



حُكُومَةُ الشَّارِجَةِ
دائرة الخدمات الاجتماعية
GOVERNMENT OF SHARJAH
Social Services Department

الصحة النفسية والرفاهية العقلية أساس بيئة عمل منتجة وصحية

إعداد:

محمد البشير محمد الدود ومهدي

مكتب الاتصال الحكومي

مقدمة:

الصحة النفسية تتجاوز مجرد غياب الاضطرابات العقلية، فهي حالة شاملة من الرفاهية تمكن الفرد من إدراك قدراته والتكيف مع ضغوط الحياة اليومية، والعمل بفاعلية والمساهمة في مجتمعه.

وتشمل الصحة النفسية الجوانب العاطفية والسلوكية والاجتماعية، حيث يعكس الشعور بالرضا والقدرة على إقامة علاقات بناءة التوازن الداخلي بين العقل والجسم.

فالرفاهية العقلية تشير إلى حالة إيجابية تشمل المشاعر السارة، وإحساس الفرد بالهدف والمعنى في الحياة، والمشاركة الفاعلة في الأنشطة اليومية، والعلاقات الممتعة، والشعور العام بالرضا.

وتعتبر الرفاهية العقلية عنصراً أساسياً في جودة الحياة، حيث تساهم في تعزيز إدراك الفرد لقيمة حياته وقدرته على تحقيق أهدافه.

أ- العوامل المؤثرة على الصحة النفسية في بيئة العمل

تتأثر الصحة النفسية بعدة عوامل تتداخل فيما بينها، وتشمل:

العوامل الفردية: الذكاء العاطفي، المزاج الإيجابي، والمرونة النفسية، وتقدير الذات، والتي تمكن الموظف من التعامل مع الضغوط المهنية بفعالية.

العلاقات الشخصية: الدعم الاجتماعي من الزملاء والأسرة يساهم في تعزيز شعور الموظف بالانتماء والأمان النفسي.

العوامل الاجتماعية والاقتصادية: الاستقرار المالي، والتعليم، والمشاركة المجتمعية ترفع من قدرة الموظف على التكيف مع التحديات المهنية.

الصحة الجسدية: التغذية السليمة، والنشاط البدني، والنوم الكافي تعزز من القدرة الذهنية وتحسن التركيز والأداء الوظيفي.

البيئة والمكان: جودة بيئة العمل، وتوفر أماكن استراحة، والبنية التحتية المناسبة، والمساحات الخضراء تؤثر بشكل مباشر على الرفاه النفسي للموظفين.

الثقافة والهوية المؤسسية: قيم المنظمة وممارساتها في تقدير الموظف والشعور بالانتماء تعزز الالتزام والإنتاجية.

الوصول إلى الموارد: برامج الدعم النفسي، واستشارات الصحة النفسية، والتدريب على مهارات التكيف تساعد الموظف على إدارة الضغوط بفاعلية.

الأحداث الحياتية: تحقيق الإنجازات المهنية والاعتراف بالجهود يرفع من مستوى الرضا والارتباط الوظيفي.

ب. العوامل الوقائية في بيئة العمل

العوامل الوقائية تعزز قدرة الموظف على مواجهة التحديات المهنية وتقليل احتمالية الإصابة بالإجهاد النفسي، وتشمل:

على المستوى الفردي: تطوير المرونة النفسية، ومهارات الذكاء العاطفي، وجود مرشدين أو مدربين داعمين.

على المستوى المؤسسي: بيئة عمل داعمة، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، وعلاقات عمل صحية، وتقدير الأداء.

تعزز هذه العوامل الصحة النفسية الإيجابية وتحد من تأثير الضغوط المهنية على الموظف، بما ينعكس إيجاباً على جودة العمل والإنتاجية.

ج - استراتيجيات التكيف المهني:

التكيف هو الوسيلة التي يستخدمها الموظف للتعامل مع الضغوط المهنية، ويُقسَّم إلى:

التكيف النشط: التعامل المباشر مع المشكلات الوظيفية وحلها أو تعديل الموقف.

التكيف العاطفي: إدارة المشاعر المرتبطة بالضغط دون معالجة السبب الأساسي، مثل تمارين التنفس أو التأمل.

التكيف المعنوي: البحث عن معنى أو قيمة للمواقف المهنية الصعبة، وغالباً بالاستعانة بالمعتقدات الشخصية أو المهنية.

التكيف الاجتماعي: طلب الدعم من الزملاء، والمرشدين، أو الفرق الإدارية.

التكيف التجنيبي: محاولة الابتعاد عن المواقف الضاغطة أو تشتيت الانتباه عنها، ويجب استخدامه بحذر لتجنب التأثير السلبي على الأداء.

تساعد هذه الاستراتيجيات الموظف على الحفاظ على إنتاجيته ورضاه الوظيفي، مع تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات المهنية.

د - الصحة النفسية وجودة الحياة المهنية

الرفاهية العقلية عنصر أساسي في جودة الحياة المهنية، حيث تشمل الصحة الجسدية، العاطفية، الاجتماعية، والبيئية، إضافةً إلى تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية. الموظف الذي يتمتع برفاهية عقلية عالية يستطيع:

- التكيف بشكل أفضل مع التغيرات المهنية والضغوط اليومية.
- إيجاد معنى في عمله والمساهمة بفعالية في الفريق والمؤسسة.
- تعزيز إنتاجيته ورضاه العام، مما ينعكس إيجابياً على بيئة العمل بأكملها.

وتؤكد مبادرات وزارة الصحة والهيئة الاتحادية للموارد البشرية في الإمارات على أن الموظفين هم الثروة الأساسية لأي مؤسسة، وأن الاستثمار في صحتهم النفسية والرفاهية يعزز الأداء ويضمن بيئة عمل إيجابية ومستدامة.

المصادر:

1. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. (2022). جودة حياة الموظف والصحة النفسية.
2. وزارة الصحة ووقاية المجتمع. (2021). برنامج جودة الحياة والرفاه النفسي لموظفي الوزارة.
3. منظمة الصحة العالمية. Mental Health: Strengthening our response. (2018).
4. World Health Organization. (2021). Mental health in the workplace.
5. Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping.