروف العمل ، زملاء العمل . وأطلق هيرزبرج على هذه العوامل اسم العوامل الصحية أو البيئية Hygienes Factors حيث أنها العوامل التي تتعلق ببيئة العمل .  
( French , 1982 , p. 84 : 85 ) .



وهكذا ترى هذه النظرية أن الرضا عن العمل ، ليس عكس نقص الرضا عن العمل . حيث أن العوامل المسببة للرضا ليست هي العوامل المسببة لعدم الرضا . فإن للرضا عوامل تؤدي إليه وكذلك عدم الرضا أيضا ( محمد زهران ، ١٩٩٥ ، ص ٤٧ ) .

حيث أن العوامل الدافعية تدفع الفرد إلى العمل ، وينجم عنها الشعور بالرضا . أما العوامل الصحية فهي التي تصون الفرد وتحميه ، وينجم عنها عدم الرضا . ( عبد الغنى عكاشة ، ١٩٨٩ ، ص ٥٥ ) . وقد أوضح هيرزبرج أهمية الحوافز المادية التي اعتبرها عاملا أساسيا من العوامل الصحية Hygiene F. أو العوامل الوقائية Dissatisfiers التي يؤدي توافرها إلى تجنب حالة عدم الرضا لدى العامل .

كما أكد هيرزبرج على المركز الاجتماعي للعامل Social status كعامل وقائي يساعد وجوده على منع حدوث حالة عدم الرضا لديه ، وذلك من منطلق أن قيمة الفرد الاجتماعية تستمد من أهمية مركزه الاجتماعي الذي يحدده في معظم الظروف مركزه الوظيفي . أي أن قيمة الفرد هي من قيمة عمله . فإذا شعر الفرد أن المجتمع لا ينظر إلى عمله نظرة تقدير واحترام فإن ذلك ينعكس على تقييمه الشخصي لعمله ، ويؤثر في حماسه للقيام بالعمل ( فايز الزغبي ، ١٩٨٨ ، ص ١٥٠ - ١٥٢ ) .

وعلى أساس هذه النظرية فإن الرضا عن العمل يتحقق عندما يتوافر الحد المناسب من العوامل الدافعية والصحية معا .

## العلاقة بين نظرية ماسلو ونظرية العاملين لهيرزبرج : -

إن كلا النظريتين وضعت مستويات لحدوث الرضا ، فإن الفرد يشعر بالرضا عن العمل إذا ما استطاع الوصول إلى مستويات أعلى من إشباع الحاجات لديه. فوضع كل من ماسلو وهيرزبرج مستويات لإشباع الحاجات وقد وجد أن هناك تشابه بين هذه المستويات ويوضح هذا التخطيط التشابه بينهم:-

" ماسلو "	" هيرزبرج "
تحقيق الذات ←	تحديات العمل ، النمو في العمل ،المسؤولية .
التقدير ←	التقدم أو الترقية ، المرتبة أو المنزلة فى العمل .
الحب ←	العلاقات البينشخصية ، سياسة العمل ، نوعية الإشراف .
الأمن والأمان ←	ظروف العمل ، الشعور بالأمان فى العمل .
الحاجات الفسيولوجية ←	الأجر ، حياة الشخص .

فإن العوامل الصحية قد تحدث إذا كانت ظروف العمل المتاحة تشبع الحاجات الأساسية مثل : -  
الحاجة للحب ، والحاجات الاجتماعية . أما العوامل الدافعية فتحدث عندما يشبع العمل المستويات الأعلى من الحاجات مثل : حاجات التقدير أو تحقيق الذات . ( Konntz , et .al ,1980, p. 638 )

## تعقيب على نظريات الرضا عن العمل : -

من خلال العرض السابق للنظريات المرتبطة بالرضا عن العمل نجد أن هذا المفهوم تناوله الكثير من الباحثين من خلال وجهات نظر متعددة . ولكل نظرية أساس أو إطار تركز عليه . ومن أهم المفسرين لنظريات الرضا عن العمل العالم إبراهيم ماسلو Maslow والذى قام بتفسيره من خلال هرمية تتدرج فيها الحاجات التى يحتاجها الفرد ، فهو يرى أن الرضا عن العمل لن يتحقق إلا بعد إشباع الحاجات الأولى ( الدنيا ) بدءا بالحاجات الفسيولوجية حتى الحاجة إلى تحقيق الذات ، وأشار ماسلو إلى أن الحاجة للإنجاز تقع فى قمة الهرمية ، وحيث أن الرضا عن العمل يرتبط بقدرة الفرد على الإنجاز ، فلكى يتحقق الرضا لابد من إشباع المستويات الدنيا فى الهرمية أولا حتى يستطيع الفرد الوصول إلى مرحلة الإنجاز وبالتالي الشعور بالرضا .  
واتفق آلدرفير مع ماسلو بأن الأفراد يميلون إلى إشباع الحاجات الملحة لدى الفرد حتى حاجات النمو والتطور التى تتضمن أعلى المستويات فى هرمية ماسلو وهى تحقيق الذات . ولكن اختلف آلدرفير عن ماسلو فى أنه يرى أن جميع الحاجات تعمل فى وقت واحد ، فالسلوك الإنسانى المدفوع يشبع حاجات كثيرة فى نفس الوقت .

ثم جاء هيرزبرج ليؤكد فكرة ماسلو وآلدرفير ، فهو يرى أن هناك نوعين من العوامل أحدهما عوامل ترتبط بالعمل نفسه وهى بمثابة دوافع تؤدي إلى تحقيق الرضا للفرد عن عمله ، والأخرى

عوامل محيطة بالعمل وهى بمثابة دوافع إذا لم تتوافر تؤدى إلى عدم رضا الفرد عن عمله . وفى ضوء ذلك يتفق ماسلو وألدرفير وهيرزبرج على أن الرضا عن العمل يحدث نتيجة إشباع بعض الحاجات لدى الفرد . وأن هذه الحاجات لا يشبعها إلا العمل نفسه ولا يتم إشباعها عن طريق أى شئ آخر ، ولكن ماسلو يرى أن هناك أولويات من حيث إشباع الحاجات ولذلك قام بترتيبها فى هرمية ، ولابد من إشباع الحاجات الملحة لكى تظهر الحاجة التى تليها حتى أعلى مستوى للحاجات فى الهرمية . بينما ألدرفير يرى أن جميع الحاجات تعمل فى وقت واحد وأن السلوك المدفوع قد يؤدى إلى إشباع كثير من الحاجات فى نفس الوقت . ويختلف عنهم هيرزبرج حيث يرى أن مسببات الرضا ليست هى مسببات عدم الرضا ، فهناك عوامل تؤدى إلى الرضا وهى العوامل الدافعية كما أن هناك عوامل أخرى تؤدى عدم توافرها إلى عدم الرضا وهى العوامل الصحية فالرضا يحدث نتيجة توافر الحد المناسب من العوامل الدافعية والعوامل الصحية معا . وفى ضوء ذلك نجد أن الحاجات الصحية لدى هيرزبرج هى نفسها الحاجات الدنيا لدى ماسلو وألدرفير ، والحاجات الدافعية هى الحاجات ذات المستوى الأعلى فى هرمية ماسلو وهى التى ينبجم عنها الشعور بالرضا .

وإذا كان مجال البحث عن الرضا عن العمل فلا نستطيع أن نغفل دور العالم الكبير هنرى موراي والذى أسهم بدرجة كبيرة فى الوصول إلى نظريات الدافعية . فيرى موراي أنه يمكن وصف الشخصية فى ضوء الحاجات الأساسية ، والتى قام بتقسيمها إلى حاجات حشوية المنشأ و حاجات نفسية المنشأ . واعتبر أن الحاجة إلى الإنجاز من الحاجات التى قد تستثار من الداخل بواسطة العمليات الحشوية الداخلية أو من الخارج بواسطة ما يقع على الفرد من تأثيرات موقفية مباشرة . وبذلك نجد أن نظرية موراي تركز على حاجات الفرد وتفاعلها مع الضغوط الداخلية وأن إشباع هذه الحاجات يحقق مستوى أعلى من الرضا .

ثم سار ماكيلاند على خطى موراي وطور نظريته حتى وصل إلى نظرية للدافعية والشخصية ارتبطت بنظرية التعلم ، حيث يعتبر كل الدوافع أمورا متعلمة من خلال الخبرات التى يمر بها الفرد . وعلى هذا الأساس فإن الفرد يشعر بالرضا عن تكرار الأعمال التى ترتبط بالانفعال الإيجابى لديه مثل ( الفخر ) . حيث أشار ماكيلاند إلى أن هناك جوانب عاطفية ترتبط بالحاجة إلى الإنجاز مثل الشهرة والطموح والاستقلال ، وتستثار هذه الجوانب الانفعالية لدى الفرد عند تعرضه لمثير أو موقف مشابه لخبرة سابقة لديه ، وهذه الانفعالات توجه السلوك إما إيجابيا أو سلبيا وذلك حسب الخبرة السابقة لدى الفرد . ولذلك فإن الفروق الفردية فى قوة دافع الإنجاز تتوقف على البيئة والخبرات السابقة التى مر بها الفرد . وعليه لكى يحدث الرضا لا بد من تكرار المواقف أو المثيرات التى تمثل خبرة انفعالية إيجابية لدى الفرد، أى معرفة ما يؤدى إلى شعور الفرد بالرضا عن عمله ومحاولة توفيره ، فقد يكون ما يحتاجه الفرد هو المكانة الاجتماعية أو الحاجة إلى الحرية



## نموذج ساليبانت للعوامل المرتبطة بالرضا عن العمل : —

قام ساليبانت وآخرون . Salipante , et . al . ( ١٩٧٧ ) بتصميم نموذج للعوامل المرتبطة بالرضا عن العمل . ويمثل شكل ( ٣ ) رسم تخطيطي لهذه العلاقة .

