

الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي

أ. سارة عبدالرحيم أبو لقامة - كلية الآداب - جامعة طرابلس

ملخص البحث: Abstract:

إن للصحة النفسية أهمية بالنسبة للفرد فتمكنه من مواجهة مشكلات الحياة، كما تساعد الصحة النفسية على النجاح المهني، فالشخص المتمتع بالصحة النفسية يعمل دائما على تحقيق ذاته ولذلك فهو يتقن الأداء في مهنته حتى يحقق فيها أعلى مستوى من النجاح، فإن عمل الأطباء في المستشفيات غالبا ما يتطلب التعامل مع مواقف صعبة، فيجب عليهم التعامل مع المرضى من مختلف الأوساط الاجتماعية، من أصحاب التوجهات المختلفة، وجميع الحالات المختلفة المتنوعة بما فيها الإصابات الخطيرة التي تهدد الحياة.

حيث يتمثل مجتمع الدراسة من جميع الأطباء العاملين بالمستشفى الجامعي بمدينة طرابلس والبالغ عددهم (1048) طبيب، وتم اختيار عينة من بعض أقسام المستشفى، والأقسام هي: الأورام، الإسعاف، عناية القلب، جراحة عامة، العناية الفائقة الجراحية، عناية باطنية، جراحة مخ وأعصاب، جراحة طوارئ، العناية المركزة، وتم اختيار عينة الدراسة باتباع أسلوب العينة العرضية، وبالتالي بلغ عدد أفراد العينة (91) طبيبا، والتي تتمثل تقريبا 9% من إجمالي العينة، اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، المعد من قبل سميت وزملائه (1969 م)، ومقياس الصحة النفسية من إعداد القريطي الشخص سنة (1992 م)، ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها اختصارًا بالرمز Statistical Package for Social Sciences (SPSS)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية منخفض لدى عينة الدراسة، وتفسر الباحثة هذا الانخفاض إلى عدة عوامل منها: ظروف عمل ضاغطة ومجهدة وأعباء كثيرة وساعات عمل طويلة في المستشفى، مقابل انخفاض في الأجور وعدم الحصول على المكافآت

والخوف الذي يطمح الطبيب الحصول عليها وذلك يضاعف الشعور بعدم الرضا، وتبين - أيضا - من خلال المحادثة أنهم يواجهون ضغوط عمل أكبر من غيرهم وذلك لما يتعرضون له من التعامل مع الحالات الحرجة، وتبيّن عدم وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة.

مقدمة :

العمل من العوامل التي لها دورها وتأثيرها على صحة الفرد النفسية ، لما لهذا العمل من أهمية بالنسبة له ، فهو يجعل الفرد آمنا على مصدر قوته وإشباع حاجاته، والعمل يشعر العامل بقيمته ويؤكد ذلك ويحدد مكانته الاجتماعية في المجتمع ، فنجاح الفرد في عمله من العوامل التي تدعم صحته النفسية.

وقد تناولت العديد من الدراسات مفهوم الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية كدراسة أبي جديع (2010 م)، وأوضحت أن الرضا الوظيفي للعاملين يعتبر من أهم مؤشرات الصحة النفسية للمنظمة ومدى فاعليتها، على افتراض أن المنظمة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حظها قليلا من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها العاملون بالرضا ، مع ملاحظة أن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعدادا للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة ، كما أنه يكون أكثر نشاطا وحماسا في العمل وأهم ما يميّز أهمية دراسة الرضا الوظيفي أنه يتناول مشاعر الإنسان إزاء العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به(1).

ومن ذلك أصبح موضوع الصحة النفسية يهتم بالمؤسسات الجماعية والمؤسسية مثل الصحة المهنية، فقطاع الصحة من القطاعات المهمة في المجتمع ، ويمتاز بخاصية توزيع الوظائف: أطباء، ممرضون، فنيون، إداريون ، كل هؤلاء يرتبطون بعدة روابط وعلاقات اجتماعية، وعلاقات اعتماد وتعاون أو علاقات تنافسية وصراع، كل ذلك يؤثر على الكفاءة في رعاية المرضى وينعكس على رضاهم على العمل وصحتهم النفسية.

ومن هذا المنطلق جاء موضوع هذا البحث والذي يسعى إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأطباء.

ثانيا- مشكلة البحث:

إن للصحة النفسية أهمية بالنسبة للفرد فتمكنه من مواجهة مشكلات الحياة، و- أيضا - على النمو الاجتماعي السليم ، ولا شك أن تحقيق الصحة النفسية للأفراد من شأنه أن يؤدي إلى ازدهار المجتمع وتنميته.

كما تساعد الصحة النفسية على النجاح المهني، فالشخص المتمتع بالصحة النفسية يعمل دائما على تحقيق ذاته ولذلك فهو يتقن الأداء في مهنته حتى يحقق فيها أعلى مستوى من النجاح، كما أن الصحة النفسية من أهم الصفات والسمات المطلوب توافرها في الشخص الذي يتولى الأعمال القيادية لكي يكون قائدا ناجحا(2).

فان العمل في المستشفيات غالبا ما يتطلب التعامل مع مواقف صعبة، فيجب على العاملين في المستشفيات التعامل مع المرضى من مختلف الأوساط الاجتماعية، من أصحاب التوجهات المختلفة، وجميع الحالات المختلفة المتنوعة بما فيها الإصابات الخطيرة التي تهدد الحياة.

وفي دراسة الدعمس (2017م) حول التعرف على مستوى الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى الأطباء، أوصت بضرورة الاهتمام بالاستقرار النفسي والأمان الوظيفي للأطباء، نظرا لما يواجهون من ضغوط ومجهودات متواصلة يبذلونها خاصة أثناء فترات المناوبة الليلية(3).

