دور المشكلات النفسية على الاداء العالي للعاميلن

م.م. انفال فيصل يونس

anfal.Faissal1205a@coadec.uobaghdad.edu.iq

م.م. زينب محمد علي مصطفى

جامعة بغداد/ مركز البحوث التربويه والنفسية

الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور الحالة النفسية في تحقيق الأداء العالي لدى العاملين داخل المنظمات المختلفة، من خلال تحليل العلاقة بين الاستقرار النفسي ومستوى الإنتاجية والكفاءة الوظيفية. تنطلق أهمية البحث من كون العامل البشري يمثل المحور الأساسي في تحقيق الأهداف التنظيمية، إذ تؤثر العوامل النفسية مثل القلق، والضغوط، والرضا الوظيفي بشكل مباشر في سلوك العاملين وأدائهم. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانة لقياس أبعاد الحالة النفسية ومستوى الأداء العالي. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين الحالة النفسية الإيجابية وتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء، في حين أن الاضطرابات النفسية تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة الأخطاء. كما بينت الدراسة أن بيئة العمل الداعمة تسهم في تحسين الحالة النفسية للعاملين. ويوصي البحث بضرورة تبني برامج دعم نفسي وتطوير بيئة العمل بما يعزز من رفاهية العاملين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمنظمة.

الكلمات المفتاحية: الحاله النفسية(القلق، الحزن)، الاداء العالي(التدريب، التحفيز).

The Role of Psychological Problems on Employee Performance

Prepared by

Assistant Lecturer Anfal Faisal Younis

Assistant Lecturer Zainab Mohammed Ali Mustafa

University of Baghdad / Center for Educational and Psychological

Abstract

This study aims to examine the role of psychological state in achieving high performance among employees within various organizations by analyzing the relationship between mental well-being, productivity, and job efficiency. The importance of this research stems from the fact that human resources are the core element in achieving organizational goals. Psychological factors such as stress, anxiety, and job satisfaction directly influence employees' behavior and performance levels. The study adopts a descriptive-analytical approach using a questionnaire to measure psychological dimensions and high performance indicators. The findings reveal a significant positive correlation between a healthy psychological state and high performance levels, whereas psychological distress negatively affects productivity and increases errors. Furthermore, the study highlights the importance of a supportive work environment in enhancing employees' psychological well-being. The research recommends implementing psychological support programs and improving workplace conditions to promote employee well-being and organizational performance.

Keywords: Psychological state (anxiety, sadness), High performance (training, motivation).

اولا : مشكلة البحث

بغض النظر عن التزايد الحاصل بالاهتمام الاداري والتنظيمي الخاص بمفاهيم ومصلطحات الاداء العالي والسعي الى تعظيم الايرادات ومخرجات العمل ألا ان الواقع الحالي للعمل يظهر العديد من المشكلات النفسية المخفية التي يعيشها العاملين بسبب بيئات تتسم بضعف الاهتمام بالعامل النفسي مع تدني وغياب انظمة الدعم النفسي بالاضافة الى محدودية الاهتمام بالرفاهية النفسية بأعتبارها موردا حيويا غير ملموس التي تؤثر سلبا على اداء العاملين داخل المنظمات.

اذ يسعى الفرد العامل اثناء عمله الى تحقيق جزء من التوازن المهني والنفسي يساعده على الانخراط الفعال في اداء عمله، الا ان التراكمات والضغوط النفسية والاحساس بالجهاد الوظيفي والقلق المهني وعدم الرضا للعامل اثناء عمله فد تؤدي الى ضعف قدراته الداخلية والحد من طاقاته الامر الذي يؤثر سلبا على مستوى الاداء المتوقع منه، اذ ان تجاهل الابعاد النفسية

للعاملين وعدم استخدام اساليب ادارية حديثة في استيعاب مشاكلهم النفسية يسهم في ايجاد فجوه بين القدرات الكامنه للفرد العامل ومستوى اداءه الفعلي داخل المنظمه مما يؤدي الى ضعف قدره المنظمة على تحقيق التميز والابداع.

على الرغم من تنوع الدراسات التي تناولت مفهوم الاداء العالي الا ان العلاقة بين المشكلات النفسية للعاملين داخل المنظمات واداءهم مازالت يضنيها الضعف من ناحية التحليل العميق خصوصا في البيئات التنظيمية التي تشهد تغييرات وتحولات سريعه كون بيئة العمل بيئه ديناميكيه.وانطلاقا مما تم طرحه تتبلور مشكلة البحث في محاولة ايجاد او الكشف عن التأثير الذي تمارسة المشكلات النفسية للعاملين على قدراتهم في تحقيق اداء عالي داخل بيئة العمل ومدى فاعلية هذه المشكلات في عرقلة استثمارالطاقات البشرية داخل المنظمات، الامر الذي يستوجب دراسة علمية لتفسير وايجاد هذه العلاقة مع الاخذ بنظر الاعتبار تشخيص ابعادها، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث بشكل رئيسي وعلى النحو الاتي ((كيف يمكن ان تؤثر المشكلات النفسية على مستوى اداء العاملين داخل المنظمات))

ويتفرع عن التساؤل اعلاه مجموعه من الاسئلة والتساؤلات الفرعية نذكرمنها:-

١. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المشكلات النفسية والاداء العالي ؟

٢. تأثير ابعاد المشكلات النفسية لتحقيق الاداء العالي.

وبالتالي يسعى هذا البحث الى ايجاد طبيعة العلاقة بين المشكلات النفسية والاداء العالي مع ايجاد حجم التأثير الذي تمارسة تلك المشكلات في تحديد قدره العاملين على تحقيق اداء عالي ومتميز بما يسهم في اضافة توصيات علمية جديدة للحد من الاثار السلبية وتعزيز بيئة العمل الداعمة للرفاهية النفسية.

ثانيا: اهمية البحث

تنبثق اهمية البحث من طبيعة الموضوع الذي يحتويه اذ يسلط الضوء على ابرز الابعاد الاساسية المعاصره ذو التاثير المباشر في فاعلية وكفاءه المنظمات التي تتمثل بدراسة وتشخيص المشكلات النفسية وانعكاساتها لتحقيق اداء عالي ضمن بيئة الاعمال الديناميكية، وياخذ البحث اهميته عبر السعي لربط الابعاد النفسية للعاملين بممارسات وانظمة بيئه العمل المعاصرة من خلال وصفها ظواهر ادارية معاصرة تفرضها تحديات بيئة العمل التنظيمية وتكمن اهمية البحث من خلال النقاط التالية:-

١. يعتبر قضية اساسية محورية تساهم في نجاح المنظمات واستمرارها عبر تقديم اطار معرفي يشرح طبيعة المشكلات النفسية التي يعاني منها العاملون في بيئات العمل مثل الضغوط النفسية، الحزن، الاحتراق الوظيفي، عدم الاستقرار الانفعالي مع بيان امكانية تأثير هذه

المشكلات في مستوى اداء العاملين بابعاده بما ذلك جودة الاداء، التدريب، التحفيز وكفاءة فرق العمل.

٢. تشخيص وتحليل نقاط الضعف النفسي للعاملين عن طريق تحليل حقيقه المشكلات النفسية الشائعة ومستوى الاداء العالي الفعلي الامر الذي يتيح تقديم مقترحات عملية بصيغة علمية من شأنها تحسين الاداء وتعزيز الرفاهية والصحة النفسية للعاملين في المستقبل.

٣. الاخذ بنظر الاعتبار الدور الفعال والحيوي الذي تؤدية الصحة النفسية للعاملين في تحقيق اداء عالي ومتميز وتفسير كيفيه تأثير المشكلات النفسية على الاداء وبالتالي رفع كفاءة العاملين وتحقيق نتائج اعلى داخل المنظمات.

٤. يعتبر البحث اضافة معرفية وعلمية للباحثين في مجالات الادارة والموارد البشرية بالاضافة الى علم النفس التنظيمي، اذ بالامكان الاستفادة منه كنقطة انطلاق اساسية لدراسة العلاقة بين المشكلات النفسية والاداء العالي في المنظمات كافة.

ثالثا: أهداف البحث

يهدف البحث الى تحقيق عدد من الاهداف وذلك عن طريق تحليل طبيعة العلاقة بين المشكلات النفسية والاداء العالي للعاملين اذ يمكن وصف هذه الاهداف كالاتي :-

١. تشخيص وتحديد المشكلات النفسية لدى العاملين والوقوف على طبيعة هذه المشكلات ومدى تأثيرها على سلوك العاملين في بيئات العمل.

