

تأثير فيروس كورونا على الصحة النفسية للعاملين وعلاقة ذلك بظهور الصراع التنظيمي

The impact of the Coronavirus on Mental Health and its Relationship to the Emergence of Organizational Conflict

بلحسين رحوي عباسية

جامعة مولود معمري

بجاية / الجزائر

Abelhoa2018@gmail.com

سامح روابح *

جامعة مولود معمري

بجاية / الجزائر

Sameh.rouabah@ummto.com

تاريخ الارسال: 2021/05/10 تاريخ القبول: 2021/06/22 تاريخ النشر: 2021/06/30

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على تأثير فيروس كورونا (كوفيد19) على الصحة النفسية للعاملين، وعلاقة ذلك بظهور الصراعات التنظيمية، باعتماد منهجية تجمع بين النظري المحتمل والإجرائي المتحقق واقعا، بمنهج وصفي تحليلي يستقرى آراء عينة من العاملين داخل المركب المنجعي للفوسفات، في مدينة بئرالعائر، ولاية تبسة، والبالغ عددها (100) عامل. تم إجراء التحليل بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية "SPSS" في حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أبرزها؛ أثرت الجائحة على الصحة النفسية للعاملين.

رغم تأثر نفسية العاملين جراء هذا الوباء إلا أن ذلك لم يكن سببا في ظهور الصراعات التنظيمية، بل أن الجائحة وتأثيراتها النفسية خلقت اللحظة التي يتراجع فيها العامل عن خلق المشاكل والتوترات، وأنتجت بدلاً من ذلك جوا من الأمل والتضامن والشعور المشترك بالانتماء والمسؤولية، وهو ما يسميه دوركهايم بالضمير الجمعي.

الكلمات المفتاحية: فيروس كوفيد19، الصحة النفسية، الصراع التنظيمي، المؤسسة الاقتصادية.

* المؤلف المرسل.

Abstract:

This study aims to try to identify the impact of the Corona virus (Covid 19) on the mental health of workers, and its relationship to the emergence of organizational conflicts, by adopting a methodology that combines possible theoretical and practical reality achieved, with a descriptive analytical approach extrapolating the opinions of a sample of workers inside the phosphate mine complex, in the city of Bir Al-Atar. Tebessa governorate, whose number is (100) workers. The analysis was performed by relying on the statistical package "spss" program in calculating the arithmetic mean and standard deviation. The study reached a set of conclusions, the most prominent of which was; The pandemic affected the mental health of workers.

Although the psychology of workers was affected by this epidemic, this was not a reason for the emergence of organizational conflicts, rather, the pandemic and its psychological effects created the moment in which the worker retreats from creating problems and tensions, and instead produces an atmosphere of hope, solidarity and a shared sense of belonging and responsibility, which Durkheim calls the collective conscience.

Key words: Covid-19 virus, Psychological health, Organizational conflict, Economic Corporation.

مقدمة:

غيرت جائحة فيروس كورونا حياتنا اليومية بطرق لم يكن من الممكن أن نتخيلها، من تعطيل وتيرة حياة كل شخص تقريباً، وزيادة الضغط النفسي على الأفراد والعاملين، وهو ما أدى إلى مشاكل اجتماعية واقتصادية وسياسية وتنظيمية، انعكست لها على الأفراد والمجتمعات والمنظمات، هذه الأخير التي تأثرت بتدابير الصحة العامة على القوى العاملة لديها، ليس في تدمير طلب العملاء وانخفاض الإيرادات، أو زيادة كبيرة في الطلب ونقص في العرض فقط، بل تعداه إلى تغيرات في سلوك العاملين، وظهور مشاكل نفسية كثيرة.

يمكن أن تؤدي مشاكل الصحة النفسية المترتبة عن جائحة فيروس كورونا إلى سوء الفهم مما يؤدي إلى دوامة من انعدام الثقة، وسوء الظن، فتنشأ الخلافات، وتعمق الفجوات التي يصعب التحكم فيها، يدعي فريدمان وكورال "أنه بمجرد إساءة فهم أي سلوك، فإن الطرف الآخر ينظر إليه على أنه سلبى أو عدواني، يدفع الطرف الآخر إلى القيام بردود أكثر سلبية وهكذا دواليك، خلال العملية قد تتغير مواقف الأطراف تجاه بعضها البعض. غالباً ما يُنظر إلى الآخر على أنه أقل أخلاقية من نفسه ومختلف عما كان يعتقد سابقاً، وغير جدير بالثقة وربما عدو"⁽¹⁾.

مما قد يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وتوترات بين العاملين؛ نتيجة لتباين مواقفهم وسلوكياتهم، يقول باروخ: "يمكن أن تتسبب مشاكل الصحة النفسية في زيادة الأمراض المرتبطة بالتوتر والمضايقات، والتي لها تأثير سلبي شديد على مواقف الناس وسلوكهم"⁽²⁾. وهو الشيء الذي يمكن أن تكون نتيجته النهائية ضرراً للمنظمة، وانخفاضاً في فعاليتها التنظيمية، ونظراً لأن الثقافات التنظيمية أصبحت أقل رسمية فقد أصبحت أيضاً أقل حضارة مما أدى إلى خلق وضع تنظيمي يكون فيه الصراع أكثر انتشاراً، وبالتالي فمشاكل الصحة النفسية يمكن أن تخلق جوّاً يصبح فيه الموظفون غير محترمين لبعضهم البعض عن قصد أو غير قصد، جرّاء جملة التجاوزات التي تنبثق عنها، وعلى الرغم من أن هذه التجاوزات قد تكون بسيطة إلا أنها تساهم بشكل كبير في ظهور الصراعات التنظيمية على مستوى واسع، تؤدي في النهاية إلى سلوكيات أكثر عدوانية، تدفع الموظفين إلى التصرف بطرق فظة وغير لائقة. خاصة مع الوضع الحالي الذي شهد تطبيق إجراءات صارمة من حجر صحي، وفرض التباعد الاجتماعي، وارتداء الكمامة وغيرها من الإجراءات التي طبقتها العديد من دول العالم.

