مجلة العلوم الرياضية والمرتبطة

/ العدد التاسع والثلاثون–ديسمبر- 2025 ISSN 2518-5470

الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة الجسمية والنفسية والعقلية للموظفين بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة طرابلس

Job Satisfaction and Its Relationship with the Physical, Psychological, and Mental Health of Employees at the College of Physical Education and Sports Science, University of Tripoli

د. فرج علي إمحمد العتود

Dr. Faraj Ali Muhammad Al-Ato

f.alatoud@uot.edu.ly

عضو هيئة تدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة طرابلس

تاريخ الاستلام / 2025/6/20 درجة التقييم (87) تاريخ القبول / 2025/10/12

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي ، الصحة الجسمية ، الصحة النفسية ، الصحة العقلية

Keywords: Job satisfaction, physical health, psychological health, mental health

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة الجسمية والنفسية والعقلية للموظفين بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة طرابلس استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة قوامها 31 من الموظفين بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة واستخدم الباحث استمارة الاستبيان لجمع البيانات وأظهرت النتائج أنا الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية والعقلية: هناك علاقة إيجابية وقوية جدًا بين الرضا الوظيفي وكل من الصحة النفسية والعقلية، مما يؤكد أن بيئة العمل الإيجابية والرضا عن الوظيفة يلعبان دورًا حاسمًا في الحفاظ على سلامة الموظفين النفسية والعقلية.

Abstract

This research aims to study job satisfaction and its relationship to the physical, psychological and mental health of employees at the Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Tripoli. The researcher used the descriptive method on a sample of 31 employees at the Faculty of Physical Education and Sports Sciences. The researcher used a questionnaire to collect data. The results showed that job satisfaction greatly affects psychological and mental health: there is a very strong positive relationship between job satisfaction and both psychological and mental health, which confirms that a positive work environment and job satisfaction play a crucial role in maintaining the psychological and mental well-being of employees.

مقدمة البحث :

يمثل الرضا الوظيفي أحد المفاهيم الجوهرية في علم النفس الصناعي والإداري، إذ يُعَدّ مؤشراً مهماً على مدى توافق الفرد مع بيئة عمله وقدرته على الاستمرار في العطاء. فهو ليس مجرد شعور بالراحة تجاه العمل، بل هو منظومة متكاملة تعكس التفاعل بين توقعات الفرد وإمكانات المؤسسة، وبين احتياجاته الشخصية والبيئة التنظيمية المحيطة به. ومن ثمّ، فإن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الأداء، وتعزيز الولاء المؤسسي، بينما يؤدي تدنيه إلى مشكلات سلوكية ونفسية وصحية .

(العدوي ، 2018).

لقد أظهرت البحوث العلمية أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالصحة النفسية، حيث أن الأفراد الراضين عن وظائفهم يتميزون بمستويات أقل من القلق والاكتئاب، وأكثر قدرة على مواجهة ضغوط الحياة والعمل (الشهري، 2019). كما يؤثر بشكل مباشر على القدرات العقلية من حيث مستوى التركيز، جودة اتخاذ القرار، والقدرة على الإبداع، وهو ما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي (أبو زيد، 2016).

ولا يقتصر تأثير الرضا الوظيفي على الجوانب النفسية والعقلية فقط، بل يمتد إلى الصحة الجسدية أيضاً. فقد أشارت عدة دراسات إلى أن انخفاض الرضا الوظيفي يرتبط بزيادة احتمالية الإصابة بارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب، اضطرابات النوم، والصداع المزمن، نتيجة التوتر المستمر والضغوط المرتبطة بالعمل (المغربي، 2017).

مشكلة البحث :

يُعَدّ الرضا الوظيفي من أبرز المتغيرات التي تؤثر في أداء الموظفين واستقرارهم النفسي والعقلي والصحي، حيث يرتبط بشكل مباشر بمدى توافقهم مع بيئة العمل وإدارتها. وعلى الرغم من إدراك المؤسسات التعليمية لأهمية الرضا الوظيفي، إلا أن العديد منها ما زال يواجه تحديات في تلبية الاحتياجات المادية والمعنوية لموظفيه.