٢. تحليل العلاقة الارتباطية بين المشكلات النفسية واداء العاملين، بما يسهم في تحديد طبيعة واتجاه العلاقة بالاضافة الى الكشف عن طبيعة الارتباط والتفاعل بين المتغيرين.

٣. اختبار تأثير المشكلات النفسية في مستوى الاداء العالي للافراد العاملين عبر توظيف اساليب التحليل الاحصائي المناسبة بما يساعد في تحديد مقدار التأثير الذي تستخدمة هذه المشكلات في كفاءة اداء العاملين.

٤. اكتشاف العلاقة بين المشكلات النفسية وابعاد الاداء العالي المتمثلة بالتدريب والتحفيز بأعتبارها من العوامل الاساسية التي تسهم في تنمية قدرات الافراد العاملين ودعم مستوى الاداء لديهم.

٥. تحديد مدى اسهام المشكلات النفسية بأبعادها في توضيح الاختلاف الحاصل لمستوى اداء العاملين.

٦. تحليل وقياس درجة العلاقة والتأثير بين المشكلات النفسية والتدريب من جهه والتحفيز من جهه اخرى.

٧. معالجة المشكلات النفسية للعاملين لما لها الاثر الكبير في تحسين الاداء ودعم وزيادة التحفيز داخل بيئة العمل.

٨. تقديم احصاءات ومؤشرات علمية تساعد بيئة العمل في المنظمات على فهم اثر المشكلات النفسية في اداء العاملين مع دعم وتطوير برامج التدريب والتحفيز.

٩. الخروج بعدد من الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن ان تساعد الادارة في حل ومعالجة المشكلات النفسية للعاملين بما ينعكس بصورة ايجابية على تحسين وتعزيز مستويات الاداء في المنظمات.

رابعا: حدود البحث

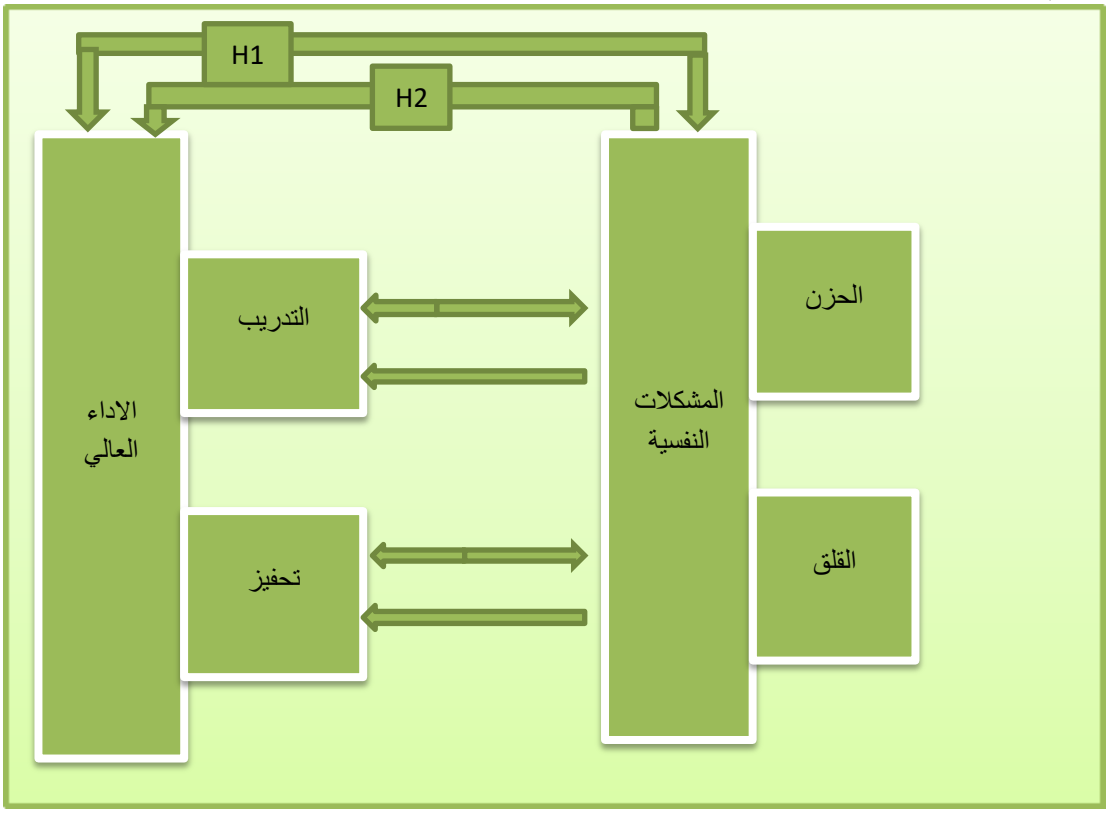
١. الحدود المكانية للبحث :- جامعة بغداد

٢. الحدود البشرية : عينة عشوائية (موظفين – تدريسيين) يبلغ عددها ثلاثون(٣٠)

٣. الحدوج العلمية :- تشمل المتغير المستقل المتمثل بالمشكلات النفسية بأبعاده (القلق،الحزن) والمتغير التابع المتمثل بالاداء العالي بأبعاده (التدريب، التحفيز)

خامسا: المخطط الفرضي للبحث

تم انشاء المخطط الفرضي في ضوء المعالجات المنهجية لمشكلة البحث الذي يشمل المتغير المستقل المتمثل بالمشكلات النفسية بأبعاده (القلق،الحزن) والمتغير التابع المتمثل بالاداء العالي بأبعاده (التدريب، التحفيز)



أنموذج المخطط الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثة

ارتباط

تأثير

الفرضيات

١. **الفرضية الأساسية الاولى** : لاتوجد علاقة أرتباط ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والاداء العالي لدى العاملين.

٢. **الفرضية الأساسية الثانية** : لايوجد تأثير ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والاداء العالي لدى العاملين.

الفرضيات الفرعية

١. لاتوجد علاقة أرتباط ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والتدريب لدى العاملين.

٢. لاتوجد علاقة أرتباط ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والتحفيز لدى العاملين.

٣. لايوجد تأثير ذو دلاله احصائية بين للتدريب في تحقيق الاداء العالي لدى العاملين.

٤. لايوجد أرتباط ذو دلاله احصائية لتحفيز العاملين في تحقيق الاداء العالي لدى العاملين.

سادسا: تحديد المصطلحات

ت	الباحث	السنه	التعريف(المشكلات النفسية)
١	**محمد**	٢٠٠٣	**سلوك الفرد ويكون غير محبب او غيرمرغوب به وتكون نتائجه غير مرضيه للمحيطين به ويتميز هذا السلوك بالتكرار**
٢	**ابراهيم**	٢٠١٠	**حاله من حالات التعب النفسي تحدث للفرد بسبب مايعانيه من ضغوط (اجتماعية، عائلية، مهنية، وسياسية وغيرها)**
٣	**طه واحمد**	٢٠٢٥	**عدد او مجموعه من المواقف ذات الطابع السلبي على شخصية الفرد تمنع توافقه مع البيئة المحيطه به.**
٤	**رحاب وابراهيم**	٢٠٢٥	**وهي عوائق التي تتعلق بالحالة النفسية وانفعالاتها التي تؤثر سلبا على الفرد مسببه له اختلاجات واضطرابات تختلف من فرد الى اخر.**
ت	**الباحث**	**السنة**	**التعريف (الاداء العالي)**
١	**الخفاجي**	٢٠٠٨	**ادراك المنظمات للتميز والتفوق في تمثيل العقل الاداري**
٢	**Akdemir**	٢٠١٠	**عدد من الممارسات والعمليات التي تعملها المنظمة من اجل توفير الثقافة للعاملين وتحمل المسؤولية لضمان نجاح المنطمة.**
٣	**الخزرجي**	٢٠١٦	**هندسة معمارية تنظيمية تجمع بين الافراد**

			والمعلومات بالاضافى الى التكنولوجيا بأسلوب يدعم التكامل بينهما لكي تنتج اداء عالي متطور من ناحية الاستجابة الفعالة للمتطلبات.
٤	**الدباغ**	**٢٠١٧**	**القدرة على تكيف المنظمات مع التغيرات بسرعة لتحقيق اعلى ربح او منفعة.**
٥	**Kloutsionioutis & Mihail**	**٢٠٢٠**	**مجموعه من الممارسات او العمليات الخاصة بالموارد البشرية التي تزيد من معرفة العامل وخبراته بالاضافة الى مهاراته والتزاماته تجاه العمل.**

الفصل الثاني

الاطار النظري

اصبح مفهوم الاداء العالي يقع ضمن اطار اكثر شمولا وتعقيدا اذ يتداخل فيه العامل النفسي مع المعرفي فالفرد العامل يعتبر عنصرا رئيسيا منتجا للاداء ولايعمل في بيئه خالية من المؤثرات الانفعالية بل يتحرك عبر منظومة نفسية ديناميكية تتأثر بالاستقرار الداخلي والقدرة على التكيف مع معرفة طبيعة الضغوط التي يتعرض لها بصورة مستمرة، وفي هذا المنحى تظهر المشكلات النفسية بأعتبارها متغيرا غير ملموس في اغلب الاوقات الا ان تأثيره يتداخل الى بنية الاداء ذاته فيعيد تشكيل حدوده ومساراته مع الامكانيات.

