

جامعة العقيد الحاج لخضر - باتنة -
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية وعلاقته بمتغيرات: السن، الجنس والخبرة

دراسة ميدانية في المؤسسات العقابية التابعة لمجلس قضاء باتنة

مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في علم النفس العيادي
تخصص : علم نفس الوسط العقابي.

إشراف الدكتور:
د. أمزيان وناس

إعداد الطالبة
لبرارة إيما ن

السنة الدراسية 2010-2011.



شكر وعرفان

الحمد لله الذي بفضلہ تتم النعم والصلاة والسلام على نبينا الكريم محمد صلى الله عليه وسلم الذي أوصى بطلب العلم من المهد إلى اللحد.

أتقدم بخالص الشكر إلى أستاذي الكريم المشرف على الرسالة الدكتور وناس أمزيان، على دعمه لهذا العمل منذ البداية و توجيهاته الفعالة التي بفضلها تم إنجاز هذه الأطروحة العلمية ، ولهذا أتمنى من الله أن يمدّه بالخير و المزيد من الرقي و النجاح العلمي .

و أشكر الأساتذة الكرام الذين قدموا لي يد المساعدة في تحكيم الاستبيان بدءاً بالأستاذ الدكتور جبالي نور الدين، الدكتورة مزوز بركو ، الدكتورة يحي باي أمال ، الأستاذ بلّاح ياسين ، الأستاذ عواشيرة و الدكتور عمر بوقصة.

كما لا يفوتني تقديم شكر خاص للأستاذ الدكتور الكريم غضبان على النصيحة المفيدة ، الأستاذ محمد خدّاش على المساعدة في المعالجة الإحصائية للبيانات والأستاذ قادري على مساعدته لي في الترجمة وإعداد الملخص باللغة الإنجليزية.

كما أتقدم بالشكر إلى موظفي مؤسسة إعادة التأهيل -تازولت- وخاصة الأخصائية النفسانية مخربش نادية على إعتنائها بتطبيق الإستبيان على باقي زملائها ، و كذلك أشكر موظفي مؤسسة إعادة التربية-باتنة- وموظفي مؤسسة الوقاية -نقاوس-

وفي الأخير أتقدم بشكر جميع زملائي في الدراسة الكرام الذين قدموا لي الدعم المعنوي برغم صعوبات البحث التي واجهتنا و على رأسهم أمال عيداني ، سعاد بن عبيد ، مزوار ياسمينه و سعيدة بن دراجي .

شكرا لكل من ساعد بنصيحة، رأي ، مساندة معنوية أثناء إنجاز هذه الدراسة .

ملخص البحث

يتمحور البحث الحالي حول هدف الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى
السيكولوجيين الإكلينيكين العاملين في المؤسسات العقابية. ولتحقيق هذا الهدف سعت
الطالبة لتحقيق جملة من الأهداف ملخصة في النقاط التالية:

- التعرف على دور السيكلولوجي العيادي في تشخيص وعلاج الأمراض النفسية
لدى المساجين، وكذلك دوره الفعال في الوقاية من الإصابة بالأمراض النفسية
في الوسط العقابي و الوقاية من العود للإجرام.
 - إلقاء الضوء على العوامل التي تعيق فعالية هذا الدور.
 - الكشف عن مدى نجاح أو فشل السيكلوجيين في تحقيق التوافق المهني في
المؤسسات العقابية.
 - بناء استبيان للتوافق المهني لدى السيكلولوجي العيادي في المؤسسة العقابية،
وفق المحاور الأساسية لعملية التوافق المهني و ظروف العمل في السجن.
 - التعرف على مدى تأثير كل من متغيرات : السن والجنس والخبرة على إحداث
التوافق المهني لدى السيكلولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية .
 - التعرف على العوامل المساعدة على تحقيق التوافق المهني لدى السيكلولوجي في
المؤسسة العقابية.
- وقد ضمت العينة عشرين سيكولوجيا وذلك استجابة لقرار مدير البحث والدراسات
العقابية بالجزائر العاصمة بالموافقة على إجراء هذه الدراسة على مستوى
مجلس قضاء باتنة فقط.
- إستند البحث على المنهج الوصفي التحليلي باستعمال أداة صممتها الطالبة و هي
إستبيان خاص للتوافق المهني لدى فئة السيكلوجيين في المؤسسات العقابية
يتكون من 72 بنداً وقد تم التحقق من صدق الأداة وثباتها.
- وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:
1. يحقق السيكلوجيون الإكلينيكيون مستويات متوسطة ومرتفعة للتوافق
المهني في المؤسسات العقابية.
 2. توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين السيكلوجيين العاملين في
المؤسسات العقابية حسب متغير السن لصالح الفئة الأكبر من 30 سنة.
 3. عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين السيكلوجيين حسب
متغير الجنس.
 4. عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين السيكلوجيين حسب
متغير الخبرة.
 5. وجود ثلاث عوامل مساعدة على تحقيق التوافق المهني لدى السيكلوجيين
تمثل العوامل الوسيطة وهي العوامل : الشخصية، الإجتماعية و البيئية.

Résumé d'étude:

l'objectif de la recherche actuelle est l'exploration du niveau de compatibilité professionnel auprès des psychologues cliniciens exerçant dans les établissements pénitentiaires, pour réaliser cet objectif l'étudiante à atteindre un certain nombre d'objectifs résumés dans les points suivants :

- Identifier le rôle du psychologue clinique pour le diagnostic et de la thérapie des maladies psychique chez les prisonniers, ainsi que dans la prévention du récidisme.
- Faire la lumière sur les facteurs qui entravent l'efficacité de ce rôle.
- La divulgation de la réussite ou l'échec des psychologues pour le réajustment professionnelle dans les établissements pénitentiaires.
- Préparation d'un questionnaire pour approuver la compatibilité professionnel auprès des psychologues cliniciens exerçant dans les établissements pénitentiaires, selon les thèmes de base du processus professionnel et les conditions de travail dans la prison.
- Identifier l'influence de chacune des variables : âge, sexe, expérience sur la compatibilité professionnel auprès des psychologues cliniciens exerçant dans les établissements pénitentiaire.

L'échantillon comprenait vingt (20) psychologues et conformément à la décision du directeur de recherches et d'études d'alger pour mener cette étude au niveau du parquet de Batna.

L'étudiante a été basée sur la méthode descriptive analytique et se servis d'un questionnaire concernant la compatibilité professionnel auprès des psychologues cliniciens exerçant dans les établissements pénitentiaires se compose de 72 termes, vérifiée l'authenticité de l'outil et sa persistance.

L'étude a abouti à des résultats suivants :

- Les psychologues cliniciens atteindront des niveaux moyen et élevé de compatibilité professionnelle dans les établissements pénitentiaires.
- Il y a des différences statistiquement significatives dans la compatibilité professionnelle entre les psychologues exerçant dans les établissements pénitentiaires selon la variable d'âge pour la catégorie de plus de 30 ans.
- Aucune différence statistiquement significative dans la compatibilité entre les psychologues selon la variable de sexe.
- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans la compatibilité professionnelle entre les psychologues selon la variable de l'expérience.
- Il y a trois facteurs assessés à atteindre la compatibilité professionnelle auprès des psychologues cliniciens : des facteurs personnels, sociaux et environnementaux.

SUMMARY OF STUDY

The current research aims at disclosing the level of professional adjustment of clinical psychologists working in penal institution in order to achieve that aim, the researcher sought the following:

- To identify the psychologist's role in the institution penal.
- To construct a measuring tool for professional adjustment .
- To determine his level of professional adjustment.
- To determine the level of professional adjustment according to variables such as: gender, age and experience.
- To identify the factors that may help achieve a better professional adjustment.

The sample included 20 in work psychologists, within penal institutions according to the wilaya of Batna.

The research was conducted the analytic descriptive method, within the frame work of our data gathering tool of 72 items.

The results of the study are follows:

1. The in work clinical psychologists in penal institutions have a medium to light level professional adjustment.
2. There are significant differences in professional adjustment between psychologists, according to the variable age, in favor to those who are older than 30 years of age.
3. There are no significant differences in professional adjustment between psychologists as the gender variable.
4. There not significant differences in professional adjustment between psychologists as the experience variable.
5. There are three helping factors for a better adjustment of psychologist working in the penal environment, and there are: personality, social end environment factors.

فهرس المواضيع

الصفحة

المواضيع

مقدمة أ، ب

الفصل التمهيدي :

1. أهمية البحث وأهدافه 06.
2. الإشكالية 08
3. الدراسات السابقة 10
4. الفرضيات 19
5. مجال البحث وحدوده 20
6. التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة 21

الجانب النظري

الفصل الأول : المؤسسات العقابية

- تمهيد 25.
 1. التطور التاريخي للسجون 25.
 2. أنواع السجون 30.
 3. أنظمة السجون في الجزائر 31.
 4. عصرنة السجون 35.
 5. تحديد مفهوم المؤسسة العقابية 37.
 6. أنواع المؤسسات العقابية في الجزائر 39.
 7. تنظيم المؤسسة العقابية 42.
 8. سيكولوجية المساجين 46.
 9. تصنيف المساجين 48.
 10. الضغوط النفسية في المؤسسات العقابية 50.
 11. الأمراض النفسية في الوسط العقابي 51.
- خلاصة

الفصل الثاني : المعاملة العقابية :

تمهيد

57.....	1. تعريف العقوبة.....
58.....	2. أغراض العقوبة.....
64.....	3. العقوبة في الشريعة الإسلامية.....
65.....	4. العقوبة السالبة للحرية.....
67.....	5. الضرر العقابي.....
68.....	6. أساليب المعاملة العقابية.....
76.....	7. قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين.....
	خلاصة

الفصل الثالث : دور السيכולوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

82.....	تمهيد.....
82.....	1. التعريف بالسيכולوجي الإكلينيكي.....
86.....	2. المبادئ الأخلاقية للعمل الإكلينيكي.....
88.....	3. المهام العامة للسيכולوجي الإكلينيكي.....
92.....	4. مجالات عمل السيכולوجي الإكلينيكي.....
93.....	5. الوضع المهني للسيכולوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية.....
96.....	6. النصوص التشريعية الخاصة بالرعاية النفسية في المؤسسات العقابية.....
98.....	7. أدوار السيכולوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية.....
115.....	8. التكفل النفسي في الوسط العقابي.....
120.....	9. محيط عمل السيכולوجي في المؤسسة العقابية.....
124.....	10. المهام الإدارية للسيכולوجي في المؤسسة العقابية.....
	خلاصة

الفصل الرابع: التوافق المهني

تمهيد

أولا : التوافق المهني

129.....	1. مفهوم عملية التوافق.....
134.....	2. مراحل عملية التوافق.....
135.....	3. النظريات المفسرة للتوافق النفسي العام.....
135.....	أولا النظرية البيولوجية.....
136.....	ثانيا النظريات النفسية.....
136.....	أ. نظرية التحليل النفسي.....

- ب. النظرية السلوكية.....137
 ج. نظريات علم النفس الإنساني.....138
 د. نظريات نفسية أخرى.....139

ثالثا : النظرية الإجتماعية.....140.

4. مظاهر التوافق.....141

1. العوامل المؤثرة في عملية التوافق.....142

2. مفهوم التوافق المهني.....143

3. الصحة النفسية والتوافق المهني.....147

4. النظريات المفسرة للتوافق المهني.....148

5. نظرية منسوتا التكيف للعمل.....148

6. نظرية العاملين لهرزبرغ وزملاؤه.....160

a. ج. نظرية تحديد

الهدف.....162

7. د. نظرية التوقع.....162

8. ه. نظرية المساواة.....164

a. و. نظرية تدعيم

السلوك.....164

b. ي. نظرية

التعارض.....165

9. العوامل المؤثرة في عملية التوافق المهني.....166

10. قياس التوافق المهني.....181

ثانيا: سوء التوافق المهني

1. مفهوم سوء التوافق المهني.....184

2. مظاهر سوء التوافق المهني.....184

3. أسباب سوء التوافق المهني.....185

خلاصة.

الجانب الميداني

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

189.....	1. منهج الدراسة.....
190.....	2. أداة الدراسة.....
190.....	1.2 تصميم الإستبيان.....
191.....	2.2 الخصائص السيكمترية للإستبيان.....
194.....	3.2 تصحيح الإستبيان.....
195.....	3. الدراسة الأساسية.....
195.....	1.3 وصف العينة وخصائصها.....
196.....	2.3 طريقة التطبيق.....
197.....	4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

200.....	1. عرض النتائج.....
206.....	2. مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.....
225.....	3. الإستنتاج العام للدراسة الميدانية.....
230.....	الخاتمة.....
233.....	قائمة المراجع.....

فهرس الجداول

الصفحة	المحتويات
16	جدول رقم 1: يمثل نسبة الرضا الوظيفي لدى عينات مختلفة من الأفراد في مهن مختلفة.
17	جدول رقم 2: يبين نسبة الأفراد الذين سيختارون نفس المهن.
161	جدول رقم 3 : يبين العلاقة بين كل من الرضا والاستياء بعوامل متنوعة.
195	الجدول رقم : 4 يمثل أنواع المؤسسات العقابية على مستوى مجلس قضاء باتنة مع عدد السيكولوجيين في كل مؤسسة.
196	جدول رقم 5: يمثل : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات السن، الجنس والخبرة.
201	جدول رقم 6: يمثل درجات التوافق المهني لدى الأفراد حسب السن.
203	جدول رقم 7 يبين المقارنة بين درجات السيكولوجيين على استبيان التوافق المهني حسب السن.

204	جدول رقم 8- المقارنة بين درجات السيكولوجيين على استبيان التوافق المهني حسب الجنس.
205	جدول رقم 9- المقارنة بين درجات السيكولوجيين على استبيان التوافق المهني حسب الخبرة .
212	جدول رقم 10 - يبين نتائج اختبارات لإختبار وجود الفروق الدالة بين المجموعتين.حسب السن
214	جدول رقم 11 - يبين نتائج حساب إختبارات T.Teste لإختبار دلالة الفروق بين الجنسين في التوافق المهني.
217	جدول رقم 12 - يبين نتائج تطبيق إختبارات لفحص دلالة الفروق بين المجموعتين.حسب متغير الخبرة.
220	جدول رقم 13 - يبين تصنيف العوامل التي ذكرها السيكولوجيون مع تبيان النسبة المئوية لكل عامل.

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان
152	الشكل التمثلي للنموذج التنبؤي لنظرية التكيف للعمل
153	الشكل التمثلي للنموذج التنبؤي المطور لنظرية التكيف للعمل
154	الشكل التمثلي للنموذج العملي لنظرية التكيف للعمل
206	تمثيل بياني بالأعمدة للفروق بين المتوسطات لدى السيكولوجيين في التوافق المهني حسب متغيرات السن، الجنس والخبرة

مقدمة:

السجن مؤسسة إجتماعية أعدت لغرض العقاب والردع الإجتماعي ، على اعتبار أن معاقبة المجرم بعزله عن أسرته وجماعته من شأنها أن تقلل من الجرائم وتمنع المجرم من العودة إلى السلوك الإجرامي، وقد مر تطور السجون بعدة مراحل إلى أن وصلت إلى الشكل الإصلاحي الذي هي عليه الآن. فقد كانت السجون في العصور القديمة مخصصة لإيواء المحكوم عليهم بعقوبات بدنية انتظارا لموعد تنفيذها أو إنتظار المحاكمة أو كمتعقل للمتمردين على الحكام. أما في العصور الوسطى فقد تميزت السجون بالإهمال وساد فيها تعذيب الجناة والاختلاط ، إلى أن اهتم رجال الدين المسيحيين بتحسين معاملة المساجين والعناية بهم (خضر، 1984، ص: 17).

وقد عرف الإسلام سلب الحرية في صورة واحدة وهي الحبس أو السجن ، بمعنى منع الحرية ، وقد كان على نوعين : الحبس كعقوبة بغرض التعزير وحبس الإستظهار على ذمة قضية معينة ، كما أن الخليفة عمر بن عبد العزيز سن قوانين خاصة لمعاملة السجناء معاملة إنسانية كمنع القيد إلا لمن طلب بدم و إطعامهم و كسوتهم حسب الفصول (أمزيان ، ص: 273).

أما في العصر الحديث فقد ظهرت بعض الحركات الإصلاحية التي نددت بقسوة العقوبات ونادت بضرورة الإصلاح وتفريد العقوبة ومن أهمها مدرسة الدفاع الإجتماعي للفقيه جراماتيكا ومارك أنسل سنة : 1945 حيث طالب جراماتيكا بضرورة تهذيب المجرمين القادرين على العودة للمجتمع وعلاج وتأهيل المساجين للعودة للمجتمع كأعضاء صالحين بينما أقر أنسل بضرورة الجزاء الجنائي للمجرمين مع وجوب التكفل النفسي والإجتماعي بهم (خضر ، 1984 ، ص: 23، 24).

من هذه المدرسة إستمدت سياسة إعادة التربية والتأهيل للمساجين مبادئها الأساسية والتي من أهمها وجوب التكفل النفسي بالمساجين وذلك من خلال التعرف على شخصياتهم و البحث عن العوامل المسببة للجريمة وتشخيص الإضطرابات النفسية والمشكلات التي يعانون منها إضافة إلى ضرورة التعرف على ميولهم وقدراتهم بغرض المساهمة في توجيههم نحو نشاطات مهنية وعلمية مناسبة . كل هذه المهام هي من صميم عمل السيكولوجي الإكلينيكي الذي دعت الحاجة إلى توظيفه في المؤسسات العقابية ومراكز الأحداث لتأدية هذه المهام . لكن ضمن التدابير الأمنية التي تفرضها طبيعة المؤسسات العقابية في الجزائر خاصة القوانين الصارمة التي تحد من حرية عمل السيكولوجي وطبيعة البيئة المغلقة في حد ذاتها هل يستطيع السيكولوجي الإكلينيكي تأدية مهامه على أكمل وجه بطريقة ترضي متطلبات المحيط المهني للمؤسسة العقابية و ترضي حاجاته وطموحاته كسيكولوجي وماهي العوامل التي تساعد على تحقيق التوافق المهني في المؤسسة العقابية . هذا ما ستكشف عنه هذه الدراسة من خلال التعرف على واقع التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي وفقا لمتغيرات السن ، الجنس والخبرة في المؤسسة العقابية .

ولقد اشتملت الدراسة الحالية على ستة فصول توزعت بين الجاني النظري والتطبيقي إضافة إلى الفصل التمهيدي والذي يحوي : أهمية البحث وأهدافه ، الإشكالية، الفرضيات ، الدراسات السابقة ، الحدود الزمانية والمكانية للدراسة و التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة .

الجانب النظري للدراسة الحالية يحوي أربعة فصول ؛ فصل خاص بالمؤسسات العقابية يتضمن : التطور التاريخي للسجون، أنواع المؤسسات العقابية في الجزائر ، تحديد مفهوم المؤسسة العقابية ، تنظيم العمل في المؤسسة العقابية، الضغوط النفسية في المؤسسة العقابية ثم أخيرا الأمراض النفسية في الوسط العقابي.

الفصل الثاني بعنوان : المعاملة العقابية ، وقد تضمن تعاريف العقوبة حسب اتجاهات متعددة ، أغراض العقوبة ، أهم أساليب المعاملة العقابية وهي : الرعاية الصحية والنفسية، الرعاية الاجتماعية والعمل العقابي، ثم العنصر الأخير وهو : قواعد الحد الأدنى للمعاملة العقابية

الفصل الثالث :بعنوان دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية وقد خصص للتعريف بالسيكولوجي الإكلينيكي و طريقة تكوينه ، المهام العامة التي يتولاها السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسات بصفة عامة ، ثم المبادئ الأخلاقية للعمل الإكلينيكي، ومجالات عمل السيكولوجي. كما تضمن الوضع المهني للسيكولوجي في الوسط العقابي ، أدوار السيكولوجي في المؤسسة العقابية ،محيط عمل السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية ثم المهام الإدارية التي توكل للسيكولوجي في المؤسسة العقابية.

الفصل الرابع: بعنوان التوافق المهني وهو يتضمن العناصر الآتية الذكر: أولا التوافق المهني و يحوي: تعريف عملية التوافق النفسي العام ،مظاهر التوافق النفسي العام ، نظريات التوافق ، العوامل المؤثرة في عملية التوافق ثم تعريف عملية التوافق المهني ، الصحة النفسية والتوافق المهني ، النظريات المفسرة للتوافق المهني ، العوامل المؤثرة في عملية التوافق المهني و قياس التوافق المهني.ثانيا سوء التوافق المهني و يحوي: تعريف سوء التوافق المهني مظاهر سوء التوافق المهني ، أسباب سوء التوافق المهني.

الجانب الميداني و يحوي الفصل الخامس وهو إجراءات الدراسة الميدانية حيث يتضمن هذا الفصل : منهج الدراسة الميدانية ، أدواتها والأساليب المستخدمة في الدراسة ، خصائص العينة و كيفية التطبيق. وأخيرا الفصل السادس بعنوان نتائج الدراسة الميدانية ويتضمن عرض نتائج الدراسة الميدانية ، مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة ثم الاستنتاج العام للدراسة الميدانية. وأخيرا الخاتمة والتوصيات.

الفصل التمهيدي: الإشكالية والفرضيات

1. أهمية الموضوع وأهدافه.

2. التعريف بالموضوع وتحديد الإشكالية.

3. الدراسات السابقة

4. الفرضيات

5. مجال البحث وحدوده

6. التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث

1. أهمية البحث وأهدافه :

1.1 (أ) الأهمية النظرية :

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في التعريف بأساليب المعاملة العقابية المستمدة من مبادئ مدرسة الدفاع الإجتماعي والتي تؤكد على ضرورة إصلاح وإعادة إدماج المساجين، كما أن هذه الدراسة تمكننا من التعرف على طرق الرعاية النفسية للمساجين في المؤسسات العقابية وبالتالي التعرف على مهام السيكولوجي الإكلينيكي في هذه المؤسسات، و التعرف على عوامل التوافق المهني الذي يعتبر مظهرا من مظاهر التوافق النفسي العام، ومصدرا أساسيا للصحة النفسية لدى الفرد بصفة عامة والأخصائي النفسي بصفة خاصة.

1.ب) الأهمية التطبيقية:

تسمح هذه الدراسة بالتعرف على واقع التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية انطلاقاً من التعرف على الوضع المهني للسيكولوجي في البيئة المهنية العقابية المحاط بالمصاعب والحدود ،حيث أن هذه الدراسة تعتبر الأولى حسب علم الطالبة، ذلك أنه لا توجد دراسة سابقة تتعلق بالواقع المهني لدى السيكولوجي في المؤسسات العقابية على وجه التحديد، وهو ما يسمح بالتعرف على مدى نجاحه في أداء مهامه وتحقيق التلاؤم بين شخصية السيكولوجي و الظروف الأمنية في هذا المجال المهني المغلق.

وبما أن هذه الدراسة تخص واقع مهنة السيكلوجي في الوسط العقابي فهي بالتأكيد تكشف عن الظروف الإيجابية والسلبية لمهنة السيكلوجي في المؤسسات العقابية وكذلك

الفصل التمهيدي ===== الإشكالية والمخيمات

الصعوبات التي يواجهها السيكولوجيون بالإضافة إلى أهم العوامل التي تساعدهم على تحقيق التوافق المهني في هذا المجال .

كما تفتح هذه الدراسة المجال لمزيد من الدراسات حول الواقع المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في مجالات مختلفة ، والأمراض المهنية التي يمكن أن يصاب بها السيكولوجيون ، سواء الأمراض النفسية أو الأمراض النفس جسمية في حيز العمل في الوسط العقابي أو في مجال آخر.

1.ج)أهداف البحث:

- التعريف بمهنة السيكولوجي الإكلينيكي بما في ذلك توضيح مهامه الرئيسية والإدارية، والتعريف بالمبادئ الأخلاقية لمهنة السيكولوجي الإكلينيكي.
- التعرف على دور السيكولوجي الإكلينيكي في تشخيص وعلاج الأمراض النفسية لدى المساجين، وكذلك دوره الفعال في الوقاية من الإصابة بالأمراض النفسية في الوسط العقابي و الوقاية من العود للإجرام.
- إلقاء الضوء على العوامل التي تعيق فعالية هذا الدور.
- الكشف عن مدى نجاح أو فشل السيكولوجيين في تحقيق التوافق المهني في المؤسسات العقابية.
- بناء استبيان للتوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية، وفق المحاور الأساسية لعملية التوافق المهني و ظروف العمل في الوسط العقابي.

الفصل التمهيدي ===== الإشكالية والمخيمات

- التعرف على مدى تأثير كل من متغيرات: السن ، الجنس والخبرة على إحداث التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية .
- التعرف على العوامل المساعدة على تحقيق التوافق المهني لدى السيكولوجيين في المؤسسة العقابية.

2. التعريف بالموضوع وتحديد المشكلة :

تهدف سياسة إعادة إدماج المساجين المستوحاة من مدرسة الدفاع الاجتماعي إلى إعادة التربية وتأهيل المساجين، أي بمعنى أكثر دقة تسعى إلى إصلاح المجرم لإعادته إلى المجتمع كفرد صالح وفعال. هذا الهدف يتحقق بتطوير أساليب المعاملة العقابية في السجون، ومن أهم هذه الأساليب هو الإهتمام بالصحة النفسية لدى المساجين ووقايتهم من الإصابة بالأمراض النفسية الناتجة عن الظروف البيئية والاجتماعية التي تفرض على السجين في السجن، كعصاب السجن والإكتئاب ، الأمر الذي دفع إدارة السجون لفتح المجال لتوظيف مجموعة من السيكولوجيين في المؤسسات العقابية على مستوى التراب الوطني، باعتبار أن السيكولوجي الإكلينيكي هو الشخص الوحيد في المؤسسة العقابية الذي بإمكانه التعرف على المعاش النفسي للمساجين وبالتالي التوصل إلى وضع بروفيل لشخصيات كل منهم باستخدام المقابلات والاختبارات النفسية وغيرها من الوسائل التي تمكن السيكولوجي من تشخيص الأمراض النفسية التي تصيب المساجين نتيجة ظروف السجن التي تفرض على السجين العزلة لفترات معينة و الحرمان من الحرية إضافة إلى الظروف الفيزيائية والاجتماعية في البيئة المغلقة كالإنخراط في الثقافة التحتية للسجن (ثقافة المنحرفين، والبحث عن حلول علاجية لهذه الأمراض وتطبيقها بالتنسيق مع إدارة السجن.

فالسيكولوجي الإكلينيكي مطالب بتأدية مهامه الرئيسية وهي وقاية المساجين من الإصابة بالأمراض النفسية نتيجة ظروف السجن ،تشخيص الأمراض النفسية في الوسط العقابي، العلاج والتوجيه إضافة إلى مهام أساسية تقتضيها طبيعة المؤسسة العقابية كالفحص النفسي الأولي للسجين الجديد بهدف التصنيف والقيام بعملية التوعية الصحية والنفسية و المهام الإدارية التي توكل إليه بحكم وضعه الإستشاري في المؤسسة العقابية

الفصل التمهيدي، = الإشكالية والمخيمات

بخصوص قرارات الإفراج المشروط و العمل في الورشات الخارجية و الحرية النصفية وغيرها من القرارات التي تتطلب خبرته و اقتراحاته حول سلوك المساجين.

واجب السيكولوجي هو تأدية المهام السابقة الذكر في بيئة مهنية مغلقة لها تصميمها الخاص و نظام صارم تفرضهما الظروف الأمنية.

الطابع التكويني للمساجين الذي قد يضعه في مفارقات وإشكاليات أثناء التعامل مع العملاء كمرضى و كمجرمين في ذات الوقت، إضافة إلى صعوبة تطبيق بعض العلاجات النفسية في الوسط العقابي.

هذه الظروف الفيزيائية والاجتماعية التي تخص بيئة السجن وتميزه عن باقي المؤسسات التي يمكن أن يعمل بها السيكولوجي الإكلينيكي، من شأنها أن تؤثر على رضا السيكولوجي عن هذه البيئة المهنية، كما تؤثر على أدائه للمهام المكلف بها في المؤسسة فيصبح من الصعب عليه ترضية محيط العمل . وبالتالي يتأثر التوافق المهني لدى السيكولوجي في المؤسسة العقابية.

لذا فقد يطور السيكولوجيون أساليب تمكنهم من التوافق في المؤسسة العقابية ، هذه الأساليب قد تعتمد على الخبرة المهنية المتمثلة في عدد سنوات العمل أو سن السيكولوجي باعتبار أن الأفراد الأكبر سنا هم الأكثر قدرة على مواجهة الصعاب العملية والتوافق وقد ترتبط بالفروق بين الجنسين .

وبالأخذ بعين الاعتبار كون الخدمة النفسية في الجزائر لاتزال لحد الآن في طور تحقيق الذات المهنية لدى السيكولوجي الإكلينيكي في مجالات عدة كالمجال الصحي ، الخدمة الاجتماعية والمجال العسكري، وذلك بما يبذله السيكولوجيون من جهود وتفعيل للخبرات العلمية والعملية، فإنه لابد من اختبار مدى نجاح هذه الجهود في الوسط العقابي .

الفصل التمهيدي، الإشكالية والمخيمات

مما سبق تتضح لنا أهمية الرعاية النفسية للمساجين في المؤسسات العقابية ، لكن ليحقق السيكولوجي الهدف المنشود على أكمل وجه لابد له أن يحدد مكانته المهنية بالنسبة للمساجين و الطاقم الإداري وعليه أن يحقق التكيف والموائمة مع البيئة المغلقة التي تعتبر بيئته المهنية بكل عناصرها : المادية والاجتماعية بما يناسب شخصيته و ميوله الذاتية وهو ما يعرف بالتوافق المهني الذي يعتبر عاملا أساسيا للنجاح والبقاء في المهنة فضلا عن كونه أحد أهم مصادر الصحة النفسية ،ويمكن الاستدلال على حقيقة التوافق المهني من خلال عوامل ذاتية تخص شخصية السيكولوجي وعوامل اجتماعية تتعلق بعلاقاته بمجتمع السجن من مساجين وموظفين ومسؤولين إضافة إلى عوامل بيئية تتمثل في طريقة تكيفه مع الخصائص الفيزيائية للبيئة المغلقة بكل ما تتميز به من حواجز و تدابير أمنية صارمة يتحتم عليه هو أيضا التقيد بها . وعلى العموم فإن الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو معرفة مدى تحقيق السيكولوجيين للتوافق المهني في المؤسسة العقابية ، الكشف عن وجود فروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغيرات السن، الجنس والخبرة . والتعرف على العوامل المساعدة على تحقيق التوافق المهني في البيئة العقابية المغلقة.

بالإعتماد على ما سبق نتوصل إلى طرح التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل يحقق السيكولوجيون التوافق المهني في المؤسسات العقابية؟
2. هل توجد فروق في التوافق المهني للسيكولوجيين الإكلينيكين باختلاف السن؟
3. هل توجد فروق في التوافق المهني بين السيكولوجيين الإكلينيكين باختلاف الجنس في المؤسسة العقابية؟
4. هل توجد فروق في التوافق المهني لدى السيكولوجيين العياديين باختلاف الخبرة؟.
5. ما هي العوامل التي تساهم في تحقيق التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية؟.

3. الدراسات السابقة :

في حدود علم الطالبة لا توجد دراسات عربية أو أجنبية سابقة تناولت هذا الموضوع بهذا الشكل المحدد لكن توجد بعض الدراسات الخاصة بالتوافق المهني لدى عينات مختلفة وهناك دراسات أجريت حول متغيرات أخرى لدى الأخصائيين النفسيين بصفة عامة ، وبالتالي نستعرض ملخصات لبعض من هذه الدراسات فيما يلي :

أولاً : الدراسات العربية:

دراسة تناولت الأخصائيين النفسيين كعينة للدراسة :

(1) دراسة : أحمد سيد عبد الفتاح سنة:2006 بعنوان فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي .
نبعت مشكلة هذه الدراسة من الحاجة إلى وجود برامج للخدمة النفسية داخل المدرسة بشكل جيد ومحاولة التعرف على العوامل التي يمكن أن تسهم في تحقيق ذلك ومن بينها متغيرات الدراسة وتلخصت مشكلة هذه الدراسة في التساؤل حول العلاقة الموجودة بين فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ومدركاته عن عوامل المناخ المدرسي، وما مدى اختلاف فعالية والذات الإرشادية ومدركات الأخصائيين النفسيين حول المناخ المدرسي باختلاف كل مستوى التدريب والخبرة لديهم. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي باستعمال أداتين هما مقياس فعالية الذات الإرشادية.

إعداد (lent, hill, hoffman,2003) واستبيان المناخ المدرسي من إعداد الباحث ، أما عينة الدراسة فقد تكونت من 169 أخصائي نفسي مدرسي من مدارس محافظات الفيوم - مصر - ، وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج من بينها :

الفصل التمهيدي، ===== الإشكالية والمخيمات

- وجود ارتباط موجب دال بين فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ومدرسته عن عوامل المناخ السائد في المدرسة .
- وجود فروق دالة في فعالية الذات الإرشادية ترجع لمستوى الخبرة لصالح الأخصائيين النفسيين ذوي الخبرة والتدريب.

دراسات عن التوافق المهني لدى فئات مختلفة:

(2) دراسة عبد المعطي حول التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية حيث تضمنت مشكلة الدراسة تساؤلات حول الفروق في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات باختلاف البيئة الجغرافية والسن والمؤهل الدراسي ، وقد تم إجراء الدراسة على عينة شملت 392 معلم ومعلمة ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي باستعمال استبيان التوافق المهني من إعداد الباحث وقد تلخصت نتائج هذه الدراسة في مايلي: عدم وجود فروق واضحة في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات ، وجود فروق واضحة في التوافق المهني تربط بمتغير السن ، في حين لا توجد فروق واضحة في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات باختلاف المؤهل الدراسي .

(3) دراسة للأديمي سنة 2005 بعنوان **خصائص الشخصية الهستيرية وعلاقتها بالتوافق المهني في اليمن؛** حيث كان الهدف :الرئيسي لهذه الدراسة هو التعرف على طبيعة العلاقة بين الشخصية الهستيرية والتوافق المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية

الفصل التمهيدي **الإشكالية والمخيمات**

بمدينة صنعاء ، وقد تم تطبيق مقياسين هما مقياس الشخصية الهستيرية من إعداد الباحث ومقياس التوافق المهني المعد للبيئة اليمنية على عينة شملت 407 من مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا تم التوصل إلى النتائج التالية :

الشخصية الهستيرية أكثر انتشارا لدى الإناث.

أن أغلب مدرسي المرحلة الثانوية في مدينة صنعاء يميلون إل التوافق المهني بنسبة 75% .

توجد علاقة دالة إحصائيا بين استجابات ذوي الشخصية الهستيرية على مقياس الشخصية الهستيرية ومقياس مقياس التوافق المهني.

4) دراسة حسين الشارف سنة 2006 بعنوان **التوافق المهني لدى المرأة العاملة في المجال الطبي** بهدف معرفة مدى التوافق المهني للنساء العاملات بمهنة التمريض بمدينة طبرق (ليبيا) ومدى ارتباطه ببعض متغيرات العمر والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية . وقد أجريت الدراسة على الممرضات العاملات بمركز البطان الطبي .

من أهم نتائج الدراسة مايلي :

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر والتوافق المهني .
- عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الاجتماعية والتوافق المهني.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متغير الخبرة والتوافق المهني العام .
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين متغير المؤهل العلمي والتوافق المهني العام.

5) دراسة سعيد محمد عتمان سنة 2002 بعنوان **سيكولوجية التوافق المهني لدى العمال**، وقد استهدف هذا البحث دراسة العلاقة بين المكانة السوسيو مترية للعامل

الفصل التمهيدي، = الإشكالية والمفاهيم

والتوافق المهني في مظاهره الخاصة بالرضا عن العمل و التغيب وغيرها ، ويقصد بالسوسيومتريّة المكانة التي تميز العامل بين زملائه ومدى تعرضه للنّبت أو القبول منهم.

أجريت الدراسة على عينة متكونة من 180 عاملا وذلك بتطبيق مقياس القبول الاجتماعي من إعداد عباس عوض و مقياس الرضا عن العمل ومقياس التوافق العام والمهني من إعداد هيوم بيل ومقياس المستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي من إعداد الباحث.، أما المنهج المستخدم فقد كان الأساليب الإحصائية التالية : حساب المتوسطات ، حساب الانحراف المعياري ، حساب معامل الارتباط بارسون و دلالة الفروق وتحويل التباين بين المجموعتين ف .

من أهم نتائج هذه الدراسة مايلي :

- القبول الاجتماعي ليس شرطاً للرضا عن العمل .
 - هناك فروق دالة إحصائية في التوافق العام والمهني حسب درجة السوسيومتريّة .
- (6) دراسة عباس محمود عوض حول التوافق المهني لدى العاملين والعاملات في مصنع النسيج بهدف تبين الفروق بين الجنسين في تحقيق التوافق المهني والعصابية وعلاقته بسمات شخصية معينة كالطموح والانبساط ، وقد على تم إجراء الدراسة على عينة متكونة من 120 عاملا مقسمة إلى مجموعتين : 60 ذكور و 60 إناث .

استعمل الباحث مقياس التوافق العام والمهني للراشدين من إعداد هيوم بيل و مقياس إيزنك للشخصية واستبيان التاريخ المهني وقد أثبتت نتائج الدراسة وجود فروق بين الجنسين في التوافق المهني ببعديه حيث ثبت أن النساء العاملات أكثر رضا عن العمل من الرجال العاملين و أن العاملات أيضا أكثر إرضاء بمعنى أنهن أكثر كفاية وصلاحيّة للعمل ، وأنه ليست هناك علاقة بين الرضا عن العمل والانبساط/ الانطواء لدى الجنسين ووجود علاقة عكسية بين الطموح والرضا عن العمل ، كما ثبت أن الذكور أقل رضا

الفصل التمهيدي، ===== الإشكالية والمخيمات

عن العمل وأكثر طموحا من الإناث وأن الإناث أكثر رضا عن عملهن، وأقل طموحا من الذكور .

كما أظهر البحث بعض النتائج الجانبية منها أن المرأة العاملة أقل توافقا في حياتها المنزلية، وفي توافقها الصحي في مقابل أنها أكثر توافقا في المجال المهني من الرجل ، كما أن المرأة أكثر رضا عن دخلها من الرجل.

دراسة عن المؤسسات العقابية:

(7) دراسة مصطفى عبد المجيد كاره في السجون الليبية سنة 1986 بعنوان السجن كمؤسسة اجتماعية حيث تناولت موضوع دراسة السجون بالبحث والتحليل في مجال ظاهرة العود وإسهام السجن بصفته مؤسسة إجتماعية في الحد أو الإسهام في استفحال الظاهرة باستعمال استبيان يشمل الحالة الإجتماعية للمساكين وعلاقتهم بالقانون والجريمة وآرائهم ومخططاتهم المستقبلية ، ومن أبرز ما توصلت إليه هذه الدراسة مايلي:

- أن السجون الليبية تهدف إلى تحقيق عزل السجن عن مجتمعه وعن بيئته التي اعتاد بغرض حماية المجتمع من جرائم لاحقة و الغرض الثاني هو عقاب المجرم كوسيلة لإعادة تأهيله.

- أن السجن رغم احتوائه على ثقافة فرعية إلا أنه لا يحقق العزل المعنوي للسجين وبالتالي استمرار عملية الترابط والتفاعل فيما بين النزير وبيئته الأولى .

- أن لثقافة المجتمع تأثير مستمر على المحبوسين داخل السجن.

- أن غالبية المساكين يميلون إلى المواءمة بين ثقافة المجتمع والثقافة الفرعية داخل السجن.

- ندرة الانتماء إلى عصابات الإجرام التي تتكون داخل السجن.

- ندرة العود الناتج عن العلاقات الإجتماعية داخل السجن.

- أهمية الخدمة النفسية والإجتماعية في المؤسسات العقابية .

ثانيا الدراسات الأجنبية:

(1) دراسة قيران ، فيروف و فيلد (Gurin, verrof & field) سنة 1960 في الولايات المتحدة الأمريكية حول الرضا الوظيفي لدى عينات مختلفة لدى مجموعة من الأشخاص في وظائف مختلفة قدر عددهم ب : 2460 فرد وقد كانت باستعمال الإستبيان وقد كانت نتائج الدراسة كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم 1: يمثل نسبة الرضا الوظيفي لدى عينات مختلفة من الأفراد في مهن مختلفة.

المهن	نسبة راض جدا %	نسبة راض %
التقنيين، المهنيين	42	41
المدراء والمالكين	34	42
الكتاب	22	39
العمال المهرة	22	44
	27	54
	13	48
	24	44
العمال شبه المهرة		
العمال غير المهرة		
المزارعين		

يتبن من هذا الجدول أن العمال التقنيين يحققون أعلى نسبة راض جدا وهي : 42 % تليها مجموعة المدراء و المالكين، أما أعلى نسبة في خانة راض فقد حققتها مجموعة المزارعين بنسبة 44 % تليها مجموعة المدراء والمالكين بنسبة 42% وهو مايدل على أن مجموعة المدراء والمالكين هم أكثر تحقيقا للرضا الوظيفي الذي يعتبر مظهرا من مظاهر التوافق المهني.

2) وفي دراسة بلونر Bleuneur في سنة 1960 أيضا حول الاتجاه نحو المهنة وكانت الدراسة مسحية بسؤال موظفين في مهن مختلفة حول ما إذا كانوا سيختارون نفس المهن إذا سمحت لهم الفرصة بذلك و من ثم تم حساب النسب وقد كانت نتائج الدراسة كالتالي :

جدول رقم 2: يبين نسبة الأفراد الذين سيختارون نفس المهن.

المهن	نسبة الأفراد الذين يختارون نفس المهنة %
الرياضيين	91
المحامين	83
الصحفيين	82
عمال الطباعة	52
سائقي السيارات الماهرة	41
عمال الصلب الماهرة	41
عمال النسيج	31
سائقي السيارات	21
عمال الصلب الغير الماهرة	16

يتبين من خلال الجدول رقم 2 أن الرياضيين (Mathematicians) سجلوا أعلى نسبة قدرت ب : 91 % يليهم المحامين بنسبة 83 % ثم الصحفيين بنسبة 82 % ثم باقي المهن بنسب مختلفة وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى طبيعة المهنة و الإختيار المهني (Argine, 1972, p : 228).

الفصل التمهيدي، ===== الإشكالية والمخيمات

3) دراسة أجراها جس سيجنلر Jesse seegniller سنة: 1983 حول التوافق المهني لدى ذوي أعضاء هيئة التدريس في كلية Estren utah وقد أسفرت عن نتائج عديدة من أهمها: أن التدريب الذي يتلقاه أعضاء هيئة التدريس ليس مناسباً ولا يفي باحتياجاتهم الوظيفية، كما أن الكلية تواجه مشكلة فقدان الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية ، وضعف الجهاز الإداري الجامعي، وتخلفه عن القيام بالكثير من الأعمال وضعف رواتب هيئة التدريس وعدم ملاءمتها لمتطلبات الحياة. ومكانة الأستاذ الجامعي.

تعقيب على الدراسات

في حقيقة الأمر أن الدراسات التي تم عرضها ترتبط بموضوع الدراسة الحالية بشكل غير مباشر . حيث أنها تناولت مواضيع التوافق المهني لدى عينات مختلفة و قامت بدراسة خاصية التوافق المهني وفق متغيرات قد تم إدراجها في الدراسة الحالية وهي متغيرات : السن، الجنس والخبرة.

إن دراسة Gurin , verrof & Field تتعلق بالرضا الوظيفي والذي يعتبر مظهراً هاماً من مظاهر التوافق المهني إلى جانب نجاح الفرد في أداء المهام الموكلة إليه ، وقد خصص الباحثون هذه الدراسة لفئات متباينة من الموظفين كالمحامين والصحفيين و العمال المهرة وغير المهرة وقد تبين من خلال هذه الدراسة أن المدراء والمالكين حققوا أعلى نسبة راض وهي 44% ، كما حقق العمال التقنيين أعلى نسبة راض جداً وهي % 42 وهو ما يبين أن رضا الفرد عن المهنة يرتبط بأهمية المهنة في حد ذاتها.

لا تختلف دراسة bleuneur عن دراسة Gurin من حيث العينة ولكن الهدف منها كان معرفة الاتجاهات نحو المهن لدى مجموعات مختلفة من الموظفين و العمال . من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي: أن الاتجاه نحو المهنة يتوقف على

الفصل التمهيدي، = الإشكالية والمخيمات

الإختيار المهني وطبيعة المهنة حيث أن الأفراد الذين إختاروا مهنتهم باقتناع و يؤمنون بأهمية العمل الذي يؤدونه لازالوا على إقتناع تام بوظائف وغير مستعدين لتغييرها مقارنة بالأفراد الذين دفعتهم الظروف إلى العمل في مهن لم يختاروها لم يقتنعوا بأهميتها.

بالنسبة لدراسة عبد الفتاح حول فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي تشبه إلى حد ما الدراسة الحالية من حيث العينة مع مراعاة إختلاف التخصص المهني وكذلك فهي تهدف إلى دراسة الوضع المهني للأخصائي النفسي ولكن في بيئة مهنية مختلفة عن البيئة المهنية في الدراسة الحالية ،كما أن المتغيرات التي درسها الباحث تتوافق مع متغيرات الدراسة الحالية في نقطة هامة تتمثل في ربطه بين كل من فعالية الذات الإرشادية و مدركات الأخصائيين النفسيين عن عوامل المناخ المهني والخبرة ومستوى التدريب لديهم وقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى نتائج أهمها :

وجود فروق دالة في فعالية الذات الإرشادية راجعة لمستوى الخبرة لصالح الأخصائيين النفسيين ذوي الخبرة والتدريب.

أما الدراسات الخاصة بالتوافق المهني لدى عينات مختلفة وهي (معلمين ، أساتذة ثانوي، ممرضات) فقد تميزت بكونها دراسات وصفية استعمل فيها الباحثون الأساليب الإحصائية لمعرفة نوع العلاقة من حيث الدلالة الإحصائية بين التوافق المهني ومتغيرات مختلفة (خصائص الشخصية ، الخبرة و العمر والمؤهل العلمي والعملي) وذلك في بيئات مهنية مختلفة (مدارس ومستشفيات) .

وعلى العموم فإن نتائج الدراسات المذكورة تبين أن التوافق المهني يرتبط ارتباطا موجبا بعدة متغيرات أهمها : المكانة الإجتماعية التي تمنحها المهنة للموظف كالأطباء والمحامين

الفصل التمهيدي ===== الإشكالية والمخيمات

والصحفيين وغيرهم ، كما أن المركز الاجتماعي الذي شغله العامل وشعبيته في مجموعة الزملاء في العمل له دور فعال في تحقيق التوافق المهني لدى العامل.

وبالتالي يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة حول التوافق المهني فيما يلي :

- أن مستوى التوافق المهني يرتبط بمتغي السن.
- أن مستوى التوافق المهني يرتبط بمتغير الخبرة ومستوى التدريب.
- عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني حسب متغير الجنس بين الذكور و الإناث.
- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين متغير الحالة الاجتماعية والتوافق المهني .
- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين المؤهل العلمي والتوافق المهني.
- وجود علاقة ارتباطية دالة بين الدرجة التي يحتلها العامل بين زملائه والتوافق المهني أي هناك علاقة ارتباط موجبة بين درجة السوسيو مترية والتوافق المهني كما تم التوصل من خلال الدراسات الأجنبية أن الرضا عن المهنة وهو أمر ضروري لتحقيق التوافق المهني يرتبط بأهمية المهنة بالنسبة للفرد والمجتمع حسب دراسة (Gurin ,verrof & field) ، وأن إتجاه الفرد إزاء المهنة يرتبط بالإختيار المهني وطبيعة المهن التي يمارسها الفرد.

إن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات حول التوافق المهني لدى عينات مختلفة من العمال والموظفين تفتح المجال لدراسة الواقع المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في بيئة مهنية خاصة وهي المؤسسات العقابية، خصوصا أنه وبالرغم الجهود المبذولة من طرف السيكولوجيين إلا أن هذه المهنة لا تحظى بالتقدير الاجتماعي الفعلي كما هو الحال

الفصل التمهيدي ===== الإشكالية والمخيمات

في الدول المتقدمة من حيث وسائل العمل والعلاج، وكذلك الراتب الشهري إضافة إلى العقبات التي يواجهها السيكولوجي في الوسط العقابي .

4.الفرضيات:

الفرضية الأولى:

يحقق السيكولوجي الإكلينيكي التوافق المهني في المؤسسة العقابية .

الفرضية الثانية:

توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين السيكولوجيين الإكلينيكين في المؤسسات العقابية.

الفرضيات الجزئية :

1. توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدى السيكولوجيين الإكلينيكين باختلاف السن لصالح الأخصائيين الأكبر سنا .

2. توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدى السيكولوجيين الإكلينيكين باختلاف الجنس لصالح الأخصائيين الذكور.

3. توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدى السيكولوجيين الإكلينيكين باختلاف الخبرة لصالح الأخصائيين الأكثر خبرة.

الفرضية الثالثة:

توجد عوامل شخصية ، إجتماعية وبيئية تساعد على تحقيق التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية .

4. حدود الدراسة :

سيتعرض هذا البحث إلى دراسة التوافق المهني لدى السيكولوجيين الممارسين لمهنتهم في المؤسسات العقابية والتعرف على الفروق في التوافق المهني وفقا لمتغيرات : السن، الجنس والخبرة.

5. مجال البحث وبيئته :

المجتمع : السيكولوجيون العاملون في المؤسسات العقابية في الجزائر.

العينة : السيكولوجيون الممارسين في عدد من المؤسسات العقابية التابعة لمجلس قضاء ولاية باتنة.

الحدود المكانية : المؤسسات العقابية التابعة لمجلس قضاء باتنة.

الحدود الزمانية : تمت الدراسة بعون الله في السنة الدراسية 2010/2011.

7. التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث :

1. التوافق المهني :

عرفه رنيه (Réné) العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية والإجتماعية) والمحافظة على هذا التلاؤم، وبناء على ذلك تعرف الدراسة الحالية التوافق المهني كالتالي : هو قدرة السيكولوجي الإكلينيكي على تحقيق التلاؤم السليم بينه وبين ظروف عمله المادية والإجتماعية في المؤسسة العقابية، ويتمثل

الفصل التمهيدي، = الإشكالية والمخرجات

في الدرجة التي يتحصل عليها السيكولوجي في استبيان التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية.

2. **السيكولوجي الإكلينيكي**: الأخصائي النفسي العيادي وهو كل فرد حاصل على شهادة تساوي أو تفوق الليسانس في علم النفس العيادي يزاول مهامه في المؤسسة العقابية.

3. **لمؤسسات العقابية**: يعرف قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي المؤسسة العقابية بأنها مكان للحبس تنفذ فيه وفقا للقانون العقوبات السالبة للحرية، والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية والإكراه البدني إن اقتضى الأمر.

وتأخذ المؤسسة العقابية شكل البيئة المغلقة أو شكل البيئة المفتوحة، بحيث يتميز نظام البيئة المغلقة بالبنية العمرانية المغلقة التي تخدم المهام الأمنية ويتميز بفرض الانضباط، وبإخضاع المحبوس للحضور والمراقبة الدائمة.

بالتالي فإن المؤسسات العقابية في هذه الدراسة تشمل كل مؤسسات الوقاية، إعادة التربية وإعادة التأهيل ومراكز النساء والأحداث على مستوى ولاية باتنة.

4. **متغير السن**: ويقصد به العمر الزمني للسيكولوجي الإكلينيكي الموظف في المؤسسة العقابية.

5. **متغير الخبرة**: عدد سنوات العمل لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية .

6. **متغير الجنس**: جنس السيكولوجي الإكلينيكي .

الفصل الأول: المؤسسات العقابية

تمهيد

1. التطور التاريخي للسجون
2. أنواع السجون
3. أنظمة السجون في الجزائر
4. عصرة السجون
5. مفهوم المؤسسة العقابية
6. أنواع المؤسسات العقابية في الجزائر
7. تنظيم المؤسسة العقابية.
8. سيكولوجية المساجين.
9. تصنيف المساجين.
10. الضغوط النفسية لدى المساجين في المؤسسات العقابية.
11. الأمراض النفسية في المؤسسات العقابية.

تمهيد:

المؤسسات العقابية هي مؤسسات ذات طابع إصلاحي تأهيلي ، لكنها لم تصمم في البداية لهذا الغرض بل مرت بمراحل تطويرية بدءا بالأقفاص والسجون القديمة وصولا إلى ماهي عليه الآن بفضل الأديان السماوية والحركات التحررية كالمدرسة الوضعية وحركة الدفاع الاجتماعي وغيرها من الحركات التي نادى بضرورة التكفل بالجاني وإصلاحه وتأهيله . كما أن أنظمة السجون متنوعة حسب ما تقتضيه الخطورة الإجرامية ومتطلبات تأهيل المساجين ، إضافة إلى هذا فإن الفروق بين المجرمين من حيث الجنس والبس والخطورة تقتضي تصنيفهم لذا أنشئت عدة مؤسسات عقابية خصصت كل منها لغرض معين .

1. التطور التاريخي للسجن :

ارتبط تطور نظام السجن بتطور أغراض العقوبة على مر العصور التاريخية المتعاقبة ، ففي القديم كانت العقوبة ذات طابع بدني الغرض منه هو انتقام المجني عليه أو أسرته من الجاني وقد كان الهدف من السجن هو الاحتفاظ به إلى غاية تنفيذ العقوبة البدنية التي تميزت بالقسوة كالقتل أو البتر أو التعذيب وقد أخذت السجون شكل الأقفاص المعلقة والحفر المظلمة ، كما كان يشرف على حراستها أفراد عاديون غير مكلفين من طرف السلطة ، وقد إستمر الأمر على ما هو عليه حتى في روما القديمة باستثناء ظهور السجون التي تسيطر عليها الدولة كعقوبة للمجرمين السياسيين ، أمل في مصر الفرعونية فقد ظهرت السجون كأماكن لانتظار العقوبة في بعض الجرائم وكجزاء جنائي نهائي لجرائم أخرى وهو ما دلت عليه روايات القرآن الكريم بشأن سيدنا يوسف عليه السلام في الآية (واستبقا الباب وقدت قميصه من دبر وألفيا سيدها لدى الباب قالت ماجزاء من أراد بأهلك سوءا إلا أن يسجن أو عذاب أليم) الآية 25 من سورة يوسف وأيضا (...**ليسجنن وليكونن من الصاغرین**) الآية 32 من نفس السورة و أيضا (**قال رب السجن أحب إلي مما يدعونني إليه**) الآية 33 من نفس السورة .

ومع ظهور الديانة المسيحية وانتشار تعاليمها أنشئت السجون الكنسية . حيث كان الغرض من السجن هو انعزال المجرم لأنه مذنب ويحتاج إلى التوبة كما يجب على القائمين بتسيير هذه السجون الانفرادية تقديم العون للسجين ومساعدته على التوبة ومن هنا نشأت فكرة السجن الانفرادي للمجرمين والإهتمام بتهذيبهم وتأهيلهم كما كان يسمح لهم بالعمل الجماعي الهادئ أثناء النهار وقد تبنى هذا المبدأ العديد من رجال الدين في أوروبا وأمريكا ،فيما بعد مثل كتابات كل من الراهب مابيون Mabillion عن أحوال السجون الكنسية وجون هوارد Jhon Howard عن أحوال السجون المدنية هذا الأخير الذي يرجع إليه الفضل في تطور السجون في نهاية القرن الثامن عشر خاصة بعد كتاباته عن سجن برست Brest وغيرها من السجون التي استاء لحالها في عديد من البلدان منها : إسبانيا وتركيا و هولندا و بلدان من الشرق الأقصى . وقد نادى هذا الأخير في مؤلفاته

بضرورة توافر نظام صحي متكامل من ناحية التهوية والتغذية مع ضرورة توفير عمل جاد لهم (أبو عامر والشاذلي، 2000، ص ص : 207، 213).

❖ **السجن في الإسلام:** تهدف العقوبات في النظام الجنائي الإسلامي إلى حماية المصالح الأساسية المعتبرة وذلك عن طريق زجر الجاني وردع غيره وتحقيق العدالة بالحدود والقصاص والتعازير التي تترك لولي الأمر كما تهدف العقوبات المقدرة إلى تحقيق هدف لا نظير له في أي تشريع جنائي وضعي وهو شفاء غيظ المجني عليه أو أهله بالقصاص وبالتالي يتم شفاء الصدور، ونزع الحقد والغيظ منها بما لا يدع أي مجال لحقد أو رغبة في الانتقام والثأر.

وقد عرف الإسلام سلب الحرية في صورة واحدة هي الحبس أو السجن بمعنى منع الحرية بقصد تعويق الشخص ومنعه من التصرف بنفسه وهناك نوعان : الحبس كعقوبة والحبس كاستظهار .

والحبس كعقوبة يقع على الشخص على سبيل التعزير عن المعاصي أو في حالات رداء الحدود بالشبهات أو استيفاء للحق العام عند التنازل عن الحق الخاص .

أما الحبس كاستظهار فيعين حسب الشخص على ذمة قضية معينة على سبيل الاحتياط ومع ثبوت مشروعية الحبس في الإسلام فإن الرسول صلى الله عليه وسلم وأبو بكر رضي الله عنه لم يتخذا مكانا للحبس وإنما كان السجين يوضع في البيوت والدهاليز والمسجد والخيمة . ففي مسجد رسول الله محمد عليه الصلاة والسلام تم حبس أبو لبابة رفاعه بن المنذر الذي مكث محبوسا ست ليال ، ومن المحبوسين أيضا في مسجد رسول الله ثمامة ابن آثار الحنفي ، الذي بقي محبوسا ثلاثة أيام ويبدو أن الرسول أراد بحبس ثمامة في المسجد أن يجعله فيما يسمى في عصرنا الحاضر بالإصلاح والتقويم ويعرفه على نظام المسلمين العام وعبادتهم وأخلاقهم الاجتماعية لأن المسجد كان مجتمع الناس وملتقاهم وبخاصة أن ثمامة زعيم في قومه ففي إسلامه كسب كبير للمسلمين وقد تم له ذلك فبعد ثلاثة ليال تحول ثمامة عن دينه وأعلن إسلامه .

وقد ذكرنا سابقا أنه لم يكن هناك مكان مخصص للسجن في عهد رسول الله (عليه الصلاة والسلام) ولا عهد أبي بكر رضي الله عنه ، أما في عهد عمر بن الخطاب حيث زاد عدد الرعية واتسعت رقعة البلاد الإسلامية فقد رأى عمر رضي الله ضرورة إعداد مكان لحبس المجرمين ، وتنفيذا لذلك فقد ابتاع رضي الله عنه دارا في مكة من صفوان بن أمية وجعلها محبسا وثبت عن عمر أنه سجن الحطيئة على الهجاء ، و سجن عثمان بن عفان ضابي بن الحارث الذي كان من اللصوص كما أقام علي كرم الله وجهه سجنا في الكوفة وأوقع عقوبة السجن وكان أول من لفت الأنظار في الإسلام إلى وجوب العناية بالمساجين ، ثم فعل ذلك معاوية في الشام ، ثم توالى الجهود من بعدهم من جانب التابعين.

وقد بذل المخلصون من الحكام والعلماء المسلمين جهودا كبيرة في إصلاح السجون فعلى سبيل المثال كتب أبو يوسف القاضي إلى الخليفة هارون الرشيد ينصحه برعاية السجناء وتحسين مستوى معيشتهم فقال " والأسير من أسرى المشركين لا بد أن يطعم ويحسن إليه حتى يحكم فيه فكيف برجل مسلم قد أخطأ وأذنب يترك جوعا " كما كتب عمر بن عبد العزيز " لاتدعوا في سجونكم أحدا من المسلمين في وثاق لا يستطيع أن يصلي قائما ... فكيف يفعل هذا بأهل الإسلام " ، وذكر أيضا : " إن إقامة السجناء في الشمس الشديد نوع من العذاب المنهي عنه في الإسلام (اليوسف، 1999، ص: 90، 91).

ومن المقرر في الشريعة الإسلامية معاقبة كل من يتسبب في إيذاء السجين نفسه، فقد ذكر الفقهاء أنه من حبس رجلا ومنعه من الطعام والشراب حتى مات فهو قاتل يقتص منه ويلحق به من حبس غيره في مكان بارد أو حار وتسبب في إيذائه في نفسه وقالوا أيضا : من حبس رجلا في بيت وسد منافذه فاجتمع عليه الدخان وضاق نفسه فمات وجب الحد على الحابس، وقد عني علماء المسلمين وخلفاؤهم بأحوال السجون فأصلحوا من شأنها كلما انحرفت عن الطريق المرسوم لها ، فعلى سبيل المثال لا الحصر قام عمر

بن عبد العزيز بفصل فئات السجناء عن بعضهم البعض ، وأمر المقتدر بالله الخليفة العباسي بمعالجة المحبوسين وحمل الدواء إليهم ودراسة أحوالهم وتحسين مستوى معيشتهم . كما قام بعض خلفاء المسلمين بهدم بعض السجون لسوء حالها ؛ فقد روي عن الملك المؤيد أنه هدم سجن شمائل وقد كانت ضيقة قديمة المنظر وبنا مكانها مدرسة ومسجداً ، كما قام صلاح الدين الأيوبي بهدم أحد سجون القاهرة وبنا محله مدرسة وأجرى الإصلاح بين الناس.

هذا يمثل جزءاً من سيرة الجهود الإصلاحية التي قام بها خلفاء وعلماء المسلمين لتحسين أحوال السجون وجعلها أماكن للإصلاح.

