جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم النفس و الفلسفة

الرقم التسلسلي:

جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل وعلاقته بالراحة النفسية للموظف

(دراسة ميدانية بالإدارات المحلية لمدينة الجلفة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية

اعداد الطالب
أنس محمد جعفر

اشراف الأستاذ
عبد الجفيظ مني

الموسم الجامعي 2026/2025

الحمد لله

شكر وتقدير

عملا بقوله تعالى:

{لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ} سورة إبراهيم: 7

الحمد الله كثيرا حتى يبلغ الحمد منتهاه والصلاة والسلام على أشرف مخلوق أناره الله بنوره واصطفاه بكل امتنان وعرفان نقدم أسمى معاني الشكر والتقدير والاحترام إلى كل من مدى لنا يدا العون في إنجاز هذا العمل.

وفي مقدمتهم الأستاذ المشرف " مني عبد الحفيظ" الذي أشرف على هذا العمل ولم يبخل علي بالنصح والتوجيه جزاه الله ألف خير كما أشكر الأستاذ " بن شريك محمد " الذي لم يبخل بعمله له ألف شكر وتقدير

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس و الفلسفة بجامعة زيان عاشور –الجلفة-

بارك الله في الجميع

إ هـد ا ء

إلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء دون

انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار من علمني أن الدنيا

كفاح وسلاحه العلم والمعرفة أرجو من الله أن يمد في عمرك.

أبـــي العزيـــز

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضنني قلبها

قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى بسمت الحياة

أرجو من الله أن يمد في عمرك

أمـــي الحبيـــة

إلى الحضن الثاني التي حنانها ودعمها رافقاني

طيلة أحزاني وأفراحي عمتي العزيزة، إلى خالتي التي كانت

عون لي في مذكرتي

إلى ضلعي الثابت إلى من شددت عضدي بهم

سندي وقرة عيني إخوتي وأخواتي.

إلى أصدقائي ورفقاء دربي ومن عشت معهم

أجمل الأيام "بن لقريشي رفيق" "بكرش بن علية"

إلى كل عائلتي وأحبتي لكم مني كل الحب

والاحترام أنتم سندي وقدوتي دمتم لي على الدوام

جعفر محمد

ملخص الدراسة باللغة العربية

تهدف الدراسة الى التعرف على جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل وعلاقته بالراحة النفسية للموظف لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بالجلفة, ولتحقيق ذلك اعتمد الطالب على بناء استبيانين مشتقين من استبيانات يعمل عليها الأستاذ المشرف لتقييم جودة الصميم الارغونومي و الرحة النفسية وتم توزيعه على عينة الدراسة بلغ حجمها (74) كما تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة , وللتأكد من الخصائص السيكومترية للأداة والوصول الى نتائج قام الطالب بالاعتماد على نظام " spss" للمعالجة الإحصائية . وقد تم الوصول الى النتائج التالية :

هناك علاقة دالة احصائيا بين جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل والراحة النفسية لموظفي الإدارات المحلية بالجلفة.

-مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل متوسط من وجهة نظر موظفي الإدارات المحلية بالجلفة.

-مستوى الراحة النفسية متوسط لدى موظفي الإدارات المحلية بالجلفة.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الجنس.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الأقدمية.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الراحة النفسية بين الموظفين تعزى لمتغير الجنس.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الراحة النفسية بين الموظفين تعزى لمتغير الأقدمية.

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية :

The study aims to identify the quality of ergonomic design of the work environment and its relationship with the psychological comfort of employees, using a sample of local administration employees in Djelfa. To achieve this, the student relied on developing two questionnaires derived from questionnaires used by the supervising professor to assess the quality of ergonomic design and psychological comfort. These were distributed to a study sample of (74) participants. The descriptive analytical method was used in the study. To verify the psychometric properties of the tool and to reach results, the student used the SPSS system for statistical processing. The following results were obtained:

- There is a statistically significant relationship between the quality of ergonomic design of the work environment and the psychological comfort of local administration employees in Djelfa.
- The level of quality of ergonomic design of the work environment is average from the perspective of local administration employees in Djelfa.
- The level of psychological comfort is average among local administration employees in Djelfa.
- There are no statistically significant differences in the level of quality of ergonomic design of the work environment from the employees' perspective attributed to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in the level of quality of ergonomic design of the work environment from the employees' perspective attributed to the seniority variable.
- There are no statistically significant differences in the level of psychological comfort among employees attributed to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in the level of psychological comfort among employees attributed to the seniority variable.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
البسملة	/
الشكر والإهداء	/
ملخص الدراسة باللغة العربية	/
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	/
فهرس المحتويات	/
مقدمة	1
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
إشكالية الدراسة	7
تساؤلات الدراسة	8
فرضيات الدراسة	9
أهداف الدراسة	9
أهمية الدراسة	10
أهم مفاهيم الدراسة	11
الدراسات السابقة	11
الفصل الثاني: الصحة النفسية و الراحة في العمل	
تمهيد	17
المبحث الأول: تعريف الصحة النفسية وأبعادها	17
المطلب الأول: التعريفات الاصطلاحية والمؤسسية	17
المطلب الثاني: رؤية المدارس السيكولوجية للصحة النفسية	18
المبحث الثاني: ماهية الراحة النفسية في مكان العمل	19
المطلب الأول : تعريف الراحة في العمل	19
المطلب الثاني: أبعاد الراحة في البيئة المهنية	19
المبجث الثالث: التكيف المهني	21

خلاصة الفصل	27
الفصل الثالث: **فضاء العمل**	
تمهيد:	29
المبحث الأول: الظروف الفيزيقية لفضاء العمل	29
المطلب الأول : المفاهيم	30
المطلب الثاني : الظروف الفيزيقية وأثرها على كفاية الأداء	31
المطلب الثالث: الإجراءات الوقائية لتحسين الظروف	34
المطلب الأول : تحديد المفاهيم والتعريفات	36
المبحث الثاني: التصميم المكاني والهندسة البشرية وأثرهما على راحة العامل	36
المطلب الثاني: أبعاد الراحة المهنية	37
المطلب الثالث : أثر الهندسة البشرية على الكفاية الإنتاجية	38
المبحث الثالث: الأبعاد النفسية والاجتماعية لفضاء العمل	40
المطلب الأول : التأصيل المفاهيمي للأبعاد النفسية والاجتماعية	40
المطلب الثاني : العوامل السيكولوجية المؤثرة في التكيف المهني	41
المطلب الثالث : الأبعاد الاجتماعية والتفاعل داخل جماعة العمل	42
خلاصة الفصل	45
الفصل الرابع : **أثر فضاء العمل على الحالة النفسية والمهنية**	
تمهيد	47
المبحث الأول: دور الراحة في مكان العمل في خفض ضغوط العمل ومنع الاحتراق النفسي	47
المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للراحة في مكان العمل والصحة النفسية في بيئة العمل	47
المطلب الثاني : المدارس النفسية وتفسير الصحة النفسية للعامل	48
المطلب الثالث: أبعاد الراحة في مكان العمل وأثرها على جودة الحياة الوظيفية	50
المبحث الثاني: العلاقة بين فضاء العمل المريح وزيادة الكفاءة الإنتاجية والرضا الوظيفي	51
المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للصحة النفسية في بيئة العمل	51
المطلب الثاني : معايير جامعة مينسوتا للتكيف والرضا المهني	53

المطلب الثالث: أثر الظروف الفيزيقية والاجتماعية على الكفاءة الإنتاجية	54
المبحث الثالث: استراتيجيات تحسين بيئة العمل	56
المطلب الأول : الاستراتيجيات الفيزيقية والبيئية	56
المطلب الثاني : استراتيجيات الدعم النفسي وتعزيز الصحة النفسية	58
المطلب الثالث: استراتيجيات التحفيز المادي والمعنوي	60
الجانب التطبيقي	
الفصل الخامس: **إجراءات الدراسة الميدانية**	
تمهيد	62
منهج الدراسة	62
المجال المكاني والزماني للدراسة	62
عينة الدراسة	63
أدوات الدراسة	63
أساليب المعالجة	67
الفصل السادس: **عرض ومناقشة نتائج الدراسة**	
تمهيد	69
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة للدراسة	69
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الأولى	70
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثانية	71
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثالثة	72
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الرابعة	72
عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الخامسة	74
نتائج وتوصيات	77
المراجع	80
الملاحق	84

مقدمة

مقدمة:

يُمثل العمل ركيزة أساسية في صرح الوجود الإنساني المعاصر، فمنذ فجر الحضارات، ارتبطت كرامة الإنسان وقيمته بقدرته على العطاء والإنتاج. لم يعد مفهوم العمل يقتصر على كونه مجرد نشاط اقتصادي يهدف إلى تأمين سبل العيش وتلبية الحاجات المادية فحسب، بل تحول إلى فضاء حيوي وشامل تتشكل فيه معالم الهوية الشخصية والاجتماعية للفرد. إنه الميدان الذي يختبر فيه الإنسان قدراته، ويصقل مهاراته، ويبني علاقاته، ويجد فيه المعنى لوجوده. في خضم هذا التحول، باتت جودة بيئة العمل وملاءمتها للإنسان ليست مجرد ترفٍ يمكن الاستغناء عنه، بل أصبحت ضرورة حتمية تلامس جوهر الصحة النفسية والتوازن الوجودي للفرد، ومن ثم، كفاءته وإنتاجيته في سياق المؤسسة والمجتمع الأوسع.

إن التفاعل المعقد بين الفرد ومحيطه المهني يُعد ظاهرة متعددة الأوجه تستدعي دراسة متأنية ومتعمقة. فالفضاء الذي يقضي فيه العامل جزءًا كبيرًا من يومه لا يتألف من جدران صماء وآلات جامدة فحسب، بل هو نسيج حيوي يجمع بين أبعاد مادية ملموسة وأخرى سيكولوجية واجتماعية عميقة التأثير. فالإضاءة، والتهوية، والضوضاء، وتصميم الأثاث، وترتيب المساحات، كلها عناصر فيزيقية تتداخل لتشكل فضاء العمل بمفهومه الواسع. هذه العناصر، مجتمعة، لا تؤثر فقط على راحة العامل الجسدية، بل تمتد لتلامس أعماق حالته النفسية، وشعوره بالأمان، ورضاه عن ذاته وعن مهنته.

إذا كانت هذه الظروف مواتية فإنها تغذي الشعور بالراحة والاستقرار، وتفسح المجال للإبداع والابتكار؛ أما إذا كانت قاصرة أو غير ملائمة، فإنها تولد بيئة من الضغط والتوتر، مما يؤدي إلى تداعيات سلبية خطيرة على الفرد والمؤسسة على حد سواء.

في ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، والتي تتميز بتنافسية عالية وضغوط متزايدة، أصبح من الضروري إعادة التفكير في كيفية تصميم وتشكيل فضاء العمل

بحيث يكون داعمًا للصحة النفسية ومرسخًا للتكيف المهني. فالمؤسسات التي تركز جل اهتمامها على الأهداف الإنتاجية الكمية، وتغفل المتطلبات السيكولوجية والفيزيقية النوعية للعاملين، غالبًا ما تواجه مشكلات تتعلق بتدني الأداء، وارتفاع معدلات الغياب، وزيادة حوادث العمل، بل وقد تصل هذه المشكلات إلى حد الاحتراق النفسي الذي يستنزف طاقات المورد البشري ويجعله عرضة للأمراض السيكوسوماتية. هذا التفاوت بين الأهداف المادية للمؤسسة والحاجات الإنسانية للعامل يُشكل فجوة ينبغي ردمها، لضمان بيئة عمل صحية ومنتجة.

إن الراحة النفسية في مكان العمل ليست مفهومًا هامشيًا أو رفاهية يمكن الاستغناء عنها، بل هي جوهر العملية الإنتاجية المستدامة. إنها حالة من التوازن الداخلي، والشعور بالأمان، والرضا التي تتيح للفرد الانخراط في عمله بحب وإبداع. وعندما تغيب هذه الراحة، يتحول مكان العمل من فضاء للإنجاز إلى مصدر للتعب والملل، مما يعيق قدرة العامل على تحقيق ذاته وتقديم أفضل ما لديه. لذا، فإن استكشاف الأبعاد المختلفة التي تشكل هذه الراحة، سواء كانت وظيفية تتعلق بتصميم المهام، أو جسدية تتصل بالظروف الفيزيقية، أو نفسية واجتماعية تتصل بجودة العلاقات والدعم التنظيمي، يُعد أمرًا بالغ الأهمية لفهم الكيفية التي يمكن من خلالها تعزيز رفاهية العاملين.

ترتكز هذه الدراسة على مقاربة متكاملة ترى في فضاء العمل منظومة ديناميكية تؤثر وتتأثر بعوامل متعددة. فالظروف الفيزيقية، مثل جودة الإضاءة الطبيعية والاصطناعية، ومدى فعالية التهوية وأنظمة التحكم في درجة الحرارة، بالإضافة إلى مستويات الضوضاء والقدرة على التحكم فيها، كلها عوامل لا تؤثر فقط على الراحة الحسية للعامل، بل تتعداها لتصوغ حالته المزاجية وقدرته على التركيز، ومن ثم كفاءته في أداء المهام الموكلة إليه. فالعمل في بيئة مظلمة، أو خانقة، أو صاخبة، يستهلك طاقة عصبية وبدنية هائلة، مما يؤدي إلى الإرهاق المبكر وتراجع الأداء، وقد يولد شعورًا عميقًا بعدم التقدير، مما ينعكس سلبًا على الولاء التنظيمي.

ولا يقتصر تأثير فضاء العمل على الجوانب الفيزيقية فحسب، بل يمتد ليشمل التصميم المكاني والهندسة البشرية (الأرغونوميا). فالطريقة التي تُصمم بها المكاتب، وتُوزع بها المساحات، وتُرتب بها الأدوات والآلات، كلها عوامل حاسمة في تحديد مدى راحة العامل وكفاءته. إن الهندسة البشرية، كعلم يسعى إلى مواءمة بيئة العمل مع القدرات الفيزيولوجية والنفسية للإنسان، تلعب دورًا محوريًا في تقليل التعب والإجهاد، والوقاية من الإصابات المهنية، وزيادة الفاعلية. فالمكتب المصمم بشكل غير مريح، أو الآلة التي تتطلب وضعيات جسدية مرهقة، لا تسبب الألم الجسدي فحسب، بل تستنزف الطاقة النفسية التي كان من الممكن توجيهها نحو الإبداع والإنتاج. لذا، فإن الاستثمار في التصميم الأرغونومي لا يُعد ترفًا، بل هو استثمار مباشر في رأس المال البشري ورفاهيته.

علاوة على الأبعاد المادية يبرز البعد النفسي والاجتماعي لفضاء العمل كعنصر حاسم في تشكيل تجربة العامل. فالفرد لا يعمل في معزل عن الآخرين، بل هو جزء من شبكة معقدة من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية مع الزملاء والرؤساء. إن جودة هذه العلاقات، ومدى توفر الدعم الاجتماعي، ووضوح الأدوار الوظيفية، والشعور بالانتماء للمؤسسة، كلها عوامل تؤثر بشكل مباشر على الصحة النفسية للعامل. فالمناخ الاجتماعي الإيجابي، الذي يتسم بالتعاون والاحترام المتبادل، يُعد صمام أمان ضد ضغوط العمل، ويعزز من قدرة الفرد على التكيف المهني.

وعلى النقيض فإن العلاقات المتوترة أو سياسات الإدارة غير العادلة، أو غياب الدعم، يمكن أن تؤدي إلى شعور بالاغتراب المهني، وتولد الصراعات الداخلية، وتُضعف من الروح المعنوية، مما ينعكس سلبًا على الإنتاجية والولاء.

إن التكيف المهني يُعد مؤشرًا رئيسيًا على الصحة النفسية في العمل، ويُعرف بأنه عملية ديناميكية مستمرة يسعى الفرد من خلالها لتحقيق التلاؤم بينه وبين بيئته المهنية المادية

والاجتماعية. هذا التكيف لا يقتصر على مجرد التوافق مع المهام الوظيفية، بل يشمل تقبل ظروف العمل، والرضا عن الأجر وساعات العمل، بالإضافة إلى القدرة على بناء علاقات إنسانية إيجابية. وعندما تتوفر البيئة الداعمة، يصبح العامل أكثر قدرة على التكيف، مما ينعكس إيجابًا على أدائه، ويزيد من شعوره بالرضا، ويحميه من مخاطر الاحتراق النفسي. وعلى العكس، فإن سوء التكيف يؤدي إلى اضطرابات سلوكية ونفسية، كالقلق والملل، مما يستوجب تدخلات وقائية وعلاجية.

ولعل من أبرز النتائج التي تترتب على الاهتمام بفضاء العمل المريح هو خفض مستويات ضغوط العمل ومنع الاحتراق النفسي. فالتعرض المستمر للضغوط دون وجود بيئة داعمة أو فترات راحة كافية، يُعد وصفة مؤكدة للاحتراق النفسي، الذي يُعرف بأنه حالة من الإرهاق الجسدي والعاطفي والعقلي، مصحوبة بشعور بالدونية وفقدان الإنجاز الشخصي. إن الراحة في مكان العمل، بمختلف أبعادها، تعمل كحاجز وقائي ضد هذه الظاهرة، وتوفر للعامل الفرصة لتجديد طاقاته، وإعادة شحن دوافعه، مما يزيد من قدرته على مواجهة التحديات بفاعلية أكبر.

وعليه فإن المؤسسات الحديثة مدعوة لتبني رؤية شاملة ومتكاملة لفضاء العمل، تتجاوز النظرة الضيقة إلى كونه مجرد مكان لأداء المهام يجب أن يُنظر إليه كرحم مهني يحتضن العامل، ويدعم نموه، ويغذي إبداعه.

إن الاستثمار في تصميم بيئة عمل مريحة وصحية، من الناحية الفيزيقية والنفسية والاجتماعية، ليس عبئًا ماليًا، بل هو استثمار استراتيجي يعود بفوائد جمة على المدى الطويل، تتمثل في زيادة الإنتاجية، وتحسين جودة المخرجات، وتقليل التغيب وحوادث العمل، وتعزيز الولاء التنظيمي، واستقطاب أفضل الكفاءات.

