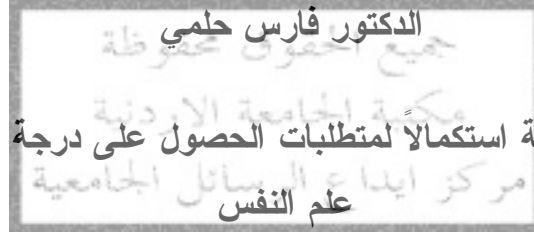


# الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض المتغيرات في بيئة العمل

إعداد

سمية عبد الحميد عتيق الجعافرة

المشرف



قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

كانون أول ، ٢٠٠٣

ب

نوقشت هذه الرسالة (الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض المتغيرات في بيئة العمل )  
وأجيزت بتاريخ ١٩ / ١١ / ٢٠٠٣ .

التوقيع

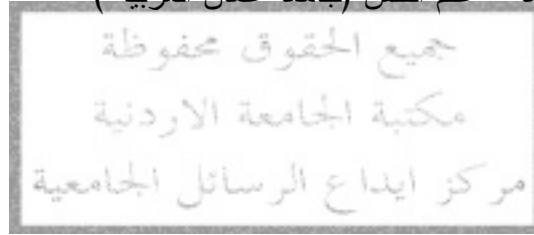
أعضاء لجنة المناقشة

.....  
الدكتور فارس حلمي، مشرفاً  
أستاذ مساعد علم النفس الصناعي - علم النفس

.....  
الدكتور محمد الدقس، عضواً  
أستاذ مشارك علم الاجتماع الصناعي - علم الاجتماع

.....  
الدكتور محمد بني يونس، عضواً  
أستاذ مساعد علم النفس الفسيولوجي - علم النفس

.....  
الأستاذ الدكتور موفق الحمداني، عضواً  
أستاذ دكتور علم نفس اللغة - علم النفس (جامعة عمان العربية)



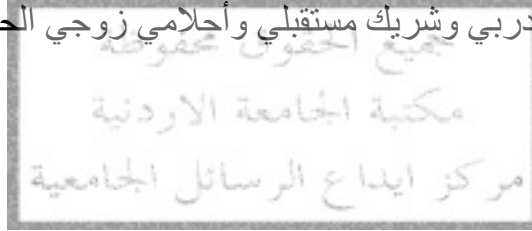
## الإهداء

إلى كل قطرة عرقٍ نددت من جبين والدي العزيز .....

إلى كل تنهيدة تعبٍ وألمٍ أطلقها صدر والدتي الغالية .....

إلى زهرتا الفرح والسعادة أختاي أسماء وساره .....

إلى رفيق دربي وشريكٍ مستقبلي وأحلامي زوجي الحبيب وليد .....



## شكر وتقدير

بدايةً أشكر الله العليّ القدير الذي أعانني وساعدني على إنجاز هذا العمل ، كما وأتقدم بالشكر والتقدير إلى الدكتور الفاضل فارس حلمي الذي أشرف على إنجاز هذه الرسالة وأعطاني من وقته وعلمه الكثير .

كما وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان الى كل من ساعدني وأثار لي طريق العلم والمعرفة إلى روح الأستاذ عمر جبرين الذي استمر في العطاء حتى آخر لحظة ، الى نهر العلم الجاري الأستاذ موفق الحمداني الذي مهما قلت لن أوفيه حقه ، الى الدكتور موسى جبريل على ملاحظاته القيمه وإهتمامه المشكور ، الى الدكتور هادي العامري للجهود المضيئة التي بذلتها وتبذلها للنهوض بعلم النفس .

كما وأتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة ممثلة بالأستاذ موفق الحمداني ، والدكتور محمد الدقس ، والدكتور محمد بني يونس لتفضلهم وقبولهم مناقشة هذه الرسالة .  
وشكرًا خاصًا أوجهه إلى مصدر فخري وإعتزازي إخوتي أحمد وفيصل وإبراهيم وخالد ومحمد لوقوفهم دائماً بجانبني .

كما وأشكر زوجة أخي الغالية عالية الطيبة وصديقتي العزيزة نهاد القيسي .  
ولا يفوتني أن أشكر زوجي الحبيب وليد المومني الذي أعانني وساعدني على إكمال هذا الطريق وأفادني بعلمه وخبراته وكان مصدر الدعم والتشجيع المستمر .  
وأخيراً أتوجه بالشكر إلى كل من أعانني وساعدني طوال مسيرة حياتي الدراسية ولم تتاح لي الفرصة لذكر إسمه .

الباحثة

٥  
فهرس المحتويات

<u>الموضوع</u>	<u>الصفحة</u>
قرار لجنة المناقشة.....	ب
الإهداء.....	ج
الشكر والتقدير.....	د
فهرس المحتويات.....	هـ
قائمة الجداول.....	ز
قائمة الملاحق.....	ح
الملخص باللغة العربية.....	ط
المقدمة.....	١
الدراسات السابقة.....	٤٠
الطريقة والإجراءات.....	٤٥
النتائج.....	٧٤
مناقشة النتائج.....	٨٥
المراجع.....	٩٩
الملاحق.....	١٠٩
الملخص باللغة الإنجليزية.....	١٣٣

و

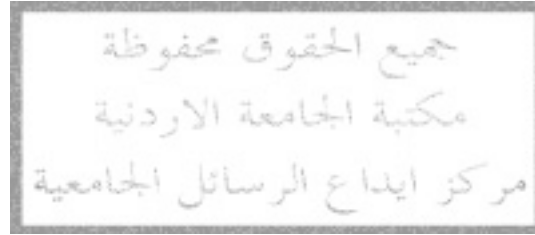
قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٤٦	توزيع العاملين حسب الجنس	١
٤٧	توزيع العاملين حسب الحالة الإجتماعية	٢
٤٧	توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي	٣
٤٨	المتوسطات والانحرافات المعيارية للمتغيرات الديموغرافية	٤
٥٣	معاملات ثبات المقاييس الفرعية لمقياس الصحة العامة	٥
٥٦	معاملات ارتباط الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية لمقياس الصحة العامة	٦
٥٧	معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الصحة العامة وبين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس	٧
٦١	معاملات الإتساق الداخلي لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية	٨
٦٢	معاملات ثبات المقاييس الفرعية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية	٩
٦٣	متوسطات ارتباط فقرات مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية بالأبعاد الفرعية	١٠
٦٥	معاملات ارتباط الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية	١١
٦٩	معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية بعضها مع بعض وبين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس	١٢
٧٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الصحة العامة	١٣
٧٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية	١٤

ز

٧٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد الرئيسة لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية	١٥
----	---	----

٧٨	العلاقة بين الصحة العامة والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية	١٦
٧٩	معاملات الارتباط بين مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية والأبعاد الفرعية لمقياس الصحة العامة	١٧
٨٠	معاملات الارتباط بين مقياس الصحة العامة وأبعاده الفرعية مع الأبعاد الثلاث الرئيسة لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية	١٨
٨٢	معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الصحة العامة مع الأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية	١٩

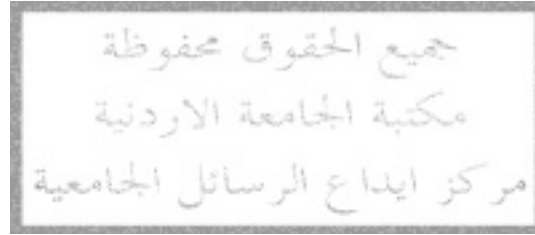


ح

### قائمة الملاحق

رقم الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
١٠٩	المعلومات الديموغرافية	١
١١٠	مقياس الصحة العامة	٢
١١٣	مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية (قبل التعديل)	٣

١١٨	مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية للتحكيم	٤
١٢٥	مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية ( بصورته النهائية )	٥
١٣٠	معاملات تشبع فقرات مقياس الصحة العامة بالعوامل التي تشبعت حولها	٦



ط

## الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض المتغيرات في بيئة العمل

إعداد

سمية الجعافرة

المشرف

الدكتور فارس حلمي

ملخص

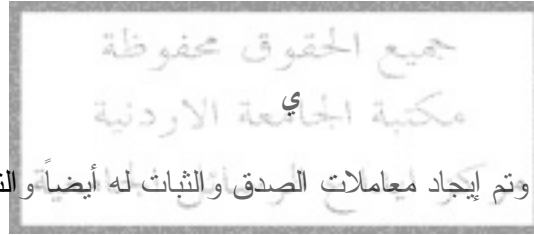
هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين الصحة النفسية للعاملين من جهة وعلاقتها

ببعض المتغيرات الموجودة في بيئة العمل من جهةٍ أخرى .



تألفت عينة الدراسة من ( ٢٥٠ ) عامل وعاملة من العاملين على خطوط الإنتاج في بعض مصانع الأدوية للعام (٢٠٠٣) بالإضافة إلى العاملين المرؤوسين الذين ليست لديهم مهام إشرافية ، كان عدد الذكور (١٩١) بينما كان عدد الإناث ( ٥٩ ) .

للتعرف على الصحة النفسية للعاملين قامت الباحثة باستخدام مقياس الصحة العامة لغولديبرغ ووليامز (Goldberg &Williams,1991) وتم إيجاد معاملات الصدق والثبات لهذا المقياس حيث أشارت النتائج الى تمتعه بخصائص سيكومترية جيدة يمكن الإعتماد عليها، ولقياس متغيرات بيئة العمل فقد استخدمت الباحثة مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية



لموس (Moos, 1981) وتم إيجاد معاملات الصدق والثبات له أيضاً والتي أشارت الى تمتعه بخصائص سيكومترية جيدة أيضاً.

أشارت النتائج الى وجود علاقة إيجابية داله إحصائياً بين الصحة النفسية للعاملين من جهة وبين بيئة العمل من جهة أخرى بلغت قيمة الارتباط (٣٩,٠) عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، كما ارتبطت الصحة النفسية ارتباطاً إيجابياً ببعض أبعاد بيئة العمل وهي : الإنغماس في العمل ، وتماسك الرفاق ، وتعزيد العاملين ، والإستقلالية في أداء المهمات ، وتوجيه العمل ، والوضوح في المهمات ، والتجديد ، والراحة البدنية كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وجاءت هذه النتائج متفقة مع ما أشارت إليه الدراسات السابقة .

ولكن نتائج هذه الدراسة أظهرت عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الصحة النفسية وبعدي الضبط والضغط في بيئة العمل ، حيث كانت العلاقة سلبية وغير دالة إحصائياً بين الصحة النفسية وبعدي الضبط في بيئة العمل كما كانت العلاقة ايجابية وغير دالة إحصائياً بين الصحة

النفسية وبعد الضغط في بيئة العمل ، على العكس مما ظهر في الدراسات السابقة والتي تشير إلى وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الصحة النفسية وبعدي الضبط والضغط في بيئة العمل ، وربما يعود ذلك الى الظروف الإقتصادية الصعبة التي تمر بها المنطقة وارتفاع نسبة البطالة مما يجعل الفرد يدرك بيئة عمله على أنها غير ضابطة وغير ضاغطة مما يعطيه القدرة على التكيف معها وبالتالي عدم تأثيرها على صحته النفسية ، كذلك ربما يعزى ذلك إلى ارتفاع درجات الأفراد على بعد العلاقات بما يتضمنه من الإنغماس في العمل وتعزيب العاملين وتماسك الرفاق مما يساعد في التخفيف من الضغط والضبط الموجود في بيئة العمل

مما أدى إلى عدم إرتباطهما بالصحة النفسية .  
جميع الحقوق محفوظة  
مكتبة الجامعة الاردنية  
مركز ايداع الرسائل الجامعية

# الفصل الاول

## المقدمة والإطار النظري

## المقدمة :

لا بد من الإهتمام بالعنصر البشري الأردني لتهيئته للقيام بالدور المنشود في التنمية الإقتصادية والإجتماعية وتقليل الإعتماد على القروض والمساعدات العربية والدولية ، حيث أن إعتماد الأردن إعتياداً كبيراً على المساعدات ومصادر التمويل الخارجية لتغطية نفقاته المتكررة في الموازنات المتوالية يشكل مظهراً إقتصادياً خطيراً ، لذلك فإن إهتمام الدولة والإدارة بالدرجة الأولى هو بمعدل الإنتاجية وكفاءة هذه الإنتاجية حيث تعد إنتاجية العامل من العوامل الرئيسية المحددة للنمو الإقتصادي لما تلعبه من دور فاعل في زيادة الناتج المحلي الإجمالي والدخل الفردي وإرتفاع الأجور مما يؤدي إلى تحسين مستوى الرفاه الإجتماعي فيزيد الإستهلاك

والإدخار ( خليفات ، ١٩٩٥). جميع الحقوق محفوظة  
مكتبة الجامعة الأردنية  
مركز أيداع الرسائل الجامعية  
**مشكلة الدراسة وأهميتها :**

إن الإنسان هو أداة التنمية وغايتها وما الموارد البشرية إلا تلك الأداة الرئيسة لتحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية إذ كلما أحسن استثمارها وزادت إنتاجيتها إنعكس ذلك على النتائج المستهدفة والخطط التنموية المرتكزة على تطوير الموارد البشرية كونها جوهر قوة إقتصاد الأردن الذاتية ، ولكي نضمن الكفاءة الإنتاجية العالية يجب الإهتمام بظروف العمل وبيئة العمل التي يتواجد بها الأفراد ، ذلك لأنه كلما كانت ظروف العمل (سواء الظروف المادية أو النفسية أو الإجتماعية ) جيدة ومناسبة فإن ذلك سوف ينعكس على الحالة الصحية الجسدية والنفسية ، كما ينعكس على زيادة الإنتاج كما ونوعاً (الحراحشه ، ١٩٩٧).

وقد دلت الكثير من الدراسات على أن العامل الذي يتمتع بصحة جسدية ونفسية جيدة يكون معدل وكفاءة إنتاجيته مرتفعاً ومعدلات غيابه منخفضة . من هنا جاء إهتمام هذا البحث بالجانب النفسي من الصحة لأهميته الكبيرة فإذا كان الفرد يعاني من الإحباط والإكتئاب بسبب بعض

الظروف القاسية في بيئة العمل فان هذا قد يؤدي إلى معدلات غياب أكبر وهذا بدوره يؤدي إلى ضياع الكثير من أيام العمل مما ينعكس بالتالي على معدل الإنتاجية وكفاءتها ويؤدي إلى انخفاضها ، كذلك تؤثر في جانب آخر وهو زيادة معدل إصابات العمل فالحالة الإنفعالية غير الطبيعية تضعف سلامة حكم الفرد على الأمور والإنتباه والقدرة على التمييز وهذا يزيد من إحتمالية تعرضه لحوادث العمل وبالتالي زيادة معدلات الغياب وتكاليف هذه الإصابات من تعويضات وخسارة الإنتاج وغيرها ( الخلف ، ١٩٩٢).

وقد دلت إحدى الدراسات التي أجريت لغرض قياس العلاقة بين الوضع النفسي وحوادث العمل أن ٩٠% من حوادث العمل التي تصيب الفرد تقع وهو في حالة إنفعالية حادة من خوف أو قلق أو ضيق (عوض ، ١٩٧١).  
 هذا التفاعل بين ظروف العمل والصحة النفسية والجسدية وانعكاس ذلك على معدلات الإنتاجية وكفاءتها تبين لنا مدى أهمية الجانب النفسي وظروف العمل والإهتمام بها واكتشاف أكثر المتغيرات والظروف في بيئة العمل التي ترتبط بشكل كبير مع الصحة النفسية والعمل على تحسينها ومعالجتها للحفاظ على صحة نفسية جيدة للعامل (خليفة ، ١٩٩٥) .

وبما أن العمل قد يكون مصدر ضغط وتوتر مثلما هو مصدر سعادة وراحة، ذلك أن الأفراد يقضون ساعات طويلة خلال حياتهم داخل بيئة العمل هذه ، لذلك فقد يكون من المفيد معرفة وتوضيح بعض الخصائص والمتغيرات الموجودة في بيئة العمل التي قد تؤثر إيجاباً أو سلباً في الصحة النفسية ، هذا بعد أن أصبحت العناية بصحة الأفراد النفسية موضع اهتمام علماء النفس بعدما تبينت العلاقة الوثيقة بين صحة الأفراد النفسية وأدوارهم الإجتماعية وإنتاجيتهم في بيئة العمل التي ينتمون لها . ( Dick & Sheperd ,1994 ) .

وقد أجريت دراسة حول بيئة العمل ومتغيراتها وارتباطها بالصحة النفسية لدى العاملين في البيئات الصناعية الغربية ففي دراسة (Gabriel & Liimatainen, 2001) وجدا أن هناك تقدماً في إدراك قضية الصحة النفسية في جميع البلدان التي شملتها الدراسة . فقد لاحظنا أن أصحاب العمل في الولايات المتحدة قد بدأوا يدركون أن الاكتئاب من أكثر الاضطرابات شيوعاً وتكلفةً لهم ، كذلك أدرك عدد كبير منهم أهمية العلاقة بين الصحة النفسية والانتاجية وحاولوا تطوير استراتيجيات إدارتهم من خلال تطوير برامج داعمة لمجال العمل والاسرة والحياة ، مثلاً في ألمانيا والتي تتلقى فيها المؤسسات دعماً من الحكومة لبرامج خدمات الصحة النفسية فعملية تطوير هذه البرامج أصبحت من الأولويات وبرامج تخفيض الضغط أصبحت تحت الإنشاء منذ سنوات ، وفي بريطانيا فإن العمال وأصحاب العمل يقومون بدور فاعل في قضايا الصحة النفسية فبعض المؤسسات قامت بتطوير إجراءات للمحافظة على الصحة النفسية (العوامله ، ١٩٩٤) .

وبما انه توجد فروق ثقافية في أنماط الادارة وفي بيئة العمل والاهتمام بالعامل بين البيئات الصناعية الغربية والعربية فقد يكون من غير المفيد الاعتماد على نتائج البحوث التي أجريت في البيئات الغربية ، وبالتالي فإنه يصبح من المهم إجراء مثل تلك البحوث وتطبيقها في بيئتنا العربية وداخل مؤسساتنا بما تحتويه من أنماط إدارة وقيادة وعلاقات وغيرها من العوامل الأخرى الهامة ( العوامله ، ١٩٩٤) .

وإن الأردن هو بلد محدود الموارد الطبيعية ويعتمد بالدرجة الأساس على العمل والانتاجية مما يجعل من العامل رأس المال والثروة التي يجب الحفاظ عليها فبالنتالي يجب إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المتعلقة بالعمل والعمال لمعرفة المتغيرات الأكثر اهمية في بيئة العمل وارتباطها مع صحة العمال النفسية (خليفة ، ١٩٩٥) ، ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة .

كذلك تكمن أهمية هذه الدراسة في الاستفادة من نتائج هذا البحث لمعرفة أي العوامل الموجودة في بيئة العمل هي الأكثر ارتباطاً بالصحة النفسية للعاملين ، والعمل على تنميتها وتطويرها داخل المؤسسات للارتقاء بالصحة النفسية للعاملين وبالتالي انعكاس ذلك على جودة الأداء والانتاجية .

لذلك تهدف هذه الدراسة الى التعرف إلى بعض العوامل التي ترتبط بالصحة النفسية للعاملين وسنتطرق أدناه إلى كل من هذه المتغيرات .

### تعريف المصطلحات :

**مفهوم الصحة النفسية :**  
 لقد ظهرت للصحة النفسية تعريفات عديدة منها :  
 - تعريف (الرفاعي ، ١٩٨٢) " على أنها موقف الانسان امام الضغوط النفسي او الشعور بالتوتر

وكيفية استجابته له" .

- أما (عوض ، ١٩٨٥) فقد عرفها " على أنها هي التي تساعد الفرد على التكيف مع نفسه ومع مجتمعه مما يجعل الفرد يتمتع بحياة خالية من الامراض والاضطرابات ومليئة بالحماس" .

- وقد عرفها (Reber & Arthur ,1985) " على أنها تجعل الفرد يسلك السلوك المفيد بالنسبة له وبالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه ، وبأنها كذلك تتمثل في قدرة الفرد على التوافق والتكيف وقدرته على التعلم من المواقف التي تقابله وعلى إقامة السلام مع نفسه ومع غيره" .

- كذلك فقد عرفها (عبد الخالق ، ١٩٩٣) " على أنها حالة عقلية إنفعالية مركبة دائمة نسبياً من الشعور بالسعادة مع الذات ومع الآخرين والشعور بالرضى والطمأنينة والأمن والسلامة العقلية والإقبال على الحياة ، ويتحقق بذلك أعلى درجة من التكيف النفسي والاجتماعي" .

- أما (احمد ، ١٩٩٨) فقد عرفها " على أنها وجود توافق بين وظائف الفرد النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ على الإنسان وإحساس الفرد بالرضى والسعادة ، وعرفها كذلك على أنها هي التي تتأى بالفرد عن أي سلوك مرضي أو شاذ أي تجعل الفرد سويًا في سلوكه وتصرفاته" .

لكن هذه التعاريف ليست شاملة وإنما تتعرض لبعض الجوانب السلوكية التي قد تصدر عن افراد يتمتعون بقدر مناسب من الصحة النفسية .

وهناك تعريف آخر للصحة النفسية وضعته منظمة الصحة العالمية وهو تعريف أكثر شمولاً وهو " أن الصحة النفسية حالة من الاكتمال الجسمي والنفسي والاجتماعي لدى الفرد وهذا التعريف يؤكد وجود ارتباط وثيق بين كل من الجسم والنفس والناحية الاجتماعية للفرد (عبد الله ، ٢٠٠١) . وهذا هو التعريف الذي اعتمده الباحثة في قياس الصحة النفسية عند العاملين .

#### مفهوم بيئة العمل :

قام (Floyd,1984) بتعريف بيئة العمل "على أنها المناخ النفسي والاجتماعي بما فيه من علاقات متبادلة بين العاملين بعضهم ببعض والعاملين والروؤساء من الناحية الاخرى كذلك اتجاهات النمو الذاتي التي تجد تأكيداً عليها من بيئات العمل والبناء التنظيمي الاساسي لهذه الوحدات وبيئة العمل المادية" .

كذلك عرفها (Muchinsky,1990)"على انها تجمع بشري ينشأ بقصد الإستمرار والدوام من اجل تحقيق اهداف معينة" ، ويمكننا ان نميز داخل هذا التعريف ثلاثة اتجاهات فرعية في النظر الى بيئة العمل وذلك على النحو التالي :

١-النظر الى بيئة العمل على انها أداة لتحقيق أهداف معينة .

٢-النظر اليها على أنها بناء هادف (يعمل على تحقيق هدف أو مجموعة من الاهداف) .

٣- النظر اليها على أنها نسق اجتماعي .

وقد عرفها ( احمد ، ١٩٨٥ ) "على انها عبارة عن بيئة خاصة يعيش فيها الافراد او يعملون ومن خلال هذا فانها تطبع سلوكهم وشخصيتهم بطابع خاص يختلف في محتواه وفي مداه تبعاً لدرجة اختلاف انتمائهم الى المؤسسة ويركز هذا التعريف على شرح وتفسير سلوك الافراد داخل المؤسسات وعلى التعرف على وقع وتأثير الانتماء الى المؤسسات على الحياة الاجتماعية والنفسية للافراد والتي تؤثر من ثم على سلوكهم" .

ومن وجهة النظر الإدارية يتكون البناء الداخلي للمؤسسة من أربعة أبعاد هي :

١- البيئة التكنولوجية او التقنية للمؤسسة مثل الجوانب الفنية وطرق العمل والالات داخل المؤسسة.

٢- التنظيم الرسمي للمؤسسة وهو ما يعرف بالبيروقراطية الصناعية ، ويشير الى شكل البناء التنظيمي للمؤسسة والى ما يحدد ويحكم علاقات وسلوك العاملين من خلال القوانين واللوائح وطرق توزيع الادوار وكذلك تحديد خطوط الاتصال ومراقبة اداء العمل وتقويم نتائجه .

٣- أساليب الاداره في المؤسسة وهي وان كانت تعتبر جزء من التنظيم الرسمي داخل المؤسسة الا أنها تحتل عقل المؤسسة الذي يرسم سياساته ويوجه الجهود نحو تحقيق الهدف كما يشرف على أداء العمل ويقوم بنتائجه .

٤- التنظيم غير الرسمي وهي الجماعات التي تنشأ داخل المؤسسة نتيجة تفاعل العاملين مع بعضهم ويكون أساسها دائماً العلاقات الشخصية كما يكون الهدف منها اشباع الدوافع والإحتياجات النفسية والاجتماعية للعاملين في المصنع والتي يعجز التنظيم الرسمي عن إشباعها لهم (Schermerhorn & Hunt & Osborn ,1995) .



وبالنسبة لبيئة العمل الملائمة ( Healthy work invronment ) فقد عرفها (Disch,2001) "على انها مكان العمل الذي يضم الاجراءات والسياسات والأنظمة بحيث تلائم قدرات الفرد العامل ويكون قادر من خلالها على تحقيق اهداف المنظمة وتحقيق الرضى الشخصي في عملهم" .

كما عرفها أيضاً "على انها الجماعة التي يحترم كل فرد فيها الاخر ويتفاعل معه بشكل منفتح ويساعد بعضهم البعض ويتشاركون في تحقيق اهداف المؤسسة" (Disch,2002).

وبوجه عام فإن التعاريف السابقة لبيئة العمل الملائمة لا يمكن اعتبارها شاملة لانها تطرقت فقط للعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل ولم تتحدث عن المتغيرات الاخرى مثل الظروف الفيزيكية او مدى الوضوح في واجبات الوظيفة وغيرها من المتغيرات التي قد تكون مهمة في توفير بيئة عمل ملائمة . مركز ايداع الرسائل الجامعية

ومن جهةٍ أخرى يشير (أرجايل، ١٩٩٣) الى أن بيئة العمل هي مواقف اجتماعية تتضمن في جوهرها اشكالاَ مختلفة من مسببات القلق والاكتئاب وغيرها من الاضطرابات النفسية مما يؤدي الى اختلال الصحة النفسية والسبب في ذلك الى ان بيئة العمل تتضمن خوف وتهديد من الفشل او من التقييم السلبي والمنافسات والمشاحنات مع الزملاء ، لذلك نجد ان استجابة الافراد لمثل هذه المواقف تتمثل بحالة شديدة من القلق ومشاعر الخشية والتوتر ناتج عن الرغبة في تقديم افضل اداء ممكن أو الرغبة في التفوق على الخصم . و يحتاج العاملون في وظائف شاقة على وجه الخصوص الى الدعم من جماعات العمل المتضامنة او من مشرفين على درجة عالية من المهارة الاجتماعية .

اما Moos فقد عرف بيئة العمل "على انها مكان له قواعد وقوانين ومسؤوليات تؤثر على سلوك الفرد ويمكن تنظيم هذه البيئة للتأكيد على تكيف وتأقلم الأفراد" (Perlmutter,1982).

### أولاً : الصحة النفسية :

أصبحت العناية بصحة الأفراد النفسية في السنوات الاخيره موضع اهتمام المشتغلين بعلم النفس ، خاصةً بعد أن أصبح الفرد يعاني من شدة وطأة نمط حياة العصر الحديث بسبب تعقد الحياة وشدة الكفاح من اجل العيش ، وعندما تبين أن هناك علاقة وثيقة بين صحة الأفراد النفسية وصحتهم الجسمية فالاهتمام بالصحة النفسية يجب ان يكون مساوياً للإهتمام بالصحة الجسدية للإرتباط الوثيق بينهما فقد ثبت علمياً أن منشأ الكثير من الأمراض الجسمية هو نفسي، كذلك هنالك بعض الأمراض النفسية التي يرجع سببها إلى وجود مرض جسمي (موسى، ٢٠٠١).

ليس معنى الصحة خلو الجسم من المرض والاضطراب ولكنها حالة يتكامل فيها الشعور بالكفاية والسعادة الجسمية والنفسية والاجتماعية، والقدرة على مواجهة الضغوط مع الإحساس الايجابي بالتوافق والحيوية (عبد الله، ٢٠٠١) .

من خلال التعاريف التي سبق ذكرها نجد أن الصحة النفسية تبدو واضحة في مدى ما توفره الظروف البيئية وشخصية الفرد نفسه من توافق سليم ودائم نسبياً يكون فيها الفرد متوافقاً مع ذاته ومع الآخرين المحيطين به ، لأن عدم التوافق يؤدي الى حدوث الازمات النفسية التي اذا اشتدت وظهرت اعراضها يتطلب ذلك التدخل والعلاج (موسى ، ٢٠٠١) .

أكدت منظمة الصحة العالمية (WHO) عند تعريفها للصحة المهنية على وجوب الإهتمام بالصحة الجسمية والعقلية والاجتماعية للعاملين وقد حددت المنظمة الإتجاهات الرئيسة الثلاثة التالية كمفاهيم أساسية للصحة المهنية وهي :

١- الصحة لا تشمل فقط حالة المرض وإنما في جوهرها تعني الشعور بالسعادة والصحة النفسية .

٢- الصحة لا تشمل فقط المظهر الجسيمي ولكنها تتضمن أيضاً الإشباع العقلي والاجتماعي للحياة .

٣- يفترض أن تنظم ظروف العمل بطريقة تستجيب لحاجات ومهارات العاملين .

جميع الحقوق محفوظة  
 مكتبة الجامعة الاردنية  
 (McDonald & Doyle ,1981)

أشارت بعض الدراسات الامريكيه الى ان ١٨% من الامريكيين يعانون على الاقل من اضطراب نفسي واحد خلال مدة اقصاها ستة شهور و ان ٢٩%-٣٨% عانوا من الاضطرابات النفسية خلال حياتهم (Kemp ,1994) .

وقد أظهرت دراسة (Gabriel &Liimatianen,2001) حول الامراض النفسية الاكثر انتشارا في بيئة العمل بأن الاكتئاب هو من اكثر الامراض شيوعاً في الولايات المتحدة حيث يصيب واحد من كل عشرة عمال كل سنة ، اما في بريطانيا فان ثلاثة من كل عشرة يصابون باضطرابات في الصحة النفسية ، وفي المانيا الاكتئاب هو المسؤول عن ٧% من التقاعد المبكر وأن عدم القدرة على العمل التي يسببها الإكتئاب هي ضعفين ونصف اكثر مما تسببه الاضطرابات الاخرى وان اكثر من ٥٠% من العاملين يصابون ببعض الأعراض المرتبطة بالضغط مثل القلق ومشاعر الإكتئاب والآلام الجسدية والمشاكل الاجتماعية واضطرابات النوم و ٧% من الذين يتركون العمل يعانون من احتراق مهنة شديد ، والاضطرابات النفسية هي

السبب الاساسي في عدم القدرة على العمل في فنلندا . وفي بولندا فان الاحصاءات الصحية العامة تشير الى ازدياد عدد الافراد الذين يعانون من الاكتئاب ويتلقون رعاية صحية . اسباب هذه الاضطرابات هو دخول التكنولوجيا واساليب العمل الجديدة الى المؤسسات التي تهدف الى زيادة الانتاجية ، اما الخسائر بالنسبة للمؤسسات فهي انخفاض الانتاجية وزيادة معدلات ترك العمل وزيادة التكاليف لتوظيف عمال جدد وتدريبهم اما الحكومة فتتمثل خسائرها بزيادة تكاليف الرعاية الصحية وانخفاض الدخل على المستوى القومي .

### مظاهر الصحة النفسية :

هناك مظاهر او معايير يتم من خلالها التعرف على الصحة النفسية للفرد ، ومن هذه المظاهر التوافق الذاتي ، والتوافق الاجتماعي ، والشعور بالسعادة ، وتحقيق الذات ، واستغلال القدرات ، واتخاذ اهداف واقعية في الحياة ، والنجاح في العمل ، ومواجهة مطالب الحياة وازماتها ، والاتزان والنضج الانفعالي (الخطيب والزيادي ، ٢٠٠١)

تقسم الاضطرابات النفسية التي يمكن ان يصاب بها الفرد الى قسمين :

- ١- الذهان : وهو من الاضطرابات النفسية الشديدة التي تؤدي الى خلل عقلي خطير وشخصية مفككة الاوصال إلا أن أبرز صفات الذهان والتي تميزه عن أمراض النفس الأخرى هي : تشويه الحقائق ونقص البصيرة ، الفوضى الشديدة والحادة في السلوك العام للشخصية ، ويمكن ان يطور الفرد الذهاني اعتقادات عن سلوك الاخرين ليس لها اساس من الصحة ويمكن ان يسمع اصوات ويشتم روائح غير موجودة اصلاً ، وقد يتصرف بطريقة غريبة وشاذة ، تضعف قدراته على تحمل وظائف الحياة المعتادة وعلى ان يعمل ويصدق ويتقبل زوجته واولاده (موسى ، ٢٠٠١) .

٢- العصاب : هو الشكل غير الحاد من اللاسواء ويشمل أنواع السلوك التي نراها للأشخاص العاديين ولكن تكون هذه السلوكيات عند المرضى بالعصاب أكثر تكراراً و أكثر شدة ، وهو يشمل أنواع الاضطرابات التي تنشئ عن فشل الأفراد في التوافق مع أنفسهم ومع بيئتهم المحيطه بهم وهو تعبير عن مشكلات نفسية وانفعالية ومحاولات غير ناضجة للتوافق مع التوترات والصراعات الداخلية ، والعصابي يحتفظ بشخصيته ويدرك تماماً ما يحيط به من أمور ويعيش ويتعامل مع الناس معاملة عادية لكن المرض النفسي يؤثر في حياته فيضطرب تقديره لنفسه وتقديره للآخرين ( احمد ، ١٩٩٩ ) .

أما هذه الدراسة فسوف تتناول بعض الاضطرابات العصابية وارتباطها ببعض المتغيرات في بيئة العمل وهي القلق والاكتئاب والامراض السيكوسوماتية واضطراب الوظائف الاجتماعية حيث ان العصاب من اكثر الامراض النفسية شيوعاً اذ يقدر الاطباء النفسيين الى ان ٤٠% - ٦٠% من المرضى النفسيين هم مرضى عصاب الا ان من يدخل منهم المستشفيات النفسية لا يتجاوز ٥%-٧% فقط ويعود ذلك الى التفاوت الشاسع في شدة الاعراض ومدى تأثيرها في حياة المريض ومن حوله او لقلة الوعي بطبيعة المرض النفسي ومدى فعالية العلاج في إنهاء الحالة ( جبريل ، ١٩٩٢ ) .

### أولاً:القلق (Anxiety)

يعتبر القلق صميم الصحة النفسية فهو أساس جميع الأمراض النفسية وهو أيضاً أساس جميع الإنجازات الإيجابية في الحياة ، لذا أصبح القلق النفسي مع تعقيد الحضارة وسرعة التغير الإجتماعي وصعوبة التكيف مع التشكيل الحضاري السريع والتفكك العائلي وصعوبة تحقيق الرغبات الذاتية بالرغم من إغراءات الحياة وضعف القيم الدينية والخلقية هو محور الحديث الطبي في الأمراض النفسية والعقلية (موسى ، ٢٠٠١) .

وقد عرف (عبد الخالق، ١٩٩٣) القلق " على أنه شعور عام بالخشية أو أن هناك مصيبة وشيكة الوقوع وتهديد مصدره غير معلوم ، مع شعور بالتوتر والخوف لا مبرر له وغالباً ما يتعلق بالمستقبل والمجهول" .

أما(فرويد، ١٩٨٣) فقد عرفه "على أنه استجابة أو خبرة انفعالية مؤلمة يمر بها الفرد وتصاب هذه الخبرة الإنفعالية إستثارة عدد من أجهزة الجسم الداخلية التي تخضع للجهاز العصبي مثل القلب والجهاز التنفسي والغدة الدرقية " .

وأما (Walker & Roberts ,1983) فقد عرفاه على أنه إستجابة لفعل داخلي دون وجود سبب خارجي مهدد بحيث تؤدي هذه الإستجابة إلى إثارة الفرد داخلياً ، وقد يرتبط القلق بموضوع أو موقف غير خطير بحيث يسلك الفرد وكأنه خائف لسبب غير واضح أو معروف .

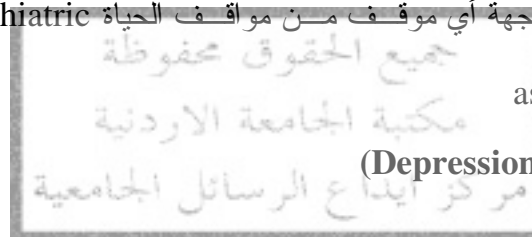
أما (Cavanagh,1982) فيعتقد ان القلق ينتج عن شيء إما يعيق او يهدد بإعاقة إشباع حاجة نفسية اساسية للفرد مثل حاجة الانسان الى الشعور بالامن او الحب او الانجاز .

وقد قسم سبيلبيرغر القلق إلى نوعين:

١- حالة القلق ( Anxiety state): والتي تعرف بأنها استجابة انفعالية غير سارة تتسم بمشاعر ذاتية تتضمن التوتر والخشية والعصبية والانزعاج، وتحدث هذه الحالة عندما يدرك الفرد أن هناك ما يهدده وهذه استجابة طارئة تزول بزوال الأمر المقلق وتؤدي إلى حدوث تغيير في اتزان الحالة النفسية عند الفرد والذي غالباً ما يقود إلى نتائج سلبية في قيام الفرد بنشاطاته اليومية على اختلاف أشكالها(عبد الخالق،٢٠٠٠).

٢- سمة القلق (Anxiety trait): وتعرف بأنها استعداد ثابت نسبياً لدى الفرد يتصف بقدر أكبر من الاستمرار بالمقارنة مع حالة القلق، وهناك فروق فردية بين الأفراد في كيفية إدراكهم للعالم (عبد الخالق، ٢٠٠٠) .

ويتضمن القلق أعراضاً متنوعاً منها الأعراض الجسمية الفسيولوجية مثل برودة الأطراف وتسبب العرق والاضطرابات المعوية وسرعة ضربات القلب واضطرابات النوم والصداع وفقدان الشهية واضطرابات التنفس والخوف الشديد، وتوقع الأذى والمصائب وعدم القدرة على تركيز الانتباه، والإحساس الدائم بتوقع الهزيمة والعجز وعدم الثقة، والرغبة في الهروب عند مواجهة أي موقف من مواقف الحياة (American psychiatric association, 1994) .



ثانياً: الاكتئاب (Depression) : تتضمن معظم تعريفات الاكتئاب على انه حالة اضطراب انفعالي تتميز بتدني مزاج الفرد وظهور تغيرات نفسية مثل الإحساس بالوحدة والانطواء والأرق وتغيرات جسمية مثل تغير وزن الجسم (Beck, 1978) .

ويعرف (Coles, 1982) الاكتئاب "على انه خبرة وجدانية ذاتية تتميز بأعراض من الحزن والتشاؤم وفقدان الاهتمام واللامبالاة والشعور بالفشل وقلة الرضى والرغبة في إيذاء الذات واحتقارها والارهاق ومشاعر الذنب وفقدان الشهية وبطء الاستجابة وعدم الرغبة في بذل أي جهد" .

يحدث الاكتئاب لدى الجنسين لكنه ينتشر بين النساء أكثر من الذكور ويعتبر الانتحار من أخطر نتائج الاكتئاب وينتج عندما يحس الفرد انه قليل الأهمية ويشعر بالذنب والعجز وعدم القيمة (Spring, 1995) .

كما ان غير المتزوجين والارامل والمطلقين اكثر عرضة له خصوصاً الرجال وقد يكون المعدل في العالم العربي في الحد الأدنى لانه لا زال فيه من الروابط الاجتماعية والايمان والتقاليد ما يعطي بعض الحماية للأفراد ( سرحان والحباشنه ،٢٠٠١).

أما أسباب الإكتئاب كما يراها (سرحان والحباشنه ،٢٠٠١) هي :

- ١- عوامل مباشرة من صدمات وأزمات حادة كفقد الأحبة وفقدان شخص عزيز .
- ٢- عوامل ذات علاقة بالظروف النفسية المزمنة التي عاشها المريض وأسهمت في تشكيل شعوره باليأس مثل تدهور الاوضاع المالية والنزاعات الزوجية المستمرة .
- ٣- الاصابة بأمراض جسمية مزمنة ومستعصية تدفع المريض الى التفكير بالموت .
- ٤- العوامل الوراثية والاستعداد التكويني للكآبة .
- ٥- العوامل الفسيولوجية مثل اختلال التوازن الهرموني واضطرابات الغدة الدرقية وفقر الدم

### ثالثاً: الاضطرابات السيكوسوماتية : ( Psychosomatic Pymptoms )

هو اضطراب جسمي في الظاهر تم فيه اخفاء الاضطراب الانفعالي النفسي المنشأ ( الاحباط ، الكبت ، الصراع ، القمع ) وعندما يكون للعوامل النفسية دوراً مساعداً رئيسياً في تطوير الاضطرابات الجسمية واحداثها فاننا نسمي هذه الاضطرابات بالسيكوسوماتية وهي تشمل عادة الجهاز العصبي الذاتي والمناطق التي يتحكم فيها (موسى،٢٠٠١).

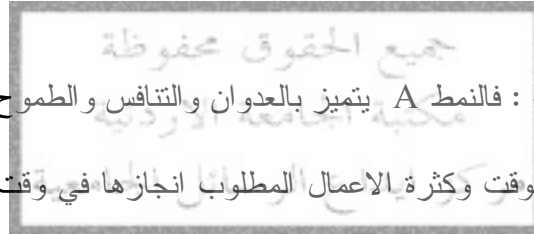
ومن الامثلة على ذلك الربو القرحة والحساسية الجلدية ( الزراد،٢٠٠٠).

تنتج هذه الاضطرابات بسبب عدة عوامل هي :



١- الضعف التكويني والامراض العضوية : فالضعف التكويني المحتمل لعضو معين والتاريخ المرضي للفرد والقيمة التي يعطيها المريض لهذا العضو المصاب كلها مهمة في نشوء الاضطراب السيكوسوماتي ( الزراد ، ٢٠٠٠ ) .

٢- العوامل النفسية والضغوط الانفعالية واعباء الحياة اليومية ، وهذا الضغط متوقف على الاسلوب او الحل الذي يستجيب به الفرد لها واذا لم يتم تفريغ هذه الانفعالات فسوف تظهر اثارها بالاعضاء الجسمية الداخلية ، فكلما كان الكبت شديد كانت اثاره اسوء وهو له دور كبير في تنمية الاضطرابات البدنية مثل التهاب المفاصل والربو والقرحة ( الزراد ، ٢٠٠٠ ) .



٣- نمط الشخصية : فالنمط A يتميز بالعدوان والتنافس والطموح المرتفع وعدم التنظيم والشعور بضيق الوقت وكثرة الاعمال المطلوب انجازها في وقت قصير ، فهو عرضة للاضطرابات السيكوسوماتية وخاصة القلبية والدورانية ، اما النمط B فهو معتدل الطموح ومنظم ويترك وقتا للراحة ، فهو اقل عرضة لهذه الاضطرابات ( عبد الله ، ٢٠٠١ ) .

٤- عوامل مهنية واجتماعية : فهناك بعض الاعمال والمهن التي تخلق ضغطاً وتوتراً دائمين مثل الاعمال الادارية والسكرتارية ورجال الاعمال فتجعل صاحبها اكثر عرضة للامراض السيكوسوماتية كالقرحة وضغط الدم ، وتلعب التنشئة الاجتماعية دوراً هاماً ايضاً بما فيها من ظروف المعيشة والعلاقات الاجتماعية . ( عبد الله ، ٢٠٠١ ) .

ومن اشكال الاضطرابات السيكوسوماتية كما أوردها ( منسي ، ١٩٩٨ ) :

١- الجهاز الهضمي ( القرحة المعدية ، فقدان الشهية ، الشراهة ، التهاب القولون ، الامساك ، الاسهال ، المغص ) .

٢- الجهاز الدموي الدوري ( الذبحة الصدرية ، ارتفاع ضغط الدم وانخفاضه ، اعصاب القلب ) .

٣- الجهاز التنفسي ( الربو ، حمى الربيع ، الم الجيوب الانفية )

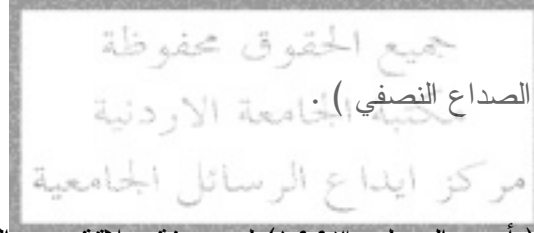
٤- الجهاز التمثيلي الغددي (مرض السكري ، التسمم الدرقي، تكرر الاسقاط عند النساء).

٥- الجهاز التناسلي ( اضطرابات الطمث ، العنه )

٦- الجهاز العضلي ( الام الظهر ، التهاب المفاصل ) .

٧- اضطراب الجلد ( الحكاك ، الاكزيما العصبية ، سقوط الشعر ، فرط العرق ، الحساسية

( الجلدية )



جميع الحقوق محفوظة

مكتبة الجامعة الاردنية

مركز ايداع الرسائل الجامعية

في دراسة ل ( أبو النيل ، ١٩٩٣ ) لمعرفة علاقة نوع الصناعة بالاضطرابات

السيكوسوماتية قام فيها بإختبار شركتين من نوعين مختلفين من حيث الانتاج والصناعة

وظروف العمل في كل منهما ، فشركة الحديد والصلب ينتج عن عملية سير الانتاج ومراحله

المختلفة تصاعد الكثير من الاتربة والغازات مثل السيليكون وغاز ثاني اوكسيد الكربون ،

كما ان العاملين في الاقسام يتعرضون لدرجات حرارة مرتفعة امام افران الصهر

ويتعرضون لضوضاء الالات ، اما شركة صنع السيارات لا يتخلل خط سير الانتاج اتربة او

غازات او درجات حرارة عالية لكن الشركتين متساويتين في نظام الاجور وساعات العمل

وطرق الترقية ، اشارت النتائج الى ان ظروف العمل الصعبة الموجودة في مصنع الحديد

ادت الى انخفاض الصحة النفسية للعاملين فيها اختلافا ذا دلالة وذلك بالنسبة لنظرائهم في

عينة مصنع السيارات والذين يتمتعون بقدر اكبر من الصحة النفسية ، فدرجة العاملين في

مصنع الصلب والحديد كانت مرتفعة على مقياس الاعراض السيكوسوماتية ، فظروف العمل القاسية تؤثر في عمال الحديد والصلب ترتبط بإنخفاض الصحة النفسية و يظهر ذلك في صورة درجة عالية من الخوف والحساسية والشك والواجع المركزة في المعدة وفقدان الشهية والصداع النصفي وضغط الدم والربو والتهابات المفاصل .

كذلك أشارت بعض الدراسات الى أن ٩٠% من الأفراد المصابين بالنوبات القلبية يعملون عمليين ( يعملون أكثر من ٦٠ ساعة أسبوعياً ) وهذا ينتج كذلك إضطرابات إنفعالية ففي دراسة ( Lowenberg & Conrad ,1998 ) استخدم مجموعتين الأولى ضابطة والثانية تجريبية ، حيث أن التجريبية كانت من الأفراد الذين أصيبوا بالنوبات القلبية من قبل أما الضابطة فكانت تتكون من عمال لم يسبق لهم وأن أصيبوا بالنوبات القلبية من قبل دلت النتائج على أن فقط ٢٠% من المجموعة الضابطة كانوا يعملون عمليين (أو أكثر من ٦٠ ساعة أسبوعياً) بينما ٨٠% منهم كانوا يعملون أقل من ٦٠ ساعة مما قلل من معدلات إصابتهم بالنوبات القلبية .

#### رابعاً : اضطراب الوظائف الإجتماعية : (Social Dysfunction)

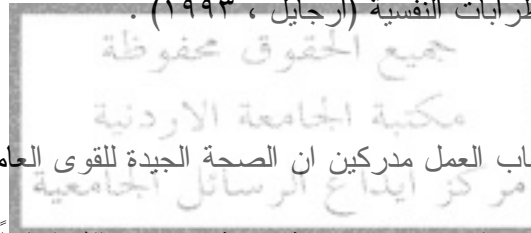
وهي ضعف المقدرة على التفاعل الإجتماعي وتكوين الصداقات وعلاقات متوافقة مع الآخرين ، وفيها يشعر الفرد بنقص الحماس للعمل والإنتاج والعجز عن مواجهة بعض المشكلات بل والهرب منها لعدم امتلاكه للمهارات الإجتماعية اللازمة لحلها ، وكذلك هي عدم قدرة الفرد على تحمل المسؤولية الفردية والإجتماعية وضعف في التكيف للمتغيرات ( الخطيب والزيايدي ، ٢٠٠١ ) .

إن من أهم أسباب الإصابة باضطراب الوظائف الإجتماعية هو معاناة الفرد من القلق والإكتئاب حيث لا يعود الفرد قادراً على أداء واجباته وأدواره الإجتماعية بالشكل الطبيعي

وكذلك يفقد قدرته على التواصل مع الآخرين والتعامل معهم وهذا مما يزيد المشكلة سوءاً  
 فيجعل الأفراد الآخرين يبتعدون عنه ويبدأ هو يعاني من الوحدة ( الخطيب والزيادي ، ٢٠٠١ ،  
 . (

## ثانياً : بيئة العمل :

يسبب العمل الاضطرابات النفسية بطرق متعددة ، فساعات العمل الطويلة وطبيعتها المميكنة  
 ذات الايقاع المتكرر وضغط الوقت والضوضاء والحرارة والمسؤولية عن الاخرين والصراع  
 معهم كلها مصادر للاضطرابات النفسية (ارجايل ، ١٩٩٣) .

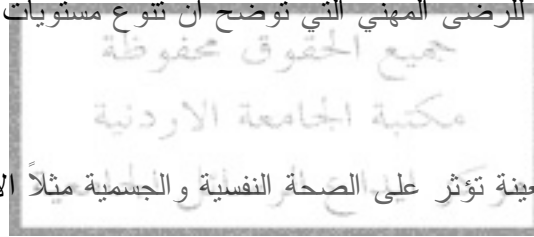


لقد أصبح اصحاب العمل مدركين ان الصحة الجيدة للقوى العاملة لديهم هي من اولى  
 اهتماماتهم ، فالعمال الذين لا يتمتعون بصحة نفسية جيدة هم اقل انتاجاً ولديهم معدلات غياب  
 اعلى وكذلك تكلفتهم العلاجية واستخدام التأمين الصحي اعلى، وفي معظم المؤسسات والمصانع  
 كان يتم اجراء اختبارات جسدية للعمال الجدد قبل تعيينهم في العمل للتأكد من مدى ملائمتهم  
 للعمل ومن عدم وجود اضطرابات جسدية لديهم التي تسبب من ارتفاع نسب تركهم للعمل بعد  
 فترة قصيرة ولهذا جاء الإهتمام بجوانب الصحة النفسية للعاملين لتأثيرها في اداء الافراد  
 لاعمالهم لذلك فقد تم توظيف مختصين في تقييم العاملين نفسياً (White,1983).

فقد كان الاهتمام سابقاً بالانتاج وبمصلحة المؤسسة دون الإهتمام بالعمال وصحتهم النفسية  
 لكن بعد الدراسة والبحث وجد ان الصحة النفسية للعمال هي من مفاتيح الانتاج الجيد مما يتطلب  
 المؤسسة الاهتمام بها (Perlmutter,1982).

وهناك كثير من الأدلة على وجود علاقة بين العمل والصحة النفسية كما يراها (Landy 1989), ومنها :

- ١- وجود عدد من الدراسات التي تدل على الآثار السلبية للبطالة ولفقدان الوظيفة .
- ٢- الدراسات على تأثير الرضى المهني على الافراد ونتائجه الانفعالية واثار الوظائف المختلفة وبيئات العمل المختلفة على هؤلاء الافراد .
- ٣- الدراسات الكمية لبعض الوظائف التي توضح الآثار الوظيفية المختلفة ، مثلا معدلات الانتحار بين الاطباء ومعدلات الادمان بين رجال الشرطة.
- ٤- الدراسات المختلفة للرضى المهني التي توضح أن تنوع مستويات الرضى ترتبط بأنواع مختلفة من المهن .
- ٥- خصائص وظيفية معينة تؤثر على الصحة النفسية والجسمية مثلاً الاعمال التي فيها القليل من الضبط تؤدي الى حدوث الضغط في العمل .
- ٦- العمال الذين يقومون بدوران العمل الوظيفي يعانون من انخفاض في الأعراض الجسمية التي تنتج عن اضطرابات إنفعالية .
- ٧- المعالجين النفسيين الذين يعالجون الافراد من اضطرابات التكيف المختلفة يلاحظون مدى تكرار الاضطرابات التي تنتج بسبب قضايا مرتبطة بالعمل .
- ٨- كذلك فان توضيح بعض الحقائق عن العمل وبيئة العمل تشكل تدخل فعال في معالجة الاضطرابات النفسية .
- ٩- الابحاث في مجال العلاقة بين الرضى المهني والرضى عن الحياة اظهرت علاقة واضحة بين التوتر الناتج عن العمل ونوعية الحياة المنخفضة ، ويتضح من ذلك ان العمل قد يسبب

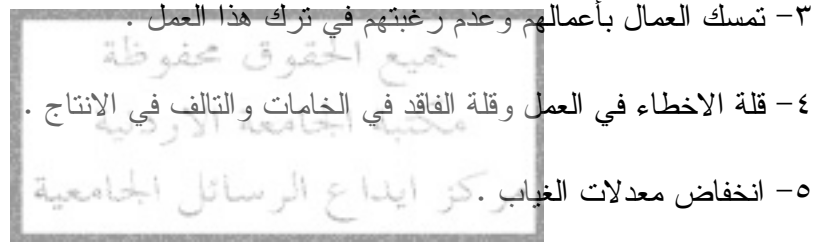


الاضطرابات النفسية وكذلك من المهم ملاحظة ان الافراد يستخدمون بيئة العمل كمسرح ليظهروا دوافعهم فيها .

أن من مظاهر الصحة النفسية للعاملين كما يراها (عوض، ١٩٨٥) و(الهابط، ١٩٨٧) :

١- زيادة معدلات الانتاج وتحسين الانتاجية للعاملين وقدرة الفرد على الانتاج المعقول في حدود ذكائه وحيويته واستعداده إذ كثيراً ما يكون الكسل والخمول دلائل على شخصيات هذتها الصراعات واستنفذ الكبت حيويتها .

٢- قلة عدد الشكاوى والتظلمات من العاملين .



٦- انخفاض السلوك العدواني .

٧- انخفاض عدد اصابات العمل التي كثيراً ما يكون سببها اضطراب العامل وقلقه وعدم قدرته على التركيز .

٨- سيادة الاتجاهات الموجبة والمرغوب فيها بين العاملين نحو المؤسسة والادارة .

٩- عدم اكثر العاملين من استخدام الحيل الاجتماعية (مثل التمارض من اجل الغياب) .

١٠- قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية تتسم بالتعاون والتسامح والايثار لا يشوبها التحدي والعدوان والشك والاعتماد المسرف على الغير وعدم الاكتراث لمشاعرهم .

ويكفي ان نشير الى ان العصابي يشعر بالتعب بعد المجهود القليل فالوساوس والهواجس

والمخاوف الشاذة كثيراً ما تعرقل نشاط الفرد وتمنعه من تركيز انتباهه فيما يعمله كذلك هو لا

يحسن العمل الاجتماعي به بقدر ما يفضل العمل الفردي لأن المواقف الاجتماعية تثير قلقه فهو يجد صعوبة في التفاهم والتعامل مع الآخرين .

أما أهم العوامل التي تخلق لدى الفرد حالة نفسية وانفعالية غير طبيعية تجعله معرضاً للإصابة بحوادث العمل نتيجة التشتت وعدم التركيز والتوتر العصبي كما ذكرها ( الخلف ، ١٩٩٢ ) هي :

١- الرتابة والتكرار والقيام بعمل جزئي بسيط لزمّن طويل وبشكل دائم ومستمر وبحركات ثابتة فيشعر بأنه غير ذي أهمية ويصاب بالكآبة .

٢- كثرة عدد ساعات العمل فممارسة العمل لساعات طويلة وبدون فترات راحة تجعله أكثر عرضة للتعب العضلي والذهني والضييق النفسي .

٣- كثرة أعباء العمل فكل فرد طاقات وإمكانات محدودة وإذا تطلب العمل طاقة أكبر فسوف يشعر الفرد بضغط يفوق طاقته وسينعكس ذلك على حالته النفسية والجسمية .

٤- بيئة العمل المادية غير الآمنة والتي تخلق أضرار ومخاطر على صحة العاملين .

٥- إنخفاض مستوى كفاءة الفرد وعدم إلمامه بمتطلبات ومهام العمل بشكل جيد يعرضه للإضطراب والقلق والخوف من الإقدام على ممارسة العمل .

٦- عدم وجود الميل نحو العمل مما يشعره بالإغتراب عن عمله وعدم حبه له وغياب الرغبة في أدائه مما يعرضه للقلق والإكتئاب .

٧- الإحترام والتقدير والمعاملة الحسنة يعكس لدى الفرد شعور بالإرتياح والأهمية ويضعف من احتمال إصابته بالقلق .

٨- جماعة العمل السيئة ، فوجود علاقات متوترة ومضطربة بين العاملين يؤدي الى الشعور بالقلق والتوتر .

إن بيئة العمل السلبية تولد العديد من الأمراض وأهمها فقدان الرغبة في العمل وأختفاء دوافع الابتكار والتطوير وقد يصاب بحالة من العزوف عن المبادرة والاستسلام لنمطية العمل وآلياته ، كذلك الإحساس بالإحباط والعدوان وهذا يقوده الى الإكتئاب والإتكالية والقلق والشعور بالإغتراب عن العمل ومثل هذه الأمور تؤدي الى تراجع معدلات الاداء وظهور النزاعات والبطء في الإنجاز (الهيجان ، ١٩٩٨) .

في دراسته ل (Manuso,1981) قامت فيها باحصاء مدى انتشار الاضطرابات النفسية في مجال العمل فوجدت ان ٢٥% من هذه الاضطرابات هو القلق و ٢٠% اكتئاب و ١٥% توتر و اوجاع الرأس و ١٥% اساءة استعمال العقاقير و ١٠% الاضطرابات المتعلقة بحوادث الحياة مثل موت احد افراد العائلة ومشاكل ماليه .  
 كذلك ذكر (Ironson,1992) عشرة مصادر من مصادر الاضطرابات النفسية في العمل وهي ضغط العمل أي وجود الكثير من الواجبات لادائها او القليل جداً منها ، غموض المهمات ، صراع الادوار ، حجم المسؤولية الكبير ، المنافسة السلبية ، التغيرات اليومية وعدم الثبات في طريقة اداء الواجبات ، الاتصال او التعامل مع اشخاص قلقين او متوترين او مكتئبين في العمل او العزلة الاجتماعية ، فرص الترقية المنخفضة ، الاحداث التي تتصل بالواجبات اليومية مثل المقابلات والتحدث مع الرئيس وكتابة المذكرات ، جو العمل الذي يشجع على كبت ردات الفعل الانفعالية .

فمشاكل مثل القلق والاكتئاب التي تنتج عن العمل يكون لها تأثير على اداء الاعمال ، فالقلق المزمن ربما يؤدي الى صعوبة في اتخاذ القرارات التي ربما تكون جزء اساسي من مهمات الفرد والاكتئاب قد ينتج من كمية العمل الكبيرة لفترة طويلة ( chronic work overload ) او من صراع الادوار وهذا يعالج من خلال تغيير اجراءت العمل (Hayward,1996).



اما اهم العوامل الموجودة في بيئة العامل والتي تؤثر في صحته النفسية فهي :

١- الاسرة :فقد يعاني بعض العاملين من انخفاض القدرة على التكيف الجيد نتيجة ما اكتسبوه داخل اسرهم من صفات سلوكية ساذه كعدم تحمل المسؤولية وعدم احترام المواعيد وعدم المحافظة على النظام والانانية المفرطة ومثل هذا العامل لا يمكن ان يكون ناجحاً في عمله مما يترتب عليه سوء تكيفه مع عمله وبالتالي يؤدي الى سوء صحته النفسية ( الهابط، ١٩٨٧) .

٢- طبيعة العمل :هناك مهن يضطر فيها العامل الى التعامل مع اناس سييء السلوك كالمجرمين والمنحرفين مثل هذه المهن تؤثر على سلوك العاملين فيها تأثيراً سيئاً مما يجعل بعض سلوكياتهم غير سوية وهذا بدوره يؤدي الى سوء تكيفهم وبالتالي سوء صحتهم النفسية ( الهابط، ١٩٨٧) .

هناك مهن ووظائف تؤدي الى الاكتئاب والقلق اكثر من غيرها ، فمن خلال الدراسات تبين ان مهنة التمريض هي اكثر المهن ضغطاً في الولايات المتحدة كذلك فإن اكثر المهن يكون فيها منتحرين هي مهنة الطب ثم مهنة الزراعة وهذا يرتبط بالقلق والاكتئاب (Hay ward ,1996) .

كذلك في دراسة (Dallender , Nolan , Soares , Thomsen & Arnetz ,1999) هدفت للمقارنة بين الممرضين النفسيين والأطباء النفسيين في ظروف العمل التي يعملون بها وتأثير ذلك على صحتهم النفسية دلت النتائج على وجود فروق بينهم في ظروف العمل الموجودين فيها حيث أن الأطباء يعانون من عبء عمل أكثر بينما الممرضين يشكون من إزعاج أكثر في بيئة العمل المادية وكذلك وجود أدوات ثقيلة عليهم تحريكها لكنه لا توجد فروق في المناخ الاجتماعي من حيث وجود مناخ اجتماعي سار وكذلك مصدر الدعم الاجتماعي

للجهتين من الزملاء في العمل . كما وجدت الدراسة أن نسب مرتفعة من المتدربين الأطباء النفسيين لديهم مشاكل نفسية وإضطرابات عصابية وسيكوسوماتية أكثر .

وتفاوتت المهن في مستوى التوتر الناتج عنها أيضاً بحسب درجة تعقيد المهنة ففي دراسة وجد انه كلما كانت المهن بسيطة جداً ومنخفضة التركيب يكون الاكتئاب مرتفع وكذلك اذا كانت معقدة جدا يكون الاكتئاب مرتفع اما اذا كانت درجة التعقيد مناسبة فإن درجة الاكتئاب تكون منخفضة (Caplan et \_ al ,1975).

٣- زملاء العمل : يرتفع مستوى الصحة النفسية لدى أولئك الذين يتمتعون بشعبية في بيئة العمل والذين ينتمون الى جماعة عمل متجانسة ومن تتاح لهم فرص اكثر للتفاعل الاجتماعي اثناء العمل ويمثل اساس هذه الاشباعات في جوانب عملية تتمثل في النصح والمساعدة والرضى المتحقق من التعاون في اداء عمل مشترك (ارجايل، ١٩٩٣).

فطبيعة العمل الصناعي تقتضي دائماً تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسه الصناعي يتضمن غيره من الافراد وخاصة الزملاء والتفاعل النفسي يبني على علاقته ذات طرفين هما الاخذ والعطاء ، وقد تفرض هذه الجماعات فرضاً عن طريق تقسيم العمل وتنظيمه وهنا قد يؤدي تفاعل الشخصيات المختلفه الى مظاهر الصراع وظهور الزعامات والظاهرتان الرئيسيتان اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله هما التعاون والتنافس حيث اذا لم تستخدم هذه الظاهرة الاخيرة استخداماً صحيحاً ادت الى المنافسة الفردية والتي تؤدي بدورها الى افساد العلاقات الداخلية (ابو النيل، ١٩٩٤) .

٤- العلاقة مع الرؤساء : فالمرؤوسين يكونون اكثر سعادة في اساليب معينة من الاشراف كالتقدير من جانب المشرفين والتشجيع على المشاركة في اتخاذ القرارات في حين يكون مصدراً للصراع بالحاحهم على المزيد من العمل ( ارجايل ، ١٩٩٣) .

فعلاقة الرئيس بالمرؤوسين عامل هام في اشاعة الامن النفسي ، فالرئيس الاستبدادي يشيع بين مرؤوسيه السلوك العدوانى اما الرئيس الديمقراطى فيشيع التقاهم والصدقة بينه وبين الذين يعملون معه ( ابو النيل ، ١٩٩٤).

