

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية فرع علم النفس



مذكرة ماستر

علوم انسانية واجتماعية
علم النفس
علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

رقم:

إعداد الطالب:
أيمن بدري

يوم:

إدمان مواقع التواصل الإجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني
– دراسة ميدانية على العمال الاداريين ببلدية سيدي خالد-أولاد جلال-

لجنة المناقشة:

مشرف	أ. مح أ بسكرة	إلهام قشي
مقرر	أ. مح ب بسكرة	العضو 2
مناقش	أ. مح أ بسكرة	العضو 3

السنة الجامعية: 2022-2023



جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية فرع علم النفس

مذكرة ماستر

علوم انسانية واجتماعية
علم النفس
علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية
رقم:

إعداد الطالب:
أيمن بدري

يوم:

إدمان مواقع التواصل الإجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني
- دراسة ميدانية على العمال الاداريين ببلدية سيدي خالد-أولاد جلال-

لجنة المناقشة:

مشرف	أ. مح أ بسكرة	إلهام قشي
مقرر	أ. مح ب بسكرة	العضو 2
مناقش	أ. مح أ بسكرة	العضو 3

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

نتوجه بجزيل الشكر الثناء إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل

وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، وامثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم:

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

نتوجه بجزيل الشكر للأستاذة الدكتورة: قشي الهام التي أشرفت

على هذا العمل، وإلى كل أساتذتنا الأعزاء بقسم علم النفس.

إلى كافة الموظفين ببلدية سيدي خالد الذين استقبلونا بصدورٍ رحب

ورأينا في أعينهم الاهتمام وحب العلم والمعرفة إذا كانوا جزءاً مهماً من انجازنا لبحثنا

نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة ونسأل الله عز وجل أن يجعل

ذلك في ميزان حسناتهم انه قريب مجيب.

أيمن بدري

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى عينة من العاملين الإداريين في بلدية سيدي خالد. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ومقياسي الإدمان على مواقع التواصل.

ومقياس التوافق المهني الذي تم تطبيقه على عينة عشوائية من (40) عامل إداري في بلدية مدينة سيدي خالد. كانت النتائج على النحو التالي:

- وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد.
 - هناك علاقة سلبية قوية ذات دلالة إحصائية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد.
 - وجود علاقة ضعيفة إيجابية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الإداريين.
- الكلمات المفتاحية:** مواقع تواصل اجتماعي، توافق مهني، توافق، صحة نفسية، تكيف.

summary:

The current study aimed to identify the relationship between addiction to social networking sites and professional adjustment among a sample of administrative workers in the municipality of Sidi Khaled.

To achieve the objectives of the study, the researcher adopted the descriptive approach, the correlation, and the two criteria of addiction to communication sites.

And the measure of professional compatibility that was applied to a random sample of (40) an administrative worker in the municipality of Sidi Khaled. The results were as follows:

There is a statistically significant negative relationship between addiction to social networking sites and self-acceptance among administrative workers in the municipality of Sidi Khaled.

- There is a strong negative relationship with statistical significance between addiction to social networking sites and compatibility with work requirements for administrative workers in the municipality of Sidi Khaled.

- There is a weak positive relationship between addiction to social networking sites and compatibility with the physical and social conditions of the work environment for administrative workers.

Keywords: social networking sites, professional compatibility, compatibility, mental health, adaptation

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر وتقدير
	إهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
17	1. اشكالية الدراسة
20	2. فرضيات الدراسة
20	3. أهمية الدراسة
21	4. أهداف الدراسة
21	5. تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا
21	6. الدراسات السابقة
الفصل الثاني: إدمان مواقع التواصل الاجتماعي	
30	تمهيد
30	أولا: مواقع التواصل الاجتماعي

30	1. مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي
31	2. أبرز مواقع التواصل الاجتماعي
33	3. خصائص مواقع التواصل الاجتماعي
34	4. دوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي
35	ثانياً: إدمان مواقع التواصل الاجتماعي
35	1. مفهوم الإدمان
35	2. مفهوم إدمان مواقع التواصل الاجتماعي
36	3. الاتجاهات النظرية المفسرة لإدمان مواقع التواصل الاجتماعي
39	4. أسباب وعوامل إدمان مواقع التواصل الاجتماعي
40	5. أعراض إدمان مواقع التواصل الاجتماعي
41	6. آثار إدمان مواقع التواصل الاجتماعي
43	7. علاج إدمان مواقع التواصل الاجتماعي
35	خلاصة
الفصل الثالث: التوافق المهني	
47	تمهيد
47	1. مفهوم التوافق العام.

49	2. مفهوم التوافق المهني.
50	3. نظريات التوافق المهني.
56	4. مظاهر التوافق المهني.
57	5. سوء التوافق المهني.
58	6. مظاهر سوء التوافق المهني.
59	7. قياس التوافق المهني.
60	8. آليات تحقيق التوافق المهني.
62	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
64	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
64	1. منهج الدراسة
65	2. مجتمع وعينة الدراسة
65	3. حدود الدراسة
65	2. أدوات الدراسة
68	ثانياً: الدراسة الأساسية

68	1. حدود الدراسة
68	2. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
68	خلاصة
الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
71	1- تحليل اتجاهات المبحوثين الخاصة بالاستبيان
79	2. عرض نتائج الدراسة
79	1.2. عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى
81	2.2. عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية
81	3.2. عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
82	4.2. مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية
83	3. تفسير نتائج الدراسة
83	1.3. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى
86	2.3. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية
87	3.3. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
89	4.3. تفسير نتائج الفرضية الرئيسية
94	4- خاتمة
94	5- توصيات

	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
68	توزيع محاور وأبعاد الاستبيان	(01)
66	طريقة تصحيح استبيان	(02)
66	نتائج ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبيان	(03)
67	نتائج معامل الارتباط للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للعبارات لاستبيان إيمان مواقع التواصل الاجتماعي	(04)
67	نتائج معامل الارتباط للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لاستبيان التوافق المهني	(05)
71	مستوى الموافقة العمال لكل بعد من أبعاد مقياس الدراسة	(06)
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لأبعاد الاستبيان	(07)
72	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور توافق الفرد مع ذاته	(08)
74	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور توافق الفرد مع متطلبات العمل	(09)
75	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور توافق الظروف	(10)

	المادية والاجتماعية لمهنة العمل	
76	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس التواصل الاجتماعي	(11)
79	إختبار: Corrélations Pearson للتأكد من صلاحية الفرضية الأولى	(12)
80	إختبار: Corrélations Pearson للتأكد من صلاحية الفرضية الثانية	(13)
81	إختبار: Corrélations Pearson للتأكد من صلاحية الفرضية الثالثة	(14)
81	إختبار: Corrélations Pearson للتأكد من صلاحية الفرضية الرئيسية	(15)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
38	النموذج المعرفي السلوكي	(01)
55	سلم الحاجات لماسلو	(02)

قائمة الملحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
(01)	القائمة الإسمية للأساتذة المحكمين
(02)	الإستبيان في صورته الأولى

الإستبيان في صورته النهائية	(03)
-----------------------------	------

مفتوحة

مقدمة

تعتبر مواقع التواصل الاجتماعي وسيلة من وسائل الاتصال العصرية في وقتنا وعصرنا الحديث المستعملة في جميع القطاعات والمجالات حيث احتلت مكانة مهمة في التعاملات الإدارية والعت وسائل التواصل القديمة والبرقيات الورقية، والفاكس والتليغراف وغيرها من الوسائل التي كانت سائدة قديمًا.

وتسعى المنظمات الإدارية إلى تقديم خدمات دقيقة وسريعة ومميزة بغية من خلال استغلال هذه المواقع للاتصال ببقية الإدارات وبالعمال والمستخدمين بهدف الوصول إلى غايات وآفاق مستقبلية محددة

ويعتبر العامل الدعامة والركيزة الأساسية للوصول إلى هذه الأهداف والمسير لهذه المواقع فالعامل السوي يقدم إنتاجية أكثر من غيره، ويساهم بالارتقاء بالمنظمة وتأدية مهامه على أكمل وجه واستغلال هذه المواقع في مجال عمله والتحكم فيها ومنه يحقق ذاته ونجاحه مما ينعكس إيجاباً على توافقه المهنيين لكن قد يحدث العكس وتتغلب الرغبة في الاسترسال في استخدام مواقع التواصل الاجتماعي خارج حدود العمل والانصياع وراءها ومنه الإدمان عليها والشعور بعدم الرضا عن الذات وفقدان التوافق المهني داخل مؤسسة العمل.

ولهذا قمنا بهذه الدراسة بغية تحديد العلاقة بين التوافق المهني للعامل وإدمان مواقع التواصل الاجتماعي.

وقد تم تقسيم الدراسة إلى قسمين جانب نظري وجانب تطبيقي،

الجانب النظري: يشمل ثلاث فصول:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة ويتضمن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضيات كإجابة مؤقتة لهذه التساؤلات في حين اختبارها ثم تطرقنا إلى أهمية وأهداف الدراسة، التعريف الاجرائي لمتغيراتها كما تم التطرق إلى جملة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع دراستنا

الفصل الثاني: تناول متغير ادمان مواقع التواصل الاجتماعي. وتم التطرق من خلاله إلى مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي وخصائصها واسبابها ودوافع استخدامها مع الإشارة إلى أبرز هذه المواقع الإتجاهات النظرية المفسرة لإدمان مواقع التواصل الاجتماعي، أعراض واثار وعلاج ادمان مواقع التواصل الاجتماعي.

مقدمة

الفصل الثالث: تناول متغير التوافق المهني، تم فيه التطرق إلى: مفهوم التوافق العام، مفهوم التوافق المهني ونظرياته ومظاهره، سوء التوافق المهني، مظاهر واليات تحقيق التوافق المهني.

الجانب التطبيقي وينقسم إلى فصلين هما:

الفصل الرابع: تناول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والتمثلة في منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة مع الإشارة إلى الأداة المختارة في هذه الدراسة وخصائصها السيكومترية الأساليب الاحصائية المستعملة في اختبار الفرضيات وحساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

الفصل الخامس: تناول عرض ومناقشة نتائج الدراسة من خلال عرض نتائج اختبار الفرضيات ومناقشة نتائجها في ضوء الدراسات السابقة والتراث النظري، ختم البحث بملخص عامة مع تقديم توصيات وآفاق البحث مستقبلا.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. اشكالية الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. أهمية الدراسة

5. الدراسات السابقة

6. . تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا

1. إشكالية الدراسة:

شهد العالم مؤخرًا تطورًا وتقدمًا هائلين في مختلف مجالات الحياة، وخاصة في عالم تقنيات الاتصال، حيث أصبح الأفراد يتواصلون بين القارات بتكلفة أقل مقارنة بالحياة السابقة، باستخدام الإنترنت بشكل عام وشبكات التواصل الاجتماعي المختلفة. بشكل خاص.

ومواقع التواصل الاجتماعي هي مصطلح يطلق على مجموعة من مواقع الإنترنت التي ظهرت مع الجيل الثاني من الويب، والتي تتيح التواصل بين الأفراد في بيئة مجتمع افتراضي تجمعهم معًا وفقًا للمجموعات أو شبكات الانتماء (الدولة، الجامعة، الشركة...) وهذا يتم من خلال خدمات الاتصال المباشر عن طريق إرسال رسائل أو الإطلاع على الملفات الشخصية للآخرين ومعرفة أخبارهم ومعلوماتهم التي يتيحونها للعرض

وقد استطاع الإنترنت مؤخرًا تغيير نمط الحياة حيث أصبح من أهم مصادر المعلومات في العصر الحالي وجانبًا مهمًا في حياة الأفراد وتزايد استخدامه وامتد توظيفه في القطاعات ومجالات الحياة المختلفة، لأنه يقدم خدمات كبيرة من خلال تبادل المعلومات بين الأفراد على مسافات مختلفة. حيث أصبح العالم كقرية صغيرة، من السهل التجول في جميع أجزائه في وقت قياسي.

ولأن استخدام الانترنت سلاح ذو حدين، له جانب إيجابي وجانب سلبي، فمن الممكن الإشارة إلى الآثار الإيجابية لاستخدام هذه الشبكات في العمل، حيث وفرت هذه الشبكات نمطًا مختلفًا من المعلومات والحقائق، أضاف حيوية إلى منطقة العمل، وساعد أيضًا على تبسيط المهام، الأمر الذي انعكس إيجابًا في المردود المهني، مما يعزز مفهوم "الاستخدام الأفضل" لهذه الشبكات كأحد متطلبات الجودة للممارسات المهنية. وبالمثل، فإن الاستخدام العقلاني، الذي لا يؤثر على الفرد حتى يتمكن من ممارسة حياته الاجتماعية والعائلية والمدرسية والمهنية كالمعتاد، فإن لا ضرر في ذلك.

في حين نجد بعض الأفراد ممن يقضون أوقات جد طويلة على الحواسيب أو الهواتف مستخدمين شبكة الانترنت وينتقلون من العالم الواقعي إلى العالم الافتراضي مما يؤدي إلى بهم الإدمان الالكتروني الذي يجعل الفرد فريسة العزلة والانطواء والشعور بالنفور من المجتمع وعدم القدرة على التواصل مع الآخرين من حوله و يعتبر سمة واضحة ومميزة للواقع المعاش، ويجعل الفرد الذي يعيش في عالم آخر ويلبي رغباته بعيداً عن العالم الواقعي بما يؤدي إلى الإفراط الشديد والمتكرر والرغبة المتواصلة في استخدام الشبكات لساعات طويلة دون الشعور بالملل أو التعب والجلوس أمام شاشة الكمبيوتر، مما قد

يؤدي الإحساس بمرور الوقت، فيستغرقون فيها ، وقد يشعرون بالقلق والتوتر في حال وجود أي عائق للاتصال بالشبكة.

ففي دراسة إيجير وروتربرج (Rauterberg & Egger (1996 حددت النسبة المئوية لعدد مدمني الانترنت 10 'على أساس أنهم يقضون وقتا طويلا على شبكة الانترنت، ويشعرون أنها أكثر قلقا إذا تم إعاقة استخدامها للانترنت، ومن المحتمل أن يكون لديهم الشعور بالاكنتاب وعدم الراحة في حال الابتعاد عنها (سلطان عائض مفرح العصيمي، 2010، ص139)

إن الاستخدام السريع والمتزايد لمواقع التواصل الاجتماعي داخل المؤسسات في جميع دول العالم، بما في ذلك الجزائر، أصبح الآن ضرورة حتمية لا هروب منها كوسيلة اجتماعية مهمة للتواصل والتعارف وتبادل المعارف والأخبار بين العاملين داخل جميع أنواع القطاعات، والتي فتحت أمام العديد من العمال فرص التواصل والتفاعل فيما بينهم، وكذلك البحث عن المعلومات، مما ساعدت على توفير في الوقت والجهد

بالرغم من وصف عصرنا بأنه عصر التقدم العلمي والبحث على الوسائل التي تعنى ببيئة الانسان وتضمن له الرخاء، فإنه يتميز بوجود ظاهرة متفشية في الأوساط المهنية وهي تأثير إدمان مواقع التواصل الاجتماعي على التوافق المهني للعمال داخل المؤسسات التي تؤدي إلى التقصير في آدائهم المهني، فقد يهملون عملهم بسبب انشغالهم بمواقع التواصل الاجتماعي.

فمسألة تأثير إدمان وسائل التواصل الاجتماعي على التوافق المهني للعاملين داخل المؤسسات الآن أصبح من الموضوعات المهمة في مجال العلوم الاجتماعية، الأمر الذي يتطلب المزيد من البحث والاهتمام لتحديد أسباب وطرق الوقاية والعلاج، إن صح التعبير.

وقد توصل (دفييس 1999) إلى أن هناك بعض الأعراض المرضية التي تنتج عن الاستخدام المرضي للانترنت وهي تشمل ضعف السيطرة على الدوافع الشخصية، وعدم القدرة على التوقف عن استخدامه والشعور بأن الانترنت هو الصديق الوحيد وتبرز المشكلة الأكبر عندما يعزل الفرد عن أسرته وأصدقائه مما يجعله يجد صعوبة في التكيف الاجتماعي مع الآخرين المحيطين به (الطروانة والفنيح، 2012، ص288)

وهنا استوقفنا الجانب السلبي الذي يحتويه موضوع إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وتأثيره على التوافق المهني والذي يحمل في طياته العديد من الخبايا والأسرار التي قد لا يعلمها المستخدم نفسه، الذي يعد حافز وراء إنجاز هذه الدراسة،

حاولنا الكشف عن أحد الجوانب التي تؤثر سلبًا على الخدمات المقدمة للمواطن بالدرجة الأولى وعلى نفسية الموظف الإداري بشكل خاص، والتي قد تكون رد فعل على الظروف الجديدة للاتصال بالإنترنت عبر الهواتف الذكية، الأجهزة اللوحية أو الوسائل التكنولوجية الأخرى التي تنشئ إلى حد كبير علاقة بين المستخدم وطريقة استخدامه

بالنظر إلى انعكاسات هذا الموضوع على نفسية العامل وأدائه وتوافقه المهني، فقد قام الباحث أولاً باستقصاء إشكالية الدراسة: من المؤلفات النظرية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة. ثانيًا: من خلال الإحساس بواقع المؤسسات ببلادنا على مختلف أنواعها، فاختر الباحث عمال البلدية كأحد القطاعات التي تمثل عنصر هامًا في تقديم الخدمات للمواطن، لأن هذه الأخيرة نالت قسطًا كبيرًا من نقد وتذمر المواطنين بسبب الحال السيئ الذي أصبحت عليه البلديات في بلادنا كالمماثلة في الالتحاق بالعمل والخروج منه في الوقت المحدد وحسن تقديم الوثائق المطلوبة. في نفس اليوم بحجة كثافة العمل ونقص العمال. لهذا فإن الأمر يتطلب محاولة تسليط الضوء على أحد الأسباب في ذلك وتفحص حالات استعمال العمال لمواقع التواصل الاجتماعي تم القيام بتحليل الأسباب والدوافع وراء ذلك والانعكاسات على التوافق المهني للعامل لمحاولة الخروج بحلول أو اقتراحات تساهم ولو بالقليل في توعية وعلاج مثل هذه المشكلات

وعلى هذا الأساس جاءت إشكالية الدراسة لتتناول علاقة إدمان مواقع التواصل الاجتماعي بالتوافق المهني لدى العمال الإداريين بمقر بلدية سيدي خالد

من خلال طرح التساؤل الرئيسي والذي مفاده: ما علاقة إدمان مواقع التواصل الاجتماعي بالتوافق المهني لدى العمال الإداريين بمقر بلدية سيدي خالد؟

ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- ما علاقة إيمان مواقع التواصل الاجتماعي بالتوافق مع الذات لدى العمال الإداريين بمقر بلدية سيدي خالد؟

- ما علاقة إيمان مواقع التواصل الاجتماعي بالتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الإداريين بمقر بلدية سيدي خالد؟

- ما علاقة إيمان مواقع التواصل الاجتماعي بالتوافق الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الإداريين بمقر بلدية سيدي خالد؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة بين إيمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الإداريين بمقر بلدية سيدي ولاية أولاد جلال.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة بين إيمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات لدى العمال الإداريين بمقر بلدية سيدي خالد ولاية أولاد جلال.

- توجد علاقة بين إيمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الإداريين بمقر بلدية سيدي خالد ولاية أولاد جلال.

- توجد علاقة بين إيمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الإداريين بمقر بلدية سيدي خالد ولاية أولاد جلال.

3. أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على ظاهرة إيمان مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني

- افاده الباحثين في اجراء دراسات اخرى من خلال الاطلاع على نتائج الدراسة الحالية وما توصلت اليه من اقتراحات.
- تسليط الضوء على واقع إدمان مواقع التواصل الاجتماعي في المنظمات
- يتوقع ان تساهم هذه الدراسة في كشف واقع إدمان مواقع التواصل الاجتماعي ومدى تأثيره في المنظمات الامر الذي يجب معالجته.

4. أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:
- الكشف عن العلاقة بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الاداريين ببلدية سيدي خالد ولاية أولاد جلال.
 - التعرف على العلاقة بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات لدى العمال الاداريين ببلدية سيدي خالد ولاية أولاد جلال.
 - التعرف على علاقة الارتباط بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الاداريين ببلدية سيدي خالد ولاية أولاد جلال.
 - التعرف على علاقة الارتباط بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الاداريين ببلدية سيدي خالد ولاية أولاد جلال.
 - مساعدة العمال المدمنين على مواقع التواصل الاجتماعي على تحقيق التوافق المهني.

5. تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا:

التعريف الإجرائي لإدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

ويعرف بأنه نزوع عام ورغبة متزايدة تدفع العامل لقضاء وقت طويل في تصفح مواقع التواصل الإجتماعي مع عدم قدرته على مقاومة عدم الإتصال بها، ويحدد إجرائيا في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها العامل في مقياس إدمان مواقع التواصل الإجتماعي.

