



الصحة النفسية للعاملين وتأثيرها على كفاءة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالخرج

اعداد الطالبة : خديجة عبدالله محمد ابراهيم



٢٠٢٤ م ١٤٤٥ هـ

اشراف

د.وليد عبدالجواد سليمان صديق - د. الفیصل عبدالحمید محمد حسن

جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير الإدارة



الصحة النفسية للعاملين وتأثيرها على كفاءة العمل بمستشفى الصحة النفسية
بالخرج

The mental health of workers and its impact on work efficiency at the Mental
Health Hospital
in Al-Kharj



إعداد الطالبة
خديجة عبدالله محمد ابراهيم

إشراف

د. وليد عبدالجواد سليمان صديق

د. الفيصّل عبدالحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024 م / 1445 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ (٧) سورة ابراهيم

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا للوصول لهذه المرحلة من العلم والتعلم والحمد لله الذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة فالحمد لله حمداً كثيراً .

لا يسعني وأنا أخطو خطواتي الأخيرة في الحياة الجامعية من الوقوف وقفة حزينة أعود فيها إلى أعوام قضيتها في رحاب الجامعة مع جموع أساتذتي الكرام خاصة وزملائي عامة. وقبل أن أمضي أقدم كل الشكر والاحترام والتقدير والامتنان إلى اللذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى جامعة الجميع الذكية على ما بذلوه من جهود كبيرة في سبيل تهيئة البيئة التعليمية لجميع الطلاب فلهم الشكر موصول من خلال محبة صادقة نابغة من قلبي الى الهيئة التعليمية بجامعة الجميع الذكية، دون استثناء. فالشكر لهم جميعاً على ما بذلوه من عطاء وفير وعلم نافع وإرشاد مستمر وعلى ما بذلوه من جهد متواصل في النصيح والتوجيه من البداية وحتى إتمام هذه المرحلة، وأسأل الله أن ينفع بكم وأن يجعلكم نوراً يهتدي به الناس إلى طريق العلم وأن يجزيكم عنا خير الجزاء. كما أتقدم بالشكر لكل من دعمنا ولوبشطر كلمة أو أسدى إليّ معروفاً أو قدم إليّ نصيحة وإن ظن أن ذلك إسهام صغير، ولكنه ترك فيّ أثراً كبيراً كل الشكر والاحترام إلى أستاذي

د. وليد عبدالجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبدالحميد محمد حسن

على ما قدماه لي ولجميع الطلبة من نصائح ودعم وتوجيهات ، في سبيل إخراج هذا العمل. كما أشكر جميع من ساعدنا على إتمام هذا البحث وقدم لي يد العون وزودني بمعلومات قيمه

فأسأل الله أن يُنور ظلماتهم التي تواجههم في طريقهم وأن يبشرهم بالجنة .



إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة و نصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين

نبينا الكريم محمد ﷺ وعلى آله وصحبه أجمعين

إلى من أتشوق لأن أرى مستقبلهم المشرق بإذن الله تعالى

بناتي الجميلات (سदन، لدن، مرزن، وسن)

إلى من شاركتني أفراحي وأحزاني وكانت عوناً لي بعد خالتي

أختي الغالية وفاء

إلى من شاركتني السراء والضراء ولم أره غائباً يوماً

زوجي الغالي

إلى من دعمني في مسيرتي المهنية وكان عوناً لي بعد الله في إتمام دراستي

أ. عبد الله صالح المشدق

قائمة المحتويات		
الرقم	المحتوى	رقم الصفحة
الجزء الأول : التمهيد		
1	عنوان البحث	-
2	البسملة	-
3	الشكر	-
4	الإهداء	-
6-5	فهرس المحتوى	-
الجزء الثاني : الإطار النظري للدراسة		
7	الفصل الأول	
8	المستخلص Abstract:	
9	Abstract	
11	المقدمة	1.0
13	introduction	1.1
15	مشكلة الدراسة	1.2
15	أهمية الدراسة	1.3
16	أهداف الدراسة	1.4
16	تساؤلات الدراسة (الفروض)	1.5
16	الدراسات السابقة	1.6
20	المنهجية وطرق البحث	1.7
20	أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)	1.8
20	مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني)	1.9
الجزء الثالث : الإطار النظري للدراسة		
21	الفصل الثاني : المتغير الأول للدراسة	
22	تطور مفهوم الصحة النفسية	أولاً
22	مفهوم الصحة النفسية في العمل	ثانياً
23	مفهوم الصحة النفسية	ثالثاً
25	الفصل الثالث : المتغير الثاني للدراسة	
26	مفهوم الكفاءة	أولاً :
28	الأداء	ثانياً :
28	مفهوم الرضا الوظيفي	ثالثاً :
الجزء الرابع : الدراسات العملية وإجراءاتها المنهجية		
29	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	

30	فرضيات الدراسة	
30	المنهجية وطرق البحث	
30	أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)	
30	مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني)	
31	الجانب العملي التطبيقي	
31	عينة الدراسة	
31	متغيرات الدراسة	
32	الفصل الخامس : نتائج الدراسة	
32	الفصل السادس : تحليل النتائج والتصور المقترح	
32	ديموغرافية العينة	
34	الجدول ٢: متغير الجنس	
35	الجدول ٣: سنوات الخدمة في مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج	
36	البعد الأول: قياس الصحة النفسية للعاملين	
37	جدول ٤: قياس الصحة النفسية للعاملين في مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج	
38	البعد الثاني: قياس الرضا والولاء اتجاه مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج	
40	جدول ٥: قياس الرضا والولاء اتجاه مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج	
41	البعد الثالث: قياس الأداء مقابل الرضا	
42	جدول ٥: قياس الأداء مقابل الرضا	
43	اختبار فرضيات الدراسة	
44	الجدول ٦: تحليل التباين لانحدار علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الأداء لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج	
45	النتائج والتوصيات	
46	التوصيات	
46	مقترح دراسات مستقبلية	
47	المراجع والمصادر	

الفصل الأول

المستخلص : Abstract

المقدمة

introduction

مشكلة الدراسة - أهمية الدراسة - أهداف الدراسة - تسؤلات الدراسة (الفروض) - الدراسات السابقة - المنهجية وطرق البحث - أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات) - مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زماني)

المستخلص : Abstract

هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج ، و التعرف على العوامل الأكثر تأثيراً على الرضى النفسي للعاملين بالمستشفى ، كما هدفت على التعرف على أكثر العوامل المؤثرة ايجابيا على العاملين ، والتعرف على أكثر العوامل المؤثرة سلباً على العاملين .

وللإجابة على الافتراض الرئيسي وهو هل توجد علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج ومدى علاقة العوامل المؤثرة إيجاباً أو سلباً على أداء العاملين ؟ ، تم استخدام منهجية وطرق البحث المعتمدة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى دراسة الصحة النفسية للعاملين وتأثيرها على كفاءة العمل بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج و تحليل هذه الظاهرة استنادا إلى البيانات المجمعة من الاستبيانات التي قام الباحث بتوزيعها على موظفي وإداري مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج، واستخلاص النتائج التي تمكن من اتخاذ القرار بشأن تحقق الفرضيات المقترحة ، ومعالجة البيانات باستخدام SPSS باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث أن الباحث اختار مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج لاختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى حل لمشكلة الدراسة التي طرحها وهي "دراسة الصحة النفسية للعاملين وتأثيرها على كفاءة العمل بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج" وقام بتوزيع الاستبيان على الموظفين والإداريين في المستشفى وحصل على 100 استبيان صالح للدراسة والتحليل ، وذلك على المتغيران الأساسيان في الدراسة وهما (المتغير المستقل: الصحة النفسية للعاملين) (المتغير التابع: كفاءة العمل - الرضا الوظيفي ، الأداء) .

ومن خلال ذلك تبين أن قياس الصحة النفسية للعاملين كانت قيمة الوسط الحسابي تتراوح بين (3.325) بانحراف معياري (0.7621)، و (2.991667) بانحراف معياري قدره (0.6726)، فيما بلغ المتوسط العام (١3.٠) بانحراف معياري قدره (0.726) وهذا يدل على مؤشر صحة وسلامة نفسية للعاملين في المشفى الخرج بشكل عام.

قياس الرضا الوظيفي كان الوسط الحسابي للسؤال يتراوح بين (3.38) بانحراف معياري (0.78)، و (3.1615) بانحراف معياري قدره (0.6886)، فيما بلغ المتوسط العام (3.21) بانحراف معياري قدره (0.761). وهذا يدل على رضا وظيفي في مشفى الخرج بشكل عام.

قياس الأداء مقابل الرضا كانت قيمة الوسط الحسابي وكان (3.38) بانحراف معياري (0.8321)، وبين وبلغ المتوسط الحسابي (3.05) بانحراف معياري قدره (0.8863)، فيما بلغ المتوسط العام (3.11) بانحراف معياري قدره (0.751). مما يدل على جودة في الأداء المهني مقابل الرضا الوظيفي.

قبول الفرضية الأولى بوجود علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج

قبول الفرضية الثانية بوجود علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الأداء لدى العاملين بمستشفى
إرادة والصحة النفسية بالخرج

Abstract :

The study aimed to determine the relationship between psychological stress and work efficiency among employees at Irada and Mental Health Hospital in Al-Kharj, and to identify the factors that most influence the psychological satisfaction of hospital employees. It also aimed to identify the factors that most positively influence the employees, and to identify the factors that most negatively influence the employees.

To answer the main assumption, which is: Is there a relationship between psychological stress and work efficiency among employees at Irada Hospital and mental health in Al-Kharj, and the extent of the relationship between factors that positively or negatively affect the employees' performance? The research methodology and methods were used based on the descriptive analytical approach, which aims to study the mental health of workers and its impact on the efficiency of work at Irada Hospital and Mental Health in Al-Kharj, and to analyze this phenomenon based on the data collected from questionnaires that the researcher distributed to the employees and administrators of Irada Hospital and Mental Health in Al-Kharj. And extracting results that enable a decision to be made regarding the verification of the proposed hypotheses, and processing the data using SPSS using a five-point Likert scale, as the researcher chose Irada Hospital and Mental Health in Al Kharj to test the study hypotheses and reach a solution to the problem of the study he posed, which is "study of workers' mental health and its impact on work efficiency in a hospital." He distributed the questionnaire to employees and administrators in the hospital and obtained 100 questionnaires suitable for study and analysis, based on the two basic variables in the study, which are (the independent variable: the mental health of employees) (the dependent variable: work efficiency - job satisfaction, performance).

Through this, it was found that in measuring the mental health of workers, the arithmetic mean value ranged between (3.325) with a standard deviation of (0.7621), and (2.991667) with a standard deviation of (0.6726), while the general average reached (3.1) with a standard deviation of (0.726). This indicates On the psychological health and safety index for hospital workers in Al-Kharj in general.

Measuring job satisfaction, the arithmetic mean for the question ranged between (3.38) with a standard deviation of (0.78), and (3.1615) with a standard deviation of (0.6886), while the overall mean was (3.21) with a standard deviation of (0.761). This indicates job satisfaction in Al-Kharj Hospital in general.

Measuring performance versus satisfaction, the arithmetic mean was (3.38) with a standard deviation of (0.8321), and the arithmetic mean was (3.05) with a standard deviation of (0.8863), while the overall average was (3.11) with a standard deviation of (0.751). Which indicates quality in professional performance in exchange for job satisfaction.

Accepting the first hypothesis that there is a relationship between psychological stress and work efficiency in terms of job satisfaction among employees at Irada and Mental Health Hospital in Al Kharj

Accepting the second hypothesis that there is a relationship between psychological stress and work efficiency in terms of performance among employees at Irada and Mental Health Hospital in Al Kharj



1.0 المقدمة :

تعتبر الصحة النفسية للعاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج عنصراً هاماً وضرورياً ، وذلك لأهمية مستشفى إرادة والصحة النفسية في الخرج ، لأنها من أحد المنشآت الصحية الرائدة في المجتمع السعودي ، كما أنه يُعتمد عليها في تقديم جميع الخدمات الصحية وذلك سعياً لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتي تكون من خلال إعادة هيكلة القطاع الصحي في المملكة من أجل أن يصبح نظاماً صحياً متكاملًا وشاملاً وفعالاً يعتمد على صحة الفرد والمجتمع، وعلى مبدأ الرعاية القائمة على القيمة التي تضمن الشفافية والاستدامة المالية من خلال تعزيز الصحة العامة ، والوقاية من الأمراض ، وتطبيق النموذج الجديد للرعاية المتعلقة بالوقاية من الأمراض ، فضلاً عن تحسين الوصول إلى الخدمات الصحية من خلال التغطية المثلى والتوزيع الجغرافي الشامل والعادل وتوسيع تقديم خدمات الصحة الإلكترونية ، والحلول الرقمية ، والتركيز على رضا المستفيدين من خلال تطبيق واتباع أفضل المعايير الدولية القائمة على الأدلة، وإنشاء وتمكين أنظمة الرعاية الصحية المتكاملة التي تغطي جميع مؤسسات القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية ، ولذا نرى أنه من المهم التركيز على الصحة النفسية للعاملين وتأثيرها على كفاءة العمل بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج .

كما أكد الباحثون بشكل متزايد على أهمية تأثير العمل على الصحة النفسية للموظفين ، فالاضطرابات النفسية وضغوط العمل وسوء الإدارة يمكنها أن تؤثر بشكل كبير على قدرتهم في المساهمة بشكل هادف في حياتهم الشخصية والمهنية .

بالرغم من ذلك، نجد ان معظم الناس يسايرون ضغوط الحياة اليومية دون ان يدركونها، وفي العديد من المتطلبات الحياتية ينسى الكثير ألمه وتعبه وإحباطاته باحثاً عن التوافق أو التكيف مع هذه الضغوط ، لذلك سنجد أن الفرد العامل بشكل عام هو أكثر عرضة للضغوط النفسية في الحياة اليومية ، وهذا يعود على العديد من الأسباب كأن تكون الضغوط من مجال العمل الذي يمارسه، أو من ضغوط نفسية ، أو اجتماعية أو مهنية أو ضغوط أسرية أو مادية أو اجتماعية تواجه العامل بعد انتهاءه من دوام العمل.

وتوجد ضغوط مختلفة تظهر على إثرها أعراض مبكرة كالقلق والاضطراب، ويؤدي ذلك بالفرد إلى ضعف في التركيز ، وصعوبة في اتخاذ القرارات .

وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات كأحد المواضيع المهمة في إدارة الموارد البشرية لتأثيره المباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري، وتعددت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، فيرى كل من هين و أينشتاين (Hain & Einstein , 1990) (أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية قدم لأول مرة عام 1972 م خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وفي التسعينيات بدأت شركات عالمية كبيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، وازداد الاهتمام نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلية والخارجية، والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية لدى المؤسسة (البياري ، 2018)

ويعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في مؤسسات التعليم العالي من أولويات المسؤولية بتلك المؤسسات لأهميتها في الارتقاء بمستوى الأداء الميني لدى أعضاء هيئة التدريس وإسهاماتهم الأكاديمية، بالإضافة لدورها في تحسين مستوى الصحة النفسية لديهم ودافعيتهم للإنجاز (أحمد ، 2015) وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية مما يسهم في إضفاء الجودة على مخرجات نظام الجامعة وإنجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة (سليمان ، 2016) كما أكدت على ذلك دراسة كل من الطيب (2019) ودراسة سويد (2018) أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية ليا أثر إيجابي في ترقية الأداء الوظيفي، وتوفير بيئة مناسبة للأداء الميني. وأكدت دراسة بارسا وآخرون (parsa et al., 2014) (أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لدى الأكاديميين في الجامعة تسهم في تمتعهم بمستوى عال من الاعتراف التنظيمي والولاء الوظيفي .



1.1 Introduction

The mental health of employees at Irada Hospital and Mental Health in Al-Kharj is considered an important and necessary element, due to the importance of Irada Hospital and Mental Health in Al-Kharj, because it is one of the leading health facilities in Saudi society, and it is relied upon to provide all health services in an effort to achieve the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030, which It is through restructuring the health sector in the Kingdom in order to become an integrated, comprehensive and effective health system based on the health of the individual and society, and on the principle of value-based care that ensures transparency and financial sustainability by promoting public health, preventing diseases, and implementing the new model of related care. By preventing diseases, as well as improving access to health services through optimal coverage and comprehensive and equitable geographical distribution, expanding the provision of e-health services and digital solutions, and focusing on beneficiary satisfaction by applying and following the best evidence-based international standards, and creating and enabling integrated health care systems that It covers all health sector institutions in the Kingdom of Saudi Arabia, and therefore we believe that it is important to focus on the mental health of workers and its impact on the efficiency of work at Irada Hospital and .Mental Health in Al Kharj

Researchers have also increasingly emphasized the importance of the impact of work on employees' mental health. Psychological disorders, work stress, and poor management can significantly affect their .ability to contribute meaningfully to their personal and professional lives

Despite this, we find that most people cope with the pressures of daily life without realizing it, and with many of life's demands, many forget their pain, fatigue, and frustrations in search of compatibility or adaptation to these pressures. Therefore, we will find that the working individual in general is more vulnerable to psychological pressures in daily life. This is due to many reasons, such as pressures from the field of work he practices, or from psychological, social, or professional pressures, or family, .material, or social pressures facing the worker after he finishes the work day

There are various pressures that cause early symptoms such as anxiety and disturbance, and this leads .the individual to weak concentration and difficulty in making decisions

Interest in the quality of work life began in the early 1970s as one of the important topics in human resources management because of its direct impact on the morale of the human element. There have been many studies and research that have dealt with many aspects of the quality of work life. Both Hain and Einstein (Hain & Einstein, 1990) believe: The term “quality of work life” was introduced for the first time in 1972 during the International Conference on Labor Relations, and in the nineties, large international companies spread throughout the world began implementing quality of work life programs, and interest increased as a result of the focus on satisfying the customer’s internal and external needs, and viewing it as one of the company’s competitive strategies. The Foundation (Al-Biyari, 2018)

Paying attention to the quality of work life in higher education institutions is one of the priorities of responsibility in these institutions due to its importance in raising the level of professional performance among faculty members and their academic contributions, in addition to its role in improving the level of their psychological health and their motivation for achievement (Ahmed, 2015) and achieving high rates of performance and academic productivity, which It contributes to adding quality to the outputs of the university system and achieving an important goal among its desired goals (Soliman, 2016). This was also confirmed by the study of Al-Tayeb (2019) and the study of Sweid (2018) that paying attention to the quality of work life has a positive impact in improving job performance and providing an environment Suitable for mini performance. The study by Parsa et al. (2014) confirmed that attention to the quality of work life among academics at the university contributes to their enjoying a high level .of organizational recognition and job loyalty

1.2 مشكلة الدراسة :

تُعد الصحة النفسية للعاملين من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى وذلك لكونه من الموضوعات الهامة في مجال عملنا ، كما أن الصحة النفسية للعاملين تؤثر بشكل مباشر على كفاءة العمل كإنخفاض الجودة والإنتاجية ، وهل يعود ذلك لسوء الإدارة أم يعود للاضطرابات والضغوط النفسية التي تواجه العاملين في الحياة اليومية سواءً كانت هذه الضغوط مهنية أو اجتماعية أو اسرية أو مادية ، ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة فمن المهم التعرف على مدى الرضى النفسي للعاملين ومدى تأثيره على كفاءة العمل .