إن الأطباء بحاجة إلى توفير سبل الراحة المادية والنفسية التي تساعدهم على إرضاء حاجاتهم وتحقيق تكيفهم مع العمل، فهم بحاجة إلى الجزاء المادي العادل الذي يناسب مكانتهم ووضعهم الاجتماعي، وما يتناسب كذلك مع ما يقومون به من أعمال، وما يتحملونه من مسؤوليات، كما تؤكد الدراسات أن الأطباء يعانون من الضغوط النفسية والاحترق النفسي وعدم الرضا الوظيفي ، وذلك نتيجة أمور عديدة أهمها: المطالب الكثيرة والمتنوعة ، وطبيعة العمل نفسه، ورعاية المرضى الذين يعانون من أمراض خطيرة(4).

وبناءً على ذلك، فإن مشكلة البحث تنحصر في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:
هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي؟

ثالثا- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في أنه:

- يستهدف شريحة مهنية مهمة يقع على عاتقها عبء كبير في تقديم الرعاية الصحية.
- التوصل إلى معلومات تتعلق بالصحة النفسية لدى الأطباء، مما قد يسهم في توفير ظروف تسهم في تحسين مستوى الصحة النفسية لديهم.
- يمكن الاستفادة من النتائج هذه الدراسة في إجراء تدابير وقائية للحد من آثار عدم الرضا الوظيفي.

رابعاً- أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى الآتي:

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي.
2. التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي.
3. الكشف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي.

خامساً- تساؤلات البحث:

1. ما مستوي الرضا الوظيفي لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي ؟
2. ما مستوي الصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي ؟
3. هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي ؟

سادساً- حدود البحث:

اقتصر البحث على دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي طرابلس، وتم البحث الميداني خلال سنة 2021.

سابعاً- مصطلحات البحث:

1. الرضا الوظيفي **Job Satisfaction** : مجموعة المشاعر التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وقد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصوره الفرد الذي يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو العمل إيجابية وكان راضياً عن عمله والعكس صحيح (5).

2. الصحة النفسية **Psychological health** : حالة عقلية انفعالية دائمة نسبياً يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً واجتماعياً أي: مع نفسه ومع بيئته، ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه ومع الآخر، يكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكاناته، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون سلوكه عادياً بحيث يعيش في سلامة وسلام (6).

3. الأطباء **the doctors** : الطبيب هو المتحصل على شهادة بكالوريوس في الطب من كليات الطب البشري، وهو الشخص المؤهل لتقديم العلاج للأفراد الذين يعانون من الأمراض.

4.المستشفى الجامعي University Hospital: يقع المستشفى الجامعي في العاصمة الليبية طرابلس، يحتوي المركز على (1048) ما بين طبيب وطبيبة وقرابة (3000) موظف، و(1450) سرير، وهو أكبر مستشفى في طرابلس، حيث يوجد شرق المدينة وتوجد بجواره جامعة طرابلس للعلوم الطبية ويربط بينهما الطريق الرئيس وجسر لتسهيل الدخول والخروج (مكتب الشؤون الإدارية).

الاطار النظري:

أولا - الرضا الوظيفي:

تمهيد:

بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين؛ إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه مزال هناك اختلاف حول تحديد مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها؛ لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة، حيث إن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضيا عن عمله وإما يكون غير راضٍ عن هذا العمل.

مفهوم الرضا الوظيفي: يعرف بأنه: " مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا، وهذه المشاعر قد تكون إيجابية، أو سلبية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله" (7).

وبعد المحاولات العديدة التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي، يمكن تعريفه على أنه: الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

أهمية الرضا الوظيفي: يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل، والرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل والعمل محور جوهري، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى الزيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين، مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع، وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث أن الأفراد الراضيين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد

غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديرا لذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي(8).

ومن المسلم به أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الأغلب مقياسا لمدى فاعلية الأداء، إذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعا فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى.

خصائص الرضا الوظيفي : ويمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

1- **تعدد مفاهيم طرق القياس :** هناك العديد من التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

2- **النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:** وغالبا ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر.

3- **الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني :** نظرا لتعدد وتعقيد جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة إلى أخرى، وبالتالي تظهر نتائج متناقضة للدراسات التي تناولت الرضا؛ لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

4- **الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:** يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له.

5- **للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:** حيث يعتبر الراضي الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية(9).

عوامل الرضا الوظيفي : تنقسم عوامل الرضا الوظيفي إلى عدة عوامل وهي:

1- **عوامل داخلية أو خاصة بالفرد :** هناك العديد من العوامل التي ترجع إلى الشخص نفسه مثل العوامل التي تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم، والتي يمكن قياسها بتحليل خصائصهم وسماتهم مثل السن والتعليم والمستوى الوظيفي.

