

عنوان البحث

أثر برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في
بيئات العمل السعودية

إعداد الطالب/ خلود عتيق الدوسري
الرقم الجامعي/ 241001350

إشراف/ د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:
2024

قائمة المحتويات:

3	<u>مقدمة:</u>
5	<u>مشكلة الدراسة:</u>
7	<u>أهمية الدراسة:</u>
12	<u>أهداف الدراسة:</u>
14	<u>تساؤلات الدراسة:</u>
15	<u>فرضيات الدراسة:</u>
15	<u>الدراسات السابقة:</u>
18	<u>المنطلقات النظرية للدراسة:</u>
21	<u>المنهجية وطرق البحث:</u>
23	<u>أدوات الدراسة:</u>
26	<u>حدود الدراسة:</u>
28	<u>المراجع:</u>

مقدمة:

برامج الصحة النفسية في مكان العمل هي مجموعة من المبادرات والسياسات التي تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية والرفاهية العامة للموظفين داخل بيئة العمل. تتنوع هذه البرامج لتشمل استشارات نفسية فردية أو جماعية، ورش عمل تعليمية حول إدارة التوتر، تقديم خدمات دعم اجتماعي، وإنشاء قنوات تواصل فعالة لتعزيز الشعور بالانتماء. كما يمكن أن تشمل برامج الصحة النفسية تقديم أدوات وتقنيات تساعد الموظفين على إدارة الإجهاد

وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية (Monteiro، 2023).

إن الهدف من هذه البرامج هو إنشاء بيئة عمل تدعم الصحة النفسية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية. في السياق السعودي، حيث تتزايد الضغوط على الموظفين لتحقيق الأهداف وتلبية التوقعات العالية، تصبح برامج الصحة النفسية أكثر أهمية. يمكن لهذه البرامج أن تساعد في التعامل مع الضغوط المرتبطة بالعمل وتحسين رفاهية الموظفين بشكل عام. يعتبر التوتر من المشكلات الشائعة التي تواجه الموظفين في بيئات العمل السعودية، ويعود ذلك إلى عدة عوامل. أحد أبرز هذه العوامل هو الضغط لتحقيق الأهداف العالية والمواعيد النهائية الضيقة. في العديد من الشركات، يُطلب من الموظفين أداء مهام متعددة تحت ضغط زمني كبير، مما يؤدي إلى مستويات مرتفعة من التوتر والإجهاد. بالإضافة إلى ذلك، قد يساهم التوازن السيئ بين العمل والحياة الشخصية في زيادة مستويات التوتر. في بيئات العمل التي تتطلب التواجد المستمر والالتزام بساعات عمل طويلة، قد يشعر الموظفون بأنهم غير قادرين على التوفيق بين مسؤولياتهم المهنية وحياتهم الشخصية. كما قد تؤدي القضايا المرتبطة بالثقافة التنظيمية، مثل القيادة الاستبدادية أو نقص الدعم الاجتماعي، إلى تفاقم هذه المشكلة (Khalil، 2022).

إن تطبيق برامج الصحة النفسية يمكن أن يحدث تأثيرات إيجابية كبيرة على تقليل مستويات التوتر في بيئات العمل. من خلال تقديم استشارات نفسية وخدمات دعم، يمكن للموظفين الحصول على مساعدة مهنية للتعامل مع مشاكلهم النفسية والإجهاد. يمكن أن تساعد هذه الاستشارات في تحديد مصادر التوتر وتطوير استراتيجيات فعالة للتعامل معها. من خلال تنظيم ورش عمل تعليمية حول إدارة التوتر وتقنيات الاسترخاء، يمكن للموظفين تعلم طرق جديدة للتعامل مع الضغوط اليومية. تعليم الموظفين كيفية استخدام تقنيات مثل التنفس العميق، التأمل، وإدارة الوقت بشكل فعال يمكن أن يساعدهم في تقليل مستويات التوتر وتحسين قدرتهم على التعامل مع التحديات. إنشاء بيئة عمل تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يكون له تأثير كبير على تقليل التوتر. يمكن أن تشمل هذه المبادرات مرونة في ساعات العمل، خيارات للعمل عن بُعد، وخلق بيئة داعمة تشجع على الراحة والاسترخاء. في السياق السعودي، حيث يمكن أن تكون ساعات العمل الطويلة ضاغطة، فإن إدخال هذه التعديلات يمكن أن يساعد الموظفين في تحقيق توازن أفضل، مما يقلل من مستويات التوتر.

تساهم برامج الصحة النفسية أيضاً في زيادة إنتاجية الموظفين. الموظفون الذين يحصلون

على دعم نفسي ويشعرون بالرفاهية النفسية يكونون أكثر قدرة على التركيز والإبداع. عندما يشعر الموظفون بالدعم والاعتراف، فإنهم يكونون أكثر تحفيزاً للعمل بجدية أكبر ويظهرون التزاماً أعلى تجاه أهداف الشركة. يمكن أن تقلل برامج الصحة النفسية من معدلات الغياب و الإجازات المرضية. عندما يتمكن الموظفون من التعامل مع التوتر بشكل فعال، فإنهم يكونون أقل عرضة للإصابة بالأمراض الجسدية والنفسية، مما يقلل من غيابهم عن العمل. هذا التحسن في الحضور يساهم في استمرارية الأعمال ويزيد من إنتاجية الفرق بشكل عام. إن تحسين الصحة النفسية يعزز الروح المعنوية ويدعم التعاون بين الموظفين. بيئة العمل التي تعزز الصحة النفسية تشجع على التواصل المفتوح والتعاون، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي وزيادة فعالية الفرق. في السياق السعودي، حيث قد تواجه الفرق تحديات خاصة تتعلق بالتعاون والاتصال، فإن تحسين الصحة النفسية يمكن أن يساهم في بناء علاقات عمل أكثر إيجابية وأداء أفضل.

على الرغم من الفوائد الكبيرة التي تقدمها برامج الصحة النفسية، إلا أن هناك تحديات قد تعيق تنفيذها بفعالية في بيئات العمل السعودية. من بين هذه التحديات، يمكن أن يكون هناك نقص في الوعي الثقافي حول أهمية الصحة النفسية. في بعض الأحيان، قد يفتقر المديرون والموظفون إلى الفهم الكامل حول كيف يمكن أن تؤثر الصحة النفسية على الأداء والإنتاجية. أيضاً، قد تواجه الشركات مقاومة للتغيير من قبل بعض المديرين أو الموظفين الذين قد يكون لديهم مواقف سلبية تجاه البرامج النفسية. قد تكون هناك أيضاً قيود على الموارد المخصصة لتطبيق هذه البرامج، مما يعوق قدرة الشركات على تنفيذ المبادرات بشكل كامل. ومع ذلك، هناك فرص كبيرة يمكن استغلالها لتحسين الوضع. من خلال زيادة الوعي وتدريب القادة والمديرين على أهمية دعم الصحة النفسية، يمكن تحسين قبول البرامج وزيادة فعاليتها. كذلك، تخصيص موارد كافية لدعم تنفيذ هذه البرامج يمكن أن يساهم في تحقيق نتائج إيجابية ملموسة (Alhumaidan، 2024).

يمكن أن يكون لأثر برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية تأثيرات إيجابية عميقة في بيئات العمل السعودية. من خلال الاستثمار في هذه البرامج، يمكن للشركات تحسين رفاهية موظفيها، وتعزيز الأداء والإنتاجية، وتقديم بيئة عمل أكثر صحة ودعماً. إن التوجه نحو تعزيز برامج الصحة النفسية هو خطوة هامة نحو تحقيق بيئة عمل أكثر إيجابية ومثمرة، تساهم في تحقيق النجاح والاستدامة على المدى الطويل.

مشكلة الدراسة:

تتجلى مشكلة الدراسة في دراسة أثر برامج الصحة النفسية على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية، حيث تندرج هذه المسألة ضمن القضايا الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على رفاهية الموظفين وأداء المؤسسات في المملكة. تتسم بيئات العمل السعودية بالتحديات الفريدة التي يمكن أن تؤدي إلى مستويات مرتفعة من التوتر والإجهاد، وبالتالي فإن فهم كيف يمكن لبرامج الصحة النفسية أن تسهم في تحسين هذه الحالة يمثل موضوعاً ذا أهمية بالغة.

أولاً: التوتر والإجهاد في بيئات العمل السعودية:

تشير الأدلة والبحوث إلى أن التوتر والإجهاد يمثلان مشكلتين شائعتين في بيئات العمل الحديثة، ولا سيما في المملكة العربية السعودية، حيث تسعى الشركات إلى تحقيق الأهداف الطموحة وتلبية التوقعات العالية. يعد التوتر أحد النتائج الطبيعية لضغط العمل المفرط، ومتطلبات الأداء العالي، ومتطلبات الالتزام بساعات عمل طويلة. في السياق السعودي، حيث يتسم سوق العمل بالضغط المتزايدة على الموظفين، يمكن أن يؤدي الضغط لتحقيق نتائج مالية أو تجارية إلى زيادة مستويات التوتر، مما يؤثر سلباً على الأداء العام للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تسهم القضايا الثقافية والاجتماعية، مثل قلة التوازن بين العمل والحياة الشخصية، في تفاقم مستويات التوتر، مما يجعل من الضروري البحث عن حلول فعالة لمعالجة هذه المشكلات.