٥- القيم المرتبطة بالعمل : ان اتجاهات افراد المجتمع نحو عمل معين له تأثير قوى على سلوك العاملين فيه وصحتهم النفسية ، لذا نجد ان العاملين في اعمال تقابل باحترام وتقدير الاخرين يسعدون بهذا العمل ويرضون عنه ويسلكون السلوك الذي يتناسب ومكانتهم الاجتماعية اما الذين يعملون اعمالاً لا تقابل بالتقدير والاحترام فإن هذا يجعلهم غير سعداء بهذا العمل وغير راضين عنه مما يؤثر تأثير سىء على صحتهم النفسية (الهابط ، ١٩٨٧).

ففى دراسة ل ( Dick & Sheperd , 1994 ) قام فيها بتحليل العلاقة بين بعض جوانب بيئة العمل والصحة النفسية حيث تكونت العينة من (٥٤) عاملاً تتراوح اعمارهم ما بين (٢١-٦٥) دلت النتائج على ان ادراك العامل للأهمية الاجتماعية لوظيفته ارتبط ايجابياً مع الصحة النفسية أي انه كلما ادرك العامل ان لوظيفته مكانة اجتماعية مرتفعة عند افراد المجتمع الاخرين وتقابل مهنته بالتقدير والاحترام فإن هذا يرتبط مع صحة نفسية جيدة للعامل .

٦- فرص الترقى : يحتاج الناس لان يشعروا بأنهم يقومون بالعمل بشكل جيد ويطلبون اعترافاً خارجياً بذلك ، والترقى هو من اهم انواع الاعتراف ويحمل معه فائدتين : زيادة الاجر وتحسن المكانة الاجتماعية (ارجايل ، ١٩٩٣) .

٧- حاجات العاملين ومدى اشباعها : فالعامل الذي لا يستطيع اشباع حاجاته الاساسية لانخفاض اجره مثلاً تكون مشكلاته السلوكية كثيرة منها عدم القدرة على التركيز فى عمله وسخطه على هذا العمل وانصرافه عنه حيث يكون اهتمامه منصباً على البحث عن وسيلة مشروعة او غير مشروعة لاشباع هذه الحاجات هذا بجانب احساسه بالاحباط والفشل مما

يؤدي به الى العدوان والانطواء او عدم المبالاة في عمله وهذه من سمات سوء الصحة النفسية ( الهابط، ١٩٨٧).

٨- ظروف العاملين الخاصة : فالعامل عضو في جماعات كثيرة متعددة الاطراف وهو محتاج في كل من هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون مع كل فرد علاقات صحية خالية من الشذوذ ويصادف العامل في سبيل الحصول على هذه العلاقات الصحية صعوبات متنوعة وبقدر نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل براحة نفسية عامة تنعكس على مظاهر الحياة المختلفة واهمها العمل (أبو النيل، ١٩٩٤) .

فالعامل الذي لا يعاني من مشكلات في حياته الخاصة يساعده ذلك على تحمل مشاق وتبعات العمل واعطائه كل جهده واهتمامه اما العامل غير المستقر في حياته الخاصة تكثر مشكلاته السلوكية في عمله ويسوء تكيفه معه ، لذا نجد ان بعض المؤسسات تهتم بتعيين الاخصائيين الاجتماعيين لحل مشاكل العاملين ( الهابط، ١٩٨٧) .

٩- وسائل قضاء العاملين لوقت فراغهم : لقد ثبت أن اسلوب قضاء العاملين لوقت الفراغ له اثره الواضح على صحتهم النفسية ، لذا قامت بعض المنشآت الكبرى بإنشاء الاندية الخاصة المجهزة والمعدة إعداداً جيد ليقضي العاملون بها اوقات فراغهم ، اما العامل الذي يقضي وقت فراغه دون ترويح فهذا له اثره السيء على صحته النفسية (الهابط، ١٩٨٧).

١٠- وضع العامل المناسب في المكان المناسب : يتطلب تكيف العامل مع عمله التعرف على ميوله وقدراته واتجاهاته وذلك عن طريق قياس الميول والقدرات واختبارات الذكاء واختبارات الشخصية وهذا ما يسمى بتحليل الفرد ، كما يجب التعرف ايضا على نوع العمل ومواصفاته ومتطلباته وهذا ما يسمى بتحليل العمل وذلك حتى يستطيع اصحاب العمل توجيه العامل الى العمل الذي يناسبه ويتفق مع ميوله وقدراته مما يدعم صحته النفسية (الهابط، ١٩٨٧) .

كما ان لكل فرد مطالبه المختلفه عن الاخر ، فأفراد الطبقة العاملة اكثر اهتماماً بالاجر منهم بالرضى الذاتي ، وربما كان هذا راجعاً جزئياً الى ان الاعمال التي يقومون بها لا تقدم الكثير من التنوع والمهارة والاستقلالية . اما النساء عادة ما يكون اهتمامهن الاساسي هو الجوانب الاجتماعية للعمل وظروف العمل نفسها ، وتؤثر الفروق الفردية في الدافعية والقدرات هو أي عناصر اخرى في الشخصية على نوعية العمل الذي يسعد الفرد ، فمن لديهم حاجات اجتماعية قوية يكون اكثر صحة نفسية حين يعملون داخل جماعات عمل تعاونية ومحكمة التنظيم (Frunham & Shaeffer ,1984).

واما ما نجده من عمال ينتقلون من مهنة الى اخرى في اوقات قصيرة والذين يعجزون عن الاستقرار في مهنة معينة هم هؤلاء العمال الذين لم يجدوا العمل الذي يناسبهم منذ البداية وعلنا ندرك مقدار ما يعانونه من كثرة التنقل بين الاعمال من شعور باليأس وفقدان الثقة بالنفس وما ينتج عن ذلك من تحويل العدوان الى علاقته مع زملائه ومع المؤسسة نفسها ( ابو النيل ، ١٩٩٤).

١١- ظروف العمل : لكل عمل ظروفه الخاصه به ، فمن الاعمال ما يؤدي في مكان نظيف وخالي من الشوائب ودرجة حرارة مناسبة ، ومنها ما يؤدي في ظروف شديدة الحرارة او مليء بالشوائب والأتربة ، فإذا كانت ظروف العمل صعبة وغير مناسبة للفرد ولحالته الصحية ، فإن هذا سيؤدي الى عدم حبه لهذا العمل وعدم الرغبة في بذل الجهد فيه مما يؤثر تأثيراً سلبياً على العامل وصحته النفسية ( الهابط ، ١٩٨٧)

١٢- علاقة العامل بالآلات العمل : فبالاضافة الى اللوائح والاشخاص الذين يتعامل معهم الفرد العامل فإنه يحتك بالآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف انتاجه وسلامته وامنه على حسن استعمالها بحيث نضمن بذلك عدم تعرضه للحوادث (ابو النيل، ١٩٩٤).

ومجرد كون الفرد يعمل فان هذا مفيد للصحة النفسية فالنساء اللاتي يعملن يستمتعن بصحة نفسية افضل من اللواتي لا يعملن ، والعاطلون عن العمل يكشفون عن درجة من المعاناة اكبر من تلك التي نجدها لدى من يعملون (Nathanson,1980) .

وفي دراسة أخرى ل ( Mukhopadhyay & Dewanji & Majumder , 1993) كان الهدف منها اكتشاف العلاقة بين النساء العاملات وغير العاملات من جهة مع مستويات القلق لديهن دلت الدراسة على أن النساء غير العاملات كانت مستويات القلق لديهن مرتفعة على عكس النساء العاملات اللواتي كانت درجة القلق لديهن منخفضة .

في دراسة حديثة ل (Bonnie, 2000) لمعرفة اثر العمل على الصحة النفسية وجد ان العمل مهم جداً للصحة النفسية ، ايجابياً مثل الاحساس بالانتاجية وزيادة الدخل وزيادة تقدير الذات والشعور بقيمة الذات ، اما سلبياً فهي مثل الضغوط التي يمكن التعرض لها في بيئة العمل ، لكن العمل هو فرصه لمواجهة تحديات جديدة واختبار مشاعر الانجاز ، كذلك وجدت الدراسة ان العمل الذي توجد فيه مطالب عالية ومهام متصارعة وعبء عمل زائد وصراع الادوار يرتبط باحتمال الاصابة باضطرابات نفسية للرجال والنساء على حد سواء كذلك فان العمل الممتع الذي يحتوي على مهارات متعددة وقدرة وسلطة على اتخاذ قرار يشجع الافراد على الاستمرار في العمل وعدم تركه ، كذلك اشارت الدراسة الى اهمية رفاق العمل والمدير في الحفاظ على الصحة النفسية واهمية تدريب المدراء على الحساسية لمطالب واحتياجات العاملين فالدمه المدراء يزيد من الصحة النفسية ويقلل معدلات المرض والغياب مما يزيد الانتاجية .

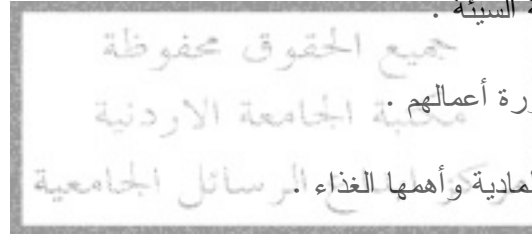
فالفرد يتعرض في مكان العمل الى متغيرات مختلفة وهذه المتغيرات تتضمن الحرارة والضوء والازعاج ، كذلك هناك بعض المتغيرات مثل نمط الاشراف والمرتب وزملاء العمل

والواجبات والمسؤوليات التي يتضمنها العمل ، فوظيفة معينة قد يكون الجو فيها حار جداً او المرتب قليل جداً او الواجبات كثيرة او ان المسؤوليات والواجبات غير معروفة وغامضة (Hamburg & Lliot & Parrson ,1982) .

وفي دراسة أجراها (الخلف ، ١٩٩٢) على العاملين في القطاعات الإنتاجية والخدمية والإدارية في سوريا حول أسباب إنخفاض الروح المعنوية وانتشار الإضطرابات النفسية من قلق وإكتئاب وجد ما يلي :

١- إنخفاض مستوى علاقات العمل .

٢- ظروف العمل المادية السيئة .



٣- شعور العاملين بخطورة أعمالهم .

٤- عدم توفر الحاجات المادية وأهمها الغذاء الرسائل الجامعية

٥- عدم توفر فترات الراحة الرسمية اللازمة .

٦- شعور العاملين بحالات من الملل والرتابة والفتور والخمول بسبب تكرار التعامل مع الأشياء نفسها .

٧- تعرض العاملين الى حوادث العمل .

ويشعر العمال بالراحة النفسية عندما تسعى الإدارة الى توفير الحماية والسلامة لهم من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك بنسبة ٧٨,١٠ % وفي سؤال العاملين في المنظمات ذات الطابع الإداري عن مدى قيام الإدارة بالرعاية الإجتماعية من أجل التخلص من المتاعب والضايقات وجد الباحث أن ٩,٤٥ % فهم يقرون بوجود هذه الرعاية بمقابل ٨٥ % لا يرون ان هناك رعاية إجتماعية وهذا له تأثير مباشر على الحالة النفسية . وفي المنظمات ذات الطابع الإداري قام الباحث بإجراء استقصاء للتعرف على الحالة النفسية :

١- شعور العاملين بالملل والإرهاق من أداء أعمالهم بسبب رتابة العمل وتكراره ٧٠% .

٢- شعورهم بالضيق النفسي والفتور والخمول ٤٧% .

٣- شعورهم بالإكتئاب والعصبية ٥٥,٩% و ٥٥,٤% .

٤- تعرضهم للإضطرابات الجسدية كضعف الرؤية والديسك ٢٥% .

وقد قام (Moos,1981) بتحليل العوامل التي تؤدي الى توتر في بيئة العمل وهي :

١- بعد العلاقات الإجتماعية : ويتضمن العلاقة مع الزملاء والروؤساء ، التشجيع والمكافآت

والدعم الاجتماعي .

٢- بعد النمو الشخصي : وهو يتضمن الطريقة التي يتم فيها تشجيع الكفاءة الذاتية والقدرة على

السيطرة على مطالب العمل حيث ظهرت العديد من النظريات في الدافعية التي تتحدث عن

الرضى عن العمل وما يؤدي إليه ، ففي نظرية هيرزبيرج أوجد أن هناك عاملين يؤديان

للرضى عن العمل أولاً المحفزات وهي فرص الترقية وزيادة المسؤولية والتقدم ، بينما

عوامل البناء والسلامة هي ظروف العمل الفيزيائية والأمن والمرتب والعلاقات الاجتماعية

٣- بعد وضوح سياسات المؤسسة وتركيز المؤسسة على ضبط الموظفين وكمية التغيير

المحتملة والإهتمام بالراحة البدنية ، أوضحت الدراسات أن العمل الذي يوفر القليل من

الدعم والتشجيع يرتبط مع إضطراب الإكتئاب . وسيقوم هذا البحث بدراسة أبعاد بيئة

العمل بإعتماد التقسيم الذي وضعه .

أولاً : بعد العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل :

يشير هذا المفهوم بصفة خاصة الى ذلك النوع من علاقات العمل الذي يهتم بالنظر الى

المؤسسة كمجتمع بشري يؤثر فيه ويحفزه كل ما يستجيب له الفرد نتيجة إشباع إحتياجاته

النفسية والاجتماعية والهدف من العلاقات الإنسانية في المؤسسات هو الوصول بالعاملين من



خلال إشباع تلك الحاجات الى أفضل إنتاج في ظل أفضل حالات التكيف والرضا الاجتماعي والنفسي والمادي (Stephen & White ,1983) .

ففي دراسة أمريكية أجريت على عينة عشوائية مكونة من ٦٣٦ رجلاً ، وجد أن الدعم الاجتماعي من جانب الزملاء في العمل كان أكثر تأثيراً في التخفيف من آثار الإكتئاب والضيق والأعراض الجسمية وتبعه الدعم من جانب المشرفين ثم الأهل والأسرة ، وإن لم يكن له نفس التأثير على القلق (Larocco & House & French ,1980).

ويمثل الدعم الاجتماعي من جماعة العمل مصدراً أساسياً للدفاع ضد الأخطار الخارجية سواء من المشرف أو من أي جهة أخرى كذلك فهو يقلل من تأثيرات هذه الضغوط على القلق والإكتئاب (Caplan & Cobb & French & Harrison & Pinnean ,1975).

وقد أشارت بحوث أخرى إلى أن من يعمل معهم الفرد هم أحسن واقٍ له ضد الإضطرابات النفسية وخاصة زملاء العمل والمشرفين عليه (Cohen & Mcky ,1984).

ووجد كذلك أن التفاعل مع زملاء العمل الذين أصبحت العلاقة معهم حميمة هو العامل الأكثر أهمية في الوقاية من الإضطرابات النفسية وعلى هذا فهي ترتبط بالصحة الجسمية والنفسية (Henderson & Argyle ,1985 and Payne ,1980) .

كذلك يستطيع زملاء العمل أن يوفرُوا دعماً اجتماعياً ضد المشرفين وغيرهم ويمثل زملاء العمل أيضاً واحداً من أهم مصادر الضغط إذ يمكن أن يدخلوا مع الفرد في منافسة من أجل الترقية أو مزايا أخرى ، أو لا يتضامنوا معاً عندما يمارس المشرفون على العمل ضغوطاً من أجل المزيد من العمل وعندما يعطون أوامر تعسفية دون استشارة العاملين ، يوفر زملاء العمل عوائد اجتماعية ومادية وتتمثل العوائد الملموسة في المساعدة في العمل والتعاون من

أجل تحقيق أهداف مشتركة ويؤدي هذا بدوره الى الإنجاز والتقدير فضلاً عن الجزاء المادي (أرجايل، ١٩٩٣) .

ويمكن أن تكون العلاقات داخل جماعة العمل ضعيفة مثال ذلك ما أوضحته دراسة على احد مصانع السيارات حيث أنه بالرغم من أن العمال كانوا يتبادلون الحديث فيما بينهم إلا أن معظمهم أفاد بأنه لا يهتم إذا ما أبعد عن زملائه (Goldthrope & Lockwood & Bechofer & Platt ,1986).

وتتوفر لدى المشرفين القدرة على حل المشكلات وإذا كانوا متعاونين فإن العامل يواجه بقدر أقل من الإضطرابات (Kobasa & Puccetti, 1983).

وهم يستطيعون المساعدة على الترقى وزيادة الاجور وتحسين ظروف العمل وهم اقدر على حل الصعوبات والمشكلات في العمل ومن جانب اخر يمكنهم خلق المتاعب ايضاً ، وتتضمن العوائد الاجتماعية التي يستطيع المشرفين توفيرها المدح والتشجيع وخلق جو اجتماعي لطيف ، وهذا يقلل من التوتر وما يترتب عليه من قلق واكتئاب (Caplan et\_all ,1975) .

وقد وجدت دراسات اخرى بعض التأثير على امراض القرحة والذبحة الصدرية والسعال والحكة الجلدية والطفح الجلدي والعديد من الشكاوى الاخرى وان كانت التأثيرات قليلة اذا ما قورنت بالتأثير على الصحة النفسية (House , 1980) . وتشير تحليلات اضافية الى ان العمل يختار من هم في صحة نفسية وجسدية جيدة كما يحميهم من المرض (Nathanson ,1980) . وفي دراسة ل (أونيس ، ١٩٩٥) على المؤسسة الوطنية للبلاستيك والمطاط في الجزائر حاول فيها دراسة تأثير العلاقات الإنسانية على إنتاجية العمل في المؤسسات الإقتصادية حيث طلب من العينة ترتيب الحاجات حسب الأولوية وكانت النتائج كالتالي :

١- الإنتماء الى الجماعة .

٢- التقدير والإحترام .

٣- إثبات الذات .

٤- الأجرة العالية .

٥ - الترقية في العمل .

٦ - المشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة .

٧- المكانة الإجتماعية والإحترام .

٨- الشعور بالأمن والإستقرار .

جميع الحقوق محفوظة

ثانياً : بعد النمو الشخصي : مكتبة الجامعة الاردنية

- التطور المهني : عرفه (الصباغ،١٩٨٨) "على انه الشعور بالأمن الوظيفي أو وجود فرصة للترقية" .

أما (Cooper & Carry & Ray ,1994) فيعرفانه على انه مدى ضمان العمل وهو أن عدم ضمان الفرد للعمل في منظمته نتيجة لتقليص العمل أو بسبب التقاعد المبكر يخلق لديه انفعالات نفسية عديدة كالخوف والقلق والمعاناة بسبب الشعور بعدم الأمان الوظيفي.

الاستقلالية في اداء المهمات ( **Autonomy** ) : عني بها الى أي حد تعطي الوظيفة للعامل الحرية في تقرير توقيت وكيفية انجاز الواجبات المرتبطة بعملة ، كذلك هي مدى ما يتلقاه العاملون من تشجيع وتعزير من قبل الادارة لتحقيق نوع من الاكتفاء الذاتي واتخاذ الموظفين لقراراتهم بأنفسهم ومقدار النمو والتقدم الشخصي من خلال العمل (حلمي ،١٩٩٩) فإن انخفاض الاستقلالية في اداء المهمات وانخفاض المسؤولية ترتبطان بالقلق والاكتئاب (Hay ward ،1996).

- **توجيه العمل (Task Orientation):** وهو ما تؤكد بيئته العمل من ميل الى التخطيط الجيد وأساليب تشجيع العاملين على إنجاز ما هو مطلوب منهم من أعمال ( عبد الرحيم ، ١٩٨٣ ) .

ثالثاً : بعد وضوح سياسات المؤسسة وتركيز المؤسسة على ضبط الموظفين :

- **ضغط العمل (Work Pressure):** هناك نوعين مختلفين من ضغط العمل الأول هو كمي بمعنى أن كمية العمل المطلوب إنجازها هي كبيرة والثاني هي نوعية العمل بمعنى أن العمل المطلوب إنجازها هو صعب ومعقد بالنسبة لقدرات العامل ، في الحالة الأولى فإن كمية العمل الكبيرة تؤدي الى ساعات عمل طويلة .

ففي دراسة (French & Caplan, 1972) قام بأخذ ٢٢ عامل وقام بمراقبتهم من ٢-٣ ساعات لمدة ٣ أيام ، وقام بتسجيل الأحداث التي تحدث خلال اليوم في مكان العمل وكذلك تسجيل معدل ضربات القلب لهذه الأحداث ، كذلك طلب منهم تعبئة إستبيان يسألهم عن كمية العمل التي يقومون بها خلال الثلاثة أيام الماضية ، وجدت الدراسة أن الأفراد الذين يعانون من التوتر النفسي كانوا أكثر تعرضاً لأحداث مثل الزوار والمكالمات الهاتفية ، وتم الإستدلال على ذلك من خلال دقات القلب المرتفعة ومستويات الكوليسترول المرتفعة .

كذلك في دراسة ل (Guppy & Gutteridge, 1991) على الممرضات قدروا بأن ٨٥% من الضغط على الممرضين هو بسبب عبء العمل المرتفع و ٥٥% هو بسبب العلاقات الإجتماعية الضعيفة مع الرؤساء و ٤٣% ارتبط بالعلاقات الإجتماعية الضعيفة مع زملاء .

كذلك فإن العمل غير المتحدي والروتيني والممل وغير المثير يرتبط بالإضطرابات النفسية فبعض الأعمال مثل مراقبي الرادار يواجهون عبء عمل منخفض فهم لديهم وقت

طويل وواجبات قليلة ليؤدوها بينما يعرفون إمكانية أنهم فجأة ربما يرتكبون خطأ صغير يوقعهم بمشكلة (Arnold et \_ all ,1995).

كذلك تسهم بعض متطلبات الوظيفة في إحداث جزء كبير من الإضطرابات النفسية ، مثل ضغوط الوقت وضرورة الإنتهاء من المهمات بوقت محدد وضعف القدرات المطلوبه للأداء والمسؤولية عن أرواح الآخرين وأموالهم والعجز عن إعداد الأفراد اللازمين لأداء العمل (Arnold et \_ all ,1995).

- الوضوح في المهمات المطلوبة ( Clarity ) : يشير الى مدى معرفة العامل بما هو متوقع

منه في ظل الروتين اليومي للعمل ووضوح القواعد والنظم التي تحكم العمل (عبد الرحيم ، ١٩٨٣ .

ويحدث غموض الدور عندما يكون دور العامل في المؤسسة غير واضح وعندما لا يكون عند الفرد صورة واضحة عن طبيعة عمله وواجباته وتوقعات زملائه منه وهذا يسبب ارتباك وعدم تأكد عن مجال ومسؤوليات العامل التي ترتبط بعمله (Hayward,1996).

ينتج غموض الأدوار لان المشرف لا يطلع العامل بشكل مباشر على واجباته وهناك عوامل كثيرة تؤدي لغموض الدور هذا ومنها ان يكون هذا هو العمل الاول للفرد كذلك النقل او الترقية واستلام مسؤوليات اشرافية وتغير بنية المؤسسة وهذا يسبب الاكتئاب وانخفاض الثقة بالذات وعدم الرضى عن الحياة وانخفاض الدافعية والرغبة في ترك العمل (Arnold&Cooper & Robertson ,1995).

ووجد (Spector & Dwyer & Jex ,1988) ان غموض الدور يرتبط مع الاحباط

والقلق .

وفي دراسة ل (Kahn & Wolf & Quinn & Snoek & Rosenthal ,1964) قاموا بعمل مسح ل ١٥٠٠ فرد في وظائف مختلفة وجدوا ان ٣٥% منهم غير قادرين على تحديد وتوضيح مسؤولياتهم ونسبة مقاربة كان لديهم رؤية غير واضحة عما يتوقعه المشاركون لهم بالعمل منهم اشار الباحثون الى ان هذا الغموض يرتبط بالتوتر والقلق والاكتئاب .

وفي دراسته ل (Karasek ,1979) وجد ان الوظائف التي يكون فيها القليل من التحكم والقدرة على الضبط وعدم القدرة على اتخاذ القرارات يؤدي لحدوث القلق والاكتئاب اكثر من غيرها .

كما اشارت احدى الدراسات التي اجراها (Jackson ,1983) وضح فيها انه اذا قمنا بالتقليل من صراع الادوار ومن غموض الادوار فإن ذلك سوف يؤدي للتقليل من القلق والاكتئاب والاضطرابات النفسية .

كما وجد (Duquettee & Sandhu & Beaudet , 1991) من مراجعته ل ٣٠٠ دراسة أن هناك ارتباط بين احتراق المهنة والضغط من جهة مع غموض الدور وعبء العمل والدعم الإجتماعي من جهة أخرى

- **التغيير** : يحتل مصدراً رئيسياً في التسبب بحدوث الإضطرابات النفسية حتى لو كان هذا التغيير نحو الأفضل مما يكتنفه من الغموض وعدم التأكد وتهديد المصالح المكتسبة للموظفين وتفتيت المنظمات غير الرسمية ( الزعبي ،١٩٩٧) .

- **الضبط (Control)**: وهو مدى استخدام الإدارة للقواعد والضغوط للمحافظة على بقاء العاملين تحت شكل من أشكال الضغط ( عبد الرحيم ،١٩٨٣) .

إن المؤسسات الصناعية تتطلب نوعاً من الضبط حيث أن توحيد الأعضاء مع قيم وأهداف المؤسسة لن يتحقق سريعاً ولن يكون كاملاً في معظم الأحيان ويعتمد هذا الضبط على نظام

الحوافز داخل المؤسسة حوافز إيجابية في صورة مكافآت للسلوك وحوافز سلبية في صورة عقوبات .

أما وسائل الضبط فقد تكون الوسائل المادية من خلال الحوافز والمكافآت ، والوسائل الرمزية مثل المكانة والتقدير والإستحواذ على حب وقبول الآخرين ، لكن هناك إختلاف داخل كل فئة من فئات المنظمات بالنسبة لنوع القوه السائدة ولهذا فإن تفرد وخصوصية كل منظمه ينبغي أن يكون محل إعتبار ، كذلك إستجابة أعضاء المنظمه لكل نوع من هذه الأنواع من القوه لا تعتمد على نوع تلك القوه ولكنها تعتمد كذلك على العديد من المتغيرات أهمها ما يتصل بالثقافة السائدة

في المجتمع وشخصية الفرد نفسه (أحمد، ١٩٨٥) .

- **التجديد ( Innovation )**: وهو مدى التأكيد على التنوع والتغيير واستخدام المداخل والأساليب المتجددة في إنجاز الأعمال (عبد الرحيم، ١٩٨٣) .

- **الظروف الفيزيائية لبيئة العمل**: تختلف كل صناعة عن باقي الصناعات الأخرى من حيث الظروف الجوية والمادية والضوضاء ودرجة الحرارة والأتربة والغازات التي يتعرض لها العاملون ولقد اهتم المختصون في المجال الصناعي بدراسة تأثير الظروف الفيزيائية على كفاءة العامل وقدرته على العمل (أبو النيل، ١٩٩٤) .

كذلك هذه الحرارة قد تؤثر على العاملين في الاعمال التي تتطلب التفكير والقليل من الحركة حيث تؤدي بهم الى فقدان التركيز وعدم القدرة على اداء واجباتهم , ففي دراسة ل (Kobrick,1987) قام بمقارنة الاداء لمجموعه من الافراد يعملون على حل مشكلة لكن درجة الحرارة والرطوبة منخفضة بينما مجموعة اخرى تعمل على حل المشكلة لكن الرطوبة والحرارة مرتفعة دلت النتائج على ان المجموعة الثانية ارتكبت عدداً كبيراً من الاخطاء وكانت الاخطاء تزداد كلما ازداد الوقت (Muchinsky ,1990).

وفي دراسة ل (Kelly & Cooper ,1981)حاولا فيها الربط بين الصحة النفسية والاجتماعية مع ظروف العمل الفيزيائية مثل الازعاج والحرارة المرتفعة ، وجدا ان ظروف العمل لها تأثير على الصحة النفسية حيث ان ظروف العمل السيئة تؤدي الى العزلة والتوتر بين العاملين .

ركز French على الربط بين خصائص الفرد الشخصية وخصائص بيئة العمل ، فكلما كانت خصائص الفرد مناسبة للعمل الذي يقوم به كلما كانت الضغوط اقل وبالتالي الصحة النفسية افضل اما اذا لم يكن هناك تلاؤم فإن الفرد سيدرك الحوادث في بيئة العمل على انها اكثر ضغطاً وبالتالي الاصابة بالاضطرابات النفسية كما يستطيع الفرد حماية نفسه من الضغوط من خلال مكنزمات الدفاع وهذه المكنزمات تتضمن تجاهل مطالب العمل وادراك الاخرين على انهم ضعفاء في الاداء واذا لم تستعمل هذه المكنزمات فان التوتر سوف يزداد وسوف يؤدي الى اضطرابات سيكوسوماتية والاداء الضعيف والاضطرابات النفسية (Landy ,1989) .

فمثلاً في دراسة (Hackman & Oldham ,1980) اوضحت دراستهما ان العلاقة السببية هي في اتجاه واحد أي ان ظروف العمل هي التي تؤثر على الصحة النفسية وليس العكس ، لكن في دراسة (Edwards,1998) بينت ان العلاقة بين المتغيرين هي تبادلية فكلاهما يؤثر في الاخر .

هناك ادله واسباب تحدد وجود علاقة تبادلية بين المتغيرين فمن الدراسات ان الافراد الذين لديهم دافعية مرتفعة للعمل فإنهم يكونوا يعملون في مهنة فيها استقلالية ودعم مرتفع والقليل من المطالب بالمقابل فإن الافراد اصحاب الصحة النفسية المنخفضة او الدافعية المنخفضة فإن سجلهم يكون المرض والغياب المتكرر (Lorence & Mortimer ,1985).



ولتخطيط صحة مهنية وسعادة أفضل بشكل كفاء هناك خمسة مبادئ مهمة إقترحها ( ليلة ،

١٩٩٥) وهي :

١- ينبغي أن يتم التخطيط مع العمال حيث ينبغي إعطاؤهم الفرصة الضرورية والفعالية في المشاركة في القرارات .

٢- ينبغي أن تغطي الإجراءات كل الجوانب المتصلة بالمشكلة وأن تكون متآزره فإن التخطيط لصحة ورضى العاملين ونموهم الشخصي وتحقيقهم لذاتهم مهمة ليس فقط أمام السلطات الصحية المهنية ومجموعة الخبراء النفسيين لكن أيضاً أمام السلطات المسؤولة عن تخطيط

المباني وملحقاتها وتخطيط الإقتصاد والإستثمار والمدن والصحة .

٣- أن يكون التخطيط شاملاً كل المستويات الدولي والقومي والمحلي .

٤- أن يكون التخطيط مستمر وتحسينه بأستمرار وتكييفه وفقاً لأي معارف جديدة قد تأتي بها التطورات في الخبرة والتطورات التكنولوجية .

٥- أن تتضمن عملية التخطيط عملية التغذية المرتدة مع التقييم المستمر ليس فقط بالمعنى الإقتصادي ولكن الصحة والسعادة .

ففي قانون العمل السويدي لعام ١٩٧٧ نجد توكيداً على أهمية السيطرة الشخصية على موقف العمل وفي نفس الوقت فإن القانون يحترم التعاون في إتخاذ القرارات في العمل ويؤكد على تأثير العمل كجماعة ، ويشارك قانون بيئة العمل النزويجي في نفس الأهداف وهو يعبر عن الإحتياجات التالية :

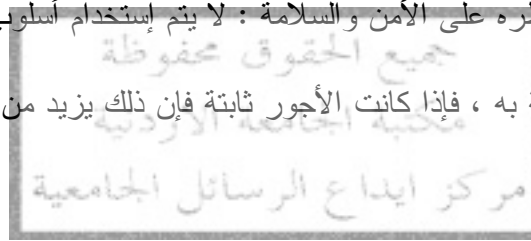
١- متطلبات عامة : ينبغي تصميم تقنية العمل وتنظيمه ووقته بشكل يجنب الموظفين التأثيرات النفسية السلبية أو النفسية السلبية وكذلك التأثيرات السلبية على الوعي والإنتباه الضروري

لمراعاة اعتبارات الأمن والسلامة ، كما ينبغي إعطاء الموظفين الإمكانيات الضرورية للتمية الذاتية والحفاظ على المهارات وتتميتها .

