

The role of organisational environment in enhancing psychological well-being of nurses: A field study in Saadna Abd Al-Nur Hospital, Setif

Dr. Diab Loubna¹

¹University of Mohamed Lamine Debaghine Setif 2, Faculty of Humanities and Social Sciences (Algeria).

The E-mail Author: l.diab@univ-setif2.dz

Received: 05/2023

Published: 11/2023

Abstract:

This study aimed to reveal the role of the organizational environment in promoting mental health among nurses at Saadna Abdelnour Hospital in Setif. Our study started from the following central question:

Does the organizational environment have a role in promoting mental health among nurses at Saadna Abdel Nour Hospital in Setif?

To answer it, the descriptive approach was relied upon as it was compatible with the nature of the study, and it was conducted on a sample of 60 nurses. The data collection tool was the questionnaire distributed on two axes: (organizational environment and mental health). Its data was statistically analyzed using the statistical package program SPSS, and the results of the study were reached. Until:

The organizational structure has a role in promoting mental health among nurses at Saadna Abdel Nour Hospital in Setif.

Organizational communication has a role in promoting mental health among nurses at Saadna Abdel Nour Setif Hospital - The nature of the work has a role in promoting mental health among nurses at Saadna Abdel Nour Setif Hospital -

Hence, we presented a set of recommendations and suggestions to the managers under study and to the managers of hospital centers in general regarding the need to pay attention to the organizational environment and mental health among nurses.

Keywords: organizational environment, mental health, organizational structure, organizational communication, nature of work

دور البيئة التنظيمية في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين دراسة ميدانية بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف
د/ ذياب لبنى¹

¹جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية (الجزائر).

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور البيئة التنظيمية في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف وانطلقت دراستنا من التساؤل المركزي التالي:

هل للبيئة التنظيمية دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف؟ وللإجابة عليه تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه يتلاءم مع طبيعة الدراسة، واجريت على عينة قدرها 60 ممرض، وتمثلت أداة جمع البيانات في الاستبيان موزع على محورين: (البيئة التنظيمية والصحة النفسية) وتم تحليل بياناته احصائيا باستخدام برنامج الرزم الاحصائية spss، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه:

للهيكل التنظيمي دورا في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف- للإتصال التنظيمي دورا في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف- لطبيعة العمل دورا في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-

ومن هنا قمنا بتقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات للمسيرين محل الدراسة ومسيري مراكز المراكز الاستشفائية بشكل عام بضرورة الاهتمام بالبيئة التنظيمية والصحة النفسية لدى الممرضين.

الكلمات المفتاحية: البيئة التنظيمية، الصحة النفسية، الهيكل التنظيمي، الاتصال التنظيمي، طبيعة العمل.

مقدمة

أضحى موضوع الصحة النفسية عموماً والصحة النفسية في العمل على وجه التحديد من المواضيع التي تحظى بالاهتمام والدراسة لما له من امتدادات وأثار تمس الفرد والمنظمة على حد سواء. فالتوجه الحديث في إدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمات يسعى في جوهره إلى توفير كل ما من شأنه تحقيقها. وتتعدد الأساليب والاستراتيجيات المتبعة في هذا المسعى حسب منظور وسياسة وثقافة كل منظمة.

وبما أن الصحة النفسية في معناها العام تعنى بكل الجوانب المتعلقة بسعادة الفرد ونجاحه في حياته في مختلف مظاهرها بهدف تحقيق توافقه، أو كما عرفت منظمة الصحة العالمية على أنها حالة من العافية التي يحقق فيها الفرد قدراته، ويمكن أن يتغلب على الإجهادات العادية في الحياة، ويمكن أن يعمل بإنتاجية مثمرة، ويكون قادراً على المساهمة في مجتمع، فهي بذلك تشمل إضافة إلى ما قيل الجانب المهني وحياة الفرد في بيئة العمل.

هذه الأخيرة بيئة العمل وبما تحويه وما توفره لها كبير الأثر على الجانب النفسي والبدني للعامل، وحتى يتسنى لها تأمين وتحقيق وتعزيز الصحة النفسية للعاملين لا بد أن تتحلى بسمة الإيجابية ولا يتأتى ذلك إلا من خلال اتخاذ التدابير التي يوصي بها علم النفس الإيجابي التنظيمي الذي يهتم بما هو أبعد من تحسين الأداء النفسي الوظيفي العام وتحقيق الصحة النفسية بمفهومها العام إلى التركيز على العوامل التي تقضي إلى تمكين الفرد من العيش حياة مرضية يحقق فيها طموحاته، ويوظف فيها قدراته للوصول إلى الرضا عن الذات وعن الآخرين وهذا في مكنونه هو جوهر الصحة النفسية. وتتعدد مقومات البيئة التنظيمية الإيجابية القادرة على تعزيز الصحة النفسية في العمل لتمس مختلف أبعاد مناخ العمل سواء على مستوى ظروف العمل الفيزيائية أو على مستوى الجانب الإنساني العلائقي كالقيادة الإيجابية، الدعم الاجتماعي في العمل علاقات العمل الإيجابية تطوير وتنمية المسارات المهنية تعزيز الروح الإيجابية لفريق العمل، التواصل الإيجابي، الثقة التنظيمية وأخرى غيرها.

وعليه فبإمكان هذا النوع من الدراسات توفير معطيات مفيدة يمكن الاعتماد عليها في مواجهة والتخفيف من التأثيرات السلبية للبيئة التنظيمية على صحة العمال النفسية الذي يعانيه أهل هذه المهن وبالتالي تحسين عملية انتقاء العاملين بها أو الرقي بأدائهم من خلال برامج تدريبية تراعي خصوصيات.

1) إشكالية الدراسة:

1- يزداد الاهتمام حالياً بتنمية الموارد البشرية في مختلف المهن، باعتبار أن الفرد هو الثروة الحقيقية والدافع الأساسي لتحقيق أي تنمية اجتماعية، إذ يعد من أهم الموارد المؤثرة في كفاءة المنظمات، لذلك يجب الاهتمام به والتعرف على مشاعره وقدراته وحاجته، وبما أن العمل يمثل مكانة هامة في حياة الإنسان واذ يعتبر من العوامل التي لها دورها وتأثيرها على صحة الفرد النفسية، فالعمل هو ميدان نشاط الإنسان المنتظم. و هو البيئة التي يعيش فيها أكبر جزء من حياته، فمهنة التمريض تعد من أقدم المهن على وجه الأرض، إذ تعتبر واحدة من مهن الصحة التي تهتم بالعناية بالأفراد والأسر والمجتمع عموماً، حيث يعرف التمريض كعلم وفن يهتم بالفرد ككل، جسماً وعقلاً وروحاً، ومساعدته على الشفاء، يشمل ذلك العناية ببيئته وتقديم التنقيف الصحي له، كما يحترم حياة الإنسان وكرامته وحقوقه، فإذا كان الطبيب هو القلب النابض في المستشفى فإن الممرض هو شريانه ووريده رغم ذلك فإنه لا يخفى على المتخصصين بأنها تعد من المهن الصعبة والشاقة، لما تنسم به من خصوصية وواجبات وما يرتبط بها من أوضاع تفرض على العاملين فيها تحديات وضغوط متزايدة. (مجدي، محمد 2012).