ويتضمن هذا النموذج أربعة عوامل رئيسية وهي : —

١— عوامل خاصة بالفرد : وهي ترتبط بسلوك الفرد من حيث أدائه وقدرته على الإنتاج ومواظبته في العمل . كما أنها ترتبط بالحالة الداخلية للفرد مثل : ( الرضا أو عدم الرضا ) وأيضا خصائص الفرد مثل : ( السن ، مستوى التعليم ) .

٢— عوامل خاصة بالعمل: وهذه العوامل تتأثر ببعض المتغيرات منها :—

أ — متغيرات داخلية : وهي ترتبط بالعمل نفسه مثل ( الاستقلال ، تحديات العمل ) .

ب — متغيرات خارجية : وهي ترتبط بنظام الإشراف والمكافآت وفرص الترقى والعلاقات بين أفراد العمل .

٣— عوامل خاصة بالمؤسسة : وهي ترتبط بـ ( مستوى وحجم ومناخ ) المؤسسة ومكانة المهنة .

٤— عوامل خاصة بالمجتمع: وهي ترتبط بالعوامل الاجتماعية والثقافية.

( Salipante , et . al . , 1977 , p. 18 ) .

ويتفق كل من جودج و واتاناب Judge & Watanabe ( ١٩٩٣ ) مع هذا النموذج على أن الرضا الوظيفي يرتبط بالعديد من العوامل .

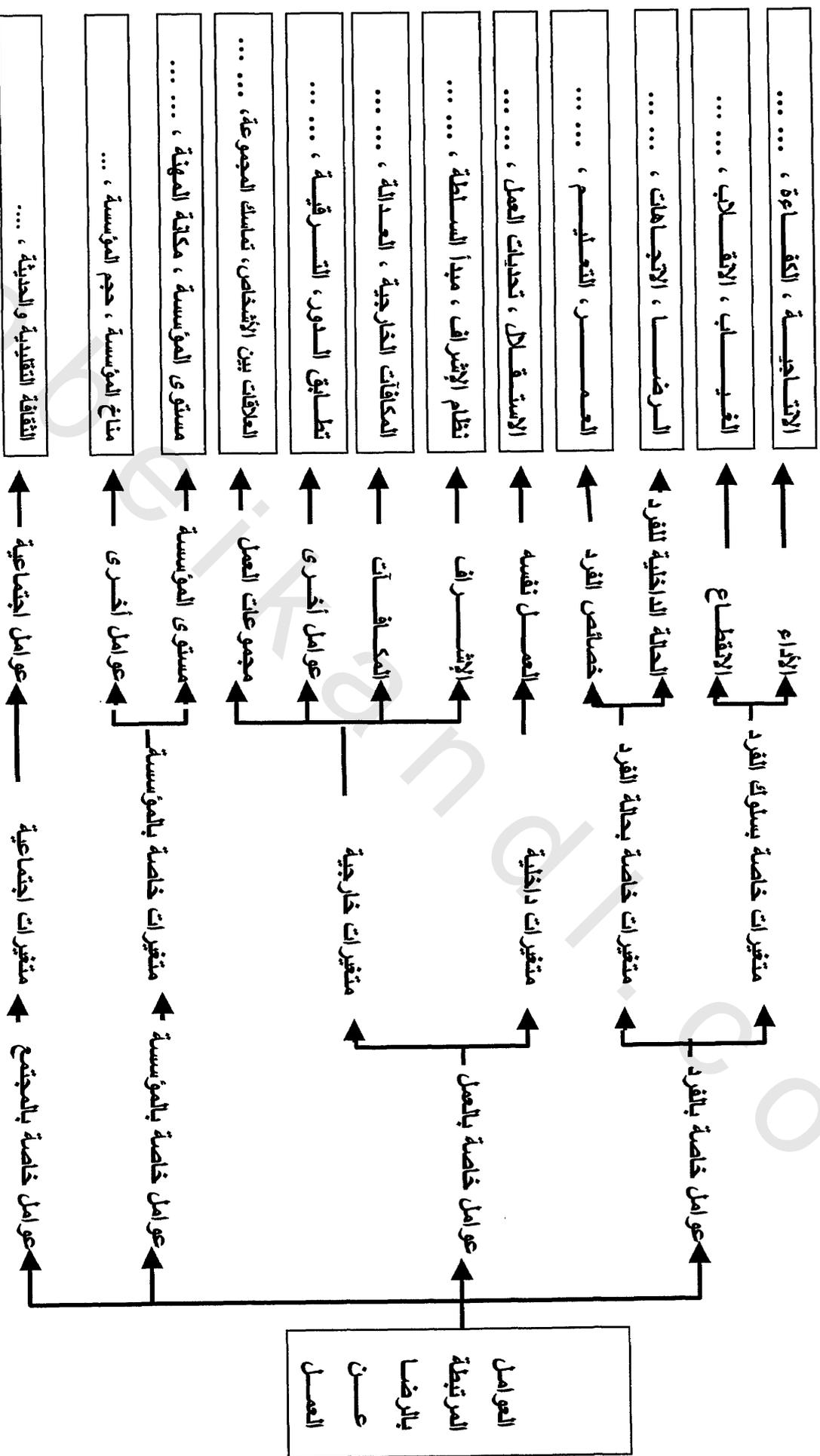
### تعقيب :

تستطيع المرأة أن تجعل عملها أكثر متعة ورضا وتحدى عن طريق تحليلها لما تحبه أو تكرهه في عملها ، وتبحث كيف تستطيع تطبيق المهارات عمليا في عملها . ويجب على المرأة أن تأخذ مسؤولية أكبر في المكان الذي تحبه وتكون مؤهلة له . وتجد طريقا لتحسين فوائد المؤسسة التي تعمل فيها ، وتسهم في حل المشاكل وتتطوع في لجان لإنجاز المهام .

( Louise , 1991 , p.28 )

وما يهمنا في البحث الحالي هو مهنة الأم البديلة ، فهي مهنة رسمية ، حيث تقوم الأمهات البديلات بعملهن من خلال هذه المهنة مثل باقى أفراد المجتمع كل في عمله ، وللوقوف على مسببات الرضا لهؤلاء الأمهات كان من الضروري وجود إطار نظري تبني عليه الدراسة العملية ، فمن خلال المفاهيم والنظريات السابقة ومعرفة العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل كما قدمها ساليبانت يمكن معرفة مسببات الرضا أو عدم الرضا لهؤلاء الأمهات . وحتى تصل الأمهات البديلات إلى مستويات عالية من الرضا عن العمل لابد من إشباع بعض الحاجات لديهن ، قد تكون هذه الحاجات مرتبطة بالعمل نفسه أو بيئة العمل ، وقد يتم إشباع هذه الحاجات عن طريق علاقتهن برؤسائهن وزملائتهن في العمل أو عن طريق علاقتهن بالأطفال الذين يعيشون معهن وتقمّن بتربيتهم .

شكل (٣) يوضح نموذج ساليبان وأخرون (Salipante, et. al (١٩٧٧) للعوامل المرتبطة بالرضا عن العمل



## ثانيا : مفهوم الوحدة النفسية : — Loneliness

يعتبر مفهوم الوحدة النفسية من المفاهيم التي ظهرت حديثا في مجال علم النفس والصحة النفسية . وقد أجريت مجموعة من الدراسات بغرض التعرف على أبعاد هذا المفهوم حيث أنه يرتبط بالعديد من المتغيرات . وفيما يلي يقوم الباحث بعرض التعريفات ووجهات النظر المختلفة حول هذا المفهوم ، ومنها ما يلي : —

ترى إيمي روكاتش Ami Rokach أن الوحدة النفسية هي تجربة مؤلمة وقاسية جدا ، وأنها شائعة لنا جميعا ، فطبيعة الشعور بالوحدة النفسية تجربة ذاتية تختلف بين الناس ، وتحت ظروف عديدة ، وأسباب كثيرة ، وعواقب متنوعة . (Ami Rokach , 1989 , P. 370 )

كما قام جاكسون Jackson بدراسة عن الوحدة النفسية ومن خلال نتائجها أشار إلى أن الوحدة النفسية ترتبط بتقدير الذات المنخفض والاكنتاب . ولا ترتبط الوحدة النفسية بالقلق الفوبيائي أو العام ، الكره الزائد ، العدا ، والبارانويا . وأيدت نتائج الدراسة فكرة ارتباط الوحدة النفسية بكل من : انخفاض قيمة الذات ولوم الذات . (Jackson , 1991 , P. 257 )