مقدمة

إن أنسنة العمل من خلال توفير فضاءات محفزة وإدارة ديمقراطية تراعي الجانب الإنساني، هو السبيل الوحيد لتحويل العمل من مجرد واجب مرهق إلى نشاط حيوي يحقق كينونة الإنسان وتوازنه، ويدفع بعجلة التنمية المؤسساتية والمجتمعية نحو آفاق أرحب من الرقي والتميز.

الجانب النظري

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

يُعد العمل المحور الجوهري الذي تتشكل حوله حياة الفرد البالغ، فهو يتجاوز كونه مجرد وسيلة لتأمين لقمة العيش أو إشباع الحاجات المادية، ليمسي فضاءً سيكولوجياً واجتماعياً يحدد ملامح الهوية الشخصية ومدى التوازن النفسي. إن النجاح في المهنة يمثل دعامة أساسية للصحة النفسية، لما يوفره من استقرار وسعادة ورضا عن الذات، حيث يرى رواد علم النفس كسيجموند فرويد أن الصحة النفسية تكمن في القدرة على الحب والعمل ، مما يجعل الكفاءة المهنية مرآة لسلامة البناء النفسي (شحاتة، 2010)

بيد أن هذا التوازن لا يتحقق في فراغ، بل يتأثر بشكل مباشر بـ فضاء العمل بمفهومه الشامل؛ فالمكان الذي يقضي فيه الفرد جلّ وقته ليس مجرد حيز مادي من الجدران والآلات، بل هو بيئة دينامية تتفاعل فيها الظروف الفيزيقية (من إضاءة وتهوية وضجيج) مع التصميمات الهندسية والأبعاد الأرغونومية.

وفي ظل التحولات المتسارعة في بيئات العمل المعاصرة، برزت إشكالية جوهرية تتمثل في الفجوة بين الأهداف الإنتاجية الكمية وبين المتطلبات السيكولوجية النوعية . فبينما تسعى المؤسسات لتشييد المصانع وتطوير الآليات، تتباين اهتماماتها في فهم العوامل النفسية المؤثرة على العاملين (شتوح، 2023)

إن المشكلة القائمة تتبلور في أن إهمال تفاصيل فضاء العمل – سواء من حيث ضيق المساحة، أو سوء التوزيع الهندسي، أو الافتقار للراحة الفيزيقية – يؤدي بالضرورة إلى ما يُعرف بـ سوء التكيف المهني . وهذا الأخير ليس مجرد تعثر في الأداء، بل هو حالة من العجز عن التلاؤم مع البيئة المهنية المادية والاجتماعية، مما يولد صراعات نفسية، وتوتر، وقلق، قد يصل إلى حد الاحتراق النفسي أو ظهور أعراض سيكوسوماتية (أبو النيل، 1985).

فالشخص الذي لا يجد راحته في فضاء عمله يفتقد للأمان النفسي، مما ينعكس سلباً على ولائه للمنظمة وعلى كفاءته الإنتاجية.

وتزداد الإشكالية تعقيداً عند النظر إلى الراحة في مكان العمل كمتغير وسيط؛ إذ إن غياب الرفاهية في مكان العمل والوظيفية يجعل من بيئة العمل مصدراً للتعب والملل بدلاً من أن تكون فضاءً للإبداع وتحقيق الذات (قويسم، 2021).

ومن هنا تطرح الدراسة الحالية تساؤلاتها حول مدى إدراك المؤسسات لأهمية تصميم فضاءات عمل تراعي المعايير النفسية والأرغونومية، وكيف يمكن لهذا الفضاء أن يتحول من مجرد مكان للجهد إلى بيئة محفزة للصحة النفسية.

2-تساؤلات الدراسة:

التساؤل العام:

هل هناك علاقة دالة احصائيا بين جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل والراحة النفسية لموظفي الإدارات المحلية بالجلفة؟

التساؤلات الفرعية:

- ما مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل من وجهة نظر موظفي الإدارات المحلية بالجلفة؟
- ما مستوى الراحة النفسية لدى موظفي الإدارات المحلية بالجلفة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الأقدمية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الراحة النفسية بين الموظفين تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الراحة النفسية بين الموظفين تعزى لمتغير الأقدمية؟

3-فرضيات الدراسة:

- هناك علاقة دالة احصائيا بين جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل والراحة النفسية لموظفي الإدارات المحلية بالجلفة.
- مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل **متوسط** من وجهة نظر موظفي الإدارات المحلية بالجلفة.
- مستوى الراحة النفسية **متوسط** لدى موظفي الإدارات المحلية بالجلفة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الراحة النفسية بين الموظفين تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الراحة النفسية بين الموظفين تعزى لمتغير الأقدمية.

4-أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

تسليط الضوء على مفهوم فضاء العمل كمتغير فيزيقي ونفسي في آن واحد، وليس كمكان مادي مجرد.

تحديد مؤشرات الراحة النفسية في البيئة المهنية ومدى ارتباطها بالعناصر المكونة لمكان العمل.

الكشف عن دور الهندسة البشرية (الأرغونوميا) في تحسين جودة الحياة المهنية للعاملين.

تقديم مقترحات عملية للقائمين على إدارة الموارد البشرية حول كيفية تصميم فضاءات عمل تدعم الصحة النفسية وتزيد من الولاء التنظيمي.

5-أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تكمن في إثراء المكتبة العربية في مجال علم النفس التنظيمي بموضوع حديث يربط بين هندسة مكان العمل والراحة النفسية.

تأصيل المفاهيم المتعلقة بالصحة النفسية في ميدان العمل وعلاقتها بالأداء، استناداً إلى نظريات رواد علم النفس (مثل فرويد، وماسلو، وروجر)

إبراز دور الراحة في مكان العمل كمفهوم إداري وسيكولوجي حديث يسعى لخلق بيئات عمل إنسانية.

الأهمية التطبيقية:

توجيه نظر مديري المؤسسات إلى ضرورة الاستثمار في فضاء العمل كوسيلة لتقليل حوادث العمل والتغيب والاحتراق النفسي.

تزويد ممارسي إدارة الموارد البشرية بأدوات عملية لفهم احتياجات العاملين الفيزيولوجية والنفسية المتعلقة ببيئة عملهم.

المساهمة في تحسين مستوى الإنتاجية من خلال تحسين الحالة النفسية للعامل، فالإنسان السوي والمتكيف هو الأقدر على الإنجاز.

6-أهم مفاهيم الدراسة:

1فضاء العمل : إجرائياً هو مجموع الظروف المادية والتنظيمية المحيطة بالعامل داخل المؤسسة، والتي تشمل العناصر الفيزيقية (الإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء) والتصميم الهندسي للمكاتب، بالإضافة إلى المناخ الاجتماعي السائد، والتي يتم قياسها من خلال استمارة الدراسة.

الراحة النفسية : هي حالة من التوازن الداخلي والشعور بالأمان والرضا يشعر بها العامل تجاه بيئة عمله، وتتمثل في غياب التوتر والقلق، والقدرة على الانخراط في العمل بحب وإبداع، ويستدل عليها من خلال مؤشرات (الرضا عن المؤسسة، التوازن الانفعالي، والتكيف مع الزملاء)

الصحة النفسية المهنية :هي قدرة العامل على التوافق مع متطلبات مهنته وبيئته المادية والاجتماعية، بحيث يكون منتجاً وراضياً، وهو ما عبر عنه فرويد بـ القدرة على الحب والعمل

7-الدراسات السابقة:

1. دراسات متعلقة بالمهارات المرنة

دراسة علا نعيم عمر حجاج (2014)

عنوان الدراسة :دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية، دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة.

منهج الدراسة :اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة :تكونت من (100) فرد من العاملين في الوظائف الإدارية.

أداة الدراسة :استبانة من إعداد الباحثة.

أهم نتائج الدراسة :وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية اقتناص الوظائف الإدارية والمهارات الناعمة

دراسة فهد بن هايس المطرفي (2012)

عنوان الدراسة :دور برنامج تطوير المهارات الإدارية في تنمية مهارات العاملين بمدينة الملك عبد العزيز الطبية للحرس الوطني بالرياض.

منهج الدراسة :المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة (210) :فرد من المتدربين.

أداة الدراسة :استبيان من إعداد الباحث.

أهم نتائج الدراسة :أظهرت الدراسة أن برامج تطوير المهارات الإدارية تساهم بشكل كبير في تنمية كفاءة العاملين وتلبية احتياجاتهم المهنية.

2. دراسات متعلقة بمهارات إدارة الوقت والتواصل:

دراسة صباح أنور يعقوب وخالدة عثمان محمود (2012)

عنوان الدراسة :إدارة الوقت وأثرها في تحسين الإنتاجية.

منهج الدراسة :المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة (25) :فرداً من المدراء في شركة صناعة الأدوية.

أداة الدراسة :استمارة استبانة.

أهم نتائج الدراسة :توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة الوقت بكافة مراحلها والإنتاجية، وأن تحسين الإنتاجية يعتمد على قدرة الإدارة على تنظيم الوقت.

دراسة بوعطيط جلال الدين (2014)

عنوان الدراسة :الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي.

منهج الدراسة :المنهج الوصفي.

عينة الدراسة (25) :عاملاً بمؤسسة سونلغاز (عنابة)

أداة الدراسة :استمارة من إعداد الباحث.

أهم نتائج الدراسة :وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاتصال التنظيمي وبين الأداء الوظيفي، حيث يساهم التواصل الفعال في وضوح المهام ورفع الروح المعنوية.

3. دراسات متعلقة بفضاء العمل والراحة النفسية:

دراسة فاطمة شتوح (2023)

عنوان الدراسة :دور الراحة في مكان العمل في تحقيق الصحة النفسية ببيئة العمل.

منهج الدراسة :المنهج الوصفي التحليلي (مقاربة نظرية.(

أهم نتائج الدراسة :أكدت الدراسة أن الراحة في مكان العمل (الجسدية، الوظيفية، والنفسية) هي مطلب أساسي لاستقرار الفرد وتحقيق توازنه، وأن بيئة العمل التي توفر الرفاهية تحقق نمواً عقلية واجتماعياً سليماً للعامل.

دراسة سارة قويسم (2021)

عنوان الدراسة :الراحة في العمل لدى العاملين في المؤسسة الجزائرية وعلاقتها بالمتغيرات الشخصية والتنظيمية.

منهج الدراسة :الوصفي التحليلي.

أهم نتائج الدراسة :الراحة في مكان العمل ليست ترفاً بل هي ضرورة لخفض الضغوط النفسية، وتوصلت إلى أن جودة البيئة الفيزيقية (الإضاءة، التهوية، المساحة) تنعكس مباشرة على الولاء التنظيمي.

4. دراسات متعلقة بالإدارة الإلكترونية وتتبع المهارات:

دراسة موسى عبد الناصر ومحمد قريشي (2011)

عنوان الدراسة :مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي.

منهج الدراسة :المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة (25) :عاملاً إدارياً بجامعة بسكرة.

أداة الدراسة :استبيان من إعداد الباحثين.

أهم نتائج الدراسة :الإدارة الإلكترونية تساهم في تنظيم واستغلال الوقت وتطوير الأداء الإداري من خلال تسهيل تدفق المعلومات وتتبع كفاءة الموظفين.

دراسة لميعة محمود العبيدي (2011)

عنوان الدراسة :درجة امتلاك رؤساء الأقسام التعليمية لمهارات الإدارة الإلكترونية.

منهج الدراسة :المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة (104) :من رؤساء الأقسام.

أهم نتائج الدراسة :جاءت درجة امتلاك مهارات الإدارة الإلكترونية مرتفعة في مجالات التخطيط والتنظيم، مما يعكس تحول المؤسسات نحو الرقمنة لتطوير المورد البشري.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، يمكن استخلاص الآتي:

من حيث المهارات المرنة :اتفقت الدراسات (مثل دراسة حجاج والمطرفي) على أن المهارات الناعمة هي المحرك الأساسي لاقتناص الوظائف والتميز الإداري في القرن الحادي والعشرين.

من حيث فضاء العمل والراحة :أجمعت الدراسات (مثل دراسة شتوح وقويسم) على أن الراحة ليست مفهوماً ثانوياً، بل هي متغير وسيط يؤثر على الصحة النفسية والإنتاجية، مما يستوجب هندسة مكان العمل أرغونومياً.

من حيث الإدارة الإلكترونية :أبرزت الدراسات (مثل دراسة العبيدي وعبد الناصر) أهمية التحول الرقمي في تتبع أداء الموظفين وتطوير مهاراتهم، وهو ما يخدم توجه الدراسة الحالية في بناء نظام إلكتروني لتتبع المهارات المرنة.

أوجه الاستفادة :استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات في:

تحديد أبعاد المهارات المرنة (إدارة الوقت، التواصل، العمل الجماعي)

بناء الإطار النظري المتعلق بالراحة النفسية وعلاقتها ببيئة العمل.

اختيار المنهج الوصفي التحليلي كأنسب المناهج لمعالجة الإشكالية.

ما تميزت به الدراسة الحالية

تحاول هذه الدراسة الربط بين جودة فضاء العمل كمتغير مادي وبين الراحة النفسية كمنتج سيكولوجي، مع اقتراح وسيط تكنولوجي (نظام إلكتروني) لتتبع وتطوير تلك المهارات، وهي مقاربة تجمع بين علم النفس التنظيمي والهندسة البشرية والإدارة الرقمية.

الفصل الثاني: الصحة النفسية و الراحة في العمل

تمهيد:

يُعد العمل حجر الزاوية في حياة الفرد المعاصر، فهو ليس مجرد وسيلة لتحصيل الرزق وتلبية الحاجات المادية فحسب، بل هو وعاءٌ تتشكل فيه الهوية الاجتماعية، ومجالٌ حيوي لتحقيق الذات والتوازن النفسي.

إن العلاقة التفاعلية بين الفرد وبيئته المهنية تُفضي بالضرورة إلى استجابات نفسية متباينة؛ فإما أن يكون العمل مصدراً للاستقرار والرضا، مما يعزز مؤشرات الصحة النفسية، وإما أن يتحول إلى مصدر للضغط والاعتلال في حال غياب التكيف والراحة. وبناءً على ذلك، يسعى هذا الفصل إلى تسليط الضوء على المفاهيم الجوهرية المرتبطة بالصحة النفسية وأبعادها، مع سبر أغوار ماهية الراحة النفسية في البيئة التنظيمية.

المبحث الأول: تعريف الصحة النفسية وأبعادها

تُعد الصحة النفسية مفهوماً ديناميا يتجاوز مجرد غياب الأمراض أو الاضطرابات النفسية؛ فهي حالة من التوازن المتكامل تتيح للفرد توظيف قدراته بفاعلية. وقد تباينت الرؤى حول تحديد ماهيتها تبعاً للمدارس الفكرية والمنظمات الدولية.

المطلب الأول: التعريفات الاصطلاحية والمؤسسية

عرفت منظمة الصحة العالمية (WHO) الصحة النفسية بأنها حالة من الشعور التام بالسعادة والراحة من الجوانب الجسمية والعقلية والاجتماعية، مشددة على أنها ليست مجرد الخلو من العجز أو المرض.

وفي سياق متصل تذهب الجمعية الوطنية الأمريكية للصحة النفسية إلى ربط هذا المفهوم بمظاهر سلوكية محددة، تتجلى في شعور الفرد بالرضا عن ذاته، وقدرته على تقدير الآخرين، وكفايته في مواجهة متطلبات الحياة اليومية (عبد الخالق، أصول الصحة النفسية، 1997، ص 11).

ويشير المختصون في هذا المجال ومنهم حامد زهران إلى أنها حالة دائمة نسبياً يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً واجتماعياً، ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين، مع قدرته على استغلال إمكاناته إلى أقصى حد ممكن في مواجهة مطالب الحياة (فاطمة شتوح، دور الراحة في مكان العمل في تحقيق الصحة النفسية ببيئة العمل، 2023، ص 647.)

المطلب الثاني: رؤية المدارس السيكولوجية للصحة النفسية

اختلفت المنطلقات النظرية في تفسير الشخصية السوية، ويمكن إجمال أبرز تلك الرؤى فيما يلي:

مدرسة التحليل النفسي

ركز سيجموند فرويد في بداياته على غياب الأعراض، لكنه طور المفهوم ليصبح متمثلاً في القدرة على الحب والعمل . فالصحة النفسية لديه هي تفاعل دينامي خالق بين مكونات الشخصية (الهو، الأنا، الأنا الأعلى)، حيث تنجح الأنا في التوفيق بين نزعات الفرد ومتطلبات الواقع والقيم الأخلاقية (محمد شحاتة ربيع، أصول الصحة النفسية، 2010، ص 42.)

الاتجاه السلوكي يرى رواد هذا الاتجاه مثل واطسون و سكينر أن الصحة النفسية تُقاس بمحك اجتماعي؛ أي قدرة الفرد على إتيان السلوك المناسب في الموقف المناسب وفقاً لما تحدده الثقافة والبيئة. فالشخصية السوية هي نتاج تعلم وتوافق ناجح مع المثيرات البيئية (عبد السالم عبد الغفار، مقدمة في الصحة النفسية، 2001، ص 33.)

الاتجاه الإنساني يمثله أبراهام ماسلو و كارل روجرز ، حيث تُعرف الصحة النفسية بأنها تحقيق الذات . يرى ماسلو أن الأصحاء هم الذين استطاعوا استغلال إمكاناتهم إلى أقصى مدى، وتتميز شخصياتهم بالوحدة والكلية والقدرة على إدراك الواقع بشكل موضوعي (محمد سفيان أبو نجيلة، مقالات في الشخصية والصحة النفسية، 2001، ص 23.)

ثالثاً: أبعاد ومؤشرات الصحة النفسية

تتجلى الصحة النفسية في عدة أبعاد جوهرية تعمل بتناسق، منها:

التوافق الشخصي ويشمل الرضا عن الذات وقبولها وفهم القدرات والإمكانات.

التوافق الاجتماعي ويتمثل في القدرة على إقامة علاقات مرضية مع الآخرين والالتزام بالمعايير الاجتماعية.

الاتزان الانفعالي القدرة على ضبط النفس ومواجهة الأزمات بثبات نسبي (عزت عبد الهادي جودت وسعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، 2014، ص 233.)

المبحث الثاني: ماهية الراحة النفسية في مكان العمل

تعتبر الراحة في البيئة المهنية مفهوماً إدارياً وسيكولوجياً حديثاً، يهدف إلى خلق مناخ يسمح للعامل بالأداء الفعال مع الحفاظ على سلامته النفسية والبدنية.

المطلب الأول : تعريف الراحة في العمل

تُعرف الراحة في مكان العمل بأنها حالة انفعالية إيجابية ممتعة، تعكس قدرة الموظف على حل مشكلات العمل والتواصل البناء مع الآخرين. وهي لا تقتصر على الجانب النفسي الصرف، بل تمتد لتشمل الموقف الملموس الذي يحكم من خلاله العاملون على جودة بيئتهم المادية والتنظيمية ومدى دعمها لمهامهم الوظيفية (فاطمة شتوح، نفس المرجع السابق، ص 650.)

كما ترتبط الراحة بمفهوم الارتياح ؛ وهو شعور باليسر والأمان النفسي والجسدي، مما يقلل من حدة التوتر والقلق التنظيمي. وتعتبر الراحة وسيلة لتجديد الطاقة المستنفذة، حيث أثبتت الدراسات أن فترات الراحة المنظمة تسهم في زيادة الإنتاجية بنسب متفاوتة، وتعمل على تخفيف وطأة التعب المهني (مريم ارفيس، أهمية العوامل الفيزيقية في المنظمة، 2020، ص 71.)

المطلب الثاني: أبعاد الراحة في البيئة المهنية

تتعدد الأبعاد التي يتشكل منها مفهوم الراحة داخل المؤسسة، ويمكن حصرها في:

البعد الوظيفي ويرتبط بالمهام والأنشطة وتصميم مكان العمل وتوافر الوسائل التقنية الحديثة التي تسهل الأداء.

البعد الجسدي ويشمل الظروف الفيزيقية مثل الإضاءة، التهوية، النظافة، وتدابير السلامة المهنية التي توفر شعوراً بالارتياح البدني.

البعد النفسي والاجتماعي ويتمثل في جودة العلاقات مع الزملاء والرؤساء، والشعور بالانتماء، ووضوح الدور الوظيفي، وتلقي الدعم الاجتماعي اللازم (فاطمة شتوح، ص 653.)

ثالثاً: التكيف المهني كركيزة للراحة والصحة النفسية

لا يمكن الحديث عن الراحة في العمل دون التطرق لمفهوم التكيف المهني يعرفه عباس عوض بأنه عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين بيئته المهنية المادية والاجتماعية (عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، 1987، ص 11.)

ويتضمن التكيف المهني محوريْن أساسيين استناداً لنموذج جامعة مينسوتا :

الرضا ويشير إلى تقبل العامل لظروف العمل، الأجر، وساعات العمل، ونمط الإشراف.

الإرضاء ويعبر عن مدى كفاءة العامل وأهليته التي تجعله حائزاً على تقدير رؤسائه محمد مكناسي، التكيف المهني وعلاقته بضغوط العمل، 2007، ص 59.)

إن نجاح الفرد في تحقيق هذا التكيف ينعكس مباشرة على صحته النفسية، حيث تظهر ملامح ذلك في الاهتمام بالعمل، زيادة الإنتاجية، والالتزام المهني.

وعلى النقيض من ذلك فإن سوء التكيف يؤدي إلى اضطرابات سلوكية ونفسية، كالقلق والملل، مما يستوجب إجراءات وقائية كالتوجيه المهني وتحسين العالقات الإنسانية (نصيرة بن الشيخ وصفية بالزين، الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، 2014، ص 28.)

من خلال استقراء المعطيات السابقة نرى أن العلاقة بين الصحة النفسية والراحة في العمل هي علاقة عضوية تبادلية؛ فالصحة النفسية ليست مجرد ترف فكري، بل هي ضرورة إنتاجية. إن المؤسسة التي تستثمر في راحة العامل بمفهومها الشامل (المادي والمعنوي) إنما تحصن نفسها ضد تدني الأداء وحوادث العمل. ونعتقد أن التركيز على أنسنة العمل من خلال القيادة الديمقراطية وتوفير بيئة فيزيقية مريحة هو السبيل الوحيد لتحويل العمل من عبء مجهد إلى نشاط يحقق كينونة الإنسان وتوازنه.

نستخلص مما سبق أن الصحة النفسية في البيئة المهنية هي نتاج تضافر عوامل ذاتية ترتبط بشخصية العامل وقدراته على التكيف، وعوامل موضوعية تتعلق ببيئة العمل وما توفره من سبل الراحة والرفاهية. إن التوافق بين متطلبات الوظيفة وإمكانات الفرد، مع وجود مناخ تنظيمي يقدر الجانب الإنساني، يمثل الضمانة الأساسية لتحقيق الاستقرار النفسي والتميز المهني. وبناءً عليه، فإن مسؤولية تعزيز الصحة النفسية هي مسؤولية مشتركة تقاسمها الإدارة في سياساتها، والفرد في وعيه بقدراته وسعيه للتوافق.

المبحث الثالث: التكيف المهني

يعد العمل ركيزة جوهرية في بناء الكيان الإنساني، فهو ليس مجرد وسيلة لتحصيل الرزق، بل هو قناة حيوية تتدفق من خلالها معاني الصحة النفسية والتوازن الشخصي، إن نجاح الفرد في بيئته المهنية يعد مؤشراً محورياً على استقراره السيكولوجي، حيث يمنحه العمل شعوراً بالقيمة الاجتماعية ويحقق له الإشباع المادي والمعنوي الذي يطرد شبح القلق حيال المستقبل.

ومن هنا يبرز التكيف المهني كأحد أهم مجالات التكيف الاجتماعي التي تعكس قدرة العامل على التناغم مع متطلبات مهنته، ومحيطه المادي والبشري، مما يجعل من دراسة هذا المفهوم ضرورة حتمية لفهم ديناميكيات الإنتاجية والصحة المهنية.

أولاً: تعريف التكيف المهني

تعددت المقاربات الاصطلاحية التي تناولت مفهوم التكيف المهنيتبعا لاختلاف المدارس النفسية والمنطلقات المعجمية، ويمكن استعراض أهمها وفق الآتي:

التعريف اللغوي والمعجمي

يشير التكيف في اللغة إلى الملاءمة والموافقة، وفي القواميس النفسية يعبر عن العملية التي يسعى من خلالها الكائن الحي إلى إحداث توازن بينه وبين بيئته.

التعريفات الاصطلاحية:

يعرفه عباس محمد عوض بأنه: عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم (عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1987، ص 11)

بينما يذهب أحمد محمد عبد الخالق إلى أن التكيف المهني هو حالة من الانسجام بين العامل وعمله، ويتحقق عبر حسن اختيار المهنة المناسبة، والتدريب الكافي، والرضا الشخصي عن طبيعة الدور الذي يؤديه الفرد، إضافة إلى بناء علاقات إنسانية إيجابية مع الزملاء والرؤساء (أحمد محمد عبد الخالق، أصول الصحة النفسية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1997، ص 11.)

ثانيا : رؤية المدارس النفسية للتكيف والصحة المهنية

قد تباينت وجهات نظر الرواد في تفسير محددات التكيف المهني تبعاً لخلفياتهم النظرية:

أ- مدرسة التحليل النفسي

ربط سيجموند فرويد الصحة النفسية والتكيف بالقدرة على الحب والعمل . فالتكيف المهني من منظور هذه المدرسة ليس مجرد امتثال للواقع، بل هو تفاعل دينامي يحرص فيه الأنا على التوافق بين نزعات الهو ومطالب الأنا الأعلى والواقع الاجتماعي(ربيع محمد شحاتة، أصول الصحة النفسية، مصر، مؤسسة نبيل للطباعة، 2010، ص 42-48.)

ب- الاتجاه السلوكي :يرى رواد هذا الاتجاه (واتسون، بافلوف، سكينر) أن التكيف المهني هو إتيان الفرد بالسلوك المناسب في الموقف المهني وفق ما تحدده ثقافة المؤسسة وبيئتها، فالمحك هنا هو محك اجتماعي خارجي يرتبط بمدى استجابة العامل للمثيرات البيئية(عبد السلام عبد الغفار، مقدمة في الصحة النفسية، مصر، دار النهضة العربية، 2001، ص 33.)

ج- الاتجاه الإنساني :يركز أبراهام ماسلو و كارل روجرز على مفهوم تحقيق الذات . فالتكيف المهني يتحقق عندما تتيح المهنة للفرد استغلال إمكاناته إلى أقصى مدى ممكن، بحيث يتميز الشخص السوي في عمله بالوحدة والكلية والقدرة على الإبداع (محمد سفيان أبو نجيلة، مقالات في الشخصية والصحة النفسية، فلسطين، جامعة الأزهر، 2001، ص 23-25.)

ثانياً: أهمية التكيف المهني

تتجلى أهمية التكيف المهني في كونه المحرك الأساسي للأداء الوظيفي، فالفرد المتكيف هو الأكثر قدرة على الإنتاج والأقل عرضة لحوادث العمل. وتبرز هذه الأهمية في مجال علم النفس الصناعي من خلال مساعدة إدارة الموارد البشرية على توفير المناخ الملائم الذي يضمن استمرارية العطاء المهني (نصيرة بن الشيخ وصفية بالزين، الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة ليسانس، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014، ص 28)

ثالثاً: تقسيمات التكيف المهني (نموذج جامعة مينسوتا)

قدمت جامعة مينسوتا إسهاماً نظرياً متميزاً في تقسيم التكيف المهني، حيث تم تفكيكه إلى محورين أساسيين هما: (الرضا) و(الإرضاء)

الرضا : ويعبر عن الجانب الذاتي للعامل، ويشمل مدى تقبله للعمل بصفة عامة، وظروف البيئة المادية، ونمط الإشراف، ونظام الأجور وساعات العمل، وشعوره بكفاية المهنة لأهدافه الشخصية.

الإرضاء : ويعبر عن الجانب الموضوعي، وهو تقييم المؤسسة للعامل، ويقاس سلبياً من خلال معدلات التغيب والتأخر والحوادث، وإيجابياً من خلال مدى توافق مهارات الفرد مع مقتضيات الوظيفة (محمد مكناسي، التكيف المهني وعلاقته بضغوط العمل، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2007، ص 59.)

كما وضعت هذه البحوث محددات أخرى تؤثر في درجة التكيف، منها:

عنصر الزمن :التكيف ليس حالة ثابتة بل عملية تستغرق وقتاً حتى يستوعب الفرد بيئة العمل.

الفروق الفردية :يختلف التكيف باختلاف السن، الجنس، والمستوى التعليمي، حيث إن الحاجات المراد إشباعها تتباين من فرد لآخر.

طبيعة المهنة :تختلف معايير التكيف من مهنة إلى أخرى تبعاً لنمط العلاقات السائد وصعوبة المهام (محمد مكناسي، ص 60.)

رابعاً: مظاهر الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف المهني

تنعكس الصحة النفسية على الفرد في صورة توازن انفعالي يجعله مسيطراً على استجاباته أمام ضغوط العمل. إن الشخص المتكيف مهنياً هو شخص يدرك قدراته الحقيقية، ويتقبل ذاته والآخرين، مما يولد لديه شعوراً بالأمن والاستقرار.

فالتكامل بين الحاجات الشخصية والسلوك المتجه نحو الهدف هو الذي يصنع الفرد السوي في ميدان المهنة (عزت عبد الهادي جودت وسعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، عمان، دار الثقافة، 2014، ص 233.)

خامساً: العوامل السيكولوجية المؤثرة في التكيف المهني

هناك حزمة من المتغيرات النفسية التي ترسم ملامح العلاقة بين العامل ومهنته، ومن أبرزها:

الاقتناع بجدوى العمل :حيث إن شعور الفرد بأن نشاطه يسهم في إشباع حاجات حقيقية يعزز من ارتباطه بالمهنة.

وضوح المهمة ووحدة التعليمات :إن تداخل الصلاحيات أو تضارب الأوامر من المشرفين يؤدي إلى ارتباك العامل وفقدانه للتوازن المهني.

تطابق العمل مع الشخصية والمؤهلات :كلما كان هناك انسجام بين سمات الفرد النفسية وقدراته الفنية وبين متطلبات العمل، زادت فرص التكيف (سفيان بوعطيط، طبيعة الإشراف وعلاقته بالتكيف المهني، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2007، ص 98.)

العلاقات الإنسانية وتماسك الجماعة :يعتبر حسن التعامل مع الزملاء والمشرفين بيئة خصبة لنمو روح التضامن، مما يخفف من حدة الضغوط اليومية (سفيان بوعطيط، ص99-100)

سادساً: سوء التكيف المهني

يمثل سوء التكيف الوجه السلبي للعملية، وهو عجز العامل عن التوافق مع ظروف عمله أو خصائصه الشخصية، مما يؤدي إلى عدم الرضا المتبادل. ويرى جارسون أن سوء التكيف يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعجز عن مواكبة التغيرات الاقتصادية والتقنية، إضافة إلى تأثير المشكلات الأسرية والضغوط الخارجية التي ينقلها العامل معه إلى داخل المصنع (بديع محمود القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، عمان، مؤسسة الوراق للنشر، 2001، ص 49.)

إن سوء التوافق في جانب معين يؤدي بالضرورة إلى اضطراب الهيكل الكلي للشخصية، مما ينعكس في صورة انخفاض الكفاية الإنتاجية أو السلوك العدواني أو السأم والكآبة (محمود سيد أبو النيل، علم النفس الصناعي عربياً وعالمياً، القاهرة، دار الفكر العربي، 1985، ص 270-271.)

سابعاً: الإجراءات الوقائية وتحليل النتائج

لضمان تكيف مهني مستدام، لا بد من اتباع استراتيجيات وقائية تبدأ من الاختيار المهني السليم المبني على أسس الهندسة البشرية ، وصولاً إلى إنشاء عيادات نفسية داخل المؤسسات تعنى بحل مشكلات العمال وتطوير مهاراتهم الإرشادية (ربيع محمد شحاتة ص 215)

رأينا الشخصي:

من خلال استقراء المعطيات السابقة نرى أن التكيف المهني ليس مسؤولية الفرد وحده، بل هو عقد نفسي غير مكتوب بين المنظمة والعامل. إن تركيز المؤسسات الحديثة على الجوانب التكنولوجية مع إغفال الجوانب السيكولوجية يؤدي إلى خلق بيئات عمل مغتربة . وباعتقادنا، فإن المدخل الحقيقي للإصلاح المهني يبدأ من تبني الإدارة الديمقراطية التي تشعر العامل بأنه شريك في النجاح وليس مجرد ترس في آلة. فالتوافق المهني هو الثمرة الطبيعية لاحترام كرامة الإنسان وتلبية طموحاته المشروعة.

خلاصة الفصل

إلى أن الصحة النفسية والتكيف المهني وجهان لعملة واحدة؛ فكلما كان هناك تناسب بين منصب العمل وإمكانات الفرد، تضاءلت فرص الإصابة بالأمراض المهنية والنفسية. إن التوافق السليم يثمر إنتاجاً أوفر، ويحقق للمؤسسة الرقي وللفرد السعادة وراحة البال، مما يجعل العمل نشاطاً ينقذ الإنسان من الفراغ ويمنحه هوية وجودية متزنة

الفصل الثالث: فضاء العمل

تمهيد:

يُعد العمل النشاط الإنساني الجوهري الذي يستمد منه الفرد شعوره بالكيان والفعالية الاجتماعية، فهو ليس مجرد وسيلة مادية لتأمين سبل العيش، بل هو فضاء حيوي تتشكل فيه معالم الصحة النفسية والتوافق الشخصي. ومن هذا المنطلق، لم يعد مفهوم مكان العمل محصوراً في أبعاده المادية الجافة، بل أضحى يُنظر إليه بوصفه فضاءً متكاملاً يدمج بين الظروف الفيزيقية الملموسة، والتصاميم الهندسية التي تراعي الطبيعة البشرية، وصولاً إلى التفاعلات النفسية والاجتماعية التي تجري داخل نسقه التنظيمي.

إن دراسة فضاء العمل تقتضي غوصاً في الكيفية التي تؤثر بها هذه البيئة في كفاية العامل ورضاه وتكيفه المهني؛ حيث إن أي اختلال في مواءمة الفرد مع محيطه الفيزيقي أو الاجتماعي قد يؤدي إلى تبعات سلبية تمس جوهر استقراره النفسي وإنتاجيته.

وبناءً على ذلك يسعى هذا الفصل إلى تفكيك هذه العلاقة التفاعلية من خلال تسليط الضوء على الظروف الفيزيقية المحيطة بالعامل، وبحث أسس الهندسة البشرية وتصميم الفراغ المكاني، وصولاً إلى تحليل الأبعاد النفسية والاجتماعية التي تشكل بمجموعها ماهية التجربة المهنية داخل المنظمة.

المبحث الأول: الظروف الفيزيقية لفضاء العمل

تعد بيئة العمل الحيز المادي والمعنوي الذي يقضي فيه الفرد جلّ وقته، وهي ليست مجرد جدران وآلات، بل هي نسق متكامل يؤثر في الصحة النفسية والتكيف المهني. إن العمل في جوهره يمثل المحدد الأساسي للمكانة الاجتماعية والشعور بالقيمة الذاتية؛ لذا فإن نجاح الفرد في مهنته يتوقف بشكل جوهري على مدى تلاؤمه مع محيطه المهني.

المطلب الأول : المفاهيم

تعددت المقاربات في تعريف التكيف المهني (Vocational Adjustment) باختلاف المدارس الفكرية واللغوية. فمن الناحية اللغوية والاصطلاحية، تشير المعاجم إلى أن التكيف هو عملية مواءمة بين الفرد ومحيطه للوصول إلى حالة من التوازن.

يعرف عباس محمد عوض التكيف المهني بأنه: عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم (عوض، 1987، ص 11).

