



الصحة النفسية وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي لمزاولي مهنة العلاج الطبيعي

عبدالمطلب محمد علي هدوار

المعهد العالي للعلوم والتقنية قصرخيار

Abdallmotaleb81@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/12/16 - تاريخ المراجعة: 2025/12/19 - تاريخ القبول: 2025/12/23 - تاريخ النشر: 2026 /1/26

الملخص

تهدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمهنة العلاج الطبيعي. اعتمد الباحث المنهج المقطعي السببي، واستهدف جميع العاملين بمركز العلاج الطبيعي سوق الخميس ببلدية الخمس والبالغ عددهم (38) عامل وعاملة، حيث جُمعت البيانات باستخدام مقياسي الصحة النفسية والأداء الوظيفي بمقياس ليكرت الخماسي. أشارت النتائج الوصفية إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية للعاملين (متوسط = 1.84، مستوى ضعيف)، مقابل ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لديهم (متوسط = 3.91، مستوى عالٍ)، مما يعكس قدرة العاملين على الحفاظ على أداء مهني مرتفع رغم الضغوط النفسية. أظهرت نتائج اختبار Generalized Linear Models وجود أثر دال إحصائيًا للصحة النفسية على الأداء الوظيفي، وإن كانت قوة التفسير محدودة (1.3%). تعكس النتائج أهمية دعم الصحة النفسية لمزاولي مهنة العلاج الطبيعي لضمان استدامة الأداء وكفاءته، وتتوافق مع الدراسات العربية والدولية التي أكدت تأثير الحالة النفسية في كفاءة الأداء، مع الإشارة إلى أن الأداء يتأثر بمجموعة من العوامل الفردية والمؤسسية الأخرى.

الكلمات المفتاحية: الصحة النفسية، الأداء الوظيفي، العلاج الطبيعي، الضغوط المهنية، كفاءة الأداء.

المقدمة:

لطالما اعتقد الباحثون أن الصحة تعني فقط تمتع الإنسان بالعافية والشفاء من الأمراض والأسقام، إلا أن مفهوم الصحة أوسع بكثير من ذلك. فالصحة المثالية هي حالة تتطلب تحقيق توازن شامل بين الجوانب النفسية والعقلية والروحية والجسمانية، فهي تركز على تحقيق توافق كامل بين الوظائف النفسية المختلفة، إلى جانب القدرة على مواجهة الأزمات والتحديات اليومية المحيطة بالفرد، حيث يجب دمج هذه الجوانب لتحقيق الوضع الصحي الأمثل، مما يعزز الشعور بالنشاط والسعادة. لذا لم تعد الصحة النفسية مجرد جانب ثانوي أو ذا تأثير محدود، بل أصبحت ذات أهمية متزايدة يتنامى الوعي بها نظرًا لدورها المحوري في تحقيق سعادة الفرد واستقرار المجتمع.

لقد كانت الصحة النفسية للموظفين دائماً محور اهتمام يثير القلق لدى الباحثين والممارسين على السواء (Robbins, Ford, & Tetrick, 2012). ويُعزى أحد أسباب هذا الاهتمام إلى أن الصحة النفسية للموظفين أصبحت بارزة بشكل متزايد في أماكن العمل، مما يؤدي إلى تكاليف كبيرة، بما في ذلك التغيب والإرهاق ومطالبات تعويض الموظفين والصراع بين العمل والأسرة وانخفاض الإنتاجية (Dimoff & Kelloway, 2019; Van Gordon, Shonin, Zangeneh, & Griffiths, 2014).

وتؤكد منظمة الصحة العالمية (World Health Organization, 2022) أن مفهوم الصحة لا يختزل في مجرد غياب المرض أو الضعف، بل يشمل أيضًا الجوانب البدنية والعقلية والاجتماعية من حياة الإنسان. ومع ذلك، ما زالت معظم الدراسات المتعلقة بصحة الموظفين تعتمد بشكل رئيسي على قياس الأمراض كمؤشر لنتائجها، دون الالتفات بدرجة كافية

للمقاييس الصحية الإيجابية التي تعكس أبعادًا مختلفة من الرفاهية (Torp & Vinje, 2014; Schaufeli & Salanova, 2007).

وأما في بيئة العمل، يُنظر إلى المشاركة الوظيفية على أنها مقياس صحي إيجابي نظرًا لعلاقتها الوثيقة بالسعادة والإنتاجية، وكذلك لدور الموارد البيئية داخل بيئة العمل في تعزيز المشاركة (Torp, 2013; Salanova et al., 2010). بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد المشاركة الوظيفية في الوقاية من بعض الاضطرابات النفسية مثل الاكتئاب والقلق (Torp, 2013; Grimsmo, Hagen, et al., 2013).

فالصحة النفسية هي نوع من التوافق الكلي بين الوظائف النفسية المختلفة، ويكون الشخص لديه القدرة على مواجهة الأزمات والضغوط والإحباطات النفسية التي تواجهه مع إحساسه وشعوره الإيجابي بالسعادة والكفاية (القوصي، 1980). وبتعبير آخر، عرّف حامد عبد السلام زهران الصحة النفسية بأنها حالة دائمة نسبياً يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً واجتماعياً وانفعالياً مع نفسه ومع بيئته، ويشعر بالسعادة مع ذاته ومع الآخرين، وقادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن (زبدي ونصيرة، 2017).

