

دور القيادة الإدارية في دعم الصحة النفسية للعاملين "دراسة حالة عينة من موظفي المصالح الإدارية بلدية عين الدفلى"

The role of management leadership in supporting the mental health of employees "Case study of a sample of employees of the administrative departments of the Ain Defla municipality"

عيساوي صلاح¹، بورمان عبد القادر²

¹ المركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة (الجزائر)، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، aissaoui.salah@cu-tipaza.dz

² جامعة البليدة 02 (الجزائر)، مخبر الإبداع وتغيير المنظمات والمؤسسات، brmnaekd@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2025/06/30

تاريخ القبول: 2025/04/30

تاريخ الاستلام: 2024/10/30

ملخص:

هدفت هذه الدراسة لقياس دور القيادة الإدارية في دعم الصحة النفسية للعاملين من وجهة نظر موظفي بلدية عين الدفلى، وقد اشتملت عينة الدراسة على (46) عاملا، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وبرنامج Spss الإصدار 25 لتحليل البيانات، وتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لممارسة القيادة الإدارية، ومستوى مرتفع للصحة النفسية بأبعادها المختلفة، كما أظهرت النتائج تباين في أثر القيادة الإدارية على أبعاد الصحة النفسية، وانتهت الدراسة إلى تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي نراها تتخدم متخذي القرار.

الكلمات المفتاحية : قيادة إدارية ؛ صحة نفسية.

تصنيف JEL : M12 ؛ J28

Abstract:

This study aimed to measure the role of management leadership in supporting the mental health of workers from the point of view of the employees of Ain Defla Municipality. The study sample included (46) workers. The questionnaire was used as a tool for collecting information and the SPSS program version 25 to analyze the data. The study hypotheses were tested using the arithmetic mean, standard deviation, and simple linear regression analysis. The study concluded that there is an average level of practicing administrative leadership and a high level of mental health in its various dimensions. The results also showed a variation in the impact of administrative leadership on the dimensions of mental health. The study concluded by presenting some suggestions and recommendations that we believe serve decision-makers.

Keywords: Administrative leadership; Mental health.

Jel Classification Codes : M12 ; J28

مقدمة:

إن موضوع الصحة النفسية أصبح من المواضيع الهامة التي توليها الدول والمنظمات أهمية بالغة وتسخر لها كل الإمكانيات اللازمة من أجل المحافظة عليها وتطويرها، لأن هذه الأخيرة هي مفتاح النجاح وعنصر هام من أجل تحقيق الأهداف والرؤى، لذلك لا يمكن تصور مورد بشري بأداء وظيفي متميز دون الإهتمام بصحته النفسية والعقلية، وبغية تحقيق كفاءة المنظمة وفعاليتها يتطلب إشباع حاجيات الفرد الفيزيولوجية والنفسية ودعمها من طرف قيادة إدارية حكيمة ملهمة ترعى هذه الإحتياجات وتوفّر لها البيئة النفسية والاجتماعية لذلك، لأن في نهاية المطاف الإنسان كتلة من المشاعر يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة به.

إشكالية الدراسة

في سياق ما تمّ ذكره، يمكننا الإحاطة بمختلف جوانب موضوعنا من خلال طرح الإشكالية التالية:
هل للقيادة الإدارية دور في دعم الصحة النفسية للعاملين من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى ؟
ويتفرّع من الإشكالية السابقة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى ممارسة القيادة الإدارية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى؟
- ما مستوى أبعاد الصحة النفسية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0.05)$ للقيادة الإدارية على الصحة النفسية للعاملين بأبعادها (تقبل الذات، الإلتزان الانفعالي، أسلوب تسيير العلاقات والسعادة) من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0.05)$ للقيادة الإدارية على الصحة النفسية للعاملين من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى.

الفرضيات الفرعية

- يوجد مستوى متوسط لممارسة القيادة الإدارية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى.
- يوجد مستوى مرتفع لأبعاد الصحة النفسية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0.05)$ للقيادة الإدارية على الصحة النفسية بأبعادها (تقبل الذات، الإلتزان الانفعالي، أسلوب تسيير العلاقات والسعادة) من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى.

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- _____ معرفة واقع ممارسة القيادة الإدارية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى.
- _____ معرفة واقع الصحة النفسية بأبعادها المختلفة من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى.
- _____ دراسة أثر القيادة الإدارية على الصحة النفسية بمختلف أبعادها من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى.
- _____ إقتراح جملة من التوصيات بناءً على الدراسة الميدانية والتي يمكن من خلالها المحافظة على مواطن القوة ومعالجة جوانب القصور وجعلها نقاط القوة في المستقبل.

كما تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى لفت انتباه الميسرين الجزائريين إلى ضرورة الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين وتوفير لها البيئة الاجتماعية والنفسية لتغذيتها لأنها أحد أهم محددات الأداء الوظيفي في المؤسسة.

منهج الدراسة

تقوم هذه الدراسة على تبني المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد عليه من خلال التطرق إلى الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة لإثراء الجانب النظري، بالإضافة إلى استخدام الاستبيان بشكل أساسي كأداة للدراسة لتحقيق أهداف البحث من خلال تجريبه على عينة من موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى لمعرفة دور القيادة الإدارية في دعم وتعزيز الصحة النفسية للعاملين.

II. الإطار النظري والدراسات السابقة

سنتطرق في هذا المحور إلى سرد أهم الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى هذا سنستعرض الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وذلك من خلال التعرف على مفهوم القيادة الإدارية والصحة النفسية.

1- الدراسات السابقة:

- دراسة شين فيروز، شين نوال تحت عنوان دور القيادة الإدارية في تعزيز الثقة لدى الرؤوسين: دراسة حالة عينة من موظفي المؤسسة الإستشفائية طولقة، مقال مقدّم في مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 23، العدد 01، 2023، هدفت هذه الدراسة إلى البحث في دور القيادة الإدارية (التحويلية والتبادلية) في تعزيز الثقة لدى الرؤوسين، وتكونت عينة الدراسة من موظفي المؤسسة الإستشفائية طولقة، كما استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والتي تكونت من 22 عبارة، وتحليل البيانات تمّ استخدام SPSS الإصدار رقم 20 وقد أظهرت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائية بين القيادة الإدارية بمحاورها مما يدل أن أفراد العينة متفقين حول هذه الأبعاد والثقة بين القائد والرؤوسين في المؤسسة محل الدراسة.

