



Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



Mental health of employees and its role in enhancing organizational performance: An analytical study at the College of Administration and Economics-Tikrit University

Marwan Hussein Abed*

College of Administration and Economics/Tikrit University

Keywords:

Mental Health, Organizational Performance, Employees, University Institutions, College of Administration and Economics.

ARTICLE INFO

Article history:

Received	25 Jan. 2026
Received in revised form	18 Feb. 2026
Accepted	18 Feb. 2026
Available online	30 Jun. 2026

© THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



*Corresponding author:

Marwan Hussein Abed

College of Administration and Economics/Tikrit University



Abstract: This study aimed to analyze the role of employees' mental health in enhancing organizational performance through a field study conducted at the College of Administration and Economics, Tikrit University. The study stemmed from the increasing professional pressures in the university work environment and their potential psychological effects on organizational performance, given the limited systematic organizational approaches to addressing this issue.

The study problem was defined as exploring the nature of the relationship between mental health and organizational performance, the extent to which the former enhances the latter, and the differences based on job title and certain demographic variables. The study employed a descriptive-analytical methodology. The population consisted of 272 faculty and administrative staff members, while the sample comprised 109 individuals randomly selected. Data were collected using a questionnaire designed based on relevant literature. The reliability test results demonstrated a high degree of reliability for the instrument, with Cronbach's alpha coefficient of 0.94. The data were analyzed using the SPSS 25 statistical software, employing arithmetic means, Pearson's correlation coefficient, linear regression analysis, t-tests, and ANOVA. The results showed a strong, statistically significant positive correlation between mental health and organizational performance, as well as a significant impact of mental health on enhancing organizational performance. Statistically significant differences were also found attributable to certain functional and demographic variables. The study recommended strengthening organizational programs that support mental health to contribute to improved organizational performance.

الصحة النفسية للعاملين ودورها في تعزيز الاداء التنظيمي: دراسة تحليلية في كلية الادارة والاقتصاد - جامعة تكريت

مروان حسين عبد فرحان
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة تكريت

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور الصحة النفسية للعاملين في تعزيز الأداء التنظيمي، من خلال دراسة ميدانية أجريت في كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت. وانطلقت الدراسة من تزايد الضغوط المهنية في بيئة العمل الجامعي، وما قد يترتب عليها من آثار نفسية تؤثر في مستوى الأداء التنظيمي، في ظل محدودية المعالجات التنظيمية المنهجية لهذا الجانب.

تحددت مشكلة الدراسة في السؤال عن طبيعة العلاقة بين الصحة النفسية والأداء التنظيمي، ومدى تأثير الأولى في تعزيز الثاني، فضلاً عن اختبار الفروق وفق الصفة الوظيفية وبعض المتغيرات الديموغرافية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ مجتمعها (272) من التدريسيين والموظفين الإداريين، فيما بلغت العينة (109) أفراد تم اختيارهم عشوائياً. وتم جمع البيانات باستخدام استبانة صُممت استناداً إلى الأدبيات ذات الصلة، وأظهرت نتائج اختبار الثبات تمتع الأداة بدرجة عالية من الموثوقية، إذ بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.94).

جرى تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 25)، من خلال المتوسطات الحسابية، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي، واختبارات (T-test) و (ANOVA). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والأداء التنظيمي، فضلاً عن وجود تأثير معنوي للصحة النفسية في تعزيز الأداء التنظيمي، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لبعض المتغيرات الوظيفية والديموغرافية. وأوصت الدراسة بتعزيز البرامج التنظيمية الداعمة للصحة النفسية بما يسهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: الصحة النفسية، الأداء التنظيمي، العاملون، كلية الإدارة والاقتصاد.

المقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة في بيئات العمل التنظيمية، رافقتها زيادة ملحوظة في الضغوط المهنية والنفسية التي يتعرض لها العاملون، الأمر الذي جعل الصحة النفسية أحد أهم القضايا التي تحظى باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية والنفسية الحديثة. ولم تعد كفاءة المؤسسات تقاس فقط بقدرتها على تحقيق الأهداف المادية أو الإنتاجية، بل أصبحت مرتبطة بدرجة كبيرة بمدى اهتمامها بالجوانب الإنسانية والنفسية للعاملين فيها، لما لذلك من أثر مباشر في سلوكهم التنظيمي ومستوى أدائهم.

وتُعد الجامعات من أكثر المنظمات تأثراً بهذه التحولات، نظراً لطبيعة العمل فيها التي تتسم بتداخل الأدوار الأكاديمية والإدارية، وتزايد الأعباء الوظيفية، وضغوط الأداء العلمي والإداري، فضلاً عن متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي. وفي هذا السياق، تبرز الصحة النفسية للعاملين بوصفها عاملاً حاسماً في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وتعزيز الدافعية، وتحسين مستوى الأداء التنظيمي داخل الجامعات.

إن تجاهل الجوانب النفسية للعاملين قد يؤدي إلى تدني مستوى الأداء، وارتفاع معدلات التوتر والاحترق الوظيفي، وانخفاض مستوى الالتزام التنظيمي، وهو ما ينعكس سلباً على كفاءة المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها. وعلى العكس من ذلك، فإن توفير بيئة عمل داعمة للصحة النفسية يساهم في تعزيز روح الانتماء، وتحسين العلاقات التنظيمية، ورفع مستوى جودة الأداء الفردي والجماعي. وانطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور الصحة النفسية للعاملين في تعزيز الأداء التنظيمي، من خلال دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت، وذلك بهدف تشخيص مستوى توفر الصحة النفسية والأداء التنظيمي في الميدان، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما، وبيان أثر الصحة النفسية في تحسين الأداء التنظيمي، فضلاً عن التعرف على الفروق في متغيرات الدراسة تبعاً لبعض الخصائص الوظيفية والديموغرافية.

وتتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تساهم في إثراء الجانب النظري للدراسات الإدارية والنفسية، وتقدم نتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها عملياً في تطوير السياسات التنظيمية داخل الجامعات، بما يدعم التوجه نحو الاهتمام بالعنصر البشري بوصفه الركيزة الأساسية لتحقيق التميز والاستدامة التنظيمية.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

يُعدّ الإطار المنهجي الأساس العلمي الذي تُبنى عليه الدراسة، إذ يحدّد معالمها العامة، ويوضح منطلقاتها الفكرية، وأدواتها البحثية، وحدودها، بما يضمن تحقيق أهدافها والوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. ويهدف هذا المبحث إلى عرض الخلفية المنهجية للدراسة، من خلال تحديد مشكلة الدراسة، وأهميته، وأهدافه، وفرضياته، وحدوده، فضلاً عن توضيح المنهج المتبع ومصطلحات الدراسة.

أولاً. مشكلة الدراسة: تشهد الجامعات في العصر الراهن تحولات متسارعة في طبيعة العمل الأكاديمي والإداري، رافقها تزايد في حجم المسؤوليات وتنوّع في الأدوار الوظيفية، الأمر الذي أفرز ضغوطاً نفسية ومهنية متزايدة على العاملين. وفي ظل هذه المتغيرات، برزت الصحة النفسية بوصفها أحد العوامل الرئيسة المؤثرة في سلوك العاملين واتجاهاتهم نحو العمل، وانعكاس ذلك على مستوى الأداء التنظيمي.

وعلى الرغم من تنامي الاهتمام بالموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، إلا أن الصحة النفسية للعاملين ما تزال تحظى باهتمام محدود على المستوى التنظيمي، وغالباً ما تُعالج بوصفها شأنًا فردياً، دون ربطها بشكل منهجي بمستوى الأداء التنظيمي. ومن هنا تتبع مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن دور الصحة النفسية للعاملين في تعزيز الأداء التنظيمي داخل كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت.

وبناءً على ذلك، تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: "ما دور الصحة النفسية للعاملين في تعزيز الأداء التنظيمي في كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت؟" ومن هذا السؤال تنبثق الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما طبيعة العلاقة بين الصحة النفسية للعاملين والأداء التنظيمي في كلية الإدارة والاقتصاد؟
2. ما دور الصحة النفسية للعاملين في تعزيز الأداء التنظيمي؟
3. هل تختلف الصحة النفسية للعاملين باختلاف الصفة الوظيفية؟

