

تهون

حالة العافية النفسية في مكان العمل

المملكة العربية السعودية

2022

بالشراكة مع

تقرير قائم على عملية مسح
أجريت سنة 2022 من قبل تهون



المركز الوطني
لتعزيز الصحة النفسية



من نحن

تهون

تهون هي المؤسسة الأولى في العالم العربي التي تقدم منظومة متكاملة ومتنوعة من منتجات وخدمات الرعاية بالصحة النفسية معززة بأحدث الوسائل التقنية. تستهدف تهون المستخدمين النهائيين وأصحاب العمل على حدٍ سواء سعياً منها لتحقيق المهمة التي وضعتها لنفسها في جعل العالم العربي مكاناً أكثر سعادة وصحة.

تم إطلاق تهون في مارس 2022، وتطبيق تهون متاح الآن على [جوجل بلاي](#) و [آبل ستور](#).

تقدم تهون مجموعة متكاملة من الحلول والخدمات المتسقة مع أهداف الشركات لتعزيز العافية النفسية والإنتاجية بيئة العمل. خدماتنا والحلول التي نقدمها تشمل محتوى خليجي لتحسين العافية النفسية، ورش عمل، استشارات وتدريب مفصل على تحسين العافية الشاملة للموظف باستخدام أدوات سلوكية فعالة لأخذ بيد الموظفين في رحلة تعزيز صحتهم النفسية وعافيتهم، بالإضافة إلى أدوات متابعة وتقييم تساعد فرق الموارد البشرية على تتبع البيانات القابلة للتطوير لتحسين العافية الشاملة للموظفين.

للتعرف أكثر على خدماتنا يمكنكم التواصل معنا على: partnerships@tuhoon.com

بالشراكة مع

المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية
National Center for Mental Health Promotion



أنشئ المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية قرار مجلس الوزراء
الموقر رقم 685 وتاريخ 27/11/1440 هـ

بهدف صناعة برامج وطنية تسهم في تعزيز الصحة النفسية، وتهيئة
حياة أفضل لأفراد المجتمع، وتعزيز المشاركة الإيجابية، ودعم الفئات
الأكثر عرضة للاضطرابات النفسية.



هو برنامج إدارة الموارد البشرية الذي تستخدمه الشركات النامية
في الشرق الأوسط. تم إطلاق المنصة في عام 2019 بالرياض، وهي
مصممة خصيصًا لتلبية احتياجات الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم
لتصبح القلب الرقمي النابض للمؤسسات والشركات.

بفضل ميزات مثل إدارة سجلات الموظفين والمعالجة الآلية لكشوف
الرواتب والامتثال لقانون العمل، يسهل تبسيط مهام فريق الموارد
البشرية وضمان الامتثال وتحسين الكفاءة.

يتيح البرنامج سهل الاستخدام والنظام السحابي الذي يشمل جميع
من بالمؤسسة الوصول بسرعة إلى المعلومات المهمة من أي مكان.

لمحة موجزة عن التقرير

تركز هذه الدراسة البحثية على تقييم حالة الصحة النفسية للموظفين في أماكن العمل في المملكة العربية السعودية. ويتطرق التقرير إلى مواضيع فرعية مختلفة بغرض إجراء تحليل للرعاية المقدمة للصحة النفسية من قبل الشركات، وتحديد مدى الانفتاح على مسألة الرعاية النفسية في مكان العمل، وتقييم أصحاب العمل لمدى فعالية برامج الرعاية بالصحة النفسية لديهم. تستند نتائج هذا التقرير إلى بيانات تم جمعها من 4 آلاف و50 مشاركاً من القطاعين العام والخاص. تم إجراء عمليتي مسح، باللغة العربية، الأولى مخصصة للموظفين والثانية لفرق عمل الموارد البشرية.

شركاء البحث

أجرت البحث شركة إنتيلا، وهي شركة متخصصة في بحوث السوق بواسطة التكنولوجيا.

intella

شكر خاص

لم يكن هذا التقرير لينجح لولا ساعات العمل التي لا تعدّ ولا تحصى، من قبل العديد من الأشخاص من تهون وانتيلا والمركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية وبالمر أتش آر، والمذكور بعضهم هنا.

د. عبد الحميد الحبيب
المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية

نور طاهر
شركة إنتيلا

ريتشارد شريمز
شركة بالمر إيتش آر

رضا زيايان
شركة زيمكو المحدودة

أ.راشد الدريهم
المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية

حمزة حرمة الله
تهون

هدير حسن
تهون

سمر عبد الجابر
تهون

مصطفى التلواني
تهون

تريسكا حميد
منصة ومضة

سارة جبلي
منصة ومضة

فهرس

8-9	مقدمة
10	أبرز النتائج
11-14	المخلص التنفيذي
15-27	التقرير الكامل
28-30	الخاتمة
31	المنهجية
32	الخصائص الديموغرافية

مقدمة

وفقًا لتقرير صادر عن منظمة الصحة العالمية، تشكل مشاكل الصحة النفسية طويلة الأمد واحدة من أهم الأسباب المؤدية إلى الإصابة بالإعاقة في مختلف أنحاء العالم، ويقع [الاكتئاب على رأس هذه القائمة](#). ووفقًا لتقديرات المنظمة، يتأثر ربع سكان العالم بشكل مباشر وغير مباشر بمشاكل تصيب الصحة النفسية نتيجة لإعاقة ما. لمشاكل الصحة النفسية تأثير كبير على كافة نواحي حياة الفرد، لا سيما في مكان عمله، وعادةً ما تتأثر درجة خطورة مشاكل الصحة النفسية بعوامل متعددة مثل النوع والعمر وعوامل اقتصادية - اجتماعية أخرى، ووفقًا لمدى حدتها وخطورتها.

تفيد منظمة الصحة العالمية أيضًا أن أكثر من نصف البالغين في العالم لديهم وظائف، ويقضون معظم ساعاتهم في مكان العمل، وبالتالي، فإن حالة العافية النفسية للفرد لها تأثير كبير على نجاح المؤسسة. وبالنسبة لأي مؤسسة، فستكون عواقب اعتلال الصحة النفسية لموظفيها عامل مؤثر عليها، بما في ذلك انخفاض الإنتاجية والتغيب و / أو الاستقالات. لأن قلة الإنتاجية الناتجة عن الاكتئاب والقلق تكلف الاقتصاد العالمي نحو [1 تريليون دولار أمريكي سنويًا](#).

إن الإحصائيات والبيانات المتعلقة بحالة العافية النفسية في مكان العمل في المملكة العربية السعودية، أنواع البرامج والمزايا التي يقدمها أصحاب العمل لموظفيهم نادرة ومشتتة. وبينما تم تخصيص المزيد من الجهد والموارد لجمع البيانات في المملكة العربية السعودية، ما يزال العالم العربي متراجعاً في هذا الصدد.

تعتبر دراسة أوضاع الصحة النفسية للسكان في منطقة الشرق الأوسط شبه غائبة لا سيما في الدول العربية. فوفقًا لشبكة [الباروميتر العربي](#)، 56% من سكان العالم العربي يفيدون بأن إمكانية الوصول إلى سبل الرعاية بالصحة النفسية غير متاحة بسهولة. وبحسب [دراسة](#) أجريت مؤخرًا في المملكة العربية السعودية، يمكن وضع 34% من المواطنين السعوديين ضمن خانة الأشخاص الذين يعانون من مشكلة في الصحة النفسية في مرحلة ما من حياتهم، وهذا ما يدلّ على أنه يجب التعاطي مع مشاكل الصحة النفسية كمشكلة عامة تطال الجميع. وفي الوقت عينه، لا تتوفر أي إحصاءات وبيانات بشأن حالة العافية والصحة النفسية في أماكن العمل في المملكة العربية السعودية ولا يقدم أصحاب العمل أي برامج أو مزايا لموظفيهم في هذا الخصوص إلا في حالات نادرة ومتفرقة.

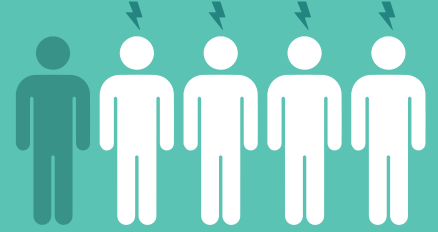
الغرض من هذه الدراسة جمع البيانات وتحليل الوضع الراهن في المؤسسات في ما يخص صحة الموظفين النفسية والبرامج أو المزايا المقدمة لهم في هذا المجال. كما تسعى هذه الدراسة إلى بلورة صورة أوضح عن توقّعات كل من أصحاب العمل والموظفين على حدٍ سواء. توفر هذه البيانات ضروري لبناء مكان عمل أكثر شفافية وقدرة على المنافسة انطلاقًا من سلامة الموظفين وعافيتهم النفسية. ولا بد من تحديد خط أساس للوضع الحالي من أجل التمكن من تتبع التقدّم المحرز ورفع مستوى الشفافية والوعي بشأن الحاجة إلى ضمان الصحة والعافية النفسية كأولوية من أولويات أصحاب العمل. لا تعتبر هذه الدراسة غاية بحد ذاتها، بل نقطة انطلاق. فمن شأنها توفير أساس يمكن للمؤسسات اعتماده للمساهمة في توفير بيئة عمل صحية وأكثر إنتاجية، حيث يمكن لأصحاب العمل والموظفين التعاون على تحقيق نجاحات أفضل.

أبرز النتائج

الأعراض الأكثر شيوعًا هي:



19% فقط من الموظفين الذين تم تشخيص إصابتهم بمشكلة في الصحة النفسية يسعون للحصول على علاج مختص.



واجه

4 من كل 5

موظفين عارضًا واحدًا على الأقل مرتبطًا بالصحة النفسية، خلال الأشهر الـ 12 الماضية

52%

من المؤسسات - لا توفر أي تغطية خاصة بالصحة النفسية

82%

من المؤسسات - لا تخصص ميزانية لمعالجة مسائل مرتبطة بالصحة النفسية

78%

من المؤسسات لا تقوم بأي نوع من أنواع المراقبة للصحة النفسية (عملية مسح مثلاً)



المؤسسات

التوقعات من المؤسسات:

- تغطية للصحة النفسية: لها أهمية أكبر بالنسبة للنساء
- ضمان تواصل أفضل لتخفيف من حدة وصمة العار المرتبطة بهذه المسألة: لها أهمية أكبر بالنسبة للرجال
- أهم المزايا المتوقعة: اشتراك في نادٍ رياضي وساعات عمل مرنة

من الموظفين يشعرون أنهم لا يحصلون على التقدير الكافي بعد الجهد والتفاني الذي يظهرونه في العمل.

