

الصحة النفسية وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي لدى العمال

دراسة حالة مؤسسة سونلغاز

Mental Health and Its Impact on Improving Job Performance

Among Workers: A Case Study of Sonelgaz

د. اسلام معروف

جامعة تامغست (الجزائر)

maroufislam@univ-tam.dz

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الارسال: 2026/02/28	هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الصحة النفسية في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز، إلى جانب قياس مستوى كل من الصحة النفسية والأداء الوظيفي. واعتمد الباحث المنهج الوصفي مستخدماً مقياسي الصحة النفسية والأداء الوظيفي، وتم تطبيقهما على عينة قصدية تضم 34 عاملاً، مع تحليل النتائج بواسطة برنامج (SPSS). وقد أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الصحة النفسية والأداء الوظيفي لدى العمال. كما بينت النتائج أن الصحة النفسية تسهم بشكل معنوي في التنبؤ بالأداء الوظيفي لدى العمال.
تاريخ القبول: 2026/04/04	
الكلمات المفتاحية: ✓ الصحة النفسية ✓ الأداء الوظيفي ✓ مؤسسة سونلغاز	
Article info	Abstract
Received 28/02/2026	This study aimed to examine the impact of mental health on enhancing job performance among the employees of Sonelgaz. It also sought to measure the levels of both mental health and job performance. The researcher adopted a descriptive methodology, utilizing mental health and job performance scales, which were applied to a purposive sample of 34 employees. The results were analyzed using SPSS. Findings revealed high levels of mental health and job performance among the employees. Moreover, the results indicated that mental health significantly contributes to predicting employees' job performance.
Accepted 04/04/2026	
Keywords: ✓ Mental health ✓ Job performance ✓ Sonelgaz	

تُعد الصحة النفسية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي للعمال، خاصة في بيئات العمل الصناعية التي تتسم بالضغوط العالية والمسؤوليات الكبيرة، كما هو الحال في مؤسسة سونلغاز. وتبرز أهمية هذا الموضوع من خلال الملاحظة أن الأداء الوظيفي لا يعتمد فقط على الكفاءة الفنية والخبرة، بل يتأثر بشكل مباشر بالحالة النفسية للموظف، بما يشمل التوازن الانفعالي، القدرة على إدارة الضغوط، والتحفيز الداخلي.

تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية واضحة بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي. فقد أظهرت دراسة ميتا-تحليلية لـ جيمس ب. أفني وآخرين (2011) أن الرأسمال النفسي، بما في ذلك الأمل والمرونة، يرتبط بشكل دال مع الأداء الوظيفي عبر 51 عينة متنوعة. كما أكدت دراسة فرحان وقحطان وبشرى (2024) على عمال الصحة النفسية في السعودية أن المناعة النفسية والتدفق النفسي يمكن أن يفسرا 88% من تباين الأداء الوظيفي، مما يعكس قوة العلاقة بين الصحة النفسية والقدرة على الإنجاز الفعّال. في السياق الجزائري، أظهرت دراسة ساجدة ودعاء (2025) على عمال سونلغاز في قلالة أن الصحة النفسية لا ترتبط بالتحفيز بشكل مباشر، ربما بسبب حجم العينة الصغير أو العوامل السياقية المحلية، بينما كشفت دراسة على عمال سونلغاز في المسيلة عن تأثير العقد النفسي المرتبط بالصحة النفسية في رفع الدافعية، دون وجود فروق ديموغرافية. إضافة إلى ذلك، أكدت دراسة سونلغاز بغرداية أن تحسين البيئة النفسية يعزز السلوكيات التنظيمية والإبداعية، ما ينعكس إيجابياً على الأداء، بينما أظهرت دراسة جودة الحياة الوظيفية في البويرة أثر التمكين النفسي على تحسين الأداء الوظيفي.

بالنظر إلى هذه الأدلة، تبرز الإشكالية الأساسية: إلى أي مدى تؤثر الصحة النفسية على تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز، وتبرز التساؤلات الفرعيتين التاليتين :

- ما هو واقع الصحة النفسية لدى العمال في المؤسسة سونلغاز؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة سونلغاز؟

2- فرضيات الدراسة:

- يوجد مستوى مرتفع من الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز.
- يوجد مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.
- تساهم الصحة النفسية بشكل دال إحصائياً في تفسير مستوى الأداء الوظيفي لدى العمال مؤسسة سونلغاز.

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى العمال بمؤسسة سونلغاز.
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العمال بمؤسسة سونلغاز.
- التعرف عن مدى مساهمة الصحة النفسية في تفسير الأداء الوظيفي لدى العمال بمؤسسة سونلغاز.