- دراسة كعواش رؤوف تحت عنوان القيادة الإدارية في المنظمات الجزائرية: دراسة حالة، مقال مقدّم في مجلة الميدان الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 02، العدد 06، 2020، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أساليب القيادة الإدارية المعتمدة من قبل مشرفي الخط الأول في منظمات الأعمال الجزائرية والأسلوب القيادي الأكثر استخداماً لديهم وكذلك درجة رضا العاملين عنه وفق منظور نظرية الشبكة الإدارية، وأجريت الدراسة الميدانية بمحطة توليد الكهرباء بجيجل، بحيث استعمل الباحث استبانة خاصة تمّ توزيعها على 90 عاملاً ينتمون إلى مختلف الأقسام، وتوصلت الدراسة إلى وجود جميع الأساليب القيادية التي حددها نظرية الشبكة الإدارية مع انتشار أكبر للأسلوب الوسط، وأن مستوى رضا العاملين عنه متوسط بسبب موازنته بين الاهتمام بالإنتاج، الأفراد والعلاقات الإنسانية في الإشراف على تنفيذ العمل.

- دراسة بوعالية شهرة زاد، علوي نجاة تحت عنوان واقع الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بقطاع التعليم: دراسة ميدانية ببعض المدارس الابتدائية بسطيف، مقال مقدّم في مجلة التميّز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 01، العدد 02، 2019، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بقطاع التعليم، واستخدام المنهج الوصفي في الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من 30 معلمة في طور الابتدائي تمّ اختيارهم قصدياً، كما تمّ استخدام مقياس الصحة النفسية، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع للصحة النفسية لدى المعلمات في مدارس التعليم الابتدائي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بسطيف تعزى لمتغيرات السن، الأقدمية والحالة الاجتماعية.

- دراسة فرطاس حمزة تحت عنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية: دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، وهي عبارة عن أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016/2017، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، بحيث استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من 184 معلماً من الطور الابتدائي، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط للعدالة التنظيمية لدى معلمي الطور الابتدائي، ومستوى مرتفع للصحة النفسية وعدم وجود علاقة ارتباط بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة.

التعقيب على الدراسات السابقة :

الملاحظ بعد الاطلاع على الدراسات السابقة أنها تتشابه مع هذه الدراسة كوننا درسنا أحد المتغيرات (القيادة الإدارية أو الصحة النفسية)، كما أن دراستنا اعتمدت كباقي الدراسات السابقة على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة للدراسة، أما ما يميز هذه الدراسة أنها تختلف عن الدراسات السابقة من حيث الزمان والمكان، وأنها تدرس الأثر بين المتغيرين في مرفق إداري والمتمثل في بلدية عين الدفلى.

2- مفهوم القيادة الإدارية: يعد مفهوم القيادة الإدارية من المفاهيم الأساسية في علم الإدارة والسلوك، لذلك تعددت وتنوعت التعاريف التي تعرضت له، وذلك باختلاف الكتاب والمفكرين والزوايا التي ينظر منها هؤلاء المفكرين وتعدد المدارس والتوجهات التي تناولت هذا المفهوم، وعلى الرغم من تباين وجهات النظر فيها إلا أنها اتفقت بأنه فن إدارة الأفراد.

_____ عرّف "Tead" القيادة بأنها نشاط التأثير في الناس للتعاون حول بعض الأهداف التي يرغبون بها. (عميري، 2022-2021، صفحة 34)

_____ عرف "ستوجل" القيادة الإدارية بأنها "عملية التأثير في الآخرين باتجاه تحقيق الأهداف المرغوبة وزيادة فاعلية الأداء لدى جميع العمال". (عبد الفتاح، 2021، صفحة 56)

عرف "لامبار" سنة 2012 القيادة الإدارية بأنها : "فن الإلهام الذي يهدف إلى تحقيق هدف مشترك". (Munwar, 2020, p. 02)

من خلال كل ما سبق من التعاريف نلاحظ أن تعريف القيادة الإدارية لم يحظى باتفاق عام لدى المفكرين والباحثين، وذلك لتداخله مع العديد من العوامل النفسية والاجتماعية والعملية التي قد تتباين من بيئة إلى أخرى، وإن أردنا صياغة تعريف شامل فنقول إن القيادة الإدارية هي فن التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف.

2-1- أنماط القيادة الإدارية

يرى العديد من العلماء على أن القيادة هي فن التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف، وهذه القيادة يمكن أن تكون بحسب النمط القيادي الطاعني على المنظمة: (زرنوح، بن سليم، و بن سليم، 2022، صفحة 39)

- القيادة الأوتوقراطية (الاستبدادي): من خلال هذا النمط يتولى القائد كل صغيرة وكبيرة فلا يشرك معه أحدا في وظيفته، ويعتمد على القرارات المركزية في تسييره اليومي للعمل، ويسعى دائما لتوسيع دائرة سلطاته وصلاحياته ولا يمكن موظفيه، وينفرد القائد بوضع سياسات وخطط دون مشاركة رؤوسيه أو حتى استشارتهم في ذلك.

– **القيادة الديمقراطية (المشارك):** يقوم هذا النمط على احترام القائد لمشاعر المرؤوسين وفرض إحترامه عليهم من خلال تبادل الثقة والإلهام الذي يبعثه في نفوس التابعين، فهو يتسم بالمرونة ويشجع المبادرة والمشاركة ويحترم الأفراد مهما كانت مراكزهم الوظيفية والاجتماعية، كما يشجع الإبداع ويدفع المرؤوسين لتطوير أنفسهم. بمنحهم فرص للنمو المهني والوظيفي ويشجع الدافعية للعمل والحث على العمل الجماعي في فرق عمل بطريقة إنسانية عادلة.

– **القيادة الحرة (التسبي):** يقوم هذا الأسلوب على منح جانب كبير من الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرارات وإعطاء الحرية الكاملة للمرؤوسين في تحديد المهام والأنشطة مع حد أدنى من تدخل القائد في مشاركته في قيادة العمل أو النشاط، بحيث يقتصر دوره في تقديم المستلزمات الأساسية من مواد ومعلومات ضرورية لإنجاز العمل المطلوب من المرؤوسين تأديته، وقد يكون هذا النوع القيادي غير مناسب في جميع بيئات العمل، لأنه يؤدي إلى الفوضى إذا لم يكن لدى العاملين حد أدنى من الخبرة والمسؤولية.