٢- تصميم الوظائف : ينبغي أن يؤخذ بعين الإعتبار عند التخطيط للعمل إمكانيات أن يتخذ الموظف قراراته بنفسه وأن يحافظ على مهاراته ، وينبغي تجنب العمل الرتيب المتكرر والعمل الذي يرتبط بالآلة بطريقة لا تفسح مجالاً لتنوع العمل .

٣- أنظمة التخطيط والسيطرة : حيث ينبغي إخبار العمال عن الأنظمة المستخدمة في التخطيط وأية تغييرات تحدث في تلك الأنظمة وإعطائهم التدريب الضروري لفهم تلك الأنظمة .

٤- أسلوب الأجر وخطره على الأمن والسلامة : لا يتم استخدام أسلوب الأجر بمعدل القطعة والأشكال المرتبطة به ، فإذا كانت الأجر ثابتة فإن ذلك يزيد من معدل الأمن والسلامة (ليلة، ١٩٩٥).



#### التعريفات الاجرائية للمتغيرات :

الصحة النفسية : هي ما يقيسها مقياس الصحة العامة المستخدم في هذه الدراسة .

بيئة العمل : هي ما يقيسها مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية المستخدم في هذه الدراسة.

#### الدراسات السابقة :

أشارت العديد من الدراسات الى العلاقة بين الصحة النفسية وبيئة العمل ففي دراسة (Batlis, 1980) قامت هذه الدراسة بقياس بيئة العمل من خلال الرضى عن العمل واحتمالية ترك العمل والقلق المتعلق بالعمل ، وجدت الدراسة ان هناك ارتباط بين المكاسب المادية في العمل مع الرضى المهني ومع احتمالية ترك العمل لكن ليس مع القلق المرتبط بالعمل ، حيث

ان عدم الرضى عن العمل مرتبط مع المكافآت غير المرضية ، كذلك كلما كانت مهمات العمل اكثر وضوحاً كان الرضى المهني اكثر والاتجاه لترك العمل والقلق المرتبط به اقل .

لكن دراسة اخرى على البائعين الجائلين الذين تكون ساعات عملهم طويلة جداً، والذين لا يكون هناك اتصال مع زملاء العمل او مع الرؤوساء ويعملون بعيداً عن مركز عملهم كانت هذه الدراسة ل(Borg & Kristensen,1999) حيث وجدت الدراسة ان عدد الزبائن الذين يقابلهم العامل يرتبط ايجابياً مع الصحة النفسية فكلما كان هناك عدد اكبر من الزبائن الذين يقابلهم ويتحدث معهم كانت صحته النفسية افضل لكن لم يكن هناك ارتباط بين الصحة النفسية وعدد الساعات البعيدة عن مكان العمل او البيت او الادراك المنخفض للدعم من المشرفين والزملاء .

وفي دراسة ل(Wright & Bonett, 1993) قاما فيها بدراسة العلاقة بين الصحة النفسية والاداء الوظيفي في دراسة طولية لمدة ٣ سنوات ، وجدت الدراسة ان هناك علاقة ايجابية بين الصحة النفسية والاداء الوظيفي فكلما كانت الصحة النفسية أفضل أدى ذلك الى تحسن الأداء الوظيفي والعكس صحيح ، كذلك هناك علاقة بين الصحة النفسية وتحديد الهدف وبناء الفريق.

في دراسة اخرى ل(Blies & Castro,2000)وجدت ان العبيء الزائد في العمل يرتبط ايجابياً مع الضغط والتوتر النفسي بينما وضوح الدور يرتبط سلبياً مع التوتر النفسي ، كما وجدت الدراسة ان وضوح الدور المرتفع من شأنه ان يخفف من الاثر السلبي لعبيء العمل الزائد لكن في الجماعات التي يكون فيها دعم من القيادة.

في دراسة ل(Toon,1999) حاول فيها معرفة العلاقة التبادلية بين خصائص العمل مثل الدعم الاجتماعي والاستقلالية وتنوع المهمات وعلاقتها بالصحة النفسية للعاملين التي تم قياسها من خلال تقدير الذات والاكتئاب والشكاوى النفسية حيث تم جمع البيانات من ١٧٧٥ مفحوص

تتراوح اعمارهم ما بين ١٨-٢٦ سنة ، دلت النتائج على ان خصائص العمل لها تأثير ايجابي وقوي على الصحة النفسية ، كذلك أن العلاقة او التأثير عكسي بمعنى ان الافراد الذين يعانون من اضطرابات نفسية هم غير قادرين على رؤية جوانب العمل الجيدة وبما انهم اكثر قابلية لترك العمل فهم كذلك لديهم فرصة قليلة لاجاد عمل اخر مناسب وهذه النتائج تدل على اهمية الصحة النفسية في تحديد قدرة العامل في التأثير على خصائص بيئة العمل .

#### محددات الدراسة:

أما محددات الدراسة فهي أن نتائج هذه الدراسة لا يمكن أن تعمم على جميع العاملين في الأردن ذلك أنها أجريت على العاملين في قطاع الصناعات الدوائية ، ولهذا القطاع من خصائص وسمات في طبيعة العمل وبيئة العمل المادية والمؤهل العلمي الذي يتطلبه العمل فيها وغيرها من العوامل التي تجعله مميزاً ومختلفاً عن غيره من الصناعات ، مما يجعل من المهم إجراء المزيد من الدراسات على قطاعات العمل الأخرى المختلفة في طبيعة مهامها وظروفها المادية والمؤهلات العلمية التي تتطلبها لمعرفة أي العوامل والمتغيرات في بيئة العمل التي ترتبط مع الصحة النفسية ارتباطاً كبيراً .

كذلك من محددات الدراسة أسلوب التطبيق حيث اقتضت ظروف العمل على خطوط الإنتاج والتعليمات والقواعد في مصانع الأدوية أن يأخذ العمال الإستمابانات معهم الى البيت وتعبئتها ومن ثم إعادتها الى وظيفة الإستقبال مرةً أخرى ، وربما تكون البيانات التي تجمع بهذه الطريقة غير دقيقة بشكل كافي ، ذلك أن توزيع الإستمابانات على العمال وتعبئتها مباشرةً وجمعها في نفس الوقت يزيد من نسبة الثقة بالمعلومات المجموعه لدينا .

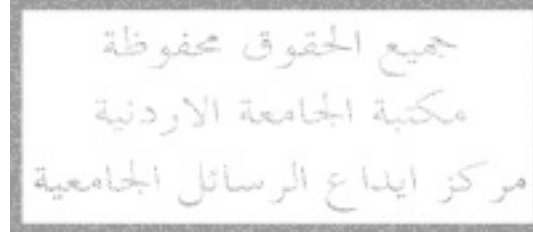
### فرضيات الدراسة :

من الدراسات السابقة والإفتراضات النظرية يمكن التنبؤ بوجود علاقة بين الصحة النفسية

للعاملين وبعض المتغيرات في بيئة العمل .

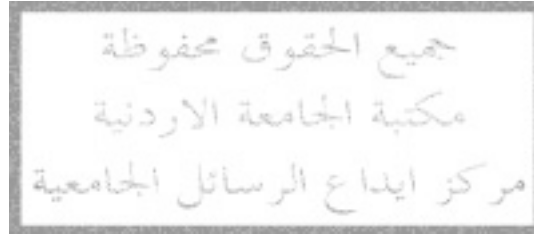
ستحاول هذه الدراسة إختبار الفرضيات التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية من جهة وبيئة العمل من جهةٍ أخرى .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس الصحة النفسية وأبعاد مقياس بيئة العمل .



# الفصل الثاني

## الطريقة والإجراءات



### الفصل الثاني

#### إجراءات البحث

يهدف هذا الفصل لتقديم وصف لإجراءات الدراسة بما في ذلك اختيار العينة وخصائصها ، إضافة إلى وصف الأدوات التي استخدمت لقياس المتغيرات وصدقها وثباتها وأساليب تصحيحها ووصف لكيفية جمع البيانات .

#### عينة الدراسة :

تألفت عينة الدراسة الحالية من الأفراد العاملين والعاملات على خطوط الإنتاج في بعض مصانع الأدوية الأردنية للعام ٢٠٠٣ بالإضافة الى العاملين المرؤوسين غير الإداريين فيها .

وقد عمدت الباحثة إلى تطبيق الإستبانة في المصانع التي أبدت موافقه على تعبئة الإستبانة بعد حصر أسماء مصانع الأدوية الموجودة في السلط وناعور وعمان وسحاب وإجراء إتصالات رسمية مع الإدارة للحصول على الموافقة .

بلغ عدد أفراد العينة (٢٨٥) عامل وعاملة في ستة مصانع للأدوية ، تم إستثناء عدد من الإستبانات بسبب عدم صلاحيتها ، وسيرد لاحقاً ذكر المعايير التي تم إعتماها لقبول أو إستثناء الإستبانات حيث بلغ عدد الإستبانات المستتناة ( ٣٥ ) استبانة فأصبح العدد النهائي لأفراد عينة الدراسة ( ٢٥٠ ) عامل وعاملة .

تم تطبيق مقياس الصحة العامة ومقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية على العاملين ، إضافة الى جمع بعض البيانات الديموغرافية وهي العمر ، والجنس ، والحالة الإجتماعية ، والمستوى التعليمي ، وعدد سنوات الخبرة ، وعدد مرات زيارة الطبيب .

### وصف العينة:

أظهرت البيانات الديموغرافية لعينة البحث إلى أن أعمار العاملين تراوحت بين ( ١٩ - ٥٧ ) سنة بمتوسط مقداره (٢٩,٢) وإنحراف معياري مقداره ( ٦,٣ ) أنظر الجدول رقم (٢-٤) .

أما بشأن توزيع العاملين حسب الجنس فقد كانت نسبة الذكور من العينة هي (٧٦,٤ %) مقارنة بنسبة الإناث التي كانت ( ٢٣,٦ %) وربما يعود هذا الفارق في نسبة الذكور الى الإناث إلى طبيعة العمل في هذه المصانع حيث يتطلب ساعات عمل طويلة وأحياناً العمل في ورديات مسائيه مما يؤدي إلى عدم إقبال الإناث على العمل في مثل هذه المصانع أنظر الجدول رقم (١) .

## الجدول رقم ( ١ )

## توزيع العاملين حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	١٩١	%٧٦,٤
إناث	٥٩	%٢٣,٦
المجموع	٢٥٠	% ١٠٠

أما بالنسبة لتوزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية فقد أظهرت النتائج تقارباً بين نسبة غير المتزوجين الى المتزوجين حيث كانت نسبة غير المتزوجين (٤٧,٦ %) من أفراد العينة بينما كانت نسبة المتزوجين هي (٥٢,٤ %) ، أما المطلقين والأرامل فقد كانت نسبتهم من العينة صفر وربما يعود ذلك إلى سببين ، الأول : عدم الرغبة في الإفصاح عن مثل هذه المعلومات وإعتبار أنها معلومات شخصية ، ومعرفة الآخرين بأن الفرد مطلق أو أرمل يمكن أن يؤثر على المرغوبة الإجتماعية . ثانياً : عدم الوجود الفعلي لمطلقين أو أرامل في العينة . انظر الجدول رقم ( ٢ ) .

## الجدول رقم ( ٢ )

## توزيع العاملين حسب الحالة الإجتماعية

الحالة الإجتماعية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	١١٩	%٤٧,٦
متزوج	١٣١	%٥٢,٤
مطلق	صفر	%٠,٠٠
أرمل	صفر	%٠,٠٠
المجموع	٢٥٠	%١٠٠

وتشير البيانات الديموغرافية أن ( ٤٦ %) من أفراد العينة هم من حملة درجة البكالوريوس ، تليها نسبة (٣٧%) هم من حملة درجة الدبلوم ، وهذا يعود الى أن العمل في هذه المصانع يتطلب درجة علمية متخصصة ليصبح العامل قادراً على أداء عمله كما هو موضح في الوصف



الوظيفي سواء في ذلك العاملين على خطوط الإنتاج أو المختبرات أو الصيانة أو المبيعات . و ( ١٤% ) هم من حملة الثانوية العامة ، و ( ٣% ) هم من حملة درجة الماجستير ويعود إنخفاض نسبة الحاصلين على درجة الماجستير بين أفراد العينة إلى أن حملة الماجستير في الغالب يشغلون مناصب إدارية أو يعملون كمشرفين على العمال أنظر الجدول رقم ( ٣ ) .

### الجدول رقم ( ٣ )

#### توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
١٤%	٣٥	ثانوية عامة
٣٧%	٩٣	دبلوم
٤٦%	١١٥	بكالوريوس
٣%	٧	ماجستير
١٠٠%	٢٥٠	المجموع

أما بالنسبة لتوزيع العاملين حسب عدد سنوات الخبرة فقد تراوحت عدد سنوات الخبرة ما بين ( ١ - ٢٠ ) بمتوسط مقداره ( ٥,٥ ) سنة وبتبايراف معياري مقداره ( ٥,١٩ ) أنظر الجدول رقم ( ٢-٤ ) .

أما بالنسبة لعدد مرات زيارة الطبيب فقد تراوحت ما بين ( صفر - ٣٠ ) مرة خلال السنة الماضية بمتوسط حسابي مقداره ( ٢,٥١ ) وبتبايراف معياري ( ٣,٥٦ ) أنظر الجدول رقم ( ٤ ) .

### الجدول رقم ( ٤ )

#### المتوسطات وبتبايرافات المعيارية للمتغيرات الديموغرافية

المتغير الديموغرافي	المتوسط	التبايراف المعياري
العمر	٢٩,٢٤	٦,٣٠
عدد سنوات الخبرة	٥,٥٥	٥,١٩
عدد مرات زيارة الطبيب خلال السنة الماضية	٢,٥١	٣,٥٦

## أدوات الدراسة :

تتطلب هذه الدراسة قياس الصحة النفسية من جهة وبيئة العمل التي يوجد بها العاملون من جهةٍ أخرى وفيما يلي عرض للأدوات التي توفرت للباحثة لقياس كل من المتغيرين .

### أولاً : مقاييس الصحة النفسية :

تتوفر عدة أدوات لقياس متغير الصحة النفسية منها :

١- **مقياس الصحة النفسية للشباب** : يتكون هذا المقياس من (١٠٥) فقرة تقيس الشعور

بالكفاءة ، والثقة بالنفس ، والمقدرة على التفاعل الإجتماعي ، والنضج الإنفعالي ، والمقدرة

على ضبط النفس ، والمقدرة على توظيف الطاقات والقدرات والإمكانيات في أعمال مشبعة

، والتحرر من الأعراض العصبية ، والبعد الإنساني والقيمي ، وتقبل الذات وأوجه

القصور العضوية ، حيث يقوم المفحوص بقراءة كل فقرة من فقرات المقياس ثم يقرر ما

إذا كانت تنطبق عليه أم لا . تراوحت معدلات الصدق للمقياس بين ( ٣٠ - ٦٦ ) . أما

الثبات فقد تم استخراجها بطريقة الإعادة وقد تراوح بين ( ٥٧ - ٨١ ) وهو معد للفئة

العمرية ١٧ سنة فما فوق ، غير أن الباحثة وجدت أن هذا المقياس إلى جانب مقياس بيئة

العمل المستخدم يصبح طويلاً جداً ، وبالتالي صعوبة تطبيقه على العاملين في بيئة العمل

لأن المؤسسات لاتعطي وقتاً كبيراً للتطبيق ، كذلك خشية أن يشعر أفراد العينة بالتعب

والممل أثناء الإجابة على المقياس وبالتالي يقوموا بالإجابة بشكل عشوائي (القرطي

والشخص ، ١٩٩٢) .

٢- **مقياس الصحة النفسية** : يتكون هذا المقياس من (٧٨) فقرة ، وهو يتضمن بعدين :

**البعد الأول :** وهو بعد التوافق الشخصي ويتضمن المجالات التالية ( مجال التوافق الذاتي ، الخلو من القلق ، الخلو من الإكتئاب ، الخلو من الهستيريا ، الخلو من الأمراض السيكوسوماتية .

**البعد الثاني :** هو بعد التوافق مع الآخرين ويتضمن المجالات التالية ( مجال التوافق الأسري ، التوافق المهني ، التوافق الإجتماعي ) ، وقد طبق على المرؤوسين في مجال العمل وتم تطويره في البيئة اليمنية ، ولم يستخدم المقياس بسبب كثرة عدد فقراته مما يعيق عملية التطبيق ( العلي ، ١٩٩٧ ) .

٣- مقياس الصحة النفسية : ل (Lewis) ترجمة (جبريل ، ١٩٩٢) ويتكون من (١٦) فقرة تقيس الإكتئاب ، والقلق ، والحياة الهائنة ، وهو يستخدم لقياس الصحة النفسية للأطفال .

٤- قائمة مينسوتا الإرشادية : وقد صممت هذه القائمة للكشف عن جوانب معينة من الشخصية حيث تتألف القائمة من (٢٩٨) فقرة تضم تسعة أبعاد فرعية هي ( الصدق ، العلاقات الأسرية ، العلاقات الإجتماعية ، الثبات الإنفعالي ، الشعور بالمسؤولية ، الواقعية ، الحالة المرضية ، والقيادة ) . وقد بلغ ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية (٨٠,٠) أما الصدق فقد جاءت نتيجة التحليل العاملي لمقاييس القائمة لتدل على وجود عامل تكيف عام ، ولم تستخدم الباحثة هذا المقياس لأن عدد فقراته كبير جداً وكذلك لأنه لا توجد درجة كلية على المقياس وبالتالي صعوبة تحقيق هدف الدراسة بإيجاد العلاقة بين متغيرات بيئة العمل والصحة النفسية بشكل عام (حبش ، ١٩٧٧) .

٥- مقياس الصحة العامة : (GHQ) (Genral Health Questionnaire)

أعد هذا المقياس غولديبيرغ ووليامز (Goldberg & Williams, 1991) ولهذا المقياس أربعة صور وهي ( 12 , 28 , 30 , 60 GHQ) وقد أختارت الباحثة الصورة التي تضم (28) فقرة للأسباب التالية :

١- عدد الفقرات فيه قليل حتى لا يشعر الفرد بالملل أو التعب أثناء التطبيق وكذلك حتى لا يستغرق وقتاً طويلاً من أفراد العينة .

٢- شيوع استخدامه في الدراسات السابقة الأجنبية والعربية .

٣- أشار دليل الإختبار الى أن الصورة المختصرة التي تضم ( ٢٨ ) فقرة تستخدم لأغراض البحث العلمي والدراسات المسحية ، بينما الصورة التي تضم ستون فقرة تستخدم لأغراض

التشخيص الإكلينيكي في العيادات النفسية .  
جميع الحقوق محفوظة  
مكتبة الجامعة الأردنية

٥- إمكانية الحصول على درجة كلية للمقياس تعطينا مؤشرات عن مستويات الصحة النفسية ، وكذلك الحصول على درجات للمقاييس الفرعية مما يساعدنا في إيجاد معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة .

٦- يقيس الأبعاد ذات الصلة بهدف الدراسة والتي تشير الى التمتع بالصحة النفسية أو عدم التمتع بها .

حيث تقيس هذه الصورة أربعة أبعاد هي :

- أ- الصحة النفس جسدية .
- ب- التحرر من القلق والأرق .
- ج-فاعلية الوظائف الإجتماعية .
- د- التحرر من الإكتئاب الشديد .

ومما يجدر ذكره أنه تمت تسمية الأبعاد الفرعية تسميات تدل على الإتجاه الإيجابي للدرجة العالية والإتجاه السلبي للدرجة المنخفضة على نحو تعكس الدرجة العالية منها مستوى إيجابي من الصحة النفسية .

### الخصائص السيكومترية لمقياس الصحة العامة :

ثبات المقياس :

الصورة الأصلية الأجنبية :

تم حساب ثبات المقياس بصورته الأصلية بعدة طرق هي :

أ- إعادة الإختبار : حيث بلغت معاملات الارتباط ( ٩٥,٠ ) .

ب- التجزئة النصفية : حيث بلغت معاملات الارتباط للمقياس ( ٩٥,٠ ) .

ج- الإتساق الداخلي : حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للمقياس ( ٩٨,٠ ) (Goldberg &

. Williams ,1991)

الصورة العربية :

تم تطبيق المقياس على البيئة الأردنية في عدد من الدراسات وقد تم حساب الثبات بعدة طرق منها :

١- الثبات بطريقة الإعادة : حيث طبق المقياس على (١١٣) فرد من أفراد العينة الكلية وتراوحت المدة الزمنية بين تطبيق الإختبار وإعادة تطبيقه ثلاثة أسابيع ، حيث بلغ معامل الثبات للمقياس الكلي ( ٦٥,٠ ) بينما تراوحت للمقاييس الفرعية بين ( ٥١,٠ \_ ٦٠,٠ ) (الشهوان ، ٢٠٠٢) .

٢ - الثبات بطريقة التجزئة النصفية حيث بلغ ( ٦٩,٠ ) ( الجفال ، ٢٠٠٢) .

٣- الثبات بطريقة الإتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا إذ بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس الكلي (٩٢) ، بينما تراوحت للمقاييس الفرعية بين (٦٥ - ٨٦) ( الجفال ،٢٠٠٢).

أما في الدراسة الحالية فقد تم حساب الثبات للمقياس من خلال :

أ- طريقة التجزئة النصفية : حيث أخذت بعض عبارات المقاييس الفرعية لتمثل الصورة الأولى والعبارات الأخرى لتمثل الصورة الثانية وقد بلغت قيمة الثبات للمقياس الكلي (٧٠) في حين بلغت معاملات الثبات لبعده التحرر من الإكتئاب الشديد (٨٦) وبعده التحرر من القلق والأرق (٨١) يليه بعد الصحة النفس -جسدية (٧٦) وأخيراً بعد فعالية الوظائف الإجتماعية (٦٦).

ب- طريقة الإتساق الداخلي : تم حساب الثبات بهذه الطريقة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا حيث كان معامل الثبات للمقياس الكلي (٩١) في حين بلغت معاملات الثبات لبعده التحرر من الإكتئاب الشديد (٨٦) وبعده التحرر من القلق والأرق (٨٥) يليه بعد الصحة النفس -جسدية (٨٢) وأخيراً بعد فعالية الوظائف الإجتماعية (٧١).

ويبين الجدول رقم (٥) معاملات ثبات المقاييس الفرعية لمقياس الصحة النفسية العامة

جدول رقم (٥)

معاملات ثبات المقاييس الفرعية والمقياس الكلي لمقياس الصحة العامة

الأبعاد	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	معامل الثبات بطريقة الإتساق الداخلي
الصحة النفس - جسدية	٧٦	٨٢
التحرر من القلق والأرق	٨١	٨٥
فاعلية الوظائف الإجتماعية	٦٦	٧١
التحرر من الإكتئاب الشديد	٨٦	٨٦

المقياس الكلي	٧٠,	٩١,
---------------	-----	-----

وتدل هذه النتائج على أن معاملات الثبات تقع ضمن المدى المقبول للمقياس الكلي وللمقاييس الفرعية كذلك .

### صدق المقياس :

#### الصورة الأصلية الأجنبية :

تم حساب صدق المقياس بصورته الأصلية بعدة طرق وهي :

أ- الصدق العاملي : حيث استخدمت طريقة المحاور المتعامدة وأظهر أن الأبعاد الأربعة

تفسر ما قيمته (٥٩) من التباين الكلي .

ب- الصدق التلازمي : من خلال إيجاد ارتباط المقياس مع نتائج المقابلات الإكلينيكية وكان

متوسط الارتباط (٧٦) في ثلاث دراسات وكان متوسط الارتباط على كل واحدة منها (

٧٦ ، ٨٣ ، ٦٧) .

ج- كذلك تم استخراج معامل الصدق للمقياس عن طريق حساب درجة الحساسية والتمييز

للمقياس حيث كانت تتراوح بين ( ٧٤ ، و ٩٣ ) (Goldberg & Williams ,1991).

#### الصورة العربية :

تم استخراج الصدق في الدراسات العربية بعدة طرق :

١- صدق البناء : حيث تم إيجاد قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس

والبعد الذي تنتمي إليه وقد تراوحت معاملات الارتباط لفقرات المقياس الفرعي للصحة

النفس -جسدية مع الدرجة الكلية للمقياس ما بين ( ٥٣ ، ٧٣ ) ، كذلك ما بين (٦٢ ،

٧٨ ) للمقياس الفرعي الخاص بالتححرر من القلق والأرق ، وما بين (٤٣ \_ ٦٩ )

لمقياس فعالية الوظائف الإجتماعية ، وما بين ( ٦٨ , \_ ٨٠ ) لمقياس التحرر من الإكتئاب الشديد ( الشهوان ، ٢٠٠٢ ) .

٢- التحليل العاملي : تم إجراء التحليل العاملي للمقياس باستخدام تحليل المكونات الأساسية وإدارة المحاور المتعامدة لفقرات المقياس فنتج عن هذا التحليل ظهور ثلاثة عوامل ، حيث ضم العامل الأول الفقرات التي تقع على بعدي التحرر من القلق والأرق والصحة النفس - جسدية ، بينما اشتمل العامل الثاني الفقرات المتصلة ببعد التحرر من الإكتئاب الشديد ، أما العامل الثالث فدللت مضامين فقراته على أنه يدور حول بعد فعالية الوظائف الإجتماعية ( الشهوان ، ٢٠٠٢ ) .

٣- صدق المحتوى : تتفق بعض فقرات المقياس مع الأعراض التي يعدها الدليل التشخيصي الرابع (DSM-IV, 1995) ويؤيد ذلك صدق المحتوى ( الجفال ، ٢٠٠٢ ) .

أما في الدراسة الحالية فقد تم استخراج الصدق بالطرق التالية :

١- صدق البناء : يشير إلى مدى إرتباط كل فقرة من فقرات المقاييس الفرعية بالبعد الذي تنتمي إليه وبالمقياس الكلي ، وقد أجرت الباحثة تحليل الفقرات للمقياس الكلي وللمقاييس الفرعية الأربعة حيث تشير الدرجات إلى إرتفاع معاملات الإرتباط بين الفقرات والمقياس الفرعي الذي تقع ضمنه ، كذلك إرتفاع معاملات الإرتباط بين الفقرات والدرجة الكلية حيث أشارت النتائج إلى أن إرتباطات فقرات بعد الصحة النفس - جسديه بالدرجة الكلية تراوحت ما بين ( ٤٧ , - ٦٩ , ) ، وما بين ( ٥٥ , - ٧٣ ) لبعد التحرر من القلق والأرق ، وما بين ( ٢٨ , - ٥١ ) لبعد فعالية الوظائف الإجتماعية ، وما بين ( ٤٨ , \_ ٦٩ ) لبعد التحرر من الإكتئاب الشديد والإنتحار وجميع معاملات الإرتباط هي ذات دلالة عند مستوى البينة ( ٠,٠١ ) أنظر الجدول رقم (٦) .



حيث نلاحظ من هذه الارتباطات بأن إرتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه هو أعلى من إرتباطها بالمقياس الكلي لأنها الأقرب إلى هذا البعد ولأن المقياس الكلي يقيس عدة أبعاد وليس بعداً واحداً .

### الجدول رقم ( ٦ )

معامل إرتباط الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية لمقياس الصحة العامة

الدرجة الكلية للمقياس	أبعاد المقياس	فقرات المقياس
	الصحة النفس - جسدية	
,٤٧**	,٥٩**	أ-١
,٦٠**	,٦٩**	أ-٢
,٦٨**	,٧٧**	أ-٣
,٦٠**	,٧٨**	أ-٤
,٥٢**	,٦٧**	أ-٥
,٦٩**	,٧٩**	أ-٦
,٥٩**	,٥٨**	أ-٧
	التحرر من القلق والأرق	
,٦٠**	,٧٢**	ب-١
,٥٨**	,٦٨**	ب-٢
,٧٣**	,٨١**	ب-٣
,٦٨**	,٨٣**	ب-٤
,٧١**	,٧١**	ب-٥
,٥٥**	,٥٧**	ب-٦
,٦٧**	,٧٨**	ب-٧
	فاعلية الوظائف الإجتماعية	

,٣٤**	,٥٦**	ج-١
,٢٨**	,٤٩**	ج-٢
,٤٥**	,٦٩**	ج-٣
,٣٦**	,٦٤**	ج-٤
,٣٢**	,٦٢**	ج-٥
,٣٧**	,٦١**	ج-٦
,٥١**	,٦٥**	ج-٧
<b>التحرر من الإكتئاب الشديد</b>		
,٥١**	,٧١**	د-١
,٥٣**	,٨٠**	د-٢
,٥٧**	,٧٩**	د-٣
,٤٨**	,٧٤**	د-٤
,٦٩**	,٦٦**	د-٥
,٥٦**	,٨٠**	د-٦
,٥٠**	,٧٩**	د-٧

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى البينة ٠,٠١ .

كما تم إيجاد شكل آخر من أشكال صدق البناء من خلال حساب قيم معاملات الارتباط المتبادلة بين أبعاد مقياس الصحة العامة بعضها مع بعض وبين الأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية على المقياس ، وقد كانت قيم معاملات الارتباط داله إحصائياً عند مستوى البينة (٠,٠١) كما يبينها الجدول رقم (٧) .

#### الجدول رقم (٧)

معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الصحة العامة بعضها مع بعض  
وبين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

الدرجة الكلية للمقياس	التحرر من الإكتئاب الشديد	فعالية الوظائف الإجتماعية	التحرر من القلق والأرق	الصحة النفس - جسدية	اسم البعد
,٨٥**	,٤٧**	,٣٣**	,٧٥**	-	الصحة النفس - جسدية
,٨٨**	,٥٢**	,٣٥**	-	-	التحرر من القلق والأرق
,٦٢**	,٤١**	-	-	-	فاعلية الوظائف الإجتماعية
,٧٤**	-	-	-	-	التحرر من الإكتئاب الشديد

\*\* داله إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١ .

يبين الجدول أن أبعاد المقياس تقيس مجالات متباينة ولكنها في الوقت نفسه تقيس مجالات في نفس سياق الصحة النفسية حيث أنه هناك إرتباطات داله إحصائياً بين الأبعاد الفرعية غير أن إرتباط كل بعد من هذه الأبعاد بالدرجة الكلية كان الأعلى ، مما يؤكد أنها تقيس المفهوم العام للعصاب ، ولكنها تقيس أيضاً أبعاداً متباينة داخل هذا المفهوم العام ، ويؤكد هذا صدق المقياس ، كما أن معامل الإرتباط المرتفع بين بعد الصحة النفس-جسدية وبعد التحرر من القلق والأرق يفسر لنا تجمع فقرات هذين البعدين ضمن بعد واحد أفرزها التحليل العاملي أنظر الملحق رقم ( ٦ ) .

٣- التحليل العاملي : تم إجراء تحليل عاملي بتحليل المكونات الأساسية والمحاور المتعامدة لفقرات المقياس ( Principal components analysis with varimax rotation ) ، تجاوزت القيمة النسبية لكل عامل من هذه العوامل الواحد صحيح وقد فسرت هذه العوامل معاً ما قيمته ( ٣٥ ) من التباين الكلي وقد أفرز هذا التحليل ثلاثة أبعاد ، حيث جمعت فقرات الصحة النفس - جسدية والتحرر من القلق والأرق حول العامل الأول ، ويفسر تجمع هذين البعدين الى أن القلق قد يكون مصحوباً بإضطرابات نفس - جسدية حيث أنه من أعراض القلق إرتفاع ضغط الدم ، وارتفاع دقات القلب وغيرها من الإضطرابات الفسيولوجية . وهذه النتيجة للتحليل العاملي هي مشابهة لما توصلت إليه دراسة (الشهوان ، ٢٠٠٢ ) . وقد جمعت فقرات التحرر من الإكتئاب حول العامل الثاني بإستثناء الفقرة ( ٥-د هل وجدت أنك في بعض الأحيان غير قادر على القيام بأي شيء لأن أعصابك مشدودة ؟ ) حيث ارتبطت بالعامل الأول وهي كما يبدو من الممكن أن تصنف تحت بعد التحرر من القلق والأرق ، بينما جمعت فقرات فعالية

الوظائف الإجتماعية حول العامل الثالث ، ويوضح الملحق رقم (٦) نتائج هذا التحليل والمتمثلة بمعاملات تشبع الفقرات بالعوامل التي تمحورت حولها مقتصرًا على معاملات التشبع التي تزيد عن (٣٠ ، ) ، الأدلة السابقة تدل على صدق المقياس بصيغتيه العربية والأصلية.

