

فهم العلاقات الإنسانية والصحة النفسية وفق المقاربات النظرية

**Understanding human relationships and mental health according to
theoretical approaches**

د/ خليدة مليوح^١

^١/جامعة بسكرة ، الجزائر

Mail: khalida.meliouh@univ-biskra.dz

تاريخ القبول: 2020/09/10

تاريخ الاستلام: 2020/08/03

© 2020 by the author(s). All rights reserved. This article is published under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

مستخلص البحث:

إن فهمنا للعلاقات الإنسانية القائمة في المنظمات أو المؤسسات تتطلب منا معرفة مختلف المقاربات النظرية التي فسرت كيفية توظيف هذه العلاقات الإنسانية التي تعد المطلب الأساسي لنجاح أي منظمة أسرية أو اقتصادية.... الخ، وبالتالي فهمنا لهذه العلاقات في ضوء الصحة النفسية، هذا ما يجعلنا نتنبأ بمدى ارتباط العلاقات الإنسانية بين الأفراد القائمة على مختلف المعاملات بينهم على تحقيق التوازن النفسي والجسدي والانفعالي، فكلما ارتقت قيمة العلاقات الإنسانية المتبادلة كلما ارتقت الصحة النفسية للأفراد، أو العكس كلما ساء توظيف العلاقات الإنسانية من خلال انتشار البيروقراطية أو سيطرة رأس المال، كلما زادت احباطات الأفراد وظهور بعض من الاعياءات النفسية، وهذا بالطبع يعزو إلى اضطراب الصحة النفسية، وهذا ما سنتناوله من خلال الورقة البحثية في فهم المقاربات النظرية للعلاقات الإنسانية والصحة النفسية حتى نتنبأ بكيفية توظيفها على مستوى المؤسسات وتطويرها.

الكلمات المفتاحية: العلاقات الإنسانية؛ الصحة النفسية

Abstract:

Our understanding of the human relationships that exist in organizations or institutions requires us to know the various theoretical approaches that have explained how to employ these human relationships, which are the prerequisite for the success of any family or economic organization..... Etc., and therefore our understanding of these relationships in the light of mental health, this is why we predict the extent to which human relations between individuals based on different transactions are linked to the achievement of psychological, physical and emotional balance, the higher the value of human relations mutual the higher the mental health of individuals, or vice versa the worse the employment of human relations through the spread of bureaucracy or the control of capital, the more the frustrations of individuals and the emergence of some of the mental health disorders, and this is what we will address, and this is what we will address. Through the paper, we understand the theoretical approaches to human relations and mental health so that we can predict how they can be employed at the institutional level and developed.

Keywords: Human Relationships ; Mental Health

مقدمة:

إن فهمنا لمبدأ العلاقات الإنسانية يتجسد من خلال ما نقوم به في حياتنا من التعاملات اليومية والذكاء الاجتماعي القائم على كيفية التعامل مع مختلف الأفكار والمبادئ، سواء في الأسرة أو المنظمة التربوية، أو المؤسسات.... الخ، فطريقة أسلوب في توظيف فن التعامل يتجسد فيما بعد في مختلف الأنماط السلوكية، وبالتالي تحقيق قدر معين من الصحة النفسية، فعلاقات الأفراد القائمة على الإنسانية والقيم والتي

تكون بعيدة على الأوامر والبروقراطية تخلق جو مناسب من التكيف النفسي والتوازن الانفعالي وبالتالي توفير بيئة تحفيزية مليئة بجو من النشاط والتنافس الإنتاجي، وهذا ما يحقق الاستقرار الذي يتمثل في الصحة النفسية الجسمية والنفسية والانفعالية، وإذا كانت البيئة مشحونة بالبيروقراطية و السلطة، فهذا يخلق توظيف إحباطي عقيم، وبالتالي يزيد من تأزم الحالات النفسية والانفعالية والإرهاق النفسي، وحتى الاضطرابات السيكوسوماتية فيما بعد، ولفهم العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالصحة النفسية، لا بد المرور إلى مقاربات نظرية تفسح لنا المجال لفهمها، وبالتالي فهم كيفية التعامل وتجسيد هذه العلاقات الإنسانية والصحة النفسية في ميدان تطوير المؤسسات الذي يعد المجال الاستراتيجي لقوة الاقتصاد والدولة.