وأشار كل من سكميت وكوردك Schmitt & Kurdek أن هناك متغيرات شخصية مرتبطة بالشعور بالوحدة النفسية مثل : تقدير الذات المنخفض ، الخجل ، الشعور بالاعتراب ، الضجر ، عدم الاختلاط بالآخرين ، عدم السعادة ، الرغبة في الانتحار ، المرض البدني ، الاكنتاب النفسى ، دافع الحب المنخفض ، وانتقاد الذات . (Schmitt & Kurdek , 1985 , P. 485 )

ويرى سولانو وآخرون . Solano , et . al أن الوحدة النفسية هي حالة ذاتية واضحة بحيث يستطيع الفرد أن يصفها بذاته ويخبرها للآخرين . وهذه الحالة تشتمل على مكونات معرفية وعاطفية وسلوكية ودافعية . (Solano , et . al . , 1982 , P. 524 )

وأشار هسو وآخرون . Hsu , et .al إلى أن الشعور بالوحدة النفسية يعد واحدا من أكثر المحن والمآسى شيوعا في الخبرات الإنسانية . وهذا يتفق مع تعريف سوليفان Sullivan حيث يرى أن الوحدة النفسية هي عدم السعادة المفرطة والخبرة المؤلمة التي ترتبط بعدم وجود الحاجة إلى المودة بالقدر الكافي . كما أشار هسو في دراسته إلى أن الوحدة النفسية ليست مفهوما وحيدا وأن مقاييس (UCLA) ، (BELS) هي من أفضل المقاييس لقياس الوحدة النفسية ، كما أوضح أن الوحدة النفسية العاطفية أهم مكون للاكنتاب إذا ما قورنت بالوحدة النفسية الاجتماعية . (Hsu , et .al . , 1987 , P. 61 )

كما أشار كل من على خضر ومحمد الشناوى إلى أن الوحدة النفسية هي شعور الفرد بأنه غير منسجم مع من حوله وأنه محتاج لأصدقاء ويغلب عليه الإحساس بأنه وحيد وأنه ليس جزءا من جماعة أصدقاء ، وأنه لا يوجد من يشاركه أفكاره واهتماماته ، ولا يوجد من يشعر معه بالود والصدقة وأنه يشعر بإهمال الآخرين له وأنه لا يوجد من يفهمه وأن الناس منشغلون عنه .

( على خضر ومحمد الشناوى ، ١٩٨٨ ، ص ١٣٢ )

وأشارت سوزان Susan إلى أن الشعور بالوحدة النفسية هو عدم الرضا المؤلم عن العلاقات الاجتماعية، وغالبا يصاحب بالاكئاب، وتقدير الذات المنخفض، ومنع الاختلاط بالآخرين. كما أوضحت الدراسة أن الوحدة النفسية بناء متصل، ولكنه ينفصل بالاكئاب، وتقدير الذات المنخفض. (Susan, 1981, P. 1560)

وأوضح شيلوني وآخرون . Shelune, et. al أن ظاهرة الوحدة النفسية تعد مشكلة كلينيكية هامة ومؤثرة منذ فترة طويلة، وهي حالة منتشرة بصورة كبيرة وذات أخطار عديدة، وهي خبرة ذاتية ترتبط بإدراك النقص في المودة بين الأفراد. وتنشأ بسبب عدم قدرة الفرد على تكوين علاقات صداقة مع آخرين تتيح لهم الفرصة للتحدث عن اهتماماتهم الشخصية. (Shelune, et. al., 1980, P. 462)

كما أوضحت إيمي روكاش Ami Rrokach أن الوحدة النفسية هي خبرة معقدة ومتعددة المظاهر وهي بمثابة الألم الذي يحدث بسبب مجموعة أحداث أو مواقف، وتتضمن عناصر مثل: الألم، الاضطراب، عدم تطابق رغبات الفرد بالخبرة السابقة مثل وجود السعادة والسلام والإنجاز الذاتى والسعادة العاطفية وبالرغم من أن الوحدة النفسية لا تساوى الاضطراب العاطفى أو الصعوبات العقلية إلا أنها خبرة شاملة وتؤثر على الشخص كلية. كما أوضحت أنه يمكن تفسير ماهية الشعور بالوحدة النفسية من خلال نموذج يتكون من أربعة عناصر أساسية وهي: اغتراب الذات Self alienation، العزلة البينشخصية Interpersonal Isolation، النوبة المفاجئة (الكرب) Agony، ردود الأفعال الضاغطة Distressed reactions فهي ترى أن الوحدة النفسية ليست القلق الاجتماعى اليومى، ولكنه إلى حد ما ظروف الإنسان التي كونت لديه خبرة سابقة. (Ami Rrokach, 1988, P. 531)

وأشار على سليمان إلى أنها المعاناة والاضطراب الذي يحدث للفرد فى علاقاته الإنسانية مع الآخرين وهذه المعاناة تكون مصحوبة بتباين ملحوظ بين الذات المثالية Ideal self المرغوبة، وبين الذات الواقعية Real self فى علاقاته الاجتماعية وبالتالي فهي تعتبر خبرة ذاتية للفرد. (على سليمان، ١٩٨٩، ص ١٦)

وقامت ريزا Reza بدراسة أشارت نتائجها إلى أن الوحدة النفسية تتأثر بمتغيرات عديدة ويمكن إجمالها فى ثلاثة متغيرات مختلفة وهي: - مقاييس الشخصية، علاقات الآباء، علاقات الأقران. كما أوضحت أن الوحدة النفسية لا ترتبط بكل من الرغبة الاجتماعية، العقاب الوالدى، انفصال الوالدين، الحياة بعيدا عن الأسرة فى فترات الطفولة والمراهقة، الانتقال الجغرافى، المعتقدات الدينية، التدخين، العمر، وجود رفيق بالمنزل، عدد الأقارب، العلاقات الغرامية القصيرة. (Reza, 1981, P. 1149)

وترى سميرة أبو الحسن أنها خبرة انفعالية عامة وذاتية وحالة مركبة تنشأ نتيجة شعور الفرد

بافتقاد قوة وفعالية علاقاته الاجتماعية مما يحول بينه وبين الانخراط في علاقات بناءة ومشبعة مع الآخرين ، ويرسخ في نفسه مشاعر البؤس والكآبة والفراغ العاطفى .

( سميرة أبو الحسن ، ١٩٩٦ ، ص ٨ )

وأشار جونز Jones إلى أن الوحدة النفسية مشكلة شائعة وقاسية بالنسبة للأشخاص الذين تكون علاقاتهم مع الآخرين أقل من إشباع رغباتهم . وأن مسببات الوحدة النفسية غير معروفة ، ومع ذلك فهم عادة يعتبرونها اتحاد لقابلية إصابة الفرد بالشعور بالوحدة النفسية مثل : ( عجز المهارات الاجتماعية ) أو واقعة مؤلمة مثل ( الطلاق ، . . . . ) .

( Jones , 1981 , P. 27 )

وأوضح إبراهيم قشقوش أن هذا الشعور يقصد به إحساس الفرد بوجود فجوة نفسية تباعد بينه وبين أشخاص وموضوعات مجاله النفسى إلى درجة يشعر معها بافتقاد التقبل والتواد والحب من جانب الآخرين بحيث يترتب على ذلك حرمان الفرد من أهلية الانخراط في علاقات مثمرة ومشبعة ومع أى من أشخاص وموضوعات الوسط الذى يعيش فيه ويمارس دوره من خلاله.

( إبراهيم قشقوش ، ١٩٧٩ ، ص ٩ )

وأوضحت جانيت Janet من خلال دراستها أن التدريب على المهارات الاجتماعية وإعادة البناء المعرفى يؤدى إلى خفض الشعور بالوحدة النفسية والاكتئاب وزيادة تقدير الذات .

( Janet , 1986 , P. 2178 )

وأشارت ماري Mary إلى أن هناك عددا كبيرا من المتغيرات له علاقة بالإحساس بالوحدة النفسية منها : الحالة الاجتماعية ، الرضا عن مواقف الحياة ، إدراك درجة الوحدة النفسية ، درجة الثقة بالآباء ، الألفة أو المودة مع الجيران ، الرضا عن عدد ونوع الصداقات ، الشعور بالاختلاف عن أى شخص آخر ، عدم وجود رفيق أو صديق مخلص .

( Mary , 1987 , P. 4293 )

ويعرف الباحث الحالى الوحدة النفسية فى هذه الدراسة على أنها : -

المعاناة والاضطراب الذى يحدث للفرد فى علاقاته الإنسانية مع الآخرين ، وشعوره بأنه غير منسجم مع من حوله ، ويشعر الفرد بالوحدة نتيجة لوجود فجوة نفسية تباعد بينه وبين الأشخاص المحيطين به مما يؤدى إلى عدم قدرة الفرد على تكوين علاقات مشبعة مع الآخرين .