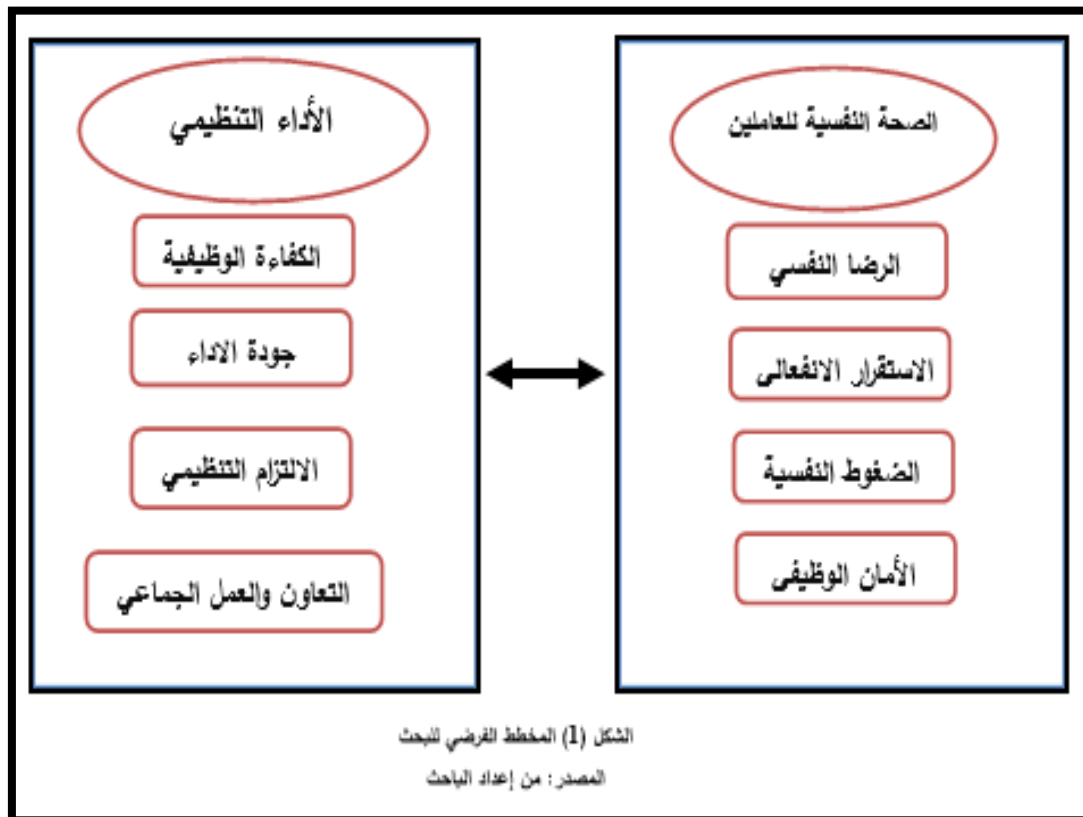
ثانياً. أهمية الدراسة: تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من كونها:

1. تسهم في إثراء الأدبيات العلمية في مجال السلوك التنظيمي.
2. تُبرز الصحة النفسية كمتغير تفسيري مؤثر في تعزيز الأداء التنظيمي.
3. تدعم التوجهات الحديثة التي تنادي بدمج البعد النفسي في الدراسات الإدارية والتنظيمية، ولا سيما في البيئة الجامعية.

أما الأهمية التطبيقية للدراسة فتتجلى في:

1. توفير نتائج ميدانية يمكن أن تستفيد منها إدارات الجامعات في تحسين بيئة العمل.
 2. مساعدة متخذي القرار في تبني سياسات تنظيمية داعمة للصحة النفسية للعاملين.
 3. الإسهام في تعزيز الأداء التنظيمي من خلال التركيز على الجانب النفسي والإنساني للعاملين.
- ثالثاً. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، تتمثل فيما يأتي:
1. التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت.
 2. قياس مستوى الأداء التنظيمي في الكلية محل الدراسة.
 3. تحليل دور الصحة النفسية في تعزيز الأداء التنظيمي.
 4. اختبار العلاقة بين الصحة النفسية للعاملين والأداء التنظيمي.
 5. تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين الصحة النفسية وتعزيز الأداء التنظيمي.

رابعاً. مخطط الدراسة الفرضي:



صمم مخطط الدراسة الفرضي بهدف تمثيل وقياس وتحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة. ولغرض قياس قوة واتجاه علاقة الارتباط بين المتغيرات، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، أما لقياس علاقات التأثير، فقد تم الاعتماد على تحليل الانحدار الخطي في ضوء

مشكلة الدراسة المطروحة، وبما ينسجم مع الإطارين النظري والتطبيقي للبحث، وبما يسمح باختبار الفرضيات والتحقق من طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بصورة منهجية دقيقة. **خامساً. فرضيات الدراسة:** انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للعاملين والأداء التنظيمي.

الفرضية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للصحة النفسية في تعزيز الأداء التنظيمي.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى إلى الصفة الوظيفية (تدريسي/موظف).

سادساً. مقياس الدراسة: منهج الدراسة الحالي يتمثل بالمنهج (الكمي: الوصفي)، واستخدم الباحث أداة الاستبانة كونها المصدر الأساس لجمع البيانات، كما في الجدول رقم (1).

جدول (1): أبعاد الدراسة والمقاييس المعتمدة في الاستبانة

المتغيرات الرئيسية	الأبعاد	التسلسل	عدد الفقرات	المصدر المعتمد
الصحة النفسية للعاملين	الرضا النفسي	1-3	3	المستعمل من قبل (العتيبي والشمري، 2019)
	الاستقرار الانفعالي	4-6	3	
	الضغوط النفسية	7-9	3	
	الأمان الوظيفي	10-12	3	
الأداء التنظيمي	الكفاءة الوظيفية	13-15	3	المستعمل من قبل (الطائي والعبادي، 2010)
	جودة الأداء	16-18	3	
	الالتزام التنظيمي	19-21	3	
	التعاون والعمل الجماعي	22-24	3	
	اجمالي الفقرات المتعلقة بالمقياس النهائي			24

خامساً. حدود الدراسة: تتحدد حدود الدراسة في الآتي:

الحدود المكانية: كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت.

الحدود البشرية: التدريسيون والموظفون الإداريون العاملون في الكلية.

الحدود الزمنية: المدة الزمنية المحددة لإجراء الدراسة الميدانية وجمع البيانات وتحليلها، والتي استغرقت الفترة من 2025/11/1 ولغاية 2025/12/15.

سادساً. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لكونه من أكثر المناهج ملائمة لدراسة الظواهر التنظيمية والسلوكية، إذ يتيح وصف واقع الصحة النفسية للعاملين، وتحليل طبيعة العلاقة بينها وبين الأداء التنظيمي، فضلاً عن اختبار دور المتغير المستقل في المتغير التابع باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

سابعاً. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته طبيعة موضوع الدراسة الذي يهدف إلى وصف واقع الصحة النفسية للعاملين وتحليل دورها في تعزيز الأداء التنظيمي. ويُعد

هذا المنهج مناسباً لدراسة العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة.

ثامناً. مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت، ويشمل فئتين رئيسيتين: التدريسيون: (214) تدريسيًا. الموظفون الإداريون: (58) موظفًا. وبذلك يبلغ الحجم الكلي لمجتمع الدراسة (272) مفردة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، بما يضمن تمثيل الفئتين (التدريسيين والموظفين) تمثيلًا عادلاً. وبلغ حجم العينة (109) مفردات، وُرِّعت بما يتناسب مع حجم كل فئة داخل المجتمع الأصلي، وهو حجم ملائم لإجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات. وكما مبين بالجدول رقم (2)

عدد الاستبانة الموزعة	عدد الاستبانة المسترجعة	النسبة المئوية للاستبانة المسترجعة	عدد الاستبانة غير المسترجعة	النسبة المئوية للاستبانة غير المسترجعة	عدد الاستبانة غير الصالحة	عدد الاستبانة الجاهزة والصالحة
109	109	100	0	0	0	109

المصدر: الجدول من اعداد الباحث.

وأعتمد مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين، وفق الآتي: (1) لا أوافق بشدة، (2) لا أوافق، (3) محايد، (4) أوافق، (5) أوافق بشدة

جدول (3): خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	العينة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	94	86.24%
	انثى	15	13.76%
المجموع		109	100%
العمر	35-31	4	3.67%
	40-36	26	23.85%
	45-41	29	26.61%
	50-46	22	20.18%
	50 فأكثر	28	25.69%
المجموع		109	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	26	23.85%
	ماجستير	43	39.45%
	دكتوراه	40	36.70%
المجموع		109	100%
سنوات الخبرة	9-5	15	13.76%
	14-10	24	22.02%
	19-15	22	20.18%
	24-20	23	21.10%
	25 فأكثر	25	22.94%
المجموع		109	100%

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج التحليل الاحصائي (SPSS).

تاسعاً. صدق أداة الدراسة: تم التحقق من صدق المحتوى للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والسلوك التنظيمي، وذلك لإبداء آرائهم بشأن: (سلامة صياغة

الفقرات، مدى وضوحها، ملاءمتها لأهداف الدراسة ومتغيراتها) وبناءً على ملاحظاتهم، أُجريت التعديلات اللازمة، بما أسهم في تعزيز صدق الأداة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

عاشراً. ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات الاستبانة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة. ويوضح الجدول رقم (4) معاملات الثبات لأداة الدراسة، إذ بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور الصحة النفسية (0.887)، ومحور الأداء التنظيمي (0.888)، بينما بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.940). وتشير هذه النتائج إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية جداً من الثبات، مما يؤكد صلاحيتها للاستخدام في التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة.

