



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

المناخ التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عمال

مؤسسة سونلغاز STG بوهران

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز STG بوهران

من إعداد الطالبة:

جعوان مجدى

أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	مؤسسة الانتماء
د. بورجي عباس	أستاذ محاضر قسم (أ)	رئيسا	جامعة وهران 2
د. بن دحو سمية	أستاذة محاضرة قسم (ب)	مشرفا ومقررا	جامعة وهران 2
د. دوار فاطمة الزهراء	أستاذة مساعدة	مناقشا	جامعة وهران 2

السنة الدراسية: 2025 / 2026

شكر والتقدير

الحمد لله أولا وآخرا وظاهرا وباطنا كما يحب ربنا

ويرضى

أشكر الله تعالى وأحمده على أن وفقني وأعانني في انجاز هذا

العمل المتواضع ومن باب قوله صلى الله عليه وسلم:

« من لا يشكر الناس لا يشكر الله »

وانطلاقا من العرفان بالجميل فإنه لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر

الجزيل إلى الأستاذة المشرفة «بن دحو سمية» على قبولها

الإشراف على هذه المذكرة وتوجيهاتها القيمة

الملخص:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى الصحة النفسية لدى عمال شركة سونلغاز STG بوهران ، و تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي و الصحة النفسية ، و الكشف عن دلالة الفروق في الصحة النفسية تعزى لمتغير الجنس ،تكونت عينة الدراسة من 70 عاملا بشركة سونلغاز ، حيث تم الاعتماد المنهج الوصفي الارتباطي ، على مقياس أداة الاستبيان لقياس متغيرات الدراسة (المناخ التنظيمي الذي تم تصميمه من قبل الباحثة "بن واعر لامية " أما متغير الصحة النفسية فتم الاعتماد على مقياس الذي صممه الباحثة "تميش زوبيدة " ، و للحصول على نتائج الدراسة تم حساب الصدق و الثبات، واستخدام الأساليب الإحصائية التالية (المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري ، معامل بيرسون ، اختبار (ت)) وخلصت النتائج الدراسة إلى :

- الوقوف على مستوى متوسط من الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، القيادة، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، نظم وإجراءات العمل) والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.

- عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين نمط الاتصالات والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير الجنس لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.

كلمات مفتاحية: أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، القيادة، نمط الاتصالات، الحوافز، المشاركة

في اتخاذ القرار، نظم وإجراءات العمل)، الصحة النفسية، عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.

Abstract :

The study aims to assess the level of mental health among workers at Sonelgaz STG in Oran, and to determine the nature of the Relationship between organizational climate dimensions and mental health, and to examine whether differences in mental health are attributable to gender. The study sample consisted of 70 employees at Sonelgaz, the descriptive correlational approach was adopted and a questionnaire was used to measure the study variables (the organizational climate, designed by researcher Lamia Ben Waer), while the psychological health variable was measured using a scale designed by researcher "Namish Zoubida." To obtain the study results, validity and reliability were calculated and the following statistical methods were used (arithmetic mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and t-test). The study concluded That :

- An average level of mental health was found among workers at the Sonelgaz STG in Oran.
- There is a statistically significant correlation between the dimensions of the organizational climate (organizational structure, leadership, incentives, participation in decision-making, and work systems and procedures) and mental health among workers at the Sonelgaz STG in Oran.
- There is no statistically significant correlation between communication style and mental health among workers at the Sonelgaz STG facility in Oran.

- There are no statistically significant differences in mental health levels attributable to the gender variable among workers at the Sonelgaz STG facility in Oran.

Keywords : Dimensions of organizational climate (organizational structure, leadership, communication style, incentives, participation in decision-making, work systems and procedures), mental health, workers at Sonelgaz STG in Oran.

قائمة المحتويات:

الموضوع	الصفحة
شكر وتقدير.....	أ.....
إهداء.....	ب.....
الملخص.....	د.....
قائمة المحتويات.....	ز.....
قائمة الجداول.....	ك.....
قائمة الملاحق.....	م.....
مقدمة.....	01.....

الفصل الأول:	مدخل إلى الدراسة
1. الإشكالية.....	06.....
2. الفرضيات.....	09.....
3. أهداف الدراسة.....	09.....
4. أهمية الدراسة.....	09.....
5. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة.....	10.....

- تمهيد 15
1. مفهوم المناخ 16
2. مفهوم المناخ التنظيمي 16
3. أنواع المناخ التنظيمي 17
4. نماذج المناخ التنظيمي 18
5. أهمية المناخ التنظيمي 23
6. خصائص المناخ التنظيمي 23
7. العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي 24
- خلاصة الفصل 27

- تمهيد 30
1. مفهوم الصحة 31
2. مفهوم الصحة النفسية 31
3. أهمية الصحة النفسية 32

4.	معايير الصحة النفسية.....	33
5.	مؤشرات الصحة النفسية.....	34
6.	مناهج الصحة النفسية.....	36
7.	نماذج الصحة النفسية.....	38
8.	مخاطر من اعتلالات الصحة النفسية في العمل.....	41
9.	الوقاية من اعتلالات الصحة النفسية في العمل.....	43
	خلاصة الفصل.....	46

الفصل الرابع:		منهجية الدراسة
	أولاً: الدراسة الاستطلاعية	48
1.	أهداف الدراسة الاستطلاعية.....	48
2.	منهج الدراسة الاستطلاعية.....	48
3.	مكان وزمان اجراء الدراسة.....	48
4.	عينة الدراسة الاستطلاعية.....	48
1.4.	مواصفات الدراسة الاستطلاعية.....	49
5.	أدوات الدراسة الاستطلاعية.....	50

1.5 خصائص السيكمترية لأدوات القياس.....	53
1.1.5 صدق الاتساق الداخلي.....	53
2.1.5 الثبات.....	56
6. أساليب الإحصائية المستخدمة للدراسة الاستطلاعية.....	57
ثانيا: الدراسة الأساسية.....	58
1. أهداف الدراسة الأساسية.....	58
2. مكان وزمان اجراء الدراسة الأساسية.....	58
3. عينة الدراسة الأساسية.....	58
1.3 مواصفات عينة الدراسة الأساسية.....	58
4. الأساليب الإحصائية المستخدمة للدراسة الأساسية.....	58

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل الخامس:

تمهيد.....	59
عرض نتائج ومناقشتها.....	59
المناقشة العامة للنتائج.....	65
خاتمة.....	69

69.....	التوصيات
71.....	المراجع
77.....	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين مكونات المناخ التنظيمي التي حددها ليكرت في أربعة عناصر	20
02	يبين أبعاد الرئيسية التسعة للمناخ التنظيمي التي حددها ليتون وستنجر	20
03	يمثل أبعاد الصحة النفسية عند Ryff & Keyes (1989): Ryff	39
04	يمثل أبعاد الصحة النفسية عند Warr (1987,1990,1994)	40
05	يمثل أبعاد الصحة النفسية عند Van Horn et.al (2004)	41
06	يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس	49
07	يبين توزيع العينة حسب متغير الفئة العمرية	50
08	يبين الجدول أبعاد المناخ التنظيمي وفقراته	51
09	يبين أبعاد الصحة النفسية وفقراتها	51
10	يوضح متغيرات الدراسة وأرقام البنود التي تقيسها	52
11	يبين معامل الارتباط بين كل الفقرات وبعدها لمقياس المناخ التنظيمي	54
12	يبين معامل الارتباط بين أبعاد الدرجة الكلية لاستبيان المناخ التنظيمي	55
13	يبين معامل الارتباط بين كل الفقرات وبعدها لمقياس الصحة النفسية	55
14	يبين معامل الارتباط بين أبعاد الدرجة الكلية لاستبيان الصحة النفسية	56

15	يبين معامل الاتساق الداخلي الناتج عن تطبيق معاملة ألفا كرومباخ للفقرات الخاصة بكل بعد و متغيره	56
16	يبين مواصفات عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	58
17	يمثل حساب متوسط الحقيقي لمتغير الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG	59
18	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الصحة النفسية	59
19	يبين معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد المناخ التنظيمي والصحة النفسية	61
20	يبين نتائج اختبار تحليل (ت) لدلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية في العمل تعزى لمتغير الجنس	64

مقدمة:

يعتبر المورد البشري العنصر الأساسي داخل المؤسسات، باعتباره أساس نجاحها وتحقيق أهدافها، الأمر الذي جعل الاهتمام بالعامل لا يقتصر فقط على الجوانب الإنتاجية والمهنية، بل امتد ليشمل الجوانب النفسية والاجتماعية مرتبطة ببيئة العمل، فالعامل اليوم يواجه العديد من الضغوط المهنية والتنظيمية التي قد تؤثر على توازنه النفسي واستقراره داخل المؤسسة، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي تعرفها بيئات العمل.

فمن بين المؤسسات التي تلعب دورا مهما في الاقتصاد الوطني "مؤسسة سونلغاز"، باعتبارها من المؤسسات الاستراتيجية التي تنشط في قطاع الكهرباء والغاز، وهو قطاع يتميز بالحساسية وكثرة المسؤوليات وضغط العمل، نظرا لارتباطه بتقديم خدمات أساسية للمجتمع، حيث تتطلب طبيعة العمل مستوى عاليا من التنظيم والتنسيق وتحمل المسؤولية، مما يجعل العامل أكثر عرضة للتأثر بمختلف العوامل التنظيمية السائدة داخل بيئة العمل.

كما يعد المناخ التنظيمي من العوامل المهمة التي تؤثر في الصحة النفسية للعمال داخل المؤسسة، خاصة في بيئات العمل التي تتسم بالضغوط المهنية وتعدد المسؤوليات، كما هو الحال في مؤسسة سونلغاز. فطبيعة العلاقات السائدة داخل المؤسسة، وأساليب التسيير، ومستوى التواصل والدعم التنظيمي، كلها عوامل تنعكس بشكل مباشر على الحالة النفسية للعامل. وتبرز أهمية هذا الموضوع من خلال أن المناخ التنظيمي الإيجابي يساهم في تعزيز الشعور بالراحة والاستقرار النفسي، والرفع من الدافعية والرضا الوظيفي، في حين قد يؤدي المناخ التنظيمي السلبي إلى زيادة التوتر والقلق والضغوط النفسية لدى العمال.

وعليه سوف نقوم بدراسة موضوع المناخ التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عمال شركة سونلغاز STG بوهران، لكشف مستوى الصحة النفسية لديهم والعلاقة الارتباطية ذات دلالة الإحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والصحة النفسية مع تحديد الفروق في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير (الجنس). ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تقسيمها إلى خمسة فصول موزعة على جانبين: الجانب النظري والجانب الميداني.

وقد احتوى الجانب النظري على خمسة فصول، حيث تناول:

الفصل الأول إشكالية الدراسة وفرضياتها، أهدافها، أهميتها والمفهوم الإجرائي لمتغيراتها.

أما الفصل الثاني فقد خصص لدراسة موضوع المناخ التنظيمي من خلال التعاريف النظرية، أنواعه، أبعاده، نماذجه وخصائصه، العوامل المؤثرة.

في حين تناول الفصل الثالث موضوع الصحة النفسية حيث تم تقديم مجموعة من التعاريف المرتبطة به، أهميتها، معاييرها، مؤشراتها، مناهجها، نماذجها، المخاطر والوقاية من اعتلالاتها في العمل.

أما الجانب الميداني فاشتمل على ثلاث فصول، تناولت الباحثة في الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث تم التطرق أولاً إلى الدراسة الاستطلاعية أهدافها، عينتها ومنهجها وهذا لمعرفة الخصائص السيكومترية للأدوات القياس بغية التأكد من صدقها وثباتها ومدى صلاحيتها للتطبيق.

وثانياً إلى الدراسة الأساسية التي شملت أهدافها، عينتها، مناهجها، مكان وزمان إجراء الدراسة، مواصفات الدراسة، والخصائص السيكومترية للأدوات القياس والتأكد من صدقها وثباتها.

في حين تضمن الفصل الخامس، عرض نتائج الدراسة الميدانية مع تحليلها وتفسيرها، في الأخير تم عرض خاتمة البحث مع تقديم جملة من التوصيات.

الجانِب النظري

الفصل الأول: موضوع الدراسة

تمهيد

أولاً: الإشكالية

ثانياً: فرضيات

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: تعاريف الإجرائية

خلاصة الفصل

1) الإشكالية الدراسة:

تُعد بيئة العمل في المنظمات الحديثة مجالاً خصباً لتفاعل مجموعة من العوامل النفسية والتنظيمية التي تشكل في مجموعها الإطار العام الذي يعمل فيه الأفراد. ومع التحولات المستمرة التي تعرفها الممارسات الإدارية، أصبح الاهتمام بالصحة النفسية للموظفين عنصراً أساسياً في فهم ديناميكيات الأداء والفعالية داخل المؤسسات، إذ لم تعد هذه الأخيرة تكتفي بقياس الإنتاجية بوصفها مؤشراً وحيداً للنجاح، بل بات من الضروري النظر إلى حالة الأفراد النفسية باعتبارها عاملاً استراتيجياً يؤثر بشكل مباشر في سلوكهم، رضاهم المهني، وقدرتهم على التكيف والاستقرار داخل العمل.

اذ تُعد الصحة النفسية جانباً أساسياً لا يقل أهمية عن الصحة الجسدية، إذ تؤثر بشكل مباشر في طريقة تفكير الفرد، ومشاعره، وسلوكياته، كما تلعب دوراً محورياً في كيفية تعامله مع الضغوط المختلفة، وبناء علاقاته مع الآخرين، وقدرته على اتخاذ القرارات في حياته اليومية.

وقد أكدت الأدبيات الحديثة أنّ تمتع الموظف بالصحة النفسية ينعكس إيجاباً على سلوكه المهني، وقدرته على التكيف، وبناء علاقات اجتماعية سليمة داخل العمل، حيث يرى (بحري وخرموش، 2022، ص 209) أنّ تحقيق الإنتاجية في أي وسط مهني يقتضي تمتع العاملين بالصحة النفسية والجسدية معاً، وأنّ توافق الموظف مع مهنته ومع المناخ السائد في العمل يُعد شرطاً أساسياً لتعزيز صحته النفسية.

اذ أصبحت المؤسسات تبحث بشكل متزايد عن تعزيز أدائها في وقت يرتفع فيه وعي العاملين ويطالبون بتحسين ظروف العمل، كما جاءت في دراسة (Nathalie,2019,P217) حول التوفيق بين رفاية الموظفين وأداء المؤسسة «RESSIF» للخدمة الاجتماعية بين المؤسسات. فتوصلت الدراسة إلى النظر في الرفاهية في العمل وأداء المؤسسة من زاوية منظور ميثاق-تناقضي أي أنّهما يبدوان متعارضين في الظاهر، لكن يمكن تجاوز هذا التناقض عبر منهجيات تنظيمية فعالة "الحد من شدة العمل وضغوطه، تعزيز مشاركة الموظفين في عمليات اتخاذ القرار".

اذ ترتبط الصحة النفسية بسلامة الموظفين وقدرتهم على بناء علاقة اجتماعية وهي مصدر الاستقرار والراحة، كما توصلت دراسة (تشوح، 2023، ص 646) حول دور الراحة في مكان العمل في تحقيق الصحة النفسية لبيئة العمل، إلى أنّ توفير الراحة داخل مكان العمل بشكل عاملاً جوهرياً في تعزيز الصحة النفسية للموظفين، اذ يؤدي تلبية الاحتياجات الجسدية والنفسية والاجتماعية وتهيئة ظروف عمل مريحة إلى رفع مستويات الرضا والتوافق والتكيف.

وأشارت الأدبيات الحديثة إلى أنّ الصحة النفسية والمهنية للموظفين تتأثر بدرجة كبيرة بطريقة التنظيم العمل والعلاقات المهنية وأساليب القيادة، كما جاءت في دراسة (Audrey&Jean-Michel,2020) المتعلقة

بالصحة العمل والوقاية من المخاطر المهنية وجودة الحياة المهنية التي أقيمت بفرنسا "باريس" والتي خلصت إلى أنّ صحة الموظفين مسؤولية مباشرة للمديرين وتعتمد على التنظيم والدعم الجماعي.

ومن بين العوامل التنظيمية التي تبرز في هذا السياق، يظهر المناخ التنظيمي كأحد المفاهيم الأساسية الذي يسمح بفهم الكيفية التي يعيش بها الأفراد تجربتهم المهنية، والذي «يلعب دوراً هاماً في تحقيق الأداء الوظيفي الجيد من خلال تعزيز بيئة عمل إيجابية وداعمة للرضا والالتزام والمشاركة والإنتاجية للموظفين" (منصوري وشابي، 2023، ص 15).

إذ أنّه يحدد استقرار الموظفين وفاعليتهم داخل المؤسسة، كونه يعكس طبيعة العلاقات المهنية، أساليب القيادة، ومستوى الدعم والتقدير، نظراً لنظرية "ماسلو" التي توضح أنّ تلبية حاجات الفرد المختلفة، من الأمان إلى التقدير وتحقيق الذات، تعد عاملاً جوهرياً في رفع الدافعية والرضا الوظيفي ما يعزز الالتزام بالمؤسسة ويحسن الأداء الفردي والجماعي.

كما جاءت في دراسة (Boulghalegh et Cardenas, 2025, P154) حول دور المناخ التنظيمي في دوران الموظفين، دراسة مقارنة بين مؤسستين صحيّتين وطبية -اجتماعية التي أجريت في منطقتي "أوكسيطانيا وكورسيكا" بفرنسا"، إذ خلصت أنّ المناخ التنظيمي يشكل عاملاً حاسماً في قرار الأفراد بالبقاء أو المغادرة، إذ تبين أنّ جودة العلاقات المهنية، ونمط القيادة المعتمد ومستوى التقدير والاعتراف، إضافة إلى كيفية التعامل مع الضغوط والانفعالات، تعد الركائز الأساسية في تعزيز استبقاء العاملين، كما يبرز المناخ المبني على التعاون والدعم المتبادل يساهم بشكل فعّال في الحدّ من ظاهرة التحول الوظيفي، بينما يظهر أسلوب القيادة التحويلية كأداة مركزية للحدّ من هذه الظاهرة.

في حين تؤكد نظرية "شبيستر برنارد" على أهمية التعاون والقبول الطوعي للسلطة داخل المؤسسات. إذ يساهم هذا التعاون في تعزيز انتماء والارتباط المهني لدى الموظفين. كما توصل (بوجمعي، 2015، ص 200) في دراسته لقياس دور المناخ التنظيمي من خلال أبعاده (الإشراف الهيكل التنظيمي، مسؤولية الفرد، والعلاقات بين الأفراد) في ضغوط العمل بأبعاده (صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل) لدى موظفي مؤسسة البريد لولاية بسكرة، إلى أنّ المناخ التنظيمي في المؤسسة يقلل من غموض الدور بينما يزيد من عبء العمل، مما يعكس أهمية التعاون والانتماء المهني في تحسين تجربة الموظف اليومية.

أما دراسة (Al Hassan et al, 2021, P20) حول أثر المناخ التنظيمي على الالتزام الممرضين اتجاه مؤسساتهم، إذ أجريت بمستشفى الزفلي العام برياض، ومستشفى الملك عبد العزيز بمكة المكرمة، ومستشفى فهد المركزي بجازان، إذ توصلت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي بين الالتزام الممرضين ومناخ المستشفى، إذ يساهم في تعزيز الاحتفاظ بالممرضين وزيادة التزامهم المهني وشعورهم بالانتماء.