لقد حظيت العلاقة بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي باهتمام متزايد، حيث أشار الباحثون إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة يُظهرون حالة عمل إيجابية ويكرسون أنفسهم لمهام العمل بحماس أكبر، بينما قد يؤدي ضعف الصحة النفسية إلى الخمول في العمل وتدهور العلاقات الشخصية، مما يؤثر سلباً على أداء الموظفين. ويرى بعض الباحثين أن الأداء والصحة النفسية مرتبطان ببعضهما، فلكي ينجز الفرد الواجبات الملقاة على عاتقه، يجب أن يتمتع بصحة عقلية متزنة خالية من الاضطرابات الحادة التي قد تؤثر سلباً على عطائه وقدرته في إتمام المهام المطلوبة (عبد الغفار، 2001). ويستلزم الأداء الجيد أن يتمتع الفرد براحة نفسية وحافز لإنجاز ما يُطلب منه بأفضل صورة، وتحقيق النجاح وتقادي الفشل، إذ تؤثر الراحة النفسية على سلوك الفرد وتوفر له حالة الجاهزية للقيام بالمهام، وتدفعه إلى المثابرة في أداء الأعمال والشعور بالانتماء للمؤسسة التي ينتمي إليها (ربيع، 2000).

2- مشكلة الدراسة:

يلعب أخصائيو العلاج الطبيعي دوراً أساسياً في منظومة الرعاية الصحية، سواء في المستشفيات أو ضمن خدمات الرعاية الصحية الأولية، حيث يواجهون تحديات متزايدة وأعباءً ثقيلة. كما أن مهنة العلاج الطبيعي تتميز بدرجة عالية من الاستقلالية، نظراً لمسؤوليتها المحورية في تشخيص المرضى ووضع خطط علاجية مناسبة لهم. ويُعد التعامل مع الحالات المعقدة أو المرضى ذوي الظروف الصعبة تحدياً استثنائياً للعاملين في هذا المجال، خاصة وأن طبيعة عملهم تأثرت بشكل كبير بالتحويلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الآونة الأخيرة، مما انعكس سلباً على بيئة العمل، من حيث تزايد حجم الأعباء، وسوء توزيع المهام، وارتفاع الضغوط المهنية، وتأثر جودة الخدمات، إلى جانب زيادة متطلبات الأداء الوظيفي. وبالرغم من أهمية هذه المهنة ومزاوالتها، إلا أن هناك عوائق كثيرة تؤثر على مستوى أدائهم وواجباتهم المهنية، فمن خلال قرب الباحث وتعامله مع كثير من العاملين بمهنة العلاج الطبيعي، لوحظ أنهم يواجهون مشاكل يمكن لها أن تؤثر على صحتهم النفسية، إضافة إلى الاطلاع على العديد من الدراسات التي جُلها عنت بدراسة الصحة النفسية وعلاقتها بمستوى الأداء، الأمر الذي دفعه إلى دراسة هذا الموضوع، ألا وهو الصحة النفسية وعلاقتها بمستوى الأداء لمزاوولي مهنة العلاج الطبيعي.

3- أهمية الدراسة:

تمثل أهمية هذه الدراسة في إبراز طبيعة مهنة العلاج الطبيعي بوصفها مهنة صحية تتطلب جهداً بدنياً ونفسياً مستمراً، وتبسيط الضوء على العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى الأداء الوظيفي لمزاووليها، لما لذلك من أثر مباشر في جودة

الخدمات العلاجية. كما تسهم الدراسة في الكشف عن العوامل النفسية والمهنية المؤثرة في الأداء، وتعزيز وعي المؤسسات الصحية بأهمية دعم الصحة النفسية للعاملين، بما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء وجودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.

4- تساؤلات الدراسة:

يمكن تلخيص تساؤلات البحث في: ما هي مستويات الصحة النفسية والأداء الوظيفي للعاملين بمركز سوق الخميس للعلاج الطبيعي؟ وهل تؤثر الصحة النفسية في الأداء الوظيفي لهم؟

5- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحديد مستويات الصحة النفسية والأداء الوظيفي للعاملين بمركز العلاج الطبيعي سوق الخميس، كما تهدف الدراسة إلى تقييم أثر الصحة النفسية على الأداء الوظيفي لهم.

6- الدراسات السابقة:

تناولت الدراسة العديد من الدراسات السابقة على المستويات المحلية، العربية، والأجنبية، بهدف التعرف على الصحة النفسية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي في مختلف القطاعات، ومن أبرز هذه الدراسات:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة العوفي، سهام (الجزائر، 2022-2023)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي لدى عمال الصحة، واعتمد الباحث على مقياسي الصحة النفسية والأداء الوظيفي على عينة قوامها 70 موظفاً وموظفة باستخدام المنهج الوصفي وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي.