جدول: (4) معاملات الثبات (ألفا كرونباخ)

المحور	معامل ألفا كرونباخ
الصحة النفسية	0.887
الأداء التنظيمي	0.888
الاستبانة ككل	0.940

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)

ثالث عشر: أساليب جمع البيانات: تم توزيع الاستبانات على أفراد العينة خلال فترة زمنية محددة، مع التأكيد على: (سرية المعلومات، استخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط)، وقد استُرجعت الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي بالكامل، واعتمدت في إجراء التحليل الإحصائي.

رابع عشر: الأساليب الإحصائية المستخدمة: اعتمدت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج SPSS، تمثلت في: (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار الخطي، اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين، تحليل التباين الأحادي (ANOVA))، وذلك بهدف وصف المتغيرات، واختبار الفرضيات، وتحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة.

المبحث الثاني: الإطار النظري

يهدف هذا المبحث إلى تناول مفهوم الصحة النفسية للعاملين وأبعادها في بيئة العمل، ومفهوم الأداء التنظيمي ومؤثراته، وصولاً إلى توضيح العلاقة النظرية بين الصحة النفسية وتعزيز الأداء التنظيمي، ولا سيما في الجامعات.

أولاً. الصحة النفسية للعاملين

- 1. مفهوم الصحة النفسية:** تُعدّ الصحة النفسية من المفاهيم الجوهرية في علم النفس التنظيمي المعاصر، إذ لم يعد يُنظر إليها بوصفها مجرد غياب الاضطرابات النفسية، بل بعدها حالة من التوازن النفسي والانفعالي التي تمكّن الفرد من التكيف الإيجابي مع متطلبات العمل والبيئة التنظيمية. وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن الصحة النفسية تمثل أحد المرتكزات الأساسية للسلوك التنظيمي الإيجابي والأداء الفعّال داخل المنظمات (Montano et al., 2017: 232).
- وتعرّف منظمة الصحة العالمية الصحة النفسية بأنها: حالة من العافية يتمكن فيها الفرد من إدراك قدراته الخاصة، والتعامل مع ضغوط الحياة العادية، والعمل بشكل منتج ومثمر، والإسهام في مجتمعه (World Health Organization, 2014: 12).

ويشير هذا التعريف إلى أن الصحة النفسية مفهوم ديناميكي يرتبط بالقدرة على التكيف والإنجاز، وليس مجرد الخلو من المرض النفسي.

وتُبين بعض الدراسات أن الصحة النفسية تمثل حالة من التوافق النفسي والاجتماعي، تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل، وتنعكس إيجاباً على الأداء المهني (حسن، 2019: 42).

وفي السياق التنظيمي، يشير Stephen Robbins إلى أن الصحة النفسية للعاملين تُعد عنصراً أساسياً في تفسير السلوك التنظيمي، إذ ترتبط بالرضا الوظيفي، والدافعية، ومستوى الأداء، والكفاءة المهنية داخل المؤسسات (Robbins & Judge, 2017: 54-56).

كما يوضح Greenberg أن الصحة النفسية في بيئة العمل تسهم في خفض الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي، وتعزيز الالتزام التنظيمي، وتحسين الأداء الفردي والجماعي (Greenberg, 2011: 89-92). ومن هذا المنطلق، تُعد الصحة النفسية للعاملين مورداً تنظيمياً غير مادي، ينعكس أثره على كفاءة المؤسسات التعليمية وقدرتها على تحقيق أهدافها، ولا سيما في البيئات الأكاديمية التي تتسم بتعدد الأدوار وتزايد الضغوط المهنية.

وفي السياق التنظيمي، تعكس الصحة النفسية للعاملين مستوى استقرارهم النفسي والوجداني، وقدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة، وبناء علاقات إيجابية داخل بيئة العمل، بما يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي وتقليل السلوكيات السلبية مثل التغيب والإجهاد الوظيفي (العتيبي والشمري، 2019: 88). كما تؤكد دراسات الإدارة الحديثة أن الصحة النفسية لا تنفصل عن المناخ التنظيمي، إذ تتأثر بدرجة العدالة التنظيمية، ووضوح الأدوار الوظيفية، وتوازن الأعباء والمسؤوليات، وتوافر الدعم الإداري، وهي عوامل تؤدي مجتمعة إلى تعزيز الاستقرار النفسي للعاملين (الموسوي والعبدي، 2021: 114). وتتبع أهمية الصحة النفسية من كونها عاملاً محدداً لاتجاهات العاملين نحو العمل، إذ أظهرت الدراسات أن العاملين الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة يكونون أكثر دافعية، وأعلى التزاماً، وأكثر استعداداً للتعاون والعمل الجماعي، فضلاً عن انخفاض مستويات الإرهاق والغياب الوظيفي لديهم (Bakker & Demerouti, 2019: 75).

وفي الجامعات على وجه الخصوص، تتضاعف أهمية الصحة النفسية نظراً لطبيعة العمل التي تجمع بين الجهد الذهني المكثف، والتفاعل الاجتماعي المستمر، وضغوط الأداء الأكاديمي والإداري، الأمر الذي يجعل الاستقرار النفسي شرطاً أساسياً للحفاظ على جودة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التعليمية.

وتُعرّف الصحة النفسية للعاملين إجرائياً في هذه الدراسة بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث عند استجاباتهم لفقرات مقياس الصحة النفسية المعتمد في الاستبانة، والذي يتكوّن من أربعة أبعاد رئيسية هي: الرضا النفسي، الاستقرار الانفعالي، الضغوط النفسية، والأمان الوظيفي.

وبذلك تمثل الصحة النفسية في هذه الدراسة متغيراً مركباً يعكس مستوى التوازن النفسي للعاملين وقدرتهم على التكيف الإيجابي مع متطلبات بيئة العمل الجامعية.

2. أهمية الصحة النفسية للعاملين: تكتسب الصحة النفسية أهمية جوهرية في حياة الفرد والمؤسسة على حدّ سواء، لما لها من دور محوري في تحقيق التوازن النفسي والانفعالي، وتعزيز قدرة الأفراد على التكيف مع متطلبات الحياة والعمل. ولم يعد الاهتمام بالصحة النفسية مقتصرًا على البعد

العلاجي، بل أصبح يُنظر إليها بوصفها عنصرًا أساسيًا من عناصر الكفاءة الإنسانية والتنظيمية، ولا سيما في البيئات المهنية والأكاديمية التي تتسم بتزايد الضغوط وتعدد الأدوار الوظيفية. وتشير منظمة الصحة العالمية إلى أن الصحة النفسية تمثل حالة من العافية تمكّن الفرد من العمل بصورة منتجة ومثمرة، والمساهمة الإيجابية في مجتمعه، وهو ما ينعكس مباشرة على مستوى الأداء المؤسسي والتنظيمي (World Health Organization, 2014: 12).

وتُسهّم الصحة النفسية الجيدة في تمكين الفرد من إدراك قدراته الذاتية، وضبط انفعالاته، واتخاذ قرارات متزنة، وبناء علاقات اجتماعية ومهنية سليمة، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على مستوى الرضا الوظيفي والدافعية نحو العمل. كما تؤدي دورًا مهمًا في الحد من مظاهر القلق والتوتر والاحتراق الوظيفي، وتعزيز الشعور بالأمان والاستقرار النفسي داخل بيئة العمل (Greenberg, 2011: 89–92).

وفي إطار السلوك التنظيمي، يؤكد Robbins & Judge أن الصحة النفسية للعاملين ترتبط ارتباطًا وثيقًا بمستويات الأداء الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وجودة الإنجاز، إذ إن العاملين الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة يكونون أكثر قدرة على التركيز، وأكثر مرونة في مواجهة ضغوط العمل، وأعلى كفاءة في تنفيذ المهام الموكلة إليهم (Robbins & Judge, 2017: 54–56).

كما تشير تقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن دعم الصحة النفسية في بيئات العمل يسهم في خفض معدلات الغياب ودوران العمل، وتحسين الإنتاجية، وتعزيز الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات، ويُعد من الركائز الأساسية لتحقيق الاستدامة التنظيمية (OECD, 2012: 3–5). وتؤكد الجمعية الأمريكية لعلم النفس أن الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين يُعد استثمارًا طويل الأمد في رأس المال البشري، لما له من أثر مباشر في تحسين بيئة العمل وتعزيز الفاعلية المؤسسية (American Psychological Association, 2020: n.p).

أما في المؤسسات التعليمية، فتبرز أهمية الصحة النفسية بوصفها عاملاً داعمًا للاستقرار الأكاديمي والإداري، إذ تساعد التدريسيين والموظفين على التعامل الإيجابي مع أعباء العمل، والتفاعل البناء مع الطلبة والزملاء، والحفاظ على بيئة تنظيمية صحية قادرة على التطور والاستجابة للتحديات. ومن ثم، فإن الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين يُعد مدخلًا أساسيًا لتعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق الفاعلية المؤسسية المستدامة.

3. أبعاد الصحة النفسية للعاملين: اعتمدت الأدبيات الإدارية والنفسية مجموعة من الأبعاد الرئيسية لقياس الصحة النفسية في بيئة العمل، ومن أبرزها ما يأتي:

أ. الرضا النفسي: يشير الرضا النفسي إلى شعور العامل بالقبول والارتياح تجاه عمله وبيئته التنظيمية، ويُعد مؤشرًا أساسيًا للصحة النفسية، لما له من ارتباط إيجابي بالدافعية والالتزام التنظيمي وجودة الأداء (العنبي والشمر، 2019: 92).

ب. الاستقرار الانفعالي: يعكس الاستقرار الانفعالي قدرة الفرد على ضبط انفعالاته والتعامل المتزن مع المواقف الصاغطة، ويُعد من السمات النفسية الضرورية للعاملين في المؤسسات التعليمية التي تتطلب تفاعلًا إنسانيًا مستمرًا (Kundi et al., 2021: 6).

ج. الضغوط النفسية: تُعرّف الضغوط النفسية بأنها حالة من التوتر تنشأ نتيجة عدم التوازن بين متطلبات العمل وقدرات الفرد، وقد يؤدي استمرارها إلى انخفاض الصحة النفسية وتراجع الأداء الوظيفي والتنظيمي (بن عمر وبن زيد، 2020: 57).

د. الأمان الوظيفي: يمثل الأمان الوظيفي شعور العامل بالاستقرار وعدم الخوف من فقدان الوظيفة أو المكانة التنظيمية، وهو من العوامل الرئيسة التي تعزز الصحة النفسية، وتدعم الثقة التنظيمية والولاء المؤسسي (الموسوي والعبيدي، 2021: 119).

ثانياً. الأداء التنظيمي

1. مفهوم الأداء التنظيمي: يُعدّ الأداء التنظيمي من المفاهيم المحورية في الفكر الإداري، ويشير إلى مستوى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها باستخدام مواردها المتاحة بكفاءة وفاعلية. وتتنظر الأدبيات الحديثة إلى الأداء التنظيمي بوصفه مفهوماً شاملاً لا يقتصر على الإنتاجية فقط، بل يمتد ليشمل جودة الأداء، والالتزام التنظيمي، والقدرة على التكيف مع التغيرات البيئية (Bakker & Demerouti, 2019: 81). ويُعرّف الأداء التنظيمي بأنه درجة تحقيق المنظمة لأهدافها المخططة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد، وتحسين العمليات، ورفع جودة المخرجات، بما يضمن الاستجابة لمتطلبات أصحاب المصلحة والاستمرار في بيئة تنافسية متغيرة. وفي هذا الإطار، يؤكد Management أن الأداء التنظيمي يُجسّد المحصلة التراكمية لفعالية التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة، وإن المنظمات ذات الأداء المرتفع هي التي تنجح في موازنة أهدافها الاستراتيجية مع قدرات العاملين ودافعيتهم (Robbins & Coulter, 2018: 44).

كما يذهب Organization theory إلى أن الأداء التنظيمي يعكس قدرة المنظمة على تحقيق الكفاءة الداخلية (حسن إدارة العمليات والموارد) والفاعلية الخارجية (تحقيق رضا المستفيدين والتكيف مع البيئة)، ويُعد مؤشراً شاملاً للحكم على نجاح المنظمة واستدامتها (Daft, 2016: 12). ومن منظور مؤسسي تطبيقي، تشير World Bank إلى أن الأداء التنظيمي في المؤسسات العامة والتعليمية يُقاس من خلال مجموعة من الأبعاد، من أبرزها: جودة الخدمات، الإنتاجية، الحوكمة الرشيدة، كفاءة الموارد البشرية، والقدرة على الابتكار، مؤكدة أن تحسين الأداء التنظيمي يُعد مدخلاً أساسياً لتحقيق الفاعلية المؤسسية والتنمية المستدامة (World Bank, 2017: 3).

ويُعرّف الأداء التنظيمي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث عند استجابتهم ل فقرات مقياس الأداء التنظيمي المعتمد في الاستبانة، والذي يقيس مستوى كفاءة العاملين في إنجاز المهام الموكلة إليهم، ومدى التزامهم بالأنظمة والتعليمات، وقدرتهم على التعاون والعمل بروح الفريق، ومستوى جودة الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية داخل الكلية.

ويُقاس الأداء التنظيمي من خلال مجموعة من الفقرات المصاغة وفق مقياس (Likert) الخماسي، حيث تعبّر الدرجات المرتفعة عن مستوى عالٍ من الفاعلية والكفاءة التنظيمية، في حين تشير الدرجات المنخفضة إلى تدني مستوى الأداء داخل بيئة العمل الجامعية. ويمثل الأداء التنظيمي في هذه الدراسة متغيراً تابعاً يعكس درجة مساهمة العاملين في تحقيق أهداف الكلية بكفاءة وفاعلية.

2. أهمية الأداء التنظيمي: تنبع أهمية الأداء التنظيمي من كونه المعيار الأساس للحكم على نجاح المنظمة واستمرارها، إذ يعكس كفاءة الإدارة وفاعلية السياسات التنظيمية ومدى حسن استثمار الموارد البشرية. وفي الجامعات، يرتبط الأداء التنظيمي بجودة العملية التعليمية، وكفاءة الأداء الإداري، ومستوى التزام العاملين، الأمر الذي يجعل تحسينه هدفاً استراتيجياً للإدارة الجامعية (الزبيدي، 2020: 66).

وتكمن أهمية الأداء التنظيمي في دوره المباشر في تحسين جودة المخرجات التنظيمية، وتعزيز الإنتاجية، ورفع مستوى رضا العاملين والمستفيدين. إذ يشير (Armstrong) إلى أن المنظمات ذات الأداء التنظيمي المرتفع تكون أكثر قدرة على تحقيق الانسجام بين الأهداف الفردية والتنظيمية، وأكثر كفاءة في اتخاذ القرارات، وأعلى مرونة في التعامل مع الضغوط والتحديات التنظيمية (Armstrong, 2020: 15–18). كما يُعد الأداء التنظيمي أداة تشخيصية فعالة لتحديد مواطن القوة والضعف داخل المنظمة، بما يتيح للإدارة تطوير السياسات وتحسين أساليب العمل. وفي هذا السياق، يؤكد أغوينيس (Aguinis) أن الأداء التنظيمي يمثل الإطار الشامل الذي تُقاس من خلاله فعالية الأفراد والوحدات التنظيمية، وإن تحسينه يسهم بصورة مباشرة في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ولا سيما في المنظمات الخدمية والتعليمية التي تعتمد بدرجة كبيرة على رأس المال البشري (Aguinis, 2019: 6–9).

كما تشير تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أن الأداء التنظيمي الفعّال يُعد شرطاً أساسياً لتحقيق الحوكمة الرشيدة، وتحسين جودة الخدمات العامة، وتعزيز الثقة المؤسسية. وتؤكد هذه التقارير أن ضعف الأداء التنظيمي يؤدي إلى تراجع مستوى الخدمات وانخفاض الكفاءة، حتى في حال توافر الموارد المادية والبشرية (UNDP, 2018: 24).

أما في المؤسسات التعليمية، فتتجلى أهمية الأداء التنظيمي في كونه عاملاً حاسماً في تحقيق الاستقرار الأكاديمي والإداري، وتحسين جودة العملية التعليمية، ورفع كفاءة العاملين، وتعزيز القدرة على الابتكار والتطوير المؤسسي. ومن ثم، فإن الاهتمام بالأداء التنظيمي يُعد مدخلاً إستراتيجياً لتحسين فاعلية المؤسسات التعليمية وضمان استدامتها في بيئات تتسم بتزايد التحديات والتنافسية.

3. مؤشرات الأداء التنظيمي: اعتمدت هذه الدراسة مجموعة من المؤشرات المعتمدة في الأدبيات الإدارية العربية المحكّمة لقياس الأداء التنظيمي، بوصفها أدوات تعكس مستوى كفاءة المنظمة وفاعلية مواردها البشرية، وتسهم في تشخيص واقع الأداء المؤسسي من حيث الإنجاز والجودة والسلوك التنظيمي. وتتمثل هذه المؤشرات فيما يأتي:

أ. الكفاءة الوظيفية: تشير الكفاءة الوظيفية إلى قدرة العاملين على إنجاز المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم بأقل وقت وجهد وبأفضل استخدام للموارد المتاحة. وتُعد الكفاءة الوظيفية مؤشراً جوهرياً للأداء التنظيمي، إذ تعكس مستوى المهارة والخبرة والتنظيم في العمل، كما ترتبط بتحقيق الأهداف التنظيمية وتقليل الهدر في الوقت والجهد (الطائي والعبادي، 2010: 167).

ب. جودة الأداء: تعكس جودة الأداء مستوى الدقة والإتقان في تنفيذ الأعمال، ومدى الالتزام بالمعايير المهنية والتنظيمية المعتمدة داخل المنظمة. ولا تقتصر جودة الأداء على سرعة الإنجاز، بل تشمل خلو العمل من الأخطاء، وتحقيق رضا المستفيدين، والاستجابة لمتطلبات التحسين المستمر، ولا سيما في الجامعات التي تُعد الجودة فيها معياراً أساساً لنجاح العملية التعليمية والإدارية (السلمي، دون سنة: 214).