أولاً: العلاقات الإنسانية :

١ - تعريف العلاقات الإنسانية :

هي فن التعامل الفاضل الناجح المرتكز على وضوح الرؤيا والافتناع والتشويق القائم على أسس علمية بين أفراد وجماعات أي هيئة أو منشأة بطريقة واعية من الفهم والتعاون المتبادل بينهم مع إشباع حاجياتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية قدر الإمكان لتحقيق الأهداف المنشودة للهيئة، أو المنشأة، أو المنظمة، أو الفكرة، أو العقيدة مع توافر البيئة المريحة في العمل، ومراعاة القوانين والمعايير الاجتماعية، والعرف والعادات والتقاليد السليمة للمجتمع، والقيم الإنسانية السوية المستمدة مبادئها من الدين الإسلامي الحنيف. (خالد بن حمدي الحميدي الحربي ٢٠٠٣ ص ١٨)

٢ - عوامل العلاقات الإنسانية :

هناك عوامل تسهم بصورة مباشرة في تحقيق العلاقات الإنسانية السليمة. ومن ثم فإن العلم بهذه العوامل يساعد رجال الإدارة التربوية على زيادة كفاءتهم الإدارية والارتفاع بمستوى عملهم ومجموعاتهم وتحسين ظروف عملهم وزيادة مستوى أدائهم . ويأتي في مقدمة هذه العوامل ما يلي

٢-١ - معرفة الدافعية إلى العمل

قام عالم النفس الأمريكي أبراهام ماسلو بصياغة نظرية فريدة ومتميزة في علم النفس ركز فيها بشكل أساسي على الجوانب الدافعية للشخصية الإنسانية. وكان هناك عددا من الأمور التي جعلت ماسلو يهتم بهذه النظرية فبينما كان يعمل مع القرود في وقت مبكر من حياته لاحظ أن هناك بعض الحاجات لها أسبقية على الحاجات الأخرى فمثلا: إذا كنت تشعر بالجوع أو العطش، سوف تميل في محاولة اتخاذ الاهتمام بالعطش أولا فيمكنك الشرب دون طعام لعدة أسابيع ولكن لا يمكنك العيش دون ماء لعدة أيام فالعطش أقوى من الجوع والحاجة، وإذا كنت متعطش جدا ووضع أحدهم أمامك عقد خنق به رقبتك ولا تستطيع التنفس فما هي الأكثر أهمية؟ الحاجة إلى التنفس طبعاً حيث قدم ماسلو نظريته في الدافعية الإنسانية Human motivation حاول فيها أن يصيغ نسقا مترابطا يفسر من خلاله طبيعة الدوافع أو الحاجات التي تحرك السلوك الإنساني وتشكله. في هذه النظرية يفترض ماسلو أن الحاجات أو الدوافع الإنسانية تنتظم في تدرج أو نظام متصاعد Hierarchy من حيث الأولوية أو شدة التأثير Prepotency، فعندما تشبع الحاجات الأكثر أولوية أو الأعظم قوة وإلحاحاً فإن الحاجات التالية في التدرج الهرمي تبرز وتطلب الإشباع هي الأخرى وعندما تشبع نكون قد صعدنا درجة أعلى على سلم الدوافع.. وهكذا حتى نصل إلى قمته. هذه الحاجات والدوافع وفقاً لأولوياتها في النظام المتصاعد كما وصفه ماسلو هي كما يلي: ٨٠% للحاجة الأولى و ٧٠% للحاجة الثانية و ٥٠% للثالثة و ٤٠% للرابعة و ١٠% للأخيرة

***الحاجات الفسيولوجية Physiological needs :**

وهو ما يعرف بالحاجات الأولية وهي حاجات فطرية كما تعتبر نقطة بداية في الوصول إلى إشباع حاجات أخرى وهي عامة لجميع البشر إلا أن الاختلاف يعود إلى درجة الإشباع المطلوبة لكل فرد وعدم إشباعها يؤدي إلى هلاك الإنسان وهي الحاجات الأساسية اللازمة للحفاظ على الجسم مثل: الطعام والهواء والنوم والملبس والمسكن والوسائل الصحية للوقاية من المرض. (فريز محمود الشلعوط ٢٠٠٢ ص ١٦٠)

حاجات الأمان Safety needs :

مثل الأمان والحماية من الأذى العاطفي والبدني ،وتفاوت هذا المفهوم من فرد إلى آخر، فقد يعني الأمان لبعضهم ضمان دخل مرتفع لمواجهة الحالات الطارئة كالشيخوخة أو المرض، في حين أنه يعني للآخرين تثبيتا في الخدمة، وما إلى ذلك. ومع أن هذه الحاجة هي الثانية في هرم ماسلو إلا أننا نجد بعض الأفراد يحاولون الانتقال إلى مرحلة متقدمة في هرم ماسلو وذلك لوجود مشكلات اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية فيعملون على التكيف مع هذه المشكلات رغم عدم إشباعهم لحاجاتهم الأمنية. (ماجدة العطية ٢٠٠٣، ص ١١٣).