دراسة ناصر، عساف (الأردن، 2022)

هدفت الدراسة إلى البحث في تأثير الصحة النفسية على أداء الموظفين ورفاهيتهم في المنظمات غير الحكومية الدولية في الأردن، وتم تطبيق الدراسة على (8) موظفين في شركة Goal Global بعمان، باستخدام التحليل السردي الاستقرائي لتحليل المقابلات. أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والصحة النفسية، كما أكدت الدراسة قلة جهود المنظمات في الحفاظ على الصحة النفسية للموظفين.

دراسة هارون، مفتاح الفرجاني (ليبيا، 2025)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي بمستشفى علي عمر عسكر. تم تطبيق المنهج الوصفي على عينة قوامها 70 موظفاً وموظفة، وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين الضغوط النفسية ومستوى الأداء الوظيفي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة Torp & Bergheim (2023) (النرويج، 2023)

هدفت الدراسة إلى مقارنة بيئة العمل النفسية والاجتماعية، المشاركة في العمل، ومشاكل الصحة النفسية بين أخصائي العلاج المهني وأخصائي العلاج الطبيعي. تم جمع بيانات من 170 معالجاً مهنيًا و273 معالجاً طبيعياً، وأسفرت النتائج عن تدهور صحة المعالجين المهنيين مقارنة بأخصائي العلاج الطبيعي.

دراسة Lu, Yu, & Shan (2022) (الصين، 2022)

هدفت الدراسة إلى البحث في تأثير الصحة النفسية على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الصينية ودور السلوك المبتكر والمشاركة في العمل كوسيطين. طبقت الدراسة المنهج الوصفي على عينة من 239 شركة، وأظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً للصحة النفسية على الأداء الوظيفي.

دراسة (2012) Ahmadia, Bakhshizadeh, & Balouchi (إيران، 2012)

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي للمديرين والموظفين في مصفاة غاز طبيعي بمدينة جام. شملت العينة 42 شخصًا باستخدام المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى الصحة النفسية يعزز الأداء الوظيفي وأن هناك علاقة دالة إحصائيًا بين الأداء الوظيفي وجنس الموظفين.

دراسة (2025) Hagen, Bergheim, & Torp (النرويج، 2025)

هدفت الدراسة إلى تقييم الاختلافات في بيئة العمل، مشاكل الصحة العقلية، والمشاركة في العمل بين أخصائي العلاج الطبيعي في المستشفيات والخدمات الصحية البلدية. شملت الدراسة 273 معالجًا باستخدام المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق جوهرية بين المجموعتين.

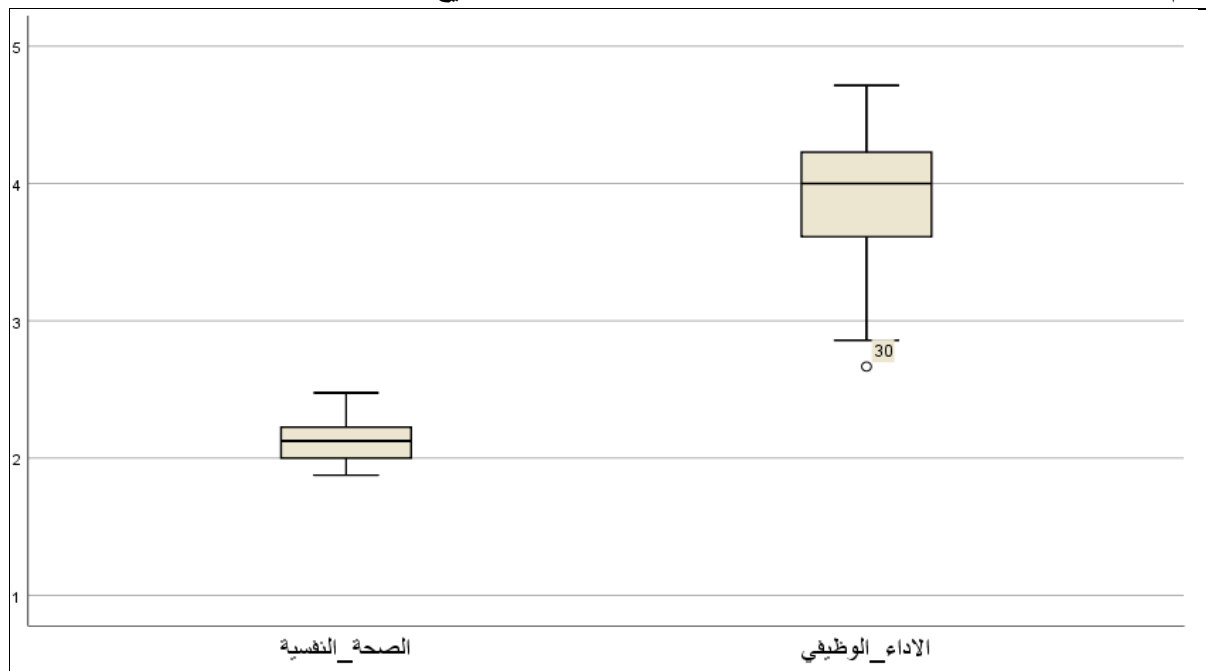
المنهجية الدراسة:

