

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

٢	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١, ١. المقدمة:
٥	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. منهجية الدراسة
١١	١, ٩. الدراسة الميدانية
١٢	١, ١٠. مخطط المشروع المقترح
١٣	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٤	٢, ١. المقدمة:
١٦	٢, ٢. المتغير المستقل
٢٠	٢, ٣. المتغير التابع
٢٠	٢, ٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
٢٣	٢, ٥. الخاتمة
٢٤	قائمة المراجع

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٩	نموذج الدراسة	الشكل (١)
١٠	منهجية الدراسة	الشكل (٢)
١٢	مخطط المشروع المقترح	الشكل (٣)
١٧	عناصر الصحة النفسية	الشكل (٤)
١٨	قياس الصحة النفسية للموظفين	الشكل (٥)

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٨	نتائج اختبارات ثبات مقياس الضغوط النفسية	جدول (١)
١٩	نسبة فقرات البعد الأول لضغوط العمل	جدول (٢)
٢٠	نتائج التحليل الاحصائي لمقاييس وابعاد الضغوط النفسية	جدول (٣)

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. وفقاً 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 وضوحاً. 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. وفقاً لدراسة أجراها (كيفماكي وآخرون، 2005) "يمكن أن تؤدي مشكلات الصحة النفسية إلى انخفاض كبير في الإنتاجية، مما ينعكس سلباً 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 أيضاً تؤثر بشكل إيجابي على أداء المؤسسات."

في مستشفى الصحة النفسية، يعتبر توفير بيئة داعمة للصحة النفسية أمراً حيوياً. 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 أيضاً 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. وفقاً 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 دوراً حاسماً 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. وفقاً 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 أيضاً على جودة الرعاية المقدمة للمرضى. وقد تم تقسيم المشكلة الى 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، خصوصاً 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.، وثيوريل، ت، 1990)
- ٣- أثير 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:

"الى أي مدى يمكن أن تؤثر الصحة النفسية على الموظفين؟"

١,٣ أهمية الدراسة

تهتم ادره 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 وفقًا 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 الصحة 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.

