



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت-
كلية الآداب واللغات العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

النضج المهني وعلاقته بالصحة النفسية

"دراسة ميدانية لعينة من عمال الملاحة البحرية بميناء بني صاف"

من إعداد:

سوسي بسيم

سويدي محمد

نوقشت واجيزت علنا أمام اللجنة الموقرة الآتية أسماؤهم يوم

15 جوان 2026

الصفة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	أستاذ محاضر أ	سعدي عربية
مشرفا	أستاذ محاضر أ	سعدون سمية
مناقشا	أستاذ محاضر ب	دموش مباركة

السنة الجامعية 2025//2026



الترخيص بإيداع مذكرة الماستر

أنا الأستاذة المشرفة سعدون سمية على مذكرة التخرج في الماستر والموسومة بـ

النضج المهني وعلاقته بالصحة النفسية

"دراسة ميدانية لعينة من عمال الملاحة البحرية بميناء بني صاف"

من انجاز الطالبين

.سويدي محمد

.سوسي بسيم

ميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم النفس

تخصص: تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

أشهد أن الطالبين قد قاما برفع كل التحفظات المطلوبة من طرف لجنة المناقشة. وبإمكانهما إيداع

النسخة الالكترونية المصححة على مستوى المستودع الرقمي لجامعة عين تموشنت.

امضاء رئيس اللجنة

الاسم واللقب

عين تموشنت في: 28/06/2026

امضاء المشرف

الاسم واللقب



سنني أحمد
رئيس قسم
العلوم الاجتماعية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث علمي

(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله،

الطالب : سويدي محمد

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 109781486004810003 الصادرة في تاريخ: 2018/07/28.

دائرة: بني صاف ولاية عين تموشنت

والمسجل بكلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم النفس تخصص: تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الموسومة بعنوان:

النضج المهني وعلاقته بالصحة النفسية

"دراسة ميدانية لعينة من عمال الملاحة البحرية بميناء بني صاف"

أصرح بشرفي أن ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقية المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز مذكرة

الماستر المذكورة أعلاه.

عين تموشنت في: 2026/06/25

امضاء المعني





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث علمي
(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله،

الطالب: سوسي بسيم

الحامل: لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 109781110152660008 الصادرة في تاريخ: 2017/06/06.

دائرة: بني صاف ولاية عين تموشنت

والمسجل بكلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم النفس . تخصص: تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الموسومة بعنوان:

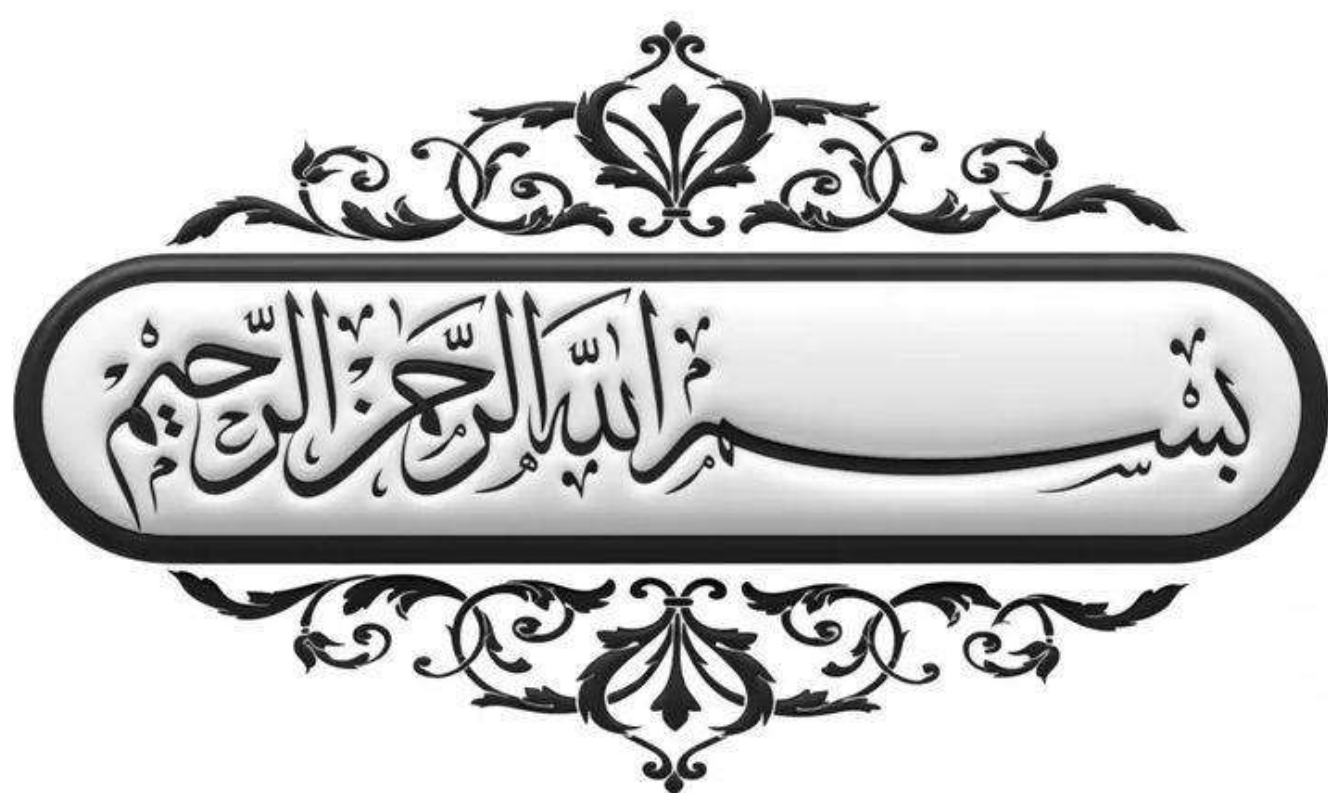
النضج المهني وعلاقته بالصحة النفسية

"دراسة ميدانية لعينة من عمال الملاحة البحرية بميناء بني صاف"

أصح بشرفي أن ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقية المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز مذكرة
الماستر المذكورة أعلاه.

عين تموشنت في: 2026/06/25.

امضاء المعني





شكر وعرفان

قال الله تعالى في محكم تنزيله بعد بسم الله الرحمن الرحيم
(قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ) (سورة الزمر، الآية 9)

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه وصلنا إلى ختام هذا المشوار الأكاديمي.

نتقدم بخالص الشكر إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة سعدون سمية التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها

كما أتوجه بالشكر إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول تقييم هذه المذكرة وتصويبها.

والشكر موصول إلى كافة أساتذة قسم علم النفس نخص بالذكر الأستاذة سعي زينب كانت لها المساهمة في تصويب هذا العمل كما نتوجه بخالص العرفان للأستاذ الرئيس بن علال كمال بمدرسة التكوين التقني والملاحة والصيد البحري وتربية المائيات بميناء بني صاف على مجهوداته المبذولة في تذليل صعوبات العمل الميداني

والى اخي الثاني قادة بخالد محمد كانت له المساهمة في هذا البحث والى البروفيسور زينب دهيمي التي رافقتنا طيلة انجاز هذا العمل فلها منا خالص الدعاء

الى كافة طلبة تخصص علم النفس تنظيم وعمل دفعة 2026/2025

الطالبين محمد وبسيم

اهداء

في لحظة تتويج هذا العمل اهدي كل المشاعر الصادقة
الى زوجتي الداعم الأول لي في خوض غمار هذه التجربة بعد الانقطاع الذي
دام 24 سنة فكانت فعلا الداعم الحقيقي
الى صغاري احبائي فلذات كبدي ونور عيوني أقول لهم انا اباكم تحصل على شهادة
الماستر لاجلكم

سلطان احمد الفاتح ، اركان الشاهين اوزلام ايات
الى اسرتي الأولى والدي حفظهما الرحمان
اخوتي يوسف رشيدة امال وابنائهم جميعا
الى صديق الجامعة رحوي الشيخ وكل عائلته
الى صديقي بسيم كان نعم الرفيق في هذا المشوار الدراسي تمنياتي له بالتوفيق
والسداد

محمد



اهداء

الى اسرتي الصغيرة زوجتي الكريمة التي وقفت معي في
الصراء والضراء
الى ابنائي انيس والاء
والى الوالدين الكريمين حفظهما الله
والى اخوتي واخواتي وازواجهم وكل العائلة الكريمة
الى صديقي محمد جامعة السينيا وهران دفعة 2002//2001

2026

بسيم



هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين النضج المهني والصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف. كما سعت إلى تحديد مستويات النضج المهني وأبعاد الصحة النفسية (القلق، الاكتئاب، الإحباط) لدى هذه الفئة المهنية الخاصة. المنهج والإجراءات: اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، وأجريت الدراسة على عينة ضمت 104 عمال. لجمع البيانات، من مجتمع البحث الكلي 208 تم استخدام مقياسين: مقياس النضج المهني ومقياس الصحة النفسية، بعد التأكد من خصائصهما السيكمترية حيث بلغ معامل الثبات (ألفا كرونباخ) 84.4% تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS V26 . أهم نتائج الدراسة:

1. عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والصحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة.
 2. يتمتع عمال الملاحة والصيد البحري بمستوى مرتفع من النضج المهني، خاصة في أبعاد المسؤولية والالتزام والوعي الذاتي.
 3. وجود مستويات متوسطة تميل إلى الارتفاع في اضطرابات الصحة النفسية، لا سيما فيما يتعلق بصعوبات النوم، التعب النفسي، والشعور بالإحباط.
 4. كشفت النتائج عن ضعف حاد في الدعم النفسي والاجتماعي داخل بيئة العمل، مما يشكل ضغطاً إضافياً على العمال.
 5. أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي anova عدم وجود فرق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى إلى الصنف المهني بل للخبرة المهنية والمستوى التعليمي
 6. أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي Anova عدم وجود فرق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى إلى متغير الصنف المهني بل لجودة العلاقات في العمل ومستوى الأمان الوظيفي والخبرة المهنية أو الخصائص الشخصية للأفراد
- التوصيات: توصي الدراسة بضرورة توفير آليات للدعم السيكلوجي داخل الميناء، وتحسين ظروف العمل المادية، بالإضافة إلى تنظيم دورات تدريبية للعمال حول استراتيجيات إدارة الضغوط المهنية لتعزيز توازنهم النفسي.
- الكلمات المفتاحية: النضج المهني، الصحة النفسية، عمال الملاحة، ميناء بني صاف،

Abstract :

This study aimed to investigate the relationship between vocational maturity and mental health among workers at the Port of Beni Saf. It also sought to identify the prevailing levels of these two variables within this specific professional category.

➤ Methodology:

The researchers adopted a descriptive correlational approach. A comprehensive survey (total census) was conducted on a community of 104 workers. Data were collected using two main scales: a Vocational Maturity scale and a Mental Health scale, following the verification of their validity and reliability (Cronbach's Alpha = 84.4%). Data were analyzed using SPSS V26.

➤ Key Findings:

1. There is no statistically significant correlation between vocational maturity and mental health among the study sample ($r = -0.164$, $\text{Sig} = 0.097$).
2. The level of vocational maturity among workers is high, particularly in terms of responsibility and commitment.
3. The level of mental health issues (anxiety, depression, and frustration) is moderate to high, indicating significant psychological pressure.
4. There is a severe lack of psychosocial support within the work environment, which directly impacts the workers' well-being.
5. The results of the one-way analysis of variance (\$ANOVA\$) showed no statistically significant differences in the level of professional maturity due to the occupational category, but rather due to professional experience and educational level."
6. : "The results of the one-way analysis of variance (\$ANOVA\$) showed no statistically significant differences in the level of mental health due to the occupational category variable, but rather due to the quality of relationships at work, the level of job security, professional experience, or the personal characteristics of the individuals."

Recommendations:

The study recommends establishing a psychological support unit at the port, improving physical working conditions, and organizing training sessions on stress management to help maritime workers cope with the unique rigors of their profession.

Keywords: Vocational Maturity, Mental Health, Maritime Workers, Port of Beni Saf,

الرقم	العنوان	الصفحة
	شكر و عرفان	-
	الاهداء	-
	ملخص الدراسة باللغتين العربية و الإنجليزية	-
	فهرس المحتويات	I
	قائمة الجداول	IV
	قائمة الاشكال	VI
	المقدمة	أ
الجانب النظري		
الفصل الأول : مدخل عام للدراسة		
	تمهيد	
1	إشكالية البحث	5
2	فرضيات البحث	7
3	أهداف البحث	7
4	أهمية البحث	7
5	أسباب اختيار الموضوع	8
6	المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث	9
6	النموذج الافتراضي للدراسة	10
7	الدراسات السابقة	11
8	التعقيب على الدراسات السابقة	15
الفصل الثاني : النضج المهني		
	تمهيد	21
1	النضج المهني واهم المفاهيم المرتبطة به	22
2	العوامل المؤثرة في النضج المهني	25
3	ابعاد النضج المهني	26
4	عناصر النضج المهني	28
5	الخلفية النظرية للنضج المهني	28
	خلاصة الفصل	33
الفصل الثالث : الصحة النفسية		
	تمهيد	35
1	نبذة تاريخية عن مفهوم الصحة النفسية	36
2	مفاهيم حول الصحة النفسية	38
3	معايير الصحة النفسية	42
4	مناهج الصحة النفسية	45
5	خصائص الصحة النفسية في العمل	46
6	الأبعاد والعوامل المرتبطة بالصحة النفسية المهنية	46

7	اهداف الصحة النفسية	47
8	أهمية الصحة النفسية	48
9	الخلفية النظرية للصحة النفسية	48
10	آليات التدخل العلاجي والوقائي لتعزيز الصحة النفسية في الوسط المهني	53
11	علاقة النضج المهني بالصحة النفسية: مقارنة سيكوتنظيمية	55
12	الإطار القانوني والتشريعي لعمل الملاحين والصيادين في الجزائر	56
	خلاصة الفصل	59
الجانب الميداني		
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية		
	تمهيد	62
1	الدراسة الاستطلاعية	63
2	العينة العشوائية البسيطة	63
3	المنهج المناسب للدراسة	64
4	أدوات جمع البيانات	65
5	صدق وثبات أداة الدراسة	67
6	أساليب المعالجة الإحصائية	68
	خلاصة الفصل	71
الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها		
	تمهيد	73
1	عرض وتحليل نتائج عينة الدراسة	74
2	عرض وتحليل نتائج محاور الدراسة	80
3	مناقشة نتائج اختبار صحة الفرضيات	90
4	مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة	97
	خلاصة الفصل	100
	خاتمة	102
	قائمة المصادر المراجع	104
	الملاحق	110

64	عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة	1
66	جدول تقديري لسلم ليكارت	2
68	جدول تقديري لسلم ليكارت	3
69	الاتساق الداخلي لأداة الدراسة الاستبيان	4
74	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	5
75	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	6
77	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	7
78	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	8
79	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف المهني	9
81	مجال المتوسط الحسابي لكل مستوى حسب درجة الأهمية	10
81	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المسؤولية والالتزام المهني	11
82	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التخطيط والمستقبل المهني	12
83	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الوعي والكفاءة المهنية	13
85	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المشاركة والتفاعل المهني	14
86	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد القلق والضغط النفسي	15
87	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الاكتئاب والانسحاب العاطفي	16
88	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الإحباط ونقص التقدير	17
90	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الدعم النفسي والاجتماعي	18
91	نتائج معامل الارتباط بيرسون بين بعد النضج المهني والصحة النفسية	19
91	اختبار الخاص بالبعدين T Test	20
92	اختبار الخاص ببعده الصحة النفسية Test T	21
94	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA)	22
95	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA)	23

11	النموذج الافتراضي للدراسة الحالية	1
74	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	2
75	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	3
77	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	4
78	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	5
80	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف المهني	6

مقدمة

تعتبر الموارد البشرية الركيزة الأساسية والمحرك الفاعل في أي كيان تنظيمي، خاصة في تلك القطاعات التي تتسم بطابع ميداني شاق يجمع بين الكفاءة التقنية والصلابة النفسية، مثل قطاع الملاحة والصيد البحري. وفي ظل التحولات الاقتصادية والمهنية المعاصرة، لم يعد تقييم أداء العامل متوقفاً على

مهاراته الأدائية فحسب، بل أصبح يمتد ليشمل أبعاداً سيكولوجية أعمق، يأتي في مقدمتها "النضج المهني" و"الصحة النفسية".

إن النضج المهني ليس مجرد إدراك للمهام الوظيفية، بل هو صيرورة من الوعي الذاتي والتخطيط المستقبلي والقدرة على اتخاذ القرارات المسؤولة وسط ضغوط العمل. وعندما نتحدث عن بيئة "البحر"، فإننا نتحدث عن بيئة عمل فيزيقية ونفسية قاسية، تتسم بالعزلة المكانية، والمخاطر المهنية العالية، والابتعاد عن المحيط الأسري لفترات متفاوتة؛ وهنا تبرز أهمية الصحة النفسية كمتغير محوري يحدد مدى قدرة العامل على الصمود والتكيف.

من هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتبحث في نوع من التداخل السيكو-مهني لدى فئة قلما نالت حظها من البحث العلمي في الجزائر، وهم عمال الملاحاة والصيد البحري بمدينة بني صاف. وتتمثل الإشكالية الجوهرية في محاولة فهم طبيعة العلاقة بين مستوى النضج المهني الذي يمتلكه هؤلاء العمال وبين مستوى توازنهم أو اعتلالهم النفسي. فهل يساهم الوعي والالتزام المهني في حماية العامل من القلق والاكتئاب المهني؟ أم أن ضغوط البيئة البحرية تفرض واقعاً نفسياً يتجاوز حدود النضج والخبرة؟

لقد سعت هذه الدراسة، من خلال جانبها النظري، إلى تأصيل المفاهيم، ومن خلال جانبها الميداني، إلى استنتاج لغة الأرقام عبر تحليل استجابات (104) عمال، مستخدمة في ذلك المنهج الوصفي التحليلي وأحدث الأساليب الإحصائية، أملين أن تشكل هذه الخطوة لبنة علمية تساهم في تحسين الواقع التنظيمي والسيكولوجي لعمال البحر فضمت الدراسة خمس فصول قسمت كالآتي الإطار العام للدراسة ضم الفصل الأول: مدخل للدراسة أولاً: إشكالية الدراسة، ثانياً: فرضيات الدراسة، ثالثاً: أهداف الدراسة، رابعاً: أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية). خامساً: أسباب اختيار الموضوع، سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة (التعريفات الإجرائية).

والفصل الثاني: النضج المهني تمهيد. المبحث الأول: ماهية النضج المهني (المفهوم والأهمية). المبحث الثاني: النظريات المفسرة للنضج المهني (نظرية سوبر، نظرية كريتس). المبحث الثالث: أبعاد النضج المهني ومراحل تطوره. المبحث الرابع: العوامل المؤثرة في النضج المهني للعمال وخلاصة الفصل.

أما الفصل الثالث: الصحة النفسية في بيئة العمل تناولنا فيه تمهيد، المبحث الأول: مفهوم الصحة النفسية ومؤشراتها، المبحث الثاني: اضطرابات الصحة النفسية في الوسط المهني (القلق، الاحتراق النفسي، الاكتئاب)، المبحث الثالث: العوامل التنظيمية والفيزيقية المؤثرة على صحة البحارة النفسية، المبحث الرابع: الدراسات السابقة والتعقيب عليها وخلاصة الفصل **والجانب التطبيقي: الإجراءات الميدانية وعرض النتائج** ضم الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية تمهيد، المبحث الأول: حدود الدراسة (المكانية، الزمانية، البشرية)، المبحث الثاني: منهج الدراسة (الوصفي التحليلي)، المبحث الثالث: مجتمع وعينة الدراسة العينة العرضية المبحث الرابع: أدوات جمع البيانات والخصائص السيكومترية (الصدق والثبات). المبحث الخامس: الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات (SPSS) **والفصل الخامس والأخير: عرض وتحليل ومناقشة النتائج**، تمهيد، المبحث الأول: عرض وتحليل البيانات الديموغرافية لأفراد العينة، المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج مستويات النضج المهني وأبعاد الصحة النفسية، المبحث الثالث: مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرضيات (الرئيسية والفرعية)، المبحث الرابع: الاستنتاج العام والتوصيات خلاصة الفصل وخاتمة عامة وقائمة المصادر والمراجع ثم الملاحق.

A decorative border made of black scrollwork and flourishes, framing the central text. It features symmetrical designs at the top and bottom, with vertical elements on the sides.

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم البحث

إشكالية البحث

صياغة فرضيات البحث

أهداف البحث

أهمية البحث

أسباب اختيار الموضوع

المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث

النموذج الافتراضي للدراسة

الدراسات السابقة

التعقيب على الدراسات السابقة

ملخص

يشهد مجال علم النفس تنظيم وعمل اهتمامًا متزايدًا بدراسة العوامل النفسية المؤثرة في أداء العمال وتوافقهم المهني، خاصة في المهن التي تتسم بخصوصية عالية من حيث طبيعة العمل، ومستوى المخاطر، وشدة الضغوط النفسية والجسمية. ويُعد قطاع الملاحة والصيد البحري من بين القطاعات المهنية التي تتطلب قدرًا عاليًا من المسؤولية، والقدرة على التكيف، واتخاذ القرار في ظروف عمل صعبة وغير مستقرة.

في السنوات الأخيرة، شهد ميدان الملاحة البحرية تغيرات كبيرة وتحولات جعلت من بيئة العمل في قطاع الملاحة بيئة مليئة بالتحديات المهنية والنفسية... شملت التوسع في حجم العمل، وتزايد المنافسة، والاعتماد المتزايد على التكنولوجيا الحديثة في تسيير السفن والموانئ. حيث يتعرض العمال إلى ضغوط متكررة مثل طول فترات العمل، عدم انتظام ساعات الراحة، المسؤوليات الثقيلة، واحتمالات الخطر المرتفعة. هذه العوامل مجتمعة يمكن أن تُحدث انعكاسات سلبية على الصحة النفسية للعاملين في هذا القطاع، فتظهر على شكل قلق، توتر، احتراق مهني أو انخفاض في الرضا عن العمل. (برزوان، 2010) وتشير بعض الدراسات في علم النفس إلى وجود علاقة بين مستوى النضج المهني والصحة النفسية، حيث إن ارتفاع مستوى النضج المهني قد يسهم في تحسين الصحة النفسية لدى العاملين، خاصة في المهن الشاقة. غير أن هذه العلاقة قد تتأثر بعدة متغيرات ديموغرافية ومهنية مثل السن، الجنس، المستوى التعليمي، الصنف المهني، والخبرة المهنية.

فمن ناحية أخرى، تلعب شخصية العامل وخصائصه المهنية والنفسية دورًا كبيرًا في كيفية استجابته لتلك الضغوط. ويُعد النضج المهني من أهم العوامل الفردية التي يمكن أن تساعد على تحقيق التوازن النفسي والتكيف مع متطلبات المهنة. فالنضج المهني لا يعني فقط امتلاك المهارات الفنية، بل يتضمن أيضًا وعي الفرد بقدراته واهتماماته، واتخاذ قرارات مهنية مناسبة، وتحمل المسؤولية، وقدرته على مواجهة مواقف العمل الصعبة بمرونة واتزان. (Li, Wang, & Zhang, 2023) وفي هذا السياق تؤكد دراسات علم النفس المهني أن الأفراد الأكثر نضجًا مهنيًا يتمتعون عادةً بصحة نفسية أفضل، لأنهم أكثر قدرة على إدارة الضغوط، وتنظيم انفعالاتهم، والاحتفاظ بشعور بالرضا الذاتي والمهني.

ومع ذلك تظهر الدراسات العالمية مثل تلك المنشورة في مجالات علم النفس التنظيمي ارتباطًا سلبيًا محتملًا بين انخفاض هذا النضج والاضطرابات الصحية النفسية مثل القلق والتوتر، التعب والاجهاد، الاحتراق المهني والاكتئاب.

كما وجدت أبحاث أخرى أن النضج الشخصي والمهني يرتبط إيجابيًا بمؤشرات الرفاه النفسي والقدرة على التكيف الاجتماعي. ويشير (Didik 2012) إلى أن الأفراد ذوي النضج المهني المرتفع يكونون أكثر استقرارًا نفسيًا وأقل عرضة للاضطرابات المرتبطة بالعمل.

وفي السياق الجزائري يفتقر البحث إلى دراسات محلية تركز على هذه الفئة المهنية إلا القليل منها في حدود اطلاعنا منها مثل دراسة زغوان وإسعادي، (2021) تؤكد أن النضج المهني يعزز مهارة اتخاذ القرار، وهو ما يساعد في مواجهة الضغوط واتخاذ قرارات مهنية أكثر توازنًا.

ومنه اختارنا لهذا الموضوع لم يكن وليد الصدفة إنما نتيجة لاهتمامنا بدراسة حقل الأمراض المهنية وعلاقتها ببيئة العمل في مسار بحثنا لنيل شهادة الليسانس بذاكرة تحمل عنوان "الأمراض المهنية وعلاقتها ببيئة العمل دراسة ميدانية لعينة من عمال مركب الحديد والصلب بمدينة وهران سنة 2001" توصلنا من خلال النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين الأمراض المهنية وبيئة العمل فظهرت متغيرات مثل الضغط المهني والرضا المهني وكذا النضج المهني في بيئة العمل، أما من ناحية الأمراض المهنية فظهرت الاضطرابات السيكوسوماتية والصحة النفسية في تلك الفترة صادفتنا صعوبات إدارية وأمنية لدراسة الموضوع بميناء وهران لدي عمال الملاحة فاضطررنا إلى تغيير

ميدان الدراسة فكانت حافزا لنا لتحويلها إلى اشكال وافترض جديدين وطرحهما على بساط المناقشة في مرحلة الماستر.

إنطلاقاً من ذلك، يمكن القول أنّ النضج المهني قد يشكل عاملاً وقائياً للصحة النفسية، إذ يساهم في تعزيز الكفاءة الذاتية والقدرة على التحكم في المواقف المهنية الضاغطة. غير أن هذه العلاقة لم تحظ بالاهتمام الكافي في البينات المهنية العربية، وخاصة في قطاع الملاحة بميناء مدينة بني صاف رغم ما يواجهه العمال من ظروف قد تؤثر سلباً على استقرارهم النفسي وأدائهم المهني.

هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين النضج المهني والصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري لميناء مدينة بني صاف ؟

1. ما مستوى النضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء مدينة بني صاف؟
 2. ما مستوى الصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء مدينة بني صاف؟
 3. هل توجد فروق دالة احصائيا في مستوى النضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء مدينة بني صاف تبعا لمتغير الصنف المهني ؟
 4. هل توجد فروق دالة احصائيا في مستوى الصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء مدينة بني صاف تبعا لمتغير الصنف المهني ؟
- بناءً على ذلك، يمكن صياغة الفرضية الأساسية التالية :
- ✓ توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين النضج المهني و الصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف.
- ✓ الفرضية الأولى : يوجد مستوى مرتفع من النضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف.
- ✓ الفرضية الثانية : يستم مستوى الصحة النفسية بالانخفاض (القلق، التوتر، الإكتئاب، الانسحاب الإحباط) لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف
- ✓ الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دالة احصائيا في ارتفاع النضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف تبعا لمتغير الصنف المهني .
- ✓ الفرضية الرابعة :توجد فروق دالة احصائيا في انخفاض الصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف تبعا لمتغير الصنف المهني .
- تهدف هذه الدراسة الى تحقيق مايلي :
- ✓ محاولة تحديد العلاقة بين النضج المهني والصحة النفسية لدى عمال الملاحة البحرية بميناء بني صاف
- ✓ محاولة التعرف على مستوى النضج المهني والصحة النفسية لدى عمال الملاحة البحرية بميناء بني صاف
- ✓ محاولة الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى نضج الصحة النفسية لدى عينة الدراسة
- ✓ اقتراح توصيات ميدانية لتحسين الصحة النفسية أو رفع مستوى النضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري من خلال نتائج هذه الدراسة.

تكمن أهمية الدراسة الحالية في تناولها لموضوعين بحثيين مهمين والمتمثلين في النضج المهني والصحة النفسية اللذان يلعبان دور هام في تحديد مصير الأفراد من الناحية النفسية المادية و الاجتماعية فيمكن تلخيص أهمية هذه الدراسة في ما يلي:

- تبرز أهمية الدراسة من أهمية موضوعها وهو علاقة بين النضج المهني والصحة النفسية لدى عمال الملاحة البحرية لميناء مدينة بني صاف ،حيث انها محاولة لتوجيه الأنظار نحو ضرورة الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية.

-تعرف الفرد على ذاته وقدراته و أن يتعرف علي المهن المتاحة في بيئاته و أن يمتلك قدرة على المطابقة بينها للوصول إلى قرار مهني يناسبه ويحقق له فيما بعد الصحة النفسية والسعادة و يعود بالمنفعة على المجتمع لزيادة انتاجيته بعمله.

- تحسين الإنتاجية والأداء إذا أثبتت الدراسة أن الصحة النفسية تؤثر على النضج المهني، يمكن اقتراح تدخلات لتعزيز صحة العمال وبالتالي تحسين جودة الأداء بالميناء.

-مساهمة علمية في المجتمع البحثي حيث تضيف الدراسة معرفة جديدة في مجال علم النفس التنظيم والعمل / إدارة الموارد البشرية في السياق الجزائري وفي قطاع الملاحة البحرية بشكل خاص.

1/- الأسباب الذاتية لإختيار الدراسة

✓ الاهتمام الشخصي بالمجال النفسي المهني النابع من الرغبة في فهم العوامل النفسية التي تؤثر على أداء العمال وتوازنهم النفسي داخل بيئات العمل الضاغطة.

✓ تكملة المسيرة الأكاديمية حيث كان موضوع التخرج في مرحلة الليسانس 2001.

✓ الدافع الأكاديمي للتخصص حيث انسجام موضوع الدراسة مع التكوين الجامعي في علم النفس التنظيم وعمل و رغبتنا في تعميق المعرفة العلمية في هذا المجال

✓ الملاحظة الميدانية حيث اننا نقطن بالمدينة ملاحظان بعض من مظاهر الضغط النفسي، التعب المهني، ضعف التكيف لدى عمال الملاحة، ما أثار لدينا تساؤلات حول علاقتها بالنضج المهني.

✓ الرغبة في المساهمة في تحسين واقع عمال الملاحة والصيد البحري حيث السعي إلى تقديم نتائج علمية يمكن أن تُستثمر عملياً في تحسين الصحة النفسية وظروف العمل.

2/- الأسباب الموضوعية لإختيار الدراسة

✓ حساسية وأهمية قطاع الملاحة البحرية في مدينتنا فيُعد قطاع الملاحة من القطاعات الحيوية التي تتطلب جاهزية نفسية ومهنية عالية نظراً لطبيعة العمل والمسؤوليات الملقاة على العمال.