حاجات الانتماء والمشاركة:

فعندما يتم إشباع الفرد لحاجاته الأمنية يبحث عن حاجته الطبيعية للمحبة والإخاء والانتماء وعدم الانطواء والعمل والمدح والثناء وتحقيق الميول والهويات والود والانتماء والصدقة والقبول.

حاجات التقدير Esteem needs :

هذا النوع من الحاجات كما يراه ماسلولة جانبان :

جانب متعلق باحترام النفس.. أو الإحساس الداخلي بالقيمة الذاتية، والآخر متعلق بالحاجة إلى اكتساب الاحترام والتقدير من الخارج... ويشمل الحاجة إلى اكتساب احترام الآخرين.. السمعة الحسنة.. النجاح والوضع الاجتماعي المرموق.. الشهرة.. المجد... الخ. (علي احمد ١٩٩٢ ص ٩٢)

حاجات تحقيق الذات Self-actualization والحاجات العليا Metaneds :

تحت عنوان تحقيق الذات يصف ماسلو مجموعة من الحاجات أو الدوافع العليا التي لا يصل إليها الإنسان إلا بعد تحقيق إشباع كاف لما يسبقها من الحاجات الأدنى. وتحقيق الذات هنا يشير إلى حاجة الإنسان إلى استخدام كل قدراته ومواهبه وتحقيق كل إمكاناته الكامنة وتنميتها إلى أقصى مدى يمكن أن تصل إليه. وهذا التحقيق للذات لا يجب أن يفهم في حدود الحاجة إلى تحقيق أقصى قدرة أو مهارة أو نجاح بالمعنى

الشخصي المحدود.. وإنما هو يشمل تحقيق حاجة الذات إلى السعي نحو قيم وغايات عليا مثل الكشف عن الحقيقة.. وخلق الجمال.. وتحقيق النظام.. وتأكيد العدل.. الخ. مثل هذه القيم والغايات تمثل في رأي ماسلو حاجات أو دوافع أصيلة وكامنة في الإنسان بشكل طبيعي مثلها في ذلك مثل الحاجات الأدنى إلى الطعام.. والأمان.. والحب.. والتقدير. هي جزء لا يتجزأ من الإمكانيات الكامنة في الشخصية الإنسانية والتي تلج من أجل أن تتحقق لكي يصل الإنسان إلى مرتبة تحقيق ذاته والوفاء بكل دوافعها أو حاجاتها.

٣ - المقاربات النظرية للعلاقات الإنسانية:

٣-١ النظرية السلوكية :

اعتبرت النظرية السلوكية الجانب الإنساني الأساس الذي تركز عليه فالفرد ودوافعه وعلاقته مع الآخرين ومجموعات العمل غير رسمية وأثرها في السلوك التنظيمي كل ذلك كان محور النظرية السلوكية .

قامت النظرية السلوكية على مفهوم أساسه أن التنظيم وسيلة للعمل كما انه وسيلة للحياة مفترضة أن التنظيم ما هو إلا أنماط واتجاهات سلوكية واجتماعية أكثر من كونه مجرد هيكل أو بناء جامد وان القيادات الإدارية فن قائم على أساس السلوك العقلي تجاه العلاقات الإنسانية وتهتم النظرية السلوكية بالآثار النفسية والاجتماعية والقيم وأنماط السلوك البشري الجماعي السائدة داخل المنظمة وما لها من تأثير في العلاقات الرسمية المقررة وتفترض النظرية السلوكية إمكان اختلاف سلوك الأفراد عن السلوك المتوقع في ضوء الاعتبارات التي تضعها التنظيمات الاجتماعية السائدة في المنظمة كما تفترض إمكان اختلاف الأهداف الشخصية لإفراد القوى العاملة عن بعضها البعض وعن الأهداف العامة للمنظمة والإدارة الحكيمة هي التي تحقق التكامل بين الأهداف الشخصية والأهداف المنشودة التي قام التنظيم أصلاً لتحقيقها.

واعتمدت النظرية السلوكية في التنظيم على تطبيق طرق البحث والنتائج التي يتم التوصل إليها في مجالات علم النفس والاجتماع بهدف التوصل إلى الفهم الصحيح

لسلوك المنظمة، أهم النظريات السلوكية التي تناولتها المراجع العربية والأجنبية
٣- ١- ١- نظرية التومايو وتجارب هوثورن:

يعتبر التومايو الممثل الرسمي لنظرية العلاقات الإنسانية وأول روادها، وهي لغت الأناظر
لدور العنصر البشري والعلاقات الإنسانية وتأثيرها في السلوك التنظيمي، وفيما يلي
النتائج التي توصل إليها

- إن علاقات والسلطة والمسؤولية التي يفرضها التنظيم الرسمي الهرمي ، وصيغ جميع
العمليات التنظيمية بالصبغة الرسمية.