4- أهمية الدراسة:

تكتسب الصحة النفسية في بيئة العمل أهمية كبيرة لارتباطها المباشر بالأداء الوظيفي للعاملين. فالعامل الذي يتمتع بسلامة نفسية ورفاه نفسي قادر على الإنجاز، الإبداع، والانضباط المهني، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجية المؤسسة. تهدف هذه الدراسة، من خلال حالة مؤسسة سونلغاز، إلى استكشاف أثر الصحة النفسية على الأداء الوظيفي وتقديم توصيات لتعزيز رفاهية العاملين ورفع كفاءة المؤسسة.

5- الجانب النظري

1.5.. الصحة النفسية:

1.1.5.. مفهوم الصحة النفسية:

صاغ العالم أدولف ماير مصطلح الصحة العقلية لأول مرة، حيث استخدمه للدلالة على نمو السلوك الشخصي والاجتماعي نحو حياة طبيعية والوقاية من الاضطرابات النفسية. وتشير الصحة النفسية إلى قدرة الإنسان على التكيف مع العالم الخارجي بطريقة تضمن له الشعور بالرضا وتمكّنه من مواجهة المشكلات المختلفة (صالح، 2005).

كما أطلق مايروكليفورد بيرز اسم الصحة النفسية على الجهود الثابتة المخططة التي تبذل للمحافظة على الصحة النفسية والوقاية من المرض العقلي، باعتبارها جهوداً، تؤدي إلى نتائج تؤثر على الحياة الشخصية والاجتماعية والاقتصادية لبني البشر وتدعيماً 1909 بأمريكا اللجنة القومية للصحة النفسية، كما أقيمت لذلك أنشئت في عام كذلك معاهد منفصلة خاصة بالصحة النفسية، وأخيراً عرفت الجمعية الأمريكية للصحة النفسية هذا المفهوم (الصحة النفسية) بأنه يشمل : الإجراءات التي تتخذ لخفض انتشار الأمراض العقلية بالوقاية والعلاج المبكر. (محمود، 2014)

2.1.5. أهمية الصحة النفسية:

الأهمية الكبرى التي تعود على الفرد والمجتمع، فهي تزرع السعادة والاستقرار والتكامل بين الأفراد، كما لها الدور المهم في اختيار الأساليب العلاجية السليمة والمتوازنة للمشكلات الاجتماعية التي قد تؤثر في سلامة عملية النمو النفسي للفرد، ويمكن تلخيص بعض النقاط المهمة لأهمية الصحة النفسية على النحو الآتي:

أ. الصحة النفسية تجعل الفرد متوافقاً مع ذاته ومتكيفاً مع مجتمعه، غالباً ما تكون سلوكياته سليمة ومحبوبة ومرضية لمن حوله. كما أن للصحة النفسية أهمية كبرى على الصعيد الاقتصادي والمجالات الإنتاجية، وتحقق مبادئ الاجتماعية الإنسانية، حيث إن الفرد المتمتع بالصحة النفسية قابل لتحمل المسؤولية واستعمال قدراته وكفاءاته إلى الحد الأقصى، فشخصيته المتكاملة للفرد تحقق أكثر فاعلية وإنتاجية.

ب. أن الصحة النفسية تنشئ أفراداً متوافقين وسويين، فكلما كان الفرد ينمو ويتطور بالقدر المناسب من الصحة النفسية تمكّن من الاستمتاع بحياة أكثر سعادة نفسياً، كما أن الأسرة نفسياً تتمتع بالتماسك والتآزر والقوة الداخلية والخارجية، وبالتالي يكون فرد المجتمع أكثر تماسكاً. الصحة النفسية فعالة ذات الفرد، فهي تمنح الفرصة لفرد أن يتعرف ذاته والآخرين من حوله، وتجعل له قدرة أكبر مضبوطاً على مشاعره وعواطفه والانفعالات والغرائز، ويتصرف السلوك بشكل سليم بعيداً عن الاستجابات غير السوية.

ج. تتمتع الفرد بالصحة النفسية يجعله أكثر قابلية للتعامل الإيجابي مع المشكلات المختلفة وتوازن التقلبات عند الواقع غير السوي، فتجعله قادراً على مواجهة الصعوبات، واتخاذ القرارات المختلفة بوعي، وتحمل المسؤوليات دون هرب أو انسحاب، حيث تولد الاستقرار الداخلي لحياة خالية من التوترات والمخاوف والشعور الدائم بالهدوء والسكينة والأمان الذاتي.

3.1.5. العوامل المؤثرة في الصحة النفسية:

أ- الأسرة: يرى علماء النفس أن الرجولة امتداد مباشر للطفولة، فكلما كانت الطفولة طبيعية وسليمة، نتج عنها رجل متوازن وطبيعي. وتعدّ الأسرة الأساس الذي تتكون فيه شخصية الفرد خلال السنوات الخمس الأولى من حياته.

ب- المدرسة: إن الطفل الذي يقضي سنواته الدراسية في بيئة يسودها النظام والانضباط والحرية والديمقراطية، ويُشرف عليها معلمون يمثلون القدوة في الإخلاص والجدية وحب العمل، ينشأ غالبًا وهو يمتلك صفات إيجابية تساعد على النجاح في حياته المهنية، مما يدعم صحته النفسية.