ج. الالتزام التنظيمي: يمثل الالتزام التنظيمي درجة انتماء العاملين للمنظمة، واستعدادهم لبذل الجهد والمحافظة على استمراريتها وتحقيق أهدافها. ويُعد الالتزام التنظيمي من المؤشرات السلوكية المهمة للأداء التنظيمي، إذ يسهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي، وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل، ورفع مستوى الانضباط والمسؤولية المهنية (عبد الباقي، 2011: 302).

د. التعاون والعمل الجماعي: يعكس التعاون والعمل الجماعي قدرة العاملين على التنسيق والتكامل في أداء المهام، والعمل بروح الفريق الواحد لتحقيق الأهداف المشتركة. ويُعد هذا المؤشر من الركائز

الأساسية للأداء التنظيمي الفعال، لما يسهم به من تحسين تدفق المعلومات، وتعزيز الثقة المتبادلة، وتقليل الصراعات التنظيمية، وهو ما ينعكس إيجاباً على الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة (الطائي والعبادي، 2010: 189).

إن اعتماد مؤشرات (الكفاءة الوظيفية، جودة الأداء، الالتزام التنظيمي، التعاون والعمل الجماعي) لم يأت اختياراً عشوائياً، بل استناداً إلى ما أكدته الأدبيات الإدارية من أن الأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية لا يُقاس بمؤشر واحد، وإنما بمجموعة متكاملة من المؤشرات التي تجمع بين البعد السلوكي والبعد الكفائي والبعد النوعي للأداء.

فالكفاءة الوظيفية تمثل البعد الإنتاجي للأداء، إذ تعكس قدرة العاملين على إنجاز المهام الأكاديمية والإدارية ضمن الإطار الزمني المحدد وبأتمثل استخدام للموارد، وهو أمر حاسم في المؤسسات الجامعية التي تتسم بتعدد المهام وتنوع المسؤوليات. أما جودة الأداء فتمثل البعد النوعي، حيث إن البيئة الجامعية لا تكتفي بسرعة الإنجاز، بل تتطلب مستوى عالياً من الدقة والالتزام بالمعايير الأكاديمية والإدارية، لما لذلك من أثر مباشر في سمعة المؤسسة ومخرجاتها العلمية.

في المقابل، يعكس الالتزام التنظيمي البعد القيمي والسلوكي للأداء، إذ يُعد الانتماء المؤسسي عنصراً محورياً في استقرار العمل الجامعي، خصوصاً في الكليات التي تعتمد على التنسيق المستمر بين الأقسام العلمية والإدارية. كما يُعد التعاون والعمل الجماعي مؤشراً ضرورياً في البيئة الجامعية، نظراً لطبيعة العمل القائم على اللجان العلمية، والفرق البحثية، والأنشطة الأكاديمية المشتركة، مما يجعل الأداء الفردي مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالأداء الجماعي.

وتكتسب هذه المؤشرات أهمية خاصة في ميدان الدراسة المتمثل في كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت، بوصفها مؤسسة تعليمية تجمع بين البعد الأكاديمي (التدريس والبحث العلمي) والبعد الإداري (التنظيم، المتابعة، الخدمات الطلابية). فطبيعة العمل في الكلية تتطلب كفاءة في إنجاز المهام، وجودة في المخرجات التعليمية، ومستوى عالٍ من الالتزام المهني، فضلاً عن تنسيق مستمر بين التدريسيين والموظفين الإداريين. ومن ثم فإن هذه المؤشرات توفر إطاراً شاملاً وملائماً لقياس الأداء التنظيمي في هذا السياق، وتعكس بدقة واقع الأداء داخل بيئة العمل الجامعية محل الدراسة.

ثالثاً. العلاقة بين الصحة النفسية وتعزيز الأداء التنظيمي: تشير نظريات السلوك التنظيمي المعاصرة إلى أن الصحة النفسية تمثل أحد المحددات الجوهرية للأداء التنظيمي، بوصفها عاملاً مؤثراً في أنماط التفكير والسلوك الوظيفي للعاملين داخل المنظمة. فالصحة النفسية لا تؤثر فقط في الحالة الانفعالية للفرد، بل تنعكس بصورة مباشرة على اتجاهاته نحو العمل، ومستوى دافعيته، وقدرته على التفاعل الإيجابي مع زملائه ورؤسائه، ومدى استجابته لمتطلبات الدور الوظيفي. ويؤكد هذا الطرح أن الأداء التنظيمي هو نتاج تراكمي لحالات نفسية وسلوكية تتشكل داخل بيئة العمل، وليس مجرد نتيجة للإجراءات أو الهياكل التنظيمية.

وفي هذا السياق، يوضح Montano وآخرون أن العاملين الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الصحة النفسية يكونون أكثر قدرة على التركيز الذهني، واتخاذ القرارات الرشيدة، وإدارة ضغوط العمل بمرونة، فضلاً عن قدرتهم على التكيف مع التغيرات التنظيمية ومتطلبات الأداء المتجددة. ويؤدي ذلك إلى تحسين الأداء الفردي، وتعزيز فاعلية العمل الجماعي، ورفع مستوى التنسيق داخل الوحدات التنظيمية، بما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي الكلي (Montano et al., 2017: 240).

كما تُظهر الأدبيات الحديثة أن الصحة النفسية تؤدي دورًا وقائيًا في الحد من السلوكيات التنظيمية السلبية التي تُضعف الأداء، مثل الصراع التنظيمي، والاحتراق الوظيفي، والانسحاب النفسي، والغياب الوظيفي. فالعامل الذي يعاني من ضغوط نفسية مزمنة أو اضطراب في التوازن النفسي يكون أكثر عرضة لانخفاض الإنتاجية، وضعف الالتزام التنظيمي، وتراجع جودة الأداء، الأمر الذي ينعكس سلبًا على فاعلية المنظمة ككل.

وفي هذا الإطار، تشير نتائج دراسة Kundi وآخرين إلى أن تعزيز الصحة النفسية للعاملين يسهم في رفع مستويات الالتزام والانتماء التنظيمي، وتحسين العلاقات المهنية، وتعزيز الشعور بالمسؤولية تجاه أهداف المنظمة. كما ينعكس ذلك في انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل، وارتفاع مستويات الرضا الوظيفي، وهو ما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق مستويات أعلى من الاستدامة التنظيمية (Kundi et al., 2021: 9).

وعليه، يمكن القول إن العلاقة بين الصحة النفسية والأداء التنظيمي هي علاقة تأثير متبادل، إذ تسهم الصحة النفسية الجيدة في تعزيز الأداء التنظيمي، في حين تهبط بيئة العمل ذات الأداء المرتفع مناهًا تنظيميًا داعمًا للصحة النفسية للعاملين. ومن ثم، فإن الاهتمام بالصحة النفسية لا يُعد إجراءً تكميليًا أو ثانويًا، بل يمثل مدخلًا إستراتيجيًا لتحسين الأداء التنظيمي، ولا سيما في المؤسسات التعليمية التي تعتمد بدرجة كبيرة على رأس المال البشري والتفاعل الإنساني في تحقيق أهدافها.

المبحث الثالث: تحليل البيانات الإحصائية ومناقشة النتائج

يُعنى هذا المبحث بعرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، من خلال وصف مدى توفر متغيرات الدراسة في الميدان، ثم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ومناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة. وقد تم الاعتماد على برنامج (SPSS) في إجراء التحليلات الإحصائية، بما يضمن دقة النتائج وموضوعيتها.

أولاً. مدى توفر متغيرات الدراسة:

1. مدى توفر أبعاد الصحة النفسية للعاملين:

جدول (5): الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد الصحة النفسية للعاملين

البعد	ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرضا النفسي	X1	أشعر بالرضا عن عملي في الكلية.	3.945	0.718
	X2	أؤدي عملي بروح إيجابية.	3.725	0.792
	X3	أشعر بقيمة الدور الذي أقوم به داخل الكلية.	4.220	0.896
الاستقرار الانفعالي	X4	أستطيع التحكم بانفعالاتي أثناء العمل.	3.862	0.866
	X5	أتعامل بهدوء مع ضغوط العمل.	3.945	0.792
	X6	لا تؤثر المشكلات اليومية في تركيزي الوظيفي.	3.872	0.851
الضغوط النفسية	X7	أعرض لضغوط عمل تفوق قدرتي.	3.752	0.992
	X8	أشعر بالإرهاق النفسي نتيجة متطلبات العمل.	3.890	0.797
	X9	يؤثر ضغط العمل في أدائي الوظيفي.	3.862	0.833
الأمان الوظيفي	X10	أشعر بالاستقرار الوظيفي في عملي.	3.917	0.759
	X11	لا أشعر بالقلق من فقدان وظيفتي.	3.991	0.967
	X12	أشعر بالأمان في بيئة العمل الحالية.	3.954	0.927
اجمالي الصحة النفسية			3.911	0.858

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج التحليل الاحصائي (SPSS).