ونظراً لما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات في التعامل مع فئات متنوعة من الأشخاص المرضى حيث يعتبر كل شخص حالة خاصة تتطلب نمط خاص من الخدمة والتدريب والمساندة بالإضافة إلى وتنوع مشكلاتهم وأمراضهم وحدتها أحياناً فقد يولد لدى العديد من العاملين معهم الشعور بالإحباط وضعف الشعور بالإنجاز أو النجاح، الأمر الذي من شأنه أن يولد لدى هؤلاء العاملين الشعور بالضغوط النفسية والمهنية مما يؤدي بهم إلى الاحتراق النفسي.

2- فالضغط الناشئ عن بيئة العمل والذي يفرضه العمل بالمستشفى من ضرورة التحرك بسرعة، والسلوك القلق الذي يظهره العاملون قد تساهم جميعاً في صحة الممرضين النفسية وخصوصاً أنهم بالمستشفى مضطرين إلى العمل بالليل، لأن في هذا النوع من العمل يضطر الممرضون العاملون بالليل إلى قلب موازين نظامهم الطبيعي وذلك بالعمل في الوقت المخصص عادة لأبنائهم وأزواجهم. (أديب 2009).

وإن الحديث عن البيئة التنظيمية الداخلية يقودنا إلى ذكر النسق الداخلي للمستشفى بمعنى مكوناتها التي تعمل كأنساق فرعية على مساعدة المستشفى على مزاولة نشاطاته بكل أريحية وسهولة، بمعنى أن البيئة التنظيمية الداخلية تشكل مادي

وبشري ، ومن جهة أخرى فهي تضم تلك المتغيرات والتفاعلات التي تحدث داخل المستشفى والتي يؤدي تكاملها إلى تحقيق النجاح والتي كانت إحدى المنظمات ذات الأهمية في المجتمع الجزائري على غرار المجتمعات الأخرى الحديثة فهي تسعى إلى تلبية احتياجات المجتمع من خدمات، فهو بذلك يسعى لتطوير بيئته التنظيمية من العناصر الإدارية التي تتضمن القوانين واللوائح والتخصص في الوظيفة، والرقابة الإدارية، والمسؤولية، ونظام الحوافز والمكافآت، بالإضافة إلى العناصر الفيزيائية المتمثلة في: الإضاءة ، وضعية المكاتب والتجهيزات المكتبية ، الحرارة والتهوية التي بدورها قد تلعب دورا كبيرا في تدهور صحة الممرضين النفسية.(المغربي ، 2007).

هذه الأخيرة تعتبر من أكثر ميادين علم النفس إثارة للاهتمام من طرف الناس عامة والمتخصصين خاصة، حيث تباينت وجهات نظرهم في الاتفاق على تحديد معناه وذلك لاختلاف مناهجهم الفكري، والثقافي، حيث يعتبر هذا المفهوم غير ثابت، وأنه يتأثر بالبيئة الاجتماعية، والثقافية التي يعيشها الفرد.

كما تعد الصحة النفسية من الأمور المهمة التي يستطيع الفرد أن يوفق بينه وبين بيئته، فهي تضمن له التكيف والشعور الإيجابي بالسعادة

وقد اشارت بعض الدراسات حول الصحة النفسية، كدراسة حسين محمد طاهر (1993) أن مصدر الضغط يكمن في الإجهاد الناتج عن أحداث الحياة والتي تحدث الضيق النفسي، وتسبب أمراض نفسية وعضوية. (إسماعيل طه، 2006، ص 03)

ونظرا للأهمية التي يحظى بها موضوع البيئة التنظيمية والصحة النفسية للممرضين كمجال بحث واسع النطاق في مجال علم النفس، وعليه فقد توجت إشكالية بحثنا بالنسائل التالية:

التساؤل الرئيسي:

-هل للبيئة التنظيمية دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف؟

من التساؤل العام يتفرع الاسئلة الفرعية:

-هل للهيكل التنظيمي دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف؟

-هل للاتصال التنظيمي دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف؟

-هل لطبيعة العمل دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف؟

(2) فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

-للبيئة التنظيمية دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف.

-الفرضيات الفرعية:

-للهيكل التنظيمي دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف.

-للاتصال التنظيمي دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف.

-لطبيعة العمل دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف.

(3) أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تناولها لموضوعين مهمين من علم النفس التنظيم والعمل، وهما: البيئة التنظيمية والصحة النفسية، وتنبثق أهمية دراسة البيئة التنظيمية ودوره في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين في المستشفى، وتتمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية:

• تعتبر الدراسة إضافة نوعية إلى مكتبة الجامعة والمكتبة العربية في هذا المجال، وقد تفتح آفاقا جديدة

لمجالات البحث في الضغوط داخل العمل.

• أكسبت هذه الدراسة الباحثين المعرفة، وتثري معلوماته حول موضوع الدراسة، ونمت من قدراتهم

ومهاراتهم البحثية.

• توضيح العلاقة بين البيئة التنظيمية والصحة النفسية فيالمستشفى الجامعي سعادنة محمد عبد النور

• سوف تساهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على مدى تطلع المؤسسات الصحيةالجزائرية على البيئة

التنظيمية في تخفيف صحة الممرضين النفسية.

• الحاجة لوجود إطار نظري، يربط بين البيئة التنظيمية والصحة النفسية.

• الحاجة إلى الإطار التطبيقي الذي يسهل لنا عملية الربط بين البيئة التنظيمية والصحة النفسية، في

المستشفى الجامعي سعادنة محمد عبد النور - سطيف

● محدودة الدراسات التي تناولت قضايا البيئة التنظيمية والصحة النفسية بالبيئة الجزائرية على وجه الخصوص بحسب علم الطلبة.

(4) أهداف الدراسة:

بناء على تحديد المشكلة موضوع الدارسة وكل من الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، فإن الغرض من هذه الدراسة هو محاولة تحقيق ما يلي:

- ❖ توضيح الخلفية النظرية بين البيئة التنظيمية والصحة النفسية
- ❖ معرفة دور البيئة التنظيمية في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-
- ❖ معرفة دور الهيكل التنظيمي في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-
- ❖ معرفة دور الاتصال التنظيمي في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-

❖ معرفة دور طبيعة العمل في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-

(5) تحديد المفاهيم الإجرائية:

*/**المناخ التنظيمي**: هو الدرجة التي يتحصل عليها ممرضى المستشفى الجامعي سعادنة عبد النور على العبارات الموجودة على مقياس البيئة التنظيمية، وتتمثل في المؤشرات التالية:

*/**الهيكل التنظيمي**: هو الدرجة التي يتحصل عليها ممرضى المستشفى الجامعي سعادنة عبد النور على العبارات الموجودة في بعد الهيكل التنظيمي من مقياس البيئة التنظيمية

*/**الاتصال التنظيمي** هو الدرجة التي يتحصل عليها ممرضى المستشفى الجامعي سعادنة عبد النور على العبارات الموجودة في بعد الاتصال التنظيمي من مقياس البيئة التنظيمية

*/**طبيعة العمل**: هو الدرجة التي يتحصل عليها ممرضى المستشفى الجامعي سعادنة عبد النور على العبارات الموجودة في بعد طبيعة العمل من مقياس البيئة التنظيمية

*/**الصحة النفسية**: هي تلك الحالة التي تظهر التوافق النفسي والانفعالي والاجتماعي للممرض بقسم الاستعجالات في مستشفى سعادنة عبد النور وبالتالي تكيفه مع نفسه ومع محيطه الخارجي.