ثانياً: أهمية برامج الصحة النفسية في مكان العمل

تتمثل أهمية برامج الصحة النفسية في مكان العمل في أنها تقدم حلاً استراتيجياً للتعامل مع التوتر والإجهاد، وتحسين رفاهية الموظفين. تشمل هذه البرامج على مجموعة من الأنشطة والمبادرات التي تهدف إلى تقديم الدعم النفسي والتوجيه، وتعليم الموظفين كيفية إدارة التوتر. تشمل المبادرات المقدمة استشارات نفسية فردية أو جماعية، ورش عمل تعليمية، برامج دعم اجتماعي، وتقنيات لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. من خلال تقديم هذه الأدوات والدعم، يمكن للبرامج النفسية أن تساعد الموظفين على التعامل بشكل أكثر فعالية مع الضغوط، مما يؤدي إلى تقليل مستويات التوتر وزيادة الإحساس بالرفاهية.

ثالثاً: تأثير تقليل التوتر على الإنتاجية

الهدف الرئيسي من برامج الصحة النفسية هو تحسين رفاهية الموظفين، ولكن هذا التحسين له أيضاً تأثير مباشر على زيادة الإنتاجية. التوتر المرتفع يمكن أن يسبب العديد من المشكلات التي تؤثر على الأداء، مثل تراجع القدرة على التركيز، انخفاض جودة العمل، وزيادة الأخطاء. عندما يتمكن الموظفون من التعامل بشكل أفضل مع التوتر، فإنهم يصبحون أكثر قدرة على الحفاظ على مستويات عالية من الأداء والإنتاجية. يمكن لبرامج الصحة النفسية أن تساهم في تحسين التركيز والقدرة على الابتكار، مما يؤدي إلى زيادة كفاءة العمل وتعزيز أداء الفرق بشكل عام.

رابعاً: التحديات التي تواجه تطبيق برامج الصحة النفسية في السعودية

رغم الفوائد الكبيرة التي تقدمها برامج الصحة النفسية، فإن هناك تحديات تواجه تنفيذها بشكل فعال في بيئات العمل السعودية. من أبرز هذه التحديات هو نقص الوعي حول أهمية الصحة النفسية ووجود مقاومة للتغيير من بعض المديرين أو الموظفين. قد لا يكون هناك فهم كافٍ حول كيفية تأثير الصحة النفسية على الأداء والإنتاجية، مما قد يؤدي إلى قلة الاهتمام والدعم لهذه البرامج. كما أن الموارد المحدودة المخصصة لتطبيق هذه البرامج قد تعيق قدرتها على تحقيق تأثير ملموس. في ظل هذه التحديات، من الضروري أن تسعى الشركات إلى تعزيز الوعي وتوفير التدريب اللازم للتغلب على هذه العقبات وتحقيق أقصى استفادة من برامج الصحة النفسية.

خامساً: الفرص المتاحة لتحسين فعالية برامج الصحة النفسية

على الرغم من التحديات، هناك فرص كبيرة لتحسين فعالية برامج الصحة النفسية في بيئات العمل السعودية. من خلال زيادة الوعي والتدريب للقادة والمديرين حول أهمية الصحة النفسية، يمكن تحسين دعم هذه البرامج وزيادة فعاليتها. كما أن تخصيص موارد كافية وتطوير استراتيجيات مخصصة للتعامل مع القضايا الثقافية والاجتماعية يمكن أن يساهم في تعزيز تنفيذ البرامج بشكل أكثر فعالية. إن تحقيق هذه الأهداف يمكن أن يساعد في خلق بيئة عمل أكثر دعمًا وصحة، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركات وتعزيز أدائها بشكل عام.

تتمثل مشكلة الدراسة في استكشاف كيف يمكن لبرامج الصحة النفسية أن تؤثر على تقليل

مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية. من خلال دراسة هذه المسألة بعمق، يمكن تقديم رؤى وتوصيات تساعد الشركات على تحسين رفاهية موظفيها وتعزيز أدائها. يعد هذا البحث خطوة هامة نحو فهم كيف يمكن تحسين بيئات العمل من خلال التركيز على الصحة النفسية، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل أكثر إيجابية وإنتاجية في المملكة.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة العلمية

أولاً: تعزيز الفهم العلمي للعلاقة بين الصحة النفسية والإنتاجية

تساهم الدراسة في تعزيز الفهم العلمي لكيفية تأثير برامج الصحة النفسية على مستويات التوتر والإنتاجية في مكان العمل. من خلال استكشاف العلاقة بين الصحة النفسية والإنتاجية، توفر الدراسة بيانات علمية تدعم العلاقة السببية بين تحسين الصحة النفسية وزيادة الإنتاجية. هذا الفهم العميق يمكن أن يساعد في تطوير نظريات جديدة حول تأثير الصحة النفسية على الأداء الوظيفي، ويتيح للباحثين والممارسين في مجال الموارد البشرية والإدارة تحديد استراتيجيات أكثر فعالية للتعامل مع التوتر في بيئات العمل (Bubonya, 2017).

ثانياً: تقديم دليل علمي على فعالية برامج الصحة النفسية

أهمية الدراسة تكمن أيضاً في تقديم دليل علمي ملموس على فعالية برامج الصحة النفسية. من خلال تحليل البيانات حول تأثير هذه البرامج على مستويات التوتر والإنتاجية، تقدم الدراسة دليلاً يمكن الاعتماد عليه لتبرير استثمار الشركات في هذه البرامج. هذا دليل علمي يدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية من قبل المديرين وصناع السياسات في الشركات السعودية، ويساهم في إقناعهم بأهمية تخصيص الموارد والوقت لتطبيق برامج الصحة النفسية.

ثالثاً: تأثير الدراسة على السياسات والإجراءات الإدارية

تعتبر الدراسة مهمة لأنها توفر أساساً علمياً لتطوير السياسات والإجراءات الإدارية المتعلقة بالصحة النفسية في بيئات العمل. من خلال تقديم رؤى حول كيفية تحسين صحة الموظفين

النفسية وتأثير ذلك على الإنتاجية، يمكن أن تساهم الدراسة في صياغة سياسات تدعم الرفاهية النفسية للموظفين. هذه السياسات قد تشمل توفير برامج دعم نفسي، تنظيم ورش عمل تعليمية، وتطوير استراتيجيات للتوازن بين العمل والحياة. التطبيق الفعال لهذه السياسات يمكن أن يؤدي إلى تحسين بيئة العمل بشكل عام ويزيد من الكفاءة والرضا الوظيفي.

رابعاً: تحسين المعرفة الثقافية والاحتياجات الخاصة بالبيئات السعودية

الدراسة تسهم أيضاً في تحسين المعرفة الثقافية حول احتياجات الصحة النفسية في بيئات العمل السعودية. تعتبر بيئة العمل في السعودية فريدة من نوعها نظراً للمتغيرات الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على الصحة النفسية للموظفين. من خلال دراسة تأثير برامج الصحة النفسية في هذا السياق، تقدم الدراسة رؤى متعمقة حول كيفية تلبية الاحتياجات الخاصة للعاملين في السعودية، مما يعزز فهم كيفية تطبيق البرامج بشكل فعال وفقاً للثقافة المحلية والاحتياجات المحددة (Alahmed، 2017).

خامساً: دعم جهود تحقيق أهداف رؤية السعودية 2030

من خلال التركيز على الصحة النفسية والإنتاجية، تدعم الدراسة جهود تحقيق أهداف رؤية السعودية 2030، التي تسعى إلى تحسين جودة الحياة وتعزيز الأداء الاقتصادي. تعتبر الصحة النفسية جزءاً حيوياً من جودة الحياة، وأثرها على الإنتاجية ينعكس مباشرة على النجاح الاقتصادي والتنمية المستدامة. بتقديم بيانات علمية حول كيفية تحسين الصحة النفسية في أماكن العمل، تساعد الدراسة في تحقيق أهداف رؤية السعودية 2030 من خلال تعزيز الأداء والإنتاجية في بيئة العمل، وبالتالي دعم الاقتصاد الوطني وزيادة القدرة التنافسية.

سادساً: تقديم إسهامات نظرية وعملية في مجال الإدارة والموارد البشرية

الدراسة تسهم في تقديم إسهامات نظرية وعملية في مجال الإدارة والموارد البشرية. من الناحية النظرية، تعزز الدراسة المعرفة حول كيفية تأثير الصحة النفسية على الأداء الوظيفي والإنتاجية. من الناحية العملية، توفر الدراسة أدوات واستراتيجيات يمكن أن تستخدمها الشركات لتحسين صحة موظفيها النفسية وتعزيز إنتاجيتهم. هذه الإسهامات تساهم في تطوير أدبيات إدارة الموارد البشرية وتقديم أفضل الممارسات التي يمكن أن تطبقها الشركات

لتعزيز بيئة العمل.