التعريف الإجرائي للتوافق المهني:

يقصد بالتوافق المهني في هذه الدراسة ما يقوم به العمال الإداريين ببلدية سيدي خالد ولاية أولاد جلال، من جهد مبذول يتمثل في قدرتهم على التوافق مع ذواتهم، ومع متطلبات المهنة التي يشغلونها، وكذا الظروف المادية والاجتماعية في بيئة العمل، والتي يهدف الباحث إلى تحديد مستوياتها من خلال إجابتهم على أسئلة أداة الدراسة.

6. الدراسات السابقة:

1.6. الدراسات السابقة المتعلقة بالتوافق المهني:

هدفت دراسة حمري فاطمة الزهراء (2021) إلى التعرف على علاقة التوافق المهني بالضغط النفسي لدى عمال الصحة في قسم الإستعجالات وتكونت عينة الدراسة من (104) من عمال الصحة (أطباء، ممرضين، عمال المخبر) من قسم الإستعجالات موزعين على (25) من مستشفيات ولاية قالمة تم اختيارهم عن طريق القصدية باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي ومقياسي إدراك الضغط النفسي من طرف "Lohenstein" ، واستمارة التوافق المهني من إعداد الباحثة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-يعاني عمال الصحة في قسم الإستعجالات من عدم توافق مهني.

-لا يعاني عمال الصحة في قسم الإستعجالات من مستوى ضغط نفسي مرتفع.

-توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وإدراك الضغط النفسي لدى عمال الصحة في قسم

الإستعجالات. -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى عمال الصحة في

قسم الإستعجالات تعزى للمتغيرات (الجنس، الخبرة، الحالة الإجتماعية، المهام).

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى عمال الصحة في قسم

الإستعجالات تعزى لمتغيري (التوافق مع الزملاء، البيئة الفيزيائية).

هدفت دراسة زروقة هشام (2017) إلى التعرف "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق

المهني". وتكونت عينة الدراسة من (353) موظف، بمؤسسة اتصالات الجزائر تم اختيارهم

بالطريقة العشوائية الطبقية المتساوية، فرع بسكرة واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي

واستباني للتوافق المهني للثقافة التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-مستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، فرع بسكرة كان متوسطا.

-وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا عند مستوى الدالة 0.01 بين مستوى الثقافة التنظيمية

ومستوى التوافق المهني لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة.

-وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا عند مستوى الدالة 0.01 بين مستوى القيم التنظيمية

ومستوى التوافق المهني لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة.

وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا عند مستوى الدالة 0.01 بين مستوى المعتقدات

التنظيمية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة.

هدفت دراسة بعطي سفيان (2012) إلى معرفة "القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني". وتكونت عينة الدراسة من (235) أساتذة قسم علم النفس والعلوم الاقتصادية بجامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة، وأساتذة العلوم السياسية بجامعة عنابة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث استبانة القيم والمقابلة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

-توجد علاقة إيجابية بين القيم الدينية والتوافق المهني.

-توجد علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية والتوافق المهني.

-توجد فروق دالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير الأقدمية (الخبرة).

-لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية.

-توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة.

هدفت دراسة مكناسي محمد (2007) إلى التعرف على "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية". وتكونت عينة الدراسة من (176) من أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام بتصميم استمارة التوافق المهني، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-هناك علاقة ارتباطيه بين أبعاد التوافق المهني وبتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض

الجسدية و النفسية والسلوكية .

-هناك علاقة للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائية مع كل من العمر وسنوات الخبرة، مما

يعني أن درجة التوافق المهني تتأثر بمتغيري العمر وسنوات الخبرة .

-أوضحت الدراسات أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية بمعنى أن مستوى ضغوط العمل لا

يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة. (زروقة، 2017، ص139)

2.6. الدراسات السابقة المتعلقة بإدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

هدفت دراسة ربيحة كيو (2022) إلى التعرف على "إدمان استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بالاغتراب الاجتماعي لدى الطلب الجامعي" وتكونت عينة الدراسة من (360) من طلاب جامعه غرداية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي باستخدام مقياس إدمان استخدام مواقع التواصل الاجتماعي من إعداد الباحثة ومقياس الاغتراب في النسق الاجتماعي لدى الشباب الجامعي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

هناك علاقة ارتباطية موجبة بين درجة إدمان استخدام مواقع التواصل الاجتماعي ومستوى الشعور بالاغتراب الاجتماعي لدى أفراد عينة الدراسة من طلبة جامعة غرداية.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في العلاقة بين درجة إدمان استخدام مواقع التواصل الاجتماعي ومستوى الشعور بالاغتراب الاجتماعي لدى أفراد عينة الدراسة من طلبة جامعة غرداية تعزى لمتغيرات: الجنس والحالة الاجتماعية.

هدفت دراسة فرغاني حليمة وحمري صارة (2020) إلى معرفة "إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بالتوافق الشخصي والأسري لدى الطالب الجامعي" وتكونت عينة الدراسة من (174) طالبا بجامعه محمد بن احمد وهران 2، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، واستخدم ومقياس إدمان مواقع التواصل الاجتماعي ومقياس التوافق الشخصي مقياس توافق الاسري، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وكل من التوافق الشخصي والأسري لدى الطالب الجامعي. كما تبين وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والاناث في التوافق الشخصي لصالح الاناث، وعدم وجود فروق دالة احصائيا في إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وفي التوافق الأسري تعزى إلى متغير الجنس. وقد أشارت النتائج أيضا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وفي التوافق الشخصي والأسري تعزى إلى متغير التخصص.

هدفت دراسة بن جديدي سعاد (2016) إلى التعرف على "علاقة مستوى النرجسية بالإدمان على شبكة التواصل الإجتماعي "الفييس بوك" لدى المراهق الجزائري".

وتكونت عينة الدراسة من (45) تلميذا ممتدرس في السنة الثانية ثانوي يستخدمون موقع الفاييسبوك بإفراط تم اختيارهم بطريقة قصدية، واستخدم الباحث منهج الدراسة الوصفي الارتباطي التحليلي والمنهج الاكينيكي واستبيان اعتداء النرجسية من تصميم الباحثة واداة الملاحظة المباشرة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-نسبة التلاميذ المدمنين على الموقع قدرت ب 73% بعدد 251 تلميذ، في حين بلغت نسبة غير المدمنين ب 27% بعدد 91 تلميذ مفرط في استخدام موقع الفييس بوك.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإدمان على الفييس بوك بين تلاميذ السنة الثانية ثانوي بمدينة بسكرة تعزى لمتغير الجنس، والفروق لصالح الإناث.

-وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا بين مستوى النرجسية والإدمان على موقع الفييس بوك.

هدفت دراسة بسمة حسين عيد يونس (2016) إلى التعرف على "إدمان شبكات التواصل الإجتماعي وعلاقتها بالاضطرابات النفسية لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة" وتكونت عينة الدراسة من (691) طالبا وطالبة من طلبة جامعة الأزهر بغزة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ومقياس إدمان مواقع التواصل الإجتماعي من اعدادها، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يسهم الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي في شعورهم بالاغتراب الاجتماعي.

-وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وبين الدرجة الكلية للاضطرابات النفسية وأبعاده التالية (الأعراض الجسمانية، الوسواس القهري، الحساسية التفاعلية، الاكتئاب، القلق، العداوة، قلق الخوف، البارانونيا التخيلية، الذهنية، أعراض أخرى) لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإدمان على شبكات التواصل الاجتماعي والاضطرابات النفسية وأبعادها لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة تعزى للمتغيرات.

الدراسات الاجنبية:

هدفت دراسة Shin (2017) (إلى التعرف على العلاقة بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي ومعدلات الشعور بالرضا عن الحياة لدى طالب الجامعة في الصين، ودلالة إسهام هذا الإدمان في التنبؤ بدرجة هذا الرضا، أجريت الدراسة على عينه قوامها (612) مفردة من الذكور والاناث من طلاب جامعة Evran Ahi طبق عليهم مقياس الرضا عن ال حياة Squal Diner، ومقياس إدمان مواقع التواصل الاجتماعي من إعداد الباحث.

أشارت النتائج بأنه كلما ارتفعت درجة إدمان المستخدمين لمواقع التواصل الاجتماعي قل شعورهم بالرضا عن الحياة، كما بينت نتائج تحليل الانحدار أن إدمان مواقع التواصل الاجتماعي يعد مؤشرا مهما للشعور بالرضا عن الحياة حيث يؤثر الإدمان على هذا الشعور سلبيا، كما يؤثر على بروز التسامح الظاهري والاتصال الافتراضي. (مؤيد، 2019، ص86)

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة العربية والاجنبية المهمة الانترنت عموما وبمواقع التواصل الاجتماعي خصوصا، ظهر بشكل جلي أهمية بحثنا إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني لدر العمال الاداريين بمقر بلدية سيدي خالد.

- **من حيث الاهداف** : فقد تباينت الدراسات السابقة من حيث اهدافها فقد هدفت دراسة **كيو (2022)** إلى الكشف على العلاقة بين الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي ومستوى الشعور بالاغتراب الاجتماعي لدى افراد العينة، و ايضا دراسة **فرغرائي حليمة و حمري صارة (2020)** التي هدفت إلى اختبار علاقة إدمان مواقع التواصل الاجتماعي بالتوافق الشخصي والاسري، و دراسة **بن جديدي سعاد (2016)** هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين مستوى النرجسية و الإدمان على الفيس بوك، ودراسة **بسمة حسين عيد يونس (2016)** التي كان هدفها الكشف عن نوع وطبيعة

واتجاه العلاقة بين استخدام شبكات التواصل الاجتماعي والاضطرابات النفسية، ودراسة **sahin (2017)** كشف العلاقة بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي ومعدلات الشعور بالرضا عن الحياة.

أما الدراسات التي تناولت المتغير الثاني التوافق المهني، بحيث هدفت دراسة **حمري فاطمة الزهراء (2021)** إلى معرفة نوعية العلاقة بين التوافق المهني وإدراك الضغط النفسي، أما دراسة **زروقة هشام (2017)** التي هدفت إلى التعرف على علاقة الارتباط بين مستوى الثقافة التنظيمية السائد ومستوى التوافق المهني، ودراسة **بوعطيط سفيان (2012)** هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية، وجاءت دراسة **مكناسي محمد (2007)** للتعرف على العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل.

من حيث المنهج: بالنسبة للمنهج فقد اعتمدت اغلب الدراسات على المنهج الوصفي وهذا ما تتفق معه دراستنا الحالية، ماعدا دراسة **بن جديدي (2016)** التي جمعت بين المنهج الوصفي والمنهج العيادي.

من حيث بيئات الدراسة: حيث اجريت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة فدراسة **حمري**

(2021) اجري

من حيث المنهج: بالنسبة للدراسات العربية معظمها تناولت المنهج الوصفي الارتباطي وهذا ما

تتفق معه الدراسة الحالية،

الفصل الثاني: إدمان مواقع التواصل الاجتماعي

تمهيد

أولاً: مواقع التواصل الاجتماعي

1. مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي

2. أبرز مواقع التواصل الاجتماعي

3. خصائص مواقع التواصل الاجتماعي

4. دوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي

ثانياً: إدمان مواقع التواصل الاجتماعي

1. مفهوم الإدمان

2. مفهوم إدمان مواقع التواصل الاجتماعي

3. الإتجاهات النظرية المفسرة لإدمان مواقع التواصل الاجتماعي

4. أسباب وعوامل إدمان مواقع التواصل الاجتماعي

5. أعراض إدمان مواقع التواصل الاجتماعي

6. آثار إدمان مواقع التواصل الاجتماعي

7. علاج إدمان مواقع التواصل الاجتماعي

خلاصة

تمهيد:

ان التطور التكنولوجي على المجتمع والحياة اليومية. سهّل على الناس التواصل وتبادل المعلومات بسرعة وسهولة عبر وسائل الاتصال الحديثة مثل الهواتف الذكية والبريد الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي، ولقد شهدت هذه المواقع اقبالاً كبيراً، وأصبح استخدام هذه المنصات بشكل مفرط وغير مسيطر عليه لتنتج لدينا ظاهرة الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي.

1. مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي:

تسمى أيضاً مواقع التشبيك الاجتماعي، وهي عبارة عن مواقع تستعمل من طرف الأفراد من أجل التواصل وإقامة العلاقات، التعارف، بناء جماعات افتراضية ذات اهتمامات مختلفة، ويمكن للمستخدم أن ينشئ صفحته الخاصة عبرها، وينشر فيها سيرته وصوره ومعلوماته الخاصة ويكتب فيها ما يريد وينشر تسجيلات الفيديو الخاصة به (بن جديدي، 2016، ص 121)

يعرفها بوجد وأليسون: بأنها خدمات قائمة على الويب تتيح للمستخدم القيام بإنشاء ملف شخصي عام أو شبه عام ضمن نظام محدد، وتوضيح قائمة المستخدمين الآخرين الذين يشاركون في التواصل معه، وعرض ورؤية قائمة الاتصالات التي أجراها آخرون داخل النظام (maman, usluel, 2009)

وتعرف مواقع التواصل الاجتماعي: بأنها مجموعة من المواقع على شبكة الأنترنت، ظهرت مع الجيل الثاني للويب 2.0 تتيح التواصل بين الأفراد في بنية مجتمع افتراضي، يجمع بين أفرادها اهتمام مشترك أو شبه انتماء (بلد - مدرسة - جامعة - شركة... الخ). يتم التواصل بينهم من خلال الرسائل، أو الاطلاع على الملفات الشخصية، ومعرفة أخبارهم ومعلوماتهم التي يتيحوا للعرض. وهي وسيلة فعالة للتواصل الاجتماعي بين الأفراد، سواء كانوا أصدقاء نعرفهم في الواقع، أو أصدقاء نعرفهم من خلال السياقات الافتراضية" (نومار، 2012، ص 45)

وتعرف ايضا بأنها شبكات إجتماعية تفاعلية تتيح التواصل لمستخدميها في أي وقت يشاؤون وفي أي مكان من العالم، ظهرت على شبكة الانترنت منذ سنوات وتمكنهم أيضا من التواصل المرئي وتبادل الصورة وغيرها من الامكانيات التي توطد العلاقة الاجتماعية بينهم. (يونس، 2011، ص11)

2. أبرز مواقع التواصل الاجتماعي:

هناك العديد من مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة، وفيما يلي بعض الأمثلة الشهيرة:

1.2. فيسبوك: Facebook

يُعتبر فيسبوك أكبر منصة للتواصل الاجتماعي حول العالم. يتيح فيسبوك للمستخدمين إنشاء ملفات شخصية ومشاركة المحتوى النصي والصور والفيديو مع أصدقائهم وعائلاتهم، بالإضافة إلى إمكانية الانضمام إلى مجموعات وصفحات مختلفة.

تم إنشاؤه في عام 2004 بواسطة مارك وكريج (Zuckerberg Mark) ، وهو طالب في جامعة هارفارد، ويساعد الفايسبوك على تكوين الأصدقاء وعلى تبادل المعلومات والصور الشخصية ومقاطع الفيديو والتعليق عليها ويسهل إمكانية تكوين علاقات في فترة قصيرة ويمكن للمستخدمين الاشتراك في شبكة أو أكثر على الموقع مثل المدارس أو أماكن العمل أو مناطق جغرافية أو المجموعات الاجتماعية. وهذه الشبكات تتيح للمستخدمين الاتصال بالأعضاء الذين في نفس الشبكة. ويمكن للمستخدمين أن يضيفوا أصدقاء لصفحاتهم ويتيحوا لهم أن يروا صفحاتهم الشخصية، كذلك بإمكان أي شخص لديه صفحة شخصية على الفايسبوك أن يثبت المناسبات الهامة التي تخصه وعائلته، ويرغب بحضور أو مشاركة الأصدقاء معه فيها (كيوص، 2022، ص42)

2.2. تويتر Twitter:

يتيح تويتر للمستخدمين نشر الرسائل القصيرة المعروفة باسم "تجريدات"، ويمكن للمستخدمين متابعة حسابات الأشخاص والمنظمات التي يهتمون بها ومشاركة المحتوى مع متابعيهم.

هو إحدى شبكات التواصل الاجتماعي التي انتشرت في السنوات الأخير ولعبت دورا كبيرا، في الأحداث الأساسية في العديد من البلدان وخاصة الشرق الأوسط، وأخذ تويتر اسمه من مصطلح "تويت" الذي يعني " التغريد"، واتخذ من العصفورة رمزا له فسمح للمغردين إرسال رسائل نية موجزة لتفاصيل كثيرة، ويجوز للمرء أن يسميها نسا مكتفا لتفاصيل كثيرة، ويمكن لمن لديه حساب في موقع (تويتر) أن يتبادل مع اصدقائه تلك التغريدات من خلال ظهورها على صفحاتهم الشخصية أو في حالة دخولهم على صفحة المستخدم صاحب الرسالة (كتانة،2015، ص34)

إذا فتوتر (Twitter) هي منصة تواصل اجتماعي شهيرة تمكن المستخدمين من نشر تغريدات قصيرة بحد أقصى 280 حرفاً. يعتبر تويتر مكاناً للمستخدمين للتعبير عن أفكارهم وآرائهم ومشاركة المحتوى مثل الصور والفيديو والروابط.

2.3. أنستغرام Instagram:

هي منصة تواصل اجتماعي شهيرة تركز بشكل أساسي على مشاركة الصور ومقاطع الفيديو. يُمكن للمستخدمين إنشاء ملفات تعريف شخصية ومشاركة الصور ومقاطع الفيديو مع متابعيهم.

وبرنامج مجاني يعمل على الهواتف الذكية، يقوم على مشاركة الصور عبر البرنامج ومواقع التواصل الاجتماعي كالتويتر، الفيسبوك، فليكر... يتميز بخاصية الهاشتاغ # لتبين أن المناسبة ذات قيمة وتمكن الأصدقاء من المشاركة، له خاصية أخرى هي إمكانية التعديل على الصور وإضافة تأثيرات عليها عن طريق أدوات مختلفة، حظي الأنستغرام مؤخرا بشعبية كبرى وأصبح منافس قوي لمواقع التواصل الأخرى. أطلق عام (2010)، في بداياته دعمه iPhone ، Ipad، وفي سنة 2012 في شهر أبريل قامت شركة Android بتدعيمه وأصبح استعماله أكثر انتشار، بعدها قامت شركة الفايبوك بالاستحواذ عليه، يتجاوز عدد المستخدمين له أكثر من 40 مليون مستخدم، يقوم الأنستغرام على مشاركة الصور والفيديوهات القصيرة والسماح لهم بالتعبير بحرية وتقديم الاقتراحات عن طريق التعليقات عن المنشورات (قرة، وحامدي،2019، ص122).

3. خصائص مواقع التواصل الاجتماعي:

مواقع التواصل الاجتماعي هي منصات عبر الإنترنت تسمح للأشخاص بالتواصل والتفاعل مع بعضهم البعض. توفر هذه المواقع وسائل للمشاركة والتواصل مع الأصدقاء والعائلة والمجتمع بشكل عام. وفيما يلي بعض الخصائص الشائعة لمواقع التواصل الاجتماعي:

الملفات الشخصية: (Page Profile) يمكن التعرف من خلالها على اسم الشخص ومعلوماته الأساسية كالجنس، تاريخ الميلاد، البلد، صورته الشخصية، اهتماماته، ...، ويعد هذا الملف الشخصي بوابة الدخول إلى عالم الشخص، فمن خلال صفحته الرئيسية للملف الشخصي يمكن مشاهدة نشاط الشخص مؤخرًا، ومعرفة أهم أصدقائه، وما هي الصور الجديدة التي رفعها إلى غير ذلك من النشاطات. (جرار، 2012، ص41)

الأصدقاء أو العلاقات: وهي خدمة تمكن الفرد من الاتصال بالأصدقاء الذين يعرفهم في الواقع، أو الذين يشاركونه الاهتمام نفسه في المجتمع الافتراضي. (نومار، 2012، ص47)

إرسال الرسائل: وتتيح هذه الخاصية إمكانية إرسال رسالة مباشرة للشخص، سواء كان في قائمة الأصدقاء أو لم يكن. (بن جديدي، 2015، ص125)

المشاركة: تشجع المساهمات وردود الفعل من الأشخاص المهتمين، حيث انها تطمس الخط الفاصل بين وسائل الإعلام والجمهور.

الانفتاح: تقدم خدمات مفتوحة لردود الفعل والمشاركة، أو الإنشاء أو التعديل، والتصويت والتعليق وتبادل المعلومات، ونادرا ما توجد أية حواجز أمام الوصول والاستفادة من المحتوى.