### طريقة التصحيح :

تتم الإجابة على هذا المقياس وفقاً لطريقة ليكرت بحيث يختار الفرد الإجابة التي تنطبق عليه من بين أربعة بدائل وهي متدرجة من ( صفر - ٣ ) حيث يتم التصحيح كالتالي :

البديل الأول أفضل من المعتاد : ٣
جميع الحقوق محفوظة
البديل الثاني كالمعتاد : ٢
مكتبة الجامعة الاردنية
البديل الثالث أسوأ من المعتاد : ١
مركز ايداع الرسائل الجامعية

البديل الرابع أسوأ من المعتاد بكثير : صفر

ويشير البديل الأول الذي يعطى الدرجة ٣ الى أن الفرد يتمتع بصحة نفسية جيدة أما البديل الرابع الذي يعطى الدرجة صفر فإنه يدل على سوء الصحة النفسية ، وتتراوح الدرجة النهائية من ( صفر - ٨٤ ) حيث تشير الدرجة (صفر) إلى تدني عالي في الصحة النفسية والدرجة (٨٤) إلى إرتفاع في الصحة النفسية على المقياس الكلي ، وتتراوح الدرجة الكلية على كل بعد من أبعاد المقياس ما بين ( صفر - ٢١ ) .

### ثانياً : مقياس بيئة العمل:

قامت الباحثة باستخدام مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية الذي قام ببنائه ( Moos ,1981 ) وقام بتقنيه على البيئة العربية (عبد الرحيم ، ١٩٨٣) .

ويتكون المقياس من ٩٠ فقرة تقيس ثلاثة أبعاد رئيسية تحتوي على عشرة أبعاد فرعية ،

أنظر الملحق رقم (٥) وهي:

١- بعد العلاقات : الذي يتكون من الإنغماس في العمل ، وتماسك الرفاق ، وتعزيب العاملين .

٢- بعد النمو الشخصي : والذي يتكون من الإستقلال ، وتوجيه العمل .

٣- بعد المحافظة على النظام : والذي يتكون من الوضوح ، والضبط ، والتجديد ، وضغط العمل ، وقد تم ضم الراحة البدنية الى هذا البعد .

أما الأبعاد الفرعية لهذا المقياس فهي :

١- بعد الإنغماس في العمل : وهو يقيس مدى اهتمام العاملين بوظائفهم ومدى إرتباطهم بهذه الوظائف ويتضمن عبارات تعكس جوانب الحماس ، والنشاط ، والإتجاه البناء في العمل .

٢- بعد تماسك الرفاق : وهو يقيس ما يوجد لدى العاملين من روح الصداقة ، ودرجة مساندة كل منهم للآخر .

٣- بعد تعزيب العاملين : يقيس مدى ما تقدمه إدارة المؤسسة من تعزيب ومساندة للعاملين بها ، ومدى ما تقدمه من تشجيع حتى يساند العاملون بعضهم بعضاً .

٤- بعد الإستقلال : وهو يقيس مدى ما يلقاه العاملون من تشجيع لتحقيق نوع من الإكتفاء الذاتي وإتخاذ الموظفين لقراراتهم بأنفسهم ، كما يتضمن بنوداً ترتبط بالنمو والتقدم الشخصي من خلال العمل .

٥- بعد توجيه العمل : وهو يقيس مدى ما تؤكد بيئة العمل من ميل الى التخطيط الجيد وأساليب تشجيع العاملين على ما هو مطلوب منهم من الأعمال .

٦- بعد ضغط العمل : وهو يقيس مدى سيطرة أساليب الضغط في إنجاز الأعمال .

٧- بعد الوضوح : وهو يقيس مدى معرفة العاملين بما هو متوقع منهم في ظل الروتين اليومي للعمل ، ووضوح القواعد والنظم التي تحكم العمل .

٨- بعد الضبط : وهو يقيس مدى استخدام إدارة المؤسسة للقواعد والضغوط للمحافظة على بقاء العاملين تحت شكل من أشكال الضغط .

٩- بعد التجديد : وهو يقيس مدى التأكيد على التنوع والتغيير واستخدام المداخل والأساليب المتجددة في إنجاز الأعمال .

١٠- بعد الراحة البدنية : وهو يقيس مدى ما تسهم به العوامل والظروف المادية المحيطة بمكان

العمل من توفير مناخ سار ومريح ومشجع على أداء العمل .  
 وقد قامت الباحثة باستخدام هذا المقياس لسببين وهما :  
 ١- شيوع استخدامة في الدراسات السابقة الأجنبية مثل الجامعية

٢- يقيس أبعاد مهمة في بيئة العمل .

### الخصائص السيكومترية للمقياس :

الصورة العربية :

ثبات المقياس :

تم تقنين المقياس وتطبيقه على البيئة العربية في الكويت والسعودية ، وتم إيجاد معامل الثبات باستخدام معادلة (كودر \_ ريتشاردسون ٢٠) للحصول على الثبات بطريقة الإتساق الداخلي للمقياس . ويلاحظ أن جميع معاملات الإتساق الداخلي تقع في المدى المقبول كما بينها الجدول رقم (٨) ( عبد الرحيم ، ١٩٨٣).

الجدول رقم (٨) يبين معاملات الإتساق الداخلي

الرقم	المقياس الفرعي	معامل الإتساق الداخلي
-------	----------------	-----------------------

٧٤,	الإغماس في العمل	١-
٧١,	تماسك الرفاق	٢-
٧٩,	تعزيد العاملين	٣-
٧٣,	الإستقلال	٤-
٧٧,	توجيه العمل	٥-
٨٥,	ضغط العمل	٦-
٨٢,	الوضوح	٧-
٧١,	الضبط	٨-
٨٥,	التجديد	٩-
٨١,	الراحة البدنية	١٠-

أما في الدراسة الحالية فقد تم استخراج الثبات بالطرق التالية :

- ١- الثبات بطريقة التجزئة النصفية حيث كانت درجة الثبات للمقياس ككل (٨١)،  
وللمقاييس الفرعية ما بين (٣٨، -٧٧)، الأردنية  
٢- الثبات بطريقة الإتساق الداخلي بإستخدام معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغت درجة الثبات  
للمقياس الكلي (٩٢)، وللمقاييس الفرعية ما بين (٤٩، -٨١) أنظر الجدول رقم (٩).

#### الجدول رقم (٩)

معاملات ثبات المقاييس الفرعية لمقياس بيئة العمل

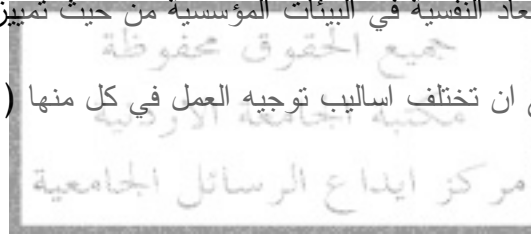
الرقم	المقياس الفرعي	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	معامل الثبات بطريقة الإتساق الداخلي
١-	الإغماس في العمل	٦٦,	٦٨,
٢-	تماسك الرفاق	٥٥,	٦٦,
٣-	تعزيد العاملين	٧٦,	٨١,
٤-	الإستقلال	٦٨,	٧١,
٥-	توجيه العمل	٧٢,	٧٣,
٦-	ضغط العمل	٣٨,	٤٩,
٧-	الوضوح	٦٩,	٧٣,
٨-	الضبط	٥٣,	٥٧,
٩-	التجديد	٥٧,	٧٠,
١٠-	الراحة البدنية	٧٧,	٧٧,
	المقياس الكلي	٨١,	٩٢,

وتشير النتائج أعلاه الى أن معاملات الثبات مقبولة وجيدة .

صدق المقياس :

الصورة العربية :

تم الإستدلال على صدق المقياس من خلال قدرته على التمييز بين نمطين مختلفين من المؤسسات هما : مؤسسات الخدمات والمؤسسات الإنتاجية ، وقد تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية في المقاييس الفرعية لكل من النمطين من المؤسسات ومن ثم طبق اختبار ( ت ) لقياس مدى دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات وأشارت النتائج الى القدرة الفارقة لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية من حيث تمييزه بين نمطين مختلفين من المؤسسات التي يتوقع ان تختلف اساليب توجيه العمل في كل منها ( عبد الرحيم ، ١٩٨٣ )



كذلك تم إيجاد متوسط ارتباط الفقرات بمقياسها الفرعي والارتباطات المتبادلة بين المقاييس الفرعية ، وقد دلت النتائج على أن متوسطات ارتباط الفقرات بالمقياس الفرعي تعتبر جيدة نسبياً ، أنظر الجدول رقم ( ١٠ ) .

الجدول رقم (١٠) يبين متوسطات ارتباط فقرات المقياس

بالمقاييس الفرعية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية

الرقم	المقياس الفرعي	متوسط ارتباط الفقرات بالمقياس الفرعي
١-	الإتغماس في العمل	,٦٤
٢-	تماسك الرفاق	,٥٢
٣-	تعضيد العاملين	,٥٥
٤-	الإستقلال	,٥٣
٥-	توجيه العمل	,٥١
٦-	ضغط العمل	,٥٩
٧-	الوضوح	,٥٤



٥٢,	الضبط	-٨
٥٨,	التجديد	-٩
٥٠,	الراحة البدنية	-١٠

(عبد الرحيم، ١٩٨٣)

كما أن متوسط الارتباطات بين المقاييس الفرعية بلغ ٢٥, مما يعتبر دلالة على أن هذه المقاييس تقيس مظاهر متميزة في البيئات المؤسسية على الرغم من ارتباط هذه الظواهر مع بعضها إلى حد ما (عبد الرحيم، ١٩٨٣).

أما في الدراسة الحالية فقد تم استخراج الصديق بالطرق التالية :

١- صدق المحكمين : حيث تم عرض المقياس على ١٠ محكمين مختصين في علم النفس (\*) لتحديد مدى وضوح الفقرات ومدى صلاحيتها ومدى إنتماء كل فقرة إلى البعد الذي تقع ضمنه ، وكانت النسبة التي يتم بناءً عليها قبول الفقرة هي قبول ٨ فأكثر من المحكمين للفقرة ، وقد تم إجراء تعديل الصياغة اللغوية لمعظم الفقرات وذلك بتحويل الجمل من جمل إسمية إلى جمل فعلية حيثما كان ذلك مناسباً ذلك لأن الجملة العربية هي جملة فعلية ، كما تم إزالة النفي من الفقرات وتحويلها إلى جمل مثبتة وذلك بناءً على توصية المحكمين لكن بالنسبة إلى مدى إنتماء الفقرات إلى البعد الذي تقع ضمنه فقد تجاوزت نسبة الإتفاق بين المحكمين ٩٠ % .  
أنظر الملحق رقم (٤) و الملحق رقم (٥) .

٢- صدق البناء : أجرت الباحثة تحليل الفقرات للمقياس الكلي وللمقاييس الفرعية العشرة حيث تشير الدرجات إلى أن معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس الفرعي الذي تقع ضمنه هي دالة ، كذلك معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية هي دالة أيضاً أنظر الجدول رقم (

(١١) .

(\*) شارك في التحكيم وفقاً للتسلسل الأبجدي كل من : د. خليل عليان ، د. رغبة شريم ، د. رياض وريكات ، د. فارس حلمي ، د. محمد بني يونس ، د. محمد شقيرات ، د. موسى جبريل ، أ.د. موفق الحمداني ، أ.د. هاني الطويل ، د. يعقوب خلاد .

### الجدول رقم (١١)

إرتباط الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية

الدرجة الكلية	أبعاد المقياس الإغماس في العمل	فقرات المقياس
-٠,٢١	١٩**	١
,٥٨**	٦٨**	١١
,٤٠**	,٥٤**	٢١
,٥١**	,٥٩**	٣١
,٢٩**	,٥١**	٤١
,٤٣**	,٥٤**	٥١
,٥٠**	,٦٧**	٦١
,٣١**	,٤٨**	٧١
,٦٥**	,٦٣**	٨١
	<b>تماسك الرفاق</b>	
,٥٤**	,٦٣**	٢
,٣٥**	,٦٨**	١٢
,٤٠**	,٦٥**	٢٢
,٣٩**	,٥٢**	٣٢
,٦٧**	,٦٢**	٤٢
,١٩*	,٤٣**	٥٢
,٢٠*	,٢٩**	٦٢
,١٦*	,٤٨**	٧٢
,٣٩**	,٤٢**	٨٢
	<b>تعزيب العاملين</b>	
,٥٧**	,٧١**	٣
,٧١**	,٧٤**	١٣

,٥٢**	,٧٠**	٢٣
,٦٦**	,٧٣**	٣٣
,٦٠**	,٦٩**	٤٣
,٤٦**	,٤٩**	٥٣
,٣٨**	,٤٦**	٦٣
,٤١**	,٥١**	٧٣
,٥٩**	,٦٤**	٨٣
	<b>الإستقلال</b>	
,٢٨	,٣١**	٤
,٦٤**	,٦٨**	١٤
,٦٥**	,٧١**	٢٤
,٥٧**	,٦٨**	٣٤
,٥٤**	,٧٠**	٤٤
,٣٣**	,٤٠**	٥٤
,٤٧**		٦٤
-٠,٠٤	,٢٧**	٧٤
,٥٦**	,٦٥**	٨٤
	<b>مركز ايداع اوراق العمل الجامعية</b>	
,٣٨**	,٥٣**	٥
,٣٩**	,٦١**	١٥
,٣١*	,٦٧**	٢٥
,٣٦**	,٦٤**	٣٥
,٤١**	,٦٥**	٤٥
,١٩*	,٤٠**	٥٥
,٣٥**	,٦١**	٦٥
,٣٧**	,٧٠**	٧٥
,١٥*	,٤٨**	٨٥
	<b>ضغط العمل</b>	
,٣٥**	,٤٩**	٦
,٣٢**	,٥٨**	١٦
-٠,٢١**	,٣٧**	٢٦
-٠,٢٩**	,٢٤**	٣٦
,١٥*	,٥٦**	٤٦
,٣٣**	,٤٠**	٥٦
,٥٢**	,٣٦**	٦٦
,٠٩٤	,٥٦**	٧٦
-٠,٧٥	,٤٩**	٨٦

	الوضوح	
,٥٨**	,٦٧**	٧
,٦٥**	,٦٦**	١٧
,٥١**	,٧٠**	٢٧
,٣٦**	,٥٨**	٣٧
,٣١**	,٥١**	٤٧
,٤٢**	,٥٣**	٥٧
,٤٢**	,٦١**	٦٧
,٢٣**	,٤٦**	٧٧
,٣٤**	,٤٤**	٨٧
	الضبط	
,٠٩٧	,٥٦**	٨
,١٧**	,٥٩**	١٨
,٠٤٧	,٥٣**	٢٨
-,٦٦	,٤٨**	٣٨
-,٢٥	,٥٤**	٤٨
,٠٣	,٥٤**	٥٨
,١٧**	,٣٨**	٦٨
,١٢	,٥١**	٧٨
,١٣*	,٣٠**	٨٨
	التجديد	
,٥٢**	,٦٣**	٩
,٥٧**	,٧٠**	١٩
,٢٥**	,٦٧**	٢٩
,٤٦**	,٦٣**	٣٩
,٢٤**	,٣٨**	٤٩
,٤٤**	,٦٤**	٥٩
,٣٨**	,٥٦**	٦٩
,٣٣**	,٤٠**	٧٩
-,٠٨٧	,٢٥**	٨٩
	الراحة البدنية	
,٣٠**	,٦٣**	١٠
,٢٩**	,٤٥**	٢٠
,٣٦**	,٦٤**	٣٠
,٣٧**	,٧٠**	٤٠
,٣٨**	,٦٣**	٥٠

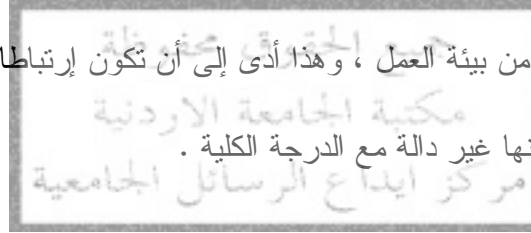
جميع الحقوق محفوظة  
مكتبة الجامعة الاردنية  
مركز ايداع الرسائل الجامعية

,٤٨**	,٥٩**	٦٠
,١٨**	,٤٨**	٧٠
,٤٨**	,٦٧**	٨٠
,٤٤**	,٦٤**	٩٠

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠٥

تشير نتائج التحليل الى ان جميع الفقرات إرتبطت إرتباطاً ذو دلالة إحصائية مع البعد الفرعي الذي تنتمي إليه ، أما إرتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس فقد كانت غالبيتها مرتبطة مع الدرجة الكلية بشكل دال إحصائياً غير أن هناك بعض الفقرات في مجالي الضبط والضغط كانت إرتباطاتهما بالمقياس الكلي غير دالة في الكثير منها وهذا عائد إلى أن هذين البعدين يقيسان جوانب سلبية من بيئة العمل ، وهذا أدى إلى أن تكون إرتباطات الفقرات مع البعدين



الفرعيين دالة إحصائياً لكنها غير دالة مع الدرجة الكلية .

كما تم إيجاد قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية بعضها مع بعض وبين الأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية على المقياس ، وقد كانت قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً كما يبينها الجدول رقم ( ١٢ ) .

جدول رقم ( ١٢ )

معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية بعضها مع بعض وبين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

الدرجة الكلية	الراحة البدنية	التجديد	الضبط	الوضوح	ضغط العمل	توجيه العمل	الاستقلالية	تعاضد العاملين	تماسك الرفاق	الابعد الفرعي
,٧٨**	,٤٠**	,٥٢**	-,٠٨٩	,٦١**	,٠٥٢	,٥٨**	,٥٨**	,٥٨**	** ,٥٥	الإنغماس في العمل
,٧٣**	,٢٤**	,٤٩**	,٠٧٣	,٤٨**	,١٤*	,٢٨**	,٦٥**	,٦٤**	-	تماسك الرفاق
,٨٦**	,٣٨**	,٥١**	,١٥*	,٦٠**	,٣٩**	,٣٤**	,٧٣**	-	-	تعاضد العاملين
,٨٠**	,٢١**	,٦٢**	,١٣*	,٥٤**	,١٢	,٣٧**	-	-	-	الاستقلالية
,٥٥**	,٣٠**	,٤١**	,٣٩**	,٦٤**	,٢٠**	-	-	-	-	توجيه العمل
,٣٣**	,٢٤**	,٠٤٥	,٣٤**	,٠٩٨	-	-	-	-	-	ضغط العمل
,٧٦**	,٣٨**	,٤٦**	,١٩**	-	-	-	-	-	-	الوضوح
,١٣**	,٠٤٢	-,٠٤٧	-	-	-	-	-	-	-	الضبط
,٧٠**	,٣١**	-	-	-	-	-	-	-	-	التجديد
,٥٧**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الراحة البدنية

\*\*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١

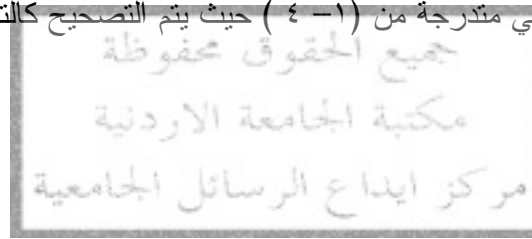
\* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥

نلاحظ من الجدول أن بعدي الضغط والضببط في بيئة العمل كان لهما بعض الإرتباطات غير الدالة إحصائياً مما يشير إلى أنهما يقيسان بعدين متباينين عن بقية الأبعاد غير أنه كان لهما بعض الإرتباطات الداله الأخرى كذلك نلاحظ أن إرتباطهما بالدرجة الكلية كان له أدنى الإرتباطات بشكل واضح ، أما قيمة الإرتباط المتبادلة بين هذين البعدين فقد كانت دالة إحصائياً .

### طريقة التصحيح :

تتم الإجابة على هذا المقياس وفقاً لطريقة ليكرت بحيث يختار الفرد الإجابة التي تنطبق عليه

من بين أربعة بدائل وهي متدرجة من (١ - ٤) حيث يتم التصحيح كالتالي :



البديل الأول دائماً : ٤

البديل الثاني أحياناً : ٣

البديل الثالث نادراً : ٢

البديل الرابع أبداً : ١

إلا أن بعض الفقرات كان يتم تصحيحها بشكل عكسي أي تعطى الإجابة دائماً : ١ والإجابة أحياناً : ٢ والإجابة نادراً : ٣ والإجابة أبداً : ٤ وهي الفقرات : ٣ ، ٤ ، ٧ ، ١٠ ، ١٥ ، ٢١ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٣٠ ، ٤٣ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٩ ، ٧٠ ، ٧١ ، ٧٥ ، ٧٧ ، ٨٢ ، ٨٥ .

كذلك الحال بالنسبة لبعدي الضغط والضببط في بيئة العمل حيث كانت تعطى الإجابة دائماً :

١ ، والإجابة أحياناً : ٢ ، والإجابة نادراً : ٣ ، والإجابة أبداً : ٤ ، فكلما انخفضت الدرجات

على هذين البعدين دل ذلك على بيئة عمل ضاغطة وضابطة وكلما إرتفعت الدرجة دل ذلك

على بيئة عمل أقل ضغطاً وضبطاً بإستثناء عدد من الفقرات وهي الفقرات ١٨، ٢٦، ٦٦، ٦٨، ٨٨ حيث كانت تعطى الإجابة دائماً: ٤ وأحياناً: ٣ ونادراً: ٢ وأبداً: ١.

وتتراوح الدرجة النهائية بين ( ٩٠ - ٣٦٠ ) حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى بيئة عمل ذات جودة مرتفعة والدرجة المنخفضة إلى بيئة عمل ذات جودة متدنية ، وتتراوح الدرجة النهائية على المقاييس الفرعية من ( ٩ - ٣٦ ) .

### جمع البيانات :

قبل البدء بجمع البيانات قامت الباحثة بتطبيق أدوات القياس على مجموعة من العاملين في أحد المصانع بلغ عددها ٣٠ عامل وعاملة بهدف التحقق من سلامة صياغة الفقرات ، ووضوح التعليمات .

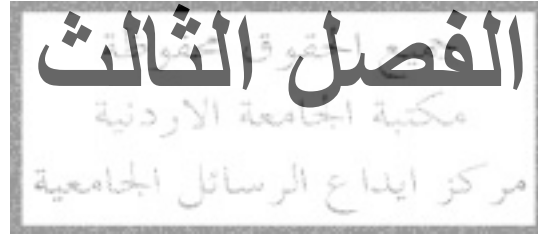
تم جمع البيانات من ستة مصانع للأدوية خلال الفترة الممتدة من ١١ حزيران إلى ٢٤ تموز من عام ٢٠٠٣ ، حيث تم توزيع (٥٥٠) إستبانة استردت الباحثة منها (٢٨٥) إستبانة ، ولغرض جمع البيانات كانت الباحثة توزع الإستبانات على العاملين بشكل جمعي في وقت الإستراحة وتشرح لهم هدف الدراسة وتخبرهم بأن المعلومات تجمع لأغراض البحث العلمي فقط وتطلب منهم الإجابة بشكل جدي كما أكدت على ضرورة الإجابة على جميع الفقرات دون ترك أية عبارة ، والإشارة إلى أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، على أن يأخذ العامل الإستبانة معه إلى البيت ويعمل على تعبئتها ومن ثم يعيدها إلى موظفة الإستقبال مره أخرى وتعود الباحثة في وقت لاحق لأخذها ، وذلك لصعوبة تعبئة الإستبانة أثناء العمل حتى لا يتم تعطيل الإنتاج ، ولصعوبة تعبئة الإستبانة في وقت الإستراحة لأن العاملين رفضوا تعبئة الإستبانة في وقت استراحتهم ، وحتى لا تتم الإجابة بشكل عشوائي .

وقد أهملت أوراق الإجابة إذا توفر فيها شرط أو أكثر من الشروط التالية :



- ١- إذا ظهر أن الإجابة غير جديّة مثل الإجابة على جميع الفقرات إجابة واحدة .
- ٢- إذا أهمل المشاركون في الدراسة فقرة أو أكثر من فقرات المقياس .
- وقد بلغ عدد الإستبانة التي تم إهمالها ٣٥ إستبانة فأصبح العدد النهائي للعينة التي تم إعتماؤها في الدراسة الحالية ٢٥٠ عامل وعاملة .

جميع الحقوق محفوظة  
مكتبة الجامعة الأردنية  
مركز أبحاث الرسائل الجامعية



## النتائج

## النتائج

هدفت هذه الدراسة الى إستكشاف العلاق بين الصحة النفسية للعاملين و إرتباطها ببعض المتغيرات في بيئة العمل .

تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من مقياس الصحة العامة ومقياس الأبعاد النفسية في البيانات المؤسسية باستخدام النظام الإحصائي (SPSS) حيث استخدمت معادلة بيرسون لإستخراج العلاقة الإرتباطية بين متغير الصحة النفسية من جهة ومتغير بيئة العمل من جهة أخرى ، وكذلك بين الأبعاد الفرعية للصحة النفسية والأبعاد الفرعية لبيئة العمل، وسنتطرق فيما يلي إلى نتائج استجابات العينة على المقياسين كل على حدة من حيث المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ثم سنعرض العلاقة بينهما .

أولاً : الصحة العامة :

استخرجت المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية التي سجلها أفراد العينة على مقياس الصحة العامة وأبعاده الفرعية ، علماً أن الدرجات على المقياس الكلي تتراوح بين (صفر- ٨٤) وعلى الأبعاد الفرعية بين (صفر- ٢١) ، وقد تجاوز المتوسط الحقيقي المتوسط الفرضي ب(٢٢) درجة إذ أن المتوسط الفرضي للمقياس بلغ (٤٢) درجة في حين أن المتوسط الحقيقي لدرجات الأفراد على مقياس الصحة العامة بلغ (٦٤) درجة ، وبإنحراف معياري ( ١١,٥٦ ) ، حيث تراوحت درجات الأفراد على المقياس الكلي ما بين (١٣-٨٢) .

كما تجاوزت درجات الأفراد على المقاييس الفرعية المتوسط الفرضي للمقاييس الفرعية والذي بلغ (١٠,٥) حيث حل بعد التحرر من الإكتئاب الشديد بالمرتبة الأولى بين أبعاد مقياس الصحة العامة بمتوسط مقداره (١٨,٩) حيث تجاوز المتوسط الفرضي ب(٨) درجات تقريباً ،

تلا ذلك بعد الصحة النفس-جسدية حيث كان متوسط الدرجات عليها (١٥,٤) ، أما بعد التحرر من القلق والأرق فقد بلغ متوسط الدرجات عليها (١٥) ، وأخيراً بعد فعالية الوظائف الإجتماعية بمتوسط مقداره (١٤,٨) ونلاحظ أن الفارق بين متوسط درجات المقاييس الفرعية الثاني والثالث والرابع من حيث الترتيب لم يكن كبيراً أنظر الجدول رقم (١٣) .

#### الجدول رقم (١٣)

##### المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية على مقياس الصحة العامة

مقياس الصحة العامة	المتوسط	الإنحراف المعياري	المتوسط الفرضي
الصحة النفس-جسدية	١٥,٤٨	٤,٠٣	١٠,٥
التحرر من القلق والأرق	١٥	٤,٤٦	١٠,٥
فعالية الوظائف الإجتماعية	١٤,٨٨	٢,٩٦	١٠,٥
التحرر من الإكتئاب الشديد	١٨,٩	٣,١٨	١٠,٥
المقياس الكلي للصحة العامة	٦٤,٢٧	١١,٥٦	٤٢

ن=٢٥٠

#### ثانياً : الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية :

تم استخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية حيث أن الدرجات على المقياس الكلي تراوحت ما بين (٩٠-٣٦٠) ، وعلى الأبعاد الفرعية ما بين (٩-٣٦) ، وقد بلغ المتوسط الفرضي للمقياس الكلي (٢٢٥) وللمقاييس الفرعية (٢٢,٥) وقد تراوحت درجات الأفراد على المقياس الكلي ما بين (١٦٢-٣٠٦) .

وقد بلغ متوسط درجات الأفراد على المقياس الكلي (٢٤٦) وهو أعلى من المتوسط الفرضي ب(٢١) درجة ، أما درجاتهم على الأبعاد الفرعية فقد نال بعد الراحة البدنية وتوجيه العمل المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط لكليهما (٢٩) وهو أعلى من المتوسط الفرضي ب(٦,٥) درجة ، يليها بعد الوضوح بمتوسط مقداره (٢٨) ، ثم بعد الإنغماس في العمل بمتوسط (٢٧)

، ثم أبعاد تماسك الرفاق والإستقلاليه في أداء المهمات والتجديد حيث كان متوسطها (٢٥) ، تلاها بعد تعضيد العاملين بمتوسط مقداره (٢٣) ، كما نلاحظ فإن متوسطات الأبعاد جميعها هي أعلى من المتوسط الفرضي ، أما بعدي ضغط العمل والضبط فإن متوسطهما الحسابي كان أقل من المتوسط الفرضي حيث بلغ متوسط بعد ضغط العمل (١٨) وهو أقل من المتوسط الفرضي ب (٤,٥) درجه ، وبعد الضبط (١٥) وهو أقل من المتوسط الفرضي ب (٧,٥) درجه أنظر الجدول رقم (١٤) .

#### الجدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الأبعاد النفسية في البيانات

مقياس بيئة العمل	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي
الإغماس في العمل	٢٧	٤	٢٢,٥
تماسك الرفاق	٢٥	٤	٢٢,٥
تعضيد العاملين	٢٣	٥	٢٢,٥
الإستقلال	٢٥	٤	٢٢,٥
توجيه العمل	٢٩	٤	٢٢,٥
ضغط العمل	١٨	٣	٢٢,٥
الوضوح	٢٨	٤	٢٢,٥
الضبط	١٥	٤	٢٢,٥
التجديد	٢٥	٤	٢٢,٥
الراحة البدنية	٢٩	٤	٢٢,٥
المقياس الكلي	٢٤٦	٢٦	٢٢٥

ن = ٢٥٠

أما بالنسبة لمتوسطات الأبعاد الفرعية الرئيسية الثلاث فقد كان المتوسط الفرضي لبعدها المحافظة على النظام (١١٢,٥) أما متوسط درجات الأفراد على هذا البعد فقد بلغ (١١٦) أي بفارق (٣,٥) درجة عن المتوسط الفرضي ، أما بعد العلاقات فقد نال المرتبة الثانية من حيث

المتوسطات حيث بلغ متوسط الدرجات عليه (٧٥) مع الأخذ بعين الاعتبار أن متوسطه الفرضي (٦٧,٥) ، وأتى بعد النمو الشخصي في المرتبة الثالثة من حيث المتوسط الحسابي حيث بلغ (٥٥) مع العلم كذلك بأن متوسطه الفرضي (٣٥) . أنظر الجدول رقم (١٥) .

#### الجدول رقم (١٥)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للأبعاد الرئيسية لمقياس

الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية

المتوسط الفرضي	الإنحراف المعياري	المتوسط	مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية
٦٧,٥	١١	٧٥	بعد العلاقات
٣٥	٦	٥٥	بعد النمو الشخصي
١١٢,٥	١١٦	١١٦	بعد المحافظة على النظام

٢٥٠ = ن

#### ١- العلاقة بين الصحة النفسية وبيئة العمل:

دلت النتائج على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين الصحة النفسية وبيئة العمل ، حيث بلغت قيمة هذا الارتباط (٣٩) ، وهذا يعني أنه كلما كانت بيئة العمل جيدة ارتفعت الصحة النفسية ، وكلما كانت بيئة العمل ذات جودة منخفضة أدى ذلك إلى تدني الصحة النفسية ، مما يعني تحقق الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة والتي تتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية وبيئة العمل .