ت- طبيعة العمل: أثبتت الدراسات أن طبيعة العمل الذي يؤديه الفرد تؤثر بشكل مباشر على سلوكه وصحته النفسية. فبعض المهن، التي تتطلب التعامل المستمر مع أشخاص ذوي سلوك منحرف أو عدواني - كالمجرمين أو المنحرفين - قد تترك آثارًا سلبية على العاملين فيها، مما يؤدي إلى ضعف تكيفهم الاجتماعي والنفسي، وبالتالي إلى تدهور صحتهم النفسية، والعكس صحيح.

د- احتياجات العاملين ومدى إشباعها: لا شك أن سلوك الأفراد وصحتهم النفسية يتأثران بدرجة كبيرة بمدى إشباع حاجاتهم الأساسية والمهنية (نبيل و هناء، 2018).

5.2. الأداء الوظيفي

1.2.5 مفهوم الأداء الوظيفي:

يعرف هلال الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي تربط وظيفته بها ويعني النتائج التي يحققها الموظف. (حسن و محمد ، 1996)

2.2.52 مظاهر الأداء الوظيفي:

الأداء الجيد للعامل هو بمثابة محورا أساسي ترتكز عليها المؤسسة ويظهر هذا الأداء في عدة من مظاهر نذكر منها:

1- رضا العامل عن عمله : دخل الاهتمام بهذا الجانب ضمن باب خلق الجو المريح للعامل لدفعه لتحسين إنتاجيته الى الدرجة القصوى وذلك من خلال إعطائه الفرصة لإبراز قدراته ومهاراته وذلك من اجل تحقيق أهداف المنظمة.

وتستدعي معاينة رضا العامل لعمله، عملية رصد أو ملاحظة دقيقة للعمال أثناء أداء أعمالهم وعلى الرغم من أن العملية لها قدر كبير من الصعوبة لأن الرضا في الأخير حالة نفسية خاصة يصعب معاينتها حسيا من طرف الآخرين، إلا انه يمكن الاعتماد على بعض المؤشرات الدالة على الرضا ومن بينها الالتزام بمواعيد العمل، الزيادة في الإنتاج .. الخ ومثل هذه المؤشرات يعني في الأخير أداء أفضل . (عشوي و مصطفى، 1992)

2- التعاون مع الزملاء: يقصد به وجود تكامل بين جهود العاملين من خلال تفاعلهم وتعاونهم، حيث يسهم هذا التعاون في تعزيز كفاءة الأفراد عبر تبادل الخبرات والمعلومات فيما بينهم، وبذلك يمثل التعاون أحد مؤشرات الأداء الجيد.

3- الرضا الجماعي: ينشأ الرضا الجماعي من العلاقات الاجتماعية المتطورة بين العاملين، ويعمل على تعزيز تماسك الجماعة وتربط أعضائها، مما يحقق مزايا تؤدي إلى زيادة الإنتاجية. ويُشترط لتحقيق هذا الرضا أن تعترف الإدارة بأهمية وجود جماعة متماسكة داخل المؤسسة. (عويضة، 1992)

معدل الإنتاج : ويشير هذا المصطلح إلى نسبة الإنتاج زيادة أو نقصان حيث يصبح معدل الإنتاج دالا رئيسيا على مستوى الأداء وفي تلك الحالة التي تقوم فيها الإدارة بإشراك العمال في أرباح المؤسسة، مما يعني دخلا إضافيا وتلجأ الإدارة إلى هذا النوع أو الأسلوب كمكافئة جماعية للعمال على تظافر جهودهم من اجل رفع مستوى الإنتاج (عشوي و مصطفى، 1992).

3.2.5 محددات الأداء الوظيفي:

لقد أبرز احمد صقر عاشور أن للأداء ثلاثة محددات أساسية وهي :

1- الجهد المبذول : يعكس هذا البعد درجة حماس الفرد لأداء عمله، فكلما بذل الفرد مجهودًا معينًا، كان ذلك نتيجة وجود دوافع تحفزه للقيام بهذا العمل (الدافعية).

2- القدرات والخصائص الفردية: تمثل قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد مدى فعالية جهوده المبذولة في العمل.

3 - إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يقصد به تصورات الفرد حول الأنشطة والمهام المكونة لعمله، والطريقة التي يجب أن يؤدي بها دوره داخل المؤسسة بالشكل المطلوب.

وبناءً على ذلك، يتوقف الأداء على مدى قدرات الفرد وتأهيله لأداء عمله، وكذلك على ما توفره الظروف وبيئة العمل من فرص لتطبيق هذه القدرات.