نموذج إيمى روكاتش Ami Rokach ( ١٩٨٩ ) للأسباب المؤدية للوحدة النفسية : -

ويتكون هذ النموذج من ثلاث مجموعات رئيسية وهى : -

المجموعة الأولى : القصور فى العلاقات : Relational deficits :

وتشمل عدم وجود علاقات مشبعة لحاجات الفرد إلى الانتماء أو المساندة والحب والمودة ، وتشمل

هذه المجموعة ما يلى : -

## ( ١ ) نظام المساندة الاجتماعية غير الملائم : Inadequate social support system

أ – ويشير هذا النظام إلى عدم وجود أقارب أو أصدقاء يعتنون أو يهتمون بالفرد ، أو عدم توافر المساندة التي تشبع احتياجات الفرد من رعاية واهتمام . فقد يكون نظام المساندة الاجتماعي غير مرضى أو غير قادر على إشباع حاجات الفرد ، أو يكون الفرد نفسه غير قادر على تغيير أو تطوير المواقف ليستطيع عمل علاقات مشبعة ، مما يؤدي إلى الإحباط لأن هذا النظام يكون مخيبا لآمال الفرد الذي تفوق توقعاته . ويمكن أن تبدأ الوحدة النفسية بشعور الفرد بأنه غير مفهوم من الآخرين المحيطين به ، ثم يتطور هذا الشعور وينمو إلى الشعور بالوحدة النفسية . ويظهر ذلك من خلال خيبة الأمل التي يصاب بها الشخص نتيجة لفقدته التعاطف والمشاركة والمساندة أو متابعة صدماته ( خبراته المؤلمة ) من خلال الأصدقاء .

ب – ويشير عدم الانتماء إلى شعور الفرد بأنه لا يمثل جزءا من جماعة وغير متصل بالآخرين أو أنه بلا جذور ، وينتج هذا الشعور نتيجة لافتقاده ما هو مألوف من أشخاص أو علاقات ، وعلى سبيل المثال يتولد هذا الشعور عندما لا يعرف الفرد المحيطين به عندما ينتقل إلى مدينة جديدة ، فإنه يحاط بجيران لا يعرفهم ولم يسبق له رؤيتهم ، فلا يجد من يسمعه أو يتحدث إليه ، ولذلك يشعر الفرد بعدم إشباع حاجاته إلى أن يكون طرفا في علاقات محددة ، وهذا يؤدي إلى إشباع هذه الحاجة واختفائها وكمون الشعور بالوحدة النفسية .

## ( ٢ ) الاغتراب الاجتماعي Social alienation

ويقصد به العزلة الطبيعية أو المادية التي يشعر بها الفرد عندما يكون بعيدا عن بيئته الخاصة ، وهذا الموقف يزداد تعقيدا عندما تنعدم قدرة الفرد ( الواقعية أو المدركة ) على ضبط الموقف والتحكم فيه من حيث طبيعته أو استمراريته ، ويشمل الاغتراب الاجتماعي ما يلي : –  
أ – الانفصال عن الأشخاص المحبوبين أو المهمين بالنسبة للفرد ، وقد يحدث هذا الانفصال لأسباب متعددة ، مثل فقد الأصدقاء لفترة طويلة أو الانفصال عن الزوجة والأطفال أو عدم زيارة الشخص لأطفاله أو الانتقال من مدينة لأخرى مما يجعل الفرد يفترق علاقات الأصدقاء والأقارب . ويؤدي هذا الانفصال إلى : الشعور بالوحدة والحنين إلى الأصدقاء والأحبة .

ب – العزلة عن الآخرين أو الناس بصفة عامة ، وتشمل : –  
\* \* أن تكون العزلة حالة عامة بالنسبة لعلاقة الشخص مع الآخرين ، مثل أن يكون الشخص أعزبا أو مريضا أو معوقا أو يعانى من بعض المخاوف المرضية . ومن مسببات هذه العزلة حياة الفرد بمفرده أو عدم معرفته لأشخاص آخرين أو أن يكون منزلا في منزله لفترة ما أو عدم وجود أماكن يذهب إليها أو أشخاص يتحدث معهم .

\* \* أن تكون العزلة نتيجة موقف محدد يرتبط بظروف معينة مثل المنعزلين فيزيائيا وواقعا عن الآخرين ، خاصة عندما يكونوا فقراء أو محتاجين ماديا أو ضعفاء أو يمرون بظروف قاسية مثل

الحجز فى المؤسسات أو المستشفيات ، ولكن هذا لا ينطبق على الأشخاص الذين يدخلون المستشفيات نتيجة للحوادث أو المرض .

### ( ٣ ) اضطراب العلاقات : Troubled relationships

أ – يشير اضطراب العلاقات إلى عدم وجود العلاقات الزوجية أو الأسرية الحميمة وهذه العلاقات تنشأ نتيجة للتباعد أو نقص الحب والمودة وهذا يسبب العلاقات غير المثمرة أو غير المشبعة . حيث أن العلاقات القائمة لا تشبع احتياجات الفرد كما فى حالة انشغال الأزواج عن زوجاتهم بسبب أعمالهم أو إدمانهم الخمر ، وافتقاد حنان الأم عندما تتزوج من رجل آخر غير الأب .

ب – ويشمل اضطراب العلاقات أيضا العلاقات المؤلمة أو انعدام العلاقات الحميمة ويقصد بها العلاقات التى تفنقذ إلى الاتصال والتقارب بسبب كثرة الخلاف والشجار مع الأحباب ، أو حدوث خيانات زوجية وضبط الزوج أو الزوجة لتلك الخيانات ، أو علاقات الأزواج غير السعيدة ، أو هجر أحد الزوجين للآخر ، أو انهيار الزواج بعد وفاة الابن . وقد نقلت روكاش Rokach وصف اضطراب العلاقات من فكرة مشابهة لـ "سوليفان" Sullivan ( ١٩٥٣ ) حيث ناقش عدم الانتماء والحاجات غير المشبعة للعلاقات . وأشارت "ويس" Weiss (١٩٧٣) إلى أن هذه العلاقات غير المشبعة هى جذور الوحدة النفسية .

### المجموعة الثانية : الأحداث المؤلمة ( الجارحة ) : Traumatic events

وتشير إلى التغيرات المفاجئة وغير السارة التى تحدث فى عالم الفرد ، وتؤثر فيه بصورة سلبية ، وتشمل ما يلى : –

### ( ١ ) الحراك ( قابلية التحرك ) : Mobility

أ – ويشير إلى التغيرات التى تحدث بسبب الانتقال أو التغيير الجغرافى من مكان لآخر ، وتأثيراتها السالبة على الفرد مثل شعوره باجتنائه أو اقتلعه من جذوره وما يترتب على ذلك من مواقف مؤلمة بسبب اضطرار الفرد أو إجباره على الانتقال للمعيشة فى بيئة جديدة لا يعرف فيها أحدا ، أو الهجرة إلى بلد آخر أو الانتقال إلى عمل جديد ليس فيه معارف أو أصدقاء ، وما يسببه ذلك من إحساس بعدم الألفة وعدم الأمان وعدم التوافق مع البيئة الجديدة . وهذه التغيرات المفاجئة تعتبر عن نوع من الانفصال الكلى .

ب – وتشكل الأحداث المؤلمة أيضا الانفصال عن الأسرة أو الآخرين المهمين فى حياة الفرد ، وقد يكون الانتقال أو الحراك سببا فى الانفصال الذى يكون له تأثير سئ وشعور بالإحباط أو الحنين إلى المعارف والأصدقاء القدامى ومن أمثلة ذلك : الحنين إلى الأسرة أو الوطن أو الأصدقاء عند

الانتقال إلى مكان جديد ، أو الانفصال عن الأب أو الأم أو الانفصال عن الأصدقاء عند الانتقال من المدرسة الثانوية إلى الجامعة .

### ( ٢ ) الفقد Loss :

ويشمل الفقد المؤلم ويشير إلى فقد العلاقات الحميمة ، فقد يكون بسبب الطلاق أو انهيار العلاقات أو موت الزوج أو الزوجة أو فقد الأصدقاء أو أى علاقة خاصة . وهذا الفقد دائم وليس مؤقتا ويكون له تأثير نفسى عميق يتسبب فى حدوث صدمة نفسية للفرد . ويشمل الفقد المؤلم ما يلى : — أ — موت الشريك أو الرفيق سواء كان زوجا أو خطيبا أو حبيبا ، أو موت شخص عزيز على النفس ولكنه ليس شريك للحياة مثل موت الآباء أو الأبناء أو الأخوة أو الأصدقاء المقربين ، فيشعر الفرد بأنه وحيد بسبب هذا الحدث .

ب — انهيار العلاقات مما يؤدي إلى شعور الفرد بالضياع ، بسبب غياب علاقة مهمة فى حياته ، وهذه لا تشمل انتهاء العلاقات بالموت ولكن يشير إلى العلاقات المتعلقة بالكره أو تدهور العلاقات . وهذا يكون له أثر سئ على سلامة الفرد المادية والمعنوية .