3- التأسيس النظري للصحة النفسية

تحول الاهتمام في المرحلة الأخيرة بالموارد البشري باعتباره أهم موارد المنظمة لما له من تأثيرات بالغة على حياة الأفراد والمنظمات، فأصبح ينظر إليه كـرأس مال بشري وهذا لما يمتلكه من مزيج نفسي هام يؤثر ويتأثر بمكونات البيئة الداخلية والخارجية، وعليه لم يتفق الأكاديميين بإعطاء مفهوم محدد وموحد لمصطلح الصحة النفسية، فلهذا سنستعرض بعض المفاهيم الخاصة به حسب آراء بعض الباحثين.

– يعرف برنارد هارولد B Harold الصحة النفسية بأنها " تتمثل في توافق الأفراد مع أنفسهم ومع العالم بشكل عام وبالحد الأقصى من الفاعلية والرضا والبهجة والسلوك الاجتماعي المقبول والقدرة على مواجهة الحياة وتقبلها" (شنيخ، 2017/2018، صفحة 41)

– وحسب منظمة الصحة العالمية (WHO) فالصحة النفسية هي " حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكاناته الخاصة والتكيف مع حالات التوتر العادية والعمل بشكل منتج ومفيد والإسهام في مجتمعه". (فرطاس، 2016/2017، صفحة 93)

يشير هذا التعريف أن الصحة النفسية لا تعني فقط تحقيق الفرد لذاته بالتحكم في مشاعره وانفعالاته وتسيير ضغوطه، بل تمكنه من التمتع بحياة إيجابية يشعر من خلالها على قدرته على تحقيق أهدافه وتطوير نفسه، بالإضافة إلى تكوينه علاقات اجتماعية تفاعلية صحية بحيث يصبح فردا منتجا للقيمة في مجتمعه.

– تعرف الصحة النفسية على أنها القدرة التوافقية للفرد مع ذاته والمجتمع من أجل التمتع بجودة الحياة الخالية من التآزمات والاضطرابات وهذا ما يعني تقبل الفرد لذاته والآخرين. (بن مهدي، 2018، صفحة 141)

– عرفت الصحة النفسية على أنها حالة التوافق النفسي والانفعالي والاجتماعي مع كل ما يحيط بالفرد، بحيث يكون على مقدرة على استغلال القدرات والإمكانات في ذروتها من أجل مواجهة عقبات الحياة بشرط أن تكون شخصيته متزنة وسلوكه سويا. (توميات و لزنك، 2021، صفحة 607)

من خلال كل ما سبق من التعاريف نلاحظ أن مفهوم الصحة النفسية لم يحظى باتفاق عام لدى المفكرين والباحثين، وقد اختلفت التعريفات باختلاف المدارس النفسية والتوجهات الثقافية والاجتماعية، وإن أردنا صياغة تعريف شامل فنقول إن الصحة النفسية هو قدرة الفرد التوافق نفسيا وانفعاليا واجتماعيا مع نفسه ومع الآخرين، ويسعى أن يكون ذكيا عاطفيا في تعامله مع ذاته وبيئته.

3-1- النظريات المفسرة للصحة النفسية: إن نظريات تفسير الصحة النفسية هي منطلق لتفسير الظواهر النفسية المختلفة (مأمون، خلفاوي، و خنفور، 2023، صفحة 268)

- **نظرية التحليل النفسي:** يعتمد تحقيق الصحة النفسية على مقدار الأنا على التوافق بين الأجهزة الشخصية ومطالب الواقع، بحيث يرى فرويد أن الفرد الذي يتمتع بصحة نفسية هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية له بوسائل مقبولة اجتماعياً.
- **نظرية الاتجاه السلوكي:** الصحة النفسية تعد نتاجاً لعملية التعلم المكتسبة والتجارب البيئية التي يمر بها الفرد عبر مرحلة التنشئة واكتساب العادات المناسبة، وتكون فعالة وتساعد الفرد على التعاون مع الآخرين في مواجهة مختلف المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات، وإن الصحة النفسية ليست عوامل داخلية فقط، بل هي نتاج كذلك بما يتعلمه الفرد من بيئته وتجارب حياته.
- **نظرية الاتجاه الاجتماعي:** تفسر هذه النظرية الصحة النفسية من زاوية تأثير العوامل الاجتماعية المختلفة على الفرد، بمعنى كيفية تأثير البيئة الاجتماعية على تكوين الصحة النفسية للأفراد، وتمثل هذه العوامل في الأسرة، الأصدقاء، المجتمع، العادات والتقاليد والدعم الاجتماعي.

3-2- أهمية الصحة النفسية:

للصحة النفسية أهمية بالغة في حياة الأفراد والمجتمعات، فالنسبة للفرد لا تقل أهمية عن الصحة الجسمية، والفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الصحة النفسية يكون أقدر على مواجهة تحديات الحياة المختلفة مما يجعله يحيا في المجتمع بفعالية ويشعر بالسعادة، وما لا شك فيه أن المجتمع أو المنظمة التي يتمتع أفرادها بصحة نفسية إيجابية يكون لها بيئة صحية تتسم بالأمن والتحضر والرخاء وهذا باعتبار أن الفرد عبارة عن كتلة من المشاعر يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة به وينعكس ذلك على أدائه الوظيفي. (بن بوقرين، 2016/2017، الصفحات 122-123)

أ- أهمية الصحة النفسية للفرد

للصحة النفسية أهمية كبيرة بالنسبة للفرد لأنها تؤثر بشكل مباشر على جودة حياته، مما يجعله يتكيف إيجابياً مع مختلف التحديات التي تعترضه وتجعله مرناً في حل المشاكل اليومية التي قد تواجهه في الحياة، كما أنها تجعله أكثر صلابة نفسية مما يجعله يعيش حياة اجتماعية أكثر استقراراً وتفاهماً يكون فيها الفرد قادراً على التواصل والتفاعل بشكل إيجابي مع الآخرين، كما تساعد على التركيز والاندماج في العمل بحيث يصبح يحس بالسعادة الداخلية ويشعر بالرضا على ذاته، وكل هذا يجعله إنساناً ناجحاً في حياته المهنية والشخصية ومبتعداً عن الضغوط النفسية محققاً لصحته الجسدية، لأن في نهاية المطاف الضغوط النفسية المزمنة قد تؤدي إلى مشاكل صحية مثل ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب، ومن هنا يصبح الفرد موفقاً بين حياته الشخصية وحياته العملية بإنتاجية عالية.