وقد كان ظهور السجن كمؤسسة عقابية في العالم العربي متزامناً مع اتساع التشريعات الجنائية والوضعية التي استخدمت عقوبة السجن على نطاق واسع مسيطرة للتحويل الكبير الذي طرأ على الفكر العقابي بوجه عام في العالم العربي . أما قبل ذلك فقد كانت السجون العربية تستخدم كدار للإيواء لحجز المشتبه بهم. بالإضافة إلى ذلك فإن ظهور السجن كمؤسسة عقابية كان بسبب إلغاء الكثير من العقوبات البدنية مما جعل الحبس يشمل العقوبة الأساسية في مواجهة غالبية الجرائم ، مع العلم أن السجون العربية في بدايتها لم تكن أحسن حالا من السجون الغربية فقد حملت رياح القسوة والعنف معاملة السجناء غبارها إلى السجون العربية منذ نشأتها الأولى ، إذ أن البلاد العربية التي شرعت تطبق عقوبة الحبس المستحدثة والبديلة للعقوبات البدنية المقررة في الشريعة الإسلامية أرادت لهذه العقوبات الجديدة أن تظهر أيضاً بمظهر العقاب الصارم القاسي الذي يناسب خطورة الإجرام.

ولذلك شرعت باستبدال العقوبات البدنية بعقوبات الحبس التي أصبحت هي الأخرى عقوبة غايتها العقاب والإيلام والتعذيب والانتقام حيث جردت من كل الاعتبارات الإنسانية حتى مطلع القرن العشرين وتماشياً مع الحركة الإصلاحية الكبيرة التي سادت غالبية أقطار العالم فقد اضطرت بعض الأقطار العربية منذ منتصف القرن العشرين إلى تلبية نداء

المجتمع الدولي لإعادة النظر في أساسيات أنظمتها العقابية وسياساتها الجنائية ، إذ بدأت بعض هذه الأقطار تدرك أن السجن لم يعد هو الهدف النهائي في العقاب بل هو وسيلة لإعادة السجين إلى سواء السبيل الذي فقده وإلى المجتمع الذي انحرف عن معاييرهِ وتهيئته للخروج إلى المجتمع الحر مواطنًا صالحًا ، لا يشكل خطراً على المجتمع في المستقبل ، و كان على الأقطار العربية أن تبدأ عملية التطوير من خلال تطوير بعض النصوص العقابية وقوانين الإجراءات الجزائية السائدة لديها من خلال التخفيف من عزلة السجين حيث شرعت بعض الدول في إنشاء السجون المفتوحة ذات الحراسة الدنيا كمرحلة انتقالية تهيئ السجين للخروج إلى العالم الخارجي من جهة وبإتاحة الفرص له للاتصال بالعالم الحر بإجازات شهرية مشروطة من الجهة الأخرى ، وبين هذين الاتجاهين برز اتجاه ثالث يهدف إلى الحد من استخدام عقوبة السجن ذاتها واستبدالها بعقوبات أخرى بديلة ذات طبيعة غير سالبة للحرية مثل الغرامة ، المصادرة ، التعويض والدية، الاختبار القضائي (اليوسف ، 1999، ص: 95)

بالرغم ما أتت به الأديان السماوية وما أوصى به الرسل والخلفاء من قواعد وأساليب للمعاملة العقابية إلا أن أحوال السجون والمساجين ظلت مدعاة للدراسة والتغيير إلى يومنا هذا ولعل أهم بؤار التغيير ما شهده القرن التاسع عشر حيث ظهر اتجاه طالب بفصل الأحداث عن البالغين أثناء فترة التنفيذ العقابي ، وأنشئت أول إصلاحية للأحداث في نيو يورك عام : 1825 م وأخرى بوسطن سنة : 1826 ، وتوالى بعد ذلك انتشار الإصلاحات الخاصة بالأحداث بجانب انتشار التدريب على المهن و النظام التدريجي في معاملة الأحداث .

لقد ساهم في تطور السجون إضافة إلى التعاليم الدينية والحركات الديمقراطية المبادئ التي نادى بها الحركات التطورية ومن أهمها حركة الدفاع الاجتماعي و تطور الدراسات في علم الإجرام والعقاب والتقدم الذي أحرزته العلوم المتهمه بأساليب التربية والإصلاح مثل العلوم النفسية وعلوم التربية وعلم الاجتماع ، ونتيجة لذلك ظهرت المبادئ الحديثة التي

تقوم عليها المعاملة العقابية كتصنيف المساجين على انواع المؤسسات العقابية ، بل وداخل نفس المؤسسة حسب النظام المناسب لكل حالة مما سمح بإنشاء سجون متنوعة يراعى فيها التخصيص حسب كل فئة معينة ، كما أصبحت المؤسسات العقابية تحوي مجموعة من الأخصائيين في الطب وعلم النفس والمساعدة الاجتماعية وعلوم الدين للإشراف على التنفيذ العقابي ، وتتوعد كذلك أساليب العمل في السجون حسب قدرات كل سجين ، فشمّل الزراعة والصناعة والنواحي الفنية المختلفة . إضافة إلى ذلك ظهور أنظمة عقابية حديثة كالإفراج المشروط و السجون شبه المفتوحة والمفتوحة ونظام إيقاف العقوبة و غيرها من الأنظمة التي نقلت العقوبة السالبة للحرية من العذاب إلى التأهيل والإصلاح (أبو عامر والشاذلي ، 2000، ص:216).

2. أنواع السجون:

تقسم السجون في كل أنحاء العالم تقريبا إلى ثلاثة أنواع و هي: السجون المغلقة، السجون المفتوحة و السجون شبه المفتوحة.

2.أ - السجون المغلقة:

هي المثال التقليدي للسجون و هي المعبرة عن فكرتها الأصلية بحيث تهدف إلى عزل المحكوم عليهم أو السجناء عن المجتمع و التأكد من عدم إمكانية هروبهم ، و هي مبنية بطريقة يصعب الفرار منها ، لهذا نجدها ذات مباني عالية و قوية و بها نظام حراسة مشددة و تكثر فيها أساليب العزل و تهدف بالدرجة الأولى إلى منع المجرم من الهروب و التأكد من بقاءه في السجن .

2.ب - السجون المفتوحة:

السجون المفتوحة تمثل نظرة المجتمع الحديث للمجرم بحيث أنه لا ينظر إليه على أنه شخص خطير مؤذي للمجتمع بحيث يجب عزله و اتقاء شره ، بل ينظر إليه على أنه

شخص مريض اجتماعيا و نفسيا و أخلاقيا و يحتاج إلى العلاج الذي لا يتم بالعزل عن المجتمع ، لهذا فالسجون المفتوحة تهدف إلى إعطاء المسجون فرصة ثانية لإعادة الاندماج مع المجتمع ، لذلك تكون على شكل معسكرات أو مجتمعات بعيدة عن الوسط الحضري خالية من الأسوار و الموانع و الأقفال و الزنزانات ، تقوم بتشغيل المساجين و تعليمهم بعض الحرف أو المهن من أجل بعث روح الثقة من جديد في أنفسهم ، إلا أن هذا النوع من المؤسسات لا يكون صالحا لكل أنواع المجرمين فهي لا تصلح للخطرين أو معتادي الإجرام (أمزيان ،ص: 275)

2. ج - السجون شبه المفتوحة :

هذا النوع من السجون يجمع بين النوعين السابقين الذكر فلا هو سجن مغلق و لا هو مفتوح تماما و هي تكون تابعة لسجون أخرى ، نزلؤها ليسوا خطرين و لا معتادي الإجرام ، لا يلحق بهذا النوع من السجون إلا من تمت دراسة ملفه بدقة و بعد توفر القناعة من جدوى إلحاقه بالمؤسسة شبه المفتوحة.

3. أنظمة السجون في الجزائر:

يراد بنظام الحبس مدى حرية الاتصال بين السجناء ببعضهم البعض و مدى تأثير ذلك عليهم من مختلف النواحي و على الخصوص مدى فاعلية النظام في تحقيق هدف التأهيل و الإصلاح ، و على أساس هذه العلاقة تختلف السبل المنتهجة كأنظمة من قبل السجون ، و التي تنحصر غالبا في النظام الجمعي و النظام الانفرادي و النظام المختلط .

3.أ - النظام الجماعي:

النظام الجماعي LE REGIME EN COMMUN و هو النظام الكلاسيكي الذي يعتمد أساسا على الجمع بين المسجونين في مكان واحد طوال النهار و أثناء الليل ، بحيث يتواجدون مع بعضهم البعض بصورة دائمة و في كافة نشاطاتهم مثل الأكل ، العمل ، الرياضة التعليم ، لذلك يكون بالمؤسسة العقابية مكان يتسع لتلك المجموعة و يخصص لقضاء وقت الفراغ ، وآخر مخصص لقضاء وقت الراحة و النوم ، وآخر لتناول الطعام بصفة جماعية، علما أنه في ظل هذا النظام و منذ القدم كان دائما يفصل بين الرجال والنساء والأطفال ، فيخصص لكل طائفة منهم مكانا منعزلا عن الآخرين و معنى ذلك أن هذا النظام كان يأخذ بفكرة تصنيف المساجين و لكن على أسس طبيعية أي من حيث السن والجنس فقط ، يتميز هذا النظام ببساطته ، فهو يحقق مزايا للسلطة العامة التي لا تتحمل أعباء مالية كبيرة من حيث إنشائه و إدارته ، أما بالنسبة للمساجين فهو يحفظ لهم توازنهم البدني و النفسي باعتباره يتوافق مع الطبيعة البشرية ، لأن الإنسان بطبعه يميل إلى الاختلاط والتجمع مع بني جنسه ، كما ينمي لديهم روح التعاون و يزرع الثقة فيما بينهم و يتيح تبادل الآراء و التعاطي الاجتماعي الذي يبعدهم عن العزلة و مساوئها و ذلك من خلال الاحتكاك المتواصل فيما بينهم ، إلا أن هذا النظام لديه مساوئ تنجم عن الاحتكاك الدائم بين المساجين ، فالاختلاط قد لا يساعد في إصلاح المحكوم عليه و تأهيله بقدر ما تتجر عنه مفاصد خلقية و اجتماعية من خلال انتشار العادات السيئة و الأفعال اللاأخلاقية بين النزلاء ، فضلا عن إتاحة الفرصة للمجرمين بأن يلقنوا للمبتدئين مختلف فنون الإجرام ، و قد يتعدى الأمر إلى تكوين عصابات إجرامية تخلق جوا معاديا حتى داخل السجن (أمزيان ، ص: 277).

3.ب - النظام الانفرادي:

يخضع المسجون وفقا للنظام الانفرادي LE RÉGIME CELLULAIRE للعزلة التامة عن باقي المساجين ليلا و نهارا و يطبق على المحكوم عليهم بالإعدام و المحكوم

الفصل الأول المؤسسات العقابية

عليهم بالسجن المؤبد ، و يطبق استثنائيا على المساجين الخطرين كتدبير وقائي لمدة محددة لا تتجاوز خمسة و أربعون (45) يوما ، و كذلك على المرضى أو المسنين كتدبير صحي بناء على رأي طبيب المؤسسة العقابية ، أو بناء على طلب من المسجون أو بأمر من قاضي التحقيق ، (المادة 45 و ما يليها من قانون تنظيم السجون الجزائري) ، و لقد بدأ هذا النظام في أول الأمر مثاليا إذ يقضي على العيب الأساسي الذي يشوب نظام الحبس الجماعي و المتمثل في التأثير السيئ للمجرمين المحترفين على المبتدئين ، و انتشرت السجون الانفرادية في القرن السادس عشر في أوروبا بداية من هولندا التي طبقت النظام الانفرادي في سجن أمستردام في نهاية القرن السابع عشر و إيطاليا في سجن سان ميشال SAINT MICHEL بروما عام 1759 ، حيث كان يميز بين المسجونين الخطرين الذين فرضت عليهم العزلة التامة، و الأقل خطورة الذين خضعوا للنظام الجماعي، وقد أخذت كل من فرنسا، بلجيكا، إنجلترا بهذا النظام ، كما أوصت به عدة مؤتمرات دولية التي نذكر منها مؤتمر فرانكفورت سنة 1846 و مؤتمر بروكسل سنة 1847 .

من ضمن ما يتميز به هذا النظام أنه يسمح للسجين بتكييف حياته داخل زنزانتة وفقا لظروفه الشخصية، ويساعده على استرجاع شريط الجريمة و ظروفها و هذا يؤدي به إلى الندم والتوبة والتكفير عن ذنبه، إضافة إلى قسوة الحياة في الزنزانة و الانعزال والوحدة والحرمان من التجمع البشري الذي يعتبر خير رادع للمجرمين .

وأهم انتقاد يوجه لهذا النظام أنه يفرض على كل نزيل العيش بغرفة خاصة به بصورة دائمة ليلا ونهارا ويحد من اتصالاته التي تقتصر على الأفراد الذين يتولون حراسته أو علاجه، هذا النظام يصطدم مع الطبيعة البشرية، وذلك بحرمان السجين من أية علاقة قد تنمي لديه الميول الاجتماعية باعتبار أن الإنسان اجتماعي بطبعه، مما يؤدي إلى اختلال

التوازن البدني والنفسي للسجين وذلك قد يخلق لديه شخصية انطوائية معقدة، ويفقده القدرة على التجاوب مع المجتمع ويضعف إرادته ويشل حواسه (طالب، ص: 95).

ونظرا للعيوب التي كشف عنها تطبيق النظام الانفرادي فإن أغلب الدول هجرته فأصبح يستعمل على نطاق ضيق واقتصر في ذلك على استعماله التأديبي لمن يخالف نظام السجن وذلك ما نصت عليه المادة 46 من قانون تنظيم السجون الجزائري، أو تدبير أمني داخلي أو في حالة إصابة السجين بمرض معدي، أو حينما يكون له تأثير سيئ على زملائه، أو في حالة اعتباره كوقاية للمحكوم عليه من تأثير بقية المحكوم عليهم عليه.

3. ج - النظام نصف الجماعي:

يجمع النظام نصف الجماعي LE RÉGIME SEMI COLLECTIF بين النظامين السابقين و هو الأكثر شيوعا في الأنظمة العقابية والإصلاحية على مستوى العالم ، حيث يعيش المساجين بصفة جماعية خلال النهار و يسمح لهم بالقيام ببعض الأنشطة المختلفة التي تخص العمل و التنقيف و الراحة والترفيه ، على أن يفصل بينهم أثناء الليل فينفرد كل واحد منهم بغرفة نوم خاصة به ، ويطلق على هذا النظام " النظام الإيرلندي " لكونه نشأ و طبق أول الأمر في سجون إيرلندا ، وسمي كذلك بالنظام المختلط لأنه يقوم على أساس الجمع بين النظامين الجماعي و الانفرادي في إطار واحد ، يتميز هذا النظام بأنه يجمع بين مزايا النظامين الجماعي و الانفرادي و يتجنب أغلب عيوبهما، فهو يحقق للمحكوم عليهم حياة اجتماعية شبيهة بتلك التي سيعودون إليها عند انتهاء مدة العقوبة ، كذلك يمكنن طريق اجتماع المسجونين نهارا تدريبهم على العمل و تعليمهم و تهذيبهم دون الحاجة إلى عدد كبير من المعلمين والمهنيين ، و فضلا عن ذلك فإن عزلتهم ليلا يمنع احتمال تأثير الخطرين منهم على المبتدئين كما يمنع من محاولة الاتفاق على إنشاء عصابات إجرامية تنفذ جرائمها بعد انتهاء مدة العقوبة ، و لعل أهم مزايا هذا النظام أنه

يقي المساجين من مخاطر الاضطرابات النفسية و العقلية التي كثيرا ما تصيب من يخضعون لنظام العزلة الكاملة ، و أخيرا فإن هذا النظام أقل تكلفة للدولة من النظام الانفرادي على الرغم من ضرورة إنشاء زنانات بقدر عدد نزلاء المؤسسة ، و هي معدة للنوم فقط (أمزيان ،ص: 277،278)

4. عصرنه السجون في الجزائر:

بموجب القانون 04-05 المؤرخ في 06 /04 /2005 والذي يتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين ومن أجل تحسين ظروف السجن وأوضاع المساجين فقد تم إنجاز البرنامج التالي:

- انجاز 51 مؤسسة عقابية منها مركزين للأحداث ضمن برنامج خاص للفترة مابين 2005 و 2009 لتعويض المؤسسات القديمة وبمواصفات دولية.
- إنشاء المدرسة الوطنية لإدارة السجون بمدينة القليعة.
- بغرض إسهام البحث العلمي في تطوير أساليب المعاملة العقابية ومد الجهات المعنية بدراسات و تحاليل مساهمة لواقع السجون وفئات المنحرفين، تم إعداد مرسوم تنفيذي لإنجاز مركز وطني للدراسات العقابية والإجرامية.
- تم إدراج وإستعمال التقنيات الحديثة في الإعلام والاتصال من خلال إنشاء شبكة وطنية للمعلوماتية تربط كافة المؤسسات العقابية بالمجالس القضائية والوزارة، لمعالجة ما يتعلق بالوضعية الجزائية أو الصحة أو الدراسة أو غيرها من المسائل التي تتعلق بالمساجين على مستوى كل مؤسسة كما يتم استخدام تطبيقه لتسيير ملفات وأوضاع المساجين بواسطة تقنية الإعلام الآلي، مما يسمح بتوفير إحصائيات سريعة و دقيقة على المستوى المركزي.

الفصل الأول ===== المؤسسات العقابية

- تحسين ظروف المعيشة، من خلال الزيادة في خزانات المياه والتدفئة المركزية وتوفير أفرشة وأغطية للمساجين.
- تعزيز التكفل الطبي : بمواصلة تجهيز المؤسسات العقابية بمصالح صحية، توفير الأجهزة الطبية الحديثة كالأشعة والمخابر.
- توظيف عدد من المختصين من الأسلاك الطبية والشبه طبية والمساعدة الاجتماعية، وكذا تنظيم تكوين متواصل في مجال الطب العقابي.
- مواصلة توظيف المختصين النفسيين.
- وجوب إستفادة المحبوس من الفحص الطبي والنفسي عند الدخول والخروج ومن التحاليل والفحوصات للوقاية من الأمراض المعدية.
- التأكيد على دور طبيب المؤسسة من حيث الحفاظ على النظافة وسلامة التغذية.
- العمل على تعزيز الروابط الإجتماعية للمساجين من خلال : زيادة عدد الزيارات العائلية إلى غاية 04 زيارات في الشهر، تنظيم حصص إذاعية خاصة ، تهيئة قاعات استقبال لفائدة الأحداث وكذا أماكن مخصصة للعائلات، تجهيز المؤسسات بأجهزة الهاتف العمومي وجعله تحت تصرف المحبوسين، بشروط محددة مسبقا للاتصال بالأشخاص المسموح لهم بالزيارة.
- تدعيم حقوق المساجين من خلال :
- الالتزام بنشر النظام الداخلي؛
 - إنجاز دليل المحبوس؛
 - تنظيم متابعة مستمرة لواقع المحبوسين وانشغالاتهم؛

الفصل الأول **المؤسسات العقابية**

- حق المحبوس في رفع تظلمات وشكاوى أمام مدير المؤسسة الذي يقع عليه واجب الرد، كذلك في التظلم أمام قاضي تطبيق العقوبات ضد بعض التدابير.
- استفادة بعض المحبوسين المعوزين بمساعدة اجتماعية ومالية عند الإفراج عليهم.
- اعتماد نظام الزيارة المقربة لدى الأحداث والنساء.
- إعادة تكييف الأحكام المنظمة لمعاملة الأحداث المحبوسين.
- تخصيص ظروف إحتباس أكثر ملاءمة للنساء الحوامل والمرضعات من حيث التغذية، الرعاية الصحية، الزيارة والتكفل بالمولود الجديد.
- تعزيز تكوين القضاة في مجال تطبيق العقوبات.
- إدراج مادة حقوق الإنسان في برنامج التكوين التابع لإدارة السجون
- (إدارة السجون ، 2006/04/27، ص : 5 - 8).
- تنظيم زيارات للمؤسسات العقابية لصالح المؤسسات والمنظمات الوطن والدولية المتكفلة بحقوق .

5. تحديد مفهوم المؤسسة العقابية:

وردت تعاريف للسجن في المدارس والنظريات المختلفة فعلى سبيل المثال تعرف المدرسة الوظيفة السجن بأنه بناء مقفل ، يوضع فيه الأشخاص المتهمون في انتظار محاكمتهم أو تنفيذ الأحكام الصادرة ضدهم ، فالسجن حسب المدرسة الوظيفية يقوم بمهمتين مزدوجتين في الوقت ذاته: الحجز المؤقت والتنفيذ في الوقت ذاته ، وقد عرفه فوكو بأنه مؤسسة تهذيبية سامية ، ونستنتج من هذا التعريف أن السجن جهاز ضروري لتقويم المنحرف وتهذيبه فهو مؤسسة ذات هدف اجتماعي وإصلاحي بالدرجة الأولى.

ويعرف بيفار السجن بأنه مؤسسة زجرية ووقائية تقوم بمهمة عزل الأشرار عن الأخير لضمان حماية هؤلاء ووقايتهم .

ويعرف ديني بريكس السجن بأنه وسيلة لردع الانحراف بواسطة تنفيذ العقاب، ويعرف بوابس السجن بأنه الوجه الآخر للمجتمع حيث يتناول الإجرام والعقاب بمعنى أن المهمة الأولى لوجود السجن أنه مخصص لاستقبال المجرمين والمنحرفين لتنفيذ العقوبات الصادرة في حقهم وأنه بالتالي مؤسسة اجتماعية ذات هدف وقائي .

ويعرف كل من شملك وتيكا السجن بأنه مكان لإيواء الأشخاص المراد توقيفهم.

والملاحظ أن هذه التعاريف تكاد تتفق جميعا أو تتشابه أو تتقارب حول تعريف موحد للسجن بحيث ترى أنه عبارة عن مؤسسة مخصصة لاستقبال المجرمين والموقوفين والمحكومين لقضاء مدة العقوبة القضائية الصادرة في حقهم جزاء ما ارتكبوه من مخالفات، جنايات و جنح ضد المجتمع.

أما المدرسة القانونية فقد اتجهت إلى تعريف السجن اعتبارا لسببين :

1. انطلاقا من وضعية قانونية أي وجوده كمؤسسة أوجدها المشرع لتنفيذ قراراته الصادرة ضد المجرمين.

2. مرده إلى تنفيذ العقوبات غير السالبة للحرية ولا يتطلب وجود أماكن تعد خصيصا لذلك وإستنادا إلى هذين السببين فقد عرفت المدرسة القانونية السجن كالتالي " إن المؤسسات العقابية هي المكان المخصص لتنفيذ العقوبات السالبة للحرية وإعداد الشخص للتكيف والإندماج في الحياة العامة داخل المجتمع" (اليوسف، 1999، ص: 71).

فالمؤسسة العقابية هي المكان الذي يؤدي فيه المحكوم عقوبة السجن لمدة معينة ، تنفيذًا لحكم قضائي أو قرار سلطوي ، وهي مؤسسة ذات طابع قانوني عقابي وإصلاحي ،

لها أنظمة ولوائح ويقوم على إدارتها أفراد مختصون في مجالات الإدارة والأمن وتضم موظفين بمختلف التخصصات كالسيكولوجيين و المساعدين الاجتماعيين و الأطباء (ربيع، يوسف و عبد الله، ص: 359).

من هذه التعاريف يتضح أن المؤسسة العقابية تعني السجن الحديث بعد التغييرات المحدثه نتيجة ظهور الحركات التطورية وتقدم الدراسات في علم الإجرام والعقاب وهو ما أضفى عليها (السجون) طابع المؤسسة فهي لم تعد مجرد سجن لسلب الحرية بل أصبحت مؤسسة عقابية ذات طابع إصلاحي تديرها إدارة منظمة وتضم عدد من الاختصاصيين في المعاملة العقابية.

ويعرف قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الإجتماعي للمحبوسين المؤسسة العقابية بأنها مكان للحبس تنفذ فيه العقوبة وفقا للقانون العقوبات السالبة للحرية، والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية والإكراه البدني إن أقتضى الأمر.

وتأخذ المؤسسة العقابية شكل البيئة المغلقة أو شكل البيئة المفتوحة، بحيث يتميز نظام البيئة المغلقة بالبنية العمرانية المغلقة التي تخدم المهام الأمنية ويتميز بفرض الانضباط، وبإخضاع المحبوس للحضور والمراقبة الدائمة.

تقوم مؤسسة البيئة المفتوحة على أساس قبول المحبوس مبدأ الطاعة دون لجوء المؤسسة العقابية إلى إستعمال أساليب الرقابة المعتادة و على شعوره بالمسؤولية تجاه المجتمع الذي يعيش فيه (المادة 25، قانون تنظيم السجون، ص: 13).

إذن المؤسسات العقابية هي الأماكن التي تقوم السلطة العامة بإنشائها وتخصيها لتنفيذ العقوبات السالبة للحرية على المحكوم عليهم .

6. أنواع المؤسسات العقابية في الجزائر:

الفصل الأول المؤسسات العقابية

بما أن الجزائر من البلدان التي طبقت مبادئ السياسة الإصلاحية المستخلصة من أسس مدرسة الدفاع الإجتماعي ، فقد حرصت على نظام تفريد العقوبة وتصنيف المجرمين حسب ما تقتضيه الخطورة الإجرامية و حسب حالة المحكوم . وبناء على هذا فقد أنشئت في الجزائر عدد من المؤسسات العقابية مصنفة كالتالي:

أ - المؤسسات:

أ . 1 - مؤسسات الوقاية:

مؤسسات الوقاية LES ÉTABLISSEMENTS DE PREVENTION مخصصة لحبس الأشخاص مؤقتا و المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة سالبة للحرية لمدة تساوي أو تقل عن سنتين و من تبقى عن انقضاء عقوبته سنتان أو أقل و المحبوسين للإكراه البدني ، (المادة 28 من ق ت س إ إ م) و هي كثيرة العدد و متواجدة بقرب المحاكم ، و هي غير مخصصة للعقاب لأن معظم المساجين المودعين بها مرتبين و كأنهم في قاعة الانتظار قبل محاكمتهم ، و الوقت الذي يقضونه في الانتظار بالطبع يحسب لهم بعد محاكمتهم كجزء من العقوبة الفعلية التي أمضوها بالسجن مما يعكس صعوبة البقاء في الانتظار. (أمزيان ، ص: 279).

أ . 2 - مؤسسات إعادة التربية :

في العهد الاستعماري كانت تسمى MAISON D'ARRET و مازالت تعرف بهذا الاسم بصفة غير رسمية ، متواجدة بدائرة اختصاص كل مجلس قضائي ، مخصصة لاستقبال المحبوسين مؤقتا ، و هي مخصصة لاستقبال الأشخاص المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة سالبة للحرية تساوي أو تقل عن خمس 05 سنوات و من بقي له خمس 05 سنوات لانقضاء عقوبتهم أو أقل و الذين هم على وشك انتهاء مدة العقوبة و المحبوسين لإكراه

بدني (المادة 28 من قانون تنظيم السجون) ، عموما توضع في متناولهم أنشطة تهيئهم للخروج من السجن (أمزيان ، ص: 279، 280).

أ. 3 - مؤسسات إعادة التأهيل :

في العهد الاستعماري كانت تسمى MAISON CENTRALE و هي التسمية المتبعة حاليا في فرنسا ، تخصص للأفراد المحكوم عليهم بعقوبات طويلة الأمد في حق أشخاص صدرت عنهم أفعالا جد خطيرة ومحكوم عليهم نهائيا بعقوبة الحبس لمدة تفوق خمس 05 سنوات و معتادي الإجرام مهما كانت مدة عقوبتهم و المحكوم عليهم بالمؤبد و الإعدام (المادة 28 من قانون تنظيم السجون) ، يمكن أن تخصص في هذا النوع من المؤسسات أجنحة خاصة مدعمة امنيا لاستقبال المساجين الخطرين الذين لم تجد معهم طرق إعادة التربية المعتادة و وسائل المنع العادية و ذلك مثلما هو موجود بمؤسسة إعادة التأهيل بتازولت و يسمى عادة جناح التقويم ، هذا النوع من المؤسسات لديه نظام داخلي ذو توجه أمني إذ يركز بالدرجة الأولى على حفظ الأمن داخل المؤسسة مثل تفادي الفرار وتجنب خطر التمرد ، حيث يعيش معظم المساجين منفردين في زنازين ، إلا من تقترح عليهم إدارة المؤسسة عملا معيناً مما يساعد المحظوظين على إدخال بعض العناصر المريحة على حياتهم بالرغم من أن العمل أحيانا يكون متعبا ، لكنه لن يكون أكثر تعباً من الساعات التي يقضيها النزير مغلق عليه الباب في الزنزانة

ب - المراكز :

عملا بالأحكام و القواعد الدولية الواردة في مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين، الرامية إلى فصل النساء عن الرجال، وكذا فصل الصغار عن البالغين ، أوجدت المادة 28 من قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين نوعين من المراكز و هما :

ب. 1 - مراكز النساء :

وهي مخصصة للنساء المحبوسات مؤقتا و المحكوم عليهن نهائيا بعقوبة سالبة للحرية مهما تكن مدتها و المحبوسات للإكراه البدني ، أما النظام المطبق في هذه المراكز بصفة عامة هو النظام الجماعي و في الحالات الخاصة مثل حالة التأديب أو العزل المرضي يلجأ إلى النظام الانفرادي.

ب. 2 - مراكز الأحداث :

وهي معدة لاستقبال الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة 18 سنة و المحبوسين مؤقتا و المحكوم عليهم بعقوبة سالبة للحرية مهما تكن مدتها، (المادة 28 من قانون تنظيم السجون) وقد كرس القانون جملة من المبادئ ترمي كلها إلى ضمان معاملة خاصة للمساجين الأحداث و عند تطبيق العقوبات ، أما بالنسبة للنظام المتبع في هذه المراكز فهو النظام الجماعي لأنه لا يمكن أن يعزل الحدث إلا لسبب صحي لا سيما المرض المعدي أو الخطير و يستبعد عزل الحدث حتى لو كان ذلك لأسباب تأديبية .

7. تنظيم المؤسسة العقابية:

المؤسسة العقابية كأي مؤسسة إجتماعية يتولى إدارة شؤونها شخص مكلف وهو المدير وتتكون من مجموعة من المصالح البعض منها يخصص لشؤون المؤسسة والتكفل بالمساجين والبعض الآخر من هذه المصالح يخصص لتسيير الشؤون الإدارية والإجتماعية للموظفين ، وفيمايلي تفصيل لكيفية تنظيم الإدارة والمصالح المتخصصة في المؤسسة العقابية كما وردت في قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الإجتماعي للمحبوسين.

المادة الأولى: تطبيقا لأحكام المادتين 25 و 27 من القانون رقم 04-05 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق ل : 6 فبراير سنة 2005 ، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفية تنظيم المؤسسة العقابية و سيرها و كذا تنظيم مصالحها ومهامها حيث تدعى المؤسسة العقابية ضمن النصوص الموالية " المؤسسة".

الفصل الأول ===== المؤسسات العقابية

المادة 2: يدير المؤسسة مدير معين بمساعدة نائب مدير أو أكثر يعينون وفقا للتنظيم المعمول به.

المادة 3: تحدث في كل مؤسسة مصالح، يحدد عددها ومهامها في هذا المرسوم حسب نوع المؤسسة العقابية.

المادة 4: فضلا عن مصلحتي كتابة الضبط القضائية وكتابة ضبط المحاسبة المنصوص عليهما في المادة 27 من القانون رقم 04-05 المذكور سابقا ، تضم مؤسسات إعادة التأهيل وإعادة التربية و الوقاية، وكذا المراكز المتخصصة للنساء ،المصالح الآتية:

1. مصلحة المقتصدة: وتكلف بما يلي:

- تسيير الممتلكات المنقولة والعقارية،
- تسيير المخزونات والمواد الغذائية،
- تحضير ميزانية المؤسسة وضمان تنفيذها،

2. مصلحة الإحتباس: وتكلف بمايلي :

- حفظ الأمن والنظام داخل أماكن الحبس،
- السهر على تصنيف المحبوسين و توزيعهم،
- تنظيم الحراسة و المناوبة،
- السهر على انضباط الموظفين في أماكن الحبس،
- مراقبة سير عملية مناداة المحبوسين،

3. مصلحة الأمن : وتكلف بما يلي:

الفصل الأول ===== المؤسسات العقابية

- السهر على أمن المؤسسة والأشخاص من خلال متابعة نشاطات الأمن الداخلي والسلوك العقلائي للموظفين و تسيير العتاد والأجهزة الأمنية، (قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الإجتماعي للمساجين، ص: 61)

- السهر على تنفيذ الأمن الداخلي الخاص بالمؤسسة.

4. مصلحة الصحة والمساعدة الإجتماعية: و تكلف بمايلي:

- تنظيم التكفل الصحي و النفسي للمحبوسين،
- السهر على تنفيذ إجراءات الوقاية من الأوبئة والأمراض،
- تنظيم ومراقبة وتقييم نشاط الموظفين التابعين للمصلحة،
- التكفل بالمشاكل الإجتماعية للمحبوسين.

5. مصلحة إعادة الإدماج: وتكلف بما يلي:

- تنفيذ مقررات لجنة تطبيق العقوبات الخاصة ببرامج إعادة إدماج المحبوسين،
- متابعة تطبيق برامج تعليم وتكوين المحبوسين،
- تنظيم محاضرات ذات طابع تربوي وديني وثقافي،
- تسيير المكتبة،
- إذاعة برامج تلفزيونية وإذاعية ومتابعة النشاط الإعلامي،
- تنظيم ورشات العمل التربوي،

6. مصلحة الإدارة العامة: وتكلف بما يلي:

- تنسيق أنشطة إعادة الإدماج الإجتماعية للمحبوسين مع الهيئات المختصة.
- تسيير الشؤون الإدارية للمؤسسة،

- السهر على انضباط الموظفين،
 - المساهمة في تنظيم العمل اليومي للموظفين،
 - تسيير الشؤون الإدارية للموظفين،
 - السهر على نظافة مرافق المؤسسة و متابعة أعمال الصيانة و الترقيم.
- المادة 5:** تضم مؤسسات إعادة التأهيل و مؤسسات إعادة التربية بالإضافة إلى المصالح المذكورة أعلاه ، مصلحة متخصصة للتقييم والتوجيه تكلف بما يلي:
- دراسة شخصية المحبوس،
 - تقييم خطورة المحبوس،
 - إعداد برنامج فردي لإعادة التربية والإدماج لكل محبوس،
 - اقتراح و توجيه المحبوس إلى المؤسسة المناسبة لدرجة خطورته.
- المادة 6:** فضلا عن مصالح كتابة الضبط القضائية وكتابة ضبط المحاسبة والمقتصة المذكورة في المادة 4 أعلاه، تضم مراكز إعادة التربية وإدماج المصالح الآتية:

1. مصلحة الملاحظة والتوجيه: وتكلف بمايلي:

- دراسة شخصية الحدث،
- إعداد التقارير الموجهة لقاضي الأحداث الخاصة باقتراحات توجيههم ومختلف التدابير التربوية الملائمة.

2. مصلحة إعادة التربية: وتكلف بما يلي:

- متابعة وتنسيق عمل التأطير التربوي والأخلاقي للحدث،
- متابعة التكوين المدرسي والمهني للحدث،
- اقتراح الحلول والتدابير الكفيلة بالإدماج الإجتماعي للحدث،
- التكفل بالمشاكل الاجتماعية للأحداث.

3. مصلحة الصحة: وتكلف بما يلي:

- تنظيم التكفل الصحي و النفسي للأحداث،
- تنظيم ومراقبة وتقييم نشاط الموظفين التابعين للمصلحة،
- السهر على تنفيذ إجراءات الوقاية من الأوبئة و الأمراض.

4. مصلحة الإدارة العامة و الأمن: وتكلف بمايلي:

- تسيير الشؤون الإدارية للمركز و موظفيه،
- تنظيم العمل اليومي للموظفين والسهر على الانضباط.
- السهر على أمن المركز والأشخاص.
- تسيير الوسائل والعتاد الأمني،
- السهر على تنفيذ مخطط الأمن الداخلي الخاص بالمركز.

المادة 7: يحدد وزير العدل حافظ الأختام، تنظيم أمن المؤسسة العقابية بموجب قرار.

المادة 8: تضم المصالح من قسمين اثنين إلى أربعة أقسام يحدد عددها وصلاحياتها بموجب قرار مشترك بين وزير العدل حافظ الأختام ووزير المالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 9: تحدد إجراءات وكيفيات إعداد وتنفيذ مخطط الأمن الداخلي للمؤسسات العقابية بموجب قرار مشترك بين وزير العدل حافظ الأختام ووزير الدفاع الوطني ووزير الداخلية و الجماعات المحلية (قانون تنظيم السجون ،)

8.سيكولوجية المساجين :

السجين هو الشخص الذي منعت حريته بقصد تعويقه ومنعه من التصرف بنفسه سواء كان ذلك من خلال وضعه في بيت أو مسجد أو قبو كما كان سائدا في الماضي البعيد أو كان ذلك من خلال وضعه في بناء مقفل يوضع فيه الأشخاص المتهمون في انتظار محاكمتهم أو تنفيذ الأحكام الصادرة ضدهم كما سائد ومعمول به الوقت الحاضر (اليوسف،1999،ص: 73).

يشكل المساجين في المؤسسات العقابية وبالخصوص منها إعادة التأهيل والتربية مجتمعا موازيا للمجتمع الخارجي. وعندما نتحدث عن المجتمع العقابي يجب الأخذ بعين الاعتبار أن هناك قوانين وضوابط يتعلمها المسجون الجديد تلقائيا منذ دخوله إلى السجن، ففي الجزائر أو في أي بلد آخر يكتسب السجين مع مرور الأيام شخصية مخالفة لشخصيته الأصلية رغم حفاظه على بعض السمات، حيث يجد نفسه مجبرا على التكيف وسط هذا العالم الغريب بعدما عجز عن التكيف في المجتمع الذي نشأ فيه، فالسجين يكتسب السلوكات التي تتناسب مع حاجاته ومتطلباته داخل السجن. وتستمر حياته على نمط معين تتحكم فيه الحاجات اليومية، يستقبل الأيام وينتظر المواسم ويكبر في السن ومع مرور الأيام يتأقلم مع مجتمعه الجديد ومعنى ذلك أنه يتخلى عن الكثير من الصفات الشخصية والطبائع الذاتية ويندمج في الشخصية الجماعية الجديدة وذلك بتقليد من سبقوه إلى السجن، و يخضع تلقائيا لتوجيهاتهم ، وبذلك تتوحد صفات المساجين و يكونون مجتمعا متجانسا ، لكن ورغم ذلك فإن السيكولوجي وخلافا لباقي موظفي السجون يستطيع أن يلمس تضارب سلوكهم و تناقض تصرفاتهم وإختلاف

استجاباتهم للمؤثرات التي يتعرضون لها واختلاف نظرتهم لوضعيتهم العقابية أو حالاتهم النفسية وظروفهم الإجتماعية وحتى مكاسبهم المعرفية، وفعلا كما تختلف نظرة أفراد المجتمع إلى السجين، فالسجناء أيضا تختلف نظرة كل واحد منهم إلى نفسه وتقييمه لذاته، إذ نفرق بين من يحكم على نفسه بالبطولة ومنهم بالندالة وهذا دليل على رفض التواجد في السجن ، إذ بالرغم من تعايش المساجين بعضهم مع بعض في نفس ظروف الحياة إلا أنه توجد فروق فردية عميقة يستطيع السيكولوجي استخلاصها بالملاحظة الدقيقة للمساجين في مختلف الأوضاع.

إذن سيكولوجية المساجين موضوع مثير للاهتمام والتحدي نظرا لكونه غامض ومعقد ومتناقض ، وذلك لكون الحياة في السجن مشحونة بالقلق الذي يعتبر أساسا لمختلف الأمراض النفسية التي غالبا ما تنتقل بين المساجين بالإيحاء، فغالبا الأمراض التي تصيب المساجين هي نفسية أو نفس جسمية. علما أن نسبة لا بأس بها من المساجين يدخلون السجن وهم مصابون مسبقا بأمراض نفسية قد تتطور خلال فترة العقوبة ، أو تشفى نتيجة اكتشاف السجين لذاته.

والهدف الأسمى الذي يسعى إليه السيكولوجي بمختلف طرق العلاج التي يطبقها هو التوصل إلى تحقيق التوافق الذاتي والاجتماعي لدى المساجين و مساعدتهم على العيش بأمن وسلام بعيدا عن الحصر والأرق و مختلف الأمراض النفسية الأخرى . ومن أجل نفس الهدف تغيرت فلسفة الدولة نهائيا في منطق المعاملة العقابية في محاولة لتحويل السجن إلى مؤسسة مخصصة لإعادة التربية والإصلاح ثم إعادة الإدماج (أمزيان، 2010، ص: 43، 44).

9. تصنيف المساجين:

التصنيف هو مجموعة الإجراءات التي تتبع لدراسة حالة المسجون ومعرفة العوامل التي أثرت على تطوير شخصيته بإعتبار ذلك وسيلة ضرورية يمكن بواسطتها

استخدام هذه المعلومات كقاعدة لبرنامج كامل يقصد به تحسين حالته وإعداده للإندماج الإجتماعي وهذا البرنامج يوضع موضع التنفيذ ويتغير كلما إقتضت الظروف ذلك .

❖ معايير التصنيف:

من أهم معايير تصنيف المساجين في المؤسسات العقابية مايلي:

1. **الجنس:** يعد الفصل بين النساء والرجال تصنيفا تقتضيه طبيعة الموقف، ودفعاً لنشوء العلاقات الجنسية غير المشروعة بين المحكوم عليهم، ومن ثم كان من أقدم معايير التصنيف ويتبع ذلك بضرورة إيداع النساء بمؤسسات عقابية خاصة ، أو بأبنية خاصة بهن منفصلة تماماً عن الرجال (القص، 2009، ص: 95).

2. **السن:** فضلاً عن تقسيم المجرمين إلى أحداث و بالغين، يقسم البالغون فيما بينهم إلى من هم في مرحلة الشباب و مرحلة النضج، حيث تشمل المرحلة الأولى من تتراوح أعمارهم بين الثامنة عشر والخامسة والعشرون، والثانية تشمل من لهم بين الخامسة والعشرين و الخمسين. وتتضح أهمية هذا التصنيف في أنه يؤدي إلى إبعاد التأثير السيئ للناضجين على الشبان، فضلاً عن اختلاف نفسية كل طائفة تجعل أساليب المعاملة الملائمة لكل منهما مختلفة، ففئة الشباب أكثر إستجابة وتقبلاً للمبادئ والقيم الجديدة وأكثر أملاً للمستقبل.

3. **نوع الجريمة:** يقوم التصنيف القائم على هذا المعيار على التفرقة بين صور متعددة للجرائم مثل التفرقة بين مرتكبي الجرائم العمدية وغير العمدية، على اعتبار أن أطراف الطائفة الأولى يكونون أكثر عداء للمجتمع ، أما أفراد الطائفة الثانية فيقعون في هاويتها دون قصد (جلال الدين عبد الخالق، 1999).

4. السوابق: مما لا شك فيه أن سوابق الجاني تصلح معيارا هاما من معايير التصنيف، حيث يتم تصنيف المحكوم عليهم إلى طوائف المبتدئين الذين إرتكبوا الجريمة للمرة الأولى، والعائدين الذين عادوا إلى ارتكاب الجريمة مرة أخرى والمعتادين على الإجرام، فالمبتدئين يكونون أكثر مرونة وأكثر تقبلا للتأثير الصالح فتوجه إليهم معاملة عقابية خاصة (فوزية عبد الستار، 1985).

5. مدة العقوبة: يقصد بمدة العقوبة كمعيار لتصنيف المحكوم عليهم ضرورة الفصل بين المحكوم عليهم بعقوبات طويلة الأمد عن أولئك المحكوم عليهم بعقوبات قصيرة المدة، وإيثار أفراد الطائفة الأولى بمعاملة عقابية وبرنامج إصلاح وافيين، ذلك أن طول المدة يسمح بتلك المعاملة بل تقتضيها نظرا لخطورة أفرادها عن أفراد الطائفة الثانية.

6. حكم الإدانة: ويعني هذا المعيار تقسيم المساجين إلى ثلاث طوائف : المحكوم بإدانتهم، والمحبوسين احتياطيا، والخاضعون لنظام الإكراه البدني.

7. الحالة الصحية: يميز هذا المعيار بين الأصحاء من المساجين والمرضى، أما بالنسبة للطائفة الثانية فيتم الفصل بينهم على أساس نوع المرض سواء سواء كان عضويا أو نفسيا، والحكمة من ذلك هي خشية انتشار العدوى من المريض إلى سواء، فضلا على أن المريض يحتاج إلى معاملة يغلب عليها الجانب العلاجي (جلال الدين عبد الخالق، 1999).

كما تضم فئة المرضى المسنين و المدمنين ، وتظهر أهمية هذا التصنيف في كون المرض قد يكون أحد العوامل الدافعة إلى السلوك الإجرامي، وعلاجه يعني الإعداد إلى للتكيف مع المجتمع مستقبلا، وفي هذا المجال فإن فإن الفكر العقابي الحديث يوحى بالتوسع في إنشاء سجون متخصصة وذلك لكي يمكن وضع مختلف طوائف المحكوم عليهم في مؤسسات تستجيب لمقتضيات الهدف العقابي وتطبيق برامج المعاملة المعدة حسب فئات السجناء. (القص صليحة، 2009، ص:97)

10. الضغوط النفسية في المؤسسات العقابية:

إن كل مظاهر الحياة اليومية للمساجين يتم ضبطها والتحكم فيها من قبل سلطة مركزية وهي إدارة السجن ومنها مواعيد الطعام و النوم والراحة وساعات العمل العقابي، وهذا يعني أن الحياة في المؤسسة العقابية مجدولة ، كما أن مظاهر الحياة العادية فيها محدودة حيث تقنن وسائل الترفيه و بالتالي تصبح الحياة في السجن عبئا باهظا على السجين ، ويؤدي ذلك إلى العديد من الضغوط النفسية وهي تختلف باختلاف المساجين حسب حالتهم النفسية و قدرتهم على تحمل الإحباط . ويمكن أن نوجز أهم الضغوط النفسية في المؤسسة العقابية فيما يلي:

أ- **فقدان الشعور بالهوية** : شعور الفرد بذاته أمر ملازم للحياة الاجتماعية العادية خارج السجن ، لكن هذا الشعور بالفردية والهوية الذاتية سرعان ما يفقده السجين ومن أهم مظاهر فقدان الهوية الذاتية ارتداء الزي العقابي الموحد و أسلوب الحياة الموحد داخل السجن بما فيه طريقة تناول ونوع الطعام إضافة إلى أن السجين يرمز له برقم يكون أساس التعامل معه بدل اسمه الأصلي.

ب- **الشعور بالمراقبة** : يعاني المساجين بوجه عام بالإحساس بالمراقبة الدائمة سواء من طرف الأعوان أو من طرف زملائهم في الزنازين وهذا ما يؤدي إلى مضاعفات من إنتاج مخيلة المساجين النشطة (ربيع، يوسف و عبد الله، دون سنة، ص: 361)

ت- **الحرمان من الحرية**: هو ناتج عن فقدان الحق في الحياة اليومية التي كان يعيشها السجين قبل إيداعه في السجن..-

ث- **الخبرة الصدمية** : يعتبر الدخول إلى السجن وخاصة عندما يكون ارتكاب المجرم الجريمة الأولى بمثابة صدمة عنيفة ومريرة . بل ونقطة بداية سوداء في حياته وهو مايؤدي بالسجين إلى الشعور بالمرارة واليأس والقنوط والإحباط نتيجة الحرمان من

الحرية ومعرفة السجين أن دخوله السجن هو وصمة عار تلاحقه طوال حياته وحتى بعد خروجه من السجن.

ج- **إفتراد الأسرة** : على اعتبار أن الأسرة هي الجماعة الأولية التي ينتمي إليها الإنسان ويرتبط بها أوثق ارتباط سواء كانت أسرته الأولى المتكونة من أبويه وإخوته أو أسرته الشخصية المتكونة من الزوجة والأبناء ، في كلتا الحالتين يعتبر الفراق أمر مؤلم قد تخفف منه الزيارات العائلية والمراسلات التي تبقى نافذة الضوء الوحيد في ظلام السجن الدامس غير أن هناك دافعا آخر للألم وهو تفكير السجين فيما يحل بأسرته أثناء غيابه .

ح- **فقدان الدافعية** : نتيجة الحياة الروتينية في المؤسسة العقابية يفقد السجين الكثير من الدافعية والحافز للحياة ، لأن الحياة في السجن تدور على وتيرة واحدة ، نفس الوجوه ونفس العمل والورشة ، هذا كله يؤدي بالسجين إلى فقدان الدافعية لمواصلة الحياة ويفقد قدرته على التفكير السليم وحل المشكلات وخاصة إذا كانت مدة السجن طويلة ، فينتابه شعور بأنه سيموت داخل السجن أو سيخرج منه عجوزا .

خ- **الحرمان الجنسي** : إن الحرمان الجنسي من أهم المشكلات التي يعاني منها المساجين رغم أنها لا تلقى القدر الكافي من الدراسات ، ذلك أن كف الدافع الجنسي يؤدي إلى ضغوط فسيولوجية نفسية كما أ، يؤدي إلى ظهور وانتشار الجنسية المثلية في أوساط المساجين . ومن المفيد أن نذكر أن بعض الدول العربية مثل المملكة العربية السعودية قد وفرت حلا لهذه المشكلة من خلال تنظيم زيارات خاصة لزوجات المساجين في أوقات محددة وهو حل إنساني سليم (ربيع ، يوسف وعبد الله،ص: 263، 264، 265).

11. الأمراض النفسية في الوسط العقابي :

يعتبر السجن تجمعا لفئة معينة من المجتمع لديها خصوصياتها و مميزاتها ، فمن الطبيعي أن تظهر عليها بعض أنواع الأمراض الخاصة بها ومعظمها تعود إلى الحيز المغلق الذي تمتاز به هذه المؤسسات. ويمكن الإشارة إلى بعضها على سبيل

المثال لا الحصر منها : عصاب السجن الذي يتسبب في ظهور أعراض كاضطراب التفكير والقلق المستمر وعدم القدرة على السيطرة على العواطف و الرغبات و ظهور السلوكات المنحرفة مما يجعله في حالة إنزواء ، كما نجد الإكتئاب و محاولات الإنتحار نتيجة لهذا المرض ، كما نجد بالخصوص الانحرافات الجنسية التي تتمثل في في الاستمناء ، والجنسية المثلية و الاستعراض ، ولا غرابة في وجود هذه الانحرافات في نتيجة طبيعة المجتمع العقابي ، كما نجد نوع آخر من الإضطراب وهو العدوانية الذاتية ، أين نجد السجنين يوجه لنفسه ضربات بأي شيء يجده في متناول يده قصد إلحاق الضرر بجسمه ، كما تبرز اضطرابات النوم باختلاف أنواعها ، وأكثرها شيوعا هو الأرق.

بالنسبة للإدمان ، فإن معظم السجناء قد تعاطوا سابقا أنواع معينة من المخدرات والكحول وأصبحوا بذلك مدمنين ، لذلك يسعى كل منهم بشتى الطرق إلى الحصول على كمية من المخدرات الصيدلية المسببة للسعادة والهلوسة مثل الترنكسان (Tranksane)، لارقاكتيل (Largactile)، وغيرها .

أما الوشم فهو الحالة التي يقوم فيها المساجين بالتعبير عن أوضاعهم ومعاناتهم من خلال الرسم على أجسادهم على اعتبار أنها وسيلة تترجم أحاسيسهم، يخاطبون بها غيرهم ويلجئون إليها عندما يعجزون عن التعبير الشفوي من ناحية، ومن ناحية أخرى فهم يقلدون بعضهم ويتباهون بالرسوم المنقوشة على أجسادهم وعدد السنين التي يقضونها في السجن (أمزيان ، 2010، ص: 37).

وقد لخص ربيع (2005) أهم الإضطرابات النفسية التي يتعرض لها المساجين بدرجات متفاوتة في مايلي :

• **القلق:** حيث أن معاناة السجنين أمر متوقع ذلك أن عوامل إثارة القلق حاضرة في حياته داخل السجن نتيجة عزله عن أسرته وروتين الحياة في السجن . وقد تؤدي مشاعر

القلق ببعض السجناء إلى مخالفة التعليمات و الشجار مع الزملاء أو افتعال المشاكل مع الحراس أو المداومة على الشكوى والتـمارض مما يعرضه للعقاب.

• **الإكتئاب:** إن التواجد في السجن من الأمور التي تدعو السجنين إلى الشعور بالحزن والإكتئاب بحيث يشعر السجنين بتدني روحه المعنوية ، ومن المظاهر التي يتخذها الإكتئاب لدى السجناء العزلة ، الإنطواء و اجترار ذكريات الحياة خارج السجن. وتبلغ نوبات الإكتئاب لدى بعض السجناء أوجها بمحاولة الإنتحار بقطع الشرايين أو الإلقاء بنفسه من مكان عال وهو إذ يفعل ذلك يعرض إدارة السجن للمساءلة أمام السلطات.

• **أحلام اليقظة:** هي نوع من التفكير الهائم الحر الذي يسيطر على التفكير الهادئ ، وتستهدف هذه الأحلام إرضاء رغبات وحاجات لا يستطيع السجنين تحقيقها داخل السجن. والإسراف في هذه الأحلام يؤدي إلى حالة التباس الواقع بالخيال.

• **إضطرابات النوم:** تعتبر بيئة السجن بيئة غنية بالأسباب المثيرة لاضطرابات النوم ومن أهم أشكال اضطرابات النوم لدى المساجين :الأرق،الكابوس نتيجة المؤثرات الخارجية المحيطة بالسجين مثل البرودة ، الحرارة، نقص التهوية. إضافة إلى دور العوامل النفسية كالتفكير في مصير الأسرة والروتين.

• **إيذاء الذات:**بعمد بعض السجناء إلى إيذاء أنفسهم بأن يجرح أحدهم يدهم بآلة حادة أو يبتلع قطعة من الزجاج أو يضرب رأسه بالحائط . وهي من الأمور المألوف حدوثها في السجن ، وقد يرتكبها السجنين بغرض لفت الأنظار إليه أو جلب العطف والإهتمام والحصول على بعض التسهيلات

• **الإضطرابات الجنسية:** تعتبر الجنسية المثلية أحد منصرفات الدافع الجنسي داخل السجن نتيجة التعرف على زملاء في السجن يمارسون هذا النوع من الشذوذ ويلقنوه لباقي السجناء الذين يلجؤون إلى هذه الممارسات نتيجة إلحاح الدافع الجنسي .

ونتيجة لهذا النوع من الشذوذ المنتشر فإن السجون تعتبر إحدى البؤر النشطة لإنتشار داء الإيدز ، لذلك يجب أن تتولى الهيئات المشرفة الإهتمام بهذا الأمر وذلك بالفحص الدوري للمساجين بفحص الحالات المصابة أو الحاملة للفيروس ، وكذلك الحد من الممارسات الجنسية الشاذة .

خلاصة :

المؤسسة العقابية هي مكان للحبس تنفذ فيه العقوبة السالبة للحرية وفقا لما ينص عليه القانون ، يختلف نظام المؤسسات العقابية ونوعها حسب الغرض المحدد وحسب معايير معينة ، فهناك النظام المغلق ، الشبه المفتوح و النظام المفتوح ، وتوجد مؤسسات للوقاية ، إعادة التربية ، وإعادة التأهيل، كما تخصص مراكز للنساء والأحداث.

شهدت السجون تغييرات جذرية وتطورات كبيرة خلال العصور فيما يخص تصاميمها وأغراضها وأساليب المعاملة العقابية بها وهذا نتيجة تعاليم الأديان السماوية كالمسيحية

الفصل الأول **المؤسسات العقابية**

واليهودية والإسلام وأيضا نتيجة الحركات الإصلاحية الوضعية ومن أبرزها مدرسة الدفاع الإجتماعي التي كان لها بالغ الأثر في إلغاء العقوبات البدنية واستبدالها بسنوات السجن و أساليب المعاملة العقابية التي تهدف إلى إصلاح المجرم وإعادةه إلى المجتمع كفرد فعال قادر على إحترام القانون . وبالتالي أصبحت السجون اليوم عبارة عن مؤسسات إجتماعية ذات هدف إصلاحي بالدرجة الأولى ، تضم كل مؤسسة عدة مصالح متخصصة كمصلحة الإحتباس والمقتصدية والأمن والإدارة والمساعدة الإجتماعية والرعاية الصحية والنفسية وهي تضم طاقم من الموظفين متعدد الاختصاصات.

بالرغم من الإصلاحات التي أجريت في المؤسسات العقابية لتفادي الأضرار النفسية الناتجة عن الحبس إلا أنه لا يزال المساجين يعانون ضغوط نفسية ولا يزالون عرضة للإصابة بالأمراض النفسية والنفس جسدية بسبب العزلة والحرمان ، وفي هذا اتبعت بعض الدول أساليب معينة للوقاية من هذه الأزمات وذلك بالإجازات المشروطة والخلوة الشرعية وهو أسلوب تتبعه بعض الدول كالمملكة العربية السعودية حيث يسمح للسجين بالإختلاء بزوجه في مواعيد محددة حفاظا على الحقوق الطبيعية الإنسانية للمساجين.

الفصل الثاني: المعاملة العقابية

- تمهيد

- (1) تعريف العقوبة.
 - (2) أغراض العقوبة .
 - (3) العقوبة في الشريعة الإسلامية .
 - (4) العقوبة السالبة للحرية .
 - (5) الضرر العقابي.
 - (6) أساليب المعاملة العقابية.
 - (7) قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين.
- خلاصة.

تمهيد :

تعتبر العقوبة رد الفعل الطبيعي إزاء الجريمة ، سواء كان تنفيذ العقوبة فرديا ذو طابع انتقامي كما كان في القديم ، أو اجتماعيا تختص به السلطات المعنية وفي هذه الحالة يكون للعقوبة أغراض متعددة تفوق مجرد الانتقام من الجاني إلى أغراض أخرى كحماية المجتمع وإصلاح المجرم، وفي هذا اختلفت المدارس في تحديد الغرض الأساسي للعقوبة حسب وجهة نظر كل منها وحسب الظروف السائدة في المرحلة التي ظهرت فيها .

كما أن تنفيذ العقوبة قد يتم تنفيذها كليا وجزئيا داخل مؤسسات عقابية معدة لهذا الغرض كما قد يتم تنفيذها أو تنفيذ جزء منها خارج المؤسسات العقابية ، الأمر الذي دفع الفقهاء والباحثين في علم العقاب إلى تطوير طرق وأساليب للمعاملة العقابية في السجون. وهو أمر يستدعي الرعاية الاجتماعية والنفسية والصحية وكذلك الرعاية اللاحقة ، بالرغم من ذلك يبقى للسياسة العقابية أضرار تعود على الصحة النفسية للمسجون نتيجة ظروف معينة ، وهو الأمر الذي يستدعي التركيز على الرعاية النفسية للمساجين .

في هذا الفصل يتم استعراض مفهوم العقوبة وأغراضها وكيفية تنفيذها في المؤسسات العقابية واهم أساليب المعاملة فهذه المؤسسات إضافة إلى الأضرار الناتجة عن ظروف السجن .

1 تعريف العقوبة:

يعرف فقهاء القانون الجنائي العقوبة بأنها جزاء يقرره المشرع ويوقعه القاضي على كل من ارتكب فعلاً أو امتناعاً يعده القانون جريمة.

في علم العقاب الذي يدرس العقوبة كنظام اجتماعي ، يعرف العقوبة بأنها إيلام مقصود من أجل الجريمة ويتناسب معها، وما يميز هذا التعريف أنه يربط العقوبة بالجريمة رابطة السبب بالمسبب كما وكيفاً، كما أنه لا يغفل جوهر فكرة العقاب ، ويعني ذلك أنه يحدد عناصر العقوبة تحديداً دقيقاً. (أبو عامر والشاذلي، 2000، ص: 33، 34).

أما علم النفس فلا يختلف كثيراً عن باقي العلوم في تعريفه للعقوبة كما يلي : هي أن نسوم الألم أو العذاب كائناً ما بسبب خرقه لنظام أو اتباعه لمسلك لا يرضى عنه من ينزل به العذاب . (دسوقي ، 1961، ص: 19).

الملاحظ على هذه التعاريف أنها تربط العقوبة بفعل مضاد لقوانين مجتمع معين وأنها تتضمن الإيلام المقصود والمناسب لنوع الجريمة و يحددها صاحب السلطة ، كما يتضح ضمناً أن للعقوبة أهداف معينة تتمثل في حماية المجتمع و إصلاح المجرم.

2 أغراض العقوبة :

لتحديد أغراض العقوبة أهمية في العلوم الجنائية وعلم النفس العقابي على وجه الخصوص، وذلك لأنه السبيل إلى تحديد الأساليب اللازمة لتنفيذ العقوبات بما يحقق هذه الأغراض . إذ إن استعمال أساليب غير ملائمة من شأنه أن يجعل العقاب غير ذي فائدة.

وقد تطورت أغراض العقوبة في النظم القانونية عبر العصور المختلفة للتطور الإنساني. حيث انتقلت من الغرض الانتقامي إلى غرض التكفير ثم حماية المجتمع إلى أن أصبح الإصلاح والتأهيل هو الغرض الأساسي للعقوبة ، وقد كان الفضل في هذا إلى عدة مدارس متعاقبة ، ستعرض فيما يلي مع إبراز الأغراض الخاصة بكل مدرسة

2.أ) المدرسة التقليدية :

نشأت هذه المدرسة في النصف الثاني من القرن الثامن عشر، في وقت اتصف فيه النظام الجنائي بقسوة العقوبات واستبداد القضاة. وأهم رجال هذه المدرسة بيكاريا و الإنجليزي بنتام وقد اتصفت آراء هذه المدرسة بالروح الديمقراطية السائدة في القرن الثامن عشر وحاولت تطبيقها على النظام الجنائي كرد فعل ضد قسوة العقوبات والتفريق بين المتهمين تبعا لمراكزهم الاجتماعية وسرية المحاكمات وقد نادت هذه المدرسة بالتخفيف من قسوة العقوبات و المساواة بين المجرمين .