### ( ٣ ) الأزمات Crisis

وتشمل التغير الفجائى الذى يحدث فى عالم الفرد ، ويكون لها تأثير صادم ، ويشمل هذا التغير ما يلى : — أ — التغير أو الأحداث المؤلمة التى تحدث فى عالم الفرد ، ويكون لها معنى كبير فى حياته مثل: البطالة أو مولد طفل معوق أو شخص مسجون فى الأسرة ، أو أن يوشك الفرد إلى التقاعد أو فقد المودة فى العمل ، فقد الشعور بالأهمية بعد التقاعد ، مغادرة أو ترك الأطفال لئلا يملهم ، أو اكتشاف الحمل غير الشرعى .

ب — وتشير التغيرات الفجائية أيضا إلى إدراك الفرد بمحدودية الحياة وقصورها ، ويتولد هذا الإدراك لدى الفرد نتيجة تعرضه لأزمات حادة فى حياته .

### المجموعة الثالثة : التغيرات النمائية والشخصية : —

“ Characterological and developmental variables “

وتشير هذه المتغيرات إلى العوامل التى تتعلق بالفرد نفسه والتى تساهم فى بداية فاعلية الوحدة النفسية ، مثل الخبرات الشخصية والتاريخ النمائي للفرد وماله من تأثير على تكوين شخصية الفرد وخبراته وشعوره بالوحدة النفسية . كما تشير أيضا إلى الصفات المتعلقة بالشخص التى يمكن أن تمنع الفرد من الاستمتاع بعلاقات طيبة مثل الحرمان من العلاقات الأسرية الدافئة التى تزيد من قدرة الفرد على مقاومة الشعور بالوحدة النفسية وتساعد على التخفيف من حدتها . وتشمل ما يلى : —

### ( ١ ) عيوب الشخصية Personal shortcomings :

وتشمل سمات الشخصية الواقعية والمدركة التى تساهم فى تدعيم مشاعر عدم الانتماء وشعور الفرد بأنه لا يجذب انتباه الآخرين أو مشاركتهم . ويتكون هذا العامل من خمسة مكونات وهى : —

أ - الخوف من العلاقات الحميمة : وتشمل الخوف من جرح المشاعر والرفض والسخرية ، وهذا يؤدي إلى جعل الفرد بعيدا عن الآخرين خوفا من تكوين علاقات معهم . ومن أمثلة ذلك نجد بعض الأفراد غير قادرين على مصارحة أى شخص ، أو خوف بعض الأفراد من حدوث جرح آخر لهم ، أو شعور الفرد بأنه ليس بالمستوى المطلوب لتكوين علاقات . فهم يفضلون أن يظلوا بعيدا عن الآخرين .

ب - الإدراك السلبي للذات : ويشمل الشعور بعدم الأهمية وعدم الجاذبية ، والشعور بعدم القدرة على تقديم أى شئ ذا قيمة للآخرين ، وهذا الإدراك السالب للذات يرتبط بتقدير الذات المتدنى أو المنخفض مثل شعور الفرد بالقبح وعدم الإيجابية وتدنى القيمة وعدم الأهمية .

ج - قصور المهارات الاجتماعية : وتشمل أنماط العلاقات البينشخصية مثل الخجل والعدوانية والسلبية أو العجز عن التعامل مع الآخرين بطريقة منفتحة ، وهذه الأنماط السلوكية والاتصالية تساهم فى شعور الفرد بالاغتراب عن الآخرين . ومن أمثلة ذلك عدم قدرة بعض الأفراد على تكوين علاقات صداقة بسبب الخجل ، وعدم القدرة على تكوين علاقات سليمة مع الجنس الآخر .

د - العجز الجسمي ( المرضى ) : ويشير إلى المرض أو العجز الذى يضطر الفرد إلى الإقامة فى منزله أو فى المستشفى مما يؤدي إلى فصله وبعده عن الآخرين .

هـ - الخبرات الاجتماعية السالبة ( الضارة ) : وتشمل الصدمات الضارة أو السالبة التى مر بها الفرد عند التعامل مع الآخرين فى الماضى ، وهى خبرات تؤثر على قدرة الفرد الحالية عند التعامل مع الآخرين ، كما تؤثر على مستوى شعوره بالراحة عندما يقترب منهم .

## ( ٢ ) العجز أو القصور النمائي : Developmental deficits

ويرتكز على الأصل العائلي والتاريخي للبالغين الذين يشعرون بالوحدة النفسية ، ويشمل ظروف القصور فى المنزل أو النقص ، وكلاهما يسبب الشعور بالوحدة النفسية فى سن البلوغ . وتوجد أربع مكونات لهذا العمل وهى : -

أ - فقد الدفء : ويشمل نقص فى الدفء والحب والأمان والدعم من خلال الوالدين والأخوة .  
ب - التصدع الأسرى : ويشير إلى شعور الفرد بأنه لا يمثل جزءا من الأسرة وغير متماسك معها ولا تقدم له المساندة من الآخرين .

ج - العلاقات السطحية بالآباء وهى العلاقة التى لا يكون لها دور هام أو مؤثر فى حياة أطفالهم . وهذا يحدث نتيجة نوعين مختلفين من الظروف : -

\*\* وجود قرب مكاني عندما يعيش الطفل مع والديه ولكن لا يوجد الاتصال المطلوب أو العاطفة الحميمة .

\*\* وجود انفصال فيزيائي عندما يعيش الأطفال خارج المنزل أو مع أشخاص غير الآباء الطبيعيين .

د - صدمات ( آلام ) الطفولة وتشمل أى أحداث هامة ومؤثرة تحدث فى عالم الطفل مثل المرض ، العلاقات الزوجية المتصدعة ، أو مرض أحد أفراد الأسرة . وهناك أسباب أخرى مثل : انفصال الوالدين ، المشكلات الصحية للأم . ( Ami Rokach , 1989 ,pp. 371 : 379 ) ويوضح شكل (٤) نموذج إيمى روكاتش Ami Rokach (١٩٨٩) للأسباب المؤدية للوحدة النفسية

ويمكن إيجاز بعض النقاط الهامة حول مفهوم الوحدة النفسية وهى : -

١- ينشأ شعور الفرد بالوحدة النفسية نتيجة لـ : -

أ - مرور الفرد بتجربة مؤلمة قاسية مما يؤدي إلى : انخفاض قيمة الذات ، لوم الذات ، شعور الفرد بالاكنتاب والضجر .

ب - عدم قدرة الفرد على الاختلاط بالآخرين وتكوين علاقات حميمة معهم مما يؤدي إلى قصور الفرد وعدم قدرته على إشباع الحاجة إلى المودة .

٢- أن الوحدة النفسية بناء متصل ، ولكنه ينفصل عن طريق الاكنتاب ، وتقدير الذات المنخفض .

٣- أن الوحدة النفسية ليست مرادفا للعزلة الاجتماعية أو القلق الاجتماعى اليومى ولكنها إلى حد ما ظروف الإنسان التى كونت لديه خبرة سابقة سالبة ( مؤلمة ) .

شكل ( ٤ ) يوضح نموذج إيمي روكاتش ( Ami Rokach ) ( ١٩٨٩ ) للأسباب المؤدية للوحدة النفسية



## ثالثاً : مفهوم التوافق النفسى : — Psychological Adjustment

يعتبر مفهوم التوافق من أكثر مفاهيم علم النفس شيوعاً وأهمية ، فقد ظهر العديد من التعريفات الخاصة بالتوافق . إلا أنها واجهت الكثير من التضارب . حيث أن الباحثين تناولوا هذا المفهوم من خلال عدة جوانب ، ويرجع هذا التضارب إلى اختلاف المحك أو النظرية التى تبني عليها تلك التعريفات . ومع ذلك يتفق كثير من الباحثين على أن مفهوم التوافق من المفاهيم الهامة والمعقدة التى تحتاج إلى تفسير لفهمها .

حيث أشار مصطفى فهمى إلى أهمية التوافق وذكر " أن علم الصحة النفسية فى النهاية هو علم التكيف أو التوافق ، وهذا يدل على مدى أهمية هذا المفهوم فى مجال علم النفس بصفة عامة ، ومجال الصحة النفسية بصفة خاصة " . ( مصطفى فهمى ، ١٩٦٣ ، ص ١٠ )  
إن مفهوم التوافق تم تعريفه من خلال عدة جوانب ، فالبعض عرفه على أنه عملية تفاعل مستمر بين الفرد والبيئة التى يعيش فيها ، وبعضهم عرفه من خلال الشخصية المتوافقة ، والبعض الآخر عرفه على أنه الصحة النفسية للفرد أو مظهر من مظاهر الصحة النفسية السليمة ، ومن هذه التعريفات ما يأتى : —

### أولاً : التعريفات التى تشير إلى التفاعل المستمر بين الفرد والبيئة : —

عرف مصطفى فهمى التوافق على أنه " عملية ديناميكية مستمرة يهدف بها الشخص إلى أن يغير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقاً بينه وبين البيئة " . ( مصطفى فهمى ، ١٩٦٣ ، ص ١١ )  
وعرف جابر عبد الحميد التوافق على أنه " تفاعل بين سلوك الفرد والظروف البيئية بما فى ذلك الظروف التى تنبعث من داخل الفرد . ويشمل هذا التعريف أيضاً توافق الأنماط السلوكية مع الدوافع الاجتماعية ودوافع الذات عند الفرد فى علاقتها مع الظروف البيئية المتأنية " .