- 2- **عوامل مرتبطة بظروف العمل:** وهذه العوامل تتعلق بظروف وبيئة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها الفرد، مثال ذلك الإضاءة والتهوية والرطوبة والأترية ونظام فترات العمل والراحة.
- 3- **عوامل المتعلقة بالوظيفة:** وتتمثل في مدى تناسب الواجبات الخاصة بالوظيفة مع قدرات وإمكانات الشخص وميوله.
- 4- **عوامل متعلقة بنمط الإشراف أو الإدارة:** وتتمثل في مدى توافر العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين حيث يجب أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الجيدة بين الرئيس والمرؤوس.
- 5- **عوامل تنظيمية:** وهذه تشمل اللوائح والنظم التي تطبقها المنظمة.
- 6- **عوامل بيئية:** وهذه العوامل تتعلق بالبيئة التي نشأ فيها الفرد، فهو عضو في أسرة معينة، ويرتبط بجماعات وزملاء داخل العمل، وتشمل أيضا كافة الجوانب الثقافية في المجتمع.
- 7- **العوامل المتعلقة بالأمان الوظيفي:** تشمل العناصر المتعلقة بتأمين مستقبل الموظف والاستقرار بالوظيفة ومقدار الأجر الذي يحصل عليه، ومدى توافر فرص التطور الوظيفي (10).
- 8- **النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:** سوف يتم عرض لأكثر نظريات الرضا عن العمل شيوعا وهما :
 - أ- **نظرية مجموعة العوامل:** قام (هـرزبيرج) بدراسة نظريته المسماة Two- Factor Theory ومضمون النظرية : أن مجموعة العوامل التي تسبب الرضا عن العمل مستقلة عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا، وترجع المجموعة الثانية (مجموعة عدم الرضا) إلى الظروف المحيطة بالعمل (ظروف العمل ، الأجر ، الأمان، نوع الإشراف، العلاقة بالآخرين) ، وقد أطلق على هذه العوامل اسم : العوامل الوقائية أما المجموعة الأولى من العوامل (عوامل الرضا) ، فترجع إلى مضمون العمل ذاته : طبيعة العمل ، الإنجاز في العمل، فرص الترقية ، فرصة النمو والشهرة) ، وقد أطلق على هذه العوامل اسم : المجموعة الدافعة (11).
 - ب- **نظرية القيمة:** من بين النظريات الهامة في الرضا عن العمل نظرية القيمة ووفقاً لهذه النظرية فإن درجة رضا الفرد عن عمله أو عنصر من عناصره سواء أكان الأجر أم الترقية أم الشهرة أم ما شابه ذلك (تحكمها ثلاث نواح هي :
 - مقدار ما يأمل في الحصول عليه بالنسبة لهذا العنصر.

- مقدار ما يحصل عليه فعلاً بالنسبة لهذا العنصر.
- أهمية هذا العنصر بالنسبة له.

وبحساب الفرق بين ما يأمل فيه وما يحصل عليه فعلاً وترجيحه بالأهمية النسبية تتحدد القيمة النسبية لهذا العنصر ومن ثم درجة الرضا عنه ، فكلما كان الفرق كبيراً والأهمية النسبية عالية، كان مستوى عدم الرضا مرتفعاً (12).

ج- **نظرية التوقع** : من أنصار هذه النظرية (فيكتور فروم) (1964 م) ، تقول هذه النظرية : إن الإنسان يعمل في الواقع ؛ لأنه يتوقع نتائج أو عوائد معينة في العمل ، وعندما يعمل العامل في الواقع ، ويبدل الجهد اللازم لأداء العمل ، فإنه يتوقع تحقيق مصلحته والحصول على عائد يكافئ مع ما بذله من جهد في الأداء ، ويقارن العامل بين ما يتحقق من منفعة بالفعل وبين ما يتوقعه من عوائد لسلوكه وأدائه ، فإذا يتساوى الواقع مع التوقع ، كان الرضا الوظيفي ، وإذا لم يتساو الواقع مع التوقع كان عدم الرضا الوظيفي ، أي : بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون (13).

ثانياً- الصحة النفسية:

مفهوم الصحة النفسية: يمكن تعريف الصحة النفسية بأنها: حالة دائمة نسبية، يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً (شخصياً وانفعالياً واجتماعياً أي: مع نفسه ومع بيئته)، ويشعر بالسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة، وبذلك تكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامة وسلام (14).

أهمية الصحة النفسية للفرد والمجتمع: إن الصحة النفسية مهمة جداً للفرد وذلك لعدة أمور كفهم الذات والتوافق، والصحة النفسية تجعل حياة الفرد خالية من التوتر والاضطرابات والصراعات المستمرة مما يجعله يشعر بالسعادة مع نفسه، كما تجعل الصحة النفسية الفرد قوياً اتجاه الشدائد والأزمات وتجعل شخصيته متكاملة تؤدي وظائفها بشكل متكامل متناسق.

كما تعتبر الصحة النفسية مهمة للمجتمع؛ لأنها تهتم بدراسة وعلاج المشكلات الاجتماعية التي تؤثر على نمو شخصية الفرد وعلى المجتمع الذي يعيش فيه، والصحة النفسية تجعل الأفراد قادرين على التحكم بعواطفهم وانفعالهم مما يجعلهم يهتمون بالسلوكيات السوية ويتعدون عن السلوكيات الخاطئة (15).

مظاهر الصحة النفسية: هناك عدة مظاهر للصحة النفسية أهمها:

1- الصحة النفسية ، كما تظهر في التناسق العام بين الوظائف النفسية : يقصد بذلك أن الشخصية تؤدي وظائفها بصورة متكاملة جسميا وعقليا وانفعاليا، فإذا طرأ أي خلل في هذه الوظائف فإن الاضطراب سيحدث.

2- الصحة النفسية كما تظهر من خلال عدد من المعايير: هناك تسعة نقاط يعتبرها سنايدرز (Schneiders) المعايير الأساسية للصحة النفسية ، وهي:

1. الكفاية العقلية.
2. التحكم بالأفكار والتكامل بينها.
3. التكامل بين العواطف والتحكم بالصراع والإحباط.
4. العواطف والمشاعر السليمة والإيجابية.
5. المواقف السليمة.
6. المفهوم السليم حول الذات.
7. وعي الذات المناسب.
8. العلاقة المناسبة مع الواقع.