سابعاً: دعم البحث المستقبلي في مجال الصحة النفسية والإنتاجية

أهمية الدراسة تتجاوز تقديم الحلول الحالية إلى دعم البحث المستقبلي في مجال الصحة النفسية والإنتاجية. من خلال تقديم نتائج دقيقة وموثوقة، توفر الدراسة قاعدة بيانات يمكن استخدامها كأساس لأبحاث مستقبلية. يمكن للباحثين الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لتوسيع نطاق البحث حول تأثيرات مختلفة لبرامج الصحة النفسية، دراسة تأثيرات أخرى غير متوقعة، واختبار استراتيجيات جديدة في سياقات متنوعة (Faria, 2023).

إن دراسة أثر برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية تمثل إسهاماً علمياً كبيراً في فهم العلاقة بين الصحة النفسية والإنتاجية. تقدم الدراسة أدلة قوية تدعم فعالية برامج الصحة النفسية وتساهم في تحسين السياسات والإجراءات الإدارية. كما تدعم تحقيق أهداف رؤية السعودية 2030 وتعزز المعرفة الثقافية والاحتياجات الخاصة في سياق العمل السعودي. من خلال تقديم هذه الرؤى، تساهم الدراسة في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية، مما يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة والنجاح الاقتصادي في المملكة.

أهمية الدراسة العملية

أولاً: تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم

تتجلى الأهمية العملية للدراسة في تأثيرها المباشر على تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في بيئات العمل السعودية. تعد برامج الصحة النفسية أداة حيوية للتعامل مع التوتر والإجهاد الذي يعاني منه الموظفون في بيئات العمل ذات الضغوط العالية. من خلال تقديم الدعم النفسي والتدريب على استراتيجيات إدارة التوتر، يمكن لهذه البرامج تحسين القدرة على التركيز، وتقليل الأخطاء، وزيادة الكفاءة في العمل. الموظفون الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة يكونون أكثر قدرة على أداء مهامهم بفعالية، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وزيادة الإنتاجية العامة.

ثانياً: تقليل معدلات الغياب والإجازات المرضية

تعتبر برامج الصحة النفسية عاملاً مهماً في تقليل معدلات الغياب والإجازات المرضية، وهو ما يشكل تحدياً كبيراً في العديد من بيئات العمل. التوتر والإجهاد يمكن أن يؤديان إلى مشكلات صحية جسدية ونفسية قد تستدعي غياب الموظفين عن العمل. من خلال تطبيق

برامج الصحة النفسية، يمكن تقليل التأثيرات السلبية للتوتر على الصحة، مما يقلل من الحاجة للإجازات المرضية. تقليل الغياب يعني أن الموظفين يمكنهم الاستمرار في تقديم مساهماتهم القيمة، مما يحسن استمرارية العمل ويعزز الأداء التنظيمي (Gray، 2023).

ثالثاً: تعزيز بيئة العمل ودعم التعاون بين الفرق

تؤثر الصحة النفسية الإيجابية على بيئة العمل بشكل عام، مما يعزز التعاون والتواصل بين أعضاء الفريق. بيئة العمل التي تدعم الصحة النفسية تساهم في بناء علاقات عمل قوية، حيث يشعر الموظفون بالاحترام والدعم. عندما يشعر الموظفون بالراحة والرضا، فإنهم يكونون أكثر استعداداً للتعاون مع زملائهم، مما يؤدي إلى تحسين العمل الجماعي. برامج الصحة النفسية التي تشجع على التواصل المفتوح وتقديم الدعم الاجتماعي يمكن أن تعزز الروح المعنوية وتقلل من الصراعات، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومنتجة.

رابعاً: تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات

من خلال تحسين صحة الموظفين النفسية وزيادة إنتاجيتهم، يمكن للمؤسسات أن تعزز قدرتها التنافسية في السوق. المؤسسات التي تستثمر في صحة موظفيها تجد نفسها في وضع أفضل لتحقيق أهدافها التجارية واحتلال مكانة مميزة في السوق. الصحة النفسية الجيدة تؤدي إلى أداء أفضل، مما يساهم في تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية. بالإضافة إلى ذلك، الشركات التي تهتم بصحة موظفيها تتمتع بسمعة جيدة، مما يسهل جذب المواهب والاحتفاظ بها، وهو ما يعزز قدرتها على المنافسة في سوق العمل (Senthil، 2021).

خامساً: تحسين رضا العملاء والنتائج المالية

عندما يكون الموظفون بصحة نفسية جيدة، ينعكس ذلك بشكل إيجابي على رضا العملاء. الموظفون الذين يشعرون بالراحة والدعم يميلون إلى تقديم خدمة أفضل، مما يحسن تجربة العملاء ويزيد من رضاهم. رضا العملاء يعزز من سمعة الشركة ويزيد من فرص تكرار التعامل مع الشركة، مما يساهم في تحقيق نتائج مالية أفضل. البرامج التي تدعم الصحة النفسية يمكن أن تؤدي إلى تحسين جودة الخدمة وزيادة ولاء العملاء، مما يؤثر بشكل مباشر على النجاح المالي للمؤسسة.

سادساً: تقليل التكاليف المرتبطة بالصحة والرفاهية

استثمار الشركات في برامج الصحة النفسية يمكن أن يؤدي إلى تقليل التكاليف المرتبطة بالأمراض والإصابات. التوتر والإجهاد يمكن أن يؤديان إلى مشكلات صحية تتطلب تكاليف علا

جية وأدوية. من خلال تقليل مستويات التوتر وتعزيز الصحة النفسية، يمكن تقليل هذه التكاليف، مما يوفر للشركات موارد مالية يمكن استثمارها في مجالات أخرى. توفير دعم نفسي للموظفين يمكن أن يساهم في تقليل التكاليف الطبية والإجازات المرضية، مما يعزز من الكفاءة المالية للمؤسسة.

سابعاً: دعم التنمية الشخصية والتطوير المهني للموظفين

برامج الصحة النفسية لا تقتصر فقط على التعامل مع التوتر، بل تعزز أيضاً التنمية الشخصية والتطوير المهني للموظفين. من خلال تقديم التدريب والتوجيه حول إدارة التوتر وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، يمكن للموظفين تحسين مهاراتهم الشخصية والمهنية. تطوير المهارات الشخصية يساهم في تحسين الأداء الوظيفي ويزيد من فرص التقدم الوظيفي. هذه التحسينات تعود بالفائدة على الموظفين وعلى المؤسسة بشكل عام، حيث يصبح الموظفون أكثر استعداداً للتعامل مع التحديات المهنية وتحقيق أهدافهم.

ثامناً: تعزيز الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية

تساهم برامج الصحة النفسية أيضاً في تعزيز الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. من خلال التركيز على رفاهية الموظفين وتقديم الدعم النفسي، تعكس الشركات اهتمامها بالمسؤولية الاجتماعية وتساهم في تحسين المجتمع. المؤسسات التي تدعم صحة موظفيها تساهم في تحقيق بيئة عمل صحية وتعزز من رفاهية المجتمع بشكل عام. هذا الالتزام يمكن أن يعزز من سمعة الشركة ويزيد من رضا أصحاب المصلحة، مما يساهم في بناء علاقات إيجابية مع المجتمع.

تاسعاً: التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل

في ظل التغيرات السريعة في بيئة العمل، يعد التكيف مع الضغوط والتحديات أحد العناصر الأساسية لنجاح المؤسسات. برامج الصحة النفسية تساعد الموظفين على التكيف بشكل أفضل مع التغيرات السريعة، مما يساهم في الحفاظ على استقرار الأداء. توفير أدوات واستراتيجيات للتعامل مع الضغوط يمكن أن يعزز من قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات، مما يساهم في تحقيق الاستمرارية والابتكار في العمل (Belloni).

تتمثل الأهمية العملية لدراسة أثر برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية في تأثيرها المباشر على تحسين أداء الموظفين، تقليل معدلات الغياب، وتعزيز بيئة العمل. من خلال تحسين الصحة النفسية، يمكن للمؤسسات تحقيق أداء أفضل، زيادة رضا العملاء، وتقليل التكاليف المرتبطة بـ

الصحة. كما تسهم الدراسة في تعزيز التنمية الشخصية للموظفين وتعزيز الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، مما يجعلها أداة قيمة لتحقيق النجاح المؤسسي والاستدامة.