تركزت أغراض هذه المدرسة حول فكرة الردع العام بحيث يكون غرض العقوبة أن لا يكرر المجرم إجرامه وألا يقلده غيره. وفي هذا قرر (بيكاريا) أن الردع العام لا تحققه قسوة العقوبة وإنما طابعها اليقيني و سرعة تنفيذها كما انه انتقد عقوبة الإعدام . بحجة أنها تتطوي على عنف ووحشية وتحدث صدمة في الشعور العام .

وقد ظهر أثر هذه المدرسة بالغا في إرساء مبدأ الشرعية الجنائية وعلانية المحاكمات والتخفيف من قسوة العقوبات. (أبو عامر والشاذلي، 200، ص: 46-48)

ما يعاب على هذه المدرسة هو إهمالها لجانب العناية بشخصية المجرم وظروفه.

2.ب) المدرسة التقليدية الحديثة :

ذاعت أفكار هذه المدرسة في القرن التاسع عشر ، وكان من أهم روادها روسي واورتولان وملينيه في فرنسا ، وكرار في إيطاليا و هوسي في بلجيكا .

وقد ظهرت هذه المدرسة بدافع إهمال شخصية المجرم دون إنكار كامل للمبادئ الخاصة بالمدرسة الأولى وقد أسس رجال هذه المدرسة فكرهم على دعامتين أساسيتين وهما : العدالة المطلقة والمنفعة الاجتماعية .أي أن العقوبة يجب أن لتتجاوز ماهو ضروري .

الفصل الثاني المعاملة العقابية

فتحقيق العدالة والردع العام يفرض العناية بشخصية المجرم، لتحقيق التناسب بين العقوبة وشخصية المجرم كما يفرض التناسب بين العقوبة وجسامة الجريمة والمجرم. (أبو عامر والشاذلي، 2000، ص: 51)

لقد نجحت هذه المدرسة في إضفاء الطابع الشخصي على الفكر الجنائي عموماً وقد أثرت تعاليم هذه المدرسة في قانون العقوبات الفرنسي حيث أدخلت تعديلات هامة فيه سنة 1832. حيث خففت العقوبات وألغيت عقوبة الإعدام والإعتراف بالظروف المخففة وحالات إمتناع المسؤولية الجنائية في حالات انتفاء حرية الإختيار.

مع ذلك يعاب على هذه المدرسة عدم وضع ضابط محدد يمكن من تحديد مدى حرية الإختيار وتخفيف العقوبة للمجرمين العائدين.

2.ج) المدرسة العقابية:

نشأ في إطار الفكر التقليدي الحديث اتجاه جديد تزعمه الفرنسي شارل لوكا تزامن مع فترة تميزت بازدياد الجرائم وارتفاع عدد المجرمين العائدين نتيجة لعدم إتباع أساليب التهذيب والإصلاح في السجون ، لذا اقترح بعض أنصار هذه المدرسة الأخذ بنظام الحبس الإنفرادي أو تقسيم المجرمين إلى طوائف حسب درجة الخطورة الإجرامية حيث ينتقل السجين في هذه الطوائف من نظام إلى آخر إلى أن يتم الإفراج عنه .

وبالتالي سعت هذه المدرسة إلى تحقيق غرض معين هو ضرورة رعاية السجناء إجتماعياً وصحياً بهدف تهذيب المحكوم و منع عودته للإجرام .

2.د) المدرسة الوضعية :

نشأت هذه المدرسة في إيطاليا في النصف الثاني من القرن التاسع عشر ، حيث يعد لمبروزو مؤسسها الفعلي ، إضافة إلى فيري وجاروفا لو . وقد كان لمبروزو أستاذا للطب الشرعي في جامعة تورينو ،ضمن أفكاره في كتاب الإنسان المجرم الصادر سنة 1886 .

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

أما فير يفقد كان أستاذًا للقانون الجنائي في جامعة روما و كان جارو فالو قاضيا وقد أصدر مؤلفا بعنوان علم الإجرام سنة 1858 .

ظهرت آراء هذه المدرسة كصدى للفشل الذي لقيته الآراء التقليدية . التي لم تكن تبني على أسس علمية بل على مبادئ وأسس فلسفية ، وقد تبنت المدرسة الوضعية المنهج التجريبي في دراسة الظاهرة الإجرامية وقد قامت على فكرة حتمية الظاهرة الإجرامية كونها سلوك مدفوع بعوامل تكوينية ووجوب استخدام وسائل جديدة لعلاج الظاهرة والوقاية منها وهو ما يعرف بالتدابير .

فالغرض من العقوبة هو مواجهة الخطورة الإجرامية وذلك بوسيلتين:

الأولى هي تثبيط مفعول عوامل الإجرام لدى المجرم عن طريق العلاج والتهديب والثانية هي : استئصال المجرم ذاته إذا استحال تهذيبه (أبو عامر والشاذلي ، 2000، ص: 54، 56، 58) .

كان للمدرسة الوضعية تأثيرا واضحا على الدراسات الجنائية كاستخدام الأساليب العلمية التجريبية في الظاهرة الإجرامية والعناية بتصنيف المجرمين وابتكار التدابير الاحترازية ، إلا أن ما يعاب على هذه المدرسة هو إنكار حرية الاختيار في المسؤولية الجنائية و العقاب وإغفالها لدور المعاملة التي يخضع لها المحكوم.

2.هـ) الإتحاد الدولي لقانون العقوبات

يعتبر الإتحاد من المدارس الوسطية التي عملت على التوفيق بين أفكار ومبادئ المدارس السابقة، وقد تأسس سنة 1889 عل يد مجموعة من الباحثين مثل فون ليست v.list و أدولف برنز A. brrinz و فان هامل v. Hamel وقد وقف موقف الحياد حول حرية الاختيار والحتمية، وحاول تجنب الصراع السائد بين المدارس السابقة إلا أنها أقرت ببعض مبادئ المدرسة الوضعية كالمنهج التجريبي في العلوم الجنائية وأخذ بفكرة التدابير

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

الإحترازية وتصنيف المساجين كما اعتدت بالخطورة الإجرامية كأساس للسياسة الجنائية، ويرجع إليه الفضل في إرساء حركة البحث الجنائي التجريبي (رحماني، 2006، ص: 226).

2.و) حركة الدفاع الإجتماعي :

هي اتجاه فكري في السياسة الجنائية، تركز على الدراسة العلمية للجريمة والمجرم في ضوء مناهج وأساليب العلوم الإنسانية. فهي حركة حديثة الظهور وتتميز عن المدارس السابقة باستقلالها وبنائها الفكري . وقد نشأت الحركة على يد الأستاذ الإيطالي فيليب جراماتيكا الذي عبر عن أفكاره في مؤلف نشره سنة 1934 بعنوان مبادئ الدفاع الإجتماعي .

لقد قرر جراماتيكا مسؤولية المجتمع عن الجاني وحق هذا الأخير في التأهيل كونه ضحية ظروف إجتماعية قاهرة. لكن هذه الأفكار تعرضت للنقد الشديد لما يترتب عليها من نتائج خطيرة لذلك حاول مارك آنسل تصحيح مسار الحركة في كتابه الشهير (الدفاع الإجتماعي الحديث) سنة 1954، وإليه يرجع الفضل في تأصيل هذه المدرسة (أبو عامر والشاذلي ، 2000، ص: 65، 66، 67).

وللدفاع الإجتماعي مفهومان أحدهما والذي يشير الحماية والوقاية الإجتماعية ضد الانحراف والإجرام، أما الثاني فهو المفهوم الإجتماعي الحديث و الذي يقوم على أساس مكافحة الإجرام والانحراف من خلال التركيز على الفرد والعناية بشخصيته و التعرف على عوامل ودوافع إجرامه ولذلك يقوم على ركيزتين أساسيتين هما : التفرد و الإنسانية.

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

يمكن إجمال مبادئ حركة الدفاع الإجتماعي فيما يلي :

أ — المقصود بالدفاع الإجتماعي هو حماية الفرد والمجتمع من الإجرام ، وتكون حماية المجتمع بالقضاء على التأثير الضار للظروف التي من شأنها أن تؤدي إلى الجريمة ، أما حماية الفرد فتكون بتأهيله حتى لا يقدم على الجريمة مرة ثانية .

ب — ضرورة احترام الكرامة الإنسانية والحريات العامة، وعدم إهدارها تحت ستار تطبيق أساليب العقاب.

ج — الاعتراف بشرعية الجرائم والتدابير الجنائية . والتسليم بحرية الاختيار كأساس للمسؤولية الجنائية .

د — إحلال تدابير الدفاع الإجتماعي محل العقوبات والتدابير الإحترازية . كم تهدف تدابير الدفاع الإجتماعي إلى تأهيل المجرم ، ويمكن أن تنطوي على سلب للحرية أو تقييد لها . والتأهيل حق للمجرم والتزام عليه . وينبغي اتخاذ التدابير الملائم لشخصية المجرم .

مما سبق يبدو واضحا أن الغرض من العقوبة حسب مدرسة الدفاع الإجماع يتمثل في تأهيل المجرم باعتباره السبيل الوحيد إلى حماية المجتمع وحماية المجرم على حد سواء. فمعاملة المجرم تقتضي ألا يوضع في الاعتبار غير حقيقة واحدة ، هي أن إنسانا معينا قد ارتكب جريمة وينبغي مساعدته لكي لا يرتكب غيرها ، م الأخذ بعين الاعتبار بأن المجرم في الواقع هو شخصية ينبغي اكتشافها قبل عقابها.

انتشرت حركة الدفاع الإجتماعي الحديث انتشارا واسعا ، فقد انضم إليها عدد كبير من أساتذة الفقه والقانون كما أنشئ قسم للدفاع الإجتماعي في الأمم المتحدة ، وعلى مستوى التشريع الوضعي فقد تبنت أفكارها الكثير من التشريعات كالتشريع الفرنسي وذلك للطابع الإنساني الذي اعتنقه روادها ، فهي تهدف إلى مواجهة الإجرام عن طريق مواجهة واقعية لأسبابه ودون التضحية بكرامة الإنسان . ومع ذلك يبقى لهذه المدرسة بعض النقائص

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

أهمها إغفال تحقيق العدالة والردع العام في التدابير الإجتماعية التي نادى واقتصرها على التأهيل .

الأهداف الأساسية للدفاع الإجتماعي:

1. رسم السياسة الإصلاحية في مجال مواجهة الجريمة على أسس واقعية و دراسات علمية وبيانات سليمة بما يوجه جهود مكافحة الجريمة و الإنحراف بتدابير وقائية وعلاجية و تربوية ملائمة.
2. تفسير ظاهرة الجريمة في المجتمع و التعرف على حجمها و مدى انتشارها وخصائصها وأيضاً خصائص المجرمين والمنحرفين ودوافعهم للانحراف .
3. إلقاء الضوء على سياسة التشريع العقابي وأنظمة السجون وما يرتبط بها من مشكلات دقيقة مع فتح آفاق جديدة لمعاملة الجناة.
4. بحث العلاقة بين الإنحراف وغيره من الظواهر الإجتماعية والظروف البيئية السائدة وعقد المقارنات اللازمة لوصف وتحليل المجرم والجريمة.
5. وضع برامج التربية الدينية والتوعية المناسبة التي تواجه الجريمة والإنحراف وتتنشر الوعي بين كافة المواطنين وخاصة بين النشء .
6. وضع القواعد والأسس لتنفيذ السياسة العامة لرعاية الأحداث والبالغين للمتسولين ومدمني المخدرات و ضحايا الإنحراف الجنسيإلخ.

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

7. التعاون مع الهيئات والأجهزة المحلية والدولية التي تعمل في مجال الدفاع الإجتماعي وفي مجال الإشراف على المؤسسات العلاجية والوقائية المختلفة للاستفادة بخبراتها و تجاربها وتبادل المعرفة والتوجيه معها .

8. إجراء البحوث و الدراسات الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي وتنظيم المؤتمرات والندوات العلمية والحلقات الدراسية لبحث المشكلات الاجتماعية و حلولها المختلفة.

9. تدريب العاملين المشتغلين في مجال الدفاع الاجتماعي تدريباً مناسباً متطوراً يتمشى مع واجباتهم المنوطة بهم.

10. تحقيق فهم أكثر عمقا للإنسان بوجه عام وللمجرم المنحرف بوجه خاص بهدف وضع الخطط اللازمة والتدابير المناسبة لمواجهة الجريمة والانحراف داخل المجتمع (سيد و أبو الحسن، 2004، ص: 315).

ومنه نستخلص أن للدفاع الاجتماعي هدفين أساسيين هما :

- الهدف الإنساني: يقوم على فكرة العناية بدراسة شخصية المنحرف أو المجرم.
- الهدف الاجتماعي: مكافحة الإجرام عامة والدفاع يتناول أية ظاهرة تحتاج إلى التفكير ولذلك فالأسلوب المتبع هو التعامل مع الجريمة و المجرم معا.

3) العقوبة في الشريعة الإسلامية :

نظراً لأن الشريعة الإسلامية ليست مذهباً فقهياً يتم تناوله على وجه المساواة مع المذاهب الفكرية الوضعية، وإنما هو تشريع إلهي وجب تطبيقه في المجتمعات الإسلامية، لذا وجب التأمل في حيثيات العقوبة كما شرعها الخالق و الإستبصار بالأغراض المنشودة من ورائها .

قبل عرض أغراض العقوبة وجب التعرف على أنواع العقوبات في الشريعة الإسلامية ، والتي بدورها تقسم حسب نوع الجريمة كمايلي:

الفصل الثاني المعاملة العقابية

• عقوبات الحدود : وهي العقوبات المقدرة شرعا بنص في كتاب الله أو سنة رسوله عليه الصلاة والسلام وهي ذات حد واحد خصصت للجرائم التالية: الزنا، القذف، السرقة، الحراة ، شرب الخمر، الردة والبغي .

• عقوبات القصاص : وهي تعني إلحاق الأذى بالجاني يعادل الأذى الذي ألحقه بالضحية، فبقتل كما قتل ويجرح كما جرح ويجوز للمجني عليه أو أهله العفو والعفو يسقط الحق الخاص بينما يظل حق المجتمع قائما بتدابير يقررها ولي الأمر (أبو عامر والشاذلي ،2000، ص: 72، 74).

وأغراض العقوبة في النظام الإسلامي متعددة ، لكنها في الأصل تصدر عن فكرة لا تختلف عن فكرة الأنظمة الوضعية ألا وهي مكافحة الجريمة وحماية المجتمع ، وبصفة عامة يمكن رد أغراض العقوبة في النظام الإسلامي إلى ثلاثة وهي :

أولا : تحقيق العدالة :

تهدف العقوبة في الشريعة الإسلامية إلى تحقيق العدالة ، لأن الجريمة تخل بالعدالة وتمثل عدوانا على شعور أفراد المجتمع بالعدل ، وتكون وظيفة العقوبة هي إعادة هذا الشعور و تأكيد العدالة كقيمة إجتماعية مستقرة ، فهي لاتخلو من النفع الإجتماعي فهي من ناحية ترضي الشعور بالعدالة وهو شعور مستقر لدى أفراد المجتمع يتأذى بالجريمة كما وهي من ناحية أخرى ترضي شعور المجني عليه وأهله.

ثانيا : الردع العام : يقصد به إنذار الناس كافة عن طريق التهديد بالعقاب بسوء عاقبة الجاني. والنظام العقابي يعتد بالردع كغرض ينبغي أن تستهدفه العقوبة وهذا يتضح من خلال العقوبات المقدرة شرعا ، حيث روعي فيها التشديد والعلانية تحقيقا لوظيفة العقوبة في الردع العام .

ثالثا : الردع الخاص :

الفصل الثاني المعاملة العقابية

الردع الخاص يعني إصلاح المجرم باستئصال الخطورة الإجرامية الكامنة في شخصه، بقصد تأهيله للحياة الإجتماعية وهو يكمن في العقوبات التعزيرية التي يقررها ولي الأمر وتتضمن المعاملة العقابية أثناء فترة سلب الحرية (أبو عامر والشاذلي ، 2000، ص: 77، 80، 78).

4 العقوبة السالبة للحرية :

وهي العقوبة التي تتحقق عن طريق حرمان المحكوم عليه من حقه في التمتع بحريته إما نهائيا أو مؤقتا لأجل معلوم يحدده الحكم الصادر بالإدانة. والقانون الجزائي يأخذ بالعقوبات السالبة للحرية في أغلب الجرائم وتتدرج مدة السجن من الجنايات إلى الجنح والمخالفات. فنجد السجن المؤبد والسجن المؤقت. إلا أن هذا النظام يستوجب نوع خاص من المعاملة للمحكومين وهو ما يقتضي توظيف إطارات مختصة في عدة مجالات كالصحة النفسية والرعاية الإجتماعية والطب والتعليم وغيرها (رحماني ، 2006، ص:264).

وقد لخص اليوسف (1999) النظام العقابي وأساليب تحقيق الدفاع الاجتماعي في الشريعة الإسلامية كمايلي :

1. لا جريمة ولا عقوبة إلا إذا نصت الشريعة ، فإذا لم تنص الشريعة على عقوبة أو التحريم في حالة الفعل أو الترك فلا جريمة.
2. الهدف من العقوبة في الشرع هو زجر الجاني وردع غيره وذلك لأن عدم إنزال العقوبة بالجاني يعرض المجتمع كله للانهايار والدمار والتفكك والتسيب ويقضي عل أساسيات التنظيم كما رسمها الإسلام.
3. تتفاوت العقوبات المقدرة التعزيرية في الإسلام تبعا لمعايير بالغة الدقة تنصب كلها على نوعية الأذى الذي أحدثته الجريمة.

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

4. تنقسم الجرائم في الإسلام إلى ثلاثة أنواع تختلف على أساسها العقوبات وسلطات القاضي وهذه الأنواع هي : جرائم الحدود التامة، جرائم القصاص، وجرائم التعزير.

5. للحدود خصائص هامة وهي أنها جميعها من حقوق الله وهي ذات حد واحد لا يقبل النزول عنه ، ويفوض استيفائها للإمام ويجري فيها التداخل و يتصف بالرق و لايجري فيها الإرث ولا يجوز فيها الصلح ولا يقبل فيها العفو أو الشفاعة ولا تقام على المذنب في المساجد ولا في أرض العدو.

6. الشريعة الإسلامية تعالج الجريمة بمنتهى الإحكام والدقة ، فهناك العقوبات المحددة بنص شرعي وتتمثل في جرائم القصاص والحدود التامة وهنا يأخذ بعمومية العقاب وتحديده واستنادا إلى خلفية الجريمة بما لها من آثار مدمرة على بناء المجتمع ونظمه وقيمته وهناك التعزير وهو تفريد العقوبة .

7. عالجت الشريعة الإسلامية موضوع العود للجريمة أو تكرار السلوك الإجرامي في نفس الشخص من خلال تشديد العقوبة على المجرم إذا عاود السلوك الإجرامي.

8. هناك مجموعة من الأركان العامة التي يجب توافرها في العقوبة وتتمثل في:

- شخصية العقوبة: بمعنى أنه لا يجوز أن يتحمل إنسان جريمة لم يرتكبها.
- موضوعية العقوبة: وتعني التجرد من الهوى و الأحكام المسبقة عند إصدار الأحكام على المنحرفين .

- أن تكون جميع الأحكام مستمدة من الشريعة الإسلامية، وأن تستوفي الجريمة أركانها الثلاث : الشرعي والمادي والمعنوي.

5 الضرر العقابي:

بالرغم من قيم العقوبة وأغراضها الإيجابية في حماية المجتمع والفرد إلا أن مجرد تطبيق العقوبة السالبة للحرية على المحكوم وضعه في السجن دون مراعاة طريقة علمية مدروسة في المعاملة العقابية يؤدي إلى نتائج سلبية بدل الإصلاح والتأهيل .

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

وفي هذا يرى كمال دسوقي ان لعقوبة أضرار السجن أضرار عديدة يمكن تلخيصها فيما يلي :

1. أنه يجعل الفرد فاقد الثقة بنفسه عديم الاحترام لذاته والشعور بقيانه ، وقد لا يمنعه العقاب عن معاودة الغفل الإجرامي بل قد يزيد دافع الإجرام لديه ويزيده حذرا وقدرة على إخفاء نشاطه الإجرامي .
2. العقاب يعزل السجين عن المجتمع و يوجد جفوة وتباعدة بينهما وتصبح علاقة السجين بالمجتمع عدائية ، لأن من طبيعة العقاب أن يوجد حاجزا بين المعاقب والمعاقب.
3. العقاب قد يجعل من المسجون بطلا في نظر نفسه أو في نظر المجتمع.
4. يترب عن هذا ان يقوى لدى المجرم والمجتمع النفور من السلطة والنزوع إلى تحدي القانون والظهور بعدم احترامه (دسوقي ، 1961 ، ص: 140 ، 141).

فالآثار السلبية التي تبين عدم جدوى العقاب فهي :

- انه لا يمنع الجريمة .
- لا يعوض المجتمع عن الضرر الذي لحقه
- لا يعيد بناء شخصية المذنب.

(6) أساليب المعاملة العقابية :

كان سلب الحرية كعقوبة هدفا في ذاته يقصد به الردع بنوعيه العام والخاص ولهذا كانت السجون في الماضي مكانا لتحقيق هذا الهدف. إذ كانت تبنى بشكل يبعث الرهبة والكآبة و كان المحكومون يودعون فيها دون مراعاة لمبادئ التصنيف كما كانوا يعاملون معاملة قاسية ومؤلمة .

لكن تطور أغراض العقوبة أدى إلى تغيير هذه النظرة إذ لم يعد الهدف من السجن كما كان في الماضي بل أصبح وسيلة تسمح بتحقيق أغراض العقوبة المتمثلة في تأهيل

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

المحكوم عليه وإصلاحه . فخلال مدة السجن يخضع السجين لبرنامج يتضمن مجموعة من الأساليب التي يشرف على تنفيذها موظفوا الإدارة العقابية والإطارات المتخصصة. وحتى تتحقق أساليب المعاملة العقابية الغرض منها ، يتعين أن يتوفر لها بعض الشروط الأولية التي تمهد لنجاحها وهي :

أولا : أن يوجد جهاز متخصص لتصنيف المساجين يشمل مختصين ي علم النفس والمساعدة الإجتماعية والأطباء، ويؤدي هذا الجهاز وظيفته على مرحلتين : الأولى : مرحلة التشخيص والفحص وتشمل دراسة شخصية المساجين و من جميع جوانبها ومعرفة العوامل التي أودت بهم إلى الإجرام .

أما المرحلة الثانية تتمثل في توزيع المساجين حسب فئاتهم في المؤسسات العقابية و يتولى هذه المرحلة إداريون لديهم خبرة في المعاملة العقابية إضافة إلى الجهاز السابق ويتطلب التصنيف عزل السجين لفترة محدودة.

ثانيا : يشترط توفر العدد الكافي من المؤسسات العقابية المتخصصة لتحقيق التصنيف المناسب أو على الأقل في قسم مستقل في المؤسسة العقابية فيوجد سجن للرجال وآخر للنساء وسجون مغلقة وأخرى مفتوحة .

ثالثا : يشترط أن يراعى في تشييد المؤسسات العقابية الشروط الملائمة كأن يكون السجن خارج المدينة

لكي لا يساعد على الهرب ، وأن لا يختلف كثيرا عن المباني العادية مع مراعاة الإحتياجات الأمنية كما يجب التخلي عن الأسوار العالية والقضبان الإعتماد على تقنيات المراقبة الحديثة إضافة إلى توفير المرافق الضرورية للصحة .

رابعا: يشترط توفر العدد الكافي والكفاء من الإداريين والفنيين والحراس و الإطارات المختصة في الشؤون التعليمية والتربويين و المدربين الرياضيين وأخصائيو الصحة

الفصل الثاني المعاملة العقابية

النفسية والطب العقلي ويتعين أن يراعى في توظيفهم المستوى التعليمي والذكاء والتدريب (أبو عامر و الشاذلي ، 2000، ص: 224..227)

خامسا : مدة العقوبة : ويشترط فيها أن تكون كافية لتنفيذ برنا مج المعاملة العقابية .
أما عن أساليب المعاملة العقابية فهي متعددة ، وتضم العمل العقابي والتعليم والتهذيب والرعاية الصحية و الرعاية النفسية لمواجهة الآثار النفسية الناتجة عن سلب الحرية وكذلك الرعاية الإجتماعية .

6.أ) العمل العقابي:

في القديم كان العمل العقابي بمثابة عقوبة ثانية إلى جانب سلب الحرية ، وكانت قسوة العمل تتناسب وقسوة العقوبة ، وكانت الدول تستخدم المساجين حسب حاجتها لرجال الصناعة دون اهتمام بأمر النزلاء من حيث تلقينهم أصول مهنة مستقبلية أو من حيث الظروف المهنية إلى ظهرت الحركات التطورية في نظام السجون فتحول العمل العقابي من عقوبة إضافية إلى وسيلة للإصلاح والتأهيل بما يحققه من أغراض نفعية للمسجون والمؤسسة العقابية والمجتمع.

فالعمل يحفظ التوازن النفسي والبدني للسجين و يعلمه الالتزام ، كما انه يحصل مقابله على دخل مادي مقسم فجزء يساعد به أسرته ، وجزء آخر يحتفظ به كرسيد يستفيد به بعد الإفراج عنه (أبو عامر والشاذلي ، 2000، ص: 238).

كما أن للعمل العقابي دور في تأهيل السجين من حيث انه يقدم له حرفة تتفق مع ميوله ورغباته وهو مايعطيه فرصة للعيش الشريف بعد انقضاء فترة العقوبة .

6.ب) التعليم والتكوين:

الفصل الثاني المعاملة العقابية

كشفت دراسات علم الإجرام كما بينا من قبل عن نسبة كبيرة من غير المتعلمين بين نزلاء السجون، وعن وجود علاقة ما بين الأمية والجريمة . ولاجدال في ان تعليم المساجين يساهم في استئصال إحدى عوامل الإجرام فيهم . إضافة إلى أن التعليم يوسع المعارف وينمي القدرات ويساعد على التفكير الهادئ والسليم في الحكم على الأشياء وتقدير العواقب. كما يساعد التعليم على شغل وقت الفراغ داخل السجن ويساعد على توفير إمكانية العمل بعد الإفراج، كما ان التعليم ينمي المبادئ والقيم الخلقية السامية في شخصية الفرد ويجعله قادرا على التكيف الاجتماعي داخل وخارج بيئة السجن ويجعله قادرا على حل المشكلات دون اللجوء إلى طريق الإجرام (أبو عامر والشاذلي، 2000، ص: 259) .

يشرف على التعليم في المؤسسات العقابية الإدارة العقابية المركزية بالتنسيق مع وزارة التعليم وذلك من خلال عقد اتفاقيات مع الجمعيات و إبرام عقود مع أساتذة ومدرسين . يتحقق التعليم في المؤسسات العقابية عن طريق الإطلاع الذاتي عن طريق الصحف والكتب او عن طريق دروس محو الأمية وتحسين المستوى أو التعليم عن بعد وحتى التعليم العالي.

6.ج) التهذيب الديني والخلقي:

قد يكون انعدام أو ضعف الوازع الديني عاملا إجراميا بالنسبة لبعض المساجين ، ويكون التهذيب الديني في هذه الحالة الوسيلة في استئصال أحد عوامل الخطورة الإجرامية ، كما يساعد على إصلاح المساجين و إعادة اندماجهم في المجتمع .

يقصد بالتهذيب الديني غرس المبادئ والقيم الدينية التي تحث على فعل الخير وتنتهى عن أفعال الشر وتذكر بالله عز وجل و بقدرته وعفوه وعقابه وقبوله توبة التائبين .

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

يتولى هذه المهمة رجال الدين الذين تعينهم إدارة السجن وذلك بإتباع أسلوب المحاضرات والمناقشات الجماعية وإقامة الشعائر الدينية ، كما يجب ان تزود مكتبة السجن بالكتب والمجلات الدينية.

نشأ التهذيب الخلقي في أول الأمر ضمن التهذيب الديني ولكنه ما لبث أن انفصل عنه واستقل كل منهما عن الآخر ، ويقوم التهذيب الخلقي على أساس إبراز القيم والمبادئ الخلقية السامية التي يستمد منها المجتمع أنظمتة وقوانينه ، وإقناع السجين بضرورة التمسك بها وعدم مخالفتها . يتولى عملية التهذيب مربون مختصون يلتحقون بالمؤسسة العقابية بعد التعيين كما قد يتولى هذه المهمة بعض رجال الدين والمتطوعون .

يتم التهذيب الخلقي عن طريق المحاضرات أو اللقاءات الفردية مع السجين .

6.د) الرعاية الصحية والنفسية:

إن الهدف الأساسي للرعاية الصحية كأحد أساليب المعاملة العقابية هو تهذيب المحكوم عليهم وتأهيلهم و يتفرع عن هذا الهدف عدة أغراض نذكر منها:

1. تساهم الرعاية الصحية في التهذيب، إذ أن التزام المحكوم عليه بالقواعد الصحية ، بما تفرضه من عادات قديمة في مظاهر الحياة المختلفة، يغرس لديه الإعتياد على النظام، ويدعم اعتداده بنفسه، مما يجعله ينظر إلى الإجرام على أنه سلوك غير لائق به.

2. الإهتمام بتقديم العلاج للمحكوم عليهم من الأمراض التي يتعرضون لها ومن ثم يحقق علاجهم و شفائهم من مثل تلك الأمراض استئصال أحد العوامل الإجرامية خاصة وقد ثبت وجود علاقة بين المرض والجريمة و فضلا عن ذلك فإن سلامة الجسم والنفس من الأمراض مرتبطة إلى حد كبير بسلامة العقل والتفكير.

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

3. الرعاية الصحية تساهم في التأهيل على نحو فعال، إذ توفر علاجاً لما يعانيه المحكوم عليه من علل بدنية أو عقلية أو نفسية، فتزيل بذلك عقبات كانت تعترض طريق كسبه عيشه، وقيامه بسائر الواجبات التي تفرضها حياة الخضوع للقانون والقيم الاجتماعية.

4. تكفل الرعاية الصحية إزالة الآثار الضارة الناتجة عن سلب الحرية أو تقلل أو تخفف من حدتها، حيث أنها تواجه جانباً من هذه الآثار التي تقترب بسلب الحرية، ومواجهة هذه الآثار عنصر في برنامج التأهيل، فقد لوحظ في هذا الصدد أن أكثر المحكوم عليهم احتفاظاً بالصحة النفسية والبدنية هم أكثرهم تحملاً للآثار النفسية الناتجة عن سلب الحرية، حيث أن سلب الحرية وما يسبقه من إجراءات قبض وحجز وتحقيق و محاكمة تترك أثراً على نفسية المحكوم عليه قد يقوده إلى الإحساس بالحزن و اليأس نتيجة كثرة التفكير في وضعه الجديد، وما يمكن أن تكون عليه حياته بعد انتهاء ذلك الوضع.

5. للرعاية الصحية دور هام في المحافظة على الصحة العامة في المجتمع، فقد ثبت أن إهمال هذه الرعاية يفضي إلى تفشي الأمراض المعدية في المؤسسة العقابية، وهي سرعان ما تنتقل إلى خارجه بطرق متنوعة، منها على سبيل المثال المفرج عنهم الذين يغادرونه إلى المجتمع.

6. للرعاية الصحية دور في رسم برنامج لمكافحة الإجرام على أساس من التسليم بالصلة بين المرض والإجرام، حيث يكون المرض عنصراً من عناصر الخطورة الإجرامية ، ومن ثم ينبغي أن يكون للطب دوره في رسم برنامج لمكافحة الإجرام (سيد وعبد الموجود، 2004، ص: 322).

لا تقتصر الرعاية الصحية على علاج المرضى من المحكوم عليهم بل تمتد لتشمل اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقايتهم من المرض. ويعني ذلك أن الرعاية الصحية تتضمن أساليب وقائية وأخرى علاجية.

الفصل الثاني **المعاملة العقابية**

❖ **الأساليب الوقائية :** تشمل كل ما ي يتعلق بحياة السجين داخل المؤسسة العقابية وتتمثل في مجموعة الإحتياجات والشروط التي يتعين توافرها في المؤسسة العقابية وفي المأكل والملبس الذي يقدم للمساجين إلى جانب الإهتمام بنظافته الشخصية و ممارسة الأنشطة الرياضية والترفيهية .

تتعدد أهمية الرعاية الصحية الوقائية بالمؤسسات العقابية حيث تعمل على المحافظة على المستوى الصحي في المؤسسة، وتقي إصابة المحكوم عليهم بمرض، وتفاذي إنتشار الأمراض المعدية، وهي تساند العلاج الطبي باعتبار أن نجاحه يقتضي ظروفًا صحية يطبق فيها. وأخيرا فإن الإحتياجات الصحية تكفل أن تنفذ العقوبة في ظروف إنسانية تتضاءل فيها المخاطر التي تهدد صحة المحكوم عليه أو حياته.

يجب أن يتوافر في جميع أماكن المؤسسة العقابية الشروط الصحية سواء من حيث المساحة أو التهوية أو الإضاءة أو المرافق الصحية أو النظافة ،و تخصيص أماكن ملائمة للنوم وأخرى للأكل وممارسة التمارين الرياضية ، وتوفر المرافق الصحية لقضاء الحاجة والنظافة الشخصية وتوفير الغذاء اللازم (سيد وعبد الموجود، 2004، ص:323).

❖ **الأساليب العلاجية:** تشمل هذه الأساليب فحص المحكوم عليهم وعلاج الأمراض التي ألتمت بهم سواء قبل دخول المؤسسة أو أثناء تواجدهم فيها. ويتولى هذه المهمة جهاز طبي مستقل يتألف من طبيب أو أطباء في التخصصات المختلفة ،و هيئة التمريض، بجانب المكان الخاص باستقبال واحتجاز المساجين المرضى و العناية بهم وتوفير الأجهزة الطبية اللازمة.

يهدف علاج المساجين المرضى إلى عدة أهداف : فهو من ناحية يحقق هدف التأهيل، وذلك في حالة ما إذا كان مريض أحد العوامل المساهمة في السلوك الإجرامي، فعلاج هذا المريض يعني القضاء على مصدر الإجرام ، ويهيئ الفرد

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

للتآلف مع المجتمع، ومن ناحية ثانية يحقق العلاج هدفا إنسانيا ، فالسجين يخضع لإدارة المؤسسة العقابية ولا يملك حرية الإلتجاء للعلاج، لذلك من الواجب على الدولة أن تعالج المحكوم عليه من علته ما دامت قد تسببت عن طريق سلب حريته في عدم التجائه إلى طبيب معالج.

يشمل العلاج الطبي كافة العلل المرضية التي يشكوها منها النزير أو التي يحتمل أن يكون لها تأثير ضار على صحته سواء أكانت تلك العلل بدنية أو عقلية. وقد يصل المرض العقلي إلى حد يجعل من الضرورة نقل المريض إلى مستشفى الأمراض العقلية، وتحتسب فترة العلاج من مدة العقوبة.

كذلك يمتد نطاق العلاج ليشمل معالجة الأمراض النفسية. ويرى أغلب الباحثين في علم العقاب ضرورة أن يلحق بكل مؤسسة عقابية طبيب نفسي وأخصائي نفسي عيادي بهدف علاج الأمراض النفسية، ويشمل هذا النوع من العلاج تطبيق الأساليب الطبية والسيكولوجية على المدمنين من المساجين، وذلك لأن تخلصهم من الإدمان هو استئصال لعامل إجرامي، وهو مساهمة فعالة في التأهيل (سيد وعبد الموجود، 2004، ص: 324، 325).

قد يتطلب علاج بعض المساجين إيداعهم في المستشفى ، وليس من المناسب نقلهم إلى المستشفيات العامة حيث تتاح لهم فرص الهرب. لذلك فإن من الأفضل وجود مستشفى ملحق بالسجن يودع فيه هؤلاء المرضى، وإذا لم يتضمن السجن مستشفى خاصا به فإنه يجب أن يتوفر فيه عيادة تزود بالأجهزة و المواد اللازمة للعلاج.

يخضع العلاج الطبي في المؤسسات العقابية لمبدأ المجانية ويكون معادلا من حيث المستوى لنمط العلاج للمواطن العادي .

وحيث أن نسبة كبيرة من عوامل الإجرام ترجع إلى عوامل نفسية راجعة إلى علاقة الفرد بأشخاص مقربين أو علاقته بالمجتمع بصفة عامة وهذه الاضطرابات الناتجة

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

عن العوامل النفسية تؤدي بطبيعة الحال إلى صعوبات تكيف السجين في السجن وخارج السجن، لذا وجبت العناية بهذه المسألة في السجون وذلك بتوفير الخدمة النفسية عن طريق توظيف أخصائيين في علم النفس والطب العقلي (كاره ، 1987، ص: 80).

التكفل النفسي بالسجين هو بصفة عامة تكفل بالإنسان في ظروف خاصة ، لأن الأمراض النفسية والاضطرابات السلوكية التي يعاني منها المساجين نفسها لدى أي مواطن عادي كونه قبل دخوله السجن عاش في المجتمع الأصلي . لكن الخصوصية تكمن في استثنائية المكان المغلق الذي يحمل الكثير من أسباب الأمراض النفسية ، كما تكمن الخصوصية في الحرمان من الحرية والذي يعد في الكثير من الأحيان ولدى معظم المساجين العامل المفجر لمختلف العصابات إضافة إلى خصوصية شخصية المحبوس وهي الشخصية المضادة للمجتمع والتي تتضمن العدوانية والخروج عن القوانين والانحرافات الجنسية، لذا فإن التكفل النفسي بهذه الفئة يكون في إطاره الخاص لكنه يستمد من التكفل النفسي الذي يبذل لأي إنسان عادي، وعليه يتوجب على الأخصائي النفسي الممارس القيام بمجهود خاص ومميز والتحلي بسلوكيات تفرضها خصوصية المؤسسة وذلك ليتمكن من تأدية مهمته المتمثلة في الإهتمام بالصحة النفسية للمسجون والعمل على استقامة سلوكه وتفكيره طيلة المدة التي يقضيها في السجن والاهتمام بوقايته من الإصابة بالأمراض النفسية .

6.6) الرعاية الإجتماعية:

للمرعاية الإجتماعية داخل المؤسسات العقابية دور هام في شأن تأهيل المساجين وإعدادهم للرجوع إلى المجتمع كأفراد صالحين، فالقبض على مرتكب الجريمة ثم إيداعه السجن، كل ذلك يعد ظروفًا مفاجئة لم تدخل في حسابه خصوصًا إذا كان قد ارتكب الجريمة للمرة الأولى.

ويبدأ السجين منذ لحظة إيداعه السجن التفكير في تلك المشاكل المفاجئة. وقد يمتلكه شعور باليأس إزاء حاضره و مستقبله. فالأيام الأولى التي يمضيها المحكوم عليه في

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

المؤسسات العقابية على درجة كبيرة من الأهمية بسبب التغير المفاجئ في حياته. وقد ثبت أن كثيرا من حالات الانتحار في السجن تحدث في تلك الفترة، إذ كثيرا من حالات الانتحار في السجن تحدث في تلك الفترة، إذ كثيرا ما يصعب على السجنين مواجهة هذه الظروف الجديدة مما يؤدي إلى تعرضه لاضطرابات نفسية أو عقلية.

لذلك فإن مساعدة السجنين في تلك الفترة تعد على درجة كبيرة من الأهمية، لأن ذلك يرتبط إلى حد كبير بمدى نجاح أساليب المعاملة العقابية في تحقيق غرضها. وبناء على تلك الاعتبارات، نشأت فكرة الرعاية الإجتماعية للسجنين التي تهدف إلى مساعدته على التكيف مع ما تفرضه الحياة داخل المؤسسة العقابية من قيود كما تهدف إلى مساعدته على حل مختلف المشاكل التي تنشأ بسبب إيداعه في المؤسسة العقابية من قيود، كما تهدف إلى مساعدته على حل مختلف المشاكل التي تنشأ بسبب إيداعه في المؤسسة العقابية ومن بينها مشاكله الأسرية (سيد وعبد الموجود، 2004، ص: 326).

يساعد الأخصائي الإجتماعي السجنين على حل المشاكل الراهنة عند دخوله السجن كالخلافات الزوجية أو مرض الأبناء، كما يساعده على حل المشاكل اللاحقة كصعوبة التكيف مع الحياة الجديدة في المؤسسة العقابية. تتم هذه المساعدة من خلال الاتصال بأسرة السجنين ودراسة ظروف السجنين ويستعين الأخصائي الإجتماعي في ذلك بالمقابلة واللقاءات مع الأسرة والمشرفين وبعض الموظفين في المؤسسة العقابية كالأخصائي النفسي العيادي القائم على الرعاية النفسية للمساجين (أبو عامر والشاذلي، 2000، ص: 272، 273).

7) قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين :

في هذا العنصر سيتم عرض القواعد الخاصة بمعاملة المساجين الصادرة عن المؤتمر الأول للأمم المتحدة (جنيف 1955) وبالتحديد الجزء الخاص بتفريد العقوبة و القواعد

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

التي تطبق على المساجين المحكوم عليهم والطوائف الخاصة، وذلك بهدف إبراز الجانب الإنساني في هذه القواعد و تحديد القواعد الخاصة بالخدمة النفسية في المؤسسات العقابية.

القاعدة 56: إن الغرض من المبادئ الموجهة الآتية هو إيضاح الروح التي يجب أن تدار بها المؤسسات العقابية، والغايات التي يجب أن تهدف إلى تحقيقها.

القاعدة 57: تعد عقوبة الحبس و التدابير الأخرى التي من شأنها نزع المذنب من العالم الخارجي، مؤلمة لمجرد كونها تجرد الشخص من تقرير مصيره عن طريق حرمانه من الحرية. ولذلك فإن نظام السجن يجب ألا يزيد من العناء المتضمن في مثل هذه الحالة ، إلا إذا كان العزل عارضا وله ما يبرره أو كان لغرض المحافظة على النظام.

القاعدة 58: لما كان الغرض المبرر لعقوبة السجن أو أي تدبير مماثل لسلب الحرية هو في النهاية حماية المجتمع من الجريمة، فإن تحقيق هذه الغاية لا يمكن أن يتم إلا إذا استخدمت مدة السجن على قدر المستطاع لجعل المذنب عند عودته للمجتمع ليس راغبا فقط بل وقادرا أيضا على العيش في ظل القانون.

القاعدة 59: للوصول إلى هذه الغاية يجب أن تستخدم المؤسسة جميع الوسائل العلاجية والتربوية والأخلاقية والروحية وغيرها من مؤثرات وصور المساعدة الملائمة والمتاحة وأن تسعى إلى تطبيقها وفق احتياجات العلاج الفردي للمساجين. (سليمان، 2001، ص: 266)

إن هذه القواعد (56، 57، 58، 59) تشير إلى أن عقوبة السجن هي عقوبة قاسية إلى حد ما نتيجة حرمان الفرد من الحرية وتقرير المصير لذا وجب على القائمين على إدارة المؤسسات العقابية الحرص على عدم زيادة معاناة المساجين، و العمل على استغلال فترة العقوبة لإصلاح وإعادة إدماج المحكوم عليهم، وبالتالي يجب على هذه المؤسسات توفير الخدمات الطبية والاجتماعية والتربوية للتكفل بهذه الفئة من المجتمع.

الفصل الثاني **المعاملة العقابية**

القاعدة 60: الفقرة الأولى : يجب أن يسعى نظام المؤسسة إلى تقليل الفوارق بين حياة السجن والحياة الحرة، تلك الفوارق التي تؤدي إلى إضعاف شعور المساجين بالمسؤولية و باحترامهم لكرامتهم الشخصية كبشر.

الفقرة الثانية: من المرغوب فيه قبل انتهاء مدة تنفيذ العقوبة اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان عودة المسجون عودة تدريجية إلى الحياة الطبيعية في المجتمع ويتوقف تحقيق هذه الغاية على الحالة نفسها، فيمكن أن يتم عن طريق برنامج سابق للإفراج ينظم داخل المؤسسة ذاتها أو أي مؤسسة أخرى مناسبة، أو عن طريق الإفراج تحت التجربة، مع الوضع تحت نوع من الرقابة التي .

تشير هاتين الفقرتين من القاعدة 61 إلى ضرورة مراعاة الحقوق الأساسية الكرامة الشخصية للمساجين من أجل الحفاظ على شعورهم بالمسؤولية. كما تؤكد الفقرة الثانية ضرورة التمهيد للإفراج النهائي من خلال برامج تنظمها المؤسسات العقابية بهدف وقاية المساجين من صدمة الإفراج و تحضيرهم للعودة إلى المجتمع.

القاعدة 61: يجب أن تؤكد معاملة المساجين أنهم مازالوا جزءا من المجتمع وليسوا منبوذين منه ولا معزولين عنه. لذلك يجب تجنيد هيئات المجتمع كلما أمكن ذلك، لمساعدة موظفي المؤسسة في مهمة التأهيل الإجتماعي للمسجونين . وفي كل مؤسسة ، يجب أن يعهد إلى مساعدين إجتماعيين بمهمة المحافظة على الصلاة المرغوب قياسها وتنميتها بين المسجون وأسرتهم، وكذا الهيئات الإجتماعية التي يمكنها إفادته. ويجب اتخاذ الخطوات لحماية الحقوق المتعلقة بالمصالح المدنية للمساجين، وحقوق الضمان الإجتماعي وغيرها من مزايا إجتماعية إلى أقصى حد يطابق العقوبة.

القاعدة 62: يجب أن تسعى الخدمات الطبية بالمؤسسة إلى اكتشاف وعلاج أي مرض أو نقص أو خلل جسماني أو عقلي قد يعوق إعادة تأهيل المسجون ولذا يجب توفير كافة الخدمات اللازمة، الطبية والجراحية و العقلية و النفسية لتحقيق تلك الغايات.

الفصل الثاني المعاملة العقابية

تنص المادتين على المعاملة الإنسانية للمساجين على اعتبار أن العقوبة لا تعني طردهم من المجتمع والأسرة ، يتولى هذه المهمة المساعدون الإجتماعيون ، كما يجب الحفاظ على الحقوق المدنية للمساجين. وضرورة الرعاية الصحية والتكفل النفسي بالمساجين في إطار إعادة التأهيل والإدماج (سليمان ، 2001، ص: 267).

المادة: 63 :الفقرة 1 : يستلزم تحقيق هذه المبادئ تفريد المعاملة العقابية التي تتطلب وجود نظام مرن لتقسيم المساجين إلى مجموعات. ونتيجة لذلك فإن من المرغوب فيه وجوب توزيع مثل هذه المجموعات على مؤسسات منفصلة وملائمة لعلاج كل مجموعة. الفقرة 2: لا تحتاج هذه المؤسسات إلى توفير درجة تحفظ لكل مجموعة ولكن المرغوب فيه هو توفير درجات تحفظ متنوعة وفق احتياجات المجموعات المختلفة، أما المؤسسات المفتوحة فلأن طبيعتها تقتضي عدم وجود أي موانع مادية مضادة للهروب وتعتمد على ضبط النفس وحكمها لدى المساجين، لذلك فإنها توفر أفضل الظروف ملائمة لإعادة تأهيل المساجين المنتفعين به.

الفقرة 3: من المرغوب فيه ألا يكون عدد المساجين المودعين في المؤسسات المغلقة كبيرا لدرجة تعوق تفريد المعاملة، وترى بعض الدول أن تعداد نزلاء مثل هذه المؤسسات يجب أن لا يتعدى الخمس مائة نزيل أما المؤسسات المفتوحة فيجب أن يكون تعداد النزلاء فيها أقل ما يمكن.

الفقرة 4: ليس من المرغوب فيه من ناحية أخرى قيام سجون صغيرة لدرجة لا يمكن معها توفير الإمكانيات السليمة بها.

من هذه القواعد تتضح ضرورة تصنيف المساجين و توزيعهم حسب الحالة والإحتياجات من أجل تحقيق مبدأ تفريد العقوبة.

ومن أجل ضمان التصنيف المناسب لا بد من مراعاة الحد الأقصى للمساجين في المؤسسة العقابية .

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

القاعدة 64 : إن واجب المجتمع لا ينتهي بالإفراج عن المسجون، ولذلك يجب أن توجد هيئات حكومية أو خاصة قادرة على مد المسجون المفرج عنه برعاية لاحقة فعالة تهدف إلى تقليل التحامل عليه، وإلى إعادة تأهيله الاجتماعي .

يترتب على انتهاء المدة المحددة للجزاء الجنائي السالب للحرية ضرورة الإفراج عن المسجون ، والغرض أن هذا الأخير قد خضع خلال تلك المدة لأساليب متعددة للمعاملة العقابية حققت نتائجها في تأهيله وإصلاحه. وتتعرض هذه النتائج للضياع إذا ترك السجين السابق دون رعاية بعد الإفراج عنه. فهدف الرعاية اللاحقة هو إتمام التأهيل والإصلاح الذي بدأ داخل المؤسسة العقابية، أو تدعيم النتائج التي تحققت في هذا المجال؛ كون المفرج عنه يتعرض لمشاق وبواجه حرية قد يسيء استخدامها، ومسؤولية قد يعجز عن تحملها . ومنذ تطور أغراض العقوبة تولت الدولة الرعاية اللاحقة على أساس أنها أحد أساليب المعاملة العقابية التي يتعين عليها القيام بها حتى يكتمل هذا الهدف (القهوجي و الشاذلي، 1998، ص: 242).

خلاصة

العقوبة بالمعنى العام هي جزاء جنائي يقرره المشرع و يطبق على الجاني ، أما العقوبة السالبة للحرية أي الحبس فهي حرمان المحكوم عليه من الحرية لمدة معينة، وقد وردت العقوبة بالمعنى العام و السجن في نصوص الكتب السماوية ،كما نصت عليها القوانين

الفصل الثاني = المعاملة العقابية

الوضعية، وقد تطورت أغراض العقوبة منذ الزمن البعيد حين كان الهدف منها مجرد الإنتقام والتتكيل بالمجرم إلى أن سطر لها الخالق في الكتب السماوية أغراضا هادفة بناء كالقصاص والردع العام وتوبة الجاني، ومع ذلك فقد إختلفت نظرة البشر إلى العقوبة و ساهموا في تطوير طرقها و حددوا لها معاني وأغراض مختلفة حسب الأوضاع الإجتماعية السائدة في تلك المرحلة الزمانية ، إلى ظهرت حركة الدفاع الإجتماعي التي بلورت السياسة الجنائية في هدف الإصلاح وإعادة إدماج المساجين وحددت بذلك أسس المعاملة العقابية المبنية على المبادئ التي تحافظ على حقوق الإنسان والمعاملة التي نادت بها المؤتمرات الدولية وبذلك لم تعد السجون أماكن للعزل والتعذيب بل أصبحت مؤسسات إجتماعية تخصص لغرض الإصلاح وإعادة الإدماج وذلك عن طريق بذل أساليب فعالة في المعاملة العقابية من أهمها: الرعاية الصحية والإجتماعية والنفسية للمساجين، العمل العقابي والتعليم والتكوين ،إضافة إلى التهذيب الديني والخلقي.

الفصل الثالث:

دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

تمهيد

1. التعريف بالسيكولوجي الإكلينيكي.
2. المبادئ الأخلاقية للعمل الإكلينيكي .
3. المهام العامة للسيكولوجي الإكلينيكي .
4. مجالات عمل السيكولوجي الإكلينيكي.
5. الوضع المهني للسيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية .
6. النصوص التشريعية الخاصة بالرعاية النفسية في السجون.
7. أدوار السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسات العقابية.
8. التكفل النفسي في الوسط العقابي.
9. محيط عمل السيكولوجي في المؤسسة العقابية.
10. المهام الإدارية لدى السيكولوجي في المؤسسة العقابي.

خاتمة

تمهيد:

إن الممارسة العيادية في المؤسسة العقابية ، ميدان عمل جديد مقارنة بميادين العمل الأخرى مثل المستشفيات ،وكون تجربة توظيف الأخصائيين النفسانيين في المؤسسات العقابية حديثة العهد ، فإنها مازالت تفتقد للمعايير المهنية في العمل النفسي، غير أنها ممارسة تعتمد على الخبرة الميدانية فهي في تطور مستمر مسايرة في ذلك تطور السياسة العقابية التي أصبحت تحمل تصورا جديدا للمحبوس و تركز في مهامها على إعادة إدماج المحبوسين ووقايتهم من العود الإجرامي.

وتعد مهنة السيكولوجي الإكلينيكي مميزة وحساسة بحكم طبيعة موضوعها وهو السلوك البشري وتزداد صعوبة عندما يتعلق الأمر بالسلوك المنحرف لفئة المحبوسين التي يتميز أغلب أفرادها بهشاشة نفسية ونمو نفسي شاذ وتركيبية نفسية معقدة لا تخلو من المعاناة النفسية المستمرة إثر عقوبة سلب الحرية، لذلك فإن الحاجة الماسة لتحقيق الذات المهنية جعل أغلب السيكولوجيين يوظفون معارفهم النظرية والميدانية من أجل التمكن من التكفل بهذه الشريحة من المجتمع بطريقة

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

تشمل البعد الإجرامي والمعاناة النفسية ، وذلك بتبني إستراتيجية عمل تهدف إلى الوقاية والعلاج والإصلاح وإعادة الإدماج.

1 التعريف بالسيكولوجي الإكلينيكي:

تهتم الدول الغربية بإعداد الأخصائي النفسي الإكلينيكي (السيكولوجي الإكلينيكي) إعدادا مكثفا في الجانبين النظري والتطبيقي لمواجهة أعباء عمله ومسؤولياته وقد حدد ريتشاردز أنواع الدراسات التي يحتاجها الأخصائي الإكلينيكي وهي :

- الدراسات الأساسية العامة

- الدراسات الفنية التكنيكية للمهارات

- التطبيقات الإكلينيكية

كما تم التأكيد على ضرورة التدريب الميداني تحت إشراف أطباء و عياديين مختصين، وأن يتخذ العمل عادة فكرة الفريق العيادي الذي يتكون من الأخصائي النفسي الإكلينيكي والأطباء و الأخصائي الإجتماعي .

كما أكدت هيئة الصحة العالمية على ضرورة التدريب المهني السليم الذي يقدم في شكل مقررات لدراسات عليا لاحقة للدرجة الجامعية الأولى على أن يكون برنامج هذه الدراسة مرنا وانتقائيا وأن يكون المضمون مؤسسا على المعرفة النظرية وعلى الخبرة العلمية المتصلة بمشكلات البلد الذي يعمل فيه السيكولوجي الإكلينيكي .

إضافة إلى ما سبق فإنه من الضرورة أن يشمل البرنامج الدراسي التقرير السيكولوجي و أساليب العلاج كالعلاج النفس التحليلي والعلاج المعرفي السلوكي و العلاج الجماعي وأساليب الإرشاد النفسي مع قدر كاف من الأساس النظري في العلاج النفسي ، وذلك لتمكين الطلاب من تطوير تلك الأساليب العلاجية وتعلم الجديد منها(شقير،2002، ص: 27).

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

يعرف معجم مصطلحات الطب النفسي السيكولوجي **Psychologist** الأخصائي النفسي هو متخصص في علم النفس ، ويختلف الأخصائي النفسي عن الطبيب النفسي ، وله دور هام في الفريق العلاجي مع الطبيب النفسي والأخصائي الإجتماعي ، ويتضمن عمله التقييم والإختبارات النفسية والعلاج (الشربيني، ص: 151).

ويشير القانون الفرنسي رقم : 772-85 الصادر في 25 جويلية إلى ضرورة حصوله على درجة الماستر 2, Master 2 في علم النفس العيادي (علم النفس المرضي والعلاجات النفسية) (CHAUDEUR, 2006,P: 331)

وقد عرف تيموثي . ج. ترول TimothyJ.Trull السيكولوجي الإكلينيكي clinical Psychologist على أنه عضو في مهنة مكرسة لفهم ومعالجة الأفراد من ذوي الصعوبات الإنفعالية أو السلوكية أو المعرفية. وقد ينخرط السيكولوجي الإكلينيكي في نشاطات عديدة متنوعة منها: العلاج النفسي ، التقييم والتشخيص، الإشراف، التدريس، البحث وتقديم الإستشارة (ترول، 2007، ص: 66).

ما سبق يبين ضرورة التكوين المناسب للسيكولوجي كما يوضح المهام التي يتولاها بعد إنهاء الدراسة الأساسية كما حددتها هيئة الصحة العالمية وكما هو حاصل في الدول المتقدمة .

أما في الجزائر فتكوين السيكولوجي الإكلينيكي لا يزال ناقصا لأسباب معينة إلا أن الجامعات الجزائرية والأساتذة المشرفين يبذلون طاقاتهم لتحسين مستوى هذا التكوين من خلال الدراسة النظرية والتربصات. وعليه يمكن تعريف السيكولوجي الإكلينيكي كما يلي :

هو كل فرد حاصل على شهادة الليسانس أو شهادة تفوقها في علم النفس العيادي ، أي أنه شخص متخصص في علم النفس ، يدرس جل الظواهر النفسية من خلال السلوك الإنساني السوي والمرضي ، يعتمد في ذلك على مرجع نظري علمي و يطور

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

سلوكه المهني من خلال التدريب الذاتي للممارسة العيادية التي تكسبه مهارات مهنية.

وقد شهدت الآونة الأخيرة تخرج أعداد كبيرة من الأخصائيين الإكلينيكين ، يعينون كموظفين في مؤسسات مختلفة كالمستشفيات و المراكز الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة وغيرها ، ولكن مجال العمل والحياة المهنية هي التي تحدد نجاح الأخصائي الإكلينيكي في مهنته وذلك يتوقف على توفر أو عدم توفر مجموعة من الخصائص والسمات حددتها جمعية علم النفس الأمريكية فيما يلي :

1. الرغبة الفعلية في مساعدة الآخرين .
2. أن يتمتع الأخصائي الإكلينيكي بقدر عال من الاستبصار .
3. أن يتمتع بصفة التسامح واحترام وجهات نظر الآخرين .
4. أن يتمتع بمستوى عال من الضبط الانفعالي والذاتي.
5. أن يكون على مستوى أكاديمي عال ومستوى مستوى لائق من الذكاء الإجتماعي.
6. أن تكون لديه القدرة على المرونة و القيادة والإبداع والصبر حسن الإصغاء .
7. القدرة العلمية والأكاديمية الممتازة .
8. حب الاستطلاع .
9. المثابرة.
10. المسؤولية .
11. القدرة على ضبط النفس.
12. الأساس الثقافي الواسع.
13. القدرة على تكوين علاقات طيبة مؤثرة مع الآخرين.
14. الأصالة وسعة الحيلة.
15. الحساسية لتعقيدات الدوافع .

الفصل الثالث === دور السيكلوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

16. إحترام كل إنسان وتقبله.
17. القدرة على فهم السلوك الإنساني.
18. الروح الموضوعية والإتجاه الإنفعالي غير المتحيز .
19. أن يعرف نفسه ودوافعه ويدرك قصوره وعجزه الانفعالي.
20. الاهتمام بعلم النفس عامة وعلم النفس الإكلينيكي خاصة. (شقير، 2002، ص: 26، 27)

كما أشار كارل روجرز إلى جملة من السمات يجب توافرها لدى الأخصائي في الإرشاد النفسي وهي :

1. أن يكون الأخصائي شديد الحساسية للعلاقات الاجتماعية؛
2. أن يتصف بالروح الموضوعية والاتجاه الإنفعالي غير المتحيز؛
3. أن يكون لديه احترام لكل إنسان. وأن يقبله على ما هو عليه من علل وأن يترك له الحرية لي تجرب ما يراه من حلول ؛
4. أن يعرف نفسه ودوافعه وأن يدرك قصوره و عجزه الإنفعالي ؛
5. أن تكون لديه القدرة على فهم السلوك الإنساني (عسكر ، 2004، ص: 40).