1.3 أهمية الدراسة :

يمكن معرفة أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع الذي نتناوله وهو الصحة النفسية للعاملين وتأثيرها على كفاءة العمل إذ تُعد الصحة النفسية للعاملين من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة والمشرفين الإداريين، وماهي العوامل التي تزيد من مستوى رضاهم النفسي وما يترتب على هذا الموضوع من التأثيرات الايجابية والسلبية على كفاءة العمل في المنشأة.

- (١) الكشف عن وجود علاقة من عدمها بين الضغوط النفسية وعلاقتها بكفاءة العمل .
- (٢) التعرف على واقع رضا العاملين النفسي وماهي العوامل التي تساعد على زيادته .
- (٣) مساعدة المسؤولين من التعرف على أكثر العوامل المؤثرة ايجابيا على العاملين .
- (٤) مساعدة المسؤولين من التعرف على أكثر العوامل المؤثرة سلباً على العاملين .
- (٥) تساعد هذه الدراسة من خلال ما تقدمه من توصيات ومقترحات لهؤلاء المسؤولين على تعزيز هذه الجوانب بما يؤدي إلى زيادة رضاهم وبالتالي زيادة كفاءتهم وإنتاجيتهم .
- (٦) تساهم الدراسة الحالية في توجيه الباحثين المستقبليين لإجراء دراسات تتعلق بموضوع الدراسة وبتطوير مستوى ونوعية طرق الإدارة في المستشفيات .

1.4 أهداف الدراسة :

- ✓ معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج.
- ✓ التعرف على العوامل الأكثر تأثيراً على الرضى النفسي للعاملين بالمستشفى .
- ✓ التعرف على أكثر العوامل المؤثرة ايجابيا على العاملين .
- ✓ التعرف على أكثر العوامل المؤثرة سلباً على العاملين .

1.5 تساؤلات الدراسة (الفروض) :

- هل توجد علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج ؟
- ما مدى رضا العاملين في مستشفى الصحة النفسية عن وظيفتهم ؟
- ماهي العوامل التي تؤثر على كفاءة العمل ؟

1.6 الدراسات السابقة :

MIDOCEAN
UNIVERSITY

أولاً: الدراسات العربية :

دراسة : سعيد بن علي بن ظافر ال كرعان القحطاني بعنوان الاحتراق الوظيفي: الأسباب وطرق العلاج

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم الأسباب التي تقف وراء ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين ، واعتمد البحث على المنهج الوصفي الاستنتاجي ، وكانت العينة على العاملين بإمارة منطقة عسير حجمها 384 وتوصلت النتائج إلى أن لغموض الدور ولعبء الدور الزائد تأثيراً معنوياً إيجابياً على الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاث (الإنهاك العاطفي ، وسوء التعامل مع الآخرين ، والشعور بتدني الإنجاز) .

كما أثبتت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث حول الاحتراق الوظيفي ، وتلخصت توصيات البحث في أنه يجب على المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية في الإمارة مراعاة الدقة في التوصيف الوظيفي للعاملين بالإمارة بالتحديد الواضح للسلطة والمسؤولية والواجبات ووحدة الأمر للتقليل من غموض الدور لديهم لما له من أثر على الشعور بالاحتراق الوظيفي .

دراسة : د/مكناسي محمد بعنوان : الصحة النفسية في الوسط المهني.

ثبت بوضوح وجود العديد من العوامل النفسية والاجتماعية التي تزيد من الإجهاد ، مما قد يؤدي بدوره إلى الشعور بالضيق النفسي. في الواقع ، نحن لا نعرف سبب معظم الحالات الفردية للأمراض النفسية المختلفة. لكننا نعرف إن الأفراد الذين يعملون في بيئة تتميز بمخاطر نفسية واجتماعية عالية هم أكثر عرضة للإصابة باضطرابات نفسية واضحة. بالإضافة إلى ذلك ، تساهم أماكن العمل التي تهمل التعامل مع العوامل النفسية والاجتماعية في تفاقم سوء الحالة الصحية للموظفين الذين لديهم بالفعل اضطرابات نفسية سابقة و إعاقه سير العلاج وإعادة التأهيل. أما في أماكن العمل الداعمة هناك انخفاض في حدوث وشدة وتأثير و مدة الاضطرابات النفسية. بالإضافة إلى ذلك ، انه في المنظمات التي تبذل الجهد لمعالجة عوامل الخطر النفسي والاجتماعي و خلق مكان عمل داعم للصحة النفسية يكون الموظفون أكثر سعادة وصحة جيدة. و هو ما ينعكس على أدائهم و إنتاجيتهم.

دراسة : أ. محمد محمود أحمد عبدالله بعنوان : فاعلية برنامج علاجي معرفي سلوكي لخفض الاحتراق النفسي لتحسين الصحة النفسية والجسمية لدى الأطباء والممرضين العاملين بالمستشفيات وأثر ذلك على أدائهم المهني .

سعت الدراسة إلى التحقق من فاعلية برنامج علاجي معرفي سلوكي لخفض الاحتراق النفسي لتحسين الصحة النفسية والجسمية لدى عينة من الأطباء والممرضين ، حيث أجريت الدراسة وفق المنهج شبه التجريبي ، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (300) منهم (140) أطباء و (160) ممرضين ممن يعملون في مستشفيات جامعة عين شمس ومستشفى الجولف ومستشفى الفتاح وتم توزيعهم إلى مجموعتين : مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة ، حيث كانت مقاييس الدراسة (الاحتراق النفسي ، الصحة النفسية والجسمية ، الأداء المهني) ، وأظهرت النتائج وجود فروق بين متوسطي درجات الأطباء والممرضين على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي في القياسين (القبلي والبعدي) لصالح القياس البعدي ، بينما لا توجد فروق بين متوسطي درجات الأطباء والممرضين بالمجموعة الضابطة على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي في القياسين (القبلي والبعدي) ، ووجود علاقة ارتباطية بين متوسطي درجات الاحتراق النفسي للأطباء والممرضين وأدائهم المهني .

دراسة : جريووردة و زروقي سارة بعنوان تقييم مستوى الصحة النفسية في ميدان العمل .

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين العاملين بمصلحة تصفية الدم وأمراض الكلى بلخوجة نور الدين بتيارت، من خلال أبعادها والتي شملت تقبل الذات، الالتزام العام، السعادة، والضغط النفسي والسلوكيات الإيجابية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وطبقت الدراسة على عينه من الممرضين بلغت (٥٠) ممرضا وممرضة ، وتوصلت الدراسة إلى أنه :

- توجد فروق في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين العاملين بمصلحة تصفية الدم وأمراض الكلى تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين العاملين بمصلحة تصفية الدم وأمراض الكلى تعزى لمتغير الأقدمية .
- توجد فروق في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين العاملين بمصلحة تصفية الدم وأمراض الكلى تعزى لمتغير السن.

دراسة : طرباخ دلال بعنوان : ضغط العمل وعلاقته بالصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي .



تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ضغط العمل والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي بمدينة "تقرت" وما إذا كانت هناك فروق حسب متغيرات الدراسة (الجنس ، الأقدمية) وذلك باستخدام : أداة الضغط العمل من إعداد الطالبة، وأداة الصحة النفسية من إعداد الباحثة ابتسام أبو العمرين ، ولقد حاولت الدراسة فحص الفرضيات التالية : هل توجد علاقة بين ضغوط العمل والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي ، هل توجد فروق في ضغوط العمل لدى عمل ذوي الصحة المنخفضة باختلاف الجنس ، هل توجد فروق في ضغوط العمل لدى عمل ذوي الصحة المرتفعة باختلاف الجنس ، هل توجد فروق في ضغوط العمل لدى عمل ذوي الصحة المنخفضة باختلاف الأقدمية ، هل توجد فروق في ضغوط العمل لدى عمل ذوي الصحة المرتفعة باختلاف الأقدمية وللإجابة على هذه التساؤلات الدراسة تم تطبيق أداتين على عينة مكونة من 150 عاملاً في القطاع الصحي . أما بالنسبة للعينة فقد اختيرت بطريقة عشوائية بمدينة – تقرت- مكونة من (84) إناث ، و (66) من الذكور كما اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره مناسباً لطبيعة الدراسة ولقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها باستعمال برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية في (spss) ومنه تم التوصل إلى النتائج التالية : توجد علاقة دالة ارتباطية بين ضغوط العمل والصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي ، توجد فروق في ضغوط العمل لدى عمل ذوي الصحة المنخفضة باختلاف الجنس ، لا توجد فروق في ضغوط العمل لدى عمل ذوي الصحة المرتفعة باختلاف الجنس ، لا توجد فروق في ضغوط العمل

لدى عمل ذوي الصحة المنخفضة باختلاف الأقدمية ، لا توجد فروق في الضغوط العمل لدى عمل ذوي الصحة المرتفعة باختلاف الأقدمية.