بينما يذهب أحمد محمد عبد الخالق إلى أن هذا المفهوم يتجاوز مجرد المواءمة المادية ليشمل الانسجام بين العامل وعمله، وتقبل المهنة برضا واقتناع، مع تكوين علاقات إنسانية مرضية مع الزملاء والرؤساء (عبد الخالق، 1997، ص 11)

أما سكوت (SCOTT) ، فقد ركز في تعريفه على شمولية التكيف، حيث اعتبره توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية المحيطة وتغيراتها الزمنية، جنباً إلى جنب مع توافقه مع خصائصه الذاتية وميوله ومزاجه (عثمان، 2006، ص 91). ومن هنا يتضح أن التكيف المهني عملية مركبة تتقاطع فيها الذات مع الموضوع (البيئة الفيزيقية)

اختلفت المدارس في تفسير الصحة النفسية للعامل؛ حيث رأت مدرسة التحليل النفسي بزعامة فرويد أن الصحة النفسية هي القدرة على الحب والعمل ، وهي تفاعل دينامي بين الهو والأنا والأنا الأعلى لتحقيق متطلبات الواقع (شحاتة، 2010، ص 42).

أما المدرسة السلوكية فقد ربطت الصحة النفسية بمدى ملاءمة سلوك الفرد للمواقف التي تحددها الثقافة والبيئة؛ فالمحك هنا اجتماعي بيئي بامتياز (عبد الغفار، 2001، ص 33)

المطلب الثاني : الظروف الفيزيقية وأثرها على كفاية الأداء

تتحدد الكفاية الإنتاجية للعامل بناءً على تفاعل عوامل داخلية (قدرات، استعدادات، خبرة) وعوامل خارجية تتمثل في الظروف الفيزيقية المحيطة. وتعتبر الإضاءة والتهوية والضوضاء من أهم هذه الظروف التي تشكل فضاء العمل المادي.

الإضاءة والتهوية:

إن التصميم الهندسي لمكان العمل يجب أن يراعي المعايير الفسيولوجية للعامل؛ فالإضاءة الضعيفة أو المبهرة تؤدي إلى إجهاد بصري ينعكس سلباً على الحالة المزاجية، كما أن سوء التهوية يقلل من نسبة الأكسجين المتاحة، مما يسبب الشعور بالتعب السريع والخمول.

ويؤكد الباحثون أن هذه الظروف الفيزيقية لا تؤدي بذاتها إلى خفض الإنتاج فحسب، بل إن تأثيرها الأعمق يكمن في الجو السيكولوجي الذي تخلقه؛ حيث يشعر العامل بعدم التقدير إذا كانت بيئة عمله غير مريحة (فهمي، 1978، ص 186)

الضوضاء والحرارة:

تعد الضوضاء من أكثر العوامل الفيزيقية تسبباً في تشتت الانتباه وارتفاع حدة التوتر النفسي. إن العمل في بيئة صاخبة يستهلك طاقة عصبية إضافية من العامل للمحافظة على التركيز، مما يؤدي إلى سرعة الاستثارة وسوء التوافق مع الزملاء.

وبالمثل فإن درجات الحرارة غير المتناسبة مع طبيعة الجهد المبذول تؤدي إلى اختلال التوازن الفسيولوجي، وهو ما يعزز الشعور بالضيق والنفور من مكان العمل (أبو النيل، 1985، ص 270)

الرضا عن ظروف العمل كبعد للتكيف

يشكل الرضا عن الظروف الفيزيقية أحد الأعمدة الرئيسية التي يقوم عليها التكيف المهني وفق نموذج جامعة مينسوتا .(MINNESOTA) فالتكيف يستدل عليه من خلال الرضا الذي

يتضمن تقبل العامل للظروف البيئية، وساعات العمل، ونوع العمل وأهميته (مكناسي، 2007، ص 59).

إن شعور العامل بأن المؤسسة تهتم بتوفير شروط السلامة والراحة المادية يعزز لديه مشاعر الانتماء والولاء التنظيمي.

وفي رأينا فإن الظروف الفيزيقية ليست مجرد مكملات للعمل، بل هي لغة صامتة تخاطب بها الإدارة عمالها؛ فالمكان النظيف والمجهز جيداً يرسل رسالة تقدير للعامل، بينما المكان المهمل يكرس شعور الاغتراب والدونية لدى المورد البشري.

أبعاد الراحة في مكان العمل (المقاربة الأرغونومية)

تداخلت الدراسات الحديثة لتضع مفهوماً شاملاً لـ الراحة في مكان العمل ، حيث لا تقتصر الراحة على الجانب الجسدي فقط، بل تمتد لتشمل أبعاداً وظيفية ونفسية.

يشير البعد الوظيفي إلى مدى ملاءمة تصميم فضاء العمل للمهام المطلوبة، بما في ذلك توفر الوسائل المتطورة والترتيب المنطقي للآلات.

أما البعد الجسدي فيرتبط بشعور الارتياح الناتج عن النظافة، وتوفر مساحات الحركة، وتدابير السلامة المهنية (شتوح، 2023، ص 653). إن هذه العناصر تضمن رفاهية العقل وسلامته من الإجهاد الناتج عن سوء الهندسة البشرية.

لا ينفصل فضاء العمل عن الزمان المخصص للراحة فيه؛ فالعلاج الأمثل للتعب الناتج عن الظروف الفيزيقية الشاقة هو تنظيم فترات راحة علمية. وقد أثبتت الدراسات أن فترات الراحة المنظمة تزيد الإنتاج بنسبة تتراوح بين 8% و20% (شتوح، 2023، ص 651). ويجب أن يوفر فضاء العمل أماكن مستقلة ومريحة لهذه الفترات لضمان تجديد الطاقة النفسية والجسدية للعامل.

التفاعل بين الفضاء المادي والصحة النفسية

إن الصحة النفسية في بيئة العمل هي حالة من التوازن والرضا تمكن الفرد من استغلال إمكاناته إلى أقصى حد. ويظهر أثر فضاء العمل الفيزيقي جلياً في تحقيق هذا التوازن؛ فالعامل الذي يجد في بيئته راحة ورفاهية تنمو لديه قدرات إبداعية، ويكون أكثر مرونة في مواجهة ضغوط العمل (يونسي، 2017، ص 60)

وعلى النقيض من ذلك، فإن سوء التوافق مع البيئة المادية يولد ما يسميه جارسون (Garson)بسلوكيات غير ملائمة ناتجة عن عجز الفرد عن التكيف مع التغيرات المادية والتكنولوجية، مما يؤدي إلى التعاسة الشخصية وانخفاض الكفاية الإنتاجية (أبو النيل، 1985، ص 271)

مظاهر التكيف المهني المرتبطة بمحتوى الفضاء

لتحقيق صهر العمال في وحدة متجانسة، يجب إضفاء طابع إنساني على محتوى العمل وفضائه. إن إدخال التقنيات الحديثة في فضاء العمل ليس غاية في حد ذاته، بل هو وسيلة لتخفيف الجهد وتجنب الأخطار.

يتطلب التكيف المهني أن يتصف العمل بطابع إنساني معنوي؛ فتنظيم العمل في فترات محددة، ومنح استراحات في فضاءات مهيئة، يجنب العامل الشعور بالروتين والسأم (شحاتة، 2010، ص 165).

إن تصميم الفضاء الذي يسمح بالتفاعل الاجتماعي الإيجابي يقلل من حدة التوترات الناتجة عن ضغط الإنتاج.

عندما يتغير فضاء العمل فيزيقياً (بإدخال آلات جديدة أو تغيير نظام الإضاءة)، قد يواجه العامل صراع قيم أو توتراً ناتجاً عن الخوف من عدم القدرة على التحكم في التكنولوجيا

الجديدة. هنا تبرز أهمية الهندسة البشرية التي تحاول مواءمة الآلة مع قدرات الإنسان، وليس العكس.

إن سوء التكيف في هذا الجانب يؤدي إلى الشلل في التصرف والسلوك العدواني تجاه أدوات الإنتاج (شحاتة، 2010، ص 167)

ومن وجهة نظرنا الأكاديمية نرى أن فضاء العمل يمثل الرحم المهني الذي يتشكل فيه وعي العامل بذاته؛ فإذا كان هذا الفضاء ضيقاً، مظلماً، أو صاخباً، فإنه سيؤدي حتماً إلى تقزم الشخصية المهنية ونمو مشاعر العداء تجاه المؤسسة، مهما كان الأجر مرتفعاً. فالتكيف يبدأ من العين (الإضاءة) والجلد (الحرارة) والأذن (الهدوء) قبل أن يصل إلى العقل (الرضا)

المطلب الثالث: الإجراءات الوقائية لتحسين الظروف

إن الوقاية من سوء التكيف المهني تبدأ من تحسين هندسة الفضاء ؛ حيث تقع على عاتق الإدارة مسؤولية توفير جو صحي من الناحية النفسية والعقلية، وذلك من خلال:

تهيئة الظروف المادية (إضاءة، تهوية، مساحة) بما يضمن الراحة النفسية.

إشراك العمال في قرارات تصميم مكان العمل، مما يعزز شعورهم بالانتماء (بن الشيخ وبالزين، 2014، ص 28)

وتشير الدراسات الحديثة إلى وجود تأثير متبادل؛ فكلما زاد توافق العامل مع بيئته المادية، نمت صحته النفسية، والعكس صحيح. فالعامل المتمتع بالصحة النفسية يكون أكثر قدرة على تحمل بعض النواقص الفيزيقية المؤقتة، لكن الاستمرار في العمل تحت ظروف سيئة يؤدي حتماً إلى انهيار هذا التوازن (بحري وخرموش، 2022، ص 213).

إن التوازن الانفعالي يسمح للعامل بالسيطرة على انفعالاته أمام المشكلات التقنية التي قد تواجهه في فضاء عمله، مما يجعله شخصاً متزناً يعبر عن حاجاته بوضوح (جودت والعزة، 2014، ص 233)

نستخلص مما تقدم أن الظروف الفيزيقية لفضاء العمل تمثل حجر الزاوية في بناء صرح التكيف المهني؛ فالفضاء ليس عنصراً محايداً، بل هو فاعل أساسي في تشكيل الصحة النفسية للعامل. إن نجاح المؤسسات الحديثة لم يعد يقاس فقط بحداثة آلاتها، بل بمدى أنسنة فضائها الفيزيقي ليكون مكاناً للنمو والإبداع لا مكاناً للاستنزاف والضياع.

المبحث الثاني: التصميم المكاني والهندسة البشرية وأثرهما على راحة العامل

تعتبر بيئة العمل الفيزيقية وما تحتويه من تصميمات مكانية وهندسية المحدد الجوهري للصحة النفسية والكفاية الإنتاجية للمورد البشري. فالعمل ليس مجرد نشاط اقتصادي، بل هو وسيلة لتحقيق الذات والتكيف الاجتماعي والمهني. ومن هنا، تبرز الهندسة البشرية (Ergonomics)كعلم يسعى لمواءمة الآلة والظروف في مكان العمل مع قدرات العامل واستعداداته، لتحقيق حالة من الراحة التي تعد شرطاً أساسياً للتوافق المهني.

المطلب الأول : تحديد المفاهيم والتعريفات

قبل الخوض في أثر التصميم، لا بد من تأصيل المصطلحات الأساسية:

الصحة النفسية في العمل

تعددت تعريفاتها فمنظمة الصحة العالمية (WHO) تعرفها بأنها حالة من الشعور التام بالسعادة والراحة الجسمية والعقلية والاجتماعية (شتوح، 2023، ص 647). بينما يرى مصطفى فهمي أنها قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع، مما يؤدي إلى حياة خالية من التأزم والاضطراب (فهمي، 1995، ص 16)

التكيف المهني :(Vocational Adjustment) يعرفه عباس محمد عوض بأنه عملية دينامية مستمرة تهدف لتحقيق التلاؤم بين الفرد وبيئته المهنية المادية والاجتماعية (عوض، 1987، ص 11)

التصميم المكاني كمنطلق للراحة

يرتبط التصميم المكاني بما يدركه العامل من عناصر مساعدة في أدائه الفعال، مثل ترتيب المكاتب، مساحات الحركة، وتوزيع الآلات. إن الراحة في مكان العمل لا تقتصر على غياب الألم الجسدي، بل هي حالة انفعالية إيجابية ممتعة تعكس قدرة الموظف على حل المشكلات والتواصل الإيجابي (بن دحو ومقدم، 2017، ص 343)

إن تصميم مكان العمل الجيد يمثل اللغة الصامتة للإدارة؛ فكلما كان المكان منظماً ومراعياً لخصوصية العامل وقدراته الحركية، وصلت رسالة تقدير ضمنية للعامل، مما يرفع من روحه المعنوية تلقائياً.

المقاربات النظرية للهندسة البشرية والتوافق

اختلفت المدارس السيكولوجية في تفسير تفاعل العامل مع محيطه الهندسي والمكاني:

الاتجاه السلوكي

ركز رواد هذا الاتجاه مثل ثورندايك و واطسون على أن البيئة هي المحدد الأول للشخصية والسلوك؛ لذا فإن جودة الهندسة في مكان العمل توفر المثيرات المناسبة لاستجابات مهنية سوية (عبد الغفار، 2001، ص 33)

الاتجاه الإنساني

يرى ماسلو و روجرز أن البيئة المادية (فضاء العمل) يجب أن تدعم تحقيق الذات . فالشخص السوي يحتاج إلى بيئة عمل تتسق مع إمكاناته ليشعر بكيانه (أبو نجيلة، 2001، ص 23)

المطلب الثاني: أبعاد الراحة المهنية

تتقاطع الهندسة البشرية مع ثلاثة أبعاد رئيسية للراحة في بيئة العمل:

البعد الوظيفي

ويرتبط بالعناصر المادية المعينة على الأداء، مثل التصميم الهندسي للمعدات ونظم الاتصال الفعال.(Vischer, 2006, p. 11)

البعد الجسدي

ويتمثل في شعور الارتياح الناتج عن تلبية الاحتياجات الأساسية كالتهوية والإضاءة المناسبة ومنع الضوضاء (شتوح، 2023، ص 654)

إن الفشل في تحقيق هذه الأبعاد يؤدي إلى سوء التوافق المهني ، وهو ما يصفه جارسون بأنه حالة تنتج عن محاولة الالتحاق بمهنة أو بيئة ليست مناسبة للفرد من حيث القدرة أو التدريب أو طبيعة التصميم الهندسي (القاسم، 2001، ص 49)

المطلب الثالث : أثر الهندسة البشرية على الكفاية الإنتاجية

تتوقف كفاية العامل على عوامل خارجية فيزيقية واجتماعية. ومن الناحية السيكولوجية، فإن الظروف الفيزيقية السيئة الناجمة عن سوء التصميم الهندسي لا تؤدي فقط إلى خفض الإنتاج، بل تؤدي إلى تدهور الجو السيكولوجي العام في المؤسسة (فهمي، 1978، ص 186)

التفاعل بين الآلة والإنسان

يتطلب التحكم في التكنولوجيا المعاصرة عاملاً مؤهلاً يعيش في ظروف مكانية مريحة. إن سوء التكيف مع الآلية الحديثة قد يولد صراعاً داخلياً وتوتراً يتحول إلى شخصية انهزامية أو حالة من السخط ضد الجماعة (شحاتة، 2010، ص 167).

ومن هنا فإن الهندسة البشرية تهدف إلى تقليل التعب والملل الناتج عن التكرار أو التصميم غير المريح للآلات.

يؤكد سكوت (SCOTT) أن توافق الفرد يشمل تناغمه مع العوامل البيئية المتغيرة؛ فالتصميم المكاني يجب أن يتسم بالمرونة ليستوعب التغيرات في قدرات العامل مع تقدم السن أو اكتساب الخبرة (عثمان، 2006، ص 91)

من خلال استقراء الواقع المهني، يتضح أن الهندسة البشرية ليست ترفاً، بل هي ضرورة أمنية ونفسية؛ فالعامل الذي يضطر للعمل في وضعية جسدية غير مريحة بسبب سوء تصميم المكتب أو الآلة، يستهلك طاقته النفسية في مقاومة الألم الجسدي بدلاً من الإبداع المهني.

فترات الراحة وتنظيم الفضاء الزماني والمكاني

لا يكتمل التصميم المكاني إلا بتنظيم فترات الراحة التي تتيح للعامل تجديد طاقته. وقد أثبتت الدراسات أن فترات الراحة تزيد الإنتاج بنسبة تتراوح بين 8% و20% (شتوح، 2023، ص 651).

وتصنف هذه الفترات إلى:

الراحة التلقائية التي يأخذها العامل بنفسه عند الحاجة.

الراحة المحددة وهي فترات تنظمها المؤسسة (حمو، 2011، ص 14)

مظاهر التكيف المهني المرتبطة بالتصميم

وفقاً لبحوث جامعة مينسوتا ، فإن الرضا عن ظروف البيئة الفيزيقية يعد محكاً أساسياً للتكيف. ويشمل ذلك:

تقبل العامل للظروف البيئية المحيطة.

الانسجام مع أدوات العمل والوسائل التقنية (مكناسي، 2007، ص 59)

إن توفير الجو المناسب يساعد إدارة الموارد البشرية على تحقيق التكيف المهني، مما يقلل من حوادث العمل التي غالباً ما تكون نتيجة للشرود الذهني أو التعب الناتج عن سوء الهندسة في مكان العمل (بحري وخرموش، 2022، ص 213)

الإجراءات الوقائية وسوء التكيف المكاني

إن سوء التكيف المهني يظهر في صورة عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم (أبو النيل، 1985، ص 270). ولتلافي ذلك، يجب اتباع إجراءات وقائية هندسية ونفسية، منها:

تصميم مناصب عمل تتناسب مع إمكانات العامل الجسدية والنفسية.

استخدام الهندسة البشرية لتقليل الضغط والتوتر الناتج عن المهام الصعبة (شحاتة، 2010، ص 215)

إن العلاقة بين التصميم المكاني والهندسة البشرية وبين راحة العامل هي علاقة طردية حتمية. فكلما كان منصب العمل متناسباً مع إمكانات العامل، قلت إصابته بالأمراض النفسية والمهنية. إن التوافق المهني ليس مجرد شعور عابر، بل هو محصلة لتفاعل الفرد مع بيئة فيزيقية تحترم إنسانيته وتراعي طاقته.