الدراسة الحالية هي دراسة مقطعية سببية، تبنت المنهج الكمي. استهدف الباحث العاملين بمركز العلاج الطبيعي سوق الخميس ببلدية الخمس، واستخدم أسلوب المسح الشامل ليكون عدد المستهدفين (38) عاملاً بالمركز. من جانب آخر، تم الاعتماد على الدراسات السابقة في قياس الصحة النفسية والأداء الوظيفي وفق مقياس ليكرت الخماسي. قبل اختبار فرضية البحث قام الباحث باختبار طبيعة البيانات والقيم الشاذة في البيانات وخطية البيانات وتجانس تباين البواقي، وذلك لتحديد تحليل الانحدار المناسب

النتائج

فحص البيانات:

باستخدام برنامج SPSS-v26 تمت معالجة القيم المفقودة بطريقة متوسط السلسلة. فيما يخص القيم المتطرفة تم كشفها، والشكل (1) يكشف القيم المتطرفة في بيانات الدراسة. نلاحظ في الشكل عدم وجود قيم "Boxplot" باستخدام متطرفة في بيانات متغير الصحة النفسية، وأن هناك حالة متطرفة واحدة تحت الحد الأدنى في متغير الأداء الوظيفي. وللمحافظة على حجم العينة فلن تحذف تلك الحالة إلا إذا كان تأثيرها واضحاً على طبيعة توزيع البيانات والتحليل.



شكل (1): القيم المتطرفة لمتغيرات البحث

افتراضات النموذج:

نموذج الدراسة يتمثل في تأثير الصحة النفسية وتأثيرها على مستوى الأداء الوظيفي لمزاوولي مهنة العلاج الطبيعي. وقبل اختبار النموذج، قام الباحث باختبار افتراضات النموذج التي ستحدد الأسلوب الإحصائي المناسب لاختبار النموذج. في هذا

الصدد سيتم اختبار افتراضات طبيعة توزيع البيانات، وخطية العلاقة بين الصحة النفسية ومستوى الأداء الوظيفي، وتجانس تباين البواقي.

طبيعة توزيع البيانات:

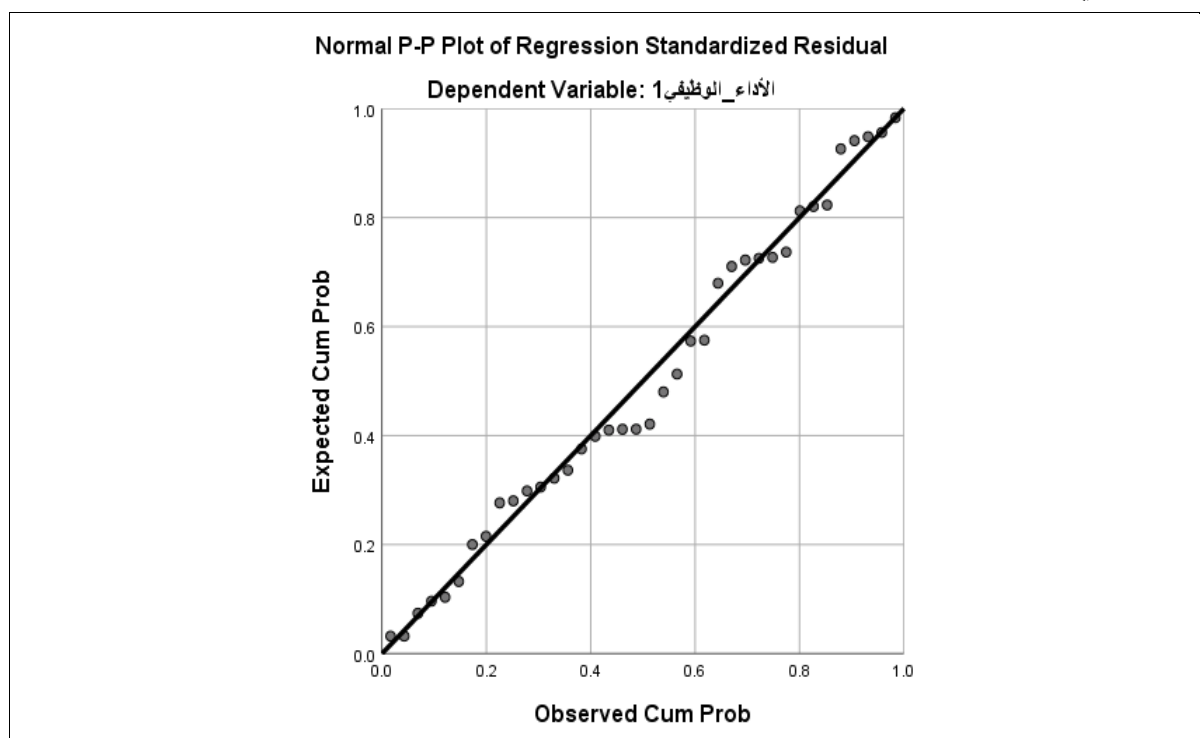
نظراً لصغر حجم العينة (أقل من 50)، فقد تم توظيف اختبار شابيرو (Shapiro-Wilk) لاختبار طبيعة توزيع البيانات. في هذا الصدد، نقبل بأن البيانات تتوزع طبيعياً عندما تكون قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (p-value) أكبر من (0.05). النتائج أشارت إلى أن بيانات المتغير التابع لا تتبع التوزيع الطبيعي. والجدول (1) يكشف أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لمتغير الصحة النفسية والأداء الوظيفي هي (0.081)، (0.009) على التوالي.