يوضح الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد الصحة النفسية بلغ (3.911)، بانحراف معياري قدره (0.858)، مما يشير إلى أن مستوى الصحة النفسية لدى أفراد العينة جاء بمستوى مرتفع نسبياً وفق مقياس ليكرت الخماسي. وتعكس هذه النتيجة وجود درجة جيدة من التوازن النفسي والاستقرار الوظيفي لدى العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت. وعلى مستوى الأبعاد الفرعية، يُلاحظ أن بعد الرضا النفسي سجل مستويات مرتفعة نسبياً، إذ جاءت الفقرة (X3) "أشعر بقيمة الدور الذي أقوم به داخل الكلية" بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.220)، وهو ما يدل على شعور قوي بالانتماء والأهمية المهنية، ويُعد مؤشراً إيجابياً يعزز الدافعية والأداء. كما سجلت الفقرتان (X1) و (X2) متوسطات مرتفعة، مما يعكس اتجاهًا إيجابيًا عامًا نحو العمل. أما بعد الاستقرار الانفعالي فقد جاءت متوسطاته ضمن المستوى المرتفع كذلك، مما يدل على قدرة العاملين على التحكم بانفعالاتهم والتعامل مع ضغوط العمل بهدوء نسبي، وهي سمة مهمة في بيئة العمل الجامعي التي تتسم بتعدد المسؤوليات وتنوع المواقف المهنية. وفيما يتعلق ببعد الضغوط النفسية، جاءت المتوسطات قريبة من المستوى المرتفع، مع ملاحظة أن الفقرة (X7) سجلت أعلى انحراف معياري (0.992)، مما يشير إلى وجود تباين نسبي بين أفراد العينة في إدراكهم لحجم الضغوط. وقد يُفسر ذلك باختلاف طبيعة المهام بين التدريسيين والموظفين الإداريين، واختلاف سنوات الخبرة. أما بعد الأمان الوظيفي، فقد أظهرت نتائجه مستوى جيداً من الشعور بالاستقرار وعدم القلق من فقدان الوظيفة، وهو عامل مهم في تعزيز الاستقرار النفسي والانتماء المؤسسي. وبصورة عامة، تعكس النتائج أن الصحة النفسية للعاملين في ميدان الدراسة تتسم بمستوى جيد من الرضا والاستقرار والأمان، مع وجود ضغوط مهنية متفاوتة بدرجاتها، وهو ما يتسق مع طبيعة العمل الجامعي. كما تمثل هذه النتائج مؤشراً داعماً للانتقال إلى اختبار علاقات الارتباط والتأثير مع الأداء التنظيمي في المباحث اللاحقة.

2. مدى توفر أبعاد الأداء التنظيمي:

جدول (6): مدى توفر أبعاد الأداء التنظيمي

البعد	ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفاءة الوظيفية	X13	أنجز مهامتي بكفاءة عالية.	4.202	0.869
	X14	ألتزم بالوقت المحدد لإنجاز الأعمال.	4.000	0.861
	X15	أستخدم مهاراتي بالشكل الأمثل.	3.642	1.067
جودة الأداء	X16	أحرص على إتقان العمل الموكّل إليّ.	3.651	1.158
	X17	أقدم أداءً يلبي متطلبات العمل.	3.844	1.047
	X18	ألتزم بمعايير الجودة في عملي.	3.339	1.082
الالتزام التنظيمي	X19	أشعر بالانتماء للكلية.	3.807	0.855
	X20	أحرص على المحافظة على سمعة الكلية.	3.963	0.757
	X21	ألتزم بتعليمات وأنظمة العمل.	3.963	0.881
التعاون والعمل الجماعي	X22	أعمل بروح الفريق مع زملائي.	3.908	0.928
	X23	أقدم المساعدة لزملائي عند الحاجة.	3.945	0.859
	X24	يسود التعاون بين العاملين في الكلية.	3.927	0.802
اجمالي الأداء التنظيمي			3.849	0.958

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج التحليل الاحصائي (SPSS)

تشير نتائج الجدول إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد الأداء التنظيمي بلغ (3.849) بانحراف معياري قدره (0.958)، وهو ما يدل على أن مستوى الأداء التنظيمي لدى أفراد العينة جاء بمستوى مرتفع نسبياً وفق مقياس ليكرت الخماسي. ويعكس هذا المتوسط وجود درجة جيدة من الكفاءة والالتزام والتعاون داخل كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت.

وعلى مستوى الأبعاد الفرعية، يُلاحظ أن بعد الكفاءة الوظيفية سجّل أعلى المتوسطات نسبياً، حيث جاءت الفقرة (X13) "أنجز مهماتي بكفاءة عالية" بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.202)، تلتها الفقرة (X14) بمتوسط (4.000)، مما يشير إلى إدراك مرتفع لدى العاملين لقدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة والالتزام بالوقت المحدد. ويعكس ذلك مستوى مقبولاً من الفاعلية في إنجاز الأعمال.

أما بعد جودة الأداء فقد جاءت متوسطاته ضمن المستوى المتوسط المرتفع، إذ تراوحت القيم بين (3.339 – 3.844)، مع ملاحظة أن الفقرة (X18) "الترم بمعايير الجودة في عملي" سجلت أدنى متوسط (3.339)، وهو ما قد يشير إلى وجود هامش لتحسين الالتزام بمعايير الجودة أو تطوير آليات المتابعة والتقييم.

وفيما يخص بعد الالتزام التنظيمي، فقد أظهرت نتائجه مستوى جيداً من الانتماء والالتزام، إذ بلغ متوسط الفقرة (X19) (3.807)، في حين سجلت الفقرتان (X20) و(X21) متوسطات مرتفعة نسبياً (3.963)، مما يدل على وجود درجة إيجابية من المحافظة على سمعة الكلية والالتزام بالتعليمات التنظيمية.

أما بعد التعاون والعمل الجماعي فقد أظهر مستويات مرتفعة نسبياً، إذ تراوحت المتوسطات بين (3.908 – 3.945)، مما يعكس وجود روح فريق وتعاون بين العاملين، وهو عنصر أساسي في المؤسسات الجامعية التي تعتمد على التنسيق والتكامل بين الأقسام العلمية والإدارية.

ومن حيث التباين، يُلاحظ أن الانحرافات المعيارية جاءت ضمن الحدود المقبولة، إذ تراوحت بين (0.757 – 1.158)، مما يدل على وجود قدر معتدل من الاختلاف في آراء أفراد العينة دون تباين حاد.

وبصورة عامة، تعكس النتائج أن الأداء التنظيمي في ميدان الدراسة يتسم بمستوى جيد من الكفاءة والالتزام والتعاون، مع وجود بعض الجوانب التي يمكن تعزيزها، لا سيما ما يتعلق بمعايير الجودة، وهو ما ينسجم مع طبيعة العمل الجامعي ومتطلباته التنظيمية.

ثانياً. اختبار فرضيات الدراسة: انطلاقاً من أهداف الدراسة، سعت هذه الدراسة إلى اختبار مجموعة من الفرضيات التي تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الصحة النفسية للعاملين والأداء التنظيمي، وبيان أثرها، فضلاً عن التعرف على الفروق في متغيرات الدراسة تبعاً لبعض الخصائص الوظيفية والديموغرافية.

1. تحليل الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للعاملين والأداء التنظيمي.

جدول (7): يبين علاقات الارتباط بين أبعاد الصحة النفسية وأبعاد الأداء التنظيمي

علاقات الارتباط		التعاون والعمل الجماعي	الالتزام التنظيمي	جودة الأداء	الكفاءة الوظيفية	الأداء التنظيمي الصحة النفسية	
الأهمية النسبية	العدد						
%100	3	0.756**	0.64**	0.543**	0.62**	الرضا النفسي	
%100	3	0.687**	0.643**	0.597**	0.644**	الاستقرار الانفعالي	
%100	3	0.75**	0.635**	0.699**	0.814**	الضغوط النفسية	
%100	3	0.667**	0.719**	0.488**	0.543**	الأمان الوظيفي	
%100	3	0.836**	0.77**	0.681**	0.768**	اجمالي الصحة النفسية	
-	12	3	3	3	3	العدد	علاقات
%100		%100	%100	%100	%100	الأهمية النسبية	الارتباط

** معنوي عند مستوى (0.01)، * معنوي عند مستوى (0.05)

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج التحليل الاحصائي (SPSS).

يبين الجدول رقم (7) نتائج اختبار علاقات الارتباط بين أبعاد الصحة النفسية (الرضا النفسي، الاستقرار الانفعالي، الضغوط النفسية، الأمان الوظيفي، وإجمالي الصحة النفسية) وأبعاد الأداء التنظيمي (الكفاءة الوظيفية، جودة الأداء، الالتزام التنظيمي، التعاون والعمل الجماعي)، باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

تُظهر النتائج وجود علاقات ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عالية عند مستوى (0.01) بين جميع أبعاد الصحة النفسية وأبعاد الأداء التنظيمي، إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (0.488) و(0.836)، وهو ما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين قوية بوجه عام.

وقد سجل بعد الضغوط النفسية أعلى معامل ارتباط مع الكفاءة الوظيفية (0.814**) ومع التعاون والعمل الجماعي (0.75**), مما يشير إلى أن تحسن إدارة الضغوط النفسية يرتبط بارتفاع مستوى الكفاءة والتعاون داخل المؤسسة. كما أظهر بعد إجمالي الصحة النفسية أقوى علاقة ارتباط مع بعد التعاون والعمل الجماعي (0.836**), وهو أعلى معامل في الجدول، مما يدل على أن الصحة النفسية الشاملة تسهم بوضوح في تعزيز روح الفريق والعمل التعاوني.