ب- أهمية الصحة النفسية للمجتمع

إن الفرد الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة في المجتمع هو إنسان قادر على إشباع حاجاته بطرق مقبولة اجتماعياً، كما يبدي قبولاً لذاته والواقع الذي يعيش فيه، ويتوافق مع كل المواقف الاجتماعية التي يصطدم بها، كما يبدي روحاً رياضية اتجاه الآخرين الذين يتفاعل معهم، ويكون أكثر انضباطاً ويتمتع بمستوى عالٍ من المواطنة، أي كلما تحققت الصحة النفسية لأفراد مجتمع ما، كان ذلك المجتمع أكثر رخاءً واستقراراً وسائراً في طريق التقدم، وينعكس ذلك على كل المجالات السياسية، الاقتصادية، الثقافية والتربوية وغيرها.

3-3- العلاقة بين القيادة الإدارية والصحة النفسية للعاملين

إن العلاقة بين القيادة الإدارية والصحة النفسية للعاملين هي علاقة تبادلية تفاعلية، بحيث يؤثر نوع القيادة وطريقة تعامل الرؤساء مع الموظفين بشكل مباشر على البيئة النفسية في المنظمة، ومن خلالها يتم تحقيق الرؤى والأهداف، وفيما يلي سنعرض بعض جوانب هذه العلاقة :

- **أسلوب القيادة وامتصاصه للضغوط النفسية:** إن النمط القيادي المتبع من طرف الرؤساء والقياديين في المنظمة من شأنه التقليل أو زيادة الضغوط النفسية على العاملين، فالقيادة الأوتوقراطية (الاستبدادية) والتي تتسم بالسيطرة والتسلط تزيد من مستويات القلق

والضغط لدى العاملين، ويمكن أن تصل إلى إصابتهم بالاحتراق النفسي وفقدان الرغبة في العمل، على عكس ذلك القيادة الديمقراطية الداعمة، الملهمة والمرنة تساهم في خلق بيئة نفسية واجتماعية صحية تعزز التعاون والمواطنة التنظيمية وتشعر العامل بالراحة النفسية بعيدا عن الضغوط النفسية.

– القيادة الإدارية المبنية على التواصل المفتوح تعزز الدعم العاطفي: يمكن التواصل الفعال المفتوح الذي يتسم به القائد إلى إعطاء مؤشر للأمان بين الرئيس والمرؤوس، وفي هذه الحالة نكون أمام قائد يحسن استعمال مهارة الذكاء العاطفي والقدرة على إدارة مشاعره وإدارة علاقاته مع الآخرين، وهذا ما يقلل الشعور بالتوتر والضغوط بعد تحسيس العاملين أنهم أمام قائد يقدم الدعم العاطفي في الأوقات الصعبة، وهذا ما يبنى ثقة متبادلة.

– مواصفات القائد تعزز الصحة النفسية: عندما نكون أمام قائدا عادلا منصفاً عدالة تامة من حيث (التحصيل، الإجراء والتعامل) سوف يساعد ذلك من التقليل من معدلات القلق والتوتر والانتقاد ويعزز على خلق بيئة تنظيمية صحية تساعد على العمل والإبداع.

– قيادة تشاركية تولد مواطنة تنظيمية : عندما نكون أمام قيادة تشاركية يعمل ضمنها القائد كجزء من الفريق ويشجع المشاركة في اتخاذ القرارات بالأفكار أو الأعمال تتولد لدينا بيئة عمل مشجعة وتحفيزية بعيدة عن المشاعر السلبية، وبذلك تكون المؤسسة منظمة مواطنة تشجع على العطاء والبذل المحاني دون إهدار للموارد، وتغلب عليها سلوكيات المواطنة التنظيمية والتطوع.

III. الطريقة والإجراءات

1- مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى، وقد تم توزيع 52 استمارة على جميع المستويات الإدارية بالمؤسسة ولكل أصناف التوظيف، ليسترجع منها 46 استمارة صالحة للتحليل أي ما يعادل 88.46 من الاستمارات الموزعة، وهو عدد مقبول إحصائياً.

2- أداة الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي على استمارة الاستبانة، وتضمنت هذه الأخيرة مجموعة من الفقرات التي تتطلب من أفراد العينة الإجابة عنها وفقاً لمحاور تحقق أغراض البحث، وتم تقسيمها إلى ثلاثة أقسام:

➤ القسم الأول: خصص هذا القسم للتعرف على المعلومات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة فيما يخص الجنس، العمر، الحالة العائلية، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة؛

➤ القسم الثاني: يتعلق بقياس متغير القيادة الإدارية، ويشمل العبارات من (01 إلى 09)؛

➤ أما القسم الثالث: يتعلق بقياس متغير الصحة النفسية بأبعادها الأربعة في المؤسسة محل الدراسة، وتنقسم إلى أربعة محاور فرعية:

– المحور الأول: يتعلق ببعد تقبل الذات، ويشمل العبارات من (10 إلى 15)؛

– المحور الثاني: يتعلق ببعد الإتران الإنفعالي، ويشمل العبارات من (16 إلى 21)؛

– المحور الثالث: يتعلق ببعد أسلوب تسيير العلاقات، ويشمل العبارات من (22 إلى 27)؛

– المحور الرابع: يتعلق ببعد السعادة، ويشمل العبارات من (28 إلى 33).

3- التحليل الإحصائي:

لقد استعملنا في هذا البحث برنامج الحزم الإحصائية Spss الإصدار 25 لتحليل بيانات الدراسة حيث استعملت النسب المئوية والتكرارات لمعرفة خصائص العينة، كما استخدمنا معامل (ألفا كرونباخ) للتحقق من ثبات أداة الدراسة، واستخدمنا الإحصاء الوصفي لمعرفة اتجاهات أفراد العينة نحو أبعاد ومتغيرات الدراسة، كما أجرينا الانحدار الخطي البسيط لإختبار الأثر.

IV. عرض ومناقشة النتائج

1- ثبات أداة الدراسة

يبين الجدول رقم (01) أن معاملات الثبات كانت مرتفعة ومقبولة على مستوى جميع محاور الدراسة، والتي بلغت في المجموع 0.691 أي أكبر من قيمة ألفا كرونباخ المعيارية 0.60، وهي نسبة مقبولة في بحوث الإدارة.