ثانياً : الدراسات الأجنبية

دراسة بعنوان : آثار الأداء والضغط المستهدف على الصحة النفسية لموظفي الشركات

Dr. Priya J1, Pushpa Machani2, Dr. Isaac Tweneboah Agyei3, Dr. N. V. S. Suryanarayana4, Dr. S. Thandayuthapani5, Dr. Melanie

Effects of Performance and Target Pressure on the Psychological Well-Being of Corporate Employees

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل ضغوط العمل على أداء الموظفين بشكل فعال وتحليل تأثير ضغوط العمل على رفاهية الموظفين. وتأثير الرفاه النفسي والقدرة على معالجة عبء العمل في بيئة الشركة. الأهداف الرئيسية هي أداء وظيفي أفضلهما يساعد في تحقيق إنتاجية أعلى. تساعد الأهداف الفردية والأهداف التنظيمية للشركة في الأداء العام والإنجاز الإجمالي للمنظمة. الرفاهية الكبيرة للأداء العام للموظفين وتأثيرهم وإدارة ضغوط أداء الموظفين. ويعرض هذا التحليل تأثير ضغوط العمل على نمو الموظفين، مما يؤثر على الأداء والنمو الكبير في تطوير الموظفين .

The main objective of this study is to analyze the work stress on the performance of the employees effectively and to analyze the effect of work stress on the well-being of the employees. The influence of psychological well-being and the capability to tackle workload in the company environment. The main objectives are better job performance which helps in achieving higher productivity. Individual objectives and the organizational objectives of the company assists in the overall performance and gross achievement of the organization. The significant well-being of the overall performance of the employee, their influence, and the management of stress of the performance of the employees. This analysis showcases the impact of work stress on the growth of the employees, which effects performance and significant growth to employee development .

1.7 المنهجية وطرق البحث :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى دراسة الصحة النفسية للعاملين وتأثيرها على كفاءة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالخرج وتحليل هذه الظاهرة استناداً إلى البيانات المجمعة حولها للوصول إلى النتائج التي تمكن من اتخاذ القرار بشأن تحقق الفرضيات المقترحة، ومعالجة البيانات باستخدام SPSS .

1.8 أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات) :

سوف يتم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات حول "مدى تأثير الصحة النفسي للعاملين على كفاءة العمل" سوف يتم استخدام برنامج الجوجل الفورم في تجميع الإجابات وتحليلها عبر برنامج التحليل الإحصائي ال spss.

1.9 مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زماني) :

المجال المكاني : مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج .
المجال البشري : الموظفين العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج .

المجال الزمني : ستتم الدراسة في الفترة الزمنية خلال عام 2024م/1445 هـ .

الفصل الثاني : المتغير الأول للدراسة

الصحة النفسية للعاملين (المتغير المستقل)

أولاً: تطور مفهوم الصحة النفسية :

لقد أطلق ماير وكليفورد بيرز اسم الصحة النفسية على المجهودات الثابتة المخططة التي تبذل للمحافظة على الصحة النفسية والوقاية من المرض العقلي بإعتبارها جهوداً تؤدي إلى نتائج تؤثر على الحياة الشخصية والاجتماعية والاقتصادية لبني البشر ، وتدعيماً لذلك أنشأت في عام 1909 بأمريكا اللجنة القومية للصحة النفسية ، كما أقيمت كذلك معاهد منفصلة خاصة بالصحة النفسية ، أخيراً عرفت الجمعية الأمريكية للصحة النفسية هذا المفهوم (الصحة النفسية) بأنه يمل : الإجراءات التي تتخذ لخفض انتشار الأمراض العقلية بالوقاية والعلاج المبكر (محمود ، السيد أبو النيل ، 2014 ، ص 20) .

ونظراً لأن المشتغلين بعلم النفس لم يستطيعوا التعرف على جوهر الصحة النفسية ، فقد عمدوا إلى تعريفها بأعراضها أسوة بتعريف نيوتن لمفهوم الجاذبية أو تعريف الاختصاصيين النفسيين لمفهوم آخر في علم النفس هو مفهوم الدافعية ، فعرف فرويد بأن الصحة النفسية تعني القدرة على الحب والعمل ، وعليه فإن عجز الفرد بصورة كلية عن العمل يعني وجود اضطراب نفسي خطير لديه ، ومن حسن الحظ أن للاضطرابات النفسية درجات تجعل الإصابة بالمرض متفاوتة من ناحية الحدة أو الشدة (سمية ، الجعافرة ، فارس ، حلمي ، 2005 ، ص 282) .

لكن يعد أدولف ماير أول من استخدم مصطلح الصحة النفسية ، والذي يؤكد أن الصحة النفسية تعني " تكيف الشخص مع العالم الخارجي المحيط به بطريقة تكفل له شعور بالرضا ، كما تجعل الفرد قادراً على مواجهة المشكلات المختلفة " (صالح ، حسين الداهري ، 2005 ، ص 25) .

ثانياً: مفهوم الصحة النفسية في العمل :

: لقد ركزت كثير من الدراسات حول الصحة النفسية على المؤشرات أو الأعراض السلبية وطرق التدخل لعلاجها ، وهو غير كافٍ لوصف تركيبة الصحة النفسية، ولعرض مفهوم الصحة النفسية في العمل، علينا الإجابة على التساؤل التالي: ماذا يقصد بالصحة النفسية في العمل؟

يعرفها حامد الزهران الصحة النفسية (2005) على أنها " حالة دائمة نسبياً يكون الفرد فيها متوافقاً نفسياً مع نفسه وبيئته ويشعر بالسعادة مع نفسه والآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وامكاناته إلى أقصى حد ممكن ، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة ، حسن الخلق ، يعيش في سلام وأمان .

ويصفها مصطفى فهي (1987) على أنها تتضمن مفهومين، الأول يشير إلى البرء من أعراض المرض النفسي أو العقلي ، في حين المفهوم الثاني يشير إلى التوافق مع النفس، ومع المجتمع، وهذا يؤدي إلى حياة خالية من التأزم والاضطراب ، ومليئة بالتحمس، (أحمد أبو أسعد ، 2015)

، ويعرفها عبد السالم عبد الغفار (1996) على أنها حالة تكامل طاقات الفرد المختلفة بما يؤدي إلى حسن استثمارها، مما يؤدي إلى تحقيق وجود الفرد .

كما عرفها (OMS) 1946

حالة من الرفاهية الجسدية ، العقلية والاجتماعية وليس مجرد انعدام المرض أو العجز

"وعرفها (FOUCHER(2004

هي قدرة الفرد على التكيف في أماكن العمل وفي الوسط الذي يتواجد فيه ."

(فتيحة فضيلي ، ص٢)

ثالثاً : مفهوم الصحة النفسية:

يختلف الكثير من العاملين في مجال الصحة النفسية في تحديد تعريف دقيق، وقد تم توضيحه فهو يتضمن أشكالاً من التوافق الاجتماعي ، الصحة الجسمية ، والهدوء النفسي، والطمأنينة، والصحة النفسية والاجتماعية ، والشعور بالانتماء، والتقبل، والتفاؤل، والاتزان، والثقة بالنفس، وتحقيق الذات، والسلوك المعياري ، والشعور بالأمن ، والضبط الذاتي .

ولكي يتمتع الفرد بقدر وافر من الصحة النفسية يجب توافر بعض الخصائص لدى ذلك الفرد، ومن أهم هذه الخصائص

١. التوافق ويضم جانبين :

- التوافق الاجتماعي : ويشمل التوافق الأسري والمدرسي والمهني والاجتماعي بمعناه الواسع .
- التوافق الشخصي : وهو الرضا عن النفس

٢. الشعور بالسعادة مع النفس : ودلائل ذلك الراحة، الأمن، الثقة، احترام الذات، تقبل الذات، التسامح

مع الذات، والطمأنينة.

٣. الشعور بالسعادة مع الآخرين : ويظهر ذلك من خلال احترام الآخرين ، إقامة علاقات اجتماعية، الانتماء

للجماعة، التعاون مع الآخرين ، تحمل المسؤولية الاجتماعية ، حب الآخرين والثقة بهم

٤. تحقيق الذات واستغلال القدرات : ودلائل ذلك فهم النفس ، التقييم الواقعي للقدرات والإمكانات ،

تقبل نواحي القصور ، احترام الفروق بين الأفراد، تنوع النشاط وشموله ، تقبل الحقائق المتعلقة بالقدرات موضوعياً ، تقدير الذات حق قدرها ، وبذل الجهد في العمل والرضا عنه والكفاية والإنتاج

٥. القدرة على مواجهة مطالب الحياة ، ودلائل ذلك :

- النظرة الشمولية للحياة ومشاكلها .
- العيش في الحاضر والواقع .
- مرونة في مواجهة الواقع .
- بذل الجهد في حل المشاكل .
- القدرة على مواجهة الاحباطات اليومية .
- تحمل المسؤوليات الشخصية والاجتماعية .
- الترحيب بالأفكار الجديدة .
- السيطرة على البيئة والتوافق معها .

٦. التكامل النفسي :

- الأداء الوظيفي الكامل المتناسق للشخصية جسيماً وعقلياً واجتماعياً ودينياً
- التمتع بالصحة ومظاهر النمو العادي .

٧. العيش في سلامة سلام ، ودلائل ذلك :

- التمتع بالصحة النفسية والجسمية والاجتماعية .
- السلم الداخلي والخارجي .
- الإقبال على الحياة والتمتع بها ، التخطيط للمستقبل بثقة وأمان

(شعبان ، : 1999. 32 – 34)

الفصل الثالث : المتغير الثاني للدراسة

كفاءة العمل (المتغير التابع)

أولاً: مفهوم الكفاءة :

• تعريف الكفاءة لغة :

هي الكفاءة في العمل ، أي القدرة عليه و حسن تصرفه

أهم تعريف للكفاءة أورده ابن منظور في كتابه "لسان العرب".