التربط: تتميز بأنها عبارة عن شبكة اجتماعية مترابطة بعضها ببعض، وذلك عبر الروابط التي توفرها صفحات تلك المواقع والتي تربطك بمواقع أخرى للتواصل الاجتماعي أيضا.

المحادثة: حيث تتميز عن التقليدية من خلال إتاحتها للمحادثة في اتجاهين، أي المشاركة والتفاعل مع الحدث أو الخبر أو المعلومة المعروضة. (كيبوس، 2022، ص48)

المجموعات: تتيح الكثير من المواقع الاجتماعية خاصية إنشاء مجموعة اهتمام، حيث يمكن إنشاء مجموعة بسمى معين وأهداف محددة، ويوفر الموقع الاجتماعي لمالك المجموعة والمنضمين إليها من ساحة أشبه ما تكون بمنندى حوار مصغر واليوم صور مصغر، كما تتيح خاصية تنسيق الاجتماعات عن طريق ما يعرف بـ Events ، أو الأحداث ودعوة أعضاء تلك المجموعة له وتحديد عدد الحاضرين والغائبين. (<https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/1181108>)

4.دوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي:

توجد العديد من الدوافع التي تدفع الأشخاص لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي. وتشمل هذه الدوافع:

المشاكل الأسرية: تشكل الأسرة الدرع الواقي للفرد حين توفر له الأمن والحماية والاستقرار والمرجعية، ولكن في حالة افتقاده لهذه البيئة المتكاملة ينتج لديه نوع من الاضطراب الاجتماعي الذي يجعله يبحث عن البديل لتعويض الحرمان الذي يظهر مثلا في غياب دور الوالدين أو أحدهما بسبب مشاغل الحياة أو التفكك الأسري.

الفراغ: حيث أن عدد التطبيقات اللامتناهية الذي تنتجه لمستخدميها يجعلها أحد وسائل ملئ الفراغ، وبالتالي تصبح كوسيلة للتسلية وتضييع الوقت عند البعض منهم.

البطالة: تعتبر من أهم المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها الفرد والتي تدفعه لخلق حلول للخروج من هذه الوضعية التي يعيشها حتى وإن كانت هذه الحلول افتراضية. (كيوص، 2022، ص50)

الفضول: تشكل هذه المواقع عالما افتراضيا مليئا بالأفكار والتقنيات المتجددة التي تستهوي الفرد لتجريبها واستعمالها سواء في حياته العلمية أو العملية أو الشخصية، فهي تقوم على فكرة الجذب وإذا ما توفرت ثنائية الجذب والفضول تحقق الأمر

التعارف وتكوين الصداقات: سهلت مواقع التواصل الاجتماعي تكوين الصداقات، حيث تجمع هذه الشبكات بين الصداقات الواقعية والصداقات الافتراضية، فهي توفر فرصة لربط علاقات مع أفراد من نفس المجتمع أو من مجتمعات أخرى مختلفة بين الجنسين أو بين أفراد الجنس الواحد.

التسويق أو البحث عن وظائف: تعتبر أداة تسويقية قوية وفعالة لانخفاض تكاليفها وسهولة الاشتراك فيها والاتصال بها. كما تتمتع بسهولة ربط الأعمال بالعملاء وربط أصحاب العمل بطلبيته، وانتشار المعلومة واستثمارها. كما أنها أصبحت وسيلة للبحث عن وظائف وفرص التطوير الوظيفي وتبادل الخبرات والكفاءات. (حديد، ومميش، 2017، ص8-9)

ثانياً: إدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

قبل التطرق إلى مصطلح إدمان مواقع التواصل الاجتماعي يجب توضيح الإدمان في مفهومه العام:

1. تعريف الإدمان:

تعرف موسوعة علم النفس والتحليل النفسي الإدمان في على أنه: "المدامة على عادة تعاطي مواد معينة أو القيام بنشاط معين لمدة طويلة، بقصد الدخول في حالة من النشوة واستبعاد الحزن والاكتئاب" (حمودة، 2015، ص214)

والإدمان هو عدم قدرة الانسان على الاستغناء على شيء ما، بصرف النظر عن هذا الشيء طالما استوفى بقية شروط الإدمان، من حاجة إلى المزيد من هذا الشيء بشكل مستمر حتى يشبع حاجته حين يحرم منه (يونس، 2016، ص23)

2. مفهوم إدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

عرف أندرسن وبالسين (Palle sen & Andreas sen, 2014) إدمان مواقع التواصل الاجتماعي بأنه القلق المفرط المصاحب لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي، ويكون الفرد فيه مدفوعاً بدافع قوي لتسجيل الدخول إلى أو استخدام تلك المواقع، وتكريس الكثير من الوقت والجهد لها

بشكل يعرقل أنشطته الاجتماعية الأخرى، الدراسة أو العمل، علاقاته الشخصية، وصحته النفسية والبدنية (كيوص، 2022، ص57)

ويعرف إدمان مواقع التواصل الاجتماعي بأنه: الإفراط الشديد والمتكرر والحاجة القهرية لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي دون وجود ضرورات مهنية أو أكاديمية بحيث يكون الفرد منشغلا بها، ولا يستطيع الامتناع عنها أو التوقف عن استخدامها ويرافقها ظهور المحكات التشخيصية المألوفة على أعراض الإدمان مثل التكرار والإلحاح والصراع والهروب والانسحاب من الواقع الفعلي إلى عالم افتراضي ويترتب عليه الكثير من الآثار السلبية في حياة الفرد النفسية والاجتماعية والصحة وغيرها والشعور بالوحدة النفسية (دغيري، 2017، ص93).

كما عرفته بسمه حسين عيد (2016): بأنها الرغبة التي لا يمكن السيطرة عليها في تقليل استخدام مواقع التواصل الاجتماعي والافراط في استخدام هذا العالم الافتراضي وعدم الشعور بهدر الوقت امام هذه المواقع الاجتماعية مع تجاهل والاستغناء عن اداء اعمال اخرى في حياة الفرد (يونس، 2016، ص24)

عرفته الجمعية الامريكية للطب النفسي (APA): انه اضطراب يظهر حاجه سيكولوجية قسرية نتيجة عدم الاشباع من استخدام الانترنت والمصاب بهذا الاضطراب يعاني من اعراض عديدة (سيد احمد، 2021، ص141)

3. لإتجاهات النظرية المفسرة لإدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

الاتجاه المعرفي: يرى الاتجاه المعرفي أن المعارف التي تسبب سوء التكيف مع البيئة والمحيطين كافية للتسبب في ظهور مجموعة من الأعراض المرتبطة باضطراب إدمان الانترنت، فانخفاض كفاءة الذات، وتقدير الذات السلبي، والتشوهات المعرفية حول الذات، هي تشوهات معرفية وإدراكات سلبية يتبناها الأفراد الذين يعانون من مشكلات نفسية مع ذواتهم وعن شخصيتهم، تجعلهم يفضلون الاندماج والتفاعل في الأنشطة والخدمات التي تقدمها الانترنت باعتبارها أقل تهديدا من التفاعل مع الآخرين (بن جديدي، 2016، ص152)

النظرية السلوكية: يوفر الانترنت مكافآت عديدة كالترفيه والمرح وإشباع حاجات الفرد ويعد فرصة لتواصل الفرد الخجول مع الآخرين تجعله يشعر بالرضا والارتياح بما يعزز إشباع الحاجة إلى الاهتمام والتقدير والحب الذي قد لا يتحقق على أرض الواقع.

ومن ثم و وفقا للاتجاه السلوكي فإن الممارسة والتكرار هي التي أوجدت إدمان الإنترنت، وهكذا فإن أي فرد يصبح عرضة لإدمان الإنترنت في أي عمر وفي أي وقت وأي مكان الطبقه الاجتماعية أو الثقافية للفرد، فحسب الاتجاه السلوكي ليس فقط مجرد وجود الدافع أو الهدف في حد ذاته، ولكن أيضا لابد من ممارسة هذه السلوك لمرات عديدة، ثم يتم تدعيمه وتعزيزه بالشعور الداخلي الذي يتحقق للفرد بعد دخوله على الإنترنت في كل مرة، والأدهى والأمر من ذلك أن هذا الشعور لا يتغير في نوعه ولكنه يتغير في شدته ويصبح أشد وأشد، مما يوقع الفرد في العديد من الاضطرابات السلوكية والنفسية والانفعالية. (كيوص،2022،ص59)

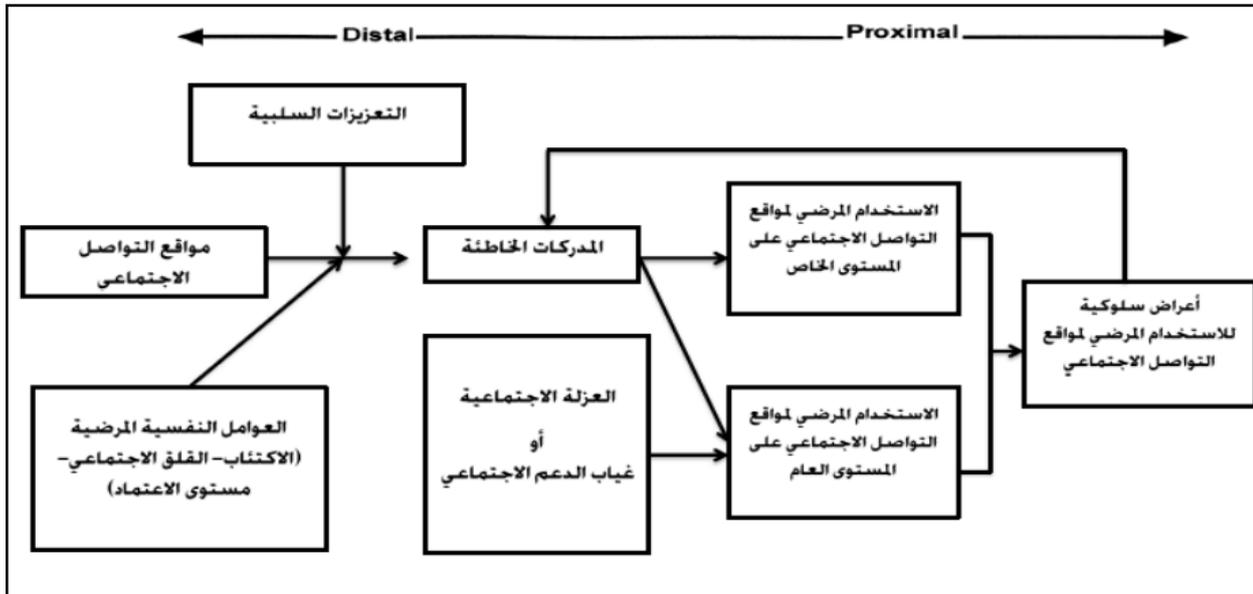
نموذج عجز المكافأة: ويفترض هذا النموذج أن الشخص الاقل رضا من المكافآت الطبيعية (الطعام، الماء، الجنس) يتجه إلى البحث عن مواقف مساندة من مسارات مختلفة واستخدام الانترنت يقدم مكافآت أقل تأخيرا وأشد فاعلية هو شبيه بالمواقف التي يستخدم فيها الكحول والعقاقير. (يونس،2016، ص24)

نظرية تقرير الذات : وهي إحدى النظريات التي ربطت بين الدافعية والاتجاه، وترى بوجود نوعين من الدوافع لدى الأفراد: الأولى الدوافع الداخلية وهي التي ترتبط بإتمام الأفراد لنشاط معين والانخراط فيه مما يسبب لهم الشعور بالسعادة والراحة النفسية، والثانية الدوافع الخارجية المرتبطة بالمكافآت من قبل الآخرين كالحصول على الإعجاب (like) على تحديثات الحالة أو على نشر الصور أو التعليق على الآخرين، وتؤكد أن الدوافع الداخلية والخارجية يحكمها ثلاثة أنواع من الاستراتيجيات تتمثل في: حرية الاختيار Autonomy ، الكفاءة Competence ، الشعور بالارتباط Relatedness ، فالأفراد الخجولين ممن يعانون قصورا في العلاقات الاجتماعية، يدمنوا مواقع التواصل الاجتماعي ويحاولوا من خلالها إنشاء ذات مثالي concept-self ideal ليحل محل مفهوم ذاتهم الواقعي الضعيف، لكي يشعروا بالسعادة والراحة ويستطيعوا الحصول على المكانة الاجتماعية، وتصبح

الصلات عليها بديلا عن العلاقات الطبيعية، وهنا تصبح تلك المواقع وسيلة هروبيه يستخدمونها باستمرار مما يعطيهم شعورا زائفا بالقوة

والإنجاز والعمق وهي أمور ترفع من قيمة مواقع التواصل الاجتماعي في حياتهم، مما يجعلهم لا يستطيعوا الابتعاد عنها. (مؤيد، 2019، ص 137-138)

النموذج المعرفي السلوكي ل (Dave's) : من النماذج المفسرة لأسباب إدمان مواقع التواصل الاجتماعي، والذي يفترض بوجود عوامل سابقة تؤدي إلى إدمان الأنشطة الاتصالية على مواقع التواصل الاجتماعي، ويرى أن التشوهات المعرفية والإدراكية التي يكونها الأفراد عن ذاتهم كإنخفاض تقدير الذات وشعورهم بالوحدة والاكتئاب والعوامل السيكوباتولوجية التي مروا بها كإنخفاض المهارات الاجتماعية، تجعلهم يفضلون الاندماج والتفاعل مع مواقع التواصل الاجتماعي، باعتبارها أقل تهديدا لديهم من التفاعلات الاجتماعية، ولاعتقادهم أنها المكان الوحيد الذي يشعروا فيه بالاحترام، ونتيجة لذلك لا يستطيعوا التخلص منها فيصبح استخدامهم لها استخدام قهري، وهذا بدوره يؤدي إلى كثير من المشكلات النفسية والاجتماعية (مؤيد، 2019، ص 140)



شكل رقم (01) النموذج المعرفي السلوكي ل Dave's (مؤيد، 2019، ص 140)

4. أسباب وعوامل إدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

تتضمن سلوكيات المدمنين عادة صعوبة في التحكم بالنفس عند استخدام الشيء المدمن عليه، والشعور بأعراض عدة نتيجة الانقطاع عن هذا الشيء، ومنها القلق والرغبة الشديدة في العودة إليه، لذلك فإن الشخص المدمن على مواقع التواصل الاجتماعي يتصف بعدم القدرة على التوقف عن تصفح هذه المواقع طوال اليوم لعدة أسباب، وفيما يأتي طرح لبعض منها:

- ضعف الفرد في كيفية التعامل مع الضغوط الحياتية واليومية
- الضعف في مواجهة المشكلات.
- عدم اشغال وقت الفراغ بهوايات متنوعة.
- عدم مقدرة الفرد على اقامة علاقات اجتماعية جيدة بسبب الخجل او الانطواء على النفس
- الشعور بالخواء النفسي والوحدة
- الهروب من الواقع بضرب من الخيال في علاقات تفتقد فيها الحميمية مع الاخر وتجنب مواجهة الاخر وجها لوجه
- المعاناة من بعض الاضطرابات النفسية المتمثلة في الاكتئاب والقلق واضطرابات النوم والتلعثم والرهاب الاجتماعي وغيرها من الاضطرابات النفسية والهروب من مداواتها على يد متخصصين
- الافتقاد إلى الحب والعاطفة والبحث عنه من خلال شبكات الانترنت (يونس، 2016، ص 29)
- تأثير جماعة الأقران والأصدقاء خاصة إن كانوا مدمنين على الانترنت
- المفهوم السلبي للتحضر والقابلية للاستهواء (حمودة، 2015، ص 217)

السرية: إن إمكانية التي توفرها الانترنت في الحصول على المعلومات والتعرف على الأشخاص دون الحاجة إلى تعريف النفس بالتفاصيل الحقيقية توفر شعورا لطيفا بالسيطرة، كما أن المقدرة على الظهور كل يوم بشكل آخر حسب اختيارنا تعتبر تحقيقا لحلم جامع عند الكثير من الأفراد (بشيش، 2018، ص 19)

مساحة للرأي وحرية الموقف: حيث تتيح هذه المواقع للأشخاص حرية التعبير عن آرائهم وقضاياهم.

جمع معلومات واكتساب الخبرة: تمكن الشبكات المثقفين خاصة من الحصول على أحدث الإتجاهات الثقافية والتجارية وقد تكون أكثر حداثة من الكتب والدوريات.

التنوع: تنوع الخيارات مع عدم وضوح الهدف أو الغاية من الدخول للشبكة يجعل التصفح ينجر من موقع لآخر، فقد يفاجئ بظهور إعلان ما، ثم يفتح المنتدى للحوار وهكذا يجد نفسه في حالة من الانجرار اللاشعوري. (كيوص، 2022، ص63)

هذه بعض الأسباب الشائعة لإدمان مواقع التواصل الاجتماعي، ويجدر الإشارة إلى أن الاعتماد المفرط على هذه المنصات يمكن أن يكون نتيجة لتداخل عدة عوامل، بما في ذلك العوامل الشخصية والاجتماعية والبيئية.

5. أعراض إدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

تتنوع أعراض إدمان مواقع التواصل الاجتماعي من شخص لآخر، ولكن هناك بعض العلامات الشائعة التي قد تشير إلى وجود مشكلة الإدمان. وتشمل هذه الأعراض:

- الاستخدام اليومي للإنترنت، وعدم الانقطاع يوماً واحداً دون الحاجة إلى ذلك.
- عدم إمكانية السيطرة على الزمن الذي يقضيه المستخدم على الشبكة.
- التقليل من التحرك خارج المنزل، وكل يوم يكون أسوأ من الذي قبله.
- قضاء وقت أقل في تناول الوجبات في المنزل وتناولها أمام الشاشة.
- شكاوى الآخرين عن كثرة جلوس المستخدم أمام الشاشة. (بن جديدي، 2016، ص149)

عدم القدرة على الابتعاد عن وسائل التواصل الاجتماعي: يشعر الشخص المدمن على مواقع التواصل الاجتماعي بالحاجة إلى تفقد مواقع التواصل الاجتماعي باستمرار حتى مع إدراكه لتأثيرها السلبي عليه، ولا يمكنه السيطرة على نفسه والابتعاد عن مواقع التواصل الاجتماعي ولو للقليل من الوقت.

استخدامها للتكيف: يكون الشخص مدمنًا على استخدام مواقع التواصل الاجتماعي إذا ما كان يستخدمها كألية تكيف للتعامل مع المشاكل في حياته والمشاعر السلبية مثل الملل، القلق الاجتماعي، التوتر، الوحدة.

التراجع الأكاديمي والمهني: إن إدمان مواقع التواصل الاجتماعي يستهلك وقت هائل من يوم الشخص، كما يستهلك جزء كبير من طاقة الشخص، والتي قد تجعله يهمل العمل والمهام الدراسية، وبالتالي يتراجع أدائه وتحصيله بشكل ملحوظ.

الانسحاب الاجتماعي: قد يواجه الشخص معاناة وتحديات كبيرة في العلاقات الشخصية بسبب إدمانه على السوشيال ميديا والعالم الافتراضي، ويبدأ في الانسحاب من علاقاته الشخصية، والابتعاد عن العائلة والأصدقاء، أو يكون معهم بينما يستخدم مواقع التواصل الاجتماعي.

الكذب حول استخدام وسائل التواصل الاجتماعي : من أبرز علامات الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي هي الكذب حول الوقت الذي يقضيه الشخص في استخدامها؛ بسبب شعوره بالحرج من طول المدة والوقت الذي يقضيه الشخص في استخدام منصات التواصل الاجتماعي المختلفة.

(zayed. 2023. Social media addiction symptoms, causes, and effects)

<https://diamondrehabthailand.com/what-is-social-media-addiction/>

6. آثار إدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

يمكن أن يكون للاستخدام المفرط لمواقع التواصل الاجتماعي تداعيات سلبية، وفيما يلي بعض الآثار الشائعة للإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي:

المشكلات الصحية:

أثبتت الدراسات أن الإدمان التصفحي يسبب الأرق واضطرابات النوم وتخلخل دورة النوم الطبيعية لأن السائد هو الاتصال والدخول إلى الشبكة في الليل، وهذا يؤدي إلى النوم سويقات قليلة لا تفي حاجة الجسم، كما ينتج عن الإشعاع المنبعث من أجهزة الكمبيوتر إصابة العين بالمياه

الزرقاء، وينشأ عن الجلوس أمام الكمبيوتر والأجهزة الذكية لمدة طويلة وبشكل مستمر يوماً تقيس في الظهر، آلام في الرقبة والأكتاف. (بشيش، 2018، ص15)

كذلك ربطت الباحثة (Roberts Lynne) في مجال سيكولوجية مقاهي الانترنت، العلاقة بين الاستخدام المكثف للانترنت والآثار الفيزيولوجية، حيث توصلت إلى وجود استجابات شرطية (ارتفاع ضغط الدم)، شدة التركيز المبالغ بعالم الشاشة، عدم الانتباه أو الاستجابة للمؤثرات الخارجية أثناء ارتباطه بالحياة الرقمية، أحلام يقظة. (حمودة، 2015، ص221)

الآثار النفسية: إن الانغماس الدائم في استخدام شبكة الإنترنت، حيث يختلط الواقع بالوهم وتخلق علاقات وارتباطات غير موجودة في الواقع، قد يؤدي إلى تقليل مقدرة الفرد أن يخلق شخصية نفسية سوية قادرة على التفاعل مع المجتمع والواقع المعاش. كما تلحق بالفرد مجموعة من الاضطرابات، مثل: الاكتئاب، القلق، النظرة الدونية للذات، اضطراب الإثارة الجنسية، الهوس، الوسواس القهري، بالإضافة إلى جملة من الصفات المرتبطة بالاكتئاب مثل تدني احترام الذات وضعف الدافعية والخوف من الرفض والحاجة إلى التشجيع، وأظهرت نتائج دراسة قوامها 500 فرد من مدمني الإنترنت بجامعة اليرموك والأردنية أن الاكتئاب كان عند ما يقدر ب 41.6% من إجمالي العينة.