✓ طبيعة ظروف العمل الضاغطة مثل العمل بنظام المناوبة، التعرض للمخاطر المهنية، الضغط الزمني، وعدم الاستقرار المهني، ما يجعل الصحة النفسية موضوعاً ذا أولوية.

✓ قلة الدراسات السابقة ندرة البحوث التي تناولت العلاقة بين النضج المهني والصحة النفسية لدى عمال الملاحة الصيد البحري خاصة في السياق الجزائري في حدود اطلاعنا .

✓ الحاجة إلى بيانات ميدانية محلية حيث هناك غياب لمعطيات علمية دقيقة حول واقع الصحة النفسية والنضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف.

تتمثل المفاهيم الأساسية للدراسة فيما يلي :

1/- النضج المهني

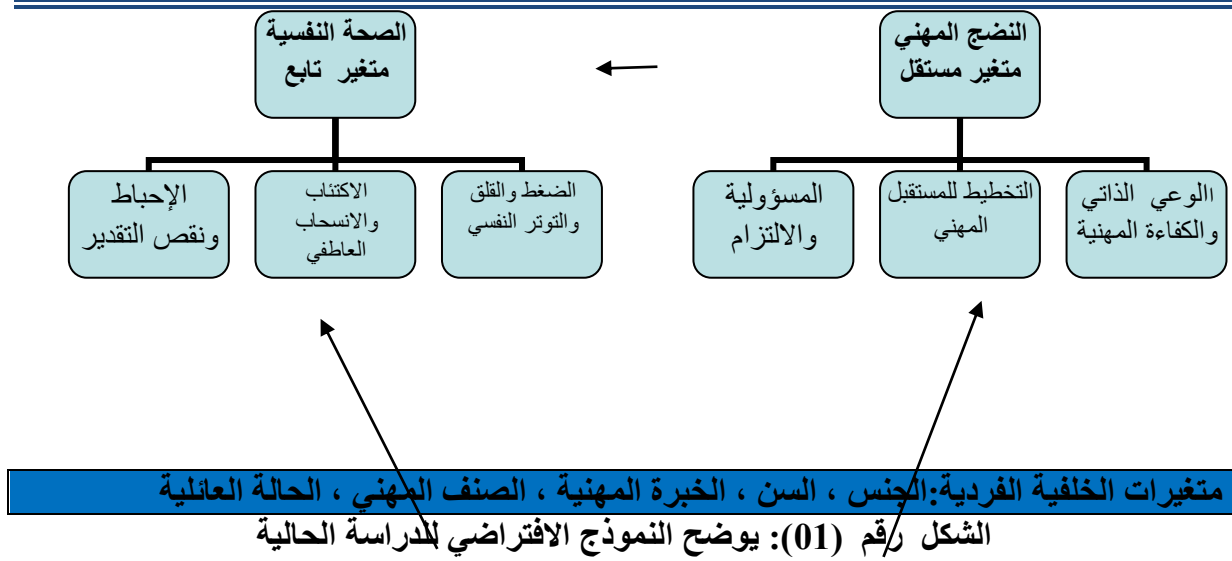
✚ التعريف الإجرائي :

هو قدرة العامل على اتخاذ قراراته المهنية والتكيف مع بيئة الميناء، ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث على مقياس كريس.

6-1- الوعي الذاتي والكفاءة المهنية (Self-Awareness & Professional Competence)

شير إلى مدى إدراك البحار لقدراته، مهاراته التقنية، ونقاط قوته وضعفه في مواجهة أخطار البحر، وإيمانه بقدرته على أداء المهام الموكلة إليه بكفاءة عالية.

- 6-1 الأثر النفسي: الثقة في الكفاءة المهنية تقلل من "قلق الأداء" وتمنح الملاح استقراراً نفسياً.
- 6-2 التخطيط والمستقبل المهني: (Career Planning & Future Orientation) هو قدرة العامل على وضع أهداف بعيدة المدى لمساره المهني في قطاع الملاحة، والبحث عن سبل الترقية (مثلاً من بحار إلى رئيس طاقم)، والوعي بالخطوات اللازمة لتحقيق ذلك.
- 6-3 المسؤولية والالتزام (Responsibility & Commitment) تمثل الدرجة التي يشعر بها الملاح بواجبه تجاه السفينة، الطاقم، والقوانين البحرية، والالتزام بأوقات العمل والمهام الشاقة رغم الضغوط البيئية.
- 6-4 المشاركة والتفاعل المهني (Professional Participation & Interaction) قصد به قدرة العامل على الاندماج داخل جماعة العمل (الطاقم)، والتواصل الفعال مع الزملاء والرؤساء في الميناء، والمساهمة في حل المشكلات الجماعية.
- 2/- الصحة النفسية :
- هو المعبر عنه بالدرجة في المقياس المطبق في الدراسة ، حيث يمكن القول ان الشخص المتمتع بالصحة النفسية الجيدة هو الذي لايعاني من الاضطرابات النفسية ويستطيع التعايش مع حالات التوتر والضغط والتكيف معها لدى عينة الدراسة .
- 2-1 الضغط والقلق (Stress & Anxiety) الضغط: هو حالة من الاستثارة النفسية والفسيولوجية الناتجة عن وعي عمال الملاحة لوجود تهديد وتهديد وتظهر في شكل مخاوف من وقوع حوادث مهنية.
- القلق: هو حالة من خوف العمال بالميناء وترتبط بالعمل في البحر وتظهر عندما يشعر البحار ان متطلبات المهنة تتجاوز قدرته على الانسجام ويشمل ذلك القلق من الحوادث البحرية والتعب والعزلة وعدم الاستقرار المهني
- 2-2 التوتر النفسي (Psychological Tension) هو الشعور بعدم الاستقرار بالضيق والاضطراب، ناتجة عن عدم التوافق بين متطلبات العمل البحري وقدرات الفرد على التحمل،
- 2-3 الاكتئاب والانسحاب العاطفي (Depression & Emotional Withdrawal) يشير إلى انخفاض الحالة المزاجية للعامل، وفقدان المتعة بالعمل، والميل إلى الانعزال عن الزملاء (الطاقم) وضعف التفاعل الاجتماعي، وهو ما يعكس حالة من الإحباط النفسي العميق.
- 2-4 الإحباط ونقص التقدير (Frustration & Lack of Self-Esteem) هو الشعور بخيبة الأمل نتيجة عدم تحقيق الأهداف المهنية أو غياب التقدير من الإدارة والزملاء .
- 2-5 الدعم النفسي والاجتماعي (Psychosocial Support) هو إدراك العامل لوجود مساندة حقيقية من الزملاء، الرؤساء، والأسرة، والقدرة على الحصول على المساعدة العاطفية والمادية عند وقوع الأزمات المهنية،



ثامنا : الدراسات السابقة

يمثل البحث في العلاقة بين النضج المهني (Career Maturity) والصحة النفسية (Mental Health) أحد المحاور الجوهرية في أدبيات علم النفس التنظيم والعمل؛ حيث لم يعد يُنظر إلى النضج المهني كمجرد قدرة الفرد على اتخاذ قرار مهني سليم، بل صار يُعد مؤشراً حيوياً على مدى قدرة الذات على التكيف مع الضغوط وتحقيق التوازن الانفعالي داخل البيئة المهنية. لقد حظي هذا المتغير باهتمام واسع في الدراسات السابقة، حيث انقسمت الجهود البحثية إلى مسارات عدة:

المسار الأول: ركّز على الأبعاد النمائية للنضج المهني (خاصة في دراسات Super)، معتبراً إياه صمام أمان يقي الفرد من الوقوع في فخ الاحتراق المهني أو الاغتراب الوظيفي.

المسار الثاني: تناول الصحة النفسية ليس بوصفها خلواً من الاضطرابات (كالقلق والتوتر)، بل كحالة من "الرفاه النفسي" التي تتعزز بامتلاك الفرد لوعي مهني ناضج يمكنه من إدارة الصراعات داخل العمل.

المسار الثالث: وهو الأحدث، سعى للربط بين الكفاءة الذاتية والرضا عن الحياة وبين المتغيرات الديموغرافية (كالخبرة والصنف المهني)، وهو ما يظهر جلياً في الدراسات المعاصرة (مثل دراسات Li et al., 2023 و Gao et al., 2025).

وباستقراء التراث البحثي النظري نجد أن الدراسات الأجنبية قد قطعت شوطاً كبيراً في نمذجة هذه العلاقة إحصائياً، بينما ركزت الدراسات الإقليمية والمحلية (الجزائرية) على محاولة فهم هذه المتغيرات في سياقات خدمية وتربوية، مما يترك فجوة بحثية واضحة فيما يتعلق بالمهن الشاقة والبيئات ذات الخصوصية العالية، كقطاع الملاحة والصيد البحري.

وفيما يلي استعراض تفصيلي لأبرز هذه الدراسات وفق تصنيفها (أجنبية، إقليمية، محلية)، مع تسليط الضوء على المناهج المتبعة والنتائج التي تم التوصل إليها:

1/- عنوان الدراسة: **العلاقة بين النضج المهني والانفصال النفسي والكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبة الدراسات العليا.**

1) Ni et al. (2023) — Relationship between Career Maturity, Psychological Separation, and Occupational Self-Efficacy of Postgraduates

الإشكالية: كيف يؤثر الانفصال النفسي والكفاءة الذاتية المهنية على مستوى النضج المهني؟ وهل تختلف العلاقة حسب نوع المسكن (أرياف/حضري)؟

المنهج: دراسة كمية باستبيان (Career Maturity Scale ، Psychological Separation Scale ،

Occupational Self-efficacy Scale) على 584 من طلبة الدراسات العليا في الصين، وتحليل بيانات باستخدام النماذج الهيكلية .

(*Xiamen University* جامعة شيامن – واحدة من الجامعات الوطنية الكبرى في الصين، معروفة ببرامجها التعليمية والبحثية في العلوم الإنسانية والاجتماعية.
أهم النتائج:

- ✓ مستوى الانفصال النفسي مرتبط إيجابياً بمستوى النضج المهني.
- ✓ الكفاءة الذاتية المهنية توسطت العلاقة بين الانفصال النفسي والنضج المهني.
- ✓ نوع المسكن (ريفي/حضري) عدّل تأثير الكفاءة الذاتية المهنية على النضج المهني، حيث كان التأثير أقوى لدى الريفيين .

2/- عنوان الدراسة: صحة النفسية للخريجين مع دور منظور الوقت المهني المقال له DOI منشور رسمي في *BMC Psychology* بتاريخ 23 فبراير 2025، ويُعدّ من الدراسات الحديثة في موضوع التكيف المهني والصحة النفسية

2) Gao et al. (2025) — Career Adaptability and Graduates' Mental Health

الإشكالية: هل يؤثر التكيف المهني على الصحة النفسية للخريجين؟ وما هو دور منظور الوقت المهني كوسيط؟

المنهج: دراسة كمية على 905 خريجين في الصين، باستخدام استبيانات لقياس «التكيف المهني»، «منظور الوقت المهني»، و«الصحة النفسية».

أهم النتائج:

- ✓ التكيف المهني يرتبط إيجابياً بالصحة النفسية.
- ✓ منظور الوقت المهني (تركيز على الفرص/الإدراك المتبقي للوقت) وسط العلاقة بين التكيف المهني والصحة النفسية.
- ✓ التركيز على الفرص كان العامل الأهم في تعزيز الصحة النفسية .
- ✓ نستنتج ان الدراسات الأجنبية ركّزت على العلاقة بين النضج المهني/التكيف المهني والمتغيرات النفسية (كالكفاءة الذاتية الصحية/الصحة النفسية).

ثانياً : الدراسات العربية

1/- رُبي لبكيرات والسفاسفة — (2025) النضج المهني وعلاقته بالسلوك الصحي لدى طلاب الصف العاشر في عمان الأردن الجامعة/جهة النشر جامعة مؤتة –كلية العلوم التربوية، الأردن .

عنوان الدراسة: علاقة النضج المهني بالسلوك الصحي .المنهج: دراسة ميدانية وصفية ارتباطية باستخدام مقياسي النضج المهني والسلوك الصحي على عينة 200 طالب وطالبة .
الإشكالية: ما مستوى النضج المهني لدى الطلاب؟ وهل يرتبط بالسلوك الصحي؟
المنهج: تحليل ارتباطي بين مقياس النضج المهني ومقياس السلوك الصحي على عينة من 200 طالب وطالبة .

أهم النتائج:

- ✓ النضج المهني والسلوك الصحي كانا في المستويات المتوسطة.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد النضج المهني وأبعاد السلوك الصحي.
- ✓ أوصى الباحثون بإجراء دراسات تربط النضج المهني بمتغيرات نفسية أخرى (مثل الامتنان) .

2/- الدراسة الثانية علا دارب نصر — (2024) الصحة النفسية وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل لدى السوريين العاملين في القطاع الصحي

عنوان الدراسة: علاقة الصحة النفسية بالاتجاه نحو العمل .
الإشكالية: هل توجد علاقة بين الصحة النفسية والاتجاه نحو العمل لدى العاملين السوريين؟
المنهج: تحليل ارتباط على عينة من عمال القطاع الصحي داخل وخارج سوريا باستخدام مقاييس موحدة للصحة النفسية والاتجاه نحو العمل .
أهم النتائج:

- ✓ تم الكشف عن علاقات بين الصحة النفسية والاتجاه نحو العمل حسب متغيرات مثل مكان الإقامة، الجنس، والمهنة.
 - ✓ الباحثة أشارت لأهمية تعزيز الصحة النفسية لتحسين روح العمل والاتجاه المهني .
- الدراسات الإقليمية سلّطت الضوء على النضج المهني والسلوك الصحي/الصحة النفسية والاتجاه نحو العمل.

🌈 ثالثاً: دراسات وطنية

1/- وازی طاوس ونوار شهرزاد — (2018) الضغط المهني والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي بولاية تڤرت

عنوان الدراسة: علاقة الضغط المهني بالصحة النفسية .
الإشكالية: هل توجد علاقة بين الضغط المهني ومستوى الصحة النفسية؟ وهل تختلف مستويات الضغط حسب الجنس؟
المنهج: دراسة ميدانية على 150 عاملاً في القطاع الصحي باستخدام مقياس ضغوط العمل ومقياس الصحة النفسية .
أهم النتائج:

- ✓ وجود علاقة دالة إحصائياً بين الضغط المهني والصحة النفسية.
- ✓ لم توجد فروق ذات دلالة في الضغط المهني حسب الجنس لدى أصحاب مستوى عالي من الصحة النفسية.
- ✓ وجدت فروق حسب الجنس لدى أصحاب مستوى منخفض من الصحة النفسية .

2/- الدراسة الثانية مشري وسلاف لشهب — (2013) النضج المهني للعامل وعلاقته بالاستراتيجيات التكيفية

عنوان الدراسة: علاقة النضج المهني بالاستراتيجيات التي يتبعها العامل للتكيف مع الضغوط المهنية .
الإشكالية: كيف يرتبط مستوى النضج المهني باستراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل؟
المنهج: دراسة تحليلية وصفية على عمال (مهن مختلفة) لبيان العلاقة بين النضج المهني ومصادر الضغوط والاستراتيجيات التكيفية .
أهم النتائج:

- ✓ هناك ترابط بين مستوى النضج المهني والاستراتيجيات التكيفية التي يعتمد عليها العامل لمواجهة الضغوط.
- ✓ العامل ذو نضج مهني أعلى يميل لاعتماد استراتيجيات تكيفية أكثر فعالية .

✓ الدراسات الجزائرية المحلية تناولت الصحة النفسية في العمل، الضغط المهني، والنضج المهني وعلاقتها باستراتيجيات التكيف.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن النضج المهني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعدة متغيرات نفسية، خاصة الصحة النفسية، التكيف المهني، والقدرة على مواجهة ضغوط العمل. كما تُظهر الدراسات الأجنبية والإقليمية والمحلية اتفاقاً عاماً حول الدور الإيجابي للنضج المهني في تحسين التوازن النفسي والأداء المهني، في حين يلاحظ نقص الدراسات التي تناولت هذه العلاقة لدى عمال الملاحة البحرية، مما يبرز أهمية الدراسة الحالية.

■ **الدراسة الأجنبية الأولى** جاءت من مشاريع ممولة من وزارة التعليم الصينية ومؤسسات بحثية جامعية، ما يرفع من مصداقيتها العلمية.

تم اعتماد مقاييس نفسية موثوقة مثل Career Maturity Scale و Psychological Separation Scale و Occupational Self-efficacy Scale لتحليل العلاقات.

■ الدراسة الأجنبية الثانية

Career Adaptability and Graduates' Mental Health: The Mediating Role of Occupational Future Time Perspective in Higher Education in China

الجامعة الرئيسية:

الدراسة نُشرت عبر *BMC Psychology* وهي غالباً جزء من مشروع بحثي في Henan Normal University (جامعة هنان للتربية) التي قدمت الموافقة الأخلاقية على الدراسة.

تعتمد الدراسة على عينة كبيرة (N = 905) من الخريجين، ما يزيد من قوة النتائج الإحصائية.

"الدراستان الأجنبيةتان الأساسيتان في هذا الموضوع أجرتا تحليلاً علمياً شاملاً لعلاقة النضج المهني/التكيف المهني بالصحة النفسية أو الكفاءة المهنية. الدراسة الأولى قادها فريق بحثي في جامعة شيامن الصينية وSilliman University، وركزت على نمذجة العلاقات النفسية بين متغيرات النضج المهني وكفاءات العمل لدى طلبة الدراسات العليا، مع اعتبار نوع السجل السكني كمتغير معدل. أما الثانية فركزت على الخريجين في الصين وتحليل التكيف المهني وتأثيراته على الصحة النفسية باستخدام إطار منظور الوقت المهني، وهي ناتجة عن بحث في Henan Normal University تم نشره في *BMC Psychology* عام 2025.

■ الدراسة العربية الأولى

عنوان الدراسة: النضج المهني وعلاقته بالسلوك الصحي لدى عينة من الصف العاشر في محافظة العاصمة – عمان لمؤلفون وانتماؤهم الأكاديمي ربي عصام محمد لبكيرات – باحثة في الإرشاد النفسي والتربوي، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة – الأردن.

محمد إبراهيم محمد السفاسفة – أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة مؤتة – هذه الدراسة صادرة عن مجلة تربوية عربية محكمة، وتُعد من الدراسات الحديثة التي تربط بين متغيرات مهنية ونفسية/صحية، رغم أن العينة ليست عاملة بل طلابية.

■ الدراسة الوطنية

عنوان الدراسة: الضغط المهني والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي بمدينة تڤرت الدراسة منشورة في مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية – مجلة علمية جزائرية الدراسة منشورة أصلاً ضمن مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية – جامعة الوادي (El Oued)

الدراسة مفيدة لإظهار العلاقة بين متغير ضغوط العمل والصحة النفسية في سياق جزائري حقيقي، وإن لم تكن مباشرة حول النضج المهني .

■ الدراسة الوطنية الثانية

تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني – دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران

حورية بدرة – باحثة من جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، الجزائر .

الجامعة/المصدر دراسة منشورة في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية – جامعة قاصدي مرباح، ورقلة – الجزائر .

رغم أن العينة ليست عاملة، إلا أن الدراسة تربط النضج المهني بمتغير نفسي مهم (تقدير الذات)، ما يدعم الجانب النظري في بحثك حول العلاقة النفسية للمفاهيم المهنية .

نستنتج ان الدراسات الإقليمية، قدمت لبكيرات والسفاسفة (2025) دراسة على طلاب الصف العاشر في جامعة مؤتة – الأردن لبيان العلاقة بين النضج المهني والسلوك الصحي، وأظهرت نتائج إيجابية بين المتغيرين، مع مستويات متوسطة للمتغيرين في العينة. كما أجريت في الجزائر دراسة تحليلية على عمال القطاع الصحي بمدينة تڤرت، نشرت في مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية – جامعة الوادي، حيث وجدت علاقة دالة بين الضغط المهني والصحة النفسية، مع اختلافات حسب مستوى الصحة النفسية والجنس. كما بينت بدرة (2016) من جامعة قاصدي مرباح – ورقلة أن هناك ارتباطاً بين تقدير الذات ومستوى النضج المهني لدى طلبة الجامعة، مما يضيف أدلة على أهمية العوامل النفسية في تفسير النضج المهني.

يتضح من خلال الدراسة التي أنجزتها لبكيرات والسفاسفة (2025) أن النضج المهني يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالسلوك الصحي، وهو ما يؤكد الطرح النظري القائل بأن ارتفاع مستوى الوعي المهني والاستعداد لاتخاذ القرار المهني يسهم في تبني أنماط سلوكية صحية. غير أن هذه الدراسة اقتصر على عينة طلابية في مرحلة التعليم الأساسي، مما يحد من إمكانية تعميم نتائجها على فئة العمال أو على البيئات المهنية الفعلية ذات الضغوط المرتفعة، كما لم تتناول الصحة النفسية بمفهومها الشامل، وإنما ركزت على السلوك الصحي فقط.

أما دراسة دارب نصر (2024) فقد أبرزت أهمية الصحة النفسية في تشكيل الاتجاه نحو العمل لدى العاملين في القطاع الصحي، وهو ما ينسجم مع أهداف الدراسة الحالية من حيث التركيز على الصحة النفسية كمتغير أساسي في الأداء المهني. إلا أن هذه الدراسة لم تتطرق إلى مفهوم النضج المهني بشكل مباشر، واكتفت بتحليل متغير الاتجاه نحو العمل، مما يفتح المجال لدراسات أكثر عمقاً تدمج بين النضج المهني والصحة النفسية في إطار واحد.

وبصفة عامة، تبين الدراسات الإقليمية اهتماماً متزايداً بالمتغيرات النفسية المرتبطة بالمجال المهني، لكنها تفتقر إلى الربط المباشر بين النضج المهني والصحة النفسية لدى العمال، خاصة في المهن ذات الطبيعة الخطرة أو الضاغطة.

تعقيب على الدراسة الوطنية الثانية

أظهرت دراسة وازي ونوار (2018) وجود علاقة دالة إحصائية بين الضغط المهني والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي، مما يؤكد أن بيئة العمل الضاغطة تؤثر سلبًا على التوازن النفسي للعامل. وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها أجريت في سياق جزائري واقعي وعلى عينة عمالية، غير أنها لم تتناول مستوى النضج المهني كمتغير مفسر أو معدل لهذه العلاقة، واكتفت بدراسة الضغط المهني فقط.

أما دراسة بدر (2016) فقد ركزت على العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى طلبة الجامعة، وأكدت وجود ارتباط إيجابي بين المتغيرين، وهو ما يدعم الطرح النظري القائل بأن النضج المهني يتأثر بالعوامل النفسية الداخلية. إلا أن هذه الدراسة اقتصرَت على البيئة الجامعية ولم تمتد إلى الوسط المهني الفعلي، كما لم تتناول الصحة النفسية بشكل مباشر.

وتكشف الدراسة المحلية المتعلقة بالنضج المهني واستراتيجيات التكيف أن العمال ذوي النضج المهني المرتفع يميلون إلى استخدام أساليب تكيف أكثر فعالية، وهو ما يشير ضمناً إلى علاقة غير مباشرة بين النضج المهني والصحة النفسية، غير أن هذه العلاقة لم تُدرس بشكل صريح أو إحصائي مباشر.

الفجوة البحثية وموقع الدراسة الحالية

من خلال تحليل الدراسات السابقة الإقليمية والجزائرية، يتضح ما يلي:

- ✓ تركيز معظم الدراسات على متغير واحد (الضغط المهني، السلوك الصحي، الاتجاه نحو العمل) دون دمج شامل بين النضج المهني والصحة النفسية.
- ✓ غلبة الدراسات ذات العينات الطلابية مقابل ندرة الدراسات الميدانية على العمال.
- ✓ غياب الدراسات التي تتناول عمال الملاحة البحرية رغم خصوصية بيئة عملهم وما تنسم به من ضغط، خطورة، وعدم استقرار.
- ✓ قلة الدراسات التي أجريت في السياق الجزائري والتي تجمع بين المتغيرين معاً.

وعليه، تأتي الدراسة الحالية لتسد هذه الفجوة من خلال دراسة مستوى النضج المهني وعلاقته بالصحة النفسية لدى عمال الملاحة بمناء بني صاف، باعتبارها فئة مهنية لم تحظ بالاهتمام البحثي الكافي، وفي بيئة عمل تتطلب توازناً نفسياً ومهنياً عالياً.

الفصل الثاني: النضج المهني

تمهيد

النضج المهني واهم المفاهيم المرتبطة به

العوامل المؤثرة في النضج المهني

ابعاد النضج المهني

عناصر النضج المهني

الخلفية النظرية للنضج المهني

أبعاد النضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري التي شكلت الاستبيان

خلاصة الفصل

تمهيد :

يُعتبر النضج المهني من المفاهيم الأساسية في علم النفس حيث يُشير إلى قدرة الفرد على تحمل المسؤولية المهنية، واتخاذ قرارات مهنية سليمة، والتكيف مع بيئة العمل بشكل فعال. النضج المهني لا يقتصر على مجرد اختيار المهنة المناسبة، بل يشمل تكوين هوية مهنية واضحة، اكتساب مهارات أساسية، ووعي ذاتي بقدرات الفرد وميوله.

يعد العمل مطلباً نفسياً واجتماعياً واقتصادياً في نفس الوقت، إذ يحقق للفرد إشباعاً نفسياً بتحقيقه لذاته وإدراكها كذات إيجابية، وإشباعاً اجتماعياً باحتلاله لدور فعال يرتبط بأدوار الآخرين، وإشباعاً اقتصادياً بتوفره لدخل مادي، وعدم تحقيق الإنسان لهذا المطلب سيجعله عرضة للاضطرابات النفسية والنزب الاجتماعي، ولهذا فالعمل أساس سيرة حياة الفرد ولتحقيق هذه الغايات يتطلب من العامل أن يكون ذو قدرة واستعداد وإتقان لأسس هذه المهن لبلوغ أهدافه ووصوله إلى مستويات عالية من النضج والتفاعل مع المهنة، وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مفاهيم مرتبطة بالنضج المهني، عناصر النضج المهني، العوامل المؤثرة في النضج المهني، أبعاد النضج المهني، الخلفية النظرية للنضج المهني.

1/- أولاً: مفهوم "النضج المهني" وعلاقته بمفردات مرتبطة به

مفاهيم مرتبطة بالنضج المهني :

وتتمثل هذه المفاهيم في مجموعة من الخصائص المتداخلة والمتراكبة التي لها اثر واضح في تكوين الفرد

من حيث التفكير والتأمل والتحليل الى ان يحقق نضج معين وهي كمايلي :

1-1- النمو :

كلمة النمو في بادئ الأمر مصطلح بيولوجي، يختص بالزيادة الجسمية الملحوظة في حجم أو تركيب الكائن الحي في فترة من الزمن، وعند استخدام هذه الكلمة في العلوم السلوكية فإنها تدل على التغيرات المستمرة في الوظائف التكيفية المرتبطة بالزمن، وكثير من الباحثين يستخدم كلمة النضج للدلالة على النمو العضوي، في حين أن كلمة النمو تتعلق بالنمو الاجتماعي والنفسي، والنمو بهذا المعنى يدل على تكامل التغيرات البنائية والوظيفية والسلوكية التي تكون شخصية الفرد.

والنمو عند حامد زهران كلمة النمو في بادئ الأمر مصطلح بيولوجي، يختص بالزيادة الجسمية الملحوظة في حجم أو تركيب الكائن الحي في فترة من الزمن، وعند استخدام هذه الكلمة في العلوم السلوكية فإنها تدل على التغيرات المستمرة في الوظائف التكيفية المرتبطة بالزمن. وقد عرفه زهران (2005) بأنه: "سلسلة متكاملة من التغيرات المتتالية والمتطورة التي تهدف إلى غاية واحدة هي اكتمال النضج، وتؤدي إلى تكامل شخصية الفرد في جوانبها الجسمية والعقلية والاجتماعية"، وكثير من الباحثين يستخدم كلمة النضج للدلالة على النمو العضوي، في حين أن كلمة النمو تتعلق بالنمو الاجتماعي والنفسي، والنمو بهذا المعنى يدل على تكامل التغيرات البنائية والوظيفية والسلوكية التي تكون شخصية الفرد (زهران، 2005، ص18)

1-2- مفهوم النمو المهني:

عرفه (سوبر) Super على أنه "عبارة عن سيروية تمتد من الطفولة إلى الشَّيْخوخة، تتطور هذه السيروية عبر الزمن نتيجة لعوامل النمو والتعليم، والتي تعتبر دليلاً لسلوكيات الفرد، تُرتَّب هذه السيروية في مراحل وتزداد في التَّعقيد والفعالية من مرحلة لأخرى". (ترزولت، 2010، ص125)

ويشير (جينزبيرغ) Ginsberg إلى أنه "مع استمرارية الفرد في اتخاذ قرارات حيال المهنة فإنه يحقق أفضل توازن بين إعداداته المهني وأهدافه وواقع العمل، وبالتالي فإنه يستمر في النُّضج في عملية النُّمو المهني".

1-3- مفهوم النضج :

"يشير مفهوم النضج إلى جميع التغيرات التي تطرأ على الجهاز العصبي و الحواس وأعضاء الجسم والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمخطط البيولوجي التي تحدده الجينات الوراثية.

1-4- مفهوم الميل المهني:

يرى (جينزبيرغ) Ginsberg أن "الميل المهني مرحلة تمتد من السن الحادي عشر إلى الثاني عشر، وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن"، أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه أحداً بعين الاعتبار قدراته، وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطِّفْل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وتأتي نتيجة التَّأثير بالوالدين من ناحية أخرى، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الفرد الانفعالية و الجسدية غير ثابتاً أيضاً. (جودت وسعيد، 1999: 54) وبالتالي يقصد بالميل المهني المجموع الكلي لاستجابات القبول التي يبديها الفرد والتي تتعلق بمهنة معينة، وللميل أهمية كبيرة في إختيار المهن والإعداد لها والتَّجّاح فيها، وتصنف الميول المهنية إلى عدة أصناف منها: الميل الحسابي، الميل الإداري، الميل العلمي، الميل الأدبي، الميل الفني، الميل الموسيقي والميل للخدمة الاجتماعية... الخ. (بلقاسم، 2001، ص60).

5-1- مفهوم التوجيه المهني:

قد يخلط بعض الناس بين التوجيه المهني والاختيار المهني، فالتوجيه المهني عملية شاملة تشمل الاختيار المهني، و يسعى كلا من التوجيه المهني و الاختيار المهني إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

في عام 1924 قدمت الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا (Guidance Vocational National Association) التوجيه المهني على أنه "نقدية المعلومات والخبرة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها والتقيد فيها". وبمقتضى هذا التعريف فإن التوجيه المهني يقدم ثلاثة خدمات تتمثل في:

الخبرة، المعلومات، ونصائح تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها.

وذكر (سوبر) Super في كتابه سيكولوجية المهن أن التوجيه المهني "عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في العمل، وكذا مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة".