الكفاء : هو النظري ، و كذلك الكفاء هو مصدر الكفاءة ، التي تعني النظر والمساوي .

الكفاء : هو المثل والنظير والقادر على العمل الجدير به .

الكفاءة : هي حالة يكون بها الشيء مساويا لشيء آخر .

تعريف الكفاءة إجرائيا :

تعرف الكفاءة في المؤسسة على أنها التوظيف الأمثل للموارد التي تبني على أهداف واضحة ، وموضوعية تتماشى مع

طبيعة المؤسسة ، مما ينتج عنه استخدام الأساليب الصحيحة لتحقيق أهداف

المنظمة .



تعريف الكفاءة اصطلاحاً :

هي العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في عملية الإنتاج و بين الناتج من تلك العملية، و لمفهوم الكفاءة دور بارز في

عمل التنظيمات الناجحة، حيث يرتبط هذا المفهوم بمفهوم الفعالية، ولكنه يشير إلى القدرة على تحقيق أكبر قدر من

الإنتاجية بأقل التكاليف إلى جانب إتقان العمل ، لذا فإن المنظمة تبني قيمة عمل الأشياء بطريقة صحيحة .

• كما يعد المفهوم التالي من أو ضح المفاهيم وأشملها .

الكفاءة :

هي القدرة على تنفيذ مجموعة من المهام المحددة ، و هي قابلة للقياس و الملاحظة في النشاط وبشكل أوسع فهي تعد

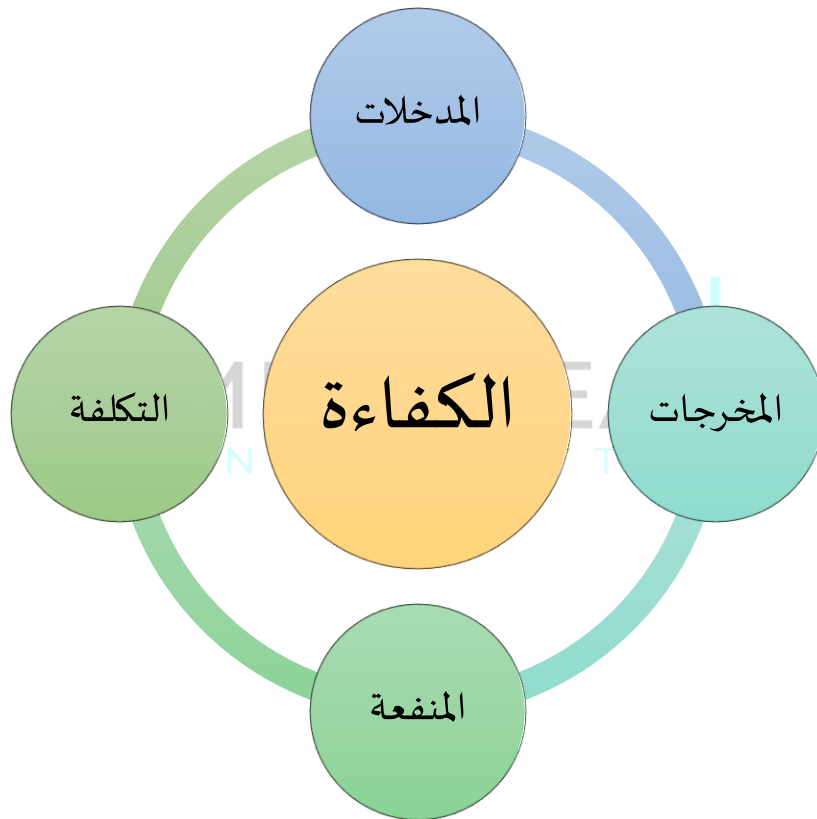
استعداد لتجديد ووضع الموارد (المعارف ، المعارف العلمية ، معارف التحلي) في العمل، و هي لا تظهر إلا أثناء العمل .

وحسب "carid" يشير مفهوم الكفاءة إلى مجموع المعارف والمهارات والمتغيرات الشخصية التي تخص السلوك الناجح

في مجال معين .

يشير بعض الإداريين إلى أن الكفاءة هي العلاقة بين الناتج وجميع عناصر الإنتاج التي استخدمت في الحصول عليه ، فالمدخلات هي جميع الموارد و الإمكانيات المتوفرة للمنظمة لتأدية النشاط فيها ولتحقيق أهدافها ، بينما تتمثل المخرجات فيما يقدم من إنتاج متميز أو خدمة مناسبة تقدمها المنظمة لجمهورها .

يشير مفهوم الكفاءة إلى الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بهدف تحقيق قيمة مضافة ضمن سلسلة القيم في المنظمة ، و الكفاءة مفهوم نسبي يتم قياسه من خلال نسبة مخرجات النظام إلى مدخل، أو نسبة المنفعة المتحققة إلى التكلفة و التوضيح المبذولة ويمكن قياسها من خلال الصيغة التالية .



ثانياً : الأداء

يعتبر الأداء مرآة عاكسة لقدرة المؤسسة ، على تحقيق أهدافها عن طريق وجود مخطط لشروط إنجاز بهدف تحقيق غاية بأقل جهد و بسرعة و إتقان وهو ما تسعى إليه كل مؤسسة .

(١) تعريف الأداء :

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد أو المنظمة, فهو يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره النتاج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة الخاصة بها .

أما على مستوى المؤسسة فهو تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها ، و يعني النتائج التي يحققها الموظف للمؤسسة .

(٢) علاقة الأداء بالكفاءة في المؤسسة :

إن من بين التعريفات التي اشتهر بها أحمد ماهر حول تقييم الأداء في المؤسسة هو وضع نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم .

لهذا فإن الكثير من المؤسسات تعاني من مشاكل و معوقات داخلية تقلل من قدراتها على وضع آلية أو إستراتيجية واضحة تركز على بناء الكفاءات التي تعد طريق ذو أهمية كبيره و سبيل لتحقيق أهداف المنظمة, و من أبرزها ضعف التناسق بين أهداف وقيم هذه المؤسسات و بين مستويات أداء و سلوك العاملين, و كذا ضعف الوعي بالكفاءات .

فالكفاءة في الأداء تقاس بمقارنة ما تحقق من الأهداف ، بالأهداف الموضوعة من طرف المؤسسة و عن طريق هذه المقارنة يتبين بوضوح مدى اقتراب أو ابتعاد المؤسسة عن تحقيق أهدافها ، وبالتالي مدى كفاءة الأداء في تلك المؤسسة.

ثالثاً : مفهوم الرضا الوظيفي :

الرضا في اللغة هو ضد السخط ، و ارتضاه يعني رآه أهلاً و رضى عنه ، أحبه و أقبل عليه. أما "إدوين" و "لوك Louk" فيعرفه على أنه " الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة "، و يرى "أمبل Hample" أن "الرضا يعكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد والمتوقعة من طرفه". نلاحظ من خلال هذه التعريفات أن الرضا الوظيفي يرتبط بعدة أبعاد، فيرى البعض أنه مرتبط بطموح الفرد ، و رغباته و توقعاته، و يرى آخر أنه مرتبط بقدرات الفرد و مؤهلاته العملية، في حين يرى البعض الآخر أنه يتأثر بالحاجات ، والدوافع ، والتحفيز... الخ، و هكذا تختلف الآراء باختلاف موضوع البحث و الفكرة التي ينطلق منها الباحث. و بناءً على هذا النظر للرضا الوظيفي على أنه: محصلة لمجموع المكونات النفسية و الاجتماعية للفرد، بالامتزاج مع مجموع المحفزات المادية و المعنوية المستمدة من بيئة عمله ، والذي يتجسد أخيراً في سلوكه الظاهر .

الجزء الرابع : الدراسات العملية وإجراءاتها المنهجية

والمتمضمن :

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس : نتائج الدراسة

الفصل السادس : تحليل النتائج والتصور المقترح

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

يوجد علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج

H1: يوجد علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى

إرادة والصحة النفسية بالخرج

H2: يوجد علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الأداء لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة

النفسية بالخرج

❖ المنهجية وطرق البحث :

- من أجل تحقيق أهداف الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى دراسة الصحة النفسية للعاملين وتأثيرها على كفاءة العمل بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج وتحليل هذه الظاهرة استناداً إلى البيانات المجمعة حولها للوصول إلى النتائج التي تمكن من اتخاذ القرار بشأن تحقق الفرضيات المقترحة، ومعالجة البيانات باستخدام SPSS .

❖ أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات) :

- سوف يتم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات حول "مدى تأثير الصحة النفسي للعاملين على كفاءة العمل " سوف يتم استخدام برنامج الجوجل الفورم في تجميع الإجابات وتحليلها عبر برنامج التحليل الإحصائي ال spss.