- التوافق والانسجام الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية الجيدة بين العاملين
- الحوافز المعنوية لها تأثير قوي في زيادة الإنتاجية

- إن تقسيم العمل إلى جزئيات صغيرة، والتخصص الزائد سيؤديان إلى النتائج عكسية،
حيث سيصاب الفرد بالملل والسأم نتيجة أدائه لعمل بسيط منمط
- العمال لا يسلكون ويجاهون الإدارة وسياساتها كإفراد، وإنما يسلكون باعتبارهم أعضاء
في جماعات.

- السلوك الانفعالي له تأثير في فكرة الرشد الكاملة التي نادت بها النظرية للوصول إلى
إنتاجية جيدة، وكذلك يجب عدم توفير قيادة ديمقراطية.
- مقاومة التنظيم غير الرسمي.

- أن يتم وضع الهيكل التنظيمي وتحديد المسؤوليات بناء على مبادئ التنظيم
- تنمية شبكة الاتصالات الرسمية وغير الرسمية.

- إشعار العاملين بمسؤوليتهم وأهمية الدرر الذي يؤدون.

- العلاقات الإنسانية ودراسة مشاكل العاملين.

و أكد مايو ان هناك علاقة أساسية ومباشرة بين الروح المعنوية والإنتاجية.

*وقد تعرضت أفكار مايو إلى انتقادات متعددة

*أغفلت الجوانب الأخرى في التنظيم وهي الجوانب الرسمية والمادية، ووضعت هذه النظريات بعض الفرضيات عن العنصر البشري، لا تتسم بطابع الواقعية *وهذه النظرية تتجاهل اثر الحوافز المادية، التي لا شك ان لها تأثير أيضا في السلوك التنظيمي

*وكانت هذه النظرية تعتبر المنظمة نظاما مغلقا يتوقف أداءه على ما يجري بداخل فقط، وإنما التنظيم يكون في حالة نوازن إذا تحقق التعادل والاتفاق بين أهداف المنظمة وأهداف أعضائها.

٣- ٢- النظرية التحليلية:

كما قامت نظرية العلاقات الإنسانية كرد فعل المغالاة في الاتجاه الكلاسيكي في التنظيم، ولقد وصفت هذه المحاولات بأنها نظريات سلوكية تحليلية لأنها تهتم بالتحليل السلوكي وتدرس سلوك البشر داخل المنظمة وهي تنظر إلى الإنسان كما تنظر إلى المنظمة فلا يغيبان عن نظرها فهي لا تركز على الناحية الإنسانية وحدها فتنادي بضرورة إشباع رغبات الأفراد وترى في هذا الوسيلة لنجاحها بل ترى انه لابد إلى جانب ذلك من إتباع النظام وممارسة السلطة.

٣- ٢- ١- نظرية روبرت ماكموري:

كان ماكموري يهاجم بشكل غير مباشر التركيز والاهتمام المبالغ فيه بالعنصر البشري على حساب العمل في العديد من المنظمات الصناعية ويرى أن العمل الإداري يتطلب وجود "رئيس مستبد صالح" وقد بني نظريته هذه من واقع خبرته العملية النظرية في مجال علم النفس فهو يعتقد أن المعاملة اللينة للعنصر البشري ومشاورته في كافة الأمور والمواضيع وتبادل الرأي معه دون حدود على الأخص المستويات الإدارية الدنيا.

٣- ٣- نظرية التنظيم الاجتماعي:

وضع أسس هذه النظرية ويت باك حيث هدف من ورائها إلى تقديم تفسير للتكوين الداخلي للمنظمة وبني نظريته على ثلاث أسس هي:

* أن يكون مفهوم المنظمة واقعيًا وليس مثاليًا، وأن يكون له صفة الشمولية لكافة المتغيرات ومكونات التنظيم، وأن يدرس العلاقات التفاعلية بين المتغيرات التي تتكون منها المنظمة، وهنا موجز لنظرية "باك"

التنظيم هو نظام مستمر من الأنشطة الإنسانية المتميزة والمتنافسة، التي تستخدم مجموعة من الموارد الإنسانية المادية، المالية، الفكرية، في نظام متميز فريد لحل المشكلات، يعمل على إشباع بعض الرغبات الإنسانية متفاعلاً مع غيره من النظم في البيئة المحيطة به، مكونات التنظيم الشامل لدى وايت باك:

* ميثاق التنظيم: أهم المعلومات التي يتضمنها ميثاق التنظيم ما يلي: الاسم، الهدف، الأنشطة التي يستخدمها في سبيل تحقيق الهدف، السياسات، حقوق المنظمة على أعضائها وحقوق أعضائها عليها، بناءً على هذه المعلومات التي يشتمل عليها ميثاق التنظيم يتحدد جانب كبير من السلوك التنظيمي في المنظمة، وبمعنى آخر السلوك التنظيمي يتأثر بالميثاق إلى حد كبير:

* الموارد الرئيسية: وفيما يلي عرض لأهم الموارد التي يتعامل معها كم صورها باك في نظريته:

* الموارد البشرية: يمثل الأفراد العنصر الأساسي في المنظمة

* المواد: يقصد بها باك المواد الأولية والعدد والآلات وظروف العمل المادية.