أما في الجزائر فقد قررت الحكومة إعفاء العديد من الموظفين والعمال من مؤسساتها العمومية، وتقليص عددهم دون أن يفقدوا مناصبهم، أو يحرموا من أجورهم، وهو إجراء أُتخذ لسلامة العمال ومحاولة تقليص نسب العدوى، مثلما نص على ذلك المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، والذي نص في مادته (06): "يوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر على الأقل (50٪) من مستخدمي كل إدارة ومؤسسة عمومية"⁽³⁾، ثم عادت في وقت لاحق لإجبارهم على العودة للعمل، حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 20-159 المؤرخ في 13 جوان سنة 2020، والمتضمن تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، والذي نصت مادته (14) على ما يلي: "يرفع إجراء وضع (50٪) من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، المنصوص عليه في أحكام المادة (06) من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس سنة 2020"⁽⁴⁾، وهو الإجراء الذي طُبق على مؤسسة الفوسفات جبل العنق (محل دراستنا)، التي استفاد (50٪) من عمالها من عطلة استثنائية مدفوعة الأجر لمدة (39 يوماً)، ثم عادوا لمزاولة عملهم. هذا الاستثناء الذي يأتي بعد فترة طويلة نسبياً في الحجر يمكن أن يؤدي إلى تفاقم الخوف وعدم اليقين لديهم بشأن خطر العدوى التي يشعرون بها

واحتمال نقلها إلى عائلاتهم وأهلهم، وأمام هذا الوضع قد يجد العمال أنفسهم أمام جملة من المشاكل والتوترات والضغوط النفسية التي تؤثر على معنوياتهم، ودافعيتهم نحو العمل، وهو ما قد تنجر عليه مشاكل تنظيمية أخرى.

يصف قانون الحركة الثاني لإسحاق نيوتن ما يحدث عندما تُبذل قوة خارجية على جسم ساكن أو جسم متحرك في خط مستقيم، "لكل فعل رد فعل مساوٍ له في المقدار ومعاكس في الاتجاه"، عبارة علمية صحيحة تسمح لنا بالتأسيس عليها في علاقة هذا الوباء مع ذواتنا ونفسياتنا، وعلاقتنا الاجتماعية، فالأوبئة لا تقف عند حدود التأثيرات الاقتصادية، أو الاجتماعية، أو الثقافية، أو السياسية، وإنما تضرب تداعياتها إلى الصحة النفسية للأفراد والمجتمعات، وهو الأمر الذي يساهم في ظهور معوقات تنظيمية عدة. يمكن لمشاكل الصحة النفسية أن تؤثر على رفاهية العمال وتدفعهم إلى الغياب عن العمل، أو تغييره، أو إثارة المشاكل والتوترات داخل بيئة العمل، وغيرها من الانعكاسات السلبية التي تنجر عنها، وهو ما يستدعي تعزيزها وتقديم الدعم للعاملين الذين يعانون من مشاكل نفسية من القلق إلى الاكتئاب والإحباط... الخ.

ولأن الروح النقدية للسوسيولوجيا وانشراطها الموضوعية الصارمة لا تقبل المساومة، حاولنا أن نقف على مسافة واحدة من جميع المواقف والاتجاهات السوسيوتنظيمية المتعلقة بالموضوع. بعيدا عن الأحكام المسبقة والتعميمات الظالمة، انطلقنا في البحث فيما انطوت عليه المؤشرات الدالة على المسارات التي سلكتها الحركية العمالية في خضم هذا الوباء. من هذا المنطلق كان من الضروري البحث عن وسائل تجعل من مناقشة سؤال جائحة فيروس كورونا في علاقته بالصحة النفسية للعاملين أمرا مُمكنًا، بمعنى الانتقال من النظري المُحتمل إلى الإجمالي المُتحقق واقعا. ومن ثم الوقوف على تداعيات ما سبق على الصراع التنظيمي، فالتصدي المعرفي لجائحة فيروس كورونا يستوجب تحليلا عميقا لتداعياتها الباطنة والظاهرة، بهدف قراءتها في سياقها الخاص واستخلاص دروسها السلبية والإيجابية؛ إذن فالسؤالين المركزيين اللذين يؤطران ويحددان معالم الاشتغال الأساسية لهذه الدراسة:

- ما هو تأثير جائحة فيروس كورونا على الصحة النفسية للعاملين؟
- هل يمكن لمشاكل الصحة النفسية الناتجة عن فيروس كورونا أن تؤدي إلى ظهور صراعات تنظيمية؟

أملا في الاقتراب أكثر من موضوع الدراسة وفهما أوسعاً لإشكاليته، وتحديد إطار مبدئي لطبيعة العلاقات القائمة بين المشكلة المبحوثة والمتغيرات المؤثرة فيه وإجابة على السؤالين السابقين، نقترح فرضيتين:

- الفرضية الأولى (H1): تؤثر جائحة فيروس كورونا على الصحة النفسية للعاملين المستأنفين لعملهم داخل "المركب المنجمي للفوسفات جبل العنق".
- الفرضية الثانية (H2): تؤدي مشاكل الصحة النفسية التي خلفها وباء فيروس كورونا إلى ظهور صراعات تنظيمية.

1/ ضبط المفاهيم الأساسية للدراسة:

أ/ فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19):

أطلقت منظمة الصحة العالمية (WHO) اسم SARS-CoV-2 على فيروس الكورونا واسم COVID-19 على المرض الذي يسببه هذا الفيروس. حرفي "كو/CO" اختصار لكلمة كورونا، وحرفي "في/VI" اختصار لكلمة فيروس، وحرف "د/D" اختصار لكلمة "مرض/Disease" باللغة الإنجليزية. وقد اختير هذا الاسم لتجنب الإشارة إلى مجموعات معينة من الأشخاص أو المواقع وإعطاء انطباعات سلبية عنها⁽⁵⁾.

ب/ الصحة النفسية:

تعرف الصحة النفسية على أنها: حالة التكيف والتوافق والانتصار على الظروف والمواقف التي يعيشها الشخص في سلام حقيقي مع نفسه وبيئته والعالم من حوله⁽⁶⁾. وتعرف على أنها "حالة من التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان مع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية"⁽⁷⁾.

ويعرفها "وولمان" (Wolman) على أنها: "حالة من التوافق الجيد نسبياً ومشاعر الخير وتحقيق إمكانات وقدرات الفرد"⁽⁸⁾.

كما عُرِّفت على أنها "نمو السلوك الشخصي والاجتماعي نحو السواء، وعلى الوقاية من المشاكل النفسية فالصحة النفسية تعني تكيف الشخص مع العالم الخارجي المحيط به بطريقة تكفل له الشعور بالرضا، وتجعله قادراً على مواجهة المشكلات المختلفة"⁽⁹⁾.

من خلال التعريفات السابقة؛ يمكننا أن نرى أن المفهوم الحديث للصحة يحتوي على ثلاثة دلالات هي الصحة البدنية والصحة النفسية والتكيف الاجتماعي. إذن، كيف ننظر إلى الصحة والمرض؟ في ظل النموذج البيولوجي والنفسي والاجتماعي، فإن المرض والصحة هما في الواقع حالة التوازن أو عدم التوازن في عملية التفاعل بين الفسيولوجيا وعلم النفس وبيئة الفرد. والتأثيرات الخارجية تلعب دوراً مهماً بنفس القدر في المرض والصحة. يمكن أن نعرف الصحة النفسية في هذه الدراسة على أنها طبيعة العلاقة بين العالم الداخلي للعاملين والبيئة التنظيمية، في ظل جائحة فيروس كورونا، ومدى قدرة الأفراد العاملين على الحفاظ على علاقة التوازن بين الذات والآخرين.