لذا أرى أنه على المؤسسات الحديثة الانتقال من مفهوم تطويع الإنسان للآلة إلى مفهوم تطويع الآلة والمكان للإنسان . إن الاستثمار في كرسي مريح أو إضاءة طبيعية أو تصميم مكتبي مرن، هو في الحقيقة استثمار في الصحة النفسية للعامل، وهو الضمانة الوحيدة لتحقيق الاستقرار الإنتاجي والتميز المؤسسي.

المبحث الثالث: الأبعاد النفسية والاجتماعية لفضاء العمل

يعد العمل نشاطاً إنسانياً يتجاوز البعد الاقتصادي الصرف؛ فهو الحيز الذي تتشكل فيه هوية الفرد وصحته النفسية ومكانته الاجتماعية. إن فضاء العمل ليس مجرد جدران وآلات، بل هو نسق معقد من التفاعلات السيكولوجية والاجتماعية التي تحدد مدى توافق الفرد مع مهنته.

المطلب الأول : التأصيل المفاهيمي للأبعاد النفسية والاجتماعية

قبل الخوض في تفاصيل هذه الأبعاد، لا بد من تحديد مفهوم النفس و المجتمع في سياق العمل. تشير المعاجم السيكولوجية إلى أن الجانب النفسي يركز على العمليات الداخلية للفرد (دوافع، سمات شخصية، اتزان انفعالي)، بينما يشير الجانب الاجتماعي إلى شبكة العلاقات والتفاعل مع الزملاء والرؤساء.

تذهب مدرسة التحليل النفسي بزعامة سيجموند فرويد إلى أن الصحة النفسية في فضاء العمل ترتبط بقدرة الفرد على الحب والعمل ، حيث لا يعد العمل مجرد وسيلة للعيش، بل هو تفاعل

دينامي خالق يحقق التوازن بين مكونات الشخصية (الهو، الأنا، الأنا الأعلى) ومتطلبات الواقع الاجتماعي (شحاتة، 2010، ص 42)

أما المقاربة السلوكية، فترى أن البعد النفسي للفرد يتشكل من خلال استجاباته للمواقف التي تفرضها البيئة والجو العام للعمل؛ فالصحة النفسية هنا هي محك اجتماعي يقاس بمدى التزام الفرد بالمعايير الثقافية والبيئية المحيطة به (عبد الغفار، 2001، ص 33)

العمل كمحدد للقيمة الذاتية والاجتماعية

إن العمل هو مصدر لقمة العيش، وهو الذي يجعل الفرد مطمئناً على إشباع حاجاته الأساسية، مما ينعكس إيجاباً على أمنه النفسي. وفي هذا السياق، نجد أن العمل يشعر العامل بقيمته ويحدد مكانته الاجتماعية، مما يجعله مؤشراً حيوياً للنجاح في الحياة المهنية والاجتماعية على حد سواء.

نرى أن فضاء العمل يمثل مرآة سيكولوجية تعكس مدى نضج الفرد وتوافقه؛ فالعامل الذي يجد تقديراً لذاته في عمله، غالباً ما يتمتع بحصانة نفسية ضد الضغوط الخارجية

المطلب الثاني : العوامل السيكولوجية المؤثرة في التكيف المهني

يرتبط التكيف المهني (Vocational Adjustment) بعملية دينامية مستمرة تهدف لتحقيق التلاؤم بين الذات والبيئة. وقد حدد الباحثون مجموعة من المحركات النفسية التي تضمن استقرار الفرد في فضائه المهني:

تحقيق الذات

يرى أبراهام ماسلو في اتجاهه الإنساني أن الشخصية السوية هي تلك التي تسعى لتحقيق إمكاناتها القصوى في العمل؛ فالفرد الذي يجد في مهنته فرصة لنمو شخصيته وتكاملها يكون أكثر قدرة على مواجهة مطالب الحياة (أبو نجيلة، 2001، ص 23)

الرضا والإرضاء :وفقاً لبحوث جامعة مينسوتا (MINNESOTA) ، فإن التكيف المهني يستدل عليه من خلال عاملين رئيسين؛ الرضا الذي يعكس تقبل العامل لظروف البيئة وطريقة الإشراف والأجر، و الإرضاء الذي يعكس كفاءة العامل وتقدير الرؤساء له (مكناسي، 2007، ص 59)

الاتزان الانفعالي كبعد نفسي أساسي

يعتبر التوازن الانفعالي من أبرز مظاهر الصحة النفسية في فضاء العمل؛ فالفرد المتزن هو الذي يسيطر على انفعالاته ولا ينهار أمام المشكلات اليومية. إن ثبات اتجاه الفرد وعدم تردده وإيمانه بمبادئه المهنية يجعله يقيم توازناً دقيقاً بين حاجاته الشخصية والمعايير الاجتماعية السائدة في المؤسسة (جودت والعزة، 2014، ص 233)

وفي هذا الصدد يعرف عباس محمد عوض التكيف بأنه تلك العملية المستمرة التي تهدف للمحافظة على التلاؤم مع البيئة المادية والاجتماعية (عوض، 1987، ص 11).

وبناءً عليه فإن البعد النفسي لا ينفصل عن المحيط الخارجي، بل هو استجابة وجدانية مستمرة له.

المطلب الثالث : الأبعاد الاجتماعية والتفاعل داخل جماعة العمل

لا يعمل الفرد في عزلة، بل ضمن سياق اجتماعي يفرض عليه أنماطاً معينة من السلوك. إن جودة العلاقات مع الزملاء والرؤساء تعد ركيزة أساسية للراحة النفسية والاجتماعية في فضاء العمل.

العلاقات مع الزملاء

يساعد الانسجام وحسن التعامل بين العمال على تكيفهم مع الوسط الاجتماعي للعمل. فالتماسك الجماعي، المتمثل في ترابط العمال وتضامنهم، يعمل كدرع واقٍ من السأم والتوتر (بوعطيط، 2007، ص 99)

العلاقة مع الإدارة والإشراف

إن تبني الإدارة للأسلوب الديمقراطي التعاوني يقلل من مقاومة التعليمات ويزيد من المشاركة الفعلية للعمال في تطوير المؤسسة. فالرضا عن الإدارة يتضمن تنفيذ التعليمات عن قناعة لا عن خوف، مما يؤدي إلى صهر العمال في وحدة متجانسة (شحاتة، 2010، ص 165)

المصاحبات النفسية والاجتماعية السلبية

عندما يختل البعد الاجتماعي في فضاء العمل، تظهر مشكلات معقدة مثل صراع القيم، الذي يهدد بناء الشخصية بالتوتر والضيق. إن سوء التكيف الاجتماعي قد يحول العامل إلى شخصية انهزامية أو عدوانية، مما يتسبب في الاغتراب المهني وفقدان احترام الذات (شحاتة، 2010، ص 167)

نلاحظ أن الفضاء الاجتماعي للمؤسسة قد يكون محفزاً للإبداع أو معطلاً له؛ فالعلاقات الإنسانية المتوترة تستهلك من طاقة العامل العصبية أكثر مما يستهلكه العمل الفيزيقي نفسه

الراحة النفسية والاجتماعية كمتطلب للأداء

تعتبر الراحة في مكان العمل مفهوماً حديثاً يربط بين الصحة النفسية والرفاهية الاجتماعية. إنها الحالة التي يشعر فيها الفرد بالأمان والبهجة، وهي ليست خلو من المرض فحسب، بل هي قدرة الفرد على بناء علاقات اجتماعية فعالة وشعوره بالرضا عن نفسه وعن الآخرين.

وفقاً لدراسة فاطمة شتوح ، فإن الراحة في فضاء العمل تشمل البعد النفسي والاجتماعي الذي يمثل علاقة إيجابية متبادلة بين الموظف ومؤسسته؛ حيث يدرك كل طرف احتياجات الآخر، مما يضمن الفائدة المشتركة والارتباط الوجداني بالمنظمة (شتوح، 2023، ص 654)

العدالة التنظيمية وأثرها السيكولوجي

يرتبط البعد النفسي للعامل بشعوره بالعدالة داخل المؤسسة. إن الحالة النفسية تؤثر مباشرة على إنتاجية العامل وعلى مقدار تعرضه للحوادث. لذا، فإن الإدارة السيئة التي تطالب بإنتاج يفوق

طاقة العامل، دون مراعاة لحقوقه الاجتماعية، تؤدي إلى إصابته بالقلق والتوتر المزمن (بن الشيخ وبالزين، 2014، ص 28)

كما تؤكد الدراسات أن العدالة التنظيمية هي صمام أمان للصحة النفسية؛ فالشعور بالإنصاف في توزيع الأجور والفرص يعزز من التوافق المهني ويقلل من مظاهر سوء التكيف (فرطاس، 2017، ص 111)

سوء التكيف المهني واختلال الأبعاد النفسية والاجتماعية

يظهر سوء التكيف عندما يعجز العامل عن المواءمة بين قدراته ومتطلبات عمله، أو عندما يجد صعوبة في بناء علاقات سليمة مع المحيطين به. وحسب جارسون (Garson) ، فإن سوء التوافق وعدم الكفاءة يرتبطان بعجز الفرد عن التكيف مع التغيرات الاقتصادية والحضارية المتسارعة (القاسم، 2001، ص 49)

وتتلخص مسببات سوء التكيف الاجتماعي والنفسي في مصدرين:

سياسات الإدارة العليا التي قد تتجاهل البعد الإنساني.

نمط شخصية الرؤساء والمشرفين المباشرين (أبو النيل، 1985، ص 270)

الرؤية التكاملية للصحة النفسية في العمل

إن التوافق المهني ينمي الصحة النفسية، والعامل المتمتع بالصحة النفسية يكون حسن الخلق، حريصاً على إتقان عمله، ومحافظاً على علاقات إيجابية مع الجميع. فالارتباط بين الصحة النفسية والإنتاجية هو ارتباط عضوي؛ حيث يقل الإنتاج ويرتفع الفاقد عندما تهن الصحة النفسية ويسوء المناخ الاجتماعي (بحري وخرموش، 2022، ص 213)

ونخلص إلى أن الأبعاد النفسية والاجتماعية هي المحرك الخفي لفضاء العمل؛ فالمؤسسة الناجحة هي التي توفر للعامل بيئة آمنة سيكولوجياً، و مناخاً ديمقراطياً اجتماعياً، مما يسمح

للفرد بتحقيق ذاته وتنمية قدراته، ويحول العمل من مجرد عبء يومي إلى نشاط إنساني خلاق يبعث على السعادة والرضا.

خلاصة الفصل:

وفي ختام هذا الفصل، يتجلى لنا بوضوح أن فضاء العمل منظومة سيكوفيزيقية واجتماعية متداخلة الأركان، تشكل في مجموعها المحدد الأساسي لمستوى التوافق المهني والصحة النفسية للعامل.

فمن خلال ما تم استعراضه، نخلص إلى أن إغفال المعايير الفيزيقية من إضاءة وتهوية وهدوء، أو تجاهل أسس الهندسة البشرية في تصميم الأدوات والمساحات، لا يؤدي فقط إلى خفض الكفاية الإنتاجية، بل يمتد أثره ليشكل اغتراباً مهنياً وتوتراً نفسياً يعيق قدرة الفرد على تحقيق ذاته.

كما أثبتت التحليلات أن أنسنة فضاء العمل، من خلال تعزيز العلاقات الإنسانية الإيجابية وترسيخ قيم العدالة التنظيمية، هي الضمانة الوحيدة لتحويل بيئة العمل من مصدر للضغط والسأم إلى فضاء للإبداع والاستقرار.

إن الاستثمار في جودة بيئة العمل المادية والمعنوية يمثل ضرورة إستراتيجية للمنظمات الحديثة؛ إذ إن مواءمة الآلة والمكان مع قدرات الإنسان واحتياجاته النفسية هو السبيل الأنجع لتحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة ورفاهية المورد البشري، مما يجعل من فضاء العمل رحماً مهنياً تنمو فيه الشخصية السوية القادرة على العطاء والتميز.

الفصل الرابع: أثر فضاء العمل على الحالة النفسية والمهنية

تمهيد:

في ضوء التحولات الحديثة في علم النفس الصناعي والتنظيمي، بات من الضروري دراسة أثر فضاء العمل المريح في تحفيز القوى العاملة ورفع كفايتها الإنتاجية؛ ذلك أن الرضا الوظيفي ليس غاية في حد ذاته، بل هو محرك أساسي للإبداع والاستمرارية. يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الأبعاد النفسية والمادية لبيئة العمل، من خلال معالجة ثلاثة محاور أساسية: يتناول الأول دور الراحة في مكان العمل في خفض ضغوط العمل ومنع الاحتراق النفسي، في حين يركز الثاني على العلاقة الطردية بين فضاء العمل المريح وزيادة الكفاءة والرضا، وصولاً إلى المحور الثالث الذي يستعرض الاستراتيجيات المنهجية المتبعة لتحسين بيئة العمل وتطوير أدائها.

المبحث الأول: دور الراحة في مكان العمل في خفض ضغوط العمل ومنع الاحتراق النفسي

تعد بيئة العمل الحيز المادي والسيكولوجي الذي يقضي فيه الفرد الجزء الأكبر من يومه، وهي ليست مجرد جدران وآلات، بل هي فضاء حيوي يتفاعل معه العامل تفاعلاً مستمراً. إن مفهوم الراحة في مكان العمل (Spatial Comfort) في بيئة العمل يتجاوز المظهر الجمالي ليشمل الأبعاد الفيزيقية والوظيفية والنفسية التي تضمن للعامل حالة من الاستقرار والاتزان. وتؤكد الدراسات الحديثة أن توفير هذه الراحة يعد من أقوى الكوابح لضغوط العمل المتزايدة، والدرع الواقي من السقوط في فخ الاحتراق النفسي.(Burnout)

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للراحة في مكان العمل والصحة النفسية في بيئة العمل

تعددت المقاربات التي تناولت مفهوم الراحة في مكان العمل، حيث يُنظر إليها كحالة انفعالية إيجابية تعكس قدرة الموظف على التكيف مع محيطه وأداء مهامه بأريحية تامة. وتعرف الراحة في مكان العمل بأنها: حالة من الشعور التام بالسعادة أو الراحة الجسمية والعقلية والاجتماعية، وليست الخلو من المرض فقط (شتوح، 2023، ص 647)

من منظور أعمق، لا تقتصر الراحة على الجوانب الحسية، بل تمتد لتشمل الراحة الوظيفية التي ترتبط بالأنشطة والمهام، و الراحة الجسدية المرتبطة بالسلامة والنظافة والإضاءة، ووصولاً إلى الراحة النفسية والاجتماعية التي تعزز الشعور بالانتماء وتحقيق الذات (شتوح، 2023، ص 654)

أما الصحة النفسية في هذا السياق، فهي تلك الحالة التي يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً واجتماعياً، قادراً على استغلال إمكاناته لمواجهة مطالب الحياة بمرونة (الخالدي، 2009، ص 33). وعند إسقاط هذا المفهوم على بيئة العمل، نجد أن الفرد الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة هو الأكثر قدرة على الإنتاج والابتكار، نظراً لغياب الصراعات الداخلية المعطلة لقدراته.

المطلب الثاني : المدارس النفسية وتفسير الصحة النفسية للعامل

اختلفت المدارس والاتجاهات في تعريفها للصحة النفسية، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على كيفية تصميم فضاء العمل وتوفير الراحة فيه:

مدرسة التحليل النفسي

يرى سيجموند فرويد أن الصحة النفسية هي القدرة على الحب والعمل ، حيث يتجلى التوافق في قدرة الأنا على التوفيق بين متطلبات الهو وضوابط الأنا الأعلى والواقع الاجتماعي للمؤسسة (شحاتة، 2010، ص 42). فالفضاء الذي يوفر الراحة يقلل من الصراعات اللاشعورية للعامل.

الاتجاه السلوكي

يركز رواد هذا الاتجاه مثل واطسون و باولوف على أن الصحة النفسية هي إتيان السلوك المناسب في الموقف المناسب حسب ما تحدده الثقافة والبيئة (عبد الغفار، 2001، ص 33). هنا تلعب البيئة الفيزيقية دور المثير الذي يستوجب استجابة مهنية متزنة.

الاتجاه الإنساني

يذهب أبراهام ماسلو و كارل روجرز إلى أن الصحة النفسية هي تحقيق الذات . فالفرد السوي هو من حقق إمكاناته إلى أقصى مداها (أبو نجيلة، 2001، ص 23). وبالتالي، فإن فضاء العمل الذي يوفر الراحة يمثل التربة الخصبة التي تسمح للعامل بتحقيق ذاته وتجاوز ضغوط المهنة.

دور التكيف المهني في خفض الضغوط

يُعرف التكيف المهني (Vocational Adjustment) بأنه عملية دينامية مستمرة تهدف لتحقيق التلاؤم بين الفرد وبيئته المهنية المادية والاجتماعية (عوض، 1987، ص 11).

إن جوهر التكيف يكمن في الرضا والإرضاء ؛ فبينما يمثل الرضا تقبل العامل لظروف العمل وساعاته وأجره، يمثل الإرضاء مدى كفاءة العامل وتقدير الرؤساء له (مكناسي، 2007، ص 59)

وعندما تتوفر الراحة في مكان العمل ، يسهل على العامل بلوغ حالة من الانسجام بينه وبين عمله، وهو ما يتحقق من خلال حسن اختيار المهنة والتدريب المستمر، وتقبل العمل برضا واقتناع (عبد الخالق، 1997، ص 11).

وفي غياب هذا التكيف نتيجة سوء تصميم فضاء العمل أو نقص الراحة، يبدأ الفرد بالشعور بالاغتراب المهني، مما يرفع من وتيرة الضغوط النفسية.