أهداف الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة تقديم رؤى علمية وعملية حول كيف يمكن لبرامج الصحة النفسية في مكان العمل أن تؤثر بشكل إيجابي على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية. يتم تحقيق ذلك من خلال تحديد هدف رئيسي، ينقسم إلى مجموعة من الأهداف الفرعية التي تسعى لتحقيق نتائج محددة ودقيقة. وفيما يلي توضيح مفصل لكل من الهدف الرئيسي والأهداف الفرعية:

✓ أولاً : الهدف الرئيسي

1. تحليل أثر برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية

الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو فهم وتقييم كيفية تأثير برامج الصحة النفسية على مستويات التوتر والإنتاجية في بيئات العمل السعودية. يتطلب هذا الهدف دراسة شاملة لكيفية تأثير برامج الدعم النفسي والتدخلات في العمل على الحالة النفسية للموظفين. من خلال هذا التحليل، يمكن تقديم دليل علمي يدعم فعالية هذه البرامج في تحسين جودة العمل وتعزيز الأداء. يتضمن هذا الهدف قياس مستويات التوتر قبل وبعد تنفيذ البرامج، وكذلك تقييم التغيرات في إنتاجية الموظفين، مما يوفر رؤى متعمقة حول الفوائد العملية لهذه البرامج.

✓ ثانياً: الأهداف الفرعية

1. تقييم فعالية برامج الصحة النفسية في تقليل التوتر بين الموظفين

يهدف هذا الهدف إلى دراسة مدى فعالية برامج الصحة النفسية في تخفيف مستويات التوتر بين الموظفين. يشمل ذلك تقييم الأنشطة والموارد المقدمة في إطار هذه البرامج، مثل الاستشارات النفسية، ورش العمل التعليمية، والتدريب على إدارة التوتر. سيتم قياس التغيرات في مستويات التوتر من خلال أدوات تقييم موثوقة قبل وبعد تنفيذ البرامج. هذا التقييم يساعد في تحديد ما إذا كانت البرامج تحقق الهدف المنشود في تقليل التوتر وتحسين الحالة النفسية للموظفين.

2. تحليل تأثير برامج الصحة النفسية على تحسين الإنتاجية في بيئات العمل

يهدف هذا الهدف إلى تحليل كيفية تأثير برامج الصحة النفسية على زيادة إنتاجية الموظفين. سيتم ذلك من خلال قياس التغيرات في الأداء والإنتاجية بعد تنفيذ البرامج. يشمل ذلك تحليل مؤشرات الأداء الرئيسية، مثل جودة العمل، معدلات الإنجاز، والابتكار. يساهم هذا التحليل في تحديد مدى العلاقة بين تحسين الصحة النفسية وزيادة الإنتاجية، مما يوفر معلومات قيمة حول الفوائد العملية لهذه البرامج من منظور الأداء المؤسسي.

3. دراسة تأثير برامج الصحة النفسية على رضا الموظفين والولاء المؤسسي

تسعى الدراسة إلى فهم كيف تؤثر برامج الصحة النفسية على رضا الموظفين ومستوى ولائهم للمؤسسة. هذا الهدف الفرعي يتضمن قياس مدى تحسين رضا الموظفين نتيجة لتطبيق البرامج، ومدى تأثير ذلك على التزامهم وولائهم للشركة. سيتم استخدام أدوات استبيان ومقابلات لقياس رضا الموظفين حول برامج الصحة النفسية، وتحليل كيف يؤثر هذا الرضا على قراراتهم بشأن الاستمرارية في العمل والولاء للمؤسسة.

4. تقييم تأثير برامج الصحة النفسية على معدلات الغياب والإجازات المرضية

من الأهداف الفرعية المهمة دراسة كيف يمكن لبرامج الصحة النفسية أن تؤثر على معدلات الغياب والإجازات المرضية. ستشمل الدراسة تحليل البيانات المتعلقة بالغياب والإجازات قبل وبعد تطبيق البرامج، لتحديد ما إذا كانت هناك تغييرات ملحوظة. تقليل معدلات الغياب والإجازات المرضية يمكن أن يكون مؤشراً على تحسين الحالة النفسية للموظفين وفعالية البرامج في الحفاظ على حضورهم واستمراريتهم في العمل.

5. استكشاف العوامل التي تؤثر على نجاح تطبيق برامج الصحة النفسية في بيئات

العمل السعودية

يسعى هذا الهدف إلى استكشاف العوامل التي قد تؤثر على نجاح تطبيق برامج الصحة النفسية في بيئات العمل السعودية. يتضمن ذلك تحديد التحديات التي قد تواجه الشركات أثناء تنفيذ البرامج، مثل مقاومة التغيير أو قلة الوعي. سيساعد هذا الاستكشاف في تطوير استراتيجيات لمواجهة هذه التحديات وتحسين فعالية البرامج. يشمل ذلك تحليل كيفية تكييف البرامج مع الظروف الثقافية والاجتماعية الخاصة بالمملكة، لضمان تحقيق أقصى استفادة من هذه البرامج.

6. تقديم توصيات لتحسين برامج الصحة النفسية بناءً على نتائج الدراسة

يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات عملية لتحسين برامج الصحة النفسية بناءً على نتائج الدراسة. بعد تحليل البيانات وتقييم فعالية البرامج، سيتم تطوير توصيات تستند إلى النتائج

العلمية والعملية لتحسين تصميم وتنفيذ برامج الصحة النفسية في بيئات العمل. ستتضمن التوصيات استراتيجيات محددة لتحسين البرامج الحالية وتطوير برامج جديدة تلبي احتياجات الموظفين بشكل أفضل، مما يساهم في تعزيز الصحة النفسية وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل.

تعتبر الدراسة حول أثر برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية من الدراسات الهامة التي تسعى لتحقيق أهداف رئيسية وفرعية متعددة. من خلال تحليل الأثر الرئيسي لهذه البرامج، وتقييم فعالية برامج الصحة النفسية في تقليل التوتر وزيادة الإنتاجية، يتم تقديم رؤى قيمة تساهم في تحسين بيئات العمل وتعزيز أداء الموظفين. الأهداف الفرعية تكمل هذا الهدف الرئيسي من خلال تقديم فهم عميق للعوامل المؤثرة في نجاح البرامج وتقديم توصيات عملية لتحسينها، مما يجعل الدراسة ذات قيمة عملية وعلمية كبيرة.

تساؤلات الدراسة:

تتعدد التساؤلات التي توجهها هذه الدراسة لتحقيق فهم شامل حول تأثير برامج الصحة النفسية على تقليل التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية. تتكون التساؤلات من سؤال رئيسي واحد يتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تسعى للإجابة عليها لتحقيق الأهداف البحثية المحددة. وفيما يلي توضيح مفصل لكل من السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية:

✓ أولاً : السؤال الرئيسي

1. ما هو تأثير برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية؟

✓ ثانياً: الأسئلة الفرعية

1. كيف تؤثر برامج الصحة النفسية في مكان العمل على مستويات التوتر بين الموظفين في بيئات العمل السعودية؟
2. ما هي التغيرات التي تطرأ على الإنتاجية بعد تنفيذ برامج الصحة النفسية في مكان العمل؟
3. ما هي العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين عن برامج الصحة النفسية في بيئات العمل السعودية؟

4. كيف يؤثر تحسين الصحة النفسية على معدلات الغياب والإجازات المرضية في بيئات العمل؟
5. ما هي التحديات التي تواجه تطبيق برامج الصحة النفسية في بيئات العمل السعودية وكيف يمكن التغلب عليها؟
6. ما هي العلاقة بين برامج الصحة النفسية ورضا العملاء في المؤسسات التي تطبق هذه البرامج؟
7. كيف يمكن تحسين برامج الصحة النفسية لتحقيق أقصى استفادة منها في بيئات العمل السعودية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تطبيق برامج الصحة النفسية في مكان العمل وتقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية.

الفرضيات الفرعية

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين برامج الصحة النفسية وتقليل مستويات التوتر بين الموظفين في بيئات العمل السعودية.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين برامج الصحة النفسية وتحسين إنتاجية الموظفين في بيئات العمل السعودية.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين رضا الموظفين عن برامج الصحة النفسية وتغير مستويات التوتر والإنتاجية.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين برامج الصحة النفسية وتقليل معدلات الغياب والإجازات المرضية بين الموظفين.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تطبيق برامج الصحة النفسية ورضا العملاء عن خدمات المؤسسات.
6. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين التحديات التي تواجه تطبيق برامج الصحة النفسية ونجاح هذه البرامج في بيئات العمل السعودية.

