



تحليل الضغوط المهنية بأبعادها الإحدى عشر وأثرها على الصحة النفسية لدى عينة من موظفي وزارة الداخلية بمديرية أمن طرابلس "دراسة ميدانية"

*أسامة عمر العزابي¹

حنان البشير العائب¹

¹قسم التربية علم النفس - كلية الآداب واللغات - جامعة طرابلس

الملخص:

يهدف البحث إلى الكشف عن نوع العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى عينة من موظفي وزارة الداخلية بمديرية أمن طرابلس، بالإضافة إلى تحليل الضغوط المهنية بأبعادها الإحدى عشر وأثرها على الصحة النفسية، كما يسعى البحث لتقديم توصيات من شأنها تحسين بيئة العمل، وتعزيز الاستقرار الوظيفي والصحة النفسية، وتم استخدام المنهج الوصفي الميداني لتحقيق أهداف البحث، واقتصرت العينة على اختيار عينة عشوائية من موظفي مديرية أمن طرابلس، طبق عليهم مقياس الصحة النفسية، ومقياس الضغوط المهنية.

وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والضغوط المهنية بشكل عام، وهذه النتيجة تشير إلى أنه كلما زادت الضغوط المهنية، كلما انخفضت الصحة النفسية للموظفين العاملين في المؤسسة مجتمع الدراسة، كما اثبتت نتائج البحث أنه لا توجد علاقة بين الصحة النفسية وبعض أبعاد الضغوط المهنية المتمثلة في: ضغط الرواتب والحوافز التشجيعية- ضغط حجم العمل- ضغط نوع العمل- غموض الدور- النمو والتقدم المهني- الهيكل التنظيمي، بينما أظهرت النتائج أنه هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية وبعض أبعاد الضغوط المهنية المتمثلة في: ضغوط صراع الدور- ضغوط الاستقرار الوظيفي- ضغوط سوء العلاقات المهنية.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية - الصحة النفسية -موظفو وزارة الداخلية- مديرية أمن طرابلس

Analysis of Occupational Stress in Its Eleven Dimensions and Its Impact on the Mental Health of a Sample of Ministry of Interior Employees at Tripoli Security Directorate: A Field Study

*Osama Omar Elazzabi¹

Hanin Al-Bashir Al-Aib¹

¹Department of Education and Psychology - Faculty of Arts and Languages- University of Tripoli

Abstract:

The aim of the research was to explore the nature of the relationship between occupational stress and mental health among a sample of employees at the Ministry of Interior in the Tripoli Security Directorate. Additionally, the study aimed to analyze the eleven dimensions of occupational stress and their impact on mental health. The research also seeks to provide recommendations for improving the work environment and enhancing job stability and mental health. The descriptive field method was used to achieve the research objectives. A random sample of employees from the Tripoli Security Directorate was selected, and the Mental Health Scale and Occupational Stress Scale were applied to them.



The results of the research showed a statistically significant inverse relationship between mental health and occupational stress in general. This finding indicates that as occupational stress increases, the mental health of the employees working in the institution decreases. The study also found no relationship between mental health and certain dimensions of occupational stress, namely: salary and incentive pressure, workload pressure, job type pressure, role ambiguity, professional growth and development, and organizational structure. On the other hand, the results showed a statistically significant inverse relationship between mental health and some dimensions of occupational stress, namely: role conflict pressure, job stability pressure, and poor professional relationships.

Keywords: Occupational Stress - Mental Health - Ministry of Interior Employees - Tripoli Security Directorate

مقدمة:

تُعدّ الصحة النفسية أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين في مختلف بيئات العمل، إذ تلعب دوراً جوهرياً في تحقيق التوازن النفسي والاستقرار المهني؛ مما ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء الوظيفي، وتزداد أهمية الصحة النفسية في بيئات العمل ذات الطبيعة الأمنية، مثل وزارة الداخلية؛ حيث يواجه الموظفون مستويات عالية من الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل التي تتطلب سرعة الاستجابة للأحداث الطارئة، وتحمل المسؤوليات الجسيمة المرتبطة بحفظ الأمن العام. وبسبب التعرض المستمر لمواقف ضاغطة، قد يواجه العاملون تحديات نفسية مختلفة مثل القلق، والتوتر، والاحترق النفسي؛ مما قد يؤثر على جودة حياتهم المهنية والشخصية (القيسي، 2020).

وتبرز أهمية هذه الدراسة في ظل التحديات المتزايدة التي يواجهها العاملون في وزارة الداخلية، حيث تتطلب بيئة العمل الأمنية التعامل مع متطلبات مهنية معقدة وضغوط متزايدة؛ لذا، فإن البحث في سبل تعزيز الصحة النفسية للعاملين، وتحسين بيئة العمل، يُعدّ أمراً ضرورياً لتخفيف الضغوط المهنية وتعزيز الإنتاجية والاستقرار الوظيفي (الشرفي، 2019). وقد أكدت العديد من الدراسات على العلاقة الوثيقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية؛ إذ أشارت بعض الأبحاث إلى أن التعرض المستمر للضغوط في بيئة العمل قد يؤدي إلى تراجع الأداء وزيادة احتمالية ارتكاب الأخطاء أثناء تنفيذ المهام الوظيفية (الشرفي، 2019)، وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بدراسة الضغوط المهنية وتأثيراتها النفسية، إلا أن الأبحاث المتعلقة بالعاملين في وزارة الداخلية لا تزال محدودة، مما يستدعي إجراء دراسات معمقة لفهم هذه العلاقة بشكل أكثر تفصيلاً في السياق العربي والمحلي (أبو رمان، 2016).