تؤكد التحليلات النفسية الحديثة الى ان المشكلات النفسية يتعدى اثرها على الجانب الانفعالي للفرد العامل بل تمتد حتى تصل الى القدرات العقلية العليا التي ترتبط بالتخطيط، المرونة،التركيز، المعرفة بالاضافة الى اتخاذ القرار وهي بالاجماع مكونات اساسية وجوهرية في تحقيق الاداء العالي اذ ان القلق قد يؤدي الى استنزاف الموارد البشرية والمعرفية وتشتت الانتباه بينما يسهم الاكتئاب في اضعاف القدرة على المثابره، اما الضغوط النفسية المتزامنه قد تؤدي الى انماط من الاداء الدفاعي الذي يهدف الى الابتعاد او تجنب الفشل اكثر من تحقيق الابداع والتميز، وبهذا لاتشكل المشكلات النفسية عائق مباشر فحسب بل تعمل كعامل يعيد تعريف طبيعه الاداء من حيث معاييره وجودته.

تتزايد اهمية دراسة هذا الموضوع في ظل التغيرات والتحولات المتسارعة التي تعيشها البيئات التعليمية والادارية، اذ اصبح الادء العالي طلبا رئيسيا لا فرديا وارتبط النجاح والتقييم بمعايير واسس حازمة ومعقدة التي قد تتجاهل التفاوتات النفسية بين الافراد ومن هنا تبدأ اول فجوة معرفية بين توقع الفرد من قدرته على انجاز الاعمال وبين قدرتهم النفسية الفعلية على الاستجابة لتلك التوقعات وهي فجوه قد تنتج عوائق طويلة الامد في الصحة والرفاهية النفسية مع الاداء. ان تجاهل هذه الفجوة يسهم في بطى انجاز الاعمال بالاضافة الى وضع الفرد ضمن دائرة

مغلقة يصعب تجاوزها او كسرها وبالتالي تأثيره على مستوى اداءه. وانطلاقا مما سبق يسعى هذا البحث الى صب الاهتمام بالجانب النفسي من منظار اكثر عمقا وشمولا متجاوزا التفسيرات التي تعزل الاداء عن سياقة النفسي.

اولا : المتغير المستقل (المشكلات النفسية)

يعد الضغط النفسي والمشكلات النفسية التي يمر بها الفرد العامل من الاساسيات التي تحدد تصرفاته وسلوكياته بالنسبة الى العمل وعلى الرغم من تعدد التسميات المتمثله بالمشكلات النفسية كالضغوطات او الاضطرابات الا انها تصب في مجال واحد اذ يمكن تعريفها على انها حالة نفسية وشعورية وبدنية تنتاب البشر جميعاً وفي جميع الأعمار تحدث عند وجود خطر أو عارض يهدد استقرارنا أو وجودنا الاجتماعي او المادي أو لمن نرتبط به بعلاقات عائلية أوعاطفية، كما يمكن ان نواجه في حياتنا الشخصية وحياتنا العامة مجموعة من الأزمات النفسية التي قد لاتؤثر علينا بصورة مباشرة بل تتمثل في كيفية ردود أفعالنا تجاهها بالاضافة الى طريقة تعاملنا لهذه المشكلات خصوصا وفي العالم العربي تحديداً بحاجة الى الاهتمام والرعاية النفسية بجميع الوسائل المتوفرة من اجل احتواء تأثير الصدمات على الفرد العامل. ومن جانب اخر قد يكون الضغط النفسي إيجابيا أي أنه يؤدي إلى ايجاد تحديات وتغيرات تعود اليه بالمنفعة بحيث تزيد من أدائه وتدفعه إلى المزيد من الثقة بنفسه وبالتالي تحسين الاداء أو قد يكون التاثير سلبياً فيخلق مجموعة من الأعراض الجسدية والسلوكية والنفسية قد تكون وقتية أو قد تكون طويله الامد تلازمة طيله حياته فيعاني من مشكلات اجتماعية وصحية.(الشريف واخرون،٢٠٢٤:٢) وقد تعرف على انها التوقع الذي يوجد لدى الفرد العامل حول عدم القدرة على الاستجابة المناسبة لأيعازمحدد لما قد يتعرض له من عوارض قد تكون نتائج استجاباته لها غير مناسبة اوغير متوقعة او قد يعبر عنها حالة اللاشعورية التي يعيشها الفرد مما يترتب عليه استنزاف لكل موارد الطاقة الطبيعية في الجسم من أجل مواجهة الظرف او العائق عند التعرض له(الفرجاني،٢٠٢٥:٢٢٠).

١.١ ١.٢ ابعاد المشكلات النفسية : يوجد العديد من أبعاد المشكلات النفسية باعتبارها اشكال متعددة للضغوط النفسية التي تؤثر في الفرد، ويمكن تقسيمها إلى الأبعاد الآتية:

١.البعد العاطفي (الانفعالي): يتمثل بالانفعالات واضطرابات المشاعر مثل القلق، التوتر، الحزن، والاكتئاب، اذ يعاني الفرد صعوبة في ضبط انفعالاته أو الاحساس بالضيق النفسي مما يؤثرسلبا على توازنه النفسي بصوره عامة.

٢.البعد المعرفي يتمثل بالانفعالات واضطرابات الادراك والتفكير ويتضمن الأفكار السلبية المتكررة مثل التشاؤم، ضعف التركيز، وصعوبة اتخاذ القرار إذ تؤثر هذه المشكلات في ايجاد الفرد تفسير للأحداث وتقييمه لذاته وللآخرين المحيطين به.

٣.البعد السلوكي :

يتمثل بالانماط السلوكية الغير مدروسه او محسوبه مثل السلوك العدواني، الاندفاع،الانسحاب الاجتماعي، أو ضعف الالتزام بالواجبات اليومية ويعتبر هذا البعد من أكثر الأبعاد وضوحا في الحياة الاجتماعية والعملية.

٤.البعد الاجتماعي

يتمثل في الصعوبات التي تواجه الفرد في التكيف او التفاعل الاجتماعي مثل العزلة، ضعف العلاقات الاجتماعية، وسوء التواصل مع الآخربينما يحد من قدرته على التكيف الاجتماعي والمهني.

٥.البعد الجسدي

يتجسد في أعراض جسدية يكون مصدرها نفسي مثل اضطرابات الصداع، النوم، الإرهاق المزمن، واضطرابات الجهاز الهضمي، ويعكس هذا البعد طبيعة العلاقة بين الصحة النفسية والصحة الجسدية..(2017) .World Health Organization

وخلال بحثنا هذا سيتم الاعتماد على البعد الانفعالي والذي يشمل القلق والحزن .

١.١.٢ البعد الانفعالي ويشمل القلق والحزن

القلق : هو نوع من الاضطرابات او الانفعالات النفسية ناتج عن الضغوط النفسية وهوحالة انفعالية مؤلمة ومزعجة تؤثر على حالة واداء الفرد والقلق يكون على نوعان وكالاتي :-

اولا : القلق الطبيعي حيث يساعد الفرد على الاستمرار وبذل الطاقة

ثانيا: القلق الغير طبيعي وهو ناتج عن الحالات والضغوط النفسية. **(محمد،٢٠١٨:٣٤)**

الحزن : هو حالة انفعالية طبيعية إنسانية تنشأ نتيجة استجابةً لفقدان شخص عزيز أو خيبة أمل أو أي حدث مؤلم او فشل ويتميز بمشاعر الحزن وقد يصاحبه اكتئاب اجتماعي أو بكاء أو ضعف في الدافعية دون أن يصل بالضرورة إلى مستوى الاضطراب النفسي المرضي. .(VandenBos, G. R. :2015.66)

١.٢ اسباب المشكلات النفسية

هناك مجموعة من الاسباب منها يعود الى العامل الوراثي ومنها يعود الى اسباب بيئية تؤدي الى الاضطرابات وبالتالي تؤثر على مستوى الاداء نذكر منها الاتي:-

- الارهاق
- الالم
- الفشل
- المرض
- الاعتمادعلى ادوية او عقاقير معينة

- الاضطرابات النفسية مثل الاكتئاب
- التغيرات الهرمونية

(رحومي وابراهيم:٢٠٢٠:٥٥)

١.٣ انواع المشاكل النفسية

- **المشكلات الذاتية** :- كالغضب والتهور والفتور
- **المشكلات العائلية** :- المشكلات التي تحدث داخل العائلة مثل على ذلك غياب احد الوالدين تتسبب بظهور عوائق نفسية تؤثر على الفرد في حياته واداءه
- **المشكلات الاجتماعية** :- تتمثل بسوء علاقة الفرد مع الاخرين
- **المشكلات الشخصية** :- مثل ضعف مستوى الطموح وصعوبة اتخاذ القرار
- **المشكلات الدراسية** :- والتي تتعلق بظروف الدراسة منذ الصغر(العبودي:٢٠٠٨،٨٩)

ثانيا: المتغير التابع (الاداء العالي)

٢.١ مفهوم الاداء العالي

يعتبر الاداء العالي للمنظمات وسيلة رئيسية للنهوض بواقع العمل ومن هنا جاء مفهوم الاداء العالي اذ يمكن تعريفة على انه القدرة على الاستخدام الأمثل لموارد المنظمةعن طريق عدد من العمليات والممارسات التنظيمية والانشطة التي تمارسها المنظمة لاستمرار النجاح من اجل الوصول الى مخرجات ذات انتاجية عالية.(يونس،٢٠٢٣:٦٠)،او يمكن تعريفه على انه قدرة المنظمة في الأستجابة الى التغيرات الديناميكية بسرعة عالية وتمتعها بأداء عالي جيد عبر دمج قيمها واهدافها مع استراتيجاتها وثقافتها التنظيمية (الشمري واخرون،٢٠٢٢:٥٥)

٢.٢ابعاد الاداء العالي

هناك عدد من الابعاد الخاصة بالاداء العالي والمتمثله كالاتي :-

- التدريب المعمق
- تحفيز العاملين
- التوظيف الفاعل
- فرق العمل (كشكول،٢٠١٤:٦٦)وسيتم اخذ البعدين التدريب مع التحفيز وسيتم توضيح مضامينها كالاتي:-

٢.٢.١ **مفهوم التدريب** : تعمل المنظمات الحديثة إلى تحقيق أعلى استفادة ممكن تحقيقها من مواردها البشرية عبر تبني برامج تدريبية جيدة لما لها من دور أساسي في تطوير وتحسين أداء العاملين. ويعتبر رأس المال البشري المصدر الاساسي لتحقيق الميزة التنافسية إذ يجهز التدريب الأفراد بالمهارات والمعارف التي تطور وتعزز أداءهم الفردي الأمر الذي ينعكس في نهاية المطاف على تحسين اداء الفرد داخل المنظمة.

ويعتبر الهدف الاساسي من التدريب هو تحسين كفاءة العاملين وتمكينهم من أداء الاعمال والمهام بكفاءة أعلى اذ تشير الدراسات إلى أن العاملين الذين يظهرون أداء وظيفي أفضل غالباً ما يكونون قد استفادوا من برامج تدريب وتطوير وظيفي ذات معنى. كما يسهم التدريب في تطوير إنتاجية العاملين وتحسين قوة العمل مما ينعكس بصوره واضحة على أداء الشركات (Kang et al., 2020:13).

٢.٢تحفيز العاملين : يعتبر تحفيز العاملين الحجر الأساسي في بناء منظمات مرنة وقادرة على مواجهة التحديات والصعوبات إذ يتجاوز كونه مجرد أداة لإرضاء الرغبات الشخصية ليصبح منظومة متكاملة تخلق تفاعل حيوي بين الفرد العامل وبيئة عمله. عندما يجد الفرد العامل مكانته في عمله ويشعر بتقدير مستمر لجهوده يتحول ذلك من مجرد احساس وشعور إيجابي إلى طاقة إنتاجية ملموسة ترتبط بصورة مباشرة بتحقيق الأداء العالي، ان المنظمات التي تعمل على معرفة هذا الرابط لا تكتفي بوضع تعليمات وسياسات ثابتة بل تحاول ان تصنع بيئة تشجع الابداع والابتكار، مما يجعل كل إنجاز فردي مساهمة فعالة في الأداء الكلي للمنظمة وفي هذا السياق اصبح التحفيز أبعد من كونه استراتيجية إدارية بل يصبح اداة ديناميكية مستمرة تبني الثقة وتعزز الالتزام وتفتح الطريق أمام الأداء الاستثنائي المتميز الذي يرفع معايير الابداع داخل المنظمة.(يونس،٢٠٢٣:٩٣).

٢.٣ اهداف نظم الاداء العالي

١. تحمل الأفراد مسؤولية تعلمهم :- يتولى كل فرد عامل مسؤولية مهاراته ومعارفه بما يساهم في نموه سواء على الصعيد الشخصي أوالمهني.

٢. تغيير وتحويل التعلم الفردي إلى ممارسات وسياسات تنظيمية:- تصبح فوائد التعلم الفردي ذو أثرواسع عندما توفر المنظمة الظروف المناسبة والثقافة التي تمكنها من دمج هذا التعلم في أنشطة العمل اليومية.

٣.غرس ثقافة التعلم المستمر: - وذلك عن طريق المقارنة المعيارية وتحديد أفضل طرق العمل بسرعة وكفاءة مما يسهم في تعزيز قدرة المنظمة على الابتكاروالابداع.

٤.ترسيخ القيم المناسبة للعاملين:- ذلك عن طريق تعزيز القيم الموجهة نحو الخدمة ومبادئ الديمقراطية في مكان العمل لضمان توافق سلوكيات الأفراد العاملين مع أهداف المنظمة وثقافتها. (الدباغ ، ٢٠١٧:٧٨)

٢.٤ خطوات تنفيذ نظم عمل الاداء العالي

من اجل تنفيذ نظم العمل عالية الأداء يتوجب أتباع الآتي :-

-١- بناء الأعمال لاجل التغيير : تعمل المنظمات كافة على أيجاد الوسائل اللازمة لأقناع العاملين بأن التغييرات الخاصة بنظم العمل ضرورية ومفيدة.

-٢- خطوط الأتصالات تكون باتجاهين : تعمل المنظمات باتجاهين من حيث قنوات الأتصال إذ تكون المنظمة (العاملين والأدارة) قادرة على مشاركة المعلومات الخاصة بالعمل.

٣ أشراك العاملين في التغييرات الحاصلة : لضمان أن الافراد العاملين يفهمون التغييرات ويعتبرونها نجاح للمنظمة وللحصول على التزامهم اثناء العمل والاستجابة لضمان التنفيذ الناجح.

٤- الانتقال لنظم العمل عالية الأداء :- أبلاغ ما يحدث من تغييرات داخل المنظمة بأكملها وتنفيذها

٥- التقييم المستمر بعد التنفيذ : يتوجب على المنظمة تقييم النظام باستمرار لمعرفة ما اذا كان قد تم التنفيذ وفق ما مخطط لتحقيق الأهداف الذي صمم النظام من اجله. (الدباغ ، ٢٠١٧:٧٩)

الدراسات السابقة

١	**عنوان الدراسة**	المشكلات النفسية الشائعه لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية من وجهه نظر المعلم.
٢	**عينة الدراسة**	طلاب المدارس الابتدائية
٣	**حدود الدراسة**	المدراس الابتدائية في محافظة القادسية
٤	**هدف الدراسة**	الكشف عن المشكلات النفسية لطلاب المدارس
٥	**الباحث والسنة**	صلاح واخرون، ٢٠١٧

١	**عنوان الدراسة**	. حقوق الانسان وانعكاساتها في الريادة الاستراتيجية والاداء العالي للمنظمات
٢	**عينة الدراسة**	١٢٢ عامل
٣	**حدود الدراسة**	معامل الاسمنت العراقية
٤	**هدف الدراسة**	تشخيص ابعاد الاداء العالي التي تبين انعكاسات حقوق الانسان على اداء العاملين
٥	**الباحث والسنة**	كشكول،٢٠١٤

١	**عنوان الدراسة**	. استراتيجية السينات الخمس ودورها في تحسين الاداء
٢	**عينة الدراسة**	٣٣عامل
٣	**حدود الدراسة**	الشركة العامة لصناعة السيارات فرع الاسكندرية
٤	**هدف الدراسة**	تشخيص ابعاد الاداء العالي وتبني استراتيجية السينات الخمس لغرض تعزيز الاداء
٥	**الباحث والسنة**	حاكم والحدراوي، ٢٠١٨

الفصل الثالث

اولا :- اجراءات البحث ويشمل :-

١.منهج البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه الانسب حسب طبيعة البحث، اذ يتيح هذا المنهج تحليل وتشخيص المشكلات النفسية التي قد يعاني منها بعض العاملين وتحليل اثرها في مستوى الاداء داخل بيئة العمل (البيئة التعليمية).

٢.مجتمع البحث

يتكون مجتمع عينه البحث من (موظفي – تدريسي) في جامعة بغداد، بالاعتماد على ما تتمتع به هذه البيئة من تنوع وظيفي وتعدد بالمسؤوليات والاعباء الامر الذي يجعلها مكانا مناسبا لدراسة مثل هذه المشكلات وانعاكاساتها الوظيفية.

٣. عينة البحث

تم اختيار عينة بسيطة عشوائية من (موظفي–تدريسي) جامعة بغداد بلغ حجمها ثلاثون فرد(٣٠) وذلك من اجل تحقيق قدر مقبول من التحليل والتمثيل الاحصائي مع ضمان الحيود في اختيار الافراد ضمن حدود الدراسة.

ثانيا: وصف اداة البحث مع الصدق والثبات

١. وصف اداة البحث

تم الاعتماد على الاستبانة كونها الاداة الاساسية لجمع البيانات كونها من اكثر الادوات المستخدمة والملائمة لطبيعة الدراسات الادارية والسلوكية.

٢. الصدق

من اجل التحقق من الصدق الظاهري تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (٤) اربعة متخصصين في مجال الادارة وعلم النفس من اجل التاكد من ملائمة الفقرات لغرض قياس الابعاد التي صممت الاستبانة من اجلها بالاضافة الى سلامة اللغة ووضوحها. وتم اخذ بعض الملاحظات التي تم عرضها من قبل المحكمين واجريت التعديلات على عدد معين من الفقرات بما يساهم في تحسين دقة القياس وجعله اكثر ملائمة لاهداف البحث.

اهم تعديلات المحكمين

النسبة %	تعديلات الخبراء	الفقرات الاساسية *عددالمحكمين	عددالفقرات الاساسية	المتغير الفرعي	المتغيرات الاساسية
٠.٢	١	٣*٤=١٢	٣	القلق	**المشكلات ا لنفسية**
٠.٥	٢	٣*٤=١٢	٣	الحزن	
٠.٥	٢	٣*٤=١٢	٣	التدريب	الاداء العال ي
٠.١	١	٣*٤=١٢	٣	تحفيز العاملين	
١.٤	٤	٤٨	١٢		الجموع

عدد الفقرات الاساسية = الخبراء* الاسئلة(٤*١٢=٤٨)

عن طريق التحقق الفقرات الصالحة + الفقرات المعدلة (٤٤+٤=٤٨)

الصدق = الفقرات الصالحة /الفقرات الاساسي *١٠٠%

= ٤٤/٤٨*١٠٠

= ٩١%

الجدول اعلاه يتضمن متغيرين

١. المتغير الاول : المشكلات النفسية بابعادها ((القلق والحزن))

٢. المتغير الثاني : الاداء العالي بأبعاده ((التدريب وتخفيز العاملين))

٢.الصدق المدعوم بالتحليل الاحصائي الوصفي

تم التحقق من الصدق لاداة البحث عبر التحليل الاحصائي الوصفي لابعاد الاستبانة عن طريق الاعتماد على عدد من المقاييس الإحصائية تمثلت في الوسط الحسابي والوسيط، والانحراف المعياري ومعامل الالتواء ومعامل الاختلاف كما ورد في الجداول الإحصائية الخاصة بأبعاد المشكلات النفسية وأبعاد الأداء العالي.

٣. ثبات أداة البحث

من اجل تحقق ثبات أداة البحث تم اللجوء الى استعمال معامل ألفا كرونباخ لغرض قياس الاتساق الداخلي لجميع فقرات الاستبانة ويعتبر هذا المعامل(معامل ألفا كرونباخ) من أكثر الأساليب شيوعا في الابحاث العلمية.

اذ جرى حساب معامل ألفا كرونباخ على مستوى (الأبعاد) ولكل بعد من أبعاد المتغير المستقل المتثلة بالمشكلات النفسية مع ابعادها (القلق، الحزن) ولكل بعد من أبعاد المتغير التابع المتمثل بالاداء العالي بابعاده (التدريب، تحفيز العاملين)، إضافة إلى حسابه للأداة ككل اعتمادا على بيانات عينة البحث.

المتغير	عدد الفقرات	معامل الفا كرومباخ	الثبات (القرار)
القلق	٣	٠.٧٨	ثبات جيد
الحزن	٣	٠.٨٠	ثبات جيد
المشكلات النفسية مع الابعاد	٦	٠.٨٣	ثبات جيد
التدريب	٣	٠.٨١	ثبات جيد
التحفيز	٣	٠.٧٩	ثبات جيد
الاداء العالي مع الابعاد	٦	٠.٨٦	ثبات جيد
اجمالي الثبات	١٢	٠.٨٦	ثبات جيد

وأظهرت نتائج معامل ألفا كرونباخ للمجموعات تمتع فقرات الأبعاد بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي اذ جاءت قيم الثبات(ثبات القرار) ضمن الحدود المقبولة إحصائيا في الدراسات الإنسانية مما يدل على استقرار القياس وانسجام الفقرات في قياس المفاهيم التي وضعت من اجلها كما تعكس قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية للأداة مستوى موثوقية جيد يسمح بالاعتماد على نتائج الاستبانة في التحليل الإحصائي واختبار فرضيات البحث.

٤ . الادوات الإحصائية المستخدمة في البحث

تم الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية من اجل تشخيص خصائص عينة البحث وتشخيص مستويات المتغيرات المدروسة بالاضافة الى تحليل طبيعة العلاقات فيما بينها وقد تم استخدام هذه الأساليب بما ينسجم مع أهداف البحث وطبيعة البيانات المتحصلة من أداة الاستبانة وذلك على النحو الآتي :-

١ .الوسط الحسابي : تم استخدامه لقياس مستوى استجابات أفراد العينة تجاه فقرات كل بعد من أبعاد المتغيرات وذلك لتحديد درجة توافق المشكلات النفسية ومستوى الأداء العالي لدى العاملين.

٢ .الوسيط

تم الاعتماد عليه بوصفه أكثرمقياس ثابت للنزعة المركزية خاصة في الحالات التي قد تتأثر فيها البيانات بالقيم المتطرفة مما يعزز دقة تفسير النتائج.

٣ .الانحراف المعياري

يستخدم لقياس مدى التشتت لاجابات افراد العينة المختارة حول الوسط الحسابي بما يسمح توضيح التجانس او اختلاف الاراء ووجهات النظر.

٤ .معامل الالتواء

تم استخدامه من اجل الكشف عن طبيعة توزيع البيانات (متماثل، موجب أو سالب) والتحقق من مدى ملاءمتها للتحليل الاحصائي.

٥.معامل الاختلاف

يستخدم للمقارنة النسبية بين درجات التشتت في أبعاد المتغيرات المختلفة كونه مؤشرعلى ثبات الاجابات.