* رأس المال: زهو الثروة التي تستخدمها المنظمة.

* الطبيعة: وهي المنتجات الطبيعية من نبات وحيوان

* الفكر: ويمثل عنصراً هاماً من الموارد التي يستخدمها النظام

* الأنشطة: أنواع الأنشطة لدى باك:

* أنشطة متميزة.

* أنشطة حيوية تساعد على بقاء المنظمة.

* أنشطة إنتاجية وتسويقية.

*أنشطة رقابية.

*أنشطة للمحافظة على التنظيم واستقراره.

*روابط التنظيم: فكرة روابط التنظيم تعبر عن التداخل ، والاعتماد المتبادل بين أجزاء المنظمة المختلفة وعناصرها المتفاعلة مع بعضها البعض لتحقيق الأهداف.

٣- ٣ نظرية التناقض بين الأفراد والتنظيم :

عرف "ارجوس" التنظيم السليم ما يلي :التنظيم السليم هو ذلك التنظيم الذي يكون واقعيا تجاه نفسه وتجاه المواقف والبيئة التي يتواجد فيها، بحيث يكون مرنا بالدرجة الكافية وقادرا على تجميع موارده وقدراته بأكفاً الوسائل تجاه التحديات المختلفة التي تواجهه لتحقيق أهدافه

أشار " ارجوس " بان النظام الرسمي هو أساس نظريته ولكن بشروط تعديله بطريقة تخفف من أثارها على الفرد، وتحقيق التقارب بين الفرد والتنظيم الرسمي عن طريق أتاحت الفرصة للتفاعل بينهما عبر خطوط اتصالات متشابكة ولأقصى حد فيفيدنا ارجوس في نظريته أن أي منظمة إنما تتكون من ثلاثة عناصر أساسية:

ولكن هو يدمج بين العنصر الأول والعنصر الثاني على أساس أن الفرد جزء من الجماعة الغير رسمية وبالتالي شرح العنصرين التاليين :

*الفرد: يشرح ارجوس الشخصية الإنسانية بأنها تتركب من أجزاء مختلفة تعمل على حماية الشخصية الكلية.

*التنظيم الرسمي :يتصف التنظيم الرسمي بالمنطق والرشد، أي أن التصرفات وأنواع السلوك فيه إنما هي تصرفات مقصودة وتهدف إلى تحقيق أهداف معينة، ويعتمد التنظيم الرسمي على مبادئ تخصيص وتقسيم العمل وتسلسل السلطة ووحدة التوجيه والأمر.

٣- ٤- نظرية الاندماج أو الانصهار:

تعتبر هذه النظرية عن الجهود التي قام بها كل من "باك وايت" و "كرس ارجوس" لوضع نظرية عن المنظمة والفرد مستمدة من مجموعة الدراسات التي دامت عشرين سنة لأنواع متعددة من المنظمات في أمريكا. وقد شرحنا هذه الدراسات في نظرية كل واحد منهم عن التنظيم لقد قام كل من "باك وارجوس" بوضع نظرية الاندماج معتمدين على نظرية كل منهما، أي أن النظريتين السابقتين هما الأساس والقاعدة التي قامت عليهما نظرية الاندماج في مركز العمل والإدارة في جامعة بيل في أمريكا.

لقد وضح كل من "ارجوس وباك" ان الاندماج والانصهار له درجات تبدى من صفر حتى ثلاثة على النحو التالي:

0 = لا يوجد أي اندماج على الإطلاق

1= اندماج ضعيف.

2= اندماج معقول.

3= اندماج ممتاز.

٣- ٥- نظرية الدافعية:

اعتمدت نظرية رنسيس ليكرت عن الدافعية على دراسات الميدانية التي أجراها في عدد من المنظمات، ركز فيها على العنصر البشري وأهمية الدوافع وتأثيرها في السلوك الإنساني داخل المنظمة. ان اعتماد ليكرت على الناحية السلوكية لا يعني انه قد انحاز إلى نظرية العلاقات الإنسانية.

المفاهيم الأساسية التي تقوم عليها نظرية ليكرت:

الدافعية: وهنا يشير ليكرت إلى أن هناك أربع أنواع للدوافع هي:

*الدوافع الذاتية .

*دوافع الأمان والاطمئينة.