ج/ مفهوم الصراع:

لم يتفق العلماء على تعريف موحد للصراع التنظيمي لتباين مدارسهم، يرى "القريوتي" أنه: "سلوك يقوم به أعضاء التنظيم بشكل يتعارض مع سلوك الآخرين في التنظيم"⁽¹⁰⁾.

أو هو: "عملية تبدأ حينما يدرك أحد الأطراف أن الطرف الآخر يؤثر أو سوف يؤثر سلباً على كل شيء ما يهتم به الطرف الأول"⁽¹¹⁾.

كما يُعرف: "بأنه إحدى الأشكال الرئيسية للتفاعل، طالما استهدف تحقيق الوحدة بين الجماعات، حتى وإن تم ذلك من خلال القضاء على أحد أطراف الصراع"⁽¹²⁾.

تظهر التعريفات أن الصراع هو جزء قابل للإنجاز من الوجود الإنساني، سواء في الحياة التنظيمية أو في الحياة الشخصية. الصراع هو جزء من العلاقات داخل المنظمة، بين شخصين أو أكثر أو مجموعات. كلما عمل الناس بشكل جماعي وتفاعلوا فيما بينهم من المرجح أن يحدث الصراع، بالإضافة إلى ما سبق يتضح أن الخصائص الرئيسية للنزاع، يمكن أن تبرز في ثلاثة جوانب مهمة؛ الصراع دائماً ما يتعلق بالعلاقات، وهناك العديد من الأطراف في النزاع وهناك مشكلة أو سؤال رئيسي يتسبب في الصراع، كما تظهر الأدلة التجريبية أن الصراع مرتبط بالعواطف، وهذه المشاعر تحدد تفسير الفرد ورد فعله على حالة النزاع.

2/ المنهج وطريقة معالج الموضوع:

أ/ المنهج، مجتمع الدراسة والعينة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لتماشيه مع طبيعة الدراسة الرامية إلى محاولة التعرف على تداعيات جائحة فيروس كورونا على الصحة النفسية للعاملين، وعلاقة ذلك بظهور الصراع التنظيمي.

شمل مجتمع الدراسة كافة العاملين داخل المركب المنجمي للفوسفات جبل العنق، وهو مؤسسة عمومية لاستخراج الفوسفات، البالغ عددهم (1251) عاملاً دائماً. أما بخصوص أفراد العينة فانحصرت على الدفعة الأولى من العمال الذين شملهم المرسوم السابق الذي ينص على وضع (50%) على الأقل من مستخدمي كل إدارة ومؤسسة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر. هذا وتوزعت أفراد العينة على أربع مصالح هم مصلحة الغسل، مصلحة التعبئة، مصلحة التفطيت، مصلحة التجفيف تم توزيع أداة العينة العمدية؛ وهي الاستبيان في صورته النهائية على أفراد العينة، تم توزيع (100) استمارة أُسترجع منها (92) استمارة، أي أن نسبة الاسترجاع بلغت (92%).

اقتصرت الدراسة على العاملين المستأنفين لعمليهم، بعد العطلة الاستثنائية المدفوعة الأجر التي قررت السلطات العليا في البلاد، وهي إجراءات احترازية، ووقائية من أجل منع تفشي الوباء، ومرجع هذا التركيز هو طبيعة الحالة، حيث أن العينة المستهدفة كانت في عطلة، ووضعية تباعد اجتماعي، وفجأة يُطلب منها العودة لمزاولة العمل، في ظل ظروف صعبة، خاصة مع اشتداد قوة الوباء، هذه الظروف يمكن أن تُنجر عنها تداعيات سلبية.

ب/ أداة الدراسة:

تم الاعتماد على جملة من المراجع والمصادر لتدعيم الإطار النظري، والاستمارة كأداة رئيسية لدراسة الجانب الميداني لمعرفة رأي أفراد العينة وتحليل بياناتهم، كما تم تدعيم النتائج بأداتي الملاحظة والمقابلة اللتين اعتمدنا عليهما كأداتين ثانويتين.

وهذا الاعتماد سيكون مدمجاً مع ما تمخض عن نتائج الاستمارة، بمعنى أن ما لاحظناه، وما استنتجناه من مقابلة بعض أفراد العينة سَنُضَمِّنه مباشرة مع النتائج المتحصل عليها من أداة الاستبيان، وسندعم هذه النتائج بما تم استقراؤه من الأداتين السالفتي الذكر (المقابلة، الملاحظة).

ج/ أساليب جمع البيانات:

تم الاعتماد على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة: المتوفرة في الكتب وعلى مواقع الأنترنت لتغطية الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على الاستمارة لجمع المعلومات من أفراد العينة. وقد قُسم الاستبيان إلى ثلاث محاور، محور أول احتوى على معلومات تعريفية عن المبحوثين وتضمن: المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة. وتناول المحور الثاني أسئلة حول: تأثيرات جائحة فيروس كورونا على الصحة النفسية للعاملين، والتي تشكل في حالة تحققها دليل على تأثير الجائحة على الصحة النفسية للعاملين. بينما ارتكزت أسئلة المحور الثالث حول: علاقة الصحة النفسية بظهور الصراع التنظيمي. والتي تشكل في حالة توفرها العلاقة الطردية بين المتغيرين، وبين الجدول رقم (01) أسئلة الاستمارة موزعة على متغيرات الدراسة. وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي لتحويل الآراء الوصفية إلى صبغ كمية، إذ تم إعطاء وزن 05 لـ (أتفق تماماً)، و 04 لـ (أتفق)، و 03 لـ (محايد)، و 02 لـ (لا أتفق)، و 01 لـ (لا أتفق إطلاقاً).

د/ الصدق الظاهري للاستبيان وثبات أداة الدراسة:

تم اختبار الصدق الظاهري للاستبانة من خلال توزيعها على مجموعة من المحكمين من أهل التخصص. أما بخصوص ثبات أداة الدراسة، فقد تم التأكد من ثباتها بحساب معامل كرونباخ ألفا (*Cronbach Alpha*) وبلغ معامل الثبات (0.86)، وحيث أنها تفوق النسبة المقبولة والمحددة بـ (0.70)، بزيادة (55%) تقريبا، وهو دليل على الاتساق الداخلي، وارتباط عناصر الاستبيان.

هـ/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- تم الاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في عملية التحليل واختبار الفرضيتين حيث استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:
- النسب المئوية والتكرارات، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 - اختبار (ت) لعينة واحدة (*One Sample T Test*) لفحص إمكانية قبول أو رفض الفرضيتين، اختبار كرونباخ ألفا (*Cronbach Alpha*) للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

3/ النتائج:

أ/ تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى (H1): تؤثر جائحة فيروس كورونا على الصحة النفسية للعاملين.