الراحة في مكان العمل كآلية لمنع الاحتراق النفسي

الاحتراق النفسي هو النتيجة الحتمية للتعرض المستمر لضغوط العمل دون وجود فترات راحة أو بيئة مريحة. وتلعب فترات الراحة المنظمة دوراً حيوياً في تجديد طاقة الفرد؛ إذ أثبتت الدراسات أن تنظيم هذه الفترات يزيد من الإنتاجية بنسبة تتراوح بين 8% و20% (مريم، 2020، ص 71)

إن الراحة في مكان العمل تساهم في:

الإدارة السيئة التي تطالب بإنتاج يفوق طاقة العامل في بيئة غير مريحة تصيبه بالقلق والتوتر (بن الشيخ وبالزين، 2014، ص 28)

الشعور بالراحة في مكان العمل يولد استعداداً وجدانياً يساعد العامل على التغلب على الصعوبات (فهمي، 1978، ص 186)

سوء التوافق المهني ينتج عن عجز الفرد عن ملاءمة سلوكه مع بيئته، مما يؤدي إلى عدم الرضا (أبو النيل، 1985، ص 270)

المطلب الثالث: أبعاد الراحة في مكان العمل وأثرها على جودة الحياة الوظيفية

تتداخل عدة عوامل في تشكيل الراحة في مكان العمل التي تحمي العامل من الاحتراق، ومن أبرزها:

الظروف الفيزيقية

تشمل الإضاءة، التهوية، ومستويات الضوضاء. فالظروف السيئة تؤدي إلى خفض الروح المعنوية وزيادة الإرهاق (فهمي، 1978، ص 186)

تصميم مكان العمل

يساعد استخدام التقنيات الحديثة والآلات المريحة في تخفيف الجهد البدني وتجنب الحوادث، مما يضفي طابعاً إنسانياً على العمل (شحاتة، 2010، ص 166)

العلاقات الإنسانية في الفضاء المكاني

إن انسجام العامل مع زملائه ورؤسائه في بيئة عمل مريحة يقلل من حدة التوتر الاجتماعي (بوعطيط، 2007، ص 99)

من خلال استعراض المعطيات السابقة نستنتج أن الراحة في مكان العمل ضرورية لتحقيق الصحة النفسية. فالعامل الذي يجد في فضائه المهني تلبية لحاجاته الفيزيولوجية والنفسية، يكون أقل عرضة للاستجابات الانفعالية الحادة تجاه ضغوط العمل.

نرى أن مفهوم فضاء العمل يجب أن يُعاد تعريفه في ضوء علم النفس الإيجابي؛ بحيث لا يقتصر على منع المرض أو الاحتراق، بل يمتد ليكون فضاءً محفزاً .(Enabling Space) إن دمج الهندسة البشرية (Ergonomics) مع الدعم النفسي والاجتماعي يخلق بيئة عمل مرنة قادرة على امتصاص الصدمات المهنية. كما نعتقد أن إشراك العمال في تصميم فضاءات عملهم (الديمقراطية في مكان العمل) يعزز من شعورهم بالانتماء والسيطرة، مما يقلل بشكل جذري من فرص حدوث الاحتراق النفسي. إن التكيف ليس مجرد رضوخ للواقع، بل هو تفاعل خلاق بين ذات العامل والمحيط المادي.

إن الصحة النفسية والتكيف المهني وجهان لعملة واحدة، وقاعدتهما المتينة هي الراحة في مكان العمل. فكلما تناسب منصب العمل وفضاؤه مع إمكانات العامل، قلّت الإصابة بالأمراض المهنية والنفسية، وزادت الدافعية نحو الإبداع. إن الوقاية من الاحتراق النفسي تبدأ من الاهتمام بتفاصيل المكان، لتنتهي بتحقيق شخصية سوية متكيفة مع متطلبات العصر.

المبحث الثاني: العلاقة بين فضاء العمل المريح وزيادة الكفاءة الإنتاجية والرضا الوظيفي

يعتبر العمل ركيزة أساسية في حياة الإنسان، فهو ليس مجرد وسيلة لتحصيل الرزق، بل هو فضاء لتحقيق الذات وإثبات القيمة الاجتماعية. إن نجاح الفرد في مهنته يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى التوافق بينه وبين البيئة المادية والنفسية التي يعمل فيها. فالفضاء المريح ليس ترفاً، بل هو ضرورة حتمية لتعزيز الصحة النفسية التي تنعكس بدورها على مستويات الأداء والكفاءة الإنتاجية.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للصحة النفسية في بيئة العمل

تعددت الرؤى حول تحديد مفهوم دقيق للصحة النفسية نظراً لتشعب النفس البشرية، إلا أن المقاربات الأكاديمية اتفقت على أنها حالة من التوازن والانسجام. وتعرفها منظمة الصحة العالمية (WHO) بأنها: حالة من الشعور التام بالسعادة أو الراحة الجسمية والعقلية والاجتماعية، وليست مجرد الخلو من المرض (شتوح، 2023، ص 647)

إن هذا التعريف يمتد ليشمل البيئة المهنية، حيث تصبح الصحة النفسية مؤشراً على قدرة العامل على مواجهة متطلبات الحياة والعمل بمرونة. وفي هذا السياق، يرى حامد زهران أن الصحة النفسية حالة دائمة نسبياً يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً واجتماعياً، ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته (زهران، 2005، ص 9)

نلاحظ هنا أن الصحة النفسية في المؤسسة هي المحرك الأساسي للسلوك الإنتاجي، فبدون شعور الفرد بالأمان والراحة، لا يمكن توقع أداء يتسم بالإبداع أو الاستمرارية

ثانياً: التفسيرات المدرسية للصحة النفسية وعلاقتها بالعمل

تباينت المدارس النفسية في تفسيرها للصحة النفسية وكيفية تحقيق التوافق داخل فضاء العمل:

مدرسة التحليل النفسي

ركز سيجموند فرويد على أن الصحة النفسية تكمن في القدرة على الحب والعمل. فالعمل الخلاق هو تفاعل دينامي بين مكونات الشخصية (الهو، الأنا، والأنا الأعلى)، ويهدف إلى تحقيق التوافق مع متطلبات الواقع الاجتماعي (شحاتة، 2010، ص 42)

الاتجاه السلوكي

يرى رواد هذا الاتجاه مثل واطسون و سكنر أن الصحة النفسية هي قدرة الفرد على الإتيان بالسلوك المناسب وفقاً لما تحدده الثقافة والبيئة المحيطة. فالمحك هنا اجتماعي بامتياز، حيث

تلعب البيئة المهنية دوراً جوهرياً في تشكيل وتعديل شخصية العامل (عبد الغفار، 2001، ص 33)

الاتجاه الإنساني

يعتبر أبراهام ماسلو و كارل روجرز أن الصحة النفسية هي تحقيق الذات . فالفرد السوي يتميز بخصائص تجعله يستغل إمكاناته إلى أقصى حد، والعمل هو الميدان الرئيس الذي تتجلى فيه هذه الإمكانات (أبو نجيلة، 2001، ص 23)

ثالثاً: مفهوم التكيف المهني وأبعاده

يعد التكيف المهني (Vocational Adjustment) حجر الزاوية في العلاقة بين العامل وفضاء عمله. ويعرفه عباس محمد عوض بأنه: عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم (عوض، 1987، ص 11)

بينما يذهب سكوت (SCOTT) إلى أبعد من ذلك، حيث يشمل التكيف توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية المحيطة، وتوافقه مع التغيرات الزمنية، فضلاً عن انسجامه مع خصائصه الذاتية وميوله ومزاجه (عثمان، 2006، ص 91)

من وجهة نظرنا فإن التكيف المهني ليس عملية سكونية، بل هو استجابة متطورة تتطلب مرونة من المؤسسة في توفير بيئة عمل تستوعب الفروق الفردية بين العمال)

المطلب الثاني : معايير جامعة مينسوتا للتكيف والرضا المهني

وضعت جامعة مينسوتا (MINNESOTA) إطاراً منهجياً لقياس التكيف المهني من خلال عاملين رئيسين هما الرضا و الإرضاء :

الرضا :(Satisfaction) ويتضمن تقبل العامل لظروف العمل البيئية، وطريقة الإشراف، ونوع العمل، بالإضافة إلى الرضا عن الأجر وساعات العمل (مكناسي، 2007، ص 59)

الإرضاء :(Satisfactoriness) وهو المحك السلوكي الذي يقيس كفاءة العامل ومدى رضا المؤسسة عنه، ويظهر إيجابياً في توافق مهاراته مع مطالب العمل، وسلبياً في التغيب والحوادث (مكناسي، 2007، ص 60)

إن توفر فضاء عمل مريح يعزز من عامل الرضا ، مما يؤدي بالضرورة إلى رفع مستوى الإرضاء والكفاءة الإنتاجية، حيث يقل الشعور بالروتين والسأم.

المطلب الثالث: أثر الظروف الفيزيقية والاجتماعية على الكفاءة الإنتاجية

تتوقف الكفاية الإنتاجية للعامل على مجموعة من العوامل الداخلية (القدرات والميول) والعوامل الخارجية (الظروف الفيزيقية والاجتماعية). وتلعب الإضاءة والتهوية وتصميم مكان العمل دوراً حاسماً في خفض ضغوط العمل. ويؤكد مصطفى فهمي أن الظروف الفيزيقية المريحة تخلق جواً سيكولوجياً إيجابياً يرفع الروح المعنوية (فهمي، 1978، ص 186)

بالإضافة إلى ذلك، فإن وحدة التعليمات و وضوح المهمة يقللان من حالة الحيرة والارتباك لدى المرؤوس، مما يسرع من وتيرة الإنجاز (بوعطيط، 2007، ص 98). كما أن اهتمام الإدارة بمشاكل العمال يعزز ثقتهم في المؤسسة ويزيد من ارتباطهم بمهامهم الوظيفية (بوعطيط، 2007، ص 99)

المصاحبات النفسية والاجتماعية وسوء التكيف المهني

يؤدي غياب الفضاء المريح إلى ما يسمى بـ سوء التكيف المهني ، وهو عجز الفرد عن التكيف السليم مع ظروف عمله، مما يجعله غير راضٍ عن العمل وغير مرضيٍ عنه (القاسم، 2001، ص 49). إن هذا السخط يظهر في صورة توتر وقلق واضطراب في الاتزان الانفعالي، مما يشكل خطراً على العامل وعلى المؤسسة معاً.

وتلعب المصاحبات النفسية مثل الصراع القيمي و الشعور بالدونية دوراً كبيراً في إضعاف الكفاءة. لذا، فإن توفير الرعاية النفسية والاجتماعية ووسائل الترفيه والتسلية داخل المصنع يعد من الإجراءات الوقائية الهامة لضمان جودة الإنتاج (شحاتة، 2010، ص 168)

نرى أن الإدارة الحديثة يجب أن تتبنى نموذج علم النفس الإيجابي الذي يركز على نقاط القوة لدى العامل وتوفير رفاهية مكان العمل كاستثمار طويل الأمد، وليس كعبء مالي

إن العلاقة بين فضاء العمل المريح وزيادة الكفاءة هي علاقة طردية تبادلية؛ فكلما كان الفضاء المهني ملبياً للحاجات المادية والنفسية، زاد رضا العامل، مما يحفزه على الابتكار والالتزام بالمهنة. إن الشخص السوي المتمتع بالصحة النفسية هو الأقدر على الإنتاج لأنه يدرك أهمية العمل في تحقيق ذاته (جودت والعزة، 2014، ص 234)

وفي المقابل فإن الإدارة السيئة والظروف غير الملائمة تؤدي إلى إصابة العامل بالقلق والتوتر، خاصة عندما تلاحقه المطالب بزيادة الإنتاج بما يفوق طاقته (بن الشيخ وبالزين، 2014، ص 28). لذا، فإن الراحة في مكان العمل والوظيفية هي الصمام الذي يمنع الاحتراق النفسي ويضمن استقرار المؤسسة وتطورها.

إن تحقيق الكفاءة الإنتاجية والرضا الوظيفي يتطلب رؤية شمولية تدمج بين الهندسة البشرية (توفير الظروف المادية) وبين الإدارة الديمقراطية (تحقيق الحاجات النفسية). إن فضاء العمل المريح هو الذي يصهر العمال في وحدة متجانسة متلائمة مع محتوى العمل، مما يحول المهنة من مجرد واجب ثقيل إلى نشاط حيوي يحفظ توازن الفرد ويدفع عجلة التنمية.

المبحث الثالث: استراتيجيات تحسين بيئة العمل

تعد بيئة العمل الحيز الحيوي الذي تتشكل فيه شخصية الفرد المهنية وتنعكس فيه توازناته النفسية، إذ لم يعد العمل مجرد وسيلة لضمان القوت فحسب، بل صار ركيزة للاستقرار النفسي والاجتماعي. إن تحسين هذه البيئة يتطلب تبني استراتيجيات علمية ومنهجية تهدف إلى ردم

الفجوة بين قدرات الفرد ومتطلبات المهنة، وذلك لضمان أعلى مستويات التكيف المهني والإنتاجية.

المطلب الأول : الاستراتيجيات الفيزيقية والبيئية

تتبني الاستراتيجية الأولى على تحسين الظروف المادية المحيطة بالعامل، لما لها من أثر مباشر على الكفاية الإنتاجية والروح المعنوية. وتؤكد الدراسات أن الجو السيكولوجي للعمل يتأثر بشكل حاسم بالظروف الفيزيقية مثل الإضاءة والتهوية، حيث إن الظروف السيئة تؤدي بالضرورة إلى خفض الإنتاج (فهمي، 1978، ص 186)

وفي إطار تحديث هذه الاستراتيجية تبرز أهمية إدخال التقنيات الحديثة والآلات المتطورة، ليس فقط لزيادة الكم، بل كعامل جذب وتحفيز يقلل من الجهد البدني والتعب. إن تنظيم العمل وتوفير فترات استراحة متقطعة، مع تأمين وسائل الترفيه داخل المصنع، يضفي على العمل طابعاً إنسانياً يجنب العامل الشعور بالروتين القاتل (شحاتة، 2010، ص 166)

ونرى في هذا السياق أن الاستراتيجية الفيزيقية يجب ألا تنظر إلى العامل كآلة، بل ككيان حسي يتأثر بجماليات المكان وترتيبه، مما يستوجب مراعاة الأبعاد الجمالية والارغونومية في تصميم المكاتب والورش

المطلب الثاني : استراتيجيات الدعم النفسي وتعزيز الصحة النفسية

تعتبر الصحة النفسية تكويناً فرضياً يُستدل عليه من سلوك الإنسان وتوافقه، وهي حالة تتسم بالثبات النسبي والتوازن الانفعالي (الخالدي، 2009، ص 33).

ولتحسين بيئة العمل نفسياً، يجب تبني استراتيجيات الوقاية والعلاج من خلال إنشاء عيادات علاجية نفسية داخل المؤسسات، والاعتناء بالتدريب والتكوين السليم الذي يراعي ميول الفرد وقدراته.

إن الفرد الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة ينعكس ذلك على الرضا عن المهنة و الالتزام بها ، حيث يسعى الشخص السوي إلى الإنتاج لإدراكه أهمية ذلك في تحقيق ذاته (جودت والعزة، 2014، ص 234).

لذا فإن الاستراتيجية النفسية تهدف إلى خلق بيئة تشعر العامل بالأمن والاستقرار والسعادة، مما يجعله أكثر صموداً أمام ضغوط العمل.

إن دمج برامج الإرشاد النفسي الجماعي في صلب العملية الإدارية يساهم في تفريغ الشحنات الانفعالية الناتجة عن ضغوط العمل، ويحول دون تفاقم حالات سوء التوافق المهني

استراتيجيات القيادة والإشراف الديمقراطي

تركز هذه الاستراتيجية على نمط التسيير السائد في المنظمة، حيث أثبتت الدراسات أن الإدارة السيئة قد تلاحق العامل بمطالب تفوق طاقته، مما يصيبه بالتوتر والقلق (بن الشيخ وبالزين، 2014، ص 28). ولذلك، فإن تحسين بيئة العمل يقتضي انتهاج الأسلوب الديمقراطي التعاوني، الذي يفسح المجال للمشاركة الفعلية للعمال في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.

إن وضوح المهمة الموكلة لكل عضو في المؤسسة وتجنب تداخل الصلاحيات يعد استراتيجية وقائية ضد الاضطراب في سير الأعمال (بوعطيط، 2007، ص 98). كما أن وحدة التعليمات وتنسيقها من قبل المشرفين يزيل حالة الحيرة والارتباك لدى المرؤوسين، مما يعزز من توافقهم مع مهامهم.

إن القيادة الرشيدة هي التي تدرك أن سلطتها تنبع من قدرتها على إشباع حاجات العمال المعنوية والمادية، وليس من خلال الترهيب أو الرقابة اللصيقة

استراتيجيات التفاعل الاجتماعي وتماسك الجماعة

يعد تماسك جماعات العمل، المتمثل في ترابط العمال وتضامنهم، من أقوى الاستراتيجيات لتحقيق التوافق الاجتماعي داخل المؤسسة. فالعلاقات الإنسانية المرضية مع الزملاء والرؤساء هي محدد رئيسي لرضا الفرد عن مهنته (عبد الخالق، 1997، ص 11)

وتتضمن هذه الاستراتيجية تحسين قنوات الاتصال والحوار بين مختلف عناصر التنظيم للتعرف على أهداف كل طرف، والتوصل إلى حلول ترضي الجميع، مما يحافظ على التوازن الداخلي للمنظمة (شحاتة، 2010، ص 167). إن انسجام العامل مع وسطه الاجتماعي يقلل من حدة الاغتراب الوظيفي ويزيد من ولائه للمؤسسة.

نلاحظ أن الفضاء المريح اجتماعياً يعمل بمثابة شبكة أمان نفسية، حيث يجد العامل الدعم من أقرانه في لحظات الإحباط المهني، مما يمنع الاحتراق النفسي

المطلب الثالث: استراتيجيات التحفيز المادي والمعنوي

لا يمكن الحديث عن تحسين بيئة العمل دون التطرق إلى نظام الأجور باعتباره وسيلة لإشباع الحاجات المادية والنفسية. إن إقناع العمال بعدالة تصرفات الإدارة في توزيع الأجور وربطها بالقيم الخلقية والجهد المبذول يؤدي إلى زيادة ارتباطهم بالمنظمة (شحاتة، 2010، ص 165)

كما تبرز استراتيجية التنويه بمجهودات العامل الإيجابية كعامل حاسم في تعزيز تقدير الذات، حيث يرتبط ذلك بحاجة الفرد الدائمة للاحترام من قبل الآخرين (بوعطيط، 2007، ص 100). إن التقدير المعنوي يرفع الروح المعنوية، وهي الاستعداد الوجداني الذي يدفع العامل لتجاوز الصعوبات وزيادة الإنتاج.