1- الصحة النفسية في التفاعل بين الفرد ومحيطه:

إن الاتجاه الإيجابي للصحة النفسية في مجال التفاعل بين الفرد ومحيطه يظهر نوعين من العلاقات التفاعلية، علاقة الإنسان مع نفسه وعلاقته مع العالم الذي حوله (16).
خصائص الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية: تتميز الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية بعدة خصائص تميزها عن الشخصية المريضة، وفيما يلي أهم هذه الخصائص:

- التوافق.
- الشعور بالسعادة مع النفس.
- الشعور بالسعادة مع الآخرين.
- تحقيق الذات واستغلال القدرات.
- القدرة على مواجهة مطالب الحياة.
- التكامل النفسي.
- السلوك العادي.
- حسن الخلق.
- العيش في سلامة وسلام (17).

معايير الصحة النفسية : هناك بعض المعايير التي تساعد على الفصل بين السلوك السوي و السلوك غير السوي، منها:

1. **المعيار الشخصي الذاتي:** ويقوم هذا المعيار على التقرير الذاتي للفرد، فإذا كان الشخص راضيا عن حياته إلى حد ما ولا توجد لديه خبرات تعكر صفو حياته، فإننا نعرفه أوتوماتيكيا بأنه شخص سوي طبقا لهذا المعيار.

2. **المعيار الإحصائي:** لو قمنا بتطبيق اختبار نفسي يقيس سمة معينة أو مجموعة من السمات للشخصية على عينة ممثلة لأفراد أي مجتمع تمثلا جيدا فإن هذه السمة أو السمات سوف تخضع في توزيعها للمنحنى الاعتدالي.

3. **المعيار الاجتماعي:** ويتبنى هذا المعيار وجهة النظر القائلة إن لكل مجتمع ثقافة معينة تحكمه معايير سلوكية اجتماعية تحكم تفاعلات الفرد، كما أن لكل ثقافة مجتمع محرماتها، وعلى الفرد أن يلتزم بهذه المعايير لكي يحقق سلوكه السوي فإذا خرج عنها اعتبر شخصا شاذا غير سوي.

4. **المعيار التلامي:** وفي هذا المعيار يتحدد السلوك السوي وغير السوي من خلال مساعدة الفرد على تحقيق النضج المطلوب وتحقيق الفرد لذاته، وما يميز هذا المعيار أنه يشجع الأفراد على أن تنمو شخصياتهم من خلال إدراكهم لأنفسهم كأدبيين (18).

النظريات المفسرة للصحة النفسية:

1. **النظرية التحليلية:** رأي فرويد مؤسس التحليل النفسي أن الإنسان المتمتع بالصحة النفسية هو القادر على الحب والعمل المنتج، حيث تركز جل اهتمامه حول الصراعات التي أعاققت تحقيق الصحة النفسية، ورأي فرويد أن من طبيعة الكائن الإنساني أن يكون عرضة للصراعات الداخلية، إن تصور فرويد للطبيعة الإنسانية يترك إمكانية محدودة للصحة النفسية لدى الإنسان، حيث يرى أن سلوكه مدفوع بدوافع لا شعورية، وأنه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها المجتمع، ومطالب ونواة يفرضها المجتمع.

2. **النظرية الإنسانية:** من أبرز ممثلي هذه النظرية هما إبراهيم ماسلو و كارل روجرز، وتعد نظرية ماسلو الأكثر شمولاً فيما يتعلق بشخصية الإنسان الراشد المتمتع بصحة نفسية، ويمكن أن نوجز آراءه في عرضنا للمسلمات الأساسية التي ينطلق منها:

أ- الإنسان خير بطبعه.

ب- الإنسان حر في اختيار سلوكه وقراراته.

ت- الإنسان دائما يسعى نحو النمو باتجاه الأفضل.

ث- الإنسان يملك خبرات خاصة به، ويدركها وفق طريقته الخاصة.

ج- لا يتحقق فهم الإنسانية إلا من خلال دراسة الأسوياء.

لذلك رأى ماسلو أن صحة الفرد النفسية لا تتحقق بصورة كاملة ما لم يتوافر للفرد شروط تسمح للطبيعة الإنسانية أن تأخذ مداها، ويذكر ماسلو أن هناك عدد من الحاجات عند الفرد، وهي تتحقق بصورة متدرجة، فالحاجات الفيزيولوجية تأتي في المقدمة، وبعد إشباعها تنهض الحاجة إلى الأمن، يلي ذلك الحاجة إلى الانتماء والحب، ثم تأتي الحاجة إلى تقدير الذات، وتتحقق هذه الحاجة عبر كون الفرد منجزا وذا كفاءة، وعندما ينال القبول والاعتراف، ويكون ذلك عبر التعبير الكامل عن الإمكانية والقدرة، بحيث تحقق الرضا عن إنجازاته (19).

3. النظرية السلوكية: يرى السلوكيون الأوائل أن الناس يقومون بسلوك معين؛ لأنهم تعلموا عبر خبرات سابقة، أن يربطوا بين هذا السلوك والمكافآت، كذلك يتوقف الناس عن المشاركة في سلوك معين، لعدم حصولهم على مكافأة، أو لمعاقبتهم، وعلى سبيل المثال يمكن تفسير الاكتئاب بأنه التخلي عن سلوك مبهج بسبب أن بعض الأحداث (مثل وفاة عزيز أو فقدان وظيفة) أزلت.

إن مفهوم الصحة النفسية لدى السلوكيين يتحدد أساسا باستجابات مناسبة للمثيرات المختلفة، وعندما نستجيب للمثيرات متحررين من القلق وبسلوك مناسب نعبر عن الصحة النفسية.