الجدول رقم (01): نتائج اختبار (Cronbach's Alpha) لمتغيرات الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المتغير المستقل: القيادة الإدارية	09	0.870
تقبل الذات	06	0.685
الإلتزان الانفعالي	06	0.919
أسلوب تسيير العلاقات	06	0.650
السعادة	06	0.700
المتغير التابع: الصحة النفسية	24	0.640
المجموع	33	0.691

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات Spss الإصدار 25

2- صدق الاتساق الداخلي

تمّ حساب صدق الاتساق الداخلي لهذا الاستبيان عن طريق تقدير الارتباط بين درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

الجدول رقم (02): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لأبعادها

الصحة النفسية								القيادة الإدارية			
السعادة		أسلوب تسيير العلاقات		الإلتزان الإنفعالي		تقبل الذات					
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.600	28	*0.413	22	**0.839	16	0.448*	10	0.607	07	0.643**	01
*0.507	29	*0.453	23	**0.754	17	**0.650	11	0.811**	08	0.550**	02
0.721	30	*0.468	24	**0.766	18	**0.625	12	0.807	09	0.672**	03
0.666	31	**0.742	25	*0.549	19	**0.566	13			0.801	04
0.840	32	**0.887	26	**0.796	20	**0.560	14			0.737	05
*0.516	33	**0.807	27	**0.853	21	*0.548	15			0.711**	06
** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0,01)											
* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0,05)											

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات Spss الإصدار 25

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن قيم معامل الارتباط بيرسون جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)، أي أن جميع درجات أبعاد القيادة الإدارية والصحة النفسية هي درجات مقبولة، عموماً يمكن القول بأن هذا الاستبيان على هذه الحالة صادقاً لأن كل فقراته تتسق مع أبعادها.

3- خصائص العينة:

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة

النسبة المئوية (%)	التكرار	الخصائص	
30,4	14	ذكر	الجنس
69,6	32	أنثى	
2,17	1	من 18 إلى 29 سنة	العمر
50,0	23	من 30 إلى 39 سنة	
45,65	21	من 40 إلى 49 سنة	
2,17	1	50 سنة فما فوق	
32,6	15	أعزب	الحالة العائلية
67,4	31	متزوج	
8,7	4	متوسط أو أقل	المستوى التعليمي
32,6	15	ثانوي	
58,7	27	جامعي	
26,1	12	من 01 إلى 05 سنوات	سنوات الخبرة
8,7	4	من 06 إلى 08 سنوات	
43,5	20	من 09 إلى 15 سنة	
21,7	10	أكثر من 15 سنة	

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات Spss الاصدار 25

نلاحظ من الجدول رقم (03) أن عدد الإناث يمثل العدد الأكبر وقد طغى على عدد الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث 69,6% من مجموع أفراد العينة، وهذه النسبة تدل على أن معظم مناصب الإدارة أصبحت حكراً على النساء ويعود ذلك إلى خصوصية المرأة وتكوينها بالإضافة إلى عملية الإدماج التي طالت مؤخراً قطاع الإدارة والذي أصبح الوجهة المفضلة لفئة الإناث. كما تحصلت الفئة العمرية (من 30 إلى 39 سنة) على أعلى نسبة قدرت بـ 50%، تليها فئة (من 40 إلى 49 سنة) بنسبة 45.65% وتندرج الترتيب فئة أكثر من 50 سنة وفئة (من 18 إلى 29 سنة) بمجموع 4.34% وهذا يدل على أن موظفي المصالح البلدية هم شباب. كما تطغى فئة المتزوجين على مفردات الدراسة بنسبة 67.4% بفرضية أن أفراد العينة يتحملون المسؤولية، كما أن أكبر نسبة لأفراد العينة بالنسبة للمستوى التعليمي هي المستوى الجامعي بنسبة 58.7%، يليه المستوى الثانوي بنسبة 32.6% ثم المستوى المتوسط أو أقل بنسبة 8.7%، وترتبت المستويات التعليمية لأفراد العينة بهذه الطريقة نظراً لطبيعة المناصب الإدارية وقانون الوظيفة العمومية الذي يفرض أفراد ذوي مستوى دراسي عالي للقيام بأنشطة ذات كفاءات علمية وعملية وسلوكية. كما يلاحظ أن أكثر أفراد العينة لديهم خبرة مهنية من (09 إلى 15 سنة) وهي خبرة مهمة يمكن استغلالها لحلّ محمل المشاكل اليومية للمواطن.

4- النتائج الخاصة بالسؤال الأول الذي كان نصّه: ما مستوى ممارسة القيادة الإدارية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى ؟

انبتق عن هذا السؤال فرضية فحواها أنه: " يوجد مستوى متوسط لممارسة القيادة الإدارية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى " وللإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيادة الإدارية.

الجدول رقم(04): استجابة أفراد عينة الدراسة حول المتغير المستقل القيادة الإدارية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التنبئ
القيادة الإدارية	3.03	1.011	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات Spss الإصدار 25

وفقاً لما جاء في الجدول رقم (04) يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لمجموع اتجاهات أفراد العينة حول المتغير المستقل القيادة الإدارية جاء مساوياً لـ (3.03) وبانحراف معياري (1.011)، وهو عبارة عن درجة متوسطة، أي أن هناك توافق بين الموظفين اتجاه القيادة الإدارية، وتفسّر هذه النتيجة أن القيادة الإدارية تمارس بمستوى متوسط في المؤسسة محل الدراسة، ويعود ذلك إلى أسباب شخصية تتعلق بالقائد الذي يجب أن يكون مؤثراً، محفزاً ولديه الرؤية ويستعمل الإلهام في تعاملاته مع باقي الموظفين، كما يمكن أن يعود السبب إلى أسباب تنظيمية تتعلق بالبيئة التنظيمية المادية والنفسية والاجتماعية، وبغية تحسين هذا المعدل وجب على قادة المؤسسة تغيير أسلوب التسيير والتركيز على الأسلوب القيادي الذي يركّز على الأفراد والابتعاد على الأسلوب الإداري الذي يركز على المهام والإدارة الصلبة في التعامل اليومي مع الموظفين. مما سبق يمكن القول إن الفرض القائل بتوقع مستوى متوسط لممارسة القيادة الإدارية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى هو افتراض مقبول.

5- النتائج الخاصة بالسؤال الثاني الذي كان نصّه: ما مستوى أبعاد الصحة النفسية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى؟

انبتق عن هذا السؤال فرضية فحواها أنه: " يوجد مستوى مرتفع لأبعاد الصحة النفسية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى ". وللإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للصحة النفسية وأبعادها الأربعة (تقبّل الذات، الإتزان الإنفعالي، أسلوب تسيير العلاقات والسعادة).