إن تحسين بيئة العمل عملية تكاملية لا تتجزأ؛ فالتوفيق بين الجانب المادي (الفيزيقي) والجانب المعنوي (النفسي والاجتماعي) هو الكفيل بتحقيق التكيف المهني بمفهومه الشامل.

نرى أن الاتجاهات الحديثة في علم النفس الإيجابي يجب أن تكون هي الموجه الأساسي لهذه الاستراتيجيات، بحيث لا يقتصر هدف المؤسسة على علاج سوء التوافق ، بل يمتد إلى تعزيز نقاط القوة لدى العامل. إن الاستثمار في فضاء العمل المريح هو استثمار رابح اقتصادياً، لأن العامل المتمتع بالصحة النفسية هو الأقل تعرضاً لحوادث العمل، والأقل تغيباً، والأكثر إخلاصاً. كما نشدد على أهمية التكوين المستمر كاستراتيجية لتطوير المهارات، مما يمنح العامل شعوراً بالكفاءة الذاتية ويقلل من قلقه تجاه التغيرات التكنولوجية المتسارعة.

إن استراتيجيات تحسين بيئة العمل تهدف في جوهرها إلى خلق توازن دقيق بين متطلبات المؤسسة وحاجات الفرد.

فمن خلال تهيئة الظروف المادية واعتماد القيادة الديمقراطية، وتعزيز التماسك الاجتماعي، وتوفير الرعاية النفسية، نصل إلى بيئة عمل منتجة ومستقرة، تحقق السعادة للفرد والرقي للمجتمع.

خلاصة الفصل

إن فالعلاقة بين الراحة في مكان العمل والإنتاجية ليست علاقة عارضة، بل هي ارتباط عضوي تتداخل فيه الأبعاد الفيزيقية (من إضاءة، وتهوية، وتصميم) مع الأبعاد النفسية والاجتماعية (من دعم، وإشراف ديمقراطي، وتماسك جماعي). لقد تبين أن التوافق المهني يمثل محصلة نهائية لمدى ملاءمة البيئة المهنية لقدرات الفرد وميوله، حيث يسهم توفر الراحة الوظيفية في خفض مستويات التوتر ومنع الوصول إلى حالة الاحتراق النفسي التي تستنزف طاقات المورد البشري.

إن الاستثمار في تحسين بيئة العمل، سواء من خلال تحديث الوسائل التقنية أو تبني استراتيجيات الدعم النفسي والقيادة الرشيدة، يعود بفوائد اقتصادية ومعنوية جمة على المؤسسة. فالرضا الوظيفي الذي يتولد عن بيئة عمل مريحة يرفع من الروح المعنوية، ويقلل من حوادث العمل والتغيب، مما يضمن تدفقاً إنتاجياً يتسم بالجودة والإتقان. وفي الختام، يمكن القول إن تحقيق الكفاءة المهنية يبدأ من إنسنة مكان العمل؛ أي جعله فضاءً محفزاً يحترم احتياجات العامل النفسية والجسدية، مما يحول العمل من مجرد عبء وظيفي إلى نشاط حيوي يغذي السعادة الفردية ويدفع بعجلة التنمية المؤسساتية نحو الرقي والتميز.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

بعد أن انتهينا من الجانب النظري للدراسة، والذي يعتبر إطارًا مرجعيًا للدراسة الميدانية، تهدف هذه المرحلة إلى تحديد الإجراءات المنهجية المطبقة في الدراسة الميدانية. سيتناول هذا الفصل الطريقة والمنهجية التي اعتمد عليها الباحث في معالجة موضوع البحث والمنهج المتبع في هذه الدراسة، وأهدافها، والمجال الزمني والجغرافي.

كما سيصف وسيلة القياس والخصائص السيكومترية، ثم يتعرض بعد ذلك إلى إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية والوسائل الإحصائية المتبعة، وأخيرًا، عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضيات.

1- منهج الدراسة :

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الذي يعد احد اهم المناهج البحثية في العلوم الاجتماعية عموما وفي علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا بشكل خاص ، وخاصة في علم النفس العمل والتنظيم حيث يهدف الى وصف الظاهرة النفسية كما توجد في الواقع دن تدخل الباحث في تغييرها ، وهو منهج مناسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات وتحديد الأثر بين فضاء العمل و الراحة النفسية.

2- المجال الزماني والمكاني للدراسة :

من اجل الوصول الى تحليل منطقي للدراسة يجب ضبط الاطار الذي يسمح بإظهار حدود الدراسة الميدانية : البعد المكاني البعد الزماني والبعد البشري

حيث تم اجراء هذه الدراسة في السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2026/2025 ابتداء من شهر افريل على مستوى مجموعة من الإدارات المحلية بمدينة الجلفة و كما سيتم التوضيح لاحقا تم التطبيق بشكل الكتروني لأنه كان أنسب أسلوب للوصول إلى حجم عينة مقبولة التجاوب مع الدراسة.

3-عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بالصدفة قدرها 56 فرد من موظفي الإدارة المحلية بمذينة الجلفة، وأهم خصائص العينة في الجداول التالية:

الجدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة بحسب الجنس		
	التكرارات	النسبة
ذكر	41	55.4
أنثى	33	44.6
مجموع	74	100

الجدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة بحسب الاقدمية		
	التكرارات	النسبة
5 سنوات فأقل	20	27
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	28	37.8
11 سنة فأكثر	26	35.1
مجموع	74	100

4-أدوات الدراسة:

اعتمدت دراستنا على أداة الاستبيان باعتبارها اكثر الادوات استعمالا في الدراسات النفسية، لما تتميز به من سهولة التطبيق وجمع للبيانات لعدد كبير من الافراد في وقت قصير ، كما انها الأداة الأنسب لدراستنا كونها تمس عدد كبير من الإدارات التي تتوزع على تراب المدينة.

1- استبيان تقييم الراحة النفسية في بيئة العمل:

يهدف هذا الاستبيان المصمم من طرف المشرف إلى قياس مستوى الراحة النفسية المدركة لدى العاملين، ويتكون من 20 بندا تغطي أربعة محاور متكاملة: بيئة العمل الداعمة والعلاقات، العبء الوظيفي والتحكم، التقدير والتحفيز، والسلامة النفسية والتوازن. بُني الاستبيان بالاعتماد على أطر نظرية وأدوات قياس معتمدة في علم النفس التنظيمي. استند محور بيئة العمل الداعمة ومحور العبء الوظيفي والتحكم إلى "استبيان هيرسي وجولدسميث (Hersey & Goldsmith, 1980)"، الذي يقيس أبعاد الدعم التنظيمي ووضوح الدور والقدرة على التحكم بالمهام. يرتكز محور السلامة النفسية والتوازن من الناحية النظرية على "الاستبيان العام للصحة (GHQ-28) "الذي طوره غولدبيرغ وهيلير (Goldberg & Hillier, 1979) ، خاصة أبعاد القلق والأرق والخلل الاجتماعي. أخيرا، استند التصور النظري لجوهر "الراحة النفسية" كمفهوم عاطفي مركزي إلى "مقياس وار للرفاه العاطفي المرتبط بالعمل(Warr, 1990) "، والذي يقيس الأبعاد الوجدانية من قلق واكتئاب وراحة وحماس.

1-1الخصائص السيكومترية لاستبيان تقييم الراحة النفسية في بيئة العمل:

أ-صدق استبيان تقييم الراحة النفسية في بيئة العمل:

للتأكد من صدق الاستبيان قام الطالب بتطبيق طريقة التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (03): معامل الارتباط سبيرمان للتأكد من صدق الاستبيان

المتغير	معامل الارتباط سيبرمان	مستوى الدلالة
الراحة النفسية	**0.825**	**0.000**

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط سبيرمان تساوي0.825 وهي قيمة **جيدة** تجعلنا نقول بان الاستبيان يتمتع بدرجة **جيدة** من الصدق.

ب-ثبات استبيان تقييم الراحة النفسية في بيئة العمل:

للتحقق من ثبات الاستبيان قام الطالببحساب اختبار الفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج :

الجدول رقم (04): معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان

الاستبيان	اختبار الف كرونباخ
الراحة النفسية	**0.927**

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ ان قيمة اختبار الف كرونباخ تساوي 0.927وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول ان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات .

2- استبيانتقييم فضاء العمل بابعاده المادية و التنظيمية و الارغونومية:

صمم هذا الاستبيان بشكل أساسي من طرف المشرف لتقييم الجودة الأرغونومية لبيئة العمل المكتبية من منظور إدراك الموظفين، ويتألف من 24 بندا موزعة على أربعة محاور: العوامل الفيزيائية والبيئية، تصميم محطة العمل والأثاث، العوامل التنظيمية والمهام، والصحة والسلامة والراحة النفسية. استمدت بنية الاستبيان ومفرداته من أدوات مثبتة علميا؛ إذ استند محور العوامل الفيزيائية ومحور محطة العمل إلى "مقياس الناس في المكتب (People in the Office Scale)" الذي طوره بافلوفا وآخرون(Pavlova et al., 2023) ، والذي يتضمن عاملا فرعيا صريحا لقياس الأرغونوميا. كما استند محور الصحة والسلامة إلى مفاهيم "استبيان كورنيل لعدم الراحة العضلية الهيكلية (Cornell Musculoskeletal Discomfort Questionnaire)" المستخدم في رصد تأثيرات محطات العمل .(Charlie et al., 2026) بني محور العوامل التنظيمية بالاستناد إلى إطار "تقييم مناخ الأرغونوميا (Ergonomics

(Climate Assessmentالذي طوره هوفمايستر وزملاؤه (Hoffmeister et al., 2015) لقياس أبعاد الالتزام الإداري والتدريب.

2-1الخصائص السيكومترية لاستبيان تقييم فضاء العمل :

أ-صدق استبيان تقييم فضاء العمل :

للتأكد من صدق الاستبيان قام الطالب بتطبيق طريقة التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (05): معامل الارتباط سبيرمان للتأكد من صدق الاستبيان

المتغير	معامل الارتباط سيبرمان	مستوى الدلالة
تقييم فضاء العمل	**0.844**	**0.000**

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط سبيرمان تساوي0.844 وهي قيمة **جيدة** تجعلنا نقول بان الاستبيان يتمتع بدرجة **جيدة** من الصدق.

ب-ثبات استبيان تقييم فضاء العمل :

للتحقق من ثبات الاستبيان قام الطالب بحساب اختبار الفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج :

الجدول رقم (06): معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان

الاستبيان	اختبار الف كرونباخ
تقييم فضاء العمل	**0.901**

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ ان قيمة اختبار الف كرونباخ تساوي 0.901وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول ان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات .

5-أساليب المعالجة:

لتحليل البيانات التي تم جمعها والتحقق من صحة الفرضيات، تم استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS) ، وتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات.
- اختبار كاف تربيع لدراسة الفروق بين مستويات التقييم.
- اختبار ت للعينات المستقلة لدراسة الفروق بين الجنسين.
- تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق حسب متغير الأقدمية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف البيانات.

الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة التصميم الأرغونومي لفضاء العمل و الراحة النفسية للموظف ، وقد اسفرت نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات عن مجموعة من النتائج سيتم مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة.

1عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة للدراسة:

تنص الفرضية العامة على أن: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفضاء العمل بمكوناته الفيزيقية والتنظيمية على مستوى الراحة النفسية للعاملين في المؤسسة.

وقد تم التحقق من هذه الفرضية بحساب معامل الارتباط بيرسون بين جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل والراحة النفسية لموظفي الإدارات المحلية بالجلفة.

الجدول رقم (7): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الدراسة

المتغيرات	قيمة بيرسون	مستوى الدلالة	الحكم
جودة التصميم الأرغونومي	0.721	0.000	دالة
الراحة النفسية			

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي 0.721 وبمستوى دلالة 0.000، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة .0.05=αهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية وقوية ذات دلالة إحصائية بين جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل والراحة النفسية.

تؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية العامة، مما يعني أن تحسين جودة التصميم الأرغونومي في بيئة العمل يرتبط بشكل مباشر بزيادة مستوى الراحة النفسية لدى الموظفين. هذه النتيجة تتوافق مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية البيئة المادية والفيزيقية في التأثير على الحالة النفسية للعاملين، مثل دراسات (شتوح، 2023) و (قويسم، 2021) التي أشارت إلى أن

جودة البيئة الفيزيقية تنعكس مباشرة على جودة المخرج الإنتاجي والصحة النفسية. الارتباط القوي يعني أن الاستثمار في تصميم بيئة عمل مريحة وصحية من الناحية الأرغونومية ليس رفاهية، بل هو ضرورة حتمية لتحقيق رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أن: مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل متوسط من وجهة نظر موظفي الإدارات المحلية بالجلفة.

وللتحقق منها، تم تطبيق اختبار كا2 لدراسة الفروق بين مختلف مستويات تقييم جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل.

الجدول رقم (08): يوضح نتائج اختبار كا2 لفروق مستويات التقييم الأرغونومي

المستوى	التكرار	قيمة كا^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مرتفع	09	22.24	2	0.00
متوسط	42			
منخفض	23			

من خلال ملاحظة الجدول رقم (08) أعلاه، نجد أن قيمة كا2 المقدرة بـ 22.24 دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.000، ومنه يكون هناك فروق بين مختلف المستويات. وبالنظر إلى التكرارات، نجد أن المستوى الأعلى من حيث التكرارات هو المستوى المتوسط (42 تكرارًا). وعليه يمكننا قبول الفرضية المقدمة.

تشير هذه النتيجة إلى أن موظفي الإدارات المحلية بالجلفة يرون أن جودة التصميم الأرغونومي لبيئة عملهم هي في مستوى متوسط. هذا يعني أن هناك حاجة لتحسين هذه الجودة لتصل إلى المستوى المرتفع. على الرغم من أن التقييم ليس منخفضًا جدًا، إلا أن كونه متوسطًا يدل على وجود جوانب قصور في تطبيق المعايير الأرغونومية، والتي قد تؤثر على راحة الموظفين

وإنتاجيتهم. هذه النتيجة تتسق مع الإشكالية العامة للدراسة التي أشارت إلى الفجوة بين الأهداف الإنتاجية والمتطلبات السيكولوجية والفيزيقية.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أن: مستوى الراحة النفسية متوسط لدى موظفي الإدارات المحلية بالجلفة.

وللتحقق منها تم تطبيق اختبار كا2 لدراسة الفروق بين مختلف مستويات الراحة النفسية.

الجدول رقم (09): يوضح نتائج اختبار كا2 لفروق مستويات الراحة النفسية

المستوى	التكرار	قيمة كا^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مرتفع	13	20.94	2	0.00
متوسط	43			
منخفض	18			

من خلال ملاحظة الجدول رقم (09) أعلاه، نجد أن قيمة كا2 المقدرة بـ 20.94 دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.000، ومنه يكون هناك فروق بين مختلف المستويات. وبالنظر إلى التكرارات، نجد أن المستوى الأعلى من حيث التكرارات هو المستوى المتوسط (43 تكرارًا). وعليه يمكننا قبول الفرضية المقدمة.

تؤكد هذه النتيجة أن موظفي الإدارات المحلية بالجلفة يتمتعون بمستوى متوسط من الراحة النفسية في بيئة عملهم. هذه النتيجة تتوافق مع الفرضية الفرعية الأولى التي أشارت إلى أن جودة التصميم الأرغونومي هي أيضًا متوسطة، مما يعزز العلاقة بين المتغيرين. وجود مستوى متوسط من الراحة النفسية يعني أن الموظفين قد يواجهون بعض الضغوط أو عدم التوازن، وأن هناك مجالًا كبيرًا لتحسين جودة حياتهم المهنية لتعزيز مستوياتهم من الأمان النفسي والرضا.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الجنس. وللتحقق منها، تم تطبيق اختبار T-test لدراسة الفروق بين الجنسين.

الجدول رقم (10): يوضح نتائج اختبار t-test للفرق بين الجنسين في التقييم الأرغونومي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T-test	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	68.34	14.73	0.011	72	0.99
اناث	68.30	15.41			

من خلال ملاحظة الجدول رقم (10) أعلاه، نجد أن قيمة t-test المقدرة بـ 0.011 غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05 (حيث أن 0.99 (0.05 <، ومنه لا توجد فروق بين الجنسين في تقييمهم لجودة التصميم الأرغونومي. وعليه، يمكننا قبول الفرضية المقدمة. تشير هذه النتيجة إلى أن تقييم جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل لا يختلف بشكل جوهري بين الموظفين الذكور والإناث. هذا يعني أن إدراك بيئة العمل الأرغونومية هو إدراك موضوعي لا يتأثر بالجنس، وأن العوامل المؤثرة في هذا التقييم قد تكون أكثر ارتباطًا بالخصائص الفيزيقية والتنظيمية للبيئة نفسها بدلاً من الفروق الفردية القائمة على الجنس.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الأقدمية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم حساب اختبار تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) لمعرفة الفروق بين مختلف مستويات الأقدمية.

الجدول رقم (11): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) لمعرفة الفروق في مستوى جودة التصميم الأرغونومي بحسب الأقدمية

المتغيرات	المتوسط	مصدر التباين	مربع المتوسطات	مجموع مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
5 سنوات فأقل	65.05	داخل المجموعات	184.986	369.972	2	0.825	0.442
من 6 إلى 10 سنوات	68.39						
11 سنة فأكثر	70.76	خارج المجموعات	224.285	15924.244			

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة f لتحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) تساوي 0.825 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05) حيث أن 0.442 > (0.05، ومنه نقبل الفرضية المقترحة التي تقر بعدم وجود فروق في مستوى جودة التصميم الأرغونومي تبعًا لمتغير الأقدمية.

