



# الخطوة الأولى نحو الدعم: مسعفو الصحة النفسية

يناير 2026

ليه أعمال  
Labayh Business



## شركة ليه للرعاية الطبية لماذا ليه؟

+1,000  
أحصائي معتمد

+3 مليون  
مستخدم نشط

### أدوات عالمية

مقرها في المدينة المنورة والرياض،  
ولديها القدرة على الوصول في جميع  
أنحاء المملكة وحول العالم

2017  
منذ

+89.7 مليون  
دقيقة علاجية

### مؤهلات وخبرة

منصة معتمدة من وزارة الصحة  
السعودية فريق إدارة وتوصيل يتمتع  
بخبرة ثرية في المنطقة وخارجها

+100  
موظف

+2.69 مليون  
دقائق المسؤولية الاجتماعية

### دعم العربية والإنجليزية

تصميم وتوصيل ودعم باللغتين  
العربية والإنجليزية وفي بعض الحالات  
اللغات الأخرى

+120  
دولة

+498 ألف  
عدد تقييمات التطبيق

98%  
معدل الرضا

### اعتماد وثقة

أدوات للتقييم والتصميم والتوصيل  
من بين أفضل الأدوات في العالم  
تستخدمها الممارسين المعتمدين



ليه لديها فرعين رئيسيين في المملكة، أحدهما في  
المدينة المنورة والآخر في الرياض

# محتوى

- 00 ملخص
- 01 المقدمة
  - الاهتمام المتزايد بنماذج الاستجابة المبكرة والدعم بين الزملاء
  - تضمين مسعفي الصحة النفسية في أنظمة العافية
- 02 من هم مسعفو الصحة النفسية (MHFAs)؟
  - كيف يختلف دور مسعف الصحة النفسية عن الموارد البشرية، والمدراء، والمختصين السريريين؟
  - نطاق الدور وحدوده
- 03 دور مسعفي الصحة النفسية في بيئة العمل
- 04 الأدلة على الأثر
  - نماذج التدريب والاعتماد الشائعة
  - الأثر على عافية الموظفين
  - دراسة حالة رقم ١: شركة تيمز ووتر في المملكة المتحدة
  - دراسة حالة رقم ٢: شركة يونيليفر
  - ملخص الفوائد المستخلصة
- 05 التطبيق الفعّال لمسعفي الصحة النفسية
- 06 العمل مع لبيه أعمال
- 07 المراجع

## ملخص

يستعرض هذا التقرير دور مسعفي الصحة النفسية في بيئات العمل، ويبحث في كيفية مساهمتهم في تقديم دعم مبكر، وتعزيز ثقافات عمل أكثر صحة، وبناء أنظمة عافية أكثر فاعلية عند تطبيقها بطريقة مسؤولة. وبالاستناد إلى الأدلة المتاحة، ودراسات حالة واقعية من بيئات عمل مختلفة، وخبرات تطبيقية من ليه أعمال، يعرض التقرير مسعفي الصحة النفسية بوصفهم وظيفة داعمة تُكمل، ولا تحل محل، الأدوار التنظيمية القائمة وخدمات الرعاية النفسية المتخصصة.

يسلط التقرير الضوء على أهمية دعم الصحة النفسية في العمل، مع الإشارة إلى تأثير متطلبات العمل والضغوط وعدم اليقين على العافية النفسية للموظفين وعلى نتائج تنظيمية مثل الغياب، ومستويات التفاعل، والاستبقاء الوظيفي. واستجابةً لذلك، تتجه العديد من المؤسسات بعيدًا عن الاعتماد على الاستجابات القائمة على الأزمات فقط، نحو نماذج دعم مبكرة وقائمة على الدعم بين الزملاء، تعكس الكيفية التي يلجأ بها الموظفون فعليًا إلى طلب المساندة في سياقات العمل.