34%

من الموظفين يعتقدون أن الضغط العصبي الذي يتعرضون له في مكان العمل يؤثر على صحتهم النفسية.

57%

من الموظفين يتعرضون لنوع واحد على الأقل من التنمر في مكان العمل

36%

ملاحظة: خلال القيام بهذا المسح، تم سؤال المشاركين عن "الإرهاق" كدليل على "الاحتراق الوظيفي" في الأسئلة الموجهة إليهم، وذلك لتجنب عدم الوضوح، كون مصطلح "الاحتراق" غير منتشر في المنطقة، وقد يساء فهمه.

الملخص التنفيذي

المشاركين في الدراسة لصحتهم النفسية العامة على أنها دون المتوسط، لم يسعى إلى 19% منهم للحصول على مساعدة من قبل متخصص. ولكن الجيد هنا هو أن الموظفين أعربوا عن استعدادهم لتقييم وضعهم النفسي والإفصاح عنه، وبالتالي، يفترض أن يؤدي تزويدهم بالموارد والأدوات المناسبة إلى تقبل الآخرين لهم وتحقيق نتيجة إيجابية.

مزايا وبرامج الصحة النفسية محدودة وغير فعّالة

في هذه الدراسة، سألنا فرق عمل الموارد البشرية من 50 مؤسسة عن كيفية معالجتهم للتحديات المرتبطة بالصحة النفسية لدى الموظفين بمؤسساتهم.

82%

لا توجد أي برامج مساعدة للموظفين

59%

لا توجد أي برامج خاصة بالصحة النفسية

45%

من موظفي الموارد البشرية في القطاع العام أفادوا أن بوليصات تأمين موظفيهم تغطي خدمات الصحة النفسية، مقابل 36% في القطاع الخاص.

82%

من المؤسسات لا تخصص ميزانية خاصة لدعم العافية والصحة النفسية

مشاكل الصحة النفسية شائعة إلا أن النساء بحاجة لرعاية خاصة

في هذه الدراسة، في السؤال الأول الموجه للموظفين، سألناهم عن تقييمهم لحالة صحتهم النفسية خلال الأشهر الـ12 الماضية.

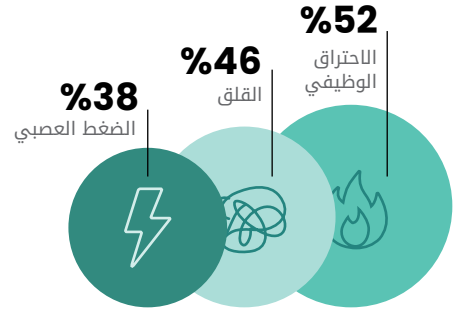


24%

احتمال تبليغ النساء عن سوء حالة الصحة النفسية لديهن أعلى بنسبة 50%

من كل المشاركين حالة دون المتوسط

وجاءت نسبة الأعراض الأكثر شيوعًا التي بلغ عنها الموظفون على الشكل التالي:



وبشكل عام، 81% من كافة المشاركين تعرضوا لشكل من أشكال مشاكل الصحة النفسية. وباتت مشاكل الصحة النفسية شائعة لدرجة أنه لا يمكن النظر إليها على أنها تطال أقلية فقط. وباتت التحديات في هذا المجال، تجربة يومية ولا بد من معالجتها من قبل المتخصصين في المجال.

نادرًا ما يسعى الشخص للحصول على علاج نفسي

على الرغم من تقييم عدد كبير من الموظفين

غياب آليات مراقبة الصحة النفسية من المشاكل الكبيرة

صحة الموظفين النفسية عامل أساسي في المحافظة على مستوى نجاح المؤسسة من الناحية الثقافية والاقتصادية. إلا أن نتائج دراستنا تدل على أن غالبية المؤسسات لا تقوم بعمليات مسح خاصة بالصحة النفسية لمراقبة حالة موظفيها النفسية.

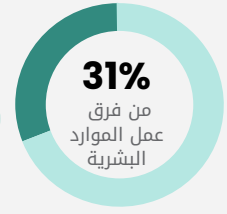
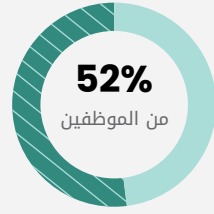
78%

من فرق عمل الموارد البشرية أشاروا إلى أنهم لا يجرّون أي عمليات مسح مرتبطة بصحة الموظفين النفسية

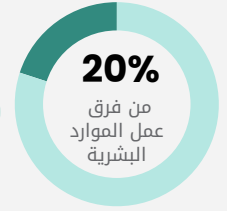
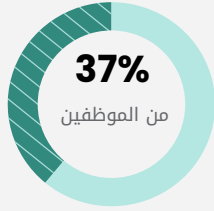


أكثر من نصف الموظفين يعتقد أن الوصول إلى برامج ومزايا رعاية الصحة النفسية المقدمة من قبل المؤسسة التي يعملون فيها سهل. ومع ذلك، جاء رأيهم سلبياً من ناحية فاعلية تلك البرامج.

والمؤشر الإيجابي في هذا الصدد، هو أن أصحاب العمل هم أيضاً مدركون لمدى عدم فعالية برامجهم (ينتقدونها أكثر من الموظفين أحياناً)، وهذا قد يؤدي إلى إجراء تحسينات فعالية في المستقبل.



في ما يخص سهولة الوصول إلى برامج ومزايا رعاية الصحة النفسية المقدمة من قبل المؤسسة



يعتقدون أن البرامج والمزايا فعّالة جداً

تحسينات فعالية أكثر في مجال دعم الصحة النفسية في القطاع العام

بشكل عام، تعتقد نسبة لا تزيد عن 32% من الموظفين أن الدعم المقدم للصحة النفسية في مؤسساتهم شهد تحسينات خلال السنة الماضية.

تعتبر المؤسسات أنها تضع الصحة النفسية على رأس سلم الأولويات، فيما لا يلمس الموظفون أي دليل على ذلك

على الرغم من أن نسبة 53% من أصحاب العمل تعتبر أن صحة الموظفين النفسية موضوعة على رأس سلم أولوياتهم، ومع أن 68% من فرق عمل الموارد البشرية أشاروا إلى أنهم يأخذون صحة الموظفين النفسية بعين الاعتبار عند صياغة سياسات موارد بشرية جديدة، إلا أن أغلب الموظفين لا يلمسون أي دليل على أن هذه المسألة ذات أولوية. قد يكون هذا الفارق ناتجاً عن مشاكل تعترى التواصل بين أصحاب العمل والموظفين أو غياب دعم فعلي لصحة الموظفين النفسية.

يعتبر مكان العمل عامل ضاغط أساسي بالنسبة للموظفين

57% من الموظفين المشاركين في المسح يرون أن الضغط العصبي في مكان العمل يؤثر على صحتهم النفسية. احتمال تعرض النساء للضغط العصبي في مكان العمل أعلى بنسبة 12% مقارنة بالرجال. وتسلب هذه النتيجة الضوء على أهمية وضع أصحاب العمل سياسات وبرامج تخفيف الضغط العصبي على رأس سلم أولوياتهم.

ثقافة الامتنان والتشجيع

تشير الدراسة الحالية إلى أن 60% من الموظفين يعتبرون أن مديريهم يتصرفون بطريقة مشجعة في حين يرى 34% منهم أنهم لا يحصلون على مكافآت مناسبة مقابل الجهود التي يبذلونها ومستوى الالتزام الذي يبذونه. ما زالت الحاجة إلى التحسين كبيرة جداً قبل الوصول إلى مستوى يشعر فيه كل الموظفين بدعم مؤسساتهم لصحتهم النفسية.

الموظفون غير مستعدين للتحدّث عن صحتهم النفسية، لا سيما النساء والأكبر سنًا بينهم

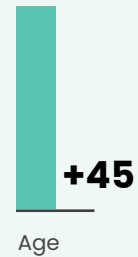
لنتمكن من معالجة مشاكل الصحة النفسية، لا بد أن يبدي الموظفون استعدادًا للتعبير عن مشاكلهم النفسية في مكان العمل. ولكن في الواقع، أظهرت دراستنا أن 37% فقط من الموظفين مستعد للتحدث عن هذه المسائل مع زملائه أو مديريه أو فرق عمل الموارد البشرية، وهذه نسبة منخفضة جداً. في ما يلي الفئات الأقل استعدادًا للتعبير عن مشاكلهم النفسية:

النساء: 31%
أكثر من الرجال



الموظفون الذين تجاوزوا سنّ

الـ45: 37% أكثر من الموظفين الأقل سنًا



Age



أبرز توقعات الموظفين - توفير اشتراكات في النوادي الرياضية وساعات عمل مرنة

وفقاً لكل من الموظفين وفرق عمل الموارد البشرية المشاركين في هذه الدراسة، المزايا الموفرة الأكثر شيوعاً هي تغطيات الرعاية الصحية وساعات عمل مرنة. وفي حين أن الموظفين أعطوا أهمية كبيرة لهاتين الفئتين من المزايا إلا أن طلب الحصول على اشتراك في النوادي الرياضية تجاوزهما، إذ أشار **70%** من المشاركين في المسح إلى رغبتهم في الحصول عليه.



ساعات عمل مرنة



اشتراكات في النوادي



حالات التنمر والتحرش ليست نادرة

36% من الموظفين تعرّضوا لشكل واحد على الأقل من أشكال التنمر في مكان العمل، في حين تعرّض **27%** منهم للتحرّش الجسدي أو اللفظي.

احتمال تعرّض الرجال للتنمر أعلى بنسبة **28%**



الموظفون الأكبر سناً أكثر عرضة للتنمر الاجتماعي



التنمر اللفظي هو النوع الأكثر شيوعاً من أنواع التنمر



الموظفون الأصغر سناً (لا سيما النساء) أكثر عرضة للاستهزاء بشكلهم



في حين أن التنمر اللفظي يكون عادةً أكثر وضوحاً مثل الإهانات أو المضايقات أو التعليقات التمييزية، يمكن أن يحدث التنمر الاجتماعي بوجوه معرفتنا، مثل أشكال النميمة المختلفة والتي غالباً ما تهدف إلى الإضرار بالسمعة الاجتماعية لشخص ما بالمؤسسة.

التقرير الكامل

1. انتشار تحديات الصحة النفسية في مكان العمل

لبلورة صورة أوضح عن صحة الموظفين النفسية، طرحنا على المشاركين السؤال التالي: "بشكلٍ عام، كيف تقيّمون صحتكم النفسية خلال الأشهر الـ 12 الماضية؟" وفقاً لمقياس مؤلف من 5 درجات يبدأ بدرجة "صفر" (سيئة) ويصل إلى درجة "4" (ممتازة).

نسبة الذين قيّموا حالة صحتهم النفسية على أنها دون المتوسط بلغت **24%**. إلا أن الدراسة أظهرت أن مشاكل الصحة النفسية غير منتشرة بشكل متساوٍ بين الرجال والنساء (**20%** مقابل **28%**).

احتمال إبلاغ النساء عن تقيّم "دون المتوسط" لحالتهم النفسية أعلى ب



53%

من احتمال قيام الرجال بذلك

لبلورة صورة أوضح عن طبيعة تحديات الصحة النفسية التي قد يعاني منها الموظفون، سألنا المشاركين عن أنواع الأعراض التي يعانون منها. وجاءت هذه الأعراض التي ذكروها كما يلي:

الاحترق الوظيفي

52%

القلق

46%

الضغط العصبي

38%

الاكتئاب

28%

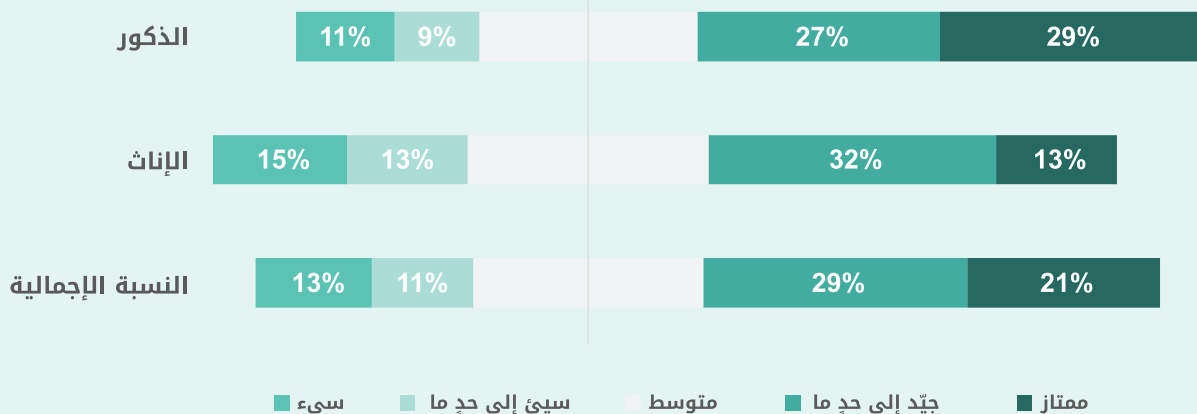
مشاكل في العلاقات

24%

الشعور بالوحدة

19%

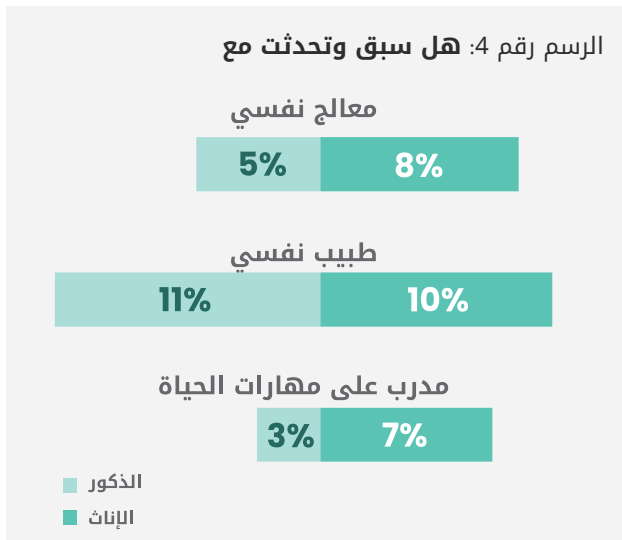
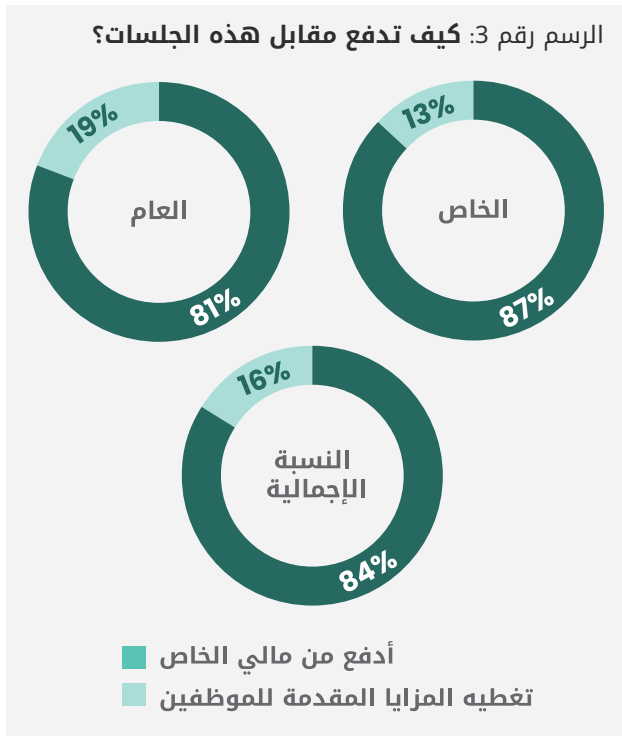
الرسم رقم 1: بشكل عام، كيف تقيم صحتك النفسية خلال الـ 12 شهراً الماضية؟



المجال. إضافة إلى ذلك، **84%** من المشاركين الذين استشاروا مختصاً في الصحة النفسية، سددوا تكاليف الجلسات من مالهم الخاص.

- احتمال سداد النساء لكلفة جلسات العلاج من جيبهن الخاص أعلى مرتين أكثر من الرجال.

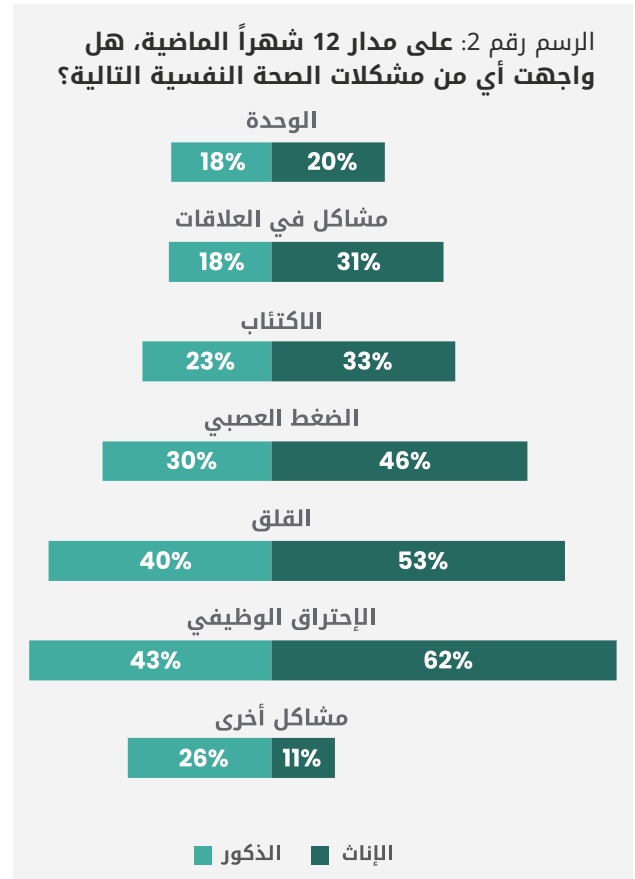
- احتمال سداد موظفي القطاع الخاص لكلفة جلسات العلاج من جيبهم أعلى بنسبة **60%** من موظفي القطاع العام.



تبيّن أن الاحتراق الوظيفي منتشر بشكل أكبر بكثير بين النساء (**62%**) مقارنة بالرجال (**43%**). تبيّن أيضاً أن نسب القلق (**53%** مقابل **40%**)، والضغط النفسي (**46%** مقابل **30%**)، والاكئاب (**33%** مقابل **23%**) أكثر شيوعاً بين النساء مقارنة بالرجال.

-احتمال إصابة النساء في مكان العمل بالاحتراق الوظيفي والقلق أعلى بنسبة **44%** و**32%** على التوالي من احتمال إصابة الرجال بهما.

-بشكل عام، احتمال أن تعاني النساء من نوع ما من أعراض مشاكل الصحة النفسية أعلى بنسبة **62%** من الرجال. **81%** من كافة المشاركين عانوا من شكل من أشكال مشاكل الصحة النفسية

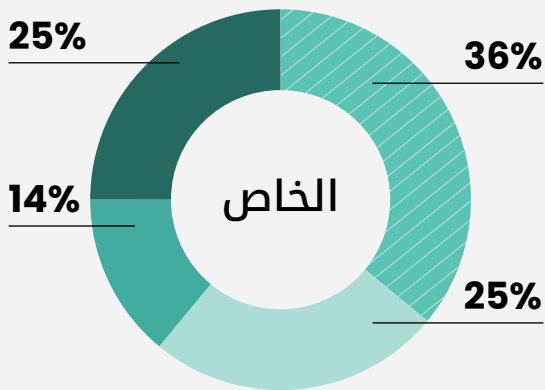
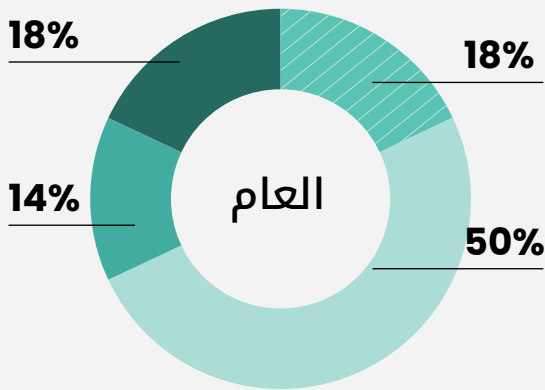
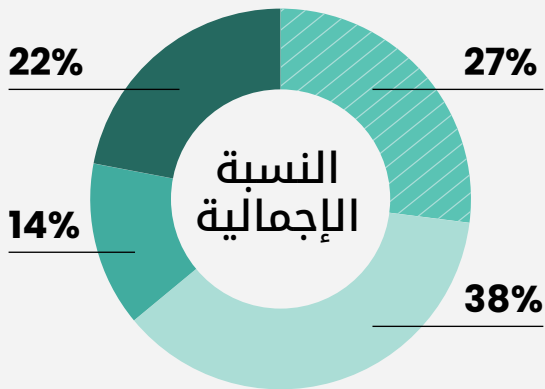


على الرغم من أن نسبة كبيرة من المشاركين عانوا من نوع ما من مشاكل الصحة النفسية، لم يتحدث **78%** منهم يوماً عن أي مشكلة في الصحة النفسية عانوا منها مع مختص في

للأسف، 82% من فرق عمل الموارد البشرية أشارت أن شركاتهم لا تخصص ميزانية خاصة للمحافظة على سلامة الصحة النفسية لدى موظفيها. إضافة إلى ذلك، لا تتخطى نسبة الشركات التي أبدت استعدادًا لإنفاق أكثر من ألف ريال سعودي لمعالجة هذه المسألة والتي شملها المسح الـ35%.

الرسم رقم 6: الميزانية التي تخصصها الشركة للعافية والصحة النفسية للموظفين

أقل من 500 ريال سعودي
501 - 1000 ريال سعودي
1,001 - 2,000 ريال سعودي
أكثر من 2,000 ريال سعودي



وبعد أن جمعنا كل تلك النتائج، توّصلنا لسلم تقييم لحالات المشاركين النفسية من "صفر" (سيئة) إلى 11 (ممتازة)، وبشكل عام، وجدنا أن النساء (2.5 ± 5.92) أكثر عرضة لمشاكل الصحة النفسية من الرجال (2.5 ± 6.03).

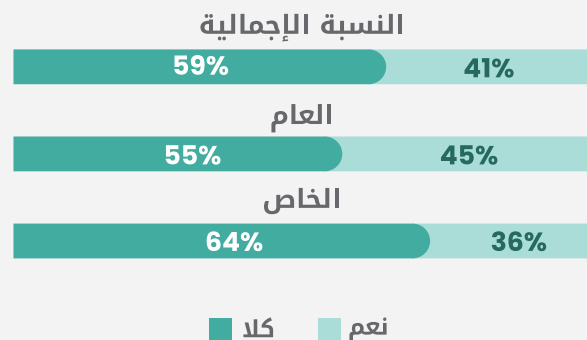
تم حساب هذه النتيجة من خلال تجميع نتائج إجابات المشاركين، ثم تجميعهم معًا لحساب النتيجة من 0 إلى 11. تعني الدرجة الأعلى أن الحالة العامة للعافية النفسية في مكان العمل أفضل.

II. رعاية الصحة النفسية التي تغطيها المؤسسات

في حين أنه بات من المعروف أن ثقافة أنماط العمل الحالية تساهم في نشوء مشاكل في الصحة النفسية لدى الموظفين، لا بد من تسليط الضوء على دور أصحاب العمل في التأثير على صحة وعافية الموظفين النفسية. في دراستنا هذه، سألنا فرق عمل الموارد البشرية في 50 مؤسسة عن كيفية معالجتهم لتحديات الصحة النفسية لدى موظفيهم. 59% من فرق عمل الموارد البشرية أشارت أن بوليصات التأمين المتوفرة في مؤسساتهم لا تغطي الصحة النفسية. و82% من هذه الفرق أشارت أيضًا إلى أن مؤسساتهم غير منخرطة في أي آلية أو برنامج مساعدة للموظفين.

45% من موظفي الموارد البشرية في القطاع العام أفادوا أن بوليصات تأمين موظفيهم تغطي خدمات الصحة النفسية، مقابل 36% في القطاع الخاص.

الرسم رقم 5: هل توفر الخدمات التأمينية الخاصة بشركتك تغطية للصحة النفسية؟



وفقاً لفرق عمل الموارد البشرية، المؤسسات التي تقدم برامج رعاية عافية الموظفين النفسية تسعى لتحقيق الأهداف التالية:



22%

تحسين صحة
الموظفين



33%

تخفيض مستوى
الضغط النفسي



55%

تحسين مستوى
مشاركة الموظفين



11%

تحسين مستوى
العمل الجماعي



22%

تقليل كلفة الرعاية
الصحية



22%

رفع معنويات
الموظفين

١٧. مراقبة صحة الموظفين النفسية من قبل المؤسسة

يعتبر القطاع الخاص
أنشط بقليل من
القطاع العام في
هذا المجال
(25% مقابل 18%)

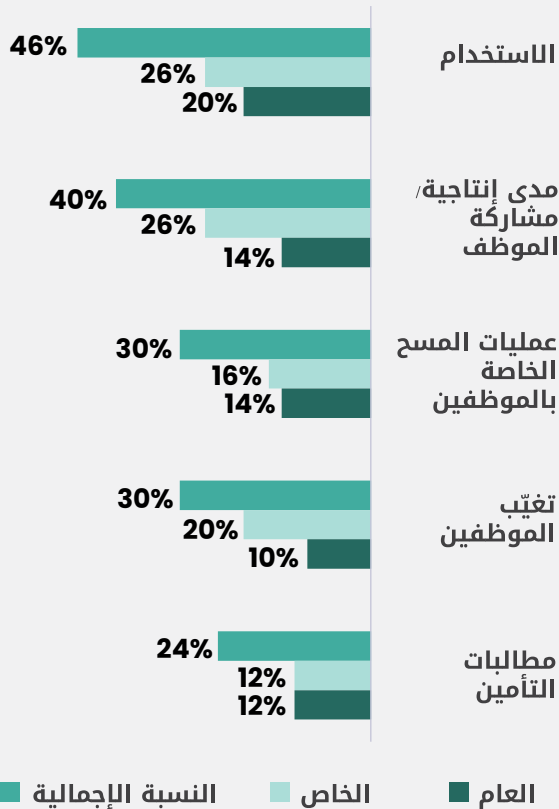
لا تتعدى نسبة الشركات التي تجري عمليات مسح لتقييم صحة الموظفين النفسية

22%

وهي عمليات مسح يصممها عادة قسم الموارد البشرية.

وبغرض تقييم أثر البرامج الخاصة بالصحة النفسية، تستعين معظم المؤسسات بنسبة الاستعانة بالموظف كمقياس (46%)، كما تعتبر إنتاجية الموظف، ونسبة تغيبه عن العمل، وعمليات المسح ومطالبات التأمين، وسائل تقييم تعتمد عليها المؤسسات أيضاً.

الرسم رقم 7: ما هي المعايير التي تستخدمها لتقييم تأثير فوائد الصحة النفسية على الموظفين؟



١٨. كيف تنظر المؤسسات إلى نفسها؟

لحلّ مشكلة ما، لا بد في البداية من الاعتراف بوجودها أصلاً. ومن أجل معالجة مشاكل الصحة النفسية المرتبطة بمكان العمل، يتوجب علينا تحديد كيف تنظر الشركات لطريقة تعاطيها مع هذا الموضوع بالذات. في هذه الدراسة، طلبنا من فرق عمل الموارد البشرية تقييم موقفها ومدى انفتاحها على مسألة صحة الموظفين النفسية.

اكتشفنا أن 56% من فرق عمل الموارد البشرية تدرك أن شركاتهم لا تبدي أو تقدم أي دعم لصحة وعافية الموظفين النفسية. وأشارت نسبة أعلى من فرق عمل الموارد البشرية في القطاع العام أن مؤسساتهم تقدم دعماً ملحوظاً للمحافظة على صحة الموظفين النفسية مقارنة بشركات القطاع الخاص (32% مقابل 21%) وهذا فارق بسيط. إضافة إلى ذلك، 53% من أصحاب العمل أشاروا إلى أن صحة الموظفين النفسية هي من أهم أولوياتهم. ووجدنا أن هذه العقلية منتشرة أكثر بين أصحاب العمل في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص (59% مقابل 47%).

وعند وضع سياسات الموارد البشرية الجديدة، أكدت غالبية أصحاب العمل أنهم يأخذون صحة الموظفين النفسية بعين الاعتبار (68%) وأشارت نسبة 31% من كافة أصحاب العمل أنها تعتقد أنه يسهل على الموظفين الوصول إلى خدمات رعاية الصحة النفسية بفضل المزايا التي توفرها شركاتهم، في حين يرى 35% منهم أن إمكانية الوصول غير متاحة بسهولة. وأخيراً، سألنا أصحاب العمل "ما مدى فعالية برامجكم الحالية في تلبية حاجات موظفيكم لناحية الصحة النفسية؟". وأجاب 38% من أصحاب العمل أن برامجهم الحالية فعّالة بالفعل، في حين رأى 36% منهم أن هذه البرامج غير فعّالة.

٧١. نظرة الموظفين بشأن رعاية الصحة النفسية المقدمة من الشركات

بغرض بلورة وجهة نظرة متوازنة بشأن موقف الشركات من صحة وعافية موظفيها النفسية، طلبنا من الموظفين التعبير عن آرائهم بشأن رعاية الصحة النفسية التي تقدمها شركاتهم.

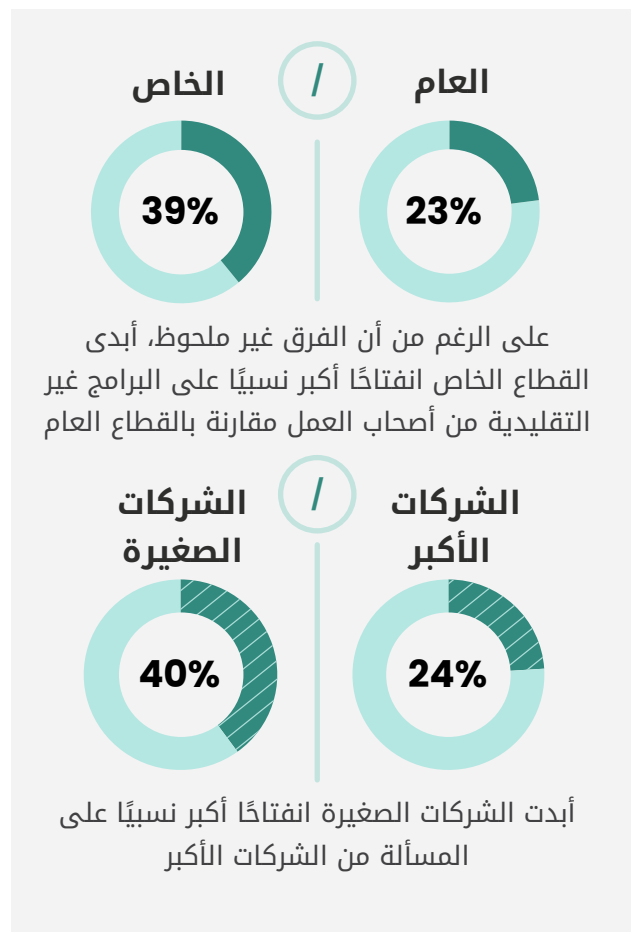
وتبين أن أكثر من نصف أصحاب العمل لا يقدمون أي مزايا أو برامج لموظفيهم. ولكن، أهم برنامجين هما خطة الرعاية الصحية العامة وساعات العمل المرنة.