وبناء على تعريف سوبر يتسم التوجيه المهني بأربعة خصائص كالآتي:

- ✓ يساعد الفرد على الاقتناع بالدور الذي يقوم به في عمله وتطويره.
- ✓ يقدم الفرصة للفرد للنزول إلى ميدان العمل ليحرب إمكانياته وخبراته التي اكتسبها سابقاً.
- ✓ يساعد الفرد على أن يعبر عن نفسه من خلال عمله.
- ✓ يهدف إلى مساعدة الأفراد على التكيف مع البيئة عن طريق الاستخدام الصحيح للقوى العاملة.

6-1- مفهوم الاختيار المهني :

الاختيار المهني هو "عملية تهدف إلى اختيار أكثر ملائمة للعمل من بين الناس المتقدمين لشغل وظيفة معينة".

7-1- مفهوم النضج المهني :

يعتبر النضج المهني مفهوماً صعب التحديد نظراً لتعدد الجوانب في تعريفه، ويختلف باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد و التوجيه المهني، خاصة أصحاب الاتجاه التطوري الذين أعطوا تصوراً للنضج المهني، وتطورت الدراسات حول مفهوم النضج المهني وذلك بناء على تناولين هما: (ترزولت، 1997، ص 29)

-التناول الديناميكي: الذي ينظر إلى النضج المهني على أنه عملية تتطلب تطور في بعض الاتجاهات.

-التناول المعرفي: الذي يعتمد في دراسة النضج المهني على مدى اكتساب الفرد لبعض الكفاءات. فقد عرفه (فنسون وزملائه) بأنه "مدى اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات الضرورية للقيام بخيارات مهنية واقعية وذكية". وأكد Super أن النضج المهني يعني "استعداد الفرد للتعامل مع المهام المهنية النّمائية المناسبة لمرحلته العمرية أو لأبناء عمره، ويرى أن المفتاح الرئيسي للاختيارات المهنية هو النضج المهني".

ويرى هولاند Holland وهو من أصحاب الاتجاه الشخصي أن النضج المهني يشير إلى "مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه إمداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية"، وأهم محددات الاختيار المهني هو مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم.

كما ترى "ترزولت" أن النضج المهني خاصية سيكولوجية هامة لبناء وتحقيق المشاريع المدرسية والمهنية مع العلم أنه لا يعني هذه المشاريع نفسها وإنما يدل على السيرورات المبنية لتحقيقها. (ترزولت، 1997، ص 30)

من خلال ما سبق يتضح أن النضج المهني خاصية سيكولوجية تتمثل في مجموعة المعارف والاتجاهات والسلوكيات التي يكونها الفرد عن ذاته خاصة، وعن المهن عامة بحيث يكون قادراً على صياغة اختيار مهني واقعي مدروس .

2/- ثانياً العوامل المؤثرة في النضج المهني :

إن النضج المهني هو عملية نمو تتطور وتتأثر بعوامل بيولوجية وثقافية ومعرفية وإرشادية وكل هذه العوامل تتفاعل فيما بينها مساهمة في تأثيرها على النضج المهني وهي كالتالي:

العوامل البيواجتماعية: كالذكاء والعمر، حيث تبين أن الشخص الأكثر ذكاءً أقدر على التخطيط المهني، وقد وجد سوبر إن النضج المهني يرتبط ارتباطاً كبيراً بالذكاء.

العوامل الشخصية: كمفهوم الذات ووضوح الهوية النفسية ومستوى الطموح فقد أشار إلى وجود ارتباط إيجابي بين هذه العوامل والنضج المهني.

التحصيل: حيث يرى سوبر أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين النضج المهني والتحصيل، سواء كان هذا التحصيل مدرسياً أو غير ذلك.

العوامل الأسرية: ومنها توجيهات الوالدين أو نمط تربيتهما لأبنائهما كمناقشتهم في القرارات أو فرض القرارات على الأبناء، والمستوى التعليمي للوالدين، ومقدار دخلهما، وقد اهتم كثير من الباحثين بهذه العوامل لدورها في تشكيل النضج المهني والاختيار المهني وقد أشار سوبر إلى مستوى الوالدين المهني و دخلهما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنضج المهني للأبناء.

ويؤكد (عثمان 2001) على أن الطفل والطالب يتأثر بوجهات النظر والمفاهيم التي يراها ضمن الأسرة، مثل هذه التأثيرات والتفاعلات يمكن تحدث في اتجاهين:

- **الاتجاه الأول:** يتطلب إن يتوجه إلى عمل معين من أجل إرضاء أعضاء الأسرة أو حتى لا يتعرض إلى أسئلة معينة من قبل أفراد الأسرة.

- **الاتجاه الثاني:** يتمثل في أن يرى الشخص وجهات نظر أفراد الأسرة على أنها تحدي له، وبالتالي فهو يميل إلى سلوك اتجاه معاكس لوجهات نظر الأسرة.

ومثل هذين الاتجاهين سيكون لهما سلباً على الفرد حيث يعمل على اضطراب لديه في كيفية الوصول إلى المهنة التي يريد، وهذا يؤدي إلى ضعف في النضج المهني، والوصول إلى تعقيدات المواقف باتجاه خيارات المهنة التي يريد الفرد.

وقد أشار زهران إلى عوامل خفض إنتاجية الإنسان نتيجة لضعف النضج المهني وبالتالي عدم القدرة على اتخاذ القرار المهني السليم وهي:

- تحديد الأسرة لمهنة الابن
- سوء الاختيار المهني ويتمثل ذلك في الاختيار بطريق الصدفة أو بجهل الشخص بإمكاناته ومتطلبات المهنة.

- اختيار المهنة البراقة ذات السمعة أو المكانة الاجتماعية أو العائد الاقتصادي بصرف النظر عن الاستعداد لها.

- مسابرة الرفاق والأقارب في اختيارهم الاختيار المتسرع المغامر

- نقص المعلومات المهنية المتعلقة بالأعمال المختلفة ومتطلبات المهن.

ويرى زهران بأنه يجب الإعداد والتوجيه نحو سلامة الاختيار المهني على أساس علمي مع استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة. (أبو اسعد، الهوارى، 2008 ص 74)

3/- ثالثاً: أبعاد النضج المهني :

تعتبر الأبعاد التي وضعها (كرايتس) Crites وصفا ملائماً لمستويات النضج المهني من وجهة نظر الكثير من العلماء والباحثين. وتتمثل هذه الأبعاد في:

أ- الجانب الخاص بالاتجاهات: ويحتوي هذا الجانب على خمسة أبعاد أساسية هي :

- اتخاذ القرار: ويقاس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد واثقاً من قراره المهني. (ترزولت، 1997، ص 35)

ويعرف "سافيكس" اتخاذ القرار بأنه القدرة على تطبيق مبادئ ومناهج اتخاذ القرار في حل مشكلات اختيار المجال التربوي والمهني. (وصل الله، 2008، ص 50)

- الاندماج في التخصص: يقاس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد نشطاً في بناء اختياره المهني، ويظهر ذلك من خلال الأهمية التي يعطيها إلى عمله ومدى ميله نحو ممارسة النشاطات التي لها علاقة به، كما تظهر من خلال قدرة الفرد على مواجهة الصعوبات والعراقيل التي يمكن أن يجدها في عمله. (ترزولت، 1997، ص 44) حيث يرى ولد خليفة: "أن الخطأ في اختيار التخصص المناسب في الجامعة يصنع دوافع الطلبة نحو العمل ويجعلهم يتقهنون في أول صعوبة تواجههم وهكذا يقضون مدة بين الصمود على ما اختاروه أو محاولة تغيير الاختصاص وفي الحالتين ينخفض مردودهم التعليمي وقد يتركوا الجامعة نهائياً أو ينجرون وراء سلسلة من الديوان أو الوحدات المعادة سنة بعد سنة". (ولد خليفة، 1989، ص 42)

- الاستقلالية: يقاس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما، وتعتبر خاصية الاستقلالية من خصائص السيكولوجية التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس نظراً لتأثيرها الكبير على الاختيارات المستقبلية للفرد. (ترزولت، 1997، ص 24)

- التوجيه: يقاس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل .

- التوفيق : يقاس مدى التوفيق بين واقع سوق العمل وبين حاجياته ورغباته وهو ما أشار إليه Super بأن الفرد يكون ناجحاً مهنيًا عندما يكون واقعياً في الانتقاء من الاختيارات المهنية المناسبة حسب مستوى قدراته وميوله ومستواه الاجتماعي. (الخالدي، 2011، ص 29)

ب- الجانب الخاص بالكفاءات: ويقاس هذا الجانب مجموعة من المعارف ويتكون من الأبعاد التالية :

- تقدير الذات: يقاس هذا البعد مستوى تقدير الفرد لذاته، ويشير تقدير الذات إلى التقويم العام لدى الفرد في سماتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسدية ، وينعكس هذا التقويم على

تفتته بذاته، شعوره نحوها وفكره عن مدى أهميتها وتوقعاته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة. (المعايطة، 2007، ص 83)

- الإعلام المهني: يقيس هذا البعد وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها. (وصل الله، 2005، ص 50)

- اختيار الهدف: وهي أن يكون الفرد واعيا بسماته الشخصية وقدراته وميوله وبمتطلبات العمل حتى يصبح الفرد قادرا على اختيار مهني سليم. (الخالدي، 2011، ص 29)

- التخطيط: يرى سافيكس أن التخطيط هو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل المهني، فالفرد الناضج مهنيا يكون متجها صوب المستقبل ويخطط له وينشغل بفاعلية في التخطيط لحياته، فالنضج المهني يتحدد أيضا بالخطط التي يضعها الفرد لكي يحدد مستقبله المهني، ومدى ما في هذه الخطة من تفاصيل ملائمة له، ويتأثر هذا البعد بسن الفرد فالخطة التي يضعها المراهق تتلاءم مع المراهقين. (وصل الله، 2005، ص 50)

- حل المشاكل: ونعني به قدرة الفرد على التعامل مع المعطيات الكلية لصياغة وإيجاد البديل. (وصل الله، 2005، ص 50) في إطار ما سبق يتضح لنا أن النضج المهني عبارة عن تطور ونمو في مجموعة من الأبعاد، يحدث هذا النمو والتطور عبر مراحل تدعى بمراحل النمو المهني للمعلومات، التي تبلغ الدرجة القصوى لها

في الاختيار وهذا سيقودنا الى محاولة معرفة ماهية هذه المراحل.

4/- رابعا : عناصر النضج المهني

تشير جرادات (1991) الى ان عناصر النضج المهني تنحصر في الآتي :

- الانهماك في عملية الاختيار المهني: وتعتمد على فاعلية الشخص وحيويته في الاختيار الاستقلالية في اتخاذ القرار: وتتحدد بدرجة اعتماد الفرد على الآخرين في اتخاذ القرار المهني الخاص به.
 - التوجه نحو العمل: ويعتمد على توجه الشخص للعمل.
 - التفضيل لعوامل الاختيار: ويعتمد على أساس الاختيار ، القدرات والميل، والقيم، والسمات الشخصية.
- (الراشدي، 2017، ص 15)

5/- خامسا: الخلفيات النظرية للنضج المهني

تعددت النظريات التي تناولت النضج المهني، سواء في السياق الغربي أو العربي، ويمكن تقسيمها إلى نظريات مراحل التطور ونظريات توافق الشخصية مع البيئة المهنية حيث قدم علماء النفس الاجتماعي، وعلم النفس العمل نظريات مفسرة للنمو المهني والقرار المهني والنضج المهني وذلك باعتباره سلوكا إنسانيا

ينمو ويتطور ويتأثر بالمحيط الاجتماعي والثقافي وبشخصية الفرد شعوريا ولا شعوريا.

🌈 نظرية سوبر:

ينطلق **دولاند سوبر** في نظريته من مبداء الفروق الفردية، وهذا مرتبط بعملية النمو والتطور للقدرات والاتجاهات من جهة ومفهوم الذات من جهة أخرى. فكل فرد يختلف عن الآخر في الكثير من الخصائص الشخصية وكذلك القدرات والاستعدادات والميول والاتجاهات. وعلى هذا الأساس فكل فرد يصلح للعمل

في مهن معينة وذلك على أساس الخصائص التي يمتلكها، كما ان كل مهنة تتطلب نموذجاً محدداً للخصائص. وقد بين سوبر النضج المهني من خلال تطرقه للنمو المهني كمفهوم تطوري شامل، حيث أشار إلى مجموعة من المراحل التطورية كمحطات تبرز الجوانب والأبعاد الأساسية لحدوث النضج المهني.

فعملية نمو الذات وضعها سوبر في المرحلة الأولى والتي حددها بين الولادة سن 14 وهي المرحلة التي يحقق فيها الفرد ذاته ويكتسب معرفة مبكرة عن العمل، وتعد هذه المرحلة خيالية يلعب فيها خيال الطفل ومحاكته لمحيطه دور كبير في تطوير الميول والقدرات الذاتية.

تعد نظرية Super من أبرز النظريات الغربية التي تناولت النضج المهني. تعتبر أن النضج المهني عملية مستمرة تتطور عبر مراحل حياتية متتابعة، تشمل:

- ✓ مرحلة النمو (الطفولة والمراهقة المبكرة) : تكوين اهتمامات أولية واكتشاف الذات.
- ✓ مرحلة الاستكشاف (المراهقة المتأخرة وحتى منتصف العشرينات) : تجربة المهن، اكتساب مهارات مهنية أولية.
- ✓ مرحلة التثبيت (منتصف العشرينات إلى منتصف الثلاثينات) : اتخاذ القرار النهائي بشأن المهنة والاستقرار الوظيفي.
- ✓ مرحلة الصيانة (منتصف الثلاثينات إلى منتصف الخمسينات) : تطوير الأداء المهني والحفاظ على المكانة المهنية.
- ✓ مرحلة الانحدار أو التقاعد (منتصف الخمسينات فما بعدها) : التحضير للتقاعد وتقييم الإنجازات المهنية.

هذه النظرية تؤكد أن النضج المهني مرتبط بالنمو الشخصي والمهني عبر مراحل الحياة.

نظرية هولاند (1997):

تركز على توافق الشخصية مع بيئة العمل. وفق هذه النظرية، يتحقق النضج المهني عندما يكون هناك انسجام بين نوع شخصية الفرد وخصائص العمل، أي اختيار مهنة تتوافق مع القيم، الميول، والقدرات الشخصية.

نظرية العوامل الشخصية والتوجيه المهني للباحثة آن-رو: (Anne Roe)

تعتبر نظرية "آن رو" من النظريات الرائدة التي ربطت بين النضج المهني وبين الحاجات النفسية للفرد وخبرات الطفولة المبكرة. تنطلق "رو" من فرضية مفادها أن المناخ الأسري الذي ينشأ فيه الطفل (سواء كان مناخاً دافئاً ومتقبلاً، أو بارداً ورافضاً) يحدد توجهه المهني مستقبلاً ونضجه في اتخاذ القرار.

وترى أن الأفراد الذين نشأوا في بيئات أسرية متقبلة يميلون نحو المهن "الموجهة نحو الأشخاص" (كالتدريس والخدمة الاجتماعية)، بينما يميل الآخرون نحو المهن "غير الموجهة نحو الأشخاص" (كالعلوم والتقنية). ويتحقق النضج المهني في هذه النظرية عندما ينجح الفرد في اختيار مهنة تشبع حاجاته النفسية غير المشبعة في مرحلة الطفولة، مما يحقق له التوازن النفسي والرضا المهني (Roe، 1956، جودت وسعيد، 1999، ص 82)

نظرية الاختيار المهني لجينزبرغ : Ginzberg

يرى جينسبرغ ان النضج المهني يتم عبر مراحل تطورية تتم عبر مراحل ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى

التجربة والواقعية، تنتهي به الى تحديد مساره ونمط حياته المهنية. وقد ابرز جينسبرغ تصويره للنضج المهني

وما يتعلق بهذا من خلال تعرضه لهم المراحل المحددة له والتي سنوجهها فيمايلي :

- **المرحلة الخيالية 04 الى 10 سنوات :** يفسر جينسبرغ هذه المرحلة انطلاقا من مبدأ اللذة الذي يحققه الطفل خلال ممارسته اللعب، حيث يبدأ الطفل وكأنه يحضر لمهنة ما. فهو بهذا المعنى لا يفكر في قدرته وإمكاناته المهنية بقدر انخراطه واندماجه في اللعبة باعتبارها مصدر للتماهي وتحقيق اللذة، فاللعب دافع ومحرك مبكر للنمو المهني. فالتمثيل والتقليد أثناء اللعب هو شكل التماهي كما ترى أدبيات التحليل النفسي.

- **المرحلة التجريبية من 11 سنة الى 12 سنة:** تعني هذه المرحلة التعرف التدريجي على الميول والقدرات: التعرف وإدراك ما يرغب فيه وما لا يرغب فيه وما محل اهتمامه خارج مجال اهتمامه. وتنقسم

_ **تقيم القدرات 12 سنة إلى 14 سنة :** التحول من عملية التمثل الأبوي باعتبار الأب كصورة وقيمة يتجه نحو الآخرين. وهذا ما يحدث نوع من الاستقلالية، وهذا ما يقلل التبعية الأبوية.

_ **اختيار القيم المناسبة 15 سنة إلى 16** يتجه الفرد نحو اختيار القيم المناسبة، تنمو لديه القدرة على

الاختيار المناسب والتوظيف والاستغلال المناسب لقدراته ومهاراته.

- **الانتقال (17 سنة إلى 18 سنة) :** تتميز بالاستقلالية في الاختيار المهني، وتوسيع دائرة الممارسات المهنية كالبحث عن أماكن مختلفة ومتنوعة لتوظيف المهارات و المواهب. كما يبرز الاهتمام بالجانب النفعي للعمل كالراتب والحوافز.

المرحلة الواقعية (18 سنة إلى 21 سنة) : في هذه المرحلة يكون الاختيار ناتج عن الربط والتنسيق بين العوامل الواقعية والشخصية.

- **الاستكشاف (من 18 سنة إلى 19 سنة) :** وتتميز باكتساب الخبرات والاتجاه نحو التركيز واختيار نشاط واحد من بين مجموعة من الأنشطة التي يميل إليها.

- **البلورة (20 سنة إلى 21 سنة):** يقترب الفرد في هذا العمر من مرحلة تحديد وبلورة الاختيار المهني لتتخصص حيث تتصف قراراته بالثبات.

- **التحديد (21 سنة إلى 22) :** وهي مرحلة الوصول إلى مرحلة الالتزام وذلك بتحقيق مهنة أو عمل محدد

والذي ينتهي ببروز نمط حياة مهنية واضحة. (الراشدي، 2017، ص 13)

🚩 **نظرية تيدمان Tideman:**

يربط تيدمان النضج المهني بعملية التطور المعرفي، كما يتناول الموضوع في سياق مفاهيمي نفسي، كأزمة الأنا والهوية النفسية. ولما كان القرار المهني مرتبط بتطور النضج المهني، فصناعته تركز على

مبدأين : التفاضل والتكامل، فالأول يقع بين تقييم الذات وعالم الشغل، بينما يعبر التكامل عن درجة الشعور بالرضى المهني وكنتيجة للاندماج مع الجماعة المهنية وتحقيق الذات. والملاحظ أن النظرية التي صاغها تيدمان لم تركز على النضج المهني كاشكالية رئيسية أو محورية بل انصب اهتمامه بالدرجة الأولى على نمو القرار المهني والقدرة على اتخاذه.

خلاصة الفصل

النضج المهني عملية متعددة الأبعاد تشمل الوعي الذاتي، اتخاذ القرار، التكيف، وتطوير المهارات المهنية. تؤكد الدراسات العربية أن النضج المهني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء المهني، الدافعية، والاستقلالية في اتخاذ القرار. ومن خلال عرضنا لخاصية النضج المهني بتعريفات ومفاهيم أخرى مرتبطة به اتضح لنا أن النضج خاصية تتنامى مع الفرد ، يمكن إشباعها حسب قدرة الفرد وحسب طبيعته الاجتماعية، وتكون هذه الخاصية بارزة في شخصية الفرد إذ استغل قدراته المعرفية وكانت له أهداف سامية في الحياة ولا نستطيع أن نلمح هذه الخاصية إلا من خلال السلوك أو النتائج التي كنا نسعى لها.

الفصل الثالث: الصحة النفسية

إن الصحة النفسية من المتغيرات التي حظيت بالإهتمام منذ أقدم العصور، وإن كان ذلك ليس بالمصطلح المعروف اليوم، فقد عرف الإنسان المرض النفسي منذ أن وجد على أرض المعمورة، وقد ألقى الكهنة والفلاسفة والمفكرون والأطباء ورجال الدين على مر العصور بدلهم في فهم وتشخيص وعلاج المرض النفسي والعقلي .

-/ أولاً: نبذة تاريخية عن تاريخ الصحة النفسية

مرّ تطور الصحة النفسية بتاريخ طويل يرجع الى نحو خمسة آلاف عام، وقديماً عدّ المرض النفسي عقوبة تسلطها الآلهة على البشر جرّاء آثامهم، ونسبه القدماء أيضاً إلى سيطرة الأرواح الشريرة على النفس البشرية (بحري وخرموش، 2022). (وتعود الجذور التاريخية لما يوجد الآن من فكر عن الصحة النفسية والأمراض النفسية والعلاج النفسي الى الحضارة المصرية والحضارة البابلية والحضارة الصينية والحضارة الهندية والحضارة السومرية، وقد أحتوت أوراق البردي المصرية القديمة على بعض الأشارات للأضطرابات العقلية، ففي نحو سنة (1500 ق. م) ذكرت في تلك الأوراق ملاحظات عن تغيرات مرحلة الشيخوخة تتضمن الأكتئاب وضعف الذاكرة (مطاطلة، 2017)

ويعدّ الكميون (Alcmeon) (500-550 ق. م) أول فيلسوف جعل المخ مركزاً للعقل وأن الإضطرابات التي تصيب المخ هي التي تسبب الإضطرابات العقلية، وجاء هيبوقراط (460-357 ق. م) ليؤكد أن للأضطرابات النفسية أسبابها الطبيعية (بحري وخرموش، 2022). (وتعد وجهة نظر هيبوقراط إمتداداً لوجهة نظر فيثاغورس التي عدّت الدماغ عضواً مركزياً للفعالية الذهنية وأرجعت المرض النفسي الى مرض الدماغ، وناقش أفلاطون (380 ق. م) العقل والكائن البشري، ووجه العناية الى المعاملة الإنسانية والفهم اللازم لعلاج المرضى، ووجه العناية الى أحلام المريض وأهميتها أما أرسطو (300 ق. م) فقد أهتم بأثر العوامل النفسية كالأحباط والصراع في المرض النفسي ومن ثم رفضها، وأتبع نظرية هيبوقراط في الصفراء (مطاطلة، 2017). فالصفراء الحارة مثلاً، تولد الرغبات الجنسية، وقد تدفع إلى الانتحار، وعدّ أسكليبيادس (Asclepiades) (نحو 50 ق. م)

أن الأضطرابات النفسية والعقلية تنشأ عن إضطرابات العواطف والمشاعر، كما يذكر أن السيد المسيح (ع) عالج المرضى برفق وحنان، وأعاد إليهم صحتهم الجسمية والعقلية، أما جالينوس (130-200) م، فقد كان يعتقد بوجود أربعة (أخلاق) في الجسم، فالكتابة ناتجة عن زيادة في سائل السوداء، وعند إزداد حرارة هذا السائل تتحول الكتابة الى حالة الهوس المانيا (Mania)، وأرجع غالين (Galen) في تلك المدة المرض النفسي الى أسباب عضوية، أو أسباب نفسية كالخوف والصدمات والأزمات الاقتصادية (بحري وخرموش، 2022)

وبسقوط الحضارتين اليونانية والرومانية تعرضت كل مجالات العلم للخسوف الكلي وعادت التفسيرات السحرية وتجددت الشعوذة، وضعف سلطان الأطباء في معالجة الأمراض النفسية والعقلية، وحل محلهم رجال الكنيسة. ومن جهة أخرى، فقد شهد المشرق ظهور الإسلام الذي أنكر بعض العادات والتقاليد التي كانت معروفة في المحيط الإسلامي، وجاء بما هو أهم منها وأجل شأنًا ذلك هو الأستشفاء بالقرآن الكريم، وقد برع علماء العرب في الطب بما في ذلك الطب النفسي والعقلي، فكان الرازي يرى بأن: "العلل قد تكون من أسقام نفسية مثل الحزن والغضب والعشق، وأن جميع ما يعرض للإنسان على وجهين، أما عارض للجسد، وأما عارض للنفس"، وبرز من خلال هذا الإشراق العلمي أيضاً، فلاسفة أطباء كان من أبرزهم ابن سينا (980-1037م) الذي وجه عنايته بالدرجة الرئيسة الى النفس وأشار في إحدى نظرياته الى تأثير الأنفعالات والعواطف فيها (مطاطلة، 2017)

وفي أوائل عصر النهضة ظهر في الغرب رجال تحررت عقولهم من ظلمة الجهل التي كانت مخيمة عليهم، وبدأوا يولون عنايتهم نحو البحث في أسباب الإضطرابات النفسية والعقلية، وكان الفيلسوف الأسباني جوان لويس فيف (Juan Luis Vives) من رجال النهضة الأوائل الذين عنوا بدراسة دوافع السلوك الإنساني. وذهب بارسيلوس (1493-1541) (Paracelsus) (م) وهو طبيب معاصر لجوان فيف الى أن للأضطرابات النفسية والعقلية أسباباً نفسية، وقال بوجود قوة مغناطيسية في الجسم، وهذا هو أساس

ما جاء به مسمر (Mesmer) فيما بعد، ولم يستطع الكثير من الأطباء أن يهتدي إلى وجود علل عضوية يمكن أن تفسر الإضطرابات النفسية والعقلية، ومن ثم أبتدأ عدد من الأطباء يرون أن أغلب الإضطرابات النفسية والعقلية إنما ترجع إلى أسباب نفسية لا عضوية، وقد مهد هذا لظهور المدرسة النفسية التي يرجع تأريخها إلى آنتون مسمر (Anton Mesmer) (1734-1815م) الطبيب النمساوي الذي نادى بوجود مادة مغناطيسية سماها (المغناطيسية الحيوانية) (بحري وخرموش، 2022)

وكان **جيمس بريد (James Braid) (1795-1860)** الطبيب الأنجليزي أول من أكتشف أن التنويم المغناطيسي ظاهرة نفسية بحته يمكن إحداثها من دون إستخدام المغناطيس أو أي مادة طبيعية أخرى، وتمكن الطبيب ليبولت (Liebault) (1825-1904) و **برنهايم (Bernheim) (1837-1919)** من أن يكتشفا العلاقة بين الهستيريا والتنويم، ويكونا نظرية تقول بأن الهستيريا والتنويم يحدثان نتيجة الأيحاء، كما أرجع **بيير جانيه (Pierre Janet) (1859-1947)** الهستيريا إلى التجارب الخاصة التي يتعرض لها المريض في حياته السابقة وقد أهتمت المدرسة الفرنسية على وجه عام بالعوامل النفسية المسببة للهستيريا وأعطت الإستعدادات المزاجية دوراً أكبر مما تستحق، وأقصرت بحثها على الصدمات النفسية التي تحدث في مراحل الشباب. إن البحث في الصحة النفسية ودراساتها لم يصبح بحثاً علمياً سليماً حتى أواخر القرن التاسع عشر إذ إنصرف الكثير من العلماء إلى استخدام أساليب البحث العلمي من ملاحظة وتجريب في دراسة الظواهر النفسية (مطاطلة، 2017)

2/- ثانياً: مفهوم الصحة النفسية في السياق المهني

تعريفات ومفاهيم

الصحة النفسية في العمل هي قدرة العامل على التعامل مع متطلبات وظيفته وبيئته المهنية بطريقة فعالة، مع الحفاظ على التوازن النفسي والعاطفي والاجتماعي (مطاطلة، 2017). حسب منظمة الصحة العالمية، البيئة المهنية الداعمة تساهم في تعزيز الصحة النفسية، بينما البيئات المرهقة تزيد من احتمالات التوتر والاضطرابات النفسية (منظمة الصحة العالمية [WHO] ، 2022). في الدراسات العربية، تُعرف الصحة النفسية المهنية بأنها حالة من الرفاه النفسي الذي يتيح للفرد التكيف مع ضغوط العمل، التفاعل الإيجابي مع الزملاء، واتخاذ القرارات المهنية بثقة (asjp.cerist.dz).

الصحة النفسية ودلالاتها

تعرف الصحة النفسية بأنها قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يؤدي إلى التمتع بحياة خالية من التأزم والاضطراب.

أما تعريف الصحة النفسية حسب منظمة الصحة العالمية (WHO) فإنه يرى بأن " الصحة لا تعني غياب المرض لكي تعني الدرجة القصوى من الصحة الجسمية والعقلية والاجتماعية للكائن البشري (WHO ، 2022).

تعد الصحة من المكونات المهمة للشعور بالهناء، وهي بحق أحد عناصره الموضوعية، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسعادة، ويشيع النظر إليها على أنها واحد من أسبابها الرئيسية. وقد تناولت بحوث كثيرة العلاقة بين الصحة والسعادة، وبين تحليل كمي لنتائج هذه الدراسات أشارت إلى وجود معامل ارتباط متوسطه بين الإثنين، هذا الارتباط كان أقوى لدى النساء وذلك عند استخدام مقاييس الشعور الذاتي بالصحة، وتكشف رابطة وثيقة بين المشاعر السلبية ومشاعر العناء وكمية القلق وبين سوء الصحة (مطاطلة، 2017).

فالصحة النفسية ترتبط بالسعادة والطمأنينة سواء لدى الفرد بمفرده أو في علاقته بأقرانه أو علاقته بأفراد مجتمعه وهو الحال نفسه في ما يتعلق بالمرأة. وإذا أردنا أن نستعرض لبعض مفاهيم الصحة النفسية لوجدنا أنها حالة من الأحوال النفسية :

فالصحة النفسية شأنها شأن الصحة الجسمية يجب النظر إليها على أنها منتهى ما يسعى إليه الفرد من خلال سلوكه وتفاعله مع الحياة من حوله، وعلى هذا فهي منتهى طريق طرفه الآخر هو المرض النفسي، وأن الصحة الجسمية لا تقرر إلا بالأداء الإيجابي للجسم وأعضائه وبالقدرة على توظيف هذا الجسم لخدمة الفرد وتحقيق أهدافه مع الإحساس بالمتعة من جراء السيطرة على مقدرات هذا الجسم والاستخدام الإيجابي لها في الحياة اليومية (بحري وخرموش، 2022)

-وترى جهات النظر النفسية المتعددة أن للصحة النفسية معان ومفاهيم وهناك تعريفات متعددة ومتفاوتة وفي هذا الصدد سنحاول أن نتناول ما يخص بحثنا هذا من خلال التعمق في الصحة النفسية.