جدول 1: نتائج اختبار طبيعة توزيع البيانات

اختبار Shapiro-Wilk		المتغير
مستوى الدلالة (p-value)	الإحصاء	
0.081	0.949	الصحة النفسية
0.009	0.919	الأداء الوظيفي

افتراض الخطية وتجانس البواقي:

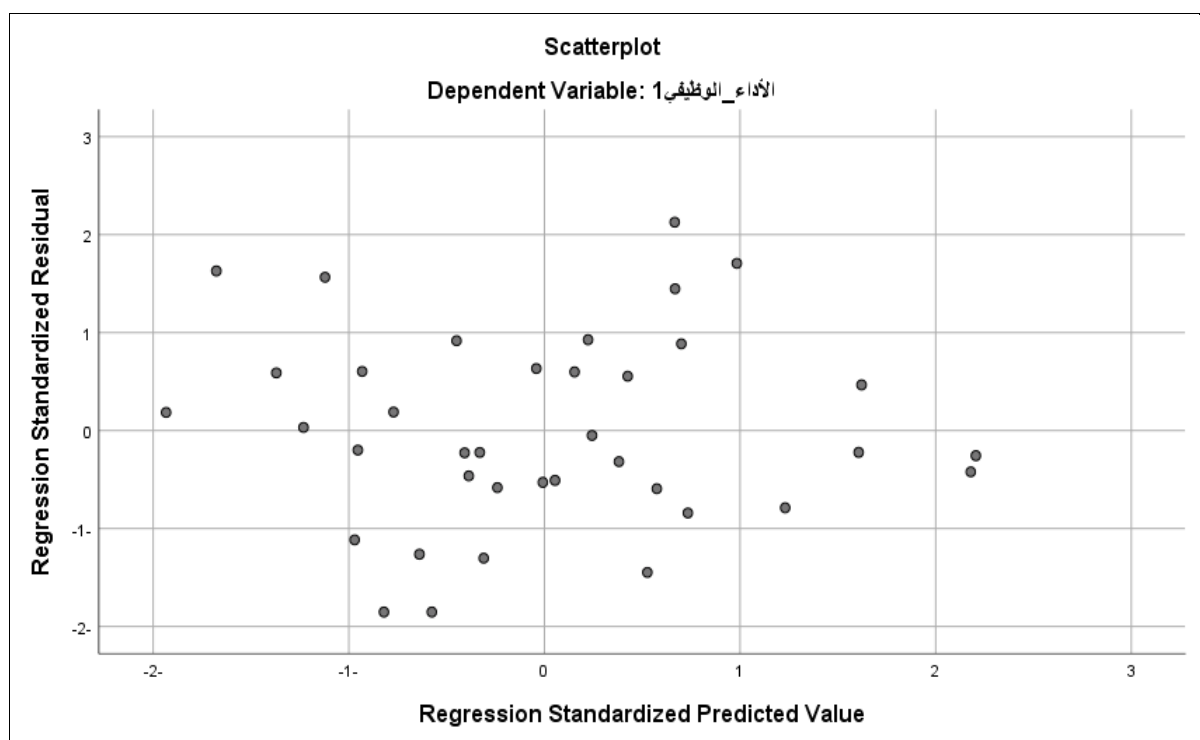
من خلال فحص بقايا مخطط التشتت والتنبؤ باستخدام SPSS-24، أشارت النتائج إلى ارتباط خط مستقيم بين المتغير المستقل (الصحة النفسية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي). وبالتالي لا توجد أدلة تدعم لا خطية البيانات. الشكل (3) يظهر العلاقة الخطية.



شكل (4): افتراض الخطية

افتراض تجانس البواقي:

فيما يتعلق بتجانس تباين البواقي، الشكل (4) يبين مخطط انتشار البواقي المعيارية أن التجانس موجود في مجموعة المتغير المستقل، والمتغير التابع، حيث تبدو النقاط في لوحة الانتشار بشكل عام أكثر عشوائية من الشكل القمعي، وبالتالي فمن المحتمل أن يكون هذا الافتراض جيداً.



شكل (5): افتراض تجانس البواقي

اختبار الموثوقية:

تم استخدام معامل الفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الصحة النفسية ومقياس الأداء الوظيفي الذي يفضل ألا تقل قيمته عن 70. وكشفت النتائج بالجدول (2)، بعد حذف (10) فقرات وأن قيمة ثبات المقياس الكلية (.883)، وهي قيمة عالية، كذلك كانت موثوقية كل فقرة بالنسبة للمقياس الكلي عالية، حيث تراوحت قيم ثبات الفقرات لمقياس الصحة النفسية من (.873 إلى .892) الجدول (2) يكشف نتائج الموثوقية لمتغير الصحة النفسية.