(2) المبادئ الأخلاقية للعمل الإكلينيكي :

- **المبدأ الأول:** التمسك بالمعايير الأخلاقية والقانونية، بمعنى أن يضع السيكلوجي في اعتباره أن تجاوزه للمعايير الاجتماعية والأخلاقية والقانونية السائدة في المجتمع قد يترك آثاره السلبية على مرضاه وطلابه وزملاء مهنته.
- **المبدأ الثاني:** التصريحات العامة، أي الوعي بحدود المعرفة العلمية المتاحة وذلك في كل التصريحات التي تصدر عن السيكلوجي عندما يطلب منه الإدلاء بمعلومات معينة.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

- **المبدأ الثالث:** السرية وهي حماية أي معلومات قد حصل عليها من فرد معين عن طريق الفحص العيادي أو البحث العلمي وهي التزام أخلاقي أساسي على الأخصائي النفسي العمل به.
 - **المبدأ الرابع:** حماية المصلحة العامة للمريض (الحالة)، حيث يحترم السيكولوجي تكامل الشخص والجماعة التي يعمل معها ويحمي مصالحها ما أمكن
 - **المبدأ الخامس:** الإعلان عن الخدمات، فعلى السيكولوجي أن يتمسك بالمعايير المهنية وليس بالمعايير الدعائية أو التجارية عند محاولته التعريف بخدماته
 - **المبدأ السادس:** تفسير الاختبارات و المقاييس، حيث يجب على السيكولوجي أن يوكل مهمة تفسير نتائج المقاييس التي يستخدمها للطلاب والمتربين ذوي الكفاءة في هذا المجال. (عسكر،ص: 46).
- ولمزيد من التوضيح لأبد من عرض بعض المبادئ الأخلاقية الخاصة بمهنة الأخصائي النفسي العيادي كما وردت في القانون الفرنسي الصادر في 4 مارس سنة 2002 حول معاملة المرضى و العملاء، والتي لخصتها: قاستيلو GASTILLO(2006) فيما يلي :

أ. **إحترام السر المهني في العمل الجماعي :** في حالة ما إذا كان السيكولوجي الإكلينيكي يعمل ضمن فريق عمل معين في المؤسسة، فهو يتدخل في التكفل الكلي بالمريض، فلا يحق له الاحتفاظ بالمعلومات الهامة لنفسه فقط بل عليه المساهمة بمناقشة وتوضيح حالة المريض لزملائه في المهمة وذلك في حدود ما تقتضيه ضرورة وضع المريض، كما عليه توجيه المريض إلى أعضاء فريق العمل في مهمة التكفل في حال رأى أن الحالة تفوق مجال تخصصه.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

ب. الحالات التي تقتضي كشف السر المهني: لا يجب الإصرار على احترام السر المهني في الحالات التي تدين السيكولوجي أمام القانون، في حالات التي تشكل خطورة على المريض والمجتمع ، ومن بين هذه الحالات مايلي:

- أن يعترف أحد المرضى في المستشفى أنه يغتصب مريضا أو مريضة أخرى.
 - أن يعترف أحد المراهقين بتحرشه الجنسي بفتاة قاصر على سبيل المثال.
- الإبلاغ بالسر الخطير يجب أن يتم لدى الشخص المناسب وهو المسؤول المباشر أو الأخصائي الإجتماعي المتخصص والمساعدة الإجتماعية، كما يمكن للسيكولوجي إعلام المريض أو العميل ضرورة كشفه لحقيقة معينة كونها تشكل خطرا عليه وعلى الأفراد.

ج. المبادئ الأخلاقية في البحث العلمي:

يجب على الأخصائي النفسي أن يحترم حق المبحوثين في الموافقة أو رفض إجراء الدراسة وذلك بعد التعرف على موضوع البحث ، كما يجب عليه أن يضمن للمبحوث عدم ذكر الاسم واللقب وأن ينحصر استعمال المعلومات في مجال البحث العلمي ، هذا بطبيعة الحال بعد الحصول على الموافقة الرسمية من المؤسسة التي سيجري الأخصائي النفسي في حدودها الدراسة.

لذا وفي المجال المهني وجب على السيكولوجي الرجوع إلى قانون أخلاقيات المهنة، الصادر سنة 1996 بتاريخ 22 جوان الذي وضعه كل من: الرابطة الفرنسية لعلم النفس SPF، الرابطة الدولية لتنظيم عمل السيكولوجيين L'ANOP، ورابطة أساتذة علم النفس في الجامعات L'EAUP ، وأن يضع الحسابان التعقيدات المهنية التي سيواجهها وبالتالي عليه أن يؤسس انطلاقته المهنية على المبادئ الأخلاقية التي عليه الالتزام بها إزاء المرضى. (SAUDER,2006,P: 341).

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العلاجية

3) المهام العامة للسيكولوجي الإكلينيكي:

اهتم العديد من المؤلفين بمهنة السيكولوجي الإكلينيكي وسعوا إلى تحديد نشاطاته و مجالات تدخله ومن بينهم جيلاك (Guillek 1992)، روشلان (Reuchlin 1998)، في كتاب له بعنوان مهنة الأخصائي النفسي العيادي والذي هو عبارة عن رؤية تعبر عن وجهة نظره حول مجالات نشاط السيكولوجي الإكلينيكي في مجال الجراحة و علم الضحايا والمساعدة الاجتماعية. أما بيرون / Perron (1997) فقد جمع مساهمات حل الصراع حول النشاطات المهنية لدى السيكولوجي، تطبيق المقاييس، التكوين الأولي ومدى تطبيق السيكولوجيين لقانون أخلاقيات المهنة الخاص بهم.

وقد حددت الرابطة الدولية للأخصائيين النفسانيين سنة : 2004 بفرنسا مهام السيكولوجي و تدخلاته فيمايلي:

- توفير الوسائل الأكثر ملاءمة لمواجهة المشكلات التي تستلزم الحلول؛
 - الملاحظة، الاستماع، والتحليل لوضعية و حديث الأشخاص الذين يجري معهم المقابلة؛
 - يدلي بآرائه وفرضياته في مهنته؛
 - يحدد نشاطاته في المؤسسة التي يعمل فيها؛
 - توجيه وتنشيط الجماعات في المؤسسة؛
 - كتابة ملاحظات عيادية وإعداد تقارير العمل (Schauder,2006,p: 332)
- و يدور عمل السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسات حول ثلاث محاور أساسية وهي :

أ. مهام ضمن المؤسسة / la fonction intra- institutionnelle :

ويقصد بها تلك الأعمال التي يجب على السيكولوجي الإلتزام بها إزاء المؤسسة التي يعمل بها وتتمثل في : التعرف على مهامه الرئيسية في المؤسسة، التعرف على

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

فريق العمل في التكفل بالفئات المعنية وهذا يكون خاصة في مراكز علاج الإدمان و المؤسسات الإصلاحية، حيث يكون السيكولوجي عضو فعال في فريق التكفل الكلي والذي يدعى فريق العمل متعدد التخصصات l'équipe pluridisciplinaire والتي يجب عليه التعرف على حدود واجباته في هذه المجموعة و مجالات الإشتراك بينه وبين زملائه ودوره في التنسيق و حل التداخلات التي تتعرض لها هذه المجموعة من الأخصائيين في مختلف العلوم مثل الأطباء و المساعدة الإجتماعية وغيرهم.

ب. مهام بين المؤسسات / La fonction interinstitutionnelle :

حيث يجب على السيكولوجي و بالتنسيق مع المساعدة الإجتماعية وضع لائحة بعناوين المؤسسات ذات العلاقة بالمؤسسة التي يعملون بها كالمستشفيات و مراكز الاستماع والجمعيات المتخصصة ومراكز التأهيل من أجل حضور الاجتماعات والندوات المشتركة حيث يمكن لهم المشاركة بتقديم مداخلات ودروس توجيهية.

ج. استثمار وقت الفراغ / Le temps Fir :

حيث يحق للسيكولوجي الاستفادة من هذا الوقت لرفع درجة تكوينه ومعارفه من خلال إجراء الأبحاث و حضور الندوات والتربصات (Schauder,2006,p:335).

ويمكن تقسيم المهام وأدوار السيكولوجي الإكلينيكي إلى مهام تخص المجتمع و مهام خاصة بالوقاية ومهام خاصة بالتشخيص والعلاج هذا بالإضافة إلى مهام أخرى كتقديم الإستشارة النفسية و التدريس و البحث العلمي موضحة فيما يلي :

دور السيكولوجي العيادي بالنسبة لاحتياجات المجتمع : حيث يجب على السيكولوجي تجاه مجتمعه أن يكون مستعدا لمواجهة أنواع الضغط والأمراض النفسية في مراحلها المبكرة بالعمل الوقائي الفعال ، دون انتظار إستقبال المرضى في العيادة النفسية أو المستشفيات . وهذا يلزمه أن يحاول تقديم علمه حيث الحاجة

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

الماسة إليه ، سواء عن طريق تعاونه مع المؤسسات القائمة بالمجتمع أ و عن طريق اتصاله بالأسر و الأفراد (شقير ، 2002 ، ص: 30).

• دور السيكولوجي الإكلينيكي في التشخيص : وذلك بهدف الوصول إلى فهم أفضل وأشمل للأفراد وهو ما يضمن سلامة القرار المتخذ بشأن المريض وهو شكل من أشكال جمع المعلومات ويتم عن طريق الملاحظة أو الاختبار أو المقابلة (ترول ، 2007 ، ص: 35).

• دور السيكولوجي الإكلينيكي في العلاج :

أن العلاج النفسي هو النشاط الذي يستغرق معظم جهد السيكولوجي الإكلينيكي ووقته، والعلاقة العلاجية عموما تكون في معظم الأحيان علاقة فرد بفرد مع أن أشكال العلاج الزوجي والأسري والجمعي أصبحت شائعة أيضا . حيث يمكن لمجموعة مكونة من ستة أو ثمانية أفراد من المدمنين على الكحول مثلا أن يلتقوا بمعالج نفسي واحد في محاولة لحل مشكلاتهم.

وفي بعض الحالات قد يتضمن العلاج النفسي يكون العلاج قائما على مساعدة العميل للإستبصار بذاته وهو ما يدعى العلاج المتمركز حول العميل ، وفي حالات أخرى يكون الأساس خلق جو من الثقة للكشف عن العوامل اللاشعورية والدفاعية لدى المريض وهو شائع في تقنيات التحليل النفسي . كما ظهرت حديثا أنواع من العلاج كالعلاج المعرفي السلوكي الذي يتضمن أن يتعلم العميل طرقا جديدة في التفكير والسلوك .

فأهداف العلاج قد تكون أحيانا شاملة وتتضمن تغييرات أساسية في السلوك وفي بعض الأحيان تركز على جوانب محدود من سلوك الإنسان كالتخلص من خوف معين وعليه نجد أبعادا مختلفة يتوقف عليها تقرير السيكولوجي نوع العلاج الضروري والفعال (ترول ، 2007 ، ص: 34).

• دور السيكولوجي الإكلينيكي في العمل الوقائي :

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

يمكن للأخصائي أن بدور جد هام وفعال في الوقاية بمختلف درجاتها، فهو يختص بالتنوعية والسعي لتحسن نوعية الحياة وتعديل الظروف في المؤسسات الاجتماعية بالطريقة التي يصبح فيها المرض النفسي أقل حدوثا.

كما تشمل مهمته اكتشاف المجموعات والأفراد المعرضين للمرض النفسي ، والحث عن الأفراد والأسر المحتاجة للعون وذلك لمساعدتهم قبل أن تؤدي بهم الظروف والضغط إلى مرض خطير .

كما له دور جد هام في توقي الانتكاس والحيلولة دون إزمان المرض وذلك في ضرورة تناوله لمجموعة المشكلات الصحية ذات الخلفية السيكولوجية كتعاطي المخدرات والأمراض التناسلية والجنح والتخلف العقلي وعليه أن يبتكر الأساليب الملائمة للرعاية التي تقضي الإقامة في المؤسسات وعليه أن يعلم المجتمع كيف يتقبل صور العجز والقصور الماثلة لدى بعض أعضائه ، وكيف يتبنى نحوهم اتجاها سليما . وعلى الرغم من أهمية دور السيكولوجي الإكلينيكي إلا أن فعاليته تتوقف على درجة تعاونه مع غيره من المتخصصين في الفروع الأخرى (شقيير، 2002، ص: 32).

• مهام أخرى يتولها السيكولوجي الإكلينيكي

لقد أثبتت إحدى التي أجريت بين عامي : 1973، 1995 والتي تضمنت عينة عشوائية من الأخصائيين العياديين من شعبة علم النفس الإكلينيكي وبعد فحص 800 استبيان توزيع نشاطات السيكولوجيين الإكلينيكين بين التشخيص والعلاج والوقاية إضافة إلى مهام أخرى نذكرها فيمايلي:

أ التدريس : من الواضح أن عددا لا بأس به من الأخصائيين الإكلينيكين يكرسون جزءا لا بأس به من وقتهم للتدريس ، وكثير من التدريس يتم بأسلوب المحاضرات ود

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

أدخل القاعات الأساسية، كما يوجد نوع من التدريس عن طريق الإشراف والتدريب في المواقع الإكلينيكية .

ب: البحث العلمي:

إن جميع الأخصائيين الإكلينكيين مدربين بحيث يكونون ممارسين للمهنة و علماء باحثين في الوقت نفسه ، وتتنوع مجالات البحث العلمي التي يقوم بها الأخصائيون الإكلينيكيون؛ إذ تتضمن أبحاثهم أسباب الأمراض النفسية ، تطوير أدوات القياس النفسي و تقييم التقنيات العلاجية (ترول ، 2007، ص: 35، 36).

ج الإستشارة : تهدف الإستشارة إلى زيادة فعالية الأفراد الذين يراد الوصول بهم إلى درجة من الخبرة والمهارة ، وتأخذ الإستشارة أشكالا عديدة ؛ فقد تكون لمرة واحدة ومع حالة محددة ، كما يمكن أن تكون لفريق عامل في مؤسسة معينة ، كم تكون الاستشارة بخصوص مشكلة عامة كتعاطي المخدرات في مؤسسة معينة أو تغيب العمال ، كما يمكن أن تتضمن الاستشارة مسائل تتعلق بالمؤسسة أو العاملين أو الإدارة ، فتكون الاستشارة النفسية علاجية أو وقائية وتعتبر الإستشارة نشاطا مهما ورئيسيا للسيكولوجي الإكلينيكي.

د. الإدارة : يقضي كل أخصائي إكلينيكي جزءا من وقته في بعض الأعمال الإدارية. كترتيب وتخزين ملفات العملاء وملاء التقارير ومتابعة المشاريع مع اللجنة، لكن الأخصائيين ذوي القدرة على التفرغ للعمل الإداري هم قلة. ومن بين أهم الوظائف الإدارية التي يمكن للأخصائي الإكلينيكي أ، يشغلها هي: رئيس قسم علم النفس بالجامعة ، نائب رئيس مؤسسة استشارية، مدير لبرنامج في التدريب الإكلينيكي ، أخصائي أول أو أخصائي مشرف في مستشفى أو مدير لمركز إقليمي للأزمات (ترول ، 2007، ص: 40).

4) مجالات عمل السيكولوجي الإكلينيكي:

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

تتميز ميادين مهنة الأخصائي النفسي العيادي بالتنوع الكبير، و قد حاول العديد من المؤلفين وضع حصر لمجالات عمل السيكولوجي ومنهم نذكر جورج وتورن/ (1994) George et tourne الذين قدما توضيحا لمهام الأخصائي النفسي العيادي في مستشفى الأمراض العقلية و منظمة الصحة النفسية وبينوا أوجه الاختلاف بين المجالين، ثم سامشار/ Samacher (1995) الذي أعطى تقسيما للقطاع الصحي وقدم نظرة شاملة هامة للمؤسسات التي يعمل بها الأخصائي النفسي العيادي حيث قسمها إلى ستة مجموعات رئيسية وهي : العمل في القطاع الصحي، العمل في القطاع الخاص والعمل في مجال الأحوال الشخصية، والعمل في القطاع الخاص والممارسة الحرة وأخيرا الأماكن الحديثة للنشاط السيكولوجي و الطوارئ (Schauder,2006,p:336)

كما وضع سامشار/ Samacher سنة 2004 حصرا للمؤسسات التي يعمل بها السيكولوجي الإكلينيكي وهي :

أولا – المؤسسات التابعة للقطاع العمومي :وتقسم بدورها إلى عدة فروع وهي :
أ. المستشفيات سواء العامة بجميع أقسامها أو مستشفى الأمراض العقلية و مراكز علاج الإدمان وغيرها.

ب.مؤسسات التابعة للنشاط الإجتماعي الخاص : وتشمل مراكز المساعدة الاجتماعية للطفولة، ومراكز حماية الأمومة والطفولة ومراكز التقاعد والشيخوخة

ج.مؤسسات الحماية القانونية للشباب PJJ والمؤسسات العقابية بأنواعها المغلقة والمفتوحة

ثانيا – مؤسسات التابعة للقطاع الخاص:

وتشمل جميع المراكز الطبية والتربوية الخاصة بالأطفال والمراهقين والمختصة بالتكفل بفئة المعاقين

ثالثا – العيادات الخاصة:

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

رابعاً - مراكز أخرى: مثل مراكز التكفل بالأشخاص المصابين بالأمراض الخطيرة.

وبالتالي يمكن تحديد مجالات عمل السيكولوجي الإكلينيكي كمايلي:

1. العمل في العيادات النفسية و المستشفيات الخاصة بالأمراض النفسية والعقلية ويقوم فيها بمهام التشخيص والعلاج، كما يشرف على البحوث النفسية.
2. العمل في المؤسسات الإصلاحية كمراكز الأحداث والمنحرفين ويقوم فيها بدراسة الحالات ، وتقديم الإقتراحات الخاصة بها ، ويعمل على توجيه الأفراد وتكيفهم مع متطلبات الحياة في هذه المؤسسات.
3. عمل في ميادين الخدمة الإجتماعية والصناعة والشركات ووسائل الإعلام ، ومكاتب العلاقات العامة .
4. العمل في مجال التوجيه المهني و التربوي في المؤسسات التعليمية و التكوينية.
1. العمل في مراكز الأبحاث ومتابعة الدراسات التربوية والصحية والاجتماعية (شفيق 2002،ص: 29)

5.الوضع المهني للسيكولوجي الإكلينيكي في الوسط العقابي:

إن السيكولوجي يمارس نفس النشاط المهني في كل ميادين العمل ، غير أن كل مجال له خصوصيات يترتب عليها تكييف مهني، فالوسط العقابي مكان أمني بالدرجة الأولى يودع فيه أشخاص منحرفين معاقبين لهم خصوصياتهم السلوكية،

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

ومنه فإنه يختلف في تشكيلته العمرانية عن المؤسسات الإستشفائية، مما يجعل الأخصائي يواجه إشكاليات جديدة تبحث عن التوفيق بين الجانب العلاجي والأمني فيحرص على ضبط المتغيرات الدخيلة للوسط والتقليص من آثارها على الممارسة النفسية حتى لا يقع ضحية أخطاء مهنية ولا ينحرف عن أهداف عمله التي يجب أن تكون واضحة وقابلة للتحقيق وأهمها:

- أن يجعل من المؤسسات العقابية وسطا لتنمية المهارات النفسية والاجتماعية.
- تعزيز ميكانيزمات المواجهة والتكيف الفعال مع الوضعيات الضاغطة .
- الإستيعاب الجيد لمفهوم العقوبة لدى المساجين.
- تنمية أساليب اتصال إيجابية بين مختلف العناصر وتجنب الصراعات العلائقية.
- تحقيق مجال إجتماعي لتجاوز حالة الضغط والإحباط والمعاناة.
- المساهمة في إعداد برنامج إعادة الإدماج وتحفيز المحبوسين للمشاركة فيها، لما لذلك من أهمية في العلاج.
- ومن أجل تحقيق هذه الأهداف وجب على السيكولوجي الإكلينيكي الإلتزام بمجموعة من المبادئ أثناء تأدية واجبه في المؤسسة العقابية وهي :
- الإيمان بفعالية الخدمة النفسية التي يؤديها.
- التحلي بروح المثابرة في مهنته التي تتطلب جهدا كبيرا للوصول إلى نتائج إيجابية.
- الإيمان بفكرة التغيير لكل الحالات وفي جميع المراحل العمرية ومساعدة المفحوص على تبني هذه الفكرة.
- تبني مبدأ الأمل في الأثر الإيجابي كوسيلة لتحفيز المفحوص على أن يكون أكثر تجاوبا.
- إنطلاقا من مبدأ الفطرة السليمة لكل إنسان، على الأخصائي النفسي استثمار الجانب الإيجابي للبنية النفسية للمحبوسين.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

■ السلوك الإجرامي ليس غريبا عن الذات الإنسانية لكنه لا يمثل الذات كلها .
كما يجدر بالسيكولوجي العيادي الالتزام أن يتحلى في عمله بخصائص هي في الأصل مطلوبة في جميع الميادين لكن مع شيء من الخصوصية في الوسط العقابي وهي :

- الحياد؛
 - الموضوعية؛
 - الوعي بالذاتية؛
 - التقبل اللامشروط للمساجين؛
 - القدرة على التحمل واستيعاب الحالات الإجرامية؛
 - المحافظة على السر المهني؛
 - التحكم في الذات ، أسلوب التدخل، طريقة التواصل والتحكم في الإيماءات؛
 - الوعي بحالات الإسقاط الذاتي والتحويل المضاد؛
 - الوعي بالثقافة التحتية للمؤسسة العقابية؛
 - التوضع الجيد للسيكولوجي في أداء مهامه مع متطلبات الوسط العقابي.
- ويعمل السيكولوجي الإكلينيكي وفق حدود معينة تحددها طبيعة المهنة والمؤسسة التي يعمل بها وهي :

- القانون الأساسي لمهنة الأخصائي النفسي العيادي.
 - قواعد وأخلاقيات المهنة.
 - مراعاة القانون الداخلي للمؤسسة.
 - ضرورة التقيد بمجال التخصص (التميز المهني).
 - توضيح حدود مهامه للمحبوس منذ المقابلة الأولى.
- (مديرية الأبحاث وإعادة الإدماج الإجتماعي للمحبوسين، 2002، ص:14، 15،16).

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

وبالرغم من تطور المؤسسة العقابية الجزائرية إلى مؤسسة إعادة التربية والتأهيل يعمل بها سيكولوجيون كموظفين دائمين، إلا أن السيكولوجي يقوم بعمله وهو محاط بالقوانين و مجموعة من الممنوعات والتهديدات مما يؤثر على مسار عمله ويقلصه من عمل إلى جزء من عمل فقط، فدوره العلاجي التوجيهي يستلزم نوعا من الحرية والمبادرة، لكن طبيعة هذه المؤسسات التي تحوي فئة خاصة من الأفراد تستلزم التكتّم و الحفاظ على السر المهني وعدم التعامل مع السجناء أو مع أهاليهم خارج الأطر القانونية للمؤسسة خاصة وأن السيكولوجي ينظر إليه في بعض الأحيان كعنصر دخیل على المؤسسة باعتبار أن كل موظفيها يرتدون البذلة الرسمية والنزلاء يرتدون البذلة العقابية ماعدا الأطباء والنفسانيين يرتدون لباسا مدنيا عاديا، لذلك فهم محل أنظار الجميع وكثيرا ما يشعرون بالمراقبة من طرف طاقم السجن أثناء تأدية مهامهم ، هذا فضلا عن الكبح الغير المباشر لمبادرات السيكولوجي التي تتعارض في بعض الأحيان مع القوانين السارية مثل التأكيد على خروج بعض المساجين في إجازة مرخصة، أو طلب الاستفادة من الخروج للعمل في الورشات الخارجية نظرا للسلوك القويم والحاجة النفسية للعمل، مثل هذه الاقتراحات لا تلقى في كثير من الأحيان الأذان الصاغية نظرا لعدم توافقها مع نظام المؤسسة العقابية. وكذلك الأخطار التي يتعرض لها السيكولوجي خلال تأدية عمله سواء أخطار مرضية من جراء احتكاكه بالمساجين الذين من المحتمل إصابتهم بمختلف أنواع الأمراض، أو أخطار التعدي الجسدي من قبل النزلاء أثناء المشاركة في إستتبات الوضع داخل المؤسسة إذا حدث طارئ، فالتعامل مع الإنسان مهما كان مستواه الإجتماعي والثقافي يختلف أي عمل آخر، فالعمل مع المساجين محفوف بالأخطار والتعرض لشتى الأنواع من الضغوطات سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة (أمزيان، 2010، ص: 43).

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

6) النصوص التشريعية الخاصة بالرعاية النفسية في المؤسسة العقابية

وفقا للقانون رقم 04-05 المؤرخ في 06 فبراير سنة 2005 الذي يتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين والذي يتضمن المواد الخاصة بالرعاية النفسية في المؤسسات العقابية وهي كما يلي:

المادة 88: تهدف عملية إعادة تربية المحبوس إلى تنمية قدراته ومؤهلاته الشخصية والرفع المستمر من مستواه الفكري والأخلاقي ، وإحساسه بالمسؤولية وبعث الرغبة فيه للعيش في المجتمع في ظل احترام القانون.

في هذه المادة إشارة غير مباشرة لمهام الأخصائي النفسي وذلك لأنه يشرف على توجيه المحبوس وفقا لميوله وقدراته الفكرية للمجال العلمي أو العملي الذي يناسبه ، كما ومن خلال إجراء المقابلات التشخيصية والعلاجية مع العميل (المحبوس) فإن الأخصائي النفسي يساعده على إعادة صياغة أفكاره بشكل يتوافق مع القوانين السائدة في المجتمع.

المادة : 89 وهي تنص على ضرورة تعيين أخصائيين في علم النفس في المؤسسات العقابية وقد جاء فيها ما يلي :

يعين في كل مؤسسة عقابية مربون وأساتذة ومختصون في علم النفس ومساعدات ومساعدون اجتماعيون يوضعون تحت سلطة المدير ويباشرون مهامهم تحت رقابة قاضي تطبيق العقوبات . وهذا يعني أن مهام الأخصائي النفسي تحدها القرارات التي يصدرها المدير ويراقبها قاضي تطبيق العقوبات.

(قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، 2010،ص: 29).

المادة 90: تحدث في كل مؤسسة عقابية مصلحة متخصصة مهمتها ضمان المساعدة الاجتماعية للمحبوس والمساهمة في تهيئة وتسيير وإعادة إدماجهم الاجتماعي .

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

المادة 91: يكلف المختصون في علم النفس والمربون العاملون في المؤسسة العقابية بالتعرف على شخصية المحبوس ورفع مستوى تكوينه العام ومساعدته على حل مشاكله الشخصية والعائلية وتنظيم أنشطته الثقافية والتربوية والرياضية. في هذه المادة يوجد دمج لدور الأخصائي النفسي والمربي في المؤسسة العقابية وكان من الأفضل لو تم توضيح كل من المهمتين على الشكل الآتي:

يكلف المختصون في علم النفس بالتعرف على شخصية المحبوس ومساعدته على حل مشاكله الشخصية والعائلية وتوجيهه للنشاطات الثقافية المناسبة لقدراته وميوله.

يكلف المربون العاملون في المؤسسات العقابية بتنظيم الأنشطة الثقافية والتربوية للمساجين.

7. أدوار السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية :

7.1 أ) دور التكفل النفسي التمهيدي: يقصد به مساعدة السجين على التخلص من التوتر والأفكار السلبية التي عادة ما تسيطر عليه نتيجة عمليات؛ الضبط، المحاكمة والإيداع بالسجن، من ما يجعله في حالة اغتراب كونه ارتكب جريمة ضد مجتمعه، يتدخل الأخصائي النفسي في هذه الفترة بتهيئة السجين لتقبل بيئة السجن، ذلك عن طريق المحادثة باستخدام الخبرة وأسلوب تصحيح الأفكار الخاطئة وإزالة الأفكار السلبية وكذلك خفض التوتر.

كما يقوم الأخصائي النفسي في هذه الفترة بتبصير السجين ومساعدته للتأقلم مع واقع الحياة داخل السجن باعتباره مجتمعه الجديد

. (مصطفى شريك في 2009/05/13، في www.Ijtima3i.com)

7.1 ب) دور الوقاية في المؤسسة العقابية : عندما نتحدث عن الوقاية في الوسط العقابي فبالضرورة نقصد وقاية: المجرمين المتواجدين بالمؤسسات العقابية أو الأحداث الجانحين. للأخصائي النفسي دور الوقاية من الدرجة الثالثة؛ التي تهدف إلى منع تحول السلوك الإجرامي إلى صفة الإزمان، بالتدخلات العلاجية المتأخرة

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

نسبياً (بعد وقوع الجريمة) من خلال التأهيل النشط و الاستيعاب الاجتماعي، فالتواجد المستمر داخل المؤسسات العقابية قد يؤدي إلى فقدان المهارات الاجتماعية، لذا وجب وقاية الفرد من مزيد من التدهور الأخلاقي وزيادة وتنوع الإجرام ومنع ظاهرة الانتكاس، تتم عملية الوقاية بواسطة أسلوب البرامج الإرشادية وأسلوب المعالجة البيئية، فيه دمج أفراد ذوي سلوك غير مرغوب فيه في مجموعة أفراد ذوي سلوك حسن.

الاكتشاف المبكر لعلامات الخطر والمشاكل المحتملة أن يواجهها الشخص يسهل للأخصائي النفسي وضع الخطط الوقائية، إضافة إلى ذلك يجب عليه تبصير السجين بطبيعة الجرم الذي ارتكبه وما يترتب عليه من عواقب (ربيع، يوسف وعبد الله، دون سنة ، ص: 520-540)

والدور الوقائي هو جد هام حيث يمس كل فئات المجتمع العقابي طيلة مراحل السجن ويتمثل في العناصر التالية :

- الوقاية من الصدمة النفسية نتيجة الدخول إلى السجن وهو ما يعرف بالتناذر العقابي.

- الوقاية من الآثار السلبية للبيئة العمرانية المغلقة للمؤسسة العقابية .
- ضيق المجال المكاني واختلال مفهوم الزمن لدى المساجين.
- الوقاية من الإنغلاق الحسي الذي يؤثر على وظائف الحواس .
- الوقاية من الهوية السلبية والتكيف السلبي للمساجين (انحلال الثقافة التحتية للمحبوس) .

- وضع برنامج تحسيبي حول المشاكل العلائقية بين المحبوس وعائلته.
- الوقاية من صدمة الخروج من السجن وذلك بمساعدة السجين على تقوية آليات التوافق لمواجهة النبذ الاجتماعي والتغلب على هذه الصدمة (مديرية البحث وإعادة الإدماج الاجتماعي للمساجين، 2002، ص: 17).

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

7.ج) دور التشخيص والعلاج في المؤسسة العقابية :

أ) الفحص: وهو عادة لقاء على إنفراد بين السيكولوجي والنزيل وجها لوجه في مقابلة قد تمتد أحيانا إلى أكثر من ساعة من الزمن بمكتب السيكولوجي الإكلينيكي المتواجد في عيادة المؤسسة العقابية ، يتم الفحص بناء على طلب من السجين أو بتوجيه من الأطراف المعنية مثل الأطباء الذين سبق لهم فحصه أو من طرف مدير المؤسسة أو قاضي تطبيق العقوبات .

يتم استعراض السجين لحالته بنفسه بمساعدة السيكولوجي الذي يعتبر ملزما بطمأننة السجين بأن كل ما يدلي به لن يتم إبلاغه لأي كان وأن المحافظة على أسرارهِ أمر مقدس (أمزيان، 2010، ص: 36).

ب) التشخيص:

التشخيص عملية هامة في العلاج النفسي وهو من صميم عمل المعالج؛ فهو الفن أو السبيل الذي يتسنى به التعرف على أصل وطبيعة ونوع المرض، وعملية التشخيص عملية معقدة تبلور نتائج عملية الفحص الطويلة المتشعبة.

تتضمن عملية التشخيص التعرف على دينامية شخصية المريض ، أسباب مرضه والأعراض المميزة له ، وهذا أمر ذو قيمة كبيرة بالنسبة للمريض والمعالج، بهدف الحصول على أساس لتحديد العلاج من خلال معرفة العمليات المرضية ونوع الاضطراب (عضوي أو وظيفي) ، وفي التشخيص نلاحظ أن الأعراض تشير دائما إلى خلل في التكوين النفسي والجسمي للفرد ويفيد التشخيص الدقيق في الاختيار السليم لطريقة العلاج المناسب للإضطراب (زهران، 1997، ص: 172، 173).

على أساس أن تجربة السجن هي تجربة منهكة يمكن لها أن تكون عاملا مفجرا لأمراض نفسية داخل السجن، لذا يتوجب على الأخصائي النفسي إجراء مقابلات واختبارات نفسية (إسقاطية وموضوعية) في إطار الفحص للكشف على هذه الأمراض.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

(ج) العلاج النفسي : يقصد بهذا المصطلح جميع إجراءات التدخل النفسي و النفس اجتماعي التي تؤدي إلى التحسن الكلي أو الجزئي للحالة المرضية؛ يصدق هذا القول إذا كنا بصدد الحديث عن مرتكبي الأفعال الإجرامية.

إن علاج الاضطرابات الانفعالية جد مطلوب في المواقف الإصلاحية ، كذلك يركز الأخصائي النفسي على علاج بعض السلوكات المنحرفة كالزعماء ، الانحرافات الجنسية ، العدوان الموجه نحو الذات كتشويه الجسد والإضراب عن الطعام. العلاج النفسي لا يستعمل لكل فئات المساجين بل يطبق على الفئة التي تعاني من مرض نفسي وقبل تطبيقه يجب إتباع الخطوات التالية:

- فهم محتوى الطلب المقدم وفهم نوع المساعدة التي يحتاجها المحبوس.
- الطرح الجيد للإشكالية النفسية ووضع تشخيص يفترض أن هناك مرض نفسي محدد بمجموعة من الأعراض.
- يستلزم تدخل منظم وموجه نحو أهداف علاجية واضحة يحققها الأخصائي وفق عقد علاجي تكون موافقة المريض عليه من الأمور الأساسية لنجاحه.
- يقوم السيكولوجي بـخطوات إجرائية ناضجة تحترم الوقت المناسب لأي تدخل علاجي.
- تقييم العلاج كمرحلة أساسية لمدى فعاليته كمرحلة أساسية في تطور الحالة نحو الأفضل.

- طرح التقدير العلاجي الخاص بالسيكولوجي و مناقشته مع المفحوص.
- إستعمال وسائل تقييم تكون حساسة للموضوع المعالج.
- تحديد أثار العلاج على المدى القصير و المدى البعيد (مديرية البحث وإعادة الإدماج الإجتماعي للمساجين، 2002، ص: 18).

أهداف العلاج:

الشفاء التام؛ هو قمة الأهداف وقد يصعب تحقيقه. شفاء أو تخفيف شدة الأعراض.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي وذلك عندما يتعذر تحقيق الشفاء يجب حينها مساعدة المريض على التعايش مع الأعراض وتعلم طرق للتكيف لتجنب الشلل الاجتماعي.

تقنيات الفحص والعلاج في الوسط العقابي :

تمثل مجموعة من الخطوات الاستكشافية التي تؤدي إلى وضع التشخيص للحالة الطالبة للمساعدة أو العلاج، تشكل فقرات متراسة وهي العمود الفقري للممارسة الإكلينيكية، فأي خطأ في أي ركن من هذه الأركان يتبعه عرقلة في عملية المساعدة والشفاء وربما فشلها والتقنيات التي يستعملها السيكولوجي تتمثل في :

• **المقابلة العيادية:** هي أهم وسيلة لتحقيق الغرض وأساس نجاحها بناء علاقة مهنية ناجحة انطلاقاً من كسب ثقة المفحوص وتعرف بالمحادثة اللفظية وغير اللفظية (تعبير الوجه، الصمت الذي يعبر عن المقاومة)، بين الأخصائي النفسي العيادي و المفحوص في لقاء منفرد ومباشر، يضبط من خلاله السيكولوجي الإيحاءات الوجهية والحركات الجسدية ويستغل هذا المجال الرمزي الإيحائي لصالح تقييمه للحالة والذي يتعدى حدود التعبير اللفظي الذي بدوره يسمح بجمع المعلومات الأساسية حول الإشكالية النفسية، لوضع تشخيص والتنبؤ بالحالة وتحديد نوع الإجراء العملي إما إرشادي أو علاجي.

• **المقابلة الموجهة :** وهي نوع من المقابلة تعتمد على تقديم أسئلة لفظية حول المشكلة المراد معالجتها بحيث لايفتح المجال للتداعي الحر للأفكار وتكون خاصة في مرحلة ضبط التشخيص.

• **المقابلة الغير موجهة :** وهي التي يتكلم فيها المفحوص دون تدخل الفاحص وهي تهدف إلى جمع أكبر قدر من المعلومات اللفظية وغير اللفظية وتكون خاصة في المراحل الأولى.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

• **المقابلة النصف موجهة:** تعتمد على دليل مقابلة الذي يحدد أهدافها ، غير أن كل الأسئلة الموجهة تكون مفتوحة وتسمح بتعبير حر وتدخلات الفاحص تكون عند الضرورة وذلك على شكل إichاءات للنقاط المهمة في حديث المفحوص، لغرض توجيهه إلى النقاط التي تخدم الأهداف المسطرة وتجنب التداعي الحر للأفكار.

• **الملاحظة :** تعتبر الملاحظة وسيلة علمية مهمة لجمع البيانات والمعلومات اللفظية والسلوكية للمفحوص وذلك بغرض الوصول إلى التقييم الدقيق والموضوعي وهناك نوعان من الملاحظة في الوسط العقابي وهي : الملاحظة المباشرة : والتي تتم في مكتب الفحص، والملاحظة الغير المباشرة التي يساهم فيها أعوان إعادة التربية دورا هاما فيها بحكم تواجدهم المتواصل مع المساجين.

• **الاختبارات النفسية:** وهي عبارة عن وضعيات مقننة مثيرة لنوع من السلوك وهذا السلوك يقاس بالمقارنة الإحصائية مع أفراد آخرين موضوعين في نفس الظروف ، وهناك نوعان من الاختبارات وهي الاختبارات الإسقاطية والاختبارات الموضوعية ، ولكل اختبار خلفية نظرية تدعمه وعلى السيكولوجي أن يختار الاختبار حسب طبيعة الحالة وكيفه حسب الثقافة الإجتماعية ويحافظ على موضوعيته.

أنواع العلاجات الممكنة في المؤسسة العقابية:

• العلاج النفسي المتمركز حول العميل:

طور هذا الأسلوب كارل روجرز صاحب نظرية الذات والذي حدد فيه هدف العلاج بأنه مساعدة العميل على التوفيق بين الذات الواقعية ومفهوم الذات المثالية والاجتماعية؛ فهو يسعى إلى تعديل مفهوم الذات بما يتطابق مع الواقع فتكون النتيجة إحداث التوافق النفسي وأيضا تمكين العميل من حل مشكلاته تحت إرشاد غير مباشر للمعالج.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

إن أهم ما يدعوا إلى إستخدام هذا النوع من العلاج هو نضج العميل وقدرته على التحكم بمشكلته ، ونظرا لبساطة هذا الأسلوب فإنه يعد مناسباً لاستخدام مع عدد كبير من الأفراد، ومع نوعية كبيرة من المشكلات في المجال العقابي .

• **العلاج بالتحليل النفسي :** تحتاج بعض الأمراض النفسية التي تصيب المساجين إلى إستعمال أسلوب التحليل النفسي من أجل إستجلاء أسباب الصراع الذي يعاني منه المريض نتيجة إضطراب في الجهاز النفسي والتثبيت الحاصل في مرحلة من المراحل الأولى للنمو النفسي للإنسان وفي هذا يلجأ السيكولوجي للرجوع بالعمل إلى مراحل مبكرة من حياته كما يعتمد على أسلوب سرده للمشكلة و التفسير العلمي للأحلام و بالتالي مساعدة العميل على حل الصراع خلال جلسات عديدة من التحليل العميق لشخصيته (أمزيان، 2010، ص: 40).

• العلاج النفسي الجماعي:

هو عملية علاج مجموعة من المرضى الذين تتشابه مشكلاتهم واضطراباتهم معا في جماعة صغيرة مكونة من 12 إلى 17 فردا. يعتمد على أثر الجماعة في تغيير سلوك الأفراد، ذلك من خلال التفاعل و التأثير المتبادل بين أفراد الجماعة وبينهم والمعالج أو المعالجين والذي يؤدي إلى تغيير سلوكهم المضطرب وتعديل نظرتهم إلى الحياة ،هذا النوع من العلاج صالح في المؤسسات العقابية ومؤسسات أخرى مثل مصحات علاج الإدمان.

من أهم أساليب العلاج النفسي الجماعي ما يلي:

***العلاج التعليمي:** يأتي في صورة موضوعات تعليمية تقدم من طرف المعالج وتطرح للمناقشة من طرف أعضاء الجماعة في ظل إرشاد المعالج ، فهي تقدم صورة واضحة عن سلوك الفرد في الجماعة وكيفية تعامله مع باقي الأعضاء وتعيد للفرد ثقته بنفسه

الفصل الثالث === دور السيكلولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

***النوادي الاجتماعية العلاجية:** وتدار هذه النوادي بطريقة ديمقراطية؛ حيث ينتخب الأفراد أعضاء مجلس إدارة النادي، والغرض من هذه النوادي تشجيع المرضى على الاختلاط والمشاركة الاجتماعية والثقة بالنفس.

الدراما النفسية: يلعب أعضاء الجماعة الأدوار المرضية حيث تكون التمثيلية تعبيراً صادقاً عن مشكلة خاصة أو مشتركة بين الأفراد؛ أثناء التمثيل يعيد الأفراد ذكرياتهم وبالتالي تحدث عملية التفريغ الانفعالي ويستعيد الشخص معرفته أكثر لذاته ويكتسب مهارة التعبير أمام الناس .

***الطريقة التحليلية :** يدعو المعالج المرضى للتكلم بطريقة التداعي الحر دون أن يأخذ دور إيجابي لكنه يلتقط الصراعات الخاصة بكل عميل في إطار الجو الجماعي الذي هو أقرب للواقع (ربيع، يوسف وعبد الله، دت ، ص: 541، 542).

في الواقع قلما نجد سجيناً يقبل العلاج النفسي الجماعي، لأنه يعتبر ذلك إيذاً لأسراره وأخباره وإشراك الآخرين في خصوصياته ، فالعلاقة بين المساجين على العموم تتسم بالحذر وتشويه الحقائق في مقابل تبادل المصالح والعلاقات النفعية التي تفرضها عليهم الحياة في السجن ، لذلك فإن العلاج الجماعي قلما يستعمل في المؤسسات العقابية ، وإن وجد فهو قليل الفعالية ونتائجه تكون غير واضحة ولا يمكن متابعة المساجين بشكل جيد

(أمزيان، 2010، ص: 40)

• **العلاج السلوكي:** هو أسلوب علاجي يستخدم مبادئ النظرية السلوكية والتعلم المشروط، فهو محاولة لحل المشكلات بأسرع وقت ممكن بضبط وتعديل السلوك المرضي المتمثل في الأعراض وتعزيز وتثبيت السلوك السمي لدى الفرد وهو يركز على المشكلة كما هي عليه الآن .، من أهم تقنياته ما يلي :

• **الاسترخاء :** اكتشف جاكبسون أن له فوائد علاجية لدى مرضى القلق كتقنية تقوم على إرخاء العضلات إرخاء عميقاً بناء على مسلمة الاضطراب الانفعالي

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

يؤدي إلى إثارة التوتر العضلي ؛ فإن إثارة التوتر العضلي تؤدي إلى الانفعال السريع وبالتالي فإن إرخاء التوترات العضلية وإيقاف انقباضها يؤديان إلى خفض درجة الانفعال.

تدريب المرضى على الاسترخاء العضلي المنظم عادة 6 جلسات علاجية، يخصص لكل منها حوالي 20 دقيقة على الأقل لتدريبات الاسترخاء؛ في نفس الوقت يطلب من العميل أن يتدرب على الاسترخاء يوميا لمدة 15د بمفرده طبقا للإرشادات العلاجية.

يستخدم الاسترخاء كأساس في أسلوب التهدئة التدريجية، أو كأسلوب للضبط الذاتي، وفي تغيير الاعتقادات الخاطئة التي عادة ما تكون سببا للاضطراب.

• **العلاج بالغمر:** يقصد به تعريض المريض للموقف المسبب للقلق دفعة واحدة؛ إما بالتخيل أو بالمواجهة الحقيقية بهدف مساعدة المريض على تجاوز الخوف مثلا. يتضح من ما سبق فعالية العلاج النفسي في علاج الاضطرابات النفسية في الوسط العقابي.

• **العلاج بالتنفير:** كثيرا ما يترتب على بعض أنواع التدعيم مشكلات كثيرة، كشرب الخمر الذي يؤدي إلى الإدمان، والتخدير، وبالتالي فإن العلاج بالتنفير يهدف إلى أن تصبح هذه المدعمات منفرة وذلك بإقرانها بمثيرات مزعجة كالعقاقير المسببة للغثيان والصدمة الكهربائية، وقد استخدمت هذه المنفرات بشكل واسع في علاج الانحرافات الجنسية وإدمان المخدرات والخمر، ومن هنا تتضح قيمة هذا الأسلوب في التعامل مع بعض الحالات التي نواجهها في المجال العقابي (ربيع، يوسف وعبد الله، دن، ص: 564).

• **العلاج المعرفي السلوكي:**

يهدف هذا النوع من العلاج إلى تصحيح الأفكار والتصورات الخاطئة وتعديل السلوك المنحرف الناتج عن التعلم الخاطئ وآثار العادات السلبية وتطويره إلى

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

سلوك سوي وناضج بعد إعادة البناء المعرفي وإكتساب سلوكيات إيجابية وقد أثبتت الدراسات العالمية أن هذا النوع من العلاج أكثر فعالية مع فئة المساجين.

العلاج الاجتماعي: في إطار ما يسمى العلاج البيئي ويقصد به التعامل مع بيئة الشخص المضطرب؛ بتعديلها، ضبطها أو تغييرها بما يحقق التوافق النفسي والاجتماعي، يشارك في هذا النوع من العلاج الأخصائي النفسي، والأخصائي الاجتماعي وذلك بدراسة حالة السجين وفق جماعة زملائه وتحديد مدى توافقه ومن ثم تحديد التغييرات اللازمة.

• العلاج بالمساندة الاجتماعية :

يعتمد فيه الفاحص اللقاءات الحرة ويوظف أساليب مختلفة في التدخل مثل الإيحاء والنصح والإرشاد ويكون دور المفحوص جد فعال فهو يعتمد أساسا على كفاءته ومدى قدرته على بناء علاقة علاجية ناجحة (نفس المرجع ، ص: 548).

• العلاج بالعمل :

إن الطاقة الكامنة لدى بعض السجناء تسبب لهم قلقا جسيما يدفعهم في بعض الأحيان البحث عن أسباب للمشاجرات مع الآخرين والإعتداء عليهم، لذلك يوجه السيكولوجي بعض المساجين لأداء بعض الأعمال المفيدة لهم وللمؤسسة سواء بصفة فردية أو جماعية استغلال لطاقاتهم ووقتهم وذلك كعلاج نفسي يفيد ضد العدوانية والقلق والتقليل من استهلاكهم للمواد المخدرة (أمزيان، 2010، ص: 39).

بعد أن تم عرض مختلف الأنواع العلاجية التي يمكن أن يستخدمها السيكولوجي في الوسط العقابي، لابد من عرض بعض الطرق لعلاج أهم

الفصل الثالث === دور السيكلولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

الاضطرابات الشائعة في السجون وهي : السلوك العدواني، الإدمان ، الانحرافات الجنسية.

❖ علاج السلوك العدواني:

عرض ليون (lion) وسيلة لكيفية التعامل مع الفرد المتسم بالعدوانية خاصة في مواقف الطوارئ والتي يمكن أن يقوم بها المرشد والمعالج النفسي. وتبدأ الخطوة الأولى بإبعاده عن مرأى الآخرين حتى لا يزداد غضبه، كما لا ينبغي أن نسأله عن سبب غضبه حتى لا نوقظ الحدث الصادم الذي فجر حالة العدوان لديه ثم يبدأ المعالج بمخاطبته لفظيا ، مؤكدا له حالة الغضب التي يعاني منها . وموحيا له بأن السلوك الذي يقوم به لايحل المشكلات.

ويمكن القول أن هدف العلاج النفسي الموجه للسلوك العدواني يشمل مايلي:

■ تدريب الفرد على طريقة طلب المساعدة عندما يشعر بأنه على وشك فقد السيطرة على نفسه،

■ تعليم الفرد كيفية التعبير اللفظي عن غضبه ، وتوعيته بأن السلوك العنيف يعود عليه بالضرر.

■ تعليم الفرد التنبؤ والتفكير بنتائج أفعاله العنيفة قبل أن يقوم بها.

■ تعليم الفرد أن يعترف ويتعرف على إنفعالاته و خاصة الغضب ، وأن يتعامل معها بدلا من مروره بها كخبرة واقعية فقط.

● أن نعتزف بأن ضحايا العنف يلعبون دورا ما في إثارة السلوك العنيف و ضرورة التعامل مع هذه الفئة وهذا الدور، لتفادي الآثار المحتملة ، بمعنى توجيه جزء من التكفل إلى الأفراد المحتمل تعرضهم لسلوك عنيف (ربيع، يوسف،وعبد الله، دت، ص: 550).

❖ علاج الإدمان :

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

ينقسم علاج الإدمان إلى مرحلتين: المرحلة الأولى أو الحادة تمتد إلى ثلاثة أسابيع كحد أقصى ويتم التركيز في هذه المرحلة على العلاج الكيميائي لوقف التسمم وإزالة السموم، وعادة ما يستلزم الأمر دخول المريض إلى أحد المصحات أو العيادات حيث تعطى العقاقير اللازمة للتغلب على أعراض الانسحاب وأخرى لتنظيم المعادن والسوائل في الجسم والمهدئات ، وإعطاء الأنسولين لفتح الشهية وتحسين الحالة الصحية العامة.

والمرحلة الثانية وهي الأطول، يستمر فيها العلاج الطبي الدوائي ولكن التركيز فيها يكون على العلاج النفسي والاجتماعي. ويجب بداية إقناع المريض بضرورة العلاج والإقلاع التام عن المادة التي أدمنها، ومن ثم يبدأ السيكولوجي العلاج النفسي المناسب الفردي أو الجمعي، ويوجه العلاج للتعرف على عوامل الإدمان الأولية وعوامل الاستمرار فيه ، ومحاولة زيادة إستبصار العميل بمشكلته ومساعدته في إيجاد حل لها و التفكير في الطرق الإيجابية لمجابهة هذه المشكلات والتغلب عليها، ويضاف إلى ذلك نوع من العلاج الاجتماعي يتم بالتنسيق بين السيكولوجي والأخصائي الاجتماعي، حيث يتم مساعدة العميل على إيجاد عمل مناسب، تقديم شرح لأسرة المريض حول حالته، وتشجيعه للقيام بالنشاطات الثقافية و الرياضية.

ويعتبر العلاج السلوكي بالتنفير من أنجح الوسائل في علاج بعض حالات الإدمان وخاصة إدمان الخمر والأفيون والهروين ويركز هذا النوع من العلاج على تكوين رابطة شرطية بين المادة المخدرة والإحساس بالألم نتيجة وجود منبه مؤلم أو منفّر، ويستخدم في هذا الأسلوب أحد العقاقير المسببة للغثيان، القيء أو الآلام المعوية. وتبدأ طريقة العلاج بأن يعطى المريض أحد هذه العقاقير وقبل مرور نصف ساعة (وهو الوقت الذي يبدأ فيه تأثير هذه المواد) يسمح للمريض بشرب الخمر أو تناول المادة المخدرة ومن ثم يشعر بالأعراض السيئة فينفر منها ويكرها ومن ثم يقلع عنها تحاشيا للأعراض المؤلمة .

الفصل الثالث === دور السيكلولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

كما حدد غباري (2004) أربعة مراحل للعلاج النفسي للمدمنين وهي:

1. التعرف على أسلوب العلاج: حيث يقوم المعالج بشرح طريقة العلاج تفصيليا للمدمن وأسرته ، فمن حق المريض أن يعرف كل شيء عن أسلوب علاجه ، وكذلك من حق الأسرة التعرف على نوع العقاقير التي ستعطى له ، ومدى تأثيرها وأعراضها الجانبية وعلى المعالج الإجابة على أسئلة المريض حول العلاج.

2. مرحلة العلاج الفعلي: وتتم داخل المستشفى أو خارجها حسب ما يقرره الطبيب و الأخصائي النفسي المعالج الذي يجب عليه كسب ثقة المدمن ، وفي هذه المرحلة يجب مواجهة المدمن بالحقائق حول درجة إدمانه ، ومن وقت لآخر يجب تدعيم المعنى والهدف من العلاج في إرشادات تشمل ما يلي:

- يجب على المدمن معرفة أنه وصل إلى مرحلة فقد السيطرة ، وأنها بصدد إعادة سيطرته على استعمال العقار، فعليه العمل على استعادة السيطرة.
- أن يعلم المدمن أن عليه التحكم في نفسه لتسهيل عملية العلاج.
- أن يعلم أن الإدمان سيحطم مستقبله.
- أن يعلم أن عدوه الحقيقي هو الإدمان وليس المجتمع أو الأسرة.
- أن يدرك ضرورة التقدم إلى الأمام خطوة ، فخطوة.
- أن يعمل على بناء حياته دون العقار بمواجهة الألم و حل المشاكل.
- محاولة بناء قيم جديدة ومهارات دون مخدرات.

3. مرحلة نهاية العلاج: أي خروج المتعاطي من مرحلة التكفل الطبي البيولوجي.

4. مرحلة ما بعد العلاج: حيث لابد من مساعدة الفرد على تجاوز خطر الانتكاس والعودة لتعاطي العقاقير، ويكون ذلك بالنظر إلى أصل المشكلة و العلاج الحقيقي يبدأ بالتشخيص والعلاج النفسي الفعال ، أي أن التوقف عن التعاطي ليس نهاية المطاف بل هو البداية. ولابد من مساندة الأسرة والمجتمع للفرد في مثل هذه الحالة بالتقبل والدعم لضمان نتيجة إيجابية.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

وقد حدد شودر Schauder (2006) أدوار السيكولوجي الإكلينيكي في مساعدة المدمنين كما يلي:

- تخفيض الشعور بالعزلة الشائع لدى المدمنين و مساعدته على تحقيق الانفصال عن المادة المخدرة و تكوين هوية إجتماعية.
 - تحفيزه على الانضمام إلى جماعة جديدة لتنمية الشعور بالإنتماء لديه.
 - تنبيه القدرات الإجتماعية لدى المدمن السابق ومساعدته لتغيير وجهة نظره السلبية رفقة الجماعة الجديدة.
- كما يجب على السيكولوجي مراعاة حالة فقدان التي يعاني منها المدمنين السابقين نتيجة غياب المادة المخدرة ، هذه الحالة التي قد تؤدي بهم إلى أمراض نفسية ، وعليه الإنتباه للإهتمام الذي يوجهه المدمنون غالبا للسيكولوجي.
- إضافة إلى هذا يجب عليه إعلام المريض بالصعوبات التي سيواجهها والتي قد تأخذ طابع التبدن somatisation و اضطرابات النوم واضطراب الشهية .
- في نفس الوقت يجب على السيكولوجي بالتعاون مع المساعدة الإجتماعية توجيه المدمنين السابقين بعد العلاج إلى المراكز المتخصصة في إعادة تأهيل المدمنين.

❖ علاج الاضطرابات الجنسية :

إن الأفعال الجنسية المجرمة سواء كانت منفردة أو مرتبطة باضطرابات أخرى و برغم الاختلاف حول هذه الأفعال، حيث يعتبرها البعض جريمة تستحق العقاب ويصنفها البعض الآخر كاضطراب يستوجب العلاج، فإننا نواجه في المجال الجنائي والعقابي أفرادا ارتكبوا أفعالا جنسية شاذة حوكموا بسببها و يتم تصنيفهم على أساس أنهم من مرتكبي الجرائم الجنسية. ولا يشترط أبدا أن يكون العلاج مرادفا للحبس والسجن، لأن العقاب قد يساعد في بعض الحالات ولا بد من العلاج النفسي لهذه الفئة.

الفصل الثالث === دور السيكلولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

وفي هذا يقر جاجون وسيمون (Gagon & Simon) أن العقاب للمجرمين الجنسيين ليس له فاعلية في حالة المجرمين الذين يعانون من اندفاعات قهرية، وشديد النفع في حالة أولئك الذين يرتبط سلوكهم بعمليات ذات طابع جنسي ظاهريا (أي ثانوية).

إن كثيرا من مرتكبي الجرائم الجنسية يعانون من الإضطراب، أو يعانون من التخلف العقلي وبالتالي يتم علاجهم في الإصلاحيات والسجون، شرط أن يتوفر لديهم الحافز للمشاركة في العلاج المقرر في المؤسسة لتحقيق التحسن. وعلى أية حال، فإن الاكتفاء بالعقاب (السجن) في حالة الجرائم والأفعال الجنسية ليس هو الحل الأمثل حيث إن ظروف السجن قد تشجع في كثير من الأحيان على ظهور و تطور الانحرافات الجنسية كالإغتصاب واللواط وبالتالي ينبغي أن يقترن العلاج بفترة العقاب.

وقد أشارت عدة دراسات إلى أن الأفراد المنحرفين جنسا يمكن يمكن علاجهم بنجاح في المؤسسات كما في المجتمع الخارجي . ويمكن الحصول على نتائج ممتازة إذا وظف السيكلولوجي أساليب العلاج النفسي السلوكي والعلاج العقلاني الانفعالي الذي يهدف إلى مناقشة المضطرب حول أفعاله الجنسية ومحاولة التعرف على أفكاره نحو الجنس، واتجاهاته ، والعوامل التي رسبت هذا الاتجاه عنده ومحاولة دحض هذه الأفكار وتعديلها.

كذلك يمكن استخدام العلاج السلوكي بالتفكير الذي سبقت الإشارة إليه باستخدام الصدمات الكهربائية كمنبه منفرد للتخلص من الجنسية المثلية، أو العلاج بالتدريب العكسي للإقلاع عن الإستمناء.

كما أشارت دراسات أخرى إلى إمكانية توظيف الإتجاه التحليلي في علاج بعض الاضطرابات والانحرافات الجنسية ،مع التأكيد على الدور المساعد للتدخل الطبي في هذا المجال (ربيع، يوسف، وعبد الله، دت،ص: 553).

7.د. دور التـأهيل :

التأهيل هو المرحلة التي يتم فيها إعداد المجرم السابق لكي يتقدم للاستيعاب الاجتماعي وهو مرحلة متصلة بالمراحل السابقة من التكفل النفسي في الوسط العقابي، وقد وردت عدة تعريفات لمصطلح التأهيل أهمها التعريف الذي ورد في القاموس الشامل للمصطلحات النفسية والتحليلية والذي مؤداه (التأهيل هو إعادة الشخص إلى حالة طيبة بدنيا أو نفسيا أو مهنيا أو اجتماعيا، وذلك بعد معاناته من إصابة أو مرض بما في ذلك المرض النفسي)، وقد يتم التأهيل في نفس الوقت الذي يجري فيه العلاج . كما ورد تعريف آخر لعملية التأهيل في كتاب صادر عن الأمم المتحدة سنة : 1979 ويشير إلى (أنه عملية مساعدة الأفراد على الوصول إلى حالة يتمكنون معها من التوافق العضوي والنفسي والاجتماعي مع مقتضيات المواقف التي يواجهونها ، وبذلك يمكنهم الاستفادة من الفرص المتاحة للآخرين ممن هم في مثل أعمارهم من أبناء المجتمع). ويمتد مصطلح التأهيل ليشمل مساحة عريضة من الخدمات تلتنقي كلها في العمل على إعادة المجرم إلى موضعه في المجتمع (ربيع، يوسف، ود الله، دت، ص: 555).

تعتمد برامج التأهيل على مساهمة الأخصائي النفسي وهي تشمل العديد من البرامج الفرعية التي تهدف إلى تحويل المجرم إلى فرد صالح مقبول من طرف مجتمعه وتتمثل هذه البرامج في:

أ. الإرشاد النفسي:

الإرشاد هو علاقة فريدة تتسم بالسرية والتفاعل (الاتصال العقلي والعاطفي) بين شخصين أو مجموعة أشخاص يواجهون مشكلة معينة مع مساعد يمتلك

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

المهارة ويعمل على توفير الأوضاع التي تسهم في حل المشكلة وتغيير السلوك بما يتفق مع أهداف وقيم المسترشد (أبو عباة ونيازي، 2001، ص: 32). ويشير إلى العلاقة التي تنشأ بين شخصين أحدهما المرشد الذي يحاول أن يقدم المساعدة إلى المسترشد لكي يفهم المشكلات الخاصة بتوافقه وكيفية حلها.

وللإرشاد عدة أهداف ومن أهمها مايلي:

- حل مشكلات المسترشدين.
 - توجيه جوانب القوة في شخصياتهم.
 - تحسين فعالية قدراتهم للتكيف.
 - تنمية عمليات صنع واتخاذ القرار. (المرجع السابق، ص: 46)
- نظرا للمعاناة المستمرة للمساجين ومواجهتهم لعدة وضعيات ضاغطة ومواقف صراعية، لذلك فهم بحاجة إلى التدخل النفسي طيلة فترة العقوبة.
- يستعمل السيكولوجي الإكلينيكي في تدخله المقابلة العيادية ، يتفاعل مع الحياة الانفعالية للمحبوس وفق علاقة مهنية ، ويساعده على فهم ذاته ويرشده للوصول إلى أنسب القرارات في الحاضر والمستقبل .

توجد عدة طرائق للإرشاد النفسي ومن أهمها مايلي :

- **طريقة أدلر:** وهي طريقة تركز على الشعور أكثر من تركيزها على اللاشعور، وهي تركز على التعامل مع النظرة الحالية للماضي و العمل على تغيير أشياء أو جوانب للمستقبل، حيث يعمل المرشد مع المسترشد من خلال تكوين علاقة مهنية يسودها التقبل والاحترام ، ويقوم بمساعدة المسترشدين على تحديد أهدافهم والصعوبات التي تواجههم ومن ثم إيجاد أنجع الطرق لتحقيق الأهداف، ومن أهم أساليب هذه الطريقة: التشجيع، طرح السؤال والمواجهة (أبو عباة ونيازي، 2001، ص: 75، 76).

- **الإرشاد المتمركز حول العميل :** وهي طريقة مستوحاة من نظرية كارل روجرز

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

(نظرية الذات الإنسانية) ، في هذه الطريقة يتلخص دور المرشد في كونه أداة تغيير حيث يتيح للمسترشد التحدث عن مشكلاته والتوسع في معرفة جوانب حياته، كما تساعده لكي يكون أقل دفاعا وأكثر انفتاحا مع نفسه ومع المحيط.