وتتمثل خطورة المشكلة في أن تدني الرضا الوظيفي لا يقتصر على الجانب المهني فقط، بل يمتد ليؤثر على الجوانب النفسية والعقلية والصحية للفرد. فقد أثبتت دراسات عدة أن الموظف غير الراضي عن عمله يكون أكثر عرضة للإصابة بالتوتر النفسي، القلق، الاكتئاب، وضعف القدرات العقلية مثل التركيز واتخاذ القرارات، فضلاً عن ظهور أعراض صحية مثل ارتفاع ضغط الدم والصداع المزمن واضطرابات النوم (العدوي، 2018؛ الشهري، 2019).

وعليه، فإن مشكلة البحث تتمثل في الحاجة إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والحالة النفسية والعقلية والصحية لدى موظفي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة طرابلس، بهدف تحديد حجم التأثير المتبادل بين هذه المتغيرات، والكشف عن مدى انعكاس الرضا الوظيفي على استقرار وصحة الموظفين.

هدف البحث :

معرفة الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة الجسمية والنفسية والعقلية للموظفين بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة طرابلس

تساولات البحث :

ما مستوى الرضا الرضا الوظيفي للموظفين

هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي بالصحة الجسمية والنفسية والعقلية للموظفين

أهم المصطلحات المستخدمة في البحث

الرضا الوظيفي

هو الحالة النفسية الإيجابية التي تنشأ لدى الفرد نتيجة لتقييمه لعمله أو لتجربته الوظيفية بشكل عام، وهو انعكاس لمستوى الإشباع الذي يحصل عليه الموظف من بيئة العمل (الشهري، 2019).

الحالة النفسية

هي مجموعة من الحالات الانفعالية التي يمر بها الفرد كالقلق، التوتر، الاكتئاب، الرضا، السعادة، والتي تؤثر بشكل مباشر على توافقه مع ذاته ومع محيطه (العدوي، 2018).

الحالة العقلية

تُعرَّف الحالة العقلية بأنها مستوى كفاءة العمليات المعرفية والانفعالية والسلوكية لدى الفرد، وتشمل قدرته على التفكير السليم، الإدراك، الانتباه، الذاكرة، الحكم على الأمور، وضبط الانفعالات، بما ينعكس على سلوكه اليومي وتفاعله الاجتماعي. وتُعد الحالة العقلية مؤشراً أساسياً للصحة النفسية العامة، حيث تتأثر بعوامل نفسية، بيولوجية، واجتماعية متداخلة. (العبيدي، 2017).

الحالة الصحية

هي حالة من التوازن الجسمي والنفسي والاجتماعي، وليست مجرد غياب المرض أو الضعف، وفق تعريف منظمة الصحة العالمية (الخولي، 2017).

الصحة الجسمية

هي كفاءة أعضاء وأجهزة الجسم المختلفة في أداء وظائفها الحيوية بشكل طبيعي وسليم (حسن، 2017).

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى

دراسة أحمد علي أبو زيد **(2016)**. الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

هدف الدراسة: الكشف عن العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس.

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي الارتباطي.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (150) عضو هيئة تدريس من جامعة القاهرة.

أهم النتائج: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي وارتفاع مستوى الصحة النفسية، حيث أن الأساتذة الأكثر رضاً عن عملهم يتمتعون بصحة نفسية أفضل.

الدراسة الثانية

دراسة عبد الله محمد العدوي **(2018)**. الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات.

هدف الدراسة: التعرف على أثر الضغوط النفسية على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعات.

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.

عينة البحث : تكونت عينة البحث من (220) موظفاً من جامعات مصرية مختلفة.

أهم النتائج: أشارت النتائج إلى أن ارتفاع الضغوط النفسية يؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي، كما بينت أن الدعم الاجتماعي يقلل من تأثير الضغوط.

الدراسة الثالثة

دراسة عبد الرحمن سعيد الشهري **(2019)**. مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالحالة النفسية لدى موظفي الجامعات السعودية.

هدف الدراسة: دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى موظفي الجامعات.

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي الارتباطي.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (180) موظفاً من جامعات سعودية.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى أن انخفاض الرضا الوظيفي يرتبط بزيادة أعراض القلق والاكتئاب والتوتر.