*دوافع حب الاستطلاع والابتكار .

*الدوافع الاقتصادية .

-الاعتماد على مبادئ التنظيم الأساسية :

-جماعة العمل.

-النسق الاجتماعي.

- دور الرؤساء في خلق جماعة عمل فعالة.

- الأهداف التنظيمية وأهداف الأفراد.

-المسؤولية ومتطلبات الموقف

- الاستخدام البناء للتعارض

٣- ٦- نظرية ماكجريجورX وY:

3-٦- ١- نظرية X:

تقوم هذه النظرية على الافتراضات التالية

*إن الفرد العادي يكره العمل بطبيعته ولا يحبه ويحاول تجنبه قدر استطاعته وبالتالي يجب اجباره على العمل حتى يمكن تحقيق أهداف المنظمة وعليه فنظرية (اكس) تلوح بالعقاب كإجراء لابد منه لحث الأفراد على العمل وهي بنفس الوقت تستخدم الإثابة المادية للمنتجين الذين يعملون

*إن الإنسان العادي يفضل أن يوجه لأداء معين بدلا من اعتماده الشخصي نفسه وبالتالي فهو يفضل ان يقاد وإلا يتحمل مسؤولية

*تشير أيضا إلى أن نقطة الضعف الرئيسية في الإدارة (اللينية)، هي أنها توفر فرص إشباع الرغبات لدى الأفراد ،دون أن تربطها بالأداء ذاته.

نظرية Y

٢-

٦-

٣

التالية:

افتراضات

على

تقوم

*إن افتراض النظرية الكلاسيكية بان الإنسان لا يجب العمل بطبيعته، افتراض غير صحيح لان الإنسان يحب العمل كما يحب اللعب والمرح، وأن ميوله تجاه عمله تتكون نتيجة لخبرته السابقة وتعامله مع المنظمة

*إن استخدام العقوبة كوسيلة لدفع الفرد للعمل وسيلة غير سليمة
*المنظمات الحالية وفي ظل الظروف التي تعيشها في الوقت الحاضر فان الطاقات البشرية لا تستغل استغلالا كاملا.
*إن إقناع فرد بالأهداف والالتزام بها يرتبط بمدى العائد الذي سيحصل عليه من وراء تحقيقها.
*يملك الأفراد القدرة على الابتكار والخلق، والرئيس يجب عليه أن يشجع مرؤوسيه على تنمية واستخدام طاقاتهم وخبراتهم.

٣- ٧ نظرية "هرزبرج"

*أشار "هرزبرج" في نظريته بأن هناك مجموعتين منفصلتين من العوامل على الشعور بالرضا العام والاستياء العام لدى العاملين، وبالتالي على أدائهم داخل التنظيم. المجموعة الأولى واسماها (العوامل الدافعة) إما المجموعة الثانية فأسمائها العوامل الصحية.

(أحمد السيد ردي 199648/posts/ahmedkordy/users/kenanaonline.com/http://)

ثانيا : الصحة النفسية :

١ - تعريف الصحة النفسية :

تعرف منظمة الصحة العالمية (WHO) : "بأنها حالة السلامة الكاملة في النواحي الجسمية والعقلية وليست مجرد الخلو من الأمراض والتشوهات". أما التعريف الأكثر شمولاً فهو «قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه وهذا يؤدي إلى التمتع بحياة خالية من التآزم والاضطرابات.. مليئة بالتحمس وهذا يعني ان يرضى الفرد عن نفسه وان يتقبل ذاته كما يتقبل الآخرين وان يتوافق مع المجتمع ولا يسلك سلوكا اجتماعيا شاذاً».

٢-عوامل الصحة النفسية :

ويمكن القول أنه يمكن النظر إلى العوامل الأساسية في التمتع بالصحة النفسية من زاويتين:

*قدرة المرء على أن يصل إلى درجة من التكيف مع نفسه أي من القيم والأهداف التي ارتضاها لنفسه وإلى درجة لا بأس بها مع الجماعة التي يعيش معها.

*أن يتقبل المرء ذاته وتقبل الآخرين له والشعور بالسعادة والارتياح لما يقوم به من تصرفات وسلوك.

بعض دلائل وعلامات الصحة النفسية:

*الراحة النفسية:

إن شعور الفرد بالتعب وعدم الراحة والتأزم تجعل حياة الفرد جحيما لا يطاق وبالتالي فإنه يشعر بعدم راحة وعدم استقرار، ولكن ليس معنى الراحة النفسية ألا يصادف الفرد أي عقبات أو موانع تقف في طريق إشباع حاجاته المختلفة وفي تحقيق أهدافه في الحياة فكثير ما يصادف الإنسان هذه العقبات وإنما الشخص المتمتع بالصحة النفسية هو القادر على التغلب وحل هذه المشكلات وتجاوز العقبات.