4. النظرية المعرفية: يرى المعرفيون أن الصحة النفسية تعتمد على الطريقة التي يفسر بها الأفراد وقيمون الحوادث في البيئة، إن الذي لديه صحة نفسية هو الذي يفسر الخبرات المهددة بطريقة تمكنه من الاحتفظ على الأمل، أما الشخص الذي لا يتمتع بصحة نفسية فهو الذي يفقد الأمل ولا يتمكن من الاستجابة بفاعلية لمطالب البيئة، ويعجز عن استخدام استراتيجية معرفية مناسبة في مواجهة الضغط النفسي (20). وقد قامت الباحثة بتناول أهم النظريات التي اهتمت بالصحة النفسية بشكل بسيط ومختصر، وأن كل نظرية منها تعبر عن آراء أصحابها، وكل نظرية لها اجتهادات خاصة بها حول الصحة النفسية والتي تأثرت من مجتمع إلى آخر، ولكل عالم نظرة إلى الصحة النفسية من زاوية معينة، وعندما تتكامل هذه التوجهات، وتتواجد مع بعضها يمكن أن نصل إلى نظرية شاملة للصحة النفسية.

ثالثا- الرضا الوظيفي والصحة النفسية:

يتفق علماء النفس بصورة شبه تامة على أن العمل يعد أحد المقاييس المهمة التي تقاس بها الصحة النفسية، وأن العمل مع الآخرين أحد مظاهرها الإيجابية وأن رضا العامل

عن عمله وإرضاءه لمن يعمل معهم أو كفايته مظهرين للتوافق المهني، الذي يمثل حجر الزاوية في الصحة النفسية للفرد والعامل (21).

فالرضا الوظيفي يرتبط بشكل كبير بالصحة النفسية لدى الأفراد، فالأشخاص الذين يلتمسون المساعدة السيكولوجية كثيرا ما يعترفون بأنهم يعانون من مشاعر دونية وعدم الرضا الوظيفي، إن ضعف الرضا الوظيفي يرتبط بشكل ملحوظ بالاكتئاب والقلق والتوتر والعصبية والنزوع والعدوانية والخجل وقلة الشعور بالرضا في الحياة (22).

ومما سبق يمكن ملاحظة تأثير الرضا الوظيفي في الصحة النفسية في الدراسة التي أجراها سيلبي (1991) حول ضغط العمل وعلاقته بالأمراض النفسية والجسدية، حيث أكد أن 27% من الموظفين الذين أجريت عليهم هذه الدراسة أن وظائفهم هي العامل الأعظم الوحيد الذي يسبب لهم الضغوط في حياتهم (23).

يتضح مما سبق أن الصحة النفسية المهنية جزء لا يتجزأ من الصحة النفسية في المجال الشخصي والاجتماعي، وذلك لأن هناك مقومات أساسية للصحة النفسية للعاملين في أية مهمة كانت، وغياب إحدى هذه المقومات أو حدوث أي خلل بها يؤدي بها إلى توتر الصحة النفسية للعاملين.

الدراسات السابقة :

1- **دراسة : كيلي وكوبر (1981):** هدفت هذه الدراسة إلى الربط بين الصحة النفسية ومصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالعوامل الشخصية لدى الأطباء، وتكونت عينة الدراسة من (150) طبيبا في مختلف التخصصات، واستخدمت الدراسة عددا من المقاييس بالإضافة إلى المقابلة الشخصية والمسح الاستبائي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الصحة النفسية وظروف العمل، وأن ضعف المهارات والخبرة بالعمل من أكثر مصادر الضغط على الأطباء الأصغر سنا (24).

2- **دراسة: فدوى فرحات دربي (1999) :** هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة كل من الإجهاد المهني والرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء في المستشفيات العامة والعيادات المجمع في مدينة بنغازي، وتكونت عينة الدراسة من (234) ما بين طبيب وطبيبة، وتم استخدام مقياس الإجهاد المهني، واستبيان المؤثر التشخيصي للوظيفة لقياس الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود إجهاد مهني لدى الأطباء، مع وجود رضا وظيفي متدني لديهم (25).

3- **دراسة : لندو وآخرين (2006) Jim Lindo**: هدفت هذه الدراسة إلى تفحص مستوى الصحة النفسية لدى الأطباء والمرضى العاملين في مستشفيات بمدينة كنفستون – جمايكا، تكونت عينة الدراسة من (212) ما بين طبيب وممرض من العاملين في مستشفى كنفستون العام والمستشفى الجامعي، استخدم الباحثون مقياس الصحة النفسية، وبينت نتائج الدراسة أن (27.4%) من أفراد عينة الدراسة يمكن وصفهم بأنهم يعانون من ضغوط نفسية، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظهور أعراض المشاكل النفسية وسنوات الخبرة (26).

4- **دراسة : وفاء خالد الدعس (2017)**: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغط النفسي وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي والاكنتاب لدى الأطباء والمرضى في المستشفيات الحكومية والخاصة في مدينة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (474) من الأطباء والمرضى، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام قائمة بيك للاكنتاب، ومقياس الضغوط النفسية من إعداد Gregov (2011)، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد Ramasodi (2010)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الضغط النفسي كان متوسطاً، كما أوضحت وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، ووجود فروق في الضغط النفسي، الرضا الوظيفي، والاكنتاب، لدى الأطباء والمرضى تعزى إلى النوع وقطاع المستشفى، والخبرة (27).

التعقيب على الدراسات السابقة:

في دراسة لندو وآخرين (2006) تضمنت أهداف الدراسة التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى الأطباء والمرضى، وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في تحديد أهدافها حيث أنها اقتربت من البعض منها، ولكنها اختلفت عنها في حجم العينة، وفي دراسة وفاء خالد الدعس (2017) التي تناولت التعرف على مستوى الضغط النفسي وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي والاكنتاب لدى الأطباء والمرضى في المستشفيات الحكومية والخاصة، حيث اختلفت الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في التعرف على الفروق وفقاً لمتغير النوع، وأداة القياس، وفي دراسة فدوى فرحات دربي (1999) التي تناولت التعرف على طبيعة كل من الإجهاد المهني والرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء في المستشفيات العامة والعيادات، حيث اختلفت الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في أداة القياس، ودراسة كيللي وكوبر (1981) هدفت إلى الربط بين الصحة النفسية ومصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالعوامل الشخصية لدى الأطباء، حيث

تشابهت مع الدراسة الحالية في اختيار العينة من مختلف التخصصات، واختلفت عنها في حجم العينة، وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في وضع توصيات ومقترحات تؤكد على أهمية دراسة الصحة النفسية للأطباء.