1. تدني مستوى الأداء: يشير موبلي (Mobley، 1982) إلى أن انخفاض مستوى الأداء لدى الأفراد العاملين قد

يعكس وجود نية لديهم لمغادرة العمل، ويؤكد على أهمية بيئة العمل والظروف المؤسسية في تعزيز القدرة على تطبيق المهارات والكفاءات المتاحة (عاشور، 1985)

5.3. مؤسسة سونلغاز:

مؤسسة سونلغاز هي المديرية الإقليمية لتوزيع الطاقة الكهربائية والغاز الطبيعي، وتدير مشاريع التوريد والتوزيع في المنطقة، بما في ذلك إنشاء البنية التحتية مثل خط أنابيب الغاز ومحطات التحويل لمشاريع رئيسية

6.. الإجراءات الميدانية:

1.6. منهج الدراسة:

اختار الباحث المنهج الوصفي نظراً لقدرته على دراسة الظاهرة بدقة وبشكل منهجي، مما يسهل فهم مختلف جوانبها بصورة شاملة ومنظمة. يقوم هذا المنهج على جمع البيانات المتعلقة بعناصر الظاهرة، ثم وصفها وتحليل العلاقات القائمة بينها، مع التركيز على تقديم الواقع كما هو دون تدخل أو تفسير سببي مباشر. ويتيح ذلك إنشاء قاعدة معرفية صلبة يمكن الاستفادة منها في الدراسات المستقبلية أو في اتخاذ قرارات مبنية على فهم معمق للموضوع.

2.6. العينة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية، وضمت (34) عاملاً من مؤسسة سونلغاز.

جدول رقم (1): يبين مواصفات العينة من حيث الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	25	73.5
أنثى	9	26.5
المجموع	34	100

يبين الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة من العمال مؤسسة سونلغاز هم ذكور، حيث تبلغ نسبتهم (73.5%)، مقارنة بنسبة

الإناث في العينة التي تبلغ (3.62%)

مجال الدراسة:

أ. المجال الديمغرافي: تم إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة سونلغاز بولاية تامنغست والتي تم تدشين مقر جديد للمديرية في المدينة الإدارية عام 2023، مع ربط 296 مسكناً جديداً بالكهرباء والغاز لتحسين الخدمات ودعم التنمية الاقتصادية المحلية.

ب. المجال الزمني: تم إجراء الجانب الميداني في شهر جوان 2025 .

ج. مجتمع الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من عمال العاملين بمؤسسة سونلغاز

4.6. أداة الدراسة:

أ- مقياس الصحة النفسية:

يهدف هذا المقياس إلى قياس مستوى الصحة النفسية من خلال مدى تبرز مؤشراتته، وقد تم تطويره بواسطة نميشزويبيدة في عام 2021 ضمن دراسة حول جودة الحياة في العمل وإنعكاستها على الصحة النفسية ، ويتكون من 41 بنداً، موزعين على الأبعاد التالية:

الضيق النفسي (6) بنود، الاعتراف المهني (10) بنود، تقبل العمل (9) بنود، المساندة الاجتماعية (9) بنود، الإرتياح لنفسي (7) بنود

- طريقة التصحيح: تعتمد عبارات الاستبيان على خمسة مستويات مرتبة وفق سلم ليكرت، كما هو موضح في الجدول.

جدول رقم (2): مستويات الاوزان لسلم ليكرت.

الأوزان	دائماً	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
الموجبة	5	4	3	2	1

يتألف المقياس في صورته النهائية من 21 فقرة، وتتراوح درجات الإجابة على كل فقرة بين 1 و 5. وبناءً عليه، تكون:

الدرجة القصوى للمقياس الكلي 105 درجات

الدرجة الدنيا للمقياس الكلي 21 درجة

المتوسط النظري للمقياس الكلي: يصل إلى 63 درجة

وبخصوص خصائصه السيكمترية، فقد قام واضعوه بحساب صدقه وثباته، وأكدوا صلاحيته للاستخدام على

ب - مقياس الأداء الوظيفي:

يهدف هذا المقياس إلى تقويم مستوى الأداء الوظيفي من خلال قياس درجة توافر أبعاده الثلاثة. وقد قام بإعداده أنور أبو موسى ويحيى كلاب خلال الفترة (2011-2012) ضمن دراستهما الميدانية الموسومة بـ«الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين».

يتكون المقياس من (21) بنداً موزعة بالتساوي على ثلاثة أبعاد، كما يلي:

البعد الأول: الجهد المبذول في العمل، ويضم (7) فقرات.

البعد الثاني: القدرات والخصائص الفردية، ويضم (7) فقرات.

البعد الثالث: أثر إدراك الفرد لدوره الوظيفي، ويضم (7) فقرات.

طريقة التصحيح:

أولاً: تصحيح العبارات المصاغة إيجابياً

وهي العبارات التي تعكس - عند الإجابة بـ(موافق بشدة) - ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي. وتُمنح الدرجات على النحو الآتي:

(5) درجات عند الإجابة بـ(موافق بشدة).

(4) درجات عند الإجابة بـ(موافق).

(3) درجات عند الإجابة بـ(محايد).

(2) درجات عند الإجابة بـ(موافق).