❖ مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني) :

- المجال المكاني : مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج .
- المجال البشري : الموظفين العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج .
- المجال الزمني: ستمت الدراسة في الفترة الزمنية خلال عام 2024م/1445 هـ

الجانب العملي التطبيقي

سيقوم الباحث بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى دراسة الصحة النفسية للعاملين وتأثيرها على كفاءة العمل بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج و تحليل هذه الظاهرة استنادا إلى البيانات المجمعة من الاستبيانات التي قام بتوزيعها على موظفي وإداري مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج، وسيقوم باستخلاص النتائج التي تمكن من اتخاذ القرار بشأن تحقق الفرضيات المقترحة، ومعالجة البيانات باستخدام SPSS باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

5	موافق بشدة
4	موافق
3	محايد
2	غير موافق
1	غير موافق بشدة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

عينة الدراسة:

اختار الباحث مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج لاختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى حل لمشكلة الدراسة التي طرحها وهي "دراسة الصحة النفسية للعاملين وتأثيرها على كفاءة العمل بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج" وقام بتوزيع الاستبيان على الموظفين والإداريين في المستشفى وحصل على 100 استبيان صالح للدراسة والتحليل .

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: الصحة النفسية للعاملين

المتغير التابع: كفاءة العمل (الرضا الوظيفي – الأداء)

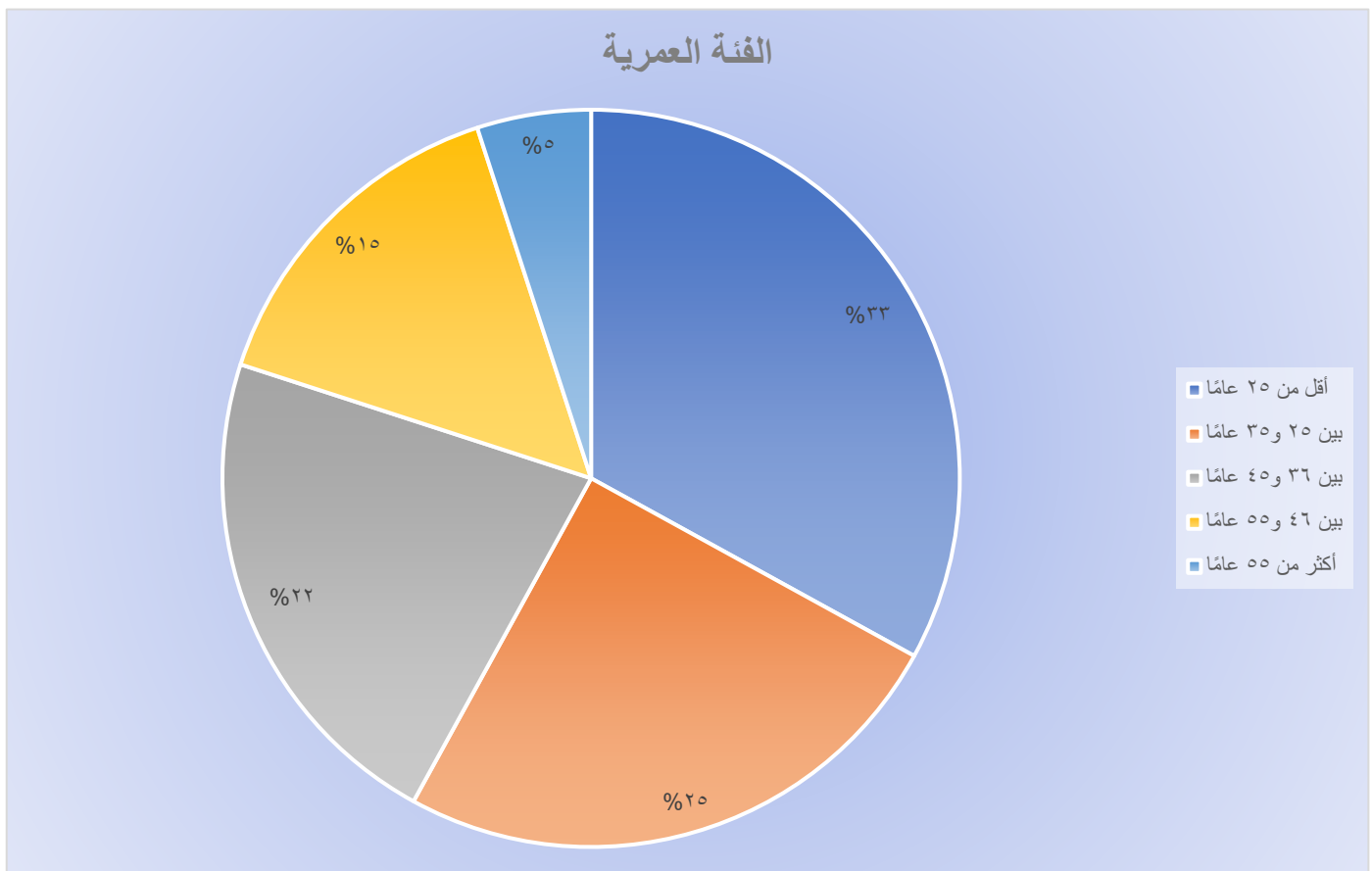
تحليل نتائج الدراسة :

ديموغرافية العينة :

الجدول ١: الفئة العمرية للعينة

البيان	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٢٥ عامًا	33	33.00%
بين ٢٥ و ٣٥ عامًا	25	25.00%
بين ٣٦ و ٤٥ عامًا	22	22.00%
بين ٤٦ و ٥٥ عامًا	15	15.00%
أكثر من ٥٥ عامًا	5	5.00%
	100	100.00%

الشكل ١ : الفئة العمرية للعينة



من خلال الجدول رقم ١ نجد أن النسبة الأكبر للعينة المدروسة بين أقل من 25 عامًا 33% تليها الفئة بين 25 و35 عامًا بنسبة 25% أما فئة أكثر من 55 عامًا بنسبة 5%

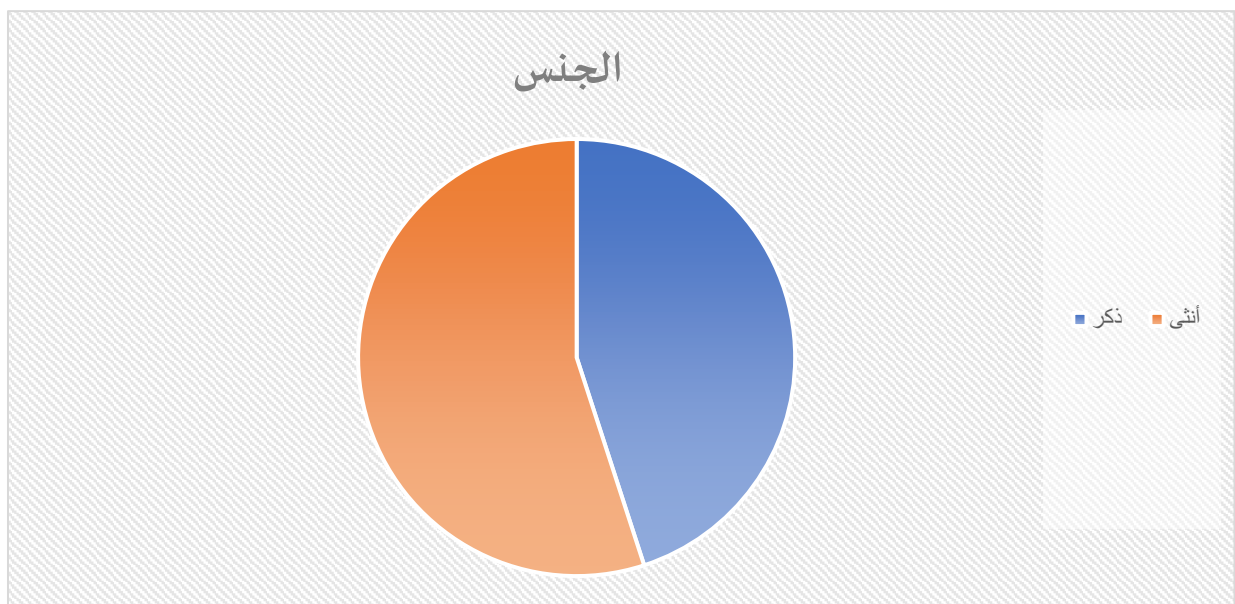
وقد يعود ذلك إلى تباين الفئات العمرية، ومن الملاحظ أن المستشفيات تعتمد على الفئات العمرية الصغيرة لاعتقادها بأنها حيوية ونشيطة وأنه يمكن إكسابها المزيد من الخبرة اللازمة في مجال العمل وذلك للحفاظ على استمرارية المستشفيات في تقديم خدماتها للمرضى.