يعرّف التقرير مسعفي الصحة النفسية بوصفهم موظفين تلقوا تدريبًا منظمًا لتقديم دعم أولي غير علاجي، يقوم على الإصغاء، والطمأنينة، والتوجيه نحو مصادر الدعم المناسبة. ويتم توضيح الفروق بوضوح بين دور مسعف الصحة النفسية وأدوار المديرين، والموارد البشرية، والمختصين السريريين، مع تركيز خاص على الحدود، والثقة، والممارسة الأخلاقية. وعندما تكون هذه الحدود واضحة ومدعومة تنظيميًا، يمكن لمسعفي الصحة النفسية أن يشكّلوا نقطة دخول آمنة وسهلة للدعم، دون خلق تداخل أدوار أو مخاطر غير مقصودة. تُظهر الأدلة التي تمت مراجعتها تحسنًا متكررًا في الوعي بالصحة النفسية، والثقة في التعامل مع الضغوط، والاستعداد لتقديم الدعم بعد تلقي تدريب مسعفي الصحة النفسية. كما توضح دراستنا الحالة من Thames Water و Unilever فوائد عملية شملت التوجه المبكر لطلب المساندة، وتراجع الإحالات أو الغياب المرتبط بالضغوط، وتحسن الوصول إلى خدمات الدعم، وحدوث تغييرات ثقافية إيجابية عندما يتم دمج برامج مسعفي الصحة النفسية ضمن استراتيجيات عافية أوسع.

ويعرض التقرير الشروط الأساسية للتطبيق الفعال، بما في ذلك جاهزية المؤسسة، والاختيار الطوعي والمدروس للمسعفين، والتدريب المناسب، ووضوح مسارات الإحالة، وتوفير الإشراف، والمراجعة المنتظمة. ويصبح دور مسعفي الصحة النفسية أكثر فاعلية عندما يتم تقديمهم كجزء من التزام أوسع بالعافية النفسية في العمل، مدعومًا بالقيادة، والسياسات، وإمكانية الوصول إلى رعاية متخصصة.

تعمل ليه أعمال مع المؤسسات لتقييم الجاهزية، وتصميم أطر عمل لمسعفي الصحة النفسية، وتعزيز التكامل مع الأنظمة القائمة، وقياس الأثر. ويدعو هذا التقرير المؤسسات إلى النظر إلى مسعفي الصحة النفسية كعنصر واحد ضمن نهج منظم، أخلاقي، ومستدام لدعم الصحة النفسية في بيئات العمل.

# 01

## المقدمة



## المقدمة

في عملنا في لبيه أعمال، نلاحظ كيف تشكّل ظروف العمل العافية النفسية بشكل يومي. فمطلبات العمل، وضغوط المهام، وحالة عدم اليقين، ومحدودية فترات التعافي تؤثر على طريقة تفكير الأفراد، وعلاقاتهم في مكان العمل، وأدائهم لأدوارهم. وعندما لا تتم الاستجابة لاحتياجات الصحة النفسية، غالبًا ما تواجه المؤسسات ارتفاعًا في معدلات الغياب، وتراجعًا في مستويات التفاعل، وزيادة في معدلات الدوران الوظيفي. أما على مستوى الأفراد، فقد تظهر هذه الضغوط في صورة توتر، أو قلق، أو إنهك عاطفي، أو انسحاب. ويساهم دعم الصحة النفسية في العمل بدور وقائي من خلال خفض المخاطر، وتعزيز الاستدامة، وترسيخ ثقافة الرعاية كجزء من الحياة العملية اليومية.

### الاهتمام المتزايد بنماذج الاستجابة المبكرة والدعم الزملي

في الآونة الأخيرة، لاحظنا توجهًا متناميًا بعيدًا عن الاعتماد على الاستجابات القائمة على الأزمات فقط، نحو أشكال دعم مبكرة. تركز نماذج الاستجابة المبكرة على ملاحظة مؤشرات الضيق، وتقديم دعم في الوقت المناسب، وتوجيه الموظفين إلى المساعدة المناسبة قبل تفاقم التحديات. وتعكس نماذج الدعم الزملي واقعيًا شائعًا في بيئات العمل، حيث يميل الموظفون غالبًا إلى التحدث أولاً مع شخص يثقون به بدلًا من اللجوء مباشرة إلى الخدمات الرسمية. وتعتمد هذه النماذج على الإصغاء والحضور والتوجيه العملي، دون تدخل علاجي. ويعكس هذا التوجه محاولات إدماج دعم الصحة النفسية في التفاعلات اليومية داخل مكان العمل.

### تضمين مسعفي الصحة النفسية في أنظمة العافية المؤسسية

في لبيه أعمال، نضع مسعفي الصحة النفسية كعنصر واحد ضمن منظومة أوسع للعافية في بيئات العمل. إذ يُكمل دورهم ممارسات القيادة، وسياسات الموارد البشرية، وإتاحة خدمات الصحة النفسية المتخصصة. ويوفر مسعفو الصحة النفسية نقطة دخول يسهل الوصول إليها لتقديم الدعم الأولي والتوجيه نحو الموارد المناسبة. ويكون هذا الدور أكثر فاعلية عندما يحظى بسياسات واضحة، والتزام قيادي، ومسارات إحالة محددة، وإمكانية الوصول إلى رعاية خارجية متخصصة. ويساعد إدراج هذا الدور ضمن منظومة متكاملة على ضبط التوقعات ودعم ممارسة آمنة وأخلاقية لكل من الموظفين ومسعفي الصحة النفسية.