جدول (2): اختبار الموثوقية لمتغير الصحة النفسية

رمز الفقرة	ثبات الفقرة بالنسبة للمقياس
a2	.880
a3	.873
a4	.875
a5	.876
a6	.880
a7	.886
a9	.881
a10	.888
a11	.875
a12	.892
a13	.887
a16	.878
a17	.875
a18	.886

.877	a20
.873	a21
.883	a22
.887	a23
.880	a24
.873	a27
.879	a28
.877	a29
.879	a30
.878	a33
.880	a34
.879	a35
.876	a37
.880	a38
.882	a39
.876	a40
.883	قيمة كرونباخ الفا لمتغير الصحة النفسية

فيما فيتعلق بموثوقية مقياس الأداء الوظيفي، كشفت النتائج بالجدول (3) أن قيمة ثبات المقياس الكلية (.870)، وهي قيمة عالية، كذلك كانت موثوقية كل فقرة بالنسبة للمقياس الكلي عالية، حيث تراوحت قيم ثبات الفقرات لمقياس الأداء الوظيفي من (.856 إلى .873). الجدول (3) يكشف نتائج الموثوقية لمتغير الأداء الوظيفي.

جدول (3): اختبار الموثوقية لمتغير الأداء الوظيفي

رمز الفقرة	ثبات الفقرة بالنسبة للمقياس
b1	.867
b2	.873
b3	.854
b4	.871
b5	.863
b6	.872
b7	.863
b8	.864
b9	.862
b10	.861
b11	.872
b12	.867
b13	.861

.863	b14
.864	b15
.861	b16
.861	b17
.856	b18
.869	b19
.858	b20
.863	b21
.870	قيمة كرونباخ الفا لمتغير الأداء الوظيفي

التحليل الوصفي:

قام الباحث بتوظيف التحليل الوصفي للإجابة عن التساؤل "ما مستويات الصحة النفسية للعاملين، والأداء الوظيفي لهم بمركز العلاج الطبيعي؟"، اعتماداً على المتوسطات الحسابية. ونظراً لأن إجابات العينة المبحوثة مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي، وبالتالي فإن مستوى الصحة النفسية والأداء الوظيفي لدى العينة يمكن قياسه كما يلي: من 1-1.79 = "ضعيف جداً"، من 1.80-2.59 = "ضعيف"، من 2.60-3.39 = "متوسط"، من 3.40-4.19 = "عالٍ"، 4.20-5 = "عالٍ جداً". الجدول 4 يبين مستويات الصحة النفسية والأداء الوظيفي للعاملين في مركز العلاج الطبيعي.

جدول (4): يبين مستويات الصحة النفسية والأداء الوظيفي للعاملين في مركز العلاج الطبيعي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
.365	1.84	الصحة النفسية
1.844	3.91	الأداء الوظيفي

بينت نتائج التحليل الوصفي أن المتوسط الحسابي للصحة النفسية لدى العاملين بمركز العلاج الطبيعي = (1.84)، وهذه القيمة وقعت في المدى "1.80-2.59"، وبالتالي يمكن الإشارة إلى أن مستوى الصحة النفسية للعاملين ضعيفة. وبالمثل، نجد أن المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي للعاملين = (3.91)، وهذه القيمة وقعت في المدى "3.40-4.19"، وهذا يعني أن مستوى الأداء لدى العاملين عالية.

اختبار فرضية البحث:

شملت الدراسة على فرضية أن "الصحة النفسية تؤثر على الأداء الوظيفي"، ونظراً لصغر حجم العينة، وإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وإن البيانات رتبية (مقياس ليكرت الخماسي)، وبالتالي وظف الباحث تحليل الانحدار الرتبي.

جدول (5): مؤشرات ملائمة النموذج

مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
1624.157	459	.000

يقيم الجدول 5 مدى صلاحية النموذج في التحليل، والتي أشارت فيه النتائج إلى أن قيمة مربع كاي = (1624.16)، بدرجات حرية (459)، وبمستوى دلالة (0.000). ونظراً لأن مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وبالتالي فإن النموذج ضعيف في قوة التفسير للتغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي). ولمعرفة القوة التي يفسرها المتغير المستقل (الصحة النفسية) للتغير الحاصل في الأداء الوظيفي، فإن نتائج تحليل الانحدار الرتبي كشفت عن الجدول 6.

جدول (6): معامل التحديد الزائف

الاختبار	التقدير
Cox and Snell	.013
Nagelkerke	.013
McFadden	.002

أظهرت النتائج بالجدول 6 أن متغير الصحة النفسية يفسر ما نسبته (1.3%) من التغير الحاصل في الأداء الوظيفي للعاملين باختبار Cox and Snell واختبار Nagelkerke، وأن ما نسبته (98.7%) تفسره متغيرات أخرى لم تختبر في الدراسة الحالية. الأمر الذي يقود إلى أن قوة التفسير (1.3%) ضعيفة جداً.

ولمعرفة صلاحية نموذج الانحدار الرتبى للاستخدام، تم الاعتماد على اختبار Parallel Lines، والتي تعتبر النموذج صالحاً عندما تكون قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05). وبالرجوع إلى نتائج تحليل الاختبار الرتبى نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وبالتالي فإن الانحدار الرتبى غير ملائم للتحليل.

أشار المتخصصون في هذا المجال إلى إمكانية استخدام اختبار Generalized Linear Models (GLM) كبديل لتحليل الانحدار الرتبى، والذي يشير إلى إمكانية الحكم على صلاحية النموذج بالاستناد على نسبة التشتت إلى درجات الحرية (Deviation/df) والتي تكون جيدة كلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح. أشارت نتائج التحليل إلى أن $Deviation/df = 0.493$ ، والتي تشير إلى أن صلاحية النموذج ضعيفة إلا أنها مقبولة. ولتقييم أثر الصحة النفسية على الأداء الوظيفي للعاملين في مركز العلاج الطبيعي، الجدول 7 يبين ذلك.

جدول (7): تقديرات معاملات اختبار GLM

المعامل	معامل الانحدار B	Wald Chi-Square	درجات الحرية df	مستوى الدلالة Sig.
الحد الثابت	3.917	6598.697	1	.000
الأداء الوظيفي	.489			

كشفت النتائج بالجدول 7 أن قيمة $B = 0.489$ ، وهذا يعني زيادة وحدة واحدة من الصحة النفسية يؤدي إلى زيادة الأداء بمقدار (0.49). كما أن النتائج الواردة بالجدول أفادت أن معامل Wald Chi-Square = (6598.7) بدرجة حرية واحدة، وأن مستوى الدلالة = (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعيارية (0.05)، وبالتالي نقبل بوجود أثر للصحة النفسية على الأداء الوظيفي للعاملين في مركز العلاج الطبيعي.

مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود أثر دال إحصائياً للصحة النفسية في مستوى الأداء الوظيفي لدى مزاولي مهنة العلاج الطبيعي، مما يشير إلى أن الحالة النفسية تمثل عاملاً مؤثراً في كفاءة الأداء المهني، وإن كان تأثيرها محدوداً من حيث القوة التفسيرية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأداء الوظيفي في المهن الصحية، ولا سيما مهنة العلاج الطبيعي، يتأثر بمجموعة من العوامل المتداخلة التي لا تقتصر على الصحة النفسية فقط، مثل الالتزام المهني، الخبرة العملية، وطبيعة بيئة العمل.

كما أظهرت النتائج الوصفية انخفاض مستوى الصحة النفسية لدى العاملين مقابل ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي، وهو ما يمكن تفسيره بطبيعة العمل العلاجي التي تفرض على الممارسين الحفاظ على مستوى أداء مرتفع استجابة لمتطلبات المرضى والمعايير المهنية، حتى في ظل التعرض لضغوط نفسية ومهنية مستمرة. ويعكس ذلك وجود نوع من التكيف المهني

أو الدافعية الداخلية لدى العاملين، إلا أن استمرار هذا الوضع قد يؤدي على المدى الطويل إلى الاحتراق الوظيفي إذا لم يتم التدخل لدعم الصحة النفسية.

وعند مقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات العربية السابقة، يتضح وجود قدر كبير من الاتساق معها. فقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة العوفي (2022-2023) ودراسة ناصر (2022)، اللتين أكدتا وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي، مما يدعم الاتجاه العام الذي يرى أن تحسن الصحة النفسية يسهم في رفع كفاءة الأداء. كما تتوافق النتائج مع دراسة هارون (2025)، التي أشارت إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط النفسية ومستوى الأداء الوظيفي، حيث تؤكد الدراسة الحالية أن تراجع الصحة النفسية يرتبط بتراجع محتمل في الأداء، حتى وإن لم يظهر ذلك بشكل حاد في المستوى الظاهري للأداء.

أما على المستوى الدولي، فتتسم نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة Lu وآخرين (2022)، ودراسة Ahmadiya وآخرين (2012) واللّتين أظهرتا أن الصحة النفسية تؤثر إيجابياً في الأداء الوظيفي، مع وجود متغيرات وسيطة وتنظيمية قد تعدل من قوة هذا التأثير. وتفسر هذه النتائج محدودية معامل التحديد في الدراسة الحالية، إذ إن الأداء الوظيفي لا يتحدد بعامل نفسي واحد، بل يتأثر بمنظومة متكاملة من العوامل الفردية والمؤسسية.

وفي المقابل، تختلف نتائج الدراسة الحالية جزئياً عن دراسات أجنبية أخرى، مثل دراسة Bergheim & Torp (2023)، ودراسة Hagen وآخرين (2025)، التي ركزت على المقارنة بين بيانات العمل ومستويات الصحة النفسية لدى أخصائيي العلاج الطبيعي دون الربط المباشر بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي. وتضيف الدراسة الحالية بعداً تفسيرياً جديداً من خلال اختبار هذا الأثر بشكل مباشر داخل بيئة عمل محددة.

وبشكل عام، تؤكد نتائج الدراسة الحالية ما توصلت إليه الأدبيات العربية والأجنبية حول أهمية الصحة النفسية كعامل مؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين في المجال الصحي، مع إبراز خصوصية مهنة العلاج الطبيعي التي قد تُظهر مستويات أداء مرتفعة رغم ضعف الصحة النفسية. وتبرز هذه النتائج الحاجة إلى تبني سياسات وبرامج مؤسسية تعنى بدعم الصحة النفسية لمزاوли المهنة، بما يسهم في تحسين الأداء المهني وضمان استدامته وجودة الرعاية الصحية المقدمة.