(1) درجة عند الإجابة بـ(لا أوافق بشدة).

ثانياً: تصحيح العبارات المصاغة سلبياً

وهي العبارات التي تشير - عند الإجابة ب(موافق بشدة) - إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي. وتُعكس الدرجات كما يلي:

(1) درجة عند الإجابة ب(موافق بشدة).

(3) درجات عند الإجابة ب(محايد).

(5) درجات عند الإجابة ب(لا أوافق بشدة).

وبخصوص خصائصه السيكومترية، فقد قام واضعوه بحساب صدقه وثباته، وأكدوا صلاحيته للاستخدام على

5.6.. الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية في تحليل نتائج البحث، وذلك عبر توظيف برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما يلي:

- اختبار (OneSample T test)

-معامل الانحدار البسيط

7. نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.7. عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

-تنص الفرضية الأولى على انه: يوجد مستوى مرتفع من الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

الجدول رقم(3):اختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية للصحة النفسية.

المتغير	عدد أفراد العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
	34	15.07	135.23	123	12.23	4.73	.000	33

من خلال الجدول السابق، يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات العمال على مقياس الصحة النفسية تُقدر بـ: (135.23)، ويختلف بالزيادة عن المتوسط الفرضي للدراسة المقدر بـ(123) بقيمة انحراف معياري (15.07). وبما أن قيمة الفرق بين المتوسطين (12.23) بمستوى دلالة (sig=0.00 ، عند درجة الحرية df =33 ، بقيمة t=4.73) وتعدّ هذه النتيجة مؤشراً على مستوى مرتفع في الصحة النفسية، مما يعطينا دلالات قوية أن العمال بمؤسسة سونلغاز يتمتعون بمستوى مرتفع في السلوك الصحة النفسية

وعليه فإن الفرضية قد تحقّق أي أن " العمال بمؤسسة سونلغاز يتمتعون بمستوى مرتفع في الصحة النفسية

وتتفق هذه النتيجة مع عدة دراسات حديثة، منها دراسة غريب (2024) التي أكدت وجود رفاه نفسي مرتفع مقرون بعلاقة إيجابية دالة مع الأداء في قطاع الطاقة الجزائري، ودراسة سمية (2024) التي كشفت عن ارتفاع الأمن النفسي لدى العمال وارتباطه بأداء وظيفي متميز، إضافة إلى دراسة محمد المهدي (2023) التي توصلت إلى مستويات مرتفعة من المرونة النفسية والرفاه لدى 974 عاملاً في سونلغاز مع فروق بسيطة لصالح الإناث. في المقابل، تختلف هذه النتائج ما توصلت إليه دراسة بن شيخ دعاء (2025) التي سجلت مستوى عادياً من الصحة النفسية لدى عمال الوكالة التجارية لسونلغاز مقروناً بتحفيز متوسط، وكذلك ما أظهرته دراسة أمال ومنصور (2019) التي بيّنت ارتفاع الضغط المهني لدى إطارات المؤسسة وما ينتج عنه من شكاوى وتراجع في الرضا الوظيفي

يمكن تفسير هذه النتائج بجملة من العوامل، في مقدمتها الدعم التنظيمي وخط القيادة؛ إذ يسهم دعم الزملاء والمشرفين، إلى جانب انخفاض التمييز وضغوط العمل، في تعزيز الرفاه النفسي. كما تشير الأدبيات إلى وجود علاقة بين اليقظة الذهنية والدعم الاجتماعي من جهة، وانخفاض التوتر من جهة أخرى، خاصة في القطاعات المستقرة كقطاع الطاقة. ويرتبط ذلك كذلك بالرضا الوظيفي ومستوى الاستقلالية، حيث تعزز الثقة في القدرات ووضوح الأهداف الشعور بالتحكم وتحد من القلق، في حين يسهم الالتزام التنظيمي والروتين المنظم في رفع الإنتاجية وتعزيز الاحتفاظ بالموظفين. كما تؤدي بيئة العمل الآمنة دوراً محورياً في هذا السياق؛ إذ يوضح نموذج كارسيك (1990) أن انخفاض المتطلبات النفسية مقابل ارتفاع هامش الاستقلالية في اتخاذ القرار يقلل من الإجهاد، لا سيما في المؤسسات ذات الهيكل الهرمي الداعم مثل سونلغاز.

وعليه، تُظهر نتائج الدراسة أن موظفي سونلغاز يتمتعون بمستوى مرتفع من الصحة النفسية والرفاه النفسي، ما يعكس حالة إيجابية عامة تتسم بالرضا الوظيفي والاستقرار العاطفي والتوازن النفسي. ويبدو أن أغلبهم يستمدون من عملهم معنى وقيمة شخصية ومهنية، ويشعرون بدرجة معتبرة من الأمان والاستقرار داخل بيئة عملهم.

72.. عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: يوجد مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في العمل لدى عمال مؤسسة سونلغاز. الجدول رقم(4): اختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء الوظيفي.