فتتبع خصائص المناخ التنظيمي مباشرة على الحالة النفسية للموظفين. مما يمكن أن تساهم في خفض أو رفع مستويات القلق و التوتر لديهم، كما دعي (Goupil et al, 2019,P188) في دراسة حول أحد المدارس في "مونتريال" "العلاقة بين القلق و ادراك المناخ التنظيمي " ، حيث توصلت أنّ المعلمين الذي يدركون مناخ مدرستهم على أنّه منفتح على المشاركة كانوا أقل قلقًا مقارنة بالذين يرون أنّ المناخ أكثر رسمية و استشارية. وتعتمد فعالية الاتصال التنظيمي و نجاح مختلف العمليات داخل المؤسسة بدرجة كبيرة على خصائص المناخ الداخلي ، كما جاء (مغني ،2024، ص 26) في دراسته حول المناخ التنظيمي و الاتصال في مؤسسة اتصالات الجزائر .اذ هدفت إلى معرفة علاقة أبعاد المناخ التنظيمي (أنماط القيادة ، الهيكل التنظيمي ، التحفيز ، فريق العمل) والاتصال التنظيمي (نمط الاتصال التنظيمي و اتجاهاته ،تكنولوجيا الاتصال الحديثة ، أساليب الاتصال و وسائله ، شبكات الاتصال التنظيمي) و اثبتت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين جميع أبعاد المناخ التنظيمي وفعالية الاتصال التنظيمي . وتوصلت النتائج أيضا إلى أنّ المناخ التنظيمي السائد بالمديرية محل دراسة يميل إلى الإيجابية.

من خلال ما سبق ما ذكره، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى الترابط بين المناخ التنظيمي والصحة النفسية للموظفين، بالاستناد إلى المداخل النظرية التي توضح العلاقة بين المتغيرين، ويتجلى الهدف في الإجابة عن السؤال العام: هل توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران؟

ويتفرع من التساؤل العام جملة من التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران؟
2. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، القيادة، نمط الاتصالات، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، نظم وإجراءات العمل) والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير (الجنس) لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران؟

(2) الفرضيات الدراسية:

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير (الجنس) لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.

(3) أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في:

- الكشف عن مستوى الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.
- تحديد طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.
- معرفة إذا كانت هناك فروق في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير الجنس لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.

(4) أهمية الدراسة:

1-الأهمية العلمية :

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من إبراز مكانة العنصر البشري داخل المنظمات، باعتباره موردًا استراتيجيًا أساسيًا يساهم في تحقيق التفوق والفعالية التنظيمية، وذلك بقدر ما يُولى له من اهتمام وعناية، خاصة فيما يتعلق بظروف العمل والصحة النفسية.

كما تكتسب الدراسة أهميتها العلمية من اهتمام المؤسسات بالمناخ التنظيمي وسعيها إلى توفير بيئة عمل ملائمة تساهم في ضبط السلوك التنظيمي، وتعزيز التكيف النفسي والاجتماعي للعاملين، بما ينعكس إيجابًا على أدائهم واستقرارهم النفسي.

كما تهدف الدراسة إلى إثراء الرصيد المعرفي وزيادة المعلومات العلمية المتعلقة بموضوع المناخ التنظيمي والصحة النفسية في العمل، لكونه من الموضوعات الحديثة والمهمة في مجال علم النفس العمل والتنظيم والسلوك التنظيمي.

2-الأهمية العملية :

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في إمكانية تقديم اقتراحات وتوصيات عملية يمكن أن يستفيد منها المسؤولون والمسؤولون داخل المؤسسات، بهدف تحسين وتطوير المناخ التنظيمي وتعزيز الصحة النفسية للعاملين.

كما تساعد نتائج الدراسة على التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسات، الأمر الذي يمكن القائمين على التسيير من تبني سياسات تنظيمية أكثر وعياً وإيجابية، تساهم في تحسين بيئة العمل والارتقاء بالأداء العام.

وتسهم الدراسة كذلك في تقديم تفسير واقعي وموضوعي لواقع بيئة العمل من حيث تأثير المناخ التنظيمي على الصحة النفسية للعاملين، والكشف عن أهم المعوقات التنظيمية والنفسية التي قد تعوق العملية الإدارية داخل المؤسسة.

كما تمكن نتائج الدراسة من التعرف على الوضعية النفسية للعاملين أثناء ممارستهم لوظائفهم، ومدى تأثير مختلف جوانب العمل على صحتهم النفسية، الأمر الذي ينعكس على مستوى فعاليتهم، استقرارهم المهني، وقدرتهم على التكيف داخل بيئة العمل.

5) التعاريف الإجرائية:

1/المناخ التنظيمي: هو مجموع إدراكات الموظفين حول طبيعة التنظيم ، داخل المؤسسة من حيث الهيكل التنظيمي ، أسلوب القيادة ، نمط الاتصالات ، نظام الحوافز ، المشاركة في اتخاذ القرار ، و نظم و إجراءات العمل وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم عن كل فقرة من فقرات (أداة الدراسة) الخاصة بالمناخ التنظيمي وفقاً للبدائل الموضوعية (موافق بشدة ، موافق ، محايد ، معارض ، معارض بشدة).

1.1 الهيكل التنظيمي: هو مخطط الذي تعتمد المؤسسة في تنظيم نشاطها من خلال التركيز على مرونته، وضوح المستويات التنظيمية، توزيع المهام تتناسب مع مؤهلات الموظفين، ووضوح خطط السلطة.

1.2 القيادة: هي الأسلوب الذي تعتمد عليه الإدارة في توجيه الموظفين من حيث التفويض، أسلوب المعاملة، دعم الموظفين، وتعزيز الثقة داخل المؤسسة.

1.3 نمط الاتصالات: هو الطريقة التي يتم بها تبادل المعلومات داخل المؤسسة من حيث استخدام قنوات الاتصال، وضوح المعلومات، استعمال التكنولوجيا، وسهولة الاتصال بين الموظفين.

1.4 الحوافز: هي مجموعة الوسائل المادية والمعنوية التي تعتمد عليها المؤسسة لتشجيع الموظفين وتحسين أدائهم وتوفير فرص الترقية.

1.5 المشاركة في اتخاذ القرار: هي مدى إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، تحمل المسؤولية، إبداء الرأي، والمساهمة في حل المشكلات.

1.6 نظم وإجراءات العمل: هي القوانين والأنظمة التي تنظم سير العمل داخل المؤسسة من حيث التحديث، وضوح الإجراءات، الالتزام بدليل العمل، وتوفير شروط الأمن والسلامة.

2/الصحة النفسية : تعرّف الصحة النفسية في العمل بأنها الحالة النفسية التي يعيشها العامل داخل بيئة العمل ، و التي تتجسد في مستوى شعوره بالارتياح و التوازن الانفعالي ، و قدرته على التكيف مع متطلبات و ضغوط العمل ، و جودة علاقته المهنية ، و مدى شعوره بالدعم و التقدير و الاندماج في المؤسسة ، الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم عن كل فقرة من فقرات (أداة الدراسة) الخاصة بالمناخ التنظيمي وفقا للبدائل الموضوعية (دائما ، غالبا ، أحيانا ، نادرا ، ابدا)

1.2 الضيق النفسي : يُعبّر الضيق النفسي عن حالة من التوتر والانزعاج النفسي التي يعيشها العامل أثناء أداء مهامه المهنية، وتتجلى في الشعور بالقلق، الإرهاق، صعوبة التركيز، الإحباط، توتر العلاقات المهنية، والرغبة في الانسحاب أو ترك العمل، كما تعكسها استجابات المبحوث على الفقرات المخصصة لهذا البعد.

2.2 الاعتراف المهني : يُشير الاعتراف المهني إلى مستوى شعور العامل بالرضا والارتياح النفسي الناتج عن تقدير جهوده، الاعتراف بقيمة عمله، الدعم الذي يتلقاه من الزملاء والرؤساء، الإحساس بالاحترام، توفر فرص الترقية والتكوين، ومنحه هامشاً من الحرية والاستقلالية في أداء مهامه، وذلك كما يظهر من خلال استجاباته على فقرات هذا البعد.

3.2 ثقل العمل : هو حجم الجهد الذهني والجسدي الذي يفرضه العمل على العامل، وما يستلزمه من تركيز مستمر، سرعة في الأداء، تعلم مهارات جديدة، تحمل أعباء إضافية، وضغط زمني، إضافة إلى مدى توفر الوقت الكافي لإنجاز المهام، وذلك وفقاً لإدراك الفرد لهذه الجوانب كما وردت في فقرات الاستبيان

4.2 الدعم الاجتماعي (من طرف المسؤولين و الزملاء) : يتمثل الدعم الاجتماعي في العمل في درجة ما يتلقاه العامل من اهتمام، مساندة، تشجيع، معاملة عادلة، وتعاون مهني من طرف المسؤولين والزملاء، بما يساهم في تسهيل إنجاز المهام، تعزيز روح العمل الجماعي، وتحقيق الشعور بالأمان النفسي داخل بيئة العمل، كما تعكسه إجابات المبحوث على فقرات هذا البعد.

5.2 الارتياح النفسي في العمل : يدل على مدى ارتباط العامل بعمله وشعوره بالانتماء إلى المؤسسة، ووضوح أهدافه المهنية، قدرته على التصرف بشكل طبيعي أثناء أداء مهامه، تجنبه للصراعات والتجاوزات، وشعوره بالسعادة والانسجام داخل بيئة العمل، وذلك كما يظهر من خلال استجاباته على فقرات هذا البعد.



الفصل الثاني: المناخ التنظيمي

تمهيد

أولاً: مفهوم المناخ

ثانياً: مفهوم المناخ التنظيمي

ثالثاً: أنواع المناخ التنظيمي

رابعاً: نماذج المناخ التنظيمي

خامساً: أهمية المناخ التنظيمي

سادساً: خصائص المناخ التنظيمي

سابعاً: العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يُعدّ المناخ التنظيمي من المفاهيم الحديثة في الدراسات الإدارية والتنظيمية، وقد حظي باهتمام كبير نظرًا لتأثيره المباشر على سلوك العاملين وأدائهم داخل المنظمة. تكمن أهميته في كونه يعكس طبيعة البيئة الداخلية للعمل، بما تشمل من علاقات تنظيمية، وأساليب قيادة، وأنماط تفاعل بين الأفراد، والتي تنعكس بدورها على الصحة النفسية للعاملين ومستوى رضاهم واستقرارهم النفسي.

وبناءً على ذلك، يسعى هذا الفصل إلى تقديم الإطار النظري للمناخ التنظيمي من خلال استعراض مفهومه، وأهميته، وأنواعه، وأبعاده وخصائصه، إضافة إلى نماذجه والعوامل المؤثرة فيه.

(1) مفهوم المناخ :

المناخ لغة: هو حالة الجو لفترة زمنية محددة، إلا أنه تم تجاوز هذا المفهوم ليستخدم إدارياً وتنظيمياً (بوزناد، 2024، ص 466)

(2) مفهوم المناخ التنظيمي :

لقد عرف مفهوم المناخ التنظيمي جدلاً واسعاً بين العلماء والباحثين الذين تناولوه بالدراسة، الأمر الذي نتج عنه تعدد التعريفات واختلافها، ويعود سبب هذا التباين إلى اختلاف التخصصات العلمية وتعدد المذاهب الفكرية التي ينتمي إليها هؤلاء الباحثون، مما حال دون التوصل إلى تعريف موحد لهذا المفهوم.

عرفه ليتوان وسترينجر (stringer & Litwan) بأنه: "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة المدركة بصورة مباشرة من العاملين والتي يكون لها تأثير على دوافعهم وسلوكهم. نقلا عن (ساكر، 2021، ص 277).

أما Hillti & Yous: فعرفا المناخ التنظيمي على أنه " مجموعة القوانين والأساليب والسياسات التي تحكم سلوك الأفراد في تنظيم معين، كما أنها تميز تنظيم عن غيره من التنظيمات كان يقال تنظيماً ما يتمتع بمناخ ديمقراطي وآخر بمناخ ديكتاتوري تبعا للخصائص المتوافرة فيه ". نقلا عن (الصفار، 2009، ص 72).

ومنهم من يرى المناخ التنظيمي على أنه: "نتيجة تفاعل العديد من المتغيرات داخل المنظمة كالتنظيم، القيادة والسياسات الداخلية مما يجعل للمنظمة شخصية وسمات تميزها عن غيرها، وذات تأثير عميق على إدراكات واتجاهات أعضاء المؤسسة وعلى سلوكهم الوظيفي والإداري". (الأحوال، بركان، 2020، ص 267).

انطلاقاً من التعاريف السابقة، يمكن القول أنّ المناخ التنظيمي يُعدّ ظاهرة إدراكية تقوم على الكيفية التي يدرك بها الأفراد خصائص المنظمة التي ينتمون إليها ويُفسّرونها، حيث يختلف هذا الإدراك من فرد إلى آخر تبعاً لسماته الشخصية وخبراته الذاتية. كما أنّ هذه الخصائص ليست ثابتة بشكل مطلق، بل قابلة للتغير عبر الزمن، وهو ما يجعل المناخ التنظيمي يتسم بدرجة من الثبات النسبي.

(3) أنواع المناخ التنظيمي:

1.3 المناخ المفتوح : يتمتع الأفراد الذين يعيشون في هذا النوع من المناخ في التنظيم بروح معنوية عالية ، إذ يعمل العاملون معا دون شكوى أو ملل ، و يقوم المدير بتسهيل إنجازهم لأعمالهم دون إرهابهم بالروتين و يتمتعون جميعا بعلاقات اجتماعية وثيقة ، و في هذا المناخ يتم تحقيق إنجاز العمل ، و إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين بسهولة ويسر ، دون أن يطغى أحدهم على الآخر ، و يسود هذا المناخ السلوك الصادق بين جميع العاملين و الروح المعنوية المرتفعة (سمية ، حميدة ، 2019، ص7).

2.3 المناخ المستقل : يسود هذا المناخ الحريات شبه الكاملة التي يتمتع بها الأفراد لتنفيذ أعمالهم و إشباع حاجاتهم الاجتماعية ، فممارسة المدير لقدر ضئيل من السيطرة على الأعضاء يسمح بظهور أعمال قيادية بين الجماعة ، و تتميز الأعمال هنا بالسهولة و اليسر ، و التعاون الموجود بين الأعضاء ، و ذلك لقلة الأعمال الروتينية ، و الروح المعنوية لديهم مرتفعة ، و ان كانت لاتصل إلى مستوى المناخ المفتوح (سمية ، حميدة ، 2019، ص7).

3.3 المناخ الموجه: يسود هذا المناخ المنظمات التي تركز الاهتمام في أداء العمل و إنجازه بالدرجة الأولى و لو على حساب إشباع حاجيات العاملين و ذلك لأنّ الاهتمام بالعمل و إنجاز الواجبات لا يتيح فرصة للاهتمام بالعلاقات بين العاملين ، و يقوم المدير في هذا المناخ بالرقابة و المتابعة و التوجيه المباشر و لا يسمح بأي خروج عن القواعد الموضوعية ، دون اهتمام بمشاعر العاملين لأنّ الاهتمام الأول منصب على إنجاز العمل (الاهتمام بالمهنة) (سمية ، حميدة ، 2019، ص7).

4.3 المناخ العائلي : يختص هذا المناخ بالألفة الشديدة بين العاملين ، إذ توجه جهودهم لإشباع حاجاتهم الاجتماعية دون اهتمام كاف بتحقيق أهداف المنظمة بإنجاز العمل ، و أنّ المدير هنا لا يمارس دوره في توجيه نشاط المنظمة ، و تبرز هنا رئاسات متعددة ، و يشعر العاملون بالألفة الشديدة بينهم ، و لكن ليس هناك ترابط بينهم في مجال العمل ، و الروح المعنوية لديهم متوسطة لأنهم يحسون بعدم الرضا في إنجاز العمل (سمية ، حميدة ، 2019، ص7).

5.3 المناخ الأبوي : تتمركز السلطات هنا في يد المدير ، فهو لا يسمح بظهور مبادرات قيادية بين العاملين معه ، و هذا لا يحقق إشباع حاجاتهم الاجتماعية ، و لا يوجد ترابط بينهم ، إذ يكونون جماعات و أحزاب فالمدير هنا يأخذ دور الأب في المنظمة ، لأنّ العاملين لا يحاولون إظهار ما لديهم من مهارات قيادية ،

تاركين للمدير المبادأة ، و تسود العاملين روح معنوية منخفضة ، و لا يحققون قدرا كبيرا من الإنجاز (سمية ، حميدة ، 2019، ص7).

6.3 المناخ المغلق : فهذا المناخ يعاكس المناخ المفتوح و يتسم بقلّة الترابط بين الأفراد و قلّة المسؤولية و تكثر فيه المشاحنات بين الأفراد ، إذ يقوم القائد بفرض الروتين و أعباء غير ضرورية تعتبر عوائق لعمل الأفراد ، و تؤدي إلى مستوى منخفض من الأداء (سمية ، حميدة ، 2019، ص7).

- بينما قام ليكرت بتصنيف المناخ التنظيمي إلى أربعة أنواع وهي كالتالي: نقلا على (شباح، بوكرع، 2021، ص56).

- **مناخ ديموقراطي مشارك:** وهو المناخ الذي يثق فيه المديرون ثقة تامة بمساعديهم، كما أنّهم يفوضونهم باتخاذ القرارات الإدارية، ولا يكون الاتصال في اتجاهين فقط بين مجموعات العمل أيضا كما أنّ التفاعل بين المديرين والمساعدين يجري في بيئة ودية وفي جو من الثقة والأمان.
- **مناخ ديموقراطي استشاري:** للمديرين في هذا المناخ بعض الثقة في المساعدين، ولذا فهم يميلون إلى التشاور مع العاملين وتتخذ القرارات الهامة من قبل المستويات الإدارية العليا بينما يتخذ المساعدون القرارات الأقل أهمية ويكون الاتصال من المديرين إلى المساعدين في كلا الاتجاهين.
- **مناخ أوتوقراطي محسن:** ويوصف أيضا أنه مناخ إنساني نوعا ما حيث تقوم الإدارة بإشراك المساعدين بعض الشيء في اتخاذ القرارات ضمن أمور محددة، وتستعمل المكافأة والعقوبات لدفع العاملين على العمل ضمن الأنظمة والقوانين والفلسفة الرئيسية للإدارة هي قيادة المساعدين للعمل على الطريقة المنظمة باستعمال عبارات مثل: من الأفضل لمهنتك أن تعمل كذا وسر معي كذا، وسوف أعتني بك في المستقبل.
- **مناخ أوتوقراطي مستقل:** يتميز هذا المناخ بأن الإدارة العليا لا تثق بالمساعدين بشكل عام، وهو نادرا ما يشاركون في اتخاذ القرارات الإدارية كما أنّ الإدارة تلجأ إلى استخدام التهديد واللجوء إلى العقوبات لإجبار العاملين على العمل.

(4 نماذج المناخ التنظيمي:

تختلف نماذج المناخ التنظيمي تبعا لاختلاف المداخل التي ينتهجها الباحثون في دراستهم للمناخ التنظيمي، وتأتي أهمية التعرف على هذه النماذج من وجهة نظر الباحثين في معرفة أبعاد المناخ التنظيمي والعناصر

المكونة له، وما تتميز به هذه العناصر من خصائص تعمل على تحديد نوع المناخ التنظيمي السائد وما لها من تأثير مباشر على سلوك الأفراد داخل التنظيم وعلى فعالية المنظمة بشكل عام ومن هذه النماذج نذكر ما يلي: (لطرش، نزاري، 2016، ص 121).