وأشارت يونغ (1999) كذلك أن المتسبب المباشر في تعكر المزاج لدى مدمني الانترنت هو مشاعر اليأس والشعور بالذنب والقلق الحاد والعصبية، كما يعلم الكذب لإخفاء ساعات الاستخدام على الأهل ومسؤولي العمل.

وبينت دراسة لفريق بحث دانماركي أن الطفل المدمن يعتاد على النمط السريع في تكنولوجيا وألعاب الكمبيوتر، وبذلك قد يواجه صعوبة كبيرة في الاعتياد على الحياة اليومية الطبيعية التي تكون سرعتها أقل مما اعتاد عليه، مما يعرضه إلى نمط الوحدة والفراغ النفسي في الحياة الطبيعية اليومية في المدرسة أو في المنزل، الأمر الذي يصعب عليه ممارسة حياة اجتماعية طبيعية. (كيوص، 2022، ص68)

مشاكل العمل: لا تقل مشاكل العمل عن مشاكل الأسرة أهمية بل تزيد مشاكل مدمن الانترنت في العمل ويصبح سريع الاستثارة والغضب ويهمل عمله وقد يترك عمله المطلوب منه ويتصفح صفحات الانترنت والمواقع الجديدة مما يضيع وقت العمل ويهدر الطاقة الابداعية لديه. (بشيش، 2018ص16)

كما أشار المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية لبعض أسباب الآثار المترتبة على إدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

- انخفاض الثقة بالذات بسبب التعرض المفرط للمقارنة مع حياة الآخرين.
- الانعزال عن المجتمع الواقعي، ما قد يسبب الوحدة.
- القلق والاكتئاب، نتيجة التصفح المتكرر والانتظار.
- اضطرابات النوم خاصةً عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي قبل النوم.
- انخفاض معدلات الحركة والنشاط البدني.
- انخفاض في مستويات الأداء في العمل أو الدراسة.
- عدم الاحساس بتعاطف مع الآخرين. (<https://ncmh.org.sa/articals/35>)

علاج إدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

يشمل العلاج والتخلص من الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي مجموعة من الإجراءات والتقنيات التي يمكن أن تساعد الأفراد على التغلب على الاعتماد الزائد والتحكم في استخدامهم لتلك المنصات:

عمل العكس: يقوم الفرد بإعادة التنظيم الزمني لاستخدامه المفرط للإنترنت بإنشاء جدول زمني جديد لاستخدام الإنترنت.

إيجاد موانع خارجية: استخدام أشياء محددة على سبيل المثال الوقت اللازم للعمل، مقابل رب العمل، فالمدمن يحتاج لعمل يقوم به أو مكان يذهب إليه.

تثبيت الأهداف: وضع أهداف واضحة قابلة للتحقيق في تطوير جداول جديدة لاستعمال الانترنت، بحيث تمنع الشهوة والانسحاب والانتكاس ويعطي المدمن إحساسا بالسيطرة.

العلاج النفسي: من خلال استخدام أساليب وتقنيات واستراتيجيات العلاج النفسي، مثل العلاج السلوكي والعلاج المعرفي والعلاج السلوكي المعرفي والعلاج العقلاني والعلاج النفسي الديني والعلاج النفسي الإيجابي والعلاج التكاملي.

العلاج الأسري: بالعمل على غرس أهمية الانترنت في الاستكشاف والبحث العلمي الذي يفيد الذات والمجتمع في نفوس الأبناء، التعرف على مشاكل الأبناء، زيادة مساحة الحوار في إطار الاحترام المتبادل حتى لا يسعى هذا المراهق نحو البحث عن آذان صاغية عبر الانترنت والتي يجهل محتواها وأهدافها. (كيوص، 2022، ص 73-74)

الاعتراف بالمشكلة: فعلى مستخدم شبكات التواصل الاجتماعي بشكل مفرط ان يعترف انه يمضي الكثير من الوقت امام هذه المواقع ومن هنا عليه ان يتأكد من انه يستحق حياه أفضل من ذلك بعد التخلص من هذا الإدمان.

تعظيم الاهتمامات الشخصية: يتيح إدمان مواقع التواصل الاجتماعي اهمال للأعمال الهامة في حياة المدمنين، وهذا يعني انهم يتجاهلون خطط حياتهم والتزاماتهم الروتينية بسبب الجلوس على هذه المواقع لذلك يجب ان يعطي الفرد الاولوية للحياة الحقيقية أكثر من الحياة الافتراضية كالالتزام مع الاسرة بعلاقات رائعة ولن يحدث ذلك دون قضاء الوقت معهم.

اعطاء الاولوية للأعمال اليومية: محاولة التمسك بالوقت المتاح لإنجاز الاعمال وبعدها يمكن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي.

مقاومة فكرة تصفح مواقع التواصل الاجتماعي بكل عزم لخلق ارادة واعية وقوية من خلال تغيير السلوك الفكري فعندما يشعر الفرد بحاجة ملحة للجلوس امام هذا العالم الافتراضي يجب ان يقوم الفرد ببعض الاعمال والانشطة اليدوية المختلفة مثل التنظيف، اعداد اعمال مؤجلة للغد، الصلاة، قراءة القران، الدعاء وغيرها من الاعمال. (يونس،2016، ص33)

تنمية الوازع الديني: باعتبار أن الدين خط دفاعي أولي، يمنع الشباب من منزلق الانحراف وذلك بتكثيف الجرعات التوجيهية الإسلامية من خلال المناهج والبرامج الثقافية العامة والمجتمعية، كذلك العمل على تبصير الشباب بحسب مستوياتهم العقلية والاجتماعية والنفسية مع الاستفادة من جميع الوسائل المتاحة كالمساجد، خطب الجمعة، الأعياد ووسائل الإعلام. وهنا ينبغي على المهتمين أن يتبعوا الحكمة في إرشادهم باللطف واللين والموعظة الحسنة والبعد عن التعصب والشدة. (كيوص،2022، ص75)

خلاصة:

يمكن ان نستنتج من خلال هذا الفصل بعد التعرف على مشكلة الإدمان التي تسببها مواقع التواصل الاجتماعي، أن لهذه الاخيرة تأثير سلبي على الصحة النفسية والاجتماعية للأفراد من خلال الطرح السابق الذي تناول فيه الباحث موضوع مواقع التواصل الاجتماعي في جانبين، حيث تضمن الجانب الاول موضوع مواقع التواصل الاجتماعي و أهم ما التطرق اليه هو التعريف بها و بأبرز هذه المواقع و خصائصها و الدوافع لاستخدامها، و تضمن الجانب الثاني موضوع الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي، تم فيه ذكر تعريف الإدمان و مفهوم إدمان مواقع التواصل الاجتماعي، مروراً بالنظريات التي فسرت حالة الإدمان على هذه المواقع، كما تع تعداد أسبابه و الاعراض الخاصة به و الآثار الناجمة عليه و اخيراً أساليب و طرق علاجه.

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد:

1. مفهوم التوافق العام.
2. مفهوم التوافق المهني.
3. نظريات التوافق المهني.
4. مظاهر التوافق المهني.
5. سوء التوافق المهني.
6. مظاهر سوء التوافق المهني.
7. قياس التوافق المهني.
8. آليات تحقيق التوافق المهني.

خلاصة

تمهيد:

يعتبر ميدان العمل من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق النفسي والذي يعكس رضا الفرد الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد بالتالي إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحاته وتوقعاته ولتحقيق ذلك يعمل الفرد جاهدا من بداية حياته حتى نهايتها مركزا على عامل اختيار الشيء المناسب لنفسه، ولأنه كل متكامل فإن توافقه في مجال ما مرتبط أكد بتوافقه في المجالات الأخرى.

1. مفهوم التوافق العام:

يعتبر التوافق من المفاهيم النفسية التي حظيت باهتمام بالغ من قبل علماء النفس بصورة عامة حيث اتخذ المهتمون بدراسته مناحي متعددة في سبيل تحديد مفهومه إلا أنهم يجمعون بأنه عملية تفاعل ديناميكي مستمر بين قطبين أساسيين أحدهما الفرد بنفسه والثاني بيئته المادية والاجتماعية التي يسعى الفرد من خلالها إشباع حاجاته البيولوجية والسيكولوجية وتحقيق مختلف مطالبه (زرقة، 2015، ص 68)

يعرف بياجيه "Piaget" التوافق: هو عملية تتم عن طريق تحقيق التوازن بين مظهرين من مظاهر التفاعل بين الفرد والبيئة، فالفرد إما أن يدخل على سلوكه التعديل، مما يساعده على تحقيق التوازن بين سلوكه، وبين ظروف البيئة المحيطة بكل مطالبها إما أن يحاول التأثير في البيئة، والوسط المحيط به حتى تستجيب هذه البيئة بدورها لرغباته، وحاجاته في الاتجاه الذي يريده (حمري، 2021، ص 47)

تعريف إبراهيم (2009) التوافق: بأنه عملية ايجابية ديناميكية مستمرة يهدف بها الفرد مواجهة مطالب الظروف المتغيرة ليحدث علاقة أكثر ايجابية بينه وبين بيئته (إبراهيم، 2009، ص 497)

يعرفه لدكرين (Lingtren) وآخرون بأنه: تلك العملية التي يقوم بها الشخص من خلالها بتعديل البيئة المحيطة به

ويعرف الزنك (Eysenck) التوافق بأنه: الحالة التي تتناول حاجات الفرد ومطالبه بالنسبة للبيئة التي تحقق له الإشباع الكامل

أما جابلن (Chaplin) فيعرفه: على أنه عالقة انسجام الشخص مع البيئة المادية والاجتماعية الدهريون الكبسي، 1999، ص 203)

يرى "إيانك" أن التوافق هو حالة حصول الفرد على مجموعة الإشباعات المختلفة التي يريدها، ولكن الفرد ليس بمعزل عن المجتمع وبالتالي فقد تتعارض رغباته مع ما يريده ممن يحيطون به (مكناسي، 2007، ص 35)

1- مفهوم التوافق المهني:

يحظى مفهوم التوافق المهني باهتمام كبير من طرف علماء النفس وبالتالي نجد الاختلاف في تفسير مفهومه وذلك حسب التوجه والإطار النظري لكل باحث:

تعريف عباس محمود عوض: "هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم (بن فطيمة، 2011، ص 77)

وقد عرف "scott" التوافق المهني: بأنه توافق الفرد مع بيئة العمل، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية (مكناسي، 2007، ص 53)

ويعرفه "مرسى": بأنه حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكانياته ويرضى ميوله وطموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه فإذا فقد هذا العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في العمل وساء توافقه مع نفسه ومع الناس (عداد، 2017، ص 85)

والتوافق المهني حسب الفحجان: العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها (حمري، 2021، ص56)

التوافق المهني هو "توافق الفرد لندنيا عمله فهو يشمل توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه مع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع صاحب العمل ومع المشرف عليه ومع زملائه وكذلك توافقه مع مطالب نفسه وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل وتوافقه مع قدراته الخاصة مع ميوله ومع مزاجه كل هذا يدخل في مفهوم التوافق المهني. (فرج، 1983، ص54)

من خلال جملة التعاريف التي أشرنا إليها، يمكننا أن نؤكد أن التوافق المهني بالنسبة لدراستنا التي سنقوم بها وكتعريف إجرائي نعتمد عليه هو أن التوافق المهني "هو قدرة الفرد على التأقلم مع عمله، ومع مختلف العوامل البيئية التي تحيط بعمله، وكذا التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل، ويستدل عليه من خلال رضا العامل عن عمله، وجودة العلاقات التي تجمع الأفراد داخل المنظمة، وكذا إلتزام الموظف بأداء ما هو مطالب به، مع عدم شعوره بأي نوع من الاعتراب المهني، إضافة إلى استقرار العامل في منصب عمله، حيث لا يرغب في ترك عمله أو تغييره لعمل آخر". (بحري، 2015، ص170)

2- النظريات المفسرة للتوافق المهني:

النظرية المادية:

تعرف باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور، وتتلخص في وجوب التعرف على وسيلة لتنفيذ العمل بأسرع وقت، واكتشاف الطريقة والادارة الأكثر إنتاجا، ويستلزم ذلك لملاحظة حركات العاملين، وتحليلها إلى أبسط عناصرها، وقياسها، واستبعاد غير النافع منها، ووضع الامكانيات الميسرة بما يوفر الحركة والتدريب

وتعتبر هذه النظرية الانسان العامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله، حيث تنظر هذه النظرية للفرد بأنه يعمل ويطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج،

بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الاموال، وزيادة المؤسسة من إنتاجها، وقد حاول تايلور تحديد الاسس العلمية، والقيم المادية، التي تساعد الادارة على زيادة الانتاج بأقل جهد ممكن، وزمن أقل، وعملت هذه النظرية على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر، وبين ذوي الطموح المنخفض، فتحقق طموحات الاول بشكل سريع، وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الانتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الانتاج، إن تايلور في هذه النظرية قد حصر المتطلبات وحاجات الافراد في الاجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الاجر المناسب. (الرواحية، 2016، ص19)

نظرية نموذج مظهر الرضا:

وقد نادى بهذه النظرية صاحبها لاولر Lawler 1973 و ، الذي ركز على الرضا الوظيفي و ربطه بالتوافق المهني، فالأفراد يكونون راضين عن عملهم بأن يكون لديهم رضا عن مظهر من مظاهر العمل كالراتب و الأصدقاء و المشرفين، وذلك حينما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه، والذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بأعمالهم يجب أن يعادل مقدار المظهر الذي يدركونه و الذي يتحصلون عليه فعلا، زيادة على ذلك عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه ، فإذا أدركوا أنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر ، فذلك يؤدي إلى شعورهم بعدم الرضا الوظيفي و استيائهم من عملهم (بحري، 2015، ص176)

لقد تمحورت هذه النظرية على الرضا دون غيره كمؤشر وحيد للتوافق المهني متناسية بذلك باقي المظاهر التي تشير للتوافق المهني كالروح المعنوية و علاقات العمل التي تعد من مؤشرات التوافق المهني ، فشعور العامل بالرضا عن مهنته في الحقيقة غير كاف لكي نقول أنه متوافق مهنيا مع عمله، فقد يكون جد راض عن عمله إلا أن علاقات العمل بالنسبة لديه مع فريق عمله سيء مما يؤثر على توافق مع عمله، ذلك أن الفرد لا يمكن أن يكون متوافق في مهنته بعيدا عن مجالات حياته الأخرى ، مما جعل هذه النظرية تجزأ الإنسان وتحصر التوافق المهني في الرضا عن العمل فقط ، فعدم رضا

العامل عن حياته مثلا في زواجه يؤثر تأثيرا واضحا على درجة توافقه عن عمله ، وينعكس بصورة واضحة على سلوكه داخل العمل (بحري،2015،ص176)

- نظرية النمو المهني:

نظرية دونالد سوبر ((Donald Super في النمو المهني والتي اقترحها عام 1957، وعدلها عام 1963 وتشرح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون إمكانيات الفرد واهتماماته وهي تقوم على الأسس التالية:

1. الفروق الفردية: وهي أمر بديهي وأساسي بالنسبة للنمو للفرد، وحيث توجد الفوارق بين الفرد في النواحي النفسية المختلفة.

2. تعدد إمكانيات الفرد: تعدد النواحي التي يمكن للفرد أن يوفق فيها.

3. تعدد نماذج القدرات اللازمة للوظائف: تعدد نماذج القدرات والاستعدادات والميول التي تمكن الفرد من النجاح في وظيفة أو مهنة معينة.

4. التوحد: اندماج شخصية الطفل في شخصية راشد كبير يحبه ويعجب به، حيث أن التوحد في مرحلة الطفولة والمراهقة يلعب دورا كبيرا في توجيه الاهتمامات المهنية للأفراد. إن التوحد في مرحلة الطفولة والمراهقة يلعب دورا كبيرا في توجيه الاهتمامات المهنية للأفراد.

5. استمرارية التوافق: وتعني أن عملية التفضيل والاختيار المهني عملية مستمرة طوال الحياة.

6. التوافق المهني عبر مراحل الحياة: حيث تتغير الآمال والطموحات والتوقعات المهنية بالنسبة للفرد طبقا لما يلقاه من تجارب الفشل والنجاح وتتدرج نظرة الفرد إلى المهنة في مرحلتين:

- مرحلة الاستطلاع.

- مرحلة التحديد.

7. **محددات النموذج المهني:** تعني أن المستوى الوظيفي الذي يرتضيه الشخص لنفسه مرتبط بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للإنسان وبالقدرات الفعلية للفرد وبشخصيته وكذلك بالفرص التي تتاح له.

8. **توجيه النمو المهني:** عن طريق استغلال أقصى ما لدى الفرد من إمكانيات واستعدادات.

9. **النمو المهني وأثر البيئة:** يختلف تأثير البيئة باختلاف الأفراد واختلاف الزمان والمكان، حيث أن تأثير البيئة على الأفراد لا يمكن أن يكون موحدًا وكذلك استجابات الأفراد.

10. **النموذج المهني مفهوم دينامي:** أن مفهوم النموذج المهني مفهوم دينامي يخضع للعديد من المتغيرات المعرفية والانتقالية والاجتماعية.

11. **الرضا الوظيفي:** يعتبر الرضا الوظيفي أمر أساسي في حياة الفرد، وعوامل الرضا متعدد وكثيرة منها ما يرتبط بالناحية الذاتية ومنها ما يرتبط بالناحية الاقتصادية، ومنها ما يرتبط بالناحية الاجتماعية.

12. **العمل بأسلوب الحياة:** حيث يجد الفرد نفسه ويؤكد ذاته خصوصا إذا كان التحاقه بالعمل على أساس من التوافق أو التلازم بين العمل من جهة والفرد من جهة أخرى. (<https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/view.php?id=5755&chapterid=1154>)

تقوم نظرية سوبر على مفهوم الذات فترى المستوى الاقتصادي الاجتماعي للشخص والخصائص الشخصية والقدرات العقلية له دخل كبير في تحديد التوافق المهني للعامل.

نظرية الحاجات لماسلو:

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته.

وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند "ماسلو" إلى ثلاثة افتراضات أساسية:

1- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، و الحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك .

2-ترتب الحاجات حسب أهميتها.

3- يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم ، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا . (مكناسي،2007، ص 56)

وقد قسم "ماسلو " الحاجات إلى 05 مستويات هي:

-**الحاجات الفسيولوجية** : وهي الحاجات التي ترتبط ارتباطا مباشرا ببقاء الفرد مثل الطعام والشراب والتزواج. وكيف لنا أن نرضى هذه الدوافع دون مال نكسبه من عمل نؤديه. هنا ترتبط الدوافع الفسيولوجية بدافعية.

- **حاجات الأمن**: وهي الحاجة إلى الاستقرار والمادية والتحرر من الخوف والقلق وعندما ترضى هذه الحاجات يشعر الفرد أنه يعيش آمنا مطمئنا في سكينه في بيئة متحررة من أسباب الخوف والخطر وكيف لنا أن نرضى هذه الدافع الأمني إن لم يكن لنا عمل نتعيش منه.

- **حاجات الحب والانتماء**: وهي حاجة الإنسان إلى حب الآخرين والانتماء إلى جماعة ينضوي تحت لوائها وإلا يشعر بالوحدة والخواء النفسي وانه يعيش في صحراء جرداء أو جزيرة منعزلة ولا شك أن لعمل يشبع كذلك هذه الحاجة من انتماء إلى جماعة عمل أو مؤسسة صناعية ويشعر الإنسان حيالها بالحب والانتماء.

- **حاجات التقدير**: إنه ل ذو حظ عظيم ذلك أوتي المستويات الثلاثة السابقة من سلم الحاجات لقد ارضي الأصعدة الثلاثة الفسيولوجية والأمنية والعاطفية فهل من مزيد؟ نعم تلح عليه الحاجة إلى التقدير سواء تقديره لنفسه أو تقدير الآخرين له ولا شك أن أداء العمل بهمة وكفاءة وإتقان فيه إشعار للمرء بهذه الحاجة إلى التقدير.