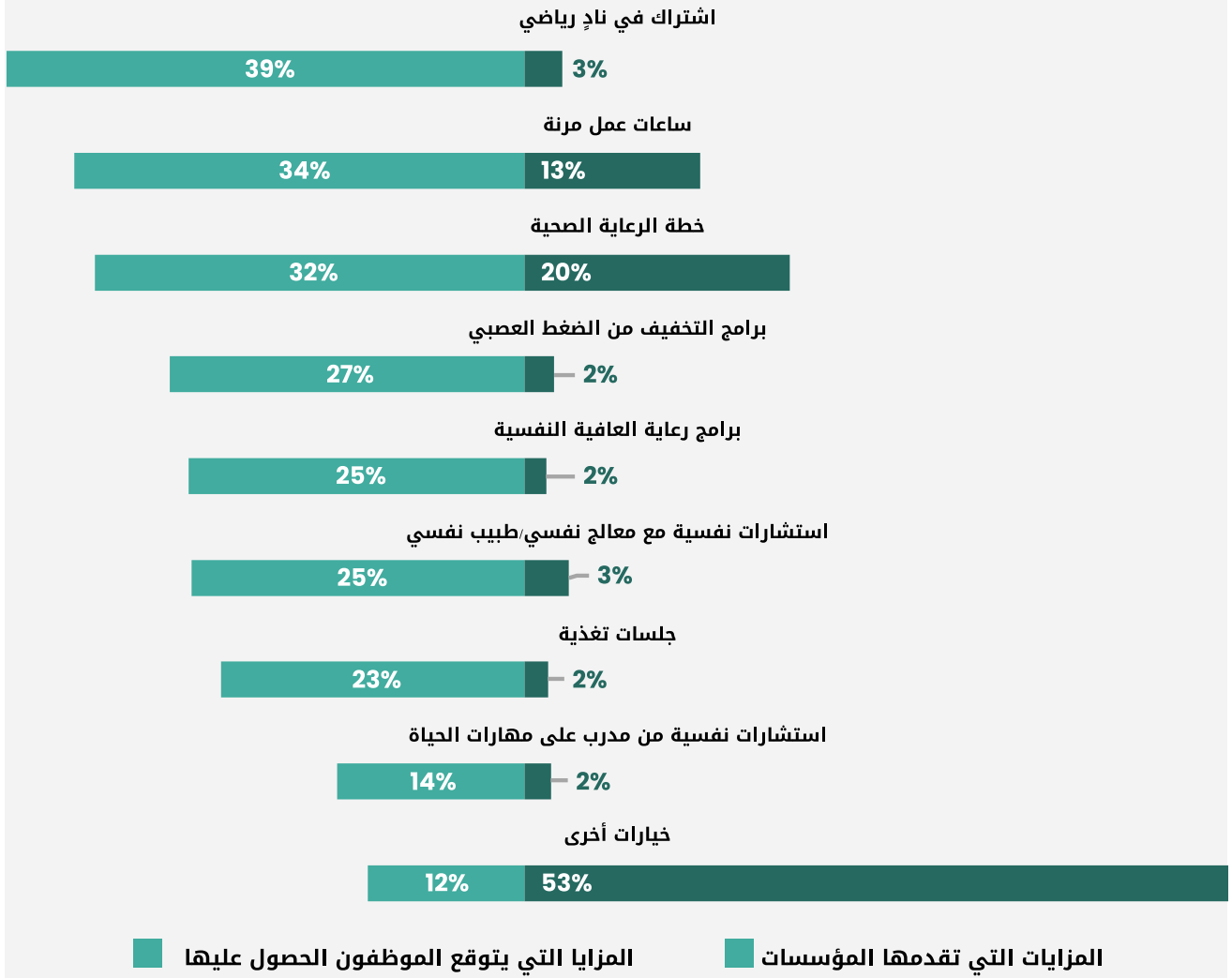
استنادًا إلى مقارنة ما تقدمه المؤسسات بما يتوقعه الموظفون، لحظت هذه الدراسة وجود فجوة هائلة بين التوقعات وأرض الواقع. وللأسف، المزايا التي توفرها المؤسسات لا تتوافق مع أولويات أصحاب العمل. على سبيل المثال، الاشتراك في النوادي الرياضية وساعات العمل المرنة هي المزايا الأكثر شعبية التي تهم الموظفين، في حين يضع أصحاب العمل خطط الرعاية الصحية على رأس سلم الأولويات.

٧٢. التحديات التي يعتبرها أصحاب العمل عائقًا أمام تقديم الدعم للصحة النفسية

يعتبر **30%** من أصحاب العمل أنه يصعب على شركاتهم توفير مزايا غير تقليدية مثل الرعاية بالصحة والعافية النفسية، في حين يعتبر 31 في المئة أن المسألة لا تشكل تحديًا بالنسبة لهم. و**38%** منهم عبّر عن موقف محايد. ولاحظنا الأنماط والتوجهات التالية:



الرسم رقم 8: ما نوع البرامج أو المزايا التي ترغب في الحصول عليها؟



كان لغالبية الموظفين رأي محايد بشأن ما إذا كانت الموارد المقدمة من قبل أصحاب عملهم تساعد على تعزيز صحتهم النفسية (46%)، في حين كان 37% منهم على ثقة تامة في ما يخص هذه المسألة.

إضافة إلى ذلك، سألنا أصحاب العمل إن اتخذوا خطوات لتحسين الدعم المقدم للصحة النفسية خلال السنة الماضية. أشار 32% فقط منهم أنه تم إجراء بعض التحسينات في هذا المجال، في حين رفض 27% منهم الفكرة وسجل 41% منهم رأياً محايداً بشأن هذه المسألة.

احتمال موافقة موظفي القطاع العام على أن الخطوات المتخذة من قبل شركاتهم تحسنت فعلاً أكبر بنسبة 12% من احتمال موافقة موظفي القطاع الخاص على ذلك (33% مقابل 30%)

سألنا الموظفين أيضاً عن مدى سهولة الوصول إلى المزايا والبرامج التي توفرها شركاتهم واعتبر 52% منهم أن الوصول إلى تلك المزايا سهل، في حين أن 16% منهم اعتبروا أنها صعبة الاستخدام.

احتمال أن يكون للنساء رأي سلبي بشأن إمكانية الوصول إلى المزايا التي توفرها الشركات أعلى بنسبة 33% من نسبة الرجال (19% مقابل 13%)

٧.١. الانفتاح على مسألة الصحة النفسية في مكان العمل

تحققنا أيضاً من مسألة أخرى هي مدى انفتاح الأفراد على مشاكل الصحة النفسية. سألنا الموظفين عن مدى استعدادهم للتحدث عن صحتهم النفسية مع الآخرين أو مع المديرين في المؤسسة و**37%** قالوا أنهم مستعدون للتحدث عن ذلك، في حين **33%** منهم ليسوا جاهزين أبداً. لا بد من الإشارة هنا إلى الفوارق بين الفئة العمرية والجنسين:

احتمال عدم استعداد النساء للتحدث عن صحتهم النفسية في مكان العمل أكبر بـ

31%

مقارنة بالرجال
(**36%** مقابل **31%**)



احتمال استعداد الموظفين

الذين يزيد عمرهم عن 45 عامًا

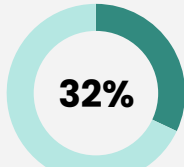
للتحدث عن صحتهم النفسية أقل بنسبة **37%** من الموظفين الأصغر سناً بين عمر 21 و**27%** عامًا.



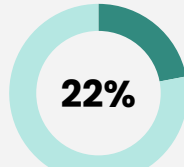
سألنا الموظفين أيضاً إن كانوا يعتقدون أن القيادة العليا في مؤسساتهم تضع مسألة الصحة النفسية في مكان العمل على رأس سلم أولوياتها. **32%** من المشاركين قالوا أنهم يعتقدون ذلك، في حين لا يعتقد **38%** منهم ذلك.

سجل الموظفون من الفئة العمرية 28-35 الرأي الأكثر سلبية بشأن هذه المسألة. واحتمال تحليهم بموقف سلبي أعلى بـ 35% من الفئات العمرية الأخرى.

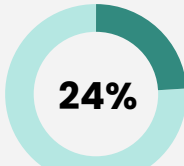
بشكل عام، أكثر من نصف المشاركين أشاروا إلى أنهم يعتقدون أن مؤسساتهم لا تساند صحتهم النفسية. فيما صرح **30%** فقط منهم أن مؤسساتهم تساند صحتهم النفسية. ولا بد من الالتفات إلى الفوارق بين الفئة العمرية، كون الموظفين بين عمر **28** و**45** عامًا لهم آراء سلبية بشأن المساندة التي تقدمها شركاتهم، في حين تحلى الموظفون الأصغر سناً بموقف أكثر تفاؤلاً في هذا الشأن:



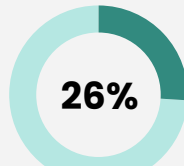
21-27



28-35



36-45



45+

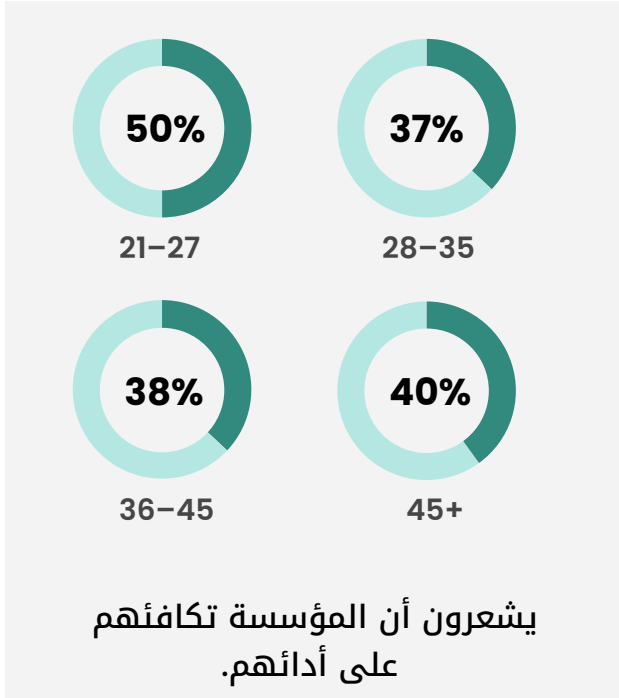
يؤمنون أن مؤسساتهم لا تدعم صحتهم النفسية.