إجراءات الدراسة

أ. منهج الدراسة:

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف الظواهر وتفسيرها، وفيما يلي وصف لمجتمع وعينة الدراسة.

ب - مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع الأطباء العاملين بالمستشفى الجامعي بمدينة طرابلس والبالغ عددهم (1048) طبيب، وتم اختيار عينة من بعض أقسام المستشفى، و الأقسام هي (الأورام، الإسعاف، عناية القلب، جراحة عامة، العناية الفانقة الجراحية، عناية باطنية، جراحة مخ وأعصاب، جراحة طوارئ، العناية المركزة)، وقد تم اختيار هذه الأقسام نظرا لطبيعة اعتماد كبير على الأطباء، و تم اختيار عينة الدراسة باتباع أسلوب العينة العرضية، وذلك من خلال مقابلة من يتصادف وجودهم في مكان الدراسة وفي العديد من المواقف يتم اختيار العينة من بين مجموعات من المتطوعين، وبالتالي فقد بلغ عدد أفراد العينة (91) طبيبا، والتي تتمثل تقريبا 10% من إجمالي العينة.

ج - أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة المتمثلة في قياس الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأطباء، تم استخدام المقياسين التاليين:

- أ- مقياس الرضا الوظيفي : المعد من قبل سميت وزملانه (1969)، والذي نقله إلى اللغة العربية عمار كشرود (1985) ويقاس هذا المقياس رضا الأفراد على عدد من العوامل المتعلقة بعملهم، ويتكون المقياس من (72) فقرة تقيس عدة أبعاد وهي كالآتي:
 - 1-الرضا عن العمل: ويتكون من ثماني عشر عبارة، وله ثلاثة خيارات للإجابة وهي(نعم، لا أعرف، لا) وتوضع الدرجات على التوالي(2، 1، 0).
 - 2-الرضا عن الإشراف: ويتكون من ثماني عشر عبارة وله ثلاثة خيارات للإجابة وهي(نعم، لا أعرف، لا) وتوضع الدرجات على التوالي(2، 1، 0).
 - 3- الرضا عن زملاء العمل: ويتكون من ثماني عشر عبارة وله ثلاثة خيارات للإجابة وهي(نعم، لا أعرف، لا) وتوضع الدرجات على التوالي(2، 1، 0).

4- الرضا عن المرتب: ويتكون من تسع عبارات وله ثلاثة خيارات للإجابة وهي (نعم، لا أعرف، لا) وتوضع الدرجات على التوالي (2، 1، 0) ومجموع الدرجات النهائي يضرب في (2).

5- الرضا عن الترقية: ويتكون من تسع عبارات وله ثلاثة خيارات للإجابة وهي (نعم، لا أعرف، لا) وتوضع الدرجات على التوالي (2، 1، 0) ومجموع الدرجات النهائي يضرب في (2).

والدرجة الكلية للرضا الوظيفي على المقياس تتراوح ما بين (صفر - 270) درجة، وكلما ارتفعت الدرجة دللت على أن الرضا الوظيفي مرتفع والعكس صحيح.

ب- مقياس الصحة النفسية: من إعداد عبد المطلب أمين القريطي، وعبد العزيز السيد الشخص سنة (1992) ويتضمن المقياس (105) عبارة تقيس الأبعاد الآتية:

أ- الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس.

ب- القدرة على التفاعل الاجتماعي.

ت- النضج الانفعالي والمقدرة على ضبط النفس.

ث- المقدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة.

ج- التحرر من الأعراض العصابية.

ح- البعد الإنساني والقيمي.

خ- تقبل الذات وأوجه القصور العضوية.

ويقوم المبحوث بقراءة كل فقرة من أبعاد المقياس ثم يقرر ما إذا كانت تنطبق عليه أم لا، ويكون تصحيح المقياس حسب اتجاه الفقرة، والجدير بالذكر أن بنود المقياس (ب، د، و) قد صيغت بصورة موجبة، ومن ثم تعطي استجابات المبحوثين عليها درجة واحدة للاستجابة (بنعم) وصفر للاستجابة (بلا)، كما صيغت بنود المقياس (أ، ج، هـ، ز) بصورة سالبة ومن ثم تعطي درجة واحدة للاستجابة على كل منها (بلا) وصفر للاستجابة (بنعم)، وهكذا تتراوح درجات كل بعد من أبعاد المقياس السبعة بين (صفر)، (15) درجة، بينما تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (صفر) و (105) درجة، وأن الدرجة المرتفعة تعبر عن تمتع المبحوث بمستوى مرتفع من حيث الصحة النفسية، والعكس صحيح.

صدق وثبات أداة القياس:

يقصد بثبات أداة جمع البيانات دقتها واتساقها بمعنى أن تعطي أداة جمع البيانات النتائج نفسها إذا تم استخدامها أو إعادتها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة.