- حاجات تحقيق الذات: هي قمة الإرضاءات الإنسانية حيث يحقق الفرد ذاته ويؤكد هويته وهل هناك أقوى من العمل كمجال لتحقيق الذات وإثبات وجودها. (زروقة، 2017، ص 88-89)



شكل رقم (02) يبين سلم الحاجات لماسلو

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بدايةً بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم.

-نظرية فريديريك هيرزبرج:

ولقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات) وقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين وأستخدم طريقة الأحداث الجوهرية في جمع البيانات وقد أستخدم في المقابلات أسئلة مثل: هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟ ولقد جاءت عموماً نتائج الدراسة كالاتي: إن العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق، ولقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين:

المجموعة 01: يرغب أفرادها فيما يلي - العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم - العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية - العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر - العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم.

المجموعة 02: يرغب أفرادها فيما يلي - العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب - العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون و روح الجماعة و الإتصال السليم - العمل في منظمة توفر له و وظيفة مستقرة - العمل ضمن رفاهية و رقي.

وبالتالي يمكن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات، بينها نتائج هذه الدراسة تتمحور في أغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الإجتماعية بالإضافة إلى الحالة الإجتماعية والمكانة الراقية، نمط الإشراف المناسب والمسؤولية والترقية (مكناسي، 2007، ص 57-58).

3. مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظاهر وأول مظاهره الرضا عن العمل وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من برئة العمل، وكل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل ومقاس الرضا الاجمالي عن العمل يسمح للعامل بأن يقيس كل جانب فيما تصل بالأهمية النسبية له ومهما كان فان مقياس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل التي تهتم كل فرد ذلك أن لها جوانب كثرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني منها: " زيادة الأجر التطور الذاتي للشركة وثبات العمالة وانفكاك العمالة وشعبة العامل والاستفادة من قدرات الفرد" (عداد، 2017، ص 86)

نستنتج أن توافق الفرد يمكن الوقوف عليه من خلال محكين أو مظهرين أساسيين من العلامات :

1/ الرضا Satisfaction: ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفيه، زملائه، والمؤسسة التي يعمل بها، ساعات العمل، و أجره، نوع العمل الذي يشغله) كما

يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحاته وتوقعاته وكذا ميول معظم الناس (الناجحين) الذين يعملون في مهنته.

2/ الإرضاء: (Satisfaction Ness) ويتضح من إنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إلى مشرفيه وزملائه في المؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبا من خلال غيابه وتأخره ومن الإصابات التي تتكون له ومن عدم القدرة على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل (زروقة، 2017، ص99)

3- سوء التوافق المهني:

يبدو التوافق في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما و أن يتلاءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية و مع نفسه، والتوافق عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية و نفسية و اجتماعية كثيرة، فالعامل يبدأ عمله فيرى نفسه أنه مضطرا للتكيف مع ظروف ومطالب عديدة حيث أن عملية التوافق لا تقتصر على تكيفه مع الآلة فحسب ، بل تتجاوز ذلك إلى التكيف مع الزملاء و مع المشرف و مع مزاجه و مع نظام العمل الخاص في المصنع و مع كل الظروف المحيطة بما فيها بيئة العمل، فسوء التوافق في مجال معين يكون له صده و تأثيراته على جميع النواحي ، فالإنسان قبل أن يكون عاملا هو وحدة نفسية اجتماعية، إن اضطرب جانبا منها اضطربت باقي جوانبها، فنقص قدرة العامل على سبيل المثال قد تؤدي إلى حدوث صراعا نفسيا لديه، مما ينقص حتما من قدرته على العمل و مردوده، وقد يتسبب كذلك في إفساد علاقاته الاجتماعية .وبما أن التوافق المهني يشير إلى حسن العلاقة بين العامل ومحيط عمله فإن حدث اضطراب في هذه العلاقة نتيجة لجملة من العوامل والأسباب، نجم عن ذلك سوء توافق مهني، والذي يعرف بأنه إخفاق الفرد في عمله إما لعدم تناسب قدراته مع عمله أو لأنه يجد صعوبة في علاقاته الاجتماعية مع زملائه ورؤسائه في العمل (بوعطيط، 2012، ص190)

كما يرى "كارل جارسون " "Garrison Karl" أن هناك مصدرين أساسيين لعدم رضا العاملين عن العمل وهما:

1- سياسة التدريب العامة وهي تتبع من الإدارة العليا.

2- شخصيات الرؤساء والمشرفين المحيطين بالعمل.

يؤكد جارسون على ما للدخل من علاقة بعدم الرضا إذا كان منخفضا وبالرضا إذا كان مرتقعا، كما يؤكد علاقة عدم الأمن بسوء التوافق، أما بخصوص المؤثرات الخارجية فتركز على ظروف المنزل غير الملائمة والتي تعتبر المسؤولة عن سوء التوافق للعامل مثل الصراع بين الزوجين، الأمراض المزمنة والديون المالية، وهذه المؤثرات على سوء التوافق المهني للعامل.

مما سبق يمكن القول إن سوء التوافق المهني هو عدم قدرة الفرد على إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه المرجوة من المهنة، وهذا راجع لفشله في التنسيق بين قدراته ورغباته وما تحتاجه الوظيفة من متطلبات من جهة، وعجزه عن مواجهة ضغوط المؤثرات الخارجية من جهة أخرى (حمري، 2021، ص71).

4- مظاهر سوء التوافق المهني:

ان المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني عاده ما يرتبط بعضها البعض، وفي ذلك يرى "كأي" ان سوء التوافق ينعكس بأكثر من طريقه من جانب نفس الفرد، وهكذا فان العامل سيء التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب او الشكاوى او الاصابات او غيرها فقط من السلوك غير المرغوب في العمل، بل انه قد يمارس الكثير منه او كله، وانه قد اتضح من الدراسات ان هناك علاقة بين بعض جوانب السلوك في العمل والتي تعتبر مظاهر لسوء التوافق، فالشخص سيء التوافق لا يغيب كثيرا فقط. لكن يبدو ايضا انه تكون له اصابات أكثر، ومشاكل أكثر تتعلق بمخالفه النظام، وبصفه عامه فانه يخلق مشكلات تؤثر على انتظام العمل (فرج، 1983، ص55)

وهناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني تعكس الرضا والإرضاء، الذين سبق الحديث عنهما نذكر عددا منها:

- قلة الإنتاج من ناحتي الكم والكيف.

- الإكثار من الحوادث ومن الأخطاء الفنية.
 - إساءة استخدام الآلات والأدوات، والمواد الخام، وقد يسرق منها.
 - كثرة التغيب والتمارض بعذر وبدون عذر والتنقل من عمل إلى آخر.
 - اللامبالاة والتكاسل.
 - الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
 - كثرة الإحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
 - عدم إطاعة تعليمات المصنع أو الشركة .
 - تحريض الزملاء على الشكاوى من اللوائح ونظام العمل والترحيب بحركات التمرد والتذمر.
- ونشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع إلى العامل نفسه كنقص في اجتهاده أو استعداده أو تدريبها أو لعدم تناسب قدراته من نوع العمل أو من اعتلال صحته النفسية، كما نشأ أيضا من عيوب في البيئة المادية الإجتماعية وغالبا ما نشأ من تضافر كثير من العوامل الشخصية (عداد، 2017، ص87)

5- قياس التوافق المهني:

- يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي :
- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
 - مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الإتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
 - مقياس للرغبات .

- مقياس لقياس مستوى الطموح.
- بطارية القدرات.
- مقياس للميول.
- مقياس للإنتاجية : Productivity أو الكفاية الإنتاجية: Efficiency .
- مقاييس مقننة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفة النظام والشكاوي.
- استبيان عن التاريخ المهني work history questionnaire يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت، مع وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها ومستوى كل منها وسبب تركه لكل منها ووسائله في إيجاد العمل، وفترات تعطله.
- صحيفة متابعة للفرد في العمل.
- محك الملائمة المهنية : Fitness Vocational كما يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه واستعداداته وميوله.
- ولكي تستخدم المقاييس السابقة لتحديد مدى توافق الفرد المهني فإنه ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس لتقدير الوزن الذي ينبغي إعطائه له داخل بطارية تجمعه وغيره على حسب ما تستقر عليه الدراسة من كفاءة في الدلالة في مدى توافق الفرد. (فرج، 1983، ص 56-57)

6- آليات تحقيق التوافق المهني:

من بين أهم الاستراتيجيات والسبل التي تعمل على تحقيق التوافق المهني نذكر:

تقوية علاقة العامل بمؤسسته: فالعلاقة الحسنة تعكس التوافق المهني للعامل وفي ضوء ما تقدم ينبغي أن يكون لكل مؤسسة إنتاجية وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي يكون من بين أهدافها دراسة

مشكلات العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم وكذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة، فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن تساعد على وضع الحلول الوقائية أو العلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم

علاقة العامل بظروف العمل : يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة...فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تنتابه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية و قد يدرّب تدريبا ناجحا على استخدام قدراته على أحسن وجه لمصلحته و مصلحة المؤسسة بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل ولكن ينبغي فضال عن ذلك أن تهيأ له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحيح بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق و تحسينه

تقوية علاقة العامل بزملائه: ويعتبر هذا من أهم أبعاد التوافق المهني والنفسي وهذا يوصي بتقوية أجواء العمل من المنافسة المذمومة، إن علاقة العامل بزملائه تعتمد على اعتبارين أساسيين هما التعاون والمنافسة.

إن التوافق المهني باختصار يعني تقبل العامل لمهنته: ولن يتقبل العامل المهنة إلا إذا اختار العمل الذي يناسب قدراته ويتفق مع ميوله واستعداداته وكذلك سماته الشخصية، وفي ضوء ما تقدم فإنه ينبغي على أصحاب العمل أن يوظفوا مبدأ (الاختيار والتوجيه) حيث أنه يزيد من رضا العامل عن مهنته

خلق الموائمة بين العامل والآلة: يكفل لنا أمنا صناعيا ونفسيا جيدا كما يعمل على تقوية التوافق المهني إن تعامل الفرد مع الآلة في المؤسسة يحتاج إلى تدريب جيد حتى يضمن التقليل من الحوادث والإصابات (زروقة، 2017، ص 115)

إن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط، إذ أن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالمجال الحيوي والوسط الاجتماعي المحيط بهذه المؤسسة، هذا فضلا عن إن رضا الفرد عن الحياة أو عن المهنة تحدده عدة قوى داخل المؤسسة وخارجها، وأن قيمه الفرد ترتبط بعوامل مهنية داخل المؤسسة

وعوامل إجتماعية أخرى خارج المؤسسة ويلاحظ ان أي خلل في التوافق الأسري يؤثر في بقية مجالات التوافق وفروعه المختلفة، وباختصار إن مشكلات العامل داخل المصنع قد تكون من داخل المصنع وربما تكون من خارجه. وحتى نخلق توافقا مهنيا جيدا للعامل علينا ان نحل مشكلاته على المستويين الداخلي والخارجي للمؤسسة (حمري، 2021، ص 69)

وكما أنه لتحقيق التوافق المهني يعرض (ليترات ليقني) ستة (06) مبادئ تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراساته التي أجراها في السويد وهي:

- أن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا.
 - أن يحتوي العمل عملية التعليم المستمر.
 - أن يشترك العمال في عملية صنع القرار.
 - أن يحتوي العمل على التدعيم الإجتماعي والمعرفة.
 - أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والإجتماعية للعامل.
 - أن يؤدي العمل كمستقبل يريجه العامل.
- ومن الضروري لتوافق العامل في عمله ان يكون هذا العمل مشبعا لحاجاته المختلفة. فكلما أمكن اشباع حاجات العامل الفسيولوجية. والامن وتقدير الذات وغيرها كل ما زاد من توافق العامل مع عمله (عويضة، 1996، ص 165-166)

خلاصة:

في الختام، يمكن القول إن التوافق المهني هو عنصر أساسي للرضا الوظيفي والنجاح المهني، عندما يتوافق الأفراد مع بيئة العمل ومتطلبات الوظيفة، فإنهم يشعرون بالارتياح والرضا والتحفيز في العمل. يؤدي التوافق المهني إلى تعزيز الأداء والإنتاجية وتحسين العلاقات المهنية.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

1. منهج الدراسة

2. مجتمع وعينة الدراسة

3. حدود الدراسة

4. أدوات الدراسة

ثانياً: الدراسة الأساسية

1. حدود الدراسة

2. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

خلاصة

تمهيد:

يجب أن يتضمن كل بحث علمي، ولاسيما البحوث الإنسانية، جانباً ميدانياً أو تطبيقياً يكمل الجانب النظري، وذلك لضمان مصداقية البحث العلمية وتفاذي أن يصبح بحثاً فقط نظرياً وبعيماً.

بعد أن تم تحديد متغيرات الدراسة التي تشمل إيمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني، سننتقل الآن إلى الجانب الميداني. يعتبر هذا الجانب الخطوة الأهم التي يقوم بها الباحث، حيث يتم تقدير الجوانب الكمية للنظرية المطروحة. ويعتمد ذلك على صحة الإجراءات المعتمدة، مثل المنهج المستخدم وعملية اختيار العينة والأدوات المستخدمة لجمع البيانات، ونتائج الدراسة الاستطلاعية. وفي النهاية، يتم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المجمعة.

أولاً. الدراسة الاستطلاعية:

قبل الشروع في الدراسة الأساسية في أي بحث، من الضروري البدء بالدراسة الاستطلاعية، حيث تُعتبر هذه الخطوة الأهم لمساعدة الباحث على التعرف على ميدان البحث وفهم الظروف والإمكانيات المتاحة. تساعد الدراسة الاستطلاعية الباحث في ضبط متغيرات بحثه وتنظيم أدوات جمع البيانات والتحقق من صحتها.

من خلال الدراسة الاستطلاعية، يتم جمع معلومات ميدانية مباشرة من البيئة التي سيتم فيها إجراء البحث. يتم استخدام أدوات مثل الاستبيانات والمقابلات ومراجعة الوثائق والملاحظات الميدانية لجمع البيانات اللازمة. هذه البيانات تساعد الباحث في فهم السياق الاجتماعي والثقافي والاقتصادي للمشكلة التي يدرسها، وتساعد أيضًا في تحديد العوامل المؤثرة والمتغيرات المهمة التي يجب مراعاتها في الدراسة الأساسية.

1. منهج الدراسة:

تم اختيار المنهج الوصفي الذي عرف على أنه "الوصف الدقيق للظاهرة المدروسة وذلك من خلال جمع البيانات ووصفها وتحليلها واستخراج مكانية تعميمها. الاستنتاجات ومقارنة المعطيات والتوصل إلى النتائج وامكانية تعميمها.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

يقصد بالمجتمع جميع الأفراد الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها، ويسعى الباحث إلى أن يعمم عليهم النتائج التي لها علاقة بمشكل الدراسة. (أبوعلام، 2011، ص160)

ومنه يتحدد هذا المجتمع في الدراسة الحالية ب العمال الاداريين ببلدية سيدي خالد ولاية أولاد جلال، المقدرين ب 155 عامل اداري من كلا الجنسين، وقد تمكن الباحث من الوصول للعينة المطلوبة (العمال الاداريين) بسهولة باعتبارهما أحد ركائز المنظومة الادارية فقد كانت اجراءات التطبيق متاحة ولا توجد أي عراقيل واضحة قد تعيق العملية.

تكون مجتمع الدراسة الاستطلاعية والأساسية من جميع عمال بلدية سيدي خالد والبالغ عددهم

(115) للسنة الجارية 2022/2023

3. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: أجريت الدراسة الاستطلاعية بمقر بلدية سيدي خالد-ولاية أولاد جلال-
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية خلال شهر أفريل 2023.
- الحدود البشرية: شملت العينة الاستطلاعية 40 عامل إداري ببلدية سيدي خالد

4. أدوات الدراسة:

تم استخدام الادوات التالية و هي :

- مقياس ادمان مواقع التواصل الاجتماعي من اعداد الباحثة بسمة حسين عيد يونس (2016)
- مقياس التوافق المهني من اعداد الباحث زروقة هشام (2017)

4.1. وصف الأداة (الاستبيان)

الجدول رقم (01): يوضح توزيع محاور وابعاد الاستبيان

الابعاد	الفقرات	عدد الفقرات
المحور الأول: إدمان مواقع التواصل الاجتماعي	من 1-30	30
المحور الثاني: التوافق المهني	1-40	40
توافق الفرد لذاته	1-4-9-11-15-20-24-27-31-38	10
توافق الفرد مع متطلبات العمل	2-5-7-12-17-19-21-22-26-30 32-34-36-40	14

16	-25-23-18-16-14-13-10-8-6-3 -39-37-35-33-29-28	توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية لمهنة العمل
----	---	---

2.4. طريقة تصحيح استبيان

بإعطاء (3) درجات في حالة الاجابة ب(موافق) واعطاء درجتين (2) في حالة الاجابة ب(محايد)، ودرجة واحدة (1) في حالة الإجابة ب (غير موافق) والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (02): يوضح طريقة تصحيح استبيان

البدائل	غير موافق	محايد	موافق
الدرجة	1	2	3

3.4. حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

نتائج ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

الجدول رقم (03): يوضح نتائج ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبيان

المحاور	عدد الفقرات	(ألفا كرونباخ)	معامل الصدق
إدمان مواقع التواصل الاجتماعي	30	0.819	0.904
التوافق المهني	40	0.799	0.893
توافق الفرد لذاته	10	0.814	0.902
توافق الفرد مع متطلبات العمل	14	0.509	0.713
توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية لمهنة العمل	16	0.754	0.868

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS.V25

يتضح من الجدول أعلاه أن: معامل الثبات لمقاييس الدراسة جيد جدا ومقبول حيث يتراوح بين (0.509-0.819). حيث أن معامل الثبات لمقياس إدمان مواقع التواصل الاجتماعي بلغ (0.819)، أما بالنسبة لمقياس التوافق المهني فبلغ (0.799) وهي نسبة عالية ومقبولة للدراسة، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني لهذه الدراسة، وهو معامل ثبات جيد يفى لأغراض البحث العلمي، حيث أن زيادة قيمة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية وثبات البيانات.

2-نتائج معامل الارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي لاستبيان إدمان مواقع التواصل الاجتماعي
الجدول رقم (04): نتائج معامل الارتباط للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لاستبيان إدمان مواقع التواصل الاجتماعي:

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
إدمان مواقع التواصل الاجتماعي	0.721**	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS25

الجدول رقم (05): نتائج معامل الارتباط للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للعبارة لمحاور استبيان التوافق المهني:

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
التوافق المهني	0.700**	0.000
توافق الفرد لذاته	0.589**	0.000
توافق الفرد مع متطلبات العمل	0.794**	0.000
توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية لمهنة العمل	0.811**	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS25

نلاحظ من خلال الجدولين أعلاه أن جميع قيم معامل ارتباط كل متغير من مقاييس الدراسة مع الاستبيان ككل دالة بحيث أقل من مستوى دلالة 0.01 حيث أن قيم معامل الارتباط للمقياس الأول بلغت

0.721، أما المتغير الثاني فقد بلغت 0.700 وتعتبر دلالة إحصائية قوية جداً، ومنه يمكننا القول إن عبارات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: الدراسة الأساسية:

تعد الدراسة الأساسية خطوة ميدانية حاسمة يقوم بها أي باحث لإجراء اختبار، ويتم ذلك بعد التحقق من الخصائص السيكومترية للتجربة وإعداد الصورة النهائية لتطبيقها على مجموعة الدراسة.

1. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: المجلس الشعبي البلدي لبلدية سيدي خالد -ولاية أولاد جلال-

الحدود الزمنية: اجريت الدراسة الاساسية بدءاً من شهر 21 ماي 2023 إلى غاية 26 ماي 2023.

الحدود البشرية: لقد تم تطبيق الدراسة الاساسية على عينة قوامها 40 عامل إداري ببلدية سيدي خالد وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية، بمعنى ان فرص اختيار أي عنصر من مجتمع الدراسة متساوية لجميع افراد المجتمع.

2. الاساليب الاحصائية المعتمدة في الدراسة:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها بعد تطبيق الدراسة الاساسية، اعتمدنا الاساليب الاساسية التالية:

- اختبار ألفا كرونباخ alpha Cronbach للتحقق من ثبات أداة القياس.

- المتوسطات الحسابية لمعرفة درجة أهمية إجابات عينة الدراسة وكذا ترتيب العبارات.

- الانحراف المعياري لمدى انحراف الإجابات بانسجام أو تشتت العبارة.