نموذج هالبن وكروفت (Croft (1963) & Halpin

يُعد نموذج هالبن وكروفت من النماذج الكلاسيكية في دراسة المناخ التنظيمي، حيث قاما بتطوير استبيان لقياس المناخ التنظيمي، وحددا من خلاله أربعة أبعاد أساسية تتعلق بسلوك المدير أو المسؤول داخل المنظمة: (لطرش، نزاري، 2016، ص 121)، وهي:

العزلة: وتشير إلى ميل المسؤول إلى الابتعاد النفسي والرسمي عن العاملين، مع الحفاظ على علاقات رسمية محدودة دون تفاعل إنساني فعال.

تأكيد الإنتاج: ويعكس تركيز المسؤول على إنجاز العمل والإنتاجية، من خلال الإشراف الصارم والاهتمام بالأداء والانضباط.

الدافع المحرك: ويتميز هذا البعد بحيوية المسؤول وحماسه في أداء دوره، وقدرته على تحفيز العاملين وتقديم نموذج إيجابي للعمل الجاد يقتدي به الآخرون.

المراعاة أو الاعتبارية: وتعني اهتمام المسؤول بالعاملين، واحترام مشاعرهم، وتقديم الدعم والمساعدة لهم، مما يخلق جوًا من الثقة والتعاون.

كما حدّد هالبن وكروفت أربعة أبعاد خاصة بسلوك العاملين، وهي:

- التحرر من العمل (الانسحاب): ويشير إلى ضعف الاندماج النفسي والمادي للعاملين داخل التنظيم.
- الإعاقة في العمل: وتعكس كثرة الأعباء والقيود التنظيمية التي تعيق أداء العاملين وتحد من فاعليتهم.
- الاندفاع أو الحماس: ويعبّر عن مستوى النشاط، والحيوية، والدافعية لدى العاملين، ومدى التزامهم بالعمل.
- الألفة: وتشير إلى درجة الانسجام، والتقارب، والعلاقات الإيجابية السائدة بين العاملين داخل المنظمة.
- ويُلاحظ أن هذا النموذج يركز في مجمله على ثلاث ركائز أساسية، تتمثل في محتوى الوظيفة، وطبيعة العلاقات بين الأفراد وزملائهم، إضافة إلى النمط القيادي السائد داخل المنظمة.

نموذج ليكرت Likert:

يُعد ليكرت من أوائل الباحثين الذين أسهموا في إرساء قواعد دراسة المناخ التنظيمي، حيث ركز على تأثير كفاءة التنظيم وأساليب القيادة في تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية. ويرى ليكرت أن المناخ التنظيمي يتشكل نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل الداخلية، مع التمييز بين العوامل الظاهرة والعوامل الكامنة (لطرش، نزاري، 2016، ص 121).

- يبين الجدول رقم (01) مكونات المناخ التنظيمي التي حددها ليكرت في أربعة عناصر رئيسية، هي:

الاتصالات	مكونات المناخ التنظيمي
القرارات	
التكنولوجيا	
الاهتمام بالعاملين	

- كما يؤكد هذا النموذج على أن طبيعة المناخ التنظيمي تتأثر بالظروف والحالات السلوكية السائدة داخل المنظمة، وبالنمط القيادي المستخدم، سواء كان نمطًا تسلطيًا استغلاليًا، أو تسلطيًا معتدلًا، أو ديمقراطيًا تشاركيًا، حيث يعكس كل نمط قيادة مناخًا تنظيميًا مختلفًا.

نموذج ليتوين وستنجر Litwin & Stringer (1968):

يهدف نموذج ليتوين وستنجر إلى دراسة الخصائص التي تميز بيئة العمل داخل المنظمة، وذلك من خلال تحليل تصورات العاملين لما يحيط بهم من ظروف تنظيمية، بهدف التعرف على انعكاسات المناخ التنظيمي وتأثيره في سلوكهم ودوافعهم: (لطرش، نزاري، 2016، ص 121)

- يبين الجدول رقم (02) الأبعاد الرئيسية التسعة للمناخ التنظيمي التي حددها ليتوين وستنجر، هي:

أبعاد المناخ التنظيمي بالنسبة ل (ليتوين وستنجر)	
المخاطرة	الهيكل التنظيمي
المعايير	المسؤولية

المكافأة	الصراع
الدافعية	الانتماء
الدعم	

ويخلص أصحاب هذا النموذج إلى أن اختلاف أساليب القيادة يؤدي إلى اختلاف المناخ التنظيمي، كما أن أبعاد المناخ التنظيمي تؤثر تأثيراً جوهرياً في الدافعية، والأداء، والإنجاز، ومستوى الرضا لدى العاملين.

نموذج كامبل وزملائه (1974) Campbell et al.:

يُعد نموذج كامبل وزملائه من النماذج المهمة التي أسهمت بشكل واسع في تحديد عناصر المناخ التنظيمي، حيث قام الباحثون بتقديم مقاييس مستقلة نسبياً لمجموعة من الخصائص التنظيمية القابلة للتطبيق في أنواع مختلفة من المنظمات. وقد حدد هذا النموذج عدة عناصر أساسية تشكّل المناخ التنظيمي (لطرش، نزاري، 2016، ص 121)، وتتمثل فيما يلي:

الهيكل التنظيمي أو بناء المهمة: ويشمل درجة الرسمية في الإجراءات، ومستوى حرية اتخاذ القرارات داخل المنظمة

المكافأة والعقاب: وتعني مدى موضوعية نظام الحوافز وعدالة العقوبات ومحاسبة المسؤولين.

مركزية القرارات: وتشير إلى درجة تركّز السلطة أو تفويضها داخل المستويات التنظيمية المختلفة.

التدريب والتطوير: ويعكس اهتمام الإدارة بتنمية الموارد البشرية وتطوير كفاءات العاملين.

المخاطرة والأمان: ويقصد بها شعور العاملين بالأمان الوظيفي أو بالمخاطرة أثناء أداء مهامهم.

الإنتاجية أو السلوك الدفاعي: ويُقصد به طبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين داخل المنظمة.

الروح المعنوية: وتعبر عن إحساس الفرد بقيمته وأهميته ودوره داخل فريق العمل.

التقدير والتغذية الراجعة: وتشمل مدى إدراك العاملين لاعتراف الإدارة بجهودهم ودعمها لهم.

القدرة التنظيمية العامة والمرونة: أي قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات ومواجهة المشكلات القائمة وتوقع المستقبل.

تأكيد الإنجاز: ويقصد به مدى تركيز المنظمة على تحقيق الأهداف وتحسين الأداء.

ويتميز هذا النموذج بتعدد أبعاده الأساسية، غير أنه يركز بشكل مباشر على إحساس العاملين بوجود معايير موضوعية لتقييم الأداء والمحاسبة، كما يؤكد على العلاقة التبادلية بين نمط القيادة والمناخ التنظيمي، إذ يتأثر المناخ بأسلوب القيادة، وفي الوقت نفسه يؤثر في سلوك القادة والعاملين معًا.

نموذج لولر وزملائه (Lawler et al. (1974:

يرى لولر وزملائه أن أبعاد المناخ التنظيمي، على الرغم من تعددها، يمكن تجميعها في مجموعة من الأبعاد الرئيسية التي تعكس خصائص التنظيم وأساليب إدارته. ويقوم هذا النموذج على التركيز على الجوانب البنائية والإجرائية داخل المنظمة: (لطرش، نزاري، 2016، ص 121)، حيث تشمل عناصره ما يلي:

- الهيكل التنظيمي وحجم المنظمة.
- عدد المستويات الإدارية ودرجة مركزية اتخاذ القرارات.
- درجة الرسمية في تحديد إجراءات العمل.
- مستوى التكامل والتنسيق بين الأنظمة المختلفة داخل المنظمة.
- طبيعة العمليات التنظيمية، بما في ذلك نظم المراجعة والرقابة.
- نظام الإنجاز والمكافآت المعتمد على تقييم الأداء.
- درجة الاستقلالية الممنوحة للعاملين أثناء أداء العمل.
- وضوح المهام وحدود المسؤوليات.
- أساليب الإدارة المتبعة، ودرجة الاهتمام التي توليها الإدارة للأفراد.

• النمط القيادي السائد وأساليب التعامل مع الصراعات التنظيمية.

ويتقاطع نموذج لولر وزملائه جزئيًا مع نموذج كامبل فيما يتعلق بتحديد أبعاد المناخ التنظيمي، حيث يشترك النموذجان في التركيز على عناصر أساسية، مثل: الهيكل التنظيمي، والإحساس بالمسؤولية، وأنظمة المكافآت، ودرجة التقييد أو الحرية في العمل.

(5) أهمية المناخ التنظيمي:

تظهر أهمية المناخ التنظيمي من خلال: (رياض، 2017، ص 51)

1. تحسين الأداء الفردي والجماعي : يعمل المناخ التنظيمي الإيجابي على رفع أداء العاملين وتحفيزهم، ما ينعكس مباشرة على نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها.
2. تعزيز الدافعية والتحفيز : يوفر المناخ التنظيمي أجواءً مشجعة ومحفزة للعاملين، مما يزيد من رغبتهم في الابتكار والإبداع والمشاركة الفعالة في العمل.
3. تطوير السلوك التنظيمي : يؤثر في إدراك الأفراد وسلوكياتهم داخل المنظمة، ويعزز من التعاون والالتزام والانضباط.
4. دعم التطوير الإداري : يساعد على تحسين العلاقات بين العاملين والمديرين، ويحدد بوضوح السلوكيات والإجراءات داخل بيئة العمل.
5. تحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية : المناخ الإيجابي يسهم في تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، ويقلل من الصراعات والتوترات الداخلية.
6. تعزيز الرضا الوظيفي والصحة النفسية : يخلق بيئة داعمة للعاملين، مما يزيد من رضاهم عن العمل ويحد من الضغوط النفسية ويعزز الصحة النفسية.

(6) خصائص المناخ التنظيمي:

ومن خلال المفاهيم المقدمة للمناخ التنظيمي نجده يتميز بمجموعة من الخصائص من بينها نذكر ما يلي:

- إنَّ المناخ التنظيمي يعبر عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة، بحيث يمكن من خلالها تتميز منظمة عن أخرى (بن واعر، 2019، ص 4).

1. المناخ التنظيمي يعتمد على إدراك الأفراد لخصائص المنظمة وتفسيرهم لها، ويختلف هذا الإدراك من شخص لآخر وفقًا لسماته الشخصية وخبراته السابقة (بن واعر، 2019، ص 4).

2. يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين خصائص الفرد (مثل الدافعية والاتجاهات) وخصائص المنظمة (مثل القيادة والتنظيم والسياسات الداخلية). (بن واعر، 2019، ص 4)

3. يمتاز المناخ التنظيمي بدرجة من الاستقرار البيئي، حيث تتجسم خصائصه باستمرار نسبي، ولكنه قابل للتغير مع مرور الوقت استجابة للظروف والمتغيرات الداخلية والخارجية. (بن واعر، 2019، ص 4)

4. يمتلك المناخ التنظيمي قدرة على التأثير في إدراكات الأفراد، اتجاهاتهم، وسلوكهم الوظيفي والإداري، مما يعكس دور البيئة الداخلية للمنظمة في توجيه الأداء والسلوك. (بن واعر، 2019، ص 4)

5. يعطي المناخ التنظيمي شخصية مميزة لكل منظمة، مما يجعلها تختلف عن غيرها في خصائصها الإدارية والاجتماعية والثقافية. (بن واعر، 2019، ص 4)

6. بسبب تأثره بالظروف والمتغيرات، فإن المناخ التنظيمي قابل للتكيف والتغيير بما يتناسب مع التطورات التنظيمية ومتطلبات العمل. (بن واعر، 2019، ص 4)

7) العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي:

- توجد جملة من العوامل التي تؤثر في المناخ التنظيمي السائد وتحدد نوع هذا المناخ، ويمكن تقسيمها إلى (عوامل تنظيمية، عوامل نفسية وعوامل بيئية) على النحو التالي: (العيفة، 2018، ص 66).

1. العوامل التنظيمية:

1.1.7 السياسات والممارسات الإدارية : المديرون الذين يقدمون التغذية الراجعة، ويمنحون المسؤولية الشخصية لمؤسسيهم، ويعتمدون على الرقابة الذاتية، يساهمون في خلق مناخ إيجابي يعزز شعور الأعضاء

بالمسؤولية تجاه تحقيق أهداف المنظمة. بالمقابل، تشديد القواعد والإجراءات وغياب مشاركة العاملين في اتخاذ القرار يؤدي إلى مناخ سلبي.

2.1.7 الهيكل التنظيمي: كلما زادت المركزية والسلطات الرسمية والقواعد المكتوبة، قلَّ شعور العاملين بالانفتاح والمبادرة، مما ينعكس على المناخ التنظيمي. وتتأثر جودة المناخ بعوامل مثل نطاق الإشراف، عدد المستويات الإدارية، نمط السلطة، أسلوب اتخاذ القرار، وحجم المنظمة، حيث تميل المنظمات الصغيرة إلى مناخ إيجابي أكثر بسبب العلاقات المباشرة والثقة المتبادلة.

3.1.7 نظام الاتصالات : يشبه نظام الاتصالات الجهاز العصبي للمنظمة، ففعاليته تعزز التنسيق بين مختلف النظم الداخلية، وتحسن كفاءة وفعالية العمل، مما ينعكس إيجاباً على المناخ التنظيمي.

4.1.7 درجة التكنولوجيا المستخدمة: الاعتماد المفرط على الآليات والأتمتة قد يقلل من دور العنصر البشري، ما يؤثر على الإبداع، في حين أن التكنولوجيا المتطورة التي تسمح بالمشاركة والابتكار تدعم المناخ الإيجابي.

5.1.7 طبيعة العمل : العمل المتنوع والتحدي يزيد من الإبداع والابتكار، بينما العمل الروتيني المتكرر يقلل من الدافعية ويؤثر سلباً على المناخ التنظيمي.

6.1.7 نظام اتخاذ القرارات : مشاركة العاملين في صنع القرار تعزز شعورهم بالأهمية وتزيد فهمهم لظروف المنظمة، مما يرفع كفاءة تنفيذ الأهداف ويحسن المناخ التنظيمي.

2. العوامل النفسية:

1.2.7 الضيق والقلق : ينشأ نتيجة عدم تلبية الحاجات الإنسانية الأساسية أو صعوبة تحقيق الأهداف، ويؤثران على الولاء والانتماء، لذا يجب التعامل مع هذه المشاعر لتعزيز المناخ التنظيمي.

2.2.7 الصراع النفسي : ينشأ من الأهداف المتعارضة والحاجات المتداخلة، ويؤثر على الأداء الفردي، لكن يمكن توجيهه كأداة لتغيير سلوك العاملين نحو تحسين الأداء.

3.2.7 الولاء والانتماء : شعور العاملين بالارتباط بالمنظمة ورغبتهم في تحقيق أهدافها يعزز الأداء ويزيد من الالتزام.

4.2.7 العناصر الشخصية : تشمل الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والدورات التدريبية، وكلها تؤثر على فعالية المناخ التنظيمي وقدرة الفرد على الأداء.

5.2.7 قدرات العامل : ضعف القدرات يسبب إحباطاً ويقلل الإنتاجية.

6.2.7 تناقض القيم : تعارض المهام مع القيم الشخصية يولد القلق ويؤثر سلباً على الأداء.

7.2.7 درجة المخاطرة : المناخ الذي يسمح بالمخاطرة المعتدلة يعزز الدافعية، بينما المناخ التحفظي يقلل الحافز.

8.2.7 سمات أعضاء التنظيم : العمر، المستوى التعليمي، والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية تؤثر على نوعية المناخ التنظيمي.

3. العوامل البيئية:

1.3.7 البيئة الاقتصادية : فترات الكساد أو التحولات مثل الخصخصة تولد قلقاً واستقراراً ضعيفاً ويؤثر على تحفيز العاملين.

2.3.7 البيئة الثقافية : تختلف الثقافة والقيم والمعتقدات بين البلدان، ما يؤثر على إدراك العاملين للمناخ التنظيمي.

3.3.7 البيئة الاجتماعية : تشمل العلاقات الاجتماعية والعائلية، ومستوى الدافع على الإنجاز، ونمط التفكير، والتوجه نحو التسلط أو التفويض، وتؤثر على كفاءة الإدارة.

4.3.7 البيئة التكنولوجية : التكنولوجيا الجامدة تقلل الابتكار والتواصل، بينما التكنولوجيا الحديثة تدعم الثقة والإبداع والمساءلة، وبالتالي تحسين المناخ التنظيمي.

خلاصة الفصل

تناول هذا الفصل مفهوم المناخ التنظيمي باعتباره ظاهرة إدراكية تعكس كيفية إدراك العاملين لخصائص بيئة العمل وتفسيرهم لها. وقد تبين أن المناخ التنظيمي يتميز بثبات نسبي مع قابليته للتغير، وينتج عن التفاعل بين المتغيرات الشخصية والتنظيمية. كما تتجلى أهميته في تأثيره على سلوك العاملين ودافعيتهم وأدائهم، وعلى تحقيق المنظمة لأهدافها بكفاءة وفعالية.

وتختلف أنواع المناخ التنظيمي باختلاف أساليب القيادة والعلاقات التنظيمية، وقد أسهمت النماذج النظرية في توضيح أبعاده ومكوناته. كما يتأثر المناخ التنظيمي بعدة عوامل تنظيمية ونفسية وبيئية، مما يجعله عنصراً أساسياً في تشخيص واقع المنظمة وتحسين أدائها وتعزيز الصحة النفسية للعاملين.



الفصل الثالث:

الصحة النفسية

تمهيد

أولاً: مفهوم الصحة

ثانياً: مفهوم الصحة النفسية

ثالثاً: أهمية الصحة النفسية

رابعاً: معايير الصحة النفسية

خامساً: مؤشرات الصحة النفسية

سادساً: مناهج الصحة النفسية

سابعاً: نماذج الصحة النفسية

ثامناً: المخاطر من اعتلالات الصحة النفسية في العمل

تاسعاً: الوقاية من اعتلالات الصحة النفسية في العمل

تمهيد:

تُعَدّ الصحة النفسية من المفاهيم الأساسية في الدراسات النفسية والإدارية، لما لها من تأثير مباشر على جودة حياة الأفراد وأدائهم في بيئة العمل. وتكمن أهمية هذا المفهوم في كونه يعكس قدرة الفرد على التكيف مع الضغوط المهنية، وإدارة مشاعره وسلوكياته، والحفاظ على علاقات إيجابية مع الزملاء، مما ينعكس بدوره على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة في المنظمة.

وعليه، يهدف هذا الفصل إلى تقديم الإطار النظري للصحة النفسية في العمل، من خلال استعراض مفهوم الصحة ومفهوم الصحة النفسية، وأهميتها، ومعاييرها، ومؤشرات، ومناهجها، والنماذج المتعلقة بها، بالإضافة إلى المخاطر المرتبطة باعتلالات الصحة النفسية في بيئة العمل وأساليب الوقاية منها.

(1) مفهوم الصحة:

الصحة هي اكتمال السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية، ولا تقتصر على مجرد غياب المرض أو العجز (منظمة الصحة العالمية، 1946).

وهذا يعني أنّ الصحة تشمل قدرة الفرد على التكيف والتوافق مع متطلبات حياته المختلفة وتحقيق رفاهه العام.

(2) مفهوم الصحة النفسية:

لقد عرف حامد السلام زهران الصحة النفسية بأنها حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا (نفسيا-اجتماعياً-انفعاليا)، أي مع نفسه ومع بيئته ويشعر فيها الفرد بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن. (قداش، 2018، ص 20)

كما أنّ للصحة النفسية تعريفات عديدة ولكن يمكننا حصر معظم هذه التعريفات في اتجاهين رئيسيين: هما الاتجاه السلبي والاتجاه الإيجابي.