الدراسة الرابعة

دراسة حسن محمود المغربي **(2017)**. الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي.

هدف الدراسة: بيان دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين ضغوط العمل والأداء.

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (200) موظف من مختلف القطاعات الحكومية.

أهم النتائج: أظهرت الدراسة أن الرضا الوظيفي يقلل من التأثيرات السلبية لضغوط العمل على الأداء، مما يعزز الكفاءة الوظيفية.

الدراسة الخامسة

دراسة محمود علي السالمي (2015). أثر الرضا الوظيفي على الصحة الجسدية والنفسية للموظفين الإداريين.

هدف الدراسة: تحديد أثر الرضا الوظيفي على الصحة النفسية والجسدية للموظفين.

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي المسحي.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (120) موظفاً إدارياً في جامعة الملك سعود.

أهم النتائج: تبين أن الموظفين غير الراضين عن وظائفهم يعانون من مشاكل صحية مثل الصداع وارتفاع ضغط الدم مقارنة بزملائهم الأكثر رضا.

الدراسة السادسة

دراسة فاطمة محمد العبدلي **(2020)**. الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

هدف الدراسة: الكشف عن العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي.

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي الارتباطي.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (95) عضو هيئة تدريس من الجامعات الليبية.

أهم النتائج: أظهرت الدراسة أن انخفاض الرضا الوظيفي يزيد من احتمالية تعرض الموظف للاحتراق النفسي والإجهاد المستمر.

الاستفادة من الدراسات السابقة

من خلال تحديد مشكلة البحث وإبراز العنوان بالصورة النهائية استفاد الباحث من الدراسات ماياتي :

1- تطرقت الدراسات إلى الرضا الوظيفي للموظفين بمختلف تخصصاتهم
2- تطرقت الدراسات على المجالات التي طرا عليها الأثر نتيجة الرضا الوظيفي
3- استفاد من خلال تشابه منهجية البحث
4- اختيار عينة البحث
5- استفاد الباحث من المعالجات الإحصائية المناسبة .

إجراءات البحث

منهج البحث

أستخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته طبيعة البحث

مجتمع البحث

تمثل مجتمع البحث من الموظفين بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة طرابلس والبالغ عددهم 54 موظف

عينة البحث

تم إختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية للموظفين بالكلية من كلتا الجنسين والبالغ عددهم 31 موظف للذين استجابوا للدراسة

وسائل جمع البيانات

إستمارة إستبيان مرفق (1)

المعالجات الإحصائية

تم إستخدام برنامج الإحصائي SPSS بما يتماشى مع طبيعة البحث

عرض النتائج ومناقشتها :

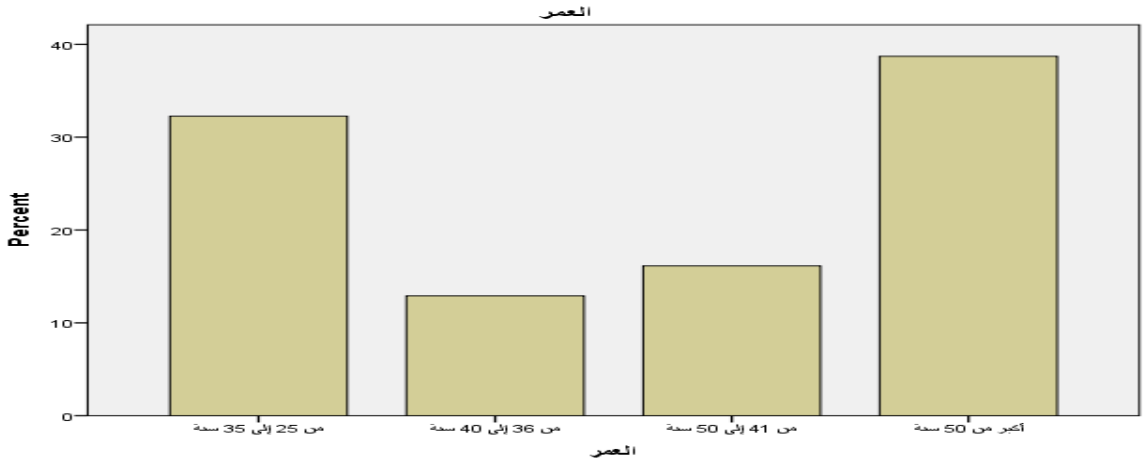
جدول رقم (1) يوضح التكرار والنسبة المئوية للعمر لأفراد العينة