- معامل الارتباط بيرسون: لقياس العلاقة بين عبارات الاستبيان.

$$r = \frac{n \sum(xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

- اختبار T للعينات المستقلة (Independent – samples.T. Test): للتعرف على ما إذا كانت

هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو محاور الدراسة

باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فئتين.

خلاصة:

بعد التعرف في هذا الفصل على منهجية سير العمل الميداني وذلك من خلال تحديد الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، ادوات الدراسة، الاساليب الاحصائية المتبعة. يمكننا التطرق إلى الفصل الخامس لعرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج المتوصل اليها في ضوء الفرضيات.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1- تحليل إتجاهات المبحوثين الخاصة بالاستبيان

2. عرض وتفسير نتائج الدراسة:

1.2. عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى

2.2. عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية

3.2. عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

4.2. عرض نتائج الفرضية الرئيسية

3. تفسير نتائج الدراسة

1.3. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى

2.3. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية

3.3. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

4.3. تفسير نتائج الفرضية الرئيسية

تمهيد:

وسنقوم بعرض وتحليل نتائج الدراسة وذلك من خلال تحليل إجابات المبحوثين حول عبارات مقياس الدراسة، بالاستعانة بالأساليب الإحصائية الوصفية (التكرارات والنسب المئوية).

1-تحليل اتجاهات المبحوثين الخاصة بالاستبيان

يمكن تلخيص نتائج الاستبيان في الجدول التالي، ومن أجل ذلك سنقوم بتحديد مستوى الموافقة العمال لكل بعد من أبعاد مقياس الدراسة، عن طريق حساب المدى ثم تقسيمه على عدد الخلايا أي 03، بعد ذلك نقوم بإضافة هذه القيمة للقيمة الأدنى وهي 01 لتحديد الحد الأعلى للخلية. كما يلي:

جدول رقم (06): يبين مستوى الموافقة العمال لكل بعد من أبعاد مقياس الدراسة

الدرجة	1	2	3
البدائل	غير موافق	محايد	موافق
المتوسط الحسابي	1 - اقل من 1.67	1.67 - اقل من 2.33	2.33 - 3
المستوى	ضعيف	متوسط	مرتفع

جدول رقم (07) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لأبعاد الاستبيان

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الترتيب
التوافق مع الذات	2.44	0.45	مرتفع	01
التوافق مع متطلبات العمل	2.16	0.22	متوسط	02
التوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل	1.66	0.76	منخفض	03

02	متوسط	0.42	2.13	التوافق المهني
01	مرتفع	0.23	2.66	إدمان مواقع التواصل الاجتماعي

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS25

من خلال الجدول يتضح أن المتوسط الحسابي للمتغير الثاني التوافق المهني قيمته 2.13 بانحراف معياري 0.42 ما يمثل عدم وجود تشتت في إجابات عينة الدراسة، وهذا يمثل مستوى متوسط، بحيث نلاحظ أن البعد الأول (التوافق مع الذات) جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.44 وانحراف معياري 0.45، يليه البعد الثاني (التوافق مع متطلبات العمل)، بمتوسط حسابي 2.16، أما في المرتبة الثالثة فنجد البعد الثالث (التوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل) بمتوسط حسابي قيمته 1.66. بالنسبة للمتغير الأول إدمان مواقع التواصل الاجتماعي فأتى بمتوسط حسابي عالي 2.66 وانحراف معياري 0.23.

يمكن تفسير هاته النتائج بأن أغلبية أفراد العينة مدمنون لوسائل التواصل الاجتماعي، وأن افراد العينة يمتلكون مستوى متوسط من التوافق المهني.

جدول رقم (08) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور توافق الفرد مع ذاته

رقم العبارة	العبارة	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي	17	12	11	1.85	0.83
04	أشعر بأهمية أهدافي من خلال العمل	13	9	18	2.12	0.88
09	أشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة	8	12	20	2.30	0.79
11	أشعر بأن عملي يطور في قدراتي الشخصية	11	10	19	2.20	0.85
15	أطمح الوصول لدرجات أعلى في المؤسسة	2	7	31	2.72	0.55
20	أشعر بأن وظيفتي لا تغطي احتياجاتي	6	12	22	2.40	0.74

0.81	1.72	9	11	20	أشعر بأنني أحقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة	24
0.82	2.12	16	13	11	أشعر بأنني أثبت ذاتي في هذا العمل	27
0.76	2.35	21	12	7	أشعر بالثقة في النفس من خلال ممارستي مهنتي	31
0.67	2.57	27	9	4	لا أشعر بملائمة ظروف العمل لأداء مرضي	38
توافق الفرد لذاته						

يتبين من الجدول أعلاه و المتضمن (10) عبارات تتعلق ببعد توافق الفرد لذاته موضحة من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة فيه ومتوسطات كل البنود مع انحرافها المعياري وانحصرت قيم متوسطات ما بين: (1.72 و 2.72) والانحرافات المعيارية ما بين: (0.55 و 0.88) ومتوسط كلي قدر ب: (2.44).

جدول رقم(09) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري .محور توافق الفرد مع متطلبات العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	محايد	غير موافق	العبرة	رقم العبرة
0.83	2.22	19	11	10	حجم مهام مرضي بالنسبة لي	02
0.83	1.77	10	11	19	تقوم المؤسسة بدورة تدريبية مناسبة لتحسين الأداء	05
0.74	2.17	15	17	8	أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة	07
0.88	2.07	17	9	14	لا توجد فرص للترقية في العمل	12
0.71	2.05	11	20	9	أشعر بالاعتراب المهني	17
0.81	2.17	17	13	10	أقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي	19
0.71	1.95	12	14	14	يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة	21
0.85	2.20	19	10	11	لا توفر المؤسسة فرص تدريب في المؤسسة	22
0.85	2.12	17	11	12	أشعر بأن جهودي لا تناسب مهام العمل	26
0.82	2.20	18	12	10	أشعر بأن عملي لا يناسب مؤهلاتي	30
0.91	2.12	19	7	14	يتم تدريبي وفقا لاحتياجاتي الوظيفية	32
0.82	2.15	16	14	10	توجد فرص ضئيلة للترقية في المؤسسة	34
0.61	2.67	30	7	3	أنا دائم البحث عن فرصة عمل من نوع آخر	36
0.86	1.97	14	11	15	تتيح المؤسسة فرص الترقية لذوي الأداء الجيد	40
توافق الفرد مع متطلبات العمل						

يتبين من الجدول أعلاه والمتضمن (14) عبارة تتعلق ببعد توافق الفرد مع متطلبات العمل موضحة من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة فيه ومتوسطات كل البنود مع انحرافها المعياري وانحصرت قيم متوسطات ما بين: (1.77 و 2.67) والانحرافات المعيارية ما بين: (0.61 و 0.91) ومتوسط كلي قدر ب: (2.16).

جدول رقم (10) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية لمهنة العمل

رقم العبارة	العبارة	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
03	أشعر بأن الراتب يتناسب مع مهام العمل	23	10	7	1.60	0.77
06	توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية لتحسين ظروف العمل	14	13	13	1.97	0.83
08	أشعر بأن العمل الذي أقوم به لا يحظى بالتقدير	10	13	17	2.17	0.81
10	علاقاتي مع بعض الزملاء يسودها التوتر و القلق	18	5	17	1.97	0.94
13	يدعم المشرفون الموظفين في العمل	10	12	18	2.20	0.82
14	أحترم زملائي بالعمل	3	8	29	2.65	0.62
16	لا أتقاضى أجرا عادلا مقارنة بعملتي	7	14	19	2.32	0.75
18	أشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها	12	18	10	1.95	0.74
23	أحصل على قدر كاف من التحفيز	10	8	22	2.30	0.85
25	ظروف العمل ، التكيف،الإضاءة،المكتب ،مرضية بالنسبة لي	12	11	17	2.12	0.85
28	توجد الكثير من النزاعات في العمل	13	9	18	2.12	0.88

0.75	2.50	26	8	6	الراتب الذي أتحصل عليه لا يغطي احتياجاتي	29
0.84	2.27	21	9	10	أشعر بالرضا عن علاقاتي بزملائي	33
0.88	2.12	18	9	13	لا يتيح الرؤساء للموظفين المبادرة بإبداء قدراتهم	35
0.79	2.30	20	12	8	لا أشعر بملائمة ظروف العمل لأداء مرضي	37
0.80	2.15	16	14	10	لا يوجد مزايا اضافية في وظيفتي	39
توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية لمهنة العمل						

يتبين من الجدول أعلاه والمتضمن (16) عبارة تتعلق ببعد توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية

لمهنة العمل موضحة من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة فيه ومتوسطات كل البنود مع انحرافها

المعياري وانحصرت قيم متوسطات ما بين: (1.60 و 2.65) والانحرافات المعيارية ما بين: (0.62

و 0.94) ومتوسط كلي قدر ب: (1.66).

جدول رقم (11) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس التواصل الاجتماعي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	محايد	غير موافق	العبارة	رقم العبارة
0.97	1.85	16	2	22	اهتمامي الزائد بشبكات التواصل الاجتماعي يعيق آدائي الوظيفي	01
0.85	1.87	12	11	17	شغلتي صداقاتي التي كونتها عبر مواقع التواصل الاجتماعي على علاقاتي الاجتماعية المباشرة	02
0.93	2.17	21	5	14	عندما أجلس على مواقع التواصل الاجتماعي لا أشعر بمضي الوقت	03
0.74	1.37	6	3	31	أتناول طعامي و أنا أمام شاشة الجوال لمتابعة مواقع	04

					التواصل الإجتماعي	
0.95	1.82	15	3	22	يفاجئني من حولي بتبنيهي إلى أنني أمضيت وقتا طويلا أمام الإنترنت	05
0.86	1.65	10	6	24	يشكو أفراد أسرتي من انشغالي بالجوال لفترات طويلة بسبب استخدامي لمواقع التواصل الاجتماعي	06
0.88	1.67	11	5	24	افتقدت الكثير من الأصدقاء القدامى إلا من يراسلونني عبر مواقع التواصل الاجتماعي	07
0.84	1.55	9	4	27	حياتي مستحيلة بدون مواقع التواصل الاجتماعي	08
0.86	2.25	21	8	11	استخدم مواقع التواصل الإجتماعي لتهنئة أصدقائي بجميع المناسبات العامة و الخاصة	09
0.88	1.97	14	11	15	أحاول الإقلال من فترات بقائي أمام مواقع التواصل الاجتماعي ولكني دون جدوى	10
0.79	2.30	20	12	8	استثمر مواقع التواصل الإجتماعي غالبا في التواصل مع الأصدقاء	11
0.87	1.95	14	10	16	أتعجب كيف يعيش الناس بدون مواقع التواصل الاجتماعي	12
0.80	1.77	9	13	18	إن انشغالي بمواقع التواصل الاجتماعي ترك أثرا ايجابيا على أنشطة حياتي	13
0.71	1.42	5	7	28	أتمنى أن يتم تحول العمل و يكون عبر شبكات التواصل الاجتماعي	14
0.78	1.45	7	4	28	أفضل قضاء أوقات فراغي على شبكات التواصل الاجتماعي أكثر من قضاؤها مع أفراد أسرتي	15

0.74	1.55	6	10	24	أشعر بالضيق والكآبة والملل عندما أحرم نفسي من الاستمتاع بالجلوس أمام شبكات التواصل الاجتماعي	16
0.78	1.52	7	7	26	أشعر بأنني أصبحت أسير لشبكات التواصل الاجتماعي	17
0.66	1.35	4	6	30	المرض وحده هو الذي يمنعني من استخدام شبكات التواصل الاجتماعي	18
0.92	2.10	19	6	15	بدأت حاسة البصر لدي تضعف نظرا للجلوس أمام شبكات التواصل الاجتماعي	19
0.64	1.30	4	4	32	عندما يزورني بعض أصدقائي في البيت أشعر بأنني حرمت من متعتي الوحيدة و هي التواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي	20
0.91	1.97	16	7	17	أفضل مواقع التواصل الاجتماعي على التلفزيون حتى بقنواته الفضائية	21
0.57	1.22	3	3	34	أنسى الجوع والعطش حينما أجلس ساعات طويلة أمام مواقع التواصل الاجتماعي	22
0.98	1.82	16	1	23	منذ أن بدأ انشغالي بمواقع التواصل الاجتماعي لم تعد حياتي الاجتماعية كما كانت من قبل	23
0.55	1.27	2	7	31	أتناول طعامي وأنا أمام شاشة الكمبيوتر، أو الجوال لمتابعة مواقع التواصل الاجتماعي	24
0.81	1.50	8	4	28	أغفل عن حاجتي للنوم لانشغالي بمواقع التواصل الاجتماعي	25
0.86	1.75	11	8	21	أجد نفسي مجبرا بأن أجلس بضع ساعات أخرى على مواقع التواصل الاجتماعي	26

0.88	1.92	14	9	17	شبكات التواصل الإجتماعي تسهل علي كل المهام التي اقوم بها	27
0.78	1.52	7	7	26	لو أصبحت الكهرباء متواجدة دائما لما توقفت عن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي ليلا أو نهارا	28
0.80	1.62	8	9	23	أستثمر كل لحظة من حياتي في الاستفادة من مواقع التواصل الإجتماعي	29
0.84	1.72	10	9	21	بعد انقضاء فترة عملي اتجه مباشرة لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي	30

2 عرض نتائج الدراسة:

بعد قيامنا بعرض وتحليل إجابات الباحثين على عبارات الاستبيان، بالاستعانة بالأساليب الإحصائية، ومن ثم التحقق من اختبار وتحليل فرضيات الدراسة.

سوف نقوم بمناقشة نتائج دراستنا وذلك عن طريق مناقشة النتائج المتعلقة بمقاييس الدراسة ومن ثم مناقشة نتيجة فرضيات الدراسة:

1.2. عرض نتائج الفرضية الأولى: والتي تنص على: "توجد علاقة ارتباطيه داله احصائيا بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات لدى العمال الاداريين ببلديه سيدي خالد"

• باستعمال إختبار: Corrélations Pearson

جدول رقم (12): إختبار Corrélations Pearson : للتأكد من صلاحية الفرضية الأولى

إدمان مواقع التواصل الاجتماعي			الارتباط
الدلالة	قيمة Rp	المجموع	التوافق مع الذات
0.044	-0.574	40	
دال			

بناءً على النتائج المتحصل عليها من تحليل الارتباط بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد الموضحة في الجدول رقم (8) تظهر النتائج على النحو التالي:

• قيمة بيرسون: (-0.574)

• مستوى الدلالة المحسوب: (0.044)

• مستوى الدلالة المعتمد: (0.05)

قيمة بيرسون المحسوبة هنا هي (-0.574) تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة سلبية متوسطة بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات لدى العمال الإداريين. يعني أن زيادة مستوى الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي تترافق بانخفاض مستوى التوافق مع الذات لدى العمال الإداريين. وبناءً على مستوى الدلالة المعتمد الذي حدده بمستوى (0.05)، إذا كانت قيمة الدلالة المحسوبة أقل من هذا المستوى، فإن العلاقة بين المتغيرين تعتبر ذات دلالة إحصائية.

بناءً على القيمة المحسوبة ومستوى الدلالة المحدد، يمكن استنتاج أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد.

2.2. عرض نتائج الفرضية الثانية: والتي تنص على:

" توجد علاقة ارتباطية داله احصائيا بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الإداريين ببلدية سيدي خالد"

• باستعمال إختبار : **Corrélations Pearson**

جدول رقم (09): إختبار **Corrélations Pearson** : للتأكد من صلاحية الفرضية الثانية

إدمان مواقع التواصل الاجتماعي		الارتباط
الدلالة	قيمة Rp	التوافق مع متطلبات العمل
0.048	-0.646	40

دال		
-----	--	--

بناءً على النتائج من تحليل الارتباط بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد، تظهر النتائج على النحو التالي:

• قيمة بيرسون: (-0.646)

• مستوى الدلالة المحسوب: (0.048)

• مستوى الدلالة المعتمد: (0.05)

قيمة بيرسون المحسوبة هنا هي (-0.646) تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة سلبية قوية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الإداريين.

يعني أن زيادة مستوى الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي تترافق بانخفاض مستوى التوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الإداريين.

وبناءً على مستوى الدلالة المعتمد الذي حدده بمستوى (0.05)، إذا كانت قيمة الدلالة المحسوبة أقل من هذا المستوى، فإن العلاقة بين المتغيرين تعتبر ذات دلالة إحصائية.

بناءً على القيمة المحسوبة ومستوى الدلالة المحدد، يمكن استنتاج أن هناك علاقة سلبية قوية ذات دلالة إحصائية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد.

3.2. عرض نتائج الفرضية الثالثة: والتي تنص على

" توجد علاقة ارتباطيه داله احصائيا بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الإداريين ببلدية سيدي خالد."

• باستعمال إختبار: **Corrélations Pearson**

جدول رقم (10): إختبار **Corrélations Pearson** : للتأكد من صلاحية الفرضية الثالثة

إدمان مواقع التواصل الاجتماعي		الارتباط	
الدلالة	قيمة Rp	المجموع	التوافق مع الظروف المادية

0.802	0.307	40	والاجتماعية لبيئة العمل
غير دال			

بناء على النتائج من تحليل الارتباط بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الاداريين في بلدية سيدي خالد، توضح النتائج على النحو التالي:

• قيمة بيرسون: (0.307)

• مستوى الدلالة المحسوب: (0.802)

• مستوى الدلالة المعتمد: (0.05)

قيمة بيرسون المحسوبة هنا هي (0.307) تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة ضعيفة إيجابية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الاداريين. يعني أن زيادة مستوى الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي يمكن أن ترتبط بزيادة التوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل، ولكن هذه العلاقة ضعيفة.

بالنسبة لمستوى الدلالة المحسوب، فهو (0.802)، وبناءً على مستوى الدلالة المعتمد الذي حددته بمستوى (0.05) وهذا يعني أن العلاقة بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل ليست ذات دلالة إحصائية.

2.4. عرض إختبار الفرضية الرئيسية: والتي تنص على:

" توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الاداريين بمقر بلدية سيدي خالد "

• باستعمال إختبار: **Corrélations Pearson**

جدول رقم (11): إختبار **Corrélations Pearson** : للتأكد من صلاحية الفرضية الرئيسية

إدمان مواقع التواصل الاجتماعي			الارتباط
الدلالة	قيمة Rpr	المجموع	التوافق المهني

0.035	-0.693	40	
دال			

بناءً على النتائج المتحصل عليها من تحليل الارتباط بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد، يمكن توضيح النتائج على النحو التالي:

- قيمة بيرسون: (-0.693)
- مستوى الدلالة المحسوب: (0.035)
- مستوى الدلالة المعتمد: (0.05)

قيمة بيرسون المحسوبة هنا هي (-0.693). تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة سلبية قوية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الإداريين. يعني أن زيادة مستوى الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي ترتبط بانخفاض التوافق المهني.

مستوى الدلالة المحسوب هو 0.035، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05. هذا يشير إلى وجود دلالة إحصائية قوية للعلاقة بين المتغيرين.

بناءً على النتائج، يمكن استنتاج أن هناك علاقة سلبية قوية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد.

2. مناقشة نتائج الدراسة:

بعد قيامنا بعرض وتحليل إجابات الباحثين على عبارات الاستبيان، بالاستعانة بالأساليب الإحصائية، ومن ثم التحقق من اختبار وتحليل فرضيات الدراسة.

سوف نقوم بمناقشة نتائج دراستنا وذلك عن طريق مناقشة النتائج المتعلقة بمقاييس الدراسة ومن ثم مناقشة نتيجة فرضيات الدراسة:

1.2. مناقشة الفرضية الأولى: والتي تنص على: "توجد علاقة ارتباطية داله احصائيا بين

إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات لدى العمال الإداريين ببلديه سيدي خالد"

يمكن استنتاج أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين إيمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد.

وهذه النتيجة تتفق مع ما جاء في دراسة مكناسي محمد (2007) المعنونة ب التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية حيث توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل.

وكذلك اتفقت مع دراسة بعطي سفيان 2007 المعنونة ب طبيعة الاشراف وعلاقته بالتوافق المهني فقد توصلت هذه الأخيرة إلى وجود علاقة بين طبيعة الاشراف والتوافق المهني للعمال.

و منه يمكننا القول أن التوافق الذاتي أو الرضا عن النفس في بعض المراجع يقصد به أن يقبل الفرد ذاته كما هي بكل جوانبها و أن يكون لديه مفهوم ايجابي عن ذاته، و هذا دليل على أن الفرد يمتلك مستوى مرتفع من الصحة النفسية يسمح له بأداء مهامه بكل اتقان و تحمل مسؤوليات العمل و تحقيق غايات و أهداف و طموحات و اشباع حاجات معينة فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد اشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته و هذا ما جاء في نظرية الحاجات لماسلو، و نعلم بأن ماسلو قد قسم الحاجات إلى خمس مستويات و هي :

1. الحاجات الفسيولوجية: وهي الحاجات التي ترتبط ارتباطا مباشرا ببقاء الفرد مثل الطعام والشراب والتزاوج.