الاتجاه السلبي : يرى أصحاب هذا الاتجاه الصحة النفسية هي «الخلو من الأعراض المرضية» و تكمن صعوبة في هذا التعريف في عدم إنفاق العلماء على أنواع النشاطات التي يقوم بها الفرد ، و التي تعتبر منافية للصحة النفسية السليمة ، لكن القائلين بهذا التعريف يدافعون عنه بقولهم أن الحالة النفسية لا تصبح شادة إلا حين تبلغ درجة شديدة في انحرافها ، و يرون أن تعريف الصحة النفسية بانتقاء الحالات المرضية ليس بدعة جديدة في الفكر الإنساني ، فكثيرا ما عرف الخير بأنه انتقاء الشر ، و العدالة بأنها انتقاء الظلم ، و الحقيقة أن هذا التعريف يحتاج لمزيد من الدقة و الاهتمام بمظاهر الصحة النفسية .

الاتجاه الإيجابي: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الصحة النفسية تتحدد في ضوء توافر عدد من المظاهر تعتبر محددة لها، ويحاول من يقدم هذا التعريف أن يبحث عن أنواع النشاط الذي يصف الصحة النفسية ويعبر عنها. وبناءا عليه، فإن الصحة النفسية ليست مجرد البرء من أعراض المرض النفسي، ولكنها تتمتع بالصحة النفسية والجسمية.

وتبدو في التناسق الكائن بين الوظائف النفسية المختلفة وهي كمت يعرفها حامد زهران «حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا وشخصيا وانفعاليا واجتماعيا، ويشعر السعادة مع نفسه ومع الآخرين، ويكون قادرا على تحقيقه ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته مكتملة سوية، ويكون سلوكه عاديا بحيث يعيش في سلامة وسلام .» (نميش، 2021، ص 79).

تعتبر الصحة النفسية مسألة نسبية، تمامًا كما هي الحال بالنسبة للصحة الجسدية. فبينما يكاد يكون التوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة مستحيلًا، فإن درجة اختلال هذا التوافق هي التي تميز حالة المرض عن حالة الصحة. وبالمثل، لا يمكن اعتبار الصحة النفسية وجود حد فاصل واضح بين السواء واللاسواء، إذ إن قدرة الفرد على التكيف مع البيئة تعد نسبية، كما أن انعدام النزاع الداخلي ليس أمرًا مطلقًا. وبناءً على ذلك، يُمكن القول إن صحة الفرد النفسية تُقاس بمدى توافقه الداخلي وقدرته على التكيف مع متطلبات البيئة المحيطة به (زبدي ولمين، 2017، ص 89).

(3) أهمية الصحة النفسية:

يُعد تحقيق الصحة النفسية للأفراد عاملاً أساسيًا في ازدهار المجتمع وتنميته، إذ إن الأفراد الذين يتمتعون بصحة نفسية سليمة يكونون أكثر قدرة على أداء أدوارهم الاجتماعية والمهنية بكفاءة. كما أن غياب الاضطرابات النفسية يسهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي، في حين أن انتشار الاعتلالات النفسية قد يؤدي إلى إضعاف بنية المجتمع وجعله هشًا وغير قادر على تحقيق الرخاء، وانطلاقًا من ذلك، تتجلى أهمية الصحة النفسية على مستوى الفرد والمجتمع في النقاط الآتية: (عبد الحميد، العزابي، 2022، ص 26).

3.1 تمكين الفرد من مواجهة مشكلات الحياة : تساعد الصحة النفسية الفرد على التعامل الإيجابي مع ضغوط الحياة ومشكلاتها المختلفة، من خلال تعزيز قدرته على التكيف واتخاذ القرارات السليمة، مما يقلل من الشعور بالعجز والقلق (عبد الحميد، العزابي، 2022، ص 26).

3.2 تحقيق النمو الاجتماعي السليم : تساهم الصحة النفسية في بناء علاقات اجتماعية متوازنة قائمة على التفاعل الإيجابي والتفاهم مع الآخرين، وهو ما يعزز اندماج الفرد في المجتمع ويقوي روابطه الاجتماعية (عبد الحميد، العزابي، 2022، ص 26).

3.3 دعم التعلم الجيد : يمكن التوازن النفسي للفرد من التركيز والانتباه واكتساب المعارف والمهارات بفاعلية، إذ ترتبط الصحة النفسية ارتباطًا وثيقًا بالقدرة على التعلم والتحصيل العلمي الجيد (عبد الحميد، العزابي، 2022، ص 26).

3.3 دعم الصحة البدنية: تؤثر الصحة النفسية إيجابًا في الصحة الجسدية، حيث تسهم في تقوية المناعة والحد من الإصابة بالأمراض النفس جسمية، مما يعزز الصحة العامة للفرد (عبد الحميد، العزابي، 2022، ص 26).

4.3 رفع كفاءة الفرد وزيادة إنتاجيته: يساعد الاستقرار النفسي على تحسين الأداء المهني وزيادة الدافعية للعمل، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة الفرد وإنتاجيته داخل المؤسسة والمجتمع (عبد الحميد، العزابي، 2022، ص 26).

5.3 التقليل من السلوكيات المنحرفة داخل العمل: تساهم الصحة النفسية السليمة في الحد من السلوكيات السلبية والانحرافات المهنية، وتعزز الالتزام بالقوانين والنظم المعمول بها داخل بيئة العمل (عبد الحميد، العزابي، 2022، ص 26).

(4) معايير الصحة النفسية:

إنَّ الاهتمام في مجال الصحة النفسية أصبح من الموضوعات المطلوبة من أجل تحديد أسلوب يمكن من خلاله التعرف على نصيب الفرد من الصحة النفسية ولقد أشار علماء النفس إلى بعض المعايير لقياس الصحة النفسية والتي تساعد في الفصل بين السلوك السوي والسلوك غير السوي منها: (دايلي، 2018، ص 183).

1.4 المعيار الذاتي : يركز المعيار الذاتي على خبرة الفرد الداخلية وشعوره الذاتي تجاه نفسه وحياته، إذ يُعد الفرد سويًا نفسيًا إذا شعر بالرضا عن ذاته وتقبل نفسه، وكان قادرًا على مواجهة مشكلاته دون قلق مفرط أو صراعات نفسية حادة. ويعتمد هذا المعيار على إدراك الفرد لواقعه النفسي، وليس فقط على ملاحظات الآخرين، مما يجعله معيارًا نسبيًا يختلف من شخص لآخر حسب مستوى الوعي والنضج النفسي (دايلي، 2018، ص 183).

2.4 المعيار المثالي : ينطلق المعيار المثالي من تصور نظري للكمال النفسي، حيث يُقاس السلوك بمدى اقترابه من نموذج مثالي يُفترض أن يتمتع بالصحة النفسية الكاملة. ويُنظر إلى هذا المعيار على أنه توجيهي أكثر منه واقعي، لأنه يضع أهدافًا عليا يسعى الفرد لتحقيقها، مثل النضج الانفعالي وتحقيق الذات، رغم صعوبة الوصول إلى هذا الكمال بشكل كامل في الواقع (الكمال لله وحده سبحانه وتعالى) فالنقص ضمن طبيعة البشر (دايلي، 2018، ص 183).

3.4 المعيار الاجتماعي : يركز المعيار الاجتماعي على القيم والمعايير الاجتماعية التي يحددها المجتمع، والتي تنظم سلوك الأفراد داخل الجماعة. ويُحكم على السلوك بأنه سوي عندما يكون متوافقًا مع هذه المعايير، بينما يُعد غير سوي عندما ينتهك القواعد الاجتماعية أو يهدد استقرار المجتمع. ويتميز هذا المعيار بنسبيته، إذ يختلف الحكم على السلوك باختلاف الثقافات والبيئات الاجتماعية (دايلي، 2018، ص 183).

4.4 المعيار الوظيفي : يقوم المعيار الوظيفي على تقييم السلوك من خلال نتائجه العملية وقدرته على تحقيق الأهداف، حيث يُنظر إلى السلوك السوي على أنه السلوك الذي يساعد الفرد على التكيف مع متطلبات الحياة، والقيام بأدواره الاجتماعية والمهنية بكفاءة. أما السلوك غير السوي فهو الذي يؤدي إلى اضطراب في الأداء الوظيفي أو الاجتماعي، ويمنع الفرد من تحقيق التوازن بين حاجاته الشخصية ومتطلبات البيئة المحيطة به (دايلي، 2018، ص 183).

5.4 المعيار الإحصائي : يعتمد هذا المعيار على الأساليب الإحصائية في تحديد السواء واللاسواء، من خلال مقارنة سلوك الفرد أو سماته النفسية بمتوسط درجات المجتمع. ويُعتبر السلوك سويًا إذا وقع ضمن النطاق الطبيعي للتوزيع الإحصائي، بينما يُعد غير سوي إذا انحرف بشكل كبير عن المتوسط سواء بالزيادة أو النقصان. ويُستخدم هذا المعيار بشكل واسع في الاختبارات النفسية، رغم محدوديته لأنه لا يأخذ دائمًا بعين الاعتبار السياق الثقافي أو الشخصي (دايلي، 2018، ص 183).

6.4 المعيار التوافقي : يقوم المعيار التوافقي على قدرة الفرد على تحقيق التكيف النفسي والاجتماعي، من خلال إشباع حاجاته الشخصية بطرق مقبولة اجتماعيًا، وبذل الجهد اللازم للنمو وتحقيق التوازن بين متطلبات الذات والبيئة. ويُعد السلوك سويًا إذا ساعد الفرد على العيش في انسجام مع ذاته ومع الآخرين، بينما يُعتبر غير سوي إذا أدى إلى سوء التوافق أو العجز عن مواجهة متطلبات الحياة. (دايلي، 2018، ص 183).

(5 مؤشرات الصحة النفسية : (يامنة، سناء، 2022، ص 99).

1.5 تقبل الذات : يشير تقبل الذات إلى قدرة الفرد على النظر إلى نفسه نظرة واقعية ومرتنة، تقوم على الاعتراف بنقاط القوة والضعف دون إنكار أو تضخيم، ودون شعور دائم بالنقص أو الرفض الذاتي. ويُعد تقبل الذات أساسًا مهمًا للصحة النفسية، إذ يساعد الفرد على الشعور بالراحة الداخلية، ويقلل من الصراعات النفسية، ويُمكنه من التعامل مع أخطائه وخبراته السلبية باعتبارها جزءًا من النمو الشخصي وليس دليلًا على الفشل (يامنة، سناء، 2022، ص 99).

2.5 تقدير الذات : يقصد بتقدير الذات الحكم الذي يصدره الفرد على قيمته الشخصية وأهميته وقدراته، ومدى شعوره بالاحترام تجاه نفسه. ويُعد تقدير الذات مؤشرًا مهمًا للصحة النفسية، حيث يرتبط بالثقة بالنفس، والقدرة على المبادرة، ومواجهة التحديات (يامنة، سناء، 2022، ص 99).

• **تقدير الذات المكتسب:** يتشكل نتيجة التجارب الحياتية المختلفة، كالنجاح والفشل، والتعزيز الاجتماعي، والخبرات التعليمية والمهنية، وهو قابل للتغير مع مرور الزمن (يامنة، سناء، 2022، ص 99).

• **تقدير الذات الشامل:** يمثل التقييم العام والمستقر نسبياً الذي يكونه الفرد عن ذاته في مختلف جوانب الحياة، ويعكس صورة الذات الكلية (يامنة، سناء، 2022، ص 99).

3.5 التوافق العقلي : يعكس التوافق العقلي قدرة الفرد على استخدام إمكانياته العقلية بطريقة سليمة وفعالة، من خلال التفكير المنطقي، واتخاذ القرارات المناسبة، والتعامل الواقعي مع المشكلات. ويظهر هذا التوافق في مرونة التفكير، والقدرة على التعلم من الخبرات السابقة، وضبط الأفكار غير العقلانية التي قد تؤدي إلى اضطرابات نفسية أو سلوكية (يامنة، سناء، 2022، ص 99).

4.5 الدافعية والدافع للإنجاز: تشير الدافعية إلى مجموعة القوى الداخلية التي تحفز الفرد على السلوك وتوجهه نحو تحقيق أهداف معينة، بينما يتمثل الدافع للإنجاز في رغبة الفرد في التفوق والنجاح، وتحقيق مستوى عالٍ من الأداء. ويُعد وجود دافعية إيجابية ودافع قوي للإنجاز مؤشراً على الصحة النفسية، لأنه يعكس الطموح، والمثابرة، والقدرة على تحمل المسؤولية، والسعي المستمر لتحسين الذات (يامنة، سناء، 2022، ص 99).

5.5 الشعور بالسعادة : يقصد بالشعور بالسعادة الإحساس العام بالرضا والطمأنينة النفسية، والقدرة على الاستمتاع بالحياة، وتقدير الجوانب الإيجابية فيها. ولا تعني السعادة غياب المشكلات أو الضغوط، بل تعني قدرة الفرد على التكيف معها، والحفاظ على توازن نفسي يسمح له بمواصلة الحياة بإيجابية وأمل (يامنة، سناء، 2022، ص 99).

6.5 امتلاك القيم : يعبر امتلاك القيم عن التزام الفرد بمجموعة من المبادئ الأخلاقية والاجتماعية التي توجه سلوكه وتضبط اختياراته. وتساعد القيم الفرد على التمييز بين السلوك المقبول وغير المقبول، وتمنحه الشعور بالمعنى والاستقرار، كما تساهم في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي (يامنة، سناء، 2022، ص 99).

7.5 الاتزان الانفعالي (النضج الانفعالي) : يدل الاتزان الانفعالي على قدرة الفرد على التحكم في انفعالاته والتعبير عنها بصورة مناسبة للمواقف المختلفة، دون اندفاع أو كبت مفرط. ويُظهر النضج الانفعالي قدرة الفرد على مواجهة الضغوط والصدمات، والتعامل مع المشاعر السلبية بطريقة عقلانية، مما يعكس توازناً نفسياً واستقراراً داخلياً (يامنة، سناء، 2022، ص 99).

8.5 التكيف : يشير التكيف إلى قدرة الفرد على التفاعل الإيجابي مع ذاته ومع البيئة المحيطة به، بما يحقق إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية (يامنة ، سناء ، 2022، ص 99).

• **التكيف الذاتي:** يتمثل في قدرة الفرد على تحقيق الانسجام الداخلي، والتعامل مع مشاعره وحاجاته بطريقة متوازنة.

• **التكيف الاجتماعي:** يتمثل في قدرة الفرد على بناء علاقات إيجابية، واحترام القواعد الاجتماعية، والاندماج في المجتمع بشكل سليم.

9.5 التوافق النفسي : يعكس التوافق النفسي حالة من الانسجام والتوازن بين مختلف جوانب الشخصية (يامنة ، سناء ، 2022، ص 99).

• **التوافق النفسي الذاتي:** يتعلق بشعور الفرد بالرضا عن ذاته وتقبلها.

• **التوافق النفسي الاجتماعي:** يتعلق بعلاقة الفرد بالآخرين، وقدرته على التفاعل الإيجابي معهم دون صراعات حادة.

10.5 الاستقلال الذاتي : يشير الاستقلال الذاتي إلى قدرة الفرد على الاعتماد على نفسه في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية، مع الاحتفاظ بعلاقات اجتماعية سليمة. ويُعد الاستقلال الذاتي مؤشراً على النضج النفسي، لأنه يعكس الثقة بالنفس، والقدرة على توجيه السلوك وفق قنوات داخلية، لا وفق ضغوط خارجية فقط (يامنة، سناء ، 2022، ص 99).

11.5 الصلابة النفسية : تُعد الصلابة النفسية من أهم مؤشرات الصحة النفسية، وتشير إلى قدرة الفرد على مواجهة الضغوط والتحديات الحياتية، والصمود أمام الأزمات، والتعامل معها بمرونة وإيجابية. وتشمل الصلابة النفسية الشعور بالالتزام، والتحكم في الأحداث، والنظر إلى التحديات باعتبارها فرصاً للنمو والتعلم، لا مجرد مصادر للتهديد (يامنة، سناء ، 2022، ص 99).

(6) مناهج الصحة النفسية:

المنهج الوقائي: يُقصد بالمنهج الوقائي في مجال الصحة النفسية مجموع الجهود والإجراءات المنظمة التي تهدف إلى منع حدوث الاضطرابات النفسية والعقلية أو التقليل من احتمالية ظهورها وحدتها. ويركز هذا المنهج

على التدخل المبكر قبل ظهور المرض، من خلال تعزيز الصحة النفسية، وتنمية القدرات التكيفية لدى الفرد، والحد من العوامل الضاغطة التي قد تؤدي إلى اضطرابات نفسية أو سلوكية، مثل العنف، والجنوح، والإدمان، وسوء التوافق النفسي والاجتماعي.

وتشير الإحصاءات الحديثة إلى تزايد معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية والسلوكية في المجتمعات المعاصرة، مما جعل المنهج الوقائي من أهم الأهداف التي تسعى إليها برامج الصحة النفسية، باعتباره أكثر فاعلية وأقل تكلفة من التدخل العلاجي بعد تفاقم المشكلة (باباحي، درويش، 2022، ص 22).

مراحل الوقاية في المنهج الوقائي:

الوقاية الأولية:

تهدف الوقاية الأولية إلى منع حدوث الاضطرابات النفسية من الأساس، وذلك من خلال اتخاذ إجراءات استباقية تُعزز الصحة النفسية لدى الأفراد. وتشمل هذه الإجراءات نشر التوعية النفسية، وتدعيم العلاقات الأسرية السليمة، وتشجيع حرية التعبير والتنشئة الاجتماعية السوية، وتخفيف الضغوط النفسية، وتوفير بيئة اجتماعية داعمة تساهم في تحقيق التوازن النفسي للفرد داخل المجتمع.

الوقاية الثانوية:

تركز الوقاية الثانوية على الاكتشاف المبكر للاضطرابات النفسية في مراحلها الأولى، والعمل على الحد من تطورها وحدتها. ويتم ذلك من خلال التشخيص المبكر، والمتابعة النفسية، وتقديم الرعاية والعلاج المناسب في الوقت المناسب، مما يزيد من فرص الشفاء ويقلل من المضاعفات النفسية والاجتماعية المرتبطة بالاضطراب.

الوقاية الثالثة:

تهدف الوقاية الثالثة إلى التقليل من الآثار السلبية الناتجة عن الاضطرابات النفسية المزمنة، ومساعدة الفرد على التكيف مع حالته النفسية. ويركز هذا المستوى على إعادة التأهيل النفسي والاجتماعي، والحد من الانتكاسات، ومساعدة الفرد على استعادة أدواره الاجتماعية والمهنية، وتحسين نوعية حياته رغم وجود الاضطراب.

المنهج العلاجي:

يُعنى المنهج العلاجي بدراسة مشكلات التوافق النفسي والصحة النفسية، والعمل على علاج الاضطرابات النفسية بعد حدوثها. ويركز هذا المنهج على تشخيص الحالات النفسية وتصنيفها، وفهم أسبابها، ثم اختيار الأساليب العلاجية المناسبة، سواء كانت علاجًا نفسيًا، أو إرشاديًا، أو دوائيًا، أو تأهيليًا.

ويهدف المنهج العلاجي إلى تخفيف أعراض الاضطراب النفسي، ومساعدة الفرد على استعادة توازنه النفسي والاجتماعي، وتحسين قدرته على التكيف مع ذاته ومع البيئة المحيطة به. كما يسعى إلى إعادة دمج الفرد في المجتمع وتمكينه من أداء أدواره الحياتية بكفاءة (باباحي، درويش، 2022، ص 22).