المرحلة العمرية	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة التراكمية
من 25 إلى 35 سنة	10	32.3	32.3	32.3
من 36 إلى 40 سنة	4	12.9	12.9	45.2
من 41 إلى 50 سنة	5	16.1	16.1	61.3
أكبر من 50 سنة	12	38.7	38.7	100.0
الإجمالي	31	100.0	100.0	

ويتضح من الجدول رقم (1) يوضح أن العينة يغلب عليها المشاركون في الفئة العمرية من 36 إلى 40 سنة، مما قد يعكس مرحلة النضج المهني أو الاستقرار الوظيفي

–تمثيل ضعيف للفئة فوق 50 سنة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على كبار السن.

–النسبة التراكمية تساعد في فهم التوزيع التراكمي للعينة، حيث أن 77.4% من المشاركين تقل أعمارهم عن 41 سنة.

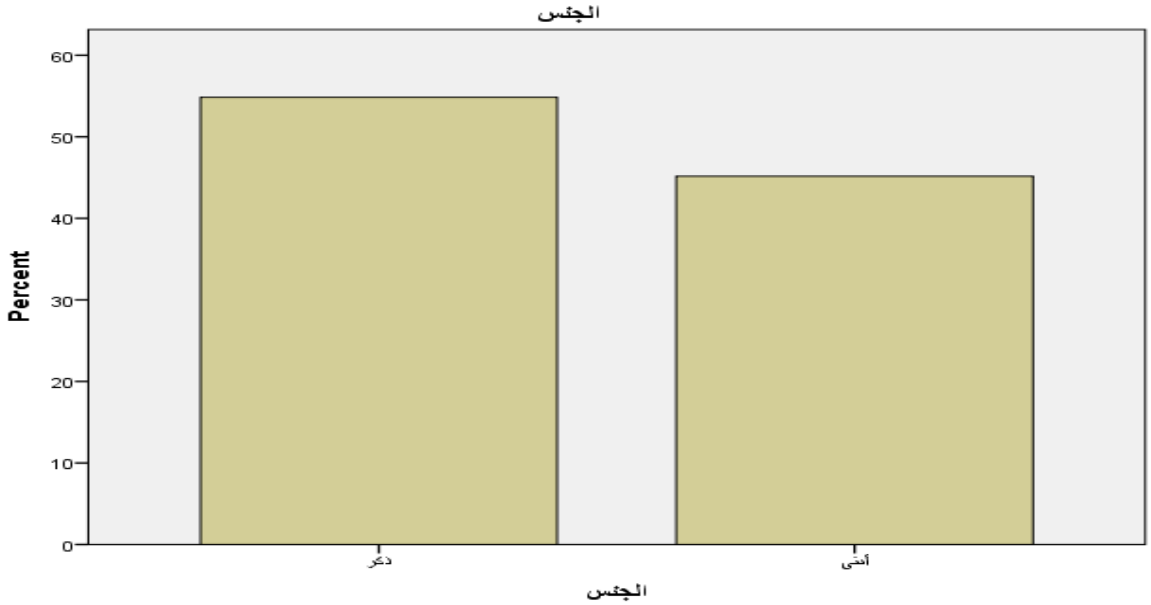


شكل رقم (1) يوضح الرسم البياني لعمر عينة البحث

جدول رقم (2) يوضح التكرار والنسبة المئوية للجنس لأفراد العينة

النوع	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة التراكمية
ذكر	17	54.8	54.8	54.8
أنتى	14	45.2	45.2	100.0
الاجمالي	31	100.0	100.0	

ويتضح من الجدول رقم (2) والذي يوضح العينة شبه متوازنة من حيث الجنس، مع ميل بسيط نحو الذكور