VIII. الثقافة المؤسسية

مكافأة التفاني والالتزام

في هذه الدراسة، أشار

41% من المشاركين أنهم يشعرون إنهم يكافأون من قبل شركاتهم مقابل تفانيهم والتزامهم في العمل، في حين **34%** من المشاركين لا يشعرون بذلك. إضافة إلى ذلك، لاحظنا فروقات ملحوظة بين الفئات العمرية. فالموظفون الأصغر سنًا بين سن 21 والـ 27، يشعرون أكثر من غيرهم إنهم يكافأون على أدائهم وذلك بنسبة **33%** أكثر من الفئات العمرية الأخرى (**50%**)



غير أن الموظفين من الفئة العمرية بين 28 و45 عامًا لا يشعرون أن جهودهم وإنجازاتهم تنال تقدير مديريهم. وتقدير الموظفين عامل أساسي في تعزيز الصحة النفسية الإيجابية التي تؤدي بدورها إلى أداء أفضل في العمل.

ليس دعم صحة الموظفين كأفراد إلا جزء من منظومة دعم مؤسسي أوسع نطاقًا. وتلعب الثقافة المؤسسية دورًا جوهريًا في المحافظة على مكان عمل صحي على المستوى النفسي بشكل مستدام. وقد أظهرت بحوث سابقة أن المقاربات القائمة على الثقافة لمسألة تقديم الدعم للصحة النفسية تحقق آثارًا أفضل على النجاح الاقتصادي في أي مؤسسة من المقاربات القائمة على العلاج.

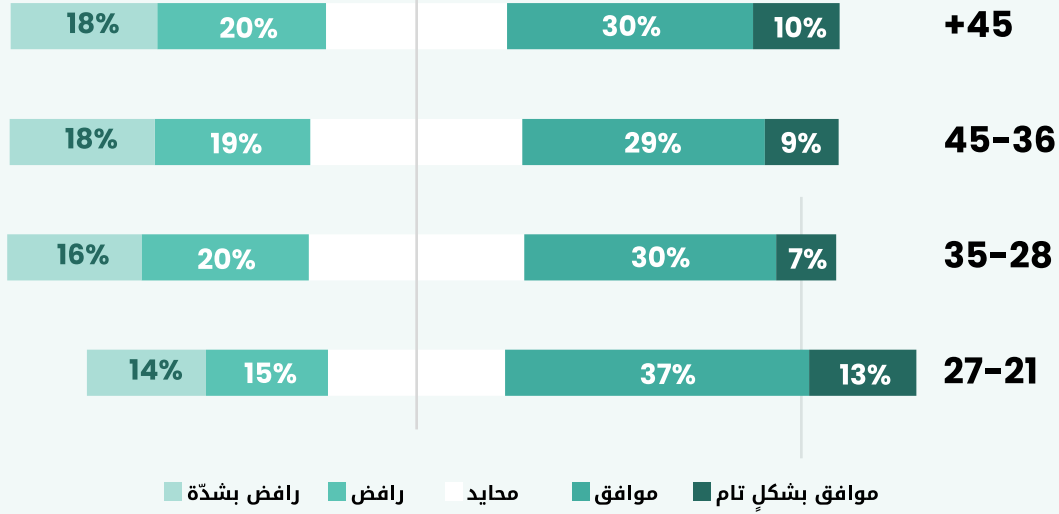
التحديات التي تواجه الصحة النفسية شائعة جدًا، ولكن، غالبًا ما تعتبر نتيجة عوامل بيولوجية أو شخصية على المستوى الفردي. إلا أن هذه العوامل لا توضح لنا الصورة الكاملة لمشاكل الصحة النفسية. وسبق وأظهرت دراسات متعددة أن البيئات التي نعيش فيها، لا سيما أماكن العمل، تؤثر تأثيرًا مباشرًا على صحتنا النفسية. وفي الواقع، تبين أن بيئات العمل غير الصحية مسؤولة عن مشاكل مشخّصة سريريًا تعترى الصحة النفسية. ولذلك، قمنا في دراستنا هذه بمعاينة آراء الموظفين بشأن ثقافة مكان عملهم.

تشجيع المديرين

60% من المشاركين في الدراسة يعتبرون أن مديريهم يشجعونهم على بذل قصارى جهدهم في عملهم. في حين أن تلك النسبة تشكّل غالبية الموظفين، لا بد من إدخال الكثير من التحسينات اللازمة من أجل التوصل إلى مرحلة يشعر فيها جميع الموظفين بأثر دعم الصحة النفسية من شركاتهم.

احتمال استشعار موظفي القطاع الخاص لهذا التشجيع من مديريهم أعلى بنسبة 20% مقارنة بالموظفين بالقطاع العام (63% مقابل 57%)

الرسم رقم 9: تشعر أنك تكافأ على تفانيك والتزامك في العمل



التنمر والتحرّش في مكان العمل

أظهرت هذه الدراسة أن غالبية الموظفين لم يتعرضوا لأي نوع من أنواع التنمر في مكان العمل (64%). ولكن، تتأثر فئات عمرية والجنسين بأشكال وطرق مختلف بهذه الظاهرة.

احتمال تعرّض الرجال للتنمر في مكان العمل أعلى مقارنة بالنساء بنسبة 28% (38% مقابل 33%)



في حين كان التعرض للتنمر اللفظي هو الأكثر شيوعاً بين المشاركين في المسح، فقد عانى الموظفون أيضاً من أشكال أخرى للتنمر مثل:



18%

الاستهزاء بالشكل



33%

التنمر الاجتماعي



49%

التنمر اللفظي

دعم الصحة النفسية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية

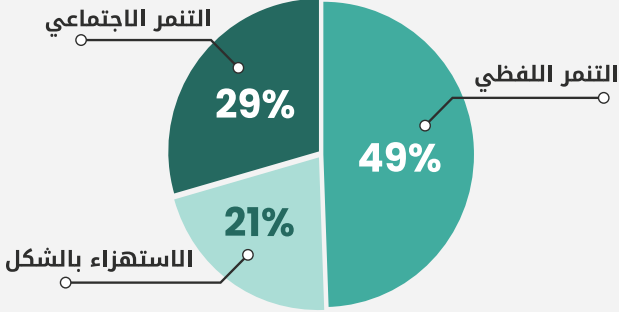
40% من المشاركين يعتبرون أن بيئة عملهم تساعدهم على إحلال التوازن المناسب بين العمل وحياتهم الشخصية، في حين أن 33% لا يعتبرون أن الحال كذلك. إضافة إلى ذلك، سألنا المشاركين عن رأيهم في الدعم الذي توفره شركاتهم في مجال الصحة النفسية. يعتبر 36% فقط أن شركاتهم تساند فعلاً صحتهم النفسية، في حين لا يرى 32% أن هذا ما يحدث على أرض الواقع.

إضافة إلى ذلك، أكثر من نصف الموظفين (57%) يعتبرون أن الضغط النفسي في مكان عملهم يؤثر على صحتهم النفسية وهذا الأثر يعتبر مشكلة أكبر بالنسبة للنساء.

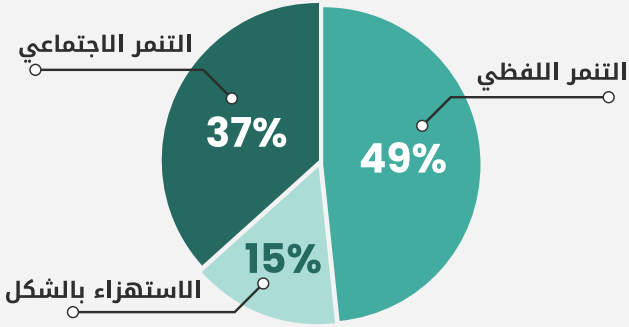
احتمال أن تعتبر النساء أن الضغط النفسي في مكان عملهن يؤثر على صحتهم النفسية أعلى بنسبة 16% مقارنة بالرجال.

الرسم رقم 10: أنواع التنمر وفقاً للجنس

Female



الذكور



تبيّن لنا من خلال الدراسة أن الرجال والنساء يتعرضون لأنواع التنمر المختلفة بطرق مختلفة:



احتمال تعرّض النساء للاستهزاء بالشكل أعلى (21% مقابل 15%)



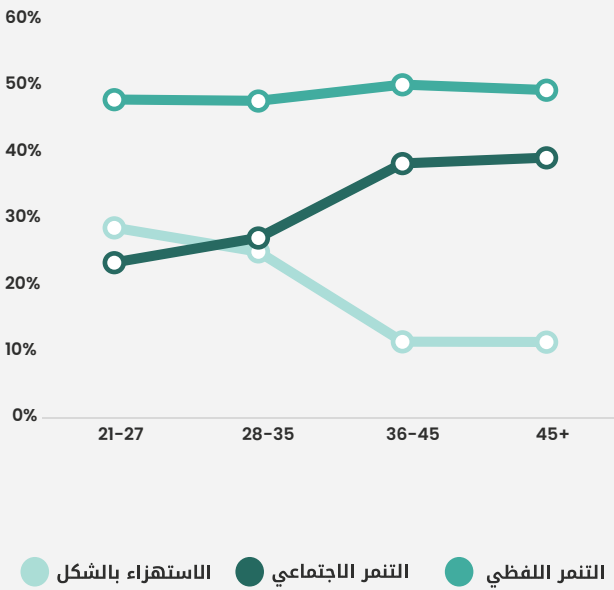
احتمال تعرّض الرجال لتنمر اجتماعي أعلى (37% مقابل 29%)

49%

من الجنسين يتعرض للتعنّر اللفظي



الرسم رقم 11: أنواع التنمر وفقاً للعمر

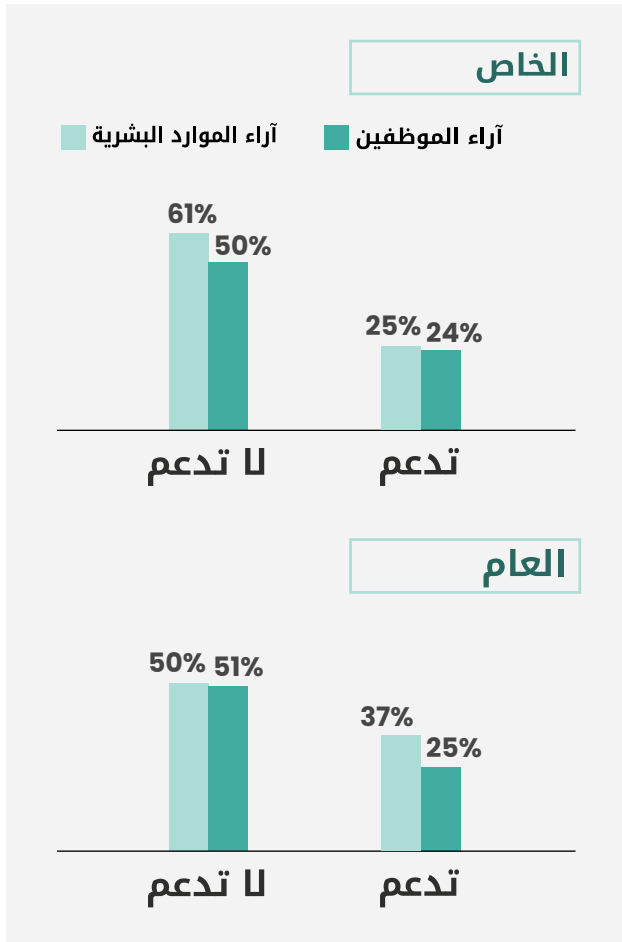


تختلف أنواع التنمر أيضًا بشكل ملحوظ وفقاً للفئات العمرية.