٦.معامل الارتباط

يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد المشكلات النفسية (القلق، الحزن) وأبعاد الأداء العالي (التدريب، تحفيز العاملين).

الفصل الرابع

يعرض في هذا الفصل التحليل الخاص لاجابات العينة والخاصة بالمقاييس التالية: –

١. الوسط الحسابي
٢. الوسيط
٣. الانحراف المعياري
٤. معامل الالتواء
٥. معامل الاختلاف
٦. معامل الارتباط

المقاييس الاحصائية الخاصة بأبعاد المشكلات النفسية المتمثلة بالقلق والحزن

ت	البعد	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	معامل الاختلاف
١	القلق	٣.٤٥	٣.٤٠	٠.٦٢	-٠.٣١	%١٧.٩٧
٢	الحزن	٣.٢١	٣.٢٥	٠.٥٨	-٠.٢٧	%١٨.٠٦

اولا: أبعاد المشكلات النفسية (القلق – الحزن)

اظهرت النتائج الاحصائية الوارده في الجدول اعلاه على ان القيم المتوسطه الخاصة بالوسط الحسابي والوسيط لكل بعد من ابعاد المشكلات النفسية والمتمثلة بالقلق والحزن قد جاءت ضمن الحدود المعتدلة، بالاضافة الى وجود تقارب صريح بين الوسط الحسابي والوسيط، وهو مايفسر اعتدال توزيع استجابات العينه المختارة وعدم تأثرها بقيم شاذه، ولوحظ انخفاض في قيم الانحراف المعياري مما يفسر التجانس في الاجابات.

اما بالنسبة الى قيم معامل الالتواء كانت منخفضة بشكل ملحوظ مما يشير الى ميل التوزيع عبر التماثل النسبي، كما عكست قيم معامل الاختلاف انخفاضا في تشتت البيانات وهو ما يعزز دقة القياس وقدرة الفقرات على تمثيل الابعاد (القلق – الحزن) التي صممت لقياسها.

المقاييس الاحصائية الخاصة بأبعاد الاداء العالي والمتمثله بالتدريب والتحفيز

ت	البعد	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	معامل الاختلاف
١	التدريب	٣.٦٧	٣.٧٠	٠.٥٥	-٠.١٨	%١٤.٩٨
٢	التحفيز	٣.٥٩	٣.٦٠	٠.٦٠	-٠.٢٢	%١٦.٧١

اظهرت النتائج الاحصائية ان الوسط الحسابي لابعاد الاداء العالي المتمثلة (التدريب –التحفيز) قد جاءت بمستويات عالية او مرتفعة خصوصا في بعد التدريب وهو مايفسر ادراك العينة لأهمية ممارسات التدريب والتحفيز للعاملين، كما ان التقارب بالقيم الخاصة بالاوساط الحسابية والوسيط وانخفاض قيم الانحراف المعياري دل على وجود تجانس وتوافق في اراء العينة.

كما تشير قيم معامل الالتواء والاختلاف الى ان توزيع البيانات يميل بأتجاة التوازن، الامر الذي يدعم الصدق للاداة ويؤكد قدرتها على قياس ابعاد الاداء العالي بما ينسجم مع الاطار النظري للبحث.

الارتباط بين المتغيرات

أبعاد المشكلات النفسية(القلق والحزن) وأبعاد الاداء العالي(التدريب والتحفيز)

ت	المتغيرات	التدريب	التحفيز
١	القلق	-٠.٥٦	-٠.٤٨
٢	الحزن	-٠.٦١	-٠.٥٢

تشير معاملات الارتباط الى وجود علاقة عكسية متوسطة القوه بين ابعاد المشكلات النفسية المتمثلة (القلق– الحزن) وابعاد الاداء العالي المتمثلة (التدريب – التحفيز) وانخفاض ملحوظ في قدرة العاملين على الاستفادة من برامج التدريب بالاضافة الى الاستجابة الى اساليب التحفيز الخاصة بالعاملين، كما تعرض النتائج ان بعد الحزن يعتبر اكثر سلبا على الاداء مقارنه ببعد القلق.

اختبار الفرضيات

يسعى البحث الى اختبار الفرضيات التي تم ذكرها في المنهجية اذ يعتبر معامل الانحدار الخطي مقياس احصائي لمعرفة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرين وتدعى بنماذج الانحدار وفي هذا النموذج يجب تواجد نوعين من المتغيرات تتمثل بالاتي:-

١. المتغيرات المستقلة

٢. المتغيرات التابعة

ويمكن توضيح معادلة الانحدار وكالتالي :-

$$Y = \alpha + \beta X_i + E$$

ويمثل كل رمز كالتالي:-

Y : تعبر عن المتغير التابع.

α: تعبر عن قيمة الثابت.

B : تعبر عن قيم الميل.

Xi: تعبرعن المتغير المستقل.

E : تعبر عن الخطأ المعياري.

سيتم عرض قيمة التأثير عن طريق الاعتماد على قيمه F المحسوبة، معامل التحديد المصحح R2 معامل التحديد بالاضافة قيمة الثابت α معامل الميل الحدي B.

المؤشرات الاحصائية للبحث

(T.F.R2.B)

الاختبار	وصف الاختبار	المعيار
F	اختبار المعنوية بصورة عامة	يقارن القيمة الجدولية مع القيمة المحسوبة اما لرفض او قبول الفرضيات
T	اختبار معنوية المعلمة للميل الحدي	تقارن القيمة الجدولية مع القيمة المحسوبة لرفض او قبول الفرضيات
B	القوة التأثيرية للبعد المستقل اوللمتغيرالمستقل في المتغير التابع	ترتكز القوة التأثيرية للمتغير او البعدلاختبار T
R2	امكانية المتغير المستقل لتفسير المتغير التابع	من ١--- ٠ كلما اقترب العدد من ١ كانت القوة التفسيرية اقوى وافضل

اختبار الفرضيات

ان الغرض الرئيسي من مقاييس الارتباط هو من اجل وصف درجة التغير بين متغيرات البحث اي بما معناه تحديد قوة الارتباط فيما بينمها فيما اذا كان الارتباط قوي، الارتباط ضعيف، او لايوجد ارتباط بالاضافة الى تحديد العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع مع بيان نوع العلاقة فيما لو كانت طردية موجبة، عكسية سالبة.

تعتبر دراسة علاقة الارتباط الاساس لتحليل ودراسة العلاقات السببية وتعتبر من المقاييس المهمة في قياس الصدق والثبات من اجل التأكد من سلامة الاختبارات واجراءات جمع المعلومات والبيانات.

قيم معامل الارتباط

ت	عدم وجود علاقة	علاقة أيجابية ضعيفة	علاقة ايجابية متوسطة	علاقة ايجابية قوية
١	٠.٠٠٠	٠.١ اقل من ٠.٣	٠.٣ اقل من ٠.٥	٠.٥ الى ١

١. الفرضية الأساسية الاولى : لاتوجد علاقة أرتباط ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والاداء العالي لدى العاملين.

المتغير	الاداء العالي	تدريب العاملين	تحفيز العاملين
المشكلات النفسية	**٠.٦٥٠	**٠.٥٣٥	**٠.٣٧٧

يشير الجدول اعلاه الى وجود ارتباط معنوي ذو دلاله احصائية بين المتغير المستقل(المشكلات النفسية) وبين المتغير التابع (الاداء العالي)، اذ بلغ معامل الارتباط (٠.٦٥٠**) وهو ارتباط معنوي موجب عند مستوى معنويه (٠.٠١)، وهو مايؤكد وجود علاقة ارتباط ايجابية قويه وبالتالي رفض فرضية الارتباط الاساسية وقبول الفرضية البديلة والتي نصت على" **توجد علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية بين المشكلات النفسية والاداء العالي لدى العاملين"**

الفرضيات الفرعيه الخاصة بالارتباط

١.لاتوجد علاقة أرتباط ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والتدريب لدى العاملين.

يشير الجدول اعلاه الى وجود ارتباط معنوي ذو دلاله احصائية بين المتغير المستقل(المشكلات النفسية) وبين بعد المتغير التابع للأداء العالي المتمثل بالتدريب، اذ بلغ معامل الارتباط (٠.٥٣٥**)وهو ارتباط معنوي موجب عند مستوى معنويه (٠.٠١)، وهو مايؤكد وجود علاقة ارتباط ايجابية قويه وبالتالي رفض فرضية الارتباط الاساسية وقبول الفرضية البديلة والتي نصت على " **لاتوجد علاقة أرتباط ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والتدريب لدى العاملين**".