المتغير المستقل

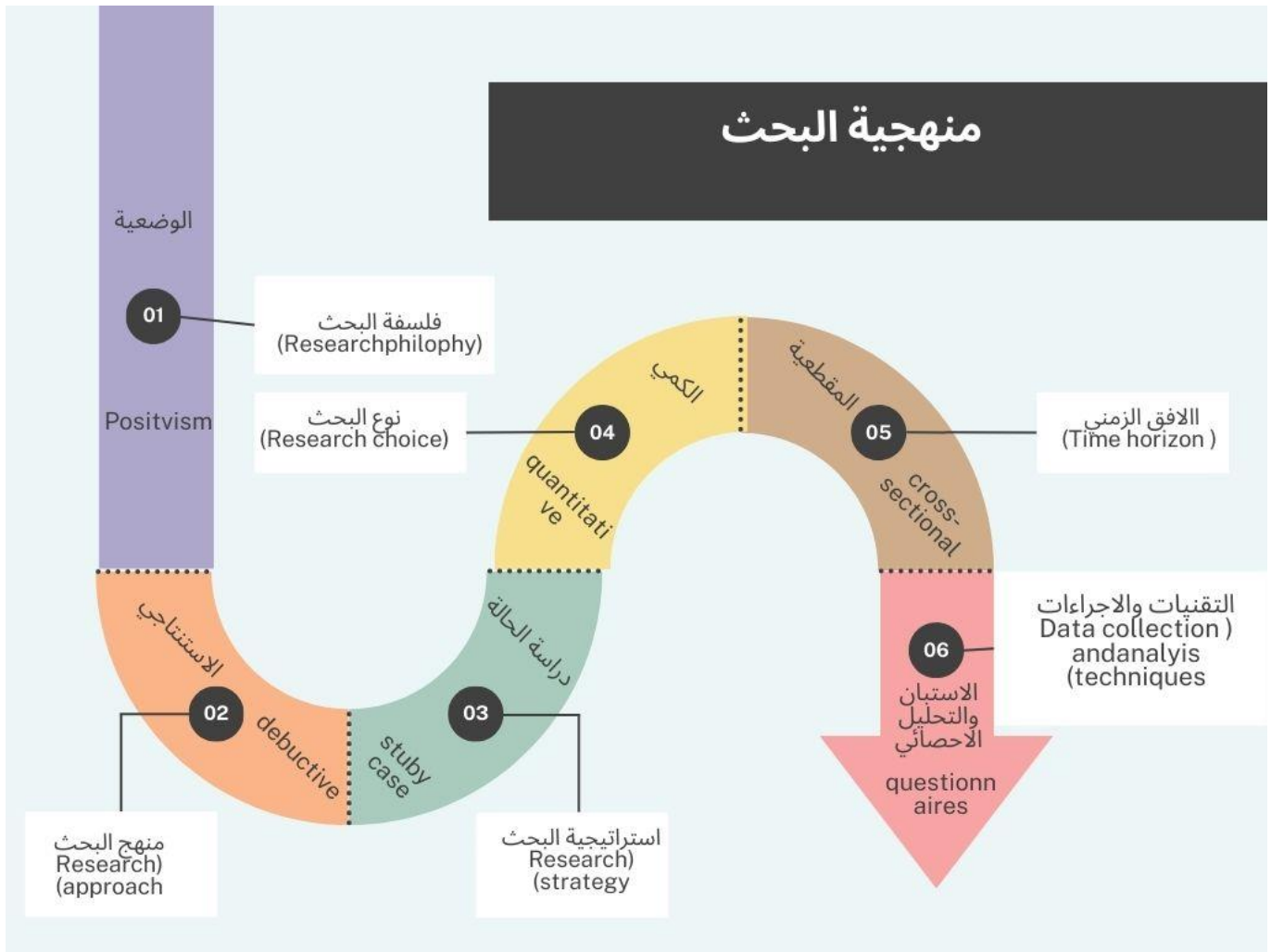
الصحة النفسية

H1, Ha, Hb, Hc

الشكل (١)

تصميم عدي درويش الخضري

١,٨ . منهجية الدراسة



الشكل (٢)

١,٩. 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 - التنقيف النفسي: توعية المرضى وأسرهم حول الاضطرابات النفسية وكيفية التعامل معها.

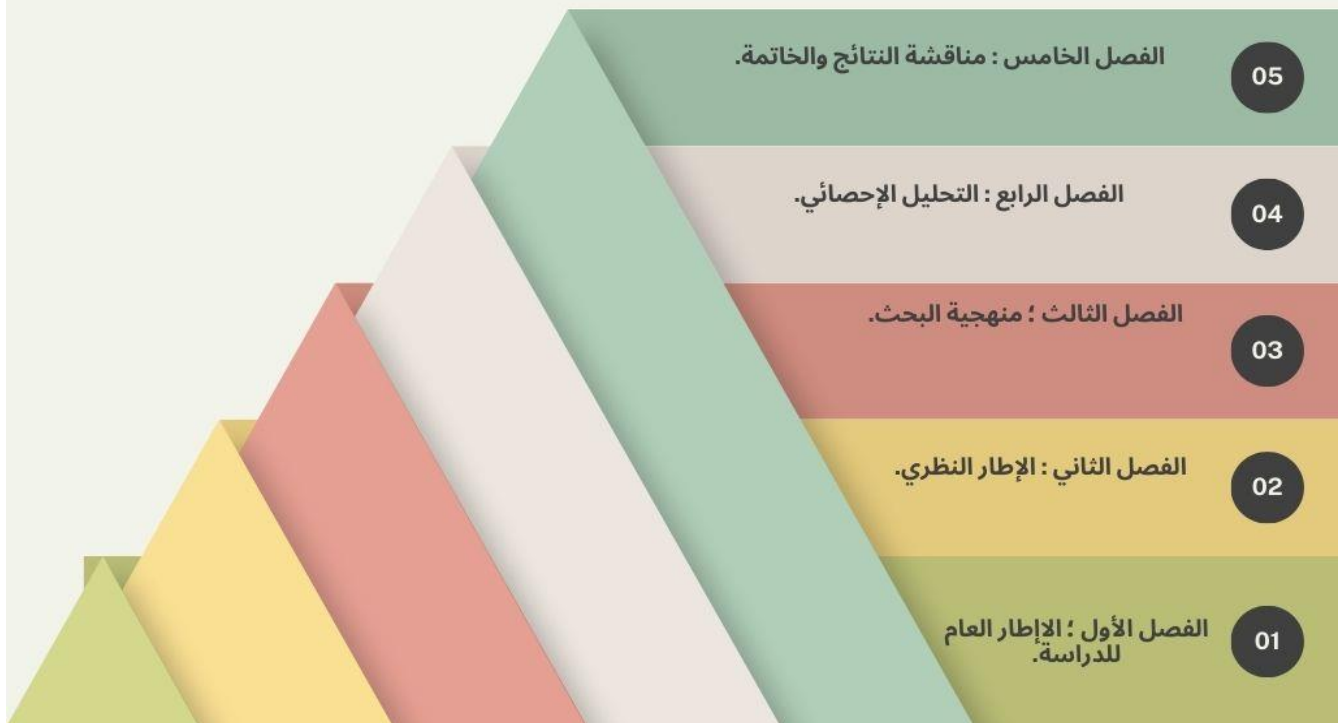
٧ - دعم الأسر: تقديم مشورة ودعم لأسر المرضى لمساعدتهم في فهم حالة أبنائهم وكيفية تقديم الدعم المناسب.