وتعرف الصحة النفسية بأنها "التوافق التام بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان مع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية"، وأن وظيفة الحياة النفسية بمختلف عناصرها هي تكيف المرء لظروف بيئته الاجتماعية والمادية وغايتها تحقيق حاجات الفرد، وهي تتحقق عادة بالتعامل مع البيئة، وهذه البيئة متغيرة وهذا التغيير يثير مشكلات يقابلها الإنسان بحالات من التفكير والانفعال ومختلف أنواع السلوك، ولكن التغييرات التي تحدث ربما تكون شديدة لدرجة خارجة عن الحد الذي يقوى عقل الفرد في مقابله والتكيف له (مطاطلة، 2017).

تعد الصحة النفسية دائماً وعبر كل المراحل الحياتية في حياة الإنسان من الطفولة إلى المراهقة إلى البلوغ ثم الشيخوخة متغيراً مؤثراً ومتأثراً، وبلغه منهج البحث العلمي مستقلاً مرة وتابعا مرة أخرى ولكنه لا ينفصل إطلاقاً من قوة تأثيره على الفرد حتى وإن تغيرت الظروف أو تنوعت، فهو يرتبط بالمرض النفسي حين تتدهور أحوال النفس ويرتبط بالتوافق السوي حين تتحسن ظروف الفرد ويتواءم مع بيئته. وبينت الأبحاث الإكلينيكية بأن ما يمتلكه الفرد من استعداد نفسي مسبق للعدوان هو الأساس لسلوكه العنيف ضد الآخرين، وهذا الشخص لديه خبرات مؤلمة سابقة في العدوان الموجه نحوه، وهو عادة واع أو مدرك لما مر به من خبرات مؤلمة سابقة ولكنه غير مدرك ما أحدثته عليه من آثار لكنه مدرك فقط بأن ما حدث في الماضي معه أو له (بحري وخرموش، 2022)

الصحة النفسية والتوافق

يعرف التوافق كما يراه روش **Rush** بأن الشخص المتوافق هو الذي يسلك وفقاً للأساليب الثقافية السائدة في مجتمعه.

بينما يرى كل من **وود ورث وودنالد Wood Warth & Donald** أن الفرد يتوافق في علاقاته مع البيئة بأن يحدث تغييراً للأحسن (مطاطلة، 2017).

ويعرف **سميث Smith** التوافق السوي بأنه اعتدال في الإشباع، إشباع عام للشخص عامة لا إشباع لدافع واحد شديد على حساب دوافع أخرى، والشخص المتوافق توافقاً ضعيفاً هو الشخص غير الواقعي وغير المشبع بل الشخص المحبط الذي يميل إلى التضحية باهتمامات الآخرين كما يميل إلى التضحية باهتماماته، أما الشخص حسن التوافق فهو الذي يستطيع أن يقابل العقبات والصراعات بطريقة بناءة تحقق له إشباع حاجاته ولا تضطره إلى اللجوء لأساليب غير حضارية مثل العنف بكل أنواعه، فتوافق الفرد يعني كما يرى سميث توفر قدر من الرضا القائم على أساس واقعي كما يؤدي على المدى الطويل إلى

التقليل من الإحباط والقلق والتوتر الذي قد يتعرض له بسبب اختلاف وجهات نظره مع الآخرين أو المقربين، فلا يتم اللجوء إلى أساليب غير متحضرة (بحري وخرموش، 2022).

ويطرح "شوبين" فكرة مفهوم التوافق من خلال السلوك المتكامل، ذلك السلوك الذي يحقق للفرد أقصى حد من الاستغلال للإمكانيات الرمزية والاجتماعية التي ينفرد بها الإنسان ويضيف "شوبين" يتميز الإنسان وينفرد أيضاً عن الحيوانات في قدرته الهائلة على استخدام الرموز في التفاهم وإقامة العلاقات فضلاً عن اعتماده في مرحلة الطفولة على غيره وهذا يؤدي إلى بقائه وإشباع حاجاته، وفي مرحلة الرشد يتقبل المسؤولية ويشبع حاجات الآخرين، وهذا التوافق يتميز بالضبط الذاتي والتقدير للمسؤولية الشخصية والاجتماعية (مطاطلة، 2017).

- أن العنف الذي يصدر من الإنسان تجاه الإنسان هو "اختلال في موازين الصحة النفسية وبنفس الوقت هو سوء توافق داخل الفرد أولاً ومع المجتمع ثانياً لا سيما أن العنف هو سلوك اجتماعي تحكمه دوافع نفسية وهو أيضاً ظاهرة اجتماعية تمثل الخلل الاجتماعي بالشخصية وهو خلل اجتماعي معروف في علم الأمراض الاجتماعية. فالفرد المتوافق هو "الفرد الصحيح نفسياً وهو الذي يعي دوافع سلوكه مؤثراً في البيئة من حوله بفاعلية، موجهاً للمثيرات المختلفة الواقعة على الآخرين ومهيئاً لهم الفرصة للاستجابة التكيفية، مستشعراً السعادة والرضا من جراء ذلك ويصبح أسلوبه هذا طريقة في الحياة وهو الذي يمكنه الاستجابة بطريقة تكيفيه حينما تواجهه مواقف حياتية تستدعي ذلك " (بحري وخرموش، 2022).

- أن الشخص المتوافق، شخص يشعر بالسعادة ويشعر بالرضا ويرى (أراجيل) أن هناك شعور بالرضا عن الحياة بصفة عامة، وعن العمل، وعن نشاط وقت الفراغ وعن الزواج وعن المجالات الأخرى، وكذلك فقد رأينا أن معظم الناس يقرون بالرضا سواء عن الحياة بصفة عامة أو عن الزواج، ويقول (أراجيل) فهل الناس حقاً يشعرون بالرضا كما يدعون؟ هذه المشكلة التقليدية للصدق Validity .

- في الدراسات السيكولوجية، فالتوافق هو حصيلة مجموع التوافق مضافاً إليه الشعور بالرضا عن الحياة، مضافاً له التلاؤم والتفاعل ثم فاعلية الفرد في العلاقات الزوجية والأسرية ثم الاجتماعية وبذلك تتحقق في الفرد الصحة النفسية في أحد جوانبها المتمثلة في السواء (مطاطلة، 2017).

واختلف العلماء كثيراً في تعريف الصحة النفسية كل بحسب ما توصلت إليه استنتاجاته، لذلك نجد الكثير من التعاريف التي تحوي كل منها على نسبة من الصحة بالنسبة إلى الواقع تزداد وتتناقص بحسب الرؤية الشمولية لصاحبها وأبرز هذه التعاريف هي أن: الصحة النفسية هي التوافق مع المجتمع وعدم الشذوذ عنه وعدم مخالفته والمرض النفسي هو عدم التوافق مع المجتمع، وهناك من يعرفها على إنها هي الشرط أو مجموع الشروط اللازم توفرها حتى يتم التوافق بين المرء ونفسه وكذلك بينه وبين العالم الخارجي، تكيف يؤدي إلى أقصى ما يمكن من الكفاية والسعادة (بحري وخرموش، 2022).

-وقيل أن الصحة النفسية هي القدرة على التعامل مع مطالب الحياة اليومية دون أن يرهق الشخص نفسه أو أن يبذل من طاقته أكثر مما يستطيع أو يتطلب الموقف، ومن ثم يستشعر أنه كفء للمواقف المختلفة، ويستطيع التعامل معها بايجابية وبانتظام وأن يفكر بوضوح و يسيطر على انفعالاته وفي بالتزاماته ويستمتع بالحياة وتكون له بأغلب الناس في محيطه علاقات سوية ومن ثم يحس سلاماً داخلياً ويرضى عن نفسه ويعيش في وفاق معها.

أما التعريف الآخر للصحة النفسية: فهي التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة، مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان، ومع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية، ومعنى التوافق التام بين الوظائف النفسية المختلفة خلو المرء من النزاع الداخلي مثل

ما يحدث حين يقع بين اتجاهين مختلفين، كما يحدث في موقف يتنازع الفرد في داخله بين أمرين: إما التضحية بنفسه وأولاده دفاعاً عن الوطن أو التضحية بالوطن دفاعاً عن نفسه وأولاده.

وهناك من يذهب إلى القول بأن الصحة النفسية هي البرء من أعراض المرض العقلي أو النفسي. ويلقى هذا المفهوم قبولاً في ميادين الطب النفسي (مطاطلة، 2017).

- ولا شك أن هذا المفهوم إذا تمعنا بتحليله نجد أنه مفهوم ضيق محدود لأنه يعتمد على حالة السلب أو النفي. إلا أن هناك من يخالفه فيذهب إلى تعريف آخر للصحة النفسية؛ فيأخذ طريقاً إيجابياً، واسعاً، شاملاً، غير محدد، أنه يرتبط بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يؤدي به إلى التمتع بحياة خالية من التأزم والاضطراب، مليئة بالتحمس (بحري وخرموش، 2022).

3/- ثالثاً: معايير الصحة النفسية

ظهرت اتجاهات عدة حاولت وضع معايير لتحديد السواء Normality وغير السواء Abnormality في الصحة النفسية نتيجة تعدد النظريات النفسية التي تناولت الصحة النفسية فقد وضع (ماسلو ومثلان) قائمة بالمؤشرات وتم تعديل هذه القائمة من قبل (كوفيل وآخرون) وتتضمن هذه القائمة المؤشرات الآتية :

- ✓ شعور الفرد بالأمن .
- ✓ درجة معقولة من تقويم الفرد لذاته.
- ✓ أهداف حياته تتسم بالواقعية.
- ✓ اتصال فعال بالواقع
- ✓ تكامل وثبات في الشخصية
- ✓ القدرة على التعلم من الخبرة التي يمر بها الفرد
- ✓ تلقائية مناسبة لمواجهة المواقف .
- ✓ انفعالية معقولة في المواقف (مطاطلة، 2017)

وان أحدثت المعايير التي تحدد مستوى الصحة النفسية للفرد؛ هي تلك التي يراها ولمان Wolman على النحو التالي:

- العلاقة بين طاقات الشخص وإنجازاته: وهو ذلك التفاوت الذي يحتمل وجوده بين ما يستطيع الفرد القيام به، وبين ما يقوم به وينجزه فعلياً.
- الاتزان العاطفي: ويعني التوازن بين انفعالات الشخص والمؤثرات العاملة في ذلك.
- صلاح الوظائف العقلية: ويشمل الإدراك والمحاكاة وعمل الذاكرة والتفكير وغيره، والصلاح هنا يقصد به مقدار ما يكون عليه عمل هذه الوظائف من حيث صحتها ودقتها وسيرها وفق المبادئ العقلية الأساسية.
- التوافق الاجتماعي: ويعني مستوى توافق الفرد مع شروط حياة الجماعة وتفاعله معها. فالشخص الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة قادر على العيش بسلام وصداقة مع الآخرين ضمن الكتل الاجتماعية. وهو قادر على التعاون وراغب فيه، مع غيره على أساس علاقات اجتماعية قائمة على المسؤولية والاحترام المتبادل (بحري وخرموش، 2022).

وهناك تصنيف آخر للمعايير التي تحدد الصحة النفسية وهي :

-المعيار الإحصائي: يقوم هذا النوع من المعايير على مدى تكرار أو توزع سلوك ما في مجتمع من المجتمعات أو في عينة منه ويتم تمثيل هذا التوزيع أو التكرار، وتطلق على المجال المتوسط في هذا

التوزيع تسمية المدى الطبيعي أو المدى المتوسط أو السوي، حيث يساوي المجال المتوسط هنا المتوسط الحسابي مضافاً إليه الانحراف المعياري، في حين تعتبر المجالات المتطرفة الموجودة في كلا الجانبين "شاذة أو غير سوية" ومن خلال حساب المعايير الإحصائية يتم تحديد القيمة التي يعتبر عندها السلوك قد تجاوز المعيار، فالشخص الذي يمتلك سمة من السمات أو يتصرف في موقف من المواقف بشكل أقل أو أكثر من المجال المتوسط في جمهور مماثل، يعد سلوكه منحرفاً عن المعيار أو ملفتاً للنظر (ملاحظة، 2017) ويعد المعيار الإحصائي سهل التمثيل والفهم، غير أن دقته الإحصائية تعتمد على مدى جودة ودقة اختيار العينة الممثلة للسلوك المراد تحديده وقياسه.

-المعيار المثالي: يستمد هذا الاتجاه، أصوله من الحضارات الأولى ومن الأديان المختلفة، إذ يرى أن الإنسان السوي هو الذي يقترب من الكمال ويطبق المثل العليا، أما الإنسان الشاذ فهو الذي يبتعد بسلوكه عن الكمال، وتبعاً لهذا الاتجاه، فإن غالبية الناس هم شواذ بحكم انحرافهم عن المستوى المثالي (بحري وخرموش، 2022).

-المعيار الاجتماعي: يعتمد هذا الاتجاه على تحديد السوي من غير السوي عبر الالتزام بمعايير وقيم وأعراف المجتمع، فمسايرة المعايير الاجتماعية هي الأساس في الحكم على السلوك بالسوية أو اللا سوية. ويمكن أن يعرف أيضاً بأنه توقعات مجموعة ما من سلوك شخص ما وترتبط هذه التوقعات الاجتماعية بالعادات والقيم والمعايير السائدة في المجتمع وتوجه المجتمع الديني والسياسي والأخلاقي والاقتصادي (ملاحظة، 2017).

-المعيار الذاتي: يعرض هذا الاتجاه، موس (Moss) وهانت (Hant) في كتابهما عن أسس علم الشذوذ النفسي، إذ يذهبان في تحليل البناء الشخصي لكل فرد، إلى الآراء التي يعلنها عن هو الشاذ ومن هو السوي، فالفرد ينظر إلى الناس جميعاً انطلاقاً من ذاته في تحديد السواء واللاسواء، ويبدو أن ما ينسجم مع أفكاره وأرائه الذاتية وخبراته السابقة، هو ما يعتبره الفرد، معياراً لتقييم الآخرين وتصنيفهم، غير أن هذا المعيار يتأثر بطبيعة الحال، بالإطار المرجعي للفرد نفسه، وعادة ما يكون هذا الإطار اجتماعياً، وبهذا يكون المعيار الذاتي للتقييم مشوباً بالتنشويهاً الدفاعية والأحكام القبلية (بحري وخرموش، 2022).

-المعيار الطبي النفسي: يرى هذا الاتجاه أن اللاسواء في سلوك الفرد، يعود إلى صراعات نفسية لا شعورية، أو تلف في الجهاز العصبي، لذا فإن اللاسواء هو حالة مرضية فيها خطر على الفرد نفسه وعلى المجتمع، وإن السواء هو الخلو من الاضطرابات والأعراض المرضية -6. المعيار التفاعلي: إن الاعتماد على معيار واحد من المعايير السابقة المذكورة قد يكون له مبرراته في الحياة العملية اليومية ولكن عندما يتعلق الأمر بإطلاق الأحكام التشخيصية في علم النفس المرضي والممارسة العيادية أو الصحة النفسية لا يكفي الركون إلى معيار واحد من هذه المعايير ومن المؤكد أن المعايير المختلفة ليست منعزلة عن بعضها وإنما ترتبط مع بعضها بطريقة تفاعلية وعليه يصف براندشتتر وجود علاقة متبادلة بين المعايير الوصفية descriptive (الإحصائية) والعرفية Prescriptive (المثالية، الوظيفية) فكما يمكن للمعايير الوصفية أن تحدد تكرار أو احتمال ظهور سمات محددة تستطيع المعايير العرفية أيضاً أن تحصل على معلومات بواسطة الوسائل الإحصائية حول وجود تغير ما، فالخرق المتكرر جداً لمعايير القانون غالباً ما يجلب معه ضرورة التعديل لهذه المعايير، فعندما تنتشر في مجتمع من المجتمعات ظاهرة من الظواهر كازدياد نسبة تعاطي المواد المسببة للإدمان مثلاً، أو ازدياد نسبة الجريمة أو ازدياد نسبة العاطلين عن العمل ولا تعود القوانين السارية فاعلة كثيراً في مواجهة هذه الظاهرة تنبع ضرورة تعديل القوانين السارية وإيجاد قوانين بديلة أكثر فاعلية تستطيع الحد من هذه الظاهر (ملاحظة، 2017).

-المعيار المعرفي: ينظر هذا المعيار إلى الصحة النفسية في أن تكون القدرات العقلية كالاستدلال والانتباه والإدراك والتذكر خالية من الإعاقة الشديدة وسليمة في عناصرها.

- **المعيار الباثولوجي:** يحدد هذا المعيار الشخصية التي تتمتع بصحة نفسية سليمة بأنها تلك الشخصية الخالية من أعراض مرضية معينة كالقوبيا والحالات الهستيرية لدى العصبيين أو السلوك المضاد للمجتمع لدى السايكوباتيين أو الهذات لدى الذهانين.

- **المعيار الديني:** يرى أن الأعمال التي تدل على صحة نفسية سليمة هي تلك التي يتقبلها الشرع ويرتضها العقل مثل عمل ما هو واجب أو مباح ابتغاء مرضاة الله واجتناب الأعمال المكروهة أو المحرمة خوفاً من الله، أما الشخصية اللاسوية فهي التي تقوم بإعمال يرفضها الشرع ويفر منها العقل سواء كان يعمل فيه تعدي على حدود الله أو إهمال للواجبات المفروضة مع القدرة عليها (حري وخرموش، 2022).

4/- رابعا: مناهج الصحة النفسية

هناك ثلاثة مناهج أساسية في الصحة النفسية:

- **المنهج الإنمائي: Development:** وهو منهج إنشائي يتضمن زيادة السعادة والكفاية والتوافق لدى الأسوياء والعاديين خلال رحلة نموهم حتى يتحقق الوصول بهم إلى أعلى مستوى ممكن من الصحة النفسية. ويتحقق ذلك عن طريق دراسة إمكانيات وقدرات الأفراد والجماعات وتوجيهها للتوجيه السليم (نفسيا وتربويا ومهنيا) ومن خلال رعاية مظاهر النمو جسميا وعقليا واجتماعيا وانفعاليا بما يضمن إتاحة الفرص أمام المواطنين للنمو السوي تحقيقا للنضج والتوافق والصحة النفسية (مطاطلة، 2017).

- **المنهج الوقائي: Preventive:** ويتضمن الوقاية من الوقوع في المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية. ويهتم بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى ليقبهم من أسباب الأمراض النفسية بتعريفهم بها وإزالتها، ويرعى نموهم النفسي السوي ويهيئ الظروف التي تحقق الصحة النفسية. ولهذا المنهج ثلاثة مستويات أولها محاولة منع حدوث المرض ثم محاولة تشخيصه قدر الإمكان في مرحلته الأولى وأخيرا محاولة تقليل أثر أعاقته، إن الهدف الوقائي هو توظيف معرفتنا النفسية في الكشف عن الأشخاص الذين يعيشون في ضغوط وأزمات ومشكلات وصراعات وإحباطات ولكنهم لم ينحرفوا بعد وتقديم المساعدة والإرشاد إليهم، ويشير كل من (أوكلي (Oakley و) روتر (Rotter) (1997) إلى أن الوقاية من المرض النفسي تتمثل بتحديد المشكلات النفسية – الاجتماعية أو الاضطرابات النفسية التي يكون الفرد قابلاً للتأثر بها ومن ثم اتخاذ الإجراءات اللازمة للتقليل من قابليته على التحسس والتأثر بها (بحري وخرموش، 2022).

- **المنهج العلاجي: Remedial:** ويتضمن علاج المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية حتى العودة إلى حالة التوافق والصحة النفسية ويهتم هذا المنهج بنظريات المرض النفسي وأسبابه وتشخيصه وطرق علاجه وتوفير المعالجين والعيادات والمستشفيات النفسية.

فللصحة النفسية ثلاث مناهج فهناك المنهج العلاجي، وهو ما يتبع لعلاج الفرد من الانحراف في الصحة العقلية حتى يعود إلى حالة الاعتدال. ولدينا المنهج الوقائي، وهو الطريق الذي يسلكه الفرد مع نفسه ومع غيره حتى يقي نفسه وغيره الوقوع في حالات الاضطراب النفسي. وهناك المنهج الإنشائي، وما يحتضنه المرء ليزيد شعوره بالسعادة ويزيد كفاءته إلى أقصى حد مستطاع (مطاطلة، 2017).

5/- خامسا: خصائص الصحة النفسية في العمل

تشمل الخصائص الأساسية للعامل الذي يتمتع بصحة نفسية سليمة في بيئة العمل ما يلي:

✓ التكيف مع الضغوط المهنية: القدرة على التعامل مع المهام الصعبة والمواقف الضاغطة دون شعور بالإرهاق النفسي المستمر.

- ✓ التوازن بين الحياة المهنية والشخصية: القدرة على فصل أدوار العمل عن الحياة الشخصية والحفاظ على جودة العلاقات الاجتماعية.
 - ✓ العلاقات الإيجابية: مهارات التواصل والتفاعل مع الزملاء والإدارة بطريقة صحية وبناءة.
 - ✓ الرضا الوظيفي: الشعور بالارتياح والأمان في مكان العمل.
 - ✓ الأداء المستدام: القدرة على إنجاز المهام بكفاءة عالية دون انخفاض الأداء نتيجة للإجهاد النفسي.
- (بحري وخرموش، 2022)

تشير هذه الخصائص إلى أن الصحة النفسية في العمل تمثل مزيجاً من الرفاه النفسي والتكيف السلوكي والاجتماعي، ولا يمكن فهمها بمعزل عن البيئة المهنية المحيطة (مطاطلة، 2017).

6/- سادساً: الأبعاد والعوامل المرتبطة بالصحة النفسية المهنية

البيئة النفسية والتنظيمية للعمل : تلعب بيئة العمل دوراً جوهرياً في تحديد مستوى الصحة النفسية للعامل. تشمل البيئة النفسية التنظيمية الدعم الإداري والزملاء، العدالة التنظيمية، والأمان الوظيفي. تشير الدراسات العربية إلى أن العاملين في بيئات عمل داعمة نفسياً يكونون أكثر إنتاجية، وأكثر قدرة على التكيف مع المتغيرات المهنية. (dspace.univ-guelma.dz)

التوافق المهني : يشير إلى انسجام قدرات الفرد وميوله مع متطلبات العمل. عندما يتحقق التوافق، يقل التوتر النفسي ويزداد الشعور بالرضا الوظيفي (بحري وخرموش، 2022).

العوامل الفردية والشخصية : مثل المرونة النفسية، مهارات التواصل، والخبرة والتكوين المهني (asjp.cerist.dz).

الضغوط المهنية ومتطلبات العمل : ساعات العمل الطويلة، كثافة المهام، وضغوط الأداء تؤثر سلباً على الصحة النفسية. (asjp.cerist.dz)

7/- سابعاً: أهداف الصحة النفسية في الوسط المهني

تسعى الصحة النفسية كمجال معرفي وتطبيقي إلى تحقيق جملة من الأهداف التكاملية التي تنعكس على الفرد والمؤسسة، ويمكن حصرها في النقاط التالية:

1-7- الهدف الوقائي (Prevention)

يتمثل في حماية العامل من الوقوع في الاضطرابات النفسية أو الانحرافات السلوكية الناتجة عن ضغوط العمل. ويتحقق ذلك من خلال الاكتشاف المبكر للصراعات النفسية والإحباطات التي قد يواجهها البحار في عرض البحر، وتوفير بيئة عمل آمنة نفسياً تقلل من فرص حدوث الاحتراق المهني.

2-7- الهدف العلاجي (Therapeutic)

العمل على مساعدة العمال الذين يعانون من اضطرابات فعلية (كالقلق المزمن، الاكتئاب، أو اضطراب ما بعد الصدمة الناتجة عن حوادث الملاحه) من خلال تقديم الدعم النفسي والإرشاد المتخصص، ومساعدتهم على استعادة توازنهم والعودة لممارسة مهامهم بكفاءة.

3-7- الهدف الإنشائي والتنموي (Developmental)

وهو الهدف الأسمى، ويتمثل في زيادة طاقة الفرد إلى أقصى حد ممكن، وتنمية مهارات المواجهة (Coping Skills) لديه. يهدف هذا الجانب إلى تعزيز السعادة النفسية، والرضا عن الذات، والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية ومهنية سوية مع طاقم السفينة، مما يرفع من مستوى "النضج المهني".

4-7- هدف التوافق النفسي والاجتماعي

مساعدة العامل على التكيف مع متطلبات مهنته المتغيرة وظروفها القاسية، وتحقيق الانسجام بين قدراته الشخصية وبين طموحاته المهنية، مما يقلل من الفجوة التي قد تسبب الإحباط أو الشعور بالدونية.

8/- ثامناً: أهمية الصحة النفسية في الوسط المهني

تكتسي الصحة النفسية أهمية بالغة في حياة الفرد والمؤسسة على حد سواء، ويمكن إبراز هذه الأهمية من خلال النقاط الجوهرية التالية:

8-1- تحسين جودة الأداء والكفاءة الإنتاجية

تعتبر الصحة النفسية شرطاً أساسياً للعمل المنتج؛ فالعامل الذي يتمتع بتوافق نفسي يكون أكثر تركيزاً وقدرة على إنجاز المهام بدقة، خاصة في مهنة الملاحة التي تتطلب يقظة ذهنية عالية. إن غياب الاضطرابات النفسية يقلل من الأخطاء المهنية وحوادث العمل التي قد تكون مكلفة بشرياً ومادياً.

8-2- تعزيز التوافق المهني والاجتماعي

تساعد الصحة النفسية الملاح على بناء علاقات إيجابية مع طاقم السفينة وزملائه في الميناء، مما يخلق مناخاً تنظيمياً يسوده التعاون والمساندة الاجتماعية. هذا التوافق يقلل من حدة الصراعات المهنية ويحمي العامل من الشعور بالاغتراب أو العزلة أثناء الرحلات البحرية الطويلة.

8-3- الوقاية من الأمراض السيكوسوماتية (النفس جسدية)

هناك ارتباط وثيق بين الاضطرابات النفسية والأمراض الجسدية (مثل قرحة المعدة، ارتفاع ضغط الدم، وآلام الظهر الشائعة لدى البحارة). لذا، فإن الاهتمام بالصحة النفسية هو وقاية غير مباشرة للصحة البدنية للعامل، مما يقلل من نسب الغيابات المرضية ويزيد من عمره المهني.

8-4- تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية

تسمح الصحة النفسية الجيدة للعامل بالفصل بين ضغوط الميناء ومتطلبات الأسرة، مما يحقق له "الرفاه النفسي". بالنسبة لعمال بني صاف الذين يقضون فترات بعيداً عن أهاليهم، فإن التوازن النفسي يمنحهم القدرة على تحمل الغربة المؤقتة والحفاظ على الروابط الأسرية متينة. قويسم، سعاد. (2023).

9/- تاسعاً: الخلفية النظرية للصحة النفسية (نظريات الصحة النفسية)

9-1- المدرسة العضوية: (Organism School) عدّت هذه المدرسة الاضطرابات النفسية والعقلية ناشئة عن اضطرابات تصيب المخ ويبدو ذلك الرأي واضحاً عند الطبيب الألماني ولیم جريسنجر (1817-1868) (William Griesinger) (م (مطاطلة، 2017).

ويعدّ إميل كرايبلن (Emil Kraepelin) (1856-1926) أحد تلاميذ جريسنجر، المؤسس الحقيقي للمدرسة العضوية، وبظهور هذه المدرسة حظي المرض النفسي من العناية ما كان يحظى به المرض العضوي، لاسيما بعد إكتشاف الأسباب العضوية لبعض الاضطرابات النفسية، وعمل التصنيف المبدئي على دفع الأبحاث التجريبية في مجالات التشريح والكيمياء الحيوية وغيرها من العلوم لتقصي الأسباب

العضوية في باقي الأمراض النفسية، وهذا التصنيف المبدئي للإضطرابات النفسية وضعه كريبيلن وأتخذته التصنيف الحديثة أساساً لها (بحري وخرموش، 2022).

وتوالى الدراسات التشريحية في ذهانات الشيخوخة وبعض أنواع التخلف العقلي واحدة بعد أخرى مستغلة معطيات المرحلة الوصفية، وأهتم كريبيلن بدراسة الأعراض السريرية، ولم يعر اهتماماً للحالات النفسية الداخلية، ولم ينتبه إلى اللاشعور، وإلى دينامية العوامل النفسانية في نشوء المرض العقلي (مطاطلة، 2017).

9-2- المدرسة النفسبيولوجية: (Psychobiology) اهتمت المدرسة النفسبيولوجية بدراسة الفرد من حيث هو كائن حي متكامل ذو نشاط فسيولوجي، أي أنها دراسة بيولوجية نفسية، ومنذ أواخر القرن التاسع عشر إستخدم اللفظ بمعانٍ مختلفة، إلا أن أغلب إستخدامه أقتصر على مدرسة أدولف ماير (Adolf Meyer) ويمكن وصف المدرسة النفسبيولوجية بأنها مدرسة كلية جامعة وشاملة (Holistic)، فقد أكد ماير (1950-1966) (Meyer) ضرورة دراسة البناء والميول الوراثية وخبرات الحياة وضغوط البيئة جميعاً إذا كانت الغاية أن نتبع أصل إضطراب معين أو فهمه، أي يمكن فهم السلوك فهماً حقيقياً إذا درست الشخصية الكلية والتاريخ الكلي لحياة الفرد (بحري وخرموش، 2022). واهتم ماير بالفرد نفسه، وأقام نظريته على وحدة الفرد بوصفه وحدة جسمية عقلية في مجتمع وظروف بيئية، وعلى الربط بين الأوجه النفسية والبيولوجية في تحليل أي عرض جسدي أو نفسي أو عقلي. والمرض عنده هو الاستجابة النفسبيولوجية التي يستجيبها الفرد للظروف الحالية وعلى أساس عاداته في التوافق، وعلى أساس ما تقدم يبدو أن لا فرق لدى ماير بين المرض العقلي أو النفسي أو الجسدي، ولا بد من الإشارة إلى أن أبرز ما قدمته المدرسة النفسبيولوجية من فائدة للطب النفسي تركز في الأمراض السايكوسوماتية وفي الاهتمام بالإنسان الفرد (مطاطلة، 2017).

9-3- مدرسة التحليل النفسي: (Psychoanalysis) بدأ من فرويد (Freud) الذي تمثل نظريات المقاومة والكبت واللاشعور، وقيمة الحياة الجنسية في تحليل المرض وأهمية الخبرات الطفلية.

- **العناصر الأساسية التي يتكون منها البناء النظري لنظريته**، ويقسم فرويد الشخصية إلى ثلاثة مركبات رئيسة هي **Id**، **Ego**، **Super ego**، والـ **(Id)** مصدر الطاقة الغريزية ومخزن الأفكار والدوافع غير المقبولة، ويتحكم بها مبدأ اللذة، والـ **(Ego)** هو المركب العقلاني الواعي الذي يتحكم به مبدأ الواقع. و **(Super ego)** تظهر كوجهة ضرورية لتطويع الـ **(ego)** وتعكس قبول الطفل لقيم وأخلاقيات المجتمع (بحري وخرموش، 2022). وطبقاً لفرويد، فإن الأمراض العصابية عبارة عن إضطراب يحل بالأنا، فليس من الغريب إذن أن يفشل الأنا حينما يكون ضعيفاً وغير مكتمل النمو وغير قادر على المقاومة في معالجة المشكلات، كما وصف العصابي بوصفه إجتماعياً على نحو مفرط، أي إن ضميره نقدي جداً، ويتوقع الكثير حول الذات والآخرين، ويطور الشخص الكثير من الإجراءات الدفاعية لحماية نفسه من نقاط ضعفه وأحباطاته (مطاطلة، 2017).