المنهج الإنشائي:

يُقصد بالمنهج الإنشائي في مجال الصحة النفسية الجهود التي تهدف إلى بناء وتنمية شخصية الفرد بصورة إيجابية، وتعزيز قدراته النفسية والاجتماعية، من خلال تنمية الاستعدادات السليمة، وتقوية الجوانب الإيجابية في الشخصية، مثل الثقة بالنفس، وتحقيق الذات، والقدرة على التكيف، وتحمل المسؤولية. ويركز هذا المنهج على تنمية الصحة النفسية وليس فقط علاج الاضطراب، ويُعد مكملاً للمنهجين الوقائي والعلاجي، إذ يسعى إلى إعداد الفرد إعداداً نفسياً متوازناً يمكنه من مواجهة متطلبات الحياة بفعالية (باباحي، درويش، 2022، ص 22).

(7) نماذج الصحة النفسية: (شنيخ، 2017، ص 490).

نموذج Ryff & Keyes (1995) و Ryff (1989):

قدّمت كارول رايف (Ryff) وزملاؤها نموذجاً متعدد الأبعاد لتقييم الصحة النفسية، انطلاقاً من التصور الإيجابي للأداء النفسي الذي يستند إلى أعمال إريكسون (Erikson, 1959) وماسلو (Maslow, 1995).

ويرتكز هذا النموذج على اعتبار الصحة النفسية مجموعة من المؤشرات السلوكية والنفسية التي تعكس مستوى رضا الفرد عن حياته بشكل عام، وقد حدّد Ryff & Singer (2008) ستة أبعاد رئيسية للصحة النفسية، وهي:

1. **الاستقلالية (Autonomy):** تشير إلى قدرة الفرد على اتخاذ قراراته بنفسه، وضبط سلوكه الشخصي، ومقاومة الضغوط الاجتماعية أثناء تفاعله مع الآخرين، بما يعكس شعوره بالتحكم الذاتي والحرية النفسية.

2. **التمكن البيئي (Environmental Mastery):** يقصد به قدرة الفرد على تنظيم بيئته والتحكم في ظروفها المختلفة، واستغلال الفرص المتاحة فيها بفعالية، وتهيئة بيئة مناسبة تتوافق مع حاجاته وخصائصه الشخصية.

3. النمو الشخصي (Personal Growth): يعبر عن قدرة الفرد على تنمية قدراته، وتطوير إمكانياته، والشعور بالتقدم المستمر، والانفتاح على الخبرات الجديدة، مع الإحساس بالكفاءة والتطور الذاتي.

4. العلاقات الإيجابية مع الآخرين (Positive Relations with Others): تتمثل في قدرة الفرد على تكوين علاقات اجتماعية إيجابية قائمة على التعاطف، والثقة المتبادلة، والتقدير، والصداقة، وتبادل الأخذ والعطاء مع الآخرين.

5. الهدف في الحياة (Purpose in Life): يشير إلى قدرة الفرد على تحديد أهداف واضحة وذات معنى لحياته، وتوجيه أفعاله وسلوكياته نحو تحقيق هذه الأهداف، مع الإصرار والمثابرة لتحقيقها.

6. تقبل الذات (Self-Acceptance): يعني قدرة الفرد على تقبل ذاته كما هي، والرضا عن ماضيه وحاضره، والاعتراف بجوانب القوة والضعف في شخصيته، والنظر إلى ذاته نظرة إيجابية شاملة.

الأبعاد	
1. الصحة النفسية	تقبل الذات
2. الصحة المهنية (الدافعية)	النمو الشخصي
	الهدف في الحياة
	الاستقلالية
3. الصحة الاجتماعية (السلوك)	التحكم البيئي
	جودة العلاقة مع الآخرين

الجدول رقم (03): أبعاد الصحة النفسية عند Ryff & Keyes (1995) ; Ryff (1989)

نموذج (Warr (1987, 1990, 1994):

على عكس نموذج Ryff، ركّز وار (Warr) في نموذجه على دراسة الصحة النفسية في سياق بيئة العمل، حيث اعتبرها ظاهرة متعددة الأبعاد لا تقتصر على غياب الاضطرابات النفسية، بل تشمل أنماطًا مختلفة من الخبرة النفسية الإيجابية والسلبية المرتبطة بالعمل.

ويرى Warr أن فهم السلوك الوظيفي يتطلب تحليل الجوانب النفسية المختلفة للموظف، وقد حدّد أربعة أبعاد رئيسية للصحة النفسية، هي:

1. الصحة العاطفية

2. الصحة البينية (الدافعية)

3. الاستقلالية

4. الكفاءة

وتشير الأبحاث إلى أن الصحة العاطفية تتضمن مشاعر مثل القلق، الاكتئاب، الراحة، المتعة، التعب، الحيوية، الغضب والحلم، وقد أكد (Daniels 2000) أن محور المتعة-الاكتئاب يمثل أبرز أشكال التباين بين الجوانب العاطفية للصحة النفسية.

كما تُستخدم أدوات قياس الصحة البينية لتقييم الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والضغط المرتبط بالعمل. ويُعبّر الطموح عن اهتمام الفرد بالإنجاز، والسعي نحو التطور، بينما تعكس الكفاءة قدرة الفرد على الأداء الجيد وتحقيق أهدافه الوظيفية.

أما الاستقلالية، فيرى Warr أنها إذا بلغت مستوى مفرطاً قد تؤدي إلى آثار سلبية على الصحة النفسية، في حين ترتبط الكفاءة بمفاهيم مثل القدرة على حل المشكلات، والتحكم في البيئة، والكفاءة الذاتية (Bandura, 1997)، والإنجاز الشخصي (Maslach, 1993).

1. الصحة العاطفية	القدرة والصحة العاطفية
	الاكتئاب والقلق
	الطموح
2. الصحة المهنية (الدافعية)	الكفاءة
	الاستقلالية

الجدول رقم (04): أبعاد الصحة النفسية عند (Warr 1987, 1990, 1994)

نموذج (2004) Joan E. Van Horn et al:

اعتمد جون فان هورن وزملاؤه (Joan E. Van Horn et al., 2004) في بناء نموذجهم للصحة النفسية على نموذجي Ryff و Warr، حيث اقترحوا نموذجًا تكامليًا يتضمن خمسة أبعاد للصحة النفسية.

وقد استُمدت ثلاثة أبعاد من النموذجين السابقين، وهي: الصحة العاطفية، الصحة البيئية (الدافعية)، والصحة الاجتماعية (السلوكية)، مع إضافة بعدين جديدين هما: الصحة المعرفية والصحة النفسية الجسدية، وذلك استنادًا إلى عدة دراسات سابقة مثل:

(FitzGerald،Cooper) & Broadbent) (Taris, Schreurs،Parkes, 1982) ، Van & (Iersel–Silfhout, 2001).

1.الصحة العاطفية	القدرة والصحة العاطفية
	الالتزام
	الإجهاد العاطفي
2.الصحة المهنية (الدافعية)	الطموح
	الكفاءة
	الاستقلالية
3.الصحة الاجتماعية (السلوك)	انعدام الاضطراب في الشخصية
	جودة الأداء الاجتماعي
4.الصحة المعرفية	انعدام الخلل المعرفي
5.الصحة النفس جسمية	انعدام الاضطرابات النفس جسمية

الجدول رقم (05): أبعاد الصحة النفسية عند (2004) Van Horn et al.

8) المخاطر والوقاية من اعتلالات الصحة النفسية المرتبطة بالعمل:

في بيئة العمل، يواجه الأفراد يوميًا مجموعة من التحديات والمتغيرات التي قد تؤثر على صحتهم النفسية. يُعزى اعتلال الصحة النفسية في العمل إلى عوامل متعددة، مثل الضغوط النفسية، وعدم التوازن بين الحياة الشخصية

والمهنية، بالإضافة إلى التحديات الاجتماعية والتنظيمية. لذلك، لفهم هذه المخاطر والعمل على الوقاية منها، من الضروري التركيز على عدة جوانب أساسية. (علوطي، نقيل، 2024، ص 140-145).

المخاطر على الصحة النفسية في مكان العمل:

تُعرف المخاطر على الصحة النفسية في العمل أيضًا باسم المخاطر النفسية الاجتماعية، ويمكن أن تُعزى إلى مجموعة من العوامل، مثل متطلبات الوظيفة أو الجدول الزمني للعمل، وخصائص مكان العمل، وفرص التطور الوظيفي، وغيرها من الجوانب. وتشمل هذه المخاطر ما يلي:

1. نقص المهارات أو عدم كفايتها للقيام بالمهام المطلوبة بكفاءة.
2. أعباء العمل المفرطة أو وتيرته العالية، بالإضافة إلى نقص عدد الموظفين.
3. العمل لساعات طويلة أو أوقات غير معتادة أو غير مرنة.
4. غياب التحكم في تصميم الوظيفة أو توزيع عبء العمل.
5. ظروف العمل المادية غير الآمنة أو المتدهورة.
6. وجود ثقافة تنظيمية سلبية تشجع على السلوكيات الضارة أو غير المهنية.
7. الدعم المحدود من الزملاء أو تسلط المشرفين.
8. العنف أو المضايقة أو التئمر في مكان العمل.
9. التمييز أو الإقصاء داخل المؤسسة.
10. عدم وضوح الدور الوظيفي وما يُتوقع من الموظف.
11. الترقية غير العادلة، سواء كانت ناقصة أو مفرطة.
12. انعدام الأمان الوظيفي، ضعف الأجور، أو نقص الاستثمار في التطوير الوظيفي.

13. التضارب بين متطلبات الحياة المنزلية ومتطلبات العمل.

(9) الوقاية من اعتلالات الصحة النفسية المرتبطة بالعمل:

تُعد الوقاية من اعتلالات الصحة النفسية المرتبطة بالعمل أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على صحة العاملين وضمان استمرارية الأداء الفعّال داخل المؤسسات. ويمكن تحقيق ذلك من خلال اعتماد مجموعة من الاستراتيجيات الوقائية التي تستهدف تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاه العاملين، ومن أبرز هذه الاستراتيجيات ما يلي:

توفير بيئة عمل صحية نفسياً: توفير بيئة عمل صحية نفسياً يعني خلق مناخ تنظيمي قائم على الاحترام والدعم والعدالة، والحد من السلوكيات السلبية مثل التمر والتمييز، مع تعزيز التواصل والدعم الاجتماعي داخل المؤسسة، مما يساهم في تقليل التوتر والضغط النفسي وتحسين الصحة النفسية والرضا الوظيفي للعاملين.

إدارة الضغوط العملية: تتمثل إدارة الضغوط العملية في التعرف على مصادر التوتر في العمل والتعامل معها بطرق فعّالة، مثل تنظيم المهام، وتحديد الأولويات، وتعلم استراتيجيات التكيف النفسي، مما يساعد على الحد من آثار الإجهاد المهني والحفاظ على الصحة النفسية.

التعليم والتوعية: يساهم التعليم والتوعية في زيادة وعي العاملين بأهمية الصحة النفسية ومخاطر الضغوط المهنية، وتعريفهم بطرق الوقاية وأساليب التعامل مع المشكلات النفسية، مما يعزز قدرتهم على حماية صحتهم النفسية.

العلاقات الاجتماعية: تلعب العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل بيئة العمل دوراً مهماً في دعم الصحة النفسية، حيث يوفر التفاعل الإيجابي والدعم من الزملاء والمشرفين شعوراً بالانتماء والأمان النفسي ويخفف من التوتر.

إدارة الوقت والتنظيم: تساعد إدارة الوقت والتنظيم الجيد للعمل على تقليل الشعور بالضغط الناتج عن تراكم المهام، من خلال التخطيط المسبق وتوزيع الجهد بشكل متوازن، مما يساهم في تحسين الأداء والاستقرار النفسي.

النشاط البدني والغذاء الصحي: يساهم النشاط البدني المنتظم واتباع نظام غذائي صحي في تحسين الحالة النفسية، وتقليل مستويات القلق والتوتر، وتعزيز الطاقة والحيوية، مما ينعكس إيجاباً على قدرة العامل على مواجهة ضغوط العمل.

البحث عن الدعم المهني: يُعد اللجوء إلى الدعم المهني، مثل الاستشارة النفسية أو الإرشاد المهني، وسيلة فعّالة للتعامل مع المشكلات النفسية المرتبطة بالعمل، حيث يساعد المختصون العاملين على فهم ضغوطهم وتطوير استراتيجيات مناسبة للتكيف معها.

خلاصة الفصل

تناول هذا الفصل مفهوم الصحة النفسية باعتبارها حالة من التوافق النفسي والاجتماعي والانفعالي تمكّن الفرد من التكيف مع متطلبات حياته وتحقيق رفاهه العام. وقد تبين أن الصحة النفسية ترتبط بعدة أبعاد تشمل الصحة العاطفية، المهنية (الدافعية)، والاجتماعية (السلوكية)، ونُقاس من خلال مؤشرات مثل تقبل الذات، الدافعية للإنجاز، الاتزان الانفعالي، وجودة العلاقات مع الآخرين، والاستقلالية. كما تُعتبر الصحة النفسية عاملاً أساسياً في رفع كفاءة الفرد وإنتاجيته، وتعزيز قدرته على مواجهة ضغوط الحياة، وبناء علاقات اجتماعية متوازنة، والحفاظ على الصحة البدنية. ويتأثر مستوى الصحة النفسية بالمتغيرات الشخصية والبيئية والتنظيمية، وتساهم استراتيجيات الوقاية مثل توفير بيئة عمل صحية، إدارة الضغوط، التعليم والتوعية، والدعم الاجتماعي في تعزيز الصحة النفسية ومنع اعتلالها، مما يجعلها عنصراً أساسياً للحفاظ على رفاه الفرد وكفاءة المؤسسة.

الجانِب المِيداني

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

تمهيد

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

1. أهداف الدراسة الاستطلاعية
2. منهج الدراسة الاستطلاعية
3. مكان وزمان اجراء الدراسة
4. عينة الدراسة الاستطلاعية
- 1.4 مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية
5. أدوات الدراسة الاستطلاعية
- 1.5 خصائص السيكمترية لأدوات القياس
6. أساليب الإحصائية المستخدمة للدراسة الاستطلاعية

ثانياً: الدراسة الأساسية

1. أهداف الدراسة الأساسية
2. مكان وزمان اجراء الدراسة الأساسية
3. عينة الدراسة الأساسية
- 1.3 مواصفات الدراسة الأساسية
4. الأساليب الإحصائية المستخدمة للدراسة الأساسية

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

(1) أهداف الدراسة الاستطلاعية:

1. التوصل الى فهم اولي لموضوع الدراسة في الميدان من خلال التعرف على الواقع الفعلي للظاهرة المدروسة
2. التعرف على عينة الدراسة ومدى وملاءمتها.
3. التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة القياس، وذلك تمهيداً لإجراء الدراسة الأساسية.
4. التحقق من أن الفرضيات المطروحة ذات طابع إجرائي قابل للقياس، وليست مجرد تصورات نظرية.
5. قياس درجة تفاعل أفراد العينة مع أداة القياس، ومدى فهمهم لمحتواها، مع التحقق من توافقها مع مستواهم العلمي.

(2) منهج الدراسة الاستطلاعية :

في ضوء التساؤلات التي صاغتها الباحثة، جاءت هذه الدراسة للإجابة عنها وفقاً للمنهج الوصفي، الذي يعتمد على دراسة الواقع كما هو ويتم وصفه وصفاً دقيقاً ويعبر عنه تعبيراً كمياً أو كمياً، ويلبيها جمع البيانات والمعلومات من أفراد تتوفر فيهم خصائص معينة، ثم تحليلها للوصول إلى نتائج وتفسيرها. (أ.د. محمود، 2018، ص71).

(3) مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على مستوى مؤسسة سونلغاز الناحية الغربية STG بوهران، ابتداءً من 06 أبريل 2026 إلى غاية 09 أبريل 2026.

(4) عينة الدراسة:

تتمثل عينة الدراسة في مجموعة من عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران، حيث قامت الباحثة بسحب عينة عشوائية قدرها (40) عامل.

وزع الاستبيان على (40) عامل وقد تم الاسترجاع (35) استبانة، وذلك نظراً لتغيب بعض أفراد العينة بسبب السفر خارج مقر العمل.

1.4 مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية:

1.1.4 حسب الجنس:

جدول رقم (06) يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	20	%51
الإناث	15	%42,9
المجموع	35	%100

يبين الجدول رقم (06) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية من خلال متغير الجنس، حيث بلغ عدد الذكور 20 فردا بنسبة قدرت بـ 51%، كما بلغ عدد الإناث 15 أنثى قدرت نسبتهم بـ 42,9%، وعليه فيلاحظ تقارب نسبي بين الجنسين مع تفوق طفيف لنسبة الذكور وذلك لطبيعة بعض المناصب في مؤسسة التي تتطلب أعمال تقنية وميدانية.

2.1.4 حسب الفئات العمرية:

الجدول رقم (07) يبين توزيع العينة حسب متغير الفئات العمرية:

الفئات العمرية	التكرارات	النسبة المئوية
من 22 . 31 سنة	03	%8,6
من 32 . 41 سنة	15	%42,9
من 42 . 51 سنة	11	%31,4
من 52 . 60 سنة	6	%17,1
المجموع	35	%100

يبين الجدول رقم (07) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية من خلال متغير السن ، حيث بلغ عدد الأفراد الذي يتراوح عمرهم بين 22 إلى 31 سنة (03) أفراد بنسبة "8,6%" و يمكن تفسير ذلك بقلّة التوظيفات الجديدة ، أما الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 32 و 41 سنة فبلغ أفرادها (15) فردا بنسبة "42,9%" وهذا ما يدل على أن أغلب العمال ينتمون إلى فئة عمرية تتميز بالخبرة المهنية و الاستقرار الوظيفي، و تليها الفئة العمرية التي تتحصر منها ما بين 42 و 51 سنة بنسبة "31,4%" و مجموع (11) فردا مما يعكس وجود عدد معتبر من العمال ذوي الخبرة الطويلة ، في حين "17,1%" تتراوح أعمارهم ما بين 52 و 60 سنة بمجموع (35) فردا إذ تمثل العمال القدامى القريبين من سن التقاعد و الذين يمتلكون خبرة مهنية كبيرة داخل المؤسسة.

(5) أدوات الدراسة الاستطلاعية:

نظرا لطبيعة موضوع الدراسة، استخدمت الباحثة أداة الاستبيان لجمع المعطيات:

1.5 الاستبيان: يعتبر أحد الوسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من أجل قياس الظاهرة المراد دراستها، ولقد اشتمل على ثلاث محاور:

- **المحور الأول:** يتضمن المعلومات الشخصية (الجنس، السن).
- **المحور الثاني:** يقيس المتغير المستقل وهو المناخ التنظيمي.

الجدول رقم (08): أبعاد المناخ التنظيمي وفقراته

الأبعاد	الفقرات
الهيكل التنظيمي	(04 . 01)
القيادة	(08 . 05)
نمط الاتصالات	(12 . 09)
الحوافز	(16 . 13)
المشاركة في اتخاذ القرار	(20 . 17)
نظم وإجراءات العمل	(24 . 21)

وقد تدرج الإجابة عن كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي والتي حددت بخمس بدائل هي: موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة.

كما تم الاعتماد على هذا الاستبيان الذي أعدته الطالبة واعر لامية تحت عنوان " المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني بالمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت " .

- المحور الثالث: يقيس المتغير التابع وهو الصحة النفسية.

الجدول رقم (09) أبعاد الصحة النفسية وفقراتها

الأبعاد	الفقرات
الضيق النفسي	(06 . 01)
الاعتراف المهني	(16 . 07)
الدعم الاجتماعي	(24 . 17)
الثقل في العمل	(33 . 25)
الارتياح النفسي	(37 . 34)

وقد تندرج الإجابة عن كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي والتي حددت بخمس بدائل هي: دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا.

كما تم الاعتماد على هذا المقياس الذي أعدته الباحثة " نميش زوبيدة" في أطروحة دكتوراه تحت عنوان "أبعاد جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي في ظل بعض متغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة المهنية، الحالة الاجتماعية والأقدمية) "

الجدول رقم (10) يوضح متغيرات الدراسة وأرقام البنود التي تقيسها

المتغيرات	عدد الفقرات	الفقرات الموجبة	الفقرات السالبة
المناخ التنظيمي	24	5+4+3+2+1 +9+8+7+6+ +12+11+10 +15+14+13 +18+17+16 +21+20+19 24+23+22	

5+4+3+2+1 +20+18+6+ +24+22+21 31+27	7+10+9+8 +13+12+11+ 17+16+15+14 +25+23+19+ 30+29+28+26 +34+33+32+ 37+36+35	37	الصحة النفسية
--	---	----	---------------

طريقة إعطاء الأوزان:

1. المناخ التنظيمي:

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	البدائل	مقياس المناخ التنظيمي
1	2	3	4	5	(+)	
5	4	3	2	1	(-)	

2. الصحة النفسية:

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	البدائل	مقياس الصحة النفسية
1	2	3	4	5	(+)	
5	4	3	2	1	(-)	

1.5 الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

1.1.5 صدق الاتساق الداخلي (صدق البنائي):

قامت الباحثة بقياس صدق لقياس متغير المناخ التنظيمي، عن طريق حساب الاتساق الداخلي لل فقرات والأبعاد حيث كانت النتائج كالتالي:

1.1.1.5 صدق الاتساق الداخلي لاستبيان المناخ التنظيمي:

الجدول رقم(11) يبين معامل الارتباط بين كل الفقرات وبعدها لمقياس المناخ التنظيمي

الابعاد	رقم الفقرات	معامل الارتباط	الابعاد	رقم الفقرات	معامل الارتباط
الهيكل التنظيمي	01	**0,470	الحوافز	13	**0,733
	02	**0,682		14	**0,877
	03	**0,862		15	**0,817
	04	**0,769		16	**0,864
القيادة	05	**0,453	المشاركة في اتخاذ القرار	17	**0,918
	06	**0,695		18	**0,739
	07	**0,644		19	**0,850
	08	**0,634		20	**0,746
نمط الاتصالات	09	**0,552	نظم و إجراءات العمل	21	**0,844
	10	**0,692		22	**0,809
	11	**0,431		23	**0,731
	12	**0,743		24	**0,826

ملاحظة:

(** دال عند 0,01)، (* دال عند 0,05)

يتضح من الجدول رقم (11) وجود ارتباط دال احصائيا بين كل فقرة والبعد المنضوية تحته، عند مستوى الدلالة 0,01 حيث تراوح معامل الارتباط بعد الهيكل التنظيمي ما بين 0,470 و 0,862 وتراوح في البعد القيادة ما بين 0,453 و 0,695، أما في بعد نمط الاتصالات فتراوح ما بين 0,431 و 0,743. كما تراوح معامل

الارتباط لبعد الحوافز ما بين 0,773 و0,877 وفي بعد المشاركة في اتخاذ القرار ما بين 0,739 و0,918 أما بعد نظم وإجراءات العمل فتراوح ما بين 0,731 و0,844.

الجدول رقم (12) يبين معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان المناخ التنظيمي

الأبعاد	معامل الارتباط
الهيكل التنظيمي	0,862**
القيادة	0,724**
نمط الاتصالات	0,758**
الحوافز	0,875**
المشاركة في اتخاذ القرار	0,836**
نظم وإجراءات العمل	0,774**

يتضح من الجدول رقم (12) وجود ارتباط دال احصائياً بين كل الأبعاد والدرجة الكلية عند مستوى الدلالة 0,01، حيث قدر معامل الارتباط بعد الهيكل التنظيمي 0,862، أما بعد القيادة قدر ب 0,724 ولحظ في بعد نمط الاتصالات ب 0,758 وبعد الحوافز 0,875 في حين قدر بعد المشاركة في اتخاذ القرار ب 0,836 وبعد نظم وإجراءات العمل قدر ب 0,774.

2.1.1.5 صدق الاتساق الداخلي للصحة النفسية:

الجدول رقم (13) يبين معامل الارتباط بين كل الفقرات وبعدها لمقياس الصحة النفسية:

الأبعاد	رقم الفقرات	معامل الارتباط	الأبعاد	لرقم الفقرات	معامل الارتباط
الضيق النفسي	01	0,770**	ثقل العمل	17	0,585**
	02	0,791**		18	0,674**
	03	0,797**		19	0,655**
	04	0,795**		20	0,131
	05	0,688**		21	0,059
	06	0,775**		22	0,151
	07	0,729**		23	0,042
	08	0,754**		24	0,380*

09	**0,662	25	*0,359
10	**0,591	26	**0,465
11	**0,695	27	*0,341
12	**0,510	28	**0,689
13	**0,853	29	**0,730
14	**0,765	30	**0,725
15	**0,776	31	0,038
16	**0,735	32	**0,703
		33	**0,720
		34	**0,806
		35	**0,637
		36	**0,844
		37	**0,823

الملاحظة:

• (** دال عند 0,01) (* دال عند 0,05)

يتضح من الجدول رقم (13) وجود ارتباط دال احصائيا بين كل فقرة والبعد المنضوية تحته، عند مستوى الدلالة 0,01 و 0,05 حيث تراوح معامل الارتباط بعد الضيق النفسي ما بين 0,688 و 0,797 وتراوح بعد الاعتراف المهني ما بين 0,510 و 0,853 أما في بعد ثقل العمل ما بين 0,380 و 0,674.

كما تراوح معامل ارتباط لبعد الدعم الاجتماعي 0,359 و 0,730 أما بعد الارتياح النفسي تراوح ما بين 0,637 و 0,844.

في المقابل نلاحظ عدم وجود ارتباط دال بين بعض الفقرات مع بعدها عند مستوى الدلالة ما بين 0,01 و 0,05 وهي كالتالي:

الأبعاد	ثقل العمل	الدعم الاجتماعي
الفقرات غير دالة احصائيا	23.22.21.20	31

- ليصبح عدد فقرات مقياس الصحة النفسية 32 فقرة دالة احصائيا.

الجدول لرقم (14) يبين معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان الصحة النفسية:

الأبعاد	معامل الارتباط
الضيق النفسي	0,821**
الاعتراف النفسي	0,943**
ثقل العمل	0,667**
الدعم الاجتماعي	0,884**
الارتياح النفسي	0,760**

يتضح من الجدول رقم (14) وجود ارتباط دال احصائياً بين كل الأبعاد والدرجة الكلية عند مستوى الدلالة 0,01، حيث قدر معامل الارتباط بعد الضيق النفسي 0,821، أما بعد الاعتراف المهني قدر ب 0,943 ولحظ في بعد ثقل العمل قدر ب 0,667 وبعد الدعم الاجتماعي 0,884 في حين قدر بعد الارتياح النفسي 0,760.

2.1.5 ثبات الاستبيانين:

قامت الباحثة بقياس الثبات، وتم استخدام معامل ألفا كرومباخ بالاستعانة بالنظام الاحصائي (SPSS /26) حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (15) يبين معامل الاتساق الداخلي الناتج عن تطبيق معادلة ألفا كرومباخ للفقرات الخاصة بكل بعد ومتغيره.

متغير	الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرومباخ
المناخ التنظيمي	الهيكل التنظيمي	4	0,660
	القيادة	4	0,400
	نمط الاتصالات	4	0,428
	الحوافز	4	0,852
	المشاركة في اتخاذ القرار	4	0,827
	نظم وإجراءات العمل	4	0,810
الصحة	الضيق النفسي	6	0,859
	الاعتراف المهني	10	0,885

0,868	0,595	4	ثقل العمل	النفسية
	0,738	8	الدعم الاجتماعي	
	0,787	4	الارتياح النفسي	

يبين الجدول رقم (15) أن قيم ثبات بعد الهيكل التنظيمي قدر ب 0,660 وبعد القيادة قدر ب 0,400 أما بعد نمط الاتصالات قدر ب 0,428 وبعد الحوافز قدر ب 0,852، في حين قدر بعد المشاركة في اتخاذ القرار ب 0,827 أما بعد نظم وإجراءات العمل قدر ب 0,810، وعليه قدر الثبات الكلي لمقياس المناخ التنظيمي ب 0,877 الذي حدد عدد فقراته ب 24 فقرة.

في المقابل نجد قيم ثبات بعد الضيق النفسي الذي قدر ب 0,859 وبعد الاعتراف المهني قدر ب 0,885 في حين قدر بعد ثقل العمل ب 0,595 وبعد الدعم الاجتماعي قدر ب 0,738 أما بعد الارتياح النفسي قدر ب 0,787، وعليه قدر الثبات الكلي لمقياس الصحة النفسية ب 0,868 والذي حدد عدد فقراته ب 32 فقرة.

(6) الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية:

1. حساب النسب المئوية والتكرارات.

2. معامل الارتباط ومعامل ألفا كرومباخ.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

(1) أهداف الدراسة:

بعد تحقيق أهداف الدراسة الاستطلاعية والتأكد من صدق وثبات الأدوات، انتقلت الباحثة إلى الشروع في الدراسة الأساسية وذلك لتحقيق الهدف الرئيسي والمتمثل في: جمع المعطيات اللازمة للتحقق من الفرضيات.

(2) مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية:

تم إجراء هذه الدراسة الأساسية على مستوى مؤسسة سونلغاز الناحية الغربية STG بوهران، ابتداء من 12 أبريل 2026 إلى غاية 17 ماي 2026.

(3) عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من خمسة وسبعون (75) فرداً، بطريقة عشوائية. كما تم استرجاع (70) استبانة وذلك لتتنقل بعض العمال إلى خارج مكان العمل.

1.3 مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

يبين الجدول رقم (16) يبين مواصفات عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	48	68,6%
الإناث	22	31,4%
المجموع	70	100%

يتضح من الجدول (16) أن الذكور يشكلون تقريباً ثلثين من حجم العينة بنسبة 68,6% بينما كانت نسبة الإناث لا تمثل سوى 31,4% من أفراد العينة، وذلك راجع لطبيعة نشاط الشرطة الذي يعتمد بدرجة كبيرة على الأعمال التقنية والميدانية.

(4) الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل ارتباط بيرسون.
- اختبار t test لحساب الفروق تبعاً لمتغير الجنس.

(5) عرض النتائج ومناقشتها:

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها، وهذا بناء على ما توصلت إليه الباحثة من معطيات والتي هدفت إلى الكشف عن مستوى الصحة النفسية لدى عمال شركة سونلغاز STG بوهران، ومعرفة العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي والصحة النفسية، وفي الأخير تم الكشف عن دلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير الجنس.

ينتهي هذا الفصل بعرض مناقشة عامة للنتائج، مع تقديم خاتمة وإثرائها بمجموعة من التوصيات التي جاءت على ضوء النتائج المتوصل إليها.

1.5 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول: ما مستوى الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهراڻ؟

للكشف عن الدرجة الكلية لمتغير الصحة النفسية كما هو مبين في الجدول رقم (18) تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة، وعليه قامت الباحثة أولاً بحساب المتوسط الحقيقي من خلال اجراء العملية الحسابية التالية: المدى الأعلى . المدى الأدنى قسمة عدد المستويات التصنيفية التي تم تبنيها في الدراسة (المنخفض، المتوسط، المرتفع) فكانت النتيجة حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (17): حساب المتوسط الحقيقي لمتغير الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG

طول الفئة	الدرجة الكلية لمتغير الصحة النفسية	قيمة المستوى
01	91 ← 117,66	منخفض
02	117,67 ← 144,42	متوسط
03	144,43 ← 171	مرتفع

بعد حساب المتوسط الحقيقي لمتغير الصحة النفسية قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بغية تحديد المستوى، وهذا حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الصحة النفسية.

العينة	المدى الأدنى	المدى الأعلى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
70	91	171	128,24	16,93	متوسط

نلاحظ من خلال النتائج المحصل عليها والمبينة في الجدول رقم (18) أن مستوى الصحة النفسية عند عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهراڻ جاء متوسط حيث قدر متوسطه الحسابي ب 128,24، والانحراف المعياري يساوي 16,93.

وعليه نجد بعض الدراسات التي توافقت مع نتائج الدراسة رغم وجود اختلاف مع العينة المدروسة ، كدراسة "شاوشي ، سيساني" (2022) التي توصلت إلى أن مستوى الصحة النفسية لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني جاء متوسط إذ بلغ المتوسط الحسابي 3,00 ، و دراسة "مزياني ، ميزاب " (2021) التي

كشفت على وجود مستوى متوسط للصحة النفسية لدى الاخصائي العيادي الممارس في القطاع العام كما أظهرت دراسة "مأمون ، خلفاوي ، خنفور " (2023) على أن الدرجة الكلية للصحة النفسية للراشد المتقاعد من القطاعين (الصحة و التعليم) متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال 36,58 .

في حين نجد بعض الدراسات التي تعارضت مع النتيجة المتوصل لها كدراسة "جبران، بن يحيى" التي توصلت إلى أن درجة الصحة النفسية لدى الأساتذة الجامعيين الجزائريين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي 73,611، ودراسة "د. معروف" (2026) التي أسفرت على أن مستوى الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز كانت مرتفعة وهذا بدلالة المتوسط الحسابي الذي قدر ب 135,23 والانحراف المعياري مساوي ل 15,07 وأرجع الباحث هذا الارتفاع إلى البيئة العمل المستقرة التي توفر لهم الأمن الوظيفي.

وعليه فإننا نستخلص أن العمال المنتمين لمؤسسة سونلغاز STG بوهران ذو مستوى متوسط من الصحة النفسية، وهذا ما يعكس وجود حالة من التوازن النسبي بين العوامل التي تساعد العمال على التكيف النفسي والمهني داخل المؤسسة، وبين بعض الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل ومتطلباته التنظيمية والمهنية، فطبيعة العمل داخل مؤسسة سونلغاز تفرض على العمال قدرا كبيرا من التركيز والانتباه وتحمل المسؤولية، خاصة في ظل التعامل المستمر مع الأعطال التقنية والتدخلات الميدانية الطارئة، الأمر الذي يجعل العامل في حالة يقظة مهنية دائمة تتطلب مجهودا نفسيا وذهنيا متواصلا.

وفي المقابل، أظهرت الملاحظة الميدانية وجود مناخ اجتماعي إيجابي داخل المؤسسة، حيث تسود بين العمال علاقات قائمة على التعاون والتماسك والشعور بروح الجماعة، وهو ما يوفر دعما نفسيا واجتماعيا يخفف من حدة الضغوط المهنية ويساعد على تحقيق نوع من الاستقرار النفسي، كما أن سرعة العمال في أداء المهام وحرصهم على إنجاز الأعمال بجدية يعكسان مستوى جيدا من الالتزام المهني والشعور بالمسؤولية، وهو ما يدل على توفر دافعية للعمل وثقة نسبية في القدرة على الأداء، غير أن هذه الجوانب الإيجابية لم تكن كافية لرفع مستوى الصحة النفسية إلى مستوى مرتفع، وذلك بسبب استمرار بعض العوامل المهنية والتنظيمية الضاغطة، مثل كثافة المهام، وضغط الوقت، والروتين الناتج عن تكرار بعض الأعمال اليومية، إضافة إلى التقيد بالإجراءات والتعليمات الإدارية التي قد تحد أحيانا من حرية التصرف والاستقلالية في أداء العمل، مما يؤدي إلى شعور بعض العمال بالإجهاد النفسي والذهني مع مرور الوقت.

2.5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، القيادة، نمط الاتصالات، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، نظم وإجراءات العمل) والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران.

الجدول رقم (19) يبين معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد المناخ التنظيمي والصحة النفسية.

الأبعاد المناخ التنظيمي	معامل الارتباط	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الهيكل التنظيمي	0,338	69	0,004
القيادة	0,526		0,000
نمط الاتصالات	0,194		0,108 غير دال
الحوافز	0,470		0,000
المشاركة في اتخاذ القرار	0,395		0,001
نظم وإجراءات العمل	0,277		0,020

يبين الجدول رقم (19) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران، حيث بلغ معامل الارتباط (0,338) عند قيمة مستوى الدلالة (0,004) وهذه القيمة أصغر من قيمة مستوى الدلالة 0,05، كما توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة والصحة النفسية حيث قدر معامل الارتباط بـ (0,526) عند مستوى الدلالة (0,000)،

ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والصحة النفسية بمعامل الارتباط (0,470) عند مستوى الدلالة (0,000) 0,05، إضافة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار والصحة النفسية بمعامل الارتباط قدره (0,395) ومستوى الدلالة (0,001) وكذا بين بعد نظم وإجراءات العمل والصحة النفسية بمعامل ارتباط بلغ (0,277) عند مستوى الدلالة (0,020).

كما كشفت الدراسة على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصالات والصحة النفسية حيث بلغ معامل الارتباط (0,194) عند مستوى (0,108) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة 0,05 .

وبناء على النتائج المتوصل لها نستنتج وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، القيادة، الحوافز، المشاركة في اتخاذ القرار، نظم وإجراءات العمل) والصحة النفسية وبالتالي تقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، كما توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين بعد نمط الاتصالات والصحة النفسية وبالتالي نرفض الصفري ونقبل الفرض البديل.

ونفسر هذه النتيجة بأن العامل عندما يعمل داخل مؤسسة تتميز بهيكل تنظيمي واضح ومنظم، فإنه يكون أكثر معرفة بمهامه ومسؤولياته وحدود صلاحياته، مما يقلل من الغموض والضغط النفسي أثناء العمل، كما أن التنظيم الجيد للعلاقات المهنية داخل المؤسسة يساعد على خلق جو من الاستقرار والتفاهم بين العاملين

والإدارة، وهذا ينعكس إيجاباً على الصحة النفسية، فالهيكل التنظيمي الفعال لا يقتصر دوره على تنظيم العمل فقط، بل يمتد أيضاً إلى تحقيق التوازن النفسي للعاملين وتحسين قدرتهم على التكيف داخل بيئة العمل.

على ضوء هذه النتيجة نجد دراسة " بوهلاله، قويدري، بزايد " (2023)، التي توصلت إلى وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي والأمن النفسي لدى أعوان الجمارك بالمديرية الجهوية للجمارك بوهران.

في حين أظهرت نتائج دراسة " علايقة " (2022) إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي والسلوك التنظيمي للعاملين، حيث أكدت أن الهيكل التنظيمي يعمل على تشكيل سلوك الأفراد في المؤسسة ويقوم بتحديد العلاقات بينهم وتوجيه سلوكياتهم، مما يؤدي ذلك إلى رفع مستوى شعور العمال بالدعم الاجتماعي.

إلى جانب ذلك كشفت الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين بعد القيادة و الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران ، حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "بوعلي ، عليوة " (2025) التي توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية بين القيادة التحويلية و التمكين النفسي للعاملين ، خاصة من خلال التحفيز و الاهتمام بالعاملين، حيث ترفع لهم مستوى الشعور بالكفاءة الذاتية والاستقلالية و الحرية ، و دراسة "يوسفي ، يوب " (2021) حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القيادة الأوتوقراطية و الاحتراق الوظيفي ، مما يدل على أن القيادة الأوتوقراطية تزيد من الضغوط النفسية لدى العاملين ، و بينت أن القيادة الديمقراطية تساهم في تقليل من الاحتراق الوظيفي .

وعليه نفسر هذه النتيجة إلى أن طبيعة العمل داخل مؤسسة سونلغاز تتطلب قدراً كبيراً من التنظيم والتنسيق والمتابعة المستمرة.

