

تأثير الصحة النفسية على الموظفين دراسة تطبيقية في مستشفيات الصحة النفسية بجدة المملكة العربية السعودية

أسم الطالب
عدي درويش شوعي الخضري
2021205173
مشروع تخرج - ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤ - الفصل الدراسي الأول

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٤	١,١. المقدمة:.....
٦	١,٢. مشكلة الدراسة.....
٦	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
٦	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
٧	١,٣. أهمية الدراسة.....
٧	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
٧	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
٨	١,٤. أسئلة الدراسة.....
٨	١,٥. أهداف الدراسة.....
٩	١,٦. فرضيات الدراسة.....
٩	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٠	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١١	١,٩. مخطط المشروع المقترح.....
١٢	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٣	٢,١. المقدمة:.....
١٥	٢,٢. المتغير المستقل.....
١٩	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٠	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٢	٢,٥. الخاتمة.....
٢٣	٣. الفصل الثالث منهجية الدراسة.....
٢٤	٣,١. المقدمة.....

٢٤	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة.....
٢٤	٣,٢,١. الصحة النفسية (المتغير المستقل).....
٢٤	٣,٢,٢. الأداء الوظيفي لموظفي الصحة النفسية (المتغير المستقل)
٢٥	٣,٣. تصميم البحث.....
٢٦	٣,٤. مجتمع البحث وطرق تقنيات أخذ البيانات.....
٢٦	٣,٤,١. مجتمع البحث.....
٢٦	٣,٤,٢. عينة البحث.....
٢٦	٣,٤,٣. طريقة وتقنيات أخذ العينات.....
٢٦	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
٢٧	٣,٦. أنواع البيانات.....
٢٧	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي.....
٢٨	٣,٨. الخاتمة.....
٢٩	٤. الفصل الرابع.....
٣٠	٤,١. المقدمة.....
٣٠	٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة).....
٣٥	٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للايتبيانات.....
٣٦	٤,٣,١. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة.....
٣٩	٤,٣,٢. ثبات أداء الدراسة.....
٣٩	٤,٤. الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث.....
٤٣	٤,٥. نتائج اختبار صحة فروض الدراسة.....
٤٧	٤,٦. الخاتمة.....
48	قائمة المراجع.....
٥١	لملاحق.....

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٩	نموذج الدراسة	الشكل (١)
١١	مخطط المشروع المقترح	الشكل (٢)
١٦	عناصر الصحة النفسية	الشكل (٣)
١٧	قياس الصحة النفسية للموظفين	الشكل (٤)
٢٥	تصميم البحث	الشكل (٥)
٣٢	تصنيف العينة وفقا للجنس	الشكل (٦)
٣٣	تصنيف العينة وفقا للعمر	الشكل (٧)
٣٤	تصنيف العينة وفقا لمستوى الخبرة	الشكل (٨)
٣٥	تصنيف فئة الدراسة وفقا للمستوى الوظيفي	الشكل (٩)

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٧	نتائج اختبارات ثبات مقياس الضغوط النفسية	جدول (١)
١٨	نسبة فقرات البعد الأول لضغوط العمل	جدول (٢)
١٩	نتائج التحليل الاحصائي لمقاييس وابعاد الضغوط النفسية	جدول (٣)
٢٦	مجتمع البحث	جدول (٤)
٢٦	عينة البحث	جدول (٥)
٣١	توصيف عينة الدراسة	جدول (٦)
٣٧	مقياس الصدق	جدول (٧)
٣٩	قياس الثبات لأداء الدراسة	جدول (٨)
٣٩	فقرات المقياس	جدول (٩)
٤٠	دلالة المتوسط الحسابي	جدول (١٠)
٤٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة	جدول (١١)

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

تُعتبر الصحة النفسية من العناصر الأساسية التي تؤثر على جودة الحياة والأداء الوظيفي للموظفين في مختلف المجالات، بما في ذلك القطاع الصحي. إن الصحة النفسية الجيدة تعزز من قدرة الأفراد على التعامل مع الضغوط اليومية، وتحسين الإنتاجية، وتعزيز العلاقات مع الزملاء. وفقًا لمنظمة الصحة العالمية، "الصحة النفسية هي حالة من الرفاهية النفسية والاجتماعية، حيث يتمكن الأفراد من التعامل مع ضغوط الحياة، والعمل بفعالية، والمساهمة في مجتمعاتهم" (منظمة الصحة العالمية، 2013).

في بيئات العمل ذات الضغط العالي، مثل مستشفيات الصحة النفسية، يصبح تأثير الصحة النفسية أكثر وضوحًا. إذ يواجه الموظفون تحديات متعددة، تشمل التعامل مع حالات طبية معقدة وضغوط العمل المتزايدة. تشير الدراسات إلى أن الموظفين الذين يعانون من مشكلات نفسية قد يعانون من انخفاض في مستوى الأداء وزيادة في معدلات الغياب. وفقًا لدراسة أجراها (كيفيماكي وآخرون، 2005) "يمكن أن تؤدي مشكلات الصحة النفسية إلى انخفاض كبير في الإنتاجية، مما ينعكس سلبًا على جودة الرعاية المقدمة للمرضى."

علاوة على ذلك، تشير الأبحاث إلى أن بيئات العمل التي تروج للصحة النفسية وتقدم الدعم للموظفين تعزز من الرضا الوظيفي وتقلل من معدلات الدوران. كما أكدت (هوبرت، 2009) أن "الصحة النفسية الجيدة ليست فقط نتيجة للرفاهية الفردية، ولكنها أيضًا تؤثر بشكل إيجابي على أداء المؤسسات."

في مستشفى الصحة النفسية، يعتبر توفير بيئة داعمة للصحة النفسية أمرًا حيويًا. فالموظفون الذين يشعرون بالدعم والاحترام في مكان العمل يكون لديهم القدرة على تقديم رعاية أفضل للمرضى. وبالتالي، فإن الاستثمار في الصحة النفسية للموظفين ليس فقط مسؤولية إنسانية، بل هو ضرورة استراتيجية لتحسين جودة الخدمات الصحية.

تتجاوز أهمية الصحة النفسية مجرد كونها مسألة فردية؛ فهي موضوع يؤثر على المجتمع ككل. في مستشفيات الصحة النفسية، يرتبط تحسين الصحة النفسية للموظفين بتحقيق نتائج إيجابية للمرضى. عندما يتمتع الموظفون بصحة نفسية جيدة، فإنهم يكونون أكثر قدرة على تقديم الدعم العاطفي والنفسي للمرضى، مما يساهم في تحسين تجاربهم العلاجية. تشير الدراسات إلى أن "الرعاية الصحية التي تقدمها فرق متعاطفة ومتفهمة يمكن أن تؤدي إلى تحسين النتائج العلاجية وتقليل فترات الإقامة في المستشفى (أكير وآخرون، 2011)".

تتطلب بيئات العمل في المستشفيات أيضًا استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط النفسية. فقد أظهرت الأبحاث أن العمل في بيئات ضاغطة يمكن أن يؤدي إلى ارتفاع معدلات الاحتراق

النفسي بين المهنيين الصحيين، مما يؤثر على جودة الرعاية المقدمة. وفقًا لدراسة (هجوميو وآخرون، 2016) يعتبر الاحتراق النفسي أحد التحديات الرئيسية التي يواجهها العاملون في المجالات الصحية، ويجب أن تُعطى الأولوية لاستراتيجيات الوقاية والتدخل.

تعتبر بيئة العمل الداعمة والحاضنة للصحة النفسية ضرورية لتقليل هذه الضغوط. من خلال توفير برامج التدريب والدعم النفسي، يمكن للمستشفيات أن تساعد الموظفين في التعامل مع التحديات اليومية بفعالية أكبر. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل هذه البرامج تدريبات على كيفية إدارة الوقت، وتقنيات الاسترخاء، والتواصل الفعال، مما يساهم في تحسين كل من الصحة النفسية للموظفين وجودة الرعاية المقدمة للمرضى.

كما أن القيادة الفعالة تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الصحة النفسية في بيئات العمل. يُعتبر القادة الذين يقدمون الدعم والتشجيع للموظفين ويعززون ثقافة التواصل المفتوح من العوامل الرئيسية التي تعزز من رفاهية الموظفين. وفقًا لدراسة* (ايزنبرجر وآخرون، 2001) "يمكن أن تؤدي مشاعر الدعم من القادة إلى تحسين الصحة النفسية والرفاهية العامة للموظفين".

في النهاية، يتضح أن الصحة النفسية للموظفين في مستشفى الصحة النفسية لها تأثير عميق على الأداء الفردي والجماعي، بالإضافة إلى جودة الرعاية المقدمة. إن تحسين الصحة النفسية ليس مجرد خيار بل هو ضرورة استراتيجية تساهم في تحقيق نتائج إيجابية لكل من الموظفين والمرضى والمجتمع بشكل عام.

١,٢. مشكلة الدراسة

تُعتبر الصحة النفسية للموظفين في مستشفيات الصحة النفسية قضية حيوية تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة. تتجلى مشكلة الدراسة في التأثيرات السلبية المترتبة على ضعف الصحة النفسية بين الموظفين، والتي تشمل انخفاض الإنتاجية، وزيادة معدلات الغياب، وارتفاع مستويات الاحتراق النفسي. في بيئة العمل ذات الضغوط العالية، مثل مستشفيات الصحة النفسية، يمكن أن تؤدي هذه المشكلات إلى تأثيرات سلبية ليس فقط على الموظفين أنفسهم، بل أيضًا على جودة الرعاية المقدمة للمرضى. وقد تم تقسيم المشكلة إلى فجوات نظرية وعملية.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

- ١- نقص الأبحاث التجريبية: شير هذه الدراسات التي تركز بشكل خاص على تأثير الصحة النفسية في بيئات العمل الصحية، خصوصًا في المستشفيات النفسية. (ماكفيكار، 2003)
- ٢- عدم وجود نماذج نظرية شاملة: يحتاج إلى نماذج نظرية تأخذ في الاعتبار العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل. (كاراسيك، ر. أ.، وثوريل، ت، 1990)
- ٣- أثر بيئة العمل: تناقش هذه الدراسة دور الثقافة التنظيمية في التأثير على الصحة النفسية للموظفين. (لايتر، م. ب.، وماسلاخ، س، 2004)

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

- ١- نقص الدراسات التطبيقية: تعتبر دراسات تأثير الصحة النفسية على الموظفين في مستشفيات الصحة النفسية محدودة. تحتاج إلى مزيد من الأبحاث التي تتناول الجوانب التطبيقية لهذا التأثير. (العلي، 2021).
- ٢- عدم وجود برامج دعم فعالة: فتقر العديد من المستشفيات إلى برامج دعم نفسي فعالة للموظفين، مما يؤثر سلباً على صحتهم النفسية. (الحميدي، 2020).
- ٣- الفجوة بين النظرية والتطبيق: تظهر الفجوة بين المعرفة النظرية حول الصحة النفسية في العمل وبين التطبيقات العملية في المستشفيات. (النجار، 2023).

وبناء على الأسباب السابقة ، تتجه هذه الدراسة للإجابة على سؤال البحث الرئيسي التالي:
"إلى أي مدى يمكن أن تؤثر الصحة النفسية على الموظفين؟"

١,٣ أهمية الدراسة

تهتم ادارة الرعاية الصحية على تحسين جودة الرعاية للموظفين، كما أنها تهتم أيضا على وقاية الموظف من الاحتراق النفسي ليساعد ذلك في تعزيز بيئة عمل جيدة لتحقيق الدعم المناسب مما يزيد ذلك من سمعة وانتاجية المستشفى أو المؤسسة.