في حين أن النوع الأكثر شيوعًا من التنمر هو التنمر اللفظي لدى كافة الفئات العمرية:

الموظفين الأكبر سنًا (أكبر من 35 عامًا) يتعرضون ثلاثة مرّات أكثر للتنمر الاجتماعي أكثر من الاستهزاء بالشكل مقارنة بالموظفين الأصغر سنًا.

وحين سألنا أصحاب العمل والموظفين عن مستوى دعم مؤسساتهم لصحتهم النفسية، وجدنا أنه بشكل عام، 30% من فرق عمل الموارد البشرية يعتقدون أنهم يساندون صحة الموظفين النفسية، في حين 25% فقط يعتبرون أن ذلك صحيحًا. تجدر الإشارة أيضًا إلى بعض الفوارق التي لحظناها في القطاعين العام والخاص:

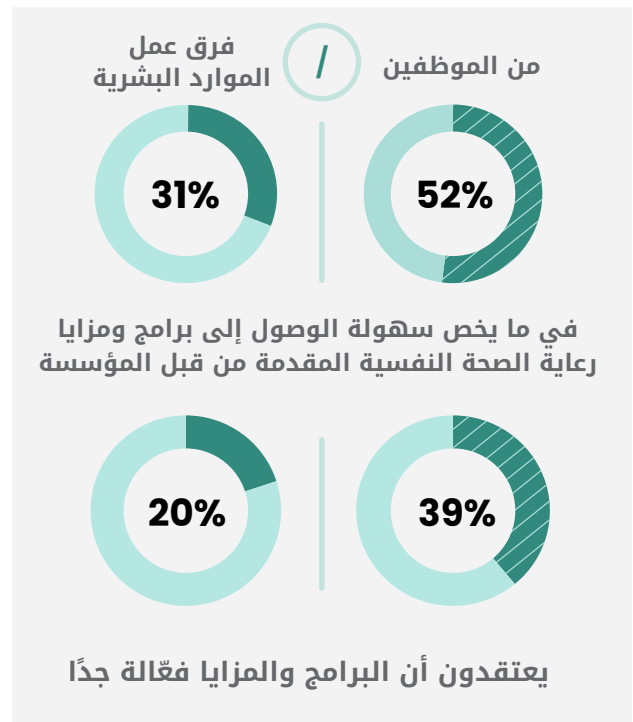


ويصبح التباين أكثر وضوحًا عند أخذ بعين الاعتبار أن 68% من فرق عمل الموارد البشرية أشارت أنها تأخذ بعين الاعتبار صحة موظفيها النفسية عند تصميم سياسات الموارد البشرية الجديدة، ملمحةً أن المشكلة قد تكمن في التنفيذ والتواصل عوضًا عن تصميم سياسات الموارد البشرية بحد ذاته. وهذه مشكلة شائعة جدًا بين المؤسسات على مستوى العالم.

IX. التعارض بين وجهة نظر الموارد البشرية والموظفين

سهولة الوصول إلى برامج الصحة النفسية وفعاليتها

في هذه الدراسة، طلبنا من كل من الموظفين وفرق عمل الموارد البشرية تقييم مدى سهولة الوصول إلى برامج ومزايا شركاتهم المرتبطة بالصحة النفسية ومدى فعاليتها. يبدو أن فرق عمل الموارد البشرية أكثر تشاؤمًا بشأن سهولة الوصول إلى البرامج وفعاليتها من الموظفين



الصحة النفسية - هل هي في أعلى سلم الأولويات؟

يعتبر أصحاب العمل أن صحة موظفيهم النفسية على رأس سلم أولوياتهم ولكن، هذا ليس ما يستشعره الموظفون:



X. التحديات والتوقعات

بغرض التعرّف على توقعات الموظفين، سألناهم عن السبل التي يمكن لمؤسساتهم الاستعانة بها لبدء دعم صحتهم النفسية. والتوقعات الأكثر شيوعًا أتت كما يلي:

أهم توقعين لدى النساء هما:



تعزيز العافية النفسية

36%

إضافة تغطية للصحة النفسية

33%

ليشعروا بدعم مؤسساتهم، يفضّل الرجال التواصل بشكل أفضل للتخفيف من حدة وصمة العار. أما النساء فيفضلن تقديم صاحب العمل لتغطية خاصة بالصحة النفسية. لا بد من معالجة هذه التباينات في التوقعات من قبل المؤسسات من أجل بناء وضمان ثقافة مؤسسية صحية أكثر.

تعزيز العافية النفسية

34%

الاستعانة بالتواصل للتخفيف من وصمة العار ذات الصلة

31%

إضافة تغطية للصحة النفسية

28%

أهم توقعين لدى الرجال هما:



الاستعانة بالتواصل للتخفيف من وصمة العار ذات الصلة

33%

تعزيز العافية النفسية

32%

الخاتمة

على كافة المستويات مخصصة للموظفين في المؤسسات.

واستنادًا إلى تلك الاعتبارات، نوصي باستخدام تسع وسائل فعّالة من حيث التكلفة لتحسين مستوى الصحة النفسية لدى القوى العاملة وبالتالي تحقيق عائد أفضل على الاستثمار:

1. ورش عمل وندوات توعوية

تبدأ العملية كلها بزيادة الوعي. ويعتبر تنظيم الندوات وورش العمل المخصصة للموظفين والإدارة العليا طريقة فعّالة من حيث التكلفة وسهلة لبدء تعريف الموظفين والمديرين على التحديات المختلفة التي تواجه الصحة النفسية والأمراض التي قد تؤثر على مكان العمل. ولا شك أن عرض التكاليف الخفية الناجمة عن تراجع حالة الصحة النفسية مثل الأخطاء المهنية وتراجع الإنتاجية والتغيب طريقة فعّالة لرفع مستوى الاهتمام بالموضوع. وتتضمن المواضيع الرائجة الأخرى إدارة الضغط النفسي والتعامل مع الإرهاق وإدارة المعوقات غير المرئية ورفع مستوى التواصل البشري في مكان العمل.

2. تعيين أيام إجازات من أجل الصحة النفسية

العافية النفسية بأهمية العافية الجسدية وما من طريقة لإقناع القوى العاملة لديكم بأنكم مهتمين بصحتهم النفسية أفضل من منحهم إجازات حين يحتاجون إليها. هذه الاستراتيجية مجربة وفعاليتها مثبتة ولا شك أنها تساهم في رفع معنويات الموظفين وترفع لاحقًا من مستوى إنتاجيتهم واحتمال بقائهم بالعمل .

الترباط وثيق بين نجاح المؤسسة وصحة الموظفين النفسية

تعتبر صحة الموظفين النفسية عاملاً أساسيًا لضمان نجاح واستمرارية أي مؤسسة. لذلك، لا بد من إعادة تقييم وجهة نظرنا بشأن صحة الموظفين النفسية. استنادًا إلى هذه الدراسة المجراة في المملكة العربية السعودية، ندرك أنه لا بد لنا من الانتقال إلى ثقافة عمل تقوم على اعتبارين أساسيين:

لا بد من اعتبار الصحة النفسية أولوية جماعية وليس مسألة فردية

لا بد من تعزيز خطاب البناء الجماعي لثقافة المؤسسات وأن يدرك كل موظف أو مدير أن دوره مهم في تحديد ملامح تلك الثقافة، التي بدورها تؤثر على صحة القوى العاملة النفسية ككل. وتعتبر ثقافة حماية الموظفين من العمل المفرط بواسطة سياسات موارد بشرية معقولة، أو ديناميكيات مساندة بين فرق عمل الشركات في الأوقات العصيبة أمثلة جيدة عن كيفية تحديد وتعريف الأولوية الجماعية لمسألة الصحة النفسية.

الصحة النفسية - كيفية الانتقال من الشعارات الرنانة إلى التطبيق على أرض الواقع

ومن دون دعم القادة والموقف المساند لقادة ومديري المؤسسات، لا يمكن للموظفين الاستفادة من موارد تعزيز الصحة النفسية بشكل فعّال. لا بد أن يشعر الموظفون على المستوى الفردي بأن الصحة النفسية أولوية، لكي يتم ترسيخ آلية تواصل صحية ومنفتحة

-توفير بيئة عمل مرنة

-تعزيز السعي للمحافظة على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. علموا موظفيكم كيفية الاسترخاء والتوقف عن التفكير بالعمل. وطبقوا أنتم ما تعلمونهم بأنفسكم. على سبيل المثال، لا تبعثوا رسائل البريد الإلكتروني إلى الموظفين بعد ساعات العمل أو لا تحدّدوا مهلاً زمنية تتطلب من الموظفين العمل في الليل أو خلال عطلة نهاية الأسبوع. احترام الوقت الشخصي للموظفين يحقق المعجزات.

-بناء ثقافة قائمة على مراجعة حالة الموظفين بشكلٍ منتظم. تعتبر عمليات المراجعة أدوات فعّالة تساعدكم في تحديد وفهم حاجات فريق عملكم وتحسين مستوى مشاركته وتتيح لكم إمكانية متابعة حالة الموظفين النفسية ومستوى عافيتهم النفسية بشكلٍ عام.

5. استخدام أدوات تقييم لتقييم وضع الصحة النفسية في مكان العمل

لا تعتمدوا على التقديرات لمعرفة حاجات فريق عملكم. فأدوات تقييم الصحة النفسية أدوات فعّالة جدًا يستخدمها أصحاب العمل لتحديد مستويات الضغط النفسي المرتبطة بالعمل والمشاكل التي تصيب الصحة النفسية وربط الموظفين بالموارد المناسبة، وفي النهاية رفع مستوى العافية النفسية لدى فريق عملكم.