# 02

من هم مسعفو  
الصحة النفسية (MHFAs) ؟

## من هم مسعفو الصحة النفسية (MHFAs) ؟

نعرف مسعفي الصحة النفسية على أنهم موظفون يتلقون تدريبًا منظمًا لتقديم دعم أولي غير علاجي لزملائهم الذين يواجهون ضيقًا نفسيًا. يتركز دورهم على الإصغاء بعناية، وتقديم الطمأنينة، ومساعدة الزملاء على تحديد خيارات الدعم المناسبة. لا يقوم مسعفو الصحة النفسية بتشخيص الحالات أو تقديم علاج نفسي. وتكمن قيمتهم في الحضور المبكر والتوجيه خلال فترات يكون فيها الدعم مطلوبًا، دون أن تكون الرعاية المتخصصة قد أتيت بعد.

### كيف يختلف دور مسعف الصحة النفسية عن الموارد البشرية، والمدراء، والمختصين السريريين؟

نميّز بوضوح بين دور مسعف الصحة النفسية وبقية الوظائف داخل بيئة العمل. فمسعفو الصحة النفسية لا يمتلكون صلاحيات إدارية، ولا يتخذون قرارات تتعلق بالأداء أو إدارة أعباء العمل. كما لا يضطلعون بمهام الموارد البشرية مثل التحقيقات، أو التوثيق، أو إنفاذ السياسات. وهم ليسوا مختصين سريريين، ولا يقدمون علاجًا أو متابعة مستمرة. ويساعد هذا الفصل الواضح في الحفاظ على الثقة، ويتيح لمسعفي الصحة النفسية العمل كنقطة دعم غير رسمية، دون أن تؤثر علاقات السلطة أو الاعتبارات العلاجية على التفاعل.

### نطاق الدور وحدوده

في لبيه أعمال، نؤكد أن وضوح الحدود يُعد شرطًا أساسيًا لنجاح برامج مسعفي الصحة النفسية. يدعم مسعفو الصحة النفسية زملاءهم من خلال ملاحظة مؤشرات الضيق، وتوفير مساحة آمنة للحوار، وتشجيع الخطوات التالية المناسبة، مثل اللجوء إلى دعم مهني أو قنوات إحالة داخلية. وينتهي دورهم عند تقديم التوجيه والإرشاد إلى الموارد المناسبة. وتحمي هذه الحدود الواضحة كلا من الشخص الذي يطلب الدعم ومسعف الصحة النفسية نفسه. ويعتمد التطبيق الفعال على توصيفات مكتوبة للدور، وإتاحة الإشراف أو الدعم الزملي، ودمج الدور ضمن منظومة العافية المؤسسية الأوسع.

# 03

دور مسعفي الصحة النفسية  
في بيئة العمل



## دور مسعفي الصحة النفسية في بيئة العمل

في ليه أعمال، ننظر إلى مسعفي الصحة النفسية بوصفهم مورد دعم عملي ومبكر، مدمجًا في بيئات العمل اليومية. يركّز دورهم على الاستجابة بدل الحل، وعلى الدعم بدل التدخل العلاجي. ويساهم مسعفو الصحة النفسية في خلق بيئات عمل أكثر أمانًا ودعمًا من خلال التعامل مع المخاوف في مراحلها المبكرة، ومساعدة الموظفين على الوصول إلى المساندة المناسبة. ويشمل دورهم ما يلي:

### توفير نقطة تواصل يسهل الوصول إليها

العمل كزميل موثوق وقريب، يمكن للموظفين اللجوء إليه عند الشعور بالضغط، أو الضيق النفسي، أو تغيّرات في العافية.

### تقديم دعم عاطفي أولي

الإصغاء دون إصدار أحكام، والتعامل بتعاطف، وخلق مساحة آمنة للحوار، دون محاولة التشخيص أو تقديم علاج.