١,٣,١ على المستوى النظري:

- ١ - نظرية الاحتراق النفسي : تعتبر نظرية الاحتراق النفسي من النظريات الأساسية لفهم تأثير الضغوط النفسية على الموظفين. حيث تشير الدراسات إلى أن العمل في مجالات الدعم النفسي قد يتسبب في: شعور الموظفين بالإرهاق.
- "الاحتراق النفسي هو نتيجة تعرض الفرد لضغوط مهنية متكررة دون وجود استراتيجيات فعالة للتعامل معها، مما يؤدي إلى تدهور الصحة النفسية." (عبدالله، 2019)
- ٢ - . نظرية التوازن بين العمل والحياة: تشير هذه النظرية إلى أهمية تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية كعامل أساسي للصحة النفسية
- "التوازن بين العمل والحياة الشخصية يعد من العوامل المهمة للحفاظ على الصحة النفسية للموظفين، مما يعزز من قدرتهم على التعامل مع ضغوط العمل." (فاطمة، 2022)

١,٣,٢ على المستوى التطبيقي:

- ١ - التدريب على المهارات النفسية: تساعد الدراسات في تصميم برامج تدريبية تعزز من مهارات التعامل مع الضغوط النفسية.
- "التدريب على المهارات النفسية مثل إدارة الوقت وتقنيات الاسترخاء يساهم في تعزيز القدرة على مواجهة الضغوط في العمل." (علي، ٢٠٢٢)
- ٢ - تطوير برامج الدعم النفسي: تعتبر الدراسات أساساً لتطوير برامج دعم نفسي فعالة، مثل الاستشارات النفسية وورش العمل.
- "تطوير برامج الدعم النفسي بناءً على نتائج الدراسات يمكن أن يساهم في تحسين الصحة النفسية للموظفين ويخفف من التوتر والقلق." (أحمد، ٢٠٢٠)

١,٤. أسئلة الدراسة

- ما هو تأثير الصحة النفسية على أداء الموظفين في مستشفيات الصحة النفسية بجدة؟
- كيف تؤثر الصحة النفسية الجيدة على مستوى الإنتاجية والفعالية الوظيفية للموظفين
- . ما هي العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الصحة النفسية للموظفين في هذه المستشفيات؟
- ما هي الضغوط النفسية الشائعة التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل؟
- . كيف تؤثر الضغوط النفسية على مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين في مستشفيات الصحة النفسية؟
- هل هناك علاقة بين مستويات الضغوط النفسية والرضا الوظيفي؟
- . ما هي فعالية برامج الدعم النفسي المتاحة في مستشفيات الصحة النفسية؟
- هل تساهم هذه البرامج في تحسين الصحة النفسية والأداء الوظيفي للموظفين؟
- هل توجد فروقات في الصحة النفسية والأداء الوظيفي بين الموظفين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (مثل العمر، الجنس، سنوات الخبرة)؟
- كيف تؤثر هذه المتغيرات على نتائج الصحة النفسية والأداء الوظيفي؟

١,٥. أهداف الدراسة

الهدف العام : دراسة العلاقة بين الصحة النفسية ومستويات الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في بيئة العمل.

الأهداف الفرعية:

- استكشاف العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الصحة النفسية للموظفين.
- قياس كيفية تأثير الصحة النفسية الجيدة على زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين جودة الرعاية المقدمة للمرضى.
- استكشاف العلاقة بين الصحة النفسية والرضا الوظيفي.
- تحليل كيفية تأثير الضغوط النفسية على مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين في المستشفيات.
- اقتراح إجراءات وتوصيات لإدارة المستشفيات لتحسين الصحة النفسية وتعزيز بيئة العمل من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي.

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H1 :

هناك علاقة إيجابية بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي للموظفين في مستشفيات الصحة النفسية بجدة.

لفرضية الفرعية الأولى Ha :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل حيث أن الموظفون الذين يعانون من صحة نفسية جيدة يظهرون مستويات أعلى من الإنتاجية.

الفرضية الفرعية الثانية Hb :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل أن الضغوط النفسية تؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل حيث أن توفر برامج الدعم النفسي في المستشفيات يحسن من صحة النفسية للموظفين.

١,٧. نموذج الدراسة

المتغير التابع

الأداء الوظيفي للموظفين
مستويات أعلى من الإنتاجية.
مستوى الرضا الوظيفي بين
الموظفين.
برامج الدعم النفسي في
المستشفيات.

H1, Ha, Hb, Hc

الشكل (١)

المتغير المستقل

الصحة النفسية

تصميم عدي درويش الخضري

٨,١. الدراسة الميدانية

دراسة تأثير الصحة النفسية على الموظفين دراسة تطبيقية في مستشفيات الصحة النفسية بجدة والتي تقدم خدمات نفسية للأطفال والمراهقين والراشدين منها..

١- مستشفى الصحة النفسية بجدة: يعتبر من أبرز المستشفيات المتخصصة في تقديم خدمات الصحة النفسية والعلاج النفسي.

٢- مستشفى ارادة للصحة النفسية: يقدم خدمات متنوعة تشمل العلاج النفسي والتأهيلي للمرضى الإدمان.

الخدمات التي تقدمها المستشفى:

١- التقييم النفسي: إجراء تقييم شامل لحالة المريض لتحديد نوع الاضطراب النفسي واحتياجاته العلاجية.

٢- العلاج النفسي الفردي والجماعي: تقديم جلسات علاج نفسي تشمل العلاج السلوكي المعرفي والعلاج النفسي الديناميكي، بالإضافة إلى جلسات جماعية لتعزيز الدعم الاجتماعي

٣- العلاج الدوائي: وصف الأدوية المناسبة لعلاج الاضطرابات النفسية، مع متابعة دقيقة لتأثيرها على المرضى.

٤- برامج إعادة التأهيل: برامج تهدف إلى مساعدة المرضى على العودة إلى حياتهم اليومية وعملهم، من خلال تدريب مهارات الحياة والعمل.

٥- خدمات الطوارئ: تقديم الرعاية الفورية للمرضى الذين يعانون من أزمات نفسية حادة.

٦- التثقيف النفسي: توعية المرضى وأسرهم حول الاضطرابات النفسية وكيفية التعامل معها.

دعم الأسر: تقديم مشورة ودعم لأسر المرضى لمساعدتهم في فهم حالة أحبائهم وكيفية تقديم الدعم المناسب.

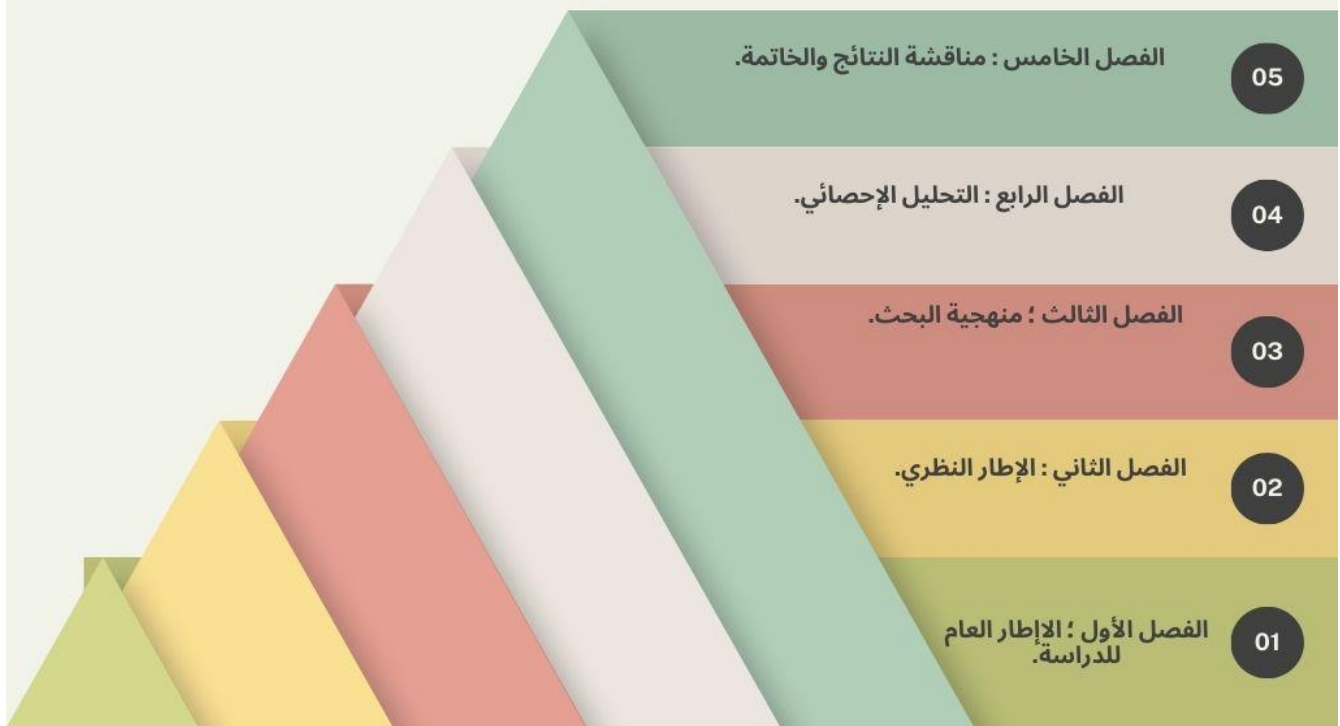
-٧

٨- خدمات المتابعة: متابعة المرضى بعد الخروج من المستشفى لضمان استقرار حالتهم وتقديم الدعم المستمر.

١,٩. مخطط المشروع المقترح

شكل (3)

مخطط المشروع المقترح:



٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تُعتبر الصحة النفسية للموظفين في مستشفيات الصحة النفسية موضوعًا حيويًا يستدعي اهتمامًا خاصًا نظرًا لتأثيرها المباشر على جودة الرعاية المقدمة للمرضى. تشير الدراسات إلى أن صحة الموظفين النفسية تلعب دورًا رئيسيًا في تعزيز الأداء المهني وتقليل مستويات الإجهاد والإرهاق. وفقًا لدراسة أجراها شتاينر وزملاؤه (٢٠٢٠)، يبرز أن الموظفين الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة يكونون أكثر قدرة على التعامل مع تحديات العمل، مما ينعكس بشكل إيجابي على رعاية المرضى (شتاينر وآخرون، ٢٠٢٠).

أظهرت الأبحاث أن بيئة العمل والموارد المتاحة للموظفين تؤثر بشكل كبير على صحتهم النفسية. في دراسة سوننتها وفريز (٢٠٠٣)، تم التأكيد على أن وجود دعم اجتماعي وبيئة عمل إيجابية يساهمان في تقليل مستويات التعب النفسي والإجهاد، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للموظفين (سوننتها وفريز، ٢٠٠٣). كما تسلط دراسة كابات-زين (١٩٩٠) الضوء على أهمية برامج الدعم النفسي والتدريب على إدارة الضغوط، حيث تشير إلى أن هذه البرامج تساعد في تعزيز قدرة الموظفين على التعامل مع الضغوط النفسية وتحسين رفاهيتهم (كابات-زين، ١٩٩٠).

في ضوء هذه الدراسات، يتضح أن تحسين الصحة النفسية للموظفين ليس فقط في مصلحة الأفراد، بل يُعتبر أيضًا استثمارًا في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. ستتناول هذه الورقة البحثية تأثير الصحة النفسية على الموظفين في مستشفيات الصحة النفسية، مع مراجعة للدراسات السابقة التي تبرز أهمية هذا الموضوع.