قامت الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package For Social Sciences لغرض التأكد من دقة صياغة فقرات المقياس وسلامة العبارات المستخدمة، فقد تم اختبار ثبات المقياس عن طريق إخضاع فقراته لاختبار قوة الثبات "معامل ألفا كرونباخ"، Cronbach Alpha:

$$\alpha = \left(\frac{N}{N-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha^2}{\alpha^2 t} \right)$$

اختبار ألفا كرونباخ (α) للصدق والثبات: يعد من الاختبارات الإحصائية المهمة لتحليل بيانات المقياس، وهو اختبار يبين مدى الاتساق الداخلي لعبارات المقياس حيث إن قاعدة القرار لهذا الاختبار أنه كلما اقتربت نتيجة الاختبار أو قيمة معامل ألفا كرونباخ من الواحد صحيح كلما دل ذلك على قوة ثبات أداة الدراسة، كما هو موضح في جدول رقم (1).

جدول رقم (1) يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة الثبات والصدق

الصدق	معامل ألفا كرونباخ	عدد الأسئلة	مجالات الدراسة
0.825	0.681	72	الرضا الوظيفي
0.966	0.934	105	الصحة النفسية

يتضح من الجدول رقم (1) أن أداة البحث " المقياس " تتسم بالثبات، حيث أن قيمة الاختبار لفقرات مقياس الرضا الوظيفي كانت (0.681)، بينما قيمة الاختبار لفقرات الصحة النفسية كانت (0.934) وهي أعلى من الحد الأدنى المقبول للاختبار وهو (0.60)، كما تشير البيانات إلى أن قيمة الصدق للرضا الوظيفي تساوي (0.825) بينما قيمة الصدق للصحة النفسية تساوي (0.966) هي قيمة كبيرة مما يدل على صدق عبارات المقياس.

أساليب المعالجة الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها اختصارًا بالرمز Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية، كما هدفت إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي بمدينة طرابلس، وفيما يلي مناقشة للنتائج:

التساؤل الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء ؟

لتحديد مستوى الرضا الوظيفي تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي للمقياس، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي رقم (2):
جدول رقم (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
67.24	60.95	72	91

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي يساوي (60.95) وهو أقل من المتوسط الفرضي، مما يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى عينة الدراسة.

من خلال ما سبق تبين انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وترجع الباحثة هذا الانخفاض إلى عدة عوامل منها ظروف عمل ضاغطة ومجهدة وأعباء كثيرة وساعات عمل طويلة في المستشفى، مقابل انخفاض في الأجور وعدم الحصول على المكافآت والحوافز التي يطمح الطبيب للحصول عليها وذلك يضاعف الشعور بعدم الرضا، وتبين من الكادر الطبي وجود صراعات بين الزملاء والمشرفين، ونقص في إمكانيات المستشفى، كل تلك الظروف قد تجتمع وتزيد من انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي.

تفسر الباحثة هذا الانخفاض من خلال نظرية هرزبرج المسماة (نظرية مجموعة العوامل)، ومضمون النظرية: أن مجموعة العوامل التي تسبب عدم الرضا عن العمل ترجع إلى الظروف المحيطة بالعمل (ظروف العمل، الأجر، الأمن، نوع الإشراف، العلاقة بالآخرين) (28).

و تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة فدوى فرحات دربي (1999)، واختلفت مع دراسة وفاء خالد الدعمس (2017) حيث أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

التساؤل الثاني : ما مستوى الصحة النفسية لدى الأطباء؟

لتحديد مستوى الصحة النفسية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي للمقياس، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي رقم (3):

جدول رقم (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
37.3952	27.913	52.5	91

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للصحة النفسية يساوي (27.913) وهو أقل من المتوسط الفرضي، مما يدل على أن مستوى الصحة النفسية منخفض لدى عينة الدراسة.

من خلال ما سبق تبين انخفاض مستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة، وتفسر الباحثة هذا الانخفاض من خلال ملاحظة وجود أطباء جدد في الأقسام، فالأفراد الأقل خبرة أقل صحة نفسية وربما يرجع ذلك إلى انتقالهم من مرحلة الدراسة إلى مرحلة العمل وقد تكون توقعات الأقل خبرة غير متناسبة مع واقعهم، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة كيلى وكوبر (1981) في أن ضعف المهارات والخبرة بالعمل من أكثر المصادر الضغط للأطباء الأصغر سناً.

كما تبين من الكادر الطبي وجود مشاكل تتعلق بطبيعة العمل مثل المناوبات النهارية والليلية وساعات العمل الطويلة، والتعامل باستمرار مع حالات شديدة وحالات وفاة، والمسؤوليات التي تلقى على عاتقهم نظراً لطبيعة الأقسام المختارة منها العناية التي لها اعتماد كبير على الأطباء، خاصة وحدات العناية المركزة، وتبين أيضاً من خلال المحادثة أنهم يواجهون ضغوط عمل أكبر من غيرهم وذلك لما يتعرضون له من التعامل مع الحالات الحرجة، والنقاشات الحادة مع الفريق الصحي داخل الوحدات نفسها، كل هذه العوامل وغيرها من العوامل السلبية كفيلة في أن تسهم في خفض مستوى الصحة النفسية لدى الأطباء، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة لندو وآخرين (2006).

تفسر الباحثة هذا الانخفاض من خلال النظرية الإنسانية حول الصحة النفسية، حيث تشير هذه النظرية إلى أن الصحة النفسية ليست بسبب العوامل المعرفية أو اللا شعورية، لكنها تنشأ عند تحقيق الحاجة إلى تقدير الذات، وتتحقق هذه الحاجة عبر كون

الفرد منجزاً وكفءاً، وعندما ينال القبول والاعتراف، ويكون ذلك عبر التعبير الكامل عن الإمكانية والقدرة، بحيث تحقق الرضا عن إنجازاته (29).

التساؤل الثالث: هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى الأطباء؟
لدراسة العلاقة بين متغير الرضا الوظيفي والصحة النفسية قامت الباحثة بإجراء اختبار ارتباط بيرسون، ويفترض معامل بيرسون وجود علاقة خطية بسيطة بين المتغيرات، والجدول أدناه يبين نتائج اختبار ارتباط بيرسون بين متغيري الدراسة.