( جابر عبد الحميد ، ١٩٨٦ ، ص ١ : ٣ )

وعرفته نعيمة محمد على أنه " تفاعل بين سلوك الفرد والظروف البيئية من حوله ، وهو عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث التوازن بين الفرد والبيئة " ( نعيمة محمد ، ١٩٨٣ ، ص ١١ )  
وأشارت ليلي عبد الحميد إلى أن " التوافق النفسى هو القدرة على التوافق وتحقيق الرضا عن النفس والقدرة على التوافق مع البيئة والتفاعل مع الآخرين " .

( ليلي عبد الحميد ، ١٩٩٦ ، ص ١٣٨ )

وتعرفه رجاء الخطيب بأنه " عملية ديناميكية مستمرة يحاول بها الإنسان عن طريق تغيير سلوكه أن يحقق التوافق بينه وبين نفسه ، وبينه وبين البيئة التى تشمل كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات وإمكانات للوصول إلى حالة من الاستقرار النفسى والبدنى والتكيف الاجتماعى ، وليس معنى تحقيق التوافق الشخصى والاجتماعى أن الفرد يخلو من المشكلات ولا يصادف أى عقبات تحول

بينه وبين إشباع حاجاته والوصول إلى أهدافه . ( رجاء الخطيب ، ١٩٩٥ ، ص ١٥٣ )  
وأشار محمد درويش إلى أن " التوافق مصطلح بيولوجي يعنى به دارون : قدرة الكائن الحى على التلاؤم مع ظروف البيئة وما يطرأ عليها من تغيرات بحيث تحقق المحافظة على الحياة . فالتوافق فى صميمه هو قدرة الكائن الحى على مواجهة الظروف البيئية بحيث يشبع حاجاته ومن ثم يبقى على حياته على أن نفهم الظروف البيئية على أنها الفيزيائية والاجتماعية معا .

( محمد درويش ، ١٩٨٥ ، ص ٨ )

ويرى أتباع هل Hull أن كل فعل يقوم به الفرد هو بالضرورة محاولة للتوافق مع البيئة . والتوافق عند فرويد نادر الوجود لأنه يعنى أن الشخصية قد مرت بمراحل التطور المختلفة ولم يحدث لها تثبيت عند مرحلة معينة لم تتجاوزها وأنها تملك أنا قوية وأنها تجاوزت وقادرة على تجاوز دوافعها وأنها لم تجرب الدخول فى صراعات . ( عبد المنعم الحفنى ، ١٩٩٤ ، ص ٢٢ )

ويشير وولمان Wolman إلى أن التوافق هو " التغيرات والتعديلات السلوكية التى تكون ضرورية لإشباع الحاجات وتجيب على المتطلبات الفيزيائية والاجتماعية بحيث يستطيع الفرد إقامة علاقة متناغمة مع البيئة " . ( Wolman , 1973 , P. 120 )

ونجد أن إنجلش و إنجلش English & English يوضحان فى معجمهما أن " التوافق حالة يستطيع فيها الفرد أن يتكيف مع نفسه ويكون راضيا عن هذا التكيف ولا يعانى من صراعات داخلية ، ولا يوجد صعوبة فى اتخاذ القرار ، وفى نفس الوقت يكون قادرا على التكيف مع الآخرين بطريقة حسنة يرضاها المجتمع " . ( English & English , 1958 , P. 319 )

ومن هذه التعريفات نجد أنها تتفق على أن " التوافق عملية تفاعل دينامى مستمر بين قطبين رئيسيين أحدهما الفرد والآخر هو البيئة المادية والاجتماعية المحيطة به ، والتى يسعى من خلالها الفرد كى يصل إلى حالة إشباع لحاجاته البيولوجية والسيكولوجية ، وأن يحقق كذلك رغباته المختلفة متبعا فى سبيل ذلك الوسائل التى تحقق له الرضا وإشباع الذات بشرط أن تتلاءم مع الجماعة التى يعيش فيها ، ومع ما ينتشر فيها من قيم ومعتقدات . ( نادر فتحى ، ١٩٨٥ ، ص ٢٤ ) .  
وهناك كثير من الباحثين قاموا بتقسيم مفهوم التوافق إلى عدة جوانب ، ليشمل التوافق فى العديد من جوانب الحياة ، ومن هؤلاء الباحثين ما يلى : —

أ — هناء أبو شهبه : قامت بتعريف التوافق على أنه " أسلوب عن طريقه يحدث نوعان من التوازن لدى الفرد فى حياته أحدهما بين الفرد ونفسه ويسمى التوافق النفسى حيث يشعر الفرد بسعادة لإشباعه معظم حاجاته وميوله دون أن يحدث له صراعا ، أما النوع الثانى من التوازن فهو بين الفرد وبيئته ويسمى التوافق الاجتماعى وفيه يشعر الفرد برضا وسعادة مع الآخرين لالتزامه بالمجتمع والتزامه بالعرف والقوانين ومسايرته للمعايير الاجتماعية وتقبله للتغيير الاجتماعى " .

( هناء أبو شهبه ، ١٩٩٢ ، ص ٢٨٤ )

ب - حامد زهران : يرى أن التوافق يتضمن عدة أبعاد وهي : -

١- التوافق الشخصي : ويتضمن السعادة مع النفس والرضا عن النفس ، وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية والعضوية والفسولوجية والفطرية الثانوية والمكتسبة ويعبر عن سلم داخلي حيث لا صراع داخلي ويتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو في مراحل المتابعة .

٢- التوافق الاجتماعي : ويتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة والسعادة الزوجية مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية .

٣- التوافق المهني : ويتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علما وتدريباً لها والدخول فيها والإنجاز والكفاءة والشعور بالرضا والنجاح . ( حامد زهران ، ١٩٧٧ ، ص ٢٨ : ٢٩ )

ج - إجلال سرى : وتتفق مع حامد زهران ( ١٩٧٧ ) في نفس الأبعاد الثلاثة السابقة إلا أنها تضيف أبعاداً أخرى للتوافق وهي : -

١- التوافق الأسري : ويتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الاستقرار الأسري ، والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة ، وسلامة العلاقات بين أفراد الأسرة ، حيث يسود الحب والثقة والاحترام المتبادل بين الجميع .

٢- التوافق الانفعالي : ويتمثل في الهدوء والاستقرار والثبات وال ضبط الانفعالي ، والسلوك الانفعالي الناضج ، والتعبير الانفعالي المناسب لمثيرات الانفعال ، والتماسك في مواجهة الصدمات الانفعالية ، وحل المشكلات الانفعالية .

٣- التوافق الزوجي : ويتضمن السعادة الزوجية والرضا الزوجي .

( إجلال سرى ، ١٩٨٢ ، ص ٣٠ : ٣١ )

ثانياً : تعريفات تحدد خصائص الشخصية المتوافقة : -

أشارت إجلال سرى إلى أنه " يمكن الاستدلال على حالة التوافق النفسي من خلال : التوازن والتوفيق بين الرغبات المتصارعة داخل الشخص ، والشعور بإشباع الحاجات وال ضبط الذاتي ، وتحمل المسؤولية الشخصية والاجتماعية ، والتقبل الاجتماعي والقدرة على تكوين علاقات متوافقة مع الآخرين ، والصحة الجسمية والكفاءة في العمل ، وتوفير قدر من الرضا والراحة النفسية . وهذه هي خصائص الشخصية المتوافقة . ( إجلال سرى ، ١٩٩٠ ، ص ٣١ )

كما أشار نامير و بول Neimeyer & Poul إلى أن " التوافق يعبر عن مدى قدرة الفرد على اكتشاف ذاته على نحو يجعله أكثر تقبلاً لها وأكثر تقبلاً للآخرين بصورة واقعية " . وعليه فإن الباحثين اتخذوا منظوراً مختلفاً لتعريف التوافق ، حيث أنهم اعتمدوا على تعريف الشخصية المتوافقة والتي توضح الإنسان جيد التوافق وسئ التوافق .

( Neimeyer & Poul , 1981 , P. 272 )

### ثالثاً : التعريفات التي تشير إلى أن التوافق أحد مظاهر الصحة النفسية : -

ويتضح هذا المحك من خلال تعريف عبد العزيز القوصي حيث عرف الصحة النفسية على أنها :  
- " التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة ، مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان ، ومع الشعور الإيجابي بالسعادة والكفاية " .

( عبد العزيز القوصي ، ١٩٦٢ ، ص ٤١ )

كما عرفها حامد زهران على أنها " حالة دائمة نسبية ، ويكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً مع نفسه ومع بيئته ، ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين ، ويكون قادراً على تحقيق ذاته ، واستغلال قدراته وإمكاناته ، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة ، وتكون شخصيته سوية ، ويكون سلوكه عادياً " .

