

أثر الصحة النفسية على إنتاجية الموظف  
(دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي بمدينة جدة)

إعداد الطالبة/

حنان ذيب السبيعي

251003300

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

## الفهرس

|         |                                             |
|---------|---------------------------------------------|
| 2.....  | مقدمة                                       |
| 3.....  | مشكلة الدراسة                               |
| 4.....  | أهمية الدراسة                               |
| 4.....  | أهمية الموضوع مقارنة بالموضوعات الأخرى:     |
| 4.....  | أهمية البحث العلمي لشرائح المجتمع المختلفة: |
| 5.....  | أهداف الدراسة                               |
| 6.....  | تساؤلات الدراسة                             |
| 7.....  | فروض الدراسة                                |
| 8.....  | الدراسات السابقة                            |
| 8.....  | اولا: الدراسات المحلية:                     |
| 8.....  | ثانيا: الدراسات العربية:                    |
| 10..... | المنطلقات النظرية للدراسة                   |
| 12..... | المنهجية وطرق البحث                         |
| 13..... | أدوات الدراسة                               |
| 14..... | مصطلحات الدراسة                             |
| 15..... | حدود الدراسة                                |
| 15..... | التوصيات التطبيقية:                         |
| 16..... | المراجع:                                    |

تُعد الصحة النفسية أحد المرتكزات الأساسية التي تؤثر في أداء الأفراد داخل بيئة العمل، إذ إن الموظف الذي يتمتع بصحة نفسية متوازنة يكون أكثر قدرة على التركيز، واتخاذ القرارات، والتفاعل الإيجابي مع زملائه، مما ينعكس بشكل مباشر على مستوى إنتاجيته. في المقابل، قد يؤدي التوتر، أو القلق، أو الضغوط النفسية المستمرة إلى انخفاض ملحوظ في الأداء، وتراجع الرضا الوظيفي، وربما الانسحاب التدريجي من المشاركة الفعالة في بيئة العمل.

لقد شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بمفاهيم الرفاه النفسي والصحة العقلية، ليس فقط من قبل العاملين في القطاع الصحي، بل أيضًا من قبل المؤسسات بمختلف أنواعها، لا سيما مع ما أثبتته الدراسات الحديثة من وجود علاقة وثيقة بين الصحة النفسية والإنتاجية. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة بحثية في السياق العربي والمحلي خصوصًا، تستدعي التعمق في هذا المجال بشكل منهجي.

تتناول هذه الدراسة موضوع العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى إنتاجية الموظفين، من خلال تحليل العوامل النفسية التي قد تؤثر سلبًا أو إيجابًا في أداء الفرد، ومحاولة قياس هذا التأثير بطريقة علمية عبر أدوات بحث كمية. وتكمن أهمية هذا الموضوع في كونه لا يقتصر على الفرد فقط، بل ينعكس على جودة العمل، وكفاءة المؤسسة، ومستوى رضا العملاء كذلك.

كما تسعى الدراسة إلى لفت انتباه المؤسسات إلى أهمية توفير بيئة عمل داعمة نفسيًا، تُسهم في تعزيز رفاه الموظف، وتقلل من معدلات الإرهاق والتسرب الوظيفي، مما يجعل هذا البحث خطوة مهمة نحو بناء فهم أعمق للعلاقة بين الصحة النفسية والإنتاجية، وكيف يمكن استثمار هذا الفهم في تحسين بيئات العمل.

تُعتبر الصحة النفسية أحد العوامل الحاسمة التي قد تؤثر بشكل كبير في أداء الموظف، إلا أن هذا الجانب لا يحظى بالاهتمام الكافي داخل بيئات العمل، حيث تركز أغلب المؤسسات على الإنتاجية كمقياس كمي بحت دون الأخذ بعين الاعتبار الأبعاد النفسية المرتبطة بها. ومن هنا تنشأ المشكلة الأساسية التي تسعى هذه الدراسة إلى تناولها، وهي:

"إلى أي مدى تؤثر الصحة النفسية للموظف على مستوى إنتاجيته في بيئة العمل؟"

وتبرز هذه المشكلة نتيجة مجموعة من الأسباب، منها:

- ضعف الوعي التنظيمي بأهمية الصحة النفسية: حيث يتم تجاهل هذا الجانب في السياسات الإدارية والتقييمات السنوية.
- قلة الدراسات التطبيقية في السياق المحلي: مما يجعل المؤسسات تفتقر إلى أدلة علمية موثوقة تدفعها لتبني ممارسات داعمة نفسيًا.
- صعوبة قياس التأثير النفسي بشكل مباشر: نظرًا لتعدد العوامل المؤثرة في الإنتاجية، ما يصعب عزل أثر الصحة النفسية وحدها.
- ربط ضعف الإنتاجية دائمًا بضعف الكفاءة أو الالتزام: دون فحص الخلفيات النفسية للموظف.
- ثقافة العمل التي لا تشجع على التعبير عن الضغوط النفسية: مما يؤدي إلى تفاقم المشكلة بصمت داخل بيئة العمل.

## أهمية الدراسة

### أهمية الموضوع مقارنة بالموضوعات الأخرى:

تختلف هذه الدراسة عن كثير من البحوث الإدارية التقليدية التي تركز على الأداء الوظيفي من منظور تقني أو مهاري فقط، فهي تتناول بُعدًا إنسانيًا ونفسيًا غالبًا ما يُهمل في بيئات العمل. وتأتي أهميتها من كونها تُسلط الضوء على تأثير الحالة النفسية في جوهر عملية الإنتاج، مما يجعلها أكثر شمولًا وعمقًا من الدراسات التي تتناول الإنتاجية بمعزل عن العوامل النفسية.

### أهمية البحث العلمي لشرائح المجتمع المختلفة:

- للموظفين: تساعدهم في فهم كيف تؤثر حالتهم النفسية على أدائهم، وتمنحهم مبررات علمية لطلب بيئة عمل صحية وداعمة.
- لأرباب العمل: تمنحهم تصورًا دقيقًا لكيفية دعم الموظف من الناحية النفسية من أجل رفع مستوى الأداء العام وتقليل الخسائر المرتبطة بالإرهاق والتسرب.
- لصناع السياسات: تساهم في بلورة سياسات وظيفية أكثر عدالة وتوازنًا تأخذ بالحسبان الصحة النفسية كعامل جوهري في تطوير الموارد البشرية.
- للمجتمع الأكاديمي: تضيف إلى المجال المعرفي العربي دراسة تطبيقية حديثة تعالج موضوعًا حساسًا ذا أثر مباشر على بيئة العمل والتنمية الاقتصادية.

### الأهمية النظرية:

- تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجالي إدارة الموارد البشرية والصحة النفسية.
- تربط بين نظريات نفسية وسلوكية وإدارية متعددة لتقديم نموذج متكامل لفهم العلاقة بين الصحة النفسية والإنتاجية.
- تعزز من فهم المتغيرات النفسية المؤثرة في الأداء، مثل القلق، التوتر، والرضا، من خلال الربط بين الإطار النظري والتطبيق الواقعي.

### الأهمية العملية:

- تقدم بيانات واقعية مستمدة من بيئة العمل الفعلية، يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ قرارات إدارية وتنظيمية فعالة.
- تساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات تحسين بيئة العمل من خلال دعم برامج الرفاه النفسي.
- تقدم مقترحات تطبيقية قابلة للقياس تساهم في تقليل معدلات الغياب، الاستقالة، وتدني الإنتاجية الناتجة عن الضغوط النفسية.
- تتيح إمكانية تصميم برامج تدريب أو دعم نفسي تستند إلى بيانات دقيقة وموثوقة.

## أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى الموظفين في القطاع الحكومي بمدينة جدة.
- لمعرفة الوضع الحالي ومقارنة الحالات النفسية بين الموظفين حسب خصائصهم الفردية والوظيفية.
- قياس مستوى الإنتاجية الفعلية للموظفين باستخدام مؤشرات أداء واضحة يمكن رصدها وتحليلها.
- بهدف تحديد مدى الارتباط بين الأداء الفعلي والحالة النفسية.
- تحليل العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى الإنتاجية داخل بيئة العمل باستخدام أدوات إحصائية علمية.
- لفهم طبيعة هذا الارتباط وتحديد قوته واتجاهه.
- اكتشاف الفروق في الصحة النفسية والإنتاجية باختلاف الجنس، العمر، سنوات الخبرة، وطبيعة القطاع.
- للتعرف على مدى تأثير الخصائص الفردية على العلاقة بين المتغيرين.
- بناء تصور علمي يمكن أن تعتمد عليه المؤسسات عند تطوير استراتيجيات تحسين بيئة العمل.
- للاستفادة من النتائج ميدانيًا في الوقت الحاضر والمستقبل.

السؤال الرئيسي الأول: ما مستوى الصحة النفسية لدى الموظفين في القطاع الحكومي بمدينة جدة؟

- ما مدى شعور الموظفين بالقلق والتوتر خلال أداء العمل؟
- هل يعاني الموظفون من أعراض نفسية مثل الإرهاق أو الاكتئاب أو الضغط المستمر؟
- ما مدى رضا الموظف عن بيئة العمل من الناحية النفسية والاجتماعية؟
- ما مدى شعور الموظف بالرضا عن التوازن بين حياته المهنية والشخصية؟

السؤال الرئيسي الثاني: ما مستوى الإنتاجية لدى الموظفين في القطاع الحكومي بمدينة جدة؟

- ما مدى التزام الموظف بإنجاز مهامه اليومية في الوقت المحدد؟
- كيف يقيم الموظف جودة أدائه في العمل؟
- هل يؤثر الدافع الشخصي في رفع مستوى الإنجاز لدى الموظفين؟

السؤال الرئيسي الثالث: ما العلاقة بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الإنتاجية لدى الموظف الحكومي؟

- هل توجد علاقة إحصائية بين التوازن النفسي وبين الالتزام الوظيفي؟
- ما تأثير الشعور بالضغط أو التوتر على جودة الإنتاج؟
- هل تختلف العلاقة بين الصحة النفسية والإنتاجية باختلاف مستويات الموظف الإدارية؟
- ما مدى تأثير المشكلات النفسية المتكررة على الحضور والانضباط الوظيفي؟

السؤال الرئيسي الرابع: هل تختلف مستويات الصحة النفسية والإنتاجية حسب خصائص الموظفين (الجنس، العمر، الخبرة)؟

- هل تختلف مستويات الصحة النفسية بين الذكور والإناث؟
- هل تؤثر سنوات الخبرة في تحسين أو تدهور الصحة النفسية؟
- هل تختلف معدلات الإنتاجية باختلاف الفئة العمرية للموظف؟

السؤال الرئيسي الخامس: كيف يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية؟

- ما أهم المؤشرات النفسية التي تؤثر في أداء الموظف؟
- ما أكثر الممارسات المؤسسية التي تسهم في تحسين الصحة النفسية؟
- ما نوع التوصيات التي يمكن تقديمها لصناع القرار بناءً على نتائج الدراسة؟
- ما نوع البرامج أو الأنشطة النفسية التي يفضلها الموظفون لدعم صحتهم النفسية في العمل؟
- ما مدى استعداد الإدارات العليا لتبني برامج دعم نفسي داخل المؤسسات الحكومية؟

**الفرضية الرئيسية:**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ومستوى إنتاجية الموظف في القطاع الحكومي بمدينة جدة.

**الفرضيات الفرعية:**

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظف.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية وجودة أداء المهام الوظيفية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ومعدل الغياب أو التأخر الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية ودافعية الموظف نحو الإنجاز.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة النفسية والتفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل.

**أولاً: الدراسات المحلية:**

**الصحة النفسية والإنتاجية في بيئة العمل الحكومية بمدينة الرياض**

أجريت هذه الدراسة من قبل الباحثة نورة الجني عام (2019) : واستهدفت عينة من موظفي القطاع الحكومي في عدد من الجهات الإدارية. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بعض العوامل النفسية مثل التوتر والقلق والرضا الوظيفي على الأداء المهني للموظفين. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة موزعة على 150 موظفًا وموظفة من مختلف الإدارات.