• **طريقة الجيشتالت في الإرشاد:** تهتم هذه الطريقة بالاستبصار والإدراك، ويتلخص دور المرشد الجيشتالطي في العمل على التغلب على الصعوبات التي تعيق عملية الإدراك، ويتحمل المرشد مسؤولية إعطاء المسترشد التعبير التام والتوضيح المناسب وانطباعاته عن خبراته خلال الجلسة العلاجية، والمحافظة على اللحظة الراهنة وعدم إستغراقه في الماضي، وعلى المرشد مواجهة الخبرات الواقعية في البيئة المباشرة للمسترشد، والحديث مع المسترشد وليس عنه وتحويل الأسئلة إلى جمل وعبارات. كما يركز على معرفة السلوكيات غير اللفظية وخاصة المتعارض منها مع القول (أبو عباة والنيازي، 2001، ص: 83)

• **طريقة الإرشاد العقلي :** مستمدة من النظرية العقلية لأرون بك Aron Beck والتي تقوم على أن الفكرة هي أساس السلوك ومجال تركيز المرشد وفق هذه الطريقة هو إعادة بناء كيفية تفكير الفرد بشأن جوانب متعددة في حياته، وتحسين طبيعة حديثه لنفسه، ويرى Peterson & Nisenholz, 1995 أن المهمة الأساسية للمرشد تتلخص في مايلي:

• تحديد المشكلة بكل دقة ووضوح .

• التعاون مع المسترشد في تحديد الأهداف العلاجية ومراقبة التطورات نحو إنجاز الأهداف ، كما يؤكد على أن دور المرشد هو دور فاعل ونشط يقتضي توجيه نشاطات المسترشد ،و تعزيز السلوكيات المرغوب فيها والتي تؤدي إلى تحقيق الأهداف.

تركز الطريقة العقلية في الإرشاد على أساليب تكوين العلاقات المهنية التي تسهم في خلق جو مناسب للعمل بين المرشد والمسترشد ، ثم يقوم المرشد باستخدام

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

أساليب متنوعة منها: التعليم، تقديم الإقتراحات ، المواجهة ، الإقناع، وصف الأنشطة التي تساهم في التخلص من الأفكار السلبية (أبو عباة والنيازي ، 2001،ص: 90).

تمر العملية الإرشادية بمجموعة من المراحل حددها Esenberg & Delane وهي:

1. المقابلة الأولى.
 2. استكشاف الفرد وتنمية العلاقات الإرشادية.
 3. تحديد الهدف والتعرف على العوامل المرتبطة بتحقيقه وتقديرها.
 4. تطوير واستخدام طريقة لتحقيق الهدف.
 5. تقييم النتائج.
 6. إقبال الحالة والمتابعة (أبو عباة والنيازي ، 2001،ص: 102).
- نظرا لكون الفترة التي تلي الحكم على المتهم وإيداعه في السجن هي من أخطر الفترات التي يواجهها السجين أو الحدث في المؤسسة الإصلاحية ، وذلك لأن أغلب المساجين وخاصة الذين يدخلون السجن لأول مرة يعيشون حالة خوف وسوء فهم للحياة في السجن وخوف من المشكلات التي سيواجهونها أثناء فترة العقوبة .
- يستخدم الأخصائي النفسي أسلوب التدعيم للوصول بالسجين إلى درجة تمكنه من اتخاذ قرارات مناسبة لشخصيته وقدراته فيما يخص التوجه نحو التعليم والمهن، يكون هنا دور الأخصائي النفسي بالتنسيق مع المساعدة الاجتماعية عن طريق إجراء دراسة الحالة والتي بموجب نتائجها يمكنه توجيه السجين، هذا إضافة إلى العمل المنسق مع الطبيب وكذلك مع المرشد الديني .
- كما يجب أن لا ننسى ضرورة المتابعة وتكامل البرامج العلاجية و التأهيلية.
- ب. الإصلاح:

الفصل الثالث === دور السيكلولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

السلوك الإجرامي ليس بالضرورة سلوكا ينتمي إلى سجل العصاب وإن اتفقا في الأسس الدينامية للتركيب النفسي المختل لكل منهما ومن خصائص هذا السلوك ما يلي:

- سلوك الجانح تعبير فعلي في البيئة عن الصراع النفسي والدوافع المكبوتة تجعل من المجرم أشد خطورة من المريض نفسيا.
- لا توجد شخصية إجرامية بالتأكيد ولا يمكن أن تكون خاصية ثابتة للشخص ذاته، ولكن توجد سمات وعوامل الشخصية الإجرامية ومنه فإن الانحراف هو مناسبة لدراسة الشخصية.
- يعتمد الأخصائي النفسي في دراسته على نفس خطوات دراسة الحالة للمنهج العيادي، تاريخ الإجرام ، تشخيص طبيعة المجرم ومدى خطورته الإجرامية، تقييم مدى قابليته للتغيير والإدماج.
- كما يجب على السيكلولوجي ضبط أهم متغيرات السلوك الإجرامي التي تجعل هذا الأخير يتخطى الأعراض المرضية، ومن أهم هذه المتغيرات مايلي :

- إختلال في النمو الشخصي (الأوجه المختلفة للحرمان).
- أزمة هوية وعدم القدرة على التجاوب مع معطيات الرقابة الاجتماعية (البحث عن سند اجتماعي عند الجماعات المهمشة.
- عدم النضج النفسي والمعرفي للتكيف الجيد مع متطلبات الحياة الجماعية.
- تعلم خاطئ في التواصل مع الآخرين.
- تبني الإجرام كأسلوب في الحياة لتحقيق توازن نفسي إجتماعي يعتقد أنه يحقق العدالة الاجتماعية.

دراسة السلوك الإجرامي (المرور إلى الفعل) من خلال :

- تقدير السلوك الإجرامي بشكل إجابة شخصية لوضعية معينة.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

- الطريقة التي عاش بها الفرد و مروره إلى الفعل الإجرامي.
- تحديد العوامل النفسية الكامنة وراء مروره إلى الفعل والتي تعتبر النواة الأساسية للشخصية الإجرامية ومن أهمها : التمرکز حول الذات، عدم الاستقرار، العدوانية، اللامبالاة العاطفية تجاه الآخرين.
- كما يتم التنبؤ بالسلوك الإجرامي من خلال : دراسة ميكانيزمات الدفاع ، مدى التوافق بين السلوكات الإجرامية والتي غالبا ما تكون تنتمي إلى سجلات الحالات السيكوباتية (الحالات الحدية).، تقييم موقف المحبوس من السلوك الإجرامي .

ج. إعادة الإدماج:

هي عملية يشارك فيها كل متخلي القطاع وتبدأ منذ دخول المحبوس إلى المؤسسة العقابية وقبل أي عملية إدماج ، يحاول السيكولوجي أن يحقق التوازن النفسي للمحبوس وتحفيز هذا الأخير على الإنخراط في مشروع حياة مستقبلية إيجابية ويتم من خلال تطبيق بعض الروايز النفسية التي تسمح له بتقييم القدرات والمويل واستعدادات المساجين، بغرض التوجيه إلى إتباع تكوين أو تعليم حسب احتياجاته ويحاول مساعدته للحفاظ على أدواره الإجتماعية وذلك بتعزيز الروابط العائلية وتنمية المهارات الإجتماعية من خلال حصص التدريب الجماعي (مديرية البحث وإعادة الإدماج الاجتماعي، 2002، ص: 19،20).

7.هـ) التكفل النفسي بموظفي إعادة التربية :

باعتبار أن موظفي إعادة التربية يعانون من حالات التوتر المهني ، فعلى السيكولوجي الإكلينيكي أن يسطر برنامج عمل ويخصص لهم حصص ومقابلات نفسية تهدف إلى الإرشاد والمساندة والعلاج في بعض الحالات.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

7. (و) الأدوار الثانوية للسيكولوجي في المؤسسة العقابية:

أ. المساهمة في البحث العقابي : باعتبار أن الوسط العقابي مجال غني بالظواهر النفسية، فعلى الباحث أن يستغل إثراء معارفه العلمية من خلال القيام ببحوث ميدانية لإيجاد الحلول المناسبة لبعض الحالات والمساهمة في الوقاية من تكرارها على مستوى المؤسسة العقابية وفي المجتمع على المدى البعيد.

ب. تأطير دورات تكوينية: يساهم الأخصائيون النفسيون ذوي الكفاءة والخبرة المهنية، في تأطير دورات تكوينية في مجال اختصاصهم، حول المستجدات العلمية والجوانب التطبيقية للممارسة النفسية داخل المؤسسة العقابية ويمكن أن يشمل التكوين باقي الموظفين.

ج. المشاركة في اللجان وهي:

- لجنة تطبيق العقوبات: حيث يتم فيها دراسة طلبات الإفراج المشروط وترتيب وتوزيع المساجين حسب وضعيتهم الجزائية وخطورتهم الإجرامية، والجنس والسن والشخصية ودرجة الاستعداد للإصلاح، ودراسة طلبات إجازة الخروج ، والوضع في الوسط المفتوح والحرية النصفية ، كما يتم متابعة تطبيق برامج إعادة الإدماج وتفعيل آلياتها.

- لجنة إعادة التربية الخاصة بالأحداث.

- خلية إعادة الإدماج (مديرية البحث وإعادة إدماج المساجين، 2002، ص:24، 25).

8. التكفل النفسي في الوسط العقابي :

8. (أ) مراحل التكفل النفسي:

الفحص النفسي الأولي: يتم إجراء الفحص النفسي الأولي بمجرد دخول المحبوس إلى المؤسسة العقابية . التكفل النفسي لا يخص جميع المساجين بل الفئة التي تعاني من اضطرابات نفسية، تتعدى الحالة الإستجابية العابرة إلى أعراض مرضية ثابتة

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

ومتكررة، تلحق بصاحبها تشوها في حياته النفسية والعلائقية يخل بتوازنه ، والتي تم ضبطها من الفحص النفسي الأولي أو على شكل شكوى تكون من المحبوس ، أو يتم توجيهه من طرف طبيب المؤسسة أو موظف إعادة التربية. ويتم التكفل النفسي وفق إستراتيجية منظمة وهادفة.

المرحلة الأولى: الإطلاع على الملف الطبي لاستبعاد المرض العضوي، بطاقة السلوك الملف الاجتماعي بغرض التقييم الأولي للحالة .

المرحلة الثانية : برمجة مقابلات عيادية بغرض التشخيص لتحديد الخطة العلاجية.

المرحلة الثالثة : برمجة جلسات علاجية حسب متطلبات الحالة بتحديد عقد علاجي لتحديد لضبط المدة الزمنية للعلاج ونوعه.

المرحلة الرابعة: هي مرحلة ما بعد العلاج وتعتبر مهمة، يتم من خلالها تقييم تطور الحالة : نضجه وإستقلاليته، الثقة بالنفس، تحقيق الذات، تنمية مهاراته الإجتماعية ومدى تأثيرها على موقفه حول السلوك الإجرامي.

8.ب) التكفل بالفئات الخاصة :

• **المدمنين :** تتطلب هذه الفئة عناية خاصة وذلك بالتنسيق مع الأطباء المختصين لوضع برنامج علاجي يعتمد الخطوات التالية:

1. تحديد نوع الإدمان (نفسي، جسدي، ودرجة التعود) والمواد المسببة للإدمان.
2. وضع المدمنين في أماكن خاصة للمتابعة النفسية.
3. التكفل بالجانب النفسي والإجتماعي.
4. تنظيم حملات تحسيسية تشمل عرض لأضرار المخدرات.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

5. تدعيم العلاج الكيميائي بالعلاج النفسي الفردي أو الجماعي والعلاج بالعمل.

• الانتكاسيين : ويتم ذلك عن طريق :

1. ضبط الخصائص النفسية والسلوكية للانتكاسيين وتقييم درجة الخطورة لديهم.

2. التدخل يكون على أساس التعامل مع شخصية سيكوباتية،

3. استعمال المقابلة الموجهة والبرامج العلاجية.

• الأمراض العقلية:

يجب أن العلاج كيميائياً بالدرجة الأولى، وذلك بغرض استقرار الحالة لإمكانية المتابعة النفسية التي تتبع في تكفلها بهذه الفئة الخطوات التالية:

1. حسب بروفيل الحالة، ينظم السيكولوجي مقابلات عيادية لدراسة الأسباب النفسية الكامنة التي كانت مسببة للمرض العقلي.

2. يحاول التقليل من التبعية الدوائية و تجاوز حالة الإستقرار إلى حالة الشفاء.

3. وضع المريض في عزلة تحت المراقبة إذا كان يشكل خطراً على الآخرين.

4. تطبيق العلاج بالعمل، لأن النشاط الجسدي يساعد على تفادي الهذات والهلاوس التي تبعد المريض من الواقع إلى الوهم.

• المحكوم عليهم بالمؤبد والإعدام :

1. تقييم ميكانيزمات التكيف لديهم.

2. تنمية الأساليب الإيجابية للتكيف.

3. مساعدتهم على تقبل العقوبة و تواجدهم في المكان المغلق كحياة جديدة عليهم أن يجدوا مكانتهم فيها.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

(مديرية البحث وإعادة الإدماج الإجتماعي للمساكين، 2002، ص: 28، 29، 30).

4. تشجيعهم على العمل في المؤسسة العقابية.

5. إستمرارية المسيرة النفسية لتفادي حالة الأزمات.

• الأحداث:

1. ضرورة الفحص الأولي عند الدخول.

2. تخصيص حصص إرشادية مستمرة للمساعدة والتوجيه.

3. ضرورة تخصيص حصص مع الأحداث بحضور عائلاتهم.

4. إقتراح وسائل الترفيه المناسبة لفئة الأحداث.

5. من الضروري تنقل السيكولوجي إلى الحيازة و إلى قاعات الدراسة والتكوين للملاحظة والمتابعة

6. ضرورة إدلاء السيكولوجي برأيه فيما يخص اختيار المحبوسين الراشدين للعمل في جناح الأحداث.

7. من الضروري تخصيص مساحات العلاج الجماعي الخاص للأحداث .

8. مرافقة الأحداث أثناء التكوين.

9. تطبيق العلاج السيكدرامي لأنه يفيد في تعلم السلوكات الإجتماعية.

10. إخضاع الأحداث وعائلاتهم لعلاج نفسي أسري لمعالجة الاختلال التنظيمي وأسلوب الاتصال بين الأنساق في الأسرة.

11. توعية الأحداث البالغين 18 سنة بالمتغيرات الجديدة التي ستواجههم في جناح الراشدين.

12. مساعدة الحدث على تجاوز أزمة الهوية.

13. تنمية روح المسؤولية.

14. مساعدة الحدث على إكتساب سلوكات إيجابية.

• النساء:

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

تحتاج هذه الفئة إلى عناية خاصة وبالأخص النساء المحبوسات الحوامل والأمهات لذا يجب مراعاة النقاط التالية :

1. المرافقة النفسية للأمهات والوقاية من حالة العنف ضد الأطفال.
2. التنسيق مع المساعدة الاجتماعية للمحافظة على الروابط العائلية.
3. تحفيز المرأة على تحقيق ذاتها عن طريق القيام بنشاطات مختلفة.

8.ج) حالات أخرى لتدخل السيكولوجي الإكلينيكي:

• التدخل في حالة الأزمات: حيث يشارك السيكولوجي في خلية الأزمة لمواجهة بعض الحالات مثل الإضراب عن الطعام ، محاولة الانتحار، تشويه الذات، الإعتداء على الغير، محاولة الفرار و الحرق العمدي....إلخ.

ولتفادي الوقوع في حالة الأزمة ، يقدم السيكولوجي إرشادات وتوجيهات كتابية لموظفي إعادة التربية تخص طريقة التعامل مع المساجين أثناء الوضع في نظام العزلة الوقائية أو التأديبية.

• **العزلة الوقائية :** هي إجراء يلجأ إليه السيكولوجي كحل وسط يسمح بالوقاية من خطر قد يمس بسلامة المحبوس النفسية أو باقي المحبوسين أو أمن المؤسسة.

• يقترح السيكولوجي وضع المحبوس في عزلة وقائية مكيفة لتفادي إلحاق الضرر.

• تختلف العزلة الوقائية عن العزلة التأديبية وتهدف إلى استقرار حالة المريض الذي يخضع للمتابعة النفسية أثناء هذه الفترة.

• من الضروري أن يحافظ المحبوس على حقوقه المشروعة أثناء هذه الفترة.

• من الضروري تنقل السيكولوجي لزيارة المساجين المتواجدين في العزلة الوقائية.

• **العزلة التأديبية :** إن تدخل السيكولوجي جد مهم ، لذا لابد من استشارته حول وضع المساجين في العزلة التأديبية. لذا من الضروري تنقله لزيارة

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

المساجين المتواجدين في العزلة التأديبية و التكفل به من الناحية النفسية ، لتجنب التأثير السلبي على المسار العلاجي، كما يحق للسيكولوجي وقف نظام العزلة التأديبية للحالات التي تستدعي ذلك من أجل تفادي بعض الأزمات التي قد تلحق بعض الحالات الإكثتائية والاندفاعية التي يكون المرور إلى الفعل لديها أمر وارد (تشويه الذات ، القابلية للإنتحار).

• تحضير السجين للخروج النهائي :

إن التحضير النفسي للسجين عند الخروج ، يعد أمر جد هام وضروري وذلك لأن هذا الأخير يعيش هذا الظرف بحالة كبيرة من الخوف والقلق من العالم الخارجي والذي تغذيه فكرة النبذ الإجتماعي فأعادة الثقة بالنفس للسجين وتطوير ميكانيزمات المواجهة لديه لتجاوز هذه الوضعية، عامل أساسي لتفادي الآثار النفسية السلبية وعدم الإلتحاق بالجماعات المنحرفة وبالتالي العودة إلى الإجرام وقد يحتاج السيكولوجي إلى لقاءات عائلية لإعادة البناء الأسري السليم الذي يساعده على الإدماج ويمكن أن يعتمد في بعض الحالات على الإجراءات التالية :

- التوجيه نحو بعض مراكز العلاجية لإزالة التسمم بالمخدرات.
- التوجيه إلى الجمعيات التي تساعد على إعادة الإدماج الإجتماعي للمساجين.
- التنسيق مع العاملين بالمصالح الخارجية لإعادة الإدماج .
- التنسيق مع خلية إعادة الإدماج المكونة من فريق متعدد الاختصاصات في مجال تحضير السجين للخروج النهائي

(مديرية البحث وإعادة الإدماج الإجتماعي للمساجين ،2002، ص: 31، 32).

9. محيط العمل لدى السيكولوجي في المؤسسة العقابية:

يؤدي السيكولوجي الإكلينيكي عمله في حدود مكانية تتمثل في مكتب في العيادة أو مصلحة علم النفس، أما الزمن فيتمثل في وقت المقابلة التي تستغرق وقتا محدودا من 30 دقيقة إلى 45 دقيقة حسب الحالة وقد تتجاوز ذلك إلى ساعة كاملة حسب

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

حالة المفحوص، أو إذا تتطلب الأمر تطبيق اختبار معين، حيث تعتمد المتابعة النفسية على حصص متتالية ومرتبطة فيما بينها، لذا لابد أن يتقدم المحبوس لحصص الفحص بانتظام مرفوقا ببطاقة المواعيد.

إن الأخصائي النفسي يمارس مهنته في المؤسسة العقابية بالتنسيق مع مجموعة من الموظفين كعضو في فريق عليه أن يراعي في عمله الجوانب الأمنية والتوقيت الخاص بالمؤسسة في تنظيم فحوصاته .

9.أ) علاقة السيكولوجي الإكلينيكي بالطاقم الإداري:

• **علاقة السيكولوجي بمدير المؤسسة :** تجمع مدير المؤسسة العقابية والسيكولوجي علاقة مهنية استشارية خاصة بالمفحوصين المتكفل بهم والذين يشكلون خطرا، لمنع حالة الأزمة أو عند حدوثها مع الأخذ بعين الاعتبار سرية المهنة، تقديم تقارير حول استفحال ظاهرة معينة بالمؤسسات العقابية مثل : ظاهرة العنف ، ظاهرة الانحرافات الجنسية وتقديم اقتراحات لمواجهتها والقضاء عليها ، اقتراح دراسات إحصائية حول ظاهرة العود إلى الجريمة ، اقتراح أنجع الطرق لإصلاح المساجين، اقتراح عزل بعض الفئات مثل الفئات التي تظهر اضطرابات جنسية، اقتراح تغيير القاعات لبعض المساجين إذا كانت الظروف المحيطة تؤثر سلبا على نفسياتهم وصحتهم.

• **علاقة السيكولوجي الإكلينيكي بموظفي إعادة التربية:**

إن موظفي إعادة التربية باحتكاكهم الكبير و ملاحظتهم المستمرة للمساجين، يمكنهم أن يقدموا يد المساعدة من خلال تقديم لائحة من الملاحظات إذ يستعين السيكولوجي بها لإثراء عمله.

كما يمكنهم التبليغ عن أي حالة مرضية أثناء عملهم داخل الحيازة.

• **علاقة السيكولوجي الإكلينيكي بالمصالح الخارجية لإعادة الإدماج:**

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

يعمل السيكولوجي العيادي للمؤسسة بالتنسيق مع السيكولوجي للمصالح الخارجية وذلك من خلال موافاته بتقرير حول حالة المحبوس داخل المؤسسة ومؤهلاته لمساعدته على معرفة كيفية وطريقة توجيه المفرج عنه عند الخروج وإدماجه من جديد وبطريقة سليمة في المجتمع (التنبؤ بالسلوك المستقبلي ومدى قابليته للاندماج الاجتماعي ومدى قابليته للتخلص من سلوكه المنحرف)

(مديرية البحث وإعادة الإدماج الاجتماعي للمساكين، 2002، ص: 34)

• علاقة السيكولوجي الإكلينيكي بمصلحة التقييم والتوجيه:

بعد التقييم الشامل لشخصية المحبوس من طرف فوج متعدد الاختصاصات، يتم تقييم درجة خطورة المحبوس والتنبؤ بسلوكه المستقبلي ومدى قابليته للاندماج ويتم وضع خطة إصلاحية فيها طريقة تسيير الحالة وتسيير مدة العقوبة وفق حاجيات المحبوس ووضع برامج علاجية، توجه التوصيات الخاصة بالحالة النفسية للأخصائي النفسي بالمؤسسة ليتم التكفل بها.

9.ب) علاقة السيكولوجي الإكلينيكي بالطاقم الطبي:

• علاقة السيكولوجي العيادي بالطبيب :

يعمل السيكولوجي بالتنسيق المستمر مع طبيب المؤسسة، إذ يتبادلان الآراء حول الحالات المفحوصة للوصول إلى أحسن الطرق للعلاج النفسي والطبي، وكذا متابعة تطور هذه الحالات وخاصة منها التي تعاني من أمراض نفس جسمية.

• علاقة السيكولوجي بالطبيب المختص في الأمراض العقلية:

من الضروري أن يكون هناك اتصال دائم بين السيكولوجي الإكلينيكي وطبيب الأمراض العقلية ، الذي غالبا ما لا يلم بخصوصيات الوسط العقابي ولا يتواجد باستمرار على مستوى المؤسسات العقابية.

يبقى السيكولوجي بحكم تكوينه وتواجده باستمرار على مستوى المؤسسة العقابية وإحاطته بخصوصيات الوسط العقابي ومعرفته العميقة بالمحبوسين مؤهلا لتوجيه

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

الحالات التي تستدعي متابعة عند الطبيب المختص في الأمراض العقلية ولتكييف العلاج حسب النظام الداخلي للمؤسسة.

(مديرية البحث وإعادة الإدماج الاجتماعي للمساجين، 2002، ص: 35).

9.ج) علاقة السيكولوجي الإكلينيكي بالمساعدة الاجتماعية والمربي والإمام :

• علاقة السيكولوجي بالمساعدة الاجتماعية:

يعمل المساعد الاجتماعي بالتنسيق مع الأخصائي النفسي على تبادل الآراء والمعلومات المتعلقة بوضعية المساجين وكذا إفادة الأخصائي النفسي بتقارير إجتماعية تساعد على التقييم الشامل للمفحوص.

• علاقة السيكولوجي بالتقني السامي في الرياضة ومربي الشباب :

هي علاقة متبادلة حيث يعمل السيكولوجي بالتنسيق مع التقني السامي في الرياضة ومربي الشباب وذلك بتوجيه الحالات التي تستدعي ممارسة الرياضة أو أعمال ثقافية تربوية كحالات القلق، الإدمان... إلخ ، بمراعاة حالاتهم الصحية والنفسية، أين يتم موافاة الأخصائي النفسي ببطاقة متابعة حول تطور الحالة. كما يقوم التقني السامي في الرياضة ومربي الشباب، بتوجيه الحالات التي تستدعي تكفل نفسي إلى الأخصائي النفسي.

• علاقة السيكولوجي بالإمام :

يلعب الجانب الروحي دورا أساسيا في التركيبة النفسية للسجين، بحيث يتجاوب معظمهم للمبادئ السامية التي يحث عليها ديننا الحنيف ولهذا في أغلب الحالات يجد السيكولوجي أنه من الضروري تدخل الإمام لتجاوز بعض حالات الأزمات والاضطرابات النفسية وبالتالي هناك علاقة تكاملية.

9.د) علاقة السيكولوجي الإكلينيكي بقاضي تطبيق العقوبات :

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

يكون تدخل السيكولوجي العيادي بالدراسة ومتابعة الحالة النفسية للسجين والإطلاع على ملفه الطبي لإعداد التقرير النفسي لكل حالة وهذا التقرير يشمل النقاط التالية :

1. الحالة النفسية والعقلية.
 2. الإدمان (نوع الإدمان).
 3. بطاقة السلوك.
 4. التنبؤ حول السلوك المستقبلي للسجين.
- يستشير السيكولوجي قاضي تطبيق العقوبات فيما يخص الموافقة على :

- العمل في الورشات.
 - الحرية النصفية.
 - إجازة الخروج.
 - الإفراج المشروط.
- على السيكولوجي الإكلينيكي أن يكون موضوعي ودقيق في تقديم رأيه حول قابلية السجين للاستفادة من آليات إعادة الإدماج والذي لا يتم إلا بعد تقييم شامل لشخصية السجين

(مديرية البحث وإعادة الإدماج الإجتماعي للمساجين ، 2002 ص: 37).

10) المهام الإدارية للسيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية:

أ) التقارير الداخلية وتتمثل فيما يلي :

1. التقارير الخاصة بالحالة النفسية للسجين : يقدم السيكولوجي إلى مدير المؤسسة بطلب من المدير أو تلقائيا تقريراً حول حالة معينة تشكل خطراً على صاحبها وعلى محيطه.

2. التقارير الخاصة بعمل السيكولوجي: يقدم هذا الأخير إلى مدير المؤسسة شهرياً ، تقريراً حول عدد الحالات التي تم التكفل بها نفسياً والطرق العلاجية المستعملة معها والاقتراحات الخاصة بتحسين التكفل النفسي بالمؤسسة .

3. التقارير الموجهة إلى الطبيب العام : يوجه الأخصائي النفسي إلى الطبيب العام تقريراً حول تطور الحالة ويطلب من هذا الأخير استفساراً عن بعض الأعراض المرضية التي يعاني منها المفحوص والتأكد من منشأها العضوي ويكون دائماً في نقاش مستمر حول البرامج العلاجية.

4. التقارير الموجهة إلى المختص في الأمراض العقلية: يوجه السيكولوجي إلى الطبيب المختص في الأمراض العقلية تقريراً في حالة وجود مصابين باضطرابات عقلية التي تتطلب العلاج الكيميائي ، وفي حالة التكفل بالمدمنين أو الحالات ذات القابلية للانتحار.

5. التقارير الموجهة إلى قاضي تطبيق العقوبات: وهي كمايلي :

• التقارير الخاصة بالمساجين المحكوم عليهم نهائياً.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

- التقارير الخاصة بطلبات الإفراج المشروط والحرية النصفية وإجازة الخروج.
- التقارير الخاصة بطلبات التقريب العائلي.
- التقارير الخاصة باقتراح مساجين مؤهلين لإعادة الإدماج للعمل في الورشات الخارجية مديرية البحث وإعادة الإدماج الاجتماعي للمساجين، 2002، ص: (39،42).

(ب) التقارير الخارجية:

1. التقارير الموجهة إلى قاضي الأحداث : وهي
 - التقارير الخاصة بالحالة النفسية للأحداث وسلوكهم.
 - التقارير الخاصة بخروج الأحداث في عطل عائلية واستفادتهم من إجازات استثنائية.
 - تقارير حول الظواهر المستفحلة لدى الأحداث (العود إلى الجريمة، العنف الجسدي، الانتكاس...).
- وتكون هذه التقارير بطلب من قاضي الأحداث أو من الأخصائي النفسي عند الضرورة.

(2) التقارير الموجهة إلى المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج :

يرفع السيكولوجي إلى المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، تقريراً فصلياً خاصاً بعمله، يحتوي على معلومات أساسية خاصة بالمتابعة النفسية على شكل نسب إحصائية حول عدد الحالات المتكفل بها ونسبة تكرار بعض الظواهر المرضية، بالإضافة إلى تقرير سדاسي عن مدى تطور الحالات وفعالية البرامج العلاجية المتبعة وكذا اقتراحات لتحسين عملية التكفل النفسي وتجاوز العراقيل التي تحول دون السير الحسن لهذه العملية.

وفي جميع الحالات يكون تقرير الأخصائي النفسي :

- تقريراً واضحاً وموضوعياً.

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

- يحتوي على تفاصيل دقيقة يمكن استغلالها في مجال البحث العقابي وتكون من إمضاء وتأشيرة السيكولوجي.

3) التقارير الموجهة إلى المصالح الخارجية لإعادة الإدماج:

يوجه السيكولوجي العيادي إلى المصالح الخارجية تقريراً نفسياً حول المحبوسين المفرج عنهم يعرض فيه تطور الحالة النفسية ومدى قابليتها لإعادة الإدماج، ومتابعة الكفالة النفسية في حالة عدم الإنتهاء من العلاج أو بعض الحالات التي تتطلب علاج على المدى الطويل أو في حالة العلاج الأسري (المديرية العامة لإدارة السجون ، مديرية البحث وإعادة الإدماج الإجتماعي للمساجين، 2002، ص: 41).

خلاصة

السيكولوجي الإكلينيكي أو (الأخصائي النفسي العيادي) هو كل شخص يملك المؤهل العلمي والذي يعادل أو يفوق شهادة الليسانس في علم النفس العيادي، فهو متخصص لدراسة الظواهر النفسية من خلال المعرفة بالسلوك السوي والمرضي، يعتمد في ذلك على مرجع علمي نظري ويطور خبرته من خلال مجال العمل الذي يقوم به، له عدة مهام على رأسها تشخيص وعلاج الأمراض النفسية والإرشاد والتوجيه إضافة إلى مهام أخرى، كالتدريس والإشراف و المهام الإدارية .

إن العمل السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية هو مجال مهني حديث ويتضمن متغيرات وجب على السيكولوجي مراعاتها أثناء أدائه لمهامه في هذه المؤسسة تجاه المساجين والموظفين أيضاً، وهذا ما يترتب عليه عملية تكيف مهني، باعتبار أن السجن هو مكان أمني بالدرجة الأولى يحوي فئات مختلفة من المجرمين، كما أنه يختلف في تصميمه العمراني عن باقي المؤسسات العمومية وهذا ما يجعل السيكولوجي في وضعية توفيق بين الجانب العلاجي والأمني في الوسط العقابي .

يتولى السيكولوجي الإكلينيكي مهام متعددة في المؤسسة العقابية تتمثل في التكفل النفسي التمهيدي الذي يجريه لكل المساجين عند دخولهم للمرة الأولى للمؤسسة العقابية، الدور الوقائي من أثر صدمة الدخول إلى السجن، ثم التكفل النفسي الخاص بالفئات التي تتطلب الرعاية النفسية بناء على طلب من السجين أو إدارة السجن، فهو يقوم بمهامه المعتادة من الفحص والتشخيص والعلاج باستخدام تقنيات الفحص

الفصل الثالث === دور السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

الخاص بالعمل العيادي كما يستخدم أساليب علاجية معينة من أهمها العلاج المعرفي السلوكي، العلاج، العلاج بالمساندة ، العلاج الجماعي وغيرها.

إضافة إلى ما سبق ، فإن السيكولوجي يتولى مهام إدارية معينة تتمثل في التقارير الموجهة إلى مدير المؤسسة أو الجهات المعنية كقاضي الأحداث وقاضي تطبيق العقوبات ومصلحة إعادة الإدماج، هذا إضافة إلى المشاركة الفعالة التي يقدمها السيكولوجي في مجال البحث العقابي لتطوير أهم أساليب المعاملة العقابية والوقاية من ظاهرة العود للإجرام.

الفصل الثالث === دور السيكلولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

الفصل الرابع : التوافق المهني

أولا : التوافق المهني

تمهيد

1. مفهوم عملية التوافق
2. مراحل عملية التوافق
3. النظريات المفسرة للتوافق النفسي العام
4. مظاهر التوافق
5. العوامل المؤثرة في عملية التوافق.
6. مفهوم التوافق المهني
7. الصحة النفسية والتوافق المهني
8. نظريات التوافق المهني.
9. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
10. قياس التوافق المهني.

ثانياً : سوء التوافق المهني

1. مفهوم سوء التوافق المهني
2. مظاهر سوء التوافق المهني
3. أسباب سوء التوافق المهني

خلاصة

أولا - التوافق المهني:

تمهيد:

إن اختيار المهنة هو أمر صعب خاصة في السنوات الأخيرة بعد أن قلت فرصة الشباب في اختيار المؤسسة التي يريدون العمل فيها ومجال العمل الذي يتناسب مع اهتماماتهم وقدراتهم وهي الحالة التي يمكن أن يحقق فيها التوافق المهني وبالتالي يحقق جزءا هاما من عملية التوافق النفسي العام ، وهذا يستوجب أن يختار الفرد مهنته بذكاء، وهذا ما يساعده على تحقيق ذاته وبالتالي يحقق التوافق النفسي . أما إذا كان الاختيار مفروضا على الفرد لظروف مادية أو إجتماعية أو إذا بني هذا الاختيار على أسس خاطئة أو أن مؤهلات الفرد وقدراته لا تسمح له بالنجاح في مجال عملي معين، فإن التوافق المهني سيكون ضعيفا، كما سيؤثر هذا على الصحة

الفصل الرابع **التوافق المهني**

النفسية لدى الفرد ، ويصبح احتمال الإصابة بالمرض النفسي أمر محتمل (والترج ، تيموثي وفابيان، 1986، ص: 127).

وينبغي قبل مناقشة سيكولوجية التوافق المهني أن نبداً أولاً بتعريف التوافق النفسي العام ومن ثم تبين علاقته بالتوافق المهني ومن ثم نعرف هذا الأخير. على اعتبار أن التوافق المهني يعد مظهراً أساسياً للتوافق العام للفرد.

أولاً: التوافق المهني

1 - مفهوم عملية التوافق Adjustment :

يشير المعنى الوظيفي لمفهوم التوافق إلى مجموع العمليات التي يقوم بها الفرد للسيطرة على المطالب البيئية المفروضة عليه .

حيث عرفه لازاروس Lazarus بأنه مجموع العمليات النفسية التي تساعد الفرد على التغلب على المتطلبات والضغوط المتعددة .

أما كارل روجرز فقد عرف التوافق على أنه قدرة الشخص على تقبل الأمور التي يدركها ، بما في ذلك ذاته، ومن ثم العمل على تبنيها في تنظيم شخصيته.

ويرى كارل روجرز في هذا التعريف أن التوافق يعتمد بشكل أساسي على كيفية إدراك الفرد لذاته سواء كانت تلك الصورة واقعية أو غير ذلك. ومنه يمكن القول بأن الشخص المتوافق هو الإنسان القادر على إدراك الحقيقة بشكل جيد مما يجعله يتقبل الحقائق ذات العلاقة به حتى ولو كانت لا تعجبه (القذافي، 1998، ص:

109، 110).

ويعرف زهران (1997) التوافق النفسي عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية و الاجتماعية)، بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته. وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد وتحقيق متطلبات البيئة.

الفصل الرابع = التوافق المصني

ويعرف (كلاندر - Klander) بأنها قدرة الفرد على التأثير في البيئة والتوافق مع المجتمع بشكل يحقق له الإشباع لحاجاته.

أما (شوبن - Choben) يعرف أيضا التوافق على أنه قدرة الفرد على العيش مع الناس واختيار حاجاته وأهدافه دون إثارة سخطهم عليه وهو الذي يسلك سلوكيات تتفق مع معايير وثقافة المجتمع (أبو حويج والصفدي، 2001، ص: 48)

كما يقر صلاح مخيمر أن التوافق هو الرضا بالواقع المستحيل تغييره وتغيير الواقع القابل للتغيير، كما يرى أن عملية التوافق تتضمن إما تضحية الفرد بذاتيته نزولا إلى مقتضيات العالم الخارجي ، أو تتضمن تثبيت الفرد بذاتيته وفرضها على العالم الخارجي.

أما مياسا (1997) فقد عرف عملية التوافق على أنها عملية سلوكية أو مجموعة ردود الفعل استدعت حصولها تغيرات معينة أصابت المحيط الذي يوجد فيه الفرد ، وهـدفها توفير التوازن أو التلاؤم بين الفرد وهذه التغيرات.

إن التوافق هو قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته واتجاهاته عندما يواجه مشكلة معينة مادية أو إجتماعية أو صراعا نفسيا حتي يقيم بينه و بين بيئته علاقة مناسبة .

وبعبارة أخرى فهو قدرة الفرد على التواءم والتكيف السليم لبيئته المادية والإجتماعية في شتى صورهما: البيئة الأسرية والدراسية والثقافية والعاطفية والدينية ، وهو عملية معقدة تتضمن عوامل جسمية و نفسية وإجتماعية معقدة (محمد علي، وعبد الغني، 2004، ص: 330).

من خلال استعراض التعريفات السابقة يمكننا التعرف على ثلاث اتجاهات تتناول مفهوم التوافق : اتجاه بيولوجي ، واتجاه نفسي، واتجاه إجتماعي.

أولا : الاتجاه البيولوجي:

ويتم تعريف التوافق من هذا المنظور على أنه المحافظة على مستوى الإلتزان الداخلي للجسم لدى الفرد عن طريق تعلم مجموعة من الطرق والأساليب التي تعمل على تخفيض حدة القلق كلما زاد ذلك عن الحد المعلوم . ولا يأخذ هذا النموذج في الإعتبار سبب حدوث القلق نفسه.

إن الاتجاه البيولوجي في عملية التوافق يتضمن مسارين هما:

1. مسار لا شعوري تقوم به أعضاء الجسم بشكل تلقائي لا تدخل للفرد فيه، كزيادة نسبة الأدرينالين في الدم مما يؤدي إلى الإستعداد للمواجهة والتحدي أو الانسحاب والهرب.

2. مسار شعوري يحاول فيه الإنسان إعادة التوافق إلى جسمه في حالة المرض عن طريق تناول الأدوية والعقاقير الحصول على قسط من الراحة في حالة التعب.

ثانيا: الإتجاه النفسي:

ويعرف التوافق على أنه القدرة على النظر إلى النفس بشكل واقعي وموضوعي وتقبل نقاط الضعف ونقاط القوة على حد السواء، والعمل على تنمية قدرات الفرد واستعداداته إلى أقصى حد يمكن الوصول إليه أو تحقيقه، ويؤكد النموذج بوجه خاص على مجموعة من الإعتبارات منها خبرات الفرد الوجدانية، ونظرته إلى نفسه ، ومفهومه عن مكونات شخصيته.

ويرى هذا الإتجاه بأن المرض النفسي ماهو إلا مجموعة من أنماط السلوك غير التوافقي مابين الفرد ومجموعة من الأشخاص ذوي العلاقة به، وغالبا ما يكون ذلك السلوك مصحوبا بالشعور بالقلق وعدم الراحة وانعدام التقبل الإجتماعي ، والإفتقار إلى الشعور بالرضى عن طبيعة العلاقات الإنسانية السائدة.

وعادة ما يلجأ الفرد إلى السعي من أجل استعادة اتزانه إلى إتباع مجموعة من الأساليب التوافقية عن طريق التعامل مع الأحداث إما بشكل مباشر وبطريقة عملية

الفصل الرابع **التوافق المسمي**

واقعية مثل الانصراف إلى الهوايات وممارسة بعض أنواع النشاطات الأخرى الإيجابية والسلبية، وإما بشكل غير مباشر عن طريق ما يسمى بميكانيزمات الدفاع اللاشعورية.

ثالثا الاتجاه الاجتماعي :

يشير إلى التوافق من خلال مظاهر السلوك الخارجي للفرد أو الجماعة، ويشير هذا الاتجاه إلى أن الفرد عادة ما يلجأ إلى الانقياد إلى الجماعة وإطاعة أوامرها لمواجهة متطلبات الحياة اليومية وتحقيق التوافق. فالإنقياد للجماعة للمحافظة على تماسكها ووحدتها والدفاع عنها لتحقيق أمنها يعتبر أسلوبا إيجابيا للتوافق، أما الخروج على معايير الجماعة والانقياد لبعض الجماعات المتطرفة المضادة وإلحاق الضرر بالجماعة الأصلية وممتلكاتها وإيذاء أفرادها فيعتبر مظهرا من مظاهر التوافق السلبي (القذافي ، 1998، ص: 113،113).

كما أن التوافق يتضمن خفض التوتر الذي تستثيره الحاجات، فإذا تحقق خفض التوتر للفرد مع إحداث توتر ذو درجة معادلة أو أعلى من مستوى اخطر اعتبر التوافق مرضيا، أما سوء التوافق فقد ينشأ عندما تكون الأهداف صعبة التحقيق، أو عندما تتحقق بطريقة لا يقبلها المجتمع، وبالتالي فإن سوء التوافق يمثل حالة عجز من جانب الفرد في أن يحقق حلا لمشاكله و إرضاء موقفا لحاجاته ومن ثم يفشل في خفض توتراته بدرجة مرضية .

ولسوء التوافق مظاهر شتى و درجات، فقد يبدو في صورة انحراف خفيف أو في صورة مشكلة سلوكية كالسرقة أو الكذب، كما قد يبدو في صورة مرض نفسي كالعصابات والأمراض النفسية المهنية والأمراض النفسية الجسمية والانحرافات الجنسية وفي أخطر حالاته في الذهان (طه، 2006، ص: 32،33).

الفصل الرابع التوافق المسمي

وقد حاول الباحثون وضع محكات وتحديد مميزات سلوكية لوصف الشخصية ذات التوافق السوي، ومنها القائمة التي وضعها ماسلو ومتلمان `Maslow &Mittelman مع بعض التعديلات التي أضافها كوفيل وهي :

- 1.شعور كاف بالأمن .
 - 2.درجة معقولة من تقويم الذات.
 - 3.أهداف واقعية في الحياة.
 - 4.اتصال فعال بالواقع .
 - 5.تكامل وثبات في الشخصية.
 - 6.القدرة على التعلم من الخبرة .
 - 7.تلقائية مناسبة.
 - 8.انفعالية معقولة.
 - 9.القدرة على إشباع حاجات الجماعة، مع درجة ما من الفردية.
 - 10.رغبات جسدية معقولة مع القدرة على إشباعها في صورة مقبولة .
- ويذكر محمد عماد الدين إسماعيل الميزات السلوكية للشخصية المتوافقة يمكن حصرها فيما يلي:

- 1.القدرة على التحكم في الذات بالتنازل عن لذات عاجلة في مقابل ثواب بعيد الأجل.
- 2.تحمل المسؤولية وتقديرها وذلك بالتفكير في نتائج الأفعال قبل القيام بها .
- 3.التعاون بحيث يقدم الفرد المساعدة للآخرين عند الاستطاعة ويقر بحاجته إلى مساعدة الناس له.
- 4.القدرة على الحب والثقة المتبادلة بتكوين علاقات شخصية وثيقة مبنية على الثقة، حيث أن الشخص السوي هو الشخص القدر على الحب وهي صفة متعلمة يكتسبها الفرد منذ سنوات عمره الأولى من خلال محاكاة الأسرة.

الفصل الرابع **التوافق المصني**

5. وضع مستوى طموح مناسب يسعى للوصول إليه بالعمل المستمر، شرط أن يتناسب الهدف مع إمكانيات وخصائص الفرد.

أما السلوك التوافقي فيقصد به السلوك الموجه للتغلب على عقبات بيئة معينة أو صعوبات مواقفها، كما أن آليات توافقه التي يتعلمها هي استجابته المعتادة التي يسير عليها لإشباع حاجاته وإرضاء دوافعه وتخفيف توتراته بتوظيف قدرة الفرد تحت تأثير دوافعه على تحويل ما هو ذاتي إلى اجتماعي وهو ما يسمى بالتغير والتغيير (دسوقي ، 1974، ص:32).

2 - مراحل عملية التوافق:

- لخص حسيب (2006) مراحل عملية التوافق في الخطوات التالية :
- أ- الشعور بوجود حاجة بيولوجية أو نفسية أو اجتماعية تؤدي إلى تكوين دافع.
 - ب- وجود عائق يحول دون إشباع هذه الحاجة، هذا العائق قد يكون خارجياً تحدثه البيئة كما قد يتعلق بالفرد ذاته كنقص القدرات الجسمية أو العقلية أو الاجتماعية أو زيادة هذه القدرات كما قد يعود إلى عوامل مكتسبة كنقص التدريب والاستعداد.
 - ت- قيام الفرد بمجموعة من الاستجابات للتغلب على هذه العوائق، حيث يستخدم الأساليب المباشرة أولاً وفي حال الإخفاق يلجأ إلى أساليب غير مباشرة كالحيل الدفاعية من وجهة نظر تحليلية .
 - ث- إنتهاء الاستجابات بحل المشكلة و بالتالي تتحقق عملية التوافق فالتوافق إذن يحدث عندما يتم تحقيق الحاجة البيولوجية أو النفسية بطريقة يرضى عنها الفرد وترضى المعايير والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع.

3 - نظريات التوافق:

أولاً - النظرية البيولوجية :

الفصل الرابع **التوافق المموني**

يرى أنصارها أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم، خاصة المخ ، ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها، أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح والعدوى أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، وترجع اللبنة الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من دارون، مندل، جالتون، كالمان وغيرهم.

حيث أن المظاهر الفزيولوجية الخاصة الشاذة عن الوضع الطبيعي تؤثر في عملية التوافق، كالبدانة المفرطة أو وجود إعاقة في الجسم أو الحواس والتشوهات الخلقية تؤدي حتما إلى اضطرابات سلوكية (مياسا، 1997، ص: 27).

ثانيا : النظريات النفسية:

أ) نظرية التحليل النفسي:

• فرويد / Freud : اعتقد فرويد أن عملية التوافق الشخصي غالبا ما تكون لاشعورية، أي أن الأفراد لا تعي الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياتهم. فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية للهو بواسطة وسائل مقبولة اجتماعيا، ويرى فرويد أن العصاب والذهان هما عبارة عن شكل من أشكال سوء التوافق. كما يقرر أن السمات الأساسية للشخصية المتوافقة والمتمتعة بالصحة النفسية هي : قوة الأنا، القدرة على العمل، القدرة على الحب.

• يونغ: C. jung

إعتقد يونغ أن التوافق والصحة النفسية تكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف، أو تعطيل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية، وأهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة.

كما قرر أن الصحة النفسية و التوافق السوي يتطلبان الموازنة بين الميول الإنطوائية والإنبساطية.

الفصل الرابع **التوافق المموني**

كذلك أكد على ضرورة تكامل العمليات الأربعة الأساسية في الحياة وهي: الإحساس، الإدراك، المشاعر والتفكير.

• أدلر: A. Adler

اعتقد أدلر أن الطبيعة الإنسانية تعد أساساً أنانية، وخلال عمليات التربية فإن بعض الأفراد ينمون ولديهم اهتمام اجتماعي قوي ينتج عنه رؤية الآخرين مستجيبين لرغباتهم، ومسيطرين على الدافع الأساسي للمنافسة دون مبرر ضد الآخرين طلباً للسلطة أو السيطرة.

• فروم: E. Fromm

اعتقد فروم أن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، وأن تكون متفتحة على العالم الخارجي و متقبلة للآخرين، ولديها الثقة والقدرة على التحمل.

(ب) النظرية السلوكية:

حسب النظرية السلوكية يتم التوافق حينما يستطيع الفرد تعلم مجموعة من العادات السوية من البيئة والتي يمكن بواسطتها إشباع حاجاته المختلفة ، حيث تتعلم هذه العادات بصورة شعورية عن طريق البيئة في السنوات الأولى بواسطة التعزيز كما يتم عن طريق تحديد السلوك اللاتوافقي وإطفائه وإحلال السلوك التوافقي محله. كما يرى أنصار هذه المدرسة أن سوء التوافق يعود إلى تعلم سلوك خاطئ وتنشيطه عن طريق التعزيز.

والسلوك التوافقي يشمل خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز والتدعيم.

الفصل الرابع **التوافق المموني**

ولقد اعتقد واطسون watson، وسكينر Skinner أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري ، ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة و إثابتها (عبد اللطيف، 1999، ص: 87).
لا تهتم هذه النظرية بالأسباب ، فالهدف العلاجي الخاص بها هو إزالة وتخفيف الأعراض.

ج) نظريات علم النفس الإنساني :

• نظرية الحاجات لماسلو Abraham Maslow :

من وجهة نظر ماسلو فإن الحاجات تنتظم في شكل هرمي، تمثل الحاجات الفيزيولوجية (الطعام ،النوم والجنس) قاعدة المدرج، وهي حاجات أساسية لا بد من إشباعها أولا قبل الحاجات في المستوى الأعلى، يليها الحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الحب والانتماء، الحاجة إلى تقدير الذات وأخيرا الحاجة إلى تحقيق الذات والتي تمثل قمة الهرم و إشباعها يعني إشباع الحاجات البيولوجية والنفسية السابقة .
وقد وضع ماسلو مخططا هرميا لحوافز الإنسان تساعد في صحته وتحفيزه على العمل ورتبها كمايلي من أسفل الهرم إلى أعلاه:

1. الحاجات الفيزيولوجية.

2. الحاجة للأمن.

3. الحاجة للانتماء.



4.

الحاجة للقبول من الآخرين.

5. تحقيق الذات.

ولا يمكن تلبية الحاجات العليا إلا بعد تلبية الحاجات الدنيا في السلم، وكلما ارتفعنا في السلم قل عدد الأفراد فيه.

ولتحقيق الحاجة إلى تقدير الذات لابد من تحقيق حاجتين فرعيتين وهما : الحاجة إلى الإنجاز و الحاجة إلى القوة.

• **الحاجة إلى الإنجاز:** وهي الوجه الآخر للحاجة إلى التميز والتفوق، حيث أثبتت الدراسات إلى أن دوى الإنجاز المرتفع يميلون إلى التحدي و إثبات الكفاءة والجدارة وقد تبين أن مستوى الإنجاز يرتبط ببعض أساليب التربية الو الدية مثل تشجيع التفكير المستقل والتعزيز الإيجابي للنجاح وإطفاء التذمر والشكوى . ومن بين هذه الدراسات دراسة (CAROL & SHAFFER, 1991) حول مركز التحكم لدى مرتفعي ومنخفضي الإنجاز وتبين من خلالها أن مرتفعي الإنجاز يتميزون بمركز تحكم داخلي أما منخفضي الإنجاز فقد تميزوا بمركز تحكم خارجي ومن المسلم به أن سلوك الإنجاز لايتوقف فقط على الحاجة للإنجاز، بل يرتبط بعدة عوامل منها

الفصل الرابع **التوافق المصني**

أهمية النجاح بالنسبة للفرد، الإحساس بالكفاءة الذاتية و توقعاته للنجاح والطريقة التي يفسر بها الفرد ما قد يحققه من نجاح أو فشل.

• **الحاجة إلى الانتماء:** ويقصد بها الحاجة إلى إقامة علاقات حميمة مع الآخرين والاحتفاظ بها، ويميل الأفراد ذوي الحاجة الماسة إلى الانتماء إلى الحرص على الاتصال المستمر مع الأصدقاء كما يعبرون عن الشعور بالقلق لفقدان الصداقات وقد تبين أن الأشخاص الذين يحضون بالعلاقات الحميمة يتمتعون بالصحة الجيدة جسمياً ونفسياً وهم أقل عرضة للاضطرابات النفسية بالمقارنة بمن يفتقرون للمساندة الاجتماعية.

• **الحاجة للقوة:** ويقصد بها الرغبة في السيطرة والتأثير على الآخرين، ويميل ذوو الحاجة إلى القوة والسيطرة إلى اختيار مهن معينة كالإدارة والتدريب والتدريس والمناصب القيادية.

ويفرق (BECK,1992) بين الحاجة للقوة الشخصية والحاجة للقوة الاجتماعية، الأولى تشير إلى التأثير والتحكم بالآخرين بينما الثانية تشير إلى المساعدة وتقديم النفع للآخرين، ويسعى مرتفعو الحاجة للقوة الشخصية والاجتماعية إلى المناصب السياسية بينما يسعى الآخرون إلى مهن عادية كالطب والقانون وغيرها (حسيب، 2006، ص: 36، 37).

وقد أكد ماسلو على أهمية تحقيق الذات في تحقيق التوافق السوي الجيد، وقام بوضع عدة معايير للتوافق تتمثل فيما يلي:

1. الإدراك الفعال للواقع.

2. قبول الذات.

3. التلقائية.

4. التمرکز حول المشكلات لحلها.

5. نقص الإعتماد على الآخرين.

6. الإستقلال الذاتي.
7. استمرار تجديد الإعجاب بالأشياء أو تقديرها.
8. الخبرات المهمة الأصلية.
9. الاهتمام الإجتماعي القوي والعلاقات الإجتماعية السوية.
10. الخلق الديمقراطي.
11. الشعور باللاعداوة تجاه الإنسان.
12. الموازنة بين أقطاب الحياة المختلفة.

▪ **روجرز C.Rogers :**

يشير روجرز إلى أن الأفراد الذين يعانون سوء التوافق يعبرون عن بعض الجوانب التي تقلقهم فيما يتعلق بسلوكياتهم غير المنسقة مع مفهومهم عن ذاتهم، وقد قرر أن سوء التوافق النفسي يمكن أن يستمر إذا ما حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الإنفعالية بعيدا عن مجال الإدراك أو الوعي، وينتج عن ذلك استحالة تنظيم مثل هذه الخبرات، أو توحيدها كجزء من الذات التي تتفكك نتيجة عدم قبول الفرد لذاته.

وقد حدد روجرز ثلاث معايير للتوافق تتمثل فيما يلي:

1. الإحساس بالحرية.
2. الإنفتاح على الخبرة.
3. الثقة بالمشاعر الذاتية.

بيرلز F. Perls :

أكد بيرلز على أهمية التنظيم أو التوجيه وعلى أن يحيا الأفراد هنا والآن دون خوف من المستقبل لأن هذا سيفقد الأفراد شعورهم الفعلي بالرضا.

الفصل الرابع التوافق المسمي

كما أكد على أهمية الوعي بالذات وتقبلها، والوعي بالعالم المحيط وتقبله، والتحرر النسبي من القواعد الخارجية، وأن الشخص المتوافق هو من يتقبل المسؤوليات ويتحملها (عبد اللطيف، 1999، ص: 89، 90).

د) نظريات نفسية أخرى :

▪ لازاروس : R.S.Lazarus:

يرى لازاروس أن الشخص المتوافق لابد وأن يتسم بالآتي :

1. الإرتياح النفسي بحيث لا يمكن أن يتحقق للفرد التوافق وهو يعاني من إكتئاب أو قلق مزمن.
2. الكفاية في العمل بمعنى أن الشخص سيء التوافق هو بالطبع يتسم بقلة الإنتاجية وفشل في إستغلال قدرته على الوجه الأنسب.
3. الأعراض الجسمية: أرجع لازاروس سوء التوافق إلى الأمراض والإصابات في بعض الحالات.
4. التقبل الإجتماعي: حيث لا يمكن أن يتحقق توافق سوي للفرد دون تقبله الإجتماعي أو قبوله من خلال علاقاته و سلوكياته.

▪ هيوم بل: H. M.Bell

يعد هيوم بل من أوائل من اهتموا بموضوع التوافق، ووضع مقياسا له اشتهر باسمه، ويرى بل أن مجالات التوافق الأساسية تنحصر في الآتي :

1. التوافق المنزلي.

2. التوافق الصحي.

3. التوافق الإجتماعي .

4. التوافق الإنفعالي.

5. التوافق المهني.

6. التوافق العام .

ثالثا النظرية الإجتماعية:

يقرر أنصار هذه النظرية أن هناك علاقة بين الثقافة وأنماط التوافق، فلقد ثبت أن هناك اختلافا في الأعراض المرضية باختلاف الثقافات.

كما يتضح أن الطبقات الإجتماعية في المجتمع تؤثر في التوافق حيث صاغ أرباب الطبقات الإجتماعية الدنيا بطابع فيزيقي كما أظهروا ميلا قليلا لعلاج المشاكل النفسية، هذا في حين قام ذوو الطبقات الإجتماعية العليا والراقية بصياغة مشكلاتهم بطابع نفسي، وأظهروا ميلا أقل لمعالجة المشكلات النفسية.

ومن أشهر رواد هذه النظرية : فيرز، دنهام، هولنجرهيد، ريدليك وغيرهم (عبد اللطيف، 1999، ص: 93).

4 - مظاهر التوافق:

يرى سوبر super أن هناك مظهرين أساسيين للتوافق: هما التوافق الذاتي والتوافق الاجتماعي . فالتوافق الذاتي يتعلق بالتنظيم النفسي الذاتي، أما الثاني فيتعلق بالعلاقات بين الذات والآخرين . وهذان المظهران للتوافق يظهران في مواقف الحياة المختلفة التي يعيشها الفرد، في المنزل والجماعة و في المدرسة والعمل .

أما أحمد عزت راجح فيرى أن أنواع التوافق تتجلى في قدرة الفرد على التكيف السليم والتواءم مع البيئة الإحتتماعية أو المادية أو المهنية وقبل ذلك التوافق مع الذات. فالتوافق الذاتي يتجلى في رضا الفرد عن نفسه، والإجتماعي هو قدرة الفرد على مجاراة قوانين الجماعة و معاييرها و قدرته على عقد صلات إجتماعية راضية

الفصل الرابع **التوافق المهني**

مرضية مع الناس الذين يعيش معهم - الوالدين الإخوة والزملاء ، الزوجة الأطفال الرؤساء وغيرهم، والتوافق المهني يستدل عليه من تناسب القدرات مع العمل و نجاح العلاقات بين الفرد وزملائه ورؤسائه في العمل (طه ، 2006، ص: 51، 50). كما يقسم التوافق النفسي إلى بعدين وفقا لمقياس كاليفورنيا للشخصية ، والذي يقيس عملية التوافق وهذين البعدين هما :

(أ) **التوافق الشخصي:** ويقصد به تحقيق التلاؤم والإنسجام بين الفرد ونفسه ويتضمن ما يلي :

1. الإعتداد على النفس .
2. الإحساس بالقيمة الذاتية .
3. الشعور بالحرية .
4. التحرر من الميل للعزلة و الإنطواء .
5. الخلو من الأمراض العصابية.

(ب) **التوافق الاجتماعي:**

ويقصد به تحقيق التلاؤم مع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها وتشمل :

1. الامتثال للمعايير الاجتماعية .
2. اكتساب المهارات الإجتماعية.
3. التحرر من الميول المضادة للمجتمع
4. العلاقات الطيبة في الأسرة.
5. العلاقات الطيبة في المدرسة.
6. العلاقات الطيبة في البيئة المحلية.

5- العوامل المؤثرة في عملية التوافق :

وفي هذا السياق حدد مياسا (1997) العوامل التي تتدخل في الأشكال التي يأخذها سلوك الفرد في عملية التوافق فيما يلي:

1. إشباع الحاجات الأولية والحاجات النفسية الاجتماعية: حيث تشير الأولى إلى الحاجات الأساسية للبقاء، والثانية تمثل الحاجة إلى الحب والإحترام والنجاح وهي الحاجات التي يحققها الإنسان من خلال اتصاله بالمحيط.

2. تأثير الحالات الجسمية الفسيولوجية الخاصة على التوافق: مثل تأثير الوراثة والصدمات الدماغية والأمراض .

3. الطفولة وخبراتها: حيث تعد مرحلة الطفولة من أهم مراحل الإنسان من حيث تكون عناصر الشخصية وأنماط السلوك والقدرات و تشكيل العادات السلوكية.

4. القدرات العقلية : حيث يعتبر الذكاء عنصرا هاما في النجاح في الحياة الاجتماعية الأسرية والمهنية، كما أن النقص في الذكاء يؤدي إلى حالة سوء توافق وقد يؤدي إلى الانحراف .

5. المستوى الاجتماعي والثقافي: حيث أن انتماء الفرد إلى فئة أو إجتماعية معينة يؤدي إلى التقيد بمجموعة من القيم وأنماط السلوك التي تسودها وهذا ما يسمح له بالتوافق في هذه الفئة بينما قد يكون عاملا لسوء التوافق حين ينتقل الفرد إلى طبقة أو فئة إجتماعية مختلفة عن السابقة.

6. موقف الإنسان من ذاته: إن معرفة الإنسان لقدراته وإمكانياته وعدم تجاوزها أو التقليل من شأنها يمكنه من التوافق.

وخلاصة القول هو أن التوافق عملية دينامية مستمرة يعمل فيها الفرد على تغيير سلوكه أو المساهمة في تعديل بيئته لتحقيق التلاؤم والتمكن من تحقيق حاجاته وهذا يدل على وجود عناصر عديدة للتوافق وهي الحاجة إلى تحقيق غاية معينة ومن ثم

الفصل الرابع **التوافق المهني**

مواجهة العوائق ومن ثم القيام بسلوكات معينة للتغلب على هذه العوائق وفي الأخير تحقيق الهدف والتوافق.

كما أن عملية التوافق يمكن أن تكون ذاتية تتعلق بشخصية الفرد وخصائصه وميوله، كما تتعلق بالبيئة التي يعيش فيها الفرد حياته الأسرية والدراسية والعملية. وبهذا تتنوع مجالات التوافق إلا أن الأمر الثابت هو كون كل مجال للتوافق كالتوافق الفسيولوجي والتوافق الأسري والتوافق الدراسي، والتوافق المهني، كل منها تمثل مظهرا خاصا يتأثر ب ويؤثر في بقية مظاهر التوافق.