### التعرّف على مؤشرات الضيق المبكرة

ملاحظة إشارات شائعة مثل الانسحاب، أو تغيّرات السلوك أو المزاج، أو تراجع التفاعل، أو صعوبة التعامل مع متطلبات العمل المعتادة.

### تشجيع طلب المساعدة واتخاذ الخطوات التالية

دعم الزملاء في التفكير بخيارات مناسبة، مثل التحدث إلى المدير، أو الموارد البشرية، أو خدمات الصحة المهنية، أو الوصول إلى دعم مهني خارجي.

### دعم التوجيه ومسارات الإحالة

مساعدة الموظفين على معرفة موارد الدعم المتاحة داخل المؤسسة وخارجها، وكيفية الوصول إليها.



### تعزير الحدود والممارسة الأخلاقية

العمل ضمن حدود واضحة، واحترام السرية، وتجنّب التداخل مع أدوار المدراء، أو الموارد البشرية، أو المختصين السريريين.

### المساهمة في ثقافة عمل داعمة

انتشار ثقافة دعم الصحة النفسية، والمساهمة في تقليل الوصمة، وتعزيز العافية كجزء من الحياة العملية اليومية

### العمل ضمن أنظمة عافية أوسع

مواهمة الدور مع السياسات التنظيمية، وممارسات القيادة، وخدمات الصحة النفسية المتخصصة، بدل العمل كدور منفصل أو قائم بذاته.

# 04

الأدلة على الأثر

## 01

### نماذج التدريب والاعتماد الشائعة

#### البرامج الوطنية المرخصة (النموذج العالمي)

يتم تقديم برامج مسعفي الصحة النفسية في الغالب من خلال شركاء وطنيين مرخصين ضمن شبكة MHFA International، باستخدام مناهج موحدة يتم تكيفها مع السياق المحلي، ويقدمها مدربون معتمدون.

#### صيغ التدريب

تعتمد البرامج عادة على خطة عمل منظمة، وتدريبات قائمة على السيناريوهات، وإرشادات لكيفية الاستجابة، والإصغاء، وربط الأفراد بخدمات الرعاية المناسبة. وتشير المقارنات بين صيغ التدريب إلى أن التعلم المدمج قد يحسّن جودة سلوكيات تقديم الدعم مقارنة بالتدريب الإلكتروني فقط.

#### توفر البرنامج في المملكة العربية السعودية

في المملكة العربية السعودية، يقدم المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية برنامج «المساعدة النفسية الأولية» بوصفه برنامجًا قائمًا على الأدلة، ومعتمدًا محليًا ودوليًا.

## 02

### الأثر على عافية الموظفين

#### ما تدعمه الأدلة الأكثر قوة (النتائج الأكثر اتساقًا)

تُظهر المراجعات المنهجية والتحليلات التجميعية تحسّنًا متكررًا في الوعي بالصحة النفسية، والمعرفة، والقدرة على التعرّف على الأعراض، والمواقف الإيجابية، والاستعداد لتقديم الدعم بعد تلقي تدريب مسعفي الصحة النفسية.

## دراسة حالة رقم 1: شركة تيمز ووتر في المملكة المتحدة

### السياق وآلية التطبيق

- قامت Thames Water بدمج تدريب مسعفي الصحة النفسية ضمن استراتيجيتها الأوسع للصحة النفسية تحت مبادرة Time to Talk. وتم تدريب أكثر من 500 موظف كمسعفي صحة نفسية بهدف رفع الوعي وتقديم دعم مباشر للزملاء.

### النتائج والفوائد

- أفادت الشركة بانخفاض قدره 70% في الإحالات إلى فريق الصحة المهنية بسبب الضغوط، والقلق، والانتاب المرتبط بالعمل خلال خمس سنوات، ما يشير إلى تحسن الاكتشاف المبكر وتقديم الدعم.
- أصبح مسعفو الصحة النفسية عاملاً محفزاً للتفاعل، وشجعوا الموظفين على التحدث وطلب المساعدة في وقت مبكر بدلاً من تجاهم المشكلات. وأسهم ذلك في تعزيز ثقافة عمل أكثر صحة.
- أشارت قيادة الشركة إلى أن التدريب لم يساهم فقط في تقليل الغياب وتكاليف الدعم، بل ساعد كذلك في تعزيز عافية وسعادة الموظفين.

### الدروس المستفادة لبيئات العمل

- يساهم دمج مسعفي الصحة النفسية ضمن إطار استراتيجي واضح في دعم التوجه المبكر لطلب المساعدة وتحقيق تغيير ثقافي ملموس، خصوصاً في البيئات التشغيلية الكبيرة.