6. تدريب قادة فرق عملكم على تولي دور المسعفين الأوليين في مجال الصحة النفسية

تزودّ دروس وورشات عمل "الإسعافات الأولية في مجال الصحة النفسية" للمديرين التنفيذيين والقادة بالمعرفة والمهارات العملية اللازمة لرصد مؤشرات وجود مشاكل الصحة النفسية، وتحديد أسباب الضغط النفسي في مكان العمل، وتهدئة أي شخص يمر في محنة بسرعة، والعمل بشكلٍ فاعل على تخفيف وصمة العار المرتبطة بالصحة النفسية في مكان العمل.

3. تدريب المديرين على رصد وتحديد المشاكل التي تعترى الصحة النفسية في مكان العمل.

بالإضافة إلى رفع مستوى الوعي حول الصحة النفسية في كافة أقسام شركاتكم، لا بد لكم أيضًا من تدريب المديرين والقادة على رصد وتحديد المشاكل المرتبطة بمشاكل الصحة النفسية بشكلٍ أفضل، أو أعراض الحالات الخطرة.

تدريب المديرين لديكم على المهارات التي من شأنها دعم العافية النفسية والعلاقات الإيجابية بين أعضاء فرق عملكم.

توفير بيئة عمل دافئة وآمنة تعزز بناء الثقة بين القادة والموظفين وتساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتساعد في تخفيف مستوى الضغط النفسي المتعلق بالعمل.

تدريب المديرين على فهم كيفية استعمال مجموعة واسعة من الموارد المرتبطة بالصحة النفسية وكيفية الوصول إليها، وإنشاء بيئة تعزز قدرة الموظفين على الوصول إلى الرعاية. تعليم المديرين كيفية التعرّف على الإشارات الدالة على الضغط النفسي والمشاكل الأخرى التي تصيب الصحة النفسية، مما قد يساعد بشكلٍ ملحوظ في تخفيف مستوى الاحتراق الوظيفي وتبديل الموظفين.

4. تعزيز السلوكيات التي تخفف من الضغط النفسي

الاحتراق الوظيفي ظاهرة حقيقية وتساهم في تزايد حدة الضغط النفسي والقلق و"الاستقالة الصامتة"، وهي ظاهرة منتشرة مؤخرًا في أماكن العمل تقوم على اعتراض الموظفين بصمت على ثقافة العمل الضارة عبر تنفيذ الحد الأدنى من متطلبات وظائفهم. ويمكنكم التخلّص من الاحتراق الوظيفي من خلال منح موظفيكم ما يحتاجون إليه فعليًا.

-تشجيع الموظفين على أخذ الوقت الذي يحتاجونه.

7. تسليم سفراء الصحة النفسية في مكان العمل لديكم دفعة القيادة نحو بناء ثقافة صحيّة.

سفراء الصحة النفسية هم أعضاء في فرق عملكم يتمتعون بالقدرة على التحدث مع نظرائهم من الموظفين عن مشاكل أو مخاوف مرتبطة بصحتهم النفسية.

تسمية سفراء الصحة النفسية لديكم وتدريبهم على تقديم الدعم من خلال:

-إطلاق نقاش منفتح وداعم حول الصحة النفسية.

-نشر الوعي حول الصحة النفسية في مكان العمل.

-إشراك الموظفين وتوجيههم في عملية تقديم الدعم المناسب، إن كان ذلك من خلال

وضع الحدود المناسبة أو تفويض المهام إلى موظفين آخرين، أو الرعاية الذاتية أو العلاج.

8. وضع العافية النفسية لدى النساء في مكان العمل على رأس سَلْم الأولويات.

بات مستوى الاحتراق الوظيفي والقلق والضغط النفسي المرتفع الذي يصيب النساء في أماكن العمل المشكلة الأهم التي تؤثر على مدى إنتاجيتهن.

وبفضل خطوات صغيرة ولكن هادفة يقوم بها أصحاب العمل، يمكن التوصل لمكان عمل يمكّن النساء من الاهتمام بصحتهن النفسية ورفع مستوى إنتاجيتهن.

إليك أدناه أكثر الاستراتيجيات فعاليةً في هذا المجال:

- التفكير في تعديل السياسات بحيث تدعم النساءعاملات بشكل أفضل.

- تحديد الاستراتيجيات المحتملة الخاصة بالوقاية من الاحتراق الوظيفي في مكان

عملكم.

- رفع مستوى مرونة مكان العمل والسماح بالعمل عن بعد.

- تشجيع النساء على التعبير عن آرائهن ومشاركة أفكارهن.

- وضع توقعات واضحة وتقديم ملاحظات لاحقة.

- ضمان تحديد قيمة الرواتب والزيادات بشكلٍ منصف بغض النظر عن الجنس.

- توفير موارد متاحة للنساء تمكّنها من التبليغ عن حالات التحرش أو الاعتداءات الجنسية وضمان أن تكون هذه العملية سهلة وواضحة.

9. تعزيز ثقافة الامتنان في مكان العمل.

إظهار الامتنان في مكان العمل يؤدي إلى:

- مستوى أدنى من الضغط النفسي وأحاسيس أكثر إيجابية.

- إجازات مرضية أقل.

- مستوى أعلى من الرضا الوظيفي.

- رفع مستوى الثقة والتعاون بين أعضاء الفريق.

تنظيم جلسة تعبير عن الامتنان لفريق عملكم واطلبوا من كل عضو من أعضائه مشاركة ما هم ممتنون عنه في أحد المحاور الثلاثة التالية:

- ما هم ممتنون لوجوده في مكان العمل.

- شخص في الفريق هم ممتنون لوجوده وسبب هذا الامتنان.

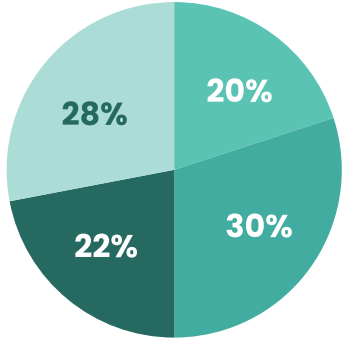
- حدث حصل في حياتهم خارج نطاق العمل هم ممتنون لحصوله.

المنهجية

الفئة التي استهدفناها هذه الدراسة هي فئة متنوعة من موظفي المكاتب. وضّقت العينة الأولية 2,000 موظف في شركات القطاع الخاص (مجموعة متنوعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة) و2,000 موظف من القطاع العام. كما تم استهداف 50 موظف ومدير في مجال الموارد البشرية بغرض بلورة صورة شاملة عن برامج أصحاب العمل في مجال العافية النفسية. تم تقريب النسب الوارد في هذا التقرير إلى الأرقام الكلية لتسهيل عملية القراءة. وتجدر الإشارة إلى أن كافة النتائج والعلاقات التي تعرضها هذه الدراسة دالة إحصائيًا بدرجة ثقة تصل إلى **95%**.

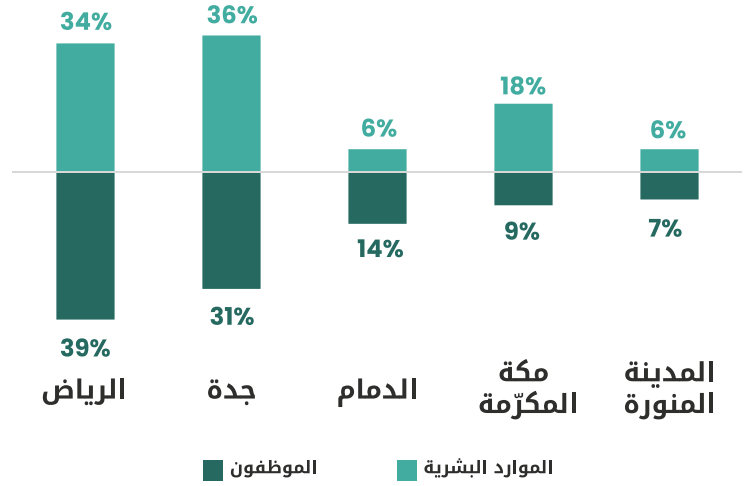
الخصائص الديموغرافية

حجم المؤسسة

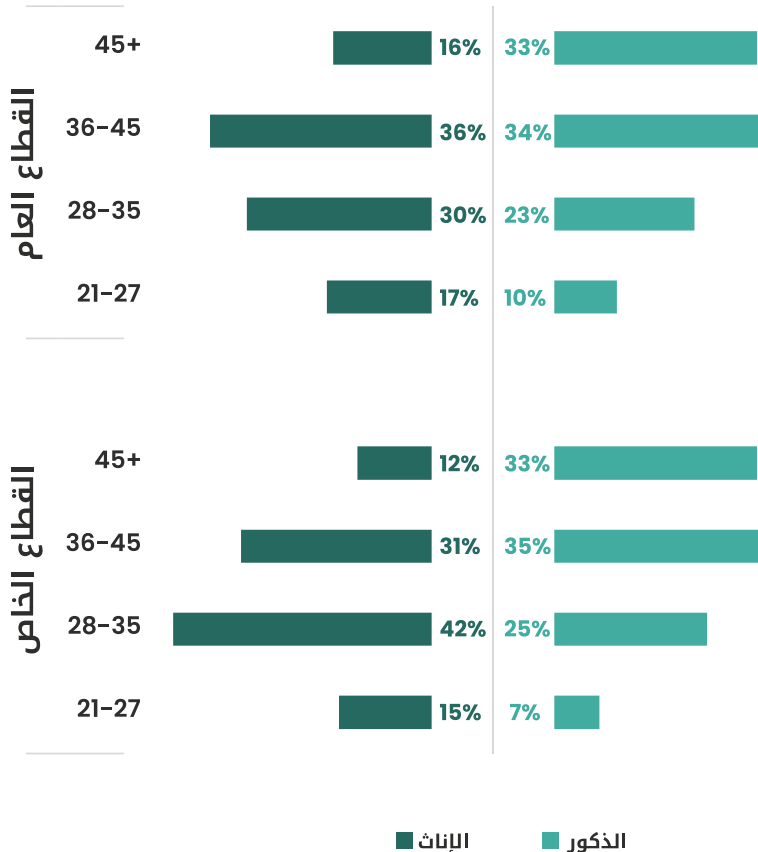


■ من 10 إلى 50 موظف ■ من 50 إلى 100 موظف
■ من 100 إلى 500 موظف ■ أكثر من 500 موظف

المدينة



الفئة العمرية



للتواصل معنا

للاستفسار من قبل جهات إعلامية أو أي جهات أخرى حول التقرير، الرجاء
التواصل معنا عبر:

Research@tuhoon.com

للاستفسار حول شركاء البحث:

تهون:

fares@tuhoon.com

بالم إيتش آر:

info@palmhr.net

المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية:

info@ncmh.org.sa

إنتيلا:

partner.success@intellaworld.com