كما أظهرت النتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الحوافز والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران ، حيث اتفقت مع دراسة "أولاد حيمودة، بن مير ، طويطي " (2017) التي توصلت إلى وجود تأثير دال إحصائياً للحوافز والرضا الوظيفي لدى العاملين، كما أكدت أن الحوافز تساهم في تحقيق رضا العامل و إشباع حاجاته النفسية و الاجتماعية ، إضافة إلى تحسين ظروف العمل و الحياة ، أما دراسة " توام ، كلاخي " (2021) كشفت عن وجود أثر دال إحصائياً للحوافز المعنوية على أداء العاملين ، كما أكدت أن الحوافز تساهم في تحسين الرضا الوظيفي و رفع معنويات العمال .

أما دراسة "تعرورة، قدة " (2021) حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين، أي تساهم في رفع مستوى الرضا والتحفيز لدى العمال.

نستخلص من نتائج دراستنا أن الحوافز (المادية والمعنوية) تعتبر من أهم العوامل التي تساعد العامل على الشعور بالتقدير والاهتمام داخل المؤسسة.

كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG وهران.

حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة " قاشي، شاطبي " (2020) التي أسفرت على أن إشراك العامل في اتخاذ القرار ينعكس إيجاباً على حالته النفسية وشعوره بالانتماء داخل المؤسسة، أما دراسة "ساسي هادف، بريس " (2018) إلى أن مشاركة العمال في اتخاذ القرار داخل المؤسسة لها أثر إيجابي على سلوكهم المهني.

وعليه نستخلص أن المشاركة التنظيمية تلعب دوراً جوهرياً في تحقيق التوازن النفسي للعامل داخل المؤسسة، فكلما شعر العامل بأن له دوراً في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله، ازداد إحساسه بالأهمية والتقدير والاعتراف بكفاءته المهنية.

أما في ما يخص العلاقة الارتباطية التي جمعت بين بعد نظم وإجراءات العمل و الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز فإن هذه النتيجة توافقت مع دراسة " فضيل ، عسلي " (2023) حيث توصلت إلى أن تغيير نظم وإجراءات العمل يرتبط بشكل إيجابي بالإبداع الإداري ، و هذا ما يدل على أن المرونة التنظيمية و تحديث الإجراءات داخل المؤسسة يساهمان في خلق بيئة عمل محفزة على الابتكار ، من خلال تقليل الروتين الإداري و تعزيز حرية المبادرة لدى العاملين ، أما دراسة " أحمد " (2023) خلصت إلى أن نظم العمل عالية الأداء تساهم بشكل مباشر في تعزيز مرونة المؤسسة و قدرتها على التكيف و الابتكار من قبل العمال .

وعلى ضوء الدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها في مناقشة النتائج رغم الاختلاف المتغيرات إلا انها تصب في اتجاه واحد.

3.5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير (الجنس).

لاختبار فرضية البحث قامت الباحثة باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على مقياس الصحة النفسية وأيضاً الاعتماد على اختبار (ت) من أجل التأكد من دلالة الفروق، فكانت النتائج ملخصة في الجدول التالي:

الجدول (20) يبين نتائج تحليل اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية في العمل تعزى لمتغير الجنس

الجنس	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
الذكور	48	129,60	17,747	68	0,993	0,324
الإناث	22	125,27	14,954	68		

حيث نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية عند عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهان تعزى لمتغير الجنس، فقد بلغت قيمة (ت) المحسوبة 0,993 عند مستوى الدلالة (0,324) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة 0,05، بالتالي نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري بمعنى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية عند عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهان تعزى لمتغير الجنس.

حيث تتفق نتيجة دراستنا مع دراسة "برهان" (2022) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية تعزى لمتغير الجنس لعمال المفتشية الجهوية للعمل بورقلة، ودراسة "سعدون ، الحوسين" (2022) التي توصلت على عدم وجود فروق في مستوى الارتياح النفسي تعزى لمتغير الجنس لدى عمال مستشفى، أما دراسة "بوزيدي، بقادير" (2025) كشفت إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين والممرضات بالمستشفى العمومي تعزى لمتغير الجنس، وقد أرجع الباحثين السبب أن المرأة أصبحت تواجه نفس التحديات والضغوط المهنية التي يواجهها الرجل داخل بيئة العمل.

وعليه نستنتج بأن الجنس لا يؤثر على مستوى الصحة النفسية، حيث أرجعت الباحثة السبب إلى أن كلا الجنسين يمتلكان تقريبا نفس مستوى القدرة على التكيف النفسي مع متطلبات العمل داخل المؤسسة، خاصة أن المرأة أصبحت مندمجة في نفس الظروف المهنية التي يعيشها الرجل، من حيث ضغط العمل، المسؤولية، ومواجهة المشكلات اليومية، مما جعل مستوى الشعور بالتوتر والراحة النفسية متقارب بينهما.

6) المناقشة العامة للنتائج:

كشفت نتائج الدراسة أن مستوى الصحة النفسية لدى عمال شركة سونلغاز STG بوهان جاء متوسط، وهذا دليل على أن العامل في سونلغاز يتمتع بقدر من التوازن والاستقرار النفسي الذي يسمح له بالتكيف مع متطلبات

العمل والاستمرار في أداء مهامه بصورة عادية، إلا أن هذا التوازن يبقى نسبيا ولا يصل إلى مستوى مرتفع من الرفاه النفسي الكامل.

كما تعكس هذه النتيجة أن العامل رغم قدرته على التحكم النسبي في الضغوط و الانفعالات المرتبطة بالمحيط المهني ، يبقى عرضة لتأثير مختلف المتطلبات اليومية التي تفرض عليه جهدا نفسيا مستمرا ، سواء من خلال الالتزام بالمهام ، أو تحمل المسؤولية ، أو التكيف مع النسق التنظيمي للمؤسسة ، و يشير المستوى المتوسط كذلك إلى أن الصحة النفسية لدى العمال لا تتسم بالثبات المطلق ، بل تتأثر بدرجة قدرة العامل على التوافق النفسي و الاجتماعي ، و المحافظة على توازنه الانفعالي في ظل الاستمرار في مواجهة المتطلبات المهنية و الحياتية المختلفة .

كما أن اختلاف إدراك العمال لظروف العمل يساهم بدوره في تفسير هذه النتيجة، فبينما يرى البعض أن المؤسسة توفر الاستقرار والأمان الوظيفي، يشعر آخرون بأن متطلبات العمل اليومية وما يصاحبها من مسؤوليات تشكل مصدرا مستمرا للضغط النفسي، وهو ما يفسر بقاء مستوى الصحة النفسية ضمن الحدود المتوسطة وتتفق هذه النتيجة مع نظرية التوافق المهني لـ "Dawis & Lofquist" (1984) التي ترى أن الصحة النفسية للعامل ترتبط بمدى التوازن بين حاجاته النفسية ومتطلبات البيئة المهنية، وبالتالي فإن المستوى المتوسط الذي توصلت إليه الدراسة يعكس وجود توافق نفسي ومهني نسبي لدى العمال دون الوصول إلى مستوى مرتفع من الإشباع والرفاه النفسي الكامل.

و كشفت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي و الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران ، وهذا يدل على أن الهيكل التنظيمي لا يؤثر فقط على طريقة العمل ، بل يتحكم أيضا في مستوى الضغط النفسي الذي يعيشه العامل يوميا ، حيث أكدت دراسة " علاقة " (2022) إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والسلوك التنظيمي للعاملين، و أن الهيكل التنظيمي يعمل على تشكيل سلوك الأفراد في المؤسسة ويقوم بتحديد العلاقات بينهم وتوجيه سلوكياتهم، مما يؤدي ذلك إلى رفع مستوى شعور العمال بالدعم الاجتماعي.

وتوصلت دراسة " بوهلالة، قويدري، بزايد" (2022) على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والأمن النفسي لدى أعوان الجمارك، مما يدل أن وضوح الأدوار والمسؤوليات يساهم في تعزيز شعور العاملين بالاستقرار والأمن النفسي.

في حين مؤسسة سونلغاز تعتمد على الترابية الإدارية الصارمة وكثرة الإجراءات والتنسيق بين عدة مصالح، وهذا ما يجعل طريقة بناء الهيكل التنظيمي عاملا حاسما في تحديد مدى شعوره بالراحة أو الضغط النفسي،

فعندما تكون العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين مبنية على المرونة والتواصل الجيد، يشعر العامل بأنه مدعوم وقادر على طلب المساعدة أو توضيح المشكلات المهنية دون خوف.

و كشفت الدراسة أيضا إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة و الصحة النفسية لعمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران، إذ تبين هذه النتيجة إلى ان القيادة لا تؤثر فقط في سير العمل و تحقيق الأهداف ، بل تمتد آثارها إلى الحالة النفسية للعامل و طريقة تفاعله مع بيئة العمل ، فالعامل في مؤسسة سونلغاز بحاجة إلى قائد يوفر له الدعم و التوجيه و الشعور بالأمان المهني كما جاءت في دراسة "عيساوي، بورمانه" (2025) التي أسفرت بأن كلما كان المسؤول ملتزما بمبادئ القيادة و يركز على العاملين الذين من حوله ، من خلال توفير التحفيز المادي و المعنوي و يشعروهم بوجوده الدائم في دعمهم و حل مشاكلهم التنظيمية و الشخصية ، فإن لذلك أثر كبير على صحتهم النفسية ، مما يجعلهم أكثر إيجابية ، لأن أسلوب تعامل المسؤول مع فريقه ينعكس مباشرة على مستوى الراحة أو التوتر النفسي لديهم ، فعندما يشعر العامل بأن المسؤول يستمع إليه و يقدر مجهوده و يتعامل معه بعدالة و احترام ، فإن ذلك يعزز لديه الثقة بالنفس و الانتماء للمؤسسة و يخفف مشاعر القلق و الضغط النفسي .

كما أن القيادة الإيجابية تساهم في تحسين العلاقات داخل فريق العمل و تسهيل التواصل و تقليل الصراعات المهنية ، و هو ما يساعد على خلق مناخ تنظيمي أكثر استقرارا من الناحية النفسية ، و في المقابل فإن القيادة المتسلطة أو التي تعتمد على الضغط المستمر أو ضعف التواصل قد تدفع العامل إلى الشعور بالإحباط و فقدان الراحة النفسية داخل العمل ، خاصة في بيئة مهنية حساسة كقطاع الكهرباء و الغاز الذي يتطلب اليقظة و الدقة بشكل دائم ، و بالتالي فإن الصحة النفسية للعامل داخل المؤسسة لا ترتبط فقط بالعوامل الفردية ، بل تتأثر أيضا بطريقة القيادة السائدة داخل المؤسسة .

و كشفت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصالات و الصحة النفسية لعمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران ، حيث أظهرت النتائج أن الاتصال داخل المؤسسة أصبح ينظر إليه من طرف العمال كجزء روتيني و طبيعي من سير العمل اليومي ، و ليس كعامل يؤثر بشكل مباشر في حالتهم النفسية ، فطبيعة العمل في سونلغاز تعتمد أساسا على تنفيذ المهام التقنية و الإدارية وفق الإجراءات المحددة مسبقا ، ما يجعل العامل يركز أكثر على متطلبات العمل و المسؤوليات المهنية و ضغط الأداء بدل التركيز على شكل الاتصال السائد داخل المؤسسة .

كما أن العمال في المؤسسات الكبرى غالبا ما يعتدون على أنماط الاتصال الرسمية و التراتبية الإدارية ، مما يقلل من تأثيرها النفسي عليهم ، سواء كان الاتصال صاعدا أو نازلا أو أفقيا ، إضافة إلى ذلك ، إن العامل

في سونلغاز أكثر تأثراً بعوامل تنظيمية أخرى القيادة ، و الضغط العمل ، و الاستقرار المهني ، و ظروف العمل ، لاعتبارها عوامل تمس واقعه المهني اليومي بشكل مباشر أكثر من نمط الاتصال نفسه ، كما يمكن أن يدل غياب العلاقة على أن المؤسسة توفر حداً مقبولاً من التواصل المهني يسمح باستمرار العمل دون أن يصل إلى درجة من تأثير الوظيفي على الصحة النفسية للعمال .

وكشفت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الحوافز والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران، بكون الحوافز تمثل بالنسبة للعامل مؤشراً على التقدير والاعتراف بالمجهودات التي يبذلها داخل المؤسسة، وهو ما يؤثر مباشرة على حالته النفسية.

كما جاءت دراسة " بن الزوج، بولفراح" (2019) التي كشفت أن الحوافز المادية والمعنوية تساهم في تعزيز ولاء العاملين وانتماؤهم للمؤسسة، فالعامل في مؤسسة سونلغاز يواجه ضغوطاً مهنية ومسؤوليات مستمرة تتطلب التركيز والانضباط وتحمل الأعباء، لذلك فإن شعوره بأن المؤسسة تكافئ جهوده وتمنحه مقابل مادي أو معنوي مناسباً يجعله أكثر إحساساً بالرضا والاستقرار النفسي.

إضافة إلى ذلك، فإن الحوافز تعزز دافعية العامل تجعله يشعر بقيمته داخل المؤسسة، وهو ما ينعكس إيجاباً على ثقته بنفسه وعلى نظرته للعمل، بينما يؤدي ضعف الحوافز أو غيابها إلى الشعور بعدم التقدير وفقدان الحماس والضغط النفسي، خاصة إذا كان العامل يبذل مجهودات كبيرة دون مقابل يراه منصفاً، وبالتالي الحوافز لا تؤثر فقط على الأداء، بل تمس أيضاً الجانب النفسي للعامل.

وأظهرت النتائج على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مشاركة في اتخاذ القرار والصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران، وهذه النتيجة توصلنا أن مشاركة العامل في القرارات المتعلقة بعمله تجعله يشعر بأنه عنصر فعال داخل المؤسسة وليس مجرد منفذ للأوامر، وهو ما ينعكس إيجاباً على حالته النفسية، فالعامل في سونلغاز حين تمنح له فرصة لإبداء رأيه أو اقتراح حلول أو المساهمة في بعض القرارات المهنية، يتولد لديه شعور بالتقدير والثقة والاعتراف بكفاءته.

و المشاركة في اتخاذ القرار تساعد العامل على فهم ظروف العمل و متطلباته بشكل أوضح كما جاءت في دراسة "بوجمعي" (2015) التي توصلت أن إشراك العاملين في اتخاذ القرارات و العمل بروح الفريق تعزز لهم الثقة المتبادلة و الصراحة بينهم و التي تسمح بتبادل المعلومات بينهم مما يخفف من غموض الدور داخل المؤسسة، و دراسة " قاشي، شاطبي" (2020) التي أسفرت على أن إشراك العامل في اتخاذ القرار ينعكس إيجاباً على حالته النفسية وشعوره بالانتماء داخل المؤسسة وتجعله أكثر تقبلاً للقرارات الإدارية لأنه يشعر بأنه جزء منها، حيث أن شركة سونلغاز تتطلب التنسيق و تحمل المسؤولية و سرعة التعامل مع المشكلات المهنية،

فإشراك العامل في بعض القرارات المتعلقة بالعمل قد يساهم في خلق مناخ تنظيمي أكثر توازناً وراحة من الناحية النفسية، لأن العامل يشعر بأن خبرته و تجربته المهنية لها قيمة داخل المؤسسة.

كما كشفت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظم وإجراءات العمل و الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران، أسفرت النتائج أن العمل داخل مؤسسة تقنية و حيوية مثل سونلغاز يتطلب احترام صارم لإجراءات السلامة و العمل و التنسيق بين مختلف المصالح ، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة "بن واعر" (2018) التي أكدت أن وضوح نظم و إجراءات العمل و مرونتها يؤدي إلى تعزيز قدرة العاملين على التكيف مع متطلبات العمل داخل المؤسسة ، لذلك فإن وجود نظم فعالة يخفف من القلق المرتبط بخطورة الأخطاء المهنية و يعزز شعور العامل بالأمان أثناء أداء مهامه ، كما أن الإجراءات المنظمةة تساهم في تقليل الصراعات المهنية و سوء الفهم بين العمال و الإدارة، لأنها تحدد بوضوح الأدوار و المسؤوليات و آليات العمل ، مما يخلق مناخاً أكثر استقراراً من الناحية النفسية .

وكشفت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير الجنس لعمال مؤسسة سونلغاز STG بوهران، حيث تبين هذه النتيجة بأن الصحة النفسية داخل بيئة العمل لا تتحدد وفق الفروق البيولوجية ولا الاجتماعية بين الذكور والإناث بقدر ما تتأثر بمدى تعرضهم لنفس مصادر الضغط النفسي وكيفية ادراكهم لها والتعامل معها، فالصحة النفسية في سياق العمل تفهم باعتبارها حالة من التوازن الانفعالي والرضا والاستقرار الداخلي والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل، و هذه العناصر تتشكل أساس من خلال ظروف العمل اليومية و ليس من خلال متغير الجنس.

وافتقت هذه النتيجة مع دراسة " مسعودي " (2016) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق في مستوى الارتياح النفسي باختلاف الجنس لدى المعلمين، ودراسة "صافي، جلال" (2025) وكشفت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط النفسي لمتغير الجنس، كونهم يواجهون أنواعاً متشابهة من الضغوط الحياتية واليومية والمهنية.

ففي مؤسسة سونلغاز يتعرض الذكور و الإناث لنفس طبيعة الضغوط المهنية المرتبطة بالعمل التقني و الخدماتي ، مثل المسؤوليات ، ضغط الوقت ، الالتزام بالإجراءات ، حيث يعود غياب الفروق بأن الصحة النفسية داخل العمل أصبحت مرتبطة بدرجة التكيف مع بيئة العمل و القدرة على إدارة الضغوط أكثر من ارتباطها بالجنس ، أي أن العامل سواء كان ذكراً أو أنثى يتطور لديه نمط توازن نفسي مشابه نتيجة التعرض لنفس السياق المهني ونفس متطلبات الأداء ، و بالتالي شركة سونلغاز تتأثر بالبيئة التنظيمية أكثر من تأثرها بالاختلافات الفردية المرتبطة بالجنس.

(7) خاتمة:

و في الختام ، تبين أن دراسة المناخ التنظيمي و علاقته بالصحة النفسية تعد من المواضيع المهمة في علم النفس العمل و التنظيم ، نظرا لكون بيئة العمل لا تؤثر فقط على أداء العامل ، بل تمتد آثارها إلى حالته النفسية، فالمناخ التنظيمي يمثل الإطار الذي يحدد طبيعة تجربة العامل داخل المؤسسة اليومية ، من خلال ما يوفره من ظروف تنظيمية و إنسانية و مهنية ، كما أن الصحة النفسية ترتبط بدرجة كبيرة بمدى إيجابية هذا المناخ ، حيث كلما كان المناخ التنظيمي أكثر ملاءمة و توازنا ، انعكس ذلك بشكل إيجابي على استقرار العامل النفسي و قدرته على التكيف داخل بيئة العمل .

ولا يمكن اعتبار البحث العلمي نهاية في حد ذاته، وإنما تعد هذه الخاتمة فقط لعرض هذه الدراسة، التي تمثل إضافة بسيطة ودعما للأعمال السابقة ونقطة انطلاق وتشجيع للأعمال ودراسات المستقبلية.