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

١,١٠. 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 سوننتهاه 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 (سوننتهاه 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. سنتناول 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

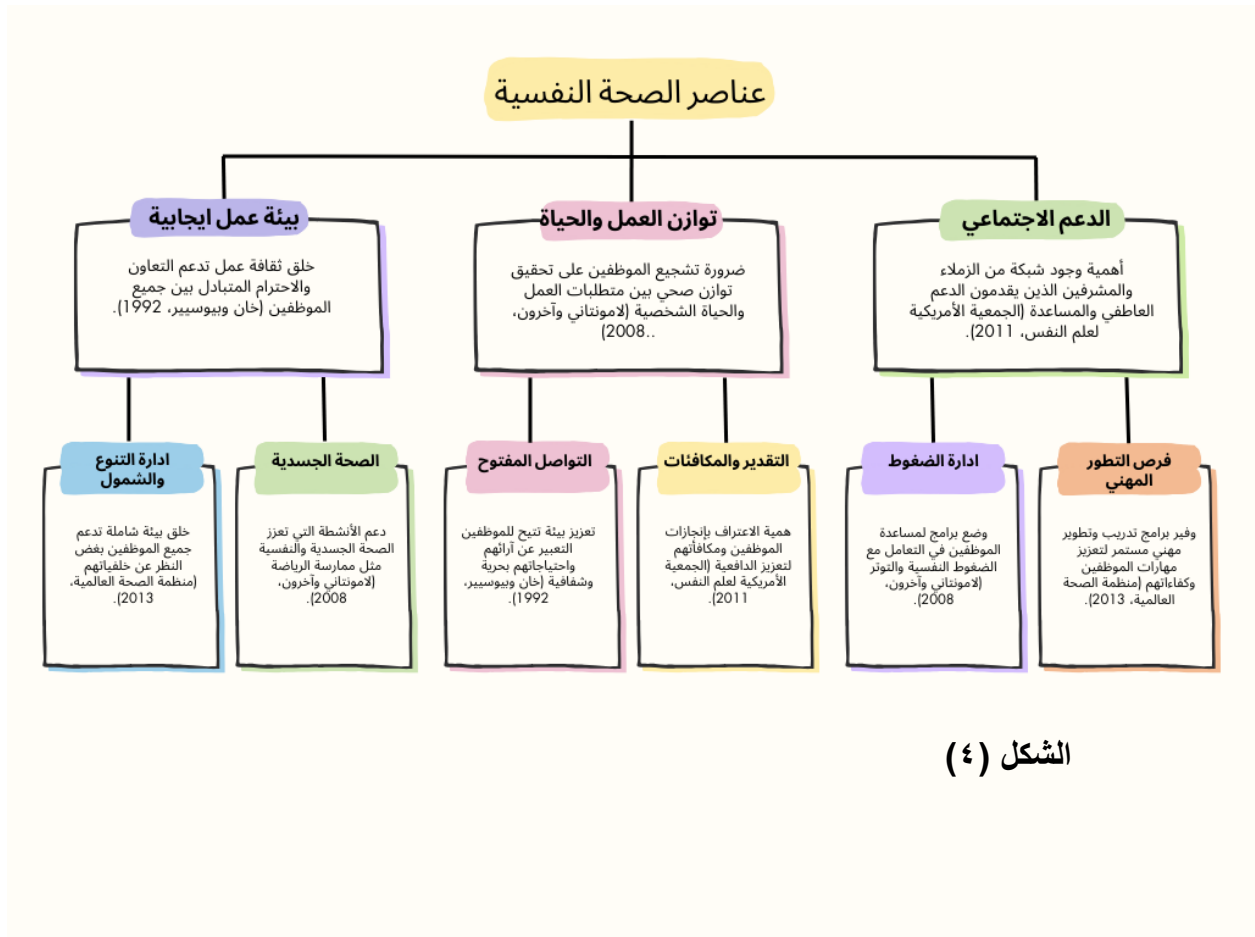
الصحة النفسية بأنها "حالة من الرفاهية التي يتمكن فيها الفرد من (WHO) تُعرّف منظمة الصحة العالمية "إدراك قدراته، والتعامل بشكل فعال مع ضغوط الحياة العادية، والعمل بجد، والمساهمة في مجتمعه