٢.لاتوجد علاقة أرتباط ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والتحفيز لدى العاملين.

يشير الجدول اعلاه الى وجود ارتباط معنوي ذو دلاله احصائية بين المتغير المستقل(المشكلات النفسية) وبين بعد المتغير التابع للأداء العالي المتمثل بالتحفيز، اذ بلغ معامل الارتباط (٠.٣٧٧**)وهو ارتباط معنوي موجب عند مستوى معنويه (٠.٠١)، وهو مايؤكد وجود علاقة ارتباط ايجابية قويه وبالتالي رفض فرضية الارتباط الاساسية وقبول الفرضية البديلة والتي نصت على " **لاتوجد علاقة أرتباط ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والتحفيز لدى العاملين**".

٢.الفرضية الأساسية الثانية : لايوجد تأثير ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والاداء العالي لدى العاملين.

تأثير المشكلات النفسية في الاداءالعالي

الاداء العالي							
المتغير	معلمات الأنموذج		قيمة T المحسوبة	المعنوية	F	R2	المعنوية
المشكلات النفسية	α	٠.٨٦١	٢.٩٦٥	٠.٠٠٤	٩٣.٤٤٩	٠.٤٢١	٠.٠٠٠
	B	٠.٧٤٣	٩.٦٧٦	٠.٠٠٠			

يتبين من الجدول اعلاه ان قيمة الثابت والبالغة (٠.٨٦١)في المعادلة وهي معنويه احصائيا اذ بلغت قيمة tالمحسوبة (٢.٩٦٥) وهي مقارنه بقيمة tالجدولية اكبر عند مستوى معنوية (١%) والتي تبلغ (٢.٣٦) اما بالنسبة الى قيمة معامل الميل الحدي B والتي تبلغ (٠.٧٤٣)، وهي معنوية احصائيا اذ تبلغ قيمة tالمحسوبة (٩.٦٧٦) وهي قيمة اكبر من قيمة t الجدولية عند مستوى معنوية(١%) والتي تبلغ (٢.٣٦)، اي بمعنى عندما تكون المشكلات النفسية مساويه الى الصفر فأن الاداء العالي لن يقل عن هذه القيمة وبالتالي ترفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي نصت على" **لايوجد تأثير ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والاداء العالي لدى العاملين**".

الفرضيات الفرعية الخاصة بالتاثير

١.لايوجد تأثير ذو دلاله احصائية بين للتدريب في تحقيق الاداء العالي لدى العاملين.

تأثير المشكلات النفسية في التدريب لدى العاملين

التدريب							
المتغير	معلمات الأنموذج		قيمة T المحسوبة	المعنوية	F	R2	المعنوية
المشكلات النفسية	α	٠.٨٣٢	٢.٠٥٧	٠.٠٤٢	٥١.٢٥٦	٠.٢٨٥	٠.٠٠٠
	B	٠.٧٦٧	٧.١٥٩	٠.٠٠٠			

يجري التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط اذ يتبين من الجدول اعلاه ان قيمه (F) المحسوبة بلغت قيمتها (٥١.٢٥٦) وهي قيمه اكبر من القيمة المجدولة(F) والتي تبلغ (٦.٨٤) عند مستوى معنوية(٠.٠١) وعبر قيمة معامل التحديد المصحح R2 البالغ (٠.٢٨٦) يتضح ان المشكلات النفسية تفسر مانسبته (٢٨.٥%) من المتغيرات التي تطرأ على التدريب اما النسبة البقية (٧١.٥%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلة في أنموذج البحث.

ويمكن تمثيل معادلة الانحدارلتأثير المشكلات النفسية في التدريب لدى العاملين

التدريب = ٠.٨٣٢ + ٠.٧٦٧ (المشكلات النفسية)

كما بلغت قيمة الثابت (٠.٨٣٢)فوهي معنويه احصائيا اذ بلغت قيمة tالمحسوبة (٢.٠٥٧) وهي مقارنه بقيمة tالجدولية اكبر عند مستوى معنوية (١%) والتي تبلغ (٢.٣٦) اما بالنسبة الى قيمة معامل الميل الحدي B والتي تبلغ (٠.٧٦٧)، وهي معنوية احصائيا اذ تبلغ قيمة tالمحسوبة (٧.١٥٩) وهي قيمة اكبر من قيمة t الجدولية عند مستوى معنوية(١%) والتي تبلغ (٢.٣٦)، اي بمعنى عندما تكون المشكلات النفسية مساويه الى الصفر فأن التدريب لن يقل عن هذه القيمة وبالتالي ترفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي نصت على" **لايوجد تأثير ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والتدريب لدى العاملين**".

٤.لايوجد تأثير ذو دلاله احصائية لتحفيز العاملين في تحقيق الاداء العالي للعاملين.

تأثير المشكلات النفسية في التحفيز

التحفيز						
المتغير	**معلمات الأنموذج**		**قيمة T المحسوبة**	**المعنوية**	**F**	**R2**	**المعنوية**
المشكلات النفسية	α	٠.٨٧٢	١.٥٧٤	٠.١١٨	٢١.٢١٢	٠.١٤٢	٠.٠٠٠
	B	٠.٦٧٥	٤.٦٠٦	٠.٠٠٠			

يجري التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط اذ يتبين من الجدول اعلاه ان قيمه (F) المحسوبة بلغت قيمتها (٢١.٢١٢) وهي قيمه اكبر من القيمة المجدولة(F) والتي تبلغ (٦.٨٤) عند مستوى معنوية(٠.٠١) وعبر قيمة معامل التحديد المصحح R2 البالغ (٠.١٤٢) يتضح ان المشكلات النفسية تفسر مانسبته (١٤.٢%) من المتغيرات التي تطرأ على التدريب اما النسبة البقية (٨٥.٨%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلة في أنموذج البحث.

ويمكن تمثيل معادلة الانحدارلتأثير المشكلات النفسية في التحفيز لدى العاملين

التحفيز = ٠.٨٧٢ + ٠.٦٧٥ (المشكلات النفسية)

كما بلغت قيمة الثابت (٠.٨٧٢)وهي غير معنويه احصائيا اذ بلغت قيمة tالمحسوبة (١.٥٧٤) وهي مقارنه بقيمة tالجدولية اقل عند مستوى معنوية (٥%) والتي تبلغ (١.٦٦) اما بالنسبة الى قيمة معامل الميل الحدي B والتي تبلغ (٠.٦٧٥)، وهي معنوية احصائيا اذ تبلغ قيمة tالمحسوبة (٧.١٥٩) وهي قيمة اكبر من قيمة t الجدولية عند مستوى معنوية(١%) والتي تبلغ (٢.٣٦)، اي يمكن ان نستنتج ان المشكلات النفسية لها الاثر في تحفيز العاملين وبالتالي ترفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي نصت على" **لايوجد تأثير ذو دلاله احصائية بين المشكلات النفسية والتدريب لدى العاملين**".

الاستنتاجات

١. المشكلات النفسية مثل القلق والحزن تؤثر سلبًا على الأداء العالي للعاملين حيث تقل القدرة على الاستفادة من التدريب والاستجابة للتحفيز عند ارتفاع هذه المشكلات.

٢.الحزن له تأثير أكبر من القلق على الأداء، مما يشير إلى أن العواطف السلبية العميقة تمثل عائقًا أكبر أمام تحقيق الكفاءة والإنتاجية.

٣.التدريب والتحفيز يظلان أدوات فعالة لتحسين الأداء لكن تأثيرهما يقل كلما ارتفعت مستويات المشكلات النفسية لدى الموظفين.

٤.وجود تفاوت في مستويات القلق والحزن بين الأفراد يعكس الحاجة إلى استراتيجيات مرنة تتكيف مع احتياجات كل موظف لتعزيز الأداء.

٥.إدارة الصحة النفسية تعتبر عاملً محوريا للحفاظ على جودة الأداء إذ أنها تساعد في تقليل الأثر السلبي للقلق والحزن على التدريب والتحفيز.

التوصيات

١.تطبيق برامج دعم نفسي داخل بيئة العمل تساعد العاملين على التعامل مع القلق والحزن مثل جلسات الاستشارة الفردية أو الجماعية.