الجدول رقم(05): استجابة أفراد عينة الدراسة حول المتغير التابع الصحة النفسية وأبعاده

الترتيب	درجة التنبئ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
3	مرتفع	0.561	3.43	تقبّل الذات
4	متوسط	0.603	3.18	الإتزان الإنفعالي
2	مرتفع	0.743	3.55	أسلوب تسيير العلاقات
1	مرتفع	0.773	3.80	السعادة
	مرتفع	0.397	3.49	الصحة النفسية

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات Spss الإصدار 25

وفقاً لما جاء في الجدول رقم(05) المتعلق بالصحة النفسية بأبعادها الأربعة، يظهر بأن المتوسطات الحسابية لأبعاد الصحة النفسية جاءت متقاربة، حيث احتل المرتبة الأولى بعد السعادة بمتوسط حسابي بلغ (3.80) وانحراف معياري (0.773)، وفي المرتبة

الثانية بعد أسلوب تسيير العلاقات بمتوسط حسابي بلغ (3.55) وانحراف معياري (0.743)، وفي المرتبة الثالثة بعد تقبّل الذات بمتوسط حسابي بلغ (3.43) وانحراف معياري (0.561)، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد الاتزان الانفعالي بمتوسط حسابي بلغ (3.18) وانحراف معياري (0.603). وهذه المتوسطات تدل على أن الصحة النفسية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية محل الدراسة موجود بمستوى عالٍ ومرتفع بمتوسط حسابي بلغ (3.49) وانحراف معياري بلغ (0.397)، وكل هذا يدل على أن الصحة النفسية مقبولة إلى حدٍّ ما وبدرجة عالية، وهي دليل أن الموظفين يهتمون بهذا الجانب الخفي والوجداني لذواتهم عن طريق الدعم الذاتي أو الدعم الخارجي، الدعم الذاتي المتمثل بإهتمام الموظفين بشكل مباشر بمزيجهم النفسي وبناء قوة داخلية لمواجهة التحديات وذلك من خلال الرعاية الذاتية بالنفس جسدياً وعقلياً والتفكير الإيجابي، أما الدعم الخارجي هو ذلك الدعم الذي يحصل عليه الموظف من الآخرين أو البيئة المحيطة به مادياً واجتماعياً ومثال عن ذلك القيادة الإدارية. مما سبق يمكن القول إن الفرض القائل بتوقع مستوى مرتفع للصحة النفسية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى هو افتراض مقبول.

6- اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية للإشكالية التي كان نصّها: هل للقيادة الإدارية دور في دعم الصحة النفسية للعاملين لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى ؟

نهدف من خلال هذه الإشكالية إلى قياس أثر المتغير المستقل (القيادة الإدارية) على المتغير التابع (الصحة النفسية) بأبعادها الأربعة وذلك بالاعتماد على تحليل الانحدار الخطي البسيط، ولتحقيق هذا الهدف لابد من التحقق من مدى إمكانية قبول الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المبنية منها.

6-1- أثر القيادة الإدارية على الصحة النفسية للعاملين

الفرضية العدمية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على الصحة النفسية للعاملين لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى"

الجدول رقم (06) : نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر القيادة الإدارية على الصحة النفسية

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد (التأثير) R^2	قيمة F	دلالة F	معامل الانحدار B	قيمة T	دلالة T	وجود الأثر
الصحة النفسية	القيادة الإدارية	0.318	0.101	4.958	0.031	0.125	2.227	0.031	يوجد أثر
معادلة الانحدار		الصحة النفسية = $0.125 \times \text{القيادة الإدارية} + 3.114$							

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات Spss الإصدار 25

نلاحظ من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (06) أن مستوى الدلالة (F) والبالغة (0.031) وهي أقل من مستوى الدلالة المفترض والذي يبلغ ($0.05 = \alpha$)، وعليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية.

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على الصحة النفسية للعاملين لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى، وذلك استناداً إلى قيمة (T) المحسوبة والبالغة (2.227) بمستوى دلالة بلغ (0.031) وهو أقل من مستوى الدلالة المفترض والذي يبلغ ($0.05 = \alpha$)، كما تشير قيمة (R) إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.318) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسّر المتغير المستقل (القيادة الإدارية) ما مقداره (10.1%) من التباين في المتغير التابع (الصحة النفسية)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى عوامل أخرى لم تظهر في النموذج. أما قيمة معامل الانحدار (B) والتي بلغت (0.125) فتشير إلى أن أي تغيير في

القيادة الإدارية بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في الصحة النفسية بمقدار (0.125)، أي كلما كان المسؤول في بلدية عين الدفلى متصفا بمبادئ القيادة ويركز على العاملين الذين يشتغل معهم من خلال التحفيز المعنوي والمادي ويلهمهم بأخلاقه النبيلة ويشعرهم بوجوده الدائم معهم بحل مشاكلهم التنظيمية والشخصية كان لذلك وقع كبير على صحتهم النفسية ويصبحون عمال ايجابيين ومنتجين للقيمة، وطبقاً لهذه النتائج نقبل الفرضية الرئيسية التي مفادها هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على الصحة النفسية للعاملين لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى. وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{الصحة النفسية} = 0.125 \times \text{القيادة الإدارية} + 3.114$$

6-2- أثر القيادة الإدارية على تقبل الذات

الفرضية العدمية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$) للقيادة الإدارية على تقبل الذات لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى"

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر القيادة الإدارية على تقبل الذات

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد (التأثير) R ²	قيمة F	دلالة F	معامل الانحدار B	قيمة T	دلالة T	وجود الأثر
تقبل الذات	القيادة الإدارية	0.402	0.162	8.494	0.006	0.223	2.914	0.006	يوجد أثر
معادلة الانحدار								تقبل الذات = 0.223 × القيادة الإدارية + 2.754	

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات Spss الإصدار 25

نلاحظ من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (07) أن مستوى الدلالة (F) والبالغة (0.006) وهي أقل من مستوى الدلالة المفترض والذي يبلغ ($\alpha = 0.05$)، وعليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية.