(6) الدراسات السابقة:

من بين الدراسات التي تناولت موضوع دراساتنا سنتطرق إليها فيما يلي:

6-1/ دراسات متغير البيئة التنظيمية:

6-1-1/دراسة سمر إبراهيم زين الدين شلبي وآخرون (2010)، دور البيئة التنظيمية بمجالس المدن في تحسين

مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على مجالس المدن بمحافظة المنوفية

يسعى البحث الحالي إلى التعرف على دور البيئة التنظيمية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن بمحافظة المنوفية، وقد بلغ مجتمع الدراسة (11332) مفردة وتمثلت عينة الدراسة في اختيار (384) مفردة ممثلة لمجتمع الدراسة، وقد اعتمد الباحث على أسلوب الاستقصاء لجمع البيانات التي تخدم أهداف الدراسة. وقد توصلت الدراسة الى أهم النتائج التالية: توجد علاقة طردية بين البيئة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، كما تؤثر الانظمة والتعليمات والهيكل التنظيمي على الجهد المبذول في العمل. (سمر إبراهيم، زين الدين شلبي وآخرون، 2010)

6-1-2/دراسة أمجد عبد الرحمان الأهمل (2011)، أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الاردن

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية" في ضوء ذلك قام الباحث ببناء استبانة محكمة لجمع البيانات اللازمة للدراسة وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وشملت الاستبانة (40) فقرة وذلك لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة وتكون مجتمع الدراسة من شركة الربان التجارية شركة بوابة بابل شركة الاتحاد، الشركة الأوروبية للسجائر) وبلغ عدد الموظفين في الشركات الأربع (205)، وتكونت عينة الدراسة من (116) موظف من جميع المستويات الوظيفية، وتم اختيار العينة العشوائية الطبقية، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار النظريات وتحقيق أهداف الدراسة، وبعد إجراء عملية التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى التالي:

أن هناك أثر مرتفع للبيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية (الأهمل، 2011).

6-1-3/دراسة حسام قرزير (2014)، المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، دراسة حالة كلية الرياضيات والإعلام الآلي وعلوم المادة جامعة 8ماي 1945، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في إدارة مالية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة 8ماي 1945، قالمة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير، وذلك من خلال مسح آراء عينة الدراسة التي اشتملت على 50 مورد بشري. حيث تم اخضاع اجابات مفردات الدراسة إلى التحليل عن طريق البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد أسفرت نتائج الدراسة عن:

تعاني الموارد البشرية بكلية الرياضيات والإعلام الآلي وعلوم المادة بقالمة من مستويات متوسطة من ضغوط العمال سائدة فيها، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لجميع عبارات محور ضغوط العمل 2.88.

جاءت في المرتبة الأولى المسببات ذات علاقة بالتنظيم، وهذا بمتوسط حسابي يقدر ب 3.17 من حيث تسببها في شعور الموارد البشرية بمستويات مرتفعة من ضغوط العمل، تليها المسببات ذات العلاقة بالفرد، وهذا بمتوسط حسابي يقدر ب 3.13، تليها المسببات ذات العلاقة بالبيئة الخارجية للمؤسسة، وهذا بمتوسط حسابي يقدر ب 2.85، تليها المسببات ذات العلاقة بالعمل نفسه وهذا بمتوسط حسابي يقدر ب 2.76، تليها المسببات ذات العلاقة بالحياة الاجتماعية، وهذا بمتوسط حسابي يقدر ب 2.50*.

تمثلت مسببات ضغوط العمل الأساسية التي تؤدي إلى شعور الموارد البشرية بضغط العمل في المسببات ذات العلاقة بالتنظيم، المسببات ذات العلاقة بالفرد المسببات ذات العلاقة بالبيئة الخارجية للمؤسسة، المسببات ذات العلاقة بالعمل نفسه، في حين جاءت المسببات ذات العلاقة بالحياة الاجتماعية في المرتبة الفة التي تشير إلى الخيار الأخير.

- أن أفراد عينة الدراسة يرون أن دور المناخ التنظيمي في التقليل من ضغوط العمل يعتبر دور أساسي وفعال. هناك علاقة عكسية بين متغير الدراسة المستقل (المناخ التنظيمي) ومتغير الدراسة التابع ضغوط العمل، أي أنه كلما زادت جودة المناخ التنظيمي أدى ذلك إلى التقليل من ضغوط العمل والعكس. (قرزير، 2014)

6-1-4/دراسة قريشي نبيلة (2015)، المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة، مذكرة ماستر في علم النفس والعمل والتنظيم، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة حمد بوضياف، المسيلة

تهدف الدراسة إلى الكشف عن وجود علاقة أو عدم وجود علاقة بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالمسيلة. لقد استخدمنا المنهج الوصفي الارتباطي كونه المنهج الذي يتماشى مع طبيعة الدراسة الوصفية الاجتماعية كما تم استخدام إستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي بلغت 81 عامل من مؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل. -وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الهيكل التنظيمي وضغوط العمل. -وجود علاقة ارتباطية موجبة بين نمط القيادة وضغوط العمل. -وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مدى مشاركة العاملين وضغوط العمل. -وجود علاقة ارتباطية موجبة بين نمط الاتصال وضغوط العمل. -وجود علاقة ارتباطية موجبة بين طبيعة العمل وضغوط العمل. (قريشي، 2015)

6-1-5/دراسة ريمة العيسوب ومريم بغيلة (2016)، المناخ التنظيمي وعلاقته لضغوط العمل، دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج الطاهير، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علو التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير، وذلك من خلال مسح آراء عينة الدراسة التي اشتملت على 60 عامل. حيث تم اخضاع اجابات مفردات الدراسة إلى التحليل عن طريق البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود مناخ تنظيمي معتدل في الشركة، وأن العاملين في هذه الشركة يعانون من مستويات مرتفعة من الضغط بالإضافة إلى ذلك فقد كشفت الدراسة أن المناخ التنظيمي يرتبط بعلاقة عكسية مع ضغوط العمل. (العيسوب، بغيلة، 2016)