2. الحاجة إلى الأمن: وهي الحاجة إلى الاستقرار والتحرر من الخوف والقلق، وعندما ترضى هذه الحاجات يشعر الفرد أنه يعيش آمنا مطمئنا.

3. الحاجة إلى الحب والانتماء: وهي حاجة الانسان إلى حب الاخرين والانتماء إلى جماعة تحت لوائها والا يشعر بالوحدة والخواء النفسي.

4. الحاجة إلى التقدير: تقديره لنفسه وتقدير الاخرين له، ولا شك أن أداء العمل بهمة وكفاءة واتقان فيه اشعار للمرء بهذه الحاجة.

5. الحاجة إلى تحقيق الذات: هي قمة الاضاعات الانسانية حيث يحقق الفرد ذاته ويؤكد هويته. (زروقة، 2017، ص88-89)

أما إذا انخفض مستوى التوافق مع الذات يقل أداء الفرد وانجازه، ويؤدي إلى سوء التوافق المهني الذي تعرفه حمري (2021) بأنه: "عدم قدرة الفرد على اشباع حاجاته وتحقيق أهدافه المرجوة من المهنة". و لعل من أبرز ما يؤثر عليه حسب ما جاء في نظرية نموذج مظهر الرضا هو الرضا كمؤشر وحيد للتوافق، فعدم رضا العامل عن حياته و زواجه مثلا تؤثر تأثيرا واضحا على درجة توافقه عن عمله و ينعكس بصورة واضحة على سلوكه داخل العمل، فيصبح غير مبالي للعمل و قيمته، و يستخدم ملهيات عديدة كالتجمعات و الألعاب الالكترونية و استخدام الأنترنت و بالأكثر مواقع التواصل الاجتماعي التي أصبحت إدمان شأنها شأن الإدمان السلوكي، تعرفه بسمة حسين عيد (2016) بأنها: "الرغبة التي لا يمكن السيطرة عليها في تقليل استخدام مواقع التواصل الاجتماعي و الافراط في استخدام هذا العالم". (حسين، 2016، ص24)

فالاستخدام المفرط لها يؤثر سلبيا على الأداء المهني.

ويظهر ذلك في العديد من النقاط من بينها (حسب الباحث):

اللامبالاة و التكاسل، التماطل و تراكم الأعمال، الاسراف في الشكوى و التمرد و المشاغبة و افتعال المشاكل، الاكثار من الأخطاء و عدم تحمل مسؤوليتها، التحريض على الاضرابات و الشكاوي، الاحتكاك و التصادم مع الزملاء و المرؤوسين، كثرة التغيب بدون عذر، الانتقال من عمل إلى اخر في فترة وجيزة، اساءة استخدام الآلات و الأدوات، و الغش في العمل و ربما سرقة المواد الخام، الانشغال بالهاتف و عدم اتباع التعليمات، التهاون في تقديم الخدمات، انهاء العمل قبل وقته المحدد، المماطلة في تقديم الخدمات السريعة و الفورية للمواطنين.

وما تظهره نتائج هذه الفرضية يفسر جليا أن زيادة مستوى الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي تترافق بانخفاض مستوى التوافق مع الذات لدى العمال الإداريين.

2.2. مناقشة الفرضية الثانية: والتي تنص على:

" توجد علاقة ارتباطيه داله احصائيا بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الاداريين ببلدية سيدي خالد"

يمكن استنتاج أن هناك علاقة سلبية قوية ذات دلالة إحصائية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الاداريين في بلدية سيدي خالد، يعني زيادة مستوى الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي تترافق بانخفاض مستوى التوافق مع متطلبات العمل، و هذا ما يحدد الفرق بين نوع الخدمات المقدمة في المصالح التابعة للدولة و المصالح الخاصة، فنجد أن الموظف العامل بالمصالح العمومية لا يكثرث بجودة الخدمات المقدمة أو حتى تقديمها في الوقت المحدد، و ذلك راجع لنقص الرقابة، كثرت الأخطاء و تخفيف العقوبات، التسهيلات المقدمة، نقص الخبرة و فقدان الشغف في هذه المهنة، الواجبات الروتينية و نفس الخطط في كل دورة، ربما الراتب الذي يتقاضاه العامل، فحسب نظرية مينسوتا العامل يستقر في وظيفة محددة لمدة طويلة دليل على مدى استقراره، فمثلا التعزيز و تقديم امتيازات و مكافئات و تلبية مطالب و اشباع رغبات العامل عند انجاز مهام محددة يحفز على أداء أفضل، و تختلف قدرة و مهارة العمال في أداء بعض المهام، هنا وجب وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و هذا ما يطلق عليه في نظرية مينسوتا بقدرة الاستجابة للمهمة أو العمل، ولكي يكون أداء العامل مرضيا يجب أن تتوافق قدراته مع متطلبات العمل فالعامل له حاجات ولديه قدرات وبيئة العمل لها متطلبات وظروف عمل معينة ، ولكي يشعر العامل بالرضا فضروري أن يوفر له العمل المعززات والظروف التي تلبى حاجاته ليكون أكثر إنتاجية.

أما في حالة ما وجد خلل في توزيع المناصب حسب المؤهلات والمهارات وهذا الذي يحدث داخل الادارة الجزائرية ما يؤدي إلى تدني الخدمات، سوء التواصل مع الزملاء والمواطنين، الاستهتار، اللامبالاة، ويدخل في حالة من الروتين التي تستدعيه لحمل الهاتف واستخدام الأنترنت وتطبيقات التواصل الاجتماعي ك فيسبوك Facebook وتويتر Twitter وأنستغرام Instagram، وغيرها من مواقع التواصل الاجتماعي بصورة مستمرة ومتكررة

وهذا ما جاء في النظرية السلوكية التي تؤكد أنه لا بد من ممارسة هذه السلوك لمرات عديدة، ثم يتم تدعيمه وتعزيزه بالشعور الداخلي الذي يتحقق للفرد بعد دخوله على الإنترنت عامة وشبكات التواصل

الاجتماعي خاصة في كل مرة، والأدهى والأمر من ذلك أن هذا الشعور لا يتغير في نوعه ولكنه يتغير في شدته ويصبح أشد وأشد، مما يوقع الفرد في العديد من الاضطرابات السلوكية والنفسية والانفعالية. (كيوص، 2022، ص59)

أما الاتجاه المعرفي يرى أن المعارف التي تسبب سوء التكيف مع البيئة والمحيطين كافية للتسبب في ظهور مجموعة من الأعراض المرتبطة باضطراب إدمان الانترنت، فانخفاض كفاءة الذات، وتقدير الذات السلبي، والتشوهات المعرفية حول الذات، هي تشوهات معرفية وإدراكات سلبية يتبناها الأفراد الذين يعانون من مشكلات نفسية مع ذواتهم وعن شخصيتهم، تجعلهم يفضلون الاندماج والتفاعل في الأنشطة والخدمات التي تقدمها الانترنت باعتبارها أقل تهديدا من التفاعل مع الآخرين (بن جديدي، 2016، ص152)

3.2. مناقشة الفرضية الثالثة: والتي تنص على

" توجد علاقة ارتباطيه داله احصائيا بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الاداريين ببلدية سيدي خالد."

يمكن استنتاج أنه التأثير ضعيف إيجابي بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الاداريين في بلدية سيدي خالد. ومع ذلك، ليس هناك دلالة إحصائية قوية لهذه العلاقة.

تعد ظروف العمل المادية (الفيزيائية) من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية، ويقصد بها البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل المنظمة، والتي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه ونجد منها:

الإضاءة: فتعتبر الإضاءة في المنظمة من العوامل الطبيعية عامة فبالعينين تنقل إلى الجهاز العصبي المركزي ما يزيد عن 85% من مجموع ما تنقله من الحواس الخمسة إذ يمكن عن طريق الرؤية تمييز شكل الأشياء ولونها وحجمها وبعدها وحركتها.

فالإضاءة الشديدة تؤدي إلى ضعف تدريجي في قوة الابصار نتيجة لإجهاد عصب العين والتأثير على الجهاز العصبي المركزي ما يؤدي إلى سرعة الشعور بالتعب بالإضافة إلى نقص قدرة الأداء، كذلك

ارتفاع نسبة الحوادث والاصابات خاصة عند التفاوت الكبير في شدة الاضاءة بين الأماكن المتقاربة للمنظمة.

أما ضعف الاضاءة فيؤدي إلى اتساع حدقة العين إلى أكبر حد ممكن لكي تسمح لكمية كبيرة من الضوء بالسقوط على الشبكة لتسجل الاستجابة.

ومنه فان مخاطر الاضاءة وسوء توزيعها يؤدي بالعامل إلى عدم الإلتقان في عمله وبالتالي فان الاضاءة السيئة تسهم في وقوع الأخطاء التي تؤدي بحياة العامل إلى الهلاك.

الضوضاء: وهي الخليط المتناثر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل حيث تؤثر على نشاط العاملين فتقلل من انتاجهم فضلا عن الاثار الجانبية التي تحدثه على المدى الطويل من أثر على الصحة والروح المعنوية للعمال بالمنظمة.

الحرارة: يؤدي التعرض لدرجات عالية من الحرارة إلى:

- اضطرابات نفسية أو عصبية كالعصبية والشعور بالضيق.
- زيادة نسبة الأخطاء.

- الزيادة في معدل الاصابة وحوادث العمل.

- صدمة الحرارة (ضربة الشمس)، التهابات جلدية، التهابات العيون.

التهوية: توفير التهوية حسب طبيعة عمل المنظمة مهم جدا من أجل توفير جو صالح لأداء العمل، فعدم توفرها يؤدي إلى اختناق العمال، أعراض مرضية، نقص الطاقة.

أما الظروف الاجتماعية فهي تشمل على الروابط والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان المنظمة، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العمال، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة، ويمكن تحديد نطاق هذه الجوانب بالعلاقات بين المرؤوسين بعضهم ببعض وعلاقات الرؤساء بمرؤوسيهم وعلاقات مجلس ادارة المنظمة بعضهم ببعض. ويظهر هذا في نظرية سوبر التي تقوم على مفهوم الذات فترى المستوى الاقتصادي الاجتماعي للشخص والخصائص الشخصية والقدرات العقلية له دخل كبير في تحديد التوافق المهني للعامل.

إذا على المسؤولين في المنظمة مراعاة هذا الجانب والاهتمام به وتوفير البيئة الملائمة للعمل من أجل تحسين الأداء، وهذا ما ركزت عليه نظرية نظرية فريديريك هيرزبرج حيث نصت على أن العمال يزيد أدائهم وإنجازهم إذا توفر ما يلي:

- العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم.

- العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية.

- العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.

- العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب.

- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون وروح الجماعة والاتصال السليم

- العمل في منظمة توفر له ووظيفة مستقرة.

- العمل ضمن رفاهية وراقي.

- العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم.

وعليه كلما تحسنت ظروف العمل قل استخدام مواقع التواصل الاجتماعي، لأن التأثير ضعيف إيجابي بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد.

4.2. مناقشة إختبار الفرضية الرئيسية: والتي تنص على:

" توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الإداريين بمقر بلدية سيدي خالد "

يمكن استنتاج أن هناك علاقة سلبية قوية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد. هذا يعني أن الأفراد الذين يعانون من إدمان مواقع التواصل الاجتماعي يواجهون صعوبة في التوافق مع تحديات العمل الخاصة بهم.

وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة بوبكر منصور (2007) الذي وجد أن هناك علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي.

نعلم بأن المدمن على مواقع التواصل الاجتماعي يعاني صعوبة في التواصل المباشر و اللفظي مع الاخرين و في التجمعات، فهي تقلل من الحركة و انخفاض معدلات النشاط البدني، و التوتر و القلق الشديد و اهمال الواجبات الاجتماعية و الأسرية و الوظيفية، وهذا يعود إلى تحديات العمل التي تتطلب الالتزام بالقواعد و التعليمات و مجهود فكري و بدني من أجل تقديم الخدمات المطلوبة منه على أكمل وجه، فكلما كانت درجة إيمانه على مواقع التواصل الاجتماعي كبيرة و في مستويات مرتفعة كانت الصعوبة في انجازه للمهام الصعبة ، كذلك عدم توفر الرغبة و الشف بالمهنة و نفس الأعمال الروتينية و الدورية تجمع من الفرد غير متوافق و غير متكيف مع العمل و التزاماته، **فنظرية تقرير الذات** تربط بين الدافعية والاتجاه، وترى بوجود نوعين من الدوافع لدى الأفراد: الأولى الدوافع الداخلية وهي التي ترتبط بإتمام الأفراد لنشاط معين والانخراط فيه مما يسبب لهم الشعور بالسعادة والراحة النفسية، والثانية الدوافع الخارجية المرتبطة بالمكافآت من قبل الآخرين كالحصول على الإعجاب (like) على تحديثات الحالة أو على نشر الصور أو التعليق على الآخرين، وتؤكد أن الدوافع الداخلية والخارجية يحكمها ثلاثة أنواع من الاستراتيجيات تتمثل في: حرية الاختيار *Autonomie* ، الكفاءة *Compétence*، الشعور بالارتباط *Relatées*، فالأفراد الخجولين ممن يعانون قصورا في العلاقات الاجتماعية، يدمنوا مواقع التواصل الاجتماعي ويحاولوا من خلالها إنشاء ذات مثالي *concept-self idéal* ليحل محل مفهوم ذاتهم الواقعي الضعيف، لكي يشعروا بالسعادة والراحة ويستطيعوا الحصول على المكانة الاجتماعية، وتصبح الصلات عليها بديلا عن العلاقات الطبيعية، وهنا تصبح تلك المواقع وسيلة هروبيه يستخدمونها باستمرار مما يعطيهم شعورا زائفا بالقوة والإنجاز و العمق و هي أمور ترفع من قيمة مواقع التواصل الاجتماعي في حياتهم، مما يجعلهم لا يستطيعوا الابتعاد عنها.

و يفسر النموذج المعرفي السلوكي ل **(Draves)** أسباب إدمان مواقع التواصل الاجتماعي، والذي يفترض بوجود عوامل سابقة تؤدي إلى إدمان الأنشطة الاتصالية على مواقع التواصل الاجتماعي، ويرى أن التشوهات المعرفية والإدراكية التي يكونها الأفراد عن ذاتهم كانخفاض تقدير الذات وشعورهم بالوحدة والاكتئاب والعوامل السيكوباتولوجية التي مروا بها كانخفاض المهارات الاجتماعية، تجعلهم يفضلون

الاندماج والتفاعل مع مواقع التواصل الاجتماعي، باعتبارها أقل تهديداً لديهم من التفاعلات الاجتماعية، ولاعتقادهم أنها المكان الوحيد الذي يشعروا فيه بالاحترام، ونتيجة لذلك لا يستطيعوا التخلص منها فيصبح استخدامها لها استخداماً قهرياً، وهذا بدوره يؤدي إلى كثير من المشكلات النفسية والاجتماعية.

ومنه فإن المدمن على مواقع التواصل الاجتماعي يدخل في حالة من سوء التوافق المهني بسهولة لأن مستويات الثقة لديه منخفضة ولأنه غير مدرك لقيمة العمل، ويعاني من الصراعات النفسية والعائلية، والضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية.

5.2. مناقشة عامة:

بناءً على تحليل البيانات والاختبارات الإحصائية المقراء، تم الوصول إلى النتائج التالية في دراسة علاقة إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد:

1. الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات لدى العمال الإداريين. القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون هي 0.574، وتشير إلى وجود علاقة سلبية متوسطة بين الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الذات.

2. الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الإداريين. القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون هي -0.646، وتشير إلى وجود علاقة سلبية بين الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل.

3. الفرضية الثالثة: لم يتم العثور على علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الإداريين. القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون هي 0.307، وتشير إلى عدم وجود علاقة دالة بين الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية للعمل.

أما من تحليل البيانات، يتضح أن هناك علاقة إحصائية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد. وجدنا أن الإدمان على مواقع التواصل

الاجتماعي يرتبط بتقليل التوافق مع الذات ومتطلبات العمل. ومع ذلك، لم يتم العثور على دلالة إحصائية بين الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل.

وفي الختام، وبعد نهاية عرضنا لمشكلة إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني لدى العمال الإداريين، وهي إشكالية جديرة بالدراسة، وذلك على الرغم من تصدي كثيرين لها بشكل مسبق، إلا أنه، ومع احترامنا للجميع لم تتعالج بالشكل المنهجي المناسب من وجهة نظر الباحث المتواضعة.

حاولنا تفصيل الأسباب في نشوء تلك الإشكالية كبداية للوصول لاستنتاجات أشارت إلى تفاقم استخدام مواقع التواصل الاجتماعي إلى حد الإدمان و التأثير على الأداء عن ذي قبل، وبلوغها منحى صعباً، فتم في هذا البحث التطرق إلى مواقع التواصل الاجتماعي بصورة عامة ذكرنا فيه المفهوم و الخصائص و أبرز الوسائل المستخدمة، ثم إدمان مواقع التواصل الاجتماعي بصورة خاصة و دقيقة فتم اعطاء مفهوم لها و الأسباب التي تؤدي إلى إدمان مواقع التواصل الاجتماعي، و الإتجاهات النظرية المفسرة لهذا لإدمان و كذلك طرح بعض العلاجات، ثم توصلنا إلى التحدث عن التوافق المهني بطريقة مفصلة ذكرنا ماهية التوافق المهني (المفهوم النظريات، المظاهر) ثم سوء التوافق المهني و مظاهره و اليات تحقيق التوافق المهني، و قد توصل الباحث في هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة سلبية قوية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى العمال الإداريين، و هذا ما يفسر تدني الخدمات الإدارية في الجزائر بسبب الانشغال بالملهيات و المشتتات عن العمل، كما توجد علاقة سلبية قوية ذات دلالة إحصائية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع متطلبات العمل لدى العمال الإداريين، و كذلك وجود علاقة ضعيفة إيجابية بين إدمان مواقع التواصل الاجتماعي والتوافق مع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل لدى العمال الإداريين، كانت هذه الدراسة لدى العمال الإداريين في بلدية سيدي خالد، و هذه النتائج منطقية و واقعية بالمقارنة بجودة الخدمات المقدمة في الإدارات.

توصيات

بناءً على هذه النتائج، يوصى باتخاذ إجراءات للتوعية والتثقيف بشأن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بشكل صحيح ومتوازن للحفاظ على التوافق المهني لدى العمال الإداريين. كما يمكن استكشاف آليات لدعم العمال في التعامل مع إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وتحقيق التوافق المهني الأمثل. هذه النتائج تسلط الضوء على أهمية إدارة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في بيئة العمل وتأثيرها على الأداء والتوافق المهني للعمال الإداريين.

-الاهتمام بالدراسات التي تخص الجانب الاداري.

-تكثيف الرقابة وتشديد العقوبات على العمال غير المسؤولين.

- السعي لتحسين الخدمات الادارية من خلال توفير الظروف المحفزة على العمل.

- يرجو الباحث أن يكون هذا البحث مرجعا من المراجع لكتابة البحث العلمي المتعلقة بهذا الموضوع لغيرها من الباحثين.

- البحث في العوامل التي تؤدي إلى زيادة إدمان مواقع التواصل الاجتماعي لدى العمال الاداريين واستكشافها ميدانيا.