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على بعد تقبل الذات لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى، وذلك استناداً إلى قيمة (T) المحسوبة والبالغة (2.914). بمستوى دلالة بلغ (0.006) وهو أقل من مستوى الدلالة المفترض والذي بلغ ($\alpha = 0.05$)، كما تشير قيمة (R) إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.402) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسّر المتغير المستقل (القيادة الإدارية) ما مقداره (16.2%) من التباين في المتغير التابع (تقبل الذات)، وأن المتبقى من هذه النسبة يعود إلى عوامل أخرى لم تظهر في النموذج. أما قيمة معامل الانحدار (B) والتي بلغت (0.223) فتشير إلى أن أي تغير في القيادة الإدارية بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في تقبل الذات بمقدار (0.223)، وطبقاً لهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية التي مفادها هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على تقبل الذات لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى. وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{تقبل الذات} = 0.223 \times \text{القيادة الإدارية} + 2.754$$

6-3- أثر القيادة الإدارية على الإتران الانفعالي

الفرضية العدمية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$) للقيادة الإدارية على الإتران الانفعالي لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى"

الجدول رقم (08): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر القيادة الإدارية على الإلتزان الإنفعالي

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد (التأثير) R ²	قيمة F	دلالة F	وجود الأثر
الإلتزان الانفعالي	القيادة الإدارية	0.059	0.003	0.154	0.697	لا يوجد أثر

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات Spss الاصدار 25

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (08) نلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.154). بمستوى دلالة بلغ (0.697) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة والمقدر بـ (0.05)، وعليه نستنتج أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على الإلتزان الإنفعالي لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى. وعليه يمكن قبول الفرضية العدمية التي مفادها: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على الإلتزان الإنفعالي لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى".

6-4- أثر القيادة الإدارية على أسلوب تسيير العلاقات

الفرضية العدمية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على أسلوب تسيير العلاقات لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى"، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر القيادة الإدارية على أسلوب تسيير العلاقات

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد (التأثير) R ²	قيمة F	دلالة F	وجود الأثر
أسلوب تسيير العلاقات	القيادة الإدارية	0.110	0.012	0.543	0.465	لا يوجد أثر

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات Spss الاصدار 25

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (09) نلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.543). بمستوى دلالة بلغ (0.465) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة والمقدر بـ (0.05)، وبناءً عليه نستنتج أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على أسلوب تسيير العلاقات لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى. وعليه يمكن قبول الفرضية العدمية التي مفادها: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على أسلوب تسيير العلاقات لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى".

6-5- أثر القيادة الإدارية على السعادة

الفرضية العدمية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على السعادة لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى"

الجدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر القيادة الإدارية على السعادة

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد (التأثير) R ²	قيمة F	دلالة F	وجود الأثر
السعادة	القيادة الإدارية	0.211	0.044	2.042	0.160	لا يوجد أثر

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات Spss الاصدار 25

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (2.042). بمستوى دلالة بلغ (0.160) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة والمقدر بـ (0.05)، وبناءً عليه نستنتج أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على السعادة لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى وعليه يمكن قبول الفرضية العدمية التي مفادها: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على السعادة لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى"

V. الخلاصة

تبعاً لنتائج تحليل الدراسة النظرية والتطبيقية يمكننا استخلاص النتائج التالية:

- القيادة الإدارية تلعب دوراً مهماً وحاسماً في دعم الصحة النفسية للعاملين من خلال إنشاء بيئة عمل داعمة وإيجابية، التواصل الفعال، التقدير، إدارة الضغوط المهنية، تعزيز التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية؛
- بينت الدراسة أن القيادة الإدارية تمارس بدرجة متوسطة من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى؛
- بينت الدراسة أن أبعاد الصحة النفسية من وجهة نظر موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى كانت مقبولة المستوى. بمستويات متقاربة، حيث جاء بعد السعادة في المرتبة الأولى، يليه بعد أسلوب تسيير العلاقات في المرتبة الثانية وفي المرتبة الثالثة بعد تقبل الذات وفي المرتبة الرابعة والأخيرة بعد الاتزان الانفعالي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على الصحة النفسية للعاملين لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على تقبل الذات للعاملين لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على الاتزان الانفعالي لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على أسلوب تسيير العلاقات لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) للقيادة الإدارية على السعادة لدى موظفي المصالح الإدارية لبلدية عين الدفلى.

توصيات واقتراحات الدراسة

من خلال الدراسة الحالية يمكن تقديم بعض الاقتراحات:

- التغيير من الممارسات التقليدية للرؤساء وجعلها أكثر مرونة وتكيفاً وتتضمن المهارات الناعمة في المعاملات اليومية مع الموظفين؛
- توفير بيئة عمل آمنة وداعمة والتقليل من الضغوط النفسية من خلال تحسين ظروف العمل كالإضاءة، التهوية، التدفئة.... إلخ؛
- إنشاء وحدة دعم نفسي مع الاستعانة باستشاريين نفسيين داخل المؤسسة لتقديم المساعدة النفسية عند الحاجة؛
- تعزيز العدالة التنظيمية داخل المؤسسة من خلال إضفاء الشفافية والإنصاف في التعامل مع الموظفين؛
- الاهتمام بمفهوم القيادة الإدارية وتلقينه للموظفين لأنه الأسلوب الأنجح لتحقيق الرؤى والأهداف؛
- توفير بيئة نفسية واجتماعية محفزة وصحية لتعزيز الثقة بين الرئيس والمرؤوس؛

- بناء علاقات اجتماعية بين الموظفين أساسها المودة، الاحترام والتقدير؛
- الاهتمام بموضوع الذكاء العاطفي لأنه عنصر أساسي يعتمد عليه القائد لإقناع الموظفين؛
- تقوية التواصل الفعال المفتوح بين الرئيس والمرؤوس للتقليل من الشعور بعدم اليقين أو القلق بين الموظفين؛
- الانتقال من المفهوم التقليدي للرئيس إلى الرئيس الاجتماعي (القائد) في التعامل اليومي بين الرئيس والمرؤوس.

الآفاق المستقبلية:

في ضوء النتائج المتوصل إليها والاقتراحات المقدمة يمكن اقتراح أفكار لأبحاث مستقبلية منها:

- سلوك المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز الصحة النفسية للعاملين؛
- دور الصحة النفسية الايجابية في إدارة الأزمات في المنظمات؛
- الصحة النفسية وعلاقتها بالعمل عن بعد في المنظمات الخاصة؛
- دور رأس المال النفسي في تعزيز رأس المال الفكري في المؤسسات العمومية؛
- أثر الذكاء العاطفي على رأس المال البشري في المنظمات.