6-1-6/دراسة بن طالب فاطيمة (2019)، أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، مذكرة ماستر في إدارة الاعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة ورقلة.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين بالقطب الجامعي 02 بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، عن طريق دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة من وجهة نظر المبحوثين الموظفين الاداريين العاملين بالقطب الجامعي 02، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبيان لجمع البيانات حيث تمت المعالجة الإحصائية لـ 129 استمارة استبيان وذلك باستخدام مجموعة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS نسخة 22، وتم استخدام المنهج الوصفي لدراسة الموضوع. توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها مستوى توافر أبعاد البيئة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة بدرجات متوسطة، مستوى الالتزام التنظيمي بدرجات مرتفعة، كما أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة متوسطة بين البيئة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة وتتجسد أبعاد البيئة التنظيمية الأكثر تأثيراً في البعدين : القيادة والثقافة التنظيمية؛ وكذا مع عدم وجود فروق في تصور عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي لمتغيرات الشخصية (الحالة العائلية، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة) في حين توجد فروق للمتغيرين (الجنس الانتماء للكلية). (بن طالب، 2019)

6-1-7/دراسة عبد القادر حبيتر (2021)، البيئة التنظيمية وعلاقتها بفاعلية المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة. هدفت الدراسة إلى ما يلي:

-محاولة معرفة العلاقة التي تربط أبعاد كل من متغيرات الدراسة مع بعضها.
-السعي وراء معرفة العلاقة بين العناصر الإدارية بالنسق الفني.
-محاولة معرفة العلاقة بين العناصر الفيزيائية بالنسق التسييري.
-محاولة إيجاد علاقة تربط بين العناصر الإدارية ونسق التسيير.
تم اختيار وكالات الضمان الاجتماعي العمومية التابعة لبلدية أدرار لتكون ميدان الدراسة، والمتمثلة في ثلاثة وكالات محلية وهي: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء، والصندوق الوطني للتقاعد، حيث تم إجراء مسح شامل عليها مجتمعة حيث بلغ عدد العمال فيهم 116 مفردة وبغيت تنفيذ الدراسة تم الاستعانة بالمنهج الوصفي في الدراسة لما له القدرة على وصف الظاهرة كما هي في الواقع، أما عن أدوات جمع البيانات فقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع المعلومات من الميدان المدروس، والمقابلة كأداة مساعدة في جمع المعلومات قصد التعمق والحصول على معلومات إضافية من شأنها المساهمة في إثراء نتائج الدراسة.
لغرض تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها من الاستبيان فقد اعتمد في ذلك برنامج spss.v23 من خلال حساب صدق وثبات محاور الاستبيان واستخراج الجداول البسيطة الخاصة بالبيانات الشخصية للمبحوثين، بالإضافة إلى استخراج الجداول المركبة وكذا حساب المتوسط الحساب والانحراف المعياري لمحاور الاستبيان، ليتم في الأخير إيجاد العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة بالاعتماد على معامل الارتباط سبيرمان.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والمتمثلة فيما يلي:
-وجود علاقة طردية ضعيفة تربط بين العناصر الإدارية والنسق الفني بمعامل ارتباط يساوي 0,47.
وجود علاقة طردية ضعيفة تربط بين العناصر الفيزيائية ونسق التسيير بمعامل ارتباط ضعيف يساوي 0,42.
وجود علاقة طردية قوية تربط بين العناصر الإدارية ونسق التسيير بمعامل ارتباط قوي يساوي 0,70 (حبيتر، 2021).

6-2/دراسات التي تناولت متغير الصحة النفسية:
6-1-2/دراسة لندو وآخرين Lindo M L J (2006): بعنوان "الصحة النفسية لدى الأطباء والممرضين في مستشفى بمدينة كينغستون – جاماكا"

Mental Well-being of Doctors and Nurses in two Hospitals in Kingston, Jamaica .

هدفت الدراسة إلى تفحص مستوى الصحة النفسية لدى الأطباء والممرضين العاملين في مستشفى بمدينة كينغستون – جاماكا. تكونت عينة الدراسة من (212 طبيباً وممرضاً من العاملين في مستشفى كينغستون العام والمستشفى الجامعي. استخدم الباحثون مقياس الصحة النفسية، وطريقة المجموعات البورية. بينت نتائج الدراسة أن: 4.27. 1 %من أفراد عينة الدراسة يمكن وصفهم بأنهم يعانون من ضغوط نفسية.
وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظهور أعراض المشاكل النفسية وكل من سنوات الخبرة، ضغوط العمل، الضغوط الخارجية، والضائقة المالية.

مؤشرات تأثر الصحة النفسية تمثلت في الخوف من القوم للعمل، سنوات الخبرة لأكثر من خمس سنوات، والضغوط النفسية الخارجية.

تمثلت الضغوط الخارجية في الضائقة المالية، الاجتماعيات، والعناية. (ابتسام احمد ابو العمرين، 2008، ص46)
2-6-2/سهام بن مهدي (2009): بعنوان الصحة النفسية عند الفتيات العانسات (دراسة ميدانية بولاية الشلف وتيسمسيلت)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الصحة النفسية لدى الفتاة العانس الجزائرية كذلك عن مدى وجود فروق دالة إحصائية بين الفتيات العانسات في مستوى الصحة النفسية ترجع إلى متغير السن، بعد تطبيق مقياس الصحة النفسية على (57) فتاة عانس من ولاية الشلف وتيسمسيلت بيت النتائج أن مستوى الصحة النفسية منخفض لدى الفتاة العروس الجزائرية وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الفتيات العانسات في مستوى الصحة النفسية ترجع إلى متغير السن.

2-6-3/دراسة النعاس (2009): بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون في الشركة العامة للكهرباء، كما هدفت إلى التعرف على علاقة تلك الضغوط بالصحة النفسية. تكونت عينة الدراسة من (250) فردا تم اختيارهم بشكل عشوائي من العاملين في الشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته المغربية. استخدم الباحث مقياس الضغوط المهنية من إعداد أمجد أبو نبرة (1999) ومقياس الصحة النفسية من إعداد عبد اللطيف القريطي وعبد العزيز الشخص (1992). كانت أهم نتائج الدراسة:

1. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى العاملين في الشركة.
 - يتعرض العاملون في الشركة إلى درجة منخفضة من الضغوط المهنية بلغت نسبتها 25 . 9 % . 3. مستوى إدراك العاملين لمجالات الضغوط المهنية المتمثلة في الراتب، الحوافز التشجيعية، النمو والتقدم المهني، والاستعداد الوظيفي تراوحت نسبته بين 46.8% - 51.06%.(ابتسام احمد ابو العمرين، 2008، ص46)

3-6/التعقيب على الدراسات السابقة:

نجد ان هذه الدراسات ذات العلاقة المباشرة لموضوع الدراسة، ولقد توصلت تلك الدراسات إلى مجموعة من النتائج ستعين الباحثين على إثراء الإطار النظري لدراسته الحالية، ومن خلال الاستعراض السابق يمكن التعقيب على تلك الدراسات

1-3-6/أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها فيما يلي:

* في تناولهما لموضوع البيئة التنظيمية والصحة النفسية من الجانب النظري.

* استخدام نفس المنهج: المنهج الوصفي

* من حيث بيئة الدراسة : الدراسات محلية

* أداة الدراسة: الدراسات اتفقت نوعا ما مع الدراسة الحالية في استخدام الاستبيان.

تختلف الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية فيما يلي:

* عينة الدراسة: الدراسة الحالية تمثلت في الممرضين

* من حيث الزمن: (من 2006- إلى 2021) .