الجدول ٢: متغير الجنس

البيان	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	45	45.00%
أنثى	55	55.00%
	30	100.00%

الشكل ٢: متغير الجنس

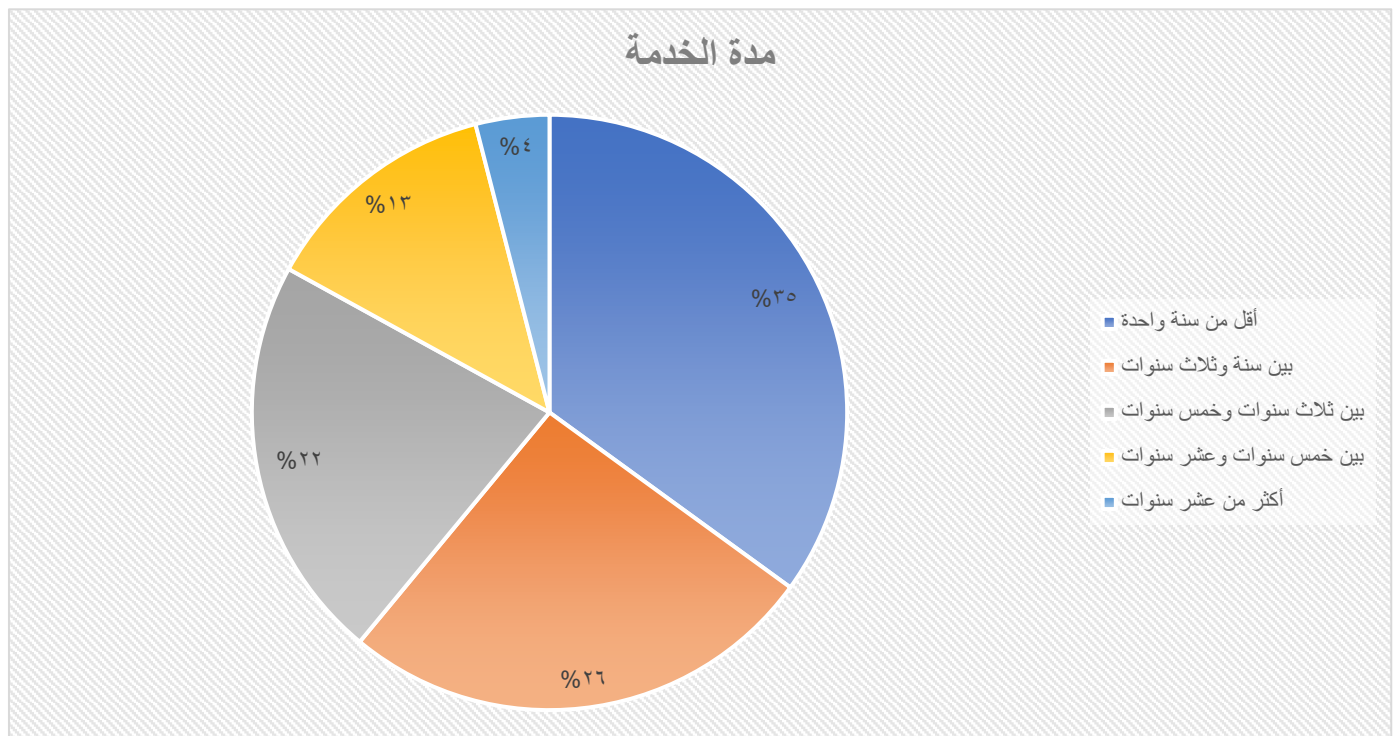


من خلال الجدول رقم ٢ نجد أن فئة الإناث بين العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج تفوق نسبة الذكور وهذا يعود لطبيعة عمل المستشفى .

الجدول ٣: سنوات الخدمة في مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج

النسبة المئوية	التكرار	البيان
35.00%	35	أقل من سنة واحدة
26.00%	26	بين سنة وثلاث سنوات
22.00%	22	بين ثلاث سنوات وخمس سنوات
13.00%	13	بين خمس سنوات وعشر سنوات
4.00%	4	أكثر من عشر سنوات
100.00%	100	

الشكل ٣: سنوات الخدمة في مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج



النسبة الكبيرة للعينة المدروسة كانت للموظفين الذين لديهم أقل من سنة خدمة وبنسبة 26% في مستشفى

إرادة والصحة النفسية بالخرج

البعد الأول: قياس الصحة النفسية للعاملين

قياس الصحة النفسية للعاملين				
40.0%	40	موافق بشدة	هل تعمل ضمن وقت مريح؟	4
30.0%	30	موافق		
21.0%	21	محايد		
7.0%	7	غير موافق		
2.0%	2	غير موافق بشدة		
32.0%	32	موافق بشدة	هل للصحة والسلامة العناية الكافية في المستشفى؟	5
26.0%	26	موافق		
21.0%	21	محايد		
16.0%	16	غير موافق		
5.0%	5	غير موافق بشدة		
7.0%	7	موافق بشدة	هل تساهم المستشفى بفعالية في الوقاية من الأخطار المهنية؟	6
36.0%	36	موافق		
25.0%	25	محايد		
16.0%	16	غير موافق		
15.0%	15	غير موافق بشدة		
32.0%	32	موافق بشدة	هل توجد قواعد صريحة للعمل بسلامة؟	7
27.0%	27	موافق		
22.0%	22	محايد		
15.0%	15	غير موافق		
4.0%	4	غير موافق بشدة		
33.0%	33	موافق بشدة	هل استفدت من تكوين الصحة والسلامة المهنية؟	8
28.0%	28	موافق		
21.0%	21	محايد		
13.0%	13	غير موافق		
5.0%	5	غير موافق بشدة		

جدول ٤: قياس الصحة النفسية للعاملين في مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج

قياس الصحة النفسية للعاملين		
البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
هل تعمل ضمن وقت مريح؟	3.325	0.7621
هل للصحة والسلامة العناية الكافية في المستشفى؟	3.033333	0.726
هل تساهم المشفى بفعالية في الوقاية من الأخطار المهنية؟	2.991667	0.6726
هل توجد قواعد صريحة للعمل بسلامة؟	3.066667	0.8163
هل استفدت من تكوين الصحة والسلامة المهنية؟	3.091667	0.6536

من الجدول رقم ٤- قياس الصحة النفسية للعاملين قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير

حيث كانت أعلى قيمة للوسط الحسابي للسؤال رقم (١) والذي ينص على أن "تعمل ضمن قيد وقت مريح"، حيث كانت قيمة الوسط الحسابي وكان (3.325) بانحراف معياري (0.7621)، كما أن أقل وسط حسابي كان للفقرة (٣) التي تنص على "تساهم المشفى بفعالية في الوقاية من الأخطار المهنية". وبلغ المتوسط الحسابي (2.991667) بانحراف معياري قدره (0.6726)، فيما بلغ المتوسط العام (١3.٠) بانحراف معياري قدره (0.726).

ومستوى عام مرتفع ويمكن تفسير ذلك من خلال حقيقة أن المشفى تراعي الصحة النفسية للموظفين.

البعد الثاني: قياس الرضا والولاء اتجاه في مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج

قياس الرضا والولاء اتجاه المستشفى				
150.0%	45	موافق بشدة	هل تشعر بالولاء تجاه المستشفى التي تعمل بها؟	9
83.3%	25	موافق		
83.3%	25	محايد		
3.3%	1	غير موافق		
13.3%	4	غير موافق بشدة		
140.0%	42	موافق بشدة	هل تشعر بالرضا عن عملك في المستشفى؟	10
53.3%	16	موافق		
96.7%	29	محايد		
13.3%	4	غير موافق		
30.0%	9	غير موافق بشدة		
90.0%	27	موافق بشدة	هل تشعر بأن المستشفى تقدر جهودك وتعمل على تطوير قدراتك؟	11
103.3%	31	موافق		
96.7%	29	محايد		
23.3%	7	غير موافق		
20.0%	6	غير موافق بشدة		

123.3%	37	موافق بشدة	هل تشعر بأن المستشفى توفر بيئة عمل مناسبة ومريحة؟	12
73.3%	22	موافق		
86.7%	26	محايد		
30.0%	9	غير موافق		
20.0%	6	غير موافق بشدة		
126.7%	38	موافق بشدة	هل ترى أن المستشفى تعمل على تطوير وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين فيها؟	13
76.7%	23	موافق		
83.3%	25	محايد		
23.3%	7	غير موافق		
23.3%	7	غير موافق بشدة		

UNIVERSITY

جدول ٥: قياس الرضا والولاء اتجاه مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج

قياس الرضا والولاء اتجاه مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج			
التسلسل	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
9	هل تشعر بالولاء تجاه المستشفى التي تعمل بها؟	3.383333	0.7971
10	هل تشعر بالرضا عن عملك في المستشفى؟	3.15	0.761
11	هل تشعر بأن المستشفى تقدر جهودك وتعمل على تطوير قدراتك؟	3.05	0.7076
12	هل تشعر بأن المستشفى توفر بيئة عمل مناسبة ومريحة؟	3.125	0.8513
13	هل ترى أن المستشفى تعمل على تطوير وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين فيها؟	3.1615	0.6886

من الجدول رقم ٥- قياس الرضا والولاء اتجاه مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير

حيث كانت أعلى قيمة للمتوسط الحسابي للسؤال رقم (9) والذي ينص على أن "تشعر بالولاء تجاه المستشفى التي تعمل بها"، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي وكان (3.38) بانحراف معياري (0.78)، كما أن أقل وسط حسابي كان للفقرة (13) التي تنص على "أن المستشفى تعمل على تطوير وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين فيها". وبلغ المتوسط الحسابي (3.1615) بانحراف معياري قدره (0.6886)، فيما بلغ المتوسط العام (3.21) بانحراف معياري قدره (0.761).

ومستوى عام مرتفع ويمكن تفسير ذلك من خلال حقيقة أن الرضا والولاء اتجاه مستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج.