1. Munwar, H. P. (2020). Leadership and Commitment to Service Quality in Pakistani Hospitals : The Contingent Role of Role Clarity. *sage open* (01), 02.
2. المسماري عبد الفتاح. (2021). إصلاح القيادات الإدارية في أجهزة الدولة ومؤسساتها. *مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة* ، 04 (01)، 54-69.
3. احمد زرنوح، سعدي بن سليم، و اسماعيل بن سليم. (2022). واقع ممارسة أنماط القيادة داخل المكتبات الجامعية: دراسة استكشافية بالمكتبة الجامعية بجامعة زيان عاشور-الجلفة - نموذجًا. *مجلة أوراق بحثية* ، 02 (01)، 39.
4. حمزة فرطاس. (2016/2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية: دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة. *أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه* الطور الثالث في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم ، ص 93. جامعة محمد خيضر بسكرة.
5. سهام بن مهيدي. (2018). الصحة النفسية عند الفتيات العانسات: دراسة ميدانية بولاية الشلف وتسمسليت. *مجلة دراسات في التنمية والمجتمع* ، 05 (01)، 141.
6. عبد الباقي بن بوقرين. (2016/2017). بيئة العمل وعلاقتها بالصحة النفسية للبيداغوجيين العاملين بمؤسسات ذوي الإحتياجات الخاصة. *أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه* الطور الثالث تخصص الصحة النفسية ، 122-123. جامعة عمار ثليجي الأغواط.
7. عبد الرحمان شنيخري. (2017/2018). بناء نظام إلكتروني لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية. *أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه* الطور الثالث تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية ، ص 41. جامعة زيان عاشور الجلفة.
8. عبد الرزاق توميات، و أحمد لزنك. (2021). الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي: دراسة ميدانية على مستوى بعض ثانويات ولاية المسيلة. *مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية* ، 11 (02)، 603-622.
9. عبد الكرم مأمون، فاطمة الزهراء خلفاوي، و هشام خنفور. (2023). جودة الصحة النفسية لدى الراشد المتقاعد من القطاعين (الصحة، والتعليم)-دراسة ميدانية بمدينة افلو. *مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية* ، 06 (01)، 268.
10. محمد عميري. (2021-2022). تأثير أنماط القيادة الإدارية في تعزيز تمكين العنصر البشري : دراسة عينة من الهيئات الإدارية الجزائرية. *أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه* علوم في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال ، ص 34. جامعة البليدة 2، الجزائر.

ملاحق الدراسة

استبيان بحث

الأخ الفاضل، الأخت الفاضلة:

تحية طيبة وبعد:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة والتي تهدف إلى قياس دور القيادة الإدارية في دعم الصحة النفسية للعاملين. فنرجو منكم قراءة جميع الأسئلة بالتأني والتمعن، ثم الإجابة عليها بكل صدق وموضوعية علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، بل نطلب منكم وضع علامة (x) في الخانة المناسبة لموقفكم الشخصي كما يتعهد الباحث بالسرية التامة لكافة المعلومات المتحصل عليها، وأما لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي والمساهمة في ترشيد دور الجامعة الجزائرية.

شكراً على حسن تعاونكم

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

يرجى وضع إشارة (x) في المربع المناسب:

1- الجنس

☐

- أنثى

☐

- ذكر

2- العمر

☐

- من 30 - 39 سنة

☐

- من 18 - 29 سنة

☐

- 50 سنة فما فوق

☐

- من 40 - 49 سنة

3 - الحالة العائلية

☐☐

- أعزب-متزوج

4 - المستوى التعليمي

☐

-متوسط أو أقل

☐

-ثانوي

☐

-جامعي

5 - سنوات الخبرة

☐

- من 06 - 08 سنوات

☐

- من 01 - 05 سنوات

☐

- أكثر من 15 سنة

☐

- من 09 - 15 سنوات

الجزء الثاني: المحاور الخاصة بالدراسة

السادة والسيدات

يرجى منكم التكرم وقراءة البيانات التالية جميعها بدقة مع وضع علامة (x) في أحد خانات الإجابة الخمس المتاحة أمام كل عبارة (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) مع التأكيد على أن كل إجابة لا تقبل إلا خياراً واحداً فقط، لذلك ندعوك سيدي إلى التركيز الشديد لان ذلك سيعطي أكثر مصداقية لنتائج البحث.

رقم السؤال	محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
<u>أولاً: القيادة الإدارية</u>						
1	يحفزني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية					
2	يسعى رئيسي بتنمية علاقات طيبة مع العمال وبصفة دائمة					
3	يتدخل رئيسي لحل المشكلات الشخصية والتنظيمية					
4	يمنح رئيسي الحوافز بصورة عادلة ولمن يستحقها					
5	يشجع رئيسي العمال على طرح المبادرات ودعم الأفكار					
6	يمتلك رئيسي القدرة على التواصل مع الآخرين					
7	يهتم رئيسي بالنواحي النفسية للعامل ويمزجه أثناء العمل					
8	يولي رئيسي اهتمام خاص بشكاوى العمال والزبائن					
9	يحوز رئيسي المباشر على احترام وثقة الجميع					
<u>ثانياً: الصحة النفسية للعاملين</u>						
<u>1- تقبل الذات</u>						
10	أستفيد من ملاحظات الآخرين عني					
11	أشعر بأنني مهم في كل المواقف					
12	قيامي بتصرفات خاطئة لا يغيّر من شعوري اتجاه نفسي					
13	شعوري بأهميتي مرتبط بحب المقربين لي					
14	إحساسي بذاتي يعتمد كثيراً على مقارنتي بأشخاص آخرين					
15	أشعر أنني ذو قيمة حتى وإن انتقدي الآخرين					
<u>2 - الاتزان الانفعالي</u>						
16	أعجز عن الجلوس هادئاً في أغلب الأوقات					
17	أعتقد انه لا يوجد موقف يهزني					
18	أرغب في الشجار عندما أكون متضايقاً					
19	أستطيع كتم غضبي من أي موقف يزعجني					
20	أمتلك مهارة التعامل مع المواقف الحرجة بشكل يريحني					
21	يرتفع صوتي عند أي نقاش					
<u>3 - أسلوب تسيير العلاقات</u>						
22	أأخذ قراراتي حتى وإن تعرضت للضغوط الاجتماعية					
23	لا يثيرني حديث الناس في الأماكن العمومية حتى لو كنت الشخص المخاطب					
24	أجتاوز عن بعض تصرفات أصدقائي غير اللائقة في سبيل المحافظة على العلاقة					

					غالبًا ما يرتاح الأشخاص عند التحدّث معي	25
					أملك مهارة الإنصات لأي شخص	26
					يؤوح لي الناس بمشاكلهم الخاصة حتى وإن كانوا لا يعرفوني	27
<u>4- السعادة</u>						
					مشاعري ايجابية وحسنة اتجاه الجميع	28
					أشعر بالقدرة على اتخاذ قرارات جريئة	29
					استمتع بتجاري في الحياة	30
					ألتبس الجمال في العديد من الأشياء	31
					أشعر بصحة نفسية وجسدية جيدة	32
					أفتخر بإنجازاتي على المستوى الشخصي والعملي	33