( حامد زهران ، ١٩٧٧ ، ص ٩ )

وعرفتها إجلال سرى على أنها " حالة يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً ، ويشعر بالسعادة والكفاية والراحة النفسية ، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستثمار طاقاته ، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة والأزمات النفسية ، وتكون شخصيته سوية متكاملة ، ويكون سلوكه عادياً " .

( إجلال سرى ، ١٩٩٠ ، ص ٢٤ )

### تعقيب : -

بعد طرح العديد من التعريفات نجد أن التوافق النفسي مفهوم متعدد الأبعاد تم تعريفه من خلال وجهات نظر متعددة وهذا شأن جميع مفاهيم علم النفس فهي دائماً تأخذ مناحى متعددة نتيجة لوجهات النظر المختلفة ومع ذلك يمكن تحديد أهم المتغيرات التي ترتبط بالتوافق النفسي وهي :-  
١- الشعور بالرضا .  
٢- القدرة على إقامة علاقات مع الآخرين .

٣- التوافق الصحي (الخلو من الأمراض النفسية) . ٤- الإحساس بالحرية .

٥- الشعور بالأمن .

### رابعاً : مفهوم الدافع إلى الأمومة : - " Motherhood Motivation "

لم يحظ هذا المفهوم بأى اهتمام من قبل الباحثين في مجال علم النفس والصحة النفسية - في حدود معرفة الباحث - على الرغم من وجود مجموعة من الدراسات الأجنبية ليست بقليلة تشير إلى أهمية هذا المفهوم . وفيما يلي يقوم الباحث بعرض مجموعة من التعريفات ووجهات النظر المختلفة حول هذا المفهوم : -

قام جينن Genine بدراسة وجد فيها أن الحاجة إلى الانتماء والحاجة إلى التربية وتمائل جنس المرأة وإدراكات الآباء والأمهات نحو التربية في الطفولة ذات علاقة موجبة بالدافع الوالدي . وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد وجد أن الحاجة إلى التربية ، وأيدولوجية دور الجنس ، وإدراكات الآباء للتربية في الطفولة ، والحاجة إلى الانتماء من أفضل المنبئات للدافع الوالدي . كما

أشار جينز إلى عوامل أخرى ذات علاقة دالة بالدافع الوالدى وهى توحد الآباء ، أهداف الإنجاب ، علاقات الزواج ، والدين . (Genine , 1988 , P. 1708 )

وقد قامت نانسى Nancy بدراسة أثبتت فيها أن الدافع الوالدى يتأثر بدرجة كبيرة بعلاقة ( الأم – البنت ) ، ولكن معدلات المحبة السابقة للأمهات لا ترتبط بالدافع الوالدى . وأشارت إلى أن البنات الصغيرات غير الناضجات انفعاليا اللاتى يعتمدن على أمهاتهن يكن لديهن دافعية والديية عالية . كما أشارت إلى أن الأنوثة ترتبط بالدافع الوالدى ، ولكن الذكورة وتقدير الذات لا يرتبطان بهذا الدافع . وبالنسبة للمتغيرات الديموجرافية وجد أن الانتماء الدينى فقط يرتبط بالدافع الوالدى . ( Nancy , 1987 , P. 3701 )

وأوضح نوفيلا Novella من خلال دراسته لمعرفة العوامل المرتبطة بأبعاد الدافع الوالدى التى تتمثل فى دافع حب الذات ، محبة الغير ، القدر ، والمساعدة . وجد أنه لا توجد علاقة دالة بين محبة الآباء وكل من الدافع الوالدى لمحبة الغير ومحبة الذات . كما وجد أن الدافع الوالدى يختلف بين الآباء والأمهات . كما أثبت أن دوافع حب الذات والقدر ذات علاقة سالبة بإدراك قيمة الطفل وأن دوافع محبة الغير والمساعدة ذات علاقة موجبة بإدراك قيمة الطفل . كما وجد أن الدافع الوالدى لا يتأثر بكل من متغيرات النوع ، المستوى الاقتصادى الاجتماعى ، مستوى الدخل ، سنوات الزواج ، عمر الآباء ، جنس الطفل ، سلالة الآباء ، عمر الطفل . ولكن وجد أن الدافع الوالدى يرتبط بعمر الأم ورفض الأب . ( Novella , 1984 , P. 2266 )

وقام جان Jan بدراسة لمعرفة الاختلاف فى الدافع الوالدى بين البالغين قبل وبعد الولادة ، وقد توصل إلى نموذج أشار فيه إلى : -

١- أن الناس يرغبون أن يصبحوا آباء لإرضاء العديد من الحاجات الدافعية .

٢- الدوافع تختلف من فرد لآخر حسب أهمية ارتباطها بالفرد .

٣- يوجد تفاعل دينامى بين دوافع الوالدية . حيث توجد أحداث للتفاعل بين دوافع حب الذات ودوافع محبة الغير ، وبين دوافع حب الذات ودوافع المساعدة .

٤- أن البالغين قبل الولادة يميلون إلى دوافع حب الذات بينما بعد الولادة يفضلون دوافع المساعدة.

٥- أن البالغين قبل الولادة تكون دوافع التعبير عن الذات أكثر دلالة بالنسبة للرجال ، بينما بعد الولادة يكون الاتجاه نحو حب الآخرين الزائد ودوافع التعبير عن الذات عند المرأة .

٦- يرتبط الدافع الوالدى لمحبة الآخرين بحاجات الأمن والتعبير عن الذات .

( Jan , 1990 , P. 451 )

وأشار جان Jane إلى أن الدافع الوالدى يختلف باختلاف السلالة . كما أن الدافع الوالدى يتأثر بالصراع الأسرى والفقء . ( Jane , 1990 , P. 129 )

وقامت ريتا Rita بدراسة وجدت فيها أن الدافع الوالدى يتأثر بالبناء النفسى للشخص . حيث أن سمات حب الذات ( الأنانية ) وتقدير الذات والتثبته الوالدية الباكرة ترتبط بالدافع الوالدى . كما

وجد أن هناك متغيرات أخرى ترتبط بهذا الدافع مثل مستوى التعليم ، رغبة إنجاب الأطفال لإنجاز قيم الحياة ، مستوى خبرة التنشئة السليمة من الأم ، التنشئة غير السليمة من الأب ، التنشئة الملازمة ( السليمة ) من الأب . كما كشفت النتائج أن الدافع الوالدى يكون مكبوتا وكامنا فى الرجال عن السيدات . ( Rita , 1991 , P. 1710 )

وأشارت مارجرىت Margret إلى أن الدافع الوالدى يرتبط بمستوى الانفصال أو الوحدة ، حيث أن الدمج العاطفى أو التوحد بين الأم والبنت البالغة لا يرتبط بالدافع الوالدى . كما أشارت إلى أن الدافعية الوالدية العالية ترتبط بمتغيرات أخرى مثل الحالة المهنية المنخفضة ، تغيير الديانة ، التربية ، الوحدة ، والأمومة . وفسرت هذه الدراسة أن الدمج العاطفى السالب يرتبط إيجابيا بالدافع الوالدى . ( Margret , 1991 , P. 3560 )

وقام تشارلز Charles بدراسة أثبت فيها أن الدافع الوالدى يرتبط برضا الوالدين ( الأب والأم ) . وأشار إلى أن أصل الأسرة ومعتقدات إدراك تأثير الأقارب والأصدقاء أفضل المنبئات للدافع الوالدى . وأن جنس وعمر الآباء أفضل منبئات لرضا الوالدين . ( Charles, 1991 , P. 307 )

وأشارت سوزان Susan إلى أن الدافع للأمومة لا يرتبط بإحلال الأسى . ويوجد تفاعل بين إدراك علاقة طفولة الأم وإحلال الأسى للتنبؤ بالدافع للأمومة . كما أشارت إلى أن السيدة التى تتجنب الأسى لديها إدراكات إيجابية لعلاقة ( الأم – البنت ) وهذه ترتبط بدافعية أقل للأمومة . ( Susan , 1995 , P. 1 )

وذكرت نادية حسن أن عطاء الأمومة يأتى للمرأة من خلال ذاتها وتاريخها وصراعاتها ومشاعرها فهو ليس نمطا ثابتا طوال الوقت وإن كان يتأثر بالعادات الاجتماعية . كما ذكرت أن الأمومة هى السبيل الناجح للحفاظ على استمرارية وقوة العلاقة الزوجية بجانب الأهمية النفسية للأمومة . ( نادية حسن ، ١٩٩٧ ، ص ٢٦ )

كما أكد حامد زهران على الخبرة السابقة للفرد فى مرحلة الطفولة حيث يشير إلى أن الأطفال الذين يعانون من الحرمان يشبون بحيث يصبحوا آباء تنقصهم القدرة على رعاية أطفالهم ، وأن الراشدين الذين تنقصهم هذه القدرة يكونون فى الغالب قد قاسوا من الحرمان فى طفولتهم . ( حامد زهران ، ١٩٧٧ ، ص ٦٤ )

ويعرف الباحث الحالى الدافع إلى الأمومة على أنه : —

أحد جوانب الدوافع الإنسانية ، الذى يعبر عن نوع من سلوك الحب ينشأ نتيجة لتفاعل بعض المتغيرات مثل : سمات شخصية الأم ، إدراك الأم لأهمية وجود الأطفال فى حياتها ، والاتجاه نحو الطفولة ( الخبرات والأفكار السابقة للأم حول الطفولة ) . ويهدف سلوك الأمومة إلى رعاية ونمو الأبناء ، ويستثار عند إدراك الأم الضعف والحاجة للمساعدة لدى الأبناء .