- وفي تصوره لكيفية نشوء المرض النفسي، يأتي فرويد بمثال بسيط، إذا نشأ دافع ما في نفس المرء ولكن إعترضته ميول قوية يتوقع حدوث الصراع النفسي على النحو الآتي، ذلك أن القوتين الديناميتين - ويمكن أن يطلق عليهما مؤقتاً (الغريزة) و(المقاومة) ستصارع أحدهما الأخرى مدة من الزمن في ضوء الشعور الكامل حتى تنحى الغريزة وتستبعد منها شحنتها من الطاقة، ذلك هو الحل السوي، إلا أن الصراع في العصاب يؤدي إلى نتيجة مغايرة، إذ يتقهقر (الأنا) بعد أول صدمة يتلقاها في صراعه مع الدافع المحظور، فيمنع الدافع من أن يصبح شعورياً ويحول بينه وبين الأنصراف الفعلي المباشر، ولكن الدافع يبقى مع ذلك محتفظاً بكامل شحنته من الطاقة، وأطلق فرويد على هذه العملية (الكبت)، كما أن ما يكبت لا يفقد بل يستمر في الضغط لمحاولة الإشباع، ويزداد شعور الأنا بالتهديد، فتستدعي الأنا آلياتها الأخرى

وهي مجموعة أخرى من الحيل الدفاعية تساعد في التغلب على محتويات الهو (Id) ، وبأستمرار هذا الصراع تفتقد الحيل الدفاعية قدرتها على حماية الأنا، فتقع صريعة الإضطراب النفسي (بحري وخرموش، 2022) ويرى فرويد أن الشخصية السليمة لا يمكن أن تتحقق ما لم يتغلب الفرد على التثبيت (Fixation) في الطفولة ويبلغ مرحلة النمو التناسلي الجنسي، كما تتحقق الشخصية السليمة في الحالة التي يكون فيها الـ (Super ego , Ego , Id) في إنسجام وتوازن وتعاون ويغدو الحب ممكناً على أسس ناضجة (مطاطلة، 2017).

- **والمنظر الآخر هو أدلر (1870-1937) (Adler)** ، الذي أسس نظريته للسلوك الإنساني على مشاعر النقص، إذ يرى أن كل الأفراد معرضون للشعور بالنقص سواء كان حقيقياً أم متخيلاً، بدنياً أم عقلياً، ويرى أدلر أن الأحساس بالنقص وليست الجنسية المكبوتة هو الذي يتضمن سوء التكيف ولهذا السبب فأن الأفراد يبحثون عن طرائق لتعويض نقصهم وتأسس صيغ أنجازهم من خلال التكيف المبكر. وبمرور الزمن تصبح هذه النماذج أسلوب حياة الفرد أو السمات المميزة جداً له، وتنتج إضطرابات الشخصية من الأحساس العميق بالنقص والأشكال المبالغ بها للسعي وراء التفوق وربما يطور الشخص التعويضات، والتعويضات المفرطة غير الصحيحة وربما يكون هدفه التوجيهي غير واقعي، وأناشيء جداً، وعلى هذا فالشخص العصابي أو الشخص الذهاني حسب أدلر، هو الذي يمتلك أسلوب حياة خاطيء كان قد أكتسبه من خلال الاتصال بالديه اللذين يكونان أما قد رفضوه أو أهملوه أو دلوهم خلال طفولته المبكرة (بحري وخرموش، 2022) ويرى أدلر أن العصابي جبان ويتجنب مواجهة متطلبات العيش، ويقتنع بأن معاناته والصعوبات التي يواجهها هي أكبر من معاناة أي شخص آخر، ولهذا السبب يضع نفسه جانباً كونه شيئاً ما خاصاً وإستثنائياً. ومن الناحية الجوهرية فأن العصابي شبيه بالطفل النامي، ولا تتطور عنده العواطف الاجتماعية جداً، إذ أن العصابي غير حساس لحاجات ومشاعر الآخرين، ويؤذي الناس دائماً من دون إدراك أنه قام بذلك، ويرى أدلر أن الأفراد الذين يعانون إضطراباً في صحتهم النفسية تكون أهدافهم لا شعورية، ولا يعرفون البدائل المتاحة أمامهم عندما يواجهون مواقف الحياة المختلفة، كما أن القلق وهو مظهر من مظاهر إضطراب الصحة النفسية ينشأ بسبب إنعدام الأمن النفسي الذي يحدثه نتيجة لشعور الفرد بالقصور أو النقص (مطاطلة، 2017).

أما يونج (1875-1961) (Jung) فأن التاريخ والأساطير والطقوس البدائية والرموز تؤدي دوراً في نظريته للطبيعة البشرية، وميَّز بين نوعين من اللاشعور: لاشعور شخصي وهو مماثل لللاشعور في نظرية فرويد، ولاشعور جمعي (Collective Unconscious) يحوي التجارب والأفكار الموروثة من الأجيال السابقة، ويمثل طرائق التفكير البدائي للعقل البشري، ويتحدث يونج عن الشذوذ بطرائق عدة فهو يقبل بصورة عامة فكرة الشذوذ بوصفه أفرطاً أو نقصاً في الوظيفة. ولكنه يهتم أيضاً بعدم التوازن بين عناصر مختلفة للشخصية، ويصر بأنه ولا واحدة من أنظمة الشخصية يمكن تأكيدها بأفراط على حساب الأنظمة الأخرى. وينبغي ملاحظة أن الشذوذ الذي أهتم به يونج تماماً هو قلة الوحدة والتكامل في الشخصية (بحري وخرموش، 2022).

- إن الأمراض العصابية (طبقاً ليونج) عبارة عن محاولات غير ناجحة للتكيف مع الواقع، ونسب إلى الذكريات المكبوتة في اللاشعور دوراً مهماً في تكوين العصاب، إلا أنه يرى أنها ليست متصلة بالبرغبات الجنسية الطفلية، بل تتعلق بجميع مشاكل الإنسان التي لم تحل، ويرى يونج بأنه إذا ضعف الشعور نتيجة العقد والصراعات وعدم التوافق وفقد جزء من الطاقة (Ego) نحو مراحل بدائية وتسربت طاقة اللاشعور عبر ثغرات الشعور فأن ذلك يكون مظاهر العصاب، أما في الحالات الشديدة التي يتدفق فيها اللاشعور إلى الشعور فيكون الذهان، الذي تبدو فيه الكثير من محتويات اللاشعور. وتستلزم الشخصية السليمة (حسب يونج) كفاحاً لا نهاية له لكي يتخطى الفرد تنشئته، أي تدريبه لكي يغدو مواطناً، ولكن يكتشف

قدراته الأدائية المكبوتة ويعبر عنها، وينشأ توحد قدرات التفكير والشعور والحدس والجسم عن طريق الالتزام باهداف جديدة للوجود (مطاطلة، 2017).

-الفرويدية الجديدة: (New Freudions) إن من بين منظري الفرويدية الجديدة عالمة النفس هورني (1953-1882) (Horney) التي ترى أن المبدأ الذي يقرر سلوك الإنسان هو حاجة الإنسان الى الأمن والأطمئنان، فمنذ الطفولة إذا ما اضطربت علاقة الطفل بوالديه، فأن الطفل ينمو وهو يشعر بأن العالم مكان خطر وإيذاء له، وتسمي هورني هذا الشعور بـ (القلق الأساسي)، ووصفت القلق الأساسي بالشعور باليأس تماماً وكذلك بالوحدة عند مواجهة مشكلة خطيرة، وبسبب هذا الشعور المرضي (القلق الأساسي)، فإن الفرد يصبح مريضاً نفسياً، ويلجأ الى طرائق عدة لحماية نفسه من وطأة القلق وتصبح هذه الطرائق في حد ذاتها حاجات نفسية مرضية، وأهتمت هورني بالعصابية على نحو كبير وأعتقدت بأن لكل شخص قوى بنائية وتدميرية في شخصيته ولكن تسود القوى التدميرية في العصابي. وتركز فكرتها عن العصابية على معالجة الحاجات والصراعات العصابية، وأكدت هورني بأن الحاجة تكون عصابية إذا شملت أربع خصائص هي: 1- إذا كانت إجبارية. 2- إذا كان مبالغاً بها. 3- إذا كانت عامة جداً. 4- إذا لم تكن قابلة للأشباع (بحري وخرموش، 2022).

كما ترى هورني أن هناك ثلاثة خطوط رئيسية يمكن للفرد التحرك وفقها، وهي (التحرك نحو الآخرين) و(التحرك ضد الآخرين) و(الأبتعاد عن الآخرين)، وأوضحت هورني أن الشخص العصابي تكون إحدى هذه النزعات هي المسيطرة عليه وتبقى النزعتان الأخريان بدرجة أقل، فكل تحرك للفرد العصابي يكون قائماً على واحد من العوامل المكونة للقلق الأساسي: التحرك نحو الآخرين بسبب الضعف والعجز، والتحرك بعيداً عن الآخرين من خلال العزلة، والتحرك ضد الآخرين بفعل العداء، كما ترى أن التعارض أو التضاد بين هذه النزعات الثلاث هو الصراع الذي يشكل جوهر الذهان. على هذا فالشخص السليم في نظر هورني، لا يخصص نفسه بوحدة من الحلول الثلاثة (سابقة الذكر)، إذ يمكنه أن ينتقل من اتجاه الى آخر تبعاً لما يناسب ذلك من سلوك، أي بمعنى أنه يمتلك مرونة الانتقال من أسلوب الى آخر وبحسب ما تستدعيه الظروف (مطاطلة، 2017).

-أما المنظر الآخر في الفرويدية الجديدة، فهو أريك فروم (Erich Fromm) الذي دافع بقوة عن ضرورة النظر الى الإنسان في سياق المعطيات الأنثروبولوجية والفلسفة الاجتماعية، أي أن للمثل العليا الدينية والإنسانية أهمية في فهم مرض الإنسان بمقدار ما.

10/- **عاشرة: آليات التدخل العلاجي والوقائي لتعزيز الصحة النفسية في الوسط المهني**

إن الطبيعة الديناميكية لمهنة الملاحة البحرية، وما تفرضه من عزلة اجتماعية وضغوط بيئية (أمواج، تقلبات جوية، مخاطر تقنية)، تحتم على الباحثين في علم النفس التنظيمي والموارد البشرية عدم الاكتفاء بالتشخيص، بل الانتقال إلى طرح حلول علاجية ووقائية. يهدف هذا المبحث إلى استعراض أهم المقاربات الحديثة التي تساهم في ترميم الصحة النفسية للعامل ورفع مستوى نضجه المهني لمواجهة الأزمات.

10-1- المقاربة المعرفية السلوكية (CBT) وعلاج الضغوط المهنية: تُعد المقاربة المعرفية السلوكية حجر الزاوية في التدخلات النفسية المعاصرة داخل المؤسسات، حيث تركز على تغيير أنماط التفكير المشوهة التي تسبب القلق والاكتئاب لدى العمال.

10-2- إعادة البناء المعرفي: (Cognitive Restructuring) يعاني بعض عمال الملاحة من "أخطاء التفكير" مثل (التعميم، التهويل، أو التفكير الكارثي) عند مواجهة عطل في المحرك أو اضطراب جوي. يعمل المعالج أو الأخصائي النفسي التنظيمي على تدريب العامل للتعرف على هذه الأفكار التلقائية وتفنيدها واستبدالها بأفكار "ناضجة مهنية" تعتمد على الكفاءة والخبرة بدلاً من الخوف.

10-3- تقنيات حل المشكلات واتخاذ القرار : يرتبط النضج المهني بالقدرة على اتخاذ القرار السليم. التدخل العلاجي هنا يهدف إلى تزويد البحارة بخطوات منهجية لمواجهة الأزمات المفاجئة، مما يقلل من "الإرباك النفسي" ويحمي من اضطرابات ما بعد الصدمة (PTSD) التي قد تحدث نتيجة حوادث البحر.

10-4- مقارنة القبول والالتزام (ACT) واليقظة الذهنية: (Mindfulness) في البيئات التي لا يمكن التحكم في مخاطرها (مثل البحر)، تبرز أهمية مقاربات الجيل الثالث من العلاج السلوكي.

10-5- اليقظة الذهنية في عرض البحر : تساعد تقنيات اليقظة الذهنية (Mindfulness-Based Stress Reduction) عمال الملاحاة على البقاء في "اللحظة الحاضرة". هذا يقلل من اجترار الأحزان (Rumination) حول البعد عن العائلة أو القلق من المستقبل المهني، مما يساهم مباشرة في خفض مستويات التوتر المهني (Work Stress) .

10-6- المرونة النفسية: (Psychological Resilience) يهدف العلاج بالالتزام إلى مساعدة العامل على "قبول" الأوضاع التي لا يمكن تغييرها (كطبيعة العمل الشاقة) والالتزام بالأهداف المهنية الكبرى. هذا النوع من التدخل يعزز "النضج المهني" من خلال تحويل المعاناة إلى خبرة تراكمية تخدم المسار الوظيفي.

10-7- الإرشاد النفسي الجماعي ونظام المساندة الاجتماعية : نظراً لأن العمل في ميناء بني صاف يعتمد على "الطاقم (Crew)"، فإن العلاج الجماعي يكون أكثر فاعلية من الفردي في كثير من الأحيان.

أ/ **جماعات المساندة المهنية: (Peer Support Groups)** خلق مساحات للتفريغ الانفعالي (Catharsis) بين البحارة والملاحين، حيث يتبادلون القصص والتجارب حول كيفية التعامل مع المخاطر. هذا يقلل من الشعور بـ "الاغتراب النفسي" ويخلق شبكة أمان اجتماعي ترفع من الروح المعنوية.

ب/ **برامج مساعدة الموظفين: (EAPs)** تتضمن توفير استشارات نفسية وقانونية واجتماعية مجانية لعمال الميناء. في تسيير الموارد البشرية الحديث، يعتبر وجود أخصائي نفسي في الميناء ضرورة لعلاج المشاكل الشخصية (الأسرية أو المالية) التي قد تنعكس سلباً على الصحة النفسية للعامل في عمله.

ج/ **التدخلات النفس-تنظيمية (تحسين بيئة العمل):** هذا المطلب يربط بين الصحة النفسية وبين تخصصك "تسيير الموارد البشرية"، حيث يتم التدخل في "بنية العمل" ذاتها.

د/ **إثراء الوظيفة وتصميم العمل: (Job Redesign)** علاج الملل المهني الذي يصيب البحارة نتيجة الروتين الطويل من خلال تنويع المهام أو منحهم استقلالية أكبر في إدارة نوبات العمل، مما يعزز الرضا الوظيفي ويحمي من الاحتراق المهني. (Burnout)

هـ/ **الوقاية الأولية (الأرغونوميا النفسية):** تحسين ظروف العمل المادية (الإضاءة، الضوضاء، أدوات الصيد) يقلل من التعب النفسي-الجسدي. فالعامل الذي يعمل في بيئة مريحة مادياً يكون أكثر استقراراً نفسياً وأقل عرضة للاضطرابات السيكوسوماتية.

10-8- التدريب على الكفاءة الذاتية وتنمية النضج المهني

يرتبط النضج المهني بالوعي بالذات وبالمهنة، ويمكن تطويره من خلال:

- **ورشات التوجيه المهني المستمر :** لتحديث مهارات العمال، مما يقلل من خوفهم من "التقادم المهني" أمام التكنولوجيا الحديثة.

- برامج إدارة الانفعالات : لتدريب الربانة والميكانيكيين على ضبط النفس في المواقف الحرجة، وهو ما يمثل ذروة النضج المهني والصحة النفسية معاً.

11-/- احدي عشر : علاقة النضج المهني بالصحة النفسية: مقارنة سيكو-تنظيمية

تُعد العلاقة بين النضج المهني (Career Maturity) والصحة النفسية (Mental Health) علاقة طردية وتفاعلية؛ فكلما ارتقى الفرد في سلم النضج المهني، زادت قدرته على تحقيق التوافق النفسي، والعكس صحيح. ويمكن حصر هذه العلاقة في الأبعاد التالية:

1-11- النضج المهني كآلية دفاعية ووقائية

يعمل النضج المهني كـ "مصدّ (Buffer) "يحمي عمال الملاحة من الانهيار النفسي. فالعامل الناضج مهنيّاً يمتلك:

- القدرة على التخطيط: مما يقلل من قلق المستقبل الغامض في البحر.
- الاستقلالية في القرار: مما يرفع من تقدير الذات (Self-Esteem) ، وهو ركيزة أساسية للصحة النفسية.
- الواقعية: النضج المهني يجعل البحار يدرك حدود قدراته ومخاطر مهنته، فلا يصاب بالإحباط (Frustration) عند مواجهة الصعاب لأنه يتوقعها مسبقاً.

2-11- الكفاءة الذاتية والتوازن الانفعالي

- يرتبط النضج المهني بمفهوم "الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) "الملاح الذي يشعر أنه يسيطر على أدوات عمله ويمتلك المعرفة الكافية (نضج معرفي) يختبر مستويات منخفضة من التوتر (Stress)
- في حالة انخفاض النضج: يشعر العامل بالعجز أمام التحديات المهنية، مما يؤدي إلى ظهور أعراض سيكوسوماتية وقلق مستمر.
 - في حالة ارتفاع النضج: تتحول الضغوط إلى "تحديات (Challenges) "بدلاً من "تهديدات " (Threats)، مما يعزز الرفاه النفسي.

3-11- الرضا المهني والجودة النفسية للحياة

النضج المهني يساعد العامل على اختيار التخصص الذي يناسب ميوله (مثلاً: ميكانيكي سفن مقابل ربان). هذا "التطابق" بين الذات والمهنة هو أقصر طريق للرضا عن الحياة. البحارة في ميناء بني صاف الذين يمتلكون نضجاً عالياً هم أكثر قدرة على الفصل بين ضغوط العمل والحياة الأسرية، مما يحميهم من الاحتراق المهني (Burnout).

5-11- النضج المهني والقدرة على "المواجهة (Coping Strategies) "

تشير الدراسات (مثل دراسة مشري ولشهب، 2013 التي ذكرتها أنت) إلى أن النضج المهني يحدد نوع استراتيجيات التكيف:

- العامل الناضج: يستخدم استراتيجيات مواجهة "مركزة على المشكلة (Active Coping) "، وهي صحية نفسياً.
- العامل غير الناضج: يلجأ لاستراتيجيات "هروبية" أو "انفعالية" (مثل الانسحاب أو العدوان)، مما يدهور صحته النفسية على المدى الطويل.

12/- اثني عشر: الإطار القانوني والتشريعي لعمل الملاحين والصيادين في الجزائر

يخضع نظام العمل في ميناء بني صاف لترسنة قانونية تضمن تنظيم العلاقة المهنية وحماية العامل من المخاطر، وأبرزها:

1-12- الأمر رقم 76-80 المتضمن القانون البحري (Le Code Maritime)

يعتبر الدستور الحقيقي للملاحة في الجزائر، وقد طرأت عليه تعديلات هامة (مثل القانون 98-05). يحدد هذا القانون:

- **عقد الالتزام البحري:** وهو عقد خاص يربط البحار بمجهز السفينة، ويختلف عن عقود العمل العادية بصرامته وطبيعته "الأمرة".
- **نظام التأديب:** يمنح لربان السفينة سلطات قانونية لضبط النظام على ظهر السفينة، وهو جانب يؤثر على الضغط النفسي للعمال.

2-12- القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

وهو القانون العام الذي يسري على جميع العمال الجزائريين، ويضمن لعمال الملاحة في بني صاف:

- الحق في الراحة والعطل المدفوعة.
- الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد.
- تحديد ساعات العمل (رغم خصوصية العمل البحري الذي يتطلب نظام "المنوبة" أو "الديومة").

3-12- القانون رقم 01-11 المتعلق بالصيد البحري وتربية المائيات

هذا القانون ينظم نشاط الصيد تحديداً، ويشمل مقتضيات حول:

- أمن السفن وسلامة الطاقم (وهو عامل جوهري للصحة النفسية).
- تحديد مناطق الصيد ومواسمه، مما ينظم الجهد المهني للعامل.

4-12- المراسيم التنفيذية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية

توجد مراسيم تلزم تجهيز السفن في ميناء بني صاف بتوفير:

- أدوات الوقاية الفردية (سترات النجاة، الخوذات).
- الفحص الطبي الدوري (طب العمل)، وهو المسؤول قانوناً عن مراقبة الصحة النفسية والبدنية للبحار قبل منح "دفتر الملاحة".

🚩 الأثر النفسي للقانون على عمال الملاحة (ربط مع متغيرات الدراسة)

إن وجود هذه القوانين يساهم في:

- **تعزيز النضج المهني:** فالعامل الذي يدرك حقوقه القانونية والتزاماته التشريعية يكون أكثر "نضجاً" في التعامل مع إدارته وزملائه.
- **تخفيف القلق المهني:** الحماية القانونية ضد الحوادث والاتفاقيات الجماعية للعمل تمنح البحار شعوراً بالأمان، مما يقلل من حدة التوتر النفسي الناتج عن مخاطر البحر.

خلاصة لما تم التطرق اليه .

يمكننا القول إن النضج المهني هو "العمود الفقري" للصحة النفسية في الوسط المهني. فإذا كان النضج هو (الوعي، التخطيط، القرار، والمسؤولية)، فإن الصحة النفسية هي (الثمرة) الناتجة عن هذا الوعي. بالنسبة لعمال الملاحة، النضج ليس خياراً بل ضرورة للبقاء النفسي في بيئة لا ترحم الضعفاء أو المترددين.

يستعرض هذا الفصل التطور التاريخي لمفهوم الصحة النفسية، المعايير، المناهج، وأهمية ذلك في السياق المهني، مع تسليط الضوء على الرؤى النظرية المختلفة التي ساهمت في فهم بناء الشخصية وتوافقها).

نستخلص مما سبق طرحه في فصول الجانب النظري أن العلاقة بين النضج المهني والصحة النفسية ليست مجرد علاقة تجاور، بل هي علاقة تفاعلية عضوية تؤثر بشكل مباشر على أداء وتوافق عامل الملاحة البحرية. ويمكن تلخيص النقاط الجوهرية التي تم تناولها في الأبعاد التالية:

أولاً: النضج المهني كبناء ارتقائي اتضح لنا أن النضج المهني ليس حالة جامدة، بل هو عملية مستمرة من اكتساب المهارات، والوعي بالذات، والقدرة على اتخاذ قرارات مهنية مستقلة وواقعية. بالنسبة لعمال ميناء بني صاف، فإن هذا النضج يتجاوز المعرفة التقنية ليشمل "المرونة المهنية" في مواجهة تقلبات بيئة العمل البحرية الشاقة.

ثانياً: الصحة النفسية كحالة توافقية تبين أن الصحة النفسية في الوسط المهني هي المحصلة النهائية لتفاعل الفرد مع ضغوط بيئته. فالعامل الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة هو الأقدر على إدارة انفعالاته (قلق، توتر) وتحويلها إلى طاقة إنتاجية، وهو ما يحميه من الوقوع في فخ الاحتراق المهني أو الاضطرابات السيكوسوماتية.

ثالثاً: آلية التأثير المتبادل (الجوهر التحليلي) تتقاطع متغيرات الدراسة في نقاط حاسمة؛ فارتفاع مستوى النضج المهني يزود العامل بـ "استراتيجيات تكيف ناضجة"، حيث يعمل الوعي المهني كصمام أمان يقلل من حدة التوتر النفسي. فالعامل الذي يخطط لمساره ويفهم متطلبات مهنته بعمق (ناضج مهنيًا) يكون أقل عرضة للاهتزاز النفسي مقارنة بالعامل المتردد أو غير الواعي بمتطلبات الميدان.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية

تمهيد

الدراسة الاستطلاعية

المجال الزماني والجغرافي والبشري

العينة العرضية

المنهج المناسب للدراسة

أدوات جمع البيانات

أساليب المعالجة الإحصائية (Statistical Analysis)

صدق وثبات أداة الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد

متغير

الثالث

أولاً، ثم

والتطرق إلى
ة في الفصل
الاستطلاعية

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة منهجية غاية في الأهمية، هدف الباحثان من وارئها إلى الوقوف على بعض الأخطاء والهفوات التي قد تؤثر على مصداقية وموضوعية الدراسة ونتائجها، ثم ضبطها، فعزلها وقت إجراء الدراسة الأساسية .

ثانياً: أهمية ودواعي الدراسة الاستطلاعية:

تكتسي الدراسة الاستطلاعية أهمية كونها تمكن من تقديم صورة واضحة، وبطريقة منظمة عن مختلف الخطوات المنهجية المعتمدة في البحث الميداني، بداية من وصف المنهج المستخدم، ثم وصف العينة وكيفية اختيارها من مجتمع الدراسة، وبعد ذلك التطرق لأدوات جمع البيانات وداسة مدى صدقها وثباتها وملاءمتها للدراسة الأساسية.

أهداف الدراسة الاستطلاعية: تسعى الدراسة الاستطلاعية إلى تحقيق الأهداف التالية:

التحقق من فهم الفجارت الخاصة بالمقياسين وكذا الاستبيان.

- التأكد من صدق وثبات أدوات القياس المطبقة في هذه الدراسة.

- وصف العينة وكيفية اختيارها من مجتمع الدراسة.

-التأكد من مدى شيوع المؤشرات التي تقيس متغي ارت الدراسة. (سعدون سمية

،2019،ص134

قمنا بأول استطلاع للميدان في أوائل شهر فيفري لزيارة استطلاعية لميناء بني صاف للسنة الجارية 2026 وتم مقابلة عدد معتبر من عمال الميناء قدر ب 11 عامل باختلاف أصنافهم المهنية تم طرح أسئلة شفوية مقابلة لاكتشاف الميدان من ثم تم بناء استمارة أولية بمقياس ليكارت الخماسي وتم توزيع 11 استمارة وبعد مراجعتها مع الأستاذة المشرفة فتم تغيير العديد من البنود وتعديلها وفقا لمقياس ليكارت الخماسي وكان عدد الاسئلة بالنسبة لمتغير النضج المهني 15 بندا وبالنسبة لمقياس الصحة النفسية 17 بندا إضافة الى معلومات السوسيوديمغرافيا .

الدراسة الاساسية

✚ حدود الدراسة

1- الحدود المكانية (ميدان الدراسة): اجريت هذه الدراسة ب ميناء مدينة بني صاف (ولاية عين تموشنت).

المبرر : اختيار ميناء بني صاف يعود لكونه أحد أهم وأقدم الموانئ الحيوية في الغرب الجزائري المختصة في الصيد البحري والملاحة، ولأنه يمثل بيئة عمل غنية بالضغوط المهنية التي تخدم أهداف الدراسة، بالإضافة إلى المكان الجغرافي الذي سهل عملية الملاحظة الميدانية وجمع البيانات.

2- الحدود الزمانية : من بداية 15 فيفري 2026 الى غاية 31مارس2026

3- الحدود البشرية (عينة الدراسة): تستهدف هذه الدراسة عمال الملاحة والصيد البحري، ويشمل ذلك مختلف الفئات المهنية العاملة في هذا القطاع (بحارة/صياد ، ملاحين ،ربان سفينة ، ميكانيكي ، تقني اداري)مرتبطين مباشرة بالنشاط البحري بميناء بني صاف والذين عددهم 204).مجتمع البحث يتحدد من خلال توزيع العينة التي تسهل لنا جمع البيانات والمعلومات اللازمة للبحث .

المبرر :اختيار هذه الفئة يعود لطبيعة عملهم الشاقة والضاغطة التي تتطلب نضجاً مهنيّاً عالياً للحفاظ على التوازن النفسي والصحة النفسية.

✚ أولاً: تعريف مدينة بني صاف (الوسط السوسيوجغرافي)

تعد مدينة بني صاف إحدى أهم الحواضر الساحلية في الغرب الجزائري، تابعة إدارياً لولاية عين تموشنت .تأسست المدينة حديثاً في الفترة الاستعمارية (حوالي عام 1876) كمركز تعديني ومنجمي، لكن سرعان ما تحولت إلى قطب بحري بامتياز.

الخصوصية المهنية :ترتبط هوية المدينة ب "البحر"؛ حيث يشكل الصيد البحري والملاحة العصب الرئيسي للحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياحية لسكانها.

الطبيعة الديموغرافية: تمتاز بتركيبة بشرية متوارثة لمهنة الصيد، مما يجعل مفهوم "النضج المهني" فيها مرتبطاً بخبرات تراكمية تنتقل عبر الأجيال.

ثانياً: ميناء بني صاف (ميدان الدراسة الميدانية)

يُصنف ميناء بني صاف كواحد من أهم الموانئ التاريخية والاستراتيجية في الجزائر، وهو القلب النابض للدراسة الحالية.

1. الخصائص التقنية والمهنية:

الوظيفة: هو ميناء مختلط يجمع بين الصيد البحري (بأنواعه: التقليدي، السرديني، والجر) والملاحة التجارية المحدودة.

النشاط: يتميز بحركة عالية جداً، حيث يستقبل مئات القطع البحرية وآلاف العمال يومياً، مما يخلق بيئة عمل مزدحمة وتنافسية.

2. بيئة العمل والضغوط (علاقتها بمتغيرات الدراسة):

المخاطر: طبيعة الميناء القديمة وتصميمه الجغرافي يفرض على العمال التعامل مع مخاطر مهنية عالية (أمواج عاتية، ضيق مساحة الرسو، ضغط زمني لتفريغ الشحنات).

الجانب النفسي: العمل في هذا الميناء يتطلب اتزاناً انفعالياً كبيراً؛ فالعامل هناك يواجه تقلبات البحر من جهة، وضغوط السوق والمنافسة من جهة أخرى، وهذا ما يبرر دراسة "الصحة النفسية" في هذا المرفق تحديداً.

ويعد ميناء بني صاف مختبراً حقيقياً لدراسة التكيف المهني، نظراً لتعقيد الأدوار المهنية فيه وتداخل العوامل المادية والنفسية المؤثرة في أداء البحارة والعمال.

3. المجال الزمني: اجريت الدراسة الميدانية (توزيع الاستبيانات وجمع المعطيات) خلال الموسم الجامعي 2025/2026، وتحديداً في الفترة الممتدة من شهر [15 فيفري] إلى شهر [30 مارس] من سنة 2026

ثالثاً: العينة العرضية

تُعرّف العينة العرضية (Accidental or Convenience Sample) في منهجية البحث بأنها إحدى استراتيجيات المعاينة غير الاحتمالية، والتي يعتمد فيها الباحث على اختيار المشاركين الذين يسهل الوصول إليهم ويصادف وجودهم في زمان ومكان جمع البيانات (قنديلجي، 2020؛ المومني، 2021).