الجدول 2: (الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد العينة عن الأسئلة ذات العلاقة بين فيروس كورونا والصحة النفسية للعاملين)

الرقم	تشكل المتغيرات التالية تأثير جائحة فيروس كورونا على الصحة النفسية للعمال	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
1-	أعتقد أن مستوى الضغط الحالي بعد استئناف العمل مرتفع	4.80	96 %	0.93
2-	أشعر أن هناك الكثير من المجهول فيما يتعلق بوباء COVID-19 وهو يؤثر على تركيزي في العمل	4.30	86 %	0.64
3-	أجد صعوبة في التعامل مع الظروف الجديدة، مثل المصلحة الجديدة أو المشرف الجديد أو القواعد الجديدة وما إلى ذلك..	4.27	85.4 %	0.63
4-	بشكل عام أجد صعوبة في التعامل مع الظروف غير المتوقعة	4.12	82.4 %	0.83
5-	أخاف من التجمعات في مكان العمل	4.70	94 %	0.87
6-	عندما أجد نفسي في ضغط أخلق استراتيجيات تساعدني في العودة إلى التخلص من الضغوط.	4.27	83.2 %	0.87
الأسئلة (01-07) متغير الضغط النفسي				
7-	يبدو أنه في كل يوم يتم إضافة قلق جديد إلى قائمتي	4.10	82 %	1
8-	استئناف العمل وسط الجائحة جعلني أميل إلى التركيز على المواقف أو الأحداث المزعجة التي حدثت في حياتي.	4.22	84.4 %	0.75
9-	العمل في هذه الفترة يجعلني أجد صعوبة في التركيز أو تذكر المهام التي سأقوم بإنجازها.	4.45	89 %	0.77
11-	أواجه صعوبة في النوم ليلاً	4.87	97.4 %	0.87
11-	أجد صعوبة في الاسترخاء منذ استئناف العمل	4.88	97.6 %	0.89
12-	أشعر بالانزعاج والخوف بسرعة	4.78	95.6 %	0.73
13-	بالنسبة لي مكان العمل في هذا الظرف مخيف جداً	4.65	93 %	0.85
14-	شعرت أن قلقي كان خارج عن إرادتي.	4.77	95 %	0.89

0.84	% 90.8	4.55	الأسئلة (08-15) متغير القلق
0.80	% 94	4.74	15- لدي اهتمام أقل بالأنشطة التي كنت أستمع بها عادة
0.85	% 91	4.55	16- فقدت الاهتمام بالأنشطة اليومية
0.79	% 93.4	4.67	17- لست قادراً على مشاركة مشاعري مع الآخرين
0.98	% 84.4	4.22	18- مع هذا الوباء أصبحت أفكارى مشتتة
0.72	% 83.2	4.16	19- العمل في هذا الوقت جعلني أشعر بالسوء حيال نفسي
0.78	% 79.6	3.98	20- أشعر بفقدان الثقة منذ حلول الجائحة
0.82	% 86.9	4.31	الأسئلة (16-21) متغير الإحباط
0.83	% 95.4	4.77	21- أصبحت سريع الانفعال والغضب بسبب مشاكل بسيطة (أو بدون سبب على الإطلاق).
0.91	% 91.4	4.57	22- لم أكن أشعر بالسعادة والرضا وهو ما سبب لي صعوبة في التواصل مع الآخرين.
0.84	% 87.4	4.37	23- عانيت من تقلبات مزاجية شديدة من الإحباط إلى الغبطة دون أي سبب واضح.
1.03	% 84.6	4.23	24- عندما يزعجني شيء ما، لا أستطيع التوقف عن التفكير فيه
0.90	% 88.9	4.47	الأسئلة (22 - 25) متغير الاكتئاب
0.83	% 89.4	4.47	الإجمالي: جميع متغيرات الصحة النفسية

المصدر: من إعداد الباحثين، 2020

نلاحظ من الجدول رقم (02) أن أفراد العينة تعرضوا لضغوط نفسية، وبدرجة كبيرة، وهذا بعد استئناف العمل، وهو ما ينعكس على وضعهم الطبيعي، فقد جاء المتوسط الحسابي الكلي للإجابات حول هذا المؤشر مرتفعاً حيث بلغ (4.40) أي بنسبة (88.3%). كما أكدت إجابات أفراد العينة بأنهم يشعرون بالقلق في ظل العمل وسط الجائحة، وهو ما انعكس على الكثير من الأمور المرتبطة بطبيعتهم داخل بيئة العمل، سواء من ناحية التركيز، أو التفكير في حوادث سيئة مرت عليهم سابقاً، إضافة إلى الانزعاج، وصعوبة الاسترخاء والنوم، والشعور بأن مكان العمل أصبح يشكل خطراً عليهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة (4.55) بنسبة (90.8%). معلوم أن كل إنسان يكون عرضة للإحباط لكن تختلف كمية الإحباط من شخص لآخر، ويتكون الإحباط لعوامل عدة، ويبدو من إجابات أفراد العينة أنها فقدت الاهتمام والاستمتاع بالأنشطة اليومية التي يقومون بتأديتها، حيث بلغ المتوسط

الحسابي لإجابات المتغير مجتمعة (4.31)، بنسبة (86.9٪)، وتحليل فردي نجد أن أفراد العينة غير قادرين على مشاركة مشاعرهم مع الآخرين، وأصبحت أفكارهم مشتتة، وهو ما يعبر عنه المتوسط الحسابي للإجابات (4.67، 4.22)، بنسب (93.4٪، 84.4٪) تواليا. أظهرت النتائج أيضا أن المبحوثين أصبحوا خلال هذه الفترة يشعرون بالسوء حيال أنفسهم، إضافة إلى فقدانهم الثقة بأنفسهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي لكل مؤشر (4.16، 3.98)، بنسب (83.2٪، 79.6٪) على التوالي. هذه الحالة من الشعور بالسوء حيال النفس، وانعدام الثقة بالنفس خاصة في ظل جائحة فيروس كورونا، يمكن أن تتسبب في أن يصبح العامل غير راضٍ عن النفس، وميلاً لانتقادها بشكل مفرط، يمكن أن يؤثر على علاقاته الشخصية والمهنية.

يرى أفراد العينة أنهم لا يستمتعون بأنشطتهم اليومية، أو تلك التي كانوا يقومون بها سابقا، هذا الوضع منعهم من مشاركة مشاعرهم مع الآخرين، كما أن أفكارهم أضحت مشتتة، حيث أفاد أفراد العينة أن العمل في هذا الوقت جعلهم يشعرون بالسوء حيال أنفسهم، ودفعهم إلى الشعور بعدم الرضاء عن الكثير من الأنشطة التي يقومون بها منذ حلول الجائحة؛ إن هذه المؤشرات مجتمعة والتي تعبر عن الاكتئاب، من خلال إجابات أفراد العينة يتضح أن العمل وسط الجائحة سبب لهم شعورا بالاكتئاب، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات التي أفادت بذلك (4.47) أي بنسبة (88.9٪)، تساهم البيانات في فهم أوضح لمتغير الاكتئاب، الذي تبين مؤشرات أن العمال يشعرون بالحزن وفقدان الاهتمام وغياب للمتعة في إنجاز أنشطتهم اليومية، إضافة إلى شعورهم بالذنب وتدني قيمة الذات، والشعور بالتعب، وقلة التركيز، وعدم الرضاء، بالإضافة إلى تقلبات مزاجية شديدة.