شكل رقم (2) يوضح الرسم البياني لجنس العينة

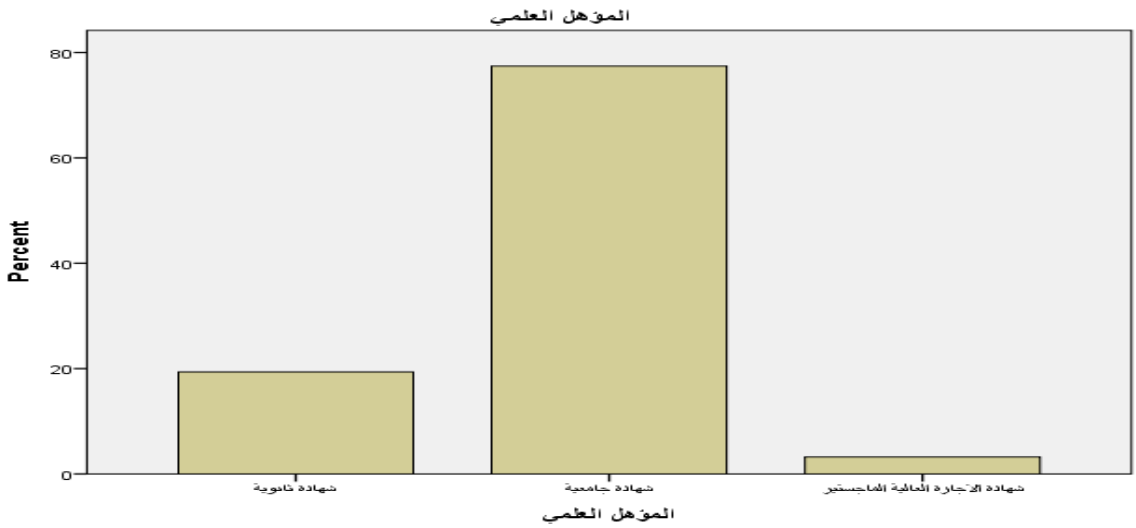
جدول رقم (3) يوضح التكرار والنسبة المئوية للمؤهل العلمي لأفراد العينة

المستوى الدراسي	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة التراكمية
شهادة ثانوية	6	19.4	19.4	19.4
شهادة جامعية	24	77.4	77.4	96.8
شهادة الإجازة العالية الماجستير	1	3.2	3.2	100.0
الأجمالي	31	100.0	100.0	

ويتضح من الجدول رقم (**3**) أنا المجموعة الأكبر: يشير الجدول بوضوح إلى أن الأغلبية الساحقة من العينة (77.4%) تحمل شهادة جامعية.

التوزيع: العينة غير متوازنة من حيث المؤهل العلمي، حيث يتركز معظم أفرادها في فئة الشهادة الجامعية.

النقص في المؤهلات العليا: توجد نسبة قليلة جدًا من الأفراد الحاصلين على مؤهلات عليا (3.2% فقط يحملون الماجستير)، مما قد يؤثر على نتائج الدراسة إذا كانت تتناول موضوعًا يتطلب مؤهلات متقدمة.



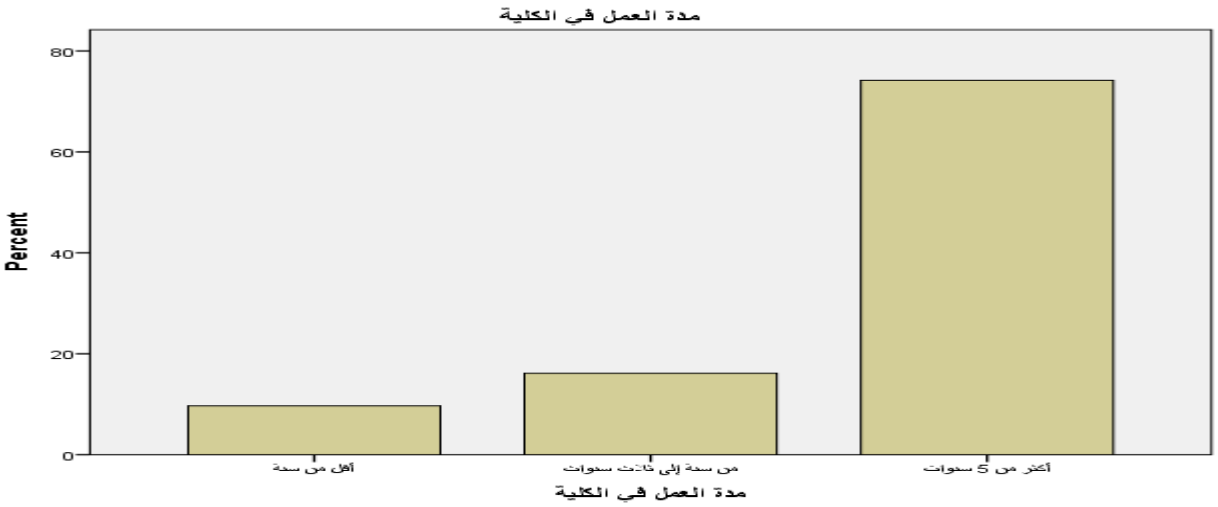
شكل رقم (3) يوضح الرسم البياني للمؤهل العلمي لعينة البحث