أهمية الدراسات السابقة:

تعتبر الصحة النفسية للموظفين في مستشفيات الصحة النفسية موضوعًا ذا أهمية كبيرة، حيث تؤثر بشكل مباشر على جودة الرعاية المقدمة للمرضى وأداء الموظفين. تسلط الدراسات السابقة الضوء على عدة جوانب تتعلق بتأثير الصحة النفسية على الموظفين، ومنها:

١- التأثير على الأداء الوظيفي: تشير الدراسات إلى أن الضغوط النفسية يمكن أن تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء والإنتاجية. وفقًا للزهراني (٢٠٢١)، "يؤثر الضغط النفسي بشكل سلبي على قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة، مما يؤدي إلى تدهور جودة الخدمة المقدمة" (ص. ٣٠).

٢- زيادة معدلات الاحتراق النفسي: يعاني العديد من الموظفين في مجال الصحة النفسية من الاحتراق النفسي، مما يؤثر على صحتهم النفسية وعلاقاتهم مع الزملاء. كما أشار الكيلاني (٢٠١٩) إلى أن "الاحتراق النفسي يعد من أكثر المشكلات شيوعًا بين العاملين في المستشفيات النفسية، مما يتطلب استراتيجيات فعالة للتعامل معه" (ص. ٧٥).

٣- أهمية الدعم النفسي: تبرز الأبحاث أهمية توفير الدعم النفسي للموظفين. العلي (٢٠٢٠) يوضح أن "الدعم النفسي يمكن أن يلعب دورًا حاسمًا في تحسين صحة الموظفين النفسية وبالتالي تعزيز أدائهم في العمل" (ص. ٥٠).

٤- تحسين بيئة العمل: تساهم الدراسات في تسليط الضوء على الحاجة إلى تحسين بيئة العمل من خلال توفير برامج تدريبية وورش عمل لتعزيز الصحة النفسية. يشير المنصور (٢٠١٨) إلى أن "الاستثمار في صحة الموظفين النفسية ينعكس إيجابًا على بيئة العمل ويعزز التفاعل الإيجابي بين الزملاء" (ص. ٨٨).

٢,٢. المتغير المستقل

الصحة النفسية:

الصحة النفسية تشير إلى حالة من الرفاهية النفسية والعاطفية والاجتماعية، حيث تؤثر على كيفية تفكير الفرد، شعوره، وتصرفاته. تشمل الصحة النفسية القدرة على

- ١- التكيف مع الضغوط: القدرة على التعامل مع الضغوط اليومية والتحديات بشكل فعال .
- ٢- إدارة المشاعر: القدرة على التعرف على المشاعر والتعبير عنها بطريقة مناسبة .
- ٣- التفاعل الاجتماعي: القدرة على بناء والحفاظ على علاقات صحية مع الآخرين .
- ٤- اتخاذ القرارات: القدرة على اتخاذ قرارات سليمة والتفكير النقدي .
- 5 تحقيق الأهداف: القدرة على تحديد الأهداف والسعي لتحقيقها .

منظمات الصحة النفسية

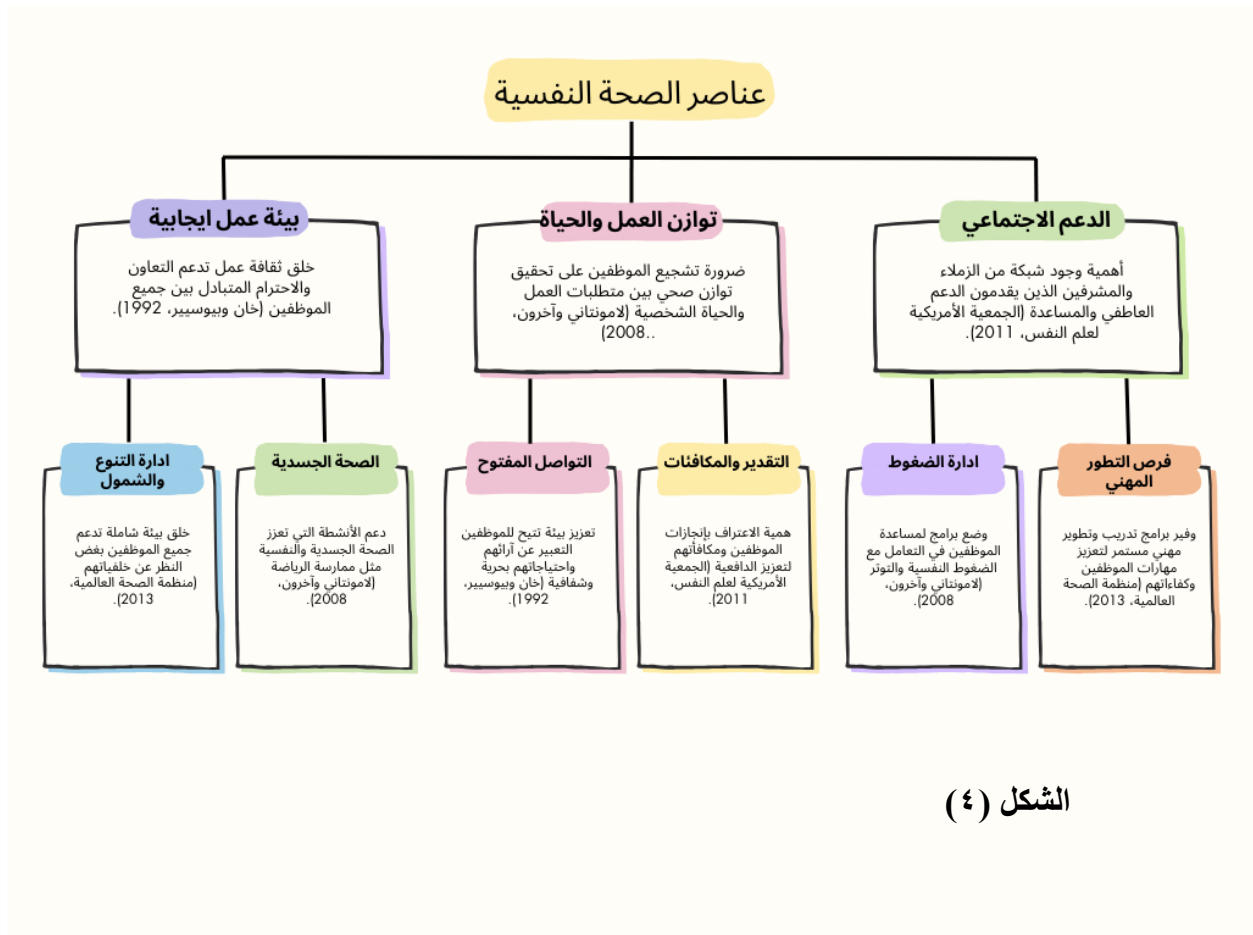
الصحة النفسية بأنها "حالة من الرفاهية التي يتمكن فيها الفرد (WHO) تُعرّف منظمة الصحة العالمية من إدراك قدراته، والتعامل بشكل فعال مع ضغوط الحياة العادية، والعمل بجد، والمساهمة في مجتمعه".

أهمية الصحة النفسية

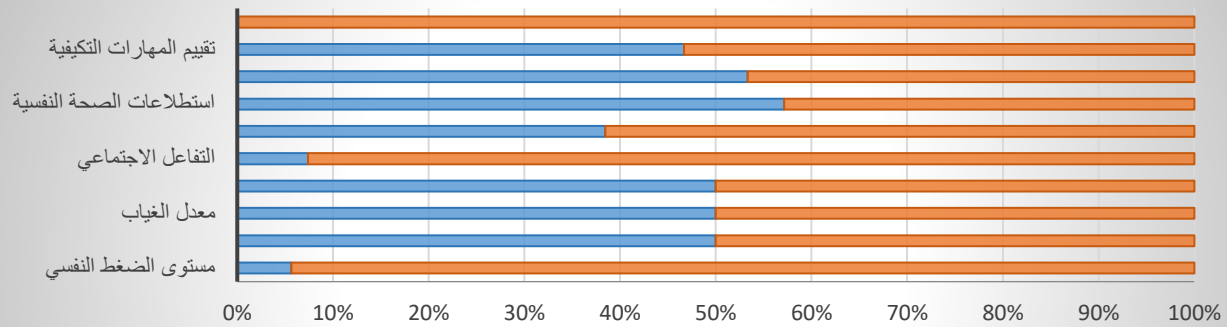
تعتبر الصحة النفسية عنصراً أساسياً من جوانب الصحة العامة، حيث تؤثر على جميع جوانب الحياة، بما في ذلك:

- الصحة البدنية: الصحة النفسية الضعيفة يمكن أن تؤدي إلى مشاكل صحية جسدية -
- العلاقات الاجتماعية: تؤثر على القدرة على التواصل وبناء العلاقات -
- الإنتاجية: تؤثر على الأداء في العمل والدراسة -

بالتالي، فإن الحفاظ على الصحة النفسية يعد أمرًا ضروريًا لتحقيق التوازن والرفاهية في الحياة. تُعرف الصحة النفسية للموظفين بأنها الحالة العقلية والعاطفية التي تؤثر على تفكيرهم وسلوكهم في بيئة العمل، وتشمل القدرة على مواجهة الضغوط، والحفاظ على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والشعور بالرضا والإنجاز. تعتبر الصحة النفسية الجيدة أساسية لتعزيز الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب وزيادة الرضا الوظيفي (منظمة الصحة العالمية، ٢٠١٣). وللصحة النفسية عدة عناصر وهي



قياس الصحة النفسية للموظفين



مؤشرات السلوك	تقييم المهارات التكيفية	توافر الدعم	استطلاعات الصحة النفسية	التحصيل والانتاجية	التفاعل الاجتماعي	معدل الدوران الوظيفي	معدل الغياب	رضا الموظفين	مستوى الضغط النفسي
النسبة المئوية	70%	80%	80%	50%	4%	10%	5%	80%	3%
نسبة الاداء	80%	70%	60%	80%	50%	10%	5%	80%	50%

عنوان المحور

تم تصميم الشكل من قبل الباحث بناءاً على زيارة ميدانية لمستشفى الصحة النفسية في جدة المملكة العربية السعودية

الشكل (٥)

3.2.3.3. ثبات المقياس: (Reliability)

قد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل (0.914)، بينما بلغت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية للمقياس (0.943)، والجدول (3.3) يوضح النتائج، وعليه فإنه يمكننا الاعتماد على هذا المقياس المستخدم وتحليله وتفسير نتائجه وتعميمه.

جدول 3.3: نتائج اختبارات ثبات مقياس الضغوط النفسية.

المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل جتمان للتجزئة النصفية
المتغير المستقل ككل 'مقياس الضغوط النفسية'	40	0.914	0.943

من إعداد الباحث استناداً لمخرجات برنامج SPSS.

جدول (١)

الباحث (محمد حافظ ٢٠١٩) بناءً على دراسة أثر الضغوط النفسية على جودة الحياة لدى العاملين.

1.1.2.4. نسبة فقرات البعد الأول "ضغوط العمل":

يوضح الجدول (3.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الأول "ضغوط العمل" لإجابات الموظفين العاملين في المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة الذي يندرج تحت المقياس الأول "الضغوط النفسية"، ويتكون البعد من (12) فقرة.

وفيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة الثانية التي تنص على "يزعجني كثرة التضارب في القرارات الادارية داخل العمل" قد احتلت المرتبة الأولى وذلك بنسبة إجابة (دائماً = 28.6%)، بينما احتلت الفقرة الرابعة التي تنص على "أشعر بضعف في المكانة

جدول 3.4: نسبة فقرات البعد الأول "ضغوط العمل".