جدول رقم (4) يبين العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى عينة الدراسة ككل

	الصحة النفسية	الرضا الوظيفي
الرضا الوظيفي	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.115
	N	91
الصحة النفسية	Pearson Correlation	.115
	Sig. (2-tailed)	.276
	N	91

من الجدول رقم (4) نلاحظ أن قيمة ارتباط بيرسون بين متغير الرضا الوظيفي والصحة النفسية لعينة الدراسة يساوي (0.115) وهي علاقة طردية (موجبة) ضعيفة جداً ولكنها غير دالة إحصائياً بنسبة (0.05).

من خلال ما سبق تبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى عينة الدراسة، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنه ربما يرجع انخفاض مستوى الصحة النفسية إلى أسباب أخرى غير الرضا الوظيفي، فقد يرجع سبب الانخفاض لحياتهم الشخصية.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة كيلي وكوبر (1981) في عدم وجود علاقة بين الصحة النفسية وظروف العمل.

توصيات البحث:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتيجة، توصي الباحثة بالآتي:

- 1- على جهات ذات العلاقة الاهتمام بالاستقرار النفسي والأمان الوظيفي للأطباء.
- 2- تغيير الممارسات الإدارية في المستشفيات والمراكز الصحية، والتي تؤثر سلباً على الأطباء، كنظم اتخاذ القرار وتقويم الأداء الوظيفي.

3- ضرورة تهيئة الجو النفسي المناسب للعاملين في مهنة الطب، وذلك بتوفير كافة الإمكانيات التقنية والفنية اللازمة لقيام الطبيب بعمله، وتوفير عدد مناسب من الأطباء يتناسب مع حجم العمل في المستشفى.

مقترحات البحث:

- في ضوء نتيجة البحث توصلت الباحثة إلى المقترحات التالية:
- 1- إجراء بحث حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية في بعض العوامل الديمغرافية مثل العمر والحالة الاجتماعية والنوع.
 - 2- إجراء بحث يهدف إلى بناء برامج إرشادية للتعامل مع الآثار السلبية عند انخفاض مستوى الصحة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي.
 - 3- إجراء بحث حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية للأطباء الليبيين والأجانب.
 - 4- إجراء بحث مماثل في مناطق مختلفة من الدولة الليبية.

الهوامش

1. أبو جديع، فاروق (2010): الرضا الوظيفي، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، ص45.
2. شاذلي، عبد الحميد(2001)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، ص28.
3. الدعس، وفاء خالد(2018): الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاكنتاب لدى الأطباء والممرضين، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 26، رقم 5، ص74.
4. Wright , Jane. (2017) Too many patients: The stress faced by young doctors and medical students, retrieved January 10, from: <http://today.mims.com/topic/too-many-patients-the-stress,pp10>.
5. كوديل سعيدة (2018): المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي للموظفين، دراسة ميدانية بمديرية الأشغال العمومية بأم البواقي، الجزائر، رسالة ماجستير "غير منشورة"، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، ص32.
6. عبد الخالق، أحمد محمد (2000): أسس علم النفس، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص34.
7. دويدار، عبد الفتاح(2006): أصول علم النفس المهني والصناعي، الإسكندرية، دار المعرفة، ص45.
8. كشرود، عماد الطيب(1995): علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث مفاهيم، ونماذج، ونظريات، منشورات جامعة قارونس، بنغازي، ص209.
9. صقر، عاشور (1998): إدارة القوة العاملة، بيروت، دار وائل للنشر والتوزيع، لبنان، ص45.
10. عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004) : السلوك الفعال في المنظمات، الإسكندرية: دار الجامعة، مصر ،ص174.

11. جبرالد جرينبرج ، روبرت بارون(إدارة السلوك في المنظمات): تعريب ومراجعة : رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني ، الرياض : دار المريخ للنشر، السعودية، ص22.
12. المرجع السابق، ص29.
13. زهران، حامد (1997): الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، الطبعة الثانية، القاهرة، ص47.
14. زهران، حامد (2005): الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، ص9.
15. الداھري، صالح حسن(2010): مبادئ الصحة النفسية، دار وائل للنشر، عمان، ص198.
16. المرجع السابق.
17. زهران، حامد (2005)، المرجع السابق.
18. الداھري، صالح حسن(2010)، المرجع السابق.
19. عبيد، ماجدة (2008): الضغط النفسي وأثره على الصحة النفسية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ص50.
20. جبريل، موسى (2008): التكيف ورعاية الصحة النفسية، الشركة العربية للنشر، القاهرة، ص22.
21. النعاس، عمر مصطفى(2008): الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، إدارة المطبوعات والنشر، مصراته، ليبيا، ص89.
22. مالهي، رانجيت (2005): تعزيز تقدير الذات، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، ص10.
23. جابر، سارة زيف (1999): إدارة الضغوط من أجل النجاح، مكتبة حرير، القاهرة.
24. الصباغ، زهير(1988): ضغط العمل، المجلة العربية للإدارة، العدد(2)، حزيران، عمان.
25. دربي، فدوى فرحات (2009): علاقة الإجهاد المهني بالرضا الوظيفي وبعض العوامل الديمغرافية لدى عينة من الأطباء في مدينة بنغازي، رسالة ماجستير، جامعة قاريونس.
26. JL M Linda, et al, (2006) Mental Well - being of doctors and Nurses in two Hospitals in Kingston Jamaica west Indian Medical Journal, 55(3).p.p.153 - 159.
27. الدعس، وفاء خالد(2018)، المرجع السابق.
28. جبرالد جرينبرج، المرجع السابق.
29. جبريل، موسى (2008)، المرجع السابق.