جدول رقم (4) يوضح التكرار والنسبة المئوية لمدة العمل بالكلية لأفراد العينة

مدة الخبرة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة التراكمية
أقل من سنة	3	9.7	9.7	9.7
من سنة إلى ثلاث سنوات	5	16.1	16.1	25.8
أكثر من 5 سنوات	23	74.2	74.2	100.0
الإجمالي	31	100.0	100.0	

ويتضح من الجدول رقم (4)الخبرة الطويلة هي السمة الغالبة: تشير البيانات بوضوح إلى أن الغالبية العظمى من العينة (74.2%) لديهم خبرة طويلة تزيد عن 5 سنوات في الكلية.

قلة الموظفين الجدد: نسبة الأفراد الذين عملوا لمدة أقل من 3 سنوات قليلة جدًا (25.8%)، مما يدل على أن العينة تتكون بشكل أساسي من موظفين قدامى ومستقرين في وظائفهم.



شكل (4) يوضح الرسم البياني لمدة العمل في الكلية

جدول رقم (5) يوضح معامل الارتباط لمتغيرات الدراسة

		الرضا الوظيفي	الصحة الجسمية	الصحة النفسية	الصحة العقلية
الرضا الوظيفي	معامل ارتباط بيرسون	1	.080	.455*	.627**
	مستوى الدلالة		.668	.010	.000
	عدد العينة	31	31	31	31
الصحة الجسمية	معامل ارتباط بيرسون	.080	1	.435*	.370*
	مستوى الدلالة	.668		.015	.041
	عدد العينة	31	31	31	31
الصحة النفسية	معامل ارتباط بيرسون	.455*	.435*	1	.515**
	مستوى الدلالة	.010	.015		.003
	عدد العينة	31	31	31	31
الصحة العقلية	معامل ارتباط بيرسون	.627**	.370*	.515**	1
	مستوى الدلالة	.000	.041	.003	
	عدد العينة	31	31	31	31

ويوضح من الجدول رقم (**5**) بين أربعة متغيرات في الدراسة: الرضا الوظيفي، الصحة الجسدية، الصحة النفسية، والصحة العقلية. ويحدد قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرين. قيمة موجبة تعني علاقة طردية (إذا زاد متغير، زاد الآخر). قيمة سالبة تعني علاقة عكسية (إذا زاد متغير، قل الآخر). تتراوح القيمة من −1 إلى +1. كلما اقتربت القيمة من 1 (سواء بالموجب أو السالب)، كانت العلاقة أقوى. مستوى الدلالة :(Sig.) يوضح ما إذا كانت العلاقة ذات دلالة إحصائية أم لا. إذا كانت القيمة أقل من 0.05 (عادة) أو 0.01، فإن العلاقة تعتبر دالة إحصائيًا، مما يعني أن النتيجة ليست صدفة. عدد العينة :(N) يوضح عدد الأفراد الذين تم تحليلهم، وهو 31 فردًا لكل ارتباط في هذا الجدول. أبرز العلاقات الإحصائية الرضا الوظيفي والصحة العقلية: معامل الارتباط: 0.627 مستوى الدلالة: 0.000 التفسير: توجد علاقة إيجابية وقوية جدًا بين الرضا الوظيفي والصحة العقلية. هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية جدًا (لأن 0.000 < 0.01)، مما يعني أن الرضا عن العمل مرتبط بشكل كبير بتحسن الصحة العقلية. الرضا الوظيفي والصحة النفسية: معامل الارتباط: 0.455 مستوى الدلالة: 0.010 التفسير: توجد علاقة إيجابية متوسطة القوة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 (لأن 0.010 <