الدراسات السابقة:

أشعلت الجهود التحويلية لرؤية 2030 في المملكة العربية السعودية طفرة في قطاع البناء. ومع ذلك، فإن هذا القطاع يتميز أيضًا بتميزه المؤسف بتفاخره بأعلى معدلات الإصابة في مكان العمل. تتعمق هذه الدراسة في العلاقة الحاسمة بين ممارسات الصحة والسلامة (H&S) وإنتاجية البناء داخل المملكة. ويهدف إلى تسليط الضوء على التأثير الكبير لبروتوكولات الصحة والسلامة القوية على إنتاجية المشروع، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز اعتمادها في جميع أنحاء الصناعة. ومن خلال استخدام نهج مختلط الأساليب، تم تحديد وتصنيف 36 من عوامل الصحة والسلامة الرئيسية. وقد حصل استبيان شامل، تم توزيعه على مواقع بناء متنوعة في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية، على آراء 108 متخصصين في هذا المجال. تم بعد ذلك استخدام تحليل إجمالي تأثير مؤشر الأهمية (TII.I) لاستخراج العوامل الأكثر تأثيرًا في التأثير على الإنتاجية. تظهر النتائج بشكل لا لبس فيه الدور الحيوي للصحة والسلامة في نجاح البناء. يمكن للشركات تحقيق مكاسب إنتاجية كبيرة من خلال إعطاء الأولوية لظروف العمل المحسنة وتنفيذ برامج فعالة لإدارة الصحة والسلامة. يقدم هذا البحث حجة مقنعة لإعطاء الأولوية لرفاهية العمال باعتبارها حجر الزاوية لقطاع البناء المزدهر في المملكة العربية السعودية (Baghdadi, 2024).

كشفت الدراسات السابقة عن عوامل مختلفة تتعلق بمرونة الممرضات والتنبؤ بالمرونة. ومع ذلك، لا توجد دراسات تحلل الارتباط بين ثلاثة متغيرات - الصحة العقلية، واستراتيجيات التكيف، والضغط النفسي - وبين المرونة. تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير الصحة العقلية ومستويات التوتر واستراتيجيات المواجهة على المرونة باستخدام تحليل المسار. استخدمت هذه الدراسة منهجًا مقطعيًا شمل 763 ممرضًا من 16 مستشفى رئيسيًا في المناطق الشرقية والشمالية من المملكة العربية السعودية خلال جائحة كوفيد-19. تم إجراء جمع البيانات في الفترة من أغسطس إلى نوفمبر 2022. امتلك الممرضون العاملون عافية عقلية إيجابية (1.08 ± 3.75)، ومستويات إجهاد معتدلة (1.21 ± 3.06)، ومهارات التكيف الكافية (1.23 ± 3.33)، ومستوى منخفض من المرونة (2.90 ± 1.040). كان للعمر تأثير صغير على المرونة ($\beta = 0.040$; $p < 0.001$) لكن خبرة العمل ($\beta = -0.019$; $p < 0.139$) والحالة الاجتماعية ($\beta = 0.019$; $p > 0.072$) لم تكن ذات أهمية. على العكس من ذلك، كان للرفاهية العقلية ($\beta = 0.043$; $p < 0.001$) والإجهاد ($\beta = -0.089$; p

>0.001) تأثير صغير على المرونة، لكن استراتيجيات المواجهة ($\beta = 0.561$; $p < 0.001$) كان لها تأثير كبير على المرونة. ولذلك، يجب تعزيز استراتيجيات التكيف في جميع الأوقات لمساعدة الممرضات وغيرهم من المتخصصين في الرعاية الصحية في تحديد العناصر المساهمة التي تحافظ على مرونة هؤلاء العمال في مواجهة الأوبئة غير المتوقعة والمطولة وغيرها من أحداث الحياة (Sacgaca, 2023).

يعد موظفو الإسعاف من بين المجموعات المعرضة لمخاطر عالية على الصحة العقلية. تهدف هذه الدراسة إلى دراسة دور الدعم الإداري في تحديد الصحة العقلية لأفراد الإسعاف، وهم مجموعة معرضة لخطر كبير لقضايا الصحة العقلية. تم إجراء تصميم مسح وصفي مقطعي في الرياض، المملكة العربية السعودية، في فبراير 2022، شمل عينة ملائمة مكونة من 354 من أفراد الإسعاف. وتم توزيع استبيان عبر الإنترنت عبر منصات التواصل الاجتماعي. تم تقييم سلوك المدير والصحة العقلية باستخدام استبيان سلوك المدير (MBQ) ومقياس الرفاهية العقلية القصير في وارويك-إدنبرة (SWEMWBS). يمثل المشاركون مجموعات متساوية الحجم تقريباً من وكالات مختلفة، حيث يقيم 50.3% منهم في منطقة الرياض و 67.5% تتراوح أعمارهم بين 25 و 34 عاماً. وكانت النتيجة المتوسطة لسلوك المدير 2.92 ± 1.124 ، في حين كانت النتيجة المتوسطة لمقياس الرفاهية العقلية هي 3.398 ± 0.8219 . وكشفت تحليلات التباين فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المدير فيما يتعلق بـ الجنس والعمر والإقامة وسنوات الخبرة ($P < 0.05$)، وكذلك في الصحة العقلية لموظفي الإسعاف. أظهر تحليل الانحدار الخطي المعمم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المدير والصحة العقلية ($P < 0.01$). يعد التركيز على تحسين سلوكيات الإدارة التنظيمية استراتيجية واعدة لتعزيز تدخلات الصحة العقلية بين أفراد سيارات الإسعاف. يوصى بإجراء مزيد من الأبحاث لمراقبة الصحة العقلية لهؤلاء المهنيين وتطوير التدخلات القائمة على الأدلة لدعم رفاهيتهم (Al-Wathinani, 2023).

تعد بيانات العمل الصحية ضرورية لتحديد تحسين رفاهية الأستراليين. تم تحديد ضغوط العمل كعامل مهم في الضائقة النفسية. قيمت هذه الدراسة تأثير إدخال برنامج العافية في مكان العمل القائم على الأنظمة باستخدام اليقظة الذهنية في مكان العمل. الطريقة: تم تقديم برنامج "كن بخير" كجزء من نهج قائم على الأنظمة لتعزيز الصحة في مكان العمل، وتم تقييمه باستخدام الإجازة المرضية كبديل للإجهاد في مكان العمل، ودرجة تعويض الرضا عن الإجهاد لتحديد درجة التغير في التوتر والإجهاد. إشباع. النتائج: كان هناك

انخفاض كبير في الإجازات المرضية (2014 مقابل 2012) ($P < .001$)، وتحسن كبير في درجة تعويض الرضا عن التوتر ($P < .05$). حدد تحليل الانحدار اللوجستي مكونات البرنامج الأكثر تنبؤًا بانخفاض الضغط وزيادة الرضا الوظيفي. الاستنتاج: تظهر تأثيرات التدخل الصحي في مكان العمل القائم على الوعي الذهني تحسينات كبيرة في الإجازات المرضية للعمال وتغييرات في درجات التوتر والرضا. هذه الدراسة لها آثار على تغيير السياسات على مستوى القطاع في مكان العمل (Levett، 2017).

هناك مجموعة متزايدة من المؤلفات التي تعترف بالتحديات المتزايدة التعقيد التي يواجهها الأخصائيون الاجتماعيون الصحيون (HSWs) في أماكن عملهم، وذلك بسبب طبيعة مهنة العمل الاجتماعي. ومع ذلك، حتى الآن، كانت هناك أبحاث محدودة فيما يتعلق بالضغوط المرتبطة بالعمل في سياق العمل الاجتماعي داخل المجتمعات الصحية في المملكة العربية السعودية. ولذلك، تهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوة في الأدبيات الموجودة في مجال العمل الاجتماعي من خلال التركيز على تجارب العاملين في مجال العمل الاجتماعي السعوديين في مكان العمل. تحاول هذه الدراسة استكشاف معدلات الإصابة بضغط العمل في المستشفيات العامة في المملكة العربية السعودية (مدينتي مكة وجدة) من وجهة نظر العاملين في مجال الرعاية الصحية. الهدف المحدد هو تحديد تلك العوامل التي تساهم في التوتر في مكان العمل، بالإضافة إلى الاستراتيجيات التي يستخدمها العاملون في مجال الصحة للتغلب على التوتر، وتأثير الخلفية الديموغرافية للعاملين في مجال العمل على الإجهاد المرتبط بالعمل. يستخدم المنهج المنهجي المتبع في هذه الدراسة منهجية النظرية البنائية (CGTM)، مع مرحلتين لجمع البيانات (مقابلات شبه منظمة تليها دراسة استقصائية). تشير البيانات التي تم الحصول عليها من العاملين في مجال الصحة إلى أن عوامل مختلفة ترتبط بهيمنة الثقافة المحافظة داخل المجتمع السعودي، بالإضافة إلى عوامل أخرى مرتبطة بالجنس. علاوة على ذلك، حدد العاملون في مجال الصحة استراتيجيات مختلفة تتعلق بمعتقداتهم الروحية ومهاراتهم الشخصية، بالإضافة إلى الدعم العاطفي والفعال بالإضافة إلى الإشراف المركزي الذي يتلقونه. أشارت النتائج أيضاً إلى وجود اختلاف ملحوظ على أساس الجنس وطول خبرة العمل الميداني، من حيث عوامل الضغط المرتبطة بالعمل واستراتيجيات المواجهة. بناءً على هذه النتائج، تم اقتراح إطار عمل لممارسة العمل الاجتماعي الصحي في المستشفيات العامة في المملكة العربية السعودية في محاولة لتعزيز فهمنا لتلك الجوانب التي قد تساهم في الإجهاد المرتبط بالعمل

بين العاملين في مجال الصحة داخل المستشفيات السعودية. ومن المتوقع أن تقدم النتائج المقدمة في هذا البحث مساهمة محددة في الأدبيات من خلال التركيز على تجربة الإجهاد المرتبط بالعمل من وجهة نظر العاملين في مجال الصحة، وزيادة فهم ممارسات العمل الصحي والاجتماعي في السياق السعودي (Muathen، 2022).