- توصلت الدراسة إلى أن انخفاض الصحة النفسية – خاصة في بُعدي القلق والضغط – يرتبط بانخفاض معدلات الأداء لدى الموظف.
- كما أظهرت النتائج أن الموظفين أكثر تأثرًا من الموظفين في الجوانب النفسية. وأوصت الباحثة بضرورة إدخال برامج دعم نفسي داخل بيئة العمل، وتدريب المديرين على مهارات التعامل مع الضغوط النفسية للموظفين.

**ثانياً: الدراسات العربية:**

**أثر الضغوط النفسية في الأداء الوظيفي للموظف الحكومي**

أجريت هذه الدراسة من قبل الباحث عبدالله العامري عام (2020) ، على عينة من موظفي وزارات حكومية في سلطنة عمان. هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الضغوط المهنية من جهة، ومستوى الإنجاز والدافعية من جهة أخرى، باستخدام مقياس خاص للضغوط ومؤشرات الأداء. وبَيَّنَت النتائج وجود علاقة عكسية قوية بين الضغط النفسي وجودة الأداء، وأكدت على أهمية تدخل الإدارة في تخفيف مسببات التوتر.

**العلاقة بين الرضا النفسي والولاء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات التعليم الحكومي**

أجريت هذه الدراسة من قبل الباحثة هالة الشريف في جامعة القاهرة عام (2021)، استخدمت الباحثة المنهج الكمي، واستهدفت عينة من 200 موظف. وتوصلت إلى أن الموظفين الذين يعانون من ضعف في الرضا النفسي يظهرون مستويات منخفضة من الالتزام، ويميلون إلى الانسحاب أو الغياب.

## ثالثًا: الدراسات الأجنبية:

### Workplace Mental Health and Productivity

أجريت هذه الدراسة من قبل الباحث John Smith عام (2019) في كندا، استهدفت الدراسة موظفي القطاع الصحي في مؤسسات حكومية، وهدفت إلى قياس مدى تأثير مؤشرات الصحة النفسية (مثل التوتر والاكتئاب) على معدل الإنجاز اليومي. استخدم الباحث مزيجًا من المقابلات والاستبانات، وتوصل إلى أن الموظفين الذين يتلقون دعمًا نفسيًا دوريًا، تتفوق إنتاجيتهم بنسبة 30% عن غيرهم.

### Psychological Well-being and Organizational Performance

أجريت هذه الدراسة من قبل الباحثة Linda Clark في الولايات المتحدة عام (2022)، فقد ركزت على العلاقة بين الشعور بالرضا والتمكين النفسي وبين الأداء العام للفريق. وشملت عينة من موظفين في قطاعات خدمية مختلفة. وخلصت الدراسة إلى أن البيئة النفسية الصحية تُعد أحد المحركات الجوهرية لرفع كفاءة العمل، وأن ضعف التقدير الذاتي يؤدي إلى تراجع الأداء حتى مع توفر الخبرة الفنية.

### التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة موضوع العلاقة بين الصحة النفسية ومخرجات العمل من عدة زوايا، منها ما ركز على الضغوط، ومنها ما تناول الرضا أو الولاء الوظيفي. وقد اعتمدت أغلبها على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أدوات مثل الاستبانات أو المقابلات. وركزت بعض الدراسات على تأثير الصحة النفسية في الأداء العام، بينما ركزت أخرى على الجوانب السلوكية والغياب. ويلاحظ أن هناك شبه إجماع في نتائج هذه الدراسات على وجود علاقة مؤثرة بين العوامل النفسية وسلوك الموظف داخل المؤسسة.