تدعم هذه النتيجة فكرة أن إدراك جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل لا يتأثر بخبرة الموظف أو أقدميته في العمل. هذا يشير إلى أن سواء كان الموظف حديث العهد أو ذا خبرة طويلة، فإن تقييمه لجودة البيئة الأرغونومية يظل ثابتًا نسبيًا. هذا قد يعكس أن جوانب التصميم الأرغونومي هي عناصر واضحة وملموسة لا تتطلب خبرة طويلة لتحديد مدى جودتها أو قصورها.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الراحة النفسية بين الموظفين تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق منها تم تطبيق اختبار T-test لدراسة الفروق بين الجنسين.

الجدول رقم (12): يوضح نتائج اختبار t-test للفرق بين الجنسين في الراحة النفسية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T-test	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	51.122	10.13	0.164	72	0.87
اناث	50.727	10.41			

من خلال ملاحظة الجدول رقم (12) أعلاه، نجد أن قيمة t-test المقدرة بـ 0.164 غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05 (حيث أن 0.87 (0.05 <، ومنه لا توجد فروق بين الجنسين في الراحة النفسية.

وعليه يمكننا قبول الفرضية المقدمة.

هذه النتيجة تشير إلى أن الراحة النفسية في بيئة العمل لا تختلف بشكل ذي دلالة إحصائية بين الموظفين الذكور والإناث.

وهذا يعزز الفكرة بأن العوامل المؤثرة في الراحة النفسية قد تكون عالمية أكثر وتتعلق بالبيئة العامة وظروف العمل المشتركة، بدلاً من الفروق الفردية بين الجنسين.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السادسة

تنص الفرضية الفرعية السادسة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الراحة النفسية بين الموظفين تعزى لمتغير الأقدمية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم حساب اختبار تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) لمعرفة الفروق بين مختلف مستويات الأقدمية.

الجدول رقم (13): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) لمعرفة الفروق في مستوى الراحة النفسية بحسب الأقدمية

المتغيرات	المتوسط	مصدر التباين	مربع المتوسطات	مجموع مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
5 سنوات فأقل	52.75	داخل المجموعات	106.377	7552.775	2	2.267	0.111
من 6 إلى 10 سنوات	48.60						
11 سنة فأكثر	54.42	خارج المجموعات	241.160	482.320			

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن قيمة f لتحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) تساوي 2.267 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05) حيث أن 0.111 > (0.05، ومنه نقبل الفرضية المقترحة التي تقر بعدم وجود فروق في مستوى الراحة النفسية تبعًا لمتغير الأقدمية.

تشير هذه النتيجة إلى أن الراحة النفسية للموظفين لا تختلف بشكل ذي دلالة إحصائية باختلاف سنوات خبرتهم في العمل. هذا يدل على أن العوامل التي تؤثر في الراحة النفسية هي عوامل مستمرة وقد لا تتغير بشكل كبير مع زيادة الأقدمية، مما يعني أن المنظمة بحاجة إلى معالجة هذه العوامل بشكل شمولي لجميع الموظفين بغض النظر عن خبرتهم.

نتائج وتوصيات

النتائج :

تلخص الدراسة أهم النتائج التي تم التوصل إليها، مؤكدة على العلاقة الجوهرية بين فضاء العمل والراحة النفسية للموظفين.

يتضح من النتائج أن جودة التصميم الأرغونومي تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على الراحة النفسية، وأن كلا المتغيرين يتخذان مستوى متوسطًا في بيئة العمل المدروسة.

كما تبين أن المتغيرات الديموغرافية كالجنس والأقدمية لا تحدث فروقًا ذات دلالة إحصائية في تقييم جودة التصميم الأرغونومي أو في مستوى الراحة النفسية.

تعزز هذه النتائج الفهم بأن تحسين بيئة العمل الأرغونومية هو عامل حاسم لتعزيز الرفاهية النفسية لجميع العاملين.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الدراسة بما يلي:

ضرورة مراجعة وتحديث التصميمات الأرغونومية لبيئات العمل، بما يشمل الإضاءة، التهوية، توزيع المساحات، وتوفير الأثاث المكتبي المريح والداعم.

الاستثمار في برامج توعية حول أهمية التصميم الأرغونومي وتأثيره على الصحة النفسية والإنتاجية للموظفين.

إجراء تقييمات دورية لجودة فضاء العمل وقياس مستوى الراحة النفسية للموظفين، والأخذ بملاحظاتهم واقتراحاتهم لتحسين البيئة.

تبني ثقافة عمل تركز على الرفاهية الشاملة للموظف، بما في ذلك الجوانب الفيزيقية والنفسية، لتقليل الضغوط وزيادة الانتماء.

إجراء دراسات مقارنة بين قطاعات مختلفة أو مؤسسات في مناطق جغرافية أخرى لتوسيع نطاق الفهم.

التعمق في دراسة تأثير متغيرات ديموغرافية أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة.

دراسة الجوانب النوعية لفضاء العمل والراحة النفسية من خلال المقابلات والمجموعات البؤرية للحصول على فهم أعمق للتجارب الشخصية للموظفين.

التركيز على تطوير نماذج تدخلية لتحسين فضاء العمل وقياس فعاليتها في تعزيز الراحة النفسية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

الكتب:

أبو النيل محمود سيد. (1985) علم النفس الصناعي عربياً وعالمياً .القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.

أبو نجيلة محمد سفيان. (2001) مقالات في الشخصية والصحة النفسية .فلسطين: جامعة الأزهر.

جودت عزت عبد الهادي؛ والعزة، حسني. (2014) التوجيه المهني ونظرياته .عمان، الأردن: دار الثقافة.

الخالدي أديب محمد. (2009) المرجع في الصحة النفسية .الأردن: دار وائل للنشر.

زهران حامد عبد السلام. (2005) الصحة النفسية والعلاج النفسي .القاهرة، مصر: عالم الكتب.

شحاتة ربيع محمد. (2010) أصول الصحة النفسية .مصر: مؤسسة نبيل للطباعة.

عبد الخالق أحمد محمد. (1997) أصول الصحة النفسية .الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

عبد الغفار عبد السلام. (2001) مقدمة في الصحة النفسية .مصر: دار النهضة العربية.

عثمان سعد محمد. (2006) دراسات في علم النفس الصناعي: سيكولوجية التكيف المهني للعامل .الإسكندرية، مصر: مؤسسة شباب الجامعة.

عوض عباس محمد. (1987) دراسات في علم النفس الصناعي والمهني .الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

فهمي مصطفى. (1978) التكيف النفسي .مصر: دار مصر للطباعة.

القاسم بديع محمود. (2001) علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق .عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر.

المقالات العلمية والمجلات:

بحري صابر؛ وخرموش منى. (2022). تعزيز الصحة النفسية من خلال مدخل التوافق المهني في بيئة العمل .مجلة ضياء للبحوث النفسية التربوية، (2)2، ص ص 207-221.

بن دحو سمية؛ ومقدم سهيل. (2017). الارتياح النفسي في العمل وعلاقته بالخلفية الفردية للعامل .مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32.

حمو بوظريفة. (2011). أهمية تحديد أوقات العمل وفترات الراحة .مجلة الوقاية والأرغونوميا، المجلد 5، العدد 2.

شتوح، فاطمة. (2023). دور الراحة في مكان العمل في تحقيق الصحة النفسية ببيئة العمل .مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي التبسي، 23(1)، ص ص 645-656.

مريم ارفيس. (2020). أهمية العوامل الفيزيقية في المنظمة .مجلة آفاق لعلم الاجتماع، المجلد 12، العدد 2، ص ص 65-80.

يونسي كريمة. (2017). التكيف النفسي الاجتماعي والأكاديمي لدى الشاب الجامعي .مجلة المربي، العدد 5.

الرسائل الجامعية

بحري صابر. (2015) ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري . (رسالة دكتوراه غير منشورة)، تخصص علم النفس عمل وتنظيم، جامعة العربي بن المهيدي، أم البواقي، الجزائر.

بن الشيخ نصيرة؛ وبالزين صفية. (2014) الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المحطة الجهوية للإذاعة والتلفزيون .(مذكرة ليسانس غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

بوعطيط سفيان. (2007) طبيعة الإشراف وعلاقته بالتكيف المهني) .مذكرة ماجستير غير منشورة)، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

فرطاس حمزة. (2017) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية) .أطروحة دكتوراه)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

قويسم سارة. (2021) الراحة في العمل لدى العاملين في المؤسسة الجزائرية وعلاقتها بالمتغيرات الشخصية والتنظيمية) .أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة قسنطينة 2، الجزائر.

مكناسي محمد. (2007) التكيف المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية) .رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Rioux, L. (2016). Comfort at work an indicator of quality of life at work. In G. Fleury-Bahi et al. (Eds.), **Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research**. International Handbooks of Quality-of-Life.

Vischer, J. C. (2006). The concept of workplace performance and its values to managers. **California Management Review**, 48(2), 8-25.

الملاحق

الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجلفة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

- يسرنا ان نضع بين ايديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بها استكمالا للحصول على شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم بعنوان " جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل والراحة النفسية لموظفي الإدارات المحلية بالجلفة"

نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستمارة بدقة ،حيث ان صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة اجابتكم ، نرجو منكم ان تولوا هذه الاستمارة اهتمامكم ومشاركتكم .

كما نحيطكم علما ان جميع اجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

شكرا جزيلا على تعاونكم .

ضع علامة (X) امام الخانة المناسبة.

1- البيانات الشخصية :

* الجنس	ذكر ( ) ، انثى ( )
* الاقدمية	5 سنوات فأقل ( ) ، من 6 سنوات إلى 10 سنوات( ) 11 سنة فأكثر ( )

2- استبيان تقييم الراحة النفسية في بيئة العمل:

الرقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
01	أشعر بأن زملائي يدعمونني عند الحاجة.					
02	تسود أجواء من الاحترام المتبادل بين جميع العاملين.					
03	أشعر بالانتماء لفريق العمل وكأنني جزء مهم منه.					

04	لا أواجه أي شكل من أشكال التنمر أو السلوكيات السلبية في العمل.					
05	التواصل بيني وبين مديري المباشر مفتوح وصريح دون خوف.					

الرقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
06	حجم المهام المطلوبة مني معقول ويمكن إنجازه خلال وقت الدوام.					
07	مواعيد تسليم العمل مرنة بما يكفي ولا تسبب لي توترا مستمرا.					
08	أملك القدرة على تنظيم أولويات مهامي وطريقة إنجازها.					
09	أستطيع أخذ فترات راحة قصيرة خلال اليوم دون شعور بالذنب.					
10	مسؤولياتي ودوري الوظيفي واضحان ولا يسببان لي حيرة.					
11	أحصل على تقدير لفظي أو معنوي عند إنجاز عمل جيد.					
12	عملية تقييم أدائي عادلة وتعكس جهودي الحقيقية					
13	تتوفر لي فرص للتعلم والنمو المهني داخل المؤسسة.					
14	أشعر أن عملي له معنى وقيمة تساهم في أهداف أكبر.					
15	أنا راضٍ عن مستوى التحفيز والدعم الذي أتلقاه لتطوير مساري.					
16	أستطيع التعبير عن رأيي أو اقتراح أفكار دون خوف من عواقب سلبية.					
17	لا أشعر بقلق أو توتر مفرط عند التفكير في الذهاب إلى العمل					
18	سياسات العمل تحترم حياتي الشخصية					
19	أوفق بشكل جيد بين متطلبات العمل وواجباتي الأسرية					
20	بيئة العمل الحالية تدعم صحتي النفسية وراحتي الذهنية					

3- استبيان تقييم بيئة العمل من منظور أرغونومي:

الرقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
01	الإضاءة في مكان العمل كافية ومناسبة لأداء المهام دون إجهاد بصري.					
02	مستوى الضوضاء في بيئة العمل منخفض ولا يؤثر على التركيز.					
03	درجة الحرارة والتهوية في المكتب مريحة ومناسبة طوال اليوم.					
04	تصميم المكتب يسمح بمساحة كافية للحركة والعمل دون عوائق.					
05	الألوان والديكورات في بيئة العمل مريحة ولا تسبب تشتتا.					
06	لا توجد روائح مزعجة أو ملوثات هوائية تؤثر على صحتي أثناء العمل.					
07	يمكن تعديل ارتفاع مقعدي بسهولة بحيث تكون قدماي مسطحتين على الأرض وفخذي أفقيتين					
8	المقعد يوفر دعما جيدا لأسفل الظهر					
09	شاشة الحاسوب (أو سطح العمل) موضوعة على ارتفاع مناسب يمنع انحناء الرقبة					
10	لوحة المفاتيح والفأرة في متناول اليد ويمكن استخدامها دون انحناء للرسغين.					
11	تتوفر مساند للذراعين والمعصمين (إن لزم الأمر) لتقليل الإجهاد العضلي					

الرقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
12	تتوفر إمكانية العمل في وضعية الوقوف لفترات إذا احتجت (مكتب قابل للتعديل)					
13	جدول العمل يسمح بأخذ فترات راحة قصيرة منتظمة لتجنب الإرهاق					
14	لا تتطلب مهامي الوقوف أو الجلوس لفترات					

	طويلة جدا دون حركة					
15	أوقات العمل والضغط الوظيفي لا تؤدي إلى توتر نفسي أو إجهاد ذهني مفرط					
16	لدي الاستقلالية الكافية لتعديل وضعية العمل أو تنظيم مهامي حسب راحتي					
17	يتم تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن مشاكل الأرغونوميا وتُتخذ إجراءات تصحيحية					
18	تتوفر تدريبات توعوية حول الوضعيات الصحيحة للعمل وطرق الوقاية من الإصابات					
20	لا أعاني من آلام في الظهر أو الرقبة ناتجة عن بيئة العمل الحالية					
21	لا أشكو من إجهاد في العينين أو صداع بسبب العمل على الشاشات					
22	الأدوات والمعدات التي أستخدمها مصممة بشكل يقلل من مخاطر الإصابة					
23	أشعر بالأمان النفسي والجسدي في مكان العمل					
24	بيئة العمل تدعم التفاعل الاجتماعي الإيجابي وتقلل من العزلة					
25	بشكل عام، تصميم بيئة العمل الحالية يساعدني على أداء مهامي بكفاءة وراحة.					

مخرجات spss

Frequency Table

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	41	55.4	55.4	55.4
	أنثى	33	44.6	44.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

الأقدمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات فأقل 5	20	27.0	27.0	27.0
	من 6 سنوات إلى 10 سنوات	28	37.8	37.8	64.9
	سنة فأكثر 11	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Chi-Square Test

مستوى الراحة النفسية

	Observed N	Expected N	Residual
مرتفع	13	24.7	-11.7
متوسط	43	24.7	18.3
منخفض	18	24.7	-6.7
Total	74		

Test Statistics

	مستوى الراحة النفسية
Chi-Square	20.946[a]
df	2
Asymp. Sig.	.000

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 24.7.

Chi-Square Test

مستويات جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل

	Observed N	Expected N	Residual
مرتفع	9	24.7	-15.7
متوسط	42	24.7	17.3
منخفض	23	24.7	-1.7
Total	74		

Test Statistics

	مستويات جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل
Chi-Square	22.243[a]
df	2
Asymp. Sig.	.000

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 24.7.

T-Test

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الراحة النفسية	ذكر	41	51.1220	10.13458	1.58276
	أنثى	33	50.7273	10.41415	1.81287

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الراحة النفسية	Equal variances assumed	.082	.776	.164	72
	Equal variances not assumed			.164	67.842

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الراحة النفسية	Equal variances assumed	.870	.39468	2.39941
	Equal variances not assumed	.870	.39468	2.40658

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
الراحة النفسية	Equal variances assumed	-4.38846	5.17782
	Equal variances not assumed	-4.40778	5.19713

Oneway

Descriptives

الراحة النفسية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
					Lower Bound
سنوات فأقل 5	20	52.7500	7.32605	1.63816	49.3213
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	28	48.6071	10.74740	2.03107	44.4397
سنة فأكثر 11	26	54.4231	11.68648	2.29191	49.7028
Total	74	51.7703	10.49142	1.21960	49.3396

Descriptives

الراحة النفسية

95% Confidence Interval for Mean		
Upper Bound	Minimum	Maximum

سنوات فأقل 5	56.1787	39.00	60.00
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	52.7745	4.00	60.00
سنة فأكثر 11	59.1433	30.00	72.00
Total	54.2009	4.00	72.00

ANOVA

الراحة النفسية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	482.320	2	241.160	2.267	.111
Within Groups	7552.775	71	106.377		
Total	8035.095	73			

T-Test

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل	ذكر	41	68.3415	14.73704	2.30154
	أنثى	33	68.3030	15.41810	2.68395

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل	Equal variances assumed	.274	.602	.011
	Equal variances not assumed			.011

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل	Equal variances assumed	72	.991	.03843
	Equal variances not assumed	67.267	.991	.03843

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل	Equal variances assumed	3.51817	-6.97491
	Equal variances not assumed	3.53563	-7.01819

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means 95% Confidence Interval of the Difference Upper
جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل	Equal variances assumed	7.05178
	Equal variances not assumed	7.09506

.

Oneway

Descriptives

جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound
سنوات فأقل 5	20	65.0500	10.68435	2.38909	60.0496
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	28	68.3929	15.70407	2.96779	62.3035
سنة فأكثر 11	26	70.7692	16.84828	3.30422	63.9641
Total	74	68.3243	14.94016	1.73676	64.8630

Descriptives

جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل

	95% Confidence Interval for Mean Upper Bound	Minimum	Maximum
سنوات فأقل 5	70.0504	49.00	78.00
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	74.4823	40.00	90.00
سنة فأكثر 11	77.5744	40.00	94.00
Total	71.7857	40.00	94.00

ANOVA

جودة التصميم الأرغونومي لبيئة العمل

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	369.972	2	184.986	.825	.442
Within Groups	15924.244	71	224.285		
Total	16294.216	73			

Correlations

Correlations

		الراحة النفسية	الجودة.الارغونومية
الراحة النفسية	Pearson Correlation	1	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	74	74
الجودة.الارغونومية	Pearson Correlation	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	74	74

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).