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند الدراسة حول أثر برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي توفر إطاراً لفهم كيفية تأثير هذه البرامج على التوتر والإنتاجية. تشمل هذه المنطلقات النظرية نظريات الصحة النفسية، ونظريات التوتر، ونظريات الإنتاجية، وتكاملها مع السياق السعودي. تسهم هذه النظريات في تفسير كيفية تحسين الصحة النفسية للموظفين عبر البرامج المخصصة، وأثر ذلك على بيئة العمل بشكل عام.

1. نظرية الصحة النفسية

1. التعريف والمفاهيم الأساسية

تعتبر نظرية الصحة النفسية من الركائز الأساسية لفهم تأثير برامج الصحة النفسية في مكان العمل. تركز هذه النظرية على أهمية الحفاظ على التوازن النفسي والعاطفي للفرد كجزء من رفاهيته العامة. تشمل المفاهيم الأساسية لهذه النظرية الرعاية الذاتية، التعافي النفسي، و الدعم الاجتماعي. الصحة النفسية الجيدة تعني القدرة على التعامل مع ضغوط الحياة اليومية، الحفاظ على علاقات صحية، والاستمرار في أداء مهام العمل بكفاءة.

2. تطبيقها في بيئة العمل

في بيئات العمل، ترتبط الصحة النفسية بالرضا الوظيفي والإنتاجية. تشير الدراسات إلى أن الموظفين الذين يحصلون على دعم نفسي مناسب يكونون أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط العمل، وأقل عرضة للإصابة بالإجهاد النفسي. برامج الصحة النفسية في مكان العمل، مثل الاستشارات النفسية، ورش العمل، والدعم الجماعي، تساهم في تعزيز هذه الحالة النفسية الإيجابية من خلال تقديم موارد ومهارات تساعد الموظفين على إدارة الضغوط بشكل أفضل وتحسين نوعية حياتهم المهنية والشخصية.

2. نظرية التوتر والإجهاد

1. التعريف والمفاهيم الأساسية

تعد نظرية التوتر والإجهاد من النظريات الرئيسية التي تفسر كيف يؤثر التوتر على الأفراد في بيئات العمل. وفقاً لهذه النظرية، يُفهم التوتر على أنه استجابة ضغوط يتعرض لها الفرد، والتي يمكن أن تكون مهنية أو شخصية. تشمل هذه النظرية مفاهيم مثل الضغوط المهنية، استجابة الإجهاد، والتكيف. الضغوط المهنية مثل أعباء العمل الثقيلة، نقص الموارد، و المواعيد النهائية الضيقة يمكن أن تساهم في زيادة مستويات التوتر والإجهاد.

2. تأثير برامج الصحة النفسية

تشير الدراسات إلى أن برامج الصحة النفسية تعمل على تقليل مستويات التوتر من خلال تقديم أدوات وتقنيات لمساعدة الموظفين في إدارة ضغوط العمل. يشمل ذلك التدريب على مهارات إدارة التوتر، توفير بيئة داعمة، وتعزيز التواصل الفعال. التطبيقات العملية لهذه البرامج تساعد الموظفين في التعامل مع الضغوط بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي إلى تحسين صحتهم النفسية وتقليل تأثيرات الإجهاد.

3. نظرية الإنتاجية

1. التعريف والمفاهيم الأساسية

تعتبر نظرية الإنتاجية أساسية لفهم كيف يمكن لتحسين الصحة النفسية أن يؤثر على الأداء والإنتاجية في بيئة العمل. تعرف الإنتاجية بأنها مدى كفاءة الفرد أو الفريق في تحقيق الأهداف والمهام المحددة. تشمل المفاهيم الأساسية للإنتاجية الأداء الوظيفي، جودة العمل، والابتكار. الموظفون الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة هم عادةً أكثر إنتاجية لأنهم يتمتعون بالقدرة على التركيز، اتخاذ القرارات السليمة، والعمل بفعالية.

2. العلاقة بين الصحة النفسية والإنتاجية

تشير الأدلة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الصحة النفسية والإنتاجية. الموظفون الذين يشعرون بالرضا النفسي يكونون أكثر حماسة واندفاعاً للعمل، ويقل احتمال إصابتهم بالإجهاد والتعب. برامج الصحة النفسية تعزز من قدراتهم على أداء مهامهم بفعالية وتحسين جودة العمل من خلال تقليل التوتر وتحسين الرفاهية العامة. وهذا يعزز من إنتاجيتهم ويؤثر بشكل إيجابي على الأهداف العامة للمؤسسة.

4. تكامل النظريات في السياق السعودي

1. الاعتبارات الثقافية والاجتماعية

في السياق السعودي، يجب أن تؤخذ الاعتبارات الثقافية والاجتماعية في الحسبان عند تطبيق برامج الصحة النفسية. الثقافة السعودية تؤثر على كيفية استقبال وتفاعل الموظفين

مع برامج الدعم النفسي. العوامل مثل العادات والتقاليد، القيم الاجتماعية، والوعي بالصحة النفسية تلعب دوراً مهماً في نجاح هذه البرامج. فهم هذه الاعتبارات يساعد في تصميم برامج ملائمة تتماشى مع القيم الثقافية وتلبي احتياجات الموظفين بفعالية.

2. التحديات والفرص

تواجه برامج الصحة النفسية في السعودية تحديات تتعلق بقلة الوعي بأهمية الصحة النفسية، ونقص الموارد المتاحة، والحواجز الثقافية. ومع ذلك، توفر هذه التحديات أيضاً فرصاً لتطوير برامج مخصصة يمكن أن تعزز من فعالية الدعم النفسي. من خلال دمج النظريات النفسية والإنتاجية مع الاعتبارات الثقافية، يمكن تحسين تطبيق هذه البرامج وضمان تحقيق نتائج إيجابية على مستوى التوتر والإنتاجية في بيئات العمل السعودية. تقدم المنطلقات النظرية هذه إطاراً لفهم كيف تؤثر برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل التوتر وزيادة الإنتاجية. من خلال دمج نظريات الصحة النفسية، التوتر، والإنتاجية، وتطبيقها في السياق السعودي، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى شاملة حول فعالية هذه البرامج. يوفر هذا الفهم المتكامل أساساً لتحليل البيانات وتطوير استراتيجيات لتحسين بيئات العمل وتعزيز رفاهية الموظفين في المملكة العربية السعودية.

المنهجية وطرق البحث:

في هذه الدراسة، تعتمد المنهجية الكمية كإطار أساسي لتحليل تأثير برامج الصحة النفسية في أماكن العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية. تتميز المنهجية الكمية بجمع وتحليل البيانات الرقمية لتقديم رؤى موضوعية ودقيقة حول العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

تعريف المنهجية الكمية

المنهجية الكمية هي نهج بحثي يركز على جمع البيانات القابلة للقياس وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية لتقديم نتائج دقيقة وموثوقة. في هذا النوع من البحث، يتم تحويل الظواهر المدروسة إلى بيانات رقمية يمكن قياسها وتحليلها بشكل منهجي. هذه الطريقة تهدف إلى تقديم استنتاجات علمية مبنية على أسس موضوعية، بدلاً من الاستناد إلى الرؤى الذاتية أو التجريبية. المنهجية الكمية تعتمد على الاختبارات الإحصائية لتقييم الفرضيات واختبار العلاقات بين المتغيرات.

تصميم الدراسة

- التصميم التجريبي

تصميم الدراسة يعتمد بشكل رئيسي على النهج التجريبي أو شبه التجريبي. في هذا السياق، يتم تقسيم المشاركين إلى مجموعتين رئيسيتين: مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة. المجموعة التجريبية تتلقى برامج الصحة النفسية، بينما لا تتلقى المجموعة الضابطة هذه البرامج. هذا التصميم يسمح بمقارنة نتائج التوتر والإنتاجية بين المجموعتين، لتحديد مدى تأثير البرامج بشكل دقيق. باستخدام هذا النهج، يمكن عزل تأثير البرامج النفسية عن العوامل الأخرى التي قد تؤثر على النتائج، مما يعزز من دقة استنتاجات الدراسة.

- اختيار العينة

يتم اختيار العينة بعناية لضمان تمثيلها الجيد لبيئات العمل السعودية. تشمل العينة موظفين من قطاعات مختلفة ومستويات وظيفية متنوعة، مما يساعد في الحصول على بيانات شاملة وممثلة. استخدام تقنيات العينة العشوائية أو العينة الهادفة يساهم في ضمان أن تكون العينة تمثل بشكل دقيق الفئات المستهدفة. اختيار عينة مناسبة يعزز من صلاحية النتائج وقابليتها للتعميم على نطاق أوسع.