(8) اقتراحات:

- بناء على النتائج المتوصل إليها في دراستنا ارتأت الباحثة تقديم مجموعة من التوصيات وذلك من خلال:
- العمل على تحسين المناخ التنظيمي داخل المؤسسة من خلال تعزيز العلاقات المهنية الإيجابية بين مختلف المستويات الإدارية.
 - توفير استشارات نفسية، ورشات توعية، وبرامج إرشاد للعاملين لتعزيز الصحة النفسية وتقليل التوتر والقلق.
 - تبني برامج تطوير المهارات النفسية مثل المرونة، التفاؤل، وإدارة الضغوط لتعزيز الأداء الفردي والجماعي.
 - تعزيز مشاركة العمال في اتخاذ القرار، خاصة فيما يتعلق بالجوانب المرتبطة بعملهم المباشر.
 - تشجيع الحوار المفتوح بين الإدارة والعمال لتوفير الدعم المعنوي والنفسي المستمر.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- أحمد حسن مصطفى علي. (2023). أثر النظم العمل عالية الأداء في البراعة التنظيمية. كليات الشرق العربي. المملكة العربية السعودية. مجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات. المجلد 04. ص10.
- أحمد عبد إسماعيل الصفار. (2009). أثر المناخ التنظيمي في الأداء والميزة التنافسية. دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية. مجلة الإدارة والاقتصاد. (العدد 76). ص65-96.
- أ.د. محمود أحمد درويش. (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية. كلية الآداب جامعة ألمانيا. المؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع. ص71.
- العيفة محمد. (2018). أثر المناخ التنظيمي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي. دراسة تحليلية مقارنة بين المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. ص66.
- إبراهيم بوزيد، عبد الرحمان بقادير. (2025). مستوى الصحة النفسية في بيئة العمل الاستشفائية. مخبر الجنوب الجزائري للبحث في التوزيع الحضارة الإسلامية. مجلة أنسنة للبحوث والدراسات. المجلد 16 (العدد02). ص 179.
- بحري صابر، خرموش منى. (2022). تعزيز الصحة النفسية من خلال مدخل التوافق المهني في بيئة العمل، مجلة ضياء للبحوث النفسية والتربوية، الترقيم الدولي الموحد (ISSN) 2716_ 8174 المجلد02 (العدد02). ص 209.
- بن واعر لامية. (2018). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني. دراسة حالة لمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت-. مجلة الاقتصاد الجديد. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. (العدد02). ص05.
- بو بكر نعرورة، حياة قدة. (2021). أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية. مجلة رؤى اقتصادية. المجلد 11 (العدد01). ص 694.
- بوجمعي منير. (2015). دور المناخ التنظيمي في تخفيف ضغوط العمل. دراسة حالة القبضة الرئيسية لولاية بسكرة. وحدة البريد بسكرة. تخصص علوم التسيير. ص23.

- بو علي سوسن، عليوة سارة. (2025) . أثر القيادة التحويلية في التمكين النفسي. جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل -. ص54.
- بوزناد سميرة. (2024) . المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى الأساتذة. جامعة بوضياف مسيلة. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. مجلد 14 (العدد02). ص 449-466.
- بو كرع أحلام، شباح نجيبة. (2021) . علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. ص56.
- بوهلالة أحمد، قويدري مليكة. (2022) المناخ التنظيمي وعلاقته بالأمن النفسي لدى عمال أعوان الجمارك وهران. مجلة علمية دولية نصف سنوية. المجلد 08 (العدد01). ص 295.
- توام زاهية، كلاخي لطيفة. (2021) . أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء الوظيفي. دراسة ميدانية على عمال سونلغاز - تيارت -. مجلة معهد العلوم الاقتصادية. المجلد 24 (العدد01). ص661.
- حسام الدين نزاري. (2016) . نماذج المناخ التنظيمي. مجلة الأبحاث النفسية والتربوية. جامعة قسنطينة 02. (العدد08). ص 117 - 127.
- حسن نور الدين عبد الحميد، أسامة عمر العزابي. (2022) . الصحة النفسية ودورها في العملية التعليمية. جامعة طرابلس ليبيا. مجلة التكامل. (العدد13). ص145-140.
- حميدة مزهود، سمية خالد. (2019) . دور المناخ التنظيمي في تحقيق التميز التنظيمي. دراسة ميدانية في مؤسسة مطاحن بني هارون. المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصيف الميلة. ص 07.
- دايلي ناجية. (2018) . معايير السواء ومؤشرات الصحة النفسية. دراسة نظرية تحليلية. جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2. المجلد 15. ص 183.
- د. اسلام معروف. (2026) . الصحة النفسية وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي لدى العمال. دراسات اقتصادية. المجلد 20 (العدد01). ص 470.
- دهية شاطبي، كوثر قاشي. (2020) . المشاركة في اتخاذ القرار وأثرها على الروح المعنوية للعاملين. جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر. ص 51.
- راضية يوسف، أمال يوب. (2021) . أنماط القيادة الإدارية وأثرها في الاحتراق الوظيفي للعاملين. مجلة رؤى اقتصادية. المجلد 11 (العدد01). ص390.
- رياض ضياء عزيز. (2017) . دور المناخ في تعزيز عملية الابداع. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد 19 (العدد01). ص 51.

- زبدي ناصر الدين، لمين نصيرة. (2017) . مبادئ الصحة النفسية والإرشاد. ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية. ص 89.
- ساكر هدى. (2021) . المقاربات النظرية للمناخ التنظيمي. مجلة الأبحاث النفسية والتربوية. جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة. المجلد 11 (العدد01). ص 275-298.
- سمية سعدون، معطاوي الحوسين. (2022) . الارتياح النفسي لدى عمال الشبه طبي بالجنوب الجزائري. مجلة البحوث التربوية والتعليمية. المجلد 11 (العدد02). ص 560.
- سناء جلولي، يامنة اسماعيلي. (2022) . مؤشرات الصحة النفسية -مقاربة نظرية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. جامعة محمد بوضياف مسيلة (الجزائر) ، المجلد 10 (العدد03). ص.98-99
- شاوشي ميرة، سيساني رابح. (2022) . مستوى الصحة النفسية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. جامعة بونعامة بخميس مليانة. مجلة المعيار. المجلد 26 (العدد 06). ص821.
- شينخر عبد الرحمان. (2017) . مقترح نموذج نظري للصحة النفسية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية. جامعة زيان عاشور. المجلد 10 (العدد04). ص 485-497.
- عبد الكريم مأمون، فاطمة الزهراء الخلفاوي، هشام خنفور. (2023) . جودة الصحة النفسية لدى الراشد المتقاعد من القطاعين (الصحة، التعليم). مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية. المجلد 06 (العدد01). ص 267.
- عبد اللطيف أولاد حيمودة، محمد الطيب بن مير، مصطفى طويطي. (2017) . تأثير نظام الحوافز على الرضا العاملين في المؤسسات العمومية الجزائرية. دراسة اتجاهات عينة من موظفي تعاونية الحبوب والخضر الجافة بالبويرة. مجلة رؤى اقتصادية. (العدد12). ص 357.
- علوطي عاشور، ود.نقيبيل عبد المليح. (2024) . الصحة النفسية والمخاطر السيكو اجتماعية في العمل. مركز اليقظة البيداغوجية جامعة محمد بو ضياف مسيلة. ص140-145.
- عيساوي صلاح، بورمانه عبد القادر. (2025) . دور القيادة الإدارية في دعم الصحة النفسية للعاملين. مجلة نماء للاقتصاد والتجارة. المجلد 09 (العدد01). ص 335.
- غزال فضيل، عسلي نور الدين. (2023) . دور تغيير نظم وإجراءات العمل في تعزيز الإبداع الإداري. جامعة بوضياف المسيلة. مجلة العلوم الإدارية والمالية. المجلد 07 (العدد01). ص 227.

- فاطمة تشوح. (2023) . دور الراحة في مكان العمل في تحقيق الصحة النفسية ببيئة العمل. جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي (الجزائر) "تبسة". مجلة العلوم الإنسانية. المجلد 23 (العدد01). ص646.
- قداش ربيعة. (2018) . الصحة النفسية في الوسط المهني. مداخلة مؤتمر. جامعة 8 ماي 1955 قالمة. ص 12.
- محمد بن الزوخ، حمزة بولفراخ. (2025) . أثر الحوافز في تعزيز الولاء التنظيمي لدى عمال المؤسسة الاقتصادية. جامعة قاصدي مرباح. ورقة الجزائر. ص 87.
- محمد صافي، ناصر جلال. (2025) . مؤشرات الضغوط النفسية لدى عمال وكالة التنمية الاجتماعية بولاية أغواط. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية. المجلد 10 (العدد02). ص405.
- مزياني عائشة، ميزاب ناصر. (2021) . مستوى الصحة النفسية لدى الأخصائي العيادي الممارس في القطاع العام. مخبر تكوين عمل جامعة مولود معمري تيزي وزو. مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف. المجلد 06 (العدد02). ص 699.
- مغني زينب. (2024) . المناخ التنظيمي والاتصال في المديرية العملياتية لمؤسسة اتصالات الجزائر. أطروحة لنيل شهادة دكتوراة في علوم الاعلام والاتصال. جامعة الجزائر3. ص 20.
- منصوري شيماء، شابي ايمان. (2022) . أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي. بلدية عين قادة "قالمة". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. ص15.
- منظمة الصحة العالمية. (1946). دستور منظمة الصحة العالمية، سويسرا.
- نجاة ساسي هادف، وردة برويس. (2018) . المشاركة في اتخاذ القرارات وأثرها على العمال. جامعة 20 أوت 1955. مجلة المجتمع والرياضة. المجلد 01 (العدد02). ص 15.
- نميش زوييدة. (2022) . أبعاد جودة الحياة في العمل وانعكاساتها على الصحة النفسية لدى السلك الطبي والشبه الطبي دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بن عودة زرجب "وهران". جامعة وهران 2. ص79.
- نوال الأحوال، زهية بركان. (2022) . أثر المناخ التنظيمي على الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. دراسة حالة تعاونية الحبوب والخضر الجافة بالغفرون. مجلة الاقتصاد الجديد. جامعة البليدة2. المجلد 11 (العدد01). ص 263-278.
- يمينة برهان. (2022) . مستوى الصحة النفسية (الرفاه النفسي، ضيق النفسي) في العمل لدى عينة من عمال المفتشية الجهوية للعمل بورقلة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. ص 223.

قائمة المراجع الأجنبية:

- Al Hassan Magdah, Almowallad Nada, Al Motray Muneerah, Alshmemri Mohammed, Alghablashi Mara. (2021). impact of organisational climate on nurses. commitment at public hospital in Saudi Arabia. journal of pharmaceutical research international : 70–75.
- Audrey Darrigrand Fradelle et Jean Michel Schweitzer. (2020). étude relative à la santé au travail. la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail : 12.
- Boulghalegh Inés, Cardenas Karine. (2025). le rôle du climat organisationnel dans le trouver des équipes opérationnelles : étude comparé de deux établissements sanitaires et médico-sociaux. master management stratégique des organisations de santé option « sanitaire » et option « médico » universié de Montpellier Moma : 145.
- Dr. Ali Atallah Salah, Dr. Manal Abdubahman Al Attili. the impact of organizational climate on the performance of human resourses (A field operating pots). international journal of business.hummanities and technology.
- Goupil Georgette, Burnet Luc et Archambault. (2009). l'influence du climat organisationnel sur l'anxiété des enseignants. An article of the journal revue des sciences de l'éducation : 477–487.
- Nathalie Bernard. (2019). bien-être au travail et performance de l'entreprise : un analyse par les paradoxes.docotra de la commaute université Grenoble alpes, Sciences de gestion : 217.

الملاحق

الملحق رقم (01) استبيان المناخ التنظيمي

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

قسم علم النفس والأرطوفونيا

استمارة الاستبيان

سيدي، سيدتي

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي أعد لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان " المناخ التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية " لهذا نرجو منكم التكرم بالإجابة على عبارات الاستبيان بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على دقة إجاباتكم، ونحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، مع السرية التامة وعدم الإفصاح عن هوية المجيبين.

أولاً: البيانات الشخصية:

يرجى وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة:

الجنس: ذكر ☐ انثى ☐

السن:

الاستبيان

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	فيما يلي مجموعة من العبارات وامام كل عبارة خمسة درجات للإجابة يرجى وضع إشارة (X) في المكان المناسب
					01 يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة أي قابل للتغيير حسب ظروف المؤسسة
					02 هناك مستوى عال من التعاون والتنسيق بين مستويات الهيكل التنظيمي
					03 تتناسب تخصصات العاملين مع طبيعة ومهام وواجبات وظائفهم
					04 خطوط السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة

					05	يبادر المدير بتفويض صلاحياته إلى بعض المرؤوسين
					06	تتم معاملتك بالتساوي مع الآخرين دون تمييز
					07	تسعى القيادة الإدارية في المؤسسة لتعزيز ثقة العاملين فيها
					08	يساعد المسؤول المباشر العاملين في تنفيذ مهام العمل
					09	تعتمد المؤسسة على استخدام الاتصالات لتنفيذ الأوامر والتوجيهات
					10	نظام الاتصال القائم يساعد المؤسسة على تدفق المعلومات بكافة الاتجاهات
					11	يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصال لنقل وتبادل المعلومات (الايمل، الفاسبوك)
					12	هناك سهولة في الاتصال بين العاملين لتبادل المعلومات
					13	يتميز نظام الحوافز بالعدالة داخل المؤسسة
					14	تقوم إدارة المؤسسة بمنحك حوافز تساعدك على العمل بشكل أفضل
					15	تقوم المؤسسة بتوفير فرص الترقية المتاحة للعامل
					16	تمنح المؤسسة حوافز معنوية ومادية للعاملين المتميزين
					17	تحرص الإدارة على إشراك العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل
					18	يملك العاملون القدرة على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل المسؤولية
					19	يعقد المسؤولون اجتماعات مفتوحة مع العاملين ويسمح لهم بإبداء الرأي فيها
					20	يتم حل المشكلات التي تواجه المؤسسة بشكل جماعي
					21	يوجد تحديث وتطوير في أنظمة وإجراءات العمل باستمرار

					يحترم العاملون إجراءات العمل المحددة في دليل المؤسسة	22
					تحرص الإدارة على توفير مقومات الأمن والسلامة	23
					لا تتغلب الأعمال الروتينية على واجباتك الوظيفية	24

الملحق رقم (02) مقياس الصحة النفسية قبل حساب الخصائص السيكومترية

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	فيما يلي مجموعة من العبارات وإمام كل عبارة خمسة درجات للإجابة يرجى وضع إشارة (x) في المكان المناسب
					01 أجد الصعوبة في مواجهة مشاكل في العمل
					02 يجعلني عملي أفقد صبري
					03 يشعرني عملي بالقلق
					04 أشعر بالاستياء من عملي
					05 لدي رغبة في ترك العمل
					06 أجد صعوبة التركيز في عملي
					07 يهينني زملائي عند قيامي بعمل جيد
					08 يعترف زملائي بمساهمتي في حسن سير العمل
					09 أشعر بان زملائي يعيرونني الاهتمام
					10 أتلقي المؤازرة من طرف المسؤولين عندما أواجه مواقف صعبة في عملي
					11 ينصت رئيسي الي عندما احتاج التحدث معه عن العمل
					12 يبدي رئيسي لي الاعتبار عن طريق (القاء التحية، التعاطف، الاهتمام اللطيف)
					13 يعترف رئيسي بقيمة عملي

					يعطيني رئيسي الحرية الكاملة للتصرف في مهامي	14
					لدي فرص الترقية في مؤسستي	15
					تقوم المؤسسة ببرمجة دورات تكوينية لتطوير مهاراتي	16
					يتطلب مني عملي تعلم أشياء جديدة باستمرار	17
					أعاني من الروتين في عملي	18
					لدي الفرصة لتطوير مهاراتي الشخصية في عملي	19
					يتطلب عملي السرعة في الأداء	20
					يتطلب عملي نشاطا ذهنيا كبيرا	21
					يطالب مني القيام بمهام إضافية	22
					لدي الوقت الكافي للقيام بعملي	23
					يتطلب عملي التركيز بشدة لفترات طويلة	24
					يهتم رئيسي برفاهية الأفراد الذين هم تحت سلطته	25
					يبدي رئيسي الاهتمام لما أقول	26
					يتصرف رئيسي معي بشكل عدائي	27
					يسهل رئيسي عملية انجاز المهام	28

					يشجعني رئيسي على العمل الجماعي	29
					الأفراد الذين أعمل معهم يعيرونني اهتمام شخصي	30
					الأفراد الذين أعمل معهم لديهم مواقف عدائية اتجاهي	31
					الأفراد الذين أعمل معهم يشجعون العمل الجماعي	32
					يسهل الافراد الذين أعمل معهم طريقة انجاز العمل	33
					أشعر بالمحبة والتقدير في المؤسسة	34
					أتصرف على طبيعتي أثناء القيام بالمهام	35
					أجد المتعة عند أدائي لعملي	36
					أشعر بالسعادة في عملي	37

الملحق رقم (03): المقياس الصحة النفسية المعتمد عليه لإجراء الدراسة (بعد التأكد من صدقها وثباتها)

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس والارطوفونيا

سيدي، سيدتي

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي أعد لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان " المناخ التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية " لهذا نرجو منكم التكرم بالإجابة على عبارات الاستبيان بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على دقة إجاباتكم، ونحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، مع السرية التامة وعدم الإفصاح عن هوية المجيبين.

أولا: البيانات الشخصية:

يرجى وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة:

الجنس: ذكر ☐ انثى ☐

السن:

2. مقياس الصحة النفسية:

فيما يلي مجموعة من العبارات وامام كل عبارة خمسة درجات للإجابة يرجى وضع إشارة (X) في المكان المناسب					
دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا	
					01 أجد الصعوبة في مواجهة مشاكل في العمل
					02 يجعلني عملي أفقد صبري

					يشعري عملي بالقلق	03
					أشعر بالاستياء من عملي	04
					لدي رغبة في ترك العمل	05
					أجد صعوبة التركيز في عملي	06
					يهنئني زملائي عند قيامي بعمل جيد	07
					يعترف زملائي بمساهمتي في حسن سير العمل	08
					أشعر بان زملائي يعيرونني الاهتمام	09
					ألقى المؤازرة من طرف المسؤولين عندما اواجه مواقف صعبة في عملي	10
					ينصت رئيسي الي عندما احتاج التحدث معه عن العمل	11
					يبيدي رئيسي لي الاعتبار عن طريق (القاء التحية، التعاطف، الاهتمام اللطيف)	12
					يعترف رئيسي بقيمة عملي	13
					يعطيني رئيسي الحرية الكاملة للتصرف في مهامي	14
					لدي فرص الترقية في مؤسستي	15
					تقوم المؤسسة ببرمجة دورات تكوينية لتطوير مهاراتي	16
					يتطلب مني عملي تعلم أشياء جديدة باستمرار	17
					أعاني من الروتين في عملي	18
					لدي الفرصة لتطوير مهاراتي الشخصية في عملي	19
					يتطلب عملي التركيز بشدة لفترات طويلة	20

					21	يهتم رئيسي برفاهية الأفراد الذين هم تحت سلطته
					22	يبدى رئيسي الاهتمام لما أقول
					23	يتصرف رئيسي معي بشكل عدائي
					24	يسهل رئيسي عملية انجاز المهام
					25	يشجعني رئيسي على العمل الجماعي
					26	الأفراد الذين أعمل معهم يعيرونني اهتمام شخصي
					27	الأفراد الذين أعمل معهم يشجعون العمل الجماعي
					28	يسهل الأفراد الذين أعمل معهم طريقة انجاز العمل
					29	أشعر بالمحبة والتقدير في المؤسسة
					30	أتصرف على طبيعتي أثناء القيام بالمهام
					31	أجد المتعة عند أدائي لعملي
					32	أشعر بالسعادة في عملي