بعد أن ناقشنا سيكولوجية التوافق العام، ننقل إلى مناقشة فرع هام من فروع وهو التوافق المهني وهو موضوع الدراسة الحالية ، حيث أن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي يجب أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق وذلك لسببين، الأول هو أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في العمل، والثاني هو الدور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد.

6 - مفهوم التوافق المهني:

التوافق المهني جزء من التوافق العام للفرد ويشمل توافقه مع محيط العمل وبما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية و ما يطرأ على هذه البيئة من تغير بين وقت وآخر. وتتضمن البيئة المهنية الإداريين و المشرفين والمرؤوسين وظروف العمل الفيزيائية وساعات العمل ونوعه، وهو يتحقق خلال سنوات عمل الفرد، أي أثناء تاريخه المهني (القاسم، 2001، ص: 47).

وقد ورد في معجم المصطلحات مصطلح Adjustment vocationnel وهو يعني التوافق المهني أو التكيف المهني (كشرود، 1989، ص: 17).

الفصل الرابع **التوافق المهني**

يعرف رينيه التوافق المهني على أنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. مع العلم أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل تعني أن يتكيف الفرد للوسائل والروتين و بالزملاء و الرئيس والظروف الفيزيائية التي تحيط به، فالتوافق المهني لايعني مجرد التوافق لواجبات العمل بل يتعداه إلى التوافق لبيئة العمل بما تحويه من عوامل وما يطرأ عليها خلال فترات الزمن ، كما يتضمن أيضا توافقه لخصائصه الذاتية وإستعداداته وميوله (عوض، 2006، ص:15).

ويعرف سكوت التوافق المهني بأنه توافق الفرد في عمله، فهو يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن (عثمان، 2006، ص: 26) .

ومنه يمكن تعريف التوافق المهني على أنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بين خصائصه الذاتية و بيئته المهنية - المادية والاجتماعية - حيث تتضمن الخصائص الذاتية السن، الجنس، سنوات العمل وسمات الشخصية وغيرها، أما البيئة المهنية فتتضمن الظروف الفيزيائية للعمل إضافة إلى العلاقات الاجتماعية كما يتضمن التوافق المهني المحافظة على استمرار التلاؤم.

كما أن التوافق المهني يتعلق بمتغيرات أخرى كدوافع العمل والاختيار المهني كما ينعكس في مظهر هام جدا وهو الرضا الوظيفي وفي هذا يشير (Argine 1972) إلى أنه من الصعب التعرف على العوامل المسببة للرضا الوظيفي، ولكن من خلال الدراسات التي أجريت في هذا الميدان يمكن تلخيص أهم أسباب الرضا الوظيفي فيما يلي :

• **أهمية العمل :** والذي يعتبر عاملا جد هام في الرضا الوظيفي وقد تبين من دراسة سابقة كيف أن الموظفين في المهن الراقية أعادوا اختيار مهنتهم بنسبة عالية مقارنة بأصحاب المهن المتواضعة، أما العوامل المؤثرة في أهمية العمل فهي:

الفصل الرابع **التوافق المهني**

التنوع في مقابل التكرار، الحكم الذاتي في العمل، مدى تفعيل مهارات وقدرات العامل.

• **ساعات العمل:** حيث توصلت أغلب الدراسات أن الموظفين الذين يحظون بساعات فراغ أطول هم أكثر رضا بالنسبة للموظفين الذين يعملون لساعات طويلة.

• **الحوافز:** و تتضمن الأجر والوضع المهني والترقية والأمن.

• **فريق العمل:** حيث أظهرت العديد من الدراسات تأثير الرضا الوظيفي بالعلاقات في مجموعة العمل، فالرضا الوظيفي يرتفع عندما يتم التفاعل الإيجابي بين الأعضاء في المجموعة ويتوقف هذا على عدة شروط وهي: تماسك المجموعة شهرة الفرد العضو داخل المجموعة، حجم المجموعة حيث أن التفاعل يظهر في المجموعات الصغيرة، فرص التفاعل.

• **الإشراف:** توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف والرضا الوظيفي، حيث توصلت الدراسات إلى نتائج من بينها أن الرضا الوظيفي يرتفع عندما يتوفر عامل الثقة و تبادل الآراء بين الرئيس والمرؤوسين.

• **المؤسسة:** يتوقف الرضا الوظيفي على طبيعة المؤسسة والظروف الفيزيائية للمؤسسة ونظام الإدارة والإشراف السائد في المؤسسة وما مدى انتماء العمال والموظفين لهذه المؤسسة.

• **الفروق الفردية:** يعتبر كل من الجنس والسن عاملين أساسيين في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الفرد، فقد توصلت الدراسات إلى نتائج مفادها أن النساء أكثر تحقيقا للرضا الوظيفي عن الرجال ويفسر هذا الفرق كون النساء أكثر اهتماما بالاعتبارات الاجتماعية من الرجال وأن النساء يقدمن على العمل بإرادة وأنهن أكثر قدرة على تحمل الأعمال المتكررة لقدرتهن العالية على التخيل.

كما أن الرضا الوظيفي يكون منخفضا في سن العشرينات من العمر يزداد كلما تقدم الإنسان في العمر.

الفصل الرابع **التوافق المهني**

كما عامل الذكاء يؤثر على الرضا الوظيفي، فالأفراد ذوي الذكاء المرتفع لا يتحملون الأعمال المتكررة والعكس.

وفي دراسة لعوض 2006 جاء فيها أن من أهم مظاهر التوافق المهني هو الرضا والذي بدوره يتضمن محكين هما الرضا الإجمالي والإرضاء، أما الرضا الإجمالي فهو يعكس رضا الفرد عن العمل، وعن مكونات بيئة العمل وحقيقة علاقاته بزملائه، ووجهة نظره في رؤسائه أو المشرفين عليه، وأجره وحساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل، ووجهة نظره في الظروف المحيطة بعمله. والإرضاء يعكس إنتاجية الفرد لعامل وكفايته الإنتاجية والطريقة التي يقدره بها زملاؤه ورئيسه وهذه المتغيرات يعبر عنها سلبيا بغيابه وتأخره في الحضور إلى العمل، والحوادث التي يرتكبها، وبعدم قدرته على الاستمرار في عمله لمدة مرضية من الزمن، ويمكن التعبير عنها إيجابيا بتلاؤم قدرات الفرد ومهارته مع متطلبات العمل.

والفرد هو الوحدة الأساسية في الدراسة المتعلقة بالتوافق المهني، ذلك أن الرضا والإرضاء قد يتفاوتان بالنسبة للفرد الواحد على مر الزمن، والتاريخ المهني هو السياق الذي يحدث خلاله التوافق المهني للفرد، وقد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن فالمعايير ذات الدلالة ونمط العلاقات المتداخلة قد يختلف من مهنة إلى أخرى. كما يتأثر التوافق المهني بالعوامل الديموغرافية — السن، الجنس، التعليم، مستوى التدريب — إضافة إلى عوامل أخرى كنمط الشخصية والتوافق العام، لذا فإن درجة الرضا والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة لاختلاف السن والجنس ومستوى التدريب وغيرها، لذا يجب أن نضع في اعتبارنا هذه الارتباطات حتى نفهم ناحية التوافق المهني على حقيقتها. وهناك عوامل ترتبط بالرضا عن العمل وفي الغالب هي: الأجر والزملاء ونوع العمل والإشراف والشعور بالأمن والإدارة وفرص الترقى. ويمكن فهم اتجاهات العمال فهما صحيحا في نطاق المحكات السلوكية كالقدرة الإنتاجية والغياب والمشكلات

الفصل الرابع **التوافق المهني**

المتعلقة بالنظام، ولا يكون التوافق المهني متكاملًا إذا لم يشتمل على هذه المحركات. كما أن الشعور بالملل من العوامل المؤثرة على التوافق المهني إضافة إلى مدى التلاؤم بين قدرات الفرد وأهدافه من جهة ومقتضيات العمل من جهة أخرى (عوض، 2006، ص: 16، 17).

7- الصحة النفسية والتوافق المهني :

إن الصحة النفسية ذات صلة وثيقة بالتوافق المهني، أي بمستوى أداء العامل وعلاقاته الاجتماعية في ميدان العمل، فالصحة النفسية ليست مجرد الخلو من الأمراض النفسية، بل تتعدى ذلك إلى علامات إيجابية نذكر منها: القدرة على الإنتاج المعقول في حدود الاستعدادات والمؤهلات حيث أن الكسل والخمول قد يكون دليلًا على شخصيات تعاني صراعات. وقدرة الفرد على تكوين صلات إجتماعية لايشوبها الارتياح أو الإعتماد المفرط على الغير.

وفي هذا أشار عوض (2006) إلى أن العصابي لا يحسن العمل الجماعي ويفضل العمل الفردي، فهو يحس بالأمن في ابتعاده عن الناس تجنبًا للمواقف الاجتماعية المثيرة للقلق، كما أن شعوره بالذنب وحاجته للعقاب قد تكون سببًا في أخطائه وغيابه.

وفي دراسة قام بها رسل فرازر (Russel froser 1947) على عينة مكونة من 3000 عامل يعملون في الهندسة في مدينة بيرمنجهام، حيث أثبتت هذه الدراسة أن حوالي 10 % من هؤلاء العمال يعانون عصاب معقد، وأن 20% يشكون من أعراض عصابية خفيفة، وأن هذه الإضطرابات النفسية هي السبب الرئيسي لربع حالات التغيب المرضي وخمس حالات التغيب العامة .

كما أظهرت دراسة Friend & Hagard نتائج تؤكد أثر العوامل النفسية على التوافق المهني، في دراسة أجريها على مجموعتين من العمال الأول حسن التوافق

الفصل الرابع **التوافق المهني**

المهني والثاني ساء التوافق المهني، فتبين أن أفراد المجموعة الثانية لديهم ميول لهزيمة أنفسهم من خلال تعاطي المخدرات والمشاجرات وتعسير الهين من الأمور، كما تميز أفراد هذه المجموعة بالاتجاهات التالية: كراهية نحو الأب، نبذ الوالدين للفرد في الطفولة ، الخوف من الفشل، الاستياء من سيطرة الأسرة .

" وفي هذا الصدد يشير كارل مننجر Karal Menngar إلى أن العمل مخرج وطريقة مفضلة لإرضاء الحاجة إلى عقاب الذات، وأن الفشل المتكرر في العمل مظهر لهذه الحاجة، فبدل أن يستخدم العامل طاقته للنجاح يستخدمها ضد نفسه"(عوض،2006، ص: 34).

8-نظريات التوافق المهني :

8.أ- نظرية منسوتا للتكيف للعمل / The Minnesota théorie of work adjustment

نشأت نظرية التكيف للعمل TWA في جامعة منسوتا ضمن مشروع الأبحاث الخاصة بالتأهيل والتوافق المهني خلال سنوات الستينات والسبعينات من القرن التاسع عشر، وقد كانت بدايتها في التقارير الخاصة بالتأهيل المهني المنشورة في المقالات ثم الفصول في بعض الكتب، وقد استقر هذا المشروع ضمن أبحاث علم النفس المهني في قسم علم النفس بجامعة منسوتا، وهي من النظريات التي تصف وتفسر علاقة الفرد بالمحيط؛ أي التفاعل بين الفرد وبيئة العمل وتكيف الفرد في محيط المهنة.

الفصل الرابع التوافق المهني

منطلق هذه النظرية هو وجود متغيرات تخص الفرد ومتغيرات تخص المحيط ومن خلال دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات ودراسة السلوك ومحصلة السلوك فقط يمكن فهم المركب الذي يشكله الفرد وبيئة العمل P-E combination، وفي هذا تستخدم نظرية التكيف للعمل مفهومين رئيسيين هما المواءمة والتفاعل (Fit and interaction)، حيث يشير مفهوم المواءمة إلى درجة التكافؤ بين خصائص الفرد وخصائص بيئة العمل والتي عادة ما تكون قابلة للقياس، فعلى سبيل المثال لدى مجموعة من الأفراد مستويات مختلفة من المهارة، ومجموعة وظائف مختلفة تتطلب مستويات متفاوتة من المهارة، فالمواءمة المهنية تسمح بتحديد أي الأفراد يملك المهارة التي تتطلبها كل وظيفة.

أما مفهوم التفاعل فيشير إلى عمليات الأفعال وردود الأفعال المتبادلة أو ما يسمى بالأخذ والعطاء المتبادل بين الفرد وبيئة العمل، حيث أن الفرد وبيئة العمل غير مستقران، بل على العكس هما في حالة تغير مستمر، فعلى سبيل المثال الفرد المستاء من وضعه المهني يمكنه التغير إلى الأفضل وهو حالة الرضى في حال ما إذا كانت استجابة الإدارة إيجابية بخصوص زيادة الأجور.

نظرية التكيف للعمل تتمحور حول الفروق الفردية الكلاسيكية الخاصة بعلم النفس الفارقي الذي يختص بدراسة المتغيرات الفردية، أوجه الاختلاف بين الأفراد وهي ترتبط بعلم النفس العام بدراسة سلوك الفرد في المحيط، فدراسة الفروق الفردية هي التي تسمح بتفسير وجود استجابات مختلفة لدى أفراد مختلفين لوضعية واحدة، وفي دراسة هذه الظاهرة علم النفس الفارقي يركز على المتغيرات الأكثر استقراراً طوال الوقت، درجة المتغيرات مثل : سمات الشخصية، علاوة على ذلك فإن نظرية التكيف للعمل استخدمت منهج علم النفس الفارقي وذلك باستخدام القياس النفسي والإحصاء، كما اعتمدت على الدراسات الارتباطية.

الفصل الرابع التوافق المهني

وقد تطورت هذه النظرية من نظرية تفاعلية التي تعتمد على المواءمة وهو ما يعرف بالنموذج التنبؤي predictive model إلى النموذج الثاني والذي يعرف بالنموذج العملي the processus model.

❖ المفاهيم الأساسية لنظرية التكيف للعمل :

كأي نظرية نفسية نظرية التكيف العمل تركز على الفرد وسلوك الفرد ، فأساس هذه النظرية هو الفرد في بيئة العمل.

• تعتمد هذه النظرية على فكرة أن لكل فرد حاجات يسعى إلى تحقيقها، وأن لكل فرد كفاءة تمكنه من تحقيق حاجاته، وأن الكثير من الأفراد يتفاعلون مع بيئة العمل من أجل تحقيق هذه الحاجات.

• تتفرع حاجات الأفراد إلى حاجات بيولوجية نفسية، و هذه الحاجات تنشأ بالوراثة في التكوين الجيني للفرد و لكنها تثرى وتتنمط وتستقر في مرحلة الرشد، وأن معظم حاجات الفرد تتحقق في العمل.

• أن تحقيق الفرد لحاجاته يجعله في حالة رضا satisfaction، وأداء الفرد للعمل المطلوب والمحافظة على النظام يجعل محيط العمل يرضى عنه وهو ما يسمى بالترضية Satisfactoriness ، وعكسهما هو الإستياء و عدم الترضية، وبالتالي تنتج لدينا أربع وضعيات هي (الرضا والترضية)، (الرضا و عدم الترضية)، (الإستياء والترضية)، (الإستياء وعدم الترضية). تدل الوضعيات الأولى على نجاح التفاعل بين الفرد والبيئة المهنية، أما الوضعيات الثلاثة الأخرى على سلوك محاولة التغيير وهو ما يعرف بالسلوك التكيفي (adjustment behavior) ، بالمقابل فإن الفرد يمكنه بذلك البقاء في العمل ثم التثبيت في الوظيفة، وهذه المحصلات الثلاث : الرضا، الترضية والتثبيت في الوظيفة تعتبر المؤشرات الأساسية للتوافق المهني حسب نظرية التكيف للعمل.

الفصل الرابع التوافق المصني

• بما أن مؤهلات الفرد وكفاءته تستخدم لإرضاء متطلبات محيط العمل، فكفاءة الفرد ومهارته هي التي تحدد حاجة المحيط إليه، ومهارة الأفراد تعتمد على الملكات الإنسانية (المعرفية، والعاطفية، الحركية والجسدية وحتى المستقبلات الحسية)، هذه القدرات التي تنشأ في التكوين الجيني للفرد وتتهيك بالتعلم (الخبرة والتدريب) والتعرض للمتغيرات، كما توجد بعض المهارات والقدرات يمكن للفرد اكتسابها طوال حياته.

• في العمل حاجات المحيط من الفرد تتمثل في إنجاز العمل المطلوب وتحسين أو المحافظة على التلاؤم وهو ما يعبر عنه بمصطلح حاجة المحيط لمهارة الفرد (E'skill requirements for P) ، إذن فدرجة مهارة الفرد هي التي تتحكم في مستوى أدائه للعمل المطلوب و قدرته على تحسين والمحافظة على التلاؤم.

• محيط العمل أيضا له القدرة على إرضاء حاجات الفرد من خلال تقديم حوافز لكفاءة الفرد ومن أنواع الحوافز الأجور، المكانة الاجتماعية وظروف العمل وهو حاجات الفرد لحوافز محيط العمل وهو ما يعبر عنه بمصطلح الحاجة إلى الحوافز (. reinforcer requirement)

• نظرية التكيف للعمل تستعمل مركبين لوصف حاجة الفرد للحوافز والكفاءة وهو ما يعرف بتجاوب الكفاءة، ثم حاجة المحيط للكفاءة أو التجاوب مع حاجة المحيط، فالفرد والمحيط بمنظور التكيف للعمل مركبان متوازيان ومتكاملان في ذات الوقت. (Dawis,p :4,5).

• من خلال دمج هذين المركبين ينتج لنا مركب أساسي في النظرية هو الإتصال بين الفرد والمحيط (P-E correspondence) وهو يحتمل معنيين في هذه النظرية الأول هو المواءمة كالتحقق من التكافؤ بين متغيرات الفرد و المحيط، وهو المعنى المستخدم في النموذج التنبؤي لنظرية التكيف للعمل حيث يمكن التنبؤ بالرضا والترضية من خلال المواءمة بين المتغيرات الخاصة بكل من الفرد والمحيط ومدى

الفصل الرابع **التوافق المهني**

تحقيق كل منهما لحاجات الآخر، أما المعنى الثاني للاتصال هو التفاعل المتبادل بين الفرد والمحيط وهو المعنى المستخدم في النموذج العملي لنظرية التكيف للعمل .

❖ النموذج التنبؤي / Predictive Model :

في النموذج التنبؤي لنظرية التكيف للعمل، رضا الفرد وترضيته للمحيط يعتمد على متغيرات تمكنا من التنبؤ بنوعين من المواءمة بين الفرد ومحيط العمل :

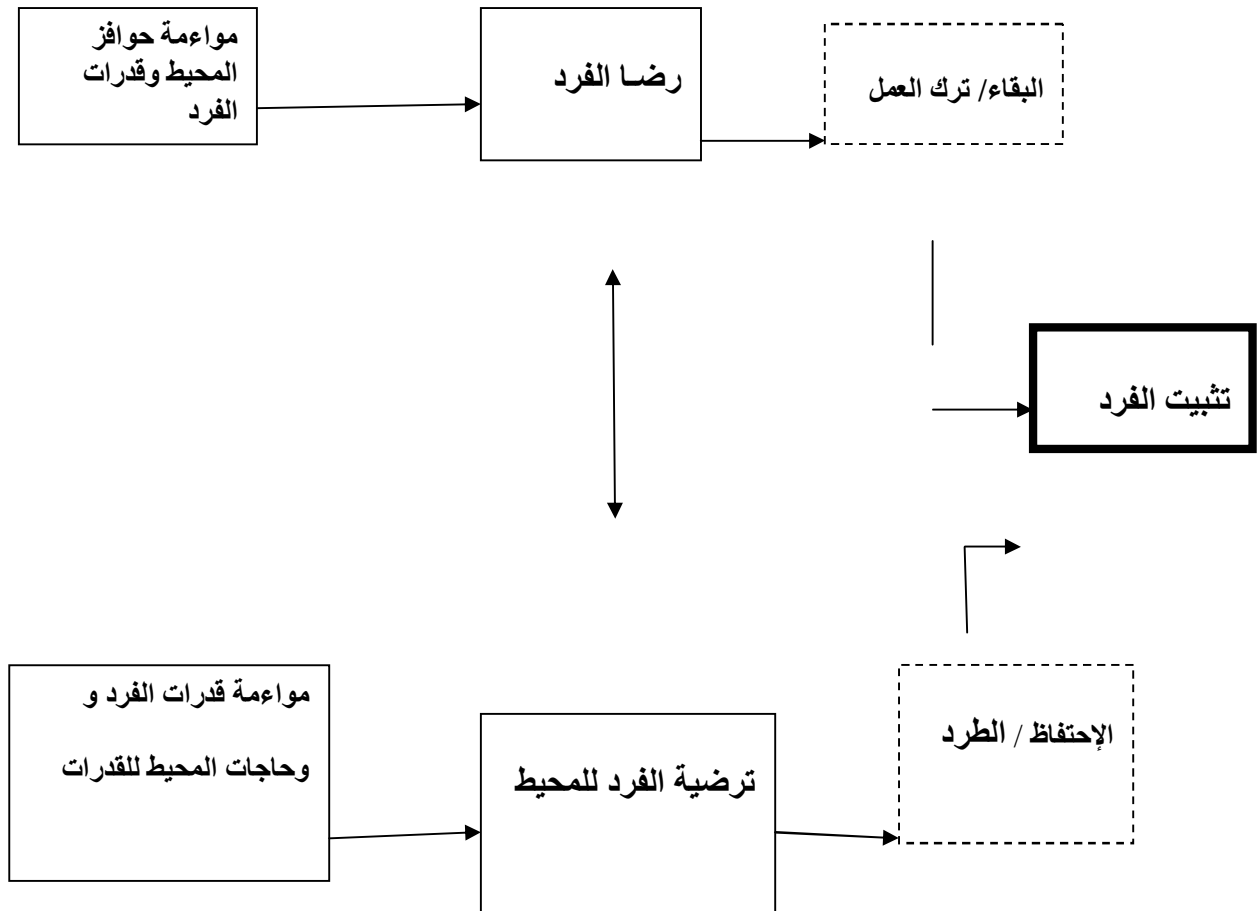
1. المواءمة بين حوافز المحيط وحاجات الفرد يمكننا من التنبؤ برضا الفرد.
2. المواءمة بين مهارات الفرد وحاجة المحيط لمهارة الفرد يمكننا من التنبؤ بالترضية.

في المقابل رضا الفرد وترضيته لمحيط العمل ينبئ ببتثبيت الفرد في الوظيفة إن تحليل العوامل يسمح بتلخيص عدد كبير من الحاجات والمهارات في عدة عوامل مرجعية، هذه العوامل تكون أكثر استقرارا وثباتا من الحاجات والمهارات ويمكن استعمالها في التنبؤ، علاوة على ذلك تسمح هذه العوامل بتحديد الحاجات والمهارات التي قد لا يملكها الفرد لكنه باستطاعته اكتسابها، كما يمكن تفعيلها في إرشاد العملاء في الاختيار المهني إلى الوظائف التي يحققون فيها مستويات عالية من الرضا والترضية، هذه العوامل تعرف في نظرية التكيف للعمل بمصطلح القيم values بالنسبة للحاجات والقدرة abélites بالنسبة للمهارات، فالتلاؤم بين الفرد والمحيط يتطلب تكافؤ العوامل، من هنا تنتج أربع مفاهيم حديثة هي: القيمة، القدرة، العوامل المحفزة والحاجة إلى القدرة، هذه المفاهيم مدمجة في النموذج التنبؤي لنظرية التكيف للعمل فيما يسمى ب: مواءمة العوامل بين الفرد والمحيط كما يلي:

1. المواءمة بين حوافز المحيط وقيم الفرد.
2. المواءمة بين قدرات الأفراد وحاجة المحيط للقدرة.

وفيما يلي في الشكل 1 رسم تخطيطي يمثل النموذج التنبؤي الأساسي لنظرية التكيف للعمل :

شكل 1 - رسم تخطيطي يمثل النموذج التنبؤي الأساسي :



الشكل 1: يبين أن رضا الفرد في العمل يمكن التنبؤ به من خلال المواءمة بين حوافز المحيط و قيم الفرد، ترضية الفرد للمحيط يمكن التنبؤ بها من خلال المواءمة بين حاجات المحيط للقدرات وقدرات الفرد الخاصة. أما الرضا والترضية فيتميزان من الشكل 1 أنها تمكن من التنبؤ بتثبيت الفرد أو عدمه بعد قرار البقاء أو الترك (Dawis,p :7).

الفصل الرابع التوافق المهني

وقد تم تطوير النموذج التنبؤي وذلك بإدماج عوامل وسيطة تساهم في عملية المواءمة بين الفرد ومحيط العمل والتنبؤ بالرضا والترضية والثبات في الوظيفة، ومن بين هذه العوامل: المشاركة في الإدارة، المساهمة، سمات الشخصية، حيث أن نمط شخصية الفرد وطريقة تجاوبه في التفاعل تتحكم في درجة الرضا والترضية لدى الفرد، وقد حددت أنواع استجابات الأفراد في أربعة أنماط هي:

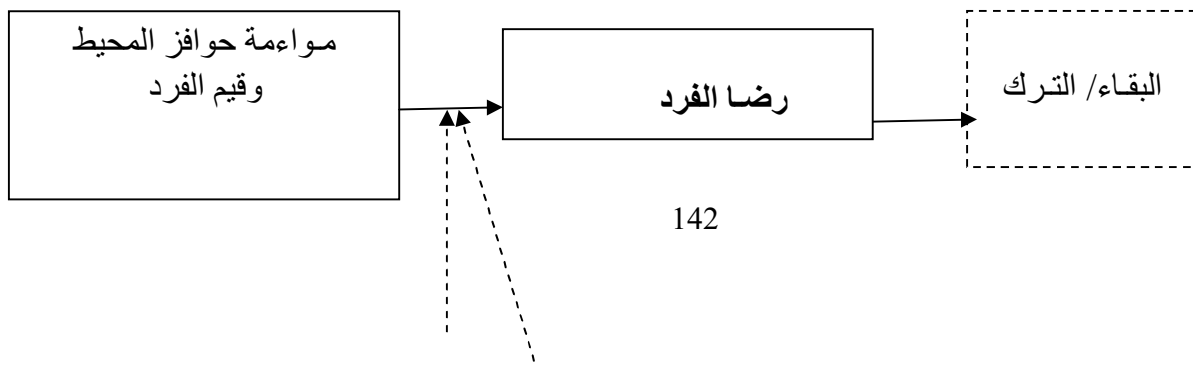
1. الخفة، أو سرعة الاستجابة.

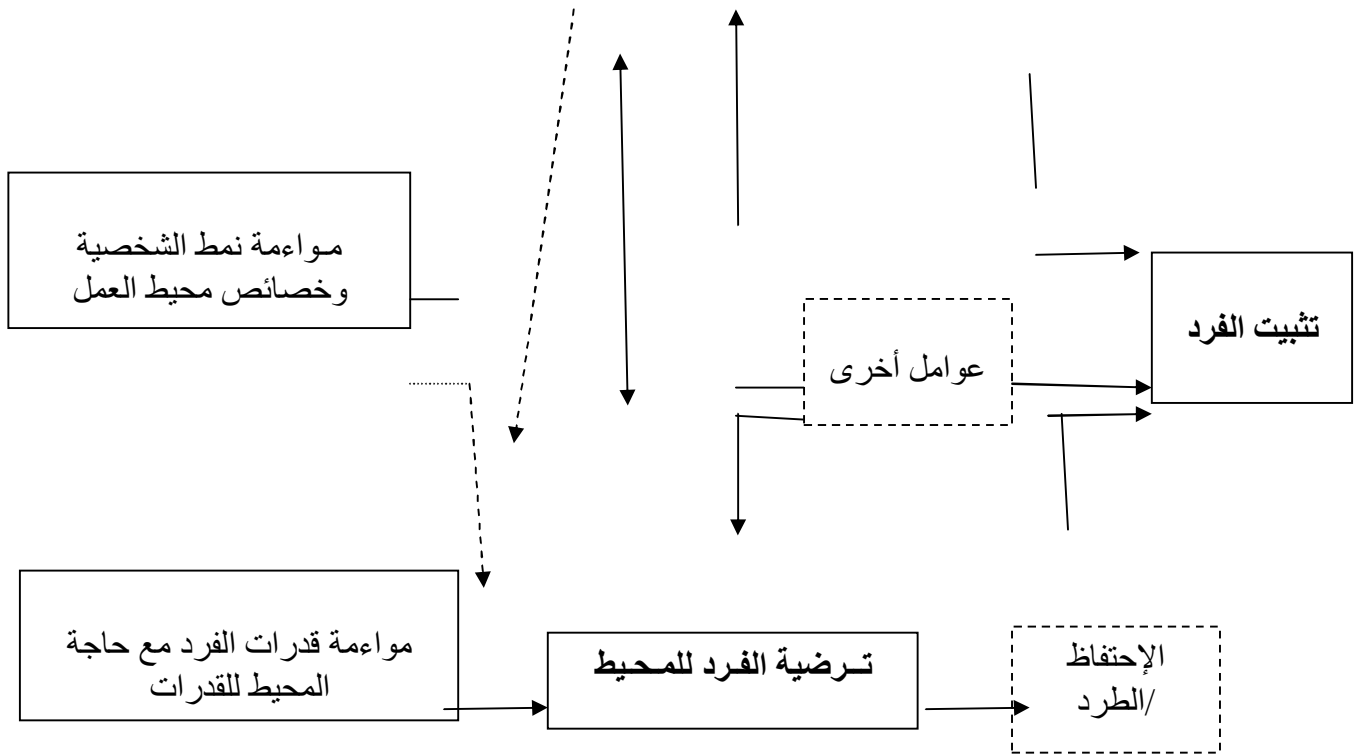
2. البراعة، أو حدة الاستجابة .

3. التناغم، أو الاستجابة النموذجية .

4. ثبات، أو استمرار الاستجابة.

شكل 2 - رسم تخطيطي يمثل النموذج التنبؤي المحسن لنظرية التكيف للعمل:





يبين الشكل 2 أن مواصفة نمط الشخصية لخصائص محيط العمل تتدخل في المواصفة بين الحوافز وقيم الفرد وكذلك في المواصفة بين قدرات الفرد وحاجة المحيط، بالإضافة إلى مساهمة عوامل ثانوية في تثبيت الفرد في الوظيفة.

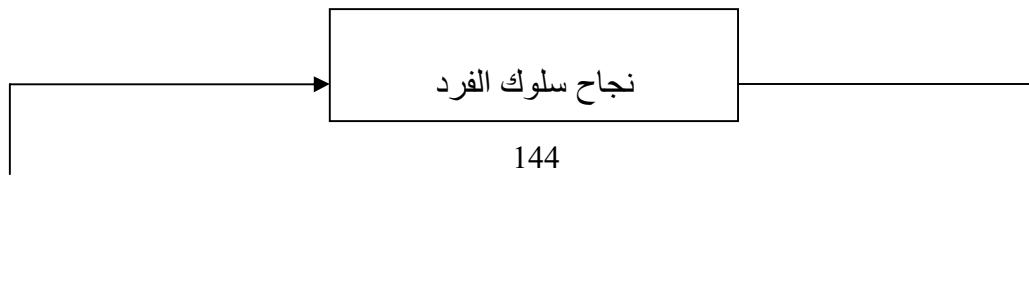
❖ النموذج العملي / The process model :

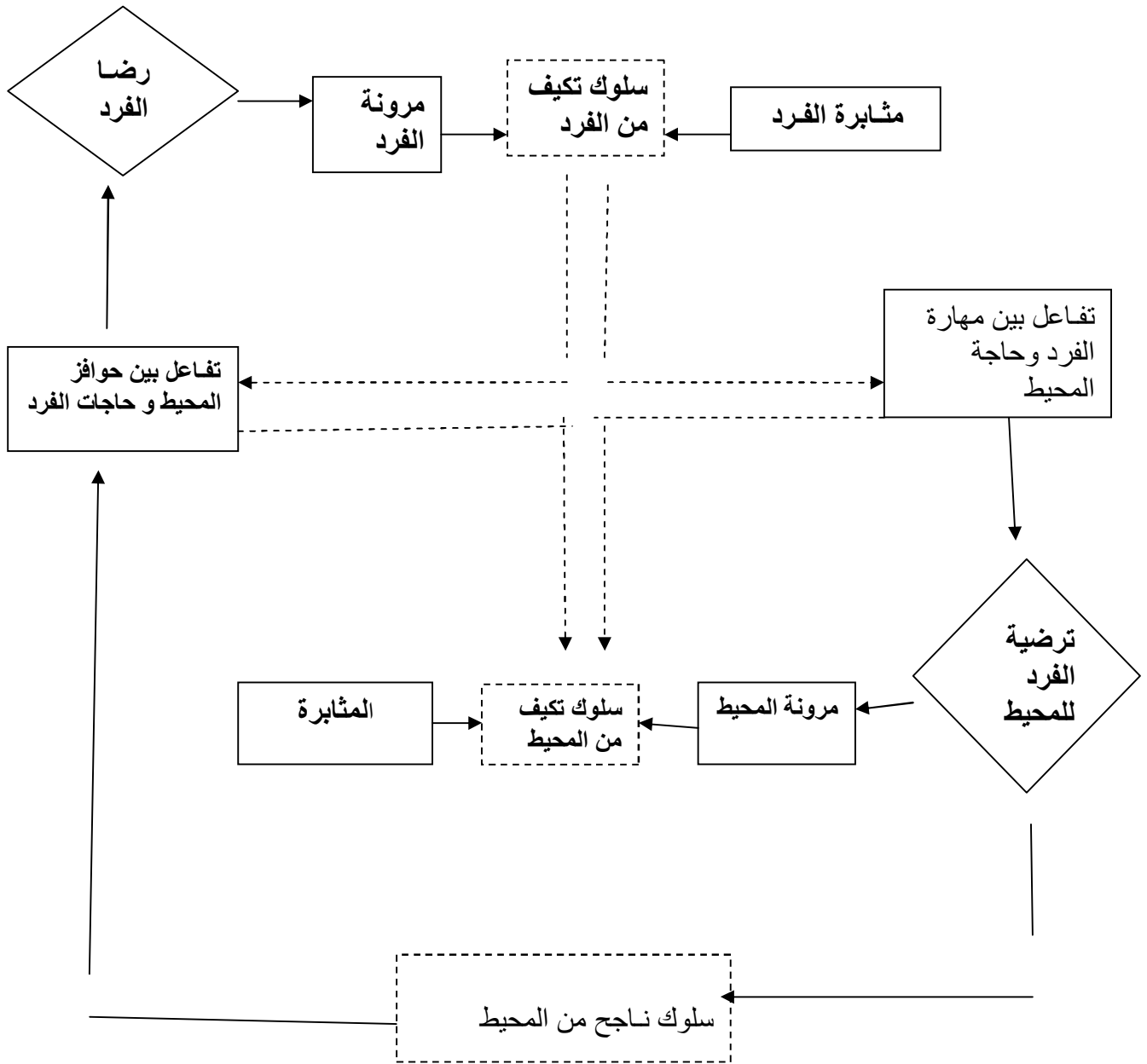
يصف النموذج العملي لنظرية التكيف للعمل عملية التوافق المهني على أنها حلقة من العمليات التفاعلية المتبادلة بين الفرد والمحيط، وأن بداية هذه الحلقة هي عندما يشعر الفرد بالاستياء من محيط العمل وذلك باستعمال طريقتين. الأولى هي محاولة تغيير الظروف في محيط العمل لصالح الفرد كالمطالبة بزيادة التعويضات التي يشعر الفرد أنها غير عادلة، والثانية هي محاولة الرفع من مستوى المهارة لدى الفرد أو اكتساب مهارات أخرى.

الفصل الرابع ===== التوافق المهني

ويتحكم في هذا التفاعل بين الفرد والمحيط عاملين أساسيين هما المثابرة perservance والمرونة flexibility، حيث أن الأفراد الذين يتمتعون بالمرونة هم أقل عرضة للإستياء من الأفراد الذين يتسمون بالتصلب (Dawis,p : 9).

شكل 3 رسم تخطيطي يمثل النموذج العملي لنظرية التكيف للعمل:





يبين هذا الشكل عملية التوافق المهني كحلقة يتبنى فيها الفرد الغير راض السلوك التكيفي، كما يبين هذا النموذج عدد من العمليات تظهر في محيط العمل، حيث

الفصل الرابع **التوافق المموني**

يمكن لكل من الفرد والمحيط تحقيق النجاح أو السلوك التكيفي أو يكون الواحد منهما في حالة نجاح والثاني في حالة سلوك التكيف.

من الواضح أن نظرية التكيف للعمل تعتمد بالدرجة الأولى على مفهوم الاتصال، وهو عملية دينامية تتطلب مهارات شخصية وإجراءات وهياكل تنظيمية لإنجاحها. لا تتوقف آثار الاتصالات عند العلاقات الشخصية بين الأفراد والجماعات، أو بين المشرفين و المنفذين، وإنما يتعدى ذلك ليؤثر على المهمة وفعالية التنظيم ككل .

وقد اقتبس شانون وويفر (channon & weaver.1945) نموذجاً لعملية الاتصال من هندسة الاتصالات لتطبيقها في العلوم الاجتماعية وتتمثل في خمسة عناصر وهي : (1 المصدر، 2 المرسل، 3 الرمز، 4 المستقبل، 5 الوجهة).

وبالتالي يمكن استنتاج ثلاثة عناصر أساسية كحد أدنى لعملية الإتصال حيث يتمثل العنصر الأول في المرسل، والعنصر الثاني فهو المستقبل بينما يتمثل العنصر الثالث في القناة الموصلة من وسائل الإتصال المختلفة لهذا فإن فعالية الاتصالات بالمؤسسات ترتبط بمدى فعالية هذه العناصر الثلاثة .

ويمكن إيجاز طرق الإتصال المتبعة فيما يلي :

- اتصال مباشر مع المسيرين؛
- إعطاء تعليمات سريعة؛
- تكوين لجان مختلطة؛
- تنظيم جمعيات عامة،
- إجراء لقاءات مع الممثلين النقابيين؛
- بعث الرسائل؛
- استعمال المعلقات و الكتابات؛
- إصدار نشرات داخلية؛
- بث أشرطة عن طريق نسق مغلق للتلفزيون؛

• بث الإشاعات.

ويمكن حصر الاتصالات حسب اتجاهاتها في أربعة أنماط وهي :

(1) **الاتصالات هابطة:** وهي الأكثر إنتشارا وتكون صادرة عن المديرين و المسؤولين والمشرفين إلى أفراد المستويات الدنيا من السلم الإداري للتنظيم. وتهدف الاتصالات الهابطة خاصة إلى نقل الأوامر والتوجيهات والإرشادات وقد حدد كاتز وكاهن (Katz & Kahn) أغراض الاتصالات الهابطة فيما يلي: توفر التوجيهات والتعليمات الخاصة بالمهام والمهن، توفر المعلومات عن عقلنة المهمة، توفر المعلومات عن التطبيقات والإجراءات التنظيمية، تمد المرووسين التغذية الراجعة عن أدائهم، تقدم معلومات ذات طبيعة إيديولوجية للمساعدة على تثبيت الأهداف في الأذهان.

(2) **اتصالات صاعدة :** وهي الاتصالات التي تصدر عن العمال والمنفذين المتواجدين بأدنى السلم الإداري في اتجاه المسؤولين والأطر داخل التنظيم لهذا فإن زيادة حجم المعلومات الصاعدة دليل على فعالية الاتصالات، تحتوي الاتصالات الصاعدة عادة على انشغالات العمال ومشاكلهم المهنية والتطبيقية واقتراحاتهم المختلفة كما توضح مدى التجاوب مع توجيهات الإدارة العليا، فتوفر بذلك التغذية الرجعية اللازمة لضبط العملية الإنتاجية والتنظيمية. وبهذا يمكن للعمال والموظفين أن يساهموا بطريقة غير مباشرة في التأثير على القرارات التي تؤخذ في المستويات العليا، بما يصدر عنه من معلومات. وتعتبر النقابة أحد صور الاتصالات الصاعدة.

(3) **اتصالات أفقية:** وهي الاتصالات التي تحدث بين أفراد في نفس المستوى الإداري مثلما يحدث بين الإطارات أو بين المشرفين أو المنفذين كل على حدة.

الفصل الرابع **التوافق المصني**

ويكون ذلك عادة للإشعار والتنسيق بين مختلف المصالح والدوائر الإدارية والإنتاجية.

4) اتصالات نجمية: وهي التي تكون في صور متطورة ومعقدة، ويمكن تشبيهها بنجمة حيث تكون الاتصالات مختلفة الاتجاهات، أفقية وعمودية ومائلة. وهي الطريقة الأكثر نجاعة وفعالية في مواجهة تعقد التنظيمات الحديثة. وبذلك تساهم في إيصال مجموعة متشعبة من المعلومات في كل الاتجاهات وعلى كل المستويات

الاتصالات الرسمية وغير الرسمية :

هنا نوعان من الاتصالات إما رسمية أو غير رسمية. فالرسمية هي تلك التي تحدث عن طريق الموائيق والمنشورات والقرارات والأوامر الكتابية بينما تحدث الاتصالات غير الرسمية بطرق غير مضبوطة ومؤكدة وملزمة .

غير مقننة في النوادي والمقاهي أو نبين أفراد جماعة العمل، بطرق غير شفوية، كما أن عدم فعالية القنوات الرسمية للاتصالات يؤدي إلى ازدهار الطرق غير الرسمية، وما يصاحبها من إشاعات وتشويهات للأخبار المنقولة مما يؤدي إلى بروز مشاكل، أساسها سوء الاتصالات الرسمية. وقد أشار بديان أن للاتصالات غير الرسمية عدة مزايا في كونها سريعة وناجعة. كما أنها تلبي حاجات العمال (بوفلجة، 1999، ص ص: 35-38).

ومن أجل نجاح الاتصال وفعاليته لابد من مقومات وشروط حددها خواجه (2005):
أ. استعداد المستقبل لتقبل الرسالة واستيعابه للمعنى.

ب. عدم وجود عوائق تعترض الرسالة.

ج. أن لا يكون خط الاتصال طويلا بل قصيرا قدر المستطاع لضمان عدم تحريف الرسالة عبر مختلف مستويات نقلها.

الفصل الرابع **التوافق المصني**

د. على المرسل إدراك مضمون رسالته قبل إرسالها فإن لم يكن ملما بها فلن يكون هناك اتصال ولا معنى للاتصال.

هـ. مراعاة الوضوح في التعبير عن الرسالة لضمان عدم الالتباس في فهمها وفهم مضمونها لدى المستقبل.

و. المرونة في عملية الاتصال وهذه المرونة تعطي حرية تعديل المعلومة وشرحها وتتناسب مع مختلف المستويات الفكرية لدى المرؤوسين مع الحذر من التأويل والتحريف.

ي. التأكد أن الإتصال قد أدى هدفه المراد في عملية الاتصال.

كما أنه يجب على مدير أي مؤسسة الالتزام بمبادئ أساسية لضمان اتصال جيد وهي :

مبدأ الوضوح: ويتضمن تصميم الرسالة وصياغتها بطريقة مفهومة كتابة أو كلاما أو تخاطبا، واستخدام الألفاظ التي يفهمها المستقبل والمرؤوسين والتغلب على العقاقب التعبيرية.

مبدأ الاهتمام والتركيز: عن طريق الاهتمام بالرسالة ووصولها إلى المرؤوسين واستقبال رد الفعل، وترتيب الرسائل حسب أهميتها والاهتمام بها تبعا لذلك، وهذا يساعد على التغلب على العديد من الحواجز.

مبدأ التكامل والوحدة : وذلك بمساندة الأهداف وتخفيف غايات المنظمة ويجب وضع الإتصال وسيلة لا غاية. لهذا وجب تدعيم مراكز المديرين التابعين الذين يشغلون مراكز للإتصال وتشجيعهم واستغلال مراكزهم لتحقيق غاية المنظمة والتركيز على وصول الرسالة للمرؤوسين.

مبدأ إستراتيجية استخدام التنظيم غير الرسمي: حيث تقوم التنظيمات غير الرسمية بوظيفة نقل المعلومات سواء كان هذا التنظيم غير الرسمي بالموافقة أو بدون موافقة وجب استغلاله وعدم تجاهله لأن التنظيم الرسمي قد لا يخدم الحقيقة الواقعية لهذا

الفصل الرابع **التوافق المهني**

على المرسل من مداخل التنظيم غير الرسمي في الحصول على المعلومة أو تمريرها (خواجة، 2005، ص: 184).

وتواجه عملية الإتصال عدة صعوبات وعوائق أهمها:

أ. **عوائق شخصية:** تشمل الأسباب الشخصية لدى الفرد كالإدراك الإختياري للفرد، فحين يميل الفرد إلى اختيار معين فهو لا يعني ولا يتذكر ولا يسمع إلا هذا الاختيار، بينما المعلومات الأخرى لا تلفت انتباهه وكأنها لا تعنيه مما يؤثر في فعالية الاتصال.

ب. **عوائق ما بين الأشخاص:** وتتمثل في الجو السائد في جماعة العمل، فالجو المكهرب وسوء التفاهم والصراعات التنظيمية تؤثر سلبا على عملية الاتصال وفعاليتها وقد حدد بيدين

Bedeian (1984) عوائق الإتصال بين الأفراد فيمايلي:

- الجو السائد داخل التنظيم.
- درجة الثقة المتبادلة بين الأعضاء.
- درجة المصادقية بين الأفراد.
- تشابه المرسل والمستقبل في السن، المكانة، الثقافة والمهنة.
- ج. **عوائق تنظيمية:** أهم هذه العوائق التنظيمية:
 - **إختلاف المكانة:** الذي يولد آثار نفسية كالخوف من الرئيس أو الخجل أو عدم فهم الأوامر.
 - **سلم الإتصال ومداه:** يسهل الإتصال حين يكون البعد في السلم بسيط ويصعب مع زيادة مداه بين المرسل والمستقبل.
 - **حجم الجماعة:** فكلما كانت الجماعة صغيرة زاد التركيز والعناية والرد على الإستفسارات والعكس صحيح.

الفصل الرابع **التوافق المهني**

- **مكان المستقبل:** يسهل الإتصال بالعامل في مركز المؤسسة ويصعب الإتصال بأفراد منعزلين تقل أو تنعدم وسائل الإتصال بهم.
- **عوائق تكنولوجية:** تطور الوسائل التكنولوجية للاتصال بشكل واسع جدا سهل من عملية الإتصال، وعدم التحكم فيها أصبح عائقا (خواجة، 2005، ص: 187، 186). وقد دلت البحوث في المؤسسات الجزائرية عن ضعف الإتصال وصعوبته لعدة أسباب أهمها :
 - **انتشار الأمية:** انتشار الأمية بشكل واسع في المؤسسات القديمة خاصة تلك التي لا تحتاج إلى اليد العاملة المتخصصة، وانتشار الأمية ولد عدم التفاهم وعجز العمال عن قراءة الأخبار والتوجيهات على اللوائح مما يؤدي إلى عدم التوصل إلى نتائج ملموسة.
 - **ضعف الدور النقابي:** أدى انتخاب أفراد أميين في النقابات إلى عدم الفهم السليم لكثير من القضايا المطروحة ونقلها للعمال وهذا يولد حاجزا نفسيا بين الممثلين والموظفي، الذين يشكون من نقص مساعي ممثليهم. وتعمل كثير من المؤسسات لكسب ممثلي النقابة بمختلف المغريات كالترقية والسكن قصد التواطؤ مع الإدارة وإخفاء ما يقع فعلا داخل المؤسسة ويؤثر على عملية الإتصال.
 - **عدم الاهتمام بالاتصال:** أغلب المؤسسات لا تعطي أهمية لقنوات الإتصال، ومعظم المحاولات ما تزال في بدايتها، مع عدم توفر الإمكانيات الضرورية لإنجاح برامجها.
- فالمؤسسات الجزائرية تعاني في غالبيتها من سوء تنظيم قنوات الإتصال وتحتاج إلى عمل جدي في مستوى أهمية الإتصالات داخل التنظيم (خواجة، 2005، ص: 188).

8.ب - نظرية العاملين لهزربرغ / Herzberg's two –factor theory :

الفصل الرابع التوافق المهني

اقترح هرزبرغ، موسنر و ساندرومان Herzberg, Muasner & snyderman سنة 1959 أن هناك عاملين يمثلان الرضا الوظيفي والإستياء. وقد قامو بدراسة مسحية في عدد من المؤسسات التي شهدت حوادث عمل خطيرة وقد كان الإستفتاء حول آراء مجموعة من المهندسين والمحاسبين والعمال بخصوص العوامل المؤدية إلى الرضا والعوامل المؤدية إلى الخبرات السيئة في العمل وقد كانت آراؤهم كالتالي:

أن الخبرات السارة تتعلق بالإنجاز و الإعتراف به وطبيعة العمل وتحمل المسؤولية وأن الخبرات السيئة تعود إلى المشرفين و زملاء العمل وسياسة الشركة وظروف العمل والحياة الشخصية، أما الأجر فهو سبب لخبرات سارة وأخرى سيئة وقد لخص هرزبرغ وزملاؤه نتائج الدراسة في النقاط التالية:

- الحوافز (الإنجاز، الإعتراف ، أهمية العمل) تؤدي إلى الرضا الوظيفي .
- (سوء الإشراف و العوامل الصحية) تؤدي إلى الإستياء وبالتالي يمكن تلخيص محتوى هذه النظرية فيما يلي:

يرى هرزبرغ أن هذه العوامل ليست متناقضة إنما هي مرتبطة بنمطين من الحاجات الإنسانية:

النمط الأول: تجنب عدم الرضا الذي يرتبط بمحيط العمل وأطلق عليه اسم العوامل الصحية، وكلما غابت هذه العوامل الصحية أدى ذلك إلى عدم الرضا وكلما زاد ظهورها زادت الدافعية والرضا.

النمط الثاني : وهي العوامل المرتبطة بمساعدة العامل في إبراز قدراته وشخصيته وأسمائها العوامل المحفزة . وكلما توفرت هذه العوامل المحفزة أدى ذلك إلى تحسين نوعية الأداء، وكلما غابت أدى ذلك إلى عدم الرضا المهني و عدم الإرضاء.

الفصل الرابع = التوافق المهني

وقد تلت دراسة هرزبرغ عدد من الدراسات المسحية منها دراسة فروم ولاهيري (From, lahiri & srivista) التي حددت العلاقة بين درجة الرضا والإستياء ومجموعة من المصادر وقد كانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم 3.

جدول رقم 3 : يبين العلاقة بين كل من الرضا والاستياء بعوامل متنوعة:

الإستياء	الرضا	
		العوامل الصحية
3.82	6.82	زملاء المهنة
5.59	6.12	مساعد المشرف
3.24	6.53	ظروف العمل
6.73	5.12	سياسة الإدارة
5.00	6.32	الحوافز
5.18	6.73	الإعتراف بمجهود العامل
4.82	7.03	أهمية العمل
6.18	4.59	الإنجاز
		التعزيز

يتضح من الجدول أن الرضا الوظيفي يرتبط بالإنجاز و الاعتراف وأهمية العمل بينما يتعلق الاستياء بسياسة الإدارة و الإشراف والتعزيز.

الفصل الرابع = التوافق المصني

لقد كانت نظرية العاملين جد مؤثرة ومن أهم نتائجها بروز نظريات أخرى بخصوص دوافع العمل، كما أنها كانت الدافع وراء اهتمام المدراء والمالكين والمشرفين بالظروف الإجتماعية للموظفين (Argine, 1972, pp: 241,243).

8.ج - نظرية تحديد الهدف / Goal setting theory:

تقوم هذه النظرية على فكرة أن الأفراد ذوي المراكز العليا في المهن هم أكثر رضا وهي تقترح أن تحديد مجموعة متكاملة من الأهداف من شأنه أن يرفع من فعالية الأفراد في العمل، وأن الأفراد الذين يضعون أهداف معينة يحققون إنجازا أهم من الأفراد الذين يعملون بدون هدف. وأن مستوى الفعالية والرضا يرتفع كلما زادت الصعوبات التي تعترض تحقيق الهدف.

8.د (نظرية التوقع / Expectancy theory):

أول من أرسى قواعدها هو فيكتور و فروم سنة 1964 Victor&.vroom وتقوم على فكرة أساسية مفادها أن الدافعية لدى الإنسان ترتكز على عاملين:

- **قيمة الإنتاج:** ويرمز له بالحرف V اختصارا لكلمة Valence ويدل على العائد المحتمل أو المتوقع لتحقيق هدف معين وتتراوح قيمة هذا الإنتاج بين (1+) وتدل على الإقدام القوي لتحقيق هدف معين و (1-) وتدل على الإحجام القوي عن سلوك معين لتحقيق رغبة معينة أو تفادي ضرر محتمل.

- **التوقع:** ويرمز له بالحرف E اختصارا لكلمة Expectation وهي تدل على تصور الفرد لوضعية معينة يحصل عليها إذا سلك سلوكا معيناً والتوقع يقع بين درجة (0) و الدرجة الكاملة (1) (خواجه، 2005، ص: 207).

وبالتالي فإن فكرة هذه النظرية هي أن الدافعية للعمل لدى العمال تنشأ بفعل توقعاتهم حول :

- الوقت المستغرق لزيادة الرواتب و الترقيّة.

الفصل الرابع **التوافق المهني**

• مدى تحقيق رغباتهم

• الجهود الضرورية لتحقيق رغباتهم

وهذا يظهر لدى العمال الذين يبذلون جهود كبيرة في الوظائف التي تقدم لهم

التقدير

Vocational Adjustment in 13/02/011 in [http:// nos .org/328](http://nos.org/328) course E /

ويمكن تلخيص محتوى هذه النظرية فيما يلي :

يختار الإنسان طريقا ما للعمل لأنه يتوقع نتائج أو عوائد معينة ومفتاح المتغيرات في نموذج فروم هو :

أ. التكافؤ : valence ويقيس شعور الأفراد تجاه العائد الشخصي، أو يعني قوة رغبة شخص ما في حدوث نتيجة معينة.

ب. العائد (الناتج) : وهو نتاج أعمال معينة ويكون العائد إيجابيا أو سلبيا في التكافؤ فإذا كان العائد المعطى إيجابيا فهذا يعني أن الفرد يرغب في إنجاز عمله، أما إذا كان العائد سلبيا، فسيعطي تكافؤا سلبيا. وهذا يعني أن الفرد لا يرغب في الحصول عليه.

وقد عرف التوقع كإدراك متعلق بإمكانية عمل الفرد والذي سيتبع بعائد شخصي، أو يعني توقع أو إدراك شخص ما لاحتمال أن يحدث عمل نتيجة معينة.

ويرى فروم أن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما بقدر ما هو نتيجة إدراك الفرد للجهد الذي بذله في سبيل تحقيق هذا الهدف، أي أن الفرد يتحقق لديه إحساس إيجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما يستشعر تقبله للنتيجة المتوقعة

مقابل ما بذله من أداء ومن ثم فقد أطلق على هذا المدخل: الأداء مقابل التوقع/

performance- expectancy ، فالفرد ينظر إلى ذاته وما يتوقع منها.

ويرى كامبل 1970 campell أنه يوجد نمطان للتوقع :

أ- التوقع أن الأداء الناجح يتساوى مع الجهد المبذول في العمل.

الفصل الرابع = التوافق المهني

- ب- التوقع أن الأداء الناجح يؤدي إلى العائد (الجهد - الأداء - العائد)
وهناك أربع مسلمات عن أسباب السلوك في المنظمة تمدنا بأساس النظرية وهي:
أ- التناسب القوي بين الفرد والبيئة يحدد السلوك .
ب- من المفترض أن يتخذ الأفراد قراراتهم عن سلوكهم الشخصي في المنظمة.
ت- باختلاف الأفراد، تختلف الأنماط والحاجات والأهداف.
ث- يصنع الأفراد القرارات من بين بدائل مبنية على إدراكهم للدرجة التي تعطى للسلوك الذي يقود إلى العائد المرغوب (المشعان، 1994، ص: 231).

8.هـ) نظرية المساواة / التساوي Equity theory :

قدمت هذه النظرية من طرف آدمز (1963 - 1965) وتذهب إلى أن التوافق المهني أو التكيف المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وما بين ما يحصل عليه الفرد من العمل أي بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلات (ما يبذل من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل، فإذا تحقق هذا التوازن، فإنه يؤدي إلى الشعور بالرضا لدى العاملين، أما إذا رأى الموظفون أن عدم وجود توازن بين الجهد المبذول والعائد منه فإن ذلك يخلق حالة عدم الرضا وسوء التوافق.

8.و) نظرية تدعيم السلوك:

تعتبر نظرية تدعيم السلوك إحدى نظريات السلوك الإنساني التي طورها عالم النفس المشهور سكينر F. skinner حيث أنها تأتي من منطلق مفاده أن السلوك الإنساني ما هو إلا نتيجة لعلاقة بين المثير والاستجابة، وهذا يعني أن السلوك الإنساني ما هو إلا نتيجة لمثيرات العوامل البيئية المحيطة بالإنسان

الفصل الرابع التوافق المهني

سواء ما كان منها البيئة العامة بكل عواملها ومثيراتها، أو البيئة الخاصة كالعمل الوظيفي والبيئة الإدارية .

والسلوك في نظرية التدعيم يعتمد على ما يتعرض له الموظف من مثيرات، كما أن نتائج هذا السلوك تعتمد على نتائج أو سلوكيات مستقلة ومتكررة وتعتمد هذه النتائج على نوع من المثيرات والحوافز (المكافآت) المقدمة فإذا كانت هذه الحوافز إيجابية فسينتج عن ذلك تأكيد السلوك وهذا بالتالي يؤدي إلى تكرار السلوك، أما إذا كانت الحوافز غير إيجابية أو كان الموظف لم يحصل عليها فسينتج عن ذلك تثبيط وعدم تشجيع ومن ثم ينتج عدم تكرار السلوك والأداء الذي يقود إلى الرضا، كما أنهم يبتعدون عن السلوك والأداء الذي لا يحقق الرضا المطلوب (المشعان ، 1994، ص: 232)

8.ي) نظرية التعارض / Descrepancy theory :

يرى أصحاب هذه النظرية أن درجة الرضا المهني تعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الفرد في مهنته أو ما يتطلع إلى تحقيقه منها وبين ما هو كائن بما ينبغي أن يكون، فإذا زادت توقعات الفرد حول ما ينبغي أن يكون، فإذا زادت توقعات الفرد حول ما ينبغي أن يكون عما هو كائن قلت درجة الرضا وزادت درجة الإستياء في المهنة.

فالرضا المهني هو حاصل الفرق بين ما يحصل عليه الفرد حقيقة في الواقع من إشباعات أو نتائج من العمل وبين توقعات ورغبات أو تصورات الفرد بالحصول عليه من العمل.

وفي هذا يرى أندريساني Andrisani وزملاؤه أن نتائج العاملين المفضلة و المحتملة غالبا ما تختلف عن نتائجهم ورغباتهم المتوقعة .

الفصل الرابع التوافق المهني

أما كانتزل فيؤكد أن هناك فرقا بين مقدار المكفآت الحقيقية ومقدار الرغبات المتوقعة من النتائج (العوائد)، فدرجة الرضا لدى كانتزل تمثل الفرق بين ما يحققه الفرد فعلا و ما يطمح إلى تحقيقه.

أما لوك lock فيفرق بين التعارض الحقيقي والتعارض المدرك من قبل الفرد و يلخصه في أن حالة عدم الرضا المهني تتولد وتزداد كلما كان ما يريده الفرد من العمل أكثر مما يدركه أو يطمح إليه من النتائج أو العائد من العمل (المشعان ، ص: 234)

9. العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

9.أ- العوامل الشخصية :

"يمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي :

أ.1 الحالة الصحية التي ترجع إلى أساس فسيولوجي، ذلك أن أي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى اضطراب يؤثر في سلوك الفرد، وفي استجابته للمواقف المختلفة، وليس من شك في أن الاضطراب يمتد إلى الوظائف النفسية .

أ.2 الحالة النفسية أو المزاجية، الإضطرابات الانفعالية والنفسي، والصراع والقلق والإحباط...إلخ.

أ.3 السمات الشخصية: ويقصد بها استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه" (عوض ، 2006 ، 29).

9.ب - الفروق بين الجنسين:

إن الفروق بين الذكور والإناث في السلوك والعمليات العقلية والانفعالات فكرة سادت في تاريخ الفكر الإنساني، وقد بنيت هذه الفكرة على أساس الفروق البيولوجية، لكن هذه الفكرة سرعان ما فندت على يد وليم جيمس وذلك في إشارة له إلى دور التتميط الثقافي في إحداث الفروق بين الجنسين الواردة في كتاب له

الفصل الرابع **التوافق المهني**

بعنوان مبادئ علم النفس، فمن خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية المتمثلة في الأسرة والمدرسة ودور العبادة ووسائل الإعلام تستدخل قيم الأنوثة والذكورة ، الأولى تتضمن الخضوع، التبعية، العاطفية. والثانية تتضمن: الاستقلالية، المغامرة، القوة والعقلانية.

وإن تسرب مثل هذه المفاهيم لدى المرأة قد يولد لها الشعور بالنقص وهذا ما يؤثر على الدافع للإنجاز لديها وميولها إلى التفوق ، وبالمثل فإن تسرب المفاهيم الإيجابية لدى الرجل يولد لديه الشعور بالتفوق والرغبة في التسلط (الريماوي، 1994، ص، 191).

لقد تراكم كم هائل من مخرجات البحوث في هذا المجال إلا أن هذه النتائج على الرغم من كثرتها لم تخرج بمضمون واحد منسق عن جوانب الاتفاق وجوانب الاختلاف بين الجنسين، كل ما وضحته هو أن الذكور والإناث يختلفون في ردود أفعالهم إزاء الكثير من المواقف الاجتماعية، كما أنهم يختلفون في كثير من سمات شخصياتهم، وإن كمية واتجاه الفروق بين الجنسين تختلف من مجتمع إلى آخر.