جمع البيانات

- مرحلة ما قبل التنفيذ

تبدأ الدراسة بجمع بيانات أساسية عن مستويات التوتر والإنتاجية قبل بدء تنفيذ برامج الصحة النفسية. تشمل هذه المرحلة تقييم الوضع الحالي لتحديد مؤشرات التوتر والإنتاجية قبل تطبيق البرامج. هذه البيانات الأساسية تساعد في وضع معايير يمكن استخدامها لمقارنة التغيرات التي قد تحدث بعد تطبيق البرامج. توفر هذه المرحلة أساساً قوياً لتحليل تأثير البرامج بشكل موضوعي.

- مرحلة التنفيذ

في مرحلة التنفيذ، يتم تطبيق برامج الصحة النفسية على المجموعة التجريبية. تركز هذه المرحلة على مراقبة فعالية تنفيذ البرامج ومدى التزام المشاركين بها. تشمل البرامج إجراءات متنوعة مثل ورش العمل، جلسات الإرشاد النفسي، والتدريب على تقنيات التخفيف من التوتر. يتم متابعة التفاعل مع البرامج لضمان تطبيقها بشكل فعال.

- مرحلة ما بعد التنفيذ

بعد انتهاء تنفيذ البرامج، يتم جمع بيانات جديدة لتقييم التغيرات في مستويات التوتر والإنتاجية. تقارن هذه البيانات مع البيانات التي جُمعت قبل تطبيق البرامج لتحديد مدى تأثير البرامج على التوتر والإنتاجية. هذه المقارنة تتيح تحليل مدى نجاح البرامج في تحقيق أهدافها المتمثلة في تقليل التوتر وزيادة الإنتاجية.

تحليل البيانات

- التحليل الإحصائي

تشمل عملية التحليل الإحصائي استخدام أدوات متقدمة لتقييم البيانات المجمعة. يتم تطبيق اختبارات إحصائية مثل تحليل التباين (ANOVA) والاختبارات التوافقية لتحديد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات التجريبية والضابطة. يُستخدم التحليل الإحصائي لتقييم مدى تأثير برامج الصحة النفسية على المتغيرات المدروسة بشكل دقيق، مما يساعد في تقديم نتائج موثوقة.

- التفسير

بعد تحليل البيانات، يتم تفسير النتائج لتحديد العلاقة بين تطبيق برامج الصحة النفسية والتغيرات في مستويات التوتر والإنتاجية. يشمل التفسير تحديد ما إذا كانت التغيرات في التوتر والإنتاجية ذات دلالة إحصائية، وما إذا كانت البرامج قد حققت أهدافها المتمثلة في تحسين الصحة النفسية وزيادة الإنتاجية.

التحقق من صحة البيانات

- الصدق والثبات

للتحقق من صحة النتائج، يتم فحص صدق وثبات أدوات جمع البيانات. يُعنى الصدق بالتأكد من أن أدوات القياس تقيس فعلاً ما تهدف إلى قياسه، بينما يتعامل الثبات مع دقة النتائج عند استخدام نفس الأدوات في ظروف مماثلة. يشمل هذا التحقق ضمان أن تكون أدوات البحث موثوقة وقادرة على تقديم نتائج دقيقة.

- التحقق من التحيز

يتضمن التحقق من التحيز مراجعة إجراءات جمع البيانات وتحليلها للتأكد من عدم وجود

تحيزات تؤثر على النتائج. يشمل ذلك فحص التأثيرات المحتملة للتحيزات الفردية أو الجماعية على البيانات لضمان أن النتائج تعكس بدقة تأثير برامج الصحة النفسية على التوتر والإنتاجية.

تسعى المنهجية الكمية إلى تقديم تحليل شامل ودقيق لتأثير برامج الصحة النفسية في مكان العمل. من خلال تصميم الدراسة وجمع وتحليل البيانات، توفر المنهجية الكمية رؤى علمية حول فعالية هذه البرامج. يُسهم هذا النهج في تحسين بيئات العمل وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية بناءً على بيانات موضوعية وقابلة للقياس.

أدوات الدراسة:

في إطار دراسة تأثير برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية، تعتبر الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات من العوامل الأساسية التي تحدد نجاح الدراسة ودقتها. ومن خلال المنهجية الكمية المعتمدة، تُعد الأدوات التالية ضرورية للحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم.

- الاستبيانات

تُعد الاستبيانات أداة رئيسية في الدراسات الكمية، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بتقييم برامج الصحة النفسية في بيئة العمل. يتم تصميم الاستبيانات لجمع معلومات محددة وشاملة من عدد كبير من الأفراد، مما يتيح للباحثين تحليل البيانات بطريقة منهجية. في هذا السياق، يتم إعداد الاستبيان ليشمل عدة أقسام تتناول جوانب مختلفة من الدراسة. أولاً ، يتضمن الاستبيان أسئلة موجهة لتقييم طبيعة البرامج النفسية المتاحة في بيئات العمل، مثل نوعية البرامج وتكرارها ومدى مشاركتهم فيها. يجب أن تكون الأسئلة واضحة ومباشرة لتمكين المشاركين من تقديم إجابات دقيقة.

ثانياً، يحتوي الاستبيان على أسئلة تهدف إلى قياس مستويات التوتر بين الموظفين قبل وبعد تطبيق البرامج النفسية. هنا، يتم استخدام مقاييس معروفة مثل مقياس هاملتون للتوتر لقياس القلق والتوتر بشكل دقيق. يُفضل استخدام مقاييس موحدة تتيح مقارنة النتائج عبر مختلف الشركات أو الأقسام. ثالثاً، يتضمن الاستبيان أسئلة تقيس مستويات الإنتاجية، مما يسمح للباحثين بمقارنة البيانات حول الإنتاجية قبل وبعد تنفيذ البرامج

النفسية. يجب أن تشمل هذه الأسئلة جوانب متنوعة للإنتاجية، مثل جودة العمل وكفاءة الأداء.

تعد عملية توزيع الاستبيان أمرًا حاسمًا لنجاح جمع البيانات. يمكن توزيع الاستبيان إلكترونيًا عبر البريد الإلكتروني أو عبر منصات استبيانات إلكترونية مثل SurveyMonkey أو Google Forms لضمان وصوله إلى أكبر عدد من الموظفين. في الحالات التي يكون فيها الوصول الرقمي محدودًا، يمكن توزيع الاستبيانات بشكل ورقي في أماكن العمل.

- المقاييس النفسية

تلعب المقاييس النفسية دورًا هامًا في قياس جوانب محددة من الصحة النفسية والتوتر في مكان العمل. تعتبر هذه المقاييس أداة ضرورية لتقديم بيانات كمية دقيقة حول التأثيرات النفسية لبرامج الصحة النفسية. من بين المقاييس الشائعة، مقياس هاملتون للتوتر هو أحد الأدوات التي تمكن الباحثين من قياس مستويات القلق بشكل مفصل. يتضمن المقياس عدة جوانب من التوتر، بما في ذلك الأعراض الجسدية والعاطفية.

بالإضافة إلى مقياس هاملتون، يمكن استخدام مقياس بيرغس للتوتر في مكان العمل، الذي صُمم خصيصًا لتقييم مستويات التوتر المرتبطة بالبيئة العملية. يوفر هذا المقياس رؤى حول كيفية تأثير ضغوط العمل على الصحة النفسية للموظفين، مما يساعد في تحديد نقاط الضعف والنجاحات في البرامج النفسية.

تتمثل أهمية استخدام المقاييس النفسية في قدرتها على تقديم بيانات موثوقة وشاملة حول التغيرات في الصحة النفسية بين الموظفين. هذه البيانات تُستخدم في تحليل العلاقة بين تحسين الصحة النفسية وزيادة الإنتاجية، مما يعزز من دقة النتائج و يتيح استنتاجات دقيقة.

- المقابلات الشخصية

تعتبر المقابلات الشخصية أداة إضافية قيمة لجمع البيانات النوعية التي تكمل المعلومات الكمية التي يتم الحصول عليها من الاستبيانات والمقاييس النفسية. توفر المقابلات الفرصة للباحثين للتفاعل مباشرة مع المشاركين، مما يساعد على فهم أعمق لتأثير برامج الصحة النفسية على الموظفين.

خلال المقابلات، يتم طرح أسئلة تفصيلية حول تجارب الموظفين مع البرامج النفسية، بما

في ذلك مدى رضاهم عن البرامج، وكيفية تأثيرها على مستويات التوتر والإنتاجية. يمكن أن تسفر هذه المقابلات عن معلومات قيمة حول التحديات والفرص التي قد لا تكون واضحة من خلال الاستبيانات وحدها.

تجرى المقابلات إما بشكل فردي، حيث يتحدث الباحث مع كل موظف على حدة، أو بشكل جماعي، حيث تناقش التجارب مع مجموعة من الموظفين. يمكن تسجيل هذه المقابلات وتحليلها باستخدام برامج تحليل البيانات النوعية مثل NVivo، مما يساعد في تحديد الأنماط والاتجاهات المشتركة بين المشاركين.