## دراسة حالة رقم 2: شركة يونيليفر

### السياق وآلية التطبيق

أدرجت Unilever تدريب مسعفي الصحة النفسية ضمن استراتيجيتها الشاملة لعافية الموظفين، وشمل ذلك:

- برنامج تدريب مخصص لمسعفي الصحة النفسية من مديري الصف الأول (نحو ١,٦٠٠ مدير).
- تدريب لمدة يومين لحوالي ٢٥٠ موظفًا كمسعفي صحة نفسية.

### النتائج والفوائد

- لوحظ تقصير في فترات الغياب، نتيجة تحسن قدرة المديرين على ملاحظة مؤشرات الضيق النفسي المبكرة والتعامل معها.
- أسهم ارتفاع الوعي في تمكين الموظفين من الوصول إلى خدمات الدعم المتاحة بشكل أسرع وأكثر فاعلية، مما ساعد على تعافي أسرع وإيجابي مقارنة بحالات الغياب المطولة.
- جمع نهج يونيليفر بين مسعفي الصحة النفسية ونظام أشمل لدعم الصحة النفسية والمرونة، مما عزز المساواة بين الصحة النفسية والصحة الجسدية.

### الدروس المستفادة لبيئات العمل

- يساعد اعتماد استراتيجية عافية شاملة، يكون فيها دور مسعفي الصحة النفسية جزءًا مدمجًا، على تحسين التوجه المبكر لطلب الدعم، وتقليل الغياب، وتعزيز التعافي والمرونة.



## ملخص الفوائد المستخلصة

### تُظهر دراستنا الحالة أن الفوائد الموثقة تشمل

- تحسّن الاكتشاف المبكر لمؤشرات الضيق وتفعيل مسارات دعم أكثر فاعلية
- انخفاض الإحالات أو الغياب المرتبط بالضغط عندما يكون التدريب مدعومًا بأنظمة مؤسسية
- ارتفاع مستوى الوعي وتحسّن الوصول إلى خدمات الدعم بين الموظفين
- تعزيز ثقافة العمل الإيجابية والانفتاح على الحديث عن الصحة النفسية

توضح هذه الأمثلة الواقعية كيف يمكن لمسعفي الصحة النفسية دعم عافية الأفراد وتحقيق نتائج تنظيمية إيجابية، عندما يتم دمجهم بعناية ضمن أطر أوسع للصحة والسلامة أو أنظمة العافية المؤسسية.



# 05

التطبيق الفعّال  
لمسعفي الصحة النفسية

## التطبيق الفعال لمسعفي الصحة النفسية

في ليه أعمال، نتعامل مع تطبيق مسعفي الصحة النفسية بوصفه ممارسة مؤسسية تتطلب وضوحًا، وبنية واضحة، ودعمًا مستمرًا. وبالاستناد إلى الخبرات التطبيقية والأدلة المتاحة، يشمل التطبيق الفعال العناصر التالية:

### تقييم جاهزية المؤسسة



توضيح دوافع إدخال دور مسعفي الصحة النفسية، والفجوات التي يُراد معالجتها، وكيف ينسجم هذا الدور مع جهود العافية القائمة. وتشمل الجاهزية دعم القيادة، والانفتاح على الحوار حول الصحة النفسية، وإتاحة خدمات متابعة ودعم لاحقة.

### تحديد الدور بوضوح منذ البداية



تحديد ما هو متوقع من مسعفي الصحة النفسية وما يقع خارج نطاق دورهم. تساعد توصيفات الدور المكتوبة على ضبط التوقعات وتقليل مخاطر التداخل مع أدوار الموارد البشرية، أو المديرين، أو الخدمات السريرية.

### اختيار المسعفين بعناية



يجب أن تكون المشاركة طوعية. وغالبًا ما يكون المرشحون المناسبون موثوقين ومحترمين من قبل زملائهم، وقادرين على الإصغاء دون إصدار أحكام. ويساهم التنوع من حيث الجنس، والمستوى الوظيفي، والأقسام في تحسين الوصول إلى الدور عبر المؤسسة.

### اختيار التدريب المناسب للسياق



ينبغي أن يكون التدريب قائمًا على الأدلة، وملائمًا ثقافيًا، ومتناسبًا مع بيئة العمل. وتساعد جلسات التحديث الدورية والتدريبات العملية القائمة على السيناريوهات في الحفاظ على الثقة والمهارات مع مرور الوقت.