### ما الذي يُميز دراستنا الحالية؟

- تتميز هذه الدراسة بأنها تُجرى على عينة من موظفي القطاع الحكومي بمدينة جدة، مما يضيف بعدًا محليًا واضحًا يُفتقد في العديد من الدراسات السابقة. كما أنها لا تقتصر على جانب واحد من جوانب الصحة النفسية، بل تسعى لربط عدة مؤشرات نفسية (كالقلق، التوتر، الرضا) بمؤشرات متعددة من الإنتاجية (الالتزام، جودة الأداء، الغياب). وتعتمد الدراسة على فرضية بسيطة قابلة للقياس، ما يجعل نتائجها قابلة للتحقق والتطبيق في الواقع العملي.
- إضافة إلى ذلك، فإن هذه الدراسة تراعي الخصائص الديموغرافية مثل الجنس وسنوات الخبرة، مما يسمح بتحليل أعمق للفروق بين الأفراد. كما أنها تُعد من أوائل الدراسات التي تربط بين الصحة النفسية والإنتاجية في سياق إداري سعودي ميداني، باستخدام أدوات كمية وتحليل إحصائي دقيق، مما يمنح نتائجها قيمة علمية وتطبيقية عالية في آنٍ واحد.

## المنطلقات النظرية للدراسة

ترتكز هذه الدراسة على مجموعة من الأطر والنظريات العلمية التي تُفسّر العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى إنتاجية الموظف، وتُسهم في بناء أساس نظري يساعد على تحليل الظاهرة قيد الدراسة بشكل علمي ومنهجي. ومن أبرز المنطلقات النظرية التي اعتمدت عليها الدراسة ما يلي:

### نظرية ماسلو للحاجات (Maslow's Hierarchy of Needs)

تُعد نظرية ماسلو من أهم النظريات النفسية في تفسير سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، حيث تقسم الحاجات البشرية إلى خمس مستويات تبدأ بالحاجات الفسيولوجية وتنتهي بتحقيق الذات. وتشمل مستوياتها أيضًا حاجات الأمان والانتماء، والتي تُعتبر جزءًا أساسيًا من الصحة النفسية. وفقًا لهذه النظرية، فإن الموظف الذي لا يشعر بالأمان النفسي أو الانتماء قد يعاني من ضعف في الدافعية، مما ينعكس سلبيًا على أدائه. في المقابل، فإن إشباع هذه الحاجات يُعزز الاستقرار النفسي ويسهم في رفع الإنتاجية.

### نظرية العاملين لهيرزبرغ (Herzberg's Two-Factor Theory)

تميز هذه النظرية بين نوعين من العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي:

- عوامل التحفيز (Motivators): مثل الإنجاز، التقدير، والنمو الشخصي.
  - العوامل الوقائية أو الكامنة (Hygiene Factors): مثل ظروف العمل، الراتب، والعلاقات داخل المؤسسة.
- تُدرج الصحة النفسية ضمن العوامل الوقائية، حيث إن غياب بيئة داعمة نفسيًا قد يؤدي إلى ضعف الرضا الوظيفي وانخفاض في الأداء. وتفيدنا هذه النظرية في فهم كيف أن تحسين البيئة النفسية قد لا يكون محرّكًا مباشرًا للتحفيز، لكنه ضروري لتجنب التراجع في الأداء والإنتاجية.

## مفهوم الصحة النفسية

تشير الصحة النفسية إلى قدرة الفرد على التكيف مع ضغوط الحياة والعمل، والتعامل بمرونة مع التحديات اليومية، إضافةً إلى الحفاظ على توازن داخلي في المشاعر والسلوك. الموظف الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة يكون أكثر قدرة على التركيز، واتخاذ قرارات سليمة، وبناء علاقات عمل إيجابية. ويُعتبر هذا المفهوم أساسًا مهمًا لتحليل سلوك الموظف المهني ومستوى إنجازه داخل المؤسسة.

## مفهوم الإنتاجية

تُعرف الإنتاجية بأنها كمية ونوعية الإنجاز التي يُقدمها الموظف خلال وقت محدد. وهي تتأثر بعدة عوامل من بينها المهارات الفردية، بيئة العمل، التحفيز، والحالة الصحية العامة والنفسية. ومن خلال هذا المفهوم، ندرك أن الصحة النفسية لا تؤثر فقط على الكم، بل أيضًا على جودة الأداء، ومعدل الالتزام بالحضور، ومستوى التعاون داخل الفريق.