وقد جاء المتوسط الحسابي العام لجميع إجابات أفراد العينة حول المحاور الأربعة لمتغيرات فيروس كورونا وانعكاساته على الصحة النفسية للعاملين عند أتفق تماما، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الإجابات (4.47)، بنسبة (89.4 ٪). هذا وتشير قيم الانحرافات المعيارية لتلك الإجابات و التي تراوحت بين (0.82- 0.90)، إلى الانسجام في آراء المجيبين.

للتحقق من الدلالة الإحصائية للنتائج السابقة واختبار الفرضية الأولى تم استخدام اختبار (ت). ويوضح الجدول رقم (04) نتائج هذا الاختبار، إذ يتبين أن قيمة (t) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (2.042) عند مستوى دلالة (0.05) لمتغيرات وباء فيروس كورونا وانعكاساته على الصحة النفسية للعاملين، منفردة ومجمعة، مما يفيد بقبول الفرضية الأولى بنسبة ثقة (95٪).

جدول رقم 03: (نتائج اختبار الفرضية الأولى)

الفرضية	t المحسوبة	Sig.	نتيجة اختبار الفرضية
H1	13.087	0.000	قبول

المصدر: من إعداد الباحثين، 2020

هذه الأرقام تثبت أن أفراد العينة يقرون بوجود تغييرات في ظروف العمل، أحدثتها الجائحة، وأصبح مكان العمل بالنسبة إليهم مكانا غير آمنا، كما أن الضغط النفسي على الموظفين أصبح أقوى، ومن هنا يتم ملاحظة زيادة المشاكل الصحية المرتبطة مباشرة بظروف العمل على مستوى الشركة.

تتوافق نتائج الفرضية الأولى لهذه الدراسة مع ما كشفت عنه العديد من الدراسات الحديثة عن الآثار المترتبة لتفشي فيروس كورونا المستجد بالنسبة للعاملين، "تشير العديد من الدراسات إلى أن ظروف العمل قد تدهورت وأن الموظفين أكثر عرضة لمشاكل الصحة النفسية، مثل الإجهاد والاكتئاب والقلق"⁽¹³⁾. حيث أشارت دراسة أحمد باحمدان، المعنونة ب: "مراجعة الأثر النفسي لوباء Covid-19 على العاملين في مجال الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية إلى أن جائحة Covid-19 أظهرت تأثيرات نفسية وعقلية متعددة الأوجه وقوية على مقدمي الرعاية الصحية، حيث تم الإبلاغ عن أعراض القلق لدى ما بين 33.3% و 68.5% من العاملين في مجال الرعاية الصحية، وأفاد ما بين 27.9% و 55.2% من العاملين في مجال الرعاية الصحية بأعراض اكتئابية، إضافة إلى القلق واضطرابات النوم والضيق بنطاق يتراوح بين 27.9% و 68.5%"⁽¹⁴⁾. أيضا هناك اتفاق بين نتائج هذه الدراسة والاستطلاع الذي أجرته منظمة العمل الدولية على (2700 عامل)، حيث كشف الاستطلاع "أن 72.4% من 2700 عامل اعترفوا بأن كوفيد-19 قد أثر على صحتهم النفسية مع انعدام الأمن المالي، والتوازن بين العمل والحياة كأسباب رئيسية"⁽¹⁵⁾. وأشارت وزارة الصحة الإندونيسية إلى أنه في عام 2020، أصيب 18 ألف شخص باضطرابات نفسية، و 23 ألف مصاب بالاكتئاب و 1163 محاولة انتحار، لذلك قدمت الحكومة خدمات التطبيب عن بعد من خلال تطبيق يسمى سيات جيو، حيث يمكن للعمال إجراء استشارات واستشارات مجانية للتعامل مع ضغوط العمل⁽¹⁶⁾.

الفرضية الثانية (H2): تؤدي مشاكل الصحة النفسية التي خلفها وباء فيروس كورونا إلى ظهور صراعات تنظيمية.

أختبرت هذه الفرضية استنادا إلى المجموعة الثانية من أسئلة الاستمارة التي تطرقت إلى متغيرات الصراع التنظيمي والتي يمثل وجودها دليلا على وجود علاقة بين الصحة النفسية والصراع التنظيمي.

جدول رقم 04: (الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد العينة عن الأسئلة دور مشاكل الصحة النفسية في إثارة الصراع التنظيمي)

الرقم	تشكل المتغيرات التالية دور مشاكل الصحة النفسية في إثارة الصراع التنظيمي	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
1-	أعتقد أن مستوى الضغط الحالي بعد استئناف العمل يدفعني لقول أشياء أعرف أنها ستؤذي الآخرين	1.15	81.00%	0.46
2-	سوء التركيز في العمل يجعلني أقف عند كل التفاصيل ومناقشتها	1.07	88.00%	0.45
3-	أجد صعوبة في التعامل مع الظروف الجديدة وهو ما يجعلني أرفض اقتراب الزملاء مني	1.19	80.00%	0.59
4-	صعوبة التعامل مع الظروف غير المتوقعة يدفعني لمعاقبة الزملاء	1.16	81.00%	0.54
5-	عندما أجد نفسي في ضغط أخلق جدالا مع زملائي في العمل	1.13	80.00%	0.33
6-	الخوف من التجمعات في مكان العمل يدفعني لتفسير كلام الزملاء بشكل خاطئ	1.08	84.00%	0.28
	الأسئلة (01-07) متغيرات سلوكية	1.13	87.00%	0.37
7-	التركيز على المواقف أو الأحداث المزعجة التي حدثت في حياتي يسبب لي مشاكل مع الزملاء والمشرفين	1.04	88.00%	0.20
8-	صعوبة التركيز وتذكر المهام التي سأقوم بإنجازها يجعلني لا أتحكم في قراراتي	1.07	86.00%	0.30
9-	صعوبة الاسترخاء بسبب لي ضغطا في العمل	1.08	85.00%	0.31
10-	شعوري بالانزعاج والخوف ينسني مهام ومسؤولياتي	1.14	82.00%	0.43
11-	خوفي من مكان العمل يدفعني الى تقديم شكاوي بشكل متكرر	1.07	86.00%	0.30
12-	شعوري بالقلق يدفعني لرفض الكثير من القرارات دون مراجعتها.	1.09	84.00%	0.33
	الأسئلة (07-12) المتغيرات التنظيمية	1.08	80.00%	0.35