- الملاحظات المباشرة

تلعب الملاحظات المباشرة دوراً مهماً في جمع البيانات حول تأثير برامج الصحة النفسية في مكان العمل. من خلال الملاحظات المباشرة، يمكن للباحثين مراقبة التغيرات في بيئة العمل وسلوك الموظفين بشكل مباشر. هذا يتيح للباحثين رؤية كيفية تأثير البرامج النفسية على التفاعلات اليومية بين الموظفين وعلى الأجواء العامة في مكان العمل.

تتضمن الملاحظات المباشرة رصد التغيرات في سلوك الموظفين، مثل زيادة التعاون وتحسن الروح المعنوية، فضلاً عن تقييم التأثيرات على التفاعل بين الموظفين. يمكن أن تساهم هذه الملاحظات في فهم كيفية تحقيق البرامج النفسية لتحسينات ملموسة في بيئة العمل، وتقديم رؤى إضافية حول كيفية تحسين هذه البرامج.

- بيانات الأداء والإنتاجية

جمع بيانات الأداء والإنتاجية يُعد جزءاً أساسياً من دراسة تأثير برامج الصحة النفسية. يتضمن هذا جمع معلومات حول مؤشرات الأداء الرئيسية مثل عدد المشاريع المنجزة، جودة العمل، وكفاءة الأداء. تُستخدم هذه البيانات لمقارنة مستويات الإنتاجية قبل وبعد تنفيذ البرامج النفسية، مما يوفر أساساً لتقييم فعالية البرامج في تحسين الأداء. يمكن الحصول على هذه البيانات من سجلات العمل والتقارير الإدارية، وتحليلها لتحديد العلاقة بين تحسين الصحة النفسية وزيادة الإنتاجية. من خلال تحليل بيانات الأداء والإنتاجية، يمكن للباحثين تحديد مدى تأثير البرامج النفسية على النتائج العملية في بيئات العمل السعودية، مما يعزز من فهم التأثير الفعلي لهذه البرامج.

حدود الدراسة:

أولاً: الحدود البشرية

تتضمن الحدود البشرية لدراسة أثر برامج الصحة النفسية في مكان العمل على تقليل مستويات التوتر وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل السعودية تحديد الفئات المستهدفة التي سيتم دراسة تأثير البرامج عليها. تشمل هذه الفئات جميع الموظفين العاملين في مختلف القطاعات والشركات في السعودية، سواء كانوا في القطاعين العام أو الخاص. من الضروري أن يتم تحديد عينة ممثلة من العاملين لضمان أن النتائج التي يتم التوصل إليها تعكس فعلاً الوضع الحالي في بيئات العمل السعودية.

قد تختلف برامج الصحة النفسية في نطاق تأثيرها بناءً على خصائص الموظفين، مثل العمر، الجنس، ومستوى الخبرة، ووظائفهم. لذا، ستأخذ الدراسة في اعتبارها تنوع الخلفيات الثقافية والاجتماعية للعاملين. علاوة على ذلك، ستشمل الدراسة تحليلاً للفروق بين الأفراد من حيث تأثير برامج الصحة النفسية بناءً على الأدوار الوظيفية، حيث قد تؤثر طبيعة العمل وظروفه بشكل مختلف على فعالية هذه البرامج.

ثانياً: الحدود الزمانية

تشير الحدود الزمانية للدراسة إلى الإطار الزمني الذي سيتم فيه جمع البيانات وتحليلها. سيشمل هذا إطاراً زمنياً محدداً لدراسة تأثير برامج الصحة النفسية، والذي يمتد من 2023 حتى 2024م. يعتمد اختيار الإطار الزمني على المدة التي يستغرقها تنفيذ برامج الصحة النفسية وظهور آثارها الفعلية على مستويات التوتر والإنتاجية في بيئات العمل.

لضمان دقة النتائج، سيتم جمع البيانات على مراحل مختلفة، مثل قبل تنفيذ البرامج، خلال فترة تطبيقها، وبعد فترة من تنفيذها. هذا يتيح قياس تأثير البرامج على المدى القصير و الطويل. كما سيتم مراعاة أي تغييرات في بيئات العمل أو الظروف الاقتصادية التي قد تؤثر على النتائج، مثل الأزمات الاقتصادية أو التغييرات في السياسات الحكومية المتعلقة بالصحة النفسية في مكان العمل.

ثالثاً: الحدود المكانية

تشير الحدود المكانية للدراسة إلى المواقع الجغرافية التي ستتم فيها الدراسة. في هذه الحالة، ستركز الدراسة على بيئات العمل السعودية، والتي تشمل جميع المناطق والولايات

المختلفة داخل المملكة. سيتم دراسة تأثير برامج الصحة النفسية في أماكن العمل في المدن الكبرى مثل الرياض وجدة والخبر، وكذلك في المناطق الريفية والأقل تطوراً.

تعتبر التنوع في المواقع الجغرافية مهماً لفهم كيفية تأثير برامج الصحة النفسية على مستويات التوتر والإنتاجية في سياقات مختلفة. قد يختلف تأثير البرامج بناءً على اختلاف الظروف البيئية والثقافية والاقتصادية في كل منطقة. لذا، ستكون الدراسة شاملة بحيث تأخذ في اعتبارها مختلف المناطق لتقديم صورة دقيقة وشاملة حول فعالية برامج الصحة النفسية في تحسين بيئات العمل السعودية بشكل عام.

بتحديد هذه الحدود بدقة، تهدف الدراسة إلى تقديم تحليلات شاملة ومبنية على بيانات قوية حول تأثير برامج الصحة النفسية في مكان العمل، مما يعزز فهم كيفية تحسين بيئات العمل وزيادة الإنتاجية من خلال استراتيجيات فعالة لمكافحة التوتر وتحسين الصحة النفسية.

المراجع:

- Alahmed, S. (2017). Perceptions of mental illness etiology and treatment in Saudi Arabian healthcare students: A cross-sectional study. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6050801/>
- Alhumaidan, N. I. (2024). Barriers to Seeking Mental Health Help in Saudi Arabia: A Systematic Review. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC11178508/>
- Al-Wathinani, A. M. (2023). Enhancing Psychological Resilience: Examining the Impact of Managerial Support on Mental Health Outcomes for Saudi Ambulance Personnel. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2227-9032/11/9/1277>
- Baghdadi, A. (2024). The Impact of Occupational Health and Safety on Productivity in Saudi Arabia Construction Industry. 72(2). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380203171_The_Impact_of_Occupational_Health_and_Safety_on_Productivity_in_Saudi_Arabia_Construction_Industry

- Belloni, M. (n.d.). The impact of working conditions on mental health: Novel evidence from the UK. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537122000677>
- Bubonya, M. (2017). Mental health and productivity at work: Does what you do matter? Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537116301506>
- Faria, M. (2023). Mental Health for All: The Case for Investing in Digital Mental Health to Improve Global Outcomes, Access, and Innovation in Low-Resource Settings. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10649112/>
- Gray, N. S. (2023). Reducing sickness absence and stigma due to mental health difficulties: a randomised control treatment trial (RCT) of a low intensity psychological intervention and stigma reduction programme for common mental disorder (Prevail). Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10334530/>
- Khalil, T. (2022). Do Occupational Stress Affect Employee Performance? The Case of Middle East Organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/368619818_DO_OCCUPATIONAL_STRESS_AFFECT_EMPLOYEE_PERFORMANCE_THE_CASE_OF_MIDDLE_EAST_ORGANIZATIONS
- Levett, K. M. (2017). Be well: A systems-based wellness intervention using mindfulness in the workplace – A case study. Retrieved from <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization/article/abs/be-well-a-systemsbased-wellness-intervention-using-mindfulness-in-the-workplace-a-case-study/AA0F6F876A124029E0F6680C8A18595D>
- Monteiro, E. (2023). A Review on the Impact of Workplace Culture on Employee Mental Health and Well-Being. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371457692_A_Review_on_the_Impact_of_Workplace_Culture_on_Employee_Mental_Health_and_Well-Being
- Muathen, S. H. (2022). Stress Factors and Coping Mechanisms in Health Social Workers' Workplaces: an Exploratory Study in Saudi Arabian Western Provence Hospitals. Retrieved from <https://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/25483>
- Sacgaca, L. (2023). The Impact of Mental Well-Being, Stress, and Coping Strategies on Resilience among Staff Nurses during COVID-19 in Saudi Arabia: A Structural Equation Model. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9913963/>
- Senthil, B. (2021). IMPACT OF EMPLOYEE WELL BEING ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN WORKPLACE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356001595_IMPACT_OF_EMPLOYEE_WELL_BEING_ON_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE_IN_WORKPLACE

Midocean University
Management College
Specialization in Human resources

Research Title

The impact of mental health programs in the workplace on reducing stress levels and increasing productivity in Saudi work environments

Student preparation/ Khulud ateeq aldossary

Student ID/ 241001350

Supervisor/ Dr. Asmaa Abu Anza

Year:

2024