#### ٢- العلاقة بين الصحة النفسية والأبعاد الفرعية لبيئة العمل :

دلت النتائج على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الصحة النفسية بدرجة الكلية وبين بعض الأبعاد الفرعية لبيئة العمل ، حيث كانت أعلى قيمة ارتباط هي بين الصحة النفسية وبعد الإنغماس في العمل ، وبعد الوضوح في

المهام حيث بلغت (٣٧, و ٣٦,) على التوالي ، أي أنه كلما كان العاملون مهتمون بعملهم ومرتبون به وكلما كانوا أكثر معرفة بما هو متوقع منهم في ظل الروتين اليومي أدى ذلك إلى إرتفاع الصحة النفسية . أما بعد تماسك الرفاق ، وبعد تعضيد العاملين فقد بلغت قيمة الإرتباط لها (٣٢, و ٣١,) على التوالي ، فكلما كان الرفاق أكثر تماسكاً ، وكلما شجعت إدارة المؤسسة العاملين حتى يساعدوا بعضهم بعضاً إرتفعت الصحة النفسية . وقد بلغت الإرتباطات الأخرى لبعد توجيه العمل (٢٩,) فكلما اهتمت المؤسسة بالتخطيط الجيد تحسنت الصحة النفسية ، و(٢٧,) لبعد الراحة البدنية وتوفير مناخ سار ومريح ومشجع على أداء العمل ، و(٢٦,) لبعد الإستقلال وإتخاذ الموظفين لقراراتهم بأنفسهم ، أما بعد التجديد والتغيير والتنوع فقد كانت قيمة الإرتباط له أدنى قيمة وهي (٢١,) .

بالمقابل فقد ارتبطت الصحة النفسية إرتباطاً سلبياً غير دال إحصائياً مع بعد الضبط في بيئة العمل الذي يعني مدى استخدام إدارة المؤسسة للقواعد والضغوط للمحافظة على بقاء العاملين تحت شكل من أشكال الضبط بلغ (١٠,-) ، كذلك إرتبطت الصحة النفسية إرتباطاً إيجابياً غير دال إحصائياً مع بعد الضغط في إنجاز الأعمال بلغ (١٢,) أنظر الجدول رقم (١٦) .

#### الجدول رقم (١٦)

العلاقة بين الصحة العامة والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية

البعد الفرعي لبيئة العمل	الإتغماس في العمل	تماسك الرفاق	تعضيد العاملين	الإستقلال	توجيه العمل	ضغط العمل	الوضوح	الضبط	التجديد	الراحة البدنية
الدرجة الكلية للصحة النفسية	٣٧*	٣٢*	٣١*	٢٦*	٢٩*	١٢	٣٦*	-١٠	٢١*	٢٧*

\* دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

٣-العلاقة بين بيئة العمل والأبعاد الفرعية للصحة النفسية :

دلت النتائج أيضاً على أن بعد التحرر من القلق والأرق ، وبعد فعالية الوظائف الإجتماعية ، كان لها أعلى إرتباط ايجابي مع بيئة العمل الكلية حيث بلغ معامل الإرتباط (٣٣, و ٣٢, ) على التوالي ، تليها الصحة النفس-جسدية ، وبعد التحرر من الإكتئاب الشديد بإرتباط مقداره (٢٩, ) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) أنظر الجدول رقم (١٧) .

#### الجدول رقم ( ١٧ )

معاملات الإرتباط بين مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية والأبعاد الفرعية لمقياس الصحة العامة

السبع الفرعي للصحة النفسية	الصحة النفس-جسدية	التحرر من القلق والأرق	فعالية الوظائف الإجتماعية	التحرر من الإكتئاب الشديد
الدرجة الكلية لبيئة العمل	٢٩*	٣٣*	٣٢*	٢٩*

\*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠٥

٤-العلاقة بين الأبعاد الثلاثة الرئيسية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية مع

الأبعاد الفرعية والمقياس الكلي للصحة العامة :

أما بالنسبة للأبعاد الثلاثة الرئيسية لبيئة العمل فقد دلت النتائج على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( ٠,٠١ ) مع الصحة النفسية حيث كان أعلى إرتباط هو بين بعد العلاقات والذي يتضمن العلاقة مع الزملاء والرؤساء والتشجيع والمكافآت والدعم الاجتماعي وبين الصحة النفسية بلغت (٣٨, ) ، كما بلغت قيمة الإرتباط بين الصحة النفسية وبعدي النمو الشخصي وتشجيع الكفاءة الذاتية والقدرة على السيطرة على مطالب العمل ، وبعد المحافظة على النظام وتركيز المؤسسة على ضبط الموظفين وكمية التغير المحتمل والإهتمام بالراحة البدنية (٣٣, و ٣٢, ) على التوالي ، أما بالنسبة لإرتباط الأبعاد الثلاثة الرئيسية مع الأبعاد الفرعية من الصحة النفسية فقد كان لبعد العلاقات أعلى قيمة إرتباط مع فعالية الوظائف الإجتماعية حيث كانت قيمة الإرتباط (٣٣, ) ومع التحرر من القلق والأرق (٣٢, ) ومع الصحة



النفس-جسدية والإكتئاب (٢٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) على التوالي ، أما بعد النمو الشخصي فقد كان أعلى إرتباط له هو مع بعد التحرر من الإكتئاب الشديد (٢٩) ، أما بعد المحافظه على النظام فقد كانت له قيم إرتباط إيجابية ودالة إحصائياً مع الأبعاد الفرعية للصحة النفسية لكنها كانت أقل من إرتباطات البعدين الآخرين ، وقد كانت أعلى قيمة إرتباط له هي مع بعد التحرر من القلق والأرق حيث بلغت قيمة الإرتباط (٢٩) ، أنظر الجدول رقم (١٨) .

#### الجدول رقم (١٨)

معاملات الإرتباط بين مقياس الصحة العامة وأبعاده الفرعية مع الأبعاد الثلاث الرئيسية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية

الدرجة الكلية للصحة النفسية	التحرر من الإكتئاب الشديد	فعالية الوظائف الإجتماعية	التحرر من القلق والأرق	الصحة النفس-جسدية	
,٣٨**	,٢٨*	,٣٣*	,٣٢*	,٢٨*	بعد العلاقات
,٣٣**	,٢٩*	,٣٠*	,٢٤*	,٢٣*	بعد النمو الشخصي
,٣٢**	,٢٢*	,٢٤*	,٢٩*	,٢٤*	بعد المحافظة على النظام

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠٥

#### ٥- العلاقة بين الأبعاد الفرعية لكلا المتغيرين :

وقد دلت نتائج الإرتباط بين الأبعاد الفرعية لكلا المقياسين إلى أن هناك إرتباط بين أبعاد المقياسين فقد كان لبعده الوضوح أعلى إرتباط مع بعد الصحة النفس-جسدية إذ كلما كانت المهمات أكثر وضوحاً أدى ذلك إلى صحة نفس-جسدية أفضل وقد بلغت قيمة الإرتباط (٢٩) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ، أما بالنسبة لبعده الوضوح والإنغماس في العمل وتعزيد العاملين فقد كان لها أعلى معاملات ارتباط مع بعد التحرر من القلق والأرق حيث بلغت قيمة الإرتباط (٣٢ و ٢٨ و ٢٨) على التوالي عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فكلما ارتفعت درجة الأفراد على

بعد الإنغماس في العمل وتعزيد العاملين وكلما كانت المهمات المطلوب أدائها أكثر وضوحاً أدى ذلك إلى إنخفاض القلق والأرق .

وكان لبعد الإنغماس في العمل كذلك أعلى إرتباط مع بعد فعالية الوظائف الإجتماعية بلغت قيمته (٣٥) فكلما زاد إنغماس الفرد في عمله كلما زادت فعالية وظائفه الإجتماعية .

كذلك فإن الإنغماس في العمل والوضوح في المهمات كان له أعلى نسبة إرتباط مع التحرر من الإكتئاب الشديد حيث بلغت قيمة الإرتباط (٢٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

بالمقابل فقد ارتبط بعد الضبط في العمل إرتباطاً سلبياً غير دال إحصائياً مع جميع أبعاد الصحة النفسية ، كما ارتبط بعد الضغط في العمل إرتباطاً إيجابياً غير دال إحصائياً مع جميع أبعاد الصحة النفسية بإستثناء التحرر من القلق والأرق حيث كانت قيمة الإرتباط بينهما (١٩) ، أي كلما ازداد الضغط في بيئة العمل أدى ذلك إلى الشعور بالقلق والأرق ، أنظر الجدول رقم (١٩)

#### الجدول رقم (١٩)

معاملات الإرتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الصحة العامة  
مع الأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية

التحرر من الإكتئاب الشديد	فعالية الوظائف الإجتماعية	التحرر من القلق والأرق	الصحة النفس-جسدية	الإنغماس في
,٢٨*	,٣٥*	,٢٨*	,٢٧*	

العمل				
تماسك الرفاق	,٢٣*	,٢٦*	,٢٨*	,٢٣*
تعزيب العاملين	,٢٢*	,٢٨*	,٢٤*	,٢٢*
الإستقلال	,١٧*	,٢٠*	,٢٤*	,٢٤*
توجيه العمل	,٢١*	,٢١*	,٢٥*	,٢٤*
ضغط العمل	,٠٩٩	,١٩*	,٠٢٩	,٠٢٩
الوضوح	,٢٩*	,٣٢*	,٢٥*	,٢٨*
الضبط	-,٠٨٣	-,٠٩٢	-,٠٣٠	-,١١٧
التجديد	,١٣*	,١٤*	,٢٤*	,١٨*
الراحة البدنية	,٢٢*	,٢٥*	,١٥*	,٢٠*

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠٥

## ٦- العلاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية من جهة والصحة النفسية وبيئة العمل من جهة أخرى :

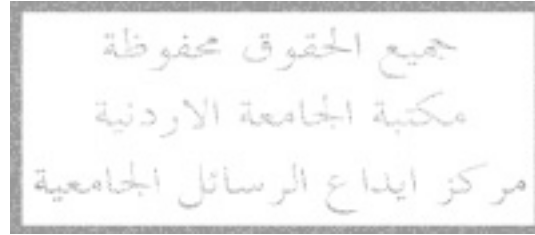
أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموغرافية من جهة والصحة النفسية وبيئة العمل من جهة أخرى ، حيث ظهرت علاقة سلبية دالة إحصائياً بين عدد مرات زيارة الطبيب والصحة النفسية حيث كانت قيمة هذا الارتباط (-,٣٥) عند مستوى الدلالة (٠,٠١) أي أنه كلما إنخفضت الصحة النفسية ازداد عدد مرات زيارة الطبيب ، كما ظهرت علاقة سلبية دالة إحصائياً أيضاً بين عدد مرات زيارة الطبيب وبيئة العمل حيث كانت قيمة هذا الارتباط (-,١٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) أي أنه كلما كانت بيئة العمل سيئة وذات جودة منخفضة أدى ذلك إلى إزداد عدد مرات زيارة الطبيب .

كذلك وجدت علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين المستوى التعليمي ونوعية بيئة العمل حيث بلغت قيمة الارتباط (,١٣) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) أي أنه كلما ازداد المستوى التعليمي تحسنت بيئة العمل وكانت أكثر جودة .

جميع الحقوق محفوظة  
مكتبة الجامعة الاردنية  
مركز ايداع الرسائل الجامعية

# الفصل الرابع

## مناقشة النتائج



### مناقشة النتائج

كما سبق وذكرنا فإن هذه الدراسة هدفت الى اكتشاف العلاقة بين الصحة النفسية للعاملين من جهة وبعض المتغيرات الموجودة في بيئة العمل من جهة ثانية ، وبعد أن قامت الباحثة بإستعراض النتائج التي توصلت لها الدراسة في الفصل الثالث فإنها في هذا الفصل ستقوم بمناقشة هذه النتائج وتفسيرها مبتدئةً بمقياس الصحة العامة ، ثم مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية ثم العلاقة الإرتباطية بين هذه المتغيرات على التوالي .

أولاً : الصحة العامة :

أصبحت العناية بالصحة النفسية من أهم مجالات إهتمام علماء النفس ، خاصةً بعد أن أصبح الفرد يعاني من شدة وطأة حياة العصر الحديث بسبب تعقيد الحياة وشدة الكفاح من أجل العيش (موسى ، ٢٠٠١) .

وقد سجل أفراد العينة في هذه الدراسة متوسطاً مقداره (٦٤,٢) على مقياس الصحة العامة بينما كان المتوسط الفرضي لهذا المقياس هو (٤٢) . وهذا يعني أن العاملين والعاملات في مصانع الأدوية في الأردن يتمتعون بصحة نفسية أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس ب(٢٢) ، وقد تمت مقارنة درجات الأفراد بالمتوسط الفرضي نظراً لعدم وجود نقطة قطع للمقياس يمكن في ضوءها الحكم على مستويات الصحة النفسية ، فتمت الإستعانة بالمتوسط الفرضي للحصول على بعض المؤشرات لدرجات الأفراد على مقياس الصحة العامة وعليه نستطيع تفسير الفرق بين متوسط درجات الأفراد على مقياس الصحة العامة وبين المتوسط الفرضي بطريقتن :

الأولى : أن أفراد المجتمع الذي تمثله العينة هم فعلاً بصحة نفسية جيدة وتقوم المتوسط الفرضي ذلك انهم مستقرون في عمل ثابت ولهم مصدر دخل محدد مما يشعرهم بالراحة والإستقرار والأمان .

الثانية : أن مقياس الصحة العامة يقيس حالات متقدمة من الإضطراب النفسي بمعنى أنه يقيس الصحة النفس-جسدية والقلق والأرق وفعالية الوظائف الإجتماعية والإكتئاب الشديد ، بينما العينة التي قمنا بتطبيق المقياس عليها هي عينة سوية من أفراد المجتمع ولا تعاني من الإضطرابات الشديدة ، فقد يعاني الأفراد من القلق والإكتئاب لكن ليس لدرجة تدفعه إلى التخلص من حياته بالإنتحار ، لذلك جاءت درجات الأفراد على المقياس أعلى من المتوسط الفرضي .

وربما يظهر ذلك جلياً من خلال ما يظهره متوسط درجات الأفراد على بعد التحرر من الإكتئاب الشديد حيث بلغ (١٨,٩) والذي تجاوز متوسطه المتوسط الفرضي للبعد ب(٨) درجات تقريباً ، ولعل هذا يعود إلى أن فقرات المقياس تقيس أعراض من الإكتئاب قد لا يعاني منها أفراد العينة الذين يفترض بهم أن يكونوا طبيعيين ، كذلك الحال بالنسبة للأبعاد الفرعية الأخرى فقد كان متوسط درجات الأفراد على بعد الصحة النفس - جسدية (١٥,٤) وبعد القلق والأرق (١٥) وكذلك بعد إختلال الوظائف الإجتماعية (١٤,٨) وهي جميعها أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (١٠,٥) درجة ، وربما يعزى هذا الإرتفاع في المتوسطات أيضاً إلى أن الأفراد الذين يعانون من هذه الإضطرابات النفسية بشده يكونون غير قادرين على الإستمرار في العمل وأداء واجباتهم بالشكل المطلوب ، وهذا يوافق ما ذكره ( Toon,1999 ) من أن العمل يختار من هم في صحة نفسية أفضل يكونون قادرين على أداء واجباتهم ، لذلك جاءت درجاتهم أعلى من المتوسط الفرضي .

#### ثانياً : الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية :

تعتبر بيئة العمل من العوامل الهامة التي لها تأثير على صحة الأفراد النفسية ، لما يشكله العمل من أهمية بالغة بالنسبة للفرد حيث يشكل العمل مصدراً لإشباع الحاجات والضرورات الفسيولوجية أولاً ، ثم دوره في تحديد مكانة الفرد اجتماعياً ثانياً ومساعدته على الشعور بقيمته وقدراته وإمكانياته ثالثاً ، لذا فنجاح الفرد في عمله من العوامل التي تدعم صحته النفسية مما يؤدي إليه هذا النجاح من استقرار نفسي ورضا وسعادة (موسى ، ٢٠٠١).

وقد دل متوسط درجات الأفراد على مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية على أنه أعلى من المتوسط الفرضي ، حيث أن المتوسط الفرضي للمقياس (٢٢٥) بينما بلغ متوسط درجات الأفراد ( ٢٤٦ ) بفارق ( ٢١ ) درجه بين المتوسطين ويمكن تفسير ذلك بطريقتين :

الأولى : أن بيئة العمل في مصانع الأدوية هي فعلاً ذات نوعية جيدة .

الثانية : أن الأفراد في هذه المصانع يدركون بيئة عملهم على أنها جيدة وأن المصاعب التي قد يواجهونها فيها هم قادرون على التغلب عليها والتأقلم معها في سبيل المحافظة على عملهم ومصدر رزقهم ، فهم يرون أن من يستطيع الحصول على عمل في مثل هذه الظروف الإقتصادية المتدهوره ، ونسب البطالة المرتفعة هو محظوظ وعليه القبول بأسوأ الظروف والخدمات للتمسك بعمله من هنا جاءت درجاتهم أعلى من المتوسط الفرضي على الأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية .

فقد كان متوسط الأفراد على بعد توجيه العمل أعلى من المتوسط الفرضي حيث بلغ (٢٩) درجة بفارق (٦,٥) عن المتوسط الفرضي للبعد الذي بلغ (٢٢,٥) ، ويقيس هذا بيئة العمل من حيث الميل الى التخطيط الجيد وأساليب تشجيع العاملين على إنجاز ما هو مطلوب منهم من أعمال (عبد الرحيم ، ١٩٨٣) .

وبما أننا نقيس بيئة العمل في القطاع الخاص فإننا نعرف أهمية إنجاز العمل بالنسبة لهذا القطاع ، فهي تهتم بأساليب تشجيع العاملين على إنجاز الأعمال وأدائها لبلوغ غايات المؤسسة وأهدافها الإنتاجية ، من هنا جاء متوسط درجات الفرد على هذا البعد أعلى من المتوسط الفرضي .

كذلك بعد الراحة البدنية الذي تجاوز متوسط الدرجات عليه المتوسط الفرضي ب( ٦,٥) درجة ، ويمكن تفسير ذلك بأن صناعة الأدوية هي عملية حساسة وتتطلب ظروفاً خاصة من تعقيم ودرجة حرارة مناسبة كذلك الملابس التي يرتديها العمال وهذا الإهتمام بظروف العمل ودرجة الحرارة والرطوبة المناسبة لتصنيع وتغليف وحفظ الأدوية انعكس على راحة الأفراد البدنية وشعورهم بأن مصانعهم توفر لهم جو العمل المادي المناسب .



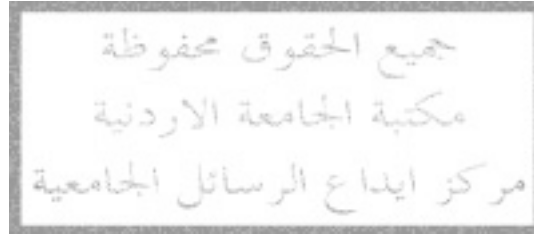
كما أن المظهر الخارجي والظروف المادية من حيث درجة الحرارة والرطوبة التي توفرها المؤسسة لجودة المنتجات تعتبر عاملاً نفسياً هاماً في الترويج لهذه المؤسسة وإعطاء إنطباع جيد عنها .

أما بعد الوضوح فقد بلغ متوسط درجات الأفراد عليه (٢٨) فوضوح المهمات والواجبات التي على الفرد القيام بها تعتبر عاملاً هاماً في إنجاز الواجبات لأن الفرد يدرك أن واجباته معروفة وبالتالي هو المسؤول عن أدائها ويدخل ذلك في تقييم المؤسسة له من حيث الكفاءة والقدرة على إنجاز مهامه وواجباته .

أما بالنسبة لبعد الإستقلالية فقد كان قريباً من المتوسط الفرضي ، ذلك أن المهمات لا يكون فيها إستقلالية مرتفعة ويكون أسلوب أدائها محدد في مهام مثل مهمة عامل الإنتاج ، كذلك بالنسبة لبعد التجديد فكما قلنا بأن المهمات محددة ومعروفة ولن يكون هناك الكثير من التجديد خاصة لمن يعملون على خط الإنتاج أو فنيي الصيانة أو فنيي المختبرات .

أما بعدي تماسك الرفاق وتعزيب العاملين فقد كانت قريبة من المتوسط الفرضي بمتوسط مقداره (٢٥ و ٢٣) على التوالي ، فالعمل في المؤسسات الخاصة يحتاج من العاملين الى التماسك والتعاقد ضد المشرفين لكنه في نفس الوقت يتطلب المنافسة بينهم حتى يبقى الأفضل في مثل هذه المؤسسات التي تكون مهددة للعامل ، فوجود العامل مرهون بقدرته على أداء واجباته بطريقة كفؤة وقدرته على إثبات وجوده وهذا يتطلب قدراً من المنافسة مما إنعكس على درجات الأفراد على بعد الإنغماس في العمل حيث بلغ المتوسط (٢٧) بفارق (٥,٥) أعلى من المتوسط الفرضي ، فما توفره بيئة العمل من قدره على التوجيه والراحة البدنية والوضوح في المهمات والمنافسة بين العاملين للبقاء في العمل جعلهم ينغمسون في عملهم ويحبونه ويحاولون بذل أقصى ما لديهم لإنجاز الواجبات على أتم وجه .

وقد كانت الدرجات على بعدي الضبط والضغط أقل من المتوسط الفرضي ، حيث أن الدرجة المرتفعة على هذين البعدين تشير الى بيئة عمل أقل ضغطاً وضبطاً بينما الدرجة المنخفضة تشير الى بيئة عمل ضاغطة وضابطة وهذا ما أشارت اليه النتائج ، حيث أن الأفراد هنا يدركون بيئة عملهم على أنها ضاغطة من حيث كمية العمل المطلوب أدائه وضابطة من حيث أهمية الإلتزام الصارم بالقواعد والقوانين المؤسسية فهي في سبيل إنجاز العمل المطلوب منها قد تزيد عبء العمل على الفرد وقد كانت درجات الأفراد على هذين البعدين هو ( ١٨ ) لبعء ضغط العمل و( ١٥ ) لبعء الضبط في العمل .



العلاقة بين الصحة النفسية وبيئة العمل :

دلت النتائج على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين الصحة النفسية وبيئة العمل ، أي أنه كلما كانت بيئة العمل أفضل انعكس ذلك على الصحة النفسية إيجابياً ، وارتفع مستواها كذلك .

وجاءت هذه النتيجة لتتفق مع ما افترضته الدراسة بوجود علاقة إيجابية داله إحصائياً بين الصحة النفسية للعاملين وتقدير العاملين لبيئة العمل التي يعملون فيها. وقد بلغت قيمة الارتباط (٣٩) ، فمما لا شك فيه أن الفشل والإحباط في العمل يؤديان الى إضطراب الإلتزان النفسي وأن النجاح والتكيف يؤديان الى صحة نفسية أفضل والى زيادة الإنتاجية (فهيمى ، ١٩٨٧) .

وهذا يتفق مع ما جاءت به الدراسات السابقة مثل دراسة (Bonnie, 2000) التي حاول فيها معرفة اثر العمل على الصحة النفسية ، وقد أشارت النتائج إلى أن العمل مهم جداً للصحة

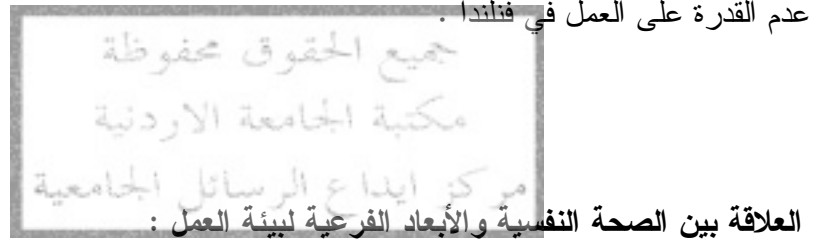
النفسية ايجابياً مثل الاحساس بالانتاجية وزيادة الدخل وزيادة تقدير الذات والشعور بقيمة الذات وسلبياً مثل الضغوط التي يمكن التعرض لها في بيئة العمل .

كما أشارت دراسة (Toon,1999) التي حاول فيها إستكشاف العلاقة التبادلية بين خصائص العمل مثل الدعم الاجتماعي والاستقلالية وتنوع المهمات وعلاقتها بالصحة النفسية للعاملين ، إلى أن خصائص العمل لها تأثير ايجابي وقوي على الصحة النفسية ، كذلك أن العلاقة او التأثير عكسي بمعنى ان الافراد الذين يعانون من اضطرابات نفسية هم غير قادرين على رؤية جوانب العمل الجيدة وبما انهم اكثر قابلية لترك العمل فهم كذلك لديهم فرصة قليلة لاجاد عمل اخر مناسب وهذه النتائج تدل على اهمية الصحة النفسية في تحديد قدرة العامل في التأثير على خصائص بيئة العمل .

كما أظهرت دراسة (الخلف، ١٩٩٢) أن العاملين في القطاعات الإنتاجية والخدمية والإدارية في سوريا حول أسباب انخفاض الروح المعنوية وإنتشار الإضطرابات النفسية من قلق وإكتئاب بين العاملين في القطاعات الإنتاجية والخدمية والإدارية ، حيث وجد أن انخفاض مستوى علاقات العمل ، وظروف العمل المادية السيئة ، وشعور العاملين بخطورة أعمالهم ، وعدم توفر فترات الراحة الرسمية اللازمة ، وشعور العاملين بحالات من الملل والرتابة بسبب تكرار التعامل مع الأشياء نفسها ، وتعرض العاملين الى حوادث العمل هي من الأسباب المؤدية إلى إنتشار الأمراض النفسية .

وللصحة النفسية تأثير كبير على بيئة العمل التي يوجد فيها الفرد بأبعادها المختلفة حيث أن الفرد الذي يعاني من اضطرابات نفسية لا يكون قادراً على القيام بواجباته بالشكل المطلوب وكذلك لا يكون قادراً على التأقلم والتكيف مع المشاكل التي من الممكن أن تواجهه في مكان العمل مما يجعله عرضة لإحتمالية ترك العمل وهذا يتوافق كذلك مع ما جاء في دراسة

(Gabriel & Liimatianen, 2001) حيث وجد ان الاكتئاب من اكثر الامراض شيوعاً في الولايات المتحدة حيث يصيب واحد من كل عشرة عمال كل سنة ، اما في بريطانيا فان ثلاثة من كل عشرة يصابون باضطرابات في الصحة النفسية ، وفي المانيا كان الاكتئاب هو المسؤول عن ٧% من التقاعد المبكر وأن عدم القدرة على العمل التي يسببها الإكتئاب هي ضعفين ونصف اكثر مما تسببه الاضطرابات الاخرى ، وان اكثر من ٥٠% من العاملين يصابون ببعض الأعراض المرتبطة بالضغط مثل القلق ، ومشاعر الإكتئاب ، والآلام الجسدية ، والمشاكل الاجتماعية ، واضطرابات النوم ، والاضطرابات النفسية هي السبب الاساسي في



١- كما دلت النتائج على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية بدرجة الكلية وبعض الأبعاد الفرعية الموجودة في بيئة العمل ، حيث كانت أعلى قيمة ارتباط هي بين الصحة النفسية والإنغماس في العمل فمن المعروف أن العامل الذي يوفر له عمله جميع المطالب والإحتياجات الأساسية ويوفر له الراحة والإستقرار تكون صحته النفسية جيدة مما يؤدي به الى حب عمله والإخلاص له وبالتالي الإنغماس فيه .

٢- أما العلاقة بين بعدي تماسك الرفاق وتعزيد العاملين من جهة وبعد الصحة النفسية من جهة كانت من أعلى معاملات الارتباط ، وهذان البعدان يقعان ضمن البعد الرئيسي بعد العلاقات والذي ارتبط إيجابياً مع الصحة النفسية وكانت له أعلى قيمة ارتباط .

وربما جاءت هذه النتيجة متوقعة كذلك ، وقد أشارت إليها العديد من الدراسات مثل دراسة (Bonnie, 2000) التي أشارت إلى أهمية رفاق العمل والمدير في الحفاظ على الصحة النفسية واهمية تدريب المدراء على الحساسية لمطالب واحتياجات العاملين ، وأشارت دراسة (Larocco , House & French ,1980) الى الأهمية الكبيرة للزملاء في التخفيف من حدة التوتر والصراع الذي قد ينشأ في جو العمل ومساعدة الأفراد بعضهم بعضاً على التأقلم والتكيف مع المشاكل التي قد تواجههم ، كذلك قد يواجه زملاء العمل الدعم الاجتماعي للفرد إذا كان يعاني من مشاكل إجتماعية خارج نطاق العمل من خلال إبداء النصح والمشورة وكذلك من خلال التخفيف من حدة الصراع لدى الفرد . وكذلك دراسة (أونيس ، ١٩٩٥) التي حاول فيها دراسة تأثير العلاقات الإنسانية على إنتاجية العمل في المؤسسات الإقتصادية حيث طلب من العينة ترتيب الحاجات حسب الأولوية ودلت النتائج على أن الإلتزام الى الجماعة والتقدير والإحترام هما من أهم الحاجات ثم تأتي الأجرة العالية والترقية في العمل ، من هنا جاء الإرتباط مرتفعاً بين بعد العلاقات والصحة النفسية .

غير أن هناك بعض الدراسات التي تدل على عدم وجود علاقة بين الصحة النفسية للعاملين وبعد العلاقات الإجتماعية مثل دراسة (Borg & Kristensen,1999) حيث حاولت هذه الدراسة إستكشاف العلاقة بين الصحة النفسية للبايعين الجائلين وبعض متغيرات بيئة العمل ، مثل عدد الزبائن الذين يقابلهم ، عدد ساعات العمل ، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء ، وساعات العمل البعيدة عن مكان العمل والمنزل ، حيث تألفت العينة من (١٣٠٦) بائع متجول ، وجدت الدراسة ان عدد الزبائن الذين يقابلهم العامل يرتبط ايجابياً مع الصحة النفسية فكلمما كان هناك عدد اكبر من الزبائن الذين يقابلهم ويتحدث معهم كانت صحته النفسية افضل أما ساعات العمل الطويلة فإنها تؤدي الى إنخفاض الصحة النفسية ، لكن لم يكن هناك ارتباط بين

الصحة النفسية وعدد الساعات البعيدة عن مكان العمل او البيت او الادراك المنخفض للدعم من المشرفين والزملاء ، وربما يمكن عزو ذلك إلى طبيعة العمل الذي يقومون به حيث أنهم يقضون معظم الوقت بعيدين عن مكان العمل مما يقلل من أهمية رفاق العمل .

٣- كما أن بعد الوضوح كان له ارتباط إيجابي ومرتفع مقارنةً مع بقية الارتباطات مع الصحة النفسية فوضوح المهام والمطالب والحقوق والواجبات التي على الفرد في بيئة العمل يساعد الفرد على معرفة حدوده والقيام بالواجبات الموكلة إليه على أتم وجه مما يؤدي به الى أن يكون عضواً فعالاً في مكان العمل ونيل رضى المشرفين وتحقيق الأهداف المرجو منه القيام بها مما يؤدي بالتالي الى الشعور بالراحة والإستقرار ، الذي ينعكس على صحته النفسية . بينما إذا كانت مهام الفرد والواجبات الموكلة إليه غير معروفة على وجه التحديد وغامضة فإن العامل قد يقع في حيرة وتخيبط يجعله ذلك يتعدى على واجبات الآخرين ويتدخل في أدائها ويهمل واجباته ومهامه مما يتسبب في حدوث إرباك في عملية الإنتاج وفي عدم بلوغ الأهداف المرجوة في النهاية .

وقد أشارت دراسات عديدة الى وجود علاقة سلبية بين غموض الأدوار والصحة النفسية منها دراسة (Spector & Dwyer & Jex ,1988) حيث حاولا معرفة العلاقة بين غموض الدور من جهة والشعور بالإحباط والقلق من جهة ثانية ، وقد دلت النتائج على أن غموض الدور يرتبط مع الاحباط والقلق .

كما اشارت دراسة (Jackson ,1983) إلى انه اذا قمنا بالتقليل من صراع الادوار ومن غموض الادوار فإن ذلك سوف يؤدي للتقليل من القلق والاكتئاب والاضطرابات النفسية . وفي دراسة اخرى ل(Blies & Castro,2000) وجد ان العبء الزائد في العمل يرتبط ايجابياً مع الضغط والتوتر النفسي بينما وضوح الدور يرتبط سلبياً مع الضغط والتوتر النفسي ،

كما وجدت الدراسة ان وضوح الدور المرتفع من شأنه ان يخفف من الاثر السلبي لعبء العمل الزائد .