التوصيات:

يوصي الباحث بالتالي:

- 1- تعزيز الصحة النفسية لمزاوли مهنة العلاج الطبيعي عبر برامج دعم نفسي وإرشاد مهني.
- 2- تهيئة بيئة عمل داعمة تقلل الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي.
- 3- تبني سياسات مؤسسية تعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- 4- إجراء فحوصات دورية للصحة النفسية للكشف المبكر عن المشكلات النفسية.
- 5- تشجيع الدراسات المستقبلية على عينات أكبر ودراسة متغيرات إضافية مؤثرة في الأداء الوظيفي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- القوسي، ع. أ. (1980). أسس الصحة النفسية. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- ربيع، محمد. شحاته. (2000). أصول الصحة النفسية (ط. 2). القاهرة: مؤسسة نبيل للطباعة.
- زبدي، ن. أ.، & نصيرة، ل. (2017). مبادئ الصحة النفسية والإرشاد. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- عبد الغفار، عبدالسلام. (2001). مقدمة في الصحة النفسية. القاهرة: دار النهضة العربية.
- العوفي، سهام. (2025). الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال الصحة [رسالة ماجستير]. جامعة يحيى فارس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية. مجلة علوم التربية، العدد التاسع عشر، مارس 2025.

- ناصر، عساف. (2022). تأثير أداء الموظفين بالصحة النفسية ورفاهيتهم في المنظمات غير الحكومية الدولية في الأردن. *Journal of Business and Management Studies, JBMS*.
<https://doi.org/10.32996/jbms>
- هارون، مفتاح الفرجاني. (2025). الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي بمستشفى علي عمر عسكر [دراسة غير منشورة].

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ahmadi, P., Bakhshizadeh, A., & Balouchi, H. (2012). The effect of mental health on employees' job performance: A study in an Iranian natural gas refinery. *Management Science Letters, 2*, 1579–1588. <http://www.GrowingScience.com/msl>
- Bruschini, M., Carli, R., & Burla, F. (2018). Emotional demands and work engagement in healthcare professionals: The case of physiotherapists. *Journal of Health Psychology, 23*(12), 1605–1615. <https://doi.org/10.1177/1359105316685687>
- Dimoff, J. K., & Kelloway, E. K. (2019). With a little help from my boss: The impact of workplace mental health training on leader behaviors and employee resource utilization. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(1), 4–19. <https://doi.org/10.1037/ocp0000126>
- Hagen, S., Bergheim, L. T. J., & Torp, S. (2025). Exploring job demands and resources influencing mental health and work engagement among Norwegian physiotherapists: A cross-sectional survey. *Physiotherapy Theory and Practice, 41*(3), 532–543. <https://doi.org/10.1080/09593985.2024.2348731>
- Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Employee mental health and job performance: The mediating role of innovative behavior and work engagement. *Journal of Environmental Research and Public Health, 19*, 6599. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116599>
- Niemi, H., Kuosmanen, L., & Ruotsalainen, J. (2018). Workload and occupational stress among physiotherapists in public health services. *Work, 61*(4), 499–509. <https://doi.org/10.3233/WOR-182753>
- Robbins, J. M., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology, 97*(2), 235–272. <https://doi.org/10.1037/a0025408>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2010). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1217–1227.
- Salles, A., & d'Angelo, C. (2020). Stress, coping, and performance among physiotherapy professionals: A cross-sectional study. *Physiotherapy Research International, 25*(3), e1824. <https://doi.org/10.1002/pri.1824>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management* (Vol. 5, pp. 135–177). Information Age.
- Strand, R. (2007). Professional autonomy and decision-making in physiotherapy practice. *Physiotherapy Theory and Practice, 23*(3), 135–143. <https://doi.org/10.1080/09593980701234567>
- Torp, S. (2013). Healthy work: Sustainable working life in health, care and welfare services. University of South-Eastern Norway.
- Torp, S., & Bergheim, L. T. J. (2023). Work environment, work engagement, and mental health problems among occupational and physical therapists in Norway. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy, 30*(4), 505–519. <https://doi.org/10.1080/11038128.2022.2154261>

- Torp, S., & Vinje, H. F. (2014). Is workplace health promotion in the Nordic countries really on the right track? *Scandinavian Journal of Public Health*, 42(Suppl. 15), 74–81.
- Torp, S., Grimsmo, A., Hagen, S., Duran, A., & Gudbergsson, S. B. (2013). Work engagement and mental health among health care workers. *Scandinavian Journal of Public Health*, 41(5), 492–499.
- Van Gordon, W., Shonin, E., Zangeneh, M., & Griffiths, M. D. (2014). Work-related mental health and job performance: Exploring the role of mindfulness. *Work & Stress*, 28(3), 236–254. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.936396>
- World Health Organization. (2022). Constitution of the World Health Organization. <https://www.who.in>