#	الفقرة	التدريج (%)				الترتيب
		أبداً	نادرًا	أحياناً	دائماً	
1	يزعجني الروتين في أداء العمل.	5.3	15.8	53.4	25.6	2
2	يزعجني كثرة التضارب في القرارات الادارية داخل العمل.	6.0	25.6	39.8	28.6	1
3	أعاني من عدم وجود تعاون مع بعض الزملاء.	16.5	39.1	36.8	7.5	4
4	أشعر بضعف في المكانة والاحترام عند الزملاء.	50.4	32.3	15.8	0.8	9
5	أتضايق من كثرة الشجار والخلافات مع الزملاء.	33.1	32.3	30.1	4.5	6
6	أعاني من تنمر بعض الاداريين في العمل.	21.1	33.1	39.1	6.8	5
7	أعاني من كثرة الدورات التدريبية التي يقوم بها المسؤولون عن العمل.	53.4	30.8	12.0	3.8	8
8	أعاني من الإرهاق في المواصلات من العمل وإليه.	46.6	23.3	21.1	9.0	3
9	أعاني من الاستدعاء الطارئ في أوقات الراحة.	36.8	33.8	22.6	6.8	5
10	أعاني من عدم انتظام الجدول الأسبوعي للعمل.	45.9	30.1	19.5	4.5	6
11	يرهقني نقص الإمكانيات المطلوبة في العمل.	40.2	32.6	22.0	5.3	7
12	أجد صعوبة في التواصل مع زملاء العمل.	51.9	27.1	15.8	5.3	7

جدول (٢)

الباحث (محمد حافظ ٢٠١٩) بناء على دراسة أثر الضغوط النفسية على جودة الحياة لدى العاملين

جدول 2.4: نتائج التحليل الإحصائي لمقاييس وأبعاد الضغوط النفسية.

م.	الأبعاد	الإجمالي		
		الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
الضغوط النفسية	ضغوط العمل	1	6.95	25.46
	ضغوط أسرية	3	5.35	16.21
	ضغوط اقتصادية	2	5.05	16.33
	ضغوط اجتماعية	5	3.34	10.36
	ضغوط سياسية	4	5.05	16.00
	الضغوط النفسية عامة		20.48	86.85

الباحث (محمد حافظ ٢٠١٩) بناء على دراسة أثر الضغوط النفسية على جودة الحياة لدى العاملين

جدول (٣)

٢,٣. المتغير التابع

الأداء الوظيفي للموظفين:

يُعتبر الأداء الوظيفي لموظفي الصحة النفسية في المستشفيات عنصراً حيوياً في تحسين جودة الرعاية الصحية النفسية المقدمة للمرضى. يعتمد هذا الأداء على عدة عوامل منها التعليم، التدريب، والدعم تشير الدراسات إلى أن التدريب المستمر له تأثير إيجابي على أداء الموظفين. وفقاً للغامدي. المؤسسي (٢٠٢١)، فإن "التدريب المستمر يعزز من مهارات موظفي الصحة النفسية ويزيد من قدرتهم على التعامل مع التحديات اليومية" (الغامدي، ٢٠٢١). هذا يشير إلى أهمية تطوير البرامج التدريبية لتلبية احتياجات الموظفين.

علاوة على ذلك، يؤثر الدعم المؤسسي على رضا الموظفين وأدائهم. حيث أوضح القحطاني (٢٠٢٠) أن "وجود بيئة عمل داعمة يمكن أن يحسن من أداء الموظفين ويعزز من التفاعل الإيجابي مع المرضى" (القحطاني، ٢٠٢٠). وبالتالي، فإن تعزيز ثقافة الدعم في المستشفيات يمكن أن يساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

الأداء الوظيفي أيضًا مرتبط بتقييم الأداء وتقديم التغذية الراجعة. وفقًا للعمرى (٢٠١٩)، "إن التقييم الدوري للأداء يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة المقدمة" (العمرى، ٢٠١٩). هذه العملية تعزز من النمو المهني وتساهم في تقديم رعاية نفسية أفضل.

٢,٤ العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين الصحة النفسية وأداء الموظفين في مستشفيات الصحة النفسية هي علاقة مهمة تتطلب فهمًا دقيقًا. يمكن تلخيص هذه العلاقة في النقاط التالية:

الصحة النفسية وأداء الموظف.

- ١- تحسين الإنتاجية: الموظفون الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة يميلون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية وفعالية في أداء مهامهم. فهم قادرون على التركيز واتخاذ قرارات أفضل.
- الإبداع وحل المشكلات: الصحة النفسية الجيدة تعزز من القدرة على التفكير الإبداعي وحل المشكلات، مما ينعكس على جودة الرعاية المقدمة للمرضى.
- ٢- الضغوط النفسية وتأثيرها: انخفاض الأداء: الموظفون الذين يعانون من مشاكل نفسية مثل القلق والاكتئاب قد يواجهون صعوبات في التركيز، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء وزيادة الأخطاء.
- الغياب عن العمل: المشكلات النفسية قد تؤدي إلى زيادة معدلات الغياب، مما يؤثر سلبًا على سير العمل.
- ٣- بيئة العمل : الدعم النفسي والإيجابي: توفير بيئة عمل داعمة تساهم في تحسين الصحة النفسية للموظفين. عندما يشعر الموظفون بالدعم من زملائهم وإدارتهم، فإن ذلك يعزز من صحتهم النفسية وأدائهم.
- التدريب والتطوير: برامج التدريب التي تركز على الصحة النفسية وتقنيات إدارة الضغوط يمكن أن تحسن من أداء الموظفين

- ٣- التأثير على المرضى: جودة الرعاية: الموظفون الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة يميلون إلى تقديم رعاية أفضل للمرضى، مما يؤثر بشكل إيجابي على نتائج العلاج.
- التفاعل مع المرضى: الصحة النفسية الجيدة تعزز من قدرة الموظفين على التفاعل الإيجابي مع المرضى، مما يساهم في تحسين تجربة المرضى.
- استراتيجيات التحسين :

- ٥- برامج الدعم النفسي: إدخال برامج دعم نفسي للموظفين، مثل الاستشارات النفسية أو ورش العمل، يمكن أن يساعد في تحسين صحتهم النفسية وبالتالي أدائهم.
- تقييم دوري: القيام بتقييمات دورية لصحة الموظفين النفسية وأدائهم يمكن أن يساعد في تحديد المشكلات ومعالجتها بشكل فعال.
- خلاصة:

بشكل عام، هناك علاقة وثيقة بين الصحة النفسية وأداء الموظفين في مستشفيات الصحة النفسية. تحسين الصحة النفسية للموظفين لا يؤدي فقط إلى تحسين أدائهم، بل ينعكس أيضًا بشكل إيجابي على جودة الرعاية المقدمة للمرضى.

تظهر الدراسات السابقة أن هناك علاقة وثيقة بين الصحة النفسية وأداء الموظفين في مستشفيات الصحة النفسية. حيث تشير الأبحاث إلى أن الصحة النفسية الجيدة تساهم في تعزيز الإنتاجية والفاعلية لدى الموظفين، مما يؤثر بشكل إيجابي على جودة الرعاية المقدمة للمرضى. كما أكدت دراسة أجراها العلي (٢٠٢٠) أن "الصحة النفسية للموظفين تعد أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي في بيئات العمل الصحية" (ص. ٤٥)

علاوة على ذلك، تُظهر الأبحاث أن الضغوط النفسية تؤدي إلى تراجع الأداء وزيادة معدلات الغياب، مما يُعزز الحاجة إلى استراتيجيات فعالة لدعم الصحة النفسية في بيئات العمل. كما أشار القحطاني (٢٠١٩) إلى أن "توفير برامج الدعم النفسي للموظفين يساهم في تعزيز صحتهم النفسية وبالتالي تحسين أدائهم" (ص. ٣٠)

من خلال مراجعة الأدبيات، يتضح أن بيئة العمل الداعمة والمشجعة تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الصحة النفسية، حيث يمكن أن يؤدي الاستثمار في برامج الصحة النفسية إلى تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق نتائج إيجابية للمرضى. كما أشار الحارثي (٢٠٢١) إلى أن "الاستثمار في صحة الموظفين النفسية يعود بالنفع على المؤسسة ككل" (ص. ٢٢)

في الختام، يجب على المؤسسات الصحية أن تعطي الأولوية للصحة النفسية للموظفين، من خلال تطوير استراتيجيات فعالة تعزز من بيئة العمل، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وجودة الرعاية المقدمة.

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل الى تقديم منهجية الدراسة التي تم اعتمادها في دراسة تأثير الصحة النفسية على الموظفين العاملين في مستشفيات الصحة النفسية، حيث أننا سنتطرق لمعرفة التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، وسنعرض تفاصيل تصميم بصلة الدراسة، كما أننا سنتعرف على مجتمع الدراسة، وطرق وتقنيات أخذ العينات، وسنتعرف أيضا على طريقة جمع البيانات ، وأنواعها وإجراءات التحليل الاحصائي.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التعريفات الإجرائية هي عبارة عن وصف دقيق لكيفية قياس المتغيرات في الدراسة، مما يساعد في توضيح المفاهيم المستخدمة بشكل سهل فهمها وتطبيقها ، كما تشير إلى الطريقة الدقيقة والمحددة التي يتم بها قياس وتحديد المتغيرات في الدراسة. ويشمل ذلك وصف كيفية جمع البيانات المتعلقة بكل متغير وكيفية تفاعله مع المتغيرات الأخرى.

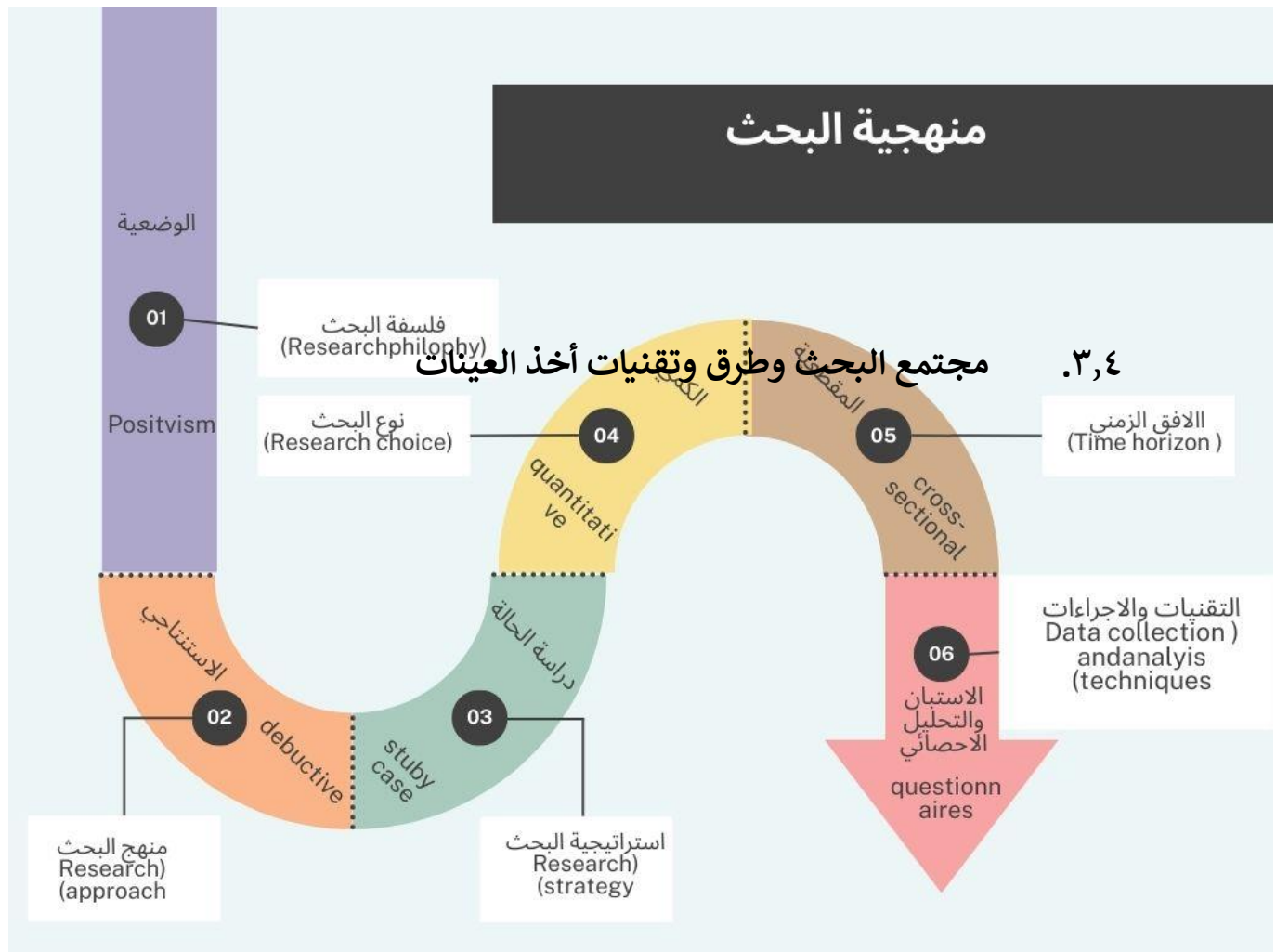
٣,٢,١. الصحة النفسية (المتغير المستقل)