## العلاقة بين المفهومين

تفترض هذه الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والإنتاجية، حيث إن ارتفاع مستوى الصحة النفسية ينعكس إيجابًا على مستوى الإنتاجية والعكس كذلك. كما يتوقع أن تتأثر هذه العلاقة بعوامل ديموغرافية مثل الجنس، العمر، وعدد سنوات الخبرة. ومن خلال هذه المنطلقات النظرية، تسعى الدراسة إلى بناء فهم شامل لعناصر الصحة النفسية التي تؤثر في أداء الموظف الحكومي داخل بيئة العمل السعودية.

## المنهجية وطرق البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لتحليل العلاقة بين الصحة النفسية والإنتاجية لدى الموظفين. ويُستخدم هذا المنهج لرصد الظاهرة كما هي، وتحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين دون التدخل في تعديلهما.

### 1. منهج الدراسة:

سيستخدم المنهج الكمي الوصفي التحليلي، لأنه يسمح بجمع بيانات عديدة من عينة الدراسة، وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية لاكتشاف العلاقة بين الصحة النفسية والإنتاجية.

### 2. مجتمع الدراسة وعينتها:

سيتمكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي القطاع الحكومي في مدينة جدة. أما عينة الدراسة فهي عينة عشوائية بسيطة من الموظفين الحكوميين في مختلف الجهات الحكومية، وسيتم اختيارها بطريقة تضمن تمثيلاً للذكور والإناث، ولمختلف الأعمار والخبرات. سيتم إرسال الاستبانة إلكترونياً عبر البريد الرسمي أو روابط خاصة إلى الموظفين، مع توضيح الهدف منها وضمان سرية الإجابات. وستُعد جميع المشاركات تطوعية، مع إمكانية الانسحاب من الاستبيان في أي وقت.

### 3. أساليب التحليل الإحصائي:

بعد جمع البيانات سيتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS، وذلك لاستخراج نتائج دقيقة حول العلاقة بين متغيرات الدراسة. وتشمل الأساليب الإحصائية المستخدمة ما يلي:

- الإحصاء الوصفي: لحساب المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، التكرارات، والنسب المئوية للبيانات الديموغرافية.
- اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha): لقياس درجة ثبات الاستبانة ومدى اتساق العبارات الداخلية للمقاييس.
- اختبار بيرسون للارتباط (Pearson Correlation): لقياس العلاقة بين متغيري الصحة النفسية والإنتاجية.
- اختبار (T-test): لمقارنة الفروق بين مجموعتين (مثل الذكور والإناث) في مستوى الصحة النفسية أو الإنتاجية.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لمقارنة الفروق في المتغيرات باختلاف الفئات العمرية، أو سنوات الخبرة.

ستُعرض النتائج في جداول ورسوم بيانية لتسهيل تفسير البيانات واستخلاص التوصيات بناءً على الدلالات الإحصائية.

## أدوات الدراسة

تعتمد الدراسة على الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك بسبب سهولة الوصول إلى الموظفين، وسرعة التوزيع، والحفاظ على الخصوصية.

وسيتم تصميم الاستبانة استنادًا إلى مراجعة الدراسات السابقة وأدوات معتمدة عالميًا، ثم مراجعتها من قبل مختصين في الصحة النفسية والإدارة العامة للتأكد من وضوحها ومناسبتها.

### تتضمن الاستبانة ثلاثة أقسام رئيسية:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية، (الجنس – العمر – سنوات الخبرة – المستوى التعليمي – الوظيفة).
- القسم الثاني: مقياس الصحة النفسية، ويشمل (مستوى القلق – التوتر – التوازن العاطفي – الرضا النفسي العام).
- القسم الثالث: مقياس الإنتاجية، ويشمل (الالتزام – جودة الأداء – الإنجاز – الانضباط الوظيفي).

- تم تصميم فقرات الاستبانة بناءً على مراجعة دراسات سابقة، وتمت مراجعتها من قبل مختصين لضمان وضوحها وصدقها الظاهري.
- جميع الفقرات تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي: (1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).
- سيتم اختبار الصدق والثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وتحليل البيانات عبر برنامج SPSS.