البعد الثالث: قياس الأداء مقابل الرضا

قياس الأداء مقابل الرضا				
150.0%	45	موافق بشدة	هل تشعر بالتحفيز والحماس في القيام بعملك في المستشفى؟	14
83.3%	25	موافق		
83.3%	25	محايد		
3.3%	1	غير موافق		
13.3%	4	غير موافق بشدة		
123.3%	37	موافق بشدة	هل تشعر بالإنجاز والإثراء في عملك في المستشفى؟	15
70.0%	21	موافق		
83.3%	25	محايد		
33.3%	10	غير موافق		
23.3%	7	غير موافق بشدة		
90.0%	27	موافق بشدة	هل يؤثر الولاء التنظيمي على أدائك الوظيفي؟	16
103.3%	31	موافق		
96.7%	29	محايد		
23.3%	7	غير موافق		
20.0%	6	غير موافق بشدة		
123.3%	37	موافق بشدة	هل يؤثر الأداء الوظيفي على مستوى الولاء التنظيمي؟	17
73.3%	22	موافق		
86.7%	26	محايد		
30.0%	9	غير موافق		
20.0%	6	غير موافق بشدة		

جدول ٥: قياس الأداء مقابل الرضا

قياس الأداء مقابل الرضا			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان	الترسل
0.8321	3.383333	هل تشعر بالتحفيز والحماس في القيام بعملك في المستشفى؟	14
0.796	3.091667	هل تشعر بالإنجاز والإثراء في عملك في المستشفى؟	15
0.7426	3.05	هل يؤثر الولاء التنظيمي على أدائك الوظيفي؟	16
0.8863	3.125	هل يؤثر الأداء الوظيفي على مستوى الولاء التنظيمي؟	17

من الجدول رقم 6 - قياس الأداء مقابل الرضا قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير

حيث كانت أعلى قيمة للمتوسط الحسابي للسؤال رقم (١٤) والذي ينص على أن "تشعر بالتحفيز والحماس في القيام بعملك في المستشفى"، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي وكان (3.38) بانحراف معياري (0.8321)، كما أن أقل وسط حسابي كان للفقرة (١٦) التي تنص على "يؤثر الولاء التنظيمي على أدائك الوظيفي". وبلغ المتوسط الحسابي (3.05) بانحراف معياري قدره (0.8863)، فيما بلغ المتوسط العام (3.11) بانحراف معياري قدره (0.751).

اختبار فرضيات الدراسة :

لاختبار فرضيات الدراسة باستخدام الانحدار تم اختبار المتغير التابع والتأكد أن أبعاده يخضع للتوزيع الطبيعي من خلال نظرية الحد المركزي (CLT) والتي تنص على أن الوسط الحسابي يخضع تقريباً لدالة عادية التوزيع إذا كان حجم العينة ١٠٠ وهذا ما حققته الدراسة (أبو صالح، ١٩٨٣).

الجدول ٦: تحليل التباين لانحدار علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج

النموذج	DF Degree of Freedom	متوسط مجموع المعيارية R2	اختبار F	المعنوية Sig P value
الانحدار	3	82.1	45.65	0.00000
الخطأ	97	0.035		
الكلية	101			
عامل الارتباط R= ٠,٦٥		معامل التحديد R2= ٠,٤١١		

يتضح من الجدول (٦) أن قيمة P المعنوية تساوي (0.00000) وهي أصغر ($\alpha < 0.05$). وهذا يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية، ويعني أيضاً أن النموذج يعطي أثراً ذا دلالة إحصائية. وبلغ معامل التحديد (٠,٤١١) فقط، مما يعني أن النموذج يفسر ٤١ % من التباين الكلي، بينما يفسر التباين بعوامل أخرى.

أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج.

ويمكن تفسير ذلك بأن قيمة f لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية حيث كانت ($\alpha < 0.05$) مما يعني رفض الفرضية الصفرية واعتماد الفرضية البديلة وهي عكس الفرضية الصفرية.

الجدول ٦: تحليل التباين لانحدار علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الأداء لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج

النموذج	DF Degree of Freedom	متوسط مجموع المربعات المعيارية R2	اختبار F	المعنوية Sig P value
الانحدار	2	80.1	44.15	0.00000
الخطأ	98	0.045		
الكلية	101			
عامل الارتباط R= .,٦٥		معامل التحديد R2= .,٤٧		

يتضح من الجدول (٦) أن قيمة P المعنوية تساوي (0.00000) وهي أصغر ($\alpha < 0.05$). وهذا يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية، ويعني أيضاً أن النموذج يعطي أثراً ذا دلالة إحصائية. وبلغ معامل التحديد (٠,٤٧) فقط، مما يعني أن النموذج يفسر ٤٧ % من التباين الكلي، بينما يفسر التباين بعوامل أخرى.

أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الأداء لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج.

ويمكن تفسير ذلك بأن قيمة f لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية حيث كانت ($\alpha < 0.05$) مما يعني رفض الفرضية الصفرية واعتماد الفرضية البديلة وهي عكس الفرضية الصفرية.

النتائج والتوصيات :

- قياس الصحة النفسية للعاملين كانت قيمة الوسط الحسابي تتراوح بين (3.325) بانحراف معياري (0.7621)، و (2.991667) بانحراف معياري قدره (0.6726)، فيما بلغ المتوسط العام (3.١) بانحراف معياري قدره (0.726) وهذا يدل على مؤشر صحة وسلامة نفسية للعاملين في المشفى الخرج بشكل عام.
- قياس الرضا الوظيفي كان الوسط الحسابي للسؤال يتراوح بين (3.38) بانحراف معياري (0.78)، و (3.1615) بانحراف معياري قدره (0.6886)، فيما بلغ المتوسط العام (3.21) بانحراف معياري قدره (0.761). وهذا يدل على رضا وظيفي في مشفى الخرج بشكل عام.
- قياس الأداء مقابل الرضا كانت قيمة الوسط الحسابي وكان (3.38) بانحراف معياري (0.8321)، وبين وبلغ المتوسط الحسابي (3.05) بانحراف معياري قدره (0.8863)، فيما بلغ المتوسط العام (3.11) بانحراف معياري قدره (0.751). مما يدل على جودة في الأداء المهني مقابل الرضا الوظيفي.
- قبول الفرضية الأولى بوجود علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج
- قبول الفرضية الثانية بوجود علاقة بين الضغوط النفسية وكفاءة العمل من حيث الأداء لدى العاملين بمستشفى إرادة والصحة النفسية بالخرج

التوصيات:

- ١- ضرورة تهيئة الظروف المادية والمعنوية لسلامة الراحة النفسية والصحة النفسية لدى العاملين في المؤسسات والمنظمات بشكل عام .
- ٢- اشباع حاجات العمال ورغباتهم النفسية مما لها تأثير على الأداء الوظيفي والتقدم المهني في العمل والمهتم اليومية .
- ٣- تبادل الخبرات والعلاقات بين الموظفين مما يشعر العمال بالانتماء إلى المنظمة ويشعره بضرورة الحص على مصلحة العمل والمنظمة ككل .
- ٤- إقامة دورات تدريبية للموظفين لرفع سوية العمل وتعزيز الثقافة المهنية لديهم .

مقترح دراسات مستقبلية:

- ١- محددات الرضا الوظيفي ودورها في الأداء .
- ٢- التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء .
- ٣- الآثار السلبية لضغوط العمل اليومية .

المراجع والمصادر:

- حسين حسن الكومي, مصطفى. "et al. الضغوط النفسية وعلاقتها بالإحترق النفسي لدى عينة من العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بالجيزة، دراسة مقارنة." *مجلة العلوم البيئية*. 52.7 (2023): 22-37.
- محمد محمد علي, أميرة. "et al. الضغوط النفسية وعلاقتها بالإضطرابات النفسجسمية لدى الراشدين." *مجلة العلوم البيئية*. 52.7 (2023): 1-21.
- محمد بن ناصر الراشدية, أمينة. "et al. جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس." *مجلة كلية التربية (أسبوط)*. 40.1 (2024): 264-304.
- سعيد بن علي بن ظافر and سعيد بن علي بن ظافر. "الاحتراق الوظيفي: الأسباب وطرق العلاج." *دراسات في التعليم العالي*. 19.19 (2021): 138-164.
- مكناسي. "et al. الصحة النفسية في الوسط المهني." (2018).
- عبد الله, محمد محمود أحمد عبد الله and محمد محمود أحمد عبد الله. "فاعلية برنامج علاجي معرفي سلوكي لخفض الاحتراق النفسي لتحسين الصحة النفسية والجسمية لدى الأطباء والممرضين العاملين بالمستشفيات وأثر ذلك على أدائهم المهني." *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية*. 44.2 (2020): 181-248.
- جريو, وردة and زروقي. *تقييم مستوى الصحة النفسية في ميدان العمل*. Diss. جامعة ابن خلدون-تيارت, ٢٠٢٣.
- طرباخ and دلال. *ضغط العمل وعلاقته بالصحة النفسية لدى عمال القطاع الصحي دراسة ميدانية على عينة من عمال القطاع الصحي بتقريت*. Diss. univ-ouargla.
- Priya, J., et al. "Effects of performance and target pressure on the psychological well-being of corporate employees." *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities* 6.8s (2023): 218-227.
- بحري and صابر. *الصحة النفسية و العمل*. Diss. 2020.
- برهان and يمينية. *مستوى الصحة النفسية (الرفاه النفسي, الضيق النفسي) في العمل لدى عينة من عمال المفتشية الجهوية للعمل بورقلة دراسة إستكشافية بمفتشيات العمل (ورقلة الوادي غرداية الأغواط)*. Diss. univ-ouargla.

- د. إبراهيم سليمان شيخ العيد and أ. أيمن مصطفى الزامل. "مستوى الصحة النفسية للمعلمين الحكوميين وعلاقته بمستوى أدائهم في ضوء عدم انتظام رواتبهم". *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*. (2018) 7.21
- بن سالي. et al. *دوران العمل وأثره على الكفاءة في المؤسسة*. Diss. جامعة أحمد دراية-ادار, ٢٠١٨.
- بن عبيدة. et al. *أثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي*. Diss.





وفي نهاية هذا البحث أتقدم لكم بجزيل الشكر
والتقدير على حرصكم واهتمامكم وعنايتكم بنا .
وأسأل الله تعالى لنا ولكم التوفيق والسداد