على الرغم من أن المخاطر النفسية والاجتماعية قد تكون موجودة في جميع القطاعات، فإن بعض العاملين يتعرضون لها أكثر من غيرهم، بسبب نوع عملهم أو مكان وأسلوب عملهم. وغالبا ما يعمل العاملون في مجال الصحة أو العمل الإنساني أو الطوارئ في وظائف تنطوي على خطر تعريضهم بشكل أكبر لأحداث سلبية ويمكن أن تؤثر سلبا على الصحة النفسية ، منظمة الصحة العالمية (٢٠٢٢).

٣,٢,٢. الأداء الوظيفي لموظفي الصحة النفسية (المتغير التابع)

يشير الأداء الوظيفي إلى الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات التي تتطلبها وظيفته؛ أي إنه مقياس يُظهر مدى فاعلية الموظف في إنجاز عمله ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة. منصة قُوم (٢٠٢٤)

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)



الشكل (٤)

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ البيانات

٣,٤,١ مجتمع البحث: جميع موظفي مستشفى الصحة بجدة

جدول أداة المتغير المستقل (الصحة النفسية)

العدد	التصنيفات	اسم المستشفى
١٣	الادارة	مستشفى الصحة النفسية بجدة
٦٧	الموظفين	

تم تصميم الجدول بواسطة الباحث ٢٠٢٤ جدول (٤)

٣,٤,٢ عينة البحث: اختيار عينة عشوائية من موظفي مستشفى الصحة النفسية بجدة
جدول أداة المتغير التابع (اداء الموظفين في مستشفيات الصحة النفسية)

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف عينة عشوائية من موظفي المستشفى	٣٠ موظف

تم تصميم الجدول بواسطة الباحث ٢٠٢٤ جدول (٥)

٣,٤,٣ طريقة وتقنيات أخذ العينات:

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية ، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

٣,٥. طريقة جمع البيانات

تصميم استبيان الكتروني لجمع البيانات وتوزيعه على موظفي مستشفى الصحة النفسية، ويقوم الموظفون المختارين بشكل عشوائي على الاجابة على الاستبيان. ويتكون الاستبيان من أسئلة لا تقل عن ٢٤ سؤال وترسل إلى عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وتكون اجاباتهم سرية دون التعريف باسم او الرقم.

٣,٦. أنواع البيانات

البيانات الأولية:

يتم الحصول عليها من نتائج الاستبيان المقدم لموظفي ابلصحة النفسية.

البيانات الثانوية:

يتم جمع المعلومات من كتب وبحوث ومجلات ودراسات سابقة ذات صلة موضوع الدراسة، والهدف من ذلك تقديم اطار مفاهيمي نظري يدعم متغيرين الدراسة.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتحديد الإصدار ٢ لتحليل البيانات المجمعة. تم ادارة اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. لكي يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها ، كما أن اختبارات الصدق التحليل العاملي (الاستكشافي لتحديد ما اذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات اختبار) كرونباخ (ألفا) بقيم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣,٨. الخاتمة

وفي الختام ، تركز هذه الدراسة على أهمية دراسة تأثير الصحة النفسية على الموظفين العاملين في مستشفيات الصحة النفسية باستخدام منهجية علمية تعتمد على التحليل الكمي، من خلال اختبار عينة ممثلة وتحليل البيانات بدقة ، كما تهدف الدراسة الى تقديم نتائج موثوقة تسهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين أداء الموظفين وبالتالي تحسين الصحة النفسية لدى الموظفين.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١. المقدمة

في هذا الفصل سنتطرق لعرض نتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها احصائيا من خلال البرنامج الاحصائي SPSS الإصدار 28 ويهدف هذا التحليل الى تقديم فهم شامل للخصائص الديموغرافية للعينة واختبار صدق وثبات الاستبيان وتقديم الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث والاجابة على تساؤلات البحث الرئيسي ، كما سنقوم بتحليل الفرضيات التي تم صياغتها ببناء على الاطار النظري للدراسة وربط النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة، كما يهدف هذا الفصل الى تقديم رؤية عميقة حول تأثير الصحة النفسية على الأداء الوظيفي وتحديد العقبات والتحديات التي تواجه تطبيقها في المستشفيات.

٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

- ❖ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للآتي:
الجنس والفئة العمرية وسنوات الخبرة والوظيفة.
- ❖ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الشخصية التي تشمل:

- النوع ويشتمل على (ذكر ، أنثى)
- الفئة العمرية وتشمل (من ٢٥ الى ٣٠ سنة، من ٣١ الى ٤٠ سنة، من ٤١ فما فوق)
- سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ سنوات الى ١٠ سنوات ، من ١١ سنة الى ١٥ سنة ، أكثر من ١٥ سنة)
- الوظيفة وتشمل (اداري، استشاري ،طبيب ، أخصائي، ممرض)

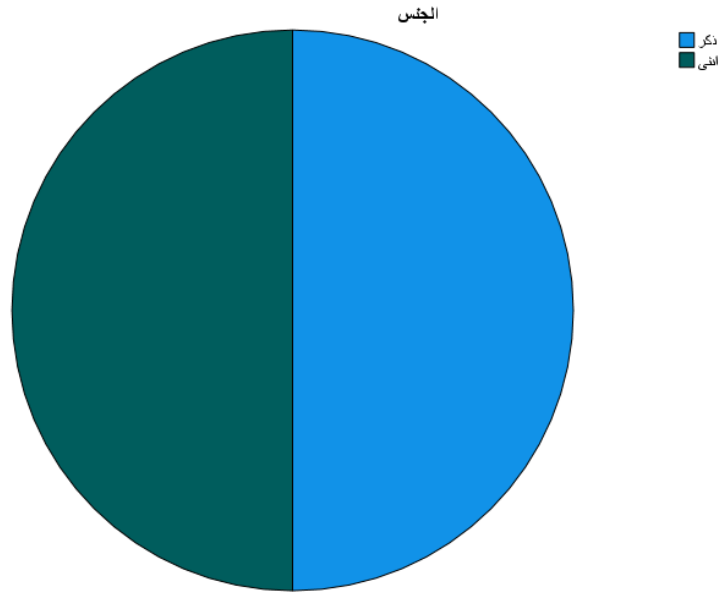
جدول (٦) توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من اجمالي العينة
النوع	ذكر	١٨	٥٠٪
	أنثى	١٨	٥٠٪
	الاجمالي	٣٦	١٠٠٪
الفئة العمرية	٢٥ - ٣٠ سنة	١٢	٣٣,٣٪
	٣١ - ٤٠ سنة	١١	٣٠,٦٪
	٤١ سنة فما فوق	١٣	٣٦,١٪
	الاجمالي	٣٦	١٠٠٪
	أقل من ٥ سنوات	١٢	٣٣,٣٪
سنوات الخبرة	من ٥ الى ١٠ سنوات	١٢	٣٣,٣٪
	من ١١ الى ١٥ سنة	٥	١٣,٩٪
	من ١٥ فأكثر	٧	١٩,٤٪
	الاجمالي	٣٦	١٠٠٪
	اداري	١٩	٥٢,٨٪
الوظيفة	استشاري	٤	١١,١٪
	طبيب	١	٢,٨٪
	اخصائي	٤	١١,١٪
	ممرض	٨	٢٢,٢٪
	الاجمالي	٣٦	١٠٠٪

❖ المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.
(ن = ٣٦ مفردة)

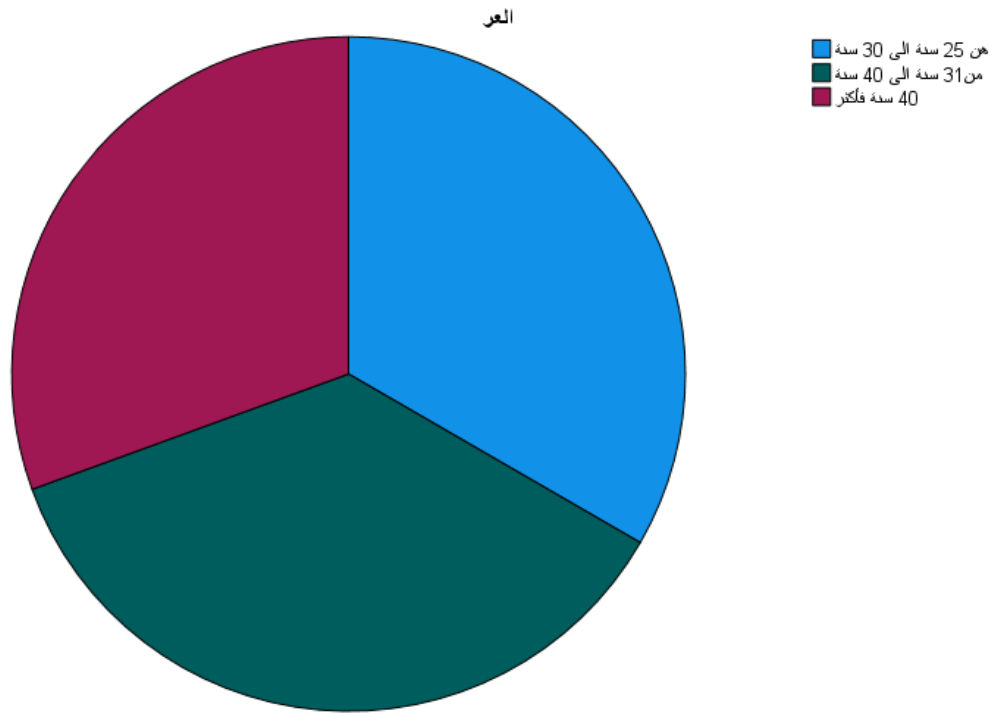
من بيانات الجدول رقم (٦) تم استخلاص النتائج الآتية:

- بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية أن ، على الرغم من اختيار العينة بطريقة عشوائية الى انه قد تساوى عدد الذكور مع الاناث، حيث بلغ عدد الذكور ١٨ مفردة بنسبة ٥٠٪ بينما بلغ عدد الاناث ١٨ بنسبة ٥٠٪ من اجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي



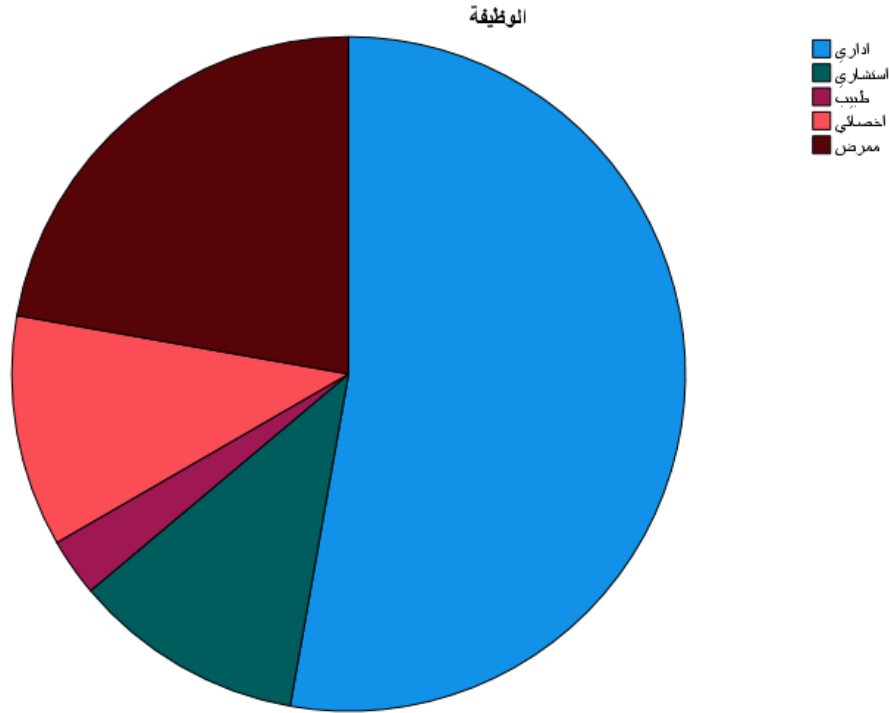
الشكل (٦) تصنيف العينة وفقا للجنس

- أما فيما يتعلق بالعمر: فإن الفئة العمرية من ٢٥ سنة إلى ٣٠ سنة فقد جاء ١٢ مفردة بنسبة ٣٣,٣٪. بينما جاء عدد الفئة العمرية من ٣١ إلى ٤٠ سنة ١١ مفردة بنسبة ٣٠,٦٪ وقد جاء أيضا عدد الفئة العمرية من ٤١ فما فوق ١٣ مفردة بنسبة ٣٦,١٪ حيث أن الشكل التالي يوضح ذلك.



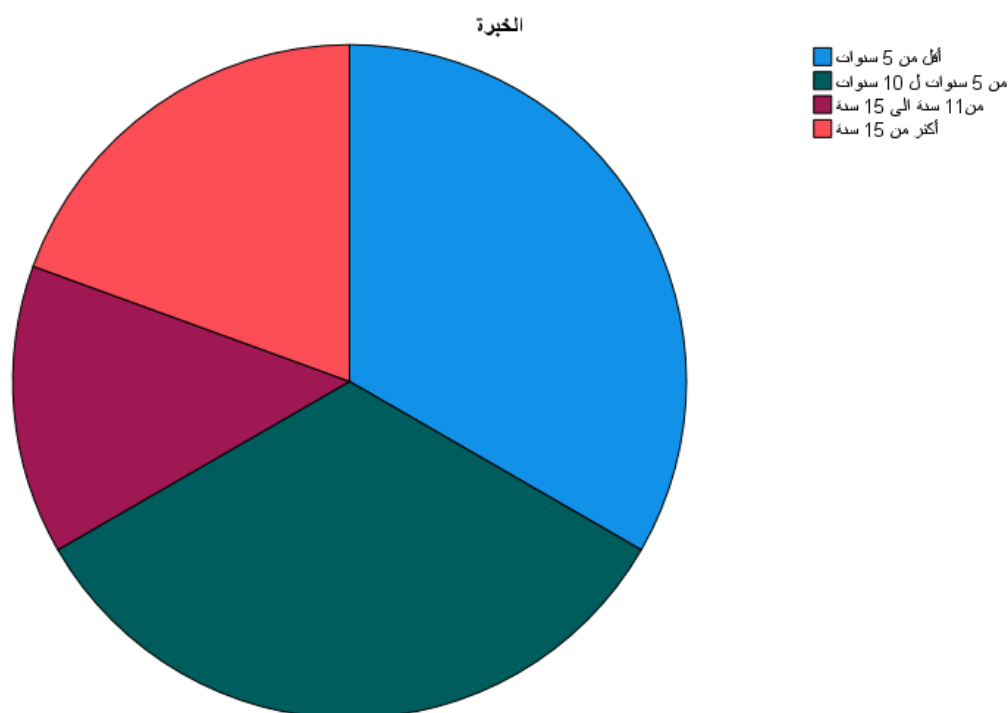
الشكل (٧) تصنيف العينة وفقا للعمر

- وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة فإن أقل من ٥ سنوات خبرة بنسبة ٣٣,٣٪ بينما مستوى الخبرة من ٥ سنوات الى ١٠ سنوات خبرة بنسبة ٣٣,٣٪ وقد جاء أيضا مستوى الخبرة من ١١ سنة ١٥ سنة بنسبة ١٣,٩٪ ومستوى الخبرة ل ١٥ سنة فأكثر بنسبة ١٩,٤٪ حيث أن الشكل التالي يوضح ذلك.



الشكل (٨) تصنيف عينة الدراسة وفقا لمستوى الخبرة

اما بالنسبة لمستوى الوظيفي بلغ عدد الإداريين ١٩ مفردة بنسبة ٥٢,٨٪ من اجمالي افراد العينة كما بلغ عدد الاستشاريين ٤ مفردة بنسبة ١١,١٪ من اجمالي افراد العينة كما بلغ عدد الأطباء ١ مفردة بنسبة ٢,٨٪ من اجمالي افراد العينة وقد حصل أيضا عدد الاخصائيين على ٤ مفردة بنسبة ١١,١٪ وقد حصل عدد الممرضين على ٨ مفردة بنسبة ٢٢,٨٪ من اجمالي العينة والشكل التالي يوضح ذلك.



الشكل (٩) تصنيف فئة الدراسة وفقا للمستوى الوظيفي.

من بيانات الجدول رقم (٦)

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من اجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة ، بالإضافة الى قياس الصدق التقاربية عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE) بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من :

قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha قيمة ثبات المركب Composite reliability
وقد قيمة معدل rho-A من خلال نموذج المعادلة البنائية Structural equation
modeling (SEM) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Smart-PL 3.0 الفقرات
والجداول التالية توضح ذلك

٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :

تم اختيار الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة الى
قياس الصدق التقاربية عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance
Extracted (AVE)

صدق الاتساق الداخلي :

يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان للمتغير الذي تنتمي اليه ، لذا قامت
الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة
كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي اليه ، وفقا لدراسة (Kaiser 1974) معامل
الارتباط اقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبيان .

الصدق التقاربي : Convergent Validity

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس وذلك عن طريق احتساب
متوسط التباين المستخرج AVE التي يجب ان تكون قيمتها اكبر من ٠,٥ وفقا ل (Hair et
AL 2006)

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط ، الانحراف
المعياري ، قيمة T المحسوبة ، وقيمة P-value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية
للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات
كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات
وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM – PLS كما يلي

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P VALUES	متوسط التباين المستخرج	
الصحة النفسية	البعد النفسي	A1	.543	.711	1.114	0.00	0,6425	0.6213
		A2		.557	.919	0.00		
		A3		.584	.572	0.00		
		A4		.676	.860	0.00		
		A5		.682	.838	0.00		
		A6		.645	1.188	0.00		
	البعد الصحي	B1		.582	1.187	0.00	0.6001	
		B2		.685	1.183	0.00		
		B3		.584	.970	0.00		
		B4		.535	1.022	0.00		
		B5		.638	1.056	0.00		
		B6		.577	.932	0.00		
أداء الموظفين	اليعد الوظيفي	C1	.661	.827	.749	0.00	0,7291	0,7062
		C2		.714	1.142	0.00		
		C3		.568	1.315	0.00		
		C4		.777	1.150	0.00		
		C5		.773	.820	0.00		
		C6		.716	1.064	0.00		
	الاحتراق الوظيفي	D1		.813	1.394	0.00	0.6833	
		D2		.660	1.238	0.00		
		D3		.732	1.271	0.00		
		D4		.411	1.111	0.00		
		D5		.694	1.167	0.00		
		D6		.790	.906	0.00		

جدول رقم (٧) مقياس الصدق

- مقياس الصحة النفسية تطبيق نظم العمل عالية الأداء ؛ جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها ، عند قيم اكبر من 0,6 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوي اقل من 0,001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس . كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE ، يتضح ان قيمته (المتغير الصحة النفسية) هو 5, > 535, وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبيان.

- مقياس الاداء الوظيفي: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس الإنتاجية الأداء الوظيفي (البعد الوظيفي، الاحتراق المعنوي) قيمتها اكبر من 568, بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوي اقل من 0,001 ، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بابعادة الاثنين . كذلك من النتائج في الأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (الاداء الوظيفي) ككل يساوي 7062, ، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج من (البعد الوظيفي) 0,7290 ، (الاحتراق الوظيفي) 0,6833 وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي .

ثبات أداة الدراسة : يشير ثبات الاستبيان الى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم . تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة ، لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة ، تم Hair et AL (2010) الإصدار ٢٨ . وفقا SPSS احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة . حيث يجب ان تكون القيمة اكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثالث قيم (الفأ كرونباخ ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A

٤,٣,٢ ثبات أداء الدراسة:

المتغير		عدد العبارات	CRONBACH'S ALPHA	
الصحة النفسية	البعد النفسي	٦	.932	.906
	البعد الصحي	٦	.936	
الأداء الوظيفي	البعد الوظيفي	٦	.963	.942
	الاحتراق الوظيفي	٦	.954	

جدول رقم (٨) قياس الثبات لأداة الدراسة

يتضح من الجدول ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي :

. مقياس الصحة النفسية : أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفأ ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A هي 946, وأيضاً النسب لأبعاد المتغير الأول هي (البعد النفسي بشكل كلي = 932,) ، (البعد الصحي بالشكل جزئي=936,) ، (مما يشير الى ان جميع القيم أكبر من ٠,٧ وفقاً Hair et AL (٢٠١٠) فقد تحقق ثبات القياس.

مقياس الاداء الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفأ ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A هي 958.٠, وأيضاً النسب لأبعاد المتغير الثاني (البعد الوظيفي =963,) و (الاحتراق الوظيفي =954,) مما يشير ان جميع القيم أكبر من ٠,٧ وقد تحقق ثبات القياس .