* من حيث التساؤل: معظم الدراسات اختلفت في التساؤل الرئيسي للبحث والتساؤلات الفرعية.

* من حيث الهدف: لم تركز معظم الدراسات السابقة على الربط بين ابعاد البيئة التنظيمية والصحة النفسية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تعتبر هذه الدراسة بناء معرفيا وتراكما للدراسات السابقة، وتأتي استكمالاً لما بدأه الباحثون السابقون في موضوع الدراسة، فهي تبنى على ما توصلوا إليه من نتائج، وما قدموه من توصيات واقتراحات.

بشكل عام يمكن القول بأن معظم الدراسات السابقة ستكون مفيدة للطلبة في الدراسة الحالية سواء في الإطار النظري أو المنهجية.

- تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من ناحية الحدود الزمانية والمكانية والحالة الدراسية.

- أن مثل هذه الدراسة يمكن ان تكون إضافة علمية في موضوعها، وأن تسهم في تعزيز مفهوم البيئة التنظيمية والصحة النفسية لدى العمال.

(1) مجالات الدراسة:

***/المجال الزمني:** وهي الفترة التي تم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وذلك من الفترة 06- ماي 2023 الى غاية 23 ماي 2023.

***/المجال المكاني:** اجريت الدراسة في المركز الجامعي سعادنة محمد عبد النور - سطيف -.

تعريف المؤسسة:

التعريف بالمؤسسة وهيكلتها:

المركز الاستشفائي الجامعي سطيف: تأسس ابان الاستعمار الفرنسي سنة 1934م وبعد الاستقلال تم تحويله بموجب القرار رقم 304-86 المؤرخ في 16 ديسمبر 1986 م الى مركز استشفائي جامعي يحمل اسم الشهيد سعادنة محمد عبد النور.

هو عبارة عن منظمة استشفائية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتتمثل مهامه في التشخيص والعلاج والدراسة والتكوين والبحث العلمي وهو تابع لوزارة الصحة والسكن واصلاح المستشفيات.

كما يمارس الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي الوصاية البيداغوجية عليه.

توجد ثلاثة وحدات تابعة للمركز الاستشفائي وهي:

المستشفى المركزي والذي تبلغ طاقة استيعابه 512 سرير

وحدة الام والطفل الذي يوجد بها 264 سرير

عيادة طب العيون والاذن والانف والحنجرة تستوعب 83 سرير

الحدود البشرية: تتمثل في الفئة المستهدفة التي اجريت عليهم الدراسة حيث شملت عينة من الممرضين في المستشفى

الجامعي سعادنة عبد النور.

(2) منهج الدراسة:

لا يمكن للباحث أن يقتحم غمار البحث من دون محددات , تفرض عليه تبني طريقة عمل في رحلة بحثه عن الحقيقة, ذلك هو المنهج العلمي الذي يحد من العشوائية والذاتية. كما يعرف بأنه جملة المبادئ والقواعد التي يجب إتباعها من بداية البحث إلى نهايته بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة. (سلاطنية جيلالي، 2004، ص 27).

وانطلاقا من طبيعة وأهداف هذه الدراسة، فقد تم تبني المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج الذي يسعى إلى جمع المعلومات من بيئتها مباشرة من واقعها المدروس، ثم تنظيمها وتحليلها للخروج بوصف للظاهرة وتفسيرها وكشف أسبابها للوصول إلى نتائج تفيد في فهم حقيقتها.

(3) مجتمع الدراسة:

من خلال ما تناولناه في دراستنا وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من ممرضين مستشفى سعادنة عبد النور، والبالغ عددهم {303}.

(4) عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث طبقت دراسة على عينة قدرها {60} ممرض من أصل {303} وهم يمثلون نسبة 20% من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة.

جدول رقم (1) يمثل عينة الدراسة

المصدر: من اعداد الباحثة

المجتمع	نسبة المجتمع	عدد أفراد العينة	نسبة العينة
303	100%	60	20%

1-4. خصائص عينة الدراسة:

تضمنت خصائص عينة الدراسة متغير: { الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية }

ويتم توزيع عينة الدراسة وفقا لهذه الخصائص:

1-4-1/ خصائص افراد العينة وفق متغير الجنس:

جدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس

الجنس	ذكر	34	%56.67
	انثى	26	%43.33
المجموع		60	%100
Σ			



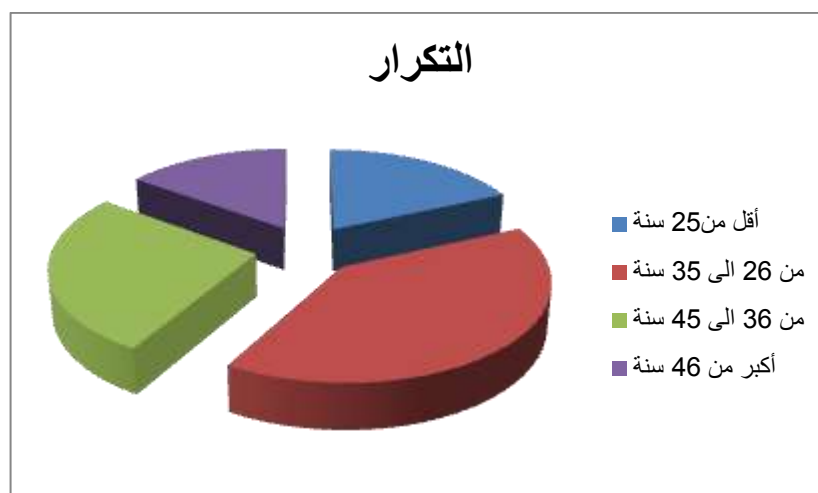
الشكل رقم (1) يمثل وصف متغير الدراسة حسب الجنس

- يوضح الشكل أعلاه ان هناك تقارب في اجابات الافراد حيث ان اجابات الذكور جاءت بنسبة [%56.67] ، بينما تمثل الاناث نسبة [%43.33]،

4-1-2/ خصائص افراد العينة وفق متغير السن:

جدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير السن

النسبة	التكرار	الفئة	
18.4 %	11	أقل من 25 سنة	السن
40 %	24	من 26 سنة الى 35 سنة	
26.6 %	16	من 36 سنة الى 45 سنة	
15 %	9	اكثر من 46 سنة	
100 %	60		المجموع
Σ			



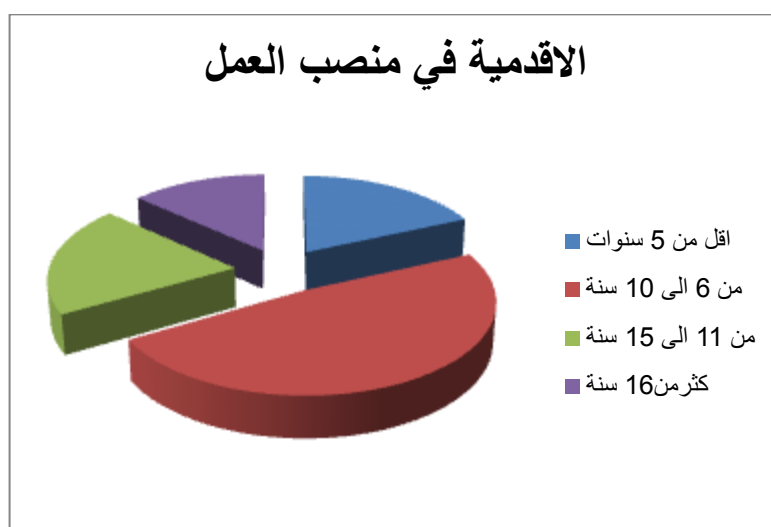
الشكل رقم (2) يمثل وصف متغير الدراسة بحسب السن