أهمية الصحة النفسية

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

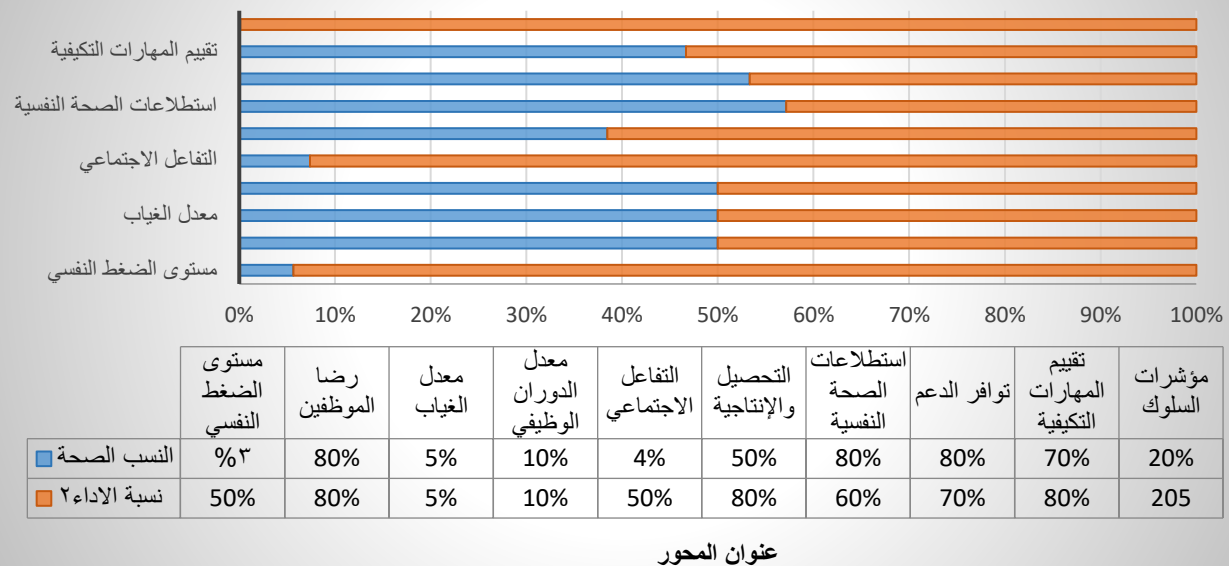
- الصحة البدنية: الصحة النفسية الضعيفة يمكن أن تؤدي إلى مشاكل صحية جسدية -
- العلاقات الاجتماعية: تؤثر على القدرة على التواصل وبناء العلاقات -
- الإنتاجية: تؤثر على الأداء في العمل والدراسة -

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



الشكل (٤)

قياس الصحة النفسية للموظفين



الشكل (٥)

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

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) بناء 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 والاحترام عند زملاء." المرتبة الأخيرة بنسبة إجابة (دائماً = 0.8%).

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

#	الفقرة	التدريج (%)				الترتيب
		أبداً	نادراً	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 زملاء.	16.5	39.1	36.8	7.5	4
4	أشعر بضعف في المكانة والاحترام عند زملاء.	50.4	32.3	15.8	0.8	9
5	أضايق من كثرة الشجار والخلافات مع زملاء.	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	
		الانحراف المعياري	الترتيب
الضغوط النفسية	ضغوط العمل	25.46	1
	ضغوط أسرية	16.21	3
	ضغوط اقتصادية	16.33	2
	ضغوط اجتماعية	10.36	5
	ضغوط سياسية	16.00	4
	الضغوط النفسية عامة	86.85	20.48

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 أيضاً مرتبط بتقييم الأداء وتقديم التغذية الراجعة. وفقاً 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 فهماً دقيقاً. 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 سلباً 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 أيضاً 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.

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.
- هوبيرت، 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.، وثيوريل، 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)، ١-١٤.
- 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، الألم، دار نشر ديلاكورت: NY والمرض*. نيويورك،
- سوننتهاء، س.، وفريز، م. (٢٠٠٣). تأثيرات الأداء للإجهاد والموارد الشخصية. *في ج. ب. كامبل، - NJ: ج. دنت وك. إ. دنت (محررون) دليل علم النفس* (المجلد ١٢، الصفحات ٤٨٢-٥٠٧). هوبيكن، وايلى.
- 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.، وبيوسبير، ب. (١٩٩٢). الضغط في المنظمات. في م. د. دنت و ل. 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/10.1186/1471-2458-12-1>. 134-8 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 أثر الضغوط النفسية على جودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الدولية العاملة.