0.05). هذا يشير إلى أن زيادة الرضا الوظيفي ترتبط بزيادة في الصحة النفسية. العلاقة بين جوانب الصحة الثلاثة: الصحة النفسية والصحة العقلية: معامل الارتباط 0.515، ومستوى الدلالة 0.003. هذه علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية عالية. الصحة الجسدية والصحة النفسية: معامل الارتباط 0.435، ومستوى الدلالة 0.015. هذه علاقة إيجابية متوسطة وذات دلالة إحصائية. الصحة الجسدية والصحة العقلية: معامل الارتباط 0.370، ومستوى الدلالة 0.041. هذه علاقة إيجابية متوسطة وذات دلالة إحصائية. العلاقات الضعيفة/غير الدالة: الرضا الوظيفي والصحة الجسدية: معامل الارتباط 0.080، ومستوى الدلالة 0.668. هذه العلاقة ضعيفة جدًا وغير دالة إحصائيًا (لأن 0.668 > 0.05). هذا يعني أن لا يوجد ارتباط كبير بين الرضا الوظيفي والصحة الجسدية. الاستنتاجات النهائية يُظهر الجدول أن الرضا الوظيفي له ارتباط قوي وملموس مع الصحة النفسية والعقلية، ولكنه لا يرتبط بشكل كبير بالصحة الجسدية. هناك ترابط قوي بين جميع جوانب الصحة (الجسدية، والنفسية، والعقلية) مع بعضها البعض. البيانات تؤكد أهمية العوامل النفسية والمهنية في التأثير على الحالة الصحية الشاملة للفرد، وخاصة الجانبين النفسي والعقلي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو زيد (2016) التي أكدت وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، إذ تبين أن الأفراد الأكثر رضا عن عملهم يتمتعون بصحة نفسية أفضل. كما تتطابق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الذيخي (2019) التي أوضحت أن انخفاض الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة أعراض القلق والاكتئاب، مما يؤكد الدور المحوري للرضا الوظيفي في تحقيق الاستقرار النفسي.

بيّنت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية جدًا بين الرضا الوظيفي والصحة العقلية، حيث ارتبط ارتفاع الرضا الوظيفي بتحسن القدرات العقلية مثل التركيز، جودة اتخاذ القرار، والاستقرار الذهني. وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة العبيدي (2017) التي أشارت إلى أن الحالة العقلية تتأثر بشكل مباشر ببيئة العمل ومستوى الإشباع الوظيفي. كما تتفق مع دراسة الذيخي (2019) التي أكدت أن الرضا الوظيفي يسهم في تعزيز كفاءة العمليات المعرفية والحد من التشتت الذهني لدى الموظفين.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والصحة العقلية، مما يشير إلى أن الاستقرار النفسي ينعكس بشكل مباشر على كفاءة الوظائف العقلية. وتدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة العجوي (2018) التي أوضحت أن الضغوط النفسية تؤدي إلى تدهور الحالة العقلية، في حين أن الدعم النفسي يقلل من آثارها السلبية.

أظهرت نتائج الدراسة ضعف العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة الجسدية وعدم دلالتها إحصائيًا، وهو ما يشير إلى أن الصحة الجسدية قد تتأثر بعوامل أخرى خارج نطاق بيئة العمل المباشرة، مثل نمط الحياة والعوامل الوراثية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدالسي (2015) التي أوضحت أن المشكلات الجسدية لا ترتبط بالرضا الوظيفي بشكل مباشر بقدر ارتباطها بعوامل صحية وسلوكية أخرى. كما أشار المغربي (2017) إلى أن الرضا الوظيفي قد يقلل من الآثار السلبية للضغوط، لكنه لا يمنع بالضرورة ظهور الأمراض الجسدية بشكل مباشر