*الكفاية في العمل:

تعتبر قدرة الأفراد على العمل والإنتاج والكفاية فيهما وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم فالعمل أحد صور النشاط الطبيعي للإنسان وبالتالي الإنسان الذي يمارس مهنة ما تتاح له الفرصة لاستغلال كل قدراته وبالتالي يشعر بالسعادة والرضا.

*مفهوم الذات SELF CONCEPT

فكرة الإنسان عن نفسه هي النقطة الهامة التي تتركز على شخصيته وهي عامل أساسي في تكيفه الشخصي والاجتماعي فالذات تتكون من مجموع ادراكات الفرد لنفسه وتقييمه لها. وتتميز الصورة الذهنية بأنها ذات أبعاد ثلاثة:

*ذات واقعية: وهي تعني تصور الإنسان لنفسه عن قدراته وإمكانياته.
*ذات اجتماعية وهي فكرة الإنسان عن نفسه في علاقاته المفيدة من الناس. «هل يرى نفسه شخصاً مرغوباً به، طريقة تعامله مع الآخرين ... الخ.

*الذات المثالية وهي نظرة الفرد إلى ذاته كما يجب أن تكون وهذه النظرة تختلف عن الصورة التي يرى فيها نفسه بالفعل.

*تقبل الذات وتقبل الآخرين: وهي إن الفرد الذي يكون لديه ثقة بنفسه ويثق بالآخرين يعتبر أكثر اهتماماً ورغبة للانطلاق والأخذ بيد غيره كما يكون شديد الرغبة في أن يدع الآخرين يقودونه إلى عوالمهم ويعرضون عليه مشاكلهم ويكون قادراً على التفاعل الإيجابي البناء مع الآخرين والأخذ والعطاء معهم.

*اتخاذ أهداف واقعية: إن الشخص المتمتع بالصحة النفسية هو الذي يضع أمام نفسه مثلاً وأهدافاً ومستويات للطموح ويسعى للوصول إليها حتى ولو كانت تبدو له في أغلب الأحيان صعبة المنال ويجب أن تكون الأهداف والطموح متوافقة مع إمكاناته وقدراته التي يملكها وألا تكون أعلى من إمكاناته حتى لا يتعرض للشعور الدائم بالفشل والإحباط.

*القدرة على ضبط الذات وتحمل المسؤولية: إن الشخص السوي هو الذي يستطيع أن يتحكم في رغباته وان يكون قادراً على إرجاء إشباع بعض حاجاته وان يتنازل عن الذات قريبة عاجلة في سبيل ثواب أجل أبعد أثراً وأكثر دوماً. وكلما زادت القدرة على ضبط الذات كلما قلت الحاجة إلى الضبط الصادر من سلطة أخرى خارجة عن الذات.
*القدرة على تكوين علاقات مبنية على الثقة المتبادلة:

أن الشخص السوي هو الذي يحقق وجوده ككائن حي اجتماعي يعترف بحاجته إلى أفراد مجتمعه وفي تعاونه معهم واضطلاعه بدور اجتماعي من أجل تحقيق حياة أفضل له ولمجتمعه.

*القدرة على التضحية وخدمة الآخرين: وهي قدرة على ان يبذل وان يعطي ويمنح كما يستطيع ان يأخذ سواء كان ذلك مع أولاده أو مرؤوسيه أو مع أصدقائه أم مع الجنس الآخر وسواء كانت مع جماعات يعرفها وينتهي إليها أم جماعات غريبة.

*الأعراض الجسمية: في بعض الأحيان يكون الدليل الوحيد على سوء التكيف هو ما يظهر في شكل أعراض جسمية مرضية فالطب «السيكوسوماتي يؤكد أن كثيرا من الاضطرابات الفسيولوجية تكون ناتجة أساسا عن الاضطرابات في الوظائف النفسية». (فهد خالد العياد <http://www.al-jazirah.com/2001/20010407/fe1.htm>)

٣_ المقاربات النظرية للصحة النفسية:

٣-١- نظرية كريبلن :

يعد كريبلن 1926 Kraepelin أحد أعلام الاضطرابات العقلية في ألمانيا وهو الذي أطلق اصطلاح الجنون المبكر Dement trail paraecox على اضطراب (الشيزوفرنيا) وتستند نظرية إلى القاعدة القائلة بأن الاضطراب العقلي ناتج عن اضطراب دم ينتبه إلى اللاشعور والى دينامية العوامل النفسية وقد اهتم بدراسة الأعراض السريرية وتصنيفها وجمعها بمجموعات مشتركة باضطراب واحد واضح المعالم ولم يعطي اهتمام للمجالات النفسية والباطنية ولم في نشوء الاضطراب العليا. (رمزية شريف ابراهيم ٢٠١٢ ص ٤٠٧-٤٠٨)