- من خلال الجدول والشكل اعلاه والمبين لخصائص عينة الدراسة، نلاحظ أن 43.6% من العينة تراوحت أعمارهم بين {26-35 سنة}، في حين أن الذين تراوحت أعمارهم أكبر من {46 سنة} بلغت نسبتهم 15%، أما الذين تراوحت أعمارهم أقل {من 25 سنة} فنسبتهم بلغت بنسبة 18.4%، في حين الذين تراوحت أعمارهم بين {36-45 سنة} فنسبتهم بلغت 26.6%.

3-1-4/ خصائص أفراد العينة وفق متغير الأقدمية في منصب العمل:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الاقدمية	أقل من 5 سنوات	11	18.33%
	من 6 سنة إلى 10 سنة	29	48.34%
	من 11 سنة إلى 15 سنة	12	20%
	أكبر من 16 سنة	8	13.33%
المجموع		60	100%
Σ			

جدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في منصب العمل



الشكل رقم (4) يمثل وصف متغير الدراسة حسب الاقدمية

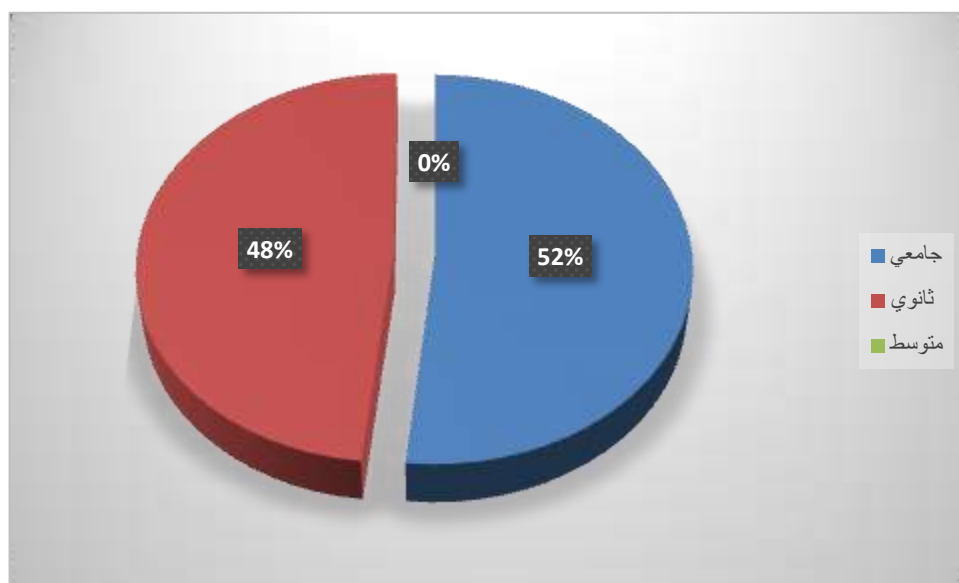
- من خلال الشكل اعلاه والمبين لخصائص عينة الدراسة، نلاحظ أن 48.34% من العينة كانت الاقدمية في عملهم بين [من 6-10 سنة]، في حين أن الذين تراوحت خبرتهم في العمل أقل [5 سنوات] بلغت نسبتهم 18.33%، أما الذين

تراوحت اقدميتهم في العمل فئة (أكبر من 16 سنة] بلغت نسبتهم 13.33%، اما الذين تراوحت اقدميتهم في العمل فئة [من 15-11 سنة]، بلغت نسبتهم 20%.

4-1-4 خصائص افراد العينة وفق متغير المستوى التعليمي:

الجنس	جامعي	31	51.66%
	ثانوي	29	48.34%
	متوسط	0	0%
المجموع		60	100%
Σ			

جدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير متغير مستوى التعليمي



الشكل رقم (5) يمثل وصف متغير الدراسة حسب المستوى التعليمي

- يوضح الشكل أعلاه ان هناك اختلاف كبير في اجابات الافراد حيث ان المستوى الجامعي جاء بنسبة [51.66%] ، بينما يمثل المستوى الثانوي نسبة [48.34%] ،

(5) ادوات جمع البيانات:

5-1. الأدوات المستخدمة في الدراسة

بناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، ارتأينا أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبيان.

وعليه فقد اشتملت هذه الدراسة على استبيانين، من خلال الاعتماد على مقياسين والذي يعود للباحثة {قريشي نبيلة 2015} ، فالمقياس الأول خاص بالبيئة التنظيمية، والذي يحتوي على 18 عبارة تقيس الأبعاد التالية:

- الهيكل التنظيمي

- نمط الاتصال

- طبيعة العمل

أما المقياس الثاني خاص بالصحة النفسية والذي يحتوي على 25 عبارة، الذي يعود للباحث (فرطاس حمزة 2017) حيث قمنا بتكييف المقياسين وفقا لطبيعة عينة الدراسة.

وكانت الاستثمار في شكلها النهائي كما يلي:

القسم الأول: يحتوي على اربع فقرات تناولت سمات وخصائص العينة من خلال: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية.

الاستبيان الاول: البيئة التنظيمية ويحتوي على الأبعاد التالية:

البعد الأول: يتكون من 6 فقرات 1-6، وتهدف فقراته الى قياس فعالية الهيكل التنظيمي

البعد الثالث: يتكون من 6 فقرات 7-12، وتهدف فقراته الى قياس نمط الاتصال
البعد الخامس: يتكون من 6 فقرات 13-18، وتهدف فقراته الى قياس طبيعة العمل
الاستبيان الثاني: الصحة النفسية:
يتكون من 25 فقرة (1-25) وتهدف فقراته الى التعرف على مستوى الصحة النفسية.
وتكون الإجابة على بنود الاستمارة وفق سلم متدرج بين (دائماً، وأحياناً، ابداً) وقد أعطيت لهذه الدرجات الأعداد 3، 2، 1، على التوالي.

6- الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:

أ) صدق الاستمارة:

قامت الباحثة قرشي نبيلة (2015) بتقنين فقرات الاستبيان للتأكد من صدقها وثباتها من خلال مايلي:

• صدق المحكمين:

للتحقق من صدق الاستبيان تم تقديمه إلى مجموعة من الاساتذة المختصين في علم النفس عمل وتنظيم ، وذلك بغرض التحقق من صدق عبارات الاستمارة وأنها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه، وذلك من خلال الاستفادة من آرائهم في مدى شمولية الاسئلة ووضوحها وقد تم الأخذ باقتراحاتهم حيث تم تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى أو إعادة صياغتها وبعد إجراء التعديلات المطلوبة تم وضع الاستمارة في شكلها الحالي ليتم توزيعها على العينة الاستطلاعية.

• الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)

قمنا بحساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لفقرات الاستبيان على العينة الاستطلاعية البالغة 30 فرد.

جدول رقم (6) يوضح نتائج الصدق التمييزي لأداة الدراسة:

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	ت المجذولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القيم العليا	08	138.12	20.69	10.08	1.76	14	0.05
القيم الدنيا	08	105.25	53.92				

يتضح من الجدول رقم (06) أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" المجذولة 1.76 عند درجة الحرية 14 ومستوى الدلالة 0.05 وهي قيمة دالة إحصائياً على وجود فروق في المتوسطات بين درجات الأفراد في القيم العليا والقيم الدنيا، أي أن الاستبيان صادق ويمكن استخدامه في القياس. (قرشي نبيلة، 2015، ص155)

• صدق استبيان الصحة النفسية:

صدق المحكمين: بعد توزيع الاستبيان على المحكمين اتضح أن جميع عبارات الاستبيان تقيس الأبعاد التي وضعت لها مع العلم أن المقياس كان يتكون في صورته الأولى من (56) بند وبعد إجراء التعديلات وحذف البنود التي لا تخدم الدراسة، ولأننا نقوم بدراسة العلاقة فيجب أن تكون بنود المقياس الأول تساوي بنود المقياس الثاني فعليه قمنا بأخذ (25) بند موزعة على (5) أبعاد. وكل البنود تقيس حسب رأي المحكمين.

الصدق الذاتي: وهو يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات وبما أن معامل الثبات الذي حصلنا عليه عن طريق التجزئة النصفية يساوي 0.78 وعند حساب الجذر نتحصل على معامل ثبات يساوي 0.88 وهي دالة عند 0.01 .

صدق المقارنة الطرفية قمنا بحساب درجات الثلث الأعلى والثلث الأدنى لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية، حيث قمنا بأخذ 30% من الدرجات الأعلى للمقياس و 30% من الدرجات السفلى للمقياس وتطبيق اختبار « t » والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (7) يوضح نتائج الصدق التمييزي لأداة الدراسة:

المجموعة	قيمة ف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	ت المجذولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
القيم العليا	28.25	2.40	0.82	3.23-	1.76	398	0.05
القيم الدنيا		2.64	0.67			383.55	

من خلال الجدول (7) نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت 3.238 والقيمة المصاحبة لها هي 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي فهي دالة إحصائياً، أي يمكننا القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدرجات الأعلى والدرجات السفلى لمقياس الصحة النفسية مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بصدق المقارنة الطرفية. (فرطاس حمزة 2017، ص165)

(ب) ثبات الاستبيان

قمنا بحساب الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقة ألفا كرونباخ وفيما يلي نوضح ذلك من خلال: استخدمت طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة، وذلك بإدخال البيانات في الحاسب الآلي، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول (8).

جدول رقم (8) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المتغير	معامل ألفا كرونباخ
البيئة التنظيمية	0.79
الصحة النفسية	0.78

واضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (8) أن القيمة معامل ألفا كرونباخ تتراوح بين 0.79 و 0.78 لكل مجال من المجالات الإستبانة. وهذا يعنى أن معامل الثبات مرتفع، ويكون الإستبان في صورته النهائية وقابل للتوزيع، وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات إستبان الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبان وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على الأسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. (قريشي نبيلة، 2015، ص158)

(6). أساليب المعالجة الإحصائية:

تم تفرغ و تحليل نتائج تطبيق الاستبيان باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spssv.25 ، حيث تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha.

- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

- النسبة المئوية، التكرارات Frequencies et Percentages.

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد تم استخدامه لحساب العلاقة بين متغيرات الدراسة معامل الارتباط r ومعامل التحديد R^2 لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرات في الانحدار البسيط.

7/ عرض نتائج الدراسة:

7-1/ عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

لاختبار صحة الفرضية التي تنص على ما يلي:

للهيكل التنظيمي دورا في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ تم استخدام تحليل لانحدار الخطي البسيط كما مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (9): يوضح نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لدور الهيكل التنظيمي في تعزيز الصحة النفسية

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار		
		قيمة الدلالة	قيمة T	قيمة الدلالة	قيمة F	الخطأ المعياري	المعاملات B	
0.977	0.989	0.062	1.900	0.000	2919.9	0.046	0.087	الثابت
		0.000	54.037			0.018	0.965	الهيكل التنظيمي

من إعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج البرنامج spss v 25

نلاحظ من نتائج الجدول أن قيمة ف بلغت $F=2919.9$ ، كما بلغت قيمة $T=1.900$ وبما أن القيمة الإحتمالية تساوي $p=0.062$ ، أقل من 0.05 وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: على أن الهيكل التنظيمي دورا في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف- ، وبالنظر لقيمة المعامل B والذي يعني أن التغير في قيمة الهيكل التنظيمي بمقدار وحدة واحدة يقابله $B=0.965$ في تعزيز الصحة النفسية وهذا ما تفسره قيمة معامل الارتباط $r=0.989$ وهو ما يدل على وجود ارتباط بينهما، وبلغت قيمة معامل التحديد $r^2=0.977$ أي أن 97.7% من التغيرات الحاصلة على مستوى الهيكل أي أن الهيكل التنظيمي يساهم في تعزيز الصحة

النفسية، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تؤخذ بعين الاعتبار وعليه نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: للهيكل التنظيمي دوراً في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادة عبد النور سطيف.

7-2/ عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

لاختبار صحة الفرضية التي تنص على ما يلي:

للاتصال التنظيمي دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادة عبد النور سطيف- عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ تم استخدام تحليل لانحدار الخطي البسيط كما مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (10): يوضح نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لدور الاتصال التنظيمي في تعزيز الصحة النفسية

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار	
		قيمة الدلالة	قيمة T	قيمة الدلالة	قيمة F	الخطأ المعياري	المعاملات B
0.985	0.992	0.003	-3.123	0.000	4435.03	0.167	-0.126
		0.000	66.596			0.064	1.050
							الثابت
							الاتصال التنظيمي

من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج البرنامج spss v 25

نلاحظ من نتائج الجدول أن قيمة F بلغت $F=4435.03$ ، كما بلغت قيمة $T=-3.123$ وبما أن القيمة الاحتمالية تساوي $p=0.003$ ، أقل من 0.05 وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: على أن للاتصال التنظيمي دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادة عبد النور سطيف- ، وبالنظر لقيمة المعامل B والذي يعني أن التغير في قيمة الاتصال التنظيمي وحدة واحدة يقابله $B=-0.126$ في تعزيز الصحة النفسية وهذا ما تفسره قيمة معامل الارتباط $r=0.992$ وهو ما يدل على وجود ارتباط بينهما، وبلغت قيمة معامل التحديد $r^2=0.985$ أي أن 98.5% من التغيرات الحاصلة على بعد الاتصال التنظيمي أنه يساهم في تعزيز الصحة النفسية، وعليه نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: للاتصال التنظيمي دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادة عبد النور سطيف.