أما بعد الأمان الوظيفي فقد أظهر ارتباطات قوية أيضاً، خاصة مع الالتزام التنظيمي (0.719**), وهو ما ينسجم منطقياً مع طبيعة العلاقة بين الشعور بالاستقرار الوظيفي والانتماء المؤسسي.

وتُظهر بيانات عمود "العدد" أن جميع العلاقات الارتباطية كانت دالة إحصائياً، إذ بلغت الأهمية النسبية (100%)، مما يعكس قوة واتساق العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة. كما يشير الصف الأخير إلى أن مجموع العلاقات الارتباطية الدالة بلغ (12) علاقة من أصل (12) علاقة ممكنة، وهو ما يدعم بقوة صحة الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والأداء التنظيمي.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن النتائج تؤكد أن تحسن مستوى الصحة النفسية بأبعادها المختلفة يرتبط ارتباطاً إيجابياً بارتفاع مستوى الأداء التنظيمي، مما يعكس تكامل البعدين النفسي والتنظيمي في بيئة العمل الجامعي.

استناداً إلى نتائج الجدول رقم (7)، التي أظهرت وجود علاقات ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) بين جميع أبعاد الصحة النفسية وأبعاد الأداء التنظيمي، يمكن القول إن الفرضية الأولى القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للعاملين والأداء التنظيمي قد تحققت. إذ لم تظهر أي علاقة غير دالة إحصائية، كما أن معاملات الارتباط جاءت ضمن المستويات القوية إلى القوية جداً، مما يعكس اتساقاً واضحاً بين تحسن مستوى الصحة النفسية وارتفاع مستوى الأداء التنظيمي. وعليه، يتم قبول الفرضية الأولى.

2. **تحليل الفرضية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للصحة النفسية في تعزيز الأداء التنظيمي.

جدول (8): نتائج تأثير الصحة النفسية في تعزيز الأداء التنظيمي. N= 109

الأداء التنظيمي						الابعاد
المعنوية	التأثير	F المحسوبة	R ²	β	A	الصحة النفسية
0.00	معنوي	392.3	0.786	0.979	0.022	

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج التحليل الاحصائي (SPSS).

يوضح الجدول رقم (8) نتائج اختبار الفرضية الثانية التي تنص على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للصحة النفسية في تعزيز الأداء التنظيمي، وذلك باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط. أظهرت نتائج التحليل أن قيمة معامل التحديد بلغت ($R^2 = 0.786$)، مما يدل على أن الصحة النفسية تفسر ما نسبته (78.6%) من التباين الحاصل في مستوى الأداء التنظيمي. وتعد هذه النسبة مرتفعة نسبياً في الدراسات السلوكية، مما يشير إلى قوة النموذج التفسيري المستخدم.

كما بلغت قيمة معامل الانحدار المعياري ($\beta = 0.979$)، وهي قيمة موجبة وعالية، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية قوية؛ أي أن أي تحسن في مستوى الصحة النفسية يقابله تحسن ملحوظ في مستوى الأداء التنظيمي. أما قيمة الثابت ($\alpha = 0.022$)، فتمثل مستوى الأداء المتوقع في حال انعدام الصحة النفسية، وهي قيمة منخفضة جداً، مما يعكس اعتماد الأداء التنظيمي بصورة أساسية على مستوى الصحة النفسية.

وقد بلغت قيمة ($F = 392.3$) عند مستوى دلالة إحصائية ($\text{Sig} = 0.000$)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على معنوية النموذج ككل وصلاحيته للتفسير الإحصائي.

جدول (9): نتائج تأثير الصحة النفسية في تعزيز الأداء التنظيمي. N= 109

الأداء التنظيمي						الابعاد	
Sig	التأثير	F المحسوبة	R ²	β	α		
0.000	معنوي	131.41	0.551	0.708	1.045	الرضا النفسي	الصحة النفسية
0.000	معنوي	134.47	0.557	0.756	0.905	الاستقرار الانفعالي	
0.000	معنوي	260.26	0.709	0.752	0.966	الضغوط النفسية	
0.000	معنوي	103.02	0.491	0.651	1.277	الأمان الوظيفي	
0.00	معنوي	392.3	0.786	0.979	0.022	اجمالي الصحة النفسية	

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج التحليل الاحصائي (SPSS)

يبين الجدول رقم (9) نتائج اختبار تأثير أبعاد الصحة النفسية في الأداء التنظيمي باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك على مستوى كل بعد منفرداً، فضلاً عن اختبار تأثير إجمالي الصحة النفسية.

أظهرت النتائج أن جميع أبعاد الصحة النفسية الأربعة كان لها تأثير معنوي في الأداء التنظيمي عند مستوى دلالة (0.01)، إذ بلغت قيم (Sig = 0.000) لجميع الأبعاد، مما يدل على قوة العلاقة السببية الإحصائية بين كل بعد من أبعاد الصحة النفسية ومستوى الأداء التنظيمي. وعلى مستوى القوة التفسيرية للنموذج، سجل بعد الضغوط النفسية أعلى قيمة لمعامل التحديد ($R^2 = 0.709$)، مما يعني أنه يفسر ما نسبته (70.9%) من التباين في الأداء التنظيمي، وهو ما يجعله البعد الأكثر تأثيراً عند تحليله منفرداً. كما بلغت قيمة معامل الانحدار ($\beta = 0.752$)، مما يشير إلى تأثير طردي قوي.

أما بعد الاستقرار الانفعالي فقد سجل ($R^2 = 0.557$) و ($\beta = 0.756$)، وهو ما يدل على تأثير قوي كذلك، يليه بعد الرضا النفسي بقيمة ($R^2 = 0.551$) و ($\beta = 0.708$). في حين سجل بعد الأمان الوظيفي أقل قيمة تفسيرية نسبياً ($R^2 = 0.491$)، لكنه ظل ذا تأثير معنوي وموجب في الأداء التنظيمي.

أما عند اختبار إجمالي الصحة النفسية كمتغير كلي، فقد بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.786$)، مما يعني أن الصحة النفسية بمجملها تفسر (78.6%) من التباين في الأداء التنظيمي، وهي نسبة مرتفعة تعكس قوة النموذج التفسيري. كما بلغت قيمة معامل الانحدار ($\beta = 0.979$)، مما يدل على أن التحسن في مستوى الصحة النفسية يقابله تحسن كبير في مستوى الأداء التنظيمي. وقد بلغت قيمة الثابت ($\alpha = 0.022$)، وهي تمثل القيمة المتوقعة للأداء عند انعدام الصحة النفسية، وهي قيمة ذات طابع رياضي إجرائي.

وتؤكد قيم (F) المحسوبة لجميع النماذج معنوية التأثير، مما يعزز صحة الفرضية الثانية التي تنص على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للصحة النفسية في تعزيز الأداء التنظيمي. وعليه، يتم قبول الفرضية الثانية التي تنص على وجود تأثير معنوي للصحة النفسية في تعزيز الأداء التنظيمي، ورفض الفرضية العدمية المقابلة، مما يؤكد أن تحسين الصحة النفسية للعاملين يُعد مدخلاً فاعلاً في رفع مستوى الأداء داخل المؤسسة الجامعية.

3. تحليل الفرضية الثالثة: توجد فروق في مستوى الصحة النفسية تعزى للصفة الوظيفية (تدريسي/موظف).

جدول (6): اختبار الفرضية الثالثة

الاختبار الإحصائي	القيمة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار
اختبار T لعينتين مستقلتين	T = 1.72	0.090	مرفوضة

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

نصت الفرضية الثالثة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية تعزى إلى الصفة الوظيفية (تدريسي/موظف). ولغرض اختبار هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين. وقد أظهرت النتائج كما يبينها الجدول رقم (6)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين التدريسيين والموظفين عند مستوى دلالة (0.05)، وهو ما يشير إلى تقارب مستويات الصحة النفسية بين الفئتين. وتعكس هذه النتيجة تشابه الظروف

المهنية والضغوط النفسية التي يتعرض لها العاملون في البيئة الجامعية، بغض النظر عن الصفة الوظيفية. وبناءً على ذلك، تم رفض الفرضية الثالثة.

تشير نتائج اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية بين التدريسيين والموظفين، إذ بلغت قيمة ($T = 1.72$) عند مستوى دلالة (0.090)، وهي قيمة أعلى من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وتدل هذه النتيجة على أن الاختلاف في الصفة الوظيفية لا يُعد عاملاً مؤثراً في تحديد مستوى الصحة النفسية للعاملين في البيئة الجامعية محل الدراسة.

ويُفسّر هذا التقارب في مستويات الصحة النفسية بين الفئتين بأن كلا من التدريسيين والموظفين يعملون ضمن إطار تنظيمي واحد، ويخضعون لظروف عمل متشابهة من حيث الضغوط المهنية، ومتطلبات الأداء، والأنظمة الإدارية المعتمدة، فضلاً عن تأثير العوامل التنظيمية المشتركة، مثل أسلوب الإدارة، والمناخ التنظيمي، ومستوى الدعم المؤسسي. وعليه، فإن العوامل التنظيمية العامة قد تكون أكثر تأثيراً في الصحة النفسية من طبيعة المسمى الوظيفي ذاته.