13-	قلة الاهتمام بالأنشطة التي كنت أستمتع بها يجعل ردودي اتجاه الآخرين قاسية	1.04	88.00%	0.20
14-	فقدان الاهتمام بالأنشطة اليومية يجعلني أفكر في مغادرة المؤسسة	1.14	83.00%	0.45
15-	صعوبة مشاركة مشاعري مع الآخرين تدفعني للتغيب	1.10	84.00%	0.37
16-	العمل في هذا الوقت جعلني أشعر بالسوء حيال نفسي	1.05	87.00%	0.22
17-	لست راضيا عن الكثير من الأشياء التي أقوم بها منذ حلول الجائحة	1.06	87.00%	0.28
الأسئلة (16-21) متغيرات الرضا المهني				
18-	أصبحت سريع الانفعال أو الغضب بسبب مشاكل بسيطة (أو بدون سبب على الإطلاق).	1.08	86.00%	0.35
19-	غياب الشعور بالسعادة والرضا، يجعلني أهمل علاقاتي المهنية	1.01	91.00%	0.10
20-	التقلبات المزاجية التي تتمكنني تجعلني أجد صعوبة في التواصل مع الآخرين.	1.08	85.00%	0.31
21-	عندما يزعجني شيء ما، لا أستطيع التوقف عن التفكير فيه هذه الحالة تجرني نحو اختلاق المشاكل	1.13	82.00%	0.39
الأسئلة (18-21) متغير العلاقات الاجتماعية				
	الإجمالي: جميع متغيرات الصراع التنظيمي	1.09	85%	0.41

المصدر: من إعداد الباحثين، 2020

يبين الجدول رقم (05) أن غالبية أفراد العينة لا يتفقون بشدة من كون متغير الضغط النفسي يؤثر على العوامل السلوكية، التي يمكن أن تؤدي إلى الصراع التنظيمي، فقد بلغ المتوسط الحسابي للإجابات ذات العلاقة بهذا الخصوص (1.13) أي بنسبة (82 %). وأكد المجيبون أن العوامل التنظيمية لا تتأثر بالقلق الناتج عن جائحة فيروس كورونا، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الإجابات (1.08) أي بنسبة (80 %). ويجد أفراد العينة كذلك أن الاكتئاب لا يؤثر على الرضا المهني للعاملين، فقد بلغ المتوسط الحسابي للإجابات هنا (1.08) أو بنسبة (85 %). كما أفادت الإجابات المتعلقة بمتغيرات العلاقات الاجتماعية، بأن هذه العوامل لا تتأثر بمستوى الإحباط، فقد جاء المتوسط الحسابي لهذه الإجابات منخفضا إذ بلغ (1.27) أو بنسبة (82%). هذا وجاء المتوسط الحسابي العام للإجابات حول جميع متغيرات علاقة الصحة النفسية للعاملين بالصراع التنظيمي، عند لا اتفق تماما حيث بلغ

(1.09) أي بنسبة (85%). وجاءت الإجابات هنا منسجمة إذ تراوحت قيم انحرافاتها المعيارية بين (-0.35 - 0.45) مما يدل على الانسجام بين هذه الإجابات.

أثبتت الدراستين اللتين أجريتهما سابقا (مذكرة الماستر، والدراسة الاستطلاعية المتعلقة بمشروعنا الدكتورالي)، أن المنظمة لا زالت تتبنى نهج اتخاذ القرار من أعلى إلى أسفل، ولا زالت بعيدة عن مسaire التطورات التكنولوجية، ولم تبدأ بعد في جلب الابتكار على مستوى القاعدة، ورفضت كل أشكال التفاعل المفتوح وتبادل المعلومات بالشكل الحديث (صاعد، نازل؛ نازل، صاعد)، هذا الانغلاق ساهم في إفشال أداء الوظائف العادية، وشل عمل المنظمة في أكثر من مناسبة فلحد كتابة هذه الأسطر، وفي موسم (2019-2020)، توقف المنجم عن العمل بسبب الاضرابات أكثر من خمس مرات، أقلها ثلاث أيام (03)، وأكثرها تجاوز (21 يوما)، وهي فترة طويلة كبّدت الشركة خسائر مالية فادحة، وهي معوقات تتجاوز في حجمها وانبنائها أساليب العمل المستقلة السابقة، تشمل العوامل الهدامة التي وقفنا عليها سابقا، والتي تساهم بقسط وافر في إثارة مظاهر الصراع التنظيمي والتي من بينها، (الاختباء وراء الكواليس وممارسة النقد والإدانة والتجريح، القيل والقال ونشر الشائعات والوشاية، تفضيل المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة.. وغيرها)، لقد جاءت نتائج هذه الدراسة مغايرة لما وقفنا عليه سابقا، حول أسباب الصراع التنظيمي، أو من خلال دراسة انعكاساته على الفعالية التنظيمية، فإجابات المبحوثين حول الفرضية الرئيسية الثانية، والتي افترضت أن: الصحة النفسية تساهم في ظهور الصراعات التنظيمية، هي فرضية غير مقبولة حسب المستجوبين. يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (05) أن الجائحة لعبت دورا هاما في ضبط السلوك التنظيمي للعاملين، تظهر الممارسات المهنية التي وقفنا عليها أن العاملين كانت لديهم علاقات طبيعية لا تختلف عن السابق، ونفس الصراعات التي كانت سابقا تستمر اليوم وبنفس الطريقة، بمعنى أن تأثر صحتهم النفسية بفعل الجائحة، لا يرونها سببا لنشوء الصراعات فيما بينهم.

جدول رقم 05: (نتائج اختبار الفرضية الثانية)

الفرضية	t المحسوبة	Sig.	نتيجة اختبار الفرضية
H2	11.152	0.000	عدم قبول

المصدر: من إعداد الباحثين، 2020

ويهدف اختبار الفرضية الثانية، وللتحقق من الدلالة الإحصائية للنتائج السابقة تم استخدام اختبار (T – Test)، ويظهر الجدول رقم (6) نتائج هذا الاختبار. يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة (t) المحسوبة أصغر من قيمة (t) الجدولية والبالغة (2.042) عند مستوى معنوية (0.05) لمتغيرات الصحة النفسية في علاقتها بالصراع التنظيمي، وهذا يعني عدم قبول الفرضية الثانية بنسبة (95%). وهو ما يعني أن أفراد العينة يرون بعدم وجود تأثير لمشاكل الصحة النفسية الناتجة عن جائحة فيروس كورونا في إثارة الصراع التنظيمي. تتفق نتائج دراستنا هذه، مع دراسة ماتياس إل شروتر حول "علاقة النزاعات الاجتماعية بظهور أعراض الاكتئاب لدى العمال، توصلت الدراسة إلى استنتاج مفاده "أن لم تكن النزاعات في العمل، التي تم تقييمها على أنها خصائص وظيفية موضوعية، لا ترتبط بأعراض الاكتئاب" (17).