المتغير	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
الأداء الوظيفي	34	12.31	69.52	63	6.52	3.09	.004	33

1- من خلال الجدول السابق، يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات العمال على مقياس الأداء تُقدر بـ: (69.52)، ويختلف بالزيادة عن المتوسط الفرضي للدراسة المقدر بـ (63) بقيمة انحراف معياري (12.31). وبما أن قيمة الفرق بين المتوسطين (6.52) بمستوى دلالة (sig=.004)، عند درجة الحرية (df=33، بقيمة t=3.09) وتعدّ هذه النتيجة مؤشراً على مستوى مرتفع للأداء، مما يعطينا دلالات قوية أن العمال بمؤسسة سونلغاز يتمتعون بمستوى مرتفع في الأداء، وعليه فمنطوق الفرضية قد تحقق أي " يتمتع العمال بمؤسسة سونلغاز بمستوى مرتفع للأداء الوظيفي

2- تتفق العديد من الدراسات مع النتيجة التي تشير إلى وجود مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى عمال سونلغاز، حيث أكدت بحوث أجريت في مؤسسات جزائرية وعربية منها دراسة رجم ودباش (2017) في سونلغاز-ورقلة، التي وجدت علاقة طردية قوية بين نظام التقييم وأداء العاملين، رغم عدم كفاءة النظام الكاملة. كما تدعمها دراسة في سونلغاز جيغل (2024)، حيث ربطت الثقافة التنظيمية بأداء فعال مرتبط بالرضا. توافق دراسة (سليمة، رشيد) جودة حياة العمل في سونلغاز جاية وعنابة (2017)، إذ أظهرت مستوى عالياً يعزز تنمية المهارات والأداء.

3- في المقابل، أظهرت بعض الدراسات نتائج مغايرة، إذ أشارت إلى أن ارتفاع ضغوط العمل أو ضعف المناخ التنظيمي قد يؤدي إلى تراجع مستوى الأداء، حتى في حال توفر بعض العوامل التنظيمية الداعمة. ويعكس هذا التباين أهمية السياق المؤسسي وخصوصية كل قطاع في تفسير مستوى الأداء الوظيفي. من بين تلك الدراسات دراسة (جندي) الاتصال غير الرسمي بالجلفة (2021)، إذ وجدت مستويات متوسطة للأداء مرتبطة بضعف التواصل.

4- تشير النتائج إلى أن عمال سونلغاز سونلغاز يتمتعون بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي، يتجلى في الكفاءة في إنجاز المهام، واحترام آجال التنفيذ، وتحمل المسؤوليات المرتبطة بطبيعة العمل في قطاع الطاقة. ويمكن تفسير هذا المستوى في ضوء توافر بيئة تنظيمية مستقرة تتسم بوضوح الأدوار والإجراءات، وتوفير الموارد المادية والتقنية اللازمة، بما يساهم في تعزيز الفعالية المهنية.

5- كما يُعزى هذا الارتفاع إلى قوة الثقافة التنظيمية السائدة، وما تتضمنه من قيم الالتزام والانضباط والعمل الجماعي، إضافة إلى دور الحوافز المادية والمعنوية في تنمية الدافعية المهنية وتعزيز الرضا الوظيفي. ويُدعم ذلك بالاستقرار المهني الذي يميز المؤسسات العمومية الجزائرية، والذي يساهم في خفض الضغوط النفسية والحد من السلوكيات السلبية داخل العمل. وعليه، فإن الأداء المرتفع يُعد محصلة تفاعل متكامل لعوامل تنظيمية ونفسية واجتماعية ضمن سياق مؤسسي داعم.

3.7. عرض ومناقشة الفرضية الثالثة.

تنص الفرضية الثالثة على أنه: "تساهم الصحة النفسية بشكل دال إحصائياً في التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي لدى العمال مؤسسة سونلغاز.

و للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب الانحدار البسيط، وتحدث المتغيرات المفسرة للانحدار في المتغيرات التالية: الصحة النفسية ، حيث تساهم هذه المتغير في تفسير الأداء الوظيفي.

جدول رقم (5): مؤشرات نموذج الانحدار للأداء : العلاقة بين متغير الصحة النفسية)

معامل الارتباط	ر ²	ر ² المعدلة	الخطأ المعياري
1	.669 ^a	.447	11.38

يبين الجدول أعلاه قيمة الارتباط الكلي بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث بلغت قيمة ($R=.669$). وبعد تربيعها وتصحيحها أصبحت ($R^2= 0.447$)، أي أن نسبة 46% من التباين في متغير الصحة النفسية تعزى إلى المتغير المستقل (الأداء)، وهي نسبة تُعدّ متوسطة. وللتحقق من دلالة النموذج تم إجراء تحليل تباين الانحدار ANOVA وكما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (6): تحليل التباين ANOVA متغير (الصحة النفسية)

النماذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	الدلالة الاحصائية
1	3355.929	1	3355.929	25.913	.000 ^b
البواقي	4144.189	32	129.506		
المجموع	7500.118	33			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (25.913) دالة عند مستوى (0.000)، مما يشير إلى أن معادلة الانحدار مناسبة. ولتحديد حجم المساهمة الفردية لكل متغير مستقل في تفسير المتغير التابع، تم استخراج معاملات (Beta) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (7): مساهمة متغير (الأداء) في تفسير السلوك الصحة النفسية

نموذج	المعاملات غير المعيارية	معاملات معيارية	T	الدلالة الاحصائية
	A	B		
(Constant)	78.32	.669	6.901	.000
الصحة النفسية	.819	.161	5.091	.000

ويتضح من الجدول السابق أن مساهمة المتغير المتمثل في الصحة النفسية في تفسير متغير الاداء الوظيفي كانت دالة إحصائية. ومن خلال النتائج يمكن القول إنه كلما ارتفع الصحة النفسية بمقدار وحدة معيارية، فإن الاداء الوظيفي يتغير تبعاً لذلك وبدرجة متناسبة. وبالتالي يمكن كتابة نموذج الانحدار كالاتي :

$$\text{الاداء الوظيفي} = 0,81 + 78.32 (\text{الصحة النفسية})$$

تتفق هذه النتائج مع دراسات سابقة التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الصحة النفسية والاداء الوظيفي، حيث كشفت دراسة ميتا-تحليلية لـ جيمس ب. أي، ريبكا ج. رايشارد، فريد لوثانز، وكيثان هـ (2011) أن الرأسمال النفسي، مثل الأمل والمرونة، يرتبط إيجابياً بالاداء الوظيفي عبر 51 عينة تضمنت تقييمات ذاتية وموضوعية. كما أظهرت دراسة فرحان، قحطان، بشرى (2024) على عمال الصحة النفسية في السعودية أن المنة النفسية والتدفق النفسي يساهمان في تفسير 88% من تباين الاداء الوظيفي، بينما أكدت دراسة فرونت سايكول (2022) أن الصحة النفسية تتوسط العلاقة بين التوتر الوظيفي والاداء الوظيفي، $(\beta=0.343)$. وفي المقابل، أشارت دراسة ساجدة ودعاء (2025) على عمال سونلغاز في قلعة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الصحة النفسية والتحفيز، وهو عامل مرتبط بالاداء، ربما نتيجة صغر حجم العينة أو عوامل سياقية محلية. وأظهرت دراسات أخرى مثل فرونت سايكول (2022) علاقة إيجابية ضعيفة أو معتدلة فقط بين الصحة النفسية والاداء $(r=0.034)$ ، مما يشير إلى احتمال تأثير عوامل أخرى، مثل الدعم التنظيمي، على هذه العلاقة.

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الصحة النفسية ومستوى الاداء الوظيفي لدى عمال سونلغاز، حيث يرتبط ارتفاع التوازن النفسي والانضباط الانفعالي والشعور بالرضا بزيادة الكفاءة وجودة الإنجاز. فالصحة النفسية الجيدة تعزز التركيز، وضبط الضغوط، وسرعة اتخاذ القرار، والتفاعل الإيجابي مع الزملاء، كما تقوي الدافعية والانتماء للمؤسسة، مما ينعكس إيجابياً على الاداء الفردي والجماعي. وعلى النقيض من ذلك، يؤدي التوتر المزمن والقلق أو الاكتئاب إلى استنزاف الموارد المعرفية والانفعالية، ويقلل من الانتباه والمرونة الذهنية، مؤثراً سلباً على جودة العمل، لا سيما في بيئة صناعية دقيقة مثل قطاع الطاقة. وتزداد أهمية الصحة النفسية في سونلغاز نظراً لحساسية العمل وضغوط المسؤولية المهنية والتغيرات التقنية المستمرة، إضافة إلى التحديات البيئية والميدانية. لذا، يمثل دعم الرفاه النفسي عبر تحسين ظروف العمل، وتعزيز التواصل، وتوفير الإرشاد النفسي مدخلاً استراتيجياً لتعزيز الإنتاجية وضمان الاداء المستدام، ويُعد الاستثمار في الصحة النفسية للعاملين عاملاً أساسياً في رفع جودة الخدمات وضمان استقرار المؤسسة على المدى الطويل.

8. الخاتمة والتوصيات:

تؤكد نتائج هذه الدراسة على الدور الحيوي للصحة النفسية في تعزيز الاداء الوظيفي لدى عمال سونلغاز، حيث أظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى الصحة النفسية يرتبط بزيادة الكفاءة وجودة الإنجاز والالتزام التنظيمي. كما برهنت الدراسة أن الصحة النفسية تعد عاملاً تنبؤياً مهماً للاداء الوظيفي، مما يسلط الضوء على أهمية الاهتمام بالرفاه النفسي للعاملين كجزء أساسي من استراتيجية المؤسسة لضمان استدامة الاداء وتحقيق الأهداف التنظيمية. كما تعكس النتائج الحاجة إلى بيئة عمل داعمة للصحة النفسية، قادرة على الحد من الضغوط المهنية وتعزيز الدافعية والانتماء.