كما تعكس هذه النتيجة أن الضغوط النفسية في الجامعات لا تقتصر على فئة وظيفية محددة، بل تمتد لتشمل جميع العاملين، سواء أكانوا تدريسيين أم موظفين إداريين، نتيجة تشابك الأدوار، وتزايد الأعباء الوظيفية، وتنامي متطلبات الجودة والأداء المؤسسي. وهذا ما يفسر تقارب مستويات الصحة النفسية وعدم ظهور فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين.

وتتفق هذه النتيجة مع الاتجاهات الحديثة في دراسات الصحة النفسية التنظيمية التي تشير إلى أن الصحة النفسية للعاملين تتأثر بدرجة أكبر بعوامل بيئة العمل التنظيمية، مثل العدالة التنظيمية، والدعم الإداري، ووضوح الأدوار، أكثر من تأثرها بالصفة الوظيفية الرسمية. وبذلك، تؤكد نتائج الفرضية الثالثة أن تحسين الصحة النفسية في الجامعات يتطلب معالجة شاملة لظروف العمل والتنظيم، بدلاً من التركيز على فئة وظيفية بعينها.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً. الاستنتاجات: في ضوء نتائج التحليل الإحصائي وما أظهرته اختبارات الفرضيات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات العلمية التي تعكس واقع الصحة النفسية للعاملين ودورها في تعزيز الأداء التنظيمي في كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة تكريت، ويمكن تلخيصها على النحو الآتي:

1. يتمتع العاملون في كلية الإدارة والاقتصاد بمستوى مناسب من الصحة النفسية، بما يشير إلى وجود حالة من الاستقرار النفسي النسبي داخل بيئة العمل الجامعية، على الرغم من استمرار بعض مظاهر الضغوط النفسية المرتبطة بطبيعة العمل الأكاديمي والإداري.
2. يتسم الأداء التنظيمي في الكلية محل الدراسة بمستوى إيجابي عام، الأمر الذي يعكس قدرة تنظيمية معقولة على إنجاز المهام وتحقيق الأهداف، مع وجود حاجة إلى مزيد من الاهتمام بجانب جودة الأداء وتطويره بصورة مستمرة.
3. تؤكد نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية وقوية بين الصحة النفسية للعاملين والأداء التنظيمي، بما يدل على أن تحسن مستوى الصحة النفسية يسهم في رفع كفاءة الأداء التنظيمي داخل المؤسسة الجامعية.

4. تبين أن الصحة النفسية تمثل عاملاً مؤثراً ومباشراً في تعزيز الأداء التنظيمي، وهو ما يبرز أهميتها بوصفها أحد المراكز الأساسية لتحسين فاعلية العمل الجامعي وتحقيق الأداء المستدام.

5. أظهرت الدراسة تقارب مستويات الصحة النفسية بين التدريسيين والموظفين، مما يعكس تشابه الظروف النفسية العامة التي تحكم بيئة العمل الجامعية بمختلف فئاتها الوظيفية.

6. كشفت النتائج عن وجود اختلافات في مستوى الأداء التنظيمي تعزى إلى الصفة الوظيفية، وهو ما يعكس تباين طبيعة الأدوار والمسؤوليات بين التدريسيين والموظفين داخل المؤسسة الجامعية.

7. أكدت الدراسة أن الخبرة الوظيفية تمثل عنصراً مهماً في تعزيز الأداء التنظيمي، إذ يسهم تراكم الخبرات العملية في رفع كفاءة العاملين وتحسين قدرتهم على التعامل مع متطلبات العمل التنظيمي.

ثانياً. المقترحات: استناداً إلى الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية والعلمية التي من شأنها الإسهام في تعزيز الصحة النفسية للعاملين وتحسين الأداء التنظيمي، ومن أبرزها:

1. ضرورة تبني إدارة كلية الإدارة والاقتصاد برامج داعمة لتعزيز الصحة النفسية، تتضمن آليات للحد من الضغوط النفسية وتحسين المناخ التنظيمي إلى أقصى درجة.
2. تعزيز ثقافة الاهتمام بالصحة النفسية داخل البيئة الجامعية، من خلال تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية تُعنى بإدارة الضغوط والتوازن النفسي.
3. تحسين بيئة العمل التنظيمية من خلال تحقيق العدالة الوظيفية، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات، بما يسهم في تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي.
4. الاستفادة من ذوي الخبرة الطويلة في نقل الخبرات والمعارف التنظيمية إلى العاملين الأقل خبرة، بما يعزز الأداء التنظيمي العام.
5. تطوير آليات تقييم الأداء التنظيمي، والتركيز على جودة الأداء والعمل الجماعي بوصفهما عنصرين أساسيين في تحقيق التميز المؤسسي.
6. تعزيز التواصل الفعال بين الإدارة والعاملين، وإشراكهم في اتخاذ القرارات بما يرفع مستوى الرضا النفسي والالتزام التنظيمي.
7. العمل على توفير برامج دعم نفسي وإرشادي داخل الجامعات، خاصة في فترات الضغط الأكاديمي والإداري.

ثالثاً. الدراسات المستقبلية: في ضوء حدود الدراسة ونتائجها، تقترح الدراسة إجراء دراسات مستقبلية تتناول الموضوع من زوايا أوسع، من بينها:

1. إجراء دراسات مماثلة في كليات أو جامعات أخرى، لغرض المقارنة وتعميم النتائج.
2. دراسة أثر متغيرات تنظيمية أخرى، مثل القيادة التحولية أو العدالة التنظيمية، في العلاقة بين الصحة النفسية والأداء التنظيمي.
3. اعتماد مناهج بحث نوعية (مقابلات، مجموعات تركيز) للكشف بعمق عن الجوانب النفسية والتنظيمية للعاملين.
4. دراسة العلاقة بين الصحة النفسية ومتغيرات أخرى، مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، في بيئات عمل مختلفة.

المصادر**اولاً. المصادر العربية:**

1. بن عمر، أحمد، وبن زيد، محمد. (2020). ضغوط العمل وأثرها في الصحة النفسية والالتزام التنظيمي. مجلة دراسات إدارية، جامعة الجزائر، 14(1)، 91-120.
2. الجبوري، سعدون عبد الكريم. (2018). المناخ التنظيمي وأثره في الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات العراقية. مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، 37(118)، 201-230.
3. الزبيدي، قاسم حسين. (2020). العوامل البشرية وأثرها في تحسين الأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية العراقية. مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 42(2)، 77-104.
4. الزهراني، محمد بن علي. (2022). الرفاه النفسي ودوره في تحسين الأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية. مجلة التربية والإدارة، جامعة أم القرى، 9(2)، 33-62.
5. السلمي، علي بن محمد. (د.ت.). السلوك التنظيمي. القاهرة، مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
6. الطائي، حميد عبد الحسين، والعبادي، عدنان حسين. (2010). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات. عمان، الأردن: دار الوراق للنشر والتوزيع.
7. عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (2011). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
8. عبد الله، أحمد محمود. (2019). ضغوط العمل وأثرها في الصحة النفسية للعاملين في القطاع العام العراقي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت.
9. العتيبي، عبد الله بن محمد، والشمري، فهد بن سالم. (2019). الصحة النفسية وأثرها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الخدمية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، 11(2)، 45-78.
10. الموسوي، حسين كاظم، والعبدي، علي حسن. (2021). الصحة النفسية وأثرها في الأداء التنظيمي في المؤسسات الحكومية العراقية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 27(123)، 155-182.
11. الزهراني، محمد عبد الله. (2020). الصحة النفسية في بيئة العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي. المجلة العربية للعلوم النفسية، (العدد)، 66-69.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Aguinis, H. (2019). Performance management (4th ed.). Pearson Education.
2. American Psychological Association. (2020). Mental health in the workplace.
3. Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of performance management (6th ed.). Kogan Page.
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E (2019). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 24(3), 273-285.
5. Daft, R. L. (2016). Organization theory and design (12th ed.). Cengage Learning.
6. Greenberg, J. (2011). Behavior in organizations (10th ed.). Pearson Education.
7. Kundi, Y. M., Aboramadan, M., & Elhamalawi, I. (2021). The impact of psychological well-being on job performance: The moderating role of perceived organizational support. Journal of Workplace Learning, 33(5), 345-361.

8. Montano, Daniel, Reeske, Anne, Franke, Freya, & Hüffmeier, Joachim.(2017) . Leadership, followers' mental health and job performance: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 305–328.
9. OECD. (2012). *Mental health and work*. OECD Publishing.
10. Robbins, S. P., & Judge, T. A(2017) . *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
11. United Nations Development Programme. (2018). *Institutional and organizational performance for sustainable development*. UNDP.
12. World Bank. (2017). *Public sector performance: The critical role of human capital*. World Bank Publications.
13. World Health Organization.(2014) . *Mental health: A state of well-being*.