كذلك ذكر (Ironson,1992) عشرة مصادر من مصادر الاضطرابات النفسية في العمل ومن أهمها غموض المهمات ، وصراع الادوار ، والتغيرات اليومية ، وعدم الثبات في طريقة اداء الواجبات.

٤- أما بعد توجيه العمل فمن المهم بالنسبة لهذه المؤسسات أن توجه العاملين للمهمات والنشاطات التي يجب القيام بها للحصول على النتائج المرغوبة وقد كان له ارتباط إيجابي ذا دلالة مع الصحة النفسية .

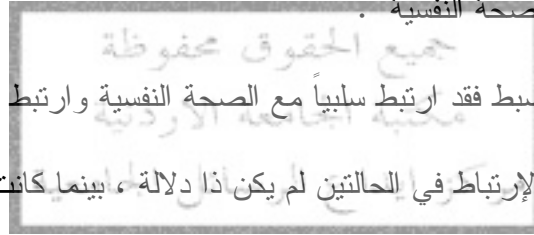
٥- كما أن الراحة البدنية كان لها ارتباط إيجابي دال مع الصحة النفسية وقد دلت الدراسات السابقة على وجود هذه العلاقة ، ففي دراسة لـ (Kelly & Cooper, 1981) حاولا فيها الربط بين الصحة النفسية والاجتماعية مع ظروف العمل الفيزيائية مثل الازعاج والحرارة المرتفعة ، حيث وجد ان ظروف العمل لها تأثير على الصحة النفسية إذ ان ظروف العمل السيئة تؤدي الى العزلة والتوتر بين العاملين .

كذلك دراسة لـ (Kobrick,1987) والتي قاما فيها بمقارنة الاداء لمجموعه من الافراد يعملون على حل مشكلة في ظل ظروف حرارة ورطوبة منخفضتين ، بينما مجموعة اخرى تعمل على حل المشكلة في ظل ظروف رطوبة وحرارة مرتفعة دلت النتائج على ان المجموعة الثانية ارتكبت عدداً كبيراً من الاخطاء وكانت الاخطاء تزداد كلما ازداد الوقت (Muchinsky, 1990).

٦- كما أن بعد الإستقلالية فقد كان ارتباطه دالاً مع الصحة النفسية ، فشعور الفرد بقدرته على أداء الأعمال بالطريقة التي يراها مناسبة والقدرة على إتخاذ القرارات يجعله واثقاً من

قدراته ويدفعه الى الإبداع ، والإبتكار ، وإرتباط الإستقلالية مع الصحة النفسية أشارت إليه دراستا (Bonnie,2000) و (Toon,1999) اللتان سبق ذكرهما ، وقد إرتبط البعد الرئيسي الذي يضم بعدي توجيه العمل والإستقلالية وهو بعد النمو الشخصي مع الصحة النفسية إرتباطاً إيجابياً ذا دلالة إحصائية .

لكن كانت أدنى قيمة إرتباط هي لبعد التجديد وكما سبق وذكرنا فإن المهمات محددة ومعروفة ولن يكون هناك الكثير من التجديد خاصة لمن يعملون على خط الإنتاج فهم يعلمون مسبقاً بطبيعة مهامهم وواجباتهم الروتينية فبالنالي هم مهياًون لها نفسياً ومستعدون لتحملها مما يؤدي إلى انخفاض إرتباطها بالصحة النفسية .

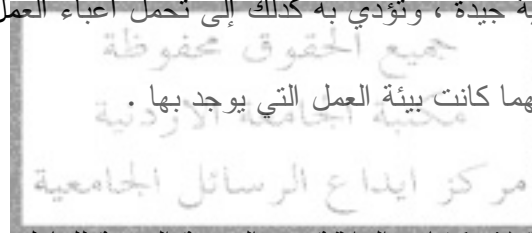


٧- أما بعد الضبط فقد ارتبط سلبياً مع الصحة النفسية وارتبط بعد الضغط إيجابياً مع الصحة النفسية ، لكن الإرتباط في الحالتين لم يكن ذا دلالة ، بينما كانت الدراسة تتوقع وجود علاقة سلبية داله إحصائياً بين البعدين مع الصحة النفسية فإنه مما أشارت إليه الدراسات أنه كلما كان هناك ضغط كبير في الواجبات والمهام الموكلة للفرد ، وكان هناك ضبط وإلتزام صارم بالقواعد والقوانين فإن هذا يؤدي الى الشعور بالعجز وعدم القدرة على إتخاذ القرارات أو الحرية في أداء الواجبات بالطرق المناسبة مما يقتل روح الإبداع والإبتكار ويؤدي بالنالي الى إنخفاض الصحة النفسية كما في دراسة (French & Caplan ,1972) حيث قاما بأخذ ٢٢ عامل وقاما بمراقبتهم من ٢-٣ ساعات لمدة ٣ أيام ، وقاما بتسجيل الأحداث التي تحدث خلال اليوم في مكان العمل وكذلك تسجيل معدل ضربات القلب لهذه الأحداث ، كذلك طلبا منهم تعبئة إستبيان يسألهم عن كمية العمل التي يقومون بها خلال الثلاثة أيام الماضية ، وجدت الدراسة أن الأفراد الذين يعانون من التوتر النفسي كان لديهم الكثير من الواجبات لأدائها وكانوا أكثر تعرضاً لأحداث مثل الزوار والمكالمات الهاتفية ، وتم الإستدلال على ذلك من خلال دقات القلب



المرتفعة ومستويات الكوليسترول المرتفعة . كذلك كما في دراستي (Ironson,1992) و (Blies & Castro,2000) اللتان سبق ذكرهما .

وربما يعود إنتقاء العلاقة بين الصحة النفسية وبعدي الضبط والضغط إلى أن الصورة النمطية السائدة في بيئات العمل العربية هي أن رؤساء العمل هم أصحاب القرار ، فبالتالي يدخل الفرد إلى بيئة العمل وهو مهياً لدور المدير وللسلطة وللإلتزام الصارم بالقوانين والأنظمة مما أدى إلى عدم إرتباطها بالصحة النفسية ، كما أن إرتفاع نسبة البطالة وصعوبة الحصول على عمل في ظل الظروف الإقتصادية الصعبة تجعل الفرد يدرك بيئة العمل التي يوجد بها على أنها ذات نوعية جيدة ، وتؤدي به كذلك إلى تحمل أعباء العمل وضغط العمل الزائد والتمسك بفرصة العمل مهما كانت بيئة العمل التي يوجد بها .



جاءت هذه الدراسة لإستكشاف العلاقة بين الصحة النفسية للعاملين وبعض المتغيرات في بيئة العمل ، وقد جاءت النتائج لتحقق فرضيات الدراسة التي تقول بوجود علاقة دالة إحصائياً بين الصحة النفسية وبعض المتغيرات في بيئة العمل وقد جاءت هذه النتائج متفقة مع ما جاءت به الدراسات السابقة باستثناء العلاقة بين الصحة النفسية وبعدي الضبط والضغط في بيئة العمل حيث لم يكن هناك إرتباطاً ذا دلالة إحصائية بين الصحة النفسية وهذين البعدين .

جميع الحقوق محفوظة  
مكتبة الجامعة الاردنية  
مركز ايداع الرسائل الجامعية

# المراجع

## المراجع

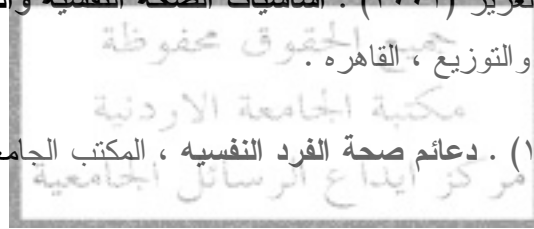
أولاً : المراجع العربيہ :

- أبو النيل ، محمود السيد (١٩٩٣) . علاقة نوع الصنّاعه بالاضطرابات السيکوسوماتيه في ضوء الاستجابه على قائمه كورنل : في كتاب الامراض السيکوسوماتيه في الصّحه النفسيه، (المجلد الثاني ) ، دار النهضه العربيه ، بيروت.
- أبو النيل ، محمود السيد (١٩٩٤) . الامراض السيکوسوماتيه في الصّحه النفسيه ، المجلد الاول ، دار النهضه العربيه ، بيروت. مع الحقوق محفوظه
- أحمد ، سهير كامل (١٩٩٨) . سيکولوجية الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصه ، مركز الاسكندريه للكتاب ، الاسكندريه . مركز ايداع الرسائل الجامعيه
- أحمد ، سهير كامل (١٩٩٩) . الصّحه النفسيه والتوافق ، الإسكندريه ، مركز الإسكندريه للكتاب .
- أحمد ، فوزي بشري (١٩٨٥) . العلاقات الانسانيه في المنظمات الصناعيه\_، القاهره ، جامعه حلوان .
- أرجايل ، مايكل (١٩٩٣) . سيکولوجية السعاده\_، ترجمه فيصل عبد القادر يونس ، المجلس الوطني للثقافه والفنون والاداب ، الكويت .
- أونيس ، عبد المجيد (١٩٩٥) . تأثير العلاقات الإنسانيه على إنتاجية العمل في المؤسسات الإقتصاديّه ، رساله ماجستير غير منشوره ، جامعه الجزائر .
- جبريل ، موسى (١٩٩٢) . التكيف ورعاية الصّحه النفسيه ، جامعه القدس المفتوحه ، القدس .

- حبش ،ريم (١٩٧٧) . الأنماط الشخصية التكيفية التي تميز بين الطلبة ذوي التحصيل العالي والطلبة ذوي التحصيل المنخفض ، رسالة ماجستير غير منشوره ، الجامعة الأردنية .
- الحراحشه ، محمد العيد (١٩٩٧) . واقع وآفاق سوق العمل الأردني : دراسته قياسيةه . رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة آل البيت .
- حلمي ، فارس (١٩٩٩) . المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي ، الطبعة الأولى ، دار الشروق للنشر والتوزيع .
- الخطيب ، هشام ابراهيم ، الزيادي ، احمد (٢٠٠١) . الصحة النفسية للطفل ، الدار العلميه الدوليه للنشر ، عمان .
- الجفال ، نجاه علي (٢٠٠٢) . إدراك المراهق للوظائف الأسريه وعلاقته بتكيفه النفسي ، رسالة ماجستير غير منشوره ، الجامعة الأردنية .
- الخلف ، محمد طاهر (١٩٩٢) . الصحة والسلامه المهنيه وأثرها على الروح المعنويه والإنتاجيه ، رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة حلب .
- خليفات ، أمين موسى (١٩٩٥) . دور القوى العامله في النمو الإقتصادي في الأردن (١٩٧٣-١٩٩٣) . رسالة ماجستير غير منشوره ، الجامعة الأردنية .
- الدباغ ، فخري (١٩٧٧) . أصول الطب النفسي ، جامعة الموصل ، الموصل .
- الرفاعي ، نعيم (١٩٨٢) . الصحة النفسيه : دراسة سيكولوجية التكيف ، الطبعة السادسة ، جامعة دمشق ، دمشق .
- الزراد ، فيصل محمد خير (٢٠٠٠) . الامراض النفسيه -جسديه ، الطبعة الاولى ، دار النفائس ، بيروت .
- الزعبي ، محمد تركي سماره (١٩٩٧) . ضغوط العمل لدى المديرين في جهاز الخدمه المدنيه في عمان الكبرى (دراسه ميدانيه) . رسالة ماجستير غير منشوره ، الجامعة الأردنية .
- سرحان ، وليد ، جمال الحباشنه ، محمد (٢٠٠١) . سلوكيات (٣) الاكتئاب ، دار مجدلاوي ، عمان

- الشهبان ، نسرین عارف (٢٠٠٢) . أنماط التعلق المصاحبه للإساءه إلى الأطفال ومظاهر سوء التكيف لديهم ، رسالة ماجستير غير منشوره ، الجامعه الأردنيه .
- الصباغ ، زهير ( ١٩٨٨ ) . ضغط العمل ، المجله العربيه للإداره ، العدد ١-٢ ، حزيران .
- عبد الخالق ، احمد (١٩٩٣) . اصول الصحه النفسيه ، دار المعرفه الجامعيه ، الإسكندرية .
- عبد الخالق ، احمد (٢٠٠٠) . الدراسه التطوريه للقلق ، دار المعرفه الجامعيه ، القاهره .
- عبد الرحيم ، فتحي السيد (١٩٨٣) . مقياس الابعاد النفسيه في البيئات المؤسسيه ، دار القلم الكويت .
- عبد الله ، محمد قاسم (٢٠٠١) . مدخل الى الصحه النفسيه ، الطبعة الاولى ، دار الفكر ، عمان .
- العلي ، طارق (١٩٩٧) . السلوك القيادي لدى كبار موظفي الدوله بالجمهوريه اليمنيه من وجهه نظر المرؤوسين وعلاقتها بالصحه النفسيه لدى هؤلاء المرؤوسين ، رسالة ماجستير غير منشور ، جامعه بغداد . كز ايداع الرسائل الجامعيه
- العوامله ، نائل (١٩٩٤) . تحليل ظاهرة الإجهاد لدى المديرين في الخدمه المدنيه في الاردن ، دراسه ميدانيه ، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسله العلوم الإنسانيه والإجتماعيه ، مجلد ١٠ ، عدد ٤ .
- عوض ، محمود عباس (١٩٨٥) . دراسات في علم النفس الصناعي والمهني ، دار المعرفه الجامعيه ، الاسكندريه .
- عوض ، محمود عباس ( ١٩٧١ ) . حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف ، القاهره .
- فرويد ، سيجموند (١٩٨٣) . الكف والعرض ،ترجمة محمد عثمان نجاتي ، الطبعة الثالثه ، دار الشروق ، القاهره .
- القريطي ، عبد المطلب أمين و الشخص ، عبد العزيز السيد (١٩٩٢) . مقياس الصحه النفسيه للشباب ، مكتبة الأنجلو المصريه .

- ليلية ، رزق سند ابراهيم (١٩٩٥) . التوتر في الصناعات أسبابه وآثاره والوقايه منه ، (تأليف لينايرت ليفي ، تقديم محمود أبو النيل ) ، دار النهضة العربية بيروت .
- محاسنه ، خلود وزرقيه ، نهايه (١٩٩٩) . قطاع التعدين خلال عام ١٩٩٩ ، سلطة المصادر الطبيعيه ، مديرية المعلومات والتسويق ، قسم الارتباط الصناعي ، مطابع الرأي التجاريه ، عمان .
- محاسنه ، خلود وزرقيه ، نهايه وعكاوي ، عماد (٢٠٠٠) . سلطة المصادر الطبيعيه مديرية المعلومات والإستثمار ، قسم الإرتباط الصناعي ، مطابع الدستور التجاريه ، عمان .
- منسي ، حسن (١٩٩٨) . الصحة النفسيه ، دار طارق للنشر والتوزيع ، عمان .
- موسى، رشاد علي عبد العزيز (٢٠٠١) . اساسيات الصحة النفسيه والعلاج النفسي ، الطبعه الاولى ، المختار للنشر والتوزيع ، القاهره .
- الهابط ، محمد السيد (١٩٨٧) . دعائم صحة الفرد النفسيه ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندريه .
- الهيجان ، عبد الرحمن بن أحمد (١٩٩٨) . ضغوط العمل ، منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، الرياض ، معهد الإدارة العامه .
- وزارة الماليه (٢٠٠٢) . نشرة مالية الحكومه ، نشرة شهريه تصدر عن وزارة الماليه ، المجلد الرابع - العدد الحادي عشر .



## ثانياً: المراجع الأجنبية :

- American Psychiatric Association. (1994) *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4<sup>th</sup> ed ) Washington,D.C.
- Arnold ,J., Cooper ,C.L., & Robertson ,I,T .(1995) . *Work psychology : Understanding human behavior in the work place* ( second ed) Pitman , Inc , London .
- Beck. (1978) . *Cognitive therapy and emotional disorders* .New/york , International Universities Press .
- Blies,P.D., & Castro ,C. A . (2000). Role clarity , work overload and organizational support :multilevel evidence of the importance of support . *Work and stress* ,14, 1, p 65.
- Bonnie ,K.(2000) *Work , workers and work places : A qualitative analysis of narratives of mental health consumers . Journal of rehabilitation* .66,4.
- Borg , V., & Kristensen , T .S. (1999).Psychological work environment and mental health among traveling sales people . *Work And Stress*\_, 13 ,2.
- Caplan,R.D., Cobb,S., French,J.R.P., Harrison,R.V., and Pinnean ,S.R. (1975) Job demands and worker health . *U.S department of health ,education and welfare*.
- Cavanagh ,M.E (1982). *The counseling experience* . Brooks /Cole Publishing Company , California , ( p. 112) .
- Cohens ,S., and Mcky .G. (1984) *Social support ,stress and buffering hypothesis : an empirical and theoretical analysis*. In A.Baum ,J.E. Singer and S.E . Taylor (eds) Hand Book of psychology and health ,vol 4 .hill sdale , NJ : Erlbaum .
- Coles,E.M.(1982).*Clinical psychopathology , an introduction* ,London : ledge –rout & kagan paul.
- Cooper ,L,Carry., & Ray , p. (1994) *Causes coping and cosequenses of stress at work*\_.New york , John wiley and sons .

- Dallender., Nolan., Soares., Thomsen., &., Arnetz (1999) . A comparative study of the perceptions of british mental health nurses and psychiatrists of their work environment . *Journal of advanced nursing* .29.1.p36.
- Dick , N., & Shepherd , G .(1994). Work and mental health :a preliminary test of warrs model in sheltered workshops for mentally ill. *Journal Of Mental Health* , 3 ,3 ,P 387.
- Disch,J.D. (2001). Creating healthy work environments for nursing practice .In chaska ,N.,ed, *The Nursing Profession* : Tomorrow and Beyond .Thousand Jaks ,ca :sage ,p741.
- Disch,J.D. (2002). Creating healthy work environments . *Creative Nursing* ,8,2.
- Edwards ,J.R.(1998) .Cybernetic theory of stress ,coping and well being.review and extention to work and family .In C.L. Cooper (ed). *Theories of organizational stress* (pp.122-152) . Oxford .Oxford University Press .
- Floyd ,M .(1984).The Emploment Problems Of People Disabled By Schizophrenia . *Journal Of Social And Occupational Medicine*,34,P 9395.
- French ,J,R,P., & Caplan ,R,D. (1972) . Organizational stress and individual strian in A. Marrow (ed) , The failure of success , Newyork : A MA Com .
- Frunham ,A., and Shaeffer ,R.(1984) . Person – environment fit , job satisfaction and mental health . *Journal of occupational psychology* ,57, 295-307.
- Gabriel,P., & Liimatain,M.R.(2001) .Mental health in the work place . *Work life report* .13. 2.
- Goldberg ,D., &Williams,P. (1991).*A users guide to the General Health Questionnaire (GHQ)* , Da Basingstoke Press .
- Goldthrope ,J., Lock wood ,d., bechofer ,f., and platt ,j. (1968) *The affluent worker Cambridge* : Cambridge university press.



- Hackman ,J.R., & Oldham ,G.R.(1980) .**Work redesign** .Reading ,MA: Addison –wesley .
- Hamburg ,D.A., Iliot,G.R., & Parrson ,D.L. (1982) . **Health and behavior : frontiers of research in the biobehavior sciences** . Washington ,DC : National Academy Press .
- Hayward ,S. (1996) .**Applying psychology to organizations** .Hodder & Stoughton . London .
- Henderson ,M., and Argyle ,M.(1985) Social support by four categories of work colleagues : relationship between activities ,stress and satisfaction .**Journal of occupational behavior**. 6 .229-239 .
- House ,J.S.(1980) .**Occupational stress and the mental health of factory workers** .Ann Arbor : University Of Michigan survey research center .
- Ironson , G.(1992) .**In work ,families and organizations** , zedek (Ed) , CA : Jossey \_ Bass Inc . Sanfrancisco.
- Jackson ,S.E.(1983) .Participation in decision making as a strategy for reducing job related strain . **Journal of applied psychology** ,68(1),3-19 .
- Kahn ,R.L.,Wolf ,D.M., Quinn ,R.P., Snoek .J.D., and Rosenthal ,R.A. (1964) .**Organizational stress : studies in role conflict and ambiguity** . New York : Wiley .
- Karasek ,R.A.J. (1979) .**Job demands ,job decision latitude ,and mental health strain : implications for job redesign** . Administrative Science Quarterly .24,285-308.
- Kelly ,M., and Cooper ,C.L.(1981) . Stress among blue collar workers, **employee relations** ,3,6-9 .
- Kemp , D.R. (1994) Mental health in the work place .Reviews the book: an employers and managers guide . **Work life report** , 9 , 4 .
- Kobasa ,S.C., and Puccatti ,M.C. (19983) .Personality and social resources in stress resistance . **Journal of personality and social psychology** . 45 .839-850 .

- Landy ,F.J. (1989) . *Psychology of work behavior* . ( Fourth Edition ) . Wads Worth ,INC ., Belmont , California .
- Larocco ,J.M., House ,J.S., and French ,J.R.P.(1980) Social support ,occupational stress and health .*Journal of health and social behavior* .21, 202-218.
- Lorence ,J., & Mortimer,J.T. (1985) Job involvement through the life course .a panel study of three age groups . *American sociological review* ,50 ,816- 838 .
- Lowenberg ,G., & Conrad ,K,A. (1998) .Current perspective in industrial organizational psychology . Allyn & Bacon , Boston .
- Manuso ,J.S.J (1981) *Psychological services and health enhancement : A corporate model* .in a . brosko wski ,E.Marks ,and S.H-Bud man (eds) . linking health and mental health ,Beverly hills ,callif : sage .
- Mc Donald., & Doyle .(1981) *The stresses of world* , london : The tirinety Press .
- Moos ,R.H.(1981) .*Work environment manual* .Palo Alto ,California ,: Consulting Psychologist Press .
- Muchinsky,P.M. (1990). *Psychology Applied To Work :an introduction to industrial and organizational psychology*.(3th edition), Wads worth ,Inc.Belmont ,California.
- Mukhopadhyay ,S., & Dewanji ., & Majumper ,P.P (1993) . Working status and anxiety levels of urban educated women in calcutta . *The international Journal of social psychology* .39.3.p200-207.
- Nathanson ,C.A. (1980). Socail Roles And Health Status Among Women. *Social science and medicin* .14: 463-471.
- Payne ,R.(1980). *Organizational stress and social support* .IN ,C.L. Cooper and R. Rayne (eds) Current concerns in occupational stress .chichester wiley .
- Perlmutter ,F.D.(1982). *New directions for mental health services ,mental health promotion and primary preventing* . Jossey –Bass Inc . Sanfrancisco .

- Reber., & Arthur. (1985) . *Dictionary Of Psychology* .Penguin Press .USA.
- Roy ,D.F.(1959) Bnana time : Job satisfaction and informal interaction . *Human organization* . 18: 158-168.
- Schermerhorn ,J.R., &Huunt ,J.G., & Osborn ,R.N.,(1995). *Basic Organizational Behavior* ,John Wily & Sons,Inc.
- Spector ,P.E., Dwyer ,D.J., and Jex ,S.M. (1988) . Relation of job stressor to affective ,health and performance outcom : A comparison of multiple data sources . *Journal of applied psychology* , 73 ,11-19 .
- Spring ,H .(1995) .*Psychiatric disorders professional care guide* , Spring House .
- Stephen ,L . w., (1983) . *Advanced In Occupational Mental Health* .Jossey -Bass ,Inc.
- Toon ,W.T.,(1999) . *The mutual effects between job resources and mental health : A prospective study among dutch youth* . *Genetic ,social & General psychology* , Mono Graphs ,vol 125 , issue 4 .
- Walkar ,G.E., and Roberts .M , G ., (1983) . *Handbook of clinical – child psychology* . New Yourk , John Wily .
- White ,S.L., (1983) *New direction for mental health : Advances in occupational mental health* . Jossey – Bass ,Inc .Sanfrancisco.
- Wright ,T .A., & Bonett , D . G., ( 1993) .Mental health and work performance : results of a longitudinal field study. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology* ,66, 4 ,p



الملحق رقم (١)  
المعلومات الديموغرافية  
بسم الله الرحمن الرحيم

## عزيزي العامل / عزيزتي العامله :

تهدف هذه الدراسه إلى التعرف على مستويات الصحة النفسيه للعاملين . الرجاء تعبئة المعلومات العامه التاليه و قراءة تعليمات كل استبانته بتمعن قبل البدء بالإجابته . مع مراعاة الإجابته على جميع الاسئله . مع العلم بأن هذه المعلومات هي لأغراض البحث العلمي فقط و لن يطلع عليها أحد سوى الباحثه .

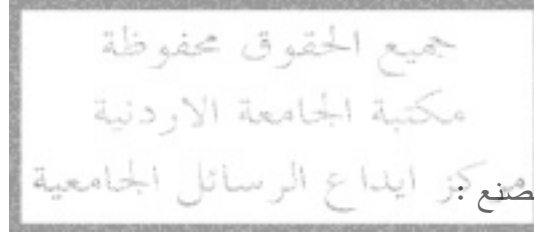
العمر:

الجنس: ذكر أ

أنثى أ

الحاله الإجتماعيه : أعزب أ متزوج أ مطلق أ أرمل أ

التحصيل العلمي :



المسمى الوظيفي:

عدد سنوات العمل في المصنع: كز ايداع الرسائل الجامعية

نوع الشكوى :

الباحثه

سميه الجعافره

## الملحق رقم (٢)

مقياس الصحة العامه

نريد أن نعرف إذا ما كنت تعاني من أية شكوى طبيه، ما هي حالتك الصحيه بشكل عام خلال الأسابيع القليله الماضيه . يرجى الإجابته على جميع الأسئلة في الصفحات التاليه بوضع دائره حول العبارة التي تنطبق على حالتك ، تذكر أننا نريد أن نتعرف على حالتك الصحيه الآن وما تشكو منه مؤخراً وليس المشكلات التي مرت بك في الماضي ، من المهم أن تحاول الإجابته على جميع الأسئلة . شاكرين لك حسن تعاونك معنا .

أ-١	هل تشعر أنك بحاله ممتازه وصحه جيده ؟	أفضل من المعتاد	كالمعتاد	أسوء من المعتاد	أسوء من المعتاد جداً
أ-٢	هل تشعر أنك بحاجة الى منشط أو دواء منعش ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
أ-٣	هل تشعر بأنك مصاب بحاله من الإعياء الشديد (مهود الحيل) ومزاجك متعكر ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
أ-٤	هل تشعر بأنك مريض ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
أ-٥	هل تشعر بالصداع ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
أ-٦	هل تشعر بالضغط في رأسك وكأنه مشدود ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
أ-٧	هل تعاني من نوبات حر وبرد ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
ب-١	هل فقدت الكثير من النوم بسبب الهموم ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
ب-٢	هل وجدت صعوبه في الإستمرار بالنوم ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
ب-٣	هل تشعر دوماً بالتوتر ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
ب-٤	هل أصبحت سريع الغضب ومزاجك متعكراً ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
ب-٥	هل تشعر بالخوف أو الذعر دون سبب مقنع ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير

ب-٦	هل تشعر أن كل شيء يفوق طاقتك (قدرتك) ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	بكثر
ب-٧	هل تشعر بالعصبية وأن أعصابك مشدوده دائماً ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	بكثر
ج-١	هل استطعت أن تشغل نفسك وتجد شيئاً تعمله ؟	أكثر من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أقل من المعتاد بكثر
ج-٢	هل تجد أن ما تفعله يستغرق وقت أطول من المعتاد ؟	أسرع من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أطول من المعتاد	أطول من المعتاد بكثر
ج-٣	هل تشعر أنك عموماً تنجز أعمالك بشكل جيد ؟	أفضل من المعتاد	ليس أكثر من المعتاد	أسوأ من المعتاد	أسوأ من المعتاد بكثر
ج-٤	هل تشعر بالرضى عن إنجاز واجباتك ؟	أشعر أكثر رضاً من المعتاد	كالمعتاد	أقل رضاً من المعتاد	أقل رضاً من المعتاد بكثر
ج-٥	هل تشعر بأنك تقوم بدور نافع في الحياة ؟	أكثر من المعتاد	كالمعتاد	أقل فائدة من المعتاد	أقل فائدة من المعتاد بكثر
ج-٦	هل تشعر بأنك قادر على اتخاذ القرارات في أمور حياتك اليومية ؟	أكثر من المعتاد	كالمعتاد	أقل من المعتاد	أقل من المعتاد بكثر
ج-٧	هل تشعر بأنك تستمتع بالفعاليات ( النشاطات والمهمات ) اليومية التي تمارسها ؟	أكثر من المعتاد	كالمعتاد	أقل من المعتاد	أقل من المعتاد بكثر
د-١	هل تعتقد أنك شخص لا قيمة له ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثر
د-٢	هل تشعر بأن لا أمل في الحياة بتاتاً ؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثر

د-٣	هل تشعر بأن الحياة لا تستحق أن تعاش؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
د-٤	هل خطر لك أن تنهي حياتك بالإنتحار؟	لا أبداً	لا أعتقد ذلك	خطر ذلك ببالي	فكرت بذلك بالتأكيد
د-٥	هل وجدت أنك في بعض الأحيان لا تستطيع القيام بأي شيء لأن أعصابك متوتره جداً؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
د-٦	هل تمنيت لو كنت ميتاً لتتخلص من كل شيء؟	لا أبداً	ليس أكثر من المعتاد	أكثر من المعتاد نوعاً ما	أكثر من المعتاد بكثير
د-٧	هل راودتك فكرة التخلص من حياتك باستمرار؟	قطعاً لا	لا أعتقد ذلك	خطر ذلك ببالي	فكرت بذلك بالتأكيد

جميع الحقوق محفوظة  
مكتبة الجامعة الاردنية  
مركز ايداع الرسائل الجامعية

### الملحق رقم (٣)

مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية (قبل التعديل)

الرقم	العبارة	نعم	لا
١-	العمل هنا يتحدى قدرات الشخص فعلاً .		
٢-	الناس هنا على استعداد لبذل المجهود لمساعدة الموظف الجديد على أن يشعر بالارتياح .		
٣-	المشرفون والرؤساء يميلون إلى التحدث باستعلاء مع الموظفين .		

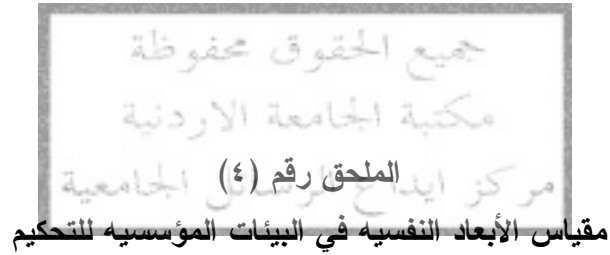


٤-	قليل من الموظفين تسند اليهم مسؤوليات حقيقيه.
٥-	يهتم الناس هنا إهتمام كبير بإنجاز الأعمال .
٦-	الموظفون يتعرضون لضغط دائم يدفعهم إلى الإستمرار في العمل .
٧-	الأحوال هنا غير منتظمة في بعض الأحيان .
٨-	هناك تأكيد صارم على اتباع الأنظمة والقواعد .
٩-	لأداء الأعمال بصورة مختلفه قيمه كبيره في المكان الذي أعمل فيه .
١٠-	تشتد الحراره إلى درجه زائده عن الحد في بعض الأحيان .
١١-	لا توجد هناك روح جماعيه قويه.
١٢-	جو العمل لا تسود فيه العلاقات الشخصيه.
١٣-	الرؤساء هنا يوجهون عادة المدح والثناء .
١٤-	الموظفون يمنحون قدر كبير من الحريه .
١٥-	كثير من الوقت يضيع بسبب نقص القدره وقلة الكفاءه .
١٦-	يبدو وكأن الامور هنا جميعا هامه ومطلوبه على وجه الإستعجال .
١٧-	يتم التخطيط الجيد هنا لجميع الأعمال والأنشطه
١٨-	يستطيع الناس أن يرتدوا ما شاؤوا من الملابس أثناء العمل .
١٩-	يقوم الناس هنا بتجربة أفكار جديده مختلفه .
٢٠-	الإضاءه هنا طيبه وكافيه إلى حد كبير .
٢١-	كثير من الناس هنا يبدون وكأنهم يضيعون الوقت فقط .
٢٢-	الناس هنا يهتم بعضهم ببعض اهتمام شخصي .
٢٣-	الرؤساء يكرهون النقد من الموظفين .
٢٤-	يجد الموظفون من يشجعهم على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم .
٢٥-	قلما تؤجل أعمال اليوم إلى الغد في هذا المكان .
٢٦-	لا يملك المرء هنا أن يتراخي في عمله .
٢٧-	القواعد والأنظمة هنا غامضه ومبهمه إلى حد ما.
٢٨-	ينتظر من الناس هنا أن يتبعوا قواعد محدده عند أدائهم لأعمالهم .