### إنشاء مسارات واضحة للإحالة والتصعيد



يحتاج مسعفو الصحة النفسية إلى مسارات بسيطة وواضحة، يتم التواصل بها بشكل جيد، للوصول إلى الدعم الداخلي والخارجي. ويشمل ذلك معرفة متى وكيف يُصح باللجوء إلى دعم مهني، وكيفية التعامل مع الحالات التي قد تنطوي على مخاطر.



### توفير الإشراف والدعم للمسعفين

تساعد اللقاءات الدورية، وجلسات الدعم الزملائي، أو إتاحة الإشراف المهني على تقليل الضغط العاطفي والوقاية من إنهاك مسعفي الصحة النفسية أنفسهم.



### دمج الدور ضمن أنظمة العمل القائمة

يكون دور مسعفي الصحة النفسية أكثر فاعلية عندما يرتبط بسياسات الموارد البشرية، واستراتيجيات العافية، وإجراءات الصحة والسلامة، وممارسات القيادة، بدلاً من العمل بشكل منفصل.



### التواصل الواضح حول الدور مع الموظفين

ينبغي أن يعرف الموظفون من هم مسعفو الصحة النفسية، وكيف يمكن التواصل معهم، ونوع الدعم المتوقع تقديمه. ويسهم التواصل الواضح في بناء الثقة وضمان الاستخدام المناسب للدور.



### متابعة الاستخدام والمراجعة المنتظمة

تتبع معدلات الاستخدام، والملاحظات، والتحديات من خلال تغذية راجعة مجهولة الهوية، أو رؤى نوعية، أو مؤشرات بسيطة. وتساعد المراجعة الدورية على تحسين الدور وتكييف الدعم مع تغير احتياجات المؤسسة.



### تقديم الدور كجزء من التزام أوسع




يجب عرض مسعفي الصحة النفسية كعنصر واحد ضمن نهج أشمل لعافية الموظفين في بيئة العمل، إلى جانب سلوكيات القيادة، والسياسات المؤسسية، وإمكانية الوصول إلى الرعاية المتخصصة.

# 06

العمل مع لبيه أعمال

## العمل مع ليه أعمال


### في ليه أعمال،

- نعمل مع المؤسسات التي تسعى إلى الانتقال من النوايا إلى بناء دعم عملي ومسؤول للصحة النفسية في بيئات العمل. ويمكن لمسعفي الصحة النفسية أن يؤدوا دورًا مؤثرًا عندما يتم تقديمهم بوضوح، ودعمهم بالأنظمة المناسبة، ومواءمتهم مع جهود العافية الأوسع داخل المؤسسة. 
- ندعم المؤسسات في مراحل مختلفة، بدءًا من تقييم مدى ملاءمة مسعفي الصحة النفسية لاحتياجاتها، وصولًا إلى تصميم أطر التطبيق، ومسارات التدريب، وأنظمة الإحالة، ومناهج قياس الأثر. ويركز عملنا على تصميم أدوار واقعي، وممارسة أخلاقية، وتوافق حقيقي مع ثقافة المؤسسة وقدراتها. 
- تُدعى المؤسسات المهمة بتعزيز الدعم المبكر للصحة النفسية، أو مراجعة مبادرات مسعفي الصحة النفسية القائمة، أو بناء نهج متكامل لعافية الموظفين، إلى التواصل مع ليه أعمال لمناقشة سبل الدعم الممكنة من خلال إرشاد قائم على البحث وخبرة تطبيقية عملية. 

07

المراجع

## المراجع

-  World Health Organization  
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
-  **frontiers**  
<https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2025.1552981/full>
-  National Library of Medicine  
National Center for Biotechnology Information  
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7312261/>
-  MENTAL HEALTH FIRST AID INTERNATIONAL 25 Years of empowering communities  
<https://mhfainternational.org/international-mental-health-first-aid-programs/>
-  **ScienceDirect**  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214782921000749>
-  المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية  
<https://ncmh.org.sa/mhfa>
-  **PLOS** one  
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371%2Fjournal.pone.0197102>

## المراجع



 National Library of Medicine  
National Center for Biotechnology Information

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8814050/>



<https://mhfaengland.org/mhfa-centre/blog/what-the-employers-say/>



<https://mhfaengland.org/mhfa-centre/case-studies/unilever/>



لبينه أعمال  
Labayh Business



✕ in @ labayhbusiness