ويشير خبراء القياس النفسي إلى أن هذا النوع من العينات، رغم فاعليته في الدراسات الاستطلاعية وتوفيره للوقت والجهد، إلا أنه يرفع من احتمالية تحيز المعاينة (Sampling Bias)، مما يحد من القدرة على تعميم النتائج السلوكية والنفسية على المجتمع الأصلي للدراسة (Gravetter & Forzano, 2018).

و يتكون مجتمع الدراسة الكلي من 208 عاملاً بميناء مدينة بني صاف، ولضمان تمثيلية كافية للمجتمع، تم سحب عينة بنسبة 50% من العدد الإجمالي. وعليه، تم حساب حجم العينة وفق المعادلة التالية:

الفصل الثالث الصحة النفسية

تم تحديد حجم العينة باعتماد الصيغة الإحصائية لحساب حجم العينة لبيانات وصفية، مع مستوى ثقة 95%

وهامش خطأ 5%. وهنا بلغ عدد افراد مجتمع الدراسة (عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف) 208 عامل، وبتطبيق الصيغة تم استخلاص عينة قوامها 104 عاملاً، اختيرت بطريقة عشوائية منتظمة من قائمة العمال المتوفرة

-تم اعتماد الصيغة الإحصائية الأكثر استعمالاً في أبحاث علم النفس
حساب حجم العينة لبيانات وصفية،

الصيغة العامة لعينة محدودة (مجتمع معروف N)

$$n = \frac{N}{E^2(1 + N)}$$

حيث :

- n: هي حجم العينة المطلوب
 - N: هي حجم مجتمع الدراسة . (عدد عمال الملاحة والصيد البحري في الميناء)
 - E : هي حجم مجتمع الدراسة (عادة e=0.05)
- صيغة كوشران (للمجتمع الغير محدود او التقريبي) هذه الصيغة تعطي عينة قريبة من 208 فرداً ثم يمكن تعديلها اذا كان المجتمع اصغر
- وبناءً على ذلك، استقر عدد أفراد العينة النهائي على 104 عاملاً، شملوا مختلف الأصناف المهنية (بحارة، ملاحين، تقنيين إداريين، ميكانيكي، صياد)، مما سمح بالحصول على بيانات موضوعية تعكس واقع النضج المهني والصحة النفسية في الميدان المدروس .
- مميزاتها: هذا النوع من العينات يستخدم عندما يكون الهدف تمثيل المجتمع بدقة، وتكون البيانات قابلة للتعميم للمجتمع الأصلي (ابوعلام 2011، ابوصادق 2012)

الحد من التحيز الشخصي للباحث

تعزيز موضوعية النتائج

إمكانية استخدام التحليلات الإحصائية المعلمية مثل معامل ارتباط بيرسون

مميزات اختيار العينة العرضية :

- ضمان مساواة فرض الاختيار لكل فرض من المجتمع
- تعزيز قوة التعميم الاحصائي على كامل المجتمع 204 عامل في ميناء بني صاف

الجدول رقم (01): عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

غير مسترجعة	المسترجعة	الموزعة	الاستبيانات
02	104	106	العدد

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26.

3/- ثالثاً: المنهج المناسب للدراسة

المنهج الوصفي التحليلي هو أحد المناهج البحثية العلمية الذي يهدف إلى:

- وصف الظواهر والحقائق كما هي في الواقع.
- تحليل العلاقات بين المتغيرات واستكشاف أسبابها وتأثيراتها المحتملة، دون تدخل الباحث في المتغيرات أو التحكم فيها (أبو علام، 2011؛ أبو حطب وصادق، 2010).

بعبارة أخرى، يجمع المنهج بين الوصف للواقع وتحليل البيانات لتفسير العلاقة بين المتغيرات، مما يسمح بالكشف عن الأنماط والاتجاهات داخل المجتمع المدروس.

3-1- خصائص المنهج الوصفي التحليلي

- يعتمد على الملاحظة والاستبيانات لجمع البيانات.
- يمكن استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل البيانات (مثل المتوسط، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون).
- يتيح دراسة العلاقات بين المتغيرات مع المحافظة على الواقع كما هو.
- مناسب للدراسات التي تهدف إلى فهم الظواهر النفسية والسلوكية في بيئاتها الطبيعية (عوض، 2015).

3-2- كيفية توظيفه في الدراسة الحالية

في هذه الدراسة، يُستخدم المنهج الوصفي التحليلي على النحو التالي:

الوصف:

- وصف مستوى النضج المهني ومستوى الصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف باستخدام الاستبيان.
- وصف المتغيرات الديموغرافية والمهنية (السن، الجنس، المستوى التعليمي، الصنف المهني، الخبرة المهنية).

التحليل:

- تحليل العلاقة بين النضج المهني والصحة النفسية باستخدام معامل ارتباط بيرسون.
- دراسة تأثير المتغيرات الضابطة على العلاقة بين المتغيرين (مثل الخبرة المهنية أو المستوى التعليمي).

بهذا الشكل، يجمع المنهج بين جمع بيانات دقيقة وتحليلها للكشف عن العلاقات المعرفية بين المتغيرات دون التدخل فيها.

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لتحقيق أهدافها، حيث يسمح بوصف مستوى النضج المهني ومستوى الصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري، بالإضافة إلى تحليل

العلاقة بين المتغيرين ودراسة أثر المتغيرات الضابطة. وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان، وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية وصفية بما يضمن دقة النتائج وصلاحياتها للتفسير العلمي.

4/- رابعاً: أدوات جمع البيانات

يقصد بأدوات جمع البيانات مجموعة الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد عليها الباحث في جمع معلومات بحثه وتحليلها، ولا يمكن لأي دراسة علمية أن تنجح دون الاعتماد على تقنيات بحثية وأدوات تسهل على الباحث جمع المعلومات، لهذا اخترنا أداة تتماشى مع طبيعة الموضوع والتمثلة في الاستمارة وهي تقنية أساسية لتقصي مدى علاقة النضج المهني بالصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء مدينة بني صاف.

تعريف أداة الدراسة (الاستمارة)

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظراً لملاءمته للمنهج الوصفي الارتباطي المتبع. تم تصميم الاستمارة في ضوء الإطار النظري للدراسة وبالاستناد إلى المقاييس المقننة، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء رئيسية:

4-1- البيانات الأولية (Demographic Data)

شمل هذا القسم خصائص عينة عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف، وتضمنت (الجنس، السن، الخبرة المهنية، الحالة العائلية، والصنف المهني). يهدف هذا الجزء إلى تصنيف الإجابات واختبار الفروق الإحصائية تبعاً لهذه المتغيرات.

4-2- وصف محاور الاستبيان

تم بناء الاستمارة من (30) عبارة موزعة على مقياسين أساسيين:

- **المحور الأول: مقياس النضج المهني:** يتكون من (15) عبارة (من 1 إلى 15)، صُممت لقياس قدرة العامل على اتخاذ القرار المهني، واستقلاليته، ووعيه بذاته المهنية وتخطيطه لمستقبله في قطاع الملاحة. وقد استندنا في بناء هذا المحور إلى المفاهيم النظرية التي وضعها سوبر (Super, 1957) وكريتس (Crites, 1973) حول النضج المهني (Vocational Maturity Scale).

صاحب المقياس (المؤلف الأصلي): جون كريتس (John Crites).

المرجع والسنة وعملية التعريب/ الترجمة: اعتمد بحثكم على النسخة المعربة والمطورة في البيئة الجزائرية من قبل الباحثة ترزولت عمراني هيبية (1997) في دراستها الشهيرة حول النضج المهني والمشاريع المدرسية والمهنية بجامعة الجزائر.

- **أبعاد المقياس في دراستنا:** تفرّع الاستبيان المطور في دراستنا الحالية إلى أربعة أبعاد أساسية يقيس بها النضج المهني إجرائياً، وهي:

1. بعد المسؤولية والالتزام المهني: يقيس درجة شعور الملاح بواجبه تجاه السفينة والقوانين البحرية.
2. بعد التخطيط والمستقبل المهني: يقيس قدرة العامل على وضع أهداف بعيدة المدى لمساره المهني.
3. بعد الوعي والكفاءة المهنية: ويشير إلى مدى إدراك البحار لقدراته ومهاراته التقنية.

4. بعد المشاركة والتفاعل المهني: ويقصد به قدرة العامل على الاندماج داخل جماعة العمل (الطاقم) .

- **المحور الثاني: مقياس الصحة النفسية:** يتكون من (15) عبارة (من 16 إلى 30)، صُممت لرصد مستوى التوافق النفسي ومؤشرات الضغط والاحتراق المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري . ركزت العبارات على قياس أعراض (القلق، التوتر، الإرهاق، والاكتئاب) الناتجة عن الوسط المهني بيميناء بني صاف، تماشياً مع تعريف منظمة الصحة العالمية (WHO, 2001) للصحة النفسية كحالة من الرفاه والقدرة على التكيف مع ضغوط الحياة.

صاحب المقياس والمرجع: بالرجوع إلى أدوات الدراسة الميدانية، فقد تم بناء وتطوير هذا المقياس سيكومترياً ليتوافق مع أبعاد الصحة النفسية المهنية المرتبطة ببيئة العمل الشاقة (بيئة الملاحة والصيد البحري) . وقد استند الإطار النظري للمفهوم على تكييفات لعدة مراجع رائدة في علم النفس العمل والصحة النفسية في البيئة المهنية بالجزائر، وعلى رأسها أبحاث برزوان (2010) (حول الضغوط المهنية في القطاع البحري ، ودراسة بوكرم (2022) حول الضغط المهني وعلاقته بالصحة النفسية .

- **أبعاد المقياس في دراستنا:** تم قياس الصحة النفسية إجرائياً عبر الدرجة الكلية للأبعاد النفسية والاضطرابات التالية :

1. بعد القلق والضغط النفسي: ويرتبط بمخاوف العمال من الحوادث البحرية والعزلة .
2. بعد التوتر النفسي: ويعبر عن الشعور بالضيق وعدم التوافق مع متطلبات العمل البحري .
3. بعد الاكتئاب والانسحاب العاطفي: ويقيس انخفاض الحالة المزاجية والميل إلى الانعزال عن الطاقم .
4. بعد الإحباط ونقص التقدير: ويشير لخيبة الأمل وغياب التقدير المهني أو عدم الأمان
5. بعد الدعم النفسي والاجتماعي: ويقيس مدى إدراك العامل لوجود مساندة حقيقية داخل محيط العمل

- **سلم التقدير وطريقة التصحيح:** ولقياس مستوى النضج المهني وعلاقته بمستوى الصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري بيميناء مدينة بني صاف ، اعتمدنا على سلم ليكارت الخماسي، حيث يتكون من خمسة إجابات:

(1- غير موافق بشدة، 2- غير موافق، 3- محايد، 4- موافق، 5- موافق بشدة).

يمكن تلخيص سلم ليكارت الخماسي بعد الترجي من خلال الجدول التالي

الجدول رقم (02): جدول تقديري لسلم ليكارت

المتوسط المرجح	المستوى
من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة
من 1.81 إلى 2.60	غير موافق
من 2.61 إلى 3.40	محايد

الفصل الثالث الصحة النفسية

موافق	من 3.41 إلى 4.20
موافق بشدة	من 4.21 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26.

تم إدراج عبارات عكسية (مثل العبارة 29) لضمان اتساق إجابات العمال والحد من أثر الاستجابة العشوائية (زغوان، م.، وإسعادي، ف، 2021).

خامساً / صدق وثبات أداة الدراسة

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان.

5-1- صدق أداة الدراسة

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذة المشرفة للتعرف على توجيهاتها وكذلك أساتذة متخصصين في هذا المجال، وقد تم أخذ مقترحاتهم بعين الاعتبار للحصول على الشكل النهائي للاستبيان والذي وزع على أفراد العينة محل الدراسة.

الجدول رقم 3 ثبات لإستبيان النضج المهني

المتغير	معامل الثبات
النضج المهني	0.836

الجدول رقم 4 يبين معامل الثبات لإستبيان الصحة النفسية

المتغير	معامل الثبات
الصحة النفسية	0.919

3-2- ثبات أداة الدراسة

سيتم من خلال هذه النقطة التأكد من مدى موثوقية أداة القياس المستخدمة والمتمثلة في الاستبيان، حيث تعكس والموثوقية هنا درجة ثبات أداة الدراسة والتي يقصد بها مدى استقرارها وعدم تناقضها مع نفسها، أي أنها الثبات وهو معامل ألفا كرونباخ وذلك باستخدام برنامج SPSSV26 وقد تم التوصل للنتائج التالية:

5-سادساً : أساليب المعالجة الإحصائية (Statistical Analysis).

لإثبات صحة الفرضيات والإجابة على تساؤلات الدراسة، تمت الاستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.26)، وتطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

6-1- الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics)

يُستخدم لوصف خصائص عينة عمال ميناء بني صاف وتحديد مستويات المتغيرات:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف البيانات الديموغرافية (الجنس، السن، الخبرة).
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد مستوى "النضج المهني" و"الصحة النفسية" لدى العمال، ومعرفة مدى تشتت الإجابات عن متوسطها (منصور، 2016).

6-2- الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics)

يُستخدم لاختبار الفرضيات الارتباطية والفارقية:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لاختبار الفرضية العامة حول وجود علاقة بين النضج المهني والصحة النفسية. ويُعد هذا المعامل الأنسب لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين كميين (Field, 2018).
- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test): للمقارنة بين متوسطات درجات العمال في حال كان المتغير الديموغرافي ثنائياً (مثل الجنس: ذكر/أنثى).
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA): لاختبار الفرضيتين الثالثة والرابعة المتعلقةتين بوجود فروق تبعاً لـ "الصنف المهني" لأنه يحتوي على أكثر من مجموعتين: بحار، ميكانيكي، إداري... (Pallant, 2020).
- معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات الاستمارة واتساق فقراتها داخلياً قبل التطبيق النهائي.

الجدول رقم (05): جدول تقديري لسلم ليكارت

البيان	عددا لعبارات	cronbac Alpha قيمة معامل
محور النضج المهني	15	83,6%
محور الصحة النفسية	15	91,9%
جميع عبارات الاستبيان	30	84,4%

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26.

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ يقدر ب 0,844 و هي قيمة أكبر (0,6) مما يدل على أن أداة القياس تمتاز بثبات عالي جداً فيما يخص عينة الدراسة ، وهي قيمة جيدة و يمكن قبولها لأغراض التحليل إذ أنها تجاوزت الحد الأدنى المعتمد في مثل هذه الدراسات، وهذا يعني في حالة إعادة توزيع الاستبيان لنفس العينة في نفس الظروف فإن 88% منهم يعيدون نفس الإجابة وهي تعرب عن نسبة ثبات عالية من شأنها أن تعطي مصداقية للنتائج التي يمكن استخراجها.

6-3- الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بغية التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان تم حساب معاملات الارتباط بيرسون (pearson) لكل عبارة من محورها عند مستوى الدلالة 5%.

الجدول رقم (06): الاتساق الداخلي لأداة الدراسة الاستبيان

البعد	عدد العبارات	معدل PEARSON	القيمة الإحصائية Sig
المسؤولية والالتزام المهني	05	0.665	0,000
التخطيط والمستقبل المهني	03	0,625	0,000
الوعي الذاتي والكفاءة المهنية	04	0,473	0,000
المشاركة والتفاعل المهني	03	0,629	0,000
محور الصحة النفسية	15	0,661	0,000

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26.

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لمحاور الاستبيان تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن معامل الارتباط لكل بعد من أبعاد المحور الأول دال إحصائياً، و المحور الثاني كذلك، إذ أن قيمة Sig مستوى المعنوية للقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط سيبرمان المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه أداة الدراسة صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

خلاصة الفصل

نستخلص مما سبق، أن هذا الفصل قد شكّل الجسر الرابط بين التصورات النظرية للدراسة وبين واقعها الميداني. فقد تم تحديد المنهج الوصفي كإطار علمي ملائم لطبيعة الدراسة، مع الاعتماد على عينة مكونة من 104 عاملاً بميناء بني صاف،

كما تم ضبط الأدوات البحثية من خلال التحقق من خصائصها السيكمترية (الصدق والثبات)، حيث أظهرت النتائج الإحصائية أن المقاييس المستخدمة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق، مما يجعلها أدوات موثوقة لجمع البيانات العلمية. إن هذه الإجراءات المنهجية الصارمة هي التي مهدت الطريق للانتقال إلى المرحلة النهائية، والمتمثلة في عرض وتحليل النتائج إحصائياً ومناقشتها في ضوء الفرضيات المطروحة والدراسات السابقة، وهو ما سيتم تناوله بالتفصيل في الفصل القادم.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج

الدراسة

تمهيد

عرض وتحليل نتائج عينة الدراسة

عرض وتحليل نتائج محاور الدراسة

مناقشة نتائج اختبار صحة الفرضيات

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد أن استكملنا في الفصل السابق رسم الخارطة المنهجية للدراسة، وتحديد الأدوات الإحصائية والخصائص السيكومترية لمقاييس البحث، نأتي في هذا الفصل إلى المحطة الأهم وهي عرض الحصاد الميداني للدراسة. إن الغاية الجوهرية من هذا الفصل ليست مجرد سرد الأرقام والنسب المئوية، بل هي الانتقال من التوصيف الكمي إلى التفسير الكيفي والسيكولوجي للبيانات التي جُمعت من عمال الملاحه والصيد البحري بميناء بني صاف.

1/- أولاً : عرض وتحليل نتائج عينة الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة المتمثلة في الجنس، السن، الخبرة المهنية، الحالة العائلية، الصنف المهني.

1-1- وصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة :

الجنس:

الجدول رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
-------	---------	----------

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

ذكر	99	2,95
أنثى	5	8,4
المجموع	104	%100

الشكل رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

البيانات الموجودة
في الجدول رقم
الشكل رقم (01-
الذكور في العينة
بينما تشكل
مجموع أفراد
يشير أن عدد
أكبر نتيجة طبيعة
العمل ونشاط.



يظهر من
في الجدول رقم
الشكل رقم (01-
الذكور في العينة
بينما تشكل
مجموع أفراد
يشير أن عدد
أكبر نتيجة طبيعة
العمل ونشاط.

السن: 🇸🇩

الجدول رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
أقل من 25 سنة	34	32,7
25-35 سنة	47	45,2
36-45 سنة	10	9,6
أكثر من 46 سنة	13	12,5

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

المجموع	104	100%
---------	-----	------

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

الشكل رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

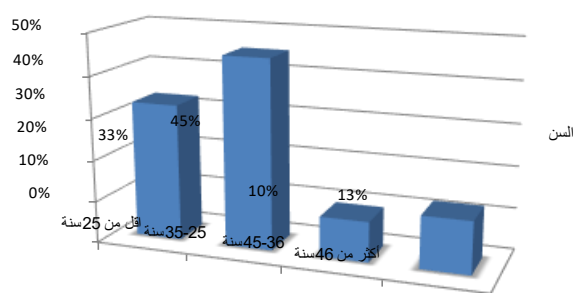
من خلال الجدول رقم (02) يتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى الفئة العمرية 25-35 سنة بنسبة 45% وهذا يعود الى الحيوية والقدرة على العمل والتكيف، تليها فئة أقل من 25 سنة بنسبة 33% وهذا يدل على ان مستوى النضج المهني اقل نسبيا بالإضافة إلى الحاجة الكبيرة للتوجيه والتكوين، في حين تمثل فئة الفئة العمرية أكثر من 46 سنة نسبة مشاركة ب 13%، أما الفئة العمرية 36-45 سنة اذنى نسبة فقد بلغت 10% وهذا بسبب قلة عدد العمال في هذه المرحلة العمرية داخل القطاع أو انتقال بعضهم إلى مهام اقل ميدانية والتقاعد النسبي المبكر. تعكس هذه النتائج سيطرة الفئة العمرية المتوسطة (35-25 سنة) على تركيبة الموارد البشرية في الميناء محل الدراسة، وهي فئة يُنتظر منها مستوى معين من الوعي والخبرة في التعامل.

الخبرة المهنية:

الجدول رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة %
اقل من 5 سنوات	62	59,6
من 5-10 سنوات	23	22,1
من 11-20 سنة	12	11,5
اكثر من 21 سنة	7	6,7
المجموع	104	100%

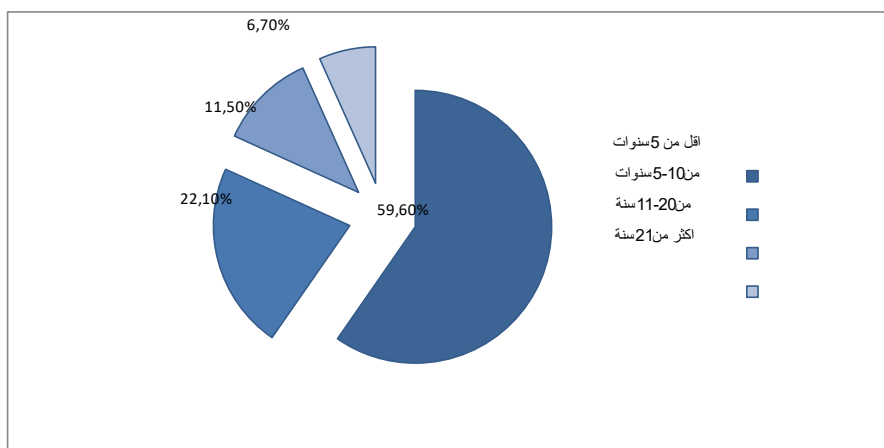
المصدر
من :



إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26.

الشكل رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26



يظهر من البيانات الموجودة في الجدول رقم (07) والشكل رقم (03) يُظهر توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية حيث نلاحظ هيمنة فئة العمال ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات بنسبة (59.6%)، تليها فئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (22.1%)، ثم من 11 إلى 20 سنة بنسبة (11.5%)، في حين تمثل فئة أكثر من 21 سنة أدنى نسبة بـ (6.7%). ويعكس هذا التوزيع غلبة العمال حديثي العهد بالمهنة، مقابل ضعف تمثيل ذوي الخبرة الطويلة.

وفي ضوء موضوع الدراسة، تشير هذه النتائج إلى أن مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة يميل إلى المتوسط أو المنخفض، نظرًا لارتباطه بتراكم الخبرة. كما أن قلة الخبرة قد تجعل العمال أكثر عرضة للضغوط المهنية، مما قد يؤثر سلبًا على صحتهم النفسية، في حين يتميز ذوو الخبرة الأكبر بقدرة أفضل على التكيف والاستقرار النفسي.

الحالة العائلية:

الجدول رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة %
أعزب	66	63,5
متزوج	33	31,7
مطلق	4	3,8

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

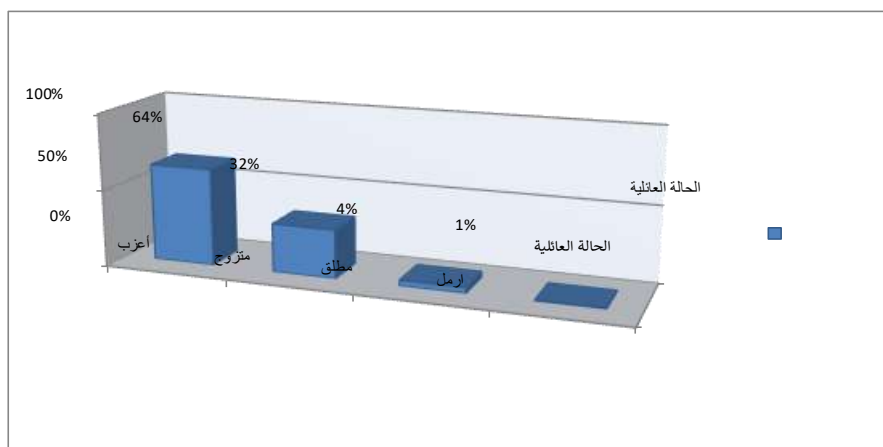
أرمل	1	1,0
المجموع	104	100%

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26

الشكل رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26

يوضح الجدول رقم (08) و الشكل رقم (02-04) أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (104) موظفًا حسب متغير الحالة العائلية، حيث ظهر توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية هيمنة فئة العزاب بنسبة (63.5%)، تليها فئة المتزوجين بنسبة (31.7%)، في حين تسجل فننا المطلقين والأرامل نسبًا ضعيفة بلغت (3.8%) و(1.0%) على التوالي. ويعكس هذا التوزيع غلبة العمال غير المرتبطين أسريًا



داخل العينة.

وفي ضوء موضوع الدراسة، يمكن تفسير ذلك بأن فئة العزاب قد تكون أكثر عرضة للضغوط النفسية لغياب الدعم الأسري، رغم تمتعها بمرونة أكبر في العمل، بينما يتميز المتزوجون بدرجة من الاستقرار النفسي الناتج عن الدعم العائلي، مما قد ينعكس إيجابًا على مستوى النضج المهني والتكيف مع ضغوط العمل.

الصنف المهني:

الجدول رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف المهني

الصنف المهني	التكرار	النسبة %
تقني إداري	9	8,7
ملاح	23	22,1
ربان سفينة	7	6,7
ميكانيكي	4	3,8
بحار او صياد	61	38,7
المجموع	104	100%

الطالبين اعتمادا على

المصدر: من إعداد



نتائج SPSS V26.

الشكل رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف المهني

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (09) و الشكل رقم (02-05) أعلاه بتوزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الصنف المهني يتضح من نتائج الجدول أن الفئة الأكثر هيمنة فئة البحار أو الصياد بنسبة (38.7%)، تليها فئة الملاح بنسبة (22.1%)، ثم التقني الإداري بنسبة (8.7%)، وربان السفينة بنسبة (6.7%)، في حين تمثل فئة الميكانيكي أدنى نسبة بـ (3.8%). ويعكس هذا التوزيع غلبة الوظائف الميدانية المرتبطة مباشرة بالنشاط البحري داخل العينة.

وفي ضوء موضوع الدراسة، يمكن تفسير ذلك بأن طبيعة العمل الميداني، خاصة لدى البحارة والصيادين، تنسم بارتفاع مستوى الضغوط والمخاطر، مما قد يؤثر على الصحة النفسية، ويستدعي درجة معينة من النضج المهني للتكيف معها. في المقابل، قد يتمتع أصحاب المناصب التقنية أو الإدارية بظروف عمل أكثر استقراراً، مما ينعكس إيجاباً على توازنهم النفسي ومستوى نضجهم المهني.

2/- ثانيا : عرض وتحليل نتائج محاور الدراسة

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

بعد ترميز و تفريغ البيانات باستخدام برنامج SPSS، سيتم التعامل مع قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة على النحو التالي: ($3,68 >$ ، مستوى تقييم مرتفع)، (من 2,34 إلى 67,3، مستوى تقييم متوسط)، (2,33، مستوى تقييم منخفض)، وذلك وفقا للمعادلة التالية: (القيمة العليا-القيمة الدنيا) ÷ عدد المستويات، أي ($5 - 1$) ÷ 3 = 1,33 و هذه القيمة هي طول الفئة، وستوضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (10): مجال المتوسط الحسابي لكل مستوى حسب درجة الأهمية

الفئة	مجال المتوسط الحسابي المرجح	البديل	الوزن	المستوى
الفئة الخامسة	من (4,2 إلى 5)	موافق بشدة	5	مرتفع جدا
الفئة الرابعة	من (3,4 إلى 4,2)	موافق	4	مرتفع
الفئة الثالثة	من (2,6 إلى 3,4)	محايد	3	متوسط
الفئة الثانية	من (1,8 إلى 2,6)	غير موافق	2	منخفض
الفئة الأولى	من (1 إلى 1,8)	غير موافق بشدة	1	منخفض جدا

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

- الخصائص السيكمترية لإستبيان النضج المهني والصحة النفسية:

1-2- قياس مستوى المتغير الأول الخصائص السيكمترية لإستبيان النضج المهني:

أ- صدق الإتساق الداخلي لإستبيان النضج المهني:

جدول رقم (11): يبين معامل ارتباط الفقرات الخاصة بالبعد الأول (المسؤولية والالتزام المهني) مع الدرجة الكلية للبعد

معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الأول مع الدرجة الكلية للبعد	الفقرات
**0.655	1
**0.731	2
**0.754	3
**0.447	4
**0.637	5

** يوجد دلالة عند مستوى (0.01)

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss



الجدول رقم (12): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المسؤولية والالتزام المهني

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
البعد الأول: المسؤولية والالتزام المهني	4,38	0,552	مرتفعة جدا	/
اعرف جيدا مهامى ومسؤولياتى في مهنتى.	4,53	0,788	مرتفعة جدا	4
استطيع اتخاذ قرارات مهنية مستقلة ومسؤولة.	4,38	0,862	مرتفعة جدا	2
أتحمل نتائج قرارات مهنية دون تحميل الآخرين المسؤولية.	4,49	0,776	مرتفعة جدا	5
أتحمل ضغوط العمل دون التأثير السلبي على أدائى.	4,02	0,903	مرتفعة	1
اشعر أننى شخص مسؤول ونضج في التعامل مع المهام الموكلة لى.	4,49	0,812	مرتفعة جدا	3

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

تشير نتائج الجدول رقم (11) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية والالتزام المهني، حيث تراوحت المتوسطات بين (4.02) و(4.53)، وهي قيم مرتفعة تعكس مستوى عاليًا من إدراك أفراد العينة لمسؤولياتهم المهنية. وقد سجلت عبارة “أعرف جيدًا مهامى ومسؤولياتى في عملى” أعلى متوسط حسابي (4.53)، مما يدل على وضوح الأدوار المهنية لدى العمال، في حين جاءت عبارة “أتحمل ضغوط العمل دون التأثير السلبي على أدائى” بأدنى متوسط (4.02)، لكنها تبقى ضمن المستوى المرتفع.

كما أن قيم الانحراف المعياري جاءت منخفضة نسبيًا، مما يشير إلى تقارب إجابات أفراد العينة وتجانسها. وعليه، يمكن القول إن أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من المسؤولية والالتزام المهني، وهو ما يعكس درجة جيدة من النضج المهني، ويساهم في تعزيز قدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل والحد من التأثيرات السلبية على صحتهم النفسية.

🚩 **البعد الثاني: التخطيط والمستقبل المهني**

جدول رقم(13): يبين معامل ارتباط الفقرات الخاصة بالبعد الثاني(التخطيط والمستقبل المهني) مع الدرجة الكلية للبعد

معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الثاني مع الدرجة الكلية للبعد	الفقرات
**0.676	1
**238	2

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

3	**0.267
---	---------

** يوجد دلالة عند مستوى (0.01)

الجدول رقم (14): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التخطيط والمستقبل المهني

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
البعد الثاني: التخطيط والمستقبل المهني	4,27	0,621	مرتفعة جدا	/
اخطط لمستقبلي المهني على المدى القريب والبعيد.	4,54	0,667	مرتفعة جدا	1
أسعى باستمرار لتطوير مهاراتي المهنية (دورات، تدريب، قراءة).	4,54	0,709	مرتفعة جدا	1
استطيع التكيف مع التغيرات في ظروف العمل (فترات الغياب عن البيت، تغيرات في الأسواق).	3,76	1,129	مرتفعة	2

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

نتائج الجدول رقم (12) تُظهر نتائج بعد التخطيط والمستقبل المهني حيث أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من الوعي المهني، كما تعكس القيم المرتفعة للمتوسطات (خاصة 4.54) وجود توجه واضح نحو التخطيط للمستقبل والسعي المستمر لتطوير المهارات. ويشير ذلك إلى أن العمال لا يكتفون بأداء مهامهم الحالية، بل يسعون إلى تحسين مساهمهم المهني، وهو مؤشر قوي على ارتفاع مستوى النضج المهني لديهم.