٢٩-	يبادر الناس في هذه المؤسسة إلى تجريب الأفكار الجديدة .
٣٠-	أماكن العمل هنا مزدحمة ومكتظة إلى حد كبير .
٣١-	يبدو الناس هنا وكأنهم يعتزون بالإنتماء إلى هذه المؤسسة .
٣٢-	لا يحدث إلا نادراً أن يشترك العاملون في أمر ما بعد انتهاء العمل .
٣٣-	الرؤساء ينسبون الفضل كاملاً للموظفين على ما أسهموا به من أفكار .
٣٤-	يستطيع الناس هنا أن يمارسوا المبادره في القيام بالأمر .
٣٥-	يتصف العمل في هذه المؤسسة بدرجة عالية من الكفاءة والتركيز على الأعمال .
٣٦-	لا أحد هنا ينجس في العمل بجد .
٣٧-	مسؤوليات الرؤساء هنا محددة تحديداً وواضحاً .
٣٨-	الرؤساء يراقبون الموظفين مراقبه وثيقه .
٣٩-	ليس للتنوع والتغيير قيمه خاصه أو أهميه كبيره في هذا المكان .
٤٠-	لهذا المكان مظهر أنيق حديث .
٤١-	الناس هنا يبذلون كثيراً من الجهد فيما يعملون .
٤٢-	الناس هنا-عادة- يعبرون عن مشاعرهم بصراحه
٤٣-	الرؤساء عادة ينتقدون الموظفين لأسباب تافهه .
٤٤-	الرؤساء يشجعون الموظفين على الإعتماد على أنفسهم عندما تظهر مشكله من المشكلات .
٤٥-	إنجاز قدر كبير من العمل أمر له أهميته عند الناس في هذه المؤسسة .
٤٦-	لا يحس الموظفون هنا بأنهم مضطرون الى إنجاز الأعمال في أوقات محدده .
٤٧-	تفاصيل الأعمال المطلوبه يتم في العاده شرحها للموظفين .
٤٨-	القواعد والأنظمه يتم التقيد بها هنا الى حد كبير
٤٩-	تؤدي الأعمال هنا بنفس الطريقه منذ فتره طويله
٥٠-	مباني هذه المؤسسة بحاجه الى اصلاحات .
٥١-	لا يتطوع للقيام بالأعمال هنا إلا قله من الناس .

		٥٢- كثيراً ما يتناول الموظفون الشاي وبعض الأطقم الخفيفة معاً .
		٥٣- الموظفون يشعرون عادة بحرية المطالبه بزيادة الرواتب .
		٥٤- لا يحاول الموظفون عادة أن يكونوا متميزين و لكل منهم طابعه الخاص .
		٥٥- التأكيد هنا على الإنتهاء من الأعمال قبل التفكير في الترقية .
		٥٦- من الصعب جداً أن ينهض المرء في هذه المؤسسة ما يفرض عليه من أعباء العمل .
		٥٧- الموظفون عادة ليست لديهم فكرة واضحة محدوده عما هو مطلوب منهم القيام به من اعمال
		٥٨- الرؤساء دائماً يفتقون ما يعمله الموظفون ويراقبونهم مراقبه دقيقه .
		٥٩- لا تجرب في هذه المؤسسة الطرق والوسائل الجديده إلا نادراً .
		٦٠- ألوان المكان وديكوراته تجعله مكان يدفع إلى العمل .
		٦١- هذه المؤسسة زاخره بالنشاط والحيويه .
		٦٢- الموظفون الذين يختلفون كثيراً عن غيرهم من الزملاء لا يتمكنون من البقاء لقترة طويله في جهة العمل .
		٦٣- الرؤساء يتوقعون من الموظفين إنجاز أكبر مما ينبغي .
		٦٤- الموظفون يجدون من الرؤساء تشجيعاً على تعلم الأمور الجديده حتى وإن لم يكن لها إتصال مباشر بأعمالهم .
		٦٥- الموظفون يعملون بجد واجتهاد .
		٦٦- في هذه المؤسسة يستطيع المرء بهدوء واسترخاء أن يعمل ومع ذلك يتمكن من إنجاز عمله .
		٦٧- الرواتب والعلاوات والمكافآت والبدلات يتم توضيحها للموظفين بالتفصيل .
		٦٨- لا يستسلم الرؤساء هنا عادة لضغوط الموظفين

		تميل الأمور إلى أن تظل على حالها هنا تقريبا .	-٦٩
		مكان العمل هنا بارد ومعرض للتيارات الهوائية	-٧٠
		يصعب في هذه المؤسسة أن تجعل الموظفين يؤدون أي عمل اضافي .	-٧١
		الموظفون يتحدثون بعضهم إلى بعض عادة عن مشكلاتهم الشخصية .	-٧٢
		الموظفون يتناقشون في مشكلاتهم الشخصية عند الرؤساء .	-٧٣
		الموظفون هنا يعملون مستقلين عن رؤسائهم بدرجة لا بأس بها .	-٧٤
		يبدو وكأن الناس هنا على درجة كبيره من قلة الكفاءه .	-٧٥
		الناس دائما مطالبون هنا بأن ينجزوا اعمالهم في مواعيد محددة .	-٧٦
		القواعد والأنظمة في هذه المؤسسة عرضه للتغيير .	-٧٧
		يفترض في الموظفين هنا أن يلتزموا التزاما صارماً بالتعليمات والتقاليد .	-٧٨
		مكان العمل هنا يوحى بالجده والحداه .	-٧٩
		الأثاث هنا دائما مرتب ومنظم .	-٨٠
		العمل هنا مشوق عادة .	-٨١
		الناس هنا يثيرون المشاكل عادة بالإغماس في الغيبه والنميمة .	-٨٢
		الرؤساء يجتمعون بانتظام مع الموظفين ليناقشوا اهداف الأعمال المطلوبه .	-٨٣
		الرؤساء هنا يدافعون حقا عن رؤسائهم .	-٨٤
		يميل الناس الى الحضور متأخرين إلى العمل .	٨٥
			-
		يضاطر الناس هنا إلى العمل بعد أوقات الدوام لإنجاز أعمالهم .	-٨٦
		الرؤساء يحضون الموظفين على النظام والترتيب	-٨٧
		الأمور هنا تتعرض دائما للتغيير .	-٨٩
		الغرف هنا جيدة التهويه .	-٩٠



بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ / الأستاذة الفاضله :

في أدناه عدد من الفقرات التي يفترض فيها أن تقيس بعض الأبعاد في بيئة العمل . يرجى قراءة هذه الفقرات ووضع إشارة (X) في العمود المكتوب فيه ملائمة إذا كانت الفقرة ملائمة لقياس البعد الذي تقع ضمنه وإشارة (X) في العمود المكتوب فيه غير ملائمة إذا كانت الفقرة غير ملائمة لقياس البعد الذي تقع ضمنه والإشارة إلى أية ملاحظات مهمة . علماً بأن الخيارات إزاءها ستكون ( نعم ) و ( لا ) .

التعريفات الإجرائية :

- ١- بعد الإنغماس في العمل : وهو يقيس مدى اهتمام العاملين بوظائفهم ومدى إرتباطهم بهذه الوظائف ويتضمن عبارات تعكس جوانب الحماس والنشاط والإتجاه البناء في العمل .
- ٢- بعد تماسك الرفاق : وهو يقيس مدى ما يوجد عند العاملين من روح الصداقه ودرجة مساندة كل منهم للآخرين .

- ٣- بعد تعضيد العاملين : يقيس مدى ما تقدمه إدارة المؤسسه من تعضيد ومسانده للعاملين بها ومدى ما تقدمه من تشجيع حتى يساند العاملون بعضهم بعضاً .
- ٤- بعد الإستقلال : وهو يقيس مدى ما يلقاه العاملون من تشجيع لتحقيق نوع من الإكتفاء الذاتي وإتخاذ الموظفين لقراراتهم بأنفسهم ، كما يتضمن بنوداً ترتبط بالنمو والتقدم الشخصي من خلال العمل .
- ٥- بعد توجيه العمل : وهو يقيس مدى ما تؤكده بيئة العمل من ميل الى التخطيط الجيد وأساليب تشجيع العاملين على ما هو مطلوب منهم من الأعمال .
- ٦- بعد ضغط العمل : وهو يقيس مدى سيطرة أساليب الضغط في إنجاز الأعمال .
- ٧- بعد الوضوح : وهو يقيس مدى معرفة العاملين بما هو متوقع منهم في ظل الروتين اليومي للعمل ، ووضوح القواعد والنظم التي تحكم العمل .
- ٨- بعد الضبط : وهو يقيس مدى استخدام إدارة المؤسسه للقواعد والضغوط للمحافظة على بقاء العاملين تحت شكل من أشكال الضغط .
- ٩- بعد التجديد : وهو يقيس مدى التأكيد على التنوع والتغيير واستخدام المداخل والأساليب المتجدده في إنجاز الأعمال .
- ١٠- بعد الراحة البدنيه : وهو يقيس مدى ما تسهم به العوامل والظروف الماديه المحيطة بمكان العمل من توفير مناخ سار ومريح ومشجع على أداء العمل .

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا

الباحثه

سميه الجعافره

## مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية

الرقم	العبارة	ملائمه	غير ملائمه	ملاحظات
	بعد الإغماس في العمل			
١-	يتحدى العمل هنا قدرات الشخص فعلاً .			
١١-	لا توجد هنا روح جماعية قوية .			
٢١-	كثير من الناس هنا يبدو وكأنهم يضيعون الوقت فقط .			
٣١-	يبدو الناس هنا وكأنهم يعتزون بالإنتماء إلى هذه المؤسسة.			
٤١-	الناس هنا يبذلون كثيراً من الجهد فيما يعملون .			
٥١-	لا يتطوع للقيام بالأعمال هنا إلا قلة من الناس.			
٦١-	هذه المؤسسة زاخره بالنشاط والحيوية .			
٧١-	يصعب في هذه المؤسسة أن تجعل الموظفين يؤدون أي عمل إضافي .			
٨١-	العمل في هنا مشوق عادة .			
	بعد تماسك الرفاق			
٢-	الناس هنا على استعداد لبذل المجهود لمساعدة الموظف الجديد على أن يشعر بالإرتياح .			
١٢-	جو العمل لا تسود فيه العلاقات الشخصية .			
٢٢-	الناس هنا يهتم بعضهم ببعض اهتماماً شخصياً .			
٣٢-	لا يحدث إلا نادراً أن يشترك الموظفون في أمر ما بعد انتهاء العمل .			
٤٢-	الناس هنا عادةً يعبرون عن مشاعرهم بصراحة			
٥٢-	كثيراً ما يتناول الموظفون الشاي وبعض الأطعمة الخفيفة معاً .			
٦٢-	الموظفون الذين يختلفون كثيراً عن غيرهم من الزملاء لا يتمكنون من البقاء لفترة طويلة جهة .			

			الموظفون يتحدث بعضهم إلى بعض عادةً عن مشكلاتهم الشخصية .	-٧٢
			الناس هنا يثيرون المشاكل عادةً بالإغماس في الغيبه والنميمة .	-٨٢
			<b>بعد تعضيد العاملين</b>	
			المشرفون والرؤساء يميلون الى التحدث باستعلاء مع الموظفين .	-٣
			الرؤساء هنا يوجهون عادةً المدح والثناء الى الموظف الذي يحسن أداء عمله .	-١٣
			الرؤساء يكرهون النقد من الموظفين .	-٢٣
			الرؤساء ينسبون الفضل كاملاً للموظفين على ما اسهموا به من افكار .	-٣٣
			الرؤساء عادةً ينتقدون الموظفين لأسباب تافهه	-٤٣
			الموظفون يشعرون عادةً بحرية المطالبه بزيادة الرواتب والعلاوات .	-٥٣
			الرؤساء يتوقعون من الموظفين إنجازاً أكبر مما ينبغي .	-٦٣
			الموظفون يتناقشون في مشكلاتهم الشخصية عند الرؤساء .	-٧٣
			الرؤساء يجتمعون بانتظام مع الموظفين ليناقشوا اهداف الأعمال المطلوبه .	-٨٣
			<b>بعد الإستقلال</b>	
			قليل من الموظفين تسند إليهم مسؤوليات حقيقيه	-٤
			الموظفون يمنحون قدراً كبيراً من الحريه في أداء أعمالهم على النحو الذي يرغبون .	-١٤
			يجد الموظفون من يشجعهم على إتخاذ قراراتهم بأنفسهم .	-٢٤
			يستطيع الناس هنا أن يمارسوا المبادره في القيام بالأمر .	-٣٤
			الرؤساء يشجعون الموظفين على الإعتماد على أنفسهم عندما تظهر مشكله من المشكلات .	-٤٤
			لا يحاول الموظفون عادةً أن يكونوا متميزين ولكل منهم طابعه الخاص .	-٥٤



			الموظفون يجدون من الرؤساء تشجيعاً على تعلم الأمور الجديدة حتى وإن لم يكن لها صلة مباشرة بأعمالهم .	-٦٤
			الموظفون هنا يعملون مستقلين عن رؤسائهم بدرجة لا بأس بها .	-٧٤
			الرؤساء هنا يدافعون حقاً عن مرؤوسيتهم .	-٨٤
			<b>بعد توجيه العمل</b>	
			يهتم الناس هنا اهتماماً كبيراً بإنجاز الأعمال .	-٥
			كثير من الوقت يضيع بسبب نقص قدره وقلة الكفاءة .	-١٥
			قلما تؤجل أعمال اليوم الى الغد في هذا المكان .	-٢٥
			يتصف العمل في هذه المؤسسة بدرجة عالية من الكفاءة والتركيز على الأعمال .	-٣٥
			إنجاز قدر كبير من العمل أمر له أهميته عند الناس في هذه المؤسسة .	-٤٥
			التأكيد هنا على الإنتهاء من الأعمال قبل التفكير في الترقية .	-٥٥
			الموظفون يعملون بجد واجتهاد .	-٦٥
			يبدو وكأن الناس هنا على درجة كبيره من قلة الكفاءة .	-٧٥
			يميل الناس الى الحضور متأخرين الى العمل .	-٨٥
			<b>بعد ضغط العمل</b>	
			الموظفون يتعرضون لضغط دائم يدفعهم الى الإستمرار في العمل .	-٦
			يبدو وكأن الأمور هنا جميعاً هامه ومطلوبه على وجه الإستعجال .	-١٦
			لا يملك المرء هنا أن يتراخي في عمله .	-٢٦
			لا أحد هنا ينجس في العمل بجد .	-٣٦
			لا يحس الموظفون هنا بأنهم مضطرون الى إنجاز الأعمال في أوقات محدده .	-٤٦
			من الصعب جداً أن ينهض المرء في هذه المؤسسة بما يفرض عليه من أعباء العمل .	-٥٦
			في هذه المؤسسة يستطيع المرء بهدوء	-٦٦

			واسترخاء أن يعمل ومع ذلك يتمكن من إنجاز عمله .
			الناس دائماً مطالبون هنا بأن ينجزوا أعمالهم في مواعيد محددة .
			يضطّر الناس هنا إلى العمل بعد أوقات الدوام لإنجاز أعمالهم .
			بعد الوضوح
			الأحوال هنا غير منتظمة في بعض الأحيان .
			يتم التخطيط الجيد هنا لجميع الأعمال والأنشطة .
			القواعد والأنظمة هنا غامضة ومبهمه الى حد ما
			مسؤوليات الرؤساء هنا محددة تحديداً ووضوحاً .
			تفاصيل الأعمال المطلوبه يتم في العاده شرحها للموظفين .
			الموظفون عادةً ليس لديهم فكره واضحه محدوده عما هو مطلوب منهم القيام به من الاعمال .
			الرواتب والعلاوات والمكافآت والبدلات يتم توضيحها للموظفين بالتفصيل .
			القواعد والأنظمة في هذه المؤسسه عرضه للتغيير باستمرار .
			الرؤساء يحضون الموظفين على النظام والترتيب .
			بعد الضبط
			هناك تأكيد صارم على اتباع الأنظمة والقواعد .
			يستطيع الناس أن يرتدوا ما شاؤوا من الملابس أثناء العمل .
			ينتظر من الناس هنا أن يتبعوا قواعد محدده عند أدائهم لأعمالهم .
			الرؤساء يراقبون الموظفين مراقبه وثيقه .
			القواعد والأنظمة يتم التقيد بها هنا الى حد كبير
			الرؤساء دائماً يدققون ما يعمله الموظفون ويراقبونهم مراقبه دقيقه .
			لا يستسلم الرؤساء هنا عادةً لضغوط الموظفين .

			٧٨- يفترض في الموظفين هنا أن يلتزموا التزاماً صارماً بالتعليمات والتقاليد .
			٨٨- يستطيع الموظف الذي يتأخر عن الحضور أن يعرض ذلك ببقائه في العمل بعد موعد الإنصراف
			بعد التجديد
			٩- لأداء الأعمال بأساليب مختلفه قيمه كبيره في المكان الذي أعمل فيه .
			١٩- يقوم الناس هنا بتجريبه أفكار جديده مختلفه .
			٢٩- يبادر الناس في هذه المؤسسه الى تجريب الأفكار الجديده .
			٣٩- ليس للتنوع والتغيير قيمه خاصه أو أهميه كبيره في هذا المكان .
			٤٩- تؤدي الأعمال هنا بنفس الطريقه منذ فتره طويله
			٥٩- لا تجرب في هذه المؤسسه الطرق والوسائل الجديده إلا نادراً .
			٦٩- تميل الأمور الى أن تظل على حالها هنا تقريباً .
			٧٩- مكان العمل هنا يوحي بالجده والحدثه.
			٨٩- الأمور هنا تتعرض دائماً للتغيير .
			بعد الراحة البدنيه
			١٠- تشتد الحراره الى درجه زائده عن الحد في بعض الأحيان .
			٢٠- الإضاءه هنا طبيبه وكافيه الى حد كبير .
			٣٠- أماكن العمل هنا مزدحمه ومكتظه الى حد كبير .
			٤٠- لهذا المكان مظهر أنيق حديث .
			٥٠- مباني هذه المؤسسه بحاجه الى إصلاحات .
			٦٠- ألوان المكان وديكوراته تجعله مكاناً يدفع الى العمل .
			٧٠- مكان العمل هنا بارد ومعرض للتيارات الهوائيه
			-
			٨٠- الأثاث هنا دائماً مرتب ومنظم .
			٩٠- الغرف هنا جيده التهويه .

الملحق رقم (٥)

## مقياس الأبعاد النفسيه في البيئات المؤسسيه ( بصورته النهائيه )

الرقم	العبارہ	دائماً	احياناً	نادراً	أبدأ
١-	يتحدى العمل في هذا المصنع قدرات الفرد فعلاً.				
٢-	يبدل الأفراد الجهد في هذا المصنع لمساعدة العامل الجديد على أن يشعر بالإرتياح .				
٣-	يميل الرؤساء إلى التحدث باستعلاء مع العاملين				
٤-	قليل من الأفراد تسند اليهم مسؤوليات حقيقيه .				
٥-	يهتم الأفراد في هذا المصنع إهتماماً كبيراً في إنجاز الأعمال .				
٦-	يتعرض الأفراد لضغط دائم يدفعهم إلى الإستمرار في العمل .				
٧-	الأعمال في هذا المصنع غير منتظمه .				
٨-	هناك تأكيد صارم على اتباع الأنظمه والقواعد في هذا المصنع .				
٩-	لآداء الأعمال بأساليب مختلفه قيمه كبيره في هذا المصنع .				
١٠-	تشتد الحراره إلى درجه زائده عن الحد في هذا المصنع .				
١١-	توجد في هذا المصنع روح جماعيه قويه .				
١٢-	تسود في جو العمل العلاقات الشخصيه الوديه.				
١٣-	يوجه الرؤساء المدح والثناء للفرد الذي يحسن أداء عمله .				
١٤-	يمنح الأفراد قدراً كبيراً من الحريه في إنجاز أعمالهم .				
١٥-	يضيع كثير من الوقت بسبب نقص القدره وقلة الكفاءه .				

				يبدو وكأن الأعمال في هذا المصنع مطلوبه على وجه الإستعجال .	١٦-
				يتم التخطيط الجيد في هذا المصنع لجميع الأعمال والأنشطه .	١٧-
				يستطيع الأفراد أن يرتدوا ما يشاؤوا من الملابس أثناء العمل .	١٨-
				يقوم الأفراد في هذا المصنع بتجربة أفكار جديده مختلفه .	١٩-
				الإضاءه في هذا المصنع جیده وكافیه إلى حد كبير .	٢٠-
				كثير من الأفراد في هذا المصنع يبدون وكأنهم يضيعون الوقت فقط .	٢١-
				يهتم الأفراد في هذا المصنع ببعضهم البعض اهتماماً شخصياً .	٢٢-
				يكره الرؤساء النقد من العاملين .	٢٣-
				يجد الأفراد من يشجعهم على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم .	٢٤-
				تؤجل أعمال اليوم إلى الغد في هذا المصنع .	٢٥-
				يستطيع الفرد في هذا المصنع أن يتراخى في عمله .	٢٦-
				القواعد والأنظمه في هذا المصنع غامضه .	٢٧-
				ينتظر من الأفراد في هذا المصنع أن يتبعوا قواعد محدده عند أدائهم لآعمالهم	٢٨-
				يبادر الأفراد في هذا المصنع إلى تجريب الأفكار الجديده .	٢٩-
				أماكن العمل في هذا المصنع مزدحمه ومكتظه إلى حد كبير .	٣٠-
				يعتز الأفراد بالإنتماء إلى هذا المصنع.	٣١-
				يشترك الأفراد في بعض النشاطات بعد انتهاء العمل .	٣٢-
				ينسب الرؤساء الفضل للعاملين على ما اسهموا به من افكار .	٣٣-
				يستطيع الأفراد في هذا المصنع أن يبادروا في القيام بالأعمال .	٣٤-

				٣٥-	يتصف العمل في هذا المصنع بدرجة عالية من الكفاءة والتركيز على الأعمال .
				٣٦-	لا أحد في هذا المصنع ينعس في العمل بجد .
				٣٧-	مسؤوليات الرؤساء في هذا المصنع محددة تحديداً واضحاً .
				٣٨-	يراقب الرؤساء العاملين مراقبةً دقيقةً .
				٣٩-	للتنوع والتغيير أهميه كبيره في هذا المصنع.
				٤٠-	مظهر هذا المصنع أنيق وحديث .
				٤١-	يسبذل الأفراد في هذا المصنع جهداً كبيراً فيما يعملون .
				٤٢-	يعبر الأفراد في هذا المصنع عن مشاعرهم بصراحه .
				٤٣-	ينتقد الرؤساء العاملين لأسباب تافهه .
				٤٤-	يشجع الرؤساء العاملين على الإعتماد على أنفسهم في حل المشكلات .
				٤٥-	إنجاز قدر كبير من الأعمال أمر له أهميته عند الأفراد في هذا المصنع .
				٤٦-	يشعر الأفراد في هذا المصنع بأنهم مضطرون الى إنجاز الأعمال في أوقات محددة .
				٤٧-	يتم شرح تفاصيل الأعمال المطلوبه من الأفراد
				٤٨-	يتم التقيد بالقواعد والأنظمه في هذا المصنع الى حد كبير .
				٤٩-	تؤدي الأعمال في هذا المصنع بنفس الطريقه منذ فتره طويله .
				٥٠-	مباني هذا المصنع يحاجه الى إصلاحات .
				٥١-	يتطوع الأفراد في هذا المصنع للقيام بالأعمال
				٥٢-	يتناول الأفراد الشاي وبعض الأطعمه الخفيفه معاً .
				٥٣-	يشعر الأفراد بحرية المطالبه بزيادة الرواتب أو الأجر .
				٥٤-	يحاول الأفراد في هذا المصنع أن يكونوا متميزين ولكل منهم طابعه الخاص .
				٥٥-	يتم التأكيد في هذا المصنع على إنجاز الأعمال قبل التفكير في الترقية.

				٥٦- من الصعب جداً أن ينجز الفرد في هذا المصنع ما يفرض عليه من أعباء العمل .
				٥٧- توجد لدى الأفراد فكره واضح ومحدده عن الأعمال المطلوبة منهم .
				٥٨- يدقق الرؤساء بما يفعله العاملون ويراقبونهم مراقبه دقيقه .
				٥٩- تجرب في هذا المصنع الطرق والوسائل الجديده.
				٦٠- ألوان هذا المصنع وديكوراته تجعله مكاناً يدفع إلى العمل .
				٦١- هذا المصنع مليء بالنشاط والحيويه .
				٦٢- الأفراد الذين يختلفون كثيراً عن زملائهم لا يتمكنون من البقاء لقترة طويله في هذا المصنع
				٦٣- يتوقع الرؤساء من العاملين إنجازاً أكبر مما ينبغي .
				٦٤- يشجع الرؤساء العاملين على تعلم الأمور الجديده حتى وإن لم يكن لها صلته مباشره بأعمالهم .
				٦٥- يعمل الفرد بجد واجتهاد في هذا المصنع.
				٦٦- يستطيع الفرد في هذا المصنع ان يعمل بهدوء ومع ذلك يتمكن من إنجاز عمله .
				٦٧- يتم توضيح الرواتب والعلوات والمكافآت للأفراد بالتفصيل .
				٦٨- يستسلم الرؤساء في هذا المصنع لضغوط العاملين .
				٦٩- تميل الأمور إلى أن تظل على حالها في هذا المصنع .
				٧٠- مكان العمل في هذا المصنع بارد ومعرض للتيارات الهوائيه .
				٧١- يصعب في هذا المصنع أن تجعل الأفراد يؤدون أي عمل اضافي تطوعي .
				٧٢- يتحدث الأفراد مع بعضهم البعض عن مشكلاتهم الشخصيه .
				٧٣- يتناقش العاملون في مشكلاتهم الشخصيه مع

				الرؤساء .	
				يعمل الأفراد في هذا المصنع مستقلين عن رؤسائهم .	٧٤-
				الأفراد في هذا المصنع على درجه قليله من الكفاءه .	٧٥-
				الأفراد في هذا المصنع مطالبون بأن ينجزوا أعمالهم في مواعيد محدده .	٧٦-
				القواعد والأنظمه في هذا المصنع عرضه للتغيير باستمرار .	٧٧-
				يفترض بالأفراد في هذا المصنع أن يلتزموا التزاماً صارماً بالتعليمات .	٧٨-
				يوجي هذا المصنع بالجده والحدائه.	٧٩-
				الأثاث في هذا المصنع مرتب ومنظم .	٨٠-
				العمل في هذا المصنع مشوق .	٨١-
				تنشأ المشكلات بين الأفراد في هذا المصنع بسبب الغيبه والتنميه.	٨٢-
				يجتمع الرؤساء بأنظام مع العاملين ليناقشوا أهداف الأعمال المطلوبه .	٨٣-
				يدافع الرؤساء في هذا المصنع عن مروضيهم .	٨٤-
				يميل الأفراد في هذا المصنع الى الحضور متأخرين إلى العمل .	٨٥-
				يضطّر الأفراد في هذا المصنع إلى العمل بعد أوقات الدوام لإتجاز أعمالهم .	٨٦-
				يحض الرؤساء العاملين على النظام والترتيب.	٨٧-
				يستطيع الفرد الذي يتأخر عن الحضور أن يعوض ذلك ببقائه في العمل بعد موعد الإنصراف	٨٨-
				تتعرض الأمور في هذا المصنع للتغيير .	٨٩-
				الغرف في هذا المصنع جيدة التهويه .	٩٠-

## الملحق رقم ( ٦ )

معاملات تشبيح فقرات مقياس الصحة العامه بالعوامل التي تشبعت حولها



درجات تشبع الفقرات بالعوامل				مضامين فقرات المقاييس الفرعية لمقاييس الصحة العامة	الفقره
العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	الصحة النفس _ جسديه	
			,٤٧	هل تشعر أنك بحاله ممتازه وصحه جيده ؟	أ-١
			,٥٩	هل تشعر أنك بحاجه الى منشط أو دواء منعش ؟	أ-٢
			,٦٦	هل تشعر بأنك مصاب بحاله من الإعياء الشديد (مهدود الحيل ) ومزاجك متعكر ؟	أ-٣
			,٦٠	هل تشعر بأنك مريض ؟	أ-٤
			,٥١	هل تشعر بالصداع ؟	أ-٥
			,٦٩	هل تشعر بالضغط في رأسك وكأنه مشدود ؟	أ-٦
			,٥٩	هل تعاني من نوبات حر ويرد ؟	أ-٧
العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	التحرر من القلق والأرق	
			,٥٩	هل فقدت الكثير من النوم بسبب الهموم ؟	ب-١
			,٥٧	هل وجدت صعوبه في الإستمرار بالنوم ؟	ب-٢
			,٧٤	هل تشعر دوماً بالتوتر ؟	ب-٣
			,٦٧	هل أصبحت سريع الغضب ومزاجك متعكراً ؟	ب-٤
			,٧٢	هل تشعر بالخوف أو الذعر دون سبب مقنع ؟	ب-٥
			,٥٤	هل تشعر أن كل شيء يفوق طاقتك (قدرتك) ؟	ب-٦
			,٦٧	هل تشعر بالعصبيه وأن أعصابك مشدوده دائماً ؟	ب-٧
العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	فعالية الوظائف الإجتماعيه	
	,٢٩			هل استطعت أن تشغل نفسك وتجد شيئاً تعمله ؟	ج-١

	,٤٦			هل تجد أن ما تفعله يستغرق وقت أطول من المعتاد ؟	ج-٢
	,٥٤			هل تشعر أنك عموماً تنجز أعمالك بشكل جيد ؟	ج-٣
	,٥٨			هل تشعر بالرضى عن إنجاز واجباتك ؟	ج-٤
	,٥١			هل تشعر بأنك تقوم بدور نافع في الحياة ؟	ج-٥
	,٣٦			هل تشعر بأنك قادر على اتخاذ القرارات في أمور حياتك اليومية ؟	ج-٦
	,٣٥			هل تشعر بأنك تستمتع بالفعاليات ( النشاطات و المهمات ) اليومية التي تمارسها ؟	ج-٧
العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	التحرر من الإكتئاب الشديد	
				هل تعتقد أنك شخص لا قيمة له ؟	د-١
				هل تشعر بأن لا أمل في الحياة بتاتاً ؟	د-٢
		,٤٦		هل تشعر بأن الحياة لا تستحق أن تعاش ؟	د-٣
		,٤٤		هل خطر لك أن تنهي حياتك بالإنتحار ؟	د-٤
			,٦٩	هل وجدت أنك في بعض الأحيان لا تستطيع القيام بأي شيء لأن أعصابك متوترة جداً ؟	د-٥
		,٤٦		هل تمنيت لو كنت ميتاً لتتخلص من كل شيء ؟	د-٦
		,٤٨		هل راودتك فكرة التخلص من حياتك باستمرار ؟	د-٧

## Employees mental health and its relationship with some factors in the work environment

By

Somayia A. Aljaafereh

Supervisor  
Dr.Fares H. jabber

### ABSTRACT

This study attempted to explore the relationship between employees mental health and some factors in the work environment .

Two measures were used ; The general Health Questionnaire (GHQ) by (Goldberg and Williams,1991) , and The Work Environment Scale (WES) by Moos , 1981).

The study was conducted on (250) workers participated from Pharmaceutical Industries of which (191) were males and (59) were females .

Results indicate that there is a significant relationship appeared between mental health and work environment,and there is also a significant relationship appeared between mental health and work involvement , peer cohesion , staff support , autonomy , task orientation , good planning clarity , innovation and physical comfort , these results are consistant with to previous studies elsewhere .

No relationship was found between mental health and work pressure and work control .

جميع الحقوق محفوظة  
مكتبة الجامعة الاردنية  
مركز ايداع الرسائل الجامعية