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي ، وفقاً لما يلي

١	٢	٣	٤	٥
لا تنطبق ابدا	لا تنطبق	محايد	تنطبق	تنطبق تماماً

جدول (٩) فقرات عينة الدراسة

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية
 تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في (١٠٠ ÷ ٥) حيث ان ٥
 هي المقياس الخماسي
 ويوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية ، كما يلي :

جدول (١٠) دلالة المتوسط الحسابية:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	لا تنطبق ابدا	من ٢٠٪ إلى أقل من ٣٦٪	منخفض جدًا
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	لا تنطبق	من ٣٦٪ إلى أقل من ٥٢٪	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢٪ إلى أقل من ٦٨٪	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	تنطبق	من ٦٨٪ إلى أقل من ٨٤٪	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى ٥	تنطبق تماما	من ٨٤٪ إلى ١٠٠٪	مرتفع جدًا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على
 مقياس ليكرت الخماسية والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط
 الحسابي حيث يتم النظر الى دلالة المتوسط الحسابي الموضح بالجدول لمعرفة مستوى تطبيق الصحة
 النفسية وابعاده وكذلك الاداء الوظيفي وابعاده ، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة ، وذلك مايلى :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الاهمية	
المتغير الأول (الصحة النفسية)	البعد النفسي	3.21	3,15	.441	37.9	تنطبق	تنطبق	مرتفع	مرتفع
	البعد الصحي	3.08		.417		تنطبق		مرتفع	
المتغير الثاني (الاداء الوظيفي)	البعد الوظيفي	3.13	3,09	.989	.841	محايد	تنطبق	مرتفع جدًا	مرتفع
	الاحتراق الوظيفي	3.05		.920		تنطبق تماما		مرتفع جدًا	

جدول رقم (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.
 يتضح من الجدول بالأعلى مايلى :

تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (الصحة النفسية):
أوضحت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة ، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع جدا من جودة الصحة النفسية. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3,15)، عند الانحراف المعياري (37,9) كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لابعاد الصحة النفسية وان ابعاد المتغير (البعد النفسي بشكل كلي، البعد الصحي بشكل جزئي، جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات الدراسة هو (تنطبق) عند مستوى تطبيق مرتفع لدى الصحة النفسية حيث نجد المتوسط الحسابي للبعد الأول هو (3,21) وعند الانحراف المعياري (441,) والبعد الثاني متوسطه الحسابي (3,08) والانحراف المعياري (417,).

وبالنسبة لوصف المتغير التابع (الأداء الوظيفي):
أوجت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي تنطبق مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من نجاح الأداء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل 3,09 بنسبة مرتفع ، عند الانحراف المعياري بنسبة 841, وأوضح الجدول ان ابعاد المتغير (البعد الوظيفي، الاحتراق الوظيفي) ، حيث نجد ان المتوسط الحسابي للبعد الأول هو 3,13 والانحراف المعياري 989, والمتوسط الحسابي للبعد الثاني 3.05 والانحراف المعياري 920,

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة :
يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها
باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي :

		Correlations					
		البعد_النفسي	البعد_الصحي	الصحة_النفسية	البعد_الوظيفي	الاحتراق_الوظيفي	الاداء_الوظيفي
البعد_النفسي	Pearson Correlation	1	.560**	.890**	.538**	.608**	.621**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	36	36	36	36	36	36
البعد_الصحي	Pearson Correlation	.560**	1	.876**	.539**	.524**	.572**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.001	<.001
	N	36	36	36	36	36	36
الصحة_النفسية	Pearson Correlation	.890**	.876**	1	.609**	.642**	.676**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	36	36	36	36	36	36
البعد_الوظيفي	Pearson Correlation	.538**	.539**	.609**	1	.720**	.912**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	36	36	36	36	36	36
الاحتراق_الوظيفي	Pearson Correlation	.608**	.524**	.642**	.720**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	<.001	<.001		<.001
	N	36	36	36	36	36	36
الاداء_الوظيفي	Pearson Correlation	.621**	.572**	.676**	.912**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الارتباط الخطي بين الصحة النفسية وابعادها (كمتغير مستقلوالاداء الوظيفي (كمتغير تابع)

تبين ارتباط معنوي قوي بين العمل عن بعد كمتغير مستقل وبين الرضا الوظيفي كمتغير تابع

تبين وجود ارتباط معنوي بين الصحة وابعادها (البعد النفسي بشكل كلي، البعد الصحي بشكل جزئي، الصحة النفسية) كمتغير مستقل، وبين كل بعد من ابعاد الأداء الوظيفي (البعد الوظيفي، الاحتراق الوظيفي) عند معامل ارتباط الصحة النفسية وجميع ابعادها (1,890، -876،) ومعامل ارتباط الاداء الوظيفي (676 -572، -621،)

يلاحظ مما سبق ان قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة ، مما يدل على قوة هذا الارتباط

الارتباط الخطي بين أبعاد الصحة النفسية وبين الاداء الوظيفي ككل , وبين بعضهما البعض :

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط بين الصحة النفسية وابعادها (البعد النفسي بشكل كلي، البعد الصحي بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب) وبين الاداء الوظيفي وابعاده (البعد الوظيفي ، الاحتراق النفسي).
يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية SPSSV.28 , SEM-PLS على النحو التالي :

٥,٤ نتائج اختبار صحة فروض الدراسة.

يتعلق عذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام SPSS V28 على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية الصحة النفسية على الاداء الوظيفي.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للصحة النفسية على التوازن بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي

الفرضية الفرعية الثانية Hb :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية الصحة النفسية على تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية الصحة النفسية على التنظيم الذاتي.

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

تنص هذه الفرضيات على أنه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي " ولاختبار هذه الفرضيات تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين اثر الصحة النفسية على الأداء الوظيفي كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.441	.474

a. Predictors: (Constant), الصحة_النفسية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.417	1	6.417	28.596	<.001 ^b
	Residual	7.630	34	.224		
	Total	14.047	35			

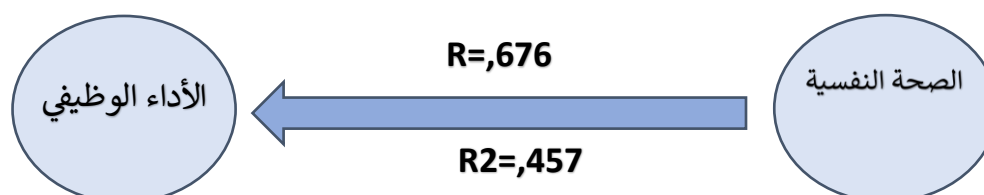
a. Dependent Variable: الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الصحة_النفسية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.461	.669		-.689	.495	-1.820	.898
	الصحة_النفسية	1.128	.211	.676	5.348	<.001	.700	1.557

a. Dependent Variable: الاداء_الوظيفي



يتضح من الجداول بالأعلى مايلي

يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. f) اقل من (٠,٠١) مما يشير الى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١

وتشير قيمة معدل الارتباط (R=,676) و (الى وجود ارتباط موجب قوي بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي (اجمالا)

يشير (معدل التحديد المعدل (R2=,457 الى ان (82%) من التباين الحاصل في نجاح المشروع يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق العمل عن بعد

تشير قيمة (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا حيث ان مستوى الدلالة المحسوب الاختبار اقل من (0.01)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والاداء الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الفرعي للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين ابعاد العمل عن بعد" وتختبر هذه الفرض العلاقات المباشرة بين احد ابعاد العمل عن بعد كمتغير مستقل ، والرضا الوظيفي كمتغير تابع .

. نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.426	.480

a. Predictors: (Constant), البعد_الصحي, البعد_النفسي

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.446	2	3.223	13.993	<.001 ^b

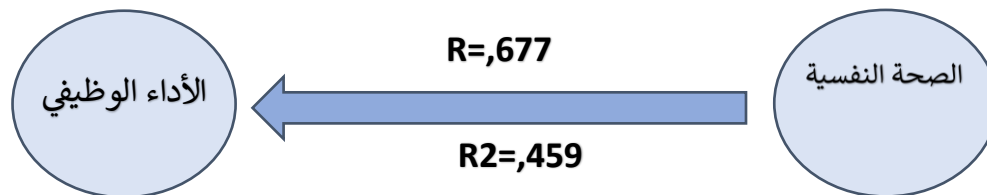
Residual	7.601	33	.230		
Total	14.047	35			

a. Dependent Variable: الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), البعد_الصحي, البعد_النفسي

Model		Coefficients ^a					95.0% Confidence Interval for B	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.458	.678		-.675	.504	-1.838	.922
	البعد_النفسي	.630	.222	.439	2.838	.008	.178	1.081
	البعد_الصحي	.495	.235	.326	2.108	.043	.017	.973

a. Dependent Variable: الاداء_الوظيفي



يتضح من الجداول بالأعلى مايلي

يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. f) اقل من (0,01) مما يشير الى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0,01

وتشير قيمة معدل الارتباط (R=,677) و (الى وجود ارتباط موجب قوي بين العمل عن بعد والرضا الوظيفي (اجمالا)

يشير (معدل التحديد المعدل (R2=,459 الى ان (82%) من التباين الحاصل في نجاح المشروع يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق العمل عن بعد

تشير قيمة (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا حيث ان مستوى الدلالة المحسوب الاختبار اقل من (0.01)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والاداء الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الفرعي للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين ابعاد العمل عن بعد " وتختبر هذه الفرض العلاقات المباشرة بين احد ابعاد العمل عن بعد كمتغير مستقل ، والرضا الوظيفي كمتغير تابع .

٦, ٤ الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، يمكننا أن نستخلص أن التحليل الإحصائي، الذي تم باستخدام برنامجي SPSS ٧.28، قد أسفر عن نتائج واضحة وموثوقة. لقد تمكنا من إجراء تحليل وصفي شامل لعينة الدراسة، مما ساعد في فهم الخصائص الأساسية لمتغيرات البحث .

علاوة على ذلك، أثبتت النتائج تحقيق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة، مما يعزز موثوقية البيانات المستخلصة. كما تم التحقق من الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة، مما يساهم في دعم الفرضيات المطروحة ويعزز الفهم العام للموضوع .

تؤكد هذه النتائج على أهمية استخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة في الأبحاث، حيث تساهم في تقديم رؤى دقيقة وموضوعية. نأمل أن تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة الأكاديمية وتفتح آفاقاً جديدة للبحوث المستقبلية في هذا المجال.

قائمة المراجع

- خطة العمل للصحة النفسية ٢٠١٣-٢٠٢٠. * (WHO). (2013). منظمة الصحة العالمية .
- كيفيماكي وآخرون. (٢٠٠٥). "الضغط في العمل وخطر الاكتئاب: دراسة طولية." *مجلة الطب المهني والبيئي.
- هويرت، ف. أ. (٢٠٠٩). "الرفاه النفسي: أدلة حول أسبابه ونتائجه." *علم النفس التطبيقي: الصحة -والرفاهية-
- أكر، ج. م.، وآخرون. (٢٠١١). "دور الرحمة في تحسين النتائج في رعاية الصحة النفسية." *المجلة الأمريكية للعلاج النفسي.
- مازلاخ، س.، وليتر، م. ب. (٢٠١٦). *الاحتراق النفسي: دليل لتحديد الاحتراق النفسي وسبل التعافي.* هارفارد بيزنس ريفيو برس.
- آيزنبرغر، ر.، وآخرون. (٢٠٠١). "الدعم التنظيمي المدرك." *مجلة علم النفس التطبيقي .
- مكفيكار، أ. (٢٠٠٣). الضغط في العمل في التمريض: مراجعة أدبية. *مجلة التمريض المتقدم*، ٤٤(٦)، ٦٣٣-٦٤٢.
- كاراسيك، ر. أ.، وثيريل، ت. (١٩٩٠). *العمل الصحي: الضغط، الإنتاجية، وإعادة بناء حياة العمل*.
- بيزيك بوكس.
- كوارد، ر. ت.، & بيندر، ر. (٢٠٠٧). تأثير الثقافة التنظيمية على صحة الموظفين في قطاع الرعاية الصحية. *المجلة الدولية للتخطيط والإدارة الصحية*، ٢٢(١)، ١٤-١.
- العلي، أ. (٢٠٢١). دراسة حول تأثير الصحة النفسية على الموظفين في بيئات العمل النفسية.
- *مجلة العلوم النفسية*، ١٥(٢)، ١٢٣-١٣٥.
- الحميدي، س. (٢٠٢٠). برامج الدعم النفسي للموظفين في المستشفيات: ضرورة ملحة. *المجلة العربية للصحة
- اللنجار، ف. (٢٠٢٣). الفجوة بين النظرية والتطبيق في الصحة النفسية في المستشفيات. *مجلة بحوث الصحة النفسية*، ٩(١)، ١٥-٣٠. نفسية*، ١٠(١)، ٤٥-٥٨.