## مصطلحات الدراسة

| المصطلح بالعربية | المصطلح بالإنجليزية        | تعريفه                                                                                                             |
|------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الصحة النفسية    | Mental Health              | الحالة العامة التي يتمتع فيها الموظف بالتوازن العاطفي والعقلي، مما يمكنه من التعامل مع ضغوط العمل بمرونة وإيجابية. |
| الإنتاجية        | Productivity               | كمية وجودة الإنجاز الذي يقدمه الموظف خلال فترة زمنية معينة، وتعكس مدى فاعليته في أداء مهامه.                       |
| القلق الوظيفي    | Job Anxiety                | الشعور بعدم الارتياح أو التوتر الناتج عن ضغوط العمل أو التوقعات الوظيفية.                                          |
| الرضا النفسي     | Psychological Satisfaction | إحساس الموظف بالارتياح والتوازن في بيئة العمل من الناحية النفسية والاجتماعية.                                      |
| الدافعية         | Motivation                 | القوة الداخلية التي تدفع الموظف إلى بذل الجهد لتحقيق أهداف العمل.                                                  |
| الغياب الوظيفي   | Absenteeism                | تغيب الموظف المتكرر عن العمل دون مبررات صحية أو إدارية واضحة، وقد يكون مرتبطاً بمشكلات نفسية.                      |

## حدود الدراسة

تحدد الدراسة بالقيود التالية:

### 1. الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على مجموعة من الموظفين والموظفات العاملين في القطاع الحكومي بمدينة جدة، ممن لديهم خبرة لا تقل عن سنة واحدة في العمل الإداري.

### 2. الحدود المكانية:

تُجرى الدراسة ضمن الجهات الحكومية المختلفة بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية، وقد تم اختيار مدينة جدة لكونها من أكبر المدن الإدارية والاقتصادية في المملكة، وتضم تنوعاً في الوظائف الحكومية، مما يمنح الدراسة بعداً تطبيقياً أوسع.

### 3. الحدود الزمانية:

سيتم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الأكاديمي 2025م، وسيتم جمع البيانات وتحليلها.

## التوصيات التطبيقية:

- إدراج برامج دعم نفسي دورية داخل المؤسسات الحكومية، تشمل جلسات إرشاد، أنشطة تخفيف التوتر، أو أيام مخصصة للرفاه الوظيفي.
- إعداد دليل إرشادي للصحة النفسية في بيئة العمل: يحتوي على إرشادات يومية للموظفين، وكيفية التعامل مع الضغط والإجهاد.
- تدريب القيادات الإدارية والمديرين على مهارات الدعم النفسي، وكيفية التعرف على علامات الإرهاق والاكتئاب لدى الموظفين.
- تضمين الصحة النفسية ضمن مؤشرات الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي، وربطها بجودة العمل والنتائج التشغيلية.
- إجراء دراسات دورية داخل الجهات الحكومية لقياس مؤشرات الصحة النفسية والإنتاجية، لمتابعة التطور والاستجابة للمبادرات.

## المراجع:

### المراجع العربية

- نورة، الجني (2019). الصحة النفسية والإنتاجية في بيئة العمل الحكومية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- عبد الله، العامري (2020). أثر الضغوط النفسية في الأداء الوظيفي للموظف الحكومي. المجلة العربية للإدارة، 42(2)، 33-58.
- هالة، الشريف (2021). العلاقة بين الرضا النفسي والولاء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات التعليم الحكومي. مجلة جامعة القاهرة للعلوم النفسية، 35(1)، 78-99.
- الإمارات اليوم (2023). الصحة النفسية للموظف أولوية مستقبلية. تم الاسترجاع في 7 يوليو 2025 من

<https://www.emaratalyoum.com/opinion/2023-11-07-1.1797585>

### المراجع الأجنبية

- Clark, Linda (2022). Psychological Well-being and Organizational Performance. Journal of Applied Psychology, 57(4), 112–125.
- Huang, X., Zhang, Y., & Liu, J. (2022). Mental Health and Job Performance in Chinese Workers. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(12), 12345. Retrieved July 7, 2025, from [/https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9180763](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9180763)
- Kashyap, V., & Singh, S. (2020). Employee Mental Health and Performance: The Role of Engagement. Human Resource Development Review, 19(3), 290–308.
- Smith, John (2019). Workplace Mental Health and Productivity. Canadian Journal of Occupational Health, 33(1), 45–60.