٣-٢- نظرية جانيه 1929 Janet:

يعتقد جانيه أن التوازن العقلي لدى الإنسان يتحقق بواسطة مستوى معين من التوتر النفسي، وان قلة الطاقة تحافظ على ذلك مستوى من التوتر النفسي تؤدي إلى اضطراب سلوك الفرد، كما أن قلة الطاقة النفسية تؤدي إلى إضعاف قابلية الفرد وعزل بعض أفكاره ومشاعره الشخصية بحيث تصبح هذه المشاعر خارجة عن الإرادة وتظهر على شكل أعراض مرضية مثل التجوال أثناء النوم او الرعشة الشلل أو فقدان الذاكرة .

٣-٣- نظرية أساجيولي Assagioli:

حددت هذه النظرية سبعة مستويات للوظائف النفسية وهي :

*الوعي الأدنى : ويتضمن الدوافع المكبوتة

*الوعي الوسيط: يمثل خلفية الوعي العادي للفرد أثناء يقضته.

*الوعي الفائق: يمثل مصدر المشاعر العليا والإلهامات العليا والحدس الذي يحقق إبداع الفرد.

*مجال الوعي: الذي من خلاله تتحدد مدركات الفرد وذكرياته ودوافعه .

*الذات الواعية: أو الأنا تمثل المركز الثابت والدائم في وعي الفرد.

٣- ٤ - النظرية الوجودية: ظهرت الوجودية كاتجاه فكري في فلسفات قديمة لكنها تبلورت فلسفتها على يد الفيلسوف الدنمركي (كيركيجار ١٨١٣- ١٨٥٥) و تضمنت فلسفات متباينة منها ذات طابع ديني ومنها ذات طابع الحادي إلا أنها تلتقي عند نقطة رئيسية وهي أن الوجود يسبق الماهية، ويعتقد الوجوديون أن الإنسان قادر على اختيار سلوكه في أي وقت وأن الراشدين يتحملون مسؤولية أفعالهم وقراراتهم ويحاولون تجاوز المعوقات بالضغوط الخارجية المفروضة على أفعالهم ويختارون الاستسلام لها ومعارضتها، والنتيجة هم الذين يضعون أنفسهم. (رمزية شريف إبراهيم ٢٠١٢ ص ٤٠٨-٤٠٩)

خاتمة:

مما سبق نستنتج أن فهمنا للمقاربات النظرية للعلاقات الإنسانية تتضح لنا الرؤية الكاملة من خلال كيفية التعامل داخل المنظمات بطريقة إنسانية والتي تهدف إلى تحقيق الصحة النفسية للفرد والتعايش في إطار احتكاكه مع الأفراد، فإذا استوعبنا هذه العلاقات الإنسانية القائمة على تبادل الخبرات والمودة و المنافسة الشريفة، هنا نستطيع القول أننا حققنا نوع من التوازن والاستقرار النفسي والانفعالي، وبالتالي تطوير دائرة التفاعل في المنظمات والمؤسسات، وإذا كان هناك مشكل في تفعيل هذه العلاقات الإنسانية، هنا يتأثر الطابع الإنساني وهذا ما يخلق طابع الاحباطات و الاختلالات النفسية للفرد، وبالتالي كلما استوعبنا كيفية توظيف العلاقات الإنسانية، هنا حققنا الصحة النفسية للمنظمات أو العكس .

قائمة المراجع:

١. خالد بن الحمدي الحربي (٢٠٠٣): أثر العلاقات الانسانية على أداء العاملين في الاجهزة الأمنية، رسالة مقدمة لنيل رسالة الماجستير، جامعة النايف .
٢. فريز محمود الشلعوط (٢٠٠٢): نظريات في الإدارة التربوية، مكتبة الرشيد للنشر والتوزيع، الأردن.
٣. ماجدة العطية (٢٠٠٣): سلوك المنظمة وسلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
٤. علي أحمد علي (١٩٩٢): أسس العلاقات الإنسانية بالمنشآت النظرية والتطبيقية، مكتبة عين شمس، القاهرة.
٥. أحمد السيد كردي: تنمية السلوك التنظيمي نظرية العلاقات الإنسانية .من <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/199648>
٦. فهد خالد العيادي (١٣ محرم) :الصحة النفسية معناها، صحيفة مؤسسة الجزيرة للصحافة والنشر (١٠٤١٨)، من <http://www.al-jazirah.com/2001/20010407/fe1.htm>
٧. رمزية شريف إبراهيم (٢٠١٢): عقود الوالدين وعلاقته بالصحة النفسية ، مجلة الدراسات التاريخية والحضارية، (١٤).