تدعم نتائج الدراسة الحالية ما توصلت إليه دراسة العبدلي (2020) التي أكدت أن انخفاض الرضا الوظيفي يزيد من احتمالية التعرض للاحتراق النفسي والإجهاد المزمن، وهو ما ينعكس سلبًا على الصحة النفسية والعقلية. وتؤكد هذه النتيجة أن تحسين الرضا الوظيفي يُعد مدخلًا وقائيًا للحد من المشكلات النفسية والعقلية داخل بيئة العمل

بشكل عام، تتفق نتائج الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي وكل من الصحة النفسية والعقلية، في حين أظهرت ضعف العلاقة مع الصحة الجسدية. ويعزز هذا التوافق مصداقية نتائج الدراسة، ويؤكد أهمية الرضا الوظيفي كعامل أساسي في دعم الصحة النفسية والعقلية للموظفين داخل المؤسسات التعليمية.

الاستنتاجات

1- أغلب العينة من ذوي الخبرة والمؤهلات الأكاديمية العالية: الغالبية العظمى من أفراد العينة يملكون شهادة جامعية أو أعلى، كما أنهم يتمتعون بخبرة عمل طويلة تزيد عن 5 سنوات في الكلية. هذا يدل على أن الدراسة تركز على موظفين ذوي كفاءة واستقرار وظيفي.

2- الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية والعقلية: هناك علاقة إيجابية وقوية جدًا بين الرضا الوظيفي وكل من الصحة النفسية والعقلية، مما يؤكد أن بيئة العمل الإيجابية والرضا عن الوظيفة يلعبان دورًا حاسمًا في الحفاظ على سلامة الموظفين النفسية والعقلية.

3- العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة الجسدية ضعيفة: على عكس الصحة النفسية والعقلية، لم تظهر النتائج علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والصحة الجسدية. هذا قد يشير إلى أن العوامل التي تؤثر على الصحة الجسدية قد تكون خارج نطاق بيئة العمل المباشرة، مثل نمط الحياة الشخصي والعوامل الوراثية.

التوصيات

1- تحسين بيئة العمل لتعزيز الصحة النفسية والعقلية: يجب على إدارة الكلية العمل بجد على تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير فرص التطوير المهني، وتقدير جهود الموظفين، وتحسين قنوات التواصل. فبما أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الصحة العقلية والنفسية، فإن أي تحسين في هذا الجانب سيؤدي إلى نتائج إيجابية على الموظفين.

2- توفير برامج دعم نفسي وعقلي: يجب على الكلية إنشاء برامج دعم نفسي وعقلي للموظفين لمساعدتهم على التعامل مع ضغوط العمل والحياة. يمكن أن تشمل هذه البرامج جلسات استشارية، وورش عمل حول إدارة الإجهاد، وتقديم موارد تساعد على الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة.

3- الاستمرار في دعم الموظفين ذوي الخبرة: نظرًا لأن أغلب العينة من ذوي الخبرة الطويلة، فمن الضروري تقدير هذه الخبرات واستثمارها. يمكن ذلك من خلال إشراكهم في عمليات اتخاذ القرار، وتعيينهم في مناصب إشرافية، واستغلال خبراتهم في تدريب الموظفين الجدد.

4- إجراء المزيد من الدراسات: رغم أن الدراسة لم تجد علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والصحة الجسدية، فمن المهم إجراء دراسات مستقبلية أوسع وأكثر تعمقًا لفهم العوامل الأخرى التي تؤثر على صحة الموظفين الجسدية، مثل أسلوب الحياة، والنظام الغذائي، وممارسة الرياضة.

المراجع :

- أحمد علي أبو زيد. (2016). الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس (رسالة ماجستير، جامعة القاهرة).
- عبد الله محمد العدوي. (2018). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات (رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية).
- عبد الرحمن سعيد الشهري. (2019). مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالحالة النفسية لدى موظفي الجامعات السعودية (رسالة ماجستير، جامعة أم القرى).
- حسن محمود المغربي. (2017). الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي (رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس).
- محمود علي السالمي. (2015). أثر الرضا الوظيفي على الصحة الجسدية والنفسية للموظفين الإداريين (رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود).
- فاطمة محمد العبدلي. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية (رسالة ماجستير، جامعة طرابلس).
- أحمد سالم العبيدي (2017). الصحة النفسية وعلاقتها بالحالة العقلية لدى الموظفين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.