٢.تطوير استراتيجيات تدريبية تفاعلية تأخذ في الاعتبار مستويات القلق والحزن لدى الموظفين لضمان استفادة كاملة من برامج التدريب.

٣.تعزيز آليات التحفيز المعنوي والمادي بطريقة تشجع العاملين على المشاركة والنشاط مع مراعاة حالاتهم النفسية.

٤.متابعة الحالة النفسية للعاملين بشكل دوري من خلال استبيانات أو مقابلات قصيرة لتحديد المشكلات مبكرًا قبل تأثيرها على الأداء.

٥.خلق بيئة عمل داعمة وصحية نفسيًا من خلال تقليل الضغوط المفرطة وتشجيع التواصل الإيجابي بين الزملاء والإدارة لتعزيز الشعور بالراحة والدافعية.

المقترحات

١. أقتراح تبني برامج دعم نفسي مؤسسية

يُقترح أن تعتمد المؤسسات برامج دعم نفسي موجهة للعاملين، تهدف إلى تقليل مستويات القلق والحزن، لما لذلك من دور مباشر في تحسين الاستفادة من التدريب وزيادة فاعلية التحفيز.

٢.إدماج البعد النفسي في تصميم البرامج التدريبية

يقترح أن تصمم البرامج التدريبية بأساليب مرنة تراعي الحالة النفسية للعاملين، بما يسمح بتكييف محتوى التدريب مع قدراتهم النفسية والتركيزية.

٣.تعزيز التحفيز غير المادي إلى جانب التحفيز المادي

يقترح التركيز على أساليب التحفيز المعنوي مثل التقدير، الإشادة بالجهود، والمشاركة في اتخاذ القرار، لما لها من أثر في تقليل الحزن وزيادة الدافعية الداخلية.

٤.اعتماد آليات تقييم دوري للصحة النفسية

يقترح إجراء تقييمات دورية لمستويات القلق والحزن لدى العاملين، بهدف الكشف المبكر عن المشكلات النفسية قبل انعكاسها سلبًا على الأداء العالي.

٥.تهيئة بيئة عمل داعمة نفسيا

يقترح أن تعمل الإدارات على تقليل مصادر الضغط غير الضرورية، وتعزيز العلاقات الإيجابية داخل بيئة العمل، لما لذلك من دور في تحسين الاستقرار النفسي وزيادة فاعلية التدريب والتحفيز.

٦. تشجيع البحوث المستقبلية

يقترح إجراء دراسات لاحقة تتناول متغيرات نفسية أخرى إلى جانب القلق والحزن، وربطها بأبعاد إضافية للأداء العالي، بهدف تعميق الفهم العلمي لهذه العلاقات.

المصادر باللغة الانكليزية

1.World Health Organization. (2017). Depression and other common mental disorders: Global health estimates. World Health Organization.

2. VandenBos, G. R. (2015). APA dictionary of psychology (2nd ed.). Washington, DC: American Psychological Association.

3. Kang, Y. H., & Na, K. (2020). *The effectiveness of employee training on firm performance.

4. Darussalam, L. A. S., & Afrizal, A. R. (2023). The impact of mental health on work productivity in the workplace. Jurnal Health Sains.

https://www.who.int/publications/i/item/depression-global-health-estimates

5.Frontiers in Psychology. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.1006580/full

(**https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsy**g.2022.1006580/full?utm_source=chatgpt.com)

6. Ginting, J., Habib, A. R., Hamzah, M. N., & Abadi, R. R. (2025). The influence of mental health on employee performance: Systematic literature review. Jurnal Multidisiplin Sahombu. **https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/JMS/article/view/7579(**

7.Islam, Z., Sultana, A., Parveen, S., & Raza, R. (2025). Analyzing the impact of workplace stress on employees health and productivity. Journal of Informatics Education and Research.

https://www.who.int/publications/i/item/depression-global-health-estimates

8. Akdemir, et al. (2010) "Characteristics of high-performance organizations", Journal of Economics and Administrative Sciences, Vol. 15, No. 1.

9. Kloutsiniotis, Panagiotis, & Mihail, Dimitrios. (2020). The effects of high-performance work systems in employees' service-oriented OCv. International Journal of Hospitality Management, Vol. 90, pp. 102-1610.

١.الدباغ، ايناس طالب (٢٠١٧)،"تاثير الرشاقة التنظيمية في الاداء العاليم بحث تحليلي استطلاعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد-جاكعة بغداد.

٢.الخفاجي، نعمة عباس،(٢٠٠٨)" الفكر الاستراتيجي – قراءات معاصرة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان –الاردن.

٣.حمد عوض ابراهيم, & رحاب. (٢٠٢٤). الكشف عن المشكلات النفسية الخاصة بالأطفال اللاجئين السوريين من خلال رسومهم. بحوث في التربية الفنية والفنون, ٢٤(٢), ٢٧-٣٥.

٤.رحومي، وردة حميد و إبراهيم، خالدة أحمد: (٢٠٢٠)،دراسة مقارنة للمشكلات النفسية التي يعاني منها المتسولون في المجتمع العراقي،مجلة الآداب، ملحق العدد (١٣٤).

٥.الشمري، محمد سعود، الكناني، حيدر لازم:(٢٠٢٢)" الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية"،مجلة اداب المستنصرية، العدد٨٨.

٦.صلاح حسين، مهدي صالح، حسن جبر،. (٢٠١٧). المشكلات النفسية الشائعة لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية من وجهة نظر العاملين [بحث طالبات غير منشور]. جامعة القادسية، كلية التربية للبنات، قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي.

٧.العبودي، فاتح:٢٠٠٨،الضغط النفسي وعلاقته بالرضى الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فلسطين.

٨.الفرجاني، هارون مفتاح: ٢٠٢٥، الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي بمستشفى علي عمر عسكر. مجلة العلوم التربوية المعهد العالي لتقنيات السلامة والصحة المهنية، ص. ٢١٩.

٩.الحدرواي، حامد كريم& حاكم، حيدر غسان:(٢٠١٨)" استراتيجية السينات الخمس ودورها في تحسين الاداء بالعالي /دراسة تطبيقيه في الشركة العامة لصناعة السيارات والمعدات فرع الاسكندرية./ مجلة اداب الكوفة/العدد١٥،١٤٣-٢٧٧.

١٠.كشكول، قاسم عبد علاج،(٢٠١٤)" حقوق الانسان وانعكاساتها في الريادة الاستراتيجية والاداء العالي للمنظمات" دراسة استطلاعية لمدراء معامل شركات الاسمنت العراقية، اطروحة دكتوراه غير منشوره، كلية الاداره والاقتصاد/ جامعة كربلاء.

١١.محمد،مواهب ابراهيم الرشيد:٢٠١٨،القلق لدى طالبات كلية التربية بالزلفى وعلاقته ببعض المتغيرات،جامعة المجمعة-كلية التربية بالزلفى(التربية الخاصة)رسالة ماجستير غير منشورة.

١٢.محمدعبد العزيز فهمي،الشريف، سهام علي عبد الحميد ونور محمد. (٢٠٢٤)،أساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى العاملين بالإدارات التعليمية وأثره على الأداء المهني للمعلمين، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ٣٠(١١)، ١٤٣-١٦٥

١٣..م. خوشي لطيف طه, & أ. م. د. وفاء محمد حسين احمد. (٢٠٢٥). المشكلات النفسية المعاصرة لطلبة كلية التربية الأساسية وعلاقتها ببعض المتغيرات. Journal of Education College Wasit University, ٦١(٢), ٤٧٣-٤٨٨.

١٤.محمد،هناء احمد(٢٠٠٣)" العلاقة بين تطبيقبرنامج تدريبي للامهات البديلات بالمؤسسات وتن مية معارفهم عن المشكلات السلوكية للاطفال، مجلة كلية الاداب،جامعة حلوان.

١٥.خالدة، ابراهيم احمد، (٢٠١٠):مفاهيم حديثة عن علم النفس الرياضي، الطبعة الاولى، المك تبة الوطنية.

١٦.الخزرجي،قصي اسماعيل مدب(٢٠١٦)،"المرونه التنظيمية وانعكاساتها في الاستجابة لمتطلبات الاداء العالي"بحث دبلوم مقدم منشور في ادارة البلديات،كلية الادارة والاقتصاد،جامعة بغداد