7-3/ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

لاختبار صحة الفرضية التي تنص على ما يلي:

لطبيعة العمل دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادة عبد النور سطيف-

عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ تم استخدام تحليل لانحدار الخطي البسيط كما مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (11): يوضح نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لدور طبيعة العمل في تعزيز الصحة النفسية

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار	
		قيمة الاحتمالية	قيمة T	قيمة الدلالة	قيمة F	الخطأ المعياري	المعاملات B
0.997	0.998	0.310	1.022	0.000	2181.2	0.017	0.018
		0.000	147.653			0.007	0.997
							الثابت
							طبيعة العمل

من إعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج البرنامج spss v 25

نلاحظ من نتائج الجدول أن قيمة F بلغت 2181.2 ، كما بلغت قيمة $T=1.022$ وبما أن القيمة الإحصائية تساوي $p=0.310$ ، أقل من 0.05 وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: على أن لطبيعة العمل دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف- ، وبالنظر لقيمة المعامل B والذي يعني أن التغير في قيمة طبيعة العمل بمقدار وحدة واحدة يقابله $B=0.018$ في تعزيز الصحة النفسية وهذا ما تفسره قيمة معامل الارتباط $r=0.998$ وهو ما يدل على وجود ارتباط بينهما، وبلغت قيمة معامل التحديد $r^2=0.997$ أي أن 99.7% من التغيرات الحاصلة على متغير طبيعة العمل أي أن هذا الأخير يساهم في تعزيز الصحة النفسية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: لطبيعة العمل دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-

• عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

لاختبار صحة الفرضية التي تنص على ما يلي:

للبيئة التنظيمية دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف- "عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ تم استخدام تحليل لانحدار الخطي البسيط كما مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (12): يوضح نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لدور البيئة التنظيمية في تعزيز الصحة النفسية

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار		
		قيمة T	قيمة احتمالية	قيمة الدالة	قيمة F	المعاملات B	الخطأ المعياري	
0.996	0.998	-1.459	0.149	0.000	1727.4	-0.029	0.020	الثابت
		131.421	0.000			1.013	0.008	البيئة التنظيمية

من إعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج البرنامج spss v 25

نلاحظ من نتائج الجدول أن قيمة F بلغت 1727.4 ، كما بلغت قيمة $T=-1.459$ وبما أن القيمة الإحصائية تساوي $p=0.149$ ، أقل من 0.05 وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: على أن للبيئة التنظيمية دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف- ، وبالنظر لقيمة المعامل B والذي يعني أن التغير في قيمة البيئة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة يقابله $B=-0.029$ في تعزيز الصحة النفسية وهذا ما تفسره قيمة معامل الارتباط $r=0.998$ وهو ما يدل على وجود ارتباط بينهما، وبلغت قيمة معامل التحديد $r^2=0.996$ أي أن 99.6% من التغيرات الحاصلة على متغير البيئة التنظيمية أي أن هذا الأخير يساهم في تعزيز الصحة النفسية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: للبيئة التنظيمية دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-

النتائج العامة للدراسة: توصلت نتائج هذه الدراسة إلى:

• نتائج الفرضيات الجزئية:

للهيكل التنظيمي دورا في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-

للاتصال التنظيمي دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-

لطبيعة العمل دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-

• نتائج الفرضية العامة:

للبيئة التنظيمية دور في تعزيز الصحة النفسية لدى الممرضين بمستشفى سعادنة عبد النور سطيف-

الخاتمة:

إن علم النفس الإيجابي ومساعاه إلى تحديد العوامل التي تمكن الأفراد والمجتمعات والمؤسسات من الازدهار من خلال تخليصهم من المعاناة النفسية والصحة النفسية كونها تعنى بخلو الفرد وسلامته من الاعتلال الجسدي والنفسي، مما

يشجعه على بذل كل ما لديه من إمكانيات وقدرات للوصول إلى تحقيق الأداء الأمثل هما بمثابة وجهان لعملة واحدة إذ يفضي تطبيق مبادئ أولاهما إلى تحقيق وتعزيز ثانيهما. فمن أهم مظاهر الصحة النفسية للفرد ذات العلاقة المباشرة بالعمل نجد: الإنتاج الملائم للفرد والمتوافق مع قدراته وإمكانياته واستعداداته النجاح في العمل والشعور بالرضا الوظيفي وتحقيق الاستقرار النفسي من خلال تحقيقه للأهداف التي تتفق مع ميوله وإمكاناته المادية والمعنوية القدرة على التكيف الاجتماعي وتكوين علاقات اجتماعية سليمة وناجحة مع أعضاء فريق العمل، مبنية على الثقة وتقبل الآخر.

هذه المظاهر تتحقق في مؤسسات العمل ذات البيئة الإيجابية التي تتيح الأداء الأمثل للأفراد وهذا من خلال اعتماد استراتيجيات تم التوصل إليها من الدراسات التي تناولت بالبحث والتمحيص تطبيق أسس علم النفس الإيجابي في مجال العمل والتي كان من أبرزها: تشجيع الثقة بالنفس والإبداع والكشف عن مكامن القوة لدعمها وتقويتها، الدعم الاجتماعي في العمل القيادة الإيجابية العمل التشاركي التواصل الإيجابي، تعزيز الروح الإيجابية لفريق العمل. هذه العوامل المساعدة على خلق جو عمل مفعم بالإيجابية كفيلة بتحقيق الصحة النفسية للعاملين مما يعود بالتأكيد بالنفع على الفرد والمنظمة على حد سواء وفي ذات الآن وتمكن كلا الطرفين من بلوغ الأهداف المرجوة.

قائمة المراجع:

- 1/ سمر إبراهيم، زين الدين شلبي وآخرون (2010)، دور البيئة التنظيمية بمجالس المدن في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على مجالس المدن بمحافظة المنوفية)، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، المجلد 10 العدد 1.
- 2/ أمجد عبد الرحمان الأهدل (2011)، أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 3/ حسام قرزير (2014)، المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، دراسة حالة كلية الرياضيات والإعلام الإلي وعلوم المادة جامعة 8ماي 1945، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في إدارة مالية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة 8ماي 1945، قالمة.
- 4/ قريشي نبيلة (2015)، المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة، مذكرة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة حمد بوضياف، المسيلة.

- 5/ ريمة العيسوب ومريم بغيلة: (2016)، المناخ التنظيمي وعلاقته لضغوط العمل، دراسة حالة الشركة الإقريقية للزجاج الطاهير، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل.
- 6/ بن طالب فاطيمة: (2019)، اثر البيئة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، مذكرة ماستر في إدارة الاعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة ورقلة.
- 7/ أبو العمرين، ابتسام أحمد: (2008). مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظات غزة وعلاقته بمستوى أدائهم". رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 8/ عبد الله مجدي أحمد محمد: (2012). الصحة النفسية وديناميتها بين الفرد والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر.
- 9/ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: (2007) المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، القاهرة، 2007.
- 10/ الخالدي، محمد أديب: (2009)، الصحة النفسية -نظرية جديدة، ط1، دار وائل، الأردن.