- ابراهيم، مجدي عزيز. (2009). معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم. ط 1. عالم الكتب. القاهرة، مصر.
- بحري، صابر. (2015). ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، أطروحة دكتوراه في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
- بشبس، صبا حسين. (2018)، "إدمان الانترنت وعلاقته بالاكتئاب والوحدة النفسية لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة"، رسالة ماجستير في الصحة النفسية والمجتمعية، كلية التربية في الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- بن جديدي، سعاد (2016). "علاقة مستوى النرجسية بالإدمان على شبكة التواصل الاجتماعي الفايبيوك لدى المراهق الجزائري"، أطروحة دكتوراه في علم النفس العيادي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- بن فطيمة، عزيز. (2011). "تأثير طرق الانتقاء في التوظيف على التوافق المهني"، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز التوزيع قسنطينة، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- بوعالية، شهرزاد. (2017). "الصحة النفسية في العمل" <https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/view.php?id=5755&chapterid=1153>
- بوعطيط، سفيان. (2007)، طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابة، رسالة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- بوعطيط، سفيان. (2012)، "الخصائص الديمغرافية وتأثيراتها على التوافق المهني"، دراسة ميدانية على عينة من عمال بمؤسسة إنتاجية جزائرية، أطروحة دكتوراه (ل.م.د) في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة سكيكدة، الجزائر.
- جرار، ليلى احمد. (2012). الفايبيوك والشباب العربي. ط 1. مكتبة الفلاح. عمان. الأردن.
- حديد، ليلى وميمس، سلمى. (2017). "دوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وانعكاساتها على رأس المال الإجتماعي"، المؤتمر العلمي الدولي عن الخيارات الكفيلة بتنمية واستدامة رأس المال الاجتماعي، رؤى متقاطعة. جامعة التكوين المتواصل خنشلة، الجزائر.
- حمري، فاطمة الزهراء. (2021). " التوافق المهني وعلاقته بالضغط النفسي لدى عمال الصحة في قسم الإستعجالات، دراسة ميدانية في مستشفيات ولاية قالمة، أطروحة دكتوراه (ل.م.د) في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. الجزائر.
- حمودة، سليمة. (2015). "الإدمان على الإنترنت: اضطراب العصر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية"، جامعة قاصدي مرباح، ال عدد 21
- حنيني، فاطمة. (2014). دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بشركة الأشغال العمومية والترقية العقارية بشروين ولاية ادرار، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة ادرار، الجزائر.
- الداهري، صالح أحسن احمد. الكبيسي، وهيب مجيد. (1999). علم النفس العام. ط 1. دار الكندي. الأردن.
- الرواحية، بدرية محمد يوسف. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير في الارشاد والتوجيه، جامعة نزوى، الداخلية، عمان.

- زروقة، هشام. (2017). "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني"، دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر - فرع بسكرة- ، أطروحة دكتوراه (ل.م.د) في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- سيد احمد، الشيماء محمود باشه. (2021). "إدمان مواقع التواصل وعلاقته بالعزلة الاجتماعية لدى المراهقين". مجلة بحوث، (سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية). العدد 05، مصر.
- شربي، الشريف محمد. (2017). محددات التوافق المهني بالمؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز عنابة، مجلة ابحاث نفسية وتربوية، المجلد ب، العدد 10.
- عايش، صباح. (2018). أثر إدمان مواقع التواصل الاجتماعي على التطرف الفكري لدى طلبة الجامعة، دراسة مقارنة بين جامعتي الانبار والسعيدة، مجلة جامعة الانبار للعلوم الانسانية، جامعة الشلف، الجزائر.
- عداد، وسام. (2017). الامراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرءاء التعليم المتوسط والثانوي، دراسة ميدانية في ولاية ام البواقي، أطروحة دكتوراه في علوم التربية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي. الجزائر.
- العصيمي، سلطان عائض مفرح. (2010)، إدمان الانترنت وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية.
- عويضة، كامل محمد محمد. (1996). علم النفس الصناعي. ط 1. دار الكتب العلمية. بيروت، لبنان.
- غريزي، علي بن حمد بن احمد. (2017). "إدمان شبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالشعور بالوحدة النفسية لدى المراهقين"، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، (سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية). المجلد 02، العدد 01، السعودية.
- فرج، عبد القادر طه. (1983). علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط 4. دار المعارف. القاهرة، مصر.
- قرة، عائشة وحامدي، كنزة. (2019)، "تأثير النشاط النسوي الافتراضي على النساء عبر مواقع التواصل الاجتماعي"، دراسة تطبيقية، مجلة الدراسات الإعلامية، (المركز الديمقراطي العربي ببرلين، ألمانيا)، ال عدد08.
- كتانة، دعاء عمر محمد. (2015). "وسائل التواصل الاجتماعي وأثرها على الأسرة"، رسالة ماجستير في الفقه والتشريع، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- كردي، احمد السيد. (2023). "خصائص مواقع التواصل الاجتماعي". <https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/1181108>
- كيو، ربيعة. (2022). "إدمان استخدام مواقع التواصل الاجتماعي و علاقته بالاغتراب الاجتماعي لدى طلبة الجامعة"، أطروحة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة غرداية، الجزائر.
- المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية، "إدمان مواقع التواصل الاجتماعي بين العلامات والحلول"
- مكناسي، محمد. (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسة العقابية، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة اعادة التأهيل قسنطينة، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- المهنا، ابراهيم بن مهنا. (2001). العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. مكتبة الاسكندرية، مصر.

- مؤيد، جوده هيثم. (2019). " التحليل النقدي للأطر المعرفية والنظرية والمنهجية لبحوث إدمان مواقع التواصل الاجتماعي في الدراسات العربية والغربية خلال العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين". المجلة المصرية لبحوث الاعلام، المجلد 2019، العدد 68، مصر.
- نوما، مريم نريمان. (2012). "استخدام مواقع الشبكات الإجتماعية وتأثير في العلاقات الإجتماعية"، دراسة عينة من مستخدمي موقع الفاسبوك". رسالة ماجستير في علوم الاعلام والاتصال تخصص الإعلام وتكنولوجيا الاتصال الحديث، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
- يونس، بسمه حسين عيد. (2016)، "إدمان شبكات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالاضطرابات النفسية لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة"، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية التربية، جامعة الأزهر غزة، فلسطين.

<https://ncmh.org.sa/articals/35> -

- Mazman, G., & kocakus-luel, Y. (2009). The Usage of Social Networks in Educational Context. International Journal of Human and Social Sciences, 4(12), PP:849-853
- zayed, ahmed, (2023) "Social media addiction symptoms, causes, and effects". <https://diamondrehabthailand.com/what-is-social-media-addiction/>

المطابق

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01) يوضح: القائمة الإسمية للأساتذة المحكمين

الرقم	اللقب والاسم	الدرجة العلمية	التخصص	الوظيفة	الجامعة
01	عادل مرابطي	دكتوراه	علم النفس وعلوم التربية	أستاذ محاضر / أ	بسكرة
02	أسماء ابراهيمي	دكتوراه	علم اجتماع التنمية	أستاذ محاضر / أ	بسكرة
03	يوسف جوادي	دكتوراه	علم النفس وعلوم التربية	أستاذ محاضر / أ	بسكرة

الملحق رقم (02) يوضح: الإستيبيان في صورته الأولية

جامعة محمد خيضر - شتمه -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

استمارة البحث:

إدمان مواقع التواصل الإجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني - دراسة ميدانية لدى موظفي بلدية سيدي خالد

تخصص علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

سيدي الفاضل: في إطار انجاز مذكرة تخرج للحصول على شهادة الماستر في تخصص علم النفس تنظيم وعمل وتسيير موارد بشرية بعنوان: "إدمان مواقع التواصل الإجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني: نرجو من سيادتكم المساهمة في إثراء هذه الدراسة من خلال مشاركتك في الإجابة على هذا الاستبيان. - الإجابة تكون بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة لاختيارك. - وتأكد أن معلوماتك ستوظف لأغراض علمية فقط، وستحظى بقدر عال من السرية.

أيمن بدري

إعداد الطالب:

أ.د. إلهام قشي

إشراف الأستاذة:

السنة الجامعية: 2023/2022

قائمة الملاحق

أولاً: البيانات الشخصية:

- الجنس : ذكر أنثى
- المستوى التعليمي : ثانوي جامعي
- الخبرة المهنية (بالسنوات): من 01 إلى 10 من 11 إلى 20 21 فأكثر

رتب مواقع التواصل الإجتماعي حسب استخدامك من الأكثر إلى الأقل استخداماً:

- الفايسبوك Facebook تويتر Twitter أنستغرام Instagram

- كم ساعة تقضيها أمام مواقع التواصل الإجتماعي:

- 3-1 4-6

1. استبيان إدمان مواقع التواصل الاجتماعي

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	اهتمامي الزائد بشبكات التواصل الاجتماعي يعيق أدائي الوظيفي			
2	شغلتي صداقاتي التي كونتها عبر مواقع التواصل الاجتماعي على علاقاتي الاجتماعية المباشرة			
3	عندما أجلس على مواقع التواصل الاجتماعي لا أشعر بمضي الوقت			
4	أتناول طعامي و أنا أمام شاشة الجوال لمتابعة مواقع التواصل الاجتماعي			
5	يفاجئني من حولي بتبنيهم إلى أنني أمضيت وقتاً طويلاً أمام الإنترنت.			
6	يشكو أفراد أسرتي من انشغالي بالجوال لفترات طويلة بسبب			

قائمة الملاحق

			استخدامي لمواقع التواصل الاجتماعي	
			افتقدت الكثير من الأصدقاء القدامى إلا من يرسلوني عبر مواقع التواصل الاجتماعي.	7
			حياتي مستحيلة بدون مواقع التواصل الاجتماعي.	8
			استخدم مواقع التواصل الاجتماعي لتهنئة أصدقائي بجميع المناسبات العامة و الخاصة .	9
			أحاول الإقلال من فترات بقائي أمام مواقع التواصل الاجتماعي ولكني دون جدوى.	10
			استثمر مواقع التواصل الاجتماعي غالبا في التواصل مع الأصدقاء	11
			أتعجب كيف يعيش الناس بدون مواقع التواصل الاجتماعي.	12
			إن انشغالي بمواقع التواصل الاجتماعي ترك أثرا ايجابيا على أنشطة حياتي.	13
			أتمنى أن يتم تحول العمل ويكون عبر شبكات التواصل الاجتماعي.	14
			أفضل قضاء أوقات فراغي على شبكات التواصل الاجتماعي أكثر من قضاؤها مع أفراد أسرتي.	15
			أشعر بالضيق والكآبة والملل عندما أحرم نفسي من الاستمتاع بالجلوس أمام شبكات التواصل الاجتماعي.	16
			أشعر بأنني أصبحت أسير لشبكات التواصل الاجتماعي	17
			المرض وحده هو الذي يمنعني من استخدام شبكات التواصل الاجتماعي	18
			بدأت حاسة البصر لدي تضعف نظرا للجلوس أمام شبكات	19

قائمة الملاحق

			التواصل الاجتماعي	
			عندما يزورني بعض أصدقائي في البيت أشعر بأنني حرمت من متعتي الوحيدة و هي التواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي	20
			أفضل مواقع التواصل الاجتماعي على التلفزيون حتى بقنواته الفضائية	21
			أنسى الجوع والعطش حينما أجلس ساعات طويلة أمام مواقع التواصل الاجتماعي	22
			منذ أن بدأ انشغالي بمواقع التواصل الاجتماعي لم تعد حياتي الاجتماعية كما كانت من قبل.	23
			أتناول طعامي وأنا أمام شاشة الكمبيوتر، أو الجوال لمتابعة مواقع التواصل الاجتماعي	24
			أغفل عن حاجتي للنوم لانشغالي بمواقع التواصل الاجتماعي	25
			أجد نفسي مجبرا بأن أجلس بضع ساعات أخرى على مواقع التواصل الاجتماعي	26
			شبكات التواصل الاجتماعي تسهل علي كل المهام التي اقوم بها	27
			لو أصبحت الكهرباء متواجدة دائما لما توقفت عن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي ليلا أو نهارا	28
			أستثمر كل لحظة من حياتي في الاستفادة من مواقع التواصل الاجتماعي	29
			بعد انقضاء فترة عملي اتجه مباشرة لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي	30

قائمة الملاحق

2. التوافق المهني:

رقم البند	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي			
02	حجم مهامي مرضي بالنسبة لي			
03	أشعر بأن الراتب يتناسب مع مهام العمل			
04	أشعر بأهمية أهدافي من خلال العمل			
05	تقوم المؤسسة بدورة تدريبية مناسبة لتحسين الأداء			
06	توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية لتحسين ظروف العمل			
07	أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة			
08	أشعر بأن العمل الذي أقوم به لا يحظى بالتقدير			
09	أشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة			
10	علاقاتي مع بعض الزملاء يسودها التوتر و القلق			
11	أشعر بأن عملي يطور في قدراتي الشخصية			
12	لا توجد فرص للترقية في العمل			
13	يدعم المشرفون الموظفين في العمل			
14	أحترم زملائي بالعمل			
15	أطمح الوصول لدرجات أعلى في المؤسسة			
16	لا أتقاضى أجرا عادلا مقارنة بعملي			
17	أشعر بالاعتزاز المهني			
18	أشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها			

قائمة الملاحق

			أقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي	19
			أشعر بأن وظيفتي لا تغطي احتياجاتي	20
			يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة	21
			لا توفر المؤسسة فرص تدريب في المؤسسة	22
			أحصل على قدر كاف من التحفيز	23
			أشعر بأنني أحقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة	24
			ظروف العمل: التكيف, الإضاءة, المكتب, مرضية بالنسبة لي	25
			أشعر بأن جهودي لا تتناسب مهام العمل	26
			أشعر بأنني أثبت ذاتي في هذا العمل	27
			توجد الكثير من النزاعات في العمل	28
			الراتب الذي أتحصل عليه لا يغطي احتياجاتي	29
			أشعر بأن عملي لا يناسب مؤهلاتي	30
			أشعر بالثقة في النفس من خلال ممارستي مهنتي	31
			يتم تدريبي وفقا لاحتياجاتي الوظيفية	32
			أشعر بالرضا عن علاقاتي بزملائي	33
			توجد فرص ضئيلة للترقية في المؤسسة	34
			لا يتيح الرؤساء للموظفين المبادرة بإبداء قدراتهم	35
			أنا دائم البحث عن فرصة عمل من نوع آخر	36
			لا أشعر بملائمة ظروف العمل لأداء مرضي	37
			أشعر بأنني منجز في عملي	38
			لا يوجد مزايا إضافية في وظيفتي	39

			40	تتيح المؤسسة فرص الترقية لذوي الأداء الجيد
--	--	--	----	--

الملحق رقم (03): يوضح الاستبيان في صورته النهائية

جامعة محمد خيضر - شتمة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

استمارة البحث:

إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني - دراسة ميدانية لدى موظفي بلدية سيدي خالد

تخصص علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

سيدي الفاضل: في إطار انجاز مذكرة تخرج للحصول على شهادة الماستر في تخصص علم النفس تنظيم وعمل وتسيير موارد بشرية بعنوان: "إدمان مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني: نرجو من سيادتكم المساهمة في إثراء هذه الدراسة من خلال مشاركتك في الإجابة على هذا الاستبيان.

- الإجابة تكون بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة لاختيارك. -وتأكد أن معلوماتك ستوظف لأغراض علمية فقط، وستحظى بقدر عال من السرية.

إشراف الأستاذة:

أ.د. إلهام قشبي

إعداد الطالب:

أيمن بدري

السنة الجامعية: 2023/2022

أولاً: البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر أنثى
- المستوى التعليمي: ثانوي جامعي
- الخبرة المهنية (بالسنوات): من 01 إلى 10 من 11 إلى 20 من 21 فأكثر

رتب مواقع التواصل الاجتماعي حسب استخدامك من الأكثر إلى الأقل استخداماً:

الفيسبوك Facebook تويتر Twitter أنستغرام Instagram

قائمة الملاحق

- كم ساعة تقضيها أمام مواقع التواصل الإجتماعي :

3-1 6-4 9-7

1. استبيان إدمان مواقع التواصل الاجتماعي

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	اهتمامي الزائد بشبكات التواصل الاجتماعي يعيق أدائي الوظيفي			
2	شغلتنني صداقاتي التي كونتها عبر مواقع التواصل الاجتماعي على علاقاتي الاجتماعية المباشرة			
3	عندما أجلس على مواقع التواصل الاجتماعي لا أشعر بمضي الوقت			
4	أتناول طعامي و أنا أمام شاشة الجوال لمتابعة مواقع التواصل الاجتماعي			
5	يفاجئني من حولي بتنبيهي إلى أنني أمضيت وقتا طويلا أمام الإنترنت.			
6	يشكو أفراد أسرتي من انشغالي بالجوال لفترات طويلة بسبب استخدامي لمواقع التواصل الاجتماعي			
7	افتقدت الكثير من الأصدقاء القدامى إلا من يرسلوني عبر مواقع التواصل الاجتماعي.			
8	حياتي مستحيلة بدون مواقع التواصل الاجتماعي.			
9	استخدم مواقع التواصل الاجتماعي لتهنئة أصدقائي بجميع المناسبات العامة و الخاصة .			
10	أحاول الإقلال من فترات بقائي أمام مواقع التواصل الاجتماعي ولكني دون جدوى.			
11	استثمر مواقع التواصل الاجتماعي غالبا في التواصل مع الأصدقاء			
12	أتعجب كيف يعيش الناس بدون مواقع التواصل الاجتماعي.			
13	إن انشغالي بمواقع التواصل الاجتماعي ترك أثرا ايجابيا على أنشطه حياتي.			

قائمة الملاحق

		أتمنى أن يتم تحول العمل ويكون عبر شبكات التواصل الاجتماعي.	14
		أفضل قضاء أوقات فراغي على شبكات التواصل الاجتماعي أكثر من قضاؤها مع أفراد أسرتي.	15
		أشعر بالضيق والكآبة والملل عندما أحرم نفسي من الاستمتاع بالجلوس أمام شبكات التواصل الاجتماعي.	16
		أشعر بأنني أصبحت أسير لشبكات التواصل الاجتماعي	17
		المرض وحده هو الذي يمنعني من استخدام شبكات التواصل الاجتماعي	18
		بدأت حاسة البصر لدي تضعف نظرا للجلوس أمام شبكات التواصل الاجتماعي	19
		عندما يزورني بعض أصدقائي في البيت أشعر بأنني حرمت من متعتي الوحيدة و هي التواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي	20
		أفضل مواقع التواصل الاجتماعي على التلفزيون حتى بقنواته الفضائية	21
		أنسى الجوع والعطش حينما أجلس ساعات طويلة أمام مواقع التواصل الاجتماعي	22
		منذ أن بدأ انشغالي بمواقع التواصل الاجتماعي لم تعد حياتي الاجتماعية كما كانت من قبل.	23
		أتناول طعامي وأنا أمام شاشة الكمبيوتر، أو الجوال لمتابعة مواقع التواصل الاجتماعي	24
		أغفل عن حاجتي للنوم لانشغالي بمواقع التواصل الاجتماعي	25
		أجد نفسي مجبرا بأن أجلس بضع ساعات أخرى على مواقع التواصل الاجتماعي	26
		شبكات التواصل الاجتماعي تسهل علي كل المهام التي اقوم بها	27
		لو أصبحت الكهرباء متواجدة دائما لما توقفت عن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي ليلا أو نهارا	28
		أستثمر كل لحظة من حياتي في الاستفادة من مواقع التواصل	29

قائمة الملاحق

			الإجتماعي	
			بعد انقضاء فترة عملي اتجه مباشرة لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي	30

2. التوافق المهني:

رقم البند	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
01	مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي			
02	حجم مهامي مرضي بالنسبة لي			
03	أشعر بأن الراتب يتناسب مع مهام العمل			
04	أشعر بأهمية أهدافي من خلال العمل			
05	تقوم المؤسسة بدوارة تدريبية مناسبة لتحسين الأداء			
06	توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية لتحسين ظروف العمل			
07	أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة			
08	أشعر بأن العمل الذي أقوم به لا يحظى بالتقدير			
09	أشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة			
10	علاقاتي مع بعض الزملاء يسودها التوتر و القلق			
11	أشعر بأن عملي يطور في قدراتي الشخصية			
12	لا توجد فرص للترقية في العمل			
13	يدعم المشرفون الموظفين في العمل			
14	أحترم زملائي بالعمل			
15	أطمح الوصول لدرجات أعلى في المؤسسة			
16	لا أتقاضى أجرا عادلا مقارنة بعملي			
17	أشعر بالاعتراب المهني			

قائمة الملاحق

			أشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها	18
			أقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي	19
			أشعر بأن وظيفتي لا تغطي احتياجاتي	20
			يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة	21
			لا توفر المؤسسة فرص تدريب في المؤسسة	22
			أحصل على قدر كاف من التحفيز	23
			أشعر بأنني أحقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة	24
			ظروف العمل:التكليف,الإضاءة,المكتب ,مرضية بالنسبة لي	25
			أشعر بأن جهودي لا تناسب مهام العمل	26
			أشعر بأنني أثبت ذاتي في هذا العمل	27
			توجد الكثير من النزاعات في العمل	28
			الراتب الذي أتحصل عليه لا يغطي احتياجاتي	29
			أشعر بأن عملي لا يناسب مؤهلاتي	30
			أشعر بالثقة في النفس من خلال ممارستي مهنتي	31
			يتم تدريبي وفقا لإحتياجاتي الوظيفية	32
			أشعر بالرضا عن علاقاتي بزملائي	33
			توجد فرص ضئيلة للترقية في المؤسسة	34
			لا يتيح الرؤساء للموظفين المبادرة بإبداء قدراتهم	35
			أنا دائم البحث عن فرصة عمل من نوع آخر	36
			لا أشعر بملائمة ظروف العمل لأداء مرضي	37
			أشعر بأنني منجز في عملي	38
			لا يوجد مزايا اضافية في وظيفتي	39
			تتيح المؤسسة فرص الترقية لذوي الأداء الجيد	40