تحليل المقابلات:

قبل أن نقدم حصيلة لهذه المقابلات، حري بنا أن نذكر أن هذا الموضوع ليس وليد الصدفة، بل هو موضوع مدروس ومخطط له، منذ بداية أزمة فيروس كورونا، حرصنا على العمل على رصد وتوثيق تداعيات الجائحة، وما ترتب عليها من تهديد لأوضاع العمال، وقمنا في العديد من المرات بالاتصال بزعماء كثر، يعملون بالمركب المنجمي، واستفسرنا على وضعية العمل في ظل الأزمة، وبناء عليه تم العمل على هذا الموضوع. تُظهر جملة المقابلات التي أجريناها مع مجموعة واسعة من العاملين أن تصريحاتهم تتوافق مع ما تم التعبير عنه في الاستبيان، بمعنى أن أغلبية العمال أكدوا على أن فيروس كورونا أثر على صحتهم النفسية بطريقة أو بأخرى وسبب لهم مشاكل نفسية كالقلق، والاكتئاب، وفي نفس السياق أكدوا على أن تأثير صحتهم النفسية لم يكن سببا لنشوء الصراعات التنظيمية. من خلال المقابلات الشخصية والحوارات المباشرة مع العمال أحسنا بشكل أكبر عن المعاناة، والخوف الذي تعرضوا له، ومدى تدهور نفسياتهم، يقول "س.ع" تخيل أنه في عز الأزمة وبعد (20) يوما من الحجر، يُطلب منك العودة إلى العمل، والالتقاء بالآخرين، وامتناء الحافلة...وفي كل يوم تقول سأصاب، سأنقل العدوى لأطفالي وأسرتي..، هذه الهواجس والضغوطات تجعل النفسية منهارة ومحبطة كامل الوقت وتؤثر على الفعالية التنظيمية للعامل.

أما عن محاولة التعرف على مدى مساهمة تدهور صحتهم النفسية في نشوء الصراعات، يجمع الكثير منهم أن "الخوف من الفيروس، وهاجس الإصابة به، أنساهم

الالتفات إلى المشاكل التنظيمية، التي كانت حاضرة قبل تفشي الجائحة" حتى أن جل أحاديثهم أصبحت لا تخرج عن مناقشة الوباء وحيثياته، وبالتالي فالخوف من الجائحة ساهم في ظهور الحاجة إلى قيم مشتركة لدعم التعايش فيما بينهم، وهو ما يعبر عنه دوركايم "بالتضامن العضوي" في كتابه "في تقسيم العمل الاجتماعي"، وكأن الجائحة خلقت اللحظة التي يتراجع فيها العامل عن خلق المشاكل والتوترات، وأنتجت بدلاً من ذلك جواً من الأمل والتضامن والشعور المشترك بالضمير الجمعي. تتطابق هذه التحليلات المتمخضة عن جملة المقابلات، مع نتائج تحليل الاستثمارات، والإحصاءات التي تناولتها الدراسة في تحليلها للفرضية الأولى وفهم أبعادها، والتي أكدت على أن فيروس كورونا أثر على الصحة النفسية للعاملين.

خاتمة:

منذ بداية التفكير في إنجاز هذه الدراسة تتبعنا المخاوف الصحية للعاملين، وأظهرت النتائج مع الملاحظة، وجملة المقابلات التي قمنا بها أن أغلبية أفراد العينة يعتقدون أن صحتهم قد تأثرت بالوباء، وقال تسعة من كل عشرة عاملين إنهم يشعرون بالتوتر والقلق، على الرغم من بعض علامات التحسن. ظلت هذه المستويات دون تغيير إلى حد كبير منذ شهر جوان. الالتهاب الرئوي الناجم عن فيروس كورونا الجديد يختلف عن الواقع، بالنسبة للعمال الذين كانوا في عطلة استثنائية وعادوا لمزاولة عملهم، تعرضوا لضغوط نفسية، وقيود اجتماعية أكبر بكثير من الضغوط السابقة، فأغلب العمال المستأنفين لعملهم شعروا بتغيرات مفاجئة وغير متوقعة وجذرية في حياتهم اليومية، وهزت هذه التغيرات شعورهم بالأمان وهددت نوعية حياتهم، جلهم غير متحمس للعودة، واختلق بعضهم مشاكلًا في بداية العودة وتحججوا على ذلك بغياب الإجراءات الوقائية، على الرغم من أن الكثير من المشكلات التنظيمية والاجتماعية، لها تأثير طويل الأمد، إلا أنها تنتهي في وقت محدود. ومع ذلك فإن الالتهاب الرئوي التاجي الجديد ليس كذلك، ولا يزال غير معروف ومتى سيصل إلى نهايته، لذلك لدى العلماء اتجاهات بحثية جديدة ويمكنهم المضي قدماً بشكل مختلف، يستمر الوباء في التوغل، ويمضي العلماء في التعمق، بحثاً عن لقاح لهذا الوباء العالمي، وتأتي هذه الدراسة لتخلخل البيئة التنظيمية للمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق، في ظل تفشي هذه الجائحة، في محاولة إمطة اللثام عن تداعياتها النفسية، ومعرفة تأثير ذلك على بروز الصراعات التنظيمية.

النتائج والتوصيات:

حاولنا قياس الضرر النفسي الناجم عن الوباء، وبعث توصيات لمساعدة العاملين على المحافظة على اتزانهم الطبيعي، فقد أظهرت النتائج:

✓ أن أكثر أبعاد الصحة النفسية تأثراً بجائحة فيروس كورونا هو "القلق"، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.55 أي بنسبة (90.8%)، يليه "الاكتئاب" بمتوسط حسابي 4.47 أي بنسبة (88.9%)، وحل متغير "الضغط النفسي" ثالثاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.40 أي بنسبة (88.3%)، أما متغير "الإحباط" جاء بالمرتبة الأخيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.31 أي بنسبة (86.9%).

✓ أفادت نتائج الدراسة "بثبوت" فرضية الدراسة الأولى وبمستوى ثقة (95%) فقد كانت قيمة (t) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية (تأثير جائحة فيروس كورونا على الصحة النفسية للعاملين).

✓ بينت نتائج الفرضية الثانية، أن مؤشرات الصراع التنظيمي؛ السلوكية، التنظيمية، الرضا المهني، والعلاقات الاجتماعية، لم تتأثر بمشاكل الصحة النفسية للعاملين، الناتجة عن فيروس -كوفيد19-، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للإجابات حول جميع متغيرات الصحة النفسية والصراع التنظيمي، عند لا أتفق تماماً حيث بلغ (1.09) أي بنسبة (85%). وجاءت الإجابات هنا منسجمة إذ تراوحت قيم انحرافاتها المعيارية بين (0.35 - 0.45).