التوصيات

- توفير استشارات نفسية، ورشات توعية، وبرامج إرشاد للعاملين لتعزيز الصحة النفسية وتقليل التوتر والقلق.
- الاهتمام بظروف العمل المادية والتنظيمية لتقليل مصادر الضغط المهني، بما في ذلك تنظيم الوقت وتوزيع المهام بشكل عادل.
- تشجيع الحوار المفتوح بين الإدارة والعمال لتوفير دعم معنوي ونفسي مستمر.

- تبني برامج تطوير المهارات النفسية مثل المرونة، التفاؤل، وإدارة الضغوط لتعزيز الأداء الفردي والجماعي.
- إجراء تقييمات منتظمة لمستوى الصحة النفسية والأداء الوظيفي لتحديد الاحتياجات ووضع استراتيجيات تدخل مناسبة.
- هذه التوصيات تسهم في بناء بيئة عمل صحية، تعزز الإنتاجية وتضمن استدامة الأداء الوظيفي لدى العمال في مؤسسة سونلغاز.

قائمة المصادر والمراجع

- إبراهيم، ع. (2013). الصحة النفسية وتنمية الانسان. مصر: مكتبة الانجلو المصرية.
- ابن خلدون، ع. ا. (1984). تاريخ ابن خلدون. بيروت: دار القلم.
- أحمد، ب. دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع بالمنظمة. مجلة العلوم الادارية.
- الداهري، ص. ح. (2005). مبادئ الصحة النفسية. (Vol. 1) الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الزغبى، خ. ي. & .العزب، ح. م. قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الابداعي: دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة اربد.
- السويدان، ط. م. & .العدلوني، م. أ. (2004). الإبداع. (Vol. 3) الرياض، السعودية: قرطبة للنشر والتوزيع.
- الطيب، أ. م. (2008). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي. مذكرة الماجستير. 21، غزة، وكلية التجارة الجامعة الإسلامية.
- الفتاح، و. ع. (2010). مفاهيم أساسية في الصحة النفسية والارشاد النفسي. الأردن: دار البداية.
- الفضل، م. ع. (2009). الإبداع في اتخا القرارات الإدارية. (Vol. 1) عمان الأردن، إثراء للنشر والتوزيع.
- أمن، ف. (2015). دور إدارة الإبداع في تعزيز تنافسية المؤسسات الجزائرية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. سيدي بلعباس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة جيلالي ليابس.
- بوعمامة، و. إ. & .إبراهيم، ر. ع. أثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الابداعي لدى الموظفين. مجلة جامعة سرت للعلوم الانسانية.
- تامنغست، ج. (2024). تعريف جامعة تامنغست.
- جلو، ب. ب. (2025). الدليل المنهجي إعداد البحوث العلمية للطالب الجامعي.
- حمدونة، ر. (2010). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي. رسالة ماجستير منشورة. فلسطين: الجامعة الإسلامية.
- رضوان، م. ع. (2013). القائل المتميز بين الموهبة والإبداع. (Vol. 1) القاهرة، المجموعة العربية للنشر والتوزيع.
- زاهر، و. ع. ت. أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين: دراسة ميدانية على فنادق خمس نجوم في محافظ دمشق وريفها. مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.
- سمير، و. ع. (2012). الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات. مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة منتوريه -قسنطينة.
- قطيشات، ن. & .التل، أ. (2009). قضايا في الصحة النفسية. عمان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
- كريمة، ر. (2013). تكامل الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة لتحسين الأداء. في: أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال. p. 7,
- كريمة، ر. (2013). تكامل الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة لتحسين الأداء. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال. p. 7,
- محمد، و. ا. ك. (2010). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس -سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. عمان: دار الفكر.
- محمد، م. ب. (2010). علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة. الجزائر: مطبعة إمبايلاست.
- محمد، م. ب. (2010). علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة. الجزائر: مطبعة إمبايلاست.
- محمود، و. ا. أ. (2014). الصحة النفسية. برنامج التعليم المفتوح كلية الآداب.
- مصطفى، ب. ع. (2021). الثقافة التنظيمية. مطبوعة علمية بيداغوجية أعدت للوفاء بمتطلبات المقياس. p. 25,

نازك , ع & .أمل يوسف , ا. (2009). *قضايا في الصحة النفسية*. (Vol. 1) لبنان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
نصر , ع ا. & ., وآخرون. (2010). *الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار البازوري.

I .J Peters, & R. H. Waterman. (1999). *Le Prix D'excellence*. Paris: Edition Dunod.

Peters, I. ..., & Waterman, R. H. (1999). *LE PRIX D'excellence*. Paris: Edition Dunod.