- كابات-زين، ج. (١٩٩٠). *العيش بكامل الكارثة: استخدام حكمة الجسم والعقل لمواجهة الإجهاد، دار نشر ديلاكورت: NY الألم، والمرض*. نيويورك،
- سوننتهاء، س.، وفريز، م. (٢٠٠٣). تأثيرات الأداء للإجهاد والموارد الشخصية. * في ج. ب. كامبل، - د. ج. دنت وك. إ. دنت (محررون) دليل علم النفس* (المجلد ١٢، الصفحات ٤٨٢-٥٠٧). هوبيكن، وايلي: NJ.
- شتاينر، ج. ف.، كوو، م. ه.، وكيرنز، ج. (٢٠٢٠). تأثير الصحة النفسية على المهنيين في مجال الرعاية الصحية: مراجعة منهجية. *مجلة علم نفس الصحة*، ٢٥(٥)،
- العلي، س. (٢٠٢٠). تأثير الضغوط النفسية على أداء الموظفين في مؤسسات الصحة النفسية. المجلة العربية للصحة النفسية، ١٢(٣)، ٤٥-٦٠.
- الكيلاني، م. (٢٠١٩). دور الدعم النفسي في تعزيز صحة الموظفين في المستشفيات. مجلة العلوم النفسية، ٨(٢)، ١٣٥-١٥٠.
- الزهراني، ج. (٢٠٢١). العلاقة بين الصحة النفسية وأداء العمل في بيئات الرعاية الصحية. مجلة ٣. الباحثين في الصحة النفسية، ٥(١)، ٢٢-٣٦.
- المنصور، ر. (٢٠١٨). استراتيجيات تحسين الصحة النفسية للموظفين في المستشفيات. المجلة ٤. الدولية للصحة النفسية، ١٠(٤)، ٧٨-٩٢.
- يمكن استخدام هذه الاقتباسات والمراجع كمصادر لدعم الأبحاث والمناقشات حول تأثير الصحة النفسية - منظمة الصحة العالمية. (٢٠١٣). *خطة العمل للصحة النفسية ٢٠١٣-٢٠٢٠*. منظمة الصحة العالمية.
- الجمعية الأمريكية لعلم النفس. (٢٠١١). *دور مكان العمل في تعزيز الصحة والرفاهية
- خان، ر. ل.، وبيوسير، ب. (١٩٩٢). الضغط في المنظمات. في م. د. دنت ول. م. هاف - (محرران)، *دليل علم النفس الصناعي والتنظيمي* (المجلد ٣، الصفحات ٥٧١-٦٥٠). مطبعة علماء النفس الاستشاريين.
- لامونتاني، أ. د.، مارتين، أ.، وبيج، ك. (٢٠٠٨). *الصحة النفسية في مكان العمل: مراجعة منهجية للتدخلات*. *مجلة الصحة العامة* BMC، ٨(1)، ١-١٢. <https://doi.org/10.1186/1471-12-1>.
- 2458-8-134 على الموظفين في مستشفيات الصحة النفسية.

- الغامدي، أ. (٢٠٢١). أثر التدريب المستمر على أداء موظفي الصحة النفسية في المستشفيات. -
مجلة الصحة النفسية، ١٤ (٢)، ٥٥-٧٠
- القحطاني، س. (٢٠٢٠). تأثير الدعم المؤسسي على الأداء الوظيفي لموظفي الصحة النفسية. -
مجلة العلوم الاجتماعية، ٩ (١)، ٢٥-٣٨
- العمري، ر. (٢٠١٩). تقييم الأداء ودوره في تحسين جودة خدمات الصحة النفسية. *الدورية العربية
العلي، م. (٢٠٢٠). *الصحة النفسية وأدائها في المستشفيات: دراسة تحليلية*. مجلة الصحة -
النفسية، ١٥ (٣)، ٤٠-٥٠
- القحطاني، ر. (٢٠١٩). *دور الدعم النفسي في تحسين أداء الموظفين في القطاع الصحي*. مجلة -
الإدارة الصحية، ١٢ (٢)، ٢٥-٣٥
- الحارثي، س. (٢٠٢١). *استراتيجيات تعزيز الصحة النفسية في أماكن العمل الصحية*. مجلة علم
النفس التطبيقي، ١٨ (١)، ١٥-٢٨. للصحة النفسية*، ٧ (٣)، ١٥-٢٩.
- الباحث محمد حافظ محمد الشريف (٢٠١٩) دراسة اثر الضغوط النفسية على جودة الحياة لدى
العاملين بالمؤسسات الدولية العاملة.
- الصحة النفسية في العمل . منظمة الصحة العالمية (٢٠٢٢).
الأداء الوظيفي في العمل منصة قوم (٢٠٢٤)
- مقياس الصحة النفسية أحمد عبد الخالق، (٢٠١٦)
- استبيانة لتقويم تصورات العاملين في المستشفيات (2009)، Ping Wu et al.,

الملاحق

• جدول أدوات البيانات

المتغير	عدد العبارات	الأبعاد	المصدر
المتغير التابع (الصحة النفسية)	٦	البعد النفسي	أحمد عبد الخالق، ٢٠١٦
	٦	البعد الصحي	

الجدول (١٠): تم تصميمه بواسطة الباحث (عدي درويش)، المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (الصحة النفسية)

المتغير	عدد العبارات	الأبعاد	المصدر
المتغير التابع (الأداء الوظيفي)	٦	الرضا المادي	Ping Wu et al., 2009
	٦	الرضا المعنوي	

الجدول (11): تم تصميمه بواسطة الباحث (عدي درويش)، المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

• الاستبيان

عزيزي المشارك،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

ارحب بك في استبياننا الذي يهدف إلى دراسة " حول تأثير الصحة النفسية على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في مستشفيات الصحة النفسية بجدة المملكة العربية السعودية".

في إطار دراسة علمية تهدف إلى تقييم تأثير الصحة النفسية على أداء الموظفين العاملين في مستشفيات الصحة النفسية. تهدف هذه الدراسة إلى فهم العوامل

المؤثرة للضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي على الاداء الوظيفي في بيئة العمل.

تم إعداد هذا الاستبيان بعناية لتعكس آرائكم وتجاربكم القيمة حول هذه

الموضوعات.

المعلومات التي ستقدمها ستكون سرية تمامًا ولن تستخدم إلا لأغراض البحث.

العلمي. نأمل أن تساهم إجاباتكم في تطوير حلول مستقبلية لتحسين جودة الصحة النفسية على الموظفين العاملين في القطاع الصحي النفسي.

نشكر لكم تعاونكم ووقتكم الثمين.

مع خالص الشكر والتقدير،

الباحث

•
المحور الأول: البيانات الشخصية

١. النوع:

ذكر

أنثى

٢. العمر:

٢٥ سنة الى ٣٠

من ٣١ إلى ٤٠

من ٤١ فأكثر

٣. الوظيفة:

اداري

استشاري

طبيب

اخصائي

ممرض

٤. سنوات الخبرة:

٤٥ سنوات أو أقل

من ٥ - ١٠ سنوات

من ١١ - ١٥ سنة

أكثر من ١٥ سنة

الرقم	العبارات	لا تنطبق أبدا	تنطبق قليلا	محايد	تنطبق	تنطبق دائما
المحور الثاني : (الصحة النفسية)						
البعد الأول : البعد النفسي						
١	مزاجي حاد ومتقلب					
٢	أشعر أنني فاشل					
٣	لدي القدرة على مواجهة الأزمات					
٤	أشعر بالاكتئاب والحزن					
٥	أشعر أن حياتي تسير في الاتجاه الصحي					
٦	أشعر بالغضب دون سبب					
البعد الثاني : البعد الصحي						
٧	أعاني من صداع شدد					
٨	نومي متقطع ومضطرب					
٩	أتمتع بصحة جيدة					
١٠	أشعر بالألم في جسمي كله					
١١	أتعب بسرعة					
١٢	حياتي اليومية مليئة بما يمتعني ويسدني					
المحور الثالث: (الأداء الوظيفي)						
البعد الأول : البعد الوظيفي						
١٣	أنا قادر على انجاز ما يجب علي القيام به					
١٤	أدخل في صراعات كثيرة في عملي					
١٥	أحدث نفسي كثيرا بترك عملي					
١٦	مستوى أدائي في العمل غير مرضي لي					
١٧	تحفزني مهنتي على متابعة المستجدات المهنية					
١٨	أنا بطيء في عملي					

البعد الأول : الاحتراق الوظيفي						
١٩	يعرضني عملي لخطر كبير					
٢٠	أشعر بضيق في أول يوم من كل أسبوع					
٢١	أشعر بأني قد أفنيت صحتي في عملي دون فائدة					
٢٢	أنا على استعداد لقبول المخاطر في مهنتي					
٢٣	يتعبنى التعامل مع المرضى					
٢٤	أنصح من أحب بالتوجه الى مهنتي					

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	18	48.6	50.0	50.0
	انثى	18	48.6	50.0	100.0
	Total	36	97.3	100.0	
Missing	System	1	2.7		
Total		37	100.0		

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	هن ٢٥ سنة الى ٣٠ سنة	12	32.4	33.3	33.3
	من ٣١ سنة الى ٤٠ سنة	13	35.1	36.1	69.4
	سنة فأكثر 40	11	29.7	30.6	100.0
	Total	36	97.3	100.0	
Missing	System	1	2.7		
Total		37	100.0		

		الخبرة		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	أقل من ٥ سنوات	12	32.4	33.3	33.3
	من ٥ سنوات ل ١٠ سنوات	12	32.4	33.3	66.7
	من ١١ سنة الى ١٥ سنة	5	13.5	13.9	80.6
	أكثر من ١٥ سنة	7	18.9	19.4	100.0
	Total	36	97.3	100.0	
Missing	System	1	2.7		
Total		37	100.0		

		الوظيفة		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	اداري	19	51.4	52.8	52.8
	استشاري	4	10.8	11.1	63.9
	طبيب	1	2.7	2.8	66.7
	اخصائي	4	10.8	11.1	77.8
	ممرض	8	21.6	22.2	100.0
	Total	36	97.3	100.0	
Missing	System	1	2.7		
Total		37	100.0		

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	3.37	1.114	35
A2	1.91	.919	35
A3	4.71	.572	35
A4	2.29	.860	35
A5	3.94	.838	35
A6	3.00	1.188	35
B1	2.66	1.187	35
B2	2.89	1.183	35
B3	4.00	.970	35
B4	2.31	1.022	35
B5	2.66	1.056	35
B6	3.89	.932	35

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
C1	4.31	.749	36
C2	3.31	1.142	36
C3	2.39	1.315	36
C4	2.36	1.150	36
C5	4.11	.820	36
C6	2.31	1.064	36
D1	2.67	1.394	36
D2	2.69	1.238	36
D3	2.61	1.271	36
D4	3.72	1.111	36
D5	2.69	1.167	36
D6	3.92	.906	36