إن الفروق بين الجنسين من الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين، فتكاد لا تخلو دراسة من الإشارة إلى متغير الجنس ودوره في تباين العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.

وفيما يلي يتم عرض أهم نتائج الدراسات التي أجريت حول الفروق بين الجنسين في مجالات محددة تتمثل في الطموح، الدافع للإنجاز وغيرها من المتغيرات التي ترتبط إلى حد ما بالنجاح و التوافق المهني:

1. الفروق بين الجنسين في الدافع للإنجاز: لقد بين بلوك Blok أن التنشئة الاجتماعية في المجتمع الأمريكي تشجع الذكور على تنمية مهارات معرفية خاصة بهم، وتشجع الإناث على تنمية مهارات مغايرة خاصة بهن. كما أنها تنمي لدى

الفصل الرابع **التوافق المصني**

الذكور سلوكيات التنافس والقيادة وتشجع الإناث أن يكن مساعدات للذكور، أما دراسة هورنو Horno حول الخوف من النجاح فقد توصلت إلى أن الإناث يحصلن على درجات مرتفعة في تخیلات الخوف من النجاح مقارنة بالذكور، أما دراسة ميهرابيان MAHRABION فقد كشفت أن الإناث أكثر اهتماما بالأنشطة الإجتماعية في حين أن الذكور أكثر اهتماما بالنشاطات المهنية. أما دراسة عبد العزيز موسى وصالح الدين أبو ناهية حول الدافع للإنجاز لدى عينة تكونت من 315 طالب وطالبة فقد كشفت عن عدم وجود فروق بين الإناث والذكور في الدافع للإنجاز وقد أرجعنا هذا إلى أساليب المعاملة الوالدية الحديثة المبنية على أساس المساواة بين الإناث والذكور وتساوي فرص التعليم لدى الجنسين في الوطن العربي (الريماوي، 1994، 193).

2. **الفروق بين الجنسين في القيم والذكاء:** كشفق دراسة محمود أبو النيل على عينة مكونة من 116 موزعين إلى 60 طالبة و56 طالبا بدولة الإمارات العربية المتحدة عن عدم وجود فروق بين الجنسين في الذكاء، توجد فروق بينهما في بعض جوانب الشخصية كالتوتر والقيم الاقتصادية والدينية والاجتماعية، بينما لا توجد فروق في القيم الجمالية والنظرية

3. **الفروق بين الجنسين في مستوى الطموح والإنجاز:** أجرى إبراهيم الكيلاني على عينة تكونت من (169) طالبا و (196) طالبة من المدارس الثانوية باستخدام اختبار مستوى الطموح واختبار كودر للميول المهنية وقد كشفت هذه الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة بين الجنسين ولصالح الذكور، الاتجاه نحو التفوق وتحديد الخطة والأهداف والميل والكفاح وتحمل المسؤولية، المثابرة وعدم الرضا بالوضع الراهن، عدم الإيمان بالخطأ، كما أن فروقا لصالح الإناث في الميل الإقتناعي، الميل الموسيقي، والميل للخدمة الإجتماعية (الريماوي، 1994، ص:198).

الفصل الرابع التوافق المسمى

وقد لخص دويدار (2000) نتائج أهم الدراسات الخاصة بالفروق بين الجنسين بصفة عامة فيمايلي :

1. الرجال أقوى من الناحية العضلية وأضخم من الناحية العضوية.
2. كشفت إحدى الدراسات حول العظماء أن الإنجاز المرتفع نادر جدا بين النساء مقارنة بالرجال.
3. الإناث يحصلن على مراتب أعلى من الذكور في التحصيل المدرسي.
4. هناك بعض الفروق بين الجنسين في متوسطات القدرات العقلية، ولكن توزيع الدرجات يكشف عن تداخل بين الجنسين إلى درجة كبيرة.
5. يميل الذكور إلى أن تكون درجاتهم أعلى في الاستدلال الرياضي والعلوم.
6. تسجل الإناث درجة أعلى في الأداء اللغوي و الطلاقة اللفظية و التذكر الأصم و السرعة الإدراكية والمهارة اليدوية.
7. لم يثبت التحليل الدقيق أن توزيع درجات الذكور على الاختبارات العقلية له درجة أعلى من التغير أو التقلب بالمقارنة إلى الإناث.
8. لدى النساء ميل إلى أن يكن أكثر حساسية من الناحية الإجتماعية بالمقارنة إلى الرجال.
9. هناك فروق كبيرة في الميول والاتجاهات وخصائص الشخصية، ومع ذلك فالتداخل كبير بين توزيع درجات كل من الجنسين.
10. يكشف الذكور عن عدوانية مرتفعة بالمقارنة إلى الإناث .
11. لدى الإناث أعراض أكثر تشير إلى العصابية وعدم الإتران، وكذلك القلق والإكتئاب.
12. هناك فروق بين الجنسين في كل من: التفصيلات، والإنجاهات الانفعالية والأخلاقية ، وأنواع النجاح المفضلة ، والأساليب المعرفية.

الفصل الرابع التوافق المهني

13. هناك تغيرات دورية على مستوى الهرمونات الجنسية لدى الإناث ، وهي تقلبات غير موجودة لدى الذكور بالرغم من أن فسيولوجية الذكور غير ثابتة تماما، لكن يمكن القول أن تقلب الذكور وتذبذب درجاتهم على سمات عدة أقل من نظيره لدى الإناث.

14. ترتبط الدورة الشهرية لدى الإناث بالحالة الانفعالية المزاجية والسلوك ، إلا أنه قد ثبت علميا أنه يمكن للمتغيرات البيئية التعديل من هذه العلاقة.

15. تتعرض النساء لحالات خاصة كالحمل و الولادة وسن اليأس، وهي حالات تتضمن تغيرات هرمونية كثيرة وأعراض انفعالية و جسمية، كما أن الرجال يتأثرون أيضا بالتغيرات العنيفة للحياة كالأبوة ، أو فقدان دور مهم.

"كما تبين في إحدى الدراسات الخاصة بالموظفين والموظفات ، والتي شملت (635) موظفا وموظفة أن 55% من الرجال، 35% من النساء لا يرضون عن العمل، هذا بالرغم أن النساء قد يواجهن تعصبا ضدهن من حيث المنافسة و الأجور و من الممكن أن ترجع إلى أن مطامح النساء و حاجتهن المالية أقل

وتشير الدراسة التي قام بها كل من بلود و هاروود و فرنون,Harwood& Vernon,Blood حول مشكلات التوافق لظروف العمل القاسية أثناء الحرب العالمية الثانية إلى أن النساء العاملات أظهرن أعراض سوء التوافق المهني أكثر حدة من تلك التي لدى الرجال .

كما وجد برايفيلد وويلز وسترات Bravfild, wells&medv, N.w. strate أن هناك ارتباطا موجبا ذا دلالة بين الرضا عن العمل والرضا عن الحياة بوجه عام لدى الذكور دون الإناث اللاتي يعملن تحت نفس الظروف ، وقد خرج هؤلاء الباحثون من دراستهم هذه بأنه يبدو أن العمل عنصر أقل أهمية لدى المرأة عنه بالنسبة للرجل في الإحساس بالرضا العام عن الحياة .

9.ج- الفروق في الأعمار :

الفصل الرابع **التوافق المموني**

على الرغم من ذبوع الأفكار الخاصة بالفروق بين الأعمار، فإن البحوث عليها واجهت صعوبات خاصة،

فمن المستحيل تقريبا العثور على عينات ممثلة للجمهور الأصلي، كما أن الاختبارات المناسبة لمجموعة عمرية قد لا تتناسب مع مجموعة عمرية أخرى . وقد تعددت الدراسات الطولية التتبعية في الآونة الأخيرة والتي تعتبر أكثر حسما وإقناعا من الدراسات المستعرضة ، لكن هذه الأخيرة لازالت المصدر المعتمد للاستنتاجات. " وقد بينت الدراسات المستعرضة لأداء مختلف المجموعات العمرية قي مرحلة الرشد على اختبارات الذكاء تدهورا منذ العشرينات من العمر، وتبين أن التدهور يعتمد على نوع الأداء المطلوب، خاصة بالنسبة للاختبارات التي تتطلب التكيف السريع للمواقف الجديدة .

كما كشفت الدراسات الطولية عن زيادة لمعظم الأنواع من الإختبارات حتى الخمسينات من العمر، وبداية التدهور منذ الستينات من العمر. وفي مجال القدرات الخاصة والاستعدادات يحدث أكبر تدهور في المهام الإدراكية . وتحافظ المهارات الحركية على مستواها خلال أواسط العمر. أما التعلم والتذكر فيصبحان أقل كفاءة مع التقدم في العمر، أما الفروق في الشخصية فهي طفيفة وتؤكد إمكان تحقيق كبار السن لتوافق ممتاز .

وفيما يخص بمعظم الإنجازات العظيمة، فإن قمة الأداء تأتي قبل الأربعينات من العمر، ومع ذلك فإن الأشخاص من مختلف الأعمار قد أنتجوا روائع وأفكارا مهمة.

9.د- . علاقة الموظف بنظام المؤسسة :

إن شعور الفرد بالإرتياح النفسي والأمن يرفع من شدة دوافع العمل لديه ويزيده ولاء للمؤسسة التي يعمل بها، فالعامل المتوافق مع عمله عادة ما يكون على علاقة

الفصل الرابع **التوافق المهني**

حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة، فالفرد الذي لا يجد الرضى النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عن طريق التمرد .لذلك فإن المشاركة والتعاون والتآزر والشورى بين أعضاء الإدارة والعمال في المؤسسة أمر ضروري لتحقيق التلاؤم بين العامل ومؤسسته.

9.هـ- علاقة العامل برؤسائه :

تدل البحوث الحديثة على أن المدير أو الرئيس ربما كان أخطر عامل في البيئة السيكولوجية للعامل. فهو يمثل الإدارة العليا في أعين مرؤوسيه ، كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران في سلوك من يديرهم أو يشرف عليهم. كما أن الرئيس قادر على إثارة القلق في نفوس مرؤوسيه، وفي تجربة مأثورة في علم النفس الاجتماعي أجريت لمعرفة أثر نوعية القيادة في مشاعر الأفراد واتجاهاتهم إزاء قائدهم وزملائهم، وهي التجربة التي قام بها ليفين، ليبيت وهوايت (Lawin,Libit & Hhite) وكانت نتائجها كما يلي:

- أدى الجو الاستبدادي إلى سلوك عدواني إزاء القائد وإزاء الزملاء وحتى إزاء الجماعات والأشياء.
- كانت علاقة الأعضاء بالقائد الديمقراطي علاقة تفاهم وصداقة بينما كانت علاقتهم بالقائد الإستبدادي علاقة خضوع.
- لقد كان التكتف والتآزر أكثر ظهورا في المجموعة التي كان يشرف عليها قائد ديمقراطي.
- كان العمل الإبتكاري والتفنن والإلتقان يختفي في المجموعة الاستبدادية عند غياب القائد (عوض، 2006، ص: 23، 24).

" ويلخص أوبردهام OBERDHAM نتيجة بحوث قام بها لحصر المميزات السلوكية التي تخلق علاقات نفسية صحية بين المشرف ومرؤوسيه وتشجيع روح الثقة المتبادلة

الفصل الرابع = التوافق المهني

في المؤسسة، وقد بنى التلخيص على ملاحظات علمية ومضبوطة، ومقارنات في عدد من المؤسسات – فيما يلي:

1. معاملة المرووسين معاملة تشعرهم باحترامهم لشخصياتهم .
2. تمثيلهم تمثيلا أميناً لدى الهيئات العليا.
3. تطبيق قوانين المؤسسة عليهم تطبيقاً مرناً.
4. اعتبار نفسه دائماً مثلاً يحتذى.
5. إخلاصه في إرشادهم تشجيعاً و تأنيباً.
6. إعطاؤهم فرصة كافية للتقدم المهني ومساعدتهم على التحسن.
7. دراستهم دراسة فردية للتعرف على الميزات الخاصة بكل منهم بغرض معاملتهم المعاملة المناسبة.
8. تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصها لهم، والعدل والرحمة في معاملتهم.
9. وضع الفرد المناسب في العمل المناسب.
10. تحمل المسؤولية عن المرووسين فيما يقعون فيه من أخطاء (عوض، 2006، ص 24).

وقد حدد خواجه (2005) سبعة أنماط للقيادة في المؤسسات بما في ذلك الأنماط الإيجابية والسلبية وهي كالاتي :

1. القيادة التسلطية: ومن أهم مميزات هذا النمط : القيادة المطلقة، القائد هو الذي يحدد أهداف الجماعة وسياستها، يفرض القائد على كل الأعضاء ما يقومون به خطوة فخطوة، يحدد العلاقات التي تتم بين الأعضاء، يكون القائد مصدراً للثواب والعقاب، يقلل من عملية الإتصال والتواصل بين الأفراد، يتميز القائد بحب السيطرة والتسلط، يقدم للمرووسين حاجات نفسية مثل الأمن والطمأنينة والميل إلى التقمص لإشباع دافع الرضا والتوحد، يكن الأتباع العداء والكراهية للقائد. ويمكن القول أن

الفصل الرابع **التوافق المموني**

هذا النوع من القيادة ضروري في بعض الأحيان لإخراج المؤسسة من خطر محقق.

2. القيادة التدعيمية (الإدارة بالمشاركة): وهو النمط السائد حالياً في المنظمات الأمريكية ، لأنه يعطي للأعضاء حرية أكبر للتصرف والمشاركة في القرارات ، فكما يقول مايير Maier : " أحسن أسلوب لإحداث التغيير هو تضمين ومشاركة الأفراد في هذا التغيير". وقد أقترح هذا الأسلوب ليكارت Rensis Likert باعتبار الإدارة تقوم على مبدأ العلاقات المدعمة . ولتطبيق هذا الأسلوب المستند على العنصر البشري يجب أن يتوفر شرطان هما : إحساس الفرد وإدراكه لقيمة الأشياء المهمة، وجود خبرة مسبقة وإدراك لأساليب المشاركة. كما يقوم هذا النمط على محاربة الروتين وزيادة التدعيم وإشراك الأفراد في صندوق المقترحات وتفويض السلطة وعصب نجاح هذا الأسلوب هو الحوافز وتشجيع الأفراد ذوي الكفاءات. ينتهج هذا النمط سياسة إعطاء الأهمية للتنظيم غير الرسمي داخل الهيكل التنظيمي وتشجيع المرؤوسين على التفكير الحر.

3. النمط الأوتوقراطي: وهو نمط يعتمد على مركزية القرارات ونظام المكافأة والعقاب والآلية في العمل بتنفيذها دون اعتراض وبعيدا عن الجوانب الإنسانية.

4. النمط الأوتوقراطي الخير: له نفس سمات النظام السابق مع استثناء السماح للمرؤوسين بإبداء الرأي والمناقشة.

5. النمط الحر: وهو نقيض النمط الأوتوقراطي فهو يقوم على إعطاء الحرية الواسعة للأتباع في العمل والتصرف، ويزود المرؤوس بالمعطيات ويعطي سلطة كافية للتنفيذ، ويستخدم في الإدارات التي تتعامل مع مستويات إدارية عالية أو فكرية جيدة مع تحمل روح المسؤولية

الفصل الرابع = التوافق المهني

6. النمط الديمقراطي: نظام وسطي بين الحر والأوتوقراطي يسمح بالمشاركة للمرؤوسين ويراعي الجوانب الإنسانية.

7. القيادة الفعالة:

إن فعالية القيادة تولد بفضل عدة نتائج تخدم المنظمة، من أهمها: ارتفاع الرضا عن العمل لدى العامل، تحسين الأداء الكلي للمؤسسة. ويتم ذلك بإشراك العمال في تحقيق أهداف المؤسسة، والتكوين المستمر، وفعالية القائد، ولعل من أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في المدير الفعال هي:

- التنوع في المعارف والمهارات والروح الإنسانية.
 - المرونة في التعامل وتجنب الانحصر في تخصص واحد.
 - إدارة المؤسسة على شكل فرق متفاعلة وأخذ دور الموجه أكثر.
 - التوجه للسوق والتركيز على العميل.
 - استخدام التكنولوجيات الحديثة والتركيز عليها.
 - تقبل التغيرات وتوجيهها نحو تحقيق أهداف المنظمة.
- وعليه أيضا التحلي بمهارات مميزة خاصة الرؤية النافذة للأمور والإحساس بالآخرين والبصيرة المستقبلية وتوقع التغير وتوجيه الأحداث ومواجهة الضغوط والانفتاح وإدارة الجماعات واتخاذ القرارات والإقدام (خواجة، 2005 ، ص: 69).

9. و - علاقة العامل مع الزملاء (جماعة العمل):

يظهر التوافق المهني أيضا من خلال العلاقات الشخصية في المؤسسة لأن موقف العمل هو موقف اجتماعي ديناميكي يتعلق التوافق الاجتماعي فيه بالعلاقات بين الذات والآخرين، ويرتبط بتقبل الآخرين بتقبل الذات.

الفصل الرابع **التوافق المهني**

حيث تكمن أهمية الجماعة بالنسبة للفرد في نموه الاجتماعي، فهو يستفيد داخل الجماعة بما يلي:

1. تكوين صداقات جديدة و متعددة من خلال تفاعلاته الإجتماعية.
2. اكتساب المعايير الاجتماعية، وبناء مجموعة من الآراء التي يعتبرها شخصية والتي ما هي إلا انعكاسا للجماعة التي ينتسب لها أو يرغب في الانتماء إليها.
3. تعلم أنماط السلوكات الاجتماعية المناسبة.
4. التعرف على ذاته وعلى زملائه فلا يمكن للفرد أن يعرف ذاته إلا بالاحتكاك بالآخرين.
5. إشباع دافع الرضا بالتمتع في العمل مع الجماعة.
6. تنمية مهارات وفنون الاتصال.
7. القدرة على حل المشاكل والتفكير والتعبير عما يجيش بداخله لأن جو الجماعة يثير هذه الخصائص.
8. اكتساب وتنمية الإتجاهات وفلسفة الحياة .
9. الشعور بالأمن والقوة من خلال إشباع دافع الحاجة للانتماء (خواجه، 2005، ص:110، 109).

ولقد وجد فلوجل Flugel أن التوحد بالجماعات المعقدة، يتطلب مستوى عال نسبيا من النضج النفسي، ذلك لأن الشخص السوي يرغب في الانتماء إلى الجماعات لأنها تهيئ له الفرصة لكسب تقدير الآخرين عن طريق استغلال إمكانياته ، كما أنها طريقة لتحقيق الأهداف الفردية موضوعيا في وجود الآخرين.

لذا يعتبر تماسك الجماعة عاملا ومؤشرا في نفس الوقت للتوافق المهني لدى الفرد، ويقصد بتماسك الجماعة مدى حرص أفرادها على الانتماء إليها واستمرارية العمل بداخلها، وهو أيضا مجموع القوى التي تنتجها

الفصل الرابع التوافق المعنوي

الجماعة من أجل المحافظة على عضوية أفرادها وممارسة عملهم بها وتتحدد درجة تماسك الجماعة من خلال مجموعة من المتغيرات النفسية والاجتماعية التالية :

- شعور الأعضاء بالتجاذب نحو بعضهم البعض فكلما زاد هذا الشعور زاد التماسك.
- كلما زادت قدرة الجماعة على تحقيق الأهداف الخاصة لأعضائها زاد تماسكها.
- يزداد التماسك بشعور الجماعة كلما زاد التهديد المشترك أو الخوف من خطر خارجي (خواجه، 2005، ص: 142).

ويلاحظ أن الظاهرتين الأساسيتين اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزملائه في المؤسسة هي (التعاون و المنافسة)، إذ لا ينبغي اعتبار التعاون والمنافسة متعارضين تعارضا تاما ، بل كلما أمكن الجمع بينهما أمكننا استخدامها استخداما يضمن سلامة العلاقات المتبادلة، ومن ثم يضمن الصحة النفسية في جو المؤسسة(عوض، 2006، ص: 25).

9.ي. الروح المعنوية للعامل :

يقصد بالروح المعنوية للعامل ولاؤه لجماعة العمل في المؤسسة وثقته فيها وتحمسه بها والسعي إلى تحقيق أهدافها، وقد بينت العديد من الدراسات أن الروح المعنوية إنما هي محصلة وسبب لعدد متشابك من العوامل الفيزيائية والنفسية والاجتماعية، وهي عامل فعال في إحداث التوافق ومن بين هذه الدراسات ما يلي :

لقد بينت 13 دراسة أن هناك علاقة بين الروح المعنوية وترك العمل، وبينت 12 دراسة أن العلاقة عكسية بين الروح المعنوية و ترك العمل، كما تناول هرزبرغ علاقة السن ومدة البقاء في العمل ، الأجر و مستوى العمل برضا العامل أو بروحه المعنوية، كما تبين أن هناك علاقة بين هذه المتغيرات والرضا عن العمل. وفي 24

الفصل الرابع **التوافق المهني**

دراسة أثبتت 17 دراسة عن علاقة الرضا المهني بمستويات السن المختلفة أن الروح المعنوية تكون مرتفعة عندما يبدأ الأفراد أعمالهم الأولى، ثم تتخف خلال السنوات التالية القليلة، وتبقى في مستواها الأدنى نسبياً، بينما تبدأ في الإرتفاع بعد هذا، ويستمر هذا الإرتفاع خلال سلم الترقى في العمل في أغلب الحالات.

وفي علاقة الروح المعنوية بعدد سنوات العمل تبين أن الروح المعنوية تزيد كلما زادت مدة بقاء العامل في مؤسسته، كما تبين في هذه الدراسات أن مستوى المهنة له علاقة بالروح المعنوية ، ففي مستويات العمل العليا ترتفع الروح المعنوية كما أن الدخل المرتفع يرتبط بالرضا المرتفع عن العمل .

كما يجب الإقرار باختلاف درجة الروح المعنوية باختلاف الأفراد واختلاف أدوارهم المهنية وفي هذا طبق روب Rob قائمة من واحد وسبعين عاملاً لها أثر في الروح المعنوية لدى عدد من العمال في ستة مؤسسات، وعلى عينة مكونة من خمس من مديري هذه المؤسسات و 42 قائداً نقابياً، حيث طلب من كل عامل أن يختار ويرتب أهم خمس عوامل من حيث شدة تأثيرها في الروح المعنوية، وطلب من المديرين أن يتنبؤوا بالترتيب الذي سيقوم به هؤلاء العمال لهذا العمل، أما القادة النقابيين فقد بينوا ما يعتقدون أنه يمثل الأهمية النسبية لهذه العوامل بالنسبة لأعضاء نقابتهم، ولقد اتضحت فروق بين الفئات الثلاث، فرأى العمال أن أهم العوامل من حيث شدة تأثيرها في الروح المعنوية هي :

1. الشعور بالأمن في العمل.

2. التعويض المادي.

3. فرص الترقى.

4. فوائد العمال المالية.

5. إبلاغ العمال بأهمية عملهم.

الفصل الرابع **التوافق المهني**

وقد اتفق المديرون مع العمال في ترتيبهم في ثلاثة من خمسة عوامل الأولى ، بينما اتفق القادة النقابيون مع العمال في عاملين من العوامل الخمس وهما الشعور بالأمن والتعويض المادي .

كما ثبت من دراسة جيز وروثير Giese & Ruter التي تضمنت 17 متغيراً أن هناك ارتباطاً واضحاً بين درجات الروح المعنوية ومعدلات البقاء في العمل، وقد بلغ معامل الارتباط (- 0.42) وكان هذا في بحث أجرياه في 25 قسماً من أقسام إدارة البريد، وهذا يعني أن العلاقة هنا عكسية بمعنى أنه عكسية بمعنى أنه إذا انخفضت الروح المعنوية قلت مدة البقاء في العمل .

كما بينت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة عكسية بين الروح المعنوية والغياب عن العمل، أي أن نتائج الدراسة تشير إلى أن الروح المعنوية ترتبط بكل من مدة البقاء في العمل ومعدلات الغياب عن العمل ارتباطاً سالباً أي أن العلاقة سلبية.

9.ر- الخبرة:

للخبرة عدة أوجه وذلك حسب المجال الذي توظف فيه فهناك الخبرة بالمعنى الفسيولوجي والذي يقصد به الارتباطات العصبية الجديدة بالجهاز العصبي المركزي والطرقي والتي تجعل الكائن الحي قادراً على إدراك وتذكر وتخيل ما سبق له تحصيله من الواقع الخارجي، وبالتالي الإقبال على الأداء الإرادي لأنشطة معينة تتعلق بالخبرة التي اكتسبها بطريقة أفضل من المرات السابقة، والخبرة بالمعنى السيكولوجي تعني حدوث تفاعلات بين خبرات سابقة وما يستقبله الفرد من مثيرات مستمدة من الواقع الخارجي فينتج عن ذلك مركب خبري أكثر كفاءة لمجابهة ذلك الواقع، والخبرة بالمعنى الاجتماعي هي القدرة على التأثير على العلاقات القائمة بين الأفراد والجماعات وتوجيهها لتحقيق أهداف اجتماعية أو شخصية معينة.

الفصل الرابع **التوافق المهني**

كما ترتبط الخبرة بقدرة المرء على الاستفادة من الخبرات التي استفاد منها فيما يتوقعه من أحداث ووقائع .

يتميز الأشخاص ذوي الخبرة بعدد من الخصائص يمكن تحديدها على النحو التالي:

أولاً : الذكاء والقدرات الخاصة : فلكي يتسنى للمرء أن يكتسب خبرة معينة، لابد أن يتوافر له المستوى المناسب من الذكاء، والقدرة على استثمار المواقف التي ينخرط فيها.

ثانياً: تحديد الهدف من اكتساب الخبرة: فالشخص المقبل على اكتساب خبرة ما، لابد أن يكون قد حدد مسبقاً الأهداف التي ينبغي تحقيقها عن طريق اكتساب تلك الخبرة وتوظيفها. فبدون تحديد الأهداف من اكتسابها، فإنه لا يستطيع أن يكتسبها أو يفيد من اكتسابها.

ثالثاً: الرغبة والاستعداد لاكتساب الخبرة.

رابعاً: الطاقة النفسية: فأى عملية يقدم المرء على النهوض بها، بحاجة إلى قدر معين من الطاقة النفسية ، لبذلها في سبيل أدائها وتوظيفها في المواقف المناسبة له (أسعد، 2000، ص: 10، 9، 5).

خامساً: تطوير الخبرة المكتسبة: الخبرة لابد أن تتطور باستمرار، وذلك عن طريق تفاعلها مع الخبرات الأخرى من جهة، وعن طريق تنويع استخدامها في مواقف متنوعة.

هناك مجموعة من الخطوات التي عن طريقها يتم اكتساب الخبرة وهي:

أولاً: الشعور بالحاجة إلى النمو الخبري: هذا الشعور ضروري لينشأ في القوام النفسي للمرء. الحافز للإقدام على النهل من مصادر الخبرات التي يحس بالحاجة إلى اكتسابها، ومن المعروف أن الشعور بالنقص وبالحاجة إلى النمو الخبري من أهم شروط اكتساب الخبرات الجديدة.

الفصل الرابع **التوافق المهني**

ثانياً: الحماس لاكتساب الخبرة، فلا بد أن يتكامل الفكر و الوجدان و الإرادة لدى المرء حتى يكون مهياً للإقدام على اكتساب الخبرة.

ثالثاً: تحديد الأهداف

رابعاً: الإلمام بالموقف الخبري، فعلى المرء أن يشكل في ذهنه، تصوراً عاماً للعملية أو العمليات التي يرجو أن يحصل على خبرة إزاءها الخطوات التي يجب عليه أن يمر بها .

خامساً: المفاضلة وترتيب الأولويات، بمعنى أن يقوم المرء باكتساب الأهم من الخبرات ثم المهم ثم الأقل أهمية.

سادساً: المحاولة والخطأ: إن أي خبرة أدائية يكتسبها المرء لا تكون بالمرّة الأولى بل إن المرء يتخلص من الأخطاء التي يتعرض لها في المحاولات الأولى حتى يتجنبها في المحاولات الأخرى حتى تكتمل خبرته (أسعد، 2000، ص:17،18،19).

من أجل أن يتم الفرد جميع خطوات اكتساب الخبرة لابد له من الزمن الكافي لذا فإن الدراسة الحالية تركز على عامل الزمن كدليل على اكتساب الخبرة، على اعتبار أن الفرد الذي يستغرق مدة أطول في العمل يكون قد مر بمحاولات كثيرة تمكنه من تجنب الأخطاء و تكوين الخبرة.

9. ز - الحوافز:

الحافز هو قوة تستطيع دفع الفرد إلى البحث عن تلبية حاجاته، وهو فرصة أو وسيلة (مكافأة، علاوة إلخ) توفرها أمام الفرد لنخلق له الدافع لأداء عمل معين، فربط الحافز بالعمل أمر ضروري لنجاحه.

يرى أنصار المدرسة التقليدية أن الحوافز مبنية على المكافأة والعقاب، وأن المكافأة تركز على الحوافز المادية ومستوى الأجور، وترتبط هذه المدرسة بنظريات

الفصل الرابع **التوافق المصني**

الإشراط الكلاسيكي عند بافلوف القائمة على تعزيز الاستجابات المرغوب فيها، وكلما تم تعزيز سلوك معين كان احتمال ظهوره مستقبلاً أكثر.

وقد قدم براون انتقادات كثيرة لهذا التصور وبين مايلي:

1. لا يوجد باعث واحد، وهي تختلف من منطقة لأخرى ومن مؤسسة لأخرى.
 2. تقل آثار الحوافز كلما زادت الحوافز المادية، وكلما زادت المكافأة قلت الرغبة في المزيد منها.
 3. يمكن للحوافز أن تتعارض مع دوافع أخرى كالخوف من زيادة الإنتاج الذي يؤدي إلى تقليص العمال.
 4. دلت الأبحاث أن المال لم يعد القوة التحفيزية الأساسية إلا في حالات الأجر المنخفض، وتتناقص أهميته كلما تحسنت الحالة المادية للعامل.
- وللدوافع المادية أهميتها في المجتمعات العربية، لأنها ترى أن السعادة تبنى عن طريقها، لأنها لاتزال بعيدة عن إشباع الحاجات الفزيولوجية.
- أما مدرسة العلاقات الإنسانية فتعتبر أن تقوية الحوافز تقوم على المقومات الآتية:
1. إيجاد العلاقات السليمة في المؤسسة.
 2. سيولة الاتصال وكفاءة القادة.
 3. إشراك العمال في المسؤوليات واتخاذ القرارات (خواج، 2005، ص:

192، 193)

كما أشار خواجه (2005) إلى أن الحوافز تقسم إلى صنفين أساسيين هما :

التصنيف الأول: ويتضمن:

- أ. الحوافز الإيجابية: وتتمثل في الأمن والاستقرار في العمل، تلقي المديح والثناء والتقدير، المنافسة، إبلاغ العامل بنتائج أدائه، المشاركة في قرارات المؤسسة.

الفصل الرابع **التوافق المهني**

ب. الحوافز السلبية: وتتضمن حوافز العقاب أو التهديد من أجل توجيه سلوك الفرد ويستخدم فيها عدة أساليب منها : تخفيض الأجر، حجب الحوافز المادية، التنزيل الوظيفي.

رغم أن أسلوب العقاب أداة فعالة لتحقيق الطاعة ومفيدة في بعض المواقف إلا أنها تولد الخوف عند العامل، مما ينمي اتجاهات غير ملائمة وغير مرغوبة في العمل.

التصنيف الثاني: يمكن تصنيف الحوافز إلى الفئات التالية:

أ. **الحوافز النقدية:** وتشمل الراتب أو الأجرة، الزيادات الدورية، المكافأة، المشاركة في أرباح المؤسسة.

ب. **الحوافز المعنوية:** وتشمل الترقية، إشراك الموظفين والعمال في الإدارة، ضمان العمل واستقراره، توسيع العمل بإضافة مهام جديدة للفرد في إطار تخصصه العلمي، تحديد ساعات العمل حسب قدرة العامل، تحسين ظروف العمل ومناخه.

ج. **حوافز الخدمات الاجتماعية:** وهي تعويضات وحوافز غير مباشرة لأن الأفراد يحصلون عليها عن طريق غير طريق العمل، والحوافز الاجتماعية توفرها المنظمة دون مقابل أو بمقابل بسيط وأهمها: توفير المستهلكات الغذائية عن طريق الجمعيات التعاونية، مساعدة العامل في إيجاد سكن ملائم، تقديم خدمات طبية، تقديم خدمات ثقافية كالمكتبات والتربصات.

10 - قياس التوافق المهني :

يشير طه (2006) أنه يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي :

1. مقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
2. مقياس الاتجاهات يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاه نحو جوانب مختلفة للعمل.

الفصل الرابع **التوافق المهني**

3. مقياس للرغبات.
 4. مقياس لمستوى الطموح .
 5. بطارية قدرات.
 6. مقياس الميول.
 7. مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية.
 8. مقاييس مقننة للغياب، الحوادث، التنقل مخالفة نظام المؤسسة والشكاوي.
 9. استبيان التاريخ المهني يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدأ عمله طول الوقت، مع وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها، وسبب تركه لكل منها، ووسائله في إيجاد العمل، وفترات تعطله.
 10. صحيفة متابعة للفرد في العمل.
 11. محك للملاءمة المهنية يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله.
- كما يرى أنه لكي نستخدم المقاييس السابقة لتحديد مدى التوافق المهني فإنه ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية تجريبية لكل مقياس لتقدير الوزن الذي يجب إعطاؤه له في البطارية.
- وقد حددت بشرى أحمد (2004) الأبعاد الأساسية لعملية التوافق المهني كما يلي:
1. **مدعمات العمل الإقتصادية:** يشير هذا البعد إلى مدى رضا العامل عن المدعمات المادية التي يقدمها له عمله وتشمل المرتبات و مدى تناسبها مع الجهد والأداء الذي يقوم به الفرد ،و كفايتها للوفاء باحتياجاته والحوافز ومدى توافرها في العمل وعدالة توزيعها.
 2. **مدعمات العمل الاجتماعية:** يعبر هذا البعد عن اتجاه الفرد إزاء ما يقدمه له العمل من مدعمات إجتماعية تشمل: الترقيات وإمكانية الحصول عليها والتأمين والإجازات السنوية.

الفصل الرابع **التوافق المهني**

3. **ظروف العمل:** يبين هذا البعد مشاعر الفرد تجاه الظروف الفيزيائية المحيطة به أثناء تأديته لعمله وهي: التهوية، الإضاءة، درجة الحرارة، الهدوء وساعات العمل ووسائل النقل.

4. **العلاقة بالزملاء :** وهذا البعد يوضح مشاعر العامل تجاه علاقته مع زملائه في العمل.

5. **الإشراف:** وهو يبين اتجاه الفرد (العامل أو الموظف) إزاء المسئول المباشر، ومدى رضاه عن أسلوب تعامله معه.

6. **الإدارة:** هذا البعد يقيس مدى رضا العامل عن سياسة الإدارة من حيث وضوحها ومشاركته له في اتخاذ القرارات وإطلاعه على سياستها وخططها المستقبلية.

7. **نوع العمل:** وهو يبين اتجاه العامل إزاء المهام التي يقوم بها ومدى رضاه عن وظيفته وعدم رغبته في تغييرها إذا أتاحت له الفرصة لذلك، وحبه للعمل وإحساسه بقيمته.

8. **قيمة العمل:** وهو بعد يبين مدى تقدير العامل لقيمة عمله، وكيفية إدراكه للقيمة الاجتماعية لهذا العمل دون غيره من الأعمال الأخرى ومدى إحساسه بأهمية هذا العمل للآخرين.

9. **المسؤولية عن العمل:** وهو يبين مدى إحساس العامل بالمسؤولية عن العمل الذي يقوم به ومدى محافظته على الأدوات والمواد الخاصة بالعمل.

ثانيا - سوء التوافق المهني:

بعد أن تم عرض مفهوم التوافق المهني وعوامله، ننتقل الآن إلى الوجه السلبي لعملية التوافق المهني وهي الحالة التي تعبر عن عدم تكيف العامل في المؤسسة والتي بدورها لها أسباب قد تتعلق بشخصية الفرد أو تتعلق بنظام المؤسسة أو حتى بطبيعة العمل .

1. مفهوم سوء التوافق المهني:

"سوء التوافق المهني هو عجز العامل عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو الإجتماعية أو لهما معا، ولما يطرأ على هذه الظروف من تغييرات. وينشأ هذا العجز إما لنقص في اجتهاد العامل أو استعداده أو تدريبه، أو لعدم تناسب قدراته لنوع العمل، أو ينشأ عن اعتلال الصحة النفسية للعامل، أو يكون نتيجة لهذين العاملين معا" (محمد علي، عبد الغني، 2004، ص: 232).

2 - مظاهر سوء التوافق المهني :

إن سوء التوافق المهني ظاهرة قد تمس العامل الموظف كما قد تمس الرئيس أو المشرف.

2.أ - العامل المشكل:

ونسبة لكونه يعطل العمل ويعوق المؤسسة عن تحقيق الأهداف المنشودة وأهم مايتسم به ما يلي:

- قلة وسوء الإنتاج والعمل
- كثرة الأخطاء والحوادث
- إساءة استخدام الأدوات

الفصل الرابع **التوافق المهني**

- كثرة التمارض والتغيب دون عذر.
- الإسراف في الشكوى والتمرد والمشغبة
- كثرة الاحتكاك بزملائه ورؤسائه
- عدم إطاعة تعليمات المؤسسة
- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل والترحيب بحركات التذمر والتمرد.
- اللامبالاة والتكاسل.

فهو عامل ساء توافقه المهني، فهو يميل إلى العدوان ويغضب لأتفه الأسباب، مسرف في الريبة، وقد دلت الإحصائيات على أن هذه المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني تبدو لديه جميعاً أو أغلبها.

وقد يكون السبب في مشكلة العامل يعود إلى اضطراب في شخصيته أو مرض نفسي وليس إلى بيئة العمل في حد ذاتها ويؤكد ذلك الإطلاع على حياته الإجتماعية.

2.ب- الرئيس المشكل:

إن العصاب من أكبر العوائق التي تحول دون أن يكون الشخص رئيساً أو مديراً ناجحاً، ذلك أن المرض النفسي يجعله عاجزاً على أن يضع نفسه موضع مرؤوسيه، وأن يفهم حالاتهم النفسية، وأن ينفذ إلى حاجاتهم ومشاعرهم ومتاعبهم، ومن ثم يعجز عن تعديل سلوكه إزاءهم وأن يجيب مطالبهم أو حتى الاستماع إلى شكاوهم. وهو يتساهل وقت الجد و يقسو حين يمكنه التسامح الأخطاء، كما يكثر من التأنيب ويكون عقابه أقرب إلى الانتقام منه إلى التقويم، كما أنه عاجز على توجيه الغير إلى قبول آرائه دون عنف أو أمر، وغير قادر على توجيه النقد بهدوء وصراحة وموضوعية، إضافة إلى أنه لا يشعر بوقع سلوكه على الآخرين، ويسيء تأويل سلوكياتهم (محمد علي و عبد الغني، 2004، ص: 334).

3- أسباب سوء التوافق المهني:

هناك أسباب وعوامل عديدة تكمن وراء ظاهرة سوء التوافق المهني لدى العمال ومن أهمها ما يلي :

- أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن والحساسية المفرطة والخوف والإنهاك و التشوه الإدراكي.
- أسباب تعود للعمل مثل طريقة التدريب والتوظيف وشخصيات المدراء والمشرفين وسياسة الترقية والأجور وعدم وضوح التعليمات وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء في العمل.
- أسباب تعود للبيئة تتعلق بظروف البيت الغير الملائمة ومرض أحد أفراد الأسرة و سوء الحالة المادية والسكن البعيد و الصراعات العائلية.
- كما أن الشعور بالتعب والملل تعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق المهني وخاصة بالنسبة للأعمال النمطية المتكررة، حيث يتسبب التعب في انخفاض الإنتاجية أو القدرة على الإستمرار في العمل، أما الشعور بالملل فهو حالة نفسية يصاب بها العامل نتيجة قيامه بنشاط تنقصه الدافعية أو استمراره في أداء عمل لا يميل إليه وينتج عن ذلك كراهية العامل للنشاط وضعف الاهتمام به والتعب والملل يمثل كل منهما سبب ونتيجة للآخر (القاسم،2001،ص: 50،51).

خلاصة

الفصل الرابع **التوافق المهني**

التوافق المهني هو العملية الدينامية التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بين شخصيته وحاجاته وبين البيئة المهنية والمحافظة على هذا التلاؤم، أي أن يحقق الفرد الرضا لنفسه والترضية للبيئة المهنية. يتأثر التوافق المهني للفرد بعدد من العوامل تتمثل في العوامل الشخصية كالذكاء، الصحة النفسية والفروق الفردية كالسن والجنس ومستوى التدريب والخبرة، وعوامل تخص طبيعة العمل وأهميته ونظام المؤسسة والأجور والترقيات والإشراف كما يتأثر بالعوامل الفيزيائية للمؤسسة التي يعمل فيها الفرد كشروط النظافة والأمن وغيرها. وإن اضطراب بعض هذه العوامل يؤدي بطبيعة الحال إلى الوجه السلبي لعملية التوافق المهني وهو حالة سوء التوافق المهني وهو عجز الفرد عن تحقيق التلاؤم بينه وبين بيئته المهنية، وهذا ينعكس في مظاهر عديدة منها التغيب والشكوى والتمرد وضعف الإنتاج، ويعود سوء التوافق المهني إلى عدة أسباب، منها أسباب تخص الفرد كالمرض النفسي أو الصراعات الأسرية وعدم التناسب بين قدرات الفرد ومهنته كما توجد أسباب تخص طبيعة العمل كالتكرار، كما توجد أسباب تخص بيئة العمل كعدم توفر الشروط الصحية والأمنية وفي كل الأحوال لا يجب الحكم على الفرد مباشرة بسوء التوافق وإنما يجب دراسة الوضع بكل جوانبه لتحديد العوامل المؤدية إلى سوء التوافق والسعي إلى التغيير.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

1. منهج الدراسة
2. أدوات الدراسة
3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
4. خصائص العينة
5. كيفية التطبيق

تمهيد :

بالرغم من خصوصية دراسة الظواهر في الوسط العقابي ، وظروف التطبيق الصعبة التي تضع الباحث أمام عقبات يصعب تجاوزها خاصة فيما يتعلق بحساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة. إلا أن الطالبة حاولت بكل جهد الموازنة بين أسس المنهج العلمي وصعوبات البحث في الوسط العقابي.

1. منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الوصفي الأنسب لدراسة خاصية التوافق المهني لدى عينة من السيكولوجيين العاملين في المؤسسات العقابية و التحقق من وجود فروق في هذه الخاصية على مستوى متغيرات السن، الجنس والخبرة، والكشف عن عوامل التوافق المهني لدى الأخصائيين النفسانيين في المؤسسات العقابية. حيث أن هدف الدراسة هو وصف واقع التوافق المهني لدى العينة المذكورة وإعطائها التعبير الكمي المناسب .

فالمنهج الوصفي طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو خاصية معينة، كما يعرف على أنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (بوحوش والذنيبات، 1995، ص: 130).

الفصل الخامس = إجراءات الدراسة الميدانية

2. أداة الدراسة :

2.أ) تصميم الاستبيان:

قامت الطالبة بتصميم استبيان التوافق المهني اعتمادا على الإطار النظري لعملية التوافق المهني وجمع المعلومات الخاصة بالأبعاد الرئيسية التي يجب مراعاتها أثناء تصميم الاستبيان من خلال دراسة النظريات المفسرة لعملية التوافق المهني و كذلك الإطلاع على بعض المقاييس الخاصة بالتوافق المهني والتوافق النفسي العام ومن أهمها مقياس التوافق العام والمهني لهيوم بل.

و قد تم الإطلاع أيضا على الواقع المهني للسلوكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية من خلال المقابلة مع السلوكولوجيين العاملين في المؤسسات العقابية ومنشورات وزارة العدل مثل دليل الأخصائي النفسي في الوسط العقابي ، يتكون الاستبيان من ستة أبعاد أساسية وهي:

- **البعد الذاتي (الشخصي):** ويمثل مدى تقبل الفرد لمهنته و مدى التناصب بين شخصية السلوكولوجي والعمل في بيئة الوسط العقابي.
- **البعد الإجتماعي:** ويعبر عن علاقة الفرد بزملائه في المهنة ،الشعور بالانتماء لجماعة العمل ، مدى تماسك جماعة العمل و العدالة في منح الترقيات.
- **ظروف العمل في المؤسسة العقابية:** ويمثل انطباع السلوكولوجي الإكلينيكي حول الظروف الفيزيائية للعمل العيادي في المؤسسة العقابية وساعات العمل والراتب الشهري والمكافآت.
- **أسلوب التواصل مع الإدارة :** يمثل نوع العلاقة وطريقة الاتصال بين السلوكولوجي والمديرية العامة للسجون ، إدارة المؤسسة التي يعمل فيها بما في ذلك المدير والمسؤول المباشر .
- **طبيعة وأهمية العمل في المؤسسة العقابية:** يعبر عن مدى رضا السلوكولوجي عن وظيفته في المؤسسة العاقبية، ومدى إحساسه بأنه يقدم خدمات مفيدة للمساكين و

الفصل الخامس = إجراءات الدراسة الميدانية

أعوان إعادة التربية والمجتمع بصفة عامة إضافة إلى رغبته في الاستمرار في هذه المهنة.

- الإرضاء: ويقصد به مدى نجاح السيكولوجي في أداء المهام الموكلة إليه في المؤسسة العقابية، أي ترضية محيط العمل في المؤسسة العقابية. ويتجلى هذا في قلة الغياب ورأي المدير في الموظف والشعور بالمسؤولية تجاه العمل.

▪ 2.ب) الخصائص السيكومترية للاستبيان :

2.ب.1. الصدق:

2-ب.1.1 - صدق المحتوى:

لقد اعتمدت الطالبة لحساب الصدق على صدق المحتوى وهو نوع من أنواع الصدق يعتمد على مدى تمثيل محتوى الاختبار أو الاستبيان للنطاق السلوكي الشامل للسمة المراد الاستدلال عليها، إذ يجب أن يكون المحتوى ممثلاً تمثيلاً جيداً لنطاق المفردات الذي يتم تحديده مسبقاً. حيث يمكن التحقق من صدق المحتوى بالنسبة لاختبارات الاستعدادات واستبيانات الشخصية والميول وكذلك مقاييس التوافق والسلوك الاجتماعي (علام، 1999، ص: 190).

ولذلك يتطلب هذا النوع من الصدق دون غيره أدلة منطقية وليست إحصائية، و لذلك فإن معظم أساليب صدق المحتوى تعتمد على الأحكام التقييمية لخبراء وذلك بتقدير مدى التناظر بين مفردات الاختبار والنطاق السلوكي الذي تمثله هذه المفردات.

وهذا يتطلب صياغة النطاق السلوكي صياغة واضحة ومحددة، وكذلك المكونات الفرعية لهذا النطاق، و يقوم المحكم بتقييم كل مفردة من مفردات الاختبار، ويفضل الاعتماد على أكثر من محكم للحصول على تقديراً متنسقة بشكل أفضل.

الفصل الخامس إجراءات الدراسة الميدانية

ولقد تم التحقق من صدق المحتوى للاستبيان بعرضه على ثمانية أساتذة محكمين تم اختيارهم من ذوي الكفاءة والخبرة في مجال علم النفس و كذلك الأساتذة الذين سبق لهم العمل كسيكولوجيين في المؤسسات العقابية (الملحق رقم 2 يمثل قائمة بأسماء المحكمين ودرجاتهم العلمية ووظائفهم) وقد طلب منهم الإشارة ما إذا كانت العبارة تقيس أو لا تقيس ما وضعت له ، ثم تم قياس صدق كل عبارة بواسطة معادلة لوشي حيث :

$$ص = ن م - ن/2$$

حيث : _____

$$ن/2$$

■ ن م : يمثل عدد المحكمين الذين اعتبروا أن العبارة تقيس ما وضعت لقياسه .

■ ن : يمثل العدد الكلي للمحكمين.

ومن أجل أن تكون العبارة صادقة يجب أن تكون $ص > 0.5$.

وقد تراوحت قيمة ص لكل العبارات ما بين 0.72 و 1 وقيمة ص للأداة 0.72 وهذا يعني أن الأداة صادقة وهي تقيس ما وضعت لقياسه.

كما قد تم تصحيح العبارات التي طلب المحكمون تصحيحها و حذف العبارات المرفوضة من أغلب الأساتذة المحكمين.

2-ب.1.2 - الصدق الذاتي:

نظرا للعلاقة الوثيقة بين الصدق والثبات حيث أن العلاقة بينهما كالتالي :
الصدق = الجذر التربيعي لمعامل الثبات، فقد قامت الطالبة بحساب الصدق عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، وقد كان معامل الصدق الذاتي للاستبيان يقدر ب: **0.91** و هذا يدل على صدق الاستبيان.

2.ب.2 الثبات:

الفصل الخامس = إجراءات الدراسة الميدانية

نظرا لصعوبة تطبيق طريقة التطبيق وإعادة التطبيق وذلك لظروف عمل السيكولوجيين في المؤسسة العقابية، وبما أنه لم يسمح للطالبة بالتطبيق سوى مرة واحدة ، فقد تم استخدام طريقة التجزئة النصفية بحيث طبق الاستبيان كوحدة ، تم تجزئة الاستبيان إلى نصفين ، الأول يحوي البنود الفردية والثاني يحوي البنود الزوجية مع التأكد من تكافؤ الجزئين من حيث المحتوى والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجات ، بعد ذلك تم استخدام معادلة بارسون للإرتباط بين البنود الفردية والزوجية والتي معادلتها كالتالي :

$$r = \frac{n \cdot \text{مج س ص} - \text{مج س} \cdot \text{مج ص}}{\sqrt{(n \cdot \text{مج س} - 2) \cdot (n \cdot \text{مج ص} - 2)}}$$

وقد حصلنا على قيمة ر تقدر ب: 0.72 وهي قيمة قريبة من الواحد الصحيح وهو ما يدل على الإرتباط الموجب بين نصفي الاستبيان .

كما تم استعمال معادلة سبيرمان وبراون للتصحيح وهي كالتالي : معامل الثبات = 2.ر/1+ وكانت النتيجة 0.83 ، والملاحظ أن قيمة معامل ثبات درجات الإستبيان ككل قد زادت بمقدار من 0.72 إلى 0.83 وهذا يدل على أن ثبات درجات الإختبار يزداد بطول الإختبار ، وبالتالي تم التحقق من ثبات الاستبيان.

2.ج (تصحيح الاستبيان:

وضعت الطالبة بنود الاستبيان على شكل عبارات متنوعة بخمس استجابات هي : موافق بشدة، موافق، غير متأكد، معارض ، معارض بشدة ، ويطلب من المبحوث وضع علامة أمام الاستجابة التي تناسبه بحيث تتدرج الدرجات من 5+، 1، 2، 3، 4 بالنسبة للعبارات الإيجابية وتتدرج عكسيا بالنسبة للعبارات المحور سلبية .حيث أن معظم عبارات الاستبيان إيجابية ، أما العبارات السلبية فتتمثل في : العبارة رقم 8 من المحور الأول ، العبارة رقم 35 في المحور الثالث ، العبارة رقم : 49 ، 54 ، في المحور الخامس .

الفصل الخامس = إجراءات الدراسة الميدانية

وقد حددت مجالات التوافق المهني حسب الدرجات المحصل عليها لدى أفراد العينة كما يلي:

(88-184) سوء توافق مهني أو مستوى توافق مهني منخفض.

(184-258) مستوى توافق مهني متوسط.

(258-344) مستوى توافق مهني مرتفع .

وقد استخدمت الطالبة طريقة تحليل المضمون للإجابة على الفرضية الثالثة ، بحيث تم تفرغ إجابات السيكولوجيين على السؤال المفتوح بخصوص عوامل التوافق المهني ثم إعادة صياغة العوامل المذكورة بدون تكرار ثم تصنيفها ضمن ثلاث مجموعات وحساب النسبة المئوية لتكرر ذكر كل صنف من العوامل.

3. الدراسة الأساسية:

3.أ . وصف العينة وخصائصها :

لقد تم اختيار عينة الدراسة من طرف صاحبة الدراسة والمدير العام لإعادة الإدماج الاجتماعي للمساكين ، بحيث قامت الطالبة بتقديم طلب ترخيص تطبيق الاستبيان على عينة من السيكولوجيين العاملين في المؤسسات العقابية على مستوى عدد من ولايات الجزائر، لكن بعد دراسة الطلب من طرف الجهة المعنية بالإستشارة تمت الموافقة على إجراء التطبيق على مستوى مؤسسات مجلس قضاء باتنة فقط والذي يتضمن عدد من المؤسسات تحوي على عشرين سيكولوجي إكلينيكي مثلوا عينة الدراسة الحالية وفيما يلي جدول يوضح المؤسسات العقابية على مستوى مجلس قضاء باتنة مع عدد السيكولوجيين في كل مؤسسة.

الجدول رقم : 4 يمثل أنواع المؤسسات العقابية على مستوى مجلس قضاء باتنة مع عدد السيكولوجيين في كل مؤسسة :

الفصل الخامس إجراءات الدراسة الميدانية

نوع المؤسسة	موقع المؤسسة	عدد السيكولوجيين
مؤسسة إعادة التأهيل	دائرة تازولت - باتنة -	8 سيكولوجيين
مؤسسة إعادة التربية	دائرة - باتنة -	3 سيكولوجيين
مؤسسة الوقاية	دائرة - أريس -	سيكولوجي واحد
مؤسسة الوقاية	دائرة - نقاوس -	3 سيكولوجيين
مؤسسة الوقاية	دائرة بركة	سيكولوجي واحد
مؤسسة الوقاية	واد الماء - بلدية مروانة -	3 سيكولوجيين
المصلحة الخارجية	دائرة - باتنة -	سيكولوجي واحد

وبالتالي بلغ عدد العينة 20 سيكولوجي فقط وهي تعتبر من العينات الصغيرة. وفيما يلي جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر والجنس وسنوات الخبرة في المؤسسة العقابية.

جدول رقم 5: يمثل : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات السن، الجنس والخبرة

المجموع	النسبة	التكرار		
20	30%	6	ذكور	حسب الجنس
	70%	14	إناث	
20	50%	10	أقل من 30	حسب السن
	50%	10	أكبر من 30	

الفصل الخامس إجراءات الدراسة الميدانية

حسب الخبرة	أقل من 5 سنوات.	8	40 %	20
	أكثر من 5 أو تساوي	12	60 %	

وبالتالي فقد كانت طريقة إختيار العينة عرضية وفق ما سمحت به إدارة السجون وقد إقتصرت الدراسة على السيكولوجيين الإكلينكيين العاملين في المؤسسات التابعة لمجلس قضاء باتنة .

3.ب كيفية تطبيق الاستبيان:

استخدمت في الدراسة استبيان التوافق المهني الخاص بالسيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية والذي تم شرحه سابقا .

وقد تم التطبيق بزيارة المؤسسات العقابية التابعة لمجلس قضاء باتنة وتقديم الاستبيان للأخصائيين المكلفين بالتطبيق ليجيبوا عليه ويوزعوه على باقي زملائهم السيكولوجيين في المؤسسة ، ثم العودة لاسترجاع الإستمارات التي تمت الإجابة عليها وذلك في الأسبوع الموالي لأسبوع التوزيع وذلك لضمان الإجابة على كل الاستمارات نظرا لظروف عمل السيكولوجيين حيث يقسم العمل فيما بينهم على أيام الأسبوع ، هذا بالنسبة لمؤسسة إعادة التأهيل بتازوات ، أما مؤسسة إعادة التربية بباتنة فقد أجابوا على الإستبيان مباشرة بعد وصول برقية الموافقة و نسخة الاستبيان من إدارة السجون ، كما تم الحصول على باقي الاستبيانات عن طريق الفاكس و البريد الإلكتروني بعد الزيارة الأولى للمؤسسة والتعرف على السيكولوجيين العاملين فيها.

الفصل الخامس إجراء الدراسة الميدانية

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

قامت الطالبة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- حساب النسب المئوية لتحديد مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة.
- T.tese الأحادي الطرف لتحديد الفروق بين المجموعات التالية : الذكور والإناث، السيكولوجيين ذوي خبرة تفوق 5 سنوات مع السيكولوجيين الذين تقل خبرتهم عن هذه المدة، السيكولوجيين الذين تقل أعمارهم عن الثلاثين في مقابل السيكولوجيين الذين يتجاوز سنهم الثلاثين.

وقد تم اختيار هذا الاختبار للمبررات التالية:

اختبار T.test هو اختبار إحصائي يتغلب إلى حد كبير على المشكلات التي تثيرها العينات الصغيرة التي يقل عدد أفرادها عن الثلاثين (ديوبولد و دالين، 1986).

أن هذا الاختبار صالح لدراسة الفروق بين المجموعات الغير المتساوية وهو كالتالي :

T.test للمجموعات الغير المتساوية :

$$t = \frac{m_1 - m_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}}$$

(كراجة، 1996، ص:298)

ع : الانحراف المعياري

ن : عدد أفراد المجموعة ، وفيما يلي يتم عرض النتائج

م: المتوسط الحسابي

وقد تم الإستعانة بالبرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية SPSS وذلك للحصول على نتائج دقيقة ، وفيما يلي يتم عرض النتائج.

الفصل الخامس إجراءات الدراسة الميدانية

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

1. عرض النتائج.
2. مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.
3. الإستنتاج العام للدراسة الميدانية.

1- عرض النتائج :

فيما يلي يتم عرض نتائج الدراسة ملخصة في الجدول رقم 6 ، والذي يمثل الدرجات التي تحصل عليها السيكولوجيون العاملون في المؤسسات العقابية على استبيان التوافق المهني المعد خصيصا للبيئة المهنية المغلقة ، هذه الدرجات مرتبة بالأرقام من 1 إلى 20 حسب السن ، الهدف من عرض هذا الجدول هو تبيان درجات السيكولوجيين بشكل إجمالي واستخراج مستوى التوافق المهني لديهم. يليه مباشرة عرض لجدول تمثل نتائج الدراسة الميدانية مقسمة حسب متغيرات الدراسة الحالية وهي : السن،الجنس و الخبرة.

جدول رقم:6 يمثل درجات التوافق المهني لدى الأفراد حسب السن:

الرقم	السن	الدرجة الكلية على الاستبيان
1	25 سنة	245
2	26 سنة	175
3	26 سنة	177
4	27 سنة	297
5	28 سنة	265
6	28 سنة	239

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

7	29 سنة	243
8	29 سنة	257
9	29 سنة	208
10	29 سنة	264
11	30 سنة	229
12	30 سنة	264
13	30 سنة	259
14	30 سنة	252
15	30 سنة	245
16	31 سنة	335
17	32 سنة	261
18	36 سنة	269
19	41 سنة	282
20	41 سنة	289

كما نلاحظ من خلال الجدول عدم وجود اختلاف كبير في درجات التوافق المهني لدى السيكلوجيين حسب متغير السن.

تحصل 20/2 من أفراد العينة على درجات أقل من 184 وهو يدل على مستوى منخفض من التوافق المهني وهي تمثل نسبة 10 % من أفراد العينة.

تحصل 20/8 من أفراد العينة على درجات تنتمي إلى المجال (184-258) وهي نسبة تمثل 40% من مجموع أفراد العينة.

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

تحصل 20/10 من أفراد العينة على درجات تنتمي إلى المجال (258-344) وهي نسبة تمثل 50% من مجموع أفراد العينة

وبالتالي يحقق 10 % من السيكولوجيين مستوى منخفض من التوافق المهني في المؤسسة العقابية.

يحقق 40% من السيكولوجيون مستوى متوسط للتوافق المهني في المؤسسة العقابية.

يحقق 60% من السيكولوجيون مستوى مرتفع من التوافق المهني في المؤسسة العقابية

جدول رقم 7 يبين المقارنة بين درجات السيكولوجيين على استبيان التوافق المهني حسب السن:

سيكولوجيين من أعمار أقل من 30 سنة	سيكولوجيين بأعمار أكبر من 30 سنة
265	269
243	229
257	261
264	282
297	264
208	259
245	335
239	252
175	289
177	245
م = 237	م = 268.70

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

الجدول رقم 7 يمثل مقارنة بين درجات السيكلوجيين المحصلة في إستبيان التوافق المهني حسب متغير السن بين الفئة العمرية الأقل من 30 سنة والفئة العمرية الأكبر من 30 سنة. والذي يتضح منه أنه هناك فروق واضحة بين متوسطات درجات التوافق المهني بين الفئتين لصالح الفئة العمرية الأكبر من 30 سنة حيث قدر المتوسط الحسابي للدرجات وهو م² = 268.70 ، والمتوسط الحسابي لدى فئة السيكلوجيين الأقل من 30 سنة م¹ = 237.

جدول رقم 8-المقارنة بين درجات السيكلوجيين على استبيان التوافق المهني حسب الجنس:

الذكور	الإناث
269	265
261	243
282	257
264	264
175	229
289	297
	259
	208
	335
	252
	245
	239
	177
	245
م ² = 256.6	م ¹ = 251.21

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

الجدول رقم 8: يمثل مقارنة بين درجات السيكولوجيين المحصلة على استبيان التوافق المهني حسب متغير الجنس حيث يتبين من خلال ملاحظة الجدول وجود فروق بين متوسطات درجات التوافق المهني بين السيكولوجيين حسب متغير الجنس لصالح فئة الذكور حيث قيمة $1 = 256.6$ ، أما بالنسبة لفئة الإناث فقد قدرت قيمة المتوسط الحسابي $2 = 251.21$.