## المنظور الاجتماعي للأممومة : -

أوضح هاندل Handel أكد على أهمية القيمة الاجتماعية للأممومة حيث أشار إلى أن هناك ضغطا ثقافيا كبيرا على نمو البنات والإناث الصغيرات ( الشابات ) باعتبار أن الأممومة ضرورية لإنجاز الفرد وقيمة للبالغين . وأوضح جيرسون Gerson أن الوالدية تعطى مكانة أكبر فى النظام الاجتماعى ، وتتأثر بالتقاليد الاجتماعية ، وقد لقي الدين اهتماما كبيرا كمؤثر اجتماعى على اتخاذ القرارات المرتبطة بتربية الأطفال . ووجد هاندل Handel أن العرق والطبقة الاجتماعية يرتبطان بتربية الطفل ، فالذين نجدهم فى الطبقات الاجتماعية والاقتصادية المتدنية هم أقل فهما لعملية تربية الأطفال . وأشار ويليامز Williams أن تربية الطفل لدى بعض الإناث قد يكون هو الوسيلة الوحيدة للإسهام فى المجتمع . كما أن وجود الطفل يعتبر عنصرا أساسيا لوضع وشخصية الأم . وكون المرأة أما يعنى أنها لم تعد طفلا . ويشير شودورو Chodorow إلى أن النظرية الاجتماعية قدمت تفسيراً للأممومة على أنه سلوك متعلم ، وأشار التراث السيكولوجى للأنوثة ( الكتابات عن الأنوثة ) أن الرغبة فى الأممومة تنشأ من نوع جنس المرأة والتدريب على القيام بدور الأم . فالأولاد والبنات فى مرحلة الطفولة المبكرة يعبرون عن سلوكيات الأممومة . ويرجع شودورو Chodorow اختلاف الرغبة أو الاستعداد للأممومة إلى أن بعض البنات يتم تشجيعهن وتدريبهن للقيام بدور الأم والبعض الآخر لا يتم تدريبهن على القيام بهذا الدور . وفى الإطار النظامى الأول لنمو الطفل ، طرح إيركسون Erikson ثمانية مراحل للنمو . كل منها تتكامل نفسياً واجتماعياً وحيوياً ، والمراحل الخاصة بالأمومة ترتبط بالصراع بين الاتجاهات والمواقف المتناقضة الموجودة على مدار الحياة . وحل كل صراع يعتمد على حل الصراعات السابقة كما أنه يؤثر فى المراحل القادمة . وتنشأ الوالدية من صراع الفرد الكبير وتعتمد على الحل المفضل للمراحل السابقة ، خاصة المراحل التى تتضمن تكوين الثقة الأساسية عند الطفل . ووجود الطفل يقدم الفرصة لحل المراحل الحالية ، وكذلك أيضا المراحل السابقة . وقد اعترف إيركسون أن عدم الرغبة فى الاهتمام بالجيل القادم قد ينشأ من تجارب الطفولة المبكرة التى تمزق عملية تحديد الوالدية ، وخلق الشخصية التى تخدم ذاتها . بينما اعتبر بيندك Benedek أن الوالدية هى المرحلة التنموية التى تبدأ بالحاجة البيولوجية لبقاء النوع ، ولكنها أيضا ينتج عنها النظام النفسى المتقدم . ( نقلا عن : Susan , 1995 , P. 62 )

ويعتبر عبد الرحمن عيسوى أن الإنجاب من الوظائف الرئيسية فى المرأة التى تجلب لها الاحترام لدرجة أن بعض المجتمعات تحترم المرأة بقدر ما تتجرب من الأطفال ، والمرأة التى لا تتجرب قد تعتبر فى بعض المجتمعات البدائية عديمة الفائدة . ولكن يجب التمييز بين الرغبة فى إنجاب الأطفال وبين الرغبة فى رعايتهم . فهناك بعض الدول التى أخذت فى تشجيع الأسرة ومساعدتها

على الإنجاب وكذلك هناك بعض المبتكرات الاجتماعية التي ابتكرت من أجل تشجيع النساء على الإنجاب والتربية .. Social devices for impelling woman to bear and rear children . ( عبد الرحمن عيسوى ، ١٩٩٣ ، ص ١٠٢ )

### العوامل الديموجرافية المرتبطة بالدافع إلى الأمومة : -

بالنسبة للمرأة المتعلمة ، وجد أن حجم الأسرة الأصلية لا يرتبط بالدافع الوالدى ، وكذلك المستوى الاجتماعى الاقتصادى بالنسبة للاتجاهات العامة للطلاب نحو الدافع الوالدى . ( Susan , 1995 , P. 69 )

كما أن الحالة الاجتماعية لا ترتبط بدرجة الدافع إلى الأمومة . ( Gerson , 1983 , P. 214 ) كما وجدت الدراسات الأمبيريقية نتائج متناقضة طبقا لاختلاف العمر فى الدافع الوالدى . ومن هذه الدراسات : قام جيرسون وآخرون . Gerson & et . al بدراسة لمعرفة الدافع الوالدى لدى مجموعتين الأولى تتراوح أعمارهن فى العشرينات والثانية تتراوح أعمارهن فى الثلاثينات ، ووجد أن المجموعة الأصغر سنا كانت دالة بدرجة كبيرة للدافع الوالدى إذا ما قورنت بالمجموعة الأكبر سنا . ( Gerson & et . al . , 1990 , P. 3334 )

وأشار لوت Lott إلى أهمية الخبرات السابقة التى يمر بها الفرد فإن الأشخاص الذين يتذكرون آبائهم يكونون أكثر معرفة برعايتهم أثناء الطفولة ويكونون أكثر إيجابية ليصبحوا آباء . ( Susan , 1995 , p. 69 )

وبحث جيرسون Gerson العلاقة بين قوة الدافع الوالدى وإدراك علاقات الطفولة الباكرة . وفى هذه الدراسة صمم مقياس (IMP) Index of Parenthood Motivation وأيضاً استبيان ( PCR ) Parent-child Relation Qu . مستخدماً عامل الحب - الرفض ، واستبيان لاستنتاج إدراك السعادة فى الحياة الأسرية الباكرة . وطبق هذه المقاييس على عينتين ، الأولى صغيرة حيث اشتملت على مجموعة من طالبات الجامعة ، والأخرى كبيرة واشتملت على الذكور والإناث الذين تتراوح أعمارهم من ٢١ إلى ٤٩ سنة . ( Gerson , 1983 , P. 211 ) كما وجدت نانسى Nancy أن الدافع الوالدى يرتبط فقط بالانتماء الدينى كمتغير ديموجرافى أما باقى المتغيرات فهى غير دالة . ( Nancy , 1987 , P. 3701 )

وأشار نوفيلا Novella إلى أن الدافع الوالدى لا يتأثر بكل من مستوى الدخل ، سنوات الزواج ، عمر الآباء ، جنس الطفل ، عمر الطفل . فى حين أنه يرتبط بعمر الأم . ( Novella , 1984 , P. 2266 )

وأوضحت ريتا Rita أن الدافع الوالدى يتأثر بالبناء النفسى للشخص . وأنه يرتبط ببعض المتغيرات الديموجرافية مثل مستوى التعليم . ( Rita , 1991 , P. 1710 )

## تعقيب : -

من خلال وجهات النظر السابقة عن الدافع إلى الأمومة يمكن إيجاز بعض النقاط الهامة

حول ماهية هذا المفهوم . وهى على النحو التالى :

- ١- يرتبط الدافع الوالدى إيجابيا بالعديد من العوامل مثل : -  
الحاجة إلى الانتماء ، والحاجة إلى التربية ، والحاجة إلى الأمن ، وإدراكات الآباء للتربية فى مرحلة الطفولة .
- ٢- يرتبط الدافع الوالدى سلبيا بالصراع الأسرى والفقء .
- ٣- يتأثر الدافع الوالدى بالبناء النفسى للشخص . فالدافع الوالدى يتأثر ببعض السمات مثل : -  
حب الذات ، وتقدير الذات ، والتنشئة الوالدية .
- ٤- يرتبط الدافع الوالدى بالحالة المهنية المنخفضة ومستوى الوحدة ، كما يرتبط بمستوى رضا الوالدين .
- ٥- يعتمد الدافع الوالدى على الخبرة السابقة للفرد فى مرحلة الطفولة . فالأطفال الذين يعانون من الحرمان يشبون بحيث يصبحون آباء تنقصهم القدرة على رعاية أطفالهم .
- ٦- توجد علاقة بين الدافع الوالدى وبعض المتغيرات الديموجرافية .
- ٧- إن الدافع الوالدى يكون مكبوتا وكامنا فى الرجال عن السيدات .