✓ أفادت نتائج الدراسة "بعدم تحقق" فرضية الدراسة الثانية وبمستوى ثقة (95%) فقد كانت قيمة t المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية، لتأثير مشاكل الصحة النفسية للعاملين في إثارة مظاهر الصراع التنظيمي. المتأمل لحالة العاملين يلاحظ بوضوح حجم الانعكاسات التي خلفها الفيروس على صحتهم النفسية، من مشاكل نفسية، إلى الخوف من فقدان المناصب، إضافة إلى هاجس الصعوبات الاقتصادية والاجتماعية التي تمتلئ بها الفضائيات ومواقع التواصل الاجتماعي، تحليلاً ومناقشة، وهو ما يستوجب على المتخصصين الاجتماعيين بصفة عامة، والقائمين على المركب المنجني للفسفات جبل العنق، أن يهتموا بهذه الحالات، والعمل على تقديم الدعم والمشورة لهم.

قائمة المصادر والمراجع:

1/ المراجع باللغة العربية:

- أبو علام بطرس حافظ، التكيف والصحة النفسية، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2008،
- صالح حسن الداھري، مبادئ الصحة النفسية، دار وائل للنشر، عمان، 2005، .
- عبد العزيز القوسي، أسس الصحة النفسية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1975، .
- غريب غريب، علم الصحة النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1999،
- ماجدة العطى، سلوك المنظمة، دار الشروق، عمان، 2003، .
- محمد القريوتي، السلوك التنظيمي "دراسة السلوك الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، عمان، دار الشروق، 2005، .
- المرسوم التنفيذي رقم 20-159 المؤرخ في 21 شوال عام 1441 الموافق 13 يونيو سنة 2020، تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 35، 13 يونيو، 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية، 15، 21 مارس، 2020.
- مشرفي سمير، مركز جونز هوبكنز أرامكو الطبي، 23 مارس، 2020، [تاريخ الاقتباس: 14 أبريل، 2020].، من الموقع الإلكتروني: <https://cutt.us/tdH0s>
- منظمة العمل الدولية، العمل الذكي للحفاظ على الصحة العقلية للعمال من أجل استمرارية الأعمال في وقت الوباء، 2021/09/13، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://cutt.us/xh1k7>، [تاريخ الاقتباس: 11 نوفمبر، 2021].
- منظمة العمل الدولية، حماية وإدارة الصحة النفسية في مكان العمل في وقت COVID-19، 2021/09/15، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://cutt.us/oSMSr>، [تاريخ الاقتباس: 11 نوفمبر، 2021].
- موسى اللوزي، التطوير التنظيمي وأساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر، عمان، 2003

2/ المراجع باللغة الأجنبية:

- Bahamdan AS. Review of the Psychological Impact of COVID-19 Pandemic on Healthcare Workers in Saudi Arabia. Risk0 Manag Healthc Policy. 2021;14:4105-4111 <https://doi.org/10.2147/RMHP.S324938>
- Baruch Yehuda, Bullying on the net: adverse behavior on e-mail and its impact, sicencedirect, 42, 02/01/2005, Vol 02
- Brooks SK, Webster RK, Smith LE, Woodland L, Wessely S, Greenberg N, et al. The psychological nimpact of quarantine and how to reduce it: rapid

- review of the evidence. Lancet. 2020;395(10227):912–20. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Fridman Raymond A et Currall Steven C, Conflict Escalation: Dispute Exacerbating Elements of E-mail Communication, Human Relations, 56, 01/11/2003, Vol 11,
 - Zuelke, A.E., Roehr, S., Schroeter, M.L. et al. Are social conflicts at work associated with depressive symptomatology? Results from the population-based LIFE-Adult-Study. J Occup Med Toxicol 15, 1 (2020) <https://doi.org/10.1186/s12995-020-0253-x>

التهميش والاقتباس:

(1) Fridman Raymond A et Currall Steven C, Conflict Escalation: Dispute Exacerbating Elements of E-mail Communication, Human Relations, 56, 01/11/2003, Vol 11, P1347.

(2) Baruch Yehuda, Bullying on the net: adverse behavior on e-mail and its impact, sicencedirect, 42, 02/01/2005, Vol 02, P365.

(3) المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية، 15، 21 مارس، 2020، ص 07.

(4) المرسوم التنفيذي رقم 20-159 المؤرخ في 21 شوال عام 1441 الموافق 13 يونيو سنة 2020، تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 35، 13 يونيو، 2020، ص 22.

(5) مشرفي سمير، مركز جونز هوبكنز أرامكو الطبي، 23 مارس، 2020، [تاريخ الاقتباس: 14 أبريل، 2020]، من الموقع الإلكتروني: <https://cutt.us/tdH0s>

(6) أبو علام بطرس حافظ، التكيف والصحة النفسية، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2008، ص 16.

(7) عبد العزيز القوصي، أسس الصحة النفسية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1975، ص 06.

(8) غريب غريب، علم الصحة النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1999، ص 55.

(9) صالح حسن الدايري، مبادئ الصحة النفسية، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص 25.

(10) محمد القربوتي، السلوك التنظيمي "دراسة السلوك الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، عمان، دار الشروق، 2005، ص 241.

(11) ماجدة العطي، سلوك المنظمة، دار الشروق، عمان، 2003، ص 261.

(12) موسى اللوزي، التطوير التنظيمي وأساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر، عمان، 2003، ص 63.

(13) Brooks SK, Webster RK, Smith LE, Woodland L, Wessely S, Greenberg N, et al. The psychological nimpact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. Lancet. 2020;395(10227):912–20. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

14(19 Pandemic on -Bahamdan AS. Review of the Psychological Impact of COVID) Healthcare Workers in Saudi Arabia. Risk Manag Healthc Policy. 2021;14:4105-4111 <https://doi.org/10.2147/RMHP.S324938>

(15) منظمة العمل الدولية، حماية وإدارة الصحة النفسية في مكان العمل في وقت COVID-19، 2021/09/15، نقلا

عن الموقع الإلكتروني: <https://cutt.us/oSMSr>، [تاريخ الاقتباس: 11 نوفمبر، 2021].

(16) منظمة العمل الدولية، العمل الذكي للحفاظ على الصحة العقلية للعمال من أجل استمرارية الأعمال في وقت

الوباء، 2021/09/13، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://cutt.us/xh1k7>، [تاريخ الاقتباس: 11 نوفمبر، 2021].

(17) Zuelke, A.E., Roehr, S., Schroeter, M.L. et al. Are social conflicts at work associated with depressive symptomatology? Results from the population-based LIFE-Adult-Study. J Occup Med Toxicol 15, 1 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12995-020-0253-x>.