غير أن انخفاض متوسط عبارة التكيف مع التغيرات (3.76) مقارنة بباقي العبارات يدل على وجود صعوبة نسبية في مواجهة التحولات المرتبطة بظروف العمل البحري، مثل الغياب الطويل أو تقلبات السوق، مما قد ينعكس على حالتهم النفسية ويولد نوعاً من القلق أو عدم الاستقرار.

وبالتالي، يمكن تفسير هذه النتائج بأن أفراد العينة يمتلكون طموحاً مهنيًا ورؤية مستقبلية واضحة، إلا أن طبيعة العمل الصعبة تفرض تحديات على قدرتهم على التكيف، مما يجعل العلاقة بين النضج المهني والصحة النفسية علاقة متوازنة بين الوعي المهني من جهة، وضغوط الواقع المهني من جهة أخرى.

🚩 البعد الثالث: الوعي الذاتي والكفاءة المهنية.

جدول رقم (15): يبين معامل ارتباط الفقرات الخاصة بالبعد الثالث (الوعي الذاتي والكفاءة المهنية) مع الدرجة الكلية للبعد

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الثالث مع الدرجة الكلية للبعد	الفقرات
**0.684	1
**0.726	2
**0.329	3
**0.515	4

** يوجد دلالة عند مستوى (0.01)



الجدول رقم (16): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الوعي والكفاءة المهنية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
البعد الثالث: الوعي الذاتي والكفاءة المهنية	4,31	0,526	مرتفعة جدا	/
اعرف نقاط قوتي وضعفي المهنية جيدا.	4,42	0,706	مرتفعة جدا	2
أتعامل مع زملائي في العمل بروح التعاون والاحترام.	4,54	0,682	مرتفعة جدا	1
اشعر ان مهنتي تعكس هويتي وقيمي الشخصية.	3,97	1,058	مرتفعة جدا	4
اشعر بالرضا العام على مهنتي الحالية.	4,31	0,936	مرتفعة جدا	3

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

تشير النتائج الجدول رقم (13) إلى أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد الوعي الذاتي والكفاءة المهنية جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط العام (4.31)، ما يدل على مستوى عالٍ من إدراك أفراد العينة لقدراتهم المهنية وثقتهم في أدائهم. وقد سجلت عبارة "أتعامل مع زملائي في العمل بروح التعاون والاحترام" أعلى متوسط (4.54)، وهو ما يعكس وجود علاقات مهنية إيجابية تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الصحة النفسية.

كما جاءت عبارة "أعرف نقاط قوتي وضعفي المهنية جيدا" بمتوسط مرتفع (4.42)، مما يدل على وعي ذاتي مهني واضح، يُعد أساساً مهماً للنضج المهني. في المقابل، سجلت عبارة "أشعر أن مهنتي تعكس هويتي وقيمي الشخصية" أدنى متوسط (3.97)، وهو مستوى جيد لكنه أقل نسبياً، مما يشير إلى وجود فجوة بسيطة بين الهوية الشخصية والانتماء المهني لدى بعض الأفراد. وتُظهر قيم الانحراف

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

المعياري تقارباً نسبياً في الإجابات، مع وجود تباين محدود، خاصة في العبارات المرتبطة بالهوية المهنية، ما يعكس اختلاف تجارب الأفراد داخل العمل.

وعليه، يمكن تفسير هذه النتائج بأن أفراد العينة يتمتعون بدرجة مرتفعة من الوعي الذاتي والكفاءة المهنية، وهو ما يعزز النضج المهني لديهم، ويساعدهم على بناء علاقات عمل إيجابية والتكيف مع متطلبات المهنة، رغم وجود بعض التحديات المرتبطة بالشعور بالانتماء المهني، والتي قد تؤثر بدرجة محدودة على توازنهم النفسي.

البعد الرابع : المشاركة والتفاعل المهني

جدول رقم(17): يبين معامل ارتباط الفقرات الخاصة بالبعد الرابع (المشاركة والتفاعل المهني) مع الدرجة الكلية للبعد

الفقرات	معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الرابع مع الدرجة الكلية للبعد
1	**0.848
2	**0.806
3	**0.687

** يوجد دلالة عند مستوى (0.01)

الجدول رقم (18): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المشاركة والتفاعل المهني.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
البعد الرابع: المشاركة والتفاعل المهني	4,48	0,553	مرتفعة جدا	/
اعرف حقوقي وواجباتي كعامل في الملاحاة والصيد البحري.	4,56	0,636	مرتفعة جدا	1
استطيع التعبير عن ارائي واقتراحاتي في بيئة العمل دون خوف.	4,55	0,695	مرتفعة جدا	2
اشعر ان لدي قدرة في حل المشكلات المهنية التي تواجهني.	4,34	0,832	مرتفعة جدا	3

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

تشير نتائج الجدول رقم (14) المتعلقة بالبعد الرابع الموسوم بـ المشاركة والتفاعل المهني إلى أن هذا البعد قد تحقق بدرجة مرتفعة جداً لدى أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.48)

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

بانحراف معياري قدره (0.553)، وهو ما يعكس مستوى عالٍ من التجانس في استجابات المبحوثين واتفاقهم حول أهمية هذا البعد.

وعلى مستوى العبارات الفرعية، جاءت عبارة "أعرف حقوقي وواجباتي كعامل في الملاحاة والصيد البحري" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.56) وانحراف معياري (0.636)، مما يدل على تمتع أفراد العينة بدرجة عالية من الوعي بالحقوق والواجبات المهنية. تلتها عبارة "أستطيع التعبير عن رأيي واقتراحاتي في بيئة العمل دون خوف" بمتوسط (4.55) وانحراف معياري (0.695)، وهو ما يعكس وجود بيئة عمل مشجعة على حرية التعبير وإبداء الرأي. في حين جاءت عبارة "أشعر أن لدي القدرة في حل المشكلات المهنية التي تواجهني" في المرتبة الأخيرة رغم بقائها ضمن المستوى المرتفع جداً، بمتوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (0.832)، مما يشير إلى وجود تباين نسبي في تقدير الأفراد لقدراتهم على مواجهة المشكلات المهنية.

وبناءً على ما سبق، يمكن استنتاج أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالٍ من المشاركة والتفاعل المهني، مدعومين بوعي مهني جيد وبيئة تنظيمية محفزة، غير أن هناك حاجة نسبية لتعزيز مهارات حل المشكلات المهنية لدى بعض الأفراد، بما يساهم في تحقيق مزيد من التوازن والانسجام في هذا البعد.

جدول رقم(19): معامل ارتباط أبعاد المتغير المستقل مع الدرجة الكلية لمقياس النضج المهني

الرقم	البعد	معامل الارتباط
1	(المسؤولية المهني) والإلتزام	**0.859
2	(التخطيط المهني) والمستقبل	**0.804
3	(الوعي الذاتي والكفاءة المهنية)	**0.769

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

4	المشاركة والتفاعل المهني	**0.822
---	--------------------------	---------

** يوجد دلالة عند مستوى (0.01)

2-2- قياس مستوى المتغير الثاني الصحة النفسية

📌 البعد الأول : القلق والضغط النفسي

جدول رقم(20): يبين معامل ارتباط الفقرات الخاصة بالبعد الأول(القلق والضغط النفسي) مع الدرجة الكلية للبعد

الفقرات	معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الأول مع الدرجة الكلية للبعد
1	**0.824
2	**0.801
3	**0.757
4	**0.711
5	**0.624

** يوجد دلالة عند مستوى (0.01)



الجدول رقم (21): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد القلق والضغط النفسي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
البعد الأول:القلق والضغط النفسي	3,28	1,035	مرتفعة جدا	/
اشعر غالبا بالقلق او التوتر عند التفكير في العمل.	3,28	1,417	مرتفعة جدا	4
اشعر بالتعب النفسي والإرهاق حتى بعد يوم عمل عادي.	3,43	1,245	مرتفعة جدا	2
أجد صعوبة في النوم بسبب ضغوط العمل.	3,55	1,238	مرتفعة	1

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

	جدا			
5	مرتفعة	1,308	2,87	أجد صعوبة في التركيز أثناء العمل.
3	مرتفعة	1,353	3,32	أجد صعوبة في الاسترخاء حتى في أوقات الراحة.

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26

نتائج الجدول رقم (15) لبعد القلق والضغط النفسي تبين أن المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد تراوحت بين (2.87) و(3.55)، بمتوسط عام قدره (3.28)، وهو ما يشير إلى مستوى متوسط يميل إلى الارتفاع من القلق والضغط النفسي لدى عمال الملاحة والصيد البحري. وتعكس هذه القيم وجود حالة من التوتر النفسي المرتبط بطبيعة العمل وظروفه، وقد سجلت عبارة “أجد صعوبة في النوم بسبب ضغوط العمل” أعلى متوسط حسابي (3.55)، مما يدل على أن الضغوط المهنية تؤثر بشكل مباشر على الجوانب الحيوية للصحة النفسية، خاصة الراحة والنوم، تليها عبارة “أشعر بالتعب النفسي والإرهاق حتى بعد يوم عمل عادي” بمتوسط (3.43)، وهو ما يعكس تراكم الإجهاد النفسي الناتج عن متطلبات العمل اليومية، كما أظهرت عبارة “أجد صعوبة في الاسترخاء حتى في أوقات الراحة” متوسطاً (3.32)، مما يشير إلى استمرار تأثير الضغوط حتى خارج إطار العمل. في حين سجلت عبارة “أشعر غالباً بالقلق أو التوتر عند التفكير في العمل” متوسطاً (3.28)، وهو ما يعكس حضور القلق بشكل دائم في التفكير المهني. أما أدنى متوسط فقد سُجل لعبارة “أجد صعوبة في التركيز أثناء العمل” (2.87)، وهو رغم انخفاضه النسبي، إلا أنه يبقى ضمن المستوى المتوسط، مما يدل على أن تأثير الضغط النفسي يمتد ليشمل الأداء الذهني.

البعد الثاني : الاكتئاب والانسحاب العاطفي

جدول رقم(22): يبين معامل ارتباط الفقرات الخاصة بالبعد الثاني (الاكتئاب والانسحاب العاطفي) مع الدرجة الكلية للبعد

معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الثاني مع الدرجة الكلية للبعد	الفقرات
**0.722	1
**0.616	2
**0.685	3
**0.755	4
**0.650	5

** يوجد دلالة عند مستوى (0.01)

الجدول رقم (23): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الاكتئاب والانسحاب العاطفي

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
البعد الثاني: الاكتئاب والانسحاب العاطفي	3,45	0,971	مرتفعة	/
اشعر بالحزن واكتئاب من وقت لآخر بسبب ضغوط العمل.	3,33	1,280	مرتفعة	3
اشعر بالعزلة او الانفصال عن الآخرين بسبب غيابي المتكرر عن البيت.	3,29	1,252	مرتفعة	4
اشعر أن ظروف العمل تؤثر سلبا على علاقتي بأسرتي .	3,29	1,334	مرتفعة	4
اشعر إنني أفقد الاهتمام بالأنشطة التي كنت استمتع بها سابقا.	3,68	1,272	مرتفعة	1
اشعر انني غير قادر في التحكم في مشاعري احيانا.	3,67	1,242	مرتفعة	2

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS V26

الجدول رقم (16) تُبيّن نتائج الجدول الخاص ببعد الاكتئاب والانسحاب العاطفي أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.29) و(3.68)، بمتوسط عام يقارب (3.45)، وهو ما يدل على مستوى متوسط يميل إلى الارتفاع من مظاهر الاكتئاب والانسحاب العاطفي لدى أفراد العينة.

وقد سجلت عبارة “أفقد الاهتمام بالأنشطة التي كنت أستمتع بها سابقاً” أعلى متوسط حسابي (3.68)، مما يعكس تأثير الضغوط المهنية على الحياة الشخصية وتقليص جوانب المتعة والاهتمام. تليها عبارة “أشعر أنني غير قادر على التحكم في مشاعري أحياناً” بمتوسط (3.67)، وهو ما يشير إلى وجود صعوبات في الضبط الانفعالي نتيجة الضغوط المستمرة، كما جاءت عبارة “أشعر بالحزن والاكتئاب من وقت لآخر بسبب ضغوط العمل” بمتوسط (3.33)، مما يدل على حضور مشاعر سلبية متكررة، في حين سجلت عبارة “أشعر بالعزلة والانفصال عن الآخرين” و “أشعر أن ظروف العمل تؤثر سلباً على علاقاتي” متوسطات متقاربة (3.29)، وهو ما يعكس تأثيراً اجتماعياً ونفسياً ممتداً لظروف العمل، وتُظهر الانحرافات المعيارية (التي تراوحت بين 0.971 و1.334) وجود درجة من التباين، لكنها تبقى ضمن حدود مقبولة، مما يدل على تقارب نسبي في استجابات الأفراد.

🚩 البعد الثالث : الإحباط ونقص التقدير

جدول رقم(24): يبين معامل ارتباط الفقرات الخاصة بالبعد الثالث (الإحباط ونقص التقدير) مع الدرجة الكلية للبعد

الفقرات	معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الثالث مع الدرجة الكلية للبعد
---------	--

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

1	**0.626
2	**0.516
3	**0.566
4	**0.577

** يوجد دلالة عند مستوى (0.01)



الجدول رقم (25): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الإحباط ونقص التقدير

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
البعد الثالث: الإحباط ونقص التقدير	3,40	0,915	مرتفعة	/
اشعر بالغضب أو التهيج بسهولة مع الزملاء أو المحيطين .	3,16	1,270	مرتفعة	4
اشعر إنني غير مقدر أو غير معترف بجهودتي في العمل.	3,27	1,184	مرتفعة	3
اشعر بالخوف من فقدان العمل او عدم الاستقرار المالي .	3,41	1,355	مرتفعة	2
اشعر أن صحتي النفسية في وضع جيد مقارنة بزملائي.	3,78	1,140	مرتفعة	1

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26

الجدول رقم (17) يظهر هذا البعد أن المتوسط العام بلغ (3.40)، وهو مستوى متوسط يميل إلى الارتفاع، مما يدل على وجود درجة معتبرة من الإجهاد المهني والشعور بنقص التقدير لدى عمال الملاحة والصيد البحري، وقد سجلت عبارة "أشعر أن صحتي النفسية في وضع جيد مقارنة بزملائي" أعلى متوسط (3.78)، وهو مؤشر إيجابي نسبي يعكس وجود قدر من التوازن النفسي لدى بعض العمال. غير أن باقي العبارات تعكس جانباً سلبياً واضحاً، حيث جاء الشعور بالخوف من فقدان العمل وعدم الاستقرار المالي بمتوسط (3.41)، وهو ما يشير إلى تأثير القلق المهني على الاستقرار النفسي، كما أظهرت النتائج وجود شعور بعدم التقدير أو الاعتراف بالمجهود (3.27)، إضافة إلى قابلية

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

للغضب والانفعال في بيئة العمل (3.16)، مما يعكس ضغوطاً نفسية متراكمة تؤثر على العلاقات المهنية والتوازن الانفعالي.

وبالتالي، يمكن القول إن هذا البعد يكشف عن حالة من الإجهاد النفسي المرتبط بعدم الأمان المهني وضعف التقدير، وهو ما يؤثر سلباً على الصحة النفسية، رغم وجود بعض مؤشرات التكيف النسبي.

✚ البعد الرابع : الدعم النفسي والاجتماعي

جدول رقم(26): يبين معامل ارتباط الفقرات الخاصة بالبعد الرابع (الدعم النفسي والاجتماعي) مع الدرجة الكلية للبعد

الفقرات	معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الرابع مع الدرجة الكلية للبعد
1	**1.000

** يوجد دلالة عند مستوى (0.01)



الجدول رقم (27): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بعد الدعم النفسي والاجتماعي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
البعد الثاني: الدعم النفسي والاجتماعي	4,19	1,246	مرتفعة	/
اشعر أن الدعم النفسي والاجتماعي في محيط العمل ضعيف ومنعدم.	4,19	1,247	مرتفعة	1

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج SPSS V26

الجدول رقم (18) تشير نتائج هذا البعد إلى متوسط حسابي مرتفع بلغ (4.19)، وهو ما يعكس إدراكاً قوياً لدى العمال بأن الدعم النفسي والاجتماعي ضعيف أو غير كافٍ في بيئة العمل، وتبرز العبارة “أشعر أن الدعم النفسي والاجتماعي في محيط العمل ضعيف ومنعدم” نفس المتوسط المرتفع (4.19)، مما يدل على اتفاق واضح بين أفراد العينة حول غياب المساندة النفسية والاجتماعية، ويعد هذا المؤشر من أخطر النتائج، حيث أن نقص الدعم يُعتبر من العوامل الأساسية التي تزيد من حدة الضغوط النفسية، وتُضعف القدرة على التكيف، كما يساهم في ارتفاع مستويات القلق والاكتئاب والاحتراق النفسي.

وعليه، فإن هذا البعد يؤكد أن غياب الدعم داخل بيئة العمل يشكل عاملاً مباشراً في تدهور الصحة النفسية لدى العمال.

جدول رقم(28): معامل ارتباط أبعاد المتغير التابع مع الدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة
ومناقشتها وتفسيرها

الرقم	البعد	معامل الارتباط
1	(القلق والضغط النفسي)	**0.827
2	(الإكتئاب والإنسحاب العاطفي)	**0.876
3	(الإحباط ونقص التقدير)	**0.889
4	(الدعم النفسي والاجتماعي)	**0.660

** يوجد دلالة عند مستوى (0.01)

3/- ثالثاً : مناقشة نتائج اختبار صحة الفرضيات

3-1- اختبار صحة الفرضية الرئيسة:

سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الرئيسية والتي كانت كالتالي:

" يوجد علاقة ارتباطية بين النضج المهني والصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري لميناء مدينة بني صاف "

جدول رقم(29): معامل الارتباط بيرسون بين النضج المهني والصحة النفسية

قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
-------------------	-------------	---------------

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

العلاقة بين النضج المهني والصحة النفسية	-0.100-	102	غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01
---	---------	-----	---------------------------------

الارتباطات

الصحة_النف	النضج_المهني	
سبة	هني	
164،-	1	معامل الارتباط بيرسون
097،		مستوى الدلالة/القيمة الاحتمالية ب
104	104	حجم العينة
1	164،-	معامل الارتباط بيرسون
	097،	مستوى الدلالة / القيمة الإحصائية
104	104	حجم العينة

تشير نتائج تحليل معامل ارتباط بيرسون إلى وجود علاقة ارتباط سلبية ضعيفة بين المتغير النضج المهني والصحة النفسية، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = -0.164$)، مما يدل على أن العلاقة بينهما عكسية لكنها ضعيفة جدًا. كما أظهرت قيمة مستوى الدلالة ($Sig = 0.097$) أنها أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهو ما يعني أن هذه العلاقة غير دالة إحصائيًا. بناءً على ذلك، يتم رفض الفرضية البديلة التي تقترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير النضج المهني والصحة النفسية. وعليه، يمكن الاستنتاج أنه لا توجد علاقة حقيقية يمكن تعميمها بين المتغيرين في مجتمع الدراسة.

2-3- اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى:

سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الأولى والتي كانت كالتالي :

" يوجد مستوى مرتفع من النضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري لميناء بني صاف "

جدول رقم (30): اختبار "ت" لعينة واحدة

المتغير	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
النضج المهني	-14.190.	103	0.000	دالة عند مستوى الدلالة 0.005

جدول رقم (31): اختبار "ت" لعينة واحدة

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

المتغير	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
الصحة النفسية	-4.945	103	0.000	دالة عند مستوى الدلالة 0.005

الجدول رقم (32): اختبار الخاص بالبعدين T Test

اختبار ت لعينة واحدة في مجتمع واحد
القيمة المحكية = 0

فترة الثقة للفروق بنسبة 95 %	الحد الأدنى	الحد الأعلى	متوسط الفروق	مستوى الدلالة الثنائي / القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	النضج_الم هني
	64,0952	66,7701	65,43269	,000	103	97,028	

أظهرت نتائج اختبار (t) لعينة واحدة وجود فرق دال إحصائياً في مستوى النضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف، حيث كانت القيمة المحسوبة لاختبار (t) دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ، مما يسمح برفض فرضية العدم التي تفترض عدم وجود مستوى مرتفع من النضج المهني مقارنة بالمتوسط الفرضي المعتمد. وتشير هذه النتيجة إحصائياً إلى أن متوسط درجات النضج المهني لدى أفراد العينة يفوق بشكل معنوي القيمة المرجعية، وهو ما يدل على أن مستوى النضج المهني ليس عشوائياً أو متوسطاً، بل يتجه نحو الارتفاع بشكل واضح ودال إحصائياً. ويمكن إرجاع ارتفاع مستوى النضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري إلى طبيعة العمل في هذا المجال، الذي يتطلب قدرًا عاليًا من المسؤولية، والانضباط، واتخاذ القرار في ظروف مهنية صعبة ومتغيرة. كما أن الخبرة الميدانية المتراكمة والتعرض المستمر لمواقف العمل البحرية قد يساهمان في تطوير مهارات التكيف المهني، وتعزيز القدرة على التحكم في الانفعالات، وتحمل ضغوط العمل، وهي جميعها مؤشرات أساسية للنضج المهني.

وبناءً عليه، يمكن القول إن وجود فرق دال إحصائياً لصالح الارتفاع في النضج المهني يعكس خصوصية هذا القطاع المهني، ويؤكد أن الخبرة العملية والظروف المهنية تلعب دوراً مهماً في تعزيز مستوى النضج المهني لدى العاملين.

3-3- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية:

سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الثانية والتي كانت كالتالي :

" يوجد مستوى منخفض من الصحة النفسية (القلق، التوتر، الاكتئاب، الانسحاب، الاحباط) لدى عمال الملاحة والصيد البحري لميناء بني صاف"

الجدول رقم (33): اختبار الخاص ببعد الصحة النفسية Test T

اختبار لعينة واحدة

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

3 = القيمة المحكية						
فترة الثقة للفروق 95 %		مستوى الدلالة التثائي/القيمة الاحتمالية		الحد الأدنى I		الحد الأعلى
متوسط الفروق		درجات الحرية		الحد الأدنى		الحد الأعلى
48,51923		103		45,9694		51,0690
37,739		37,739		37,739		37,739
الصحّة_النفسيّة		الصحّة_النفسيّة		الصحّة_النفسيّة		الصحّة_النفسيّة

أظهرت نتائج اختبار (t) وجود فرق دال إحصائياً في مستوى الصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف، حيث تبين أن قيمة (t) المحسوبة كانت دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يسمح برفض فرضية العدم، والتي تفترض عدم وجود مستوى منخفض من الاضطرابات النفسية (القلق، التوتر، الاكتئاب، الانسحاب، الإحباط) لدى أفراد العينة.

وتشير هذه النتيجة إحصائياً إلى أن متوسط درجات الصحة النفسية لدى العمال يختلف بشكل معنوي عن المتوسط الفرضي المعتمد، وهو ما يعكس وجود مستوى ملحوظ من الاضطرابات النفسية داخل العينة المدروسة، وليس مجرد تباين عشوائي في الاستجابات.

يمكن القول إن انخفاض مستوى الصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري يعكس طبيعة ظروف العمل الخاصة بهذا القطاع، والتي تتميز غالباً بارتفاع مستويات الضغط المهني، وصعوبة العمل الميداني، والتعرض المستمر لمخاطر البحر، إضافة إلى ساعات العمل الطويلة وعدم الاستقرار في بيئة العمل. هذه العوامل مجتمعة قد تسهم في زيادة مستويات القلق والتوتر والاكتئاب والشعور بالإحباط والانزعاج النفسي لدى العمال.

كما قد تعكس هذه النتيجة ضعف بعض آليات الدعم النفسي والاجتماعي داخل بيئة العمل، أو محدودية الخدمات الصحية النفسية الموجهة لهذه الفئة المهنية، مما يجعل العمال أكثر عرضة للضغوط النفسية المستمرة. وبالتالي، فإن وجود فرق دال إحصائياً يشير إلى أن مستوى الصحة النفسية في هذه الفئة لا يمكن اعتباره عادياً أو ضمن الحدود الطبيعية، بل يميل إلى الانخفاض بشكل واضح مقارنة بالمعيار المعتمد في الدراسة.

وبناءً عليه، تؤكد هذه النتائج ضرورة الاهتمام بالجانب النفسي لعمال الملاحة والصيد البحري، من خلال تطوير برامج دعم نفسي، وتحسين ظروف العمل، وتعزيز استراتيجيات التكيف المهني، بهدف الحد من آثار الضغوط النفسية وتحسين جودة الحياة المهنية لديهم.

4-3- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة:

سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الثالثة والتي كانت كالتالي :

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ارتفاع النضج المهني لدى عمال الملاحة والصيد البحري لميناء بني صاف تبعاً لمتغير الصنف المهني"

جدول رقم (34): يبين الفرق من حيث متغير النضج المهني تبعاً لمتغير الصنف المهني

مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التباين بين	13.896	3.474		4	غير دالة

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

النضج المهني	المجموعات			1.034	
--------------	-----------	--	--	-------	--

الجدول رقم (35): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

ANOVA

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	النضج المهني الدلالة الإحصائية القيمة الإحصائية
بين المجموعات	215,185	4	53,796	1,144	,340
داخل المجموعات	4656,344	99	47,034		
المجموع الكلي	4871,529	103			

المقارنات المتعددة

المتغير المستقل النضج المهني

		متوسط الفروق بين المجموعتين	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية / القيمة الإحصائية	فترة الثقة 95 %	
(I) الصنف المهني	(J) الصنف المهني				الحد الأدنى	الحد الأعلى
تقني اداري	ملاح	-1,48309	2,69646	,584	-6,8335	3,8673
	ربان سفينة	-6,65079	3,45617	,057	-13,5086	,2070
	ميكانيكي	-2,72222	4,12122	,510	-10,8996	5,4552
	بحار_صياد	-3,02550	2,44888	,220	-7,8846	1,8336
ملاح	تقني اداري	1,48309	2,69646	,584	-3,8673	6,8335
	ربان سفينة	-5,16770	2,96042	,084	-11,0418	,7064
	ميكانيكي	-1,23913	3,71529	,739	-8,6111	6,1328
	بحار_صياد	-1,54241	1,67809	,360	-4,8721	1,7873

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

ربان سفينة	تقني اداري	6,65079	3,45617	,057	-,2070	13,5086
	ملاح	5,16770	2,96042	,084	-,7064	11,0418
	ميكانيكي	3,92857	4,29855	,363	-4,6007	12,4578
	بحار_صياد	3,62529	2,73682	,188	-1,8051	9,0557
ميكانيكي	تقني اداري	2,72222	4,12122	,510	-5,4552	10,8996
	ملاح	1,23913	3,71529	,739	-6,1328	8,6111
	ربان سفينة	-3,92857	4,29855	,363	-12,4578	4,6007
	بحار_صياد	-,30328	3,53970	,932	-7,3268	6,7203
بحار_صياد	تقني اداري	3,02550	2,44888	,220	-1,8336	7,8846
	ملاح	1,54241	1,67809	,360	-1,7873	4,8721
	ربان سفينة	-3,62529	2,73682	,188	-9,0557	1,8051
	ميكانيكي	,30328	3,53970	,932	-6,7203	7,3268

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى إلى متغير الصنف المهني (إداري، تقني، ملاح، ربان سفينة، ميكانيكي، بحار صيد)، حيث كانت قيمة اختبار (F) غير معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وعليه، لا يمكن رفض فرضية العدم التي تفترض تساوي متوسطات النضج المهني بين مختلف الأصناف المهنية.

وتشير هذه النتيجة إحصائياً إلى أن التباين بين متوسطات المجموعات أقل من أو لا يختلف معنوياً عن التباين داخل المجموعات، مما يعني أن الاختلافات المسجلة في مستويات النضج المهني بين الأفراد يمكن تفسيرها بعوامل عشوائية أو فردية داخل كل صنف مهني، وليس بسبب الانتماء إلى صنف مهني معين. كما تدل هذه النتائج على أن النضج المهني يُعد سمة عامة لا تتأثر بشكل مباشر بطبيعة الصنف المهني، بل قد يكون مرتبطاً بعوامل أخرى مثل الخبرة المهنية، المستوى التعليمي، أو مدة الخدمة. كما يمكن أن تعكس هذه النتيجة وجود تجانس في ظروف العمل أو أنماط التكوين والتدريب بين مختلف الأصناف المهنية، مما يسهم في تقارب مستويات النضج المهني بينها.

وعليه، يمكن القول إن الصنف المهني لا يشكل عاملاً مميزاً في تفسير الفروق في النضج المهني ضمن العينة المدروسة، الأمر الذي يستدعي توجيه الاهتمام نحو متغيرات أخرى أكثر تأثيراً عند دراسة محددات النضج المهني.