جدول رقم 9-المقارنة بين درجات السيكولوجيين على استبيان التوافق المهني حسب الخبرة .

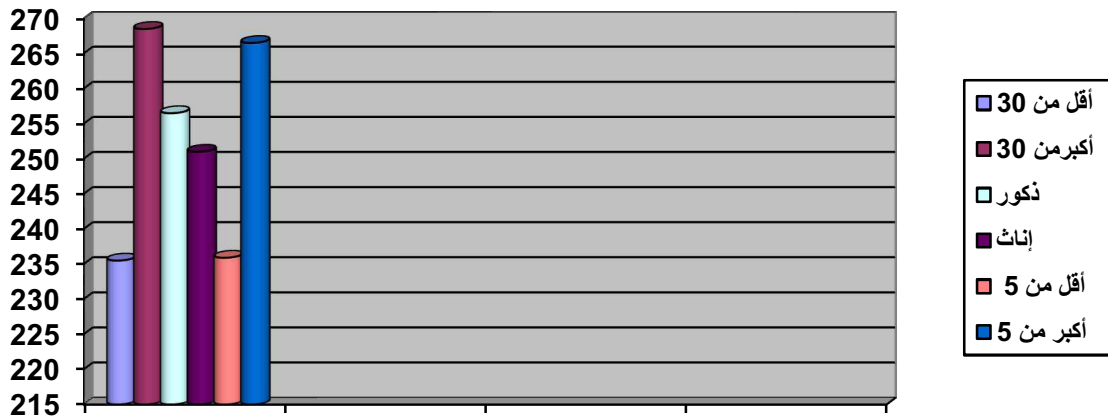
أقل من 5 سنوات عمل في المؤسسة العقابية	أكثر من أو يساوي 5 سنوات عمل في المؤسسة العقابية
257	265
264	243
297	299
264	229
208	261
245	282
177	259
175	335
	252
	239
	245
	289
$235.78 = م$	$264.18 = م$

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

الجدول رقم 9 يمثل مقارنة بين درجات التوافق المهني لدى السيكولوجيين حسب متغير الخبرة بين فئتي السيكولوجيين الذين يملكون خبرة تقل عن خمس سنوات عمل في المؤسسة العقابية في مقابل الفئة التي تتميز بخبرة تساوي أو تفوق خمس سنوات عمل في المؤسسة العقابية .

يتضح من خلال الجدول وجود فروق بين متوسطات درجات التوافق المهني بين السيكولوجيين حسب متغير الخبرة لصالح الفئة التي تتميز بخبرة تساوي أو تفوق خمس سنوات خبرة حيث قدرت قيمة M_2 ب : 264.18 ، أما متوسط درجات السيكولوجيين ذوي الخبرة الأقل فقد قدرت قيمته ب : $M_2 = 235.78$.

شكل 4 تمثيل بياني بالأعمدة يمثل متوسطات التوافق المهني لدى السيكولوجيين في المؤسسات العقابية حسب متغيرات السن، الجنس والخبرة:



- يتبين من خلال التمثيل البياني بالأعمدة وجود فروق في متوسطات التوافق المهني لدى السيكولوجيين بين المجموعات الثلاث لصالح الفئات التالية:
- الأفراد الأكبر من 30 سنة مقارنة بمجموعة الأفراد الأقل من 30 سنة.
 - الذكور مقارنة بالإناث
 - السيكولوجيين ذوي خبرة تساوي أو تفوق خمس سنوات مقارنة مع السيكولوجيين ذوي خبرة تقل عن 5 سنوات عمل في المؤسسة العقابية.
 - .

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة :

2.أ- مناقشة الفرضية الأولى:

والتي نصها : يحقق السيكولوجي الإكلينيكي التوافق المهني في المؤسسة العقابية.
لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب النسبة المئوية وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. يحقق 50 % من السيكولوجيين مستوى مرتفع للتوافق المهني في المؤسسة العقابية.

2. يحقق 40% من السيكولوجيين مستوى متوسط للتوافق المهني في المؤسسة العقابية.

3. يحقق 10% من السيكولوجيين مستوى منخفض للتوافق المهني في المؤسسة العقابية.

بمعنى أن نسبة 90% من السيكولوجيين العاملين في المؤسسات العقابية على مستوى ولاية باتنة يحققون التوافق المهني بالرغم من ظروف العمل الصعبة وعدم الرضا الواضح في بعد ظروف العمل في الاستبيان إلا أن هذا لم يمنع السيكولوجيين من تحقيق التوافق المهني وهذا يعود إلى القناعة الذاتية بالواجب الذي يؤديه السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية والذي يظهر في البعد الذاتي والشعور بالانتماء إلى جماعة العمل و تكوين علاقات اجتماعية ناجحة والذي يعبر عنه البعد الاجتماعي ، إضافة إلى روح المسؤولية تجاه المهنة وسعي السيكولوجيين إلى أداء مهامهم في المؤسسة العقابية على أكمل وجه دون تغيب أو تأخير والذي يظهر في بعد الإرضاء ، حيث أن أهمية العمل و العلاقات الاجتماعية الناجحة في المؤسسة والإعتراف بالمجهود والتقدير من طرف المسؤولين والزملاء تعتبر من

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

عوامل الرضا عن المهنة التي ذكرها هرزبرغ Herzberg و زملاؤه في نظرية العاملين ، والتي يحقق بها الفرد الرضا و الترضية و بالتالي يحقق التوافق المهني .
فمعرفة السيكولوجي لأهمية وجوده و قيمة الخدمة التي يقدمها للمساجين و الأعوان و المجتمع بصفة عامة يجعله على اقتناع تام بالدور الذي يؤديه في المؤسسة العقابية وبالتالي يكون راض عن مهنته رغم العراقيل و الصعوبات التي يواجهها و يبذل الجهود لترضية محيط العمل وبالتالي ينجح في تحقيق التوافق المهني في المؤسسة العقابية.

كذلك لا بد من الإشارة إلى دور محيط العمل في هذه النتيجة ، حيث بينت الملاحظة خلال الدراسة الميدانية أن السيكولوجي الإكلينيكي يحظى بالاحترام والتقدير من طرف الأفراد العاملين في المؤسسة العقابية، الأعوان والضباط و حتى مدير المؤسسة العقابية . وهذا له دور جد فعال في التوافق المهني فتقدير جماعة العمل للفرد جزء هام في حياته المهنية وله تأثير فعال على عملية التوافق المهني لدى الفرد حيث أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة إرتباطية بين علاقة الفرد بزملاء المهنة و تحقيق التوافق المهني ، كما أن تماسك جماعة العمل في المؤسسة يعتبر مؤشرا على نجاحه في تحقيق التوافق المهني في المؤسسة التي يعمل فيها.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة عتمان التي بينت وجود فروق بين العمال حسب درجة السوسيو مترية أي المكانة الاجتماعية التي يحظى بها الفرد في محيط العمل .
وهذا ما يتفق مع دراسة بلونر **bleuneur** ، حيث أن اقتناع الفرد بطبيعة المهنة وأهميتها بالنسبة للمجتمع له دور هام في الرضا والترضية في المهنة والنجاح فيها والرغبة في الإستمرار في هذه المهنة وهي المؤشرات التي حددها رنيه René للتوافق المهني في نظرية التكيف للعمل . ودراسة قيران ، فيروف و فيلد (Gurin,verrof & field) التي بينت أن الأفراد الذين ذوي المهن الأكثر أهمية كالمدرء هم أكثر تحقيقا للرضا مقارنة بالأفراد ذوي المهن الأقل أهمية.

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد عتمان حول المكانة السوسيو مترية للفرد وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال و التي بينت وجود فروق دالة إحصائية بين العمال في التوافق المهني حسب درجة السوسيو مترية ، بمقارنة هذه النتيجة مع ملاحظة الطالبة للواقع المهني لدى السيكولوجيين نجد أنهم يحظون بمكانة اجتماعية في مجتمع العمل للوسط العقابي وهو ما يمنحهم الرضا و يحفز لديهم القدرة على ترضية محيط العمل في المؤسسة العقابية.

أما نسبة 10 % من السيكولوجيين العاملين في المؤسسات العقابية على مستوى مجلس قضاء ولاية بـاتنة فيحققون مستويات منخفضة للتوافق المهني في المؤسسة العقابية وهي تعكس حالة سوء توافق مهني يمكن تفسيرها وفقا للدراسات النظرية بعدم التلاؤم بين خصائص الشخصية الخاصة بالسيكولوجيين و متطلبات العمل في المؤسسة العقابية ، عدم الرضا عن ظروف العمل الفيزيكية والحوافز المادية والمعنوية التي يتحصل عليها السيكولوجيين في مقابل الجهود المبذولة من طرفهم وهو ما اتضح في استمارة الأفراد في البعد الخاص بأهمية العمل وظروف العمل ، حيث يمكن تفسير هذه النتيجة حسب نظرية التوقع بأن السيكولوجيين يبذلون مجهودات هامة في سبيل إحداث تغيير إيجابي في حياة المساجين وهو ما يسمى بالعائد المتوقع لكن في الحقيقة النتيجة (العائد) لا تكون كما يتوقعها السيكولوجي وهو ما يتسبب في إستياء السيكولوجي من هذه النتيجة وهو ما يؤثر على مستوى التوافق المهني لديه.

كما تبين من خلال الإستبيان و بالتحديد في البعد الذاتي و البعد الخاص بأهمية العمل ، عدم رضا بعض السيكولوجيين عن العمل في المؤسسات العقابية و قد أجابوا بالموافقة حول البنود التي تنص على الرغبة في تغيير نمط العمل و تغيير المؤسسة التي يعملون فيها.

2.ب - مناقشة الفرضية الثانية:

التي نصها: توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين السيكولوجيين الإكلينيكين في المؤسسات العقابية حسب السن ، الجنس والخبرة.

الفرضية الجزئية الأولى:

نصها هو: توجد فروق دالة في التوافق المهني لدى السيكولوجيين الإكلينيكين باختلاف السن لصالح الأخصائيين الأكبر سناً.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب T.test للبحث عن وجود فروق دالة بين فئتين من السيكولوجيين، الفئة الأولى أقل من 30 سنة، والفئة الثانية تتكون من أفراد أكبر من 30 سنة ، وقد كانت النتائج كالتالي :

جدول رقم 10- يبين نتائج اختبار ت لاختبار وجود الفروق الدالة بين المجموعتين:

السن	ن	المتوسط	الإحراف	قيمة ت	الدالة
أقل من 30 سنة	10	237	39.30	2.05-	دالة عند درجة 0.5
أكبر من 30 سنة	10	268.7	28.94		

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة t دالة عند درجة 0.05 وهو يدل على وجود فروق بين السيكولوجيين في التوافق المهني لصالح الفئة الأكبر من 30 سنة وبالتالي فقد تحققت الفرضية الجزئية الأولى.

بالعودة إلى الإطار النظري نجد أن الفروق الفردية ومن بينها عامل السن له تأثيره على عملية التوافق المهني نجد أن قدرة الفرد على التكيف للمواقف الجديدة تكون مرتفعة في العشرينات من العمر و تنخفض بعد تجاوز هذه المرحلة من العمر و هو ما يتعارض مع نتيجة الدراسة الحالية ، حيث يتضح أن مجموعة الأفراد ذوي الأعمار الأكبر من ثلاثين سنة وهذا راجع إلى ثبوت المواقف التي يتعرض لها السيكولوجيون في المؤسسة العقابية أثناء تأدية مهامهم التي كالفحص النفسي الأولي و كتابة التقارير و المشاركة في اللجان مثل لجنة الإفراج المشروط وهي مهام لا تشكل تحدياً للشباب دون الثلاثين من العمر وإنما تتطلب القدرة على الصبر و الرزانة و هي سمات عادة ما تظهر لدى الفرد بعد سن الثلاثين.

هذه الفروق في التوافق المهني لدى السيكولوجيين في المؤسسات العقابية حسب متغير العمر لصالح الفئة الأكبر سناً تعود إلى عوامل متعددة من بينها أن الأفراد في العشرينات من العمر لا يشعرون بالرضا وذلك لعدم استقرار الطموح المهني لديهم وعدم التوافق بينما الأفراد الأكبر سناً يملكون القدرة على تحقيق التوافق نظراً لاستقرار الطموح المهني لديهم ، وكذلك لقدرتهم على تقبل المشكلات والمصاعب التي يواجهونها في الوسط العقابي .

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

كما أنه من المعروف أن الشباب في سن تقل عن ثلاثين سنة يتميزون بطموح كبير يفوق الواقع في بعض الأحيان . حيث أن التعارض بين طموح الفرد أو الذات المهنية المثالية التي يطمح لتحقيقها مقارنة مع الواقع المهني يؤدي إلى حالة عدم الرضا أو الإستياء وهو ما يؤثر على عملية التوافق المهني ، خصوصا وأن الواقع المهني في المؤسسات العقابية مليء بالصعوبات و لايسمح بتفعيل قدرات السيكولوجيين بدرجة كافية وهذا بسبب ظروف المؤسسة العقابية التي تتميز بالإنغلاق وكذلك التدابير الأمنية التي يجب على السيكولوجي مراعاتها في كل الأعمال التي يقوم بها في المؤسسة بالإضافة إلى الشعور الدائم بالمراقبة الذي يعيق إبداع السيكولوجي في مجاله المهني وهذا ما يعتبر عامل محبط للشباب في مرحلة العشرينات من العمر.

وفي هذا نستحضر نظرية التعارض التي مفادها أن تعارض الطموح المهني للإنسان مع الواقع المهني يؤدي إلى الإستياء وبالتالي يؤثر على ترضية الفرد لبيئة العمل وهو ما يحول دون تحقيق مستوى جيد من التوافق المهني لدى فئة الشباب الأقل من 30 سنة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بالإعتماد على نظرية التوقع لفكتور و فروم Victor Vroom& التي تقوم على فكرة أن دافعية الفرد للعمل تقل في حال ما إذا كانت النتيجة أو العائد Valence تقل عن مستوى اتوقع الفرد Expectation وتطبق هذا المبدأ على السيكولوجيين نجد أن النتائج التي يحققونها بالعمل العيادي مع المساجين لا تصل إلى حد توقعات الشباب في مرحلة العشرينات من العمر وهو ما يؤثر سلبا على دافعية السيكولوجيين للعمل وتحقيق النتائج الإيجابية على مستوى المساجين والمؤسسة العقابية وبالتالي يؤثر سلبا على مستوى التوافق المهني لديهم.

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

وهذا يتفق مع نتائج دراسة عبد المعطي حول التوافق المهني لدى فئة المعلمين حيث دلت نتائج هذه الدراسة على وجود فروق مرتبطة بمتغير السن ، ودراسة حسين الشارف أجريت على عينة النساء العاملات في المجال الطبي ، وقد دلت نتائج هذه الدراسة أيضا على وجود فروق ترتبط بمتغير السن .

الفرضية الجزئية الثانية:

نصها :توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السيكولوجيين في التوافق المهني في المؤسسات العقابية لصالح الذكور.

لاختبار صحة هذه الفرضية نقوم بحساب اختبار ت، T.Teste بين مجموعة السيكولوجيين الذكور والإناث كمايلي

جدول رقم 11 - يبين نتائج حساب إخبارات T.Teste لاختبار دلالة الفروق بين الجنسين في التوافق المهني:

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الذكور	6	256.66	41.42	0.292	غير دالة في 0.774
الإناث	14	251.21	36.96		

من خلال قيمة ت الغير دالة إحصائياً نستنتج أنه لا توجد فروق بين السيكولوجيين في التوافق المهني حسب متغير الجنس، وبالتالي فإن الفرضية الجزئية الثانية لم تحقق.

إذن لا يوجد اختلاف بين الذكور والإناث لصالح أي منهما إلا أن نتائج في الجدول السابق الخاص بالدرجات يبين أن الذكور يحققون مستوى مرتفع من التوافق المهني

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

بينما الإناث يحققن مستويات متوسطة ومرتفعة من التوافق المهني ، لكن نظرا لقيمة ت الغير دالة فإنه لا يمكن أخذ هذه الفروق بعين الاعتبار .

ويمكن تفسير عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين الجنسين إلى التغير الاجتماعي و التطور الفكري لدى المرأة، والتطور الإيجابي لنظرة المجتمع و محيط العمل للمرأة العاملة ، الأمر الذي يجعلها تكافئ الرجل في المكانة الاجتماعية في المهنة وهذا ينعكس إيجابا على الجانب النفسي لدى النساء العاملات ، فيشعرن بالرضا و ترتفع قدرتهن على الترضية في العمل وهذا ما أكدته الدراسات التي أجريت حول الفروق بين الجنسين ومن بينها ما توصل كل من عبد العزيز وأبو ناهية من حيث عدم وجود فروق بين الجنسين في الدافع للإنجاز وقد أرجعا هذه النتيجة إلى أساليب المعاملة الوالدية الحديثة المبنية على المساواة بين الذكور والإناث الناتجة عن التغير الاجتماعي، في حين توصلت دراسة الكيلاني إلى نتيجة تفسر بدورها نتيجة الدراسة الحالية وهي : وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين لصالح الذكور في : الاتجاه نحو التفوق ، تحديد الخطط والأهداف، الكفاح، تحمل المسؤولية ، المثابرة، وهي سمات ضرورية لتحقيق التوافق المهني . في المقابل توجد فروق دالة إحصائية لصالح الإناث في الخصائص التالية: الميل للخدمة الاجتماعية و الميل للإقتناع بالوضع الراهن .

الملاحظ أن هذه النتيجة تفسر ما توصلت إليه الطالبة إذ أن كلا الجنسين يملك القدرة والخصائص التي تمكنه من تحقيق التوافق المهني . فكما يتميز الذكور بالقدرة على التغيير والمثابرة و تحمل المسؤولية وتحديد الخطط والأهداف ، تستطيع الإناث تحقيق التوافق المهني بميلهن للخدمة الاجتماعية و الإقتناع بالوضع الراهن وهما أمران في غاية الأهمية لتحقيق التوافق في المؤسسة العقابية.

وبالتركيز على عمل المرأة كأخصائية نفسانية في المؤسسة العقابية نجد أنها تواجه العديد من الصعوبات المهنية، مثل الشعور بعدم الأمن، و عدم توفر وسائل النقل

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

الخاص بالعمل، إلا أن واقع المؤسسات العقابية يدل على أن النساء يحققن مكانة إجتماعية و يحظين بالإحترام والتقدير من طرف مدراء المؤسسات العقابية و كذلك من طرف زملاء المهنة و الضباط والأعوان ، إضافة إلى حب المهنة و الاقتناع بالرسالة النبيلة التي يؤديها السيكولوجي في الوسط العقابي .

إلا أنه بالرغم من نتيجة الدراسة الحالية إلا أن هذا لا ينفي خصوصية عمل المرأة كأخصائية نفسانية في الوسط العقابي ، من حيث تعاملها مع فئة المجرمين الذين قد تتعرض للمضايقة من طرفهم ، إلا أن الحدود التي تضعها المرأة السيكولوجية في علاقتها مع المساجين هي التي تمكنها من تأدية واجبها المهني بخلق علاقة علاجية سليمة مع المرضى المساجين دون التعرض للتحرش أو المضايقة وهذا يتوقف على مدى التزامها بأخلاق المهنة الخاصة بالعمل النفسي العيادي.

هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة عبد المعطي و عباس عوض التي بينت أن الإناث أيضا يحققن درجات عالية من التوافق المهني مقارنة بالذكور.

الفرضية الجزئية الثالثة:

نصها هو: توجد فروق دالة في التوافق المهني لدى السيكولوجيين الإكلينيكين باختلاف الخبرة لصالح الأخصائيين الأكثر خبرة.

لاختبار صحة هذه الفرضية نقوم بحساب اختبار ت T.teste لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين وهي : مجموعة السيكولوجيين ذوي خبرة تقل عن خمس سنوات عمل في المؤسسة العقابية في مقابل المجموعة التي تمثل السيكولوجيين ذوي خبرة تساوي أو تفوق خمس سنوات عمل في المؤسسة العقابية ، كما هو موضح في الجدول التالي:

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

جدول رقم 12- يبين نتائج تطبيق اختبارات لفحص دلالة الفروق بين المجموعتين :

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
أقل من 5 سنوات عمل في السجن	8	235.78	44.39	1.74 -	غير دالة 0.097
5 سنوات عمل أو أكثر في السجن	12	264.16	28.33		

من نتائج الجدول يتضح أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدى السيكولوجيين في المؤسسات العقابية تبعا لمتغير الخبرة، وبالتالي الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقق.

إن الخبرة في مجال العمل بالمعنى السيكولوجي هي ذلك المركب الخبري الناتج عن التفاعل بين خبرات سابقة و بين ما يستقبله الفرد من مثيرات مستمدة من الواقع المهني هذا المركب الخبري يجعل الفرد أكثر كفاءة لمواجهة التغيرات الطارئة على المحيط في العمل . و بالمعنى الاجتماعي تعتبر الخبرة تلك القدرة على التأثير على العلاقات القائمة بين الأفراد وتوجيهها لتحقيق أهداف اجتماعية أو شخصية .

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

وفي كل الأحوال فإن اكتساب الخبرة يتطلب فترة معتبرة من الزمن قدرتها الطالبة في الدراسة الحالية بخمس سنوات من العمل الإكلينيكي في المؤسسة العقابية يكون السيكولوجي فيها قد طور خبرة تميزه عن غيره من السيكولوجيين حديثي التوظيف بالخصائص التالية:

- القدرة على استثمار المواقف التي ينخرط فيها.
- الاستفادة من الخبرة المكتسبة وإفادة الزملاء.

فمن وجهة نظر علمية من المفروض أن يتميز السيكولوجيون العاملون في المؤسسات العقابية ذوي الخبرة الأكبر بمستويات أعلى من التوافق المهني عن السيكولوجيين الأقل خبرة أي حديثي التوظيف في هذه المؤسسات ، لكن نتيجة الدراسة الميدانية كانت مخالفة لهذا التوقع فلا يوجد تأثير للخبرة على التوافق المهني لدى فئة السيكولوجيين العاملين في المؤسسات العقابية.

هذا الاختلاف يعود إلى خصوصية البيئة المهنية (المحيط) في المؤسسة العقابية الذي يتطلب تدخل عوامل أخرى كخصائص الشخصية وهي التي أشار إليها رنيه René بمصطلح العوامل الوسيطة وهي عوامل لا علاقة لها بخبرة العامل بل تتعلق بطريقته في الاستجابة لمحيط العمل كالمرونة ، المثابرة ، سرعة الإستجابة وغيرها من الخصائص التي يحتاج السيكولوجي الإكلينيكي إلى توظيفها في عمله في المؤسسة العقابية ، وهي خصائص تميز بعض الأفراد عن غيرهم لا تتعلق بعدد سنوات العمل في المؤسسة ، فيمكن على هذا الأساس أن يتمكن سيكولوجي من تحقيق التوافق المهني في السنة الأولى من العمل بينما يعجز آخر عن تحقيق هذه النتيجة بعد عدة سنوات من العمل.

من جهة أخرى فإن هذه النتيجة دليل على ثبات الصعوبات التي يعاني منها السيكولوجي في تفاعله مع محيط العمل في المؤسسة العقابية ، فالنظام الصارم و

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

الحدود التي تقلص من فعالية دور السيكلوجي الإكلينيكي في الوسط العقابي تجعله في وضعية ثابتة لا تتغير بتقدم سنوات العمل في المؤسسة العقابية ، فالعوائق التي يواجهها السيكلوجي في أداء مهامه في السنة الأولى ، هي نفسها التي يواجهها بعد خمس سنوات من العمل ، لذا فإن التلاؤم بين السيكلوجي و الوسط العقابي إما أن يتحقق منذ البداية أو لا يتحقق لأن التفاعل بين الفرد ومحيط العمل في المؤسسة العقابية يتطلب تدخل عوامل وسيطة كما ذكرنا سابقا ، تتعلق بسمات الشخصية و الحوافز التي يقدمها محيط العمل للفرد.

ومن خلال تحاور الطالبة مع السيكلوجيين العاملين في المؤسسات العقابية التابعة لمجلس قضاء ولاية باتنة تبين أن معظمهم يعتبرون أن العمل في هذه المؤسسات هو عمل مؤقت وإن طالت مدته ، هذه الفكرة (فكرة العمل المؤقت إلى حين إيجاد الوظيفة الأفضل) هي في الواقع حاجز يعيق اكتساب السيكلوجي للمركب الخيري و الاستفادة منه لتحقيق مستويات أعلى من التوافق المهني في الوسط العقابي.

كما أن السيكلوجيين العاملين في الوسط العقابي قد أبدوا شكاوهم من ناحية عدم ارتباط عامل الخبرة و التكوين أو رفع المستوى الدراسي بالحوافز المادية والمعنوية في المؤسسات العقابية وهو ما يحبط عملية اكتساب السيكلوجيين للخبرة الفعلية في المجال العقابي رغم طيلة المدة الزمنية التي يقضونها في المؤسسة وهذا لغياب الحافز المادي و المعنوي الذي يدفعهم لذلك.

هذه النتيجة تتعارض مع نتائج الدراسات السابقة، فقد دلت نتائج دراسة حسين الشارف وعلى وجود ارتباط موجب بين الخبرة و التوافق المهني لدى عينة الدراسة.

الفرضية الثالثة:

ونصها هو: توجد عوامل شخصية، اجتماعية وبيئية تساعد السيكولوجيين على تحقيق التوافق المهني في المؤسسة العقابية .

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام منهج تحليل المضمون من خلال جمع إجابات المفحوصين على السؤال المفتوح في الاستبيان ، حول العوامل التي تمكن السيكولوجي من تحقيق التوافق المهني في المؤسسة العقابية ، ثم تصنيف العوامل المذكورة إلى عوامل شخصية، عوامل إجتماعية و عوامل بيئية ، ثم حساب النسبة المئوية لعدد السيكولوجيين الذين ذكروا كل عامل على حدة كما هو موضح في الجدول التالي:

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

جدول رقم 13 - يبين تصنيف العوامل التي ذكرها السيكلوجيون مع تبيان النسبة المئوية لكل عامل.

العوامل المساعدة الرئيسية	العوامل المساعدة على تحقيق التوافق المهني لدى السيكلوجيين في المؤسسات العقابية.	النسبة المئوية
عوامل شخصية	• روح المسؤولية والالتزام تجاه المهنة • المرونة في التعامل مع الموظفين والمساجين. • القدرة على التحمل. • تطوير المعارف والكفاءة الذاتية.	37.5%
عوامل اجتماعية	• النجاح في تكوين علاقات طيبة مع الزملاء. • تقدير مهنة السيكلوجي من طرف الموظفين. • تسهيل الاتصال بالمسؤولين . • مراعاة الضغوط التي يتعرض لها السيكلوجي من طرف المسؤولين في المؤسسة.	50%

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

	• توعية وإعلام الموظفين بطبيعة عمل السيكولوجي في المؤسسة العقابية.	
عوامل بيئية	• الحوافز المادية والمعنوية. • وجوب توفير مكتب مستقل للعلاج النفسي • توفير الأمن • السماح بفضاء أوسع لاستخدام العلاجات النفسية	43%

في هذا الجدول تم تلخيص دون تكرار العوامل التي يرى السيكولوجيون أنها تمكنهم من تحقيق التوافق المهني في المؤسسة العقابية، سواء الشخصية التي يمكن للسيكولوجي الانتماء بها مثل المسؤولية والمثابرة ومرونة التعامل واكتساب كفاءات وتطويرها، العوامل الاجتماعية: وهي تخص علاقة السيكولوجي بزملائه و رؤسائه في العمل و البيئة التي تعني الظروف التي يوفرها أو من المفروض أن يوفرها محيط العمل في المؤسسة العقابية، مثل الحوافز والأمن في العمل.

بعد تحليل العوامل و تلخيصها وتصنيفها إلى عوامل شخصية، اجتماعية وبيئية يتبين أن الفرضية الثالثة قد تحققت.

من خلال تصنيف العوامل يتضح فعلا أنها تنتمي لثلاث مجموعات رئيسية هي:

العوامل الشخصية: وتمثل السمات الشخصية التي تميز السيكولوجي كالمثابرة، المرونة في التعامل مع المساجين والموظفين، تحمل المسؤولية والكفاءة الذاتية وهذا يتفق مع العوامل الوسيطة التي تم تحديدها في نظرية التكيف للعمل حسب النموذج التنبؤي المعدل. والذي ينص على أن المواءمة بين الفرد والمحيط تتم

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

بتدخل عوامل وسيطة من بين هذه العوامل خصائص الشخصية لدى الفرد ، حيث أن نمط شخصية الفرد وأسلوب تجاوبه مع المواقف تتحكم في درجة رضا الفرد وترضيته لمحيط العمل .

العوامل الاجتماعية: وهي عوامل تخص علاقة السيكولوجي بمحيط العمل و بالتحديد بالزملاء السيكولوجيين والموظفين الضباط وأعوان إعادة التربية و الإداريين، وأيضا علاقة السيكولوجي بالمسؤولين وأسلوب الاتصال السائد في المؤسسة.

هذه العوامل الإجتماعية تتوافق مع العوامل التي حددها (Argine,1972) كعوامل محددة للرضا الوظيفي و بالتالي تحقيق جزء هام من التوافق المهني وهي :

- فريق العمل: حيث تبين أن هناك ارتباط موجب بين تماسك فريق العمل و الرضا لدى الموظفين .
- الإشراف : حيث أن الرضا لدى الموظف يعتمد على طبيعة الإشراف المؤسسة وأسلوب الاتصال السائد في المؤسسة.

كما أشار **Fleugel** أن تماسك الجماعة عامل ومؤشر في نفس الوقت للتوافق المهني لدى الفرد

العوامل البيئية : وهي الظروف التي يوفرها محيط العمل للسيكولوجي وتمثل الظروف الفيزيائية والحوافز حسب النظريات المفسرة للتوافق المهني ، والتي تمكن الفرد من أداء واجبه المهني وتحقيق التلاؤم بين الفرد والمحيط والمحافظة على هذا التلاؤم.

وبخصوص العوامل المساعدة نستحضر الدراسة المسحية التي أجراها هرزبرغ وزملاؤه حول الرضا و الإستياء في المهنة في عدد من المؤسسات على عينة من العمال المهندسين والمحاسبين و قد تم التوصل إلى نتيجتين مهمتين مهما أن سوء

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

العوامل الصحية التي تخص البيئة المهنية يؤدي إلى الإستهاء، و أن الإعتراف بمجهودات الفرد و أهمية العمل تساهم في الرضا.

ويمكن أن نستخلص من التحليل السابق أن التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية هو نتيجة تفاعل دينامي بين السيكولوجي و محيط العمل في المؤسسة العقابية ، هذا التفاعل يدعى بالمواءمة حسب نظرية التكيف للعمل

3- الاستنتاج العام للدراسة :

إن هذه الدراسة الموسومة ب : التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية وعلاقته بمتغيرات السن، الجنس والخبرة هي في الحقيقة محاولة للتعرف على الواقع المهني لدى فئة السيكولوجيين في الوسط العقابي من خلال دراسة لمستوى التوافق المهني في هذه البيئة والتي تعتبر بالغة الصعوبة وتحمل العديد من التحديات لمهنة السيكولوجي الإكلينيكي . وقد هدفت الطالبة إلى الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية الذكر:

1. هل يحقق السيكولوجيون الإكلينيكيون التوافق المهني في المؤسسات العقابية؟
 2. هل توجد فروق دالة في التوافق المهني بين السيكولوجيين حسب متغير السن؟
 3. هل توجد فروق دالة في التوافق المهني بين السيكولوجيين حسب متغير الجنس؟
 4. هل توجد فروق دالة في التوافق المهني بين السيكولوجيين حسب متغير الخبرة؟
 5. ماهي العوامل التي تساعد السيكولوجيين على تحقيق التوافق المهني في المؤسسات العقابية؟
- وقد توصلت الطالبة من خلال الدراسة الميدانية الوصفية باستعمال استبيان التوافق المهني الخاص بمهنة السيكولوجي في بيئة المؤسسة العقابية الذي أعدته الطالبة إلى عدة نتائج وهي :
- أولا : أن نسبة 50 % من السيكولوجيين يحققون مستوى مرتفع للتوافق المهني في المؤسسة العقابية ، و نسبة 40 % يحققون مستوى متوسط للتوافق المهني

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

في المؤسسة العقابية، و نسبة 10 % يحققون مستوى منخفض للتوافق المهني في المؤسسة العقابية.

وهذا يرجع إلى عدة عوامل من بينها اقتناع السيكولوجيين بأهمية الدور الذي يؤديه تجاه المساجين و إزاء المجتمع ، هذه القناعة و الإيمان بالمهنة تشكل بالنسبة إليهم نوع من الرضا الوظيفي الذي يدفعهم إلى بذل الجهود لترضية محيط العمل في الوسط العقابي .

و بالرجوع إلى الإطار النظري لعملية التوافق المهني لدى الفرد نستخلص من نظرية العاملين لهرزبرغ أن التوافق المهني يعتمد بقدر كبير على رضا الفرد عن المهنة وهذا بدوره يعود إلى عوامل الرضا المذكورة في هذه النظرية ومن بينها إيمان الفرد بأهمية العمل الذي يؤديه، كما أن نظرية التكيف للعمل تشير إلى ضرورة التلاؤم بين قدرات الفرد و حاجة محيط العمل لهذه الكفاءة وهو ما ينطبق على وضع السيكولوجي الإكلينيكي في الوسط العقابي ، فرغم العوائق التي تعترض أداءه لواجبه المهني يبقى الوسط العقابي ميدان عمل خصب يحتاج دوماً لتدخل السيكولوجي لمعالجة العديد من المواقف التي يواجهها المساجين و العاملين في الوسط العقابي. كما أن هذه النتيجة تنطبق مع نتيجة الدراسة التي أجراها محمد عثمان.

حول العلاقة بين درجة السوسيو مترية و التوافق المهني لدى الفرد حيث بينت أن هناك فروق دالة بين العمال في التوافق المهني حسب المكانة التي يحتلها الفرد في مجتمع العمل، كما تتفق مع دراسة بلونر Bleuneur التي بينت أن طبيعة المهنة تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الفرد ، و دراسة فيران Gurin و زملاؤه التي بينت أن الموظفين ذوي المهن الأكثر أهمية هم أكثر رضا مقارنة مع الأفراد ذوي المهن الأقل أهمية.

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

كما تفسر حالات سوء التوافق المهني والتي تشكل نسبة 10% من مجموع أفراد العينة بعدم الرضا عن طبيعة العمل في المؤسسة العقابية وخاصة عدم الرضا عن ظروف العمل والأجر و الرغبة في تغيير العمل .

ثانيا: وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين السيكولوجيين في المؤسسات العقابية حسب متغير السن لصالح فئة السيكولوجيين ذوي أعمار تفوق 30 سنة .

وقد فسرت الطالبة هذه النتيجة بالرجوع إلى الإطار النظري حيث أن الأفراد في مرحلة العشرينات من العمر يملكون طموح أكبر من الأفراد في مرحلة الثلاثينات والأربعينات من العمر وهذا يجعلهم أقل رضا عن الواقع المهني في المؤسسة العقابية، ومن ناحية أخرى هذه النتيجة تتوافق مع نتائج دراسة عبد المعطي حول التوافق المهني لدى فئة المعلمين حيث دلت نتائج هذه الدراسة على وجود فروق مرتبطة بمتغير السن ، ودراسة حسين الشارف أجريت على عينة النساء العاملات في المجال الطبي ، وقد دلت نتائج هذه الدراسة أيضا على وجود فروق ترتبط بمتغير العمر .

ثالثا: عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين السيكولوجيين في المؤسسات العقابية حسب متغير الجنس.

يمكن تفسير هذه النتيجة نظريا بتلاشي العديد من الفروق بين الذكور والإناث بسبب تغير أساليب المعاملة الوالدية المبنية على المساواة الناتجة عن التغير الاجتماعي وهذا من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسات المسحية في المجال ، إضافة إلى الخصائص التي تميز كلا الجنسين عن الآخر ، فكما يتميز الذكور بالمتابعة والقدرة على التغيير و تحمل المسؤولية وهي خصائص تمكنهم من تحقيق

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

التوافق المهني . في المقابل تتميز الإناث بالميل للاقتناع و الخدمة الإجتماعية وهي خصائص مطلوبة لتحقيق نفس النتيجة .

وفي هذا تتفق الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة عبد المعطي و عباس عوض التي بينت أن الإناث أيضا يحققن درجات عالية من التوافق المهني مقارنة بالذكور.

بالرغم من هذه النتيجة يجب الإشارة إلى خصوصية عمل المرأة السيكولوجية في الوسط العقابي الذي يجعلها عرضة للتحرش و ربما الإعتداء من طرف المساجين في بعض الأحيان وهو ما يعتبر عائق مهني من الصعب تجاوزه لدى بعض النساء العاملات في الوسط العقابي ، إلا أن المرأة السيكولوجية تستطيع تجاوز هذا العائق بالتسيير الجيد للعلاقة العلاجية مع المساجين ويساعدها في هذا المكانة الاجتماعية والتقدير الذي يحظى به كل من المرأة والرجل كسيكولوجيين في المؤسسات العقابية.

رابعاً: عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين السيكولوجيين في المؤسسة العقابية حسب متغير الخبرة.

بالرغم من أن الأطر النظرية والدراسات السابقة تشير إلى التأثير الإيجابي على عملية التوافق المهني لدى الأفراد ذوي الخبرة إلا أن المؤسسة العقابية تشكل بيئة مهنية خاصة بالنسبة للسيكولوجي قد لا يستطيع تفعيل خبراته فيها نظرا لعدة عوامل من بينها فكرة العمل المؤقت في المؤسسة العقابية السائدة لدى معظم السيكولوجيين، نظرا لظروف العمل الصعبة وعدم الرضا عن الأجر ، هذا بالنسبة للسيكولوجيين كما توجد عوامل أخرى تختص بها طبيعة العمل في المؤسسة العقابية الذي اتضح أنه يحدد مجال عمل السيكولوجي و يعيق تفعيل الخبرات المكتسبة نظرا للظروف

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

الأمنية والأولويات التي يجب على السيكولوجي مراعاتها أثناء أدائه لواجبه في المؤسسة العقابية.

خامسا: وجود عوامل مساعدة رئيسية لتحقيق التوافق المهني وهي العوامل الشخصية ، العوامل الاجتماعية والعوامل البيئية.

العوامل الشخصية: وتمثل السمات الشخصية السيكولوجي كالمثابرة والمرونة وهذا يتفق مع العوامل الوسيطة التي تم تحديدها في نظرية التكيف للعمل حسب النموذج التنبؤي .

العوامل الاجتماعية: وهي عوامل تخص علاقة السيكولوجي بمحيط العمل و بالتحديد بالزملاء السيكولوجيين والموظفين الضباط وأعوان إعادة التربية و الإداريين، وأيضا علاقة السيكولوجي بالمسؤولين وأسلوب الاتصال السائد في المؤسسة.

العوامل البيئية: وهي الظروف التي يوفرها محيط العمل للسيكولوجي وتمثل الحوافز و الظروف الفيزيائية للمؤسسة، والتي تمكن الفرد من أداء واجبه المهني وتحقيق التلاؤم بين الفرد والمحيط والمحافظة على هذا التلاؤم.

إذن يمكن القول أن عملية التوافق المهني لدى السيكولوجيين في المؤسسات العقابية هي عملية معقدة إلى حد ما وهذا بسبب خصوصية الوسط العقابي الذي يعتبر البيئة المهنية في هذا المجال ، هذه البيئة التي تتطلب قدر كبير من الحرص و القدرة على تحمل المسؤولية والمثابرة على أداء الواجب كما هو مطلوب من السيكولوجي لترضية محيط العمل ، لذلك يبقى السيكولوجي في حالة محاولة لتحقيق التلاؤم بين شخصيته ، كفاءته و خصائص البيئة المهنية المغلفة للمؤسسة العقابية وفي حالة تحقيقه لهذه النتيجة يجب عليه المحافظة على التلاؤم وفي ذلك تتدخل عدة عوامل

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

مؤثرة من بينها : الميل للعمل في الوسط العقابي و الشعور بأهمية العمل كسيكولوجي في مؤسسة عقابية والرغبة في الإستمرار بالعمل في الوسط العقابي.

الخلاصة:

في هذا البحث المعنون ب: التوافق المهني لدى السيكولوجي في المؤسسة العقابية وعلاقته بمتغيرات السن، الجنس والخبرة ، محاولة للتعرف على الواقع المهني للسيكولوجي الإكلينيكي في الوسط العقابي من خلال دراسة لمدى تحقيق هذه الفئة للتوافق المهني في البيئة العقابية وذلك من خلال إجراء بحث في الجانب النظري لموضوع التوافق المهني انطلاقاً من أساسيات التوافق العام إلى أهم النظريات المفسرة للتوافق المهني والمؤشرات الدالة على التوافق وسوء التوافق المهني ، بالإضافة إلى دراسة ميدانية وصفية على فئة السيكولوجيين العاملين في المؤسسات العقابية .

وقد كانت توقعات الطالبة أن السيكولوجيين يحققون التوافق المهني في المؤسسات العقابية، لكن مع وجود فروق في التوافق المهني حسب متغيرات ثلاث هي : السن، الجنس والخبرة، مع وجود عوامل مساعدة للسيكولوجي لتحقيق التوافق المهني في المؤسسة العقابية .

على هذا الأساس تمت صياغة استبيان يتكون من ستة أبعاد رئيسة هي : البعد الذاتي، البعد الاجتماعي ، ظروف العمل ، أهمية العمل ، أسلوب الاتصال مع الإدارة والمسؤول المباشر و الإرضاء (الترضية)، وذلك لجمع المعلومات المطلوبة للدراسة وذلك باستعمال المنهج الوصفي بالطريقة التحليلية الإحصائية على عينة تكونت من عشرين أخصائي نفسي على مستوى المؤسسات العقابية لمجلس قضاء ولاية باتنة حسب ما أشار إليه مدير البحث العلمي للدراسات العقابية في الموافقة الرسمية ، لذلك تعتبر عينة الدراسة من العينات الصغيرة ، بعد جمع المعلومات تم عرض النتائج على شكل جداول وتم التعليق عليها وتحليلها إحصائياً وقد كانت نتيجة

الفصل السادس: نتائج الدراسة الميدانية

الدراسة هي أن نسبة 60% من السيكولوجيين يحققون مستوى مرتفع للتوافق المهني في المؤسسات العقابية و 40% من السيكولوجيين يحققون مستوى متوسط للتوافق المهني ، مع وجود فروق دالة في التوافق المهني تابعة لمتغير السن وقد تم تفسير هذه النتيجة بالرجوع للدراسات السابقة في مجال الفروق الفردية بأن الأفراد ف مرحلة العشرينات من العمر يتميزون بطموح أكبر من الأفراد في مرحلة الثلاثينات وهو ما يؤثر على مستوى الرضا وبالتالي ينخفض مستوى التوافق المهني. وقد تم التوصل إلى عدم وجود فروق دالة في التوافق المهني حسب متغير الجنس وهذا يرجع إلى الخصائص التي يتميز بها كل من الجنسين بحيث تتميز الإناث بالميل للإقتناع بالمهنة و الخدمة الإجتماعية يتميز الذكور أيضا بالمتابعة و القدرة على التغيير وكلها خصائص مطلوبة لتحقيق التوافق المهني في البيئة العقابية.

عدم وجود فروق دالة إحصائية راجعة لمتغير الخبرة وهذا يفسر بثبوت الصعوبات والعوائق التي يواجهها السيكولوجيون في الوسط العقابي و نقص الحوافز المادية والمعنوية وهو ما يعيق تفعيل الخبرة العلمية والعملية في الوسط العقابي ، إضافة إلى وجود ثلاث عوامل أساسية مساعدة على تحقيق التوافق المهني في المؤسسة العقابية وهي : العوامل الشخصية ، العوامل الإجتماعية والعوامل البيئية.

وبالتالي فقد تحققت الفرضية الأولى والفرضية الجزئية الأولى والفرضية الثالثة حول العوامل المساعدة. في الأخير يبقى هذا البحث محاولة علمية جادة للكشف عن التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في بيئة مهنية خاصة ، قد لا يخلوا هذا البحث من الخطأ كما أنه يفتح المجال لدراسات أخرى بخصوص الجانب المهني للسيكولوجي الإكلينيكي في الوسط العقابي و في مجالات أخرى كدراسة الأمراض المهنية التي يصاب بها السيكولوجيين العاملين في المؤسسات العقابية . ذلك أن مهنة السيكولوجي الإكلينيكي في الجزائر لا تزال في مرحلة إثبات الذات المهنية وهو ما يستدعي المزيد من الدراسات.

القرآن الكريم أولا: المراجع العربية:

1. أبو عامر والشاذلي (2000)، علم الإجرام والعقاب ، بيروت.
2. أبو عباة صالح ونيازي عبد المجيد (2001)، الإرشاد النفسي والاجتماعي، الرياض، مكتبة العبيكان.
3. أبو حويج مروان والصفدي عصام (2001)، المدخل إلى الصحة النفسية، الأردن دار الميسرة.
4. أحمد بشرى (2004)، مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة، القاهرة، مكتبة الأنجلو.
5. إدارة السجون (25، 26، 27 أفريل 2006) ، أبواب مفتوحة على السياسة العقابية الجديدة في ظل الإصلاحات ، الجزائر، منشورات وزارة العدل.
6. الأديمي أحمد، خصائص الشخصية الهستيرية وعلاقتها بالتوافق المهني، في: [http://www.yemen/ contents/studies/detail.php?ID=2517](http://www.yemen/contents/studies/detail.php?ID=2517) في 2011/02/12.
7. أسعد ميخائيل (2000)، سيكولوجية الخبرة، القاهرة، دار غريب للنشر.
8. أمزيان وناس (2007-2008) ، إستراتيجية العلاج المعرفي السلوكي للمساجين المدمنين عن طريق تصحيح الأفكار وتعديل السلوك – دراسة يدانية في مؤسسة إعادة التأهيل في ولاية باتنة-، جامعة قسنطينة، الجزائر.
9. أمزيان وناس (2010)، أي دور للأخصائي النفسي في المؤسسات العقابية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد 3 ، ص ص : 31-45.
10. بوحوش عمار و الذنبيات محمد (1995)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
11. بوفلجة غيات (1992)، مقدمة في علم النفس التنظيمي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية.
12. ترول تيموثي (2007)، علم النفس الإكلينيكي، فوزي شاكرو حنان لطفي مترجمين، الأردن، دار الشروق.
13. حسيب عبد المنعم (2006)، مقدمة في الصحة النفسية، الإسكندرية، دار الوفاء.
14. خضر عبد الفتاح (1984)، تطور مفهوم السجن ووظيفته، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، ندوة السجون مزاياها وعيوبها من وجهة نظر إصلاحية، أبحاث الندوة العلمية الأولى، الرياض.
15. خواجه عبد العزيز (2005)، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل، الجزائر دار الغرب.
16. دسوقي كمال (1994)، علم النفس ودراسة التوافق، بيروت، دار النهضة العربية.

17. دويدار عبد الفتاح (2000)، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي، مصر، دار المعرفة.
18. ربيع محمود شحاتة، جمعة سيد يوسف وعبد الله سيد معتز، (د.ن)، علم النفس الجنائي، القاهرة دار غريب.
19. ربيع محمود شحاتة (2005)، أصول الصحة النفسية، القاهرة، دار غريب.
20. رحمان منصور (2006)، علم الإجرام والسياسة الجنائية، عناية (الجزائر)، دار العلوم للنشر.
21. الريماوي محمد (1994)، سيكولوجية الفروق الفردية والجمعية في الحياة النفسية، الطبعة الأولى، بيروت دار الشروق.
22. زهران حامد عبد السلام (1997)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، القاهرة، عالم الكتب.
23. سليمان سليمان فتوح (2001)، أصول علم الجزاء الجنائي الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
24. سيد جابر عوض، عبد الموجود أبو الحسن (2004)، الانحراف والجريمة في عالم متغير، مصر، المكتب الجامعي الحديث.
25. الشارف حسين، التوافق المهني لدى المرأة العاملة في المجال الطبي، في: <http://vb1.alwazer.com/t63767.htm> في: 2011/02/12.
26. الشربيني لطفي، معجم مصطلحات الطب النفسي _ إنجليزي-عربي، الكويت ، مركز تعريب العلوم الصحية.
27. الشريك مصطفى، نظرة على السجون (2009/09/13)، في: www.ijtima3i.com في: 2011/03/10.
28. شقير زينب محمود (2002)، علم النفس العيادي والمرضي للأطفال والراشدين، دار الفكر، الأردن.
29. طالب حسن (2000)، السياسة الجنائية والمؤسسات الإصلاحية، بيروت .دار المعرفة.
30. عبد الخالق جلال الدين (1999)، الجريمة والانحراف الحدود والمعالجة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية
31. عبد الستار فوزية (1985)، مبادئ علم الإجرام والعقاب، بيروت ،دار النهضة العربية.
32. عبد الغني أشرف (2001)، علم النفس الصناعي ، مصر، المكتب الجامعي .
33. عبد الغني أشرف ومحمد علي صبره (2004)، سيكولوجية الصناعة ، مصر، دار المعرفة الجامعية.

34. عبد اللطيف مدحت عبد الحميد (1999)، الصحة النفسية والتفوق الدراسي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
35. عبد المعطي، التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في :
(<http://sahifa.almontada.com/montada-f3/topic-t19.htm>) في : 2011/02/12.
36. عثمان سعيد محمد (2006)، علم النفس الصناعي- سيكولوجية التوافق المهني لدى العمال، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.
37. عسكر رأفت (2004)، علم النفس الإكلينيكي، مكتبة الأنجلو، مصر.
38. علام صلاح الدين (1999)، القياس والتقويم التربوي والنفسية، القاهرة، دار الفكر.
39. علام صلاح الدين (2006)، الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، الأردن، دار الفكر.
40. غباري محمد سلامة (2004)، أدوار الأخصائي الاجتماعي في مجال الجريمة والانحراف، مصر، دار المعرفة الجامعية.
41. القاسم بديع محمود (2001)، علم النفس المهني، الأردن، مؤسسة الوراق.
42. قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، (2005).
43. القذافي رمضان محمد (1998)، الصحة النفسية والتوافق ، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
44. القص صليحة (2010)، سلوكيات الخطر الأكثر إنتشارا لدى نزلاء المؤسسة العقابية، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي تخصص علم النفس الصحة.
45. القهوجي علي عبد القادر والشاذلي فتوح (1998)، علم الإجرام والعقاب، الإسكندرية، منشأة المعارف .
46. كاره عبد المجيد (1987)، السجن كمؤسسة إجتماعية، الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب.
47. كشرود عمار (دن)، معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة، إنجليزي-عربي، بنغازي، منشورات جامعة قار يونس.
48. كرامة عبد القادر، القياس والتقويم في علم النفس، عمان، دار اليازوري.
49. كمال طارق (2007)، علم النفس المهني، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة.
50. المديرية العامة للبحث وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين (2002)، دليل الأخصائي النفسي، الجزائر، منشورات وزارة العدل.
51. المشعان عويد (1994)، علم النفس الصناعي ، بيروت، مكتبة الفلاح.
52. مياسا محمد (1997)، الصحة النفسية والأمراض النفسية وقاية وعلاج، بيروت ، دار الجليل.

53. والترج كوفيل، تيموثي د كاستيلو وفابيان كوفيل (1986)، الأمراض النفسية، محمود الزيايدي مترجم، بيروت. دار النفائس.

54. اليوسف عبد الله (1999)، واقع المؤسسات العقابية والإصلاحية وأساليب تحديث نظمها الإدارية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، أبحاث ندوة النظم الحديثة في إدارة المؤسسات العقابية، الرياض.

ثانيا المراجع الأجنبية:

55. Argine Michel (1972), *The social psychology of work*, britan, peinguin books.

56. Castillo Marie (2006), *les technique de l'entretien*, dans Montrueil Michel et Doron Jak, psychologie clinique et psychopathologie, 1^{er} E, PP : 169-200, France, presses universitaire.

57. Chauder silk (2006), *la profession de psychologue clinicien*, dans : Montrueil Michel et Doron Jak, psychologie clinique et psychopathologie, 1^{er} E, PP : 169-200, France, presses universitaire.

58. Dawis René, the Minnsota theory of work adjustment, dans : Dawis & lofquist, major théories of carer development, choice, and adjustment , pdf in www.psylum.de.pe en study....6_Dawis , in 10/10/2011.

59. Minnsot studies in vocational in [http ://www.Cheker.free proxy .ru / Checked_proxiies .php](http://www.Cheker.free.proxy.ru/Checked_proxiies.php).

60 . Vocational Adjustment in 13/02/011 in [http:// nos .org/328](http://nos.org/328) course E /

المراجع

الملحق رقم (1) استبيان التوافق المهني
للسيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الحاج لخضر - باتنة.

قسم علم النفس

استبيان :

التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية

إشراف الدكتور :

أمزيان وناس

إعداد الطالبة:

لبرارة إيمان

يبين أيديكم استبيان التوافق المهني يستخدم كأداة للبحث في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي تخصص علم نفس الوسط العقابي فهو موجه لفئة الأخصائيين النفسانيين العاملين في المؤسسات العقابية.

نرجو منكم الإجابة على الأسئلة بكل موضوعية ونتعهد بالمحافظة على سرية المعلومات وعدم استخدامها خارج مجال البحث العلمي.

- إملأ خانة البيانات الخاصة بالسن، الجنس وعدد سنوات العمل في المؤسسة العقابية المناسبة .
 - ضع علامة x في الخانة المناسبة.
 - أجب على السؤال المفتوح في المكان المخصص
- (.....)
- (.....)

البيانات الخاصة بالأخصائي النفسي :

السن :

الجنس: ذكر ، أنثى: ، عدد سنوات العمل في المؤسسة العقابية:

المحور الأول: البعد الشخصي

الرقم	العبارة	موافق جدا	موافق	غير متأكد	معارض جدا
1	أنا راض عن مهنتي في الوسط العقابي				
2	أشعر أنني حققت طموحاتي المهنية				
3	لقد إخترت مهنتي باقتناع تام دون أي ضغوط مادية أو إجتماعية.				
4	أشعر بالرضا أثناء التعامل مع المساجين				
5	أشعر بالارتياح وأنا أؤدي مهام في المؤسسة العقابية				
6	لقد تقدمت لهذه الوظيفة باقتناع تام				
7	العمل في المؤسسة العقابية يناسب شخصيتي				
8	سأغير مهنتي الحالية لو سمحت لي الفرصة بذلك				
9	العمل في المؤسسة العقابية يناسب ميولي				
10	أعتبر نفسي فردا فعالا في الوسط العقابي.				

المحور الثاني : البعد الإجتماعي

11	تمنح الترقيات بعدالة في قطاع السجون				
12	لقد كونت علاقات إجتماعية ناجحة مع زملائي في المؤسسة العقابية.				
13	علاقتي مع زملائي في المهنة جيدة				
14	أشعر بالإنتماء تجاه جماعة العمل في المؤسسة العقابية				
15	يشكل الأخصائيون في علم النفس جماعة عمل متماسكة في المؤسسة العقابية				
16	يوجد تنسيق في العمل بين الأخصائي النفسي والمساعدة الإجتماعية في المؤسسة العقابية				
17	زملائي في المهنة يقدرونني				
18	يوجد تنسيق في العمل بين الأخصائي النفسي و الأطباء في المؤسسة العقابية				
19	أعتقد أنني فرد مهم في جماعة العمل في المؤسسة العقابية				
20	يوجد تنسيق في العمل بين الأخصائي النفسي و المربي في المؤسسة العقابية				
21	يوجد تنسيق في العمل بين الأخصائي النفسي وأعاون إعادة التربية				

المحور الثالث: ظروف العمل

22	لدي مكتب خاص للعمل في المؤسسة العقابية				
23	المكتب الذي أعمل فيه مريح				
24	الإضاءة في المكتب جيدة				
25	التهوية في المكتب جيدة				
26	أحظى بالهدوء اللازم أثناء العمل				
27	أشعر بالأمن أثناء العمل في المؤسسة العقابية				
28	عدد ساعات العمل في المؤسسة العقابية يناسبني				
29	أستطيع تفادي خطر العدوى المرضية أثناء التعامل مع المساجين				
30	أستفيد بأوقات فراغ كافية لممارسة نشاطات إضافية				
31	أستطيع تفادي خطر الإعتداء أثناء التعامل مع المساجين				
32	أنا راض عن الراتب الشهري الذي أتقاضاه				
33	الأجر الذي أتقاضاه يكافئ المجهود الذي أبذله في العمل				
34	المكافآت المالية كافية لتحفيز الأخصائيين لبذل المزيد من الجهود.				
35	التصميم العمراني للمؤسسة العقابية يضايقني				

المحور الرابع: أسلوب التواصل مع الإدارة والمسؤول المباشر

36	أسلوب التواصل بين المديرية العامة للسجون والأخصائي النفسي جيد				
37	أساهم بتقديم أبحاث علمية للمديرية العامة للسجون				
38	المديرية العامة للسجون تقدر الأبحاث التي أنجزها				
39	أعتقد أن المديرية العامة للسجون تطبق نتائج وتوصيات الأبحاث التي يساهم بها الأخصائيون النفسيون بخصوص المعاملة العقابية.				
40	أسلوب إتصال الإدارة بالموظفين في المؤسسة العقابية جيد				
41	يشارك الأخصائيون النفسيون في القرارات التي تصدرها الإدارة .				
42	مدير المؤسسة العقابية التي أعمل فيها شخص متفهم				
43	مدير المؤسسة العقابية يعاملني بأسلوب جيد				
44	مدير المؤسسة العقابية يقدر أهمية الدور الذي أؤديه في المؤسسة العقابية.				
45	المسؤول المباشر يعاملني بأسلوب جيد				
46	أسلوب التواصل بين المسؤول المباشر و السيكولوجيين جيد				
47	مدير المؤسسة العقابية يقدر الاقتراحات التي أقدمها				
48	تتلبى إدارة المؤسسة العقابية مطالب السيكولوجيين.				

المحور الخامس: طبيعة العمل في المؤسسة العقابية

49	سأغير وظيفتي لو سمحت لي الفرصة بذلك				
50	أمارس مهنتي بدون قيود في المؤسسة العقابية				
51	إن العمل العيادي مع أشخاص مساجين يمتاز بمصداقية كما هو العمل مع أشخاص أحرار				
52	أعتقد أنني أحدث تغييرا إيجابيا في حياة المساجين				
53	أشعر بالانتماء للمؤسسة العقابية				
54	أريد العمل في مؤسسة أخرى غير المؤسسة العقابية				
55	أنا راض عن العمل في المؤسسة العقابية				
56	أريد الإستمرار بالعمل في الوسط العقابي				
57	العمل كأخصائي نفسي في مؤسسة عقابية هو عمل مفيد للمجتمع				
58	الأخصائي النفسي العيادي له دور هام في إصلاح المساجين				
59	الأخصائي النفسي العيادي له دور هام في توجيه أعوان إعادة التربية				

المحور السادس: الإرضاء نجاح الأخصائي النفسي في أداء مهامه في المؤسسة العقابية

60	أحرص على الوصول إلى المؤسسة العقابية في الوقت المناسب				
61	أحرص على عدم الغياب عن العمل				
62	أشعر بالاستقرار في وظيفتي				
63	مدير المؤسسة العقابية يعتبرني موظفا كفوا				
64	مدير المؤسسة العقابية يعتبرني موظفا جديرا بالثقة				
65	مهنتي تمنحني التميز عن باقي موظفي الوسط العقابي بالنسبة للمساجين				
66	المساجين يثقون بي كشخص قادر على مساعدتهم وإرشادهم				
67	مدير المؤسسة العقابية يعتبر اقتراحاتي حول أساليب معاملة المساجين فعالة				
68	أحس بالمسؤولية تجاه مهنتي				
69	أعمل جاهدا لكي لا يصدر مني خطأ يضر بالسلامة النفسية للأفراد في المؤسسة العقابية				
70	أعتبر نفسي مسؤولا لدرجة معينة عن الصحة النفسية للمساجين				
71	أراجع نفسي بخصوص أداء واجبي المهني				
72	أحرص على متابعة الحالة النفسية للمساجين الذين يراجعونني				

ماهي العوامل التي تساعدك على تحقيق التوافق المهني في المؤسسة العقابية؟

.....

.....

.....

.....

.....

ملحق رقم (2) قائمة المحكمين

إسم المحكم	الدرجة العلمية	الخبرة في المؤسسات العقابية	الجامعة الأصلية
د. أمزيان وناس	دكتور / أستاذ محاضر ورئيس شعبة علم النفس	عمل كسيكولوجي في المؤسسة العقابية لعدة سنوات.	جامعة الحاج لخضر لولاية باتنة
د. نور الدين جبالي	دكتور / أستاذ محاضر ورئيس قسم العلوم الاجتماعية		جامعة الحاج لخضر لولاية باتنة
د. مزوز بركو	دكتور / أستاذ محاضر	دراسة ميدانية في المؤسسات العقابية حول	جامعة الحاج لخضر لولاية باتنة
د. يحي باي أمال	دكتور / أستاذ محاضر		جامعة الحاج لخضر لولاية باتنة
د. ياسين بلّاح	دكتور وأستاذ محاضر	عمل كسيكولوجي في المؤسسة العقابية	جامعة الحاج لخضر لولاية باتنة
د. عواشيرية	دكتور . أستاذ محاضر		جامعة الحاج لخضر لولاية باتنة
د. عبد الحميد عبدوني	دكتور / أستاذ محاضر		جامعة الحاج لخضر لولاية باتنة
د. عمر بوقصة	دكتور / أستاذ محاضر		جامعة الحاج لخضر - باتنة.
د. صالح حنيفة	دكتور / أستاذ محاضر		جامعة الحاج لخضر - باتنة.