3-5- اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة:

سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الرابعة والتي كانت كالتالي :

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في انخفاض الصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري لميناء بني صاف لمتغير الصنف المهني"

جدول رقم (36): يبين الفرق من حيث متغير الصحة النفسية تبعا لمتغير الصنف المهني

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين
---------------	-------------	------------	----------------	----------------	---------------

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

غير دالة	4	0.694	7.858	31.432	التباين بين المجموعات	الصحة النفسية
	99		11.326	1121.243	التباين داخل المجموعات	
	103			1152.675	التباين الكلي	

الجدول رقم (37): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

ANOVA

الصحة النفسية					
الدلالة الإحصائية / القيمة الاحتمالية	قيمة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	بين المجموعات
,545	,773	134,137	4	536,550	بين المجموعات
		173,428	99	17169,412	داخل المجموعات
			103	17705,962	المجموع الكلي

المقارنات البعدية

المتغير التابع : الصحة النفسية
مدى الثقة 95 %

		الحد الأدنى في سياق فترات الثقة	Sig.	الخطأ المعياري	متوسط الفرق بين المجموعتين	(J) الصنف المهني ي	(I) الصنف المهني ي	الحد الأعلى
اختبار توكي للفروق الجوهرية	تقني اداري	- 7,1848	,635	5,17786	7,20290	ملاح	ملاح	21,5906
	ربان سفينة	- 12,1079	,875	6,63666	6,33333	ربان	ربان	24,7746
	ميكانيكي ي	- 22,1565	1,000	7,91372	-,16667	ميكانيكي ي	ميكانيكي ي	21,8231

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة
ومناقشتها وتفسيرها

بحار_ صياد	3,07104	4,70244	,966	- 9,9956	16,1377
ملاح تقني اداري	-7,20290	5,17786	,635	- 21,5906	7,1848
ربان سفينة	-,86957	5,68470	1,000	- 16,6656	14,9265
ميكانيكي ي	-7,36957	7,13425	,839	- 27,1934	12,4543
بحار_ صياد	-4,13186	3,22234	,703	- 13,0857	4,8220
ربان سفينة تقني اداري	-6,33333	6,63666	,875	- 24,7746	12,1079
ملاح	,86957	5,68470	1,000	- 14,9265	16,6656
ميكانيكي ي	-6,50000	8,25425	,934	- 29,4360	16,4360
بحار_ صياد	-3,26230	5,25534	,971	- 17,8653	11,3407
ميكانيكي تقني اداري	,16667	7,91372	1,000	- 21,8231	22,1565
ملاح	7,36957	7,13425	)	- 12,4543	27,1934
ربان سفينة	6,50000	8,25425	,934	- 16,4360	29,4360
بحار_ صياد	3,23770	6,79707	,989	- 15,6493	22,1247

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة
ومناقشتها وتفسيرها

	بحار_صياد	تقني اداري	-3,07104	4,70244	,966	- 16,1377	9,9956
		ملاح	4,13186	3,22234	,703	- 4,8220	13,0857
		ربان سفينة	3,26230	5,25534	,971	- 11,3407	17,8653
		ميكانيكي	-3,23770	6,79707	,989	- 22,1247	15,6493
LSD	تقني اداري	ملاح	7,20290	5,17786	,167	- 3,0711	17,4769
		ربان سفينة	6,33333	6,63666	,342	- 6,8352	19,5019
		ميكانيكي	-,16667	7,91372	,983	- 15,8692	15,5359
		بحار_صياد	3,07104	4,70244	,515	- 6,2596	12,4017
	ملاح	تقني اداري	-7,20290	5,17786	,167	- 17,4769	3,0711
		ربان سفينة	-,86957	5,68470	,879	- 12,1492	10,4101
		ميكانيكي	-7,36957	7,13425	,304	- 21,5255	6,7863
		بحار_صياد	-4,13186	3,22234	,203	- 10,5257	2,2620
	ربان سفينة	تقني اداري	-6,33333	6,63666	,342	- 19,5019	6,8352
		ملاح	,86957	5,68470	,879	- 10,4101	12,1492

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

ميكانيكي ي	-6,50000	8,25425	,433	- 22,878 2	9,8782
بحار_ صياد	-3,26230	5,25534	,536	- 13,690 0	7,1654
ميكانيكي تقني اداري	,16667	7,91372	,983	- 15,535 9	15,8692
ملاح	7,36957	7,13425	,304	- 6,7863	21,5255
ربان سفينة	6,50000	8,25425	,433	- 9,8782	22,8782
بحار_ صياد	3,23770	6,79707	,635	- 10,249 2	16,7246
بحار_صياد تقني اداري	-3,07104	4,70244	,515	- 12,401 7	6,2596
ملاح	4,13186	3,22234	,203	- 2,2620	10,5257
ربان سفينة	3,26230	5,25534	,536	- 7,1654	13,6900
ميكانيكي ي	-3,23770	6,79707	,635	- 16,724 6	10,2492

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى إلى متغير الصنف المهني (إداري، تقني، ملاح، ربان سفينة، ميكانيكي، بحار صيد)، حيث كانت قيمة اختبار (F) غير معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وبناءً عليه، لا يمكن رفض فرضية العدم التي تفترض تساوي متوسطات الصحة النفسية بين مختلف الأصناف المهنية، وتشير هذه النتيجة إحصائياً إلى أن الفروق بين متوسطات المجموعات لا تتجاوز مستوى التباين الداخلي داخل كل صنف مهني، مما يدل على أن الاختلافات المسجلة في الصحة النفسية بين الأفراد تعود في الغالب إلى تباينات فردية أو عوامل عشوائية، وليس إلى تأثير الصنف المهني بحد ذاته، كما يمكن القول إن غياب الفروق بين الأصناف المهنية يعكس تجانساً نسبياً في مستوى الصحة النفسية لدى العاملين، بغض النظر عن طبيعة مهنتهم. وقد يعود ذلك إلى تشابه ظروف العمل العامة، أو تقارب مستويات الضغط المهني والدعم التنظيمي داخل مختلف الفئات المهنية محل الدراسة، خاصة في السياق المهني البحري أو المرتبط بالعمل الميداني.

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الصحة النفسية تتأثر بشكل أكبر بعوامل أخرى غير الصنف المهني، مثل جودة العلاقات في العمل، مستوى الأمان الوظيفي، الخبرة المهنية، أو الخصائص الشخصية للأفراد. وبالتالي، فإن الصنف المهني لا يبدو متغيراً مميزاً في تفسير التباين في الصحة النفسية ضمن العينة المدروسة، مما يستدعي توجيه التحليل مستقبلاً نحو متغيرات أكثر ارتباطاً بالجانب النفسي والمهني للعاملين.

4/- رابعا : مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

4-1- مناقشة مستوى النضج المهني لدى عمال الملاحة:

تشير النتائج الميدانية للدراسة الحالية إلى أن عمال ميناء بني صاف يتمتعون بمستوى مرتفع من النضج المهني، حيث برزت أبعاد المسؤولية والوعي بالذات كأقوى المؤشرات. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع الأطر النظرية التي قدمتها دراسة **Ni et al. (2023)** بجامعة شيامن، والتي أكدت أن الكفاءة الذاتية المهنية تعد محركاً أساسياً للنضج. بالرغم من أن دراسة **Ni et al.** أجريت على طلبة الدراسات العليا، إلا أن إسقاطها على عمال الملاحة يوضح أن الخبرة الميدانية في بيئة صعبة تعوض الجانب الأكاديمي، مما يخلق "نضجاً اضطرارياً" تفرضه طبيعة المهنة. كما تدعم هذه النتيجة دراسة بدرية (2016) من جامعة قاصدي مرباح بورقلة، التي ربطت بين تقدير الذات والنضج المهني؛ فحصول البحار على تقدير عالٍ لذاته من خلال قدرته على مواجهة مخاطر البحر ينعكس طردياً على نضجه المهني، وهو ما لمسناه في ارتفاع المتوسطات الحسابية لهذه الأبعاد في دراستنا الحالية.

4-2- مناقشة حالة الصحة النفسية والضغوط المهنية:

كشفت الدراسة عن واقع نفسي قلق يعيشه عمال الملاحة، تمثل في مستويات متوسطة إلى مرتفعة من الاضطراب النفسي (القلق والاكتئاب). وتجد هذه النتيجة سنداً قوياً لها في دراسة وازي طاوس ونوار شهرزاد (2018) المنشورة في جامعة الوادي (والتابعة لباحثات من جامعة ورقلة)، حيث أثبتت وجود علاقة دالة بين الضغط المهني والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي بمدينة تڤرت. وبالرغم من اختلاف القطاعين، إلا أن دراستنا تؤكد ما ذهبت إليه باحثات ورقلة من أن بيئات العمل التي تتطلب مجهوداً مضاعفاً ومسؤولية مباشرة عن الأرواح (سواء في المستشفى أو في السفينة) تؤدي حتماً إلى تآكل الصحة النفسية. وتتقاطع نتيجتنا أيضاً مع دراسة **Gao et al. (2025)** الحديثة، التي شددت على أن "منظور الوقت المهني" والضغوط الزمنية هي وسيط حاسم في تدهور الصحة النفسية، وهو ما يفسر تسجيل عمال بني صاف لأعلى درجات الاضطراب في "صعوبات النوم" و"التعب المزمن" نتيجة نظام المناوبات والعمل البحري المجهّد.

4-3- تفسير غياب العلاقة الارتباطية (الفرضية الرئيسية):

تعتبر النتيجة المركزية لهذه الدراسة هي عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين النضج المهني والصحة النفسية، وهي نتيجة تضعنا في موقف تحليلي مغاير للدراسات السابقة. فبينما وجدت دراسة لبكيرات والسفاسفة (2025) علاقة موجبة بين النضج والسلوك الصحي لدى الطلاب في الأردن، ووجدت دراسة مشري ولشهب (2013) أن النضج العالي يرافقه تكيف أفضل، فإن دراستنا الحالية تكسر هذا التعميم. ويمكن تفسير ذلك بأن النضج المهني لدى البحار في بني صاف هو "نضج وظيفي تقني" (أي أنه محترف في عمله)، لكن هذا الاحتراف لا يحميه من "الاعتلال النفسي" الناتج عن ظروف البيئة البحرية القاسية وانعدام الدعم الاجتماعي (الذي سجل 4.19).

الفصل الخامس..... عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

وهنا تبرز الفجوة البحثية التي سدتها دراستنا؛ ففي حين أن دراسة دارب نصر (2024) أكدت على أهمية الصحة النفسية لتحسين "الاتجاه نحو العمل"، إلا أنها لم تدرس حالة يكون فيها العامل "محباً لعمله" وناضجاً فيه" ومع ذلك "يعاني نفسياً". إن هذا الانفصال الارتباطي الذي توصلنا إليه يعزز فرضية أن بيئة العمل البحرية في الجزائر تمتلك خصوصية تجعل العوامل التنظيمية (الدعم، الأمان، الدخل) أكثر تأثيراً في الصحة النفسية من العوامل الذاتية (النضج والوعي).

ما توصلنا إليه هو أن المقارنة المعمقة بين دراستنا والدراسات المذكورة (الأجنبية، الإقليمية، والمحلية) تُظهر أن عمال ميناء بني صاف يمتلكون خصائص سيكولوجية فريدة؛ فهم يجمعون بين "الاحترافية العالية" و"الاضطراب النفسي المتزايد". وهذا ما يجعل دراستنا تختلف عن دراسات الطلبة (بدرة، لبكيرات وازي ونوار) وتلتقي مع دراسات الميدان الجزائري في التحذير من إهمال الجانب السيكولوجي في المهن الشاقة، حيث لم يعد النضج المهني وحده كافياً لتحقيق التوازن النفسي في ظل غياب استراتيجيات دعم مؤسسية واضحة.

4-4- تفسير النتائج الإحصائية (الأهم)

أ- الفرضية الرئيسية (الصدمة الإحصائية): خرجت النتيجة: عدم وجود علاقة ارتباطية (Sig = 0.097) وهو أكبر من 0.05.

"عدم وجود علاقة يعود إلى أن النضج المهني لدى البحارة في بني صاف هو نضج "تقني" مرتبط بالبحر والنجاة، بينما الصحة النفسية تتأثر بعوامل خارجية أقوى (الغياب عن الأهل، ضعف الدخل، خطر الغرق)، مما جعل المتغيرين لا يسيران في خط واحد

ب- الفرضية الفرعية الثانية (التي توقف عندها النص) بناءً على الجداول (3.28 للقلق، 3.45 للاكتئاب، 3.40 للإحباط): النتائج لا تظهر مستوى "منخفضاً" بل تظهر مستوى "فوق المتوسط" من الاضطراب الفرضية محققة جزئياً. العمال يعانون من ضغوط "متوسطة إلى مرتفعة" (خاصة في اضطرابات النوم 3.55 وفقدان الاستمتاع 3.68).

خلاصة الفصل

: شكل هذا الفصل المحطة الختامية والتطبيقية للدراسة، حيث تم فيه الانتقال من المعطيات الكمية والأرقام الإحصائية إلى التفسير السيكولوجي والتنظيمي لواقع عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف. وقد أسفرت عملية معالجة البيانات وتحليلها عبر حزمة (SPSS V26) عن جملة من النتائج الجوهرية التي أجابت عن إشكالية الدراسة واختبرت صحة فرضياتها، ويمكن إجمالها في النقاط التالية:

1. الخصائص الديموغرافية ومستويات المتغيرات : أظهرت النتائج أن عينة الدراسة تتمتع بمستوى مرتفع من النضج المهني ، ولا سيما في أبعاد المسؤولية والالتزام والوعي الذاتي بالمهنة ، وهو ما يُعزى إلى طبيعة العمل الفيدرالي التراكمي وتوارث هذه المهنة الشاقة في مدينة بني صاف . وفي المقابل، سجلت الدراسة وجود مستويات متوسطة تميل إلى الارتفاع في اضطرابات الصحة

النفسية ، تمثلت بشكل واضح في صعوبات النوم، التعب النفسي، والشعور بالإحباط الناتج عن قسوة البيئة البحرية .

2. اختبار الفرضية الرئيسية (العلاقة الارتباطية): كشفت المعالجة الإحصائية باستخدام معامل ارتباط بيرسون عن عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والصحة النفسية لدى أفراد العينة. ($r = -0.164$, $Sig = 0.097$) وتفسر هذه النتيجة سيكولوجياً بأن امتلاك البحار لنضج مهني ووعي عالٍ بمسؤولياته لا يشكل خط دفاع كافٍ أو حصانة مطلقة ضد الأضرار والضغوط النفسية والفيزيائية الشديدة المرتبطة بمهن البحر (مثل العزلة والمخاطر العالية).

3. اختبار الفروق) تحليل التباين الأحادي * (ANOVA بالنسبة للنضج المهني: بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى لمتغير الصنف المهني (بحار، ميكانيكي، ربان...)، بل ظهر أن المتغيرات الحقيقية الفاصلة هي الخبرة المهنية والمستوى التعليمي .

○ بالنسبة للصحة النفسية: أكدت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للصنف المهني ، حيث تبين أن جودة العلاقات في العمل، مستوى الأمان الوظيفي، والخصائص الشخصية هي المفسر الحقيقي لمستوى الصحة النفسية .

4. الدعم الاجتماعي والتنظيمي: أظهرت البيانات ضعفاً حاداً في آليات الدعم النفسي والاجتماعي داخل محيط العمل بميناء بني صاف ، مما يضاعف من حجم الضغوط المهنية الملقاة على عاتق العمال .

ومنه بناءً على هذه المخرجات الميدانية، يتضح أن حماية الصحة النفسية لفئة عمال البحر لا تتوقف على تأهيلهم المعرفي أو نضجهم المهني فحسب، بل تتطلب تدخلات تنظيمية وبيئية ملموسة. وتتوج هذه الخلاصة بصياغة مجموعة من التوصيات الإجرائية، وفي مقدمتها ضرورة توفير وحدات للدعم السيكلوجي داخل الميناء، وتحسين ظروف العمل المادية، وتدريب العمال على استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لضمان توازنهم النفسي واستمرار أدائهم المهني.

A decorative border made of black scrollwork and flourishes, framing the central text. It features symmetrical, ornate designs on the top, bottom, and sides, resembling stylized leaves and scrolls.

خاتمة الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين النضج المهني والصحة النفسية لدى عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف. وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات التي شملت 104 عمال، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، أهمها **عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية** بين النضج المهني والصحة النفسية.

ويمكن تفسير ذلك بأن النضج المهني لدى البحار (الذي ظهر بمستوى مرتفع) هو نضج "إجرائي" ناتج عن تراكم الخبرة في التعامل مع البحر والآلات، لكنه لا يشكل بالضرورة "درعاً" واقياً ضد الاضطرابات النفسية الناتجة عن بيئة العمل القاسية (العزلة، خطر الغرق، غياب الدعم الاجتماعي). فالصحة النفسية في هذا القطاع مرتبطة بعوامل سيكو-تنظيمية ومادية أكثر من ارتباطها بوعي العامل بمساره المهني ومن هنا نطرح التساؤل الآتي ما طبيعة العلاقة بين الضغط والاحتراق المهنيين واثارهما على الاضطرابات السيكوسوماتية

❖ التوصيات التي خلص لها الدراسة :

- ✚ **ضرورة انشاء مراكز نفسية:** خاصة بالبحارة لرعايتهم نفسيا اثناء الخدمة خاصة اثناء الراحة البيولوجية وحتى المتقاعدين .
- ✚ **توفير أماكن للترفيه:** خاصة بالبحارة مثل الحمامات المعدنية والرحلات السياحية ضمن برامج علاجية مخصصة من طرف الدولة .
- ✚ **نحو استحداث صندوق لتع التي توصلت ويض البحارة جراء الاضطرابات الجوية وفترات الراحة البيولوجية:** يتم وضع الآليات القانونية الخاصة بالصندوق. إنشاء الصندوق سيكون استجابة لانشغالات المهنيين، الإجراء تم إدراجه في مخطط العمل لسنة 2026. الآلية تهدف لضمان حد أدنى لدخل البحارة في الحالات الخاصة، وتعويضهم خلال فترات التوقف عن النشاط.
- ✚ **الغرفة الجزائرية للصيد البحري وتربية المائيات:** تعمل على نقل انشغالات المهنيين عبر دراسات الباحثين في مختلف المجالات مثل علم النفس العمل والتنظيم، والاقتصاد، والبيولوجيا والسوسيولوجيا والأحياء، في القطاع عبر مختلف ولايات الوطن الساحلية إلى الجهات الوصية.
- ✚ **صندوق تعويض البحارة:** سيتم تمويله عبر عدة آليات، من بينها مساهمات البحارة خلال فترات الوفرة الموسمية للأسماك، ومساهمة الدولة وآليات تمويل إضافية قيد الدراسة مثل رسوم استيراد معينة على بعض المواد.

A decorative border made of black scrollwork and flourishes, framing the central text. It features symmetrical, swirling patterns with small circular accents.

قائمة المصادر والمراجع

1- أولاً: المراجع باللغة العربية

- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف. (2008). *التوجيه المهني ونظرياته*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف، والهوري، ثائر. (2008). *الإرشاد المهني: مفاهيمه، نظرياته، تطبيقاته*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو حطب، فؤاد، وصادق، أمال محمد. (2010). *مناهج البحث وأساليبه الإحصائية في العلوم النفسية والتربوية* (ط. 7). مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو علام، رجاء محمود. (2011). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية* (ط. 6). دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- بلخيري، يونس. (2022). *الضغط النفسي في البيئة المهنية: استراتيجيات المواجهة والعلاج*. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- بلعابد، رابع. (2016). *النضج المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة*. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (24)، 60.45-
- بلقاسم، رابع. (2001). *سيكولوجية الميول المهنية*. ديوان المطبوعات الجامعية.
- بوكرامة، فاطمة الزهراء. (2022). *الضغط المهني وعلاقته بالصحة النفسية لدى عمال القطاعات الصناعية: دراسة ميدانية* [أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد بن أحمد - وهران 2].
- بحري، صابر، وخرموش، منى. (2022). *الصحة النفسية والتوافق المهني في المؤسسات*. مجلة الدراسات النفسية والتربوية.
- بدرة، حورية. (2016). *تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران*. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- بدر، حورية. (2016). *تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران*. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- برزوان، عبد الحكيم. (2010). *الضغوط المهنية والرضا عن العمل لدى عمال القطاع البحري*.
- ترزولت، عمراني هيبية. (1997). *النضج المهني والمشاريع المدرسية والمهنية لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي* (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر 2).
- ترزولت، عمراني هيبية. (2010). *النمو المهني وسيروورة اتخاذ القرار*. دار الكتاب الحديث.
- جابر، جابر نصر. (2020). *سيكولوجية الإدارة والعمل: رؤية حديثة في الصحة النفسية للمنظمة*. دار النهضة العربية.
- جودت، عزت، وسعيد، ممدوح. (1999). *سيكولوجية النمو المهني*. دار الفكر العربي.
- الخالدي، عطاء الله. (2011). *النضج المهني وعلاقته بمركز الضغط*. دار صفاء للنشر والتوزيع.
- دارب نصر، علا. (2024). *الصحة النفسية وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل لدى السوريين العاملين في القطاع الصحي*. مجلة علمية محكمة.
- زغوان، ليلي، وإسعادي، فارس. (2021). *النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار لدى العامل*. مجلة علم النفس والعلوم التربوية، (2)7، ص 105.88.
- زهران، حامد عبد السلام. (1997). *الصحة النفسية والعلاج النفسي* (ط. 3). عالم الكتب.
- زهران، حامد عبد السلام. (2005). *الصحة النفسية والعلاج النفسي* (ط. 4). عالم الكتب.
- زهران، حامد عبد السلام. (2005). *علم نفس النمو: الطفولة والمراهقة* (ط. 6). عالم الكتب.
- الراشدي، محمد. (2017). *النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية*. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، (1)11، ص 28.12.

- الصواط، مستور بن سويلم. (2008). *النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلاب المرحلة الثانوية* [رسالة ماجستير، جامعة أم القرى].
- الطيار، خالد بن عبد الله. (2023). *مستوى النضج المهني وعلاقته بالتوافق النفسي*. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، (21)، ص 270.241.
- عبد الخالق، أحمد محمد. (2003). *الصحة النفسية*. دار القلم.
- عبد الخالق، أحمد محمد. (2021). *القلق: ماهيته، أنواعه، وعلاجه*. دار المعرفة الجامعية.
- عثمان، سيد أحمد. (2001). *المسؤولية الاجتماعية والنمو المهني*. مكتبة الأنجلو المصرية.
- عوض، أحمد علي. (2015). *علم نفس العمل والتنظيم*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- القريبي، عبد المطلب أمين. (1992). *في الصحة النفسية*. دار الفكر العربي.
- القريبي، عبد المطلب أمين. (2022). *في الصحة النفسية والاضطرابات الانفعالية*. دار الفكر العربي.
- قنديلجي، عامر إبراهيم. (2020). *البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية* (ط. 6). دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- قويسم، سعاد. (2023). *محددات الصحة النفسية في بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العمال: دراسة ميدانية* [أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة جيلالي لباس - سيدي بلعباس].
- لبكيرات، ربي عصام، والسفاسفة، محمد إبراهيم. (2025). *النضج المهني وعلاقته بالسلوك الصحي لدى طلاب الصف العاشر في عمان الأردن*. *مجلة كلية العلوم التربوية*، جامعة مؤتة.
- مطاطلة، محمد. (2017). *أساسيات الصحة النفسية: دراسات ونظريات*. دار النشر والطباعة.
- المعاينة، خليل. (2007). *علم النفس الاجتماعي*. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- مشري، سلاف، ولشهب، فتيحة. (2013). *أبعاد النضج المهني لدى خريجي الجامعة: دراسة ميدانية*. *مجلة آفاق علمية*، (2)5، ص 105.88.
- مشري، سلاف، ولشهب، لشهب. (2013). *النضج المهني للعامل وعلاقته بالاستراتيجيات التكيفية*. *مجلة الدراسات النفسية والتربوية*.
- منظمة الصحة العالمية. (2001). *تعزيز الصحة النفسية*. الإصدارات الرسمية للمنظمة.
- منظمة الصحة العالمية. (2022). *إرشادات بشأن الصحة النفسية في العمل*. مكتب المنظمة الإقليمي للشرق الأوسط.
- منصور، ع. ب. (2016). *الإحصاء الاستدلالي في البحوث النفسية والتربوية*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ولد خليفة، عبد الله. (1989). *الميول المهنية والتحصيل الدراسي في الجامعة الجزائرية*. ديوان المطبوعات الجامعية.
- وازي، طاوس، ونوار، شهرزاد. (2018). *الضغط المهني والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي بولاية تڨرت*. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، جامعة الوادي، (25).
- وصل الله، عبد الله. (2005). *فعالية برنامج إرشادي مقترح لتنمية النضج المهني* (أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى).
- وصل الله، عبد الله. (2008). *اتخاذ القرار المهني في ضوء المتغيرات النفسية والبيئية*. دار العلم والإيمان.
- سويدي، محمد، ورحوي، الشيخ. (2001). *الأمراض المهنية وعلاقتها ببيئة العمل: دراسة ميدانية لعينة من عمال مركب الحديد والصلب بمدينة وهران* (مذكرة ليسانس غير منشورة، جامعة وهران).

- زغوان، آ.، & إسعادي، ف. (2021). النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي مجلة علوم التربية، 10(3)، 45-62.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/163966>
- أبو حماد، م. (2008). النضج المهني وأبعاده لدى طلبة المرحلة الثانوية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 12(1)، 349-370.
- أيت قني، ن.، & حداد، ب. (2022). تعزيز الصحة النفسية من خلال مدخل التوافق المهني في بيئة العمل. مجلة علم النفس العمل والتنظيم، 8(2)، 519-527.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/177014>
- الرحماني، س. (2024). الصحة النفسية لدى مهنيي الصحة: دراسة حالة. مجلة الصحة النفسية في بيئة العمل، 11(1)، 131-155. <https://asjp.cerist.dz/en/article/2555131>
- بن خليفة، إ.، & يقاش، ف. (2025). مستوى الصحة النفسية في بيئة العمل الاستشفائية لدى الممرضين والممرضات. مجلة علم النفس السريري والصحة النفسية، 12(2)، 1-18.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/284571>
- بن بوقرين، ع.، & ابن عون، الط. (2022). الضغط المهني والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي. مجلة علم النفس التطبيقي، 7(4)، 316-330.
https://search.shamaa.org/PDF/Articles/AeJpes/JpesVol7No4Y2021/jpes_2021-v7-n4_316-330.pdf
- الاطاريح
 سعدون سمية، تقدير الذات وعلاقته بالمواطنة التنظيمية والابداع الاداري، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2، 2020/2019.

2/- ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Beck, J. S. (2020). *Cognitive behavior therapy: Basics and beyond* (3rd ed.). Guilford Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Didik, S. (2012). Career maturity and psychological stability in professional environments. *Journal of Vocational Behavior*.
- Didik, S. (2012). Career maturity and psychological well-being among employees. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Gao, X., et al. (2025). Career adaptability and graduates' mental health: The mediating role of occupational future time perspective in higher education in China. *BMC Psychology*. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-XXXXX>

- Grawitch, M. J., & Ballard, D. W. (2016). *The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees*. American Psychological Association.
- Hofmann, S. G. (2017). *Introduction to modern CBT: Psychological solutions to mental health problems*. Wiley-Blackwell.
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Bantam Books.
- Li, Y., Wang, Z., & Zhang, J. (2023). The impact of career maturity on mental health: A longitudinal study. *Frontiers in Psychology*, 14, 112–128.
- Li, Y., Wang, Z., & Zhang, L. (2023). Professional maturity and psychological balance in high-stress occupations. *Journal of Organizational Psychology*.
- Ni, J., et al. (2023). Relationship between career maturity, psychological separation, and occupational self-efficacy of postgraduates. *Xiamen University Research Journal*.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003117452>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.
- Vinson, S., et al. (1980). Career maturity and career choice: An empirical study. *Journal of Vocational Behavior*, 17(1).
- World Health Organization. (2001). *Mental health: New understanding, new hope*.
- World Health Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240058286>
- Saber, B., & Kharrouche, M. (2022). Professional maturity and its relationship with decision-making skills among high school students. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 10(3), 45–62.

-/ ثالثاً: المراجع التشريعية

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (1976). الأمر رقم 76-80 المتضمن القانون البحري، العدد 85.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (1990). القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، العدد 17.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (2001). القانون رقم 11-01 المتعلق بالصيد البحري وتربية المائيات، العدد 36.
وزارة الصيد البحري والمنتجات الصيدية. (2024). دليل حقوق وواجبات البحار والصيد في التشريع الجزائري. منشورات الوزارة.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

النضج المهني وعلاقته بالصحة النفسية

"دراسة ميدانية لعينة من عمال الملاحة البحرية بميناء بني صاف"

من إعداد الطالبين

سوسي بسيم

سويدي محمد

عزيزي العامل

نضع بين يديك هذا الاستبيان لنيل شهادة الماستر بمذكرة تحت عنوان مستوى النضج المهني وعلاقته بالصحة النفسية "دراسة ميدانية لعينة من عمال الملاحة والصيد البحري بميناء بني صاف" هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط. يرجى قراءة العبارات جيداً ووضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيك

البيانات الديمغرافية

(1) الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

(2) السن . أقل من 25 سنة من [35-25] - [45-36] - [46- فما فوق

(3) الخبرة المهنية: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5-10 سنوات ☐ 11-20 سنة ☐ أكثر من 21 سنة

(4) الحالة العائلية : اعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ ارمل ☐

(5) الصنف المهني : تقني إداري ☐ ملاح ☐ ربان سفينة ☐ ميكانيكي ☐ بحار ☐ صياد ☐

الب	أوافق بشدة 1	أوافق 2	حيادي 3	لا أوافق 4	لا أوافق بشدة 5
دائل					
(1) أعرف جيدا مهامي ومسؤولياتي في مهنتي					
(2) أستطيع اتخاذ قرارات مهنية مستقلة ومسؤولة					
(3) أتحمّل نتائج قرارات مهنية دون تحميل الآخرين المسؤولية					
(4) أعرف نقاط قوتي وضعفي المهنية جيدا					
(5) أخطط لمستقبلي المهني على المدى القريب والبعيد					
(6) أسعى باستمرار لتطوير مهاراتي المهنية (دورات، تدريب، قراءة)					
(7) أتعامل مع زملائي في العمل بروح التعاون والاحترام					
(8) أتحمّل ضغوط العمل دون التأثير السلبي على ادائي					
(9) أشعر أن مهنتي تعكس هويتي وقيمي الشخصية					
(10) أشعر بالرضا العام على مهنتي الحالية					
(11) أستطيع التكيف مع التغيرات في ظروف العمل (فترات الغياب					

					عن البيت ،تغيرات في الأسواق)
					(12) أعرف حقوقي وواجباتي كعامل في الملاحة والصيد البحري
					(13) أستطيع التعبير عن آرائي واقتراحاتي في بيئة العمل دون خوف
					(14) أشعر ان لدي قدرة في حل المشكلات المهنية التي تواجهني
					(15) أشعر أنني شخص مسؤول ونضج في التعامل مع المهام الموكلة إلي

البداء

(16) أشعر غالبا بالقلق او التوتر عند التفكير في العمل
(17) اشعر بالتعب النفسي والارهاق حتى بعد يوم عمل عادي
(18) أجد صعوبة في النوم بسبب ضغوط العمل
(19) اشعر بالحزن او اكتئاب من وقت لآخر بسبب طبيعة عملي
(20) أشعر بالعزلة او الانفصال عن الآخرين بسبب غيابي المتكرر عن البيت
(21) اجد صعوبة في التركيز اثناء العمل
(22) أشعر بالغضب او التهيج بسهولة مع الزملاء او المحيطين
(23) أشعر أنني غير مقدر او غير معترف بجهودتي في العمل
(24) اشعر ان ظروف العمل تؤثر سلبا على علاقتي بأسرتي
(25) أشعر بالخوف من فقدان العمل او عدم الاستقرار المالي
(26) اجد صعوبة في الاسترخاء حتى في أوقات الراحة
(27) أشعر أنني أفقد الاهتمام بالأنشطة التي كنت استمتع بها سابقا
(28) اشعر أنني غير قادر في التحكم في مشاعري احيانا

29) اشعر أن صحتي النفسية في وضع جيد مقارنة بزملائي

30) اشعر ان الدعم النفسي والاجتماعي في محيط العمل ضعيف او منعدم