مشكلة البحث:

تُعدّ بيئة العمل في المؤسسات الأمنية من أكثر البيئات التي تتطلب تحمل مستويات عالية من الضغوط المهنية، نظراً لطبيعة المهام التي تجمع بين سرعة الاستجابة للأحداث الطارئة، والتعامل مع المخاطر المستمرة، والالتزام بأنظمة صارمة، ويواجه موظفو وزارة الداخلية - خاصة العاملون في مديرية أمن طرابلس - تحديات مهنية متزايدة تتمثل في ضغط العمل المتواصل، وعدم وضوح بعض الأدوار الوظيفية، وغياب الاستقرار التنظيمي في بعض الأحيان، مما قد يؤثر سلباً على صحتهم النفسية، ويؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى التأثير السلبي للضغوط المهنية على الصحة النفسية للعاملين في القطاعات الأمنية؛ فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة (أبو رمان، 2016)، أن الضغوط المهنية المرتبطة بعدم وضوح الدور الوظيفي



وصراع الأدوار تؤدي إلى ارتفاع مستويات القلق والاكتئاب بين الموظفين في المؤسسات الأمنية. كما أظهرت دراسة (سليمان، 2018) أن الاحتراق النفسي الناتج عن التعرض المستمر لضغوط العمل يؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي ويزيد من معدلات الغياب والتسرب الوظيفي. وفي دراسة أخرى أجراها (أبو نبعة، 1999)، تبين أن الضغوط المهنية تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي والاستقرار النفسي للموظفين، مما ينعكس على بيئة العمل ويؤثر على إنتاجية المؤسسة ككل.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتحسين بيئة العمل، لا تزال الضغوط المهنية تمثل أحد العوامل المؤثرة في الصحة النفسية للموظفين، حيث ترتبط بزيادة مستويات التوتر والقلق والاحتراق النفسي، مما قد ينعكس سلباً على جودة العمل ومستوى الرضا الوظيفي؛ لذا، من الضروري تحليل هذه الضغوط المهنية بأبعادها المختلفة، وفهم مدى تأثيرها على الصحة النفسية للعاملين، مما يتيح الفرصة لتقديم حلول واستراتيجيات تقلل من آثارها السلبية وتعزز من جودة الحياة الوظيفية. وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

"ما العلاقة بين الضغوط المهنية بأبعادها الإحدى عشر والصحة النفسية لدى عينة من الموظفين العاملين في وزارة الداخلية بمدينة أمن طرابلس؟"

أهداف البحث:

- التعرف على نوع العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى عينة من موظفي وزارة الداخلية بمدينة أمن طرابلس.
- تحليل الضغوط المهنية بأبعادها الإحدى عشر وأثرها على الصحة النفسية لدى عينة من موظفي وزارة الداخلية بمدينة أمن طرابلس.

- تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي والصحة النفسية.

أهمية البحث:

يمكن تقسيم أهمية البحث إلى أهمية نظرية، وأهمية تطبيقية:

الأهمية النظرية: تقدم الدراسة إطاراً تحليلياً لفهم العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية؛ مما يساهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالصحة النفسية للعاملين في المؤسسات الأمنية، ويساهم البحث الحالي في سد الفجوة المعرفية حول العلاقة بين الصحة النفسية والضغوط المهنية في البيئة الأمنية، مع التركيز على العاملين بوزارة الداخلية، علاوة على ذلك إثراء المعرفة الأكاديمية حول العلاقة بين الصحة النفسية والضغوط المهنية في البيئة الأمنية.

الأهمية التطبيقية: تساعد نتائج البحث في تصميم سياسات وبرامج تهدف إلى تحسين بيئة العمل في وزارة الداخلية، وتقليل الضغوط النفسية التي تؤثر على العاملين، ويقدم البحث توصيات تستهدف تحسين الصحة النفسية للعاملين في وزارة الداخلية، مما يساهم في تعزيز استقرارهم النفسي وزيادة إنتاجيتهم.

الأهمية الاجتماعية: يعزز البحث من فهم أهمية الصحة النفسية في المؤسسات الأمنية، بما ينعكس إيجاباً على المجتمع ككل من خلال تقديم خدمات أمنية أكثر كفاءة واستقراراً.

تساؤلات البحث:

- هل هناك علاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى عينة من موظفي وزارة الداخلية بمدينة أمن طرابلس؟



• ما تأثير الضغوط المهنية بأبعادها الإحدى عشر على الصحة النفسية لدى عينة من موظفي وزارة الداخلية بمديرية أمن طرابلس.

• ما التوصيات التي يمكن تقديمها لتحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي والصحة النفسية داخل مديرية أمن طرابلس؟
مصطلحات البحث:

لتأكيد وضوح المفاهيم المستخدمة في البحث وتوحيد المعاني، سيتم تعريف المصطلحات الرئيسية كما يلي:

الضغوط المهنية:

هي مجموعة من العوامل المهنية التي تُسبب توتراً نفسياً وبدنياً لدى العاملين؛ نتيجةً للتحديات والمتطلبات المفرطة في بيئة العمل، وتشمل هذه الضغوط ساعات العمل الطويلة، المخاطر الأمنية، ونقص الموارد اللازمة لأداء المهام (القيسي)، (2020).

التعريف الإجرائي للضغوط المهنية: هي الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية المستخدم في البحث الحالي.

الصحة النفسية:

الصحة النفسية "هي حالة من الرفاه النفسي تمكّن الشخص من مواجهة ضغوط الحياة، وتحقيق إمكاناته، والتعلّم والعمل بشكل جيد، والمساهمة في مجتمعه المحلي، وهي جزء لا يتجزأ من الصحة والرفاه اللذين يدعمان قدراتنا الفردية والجماعية على اتخاذ القرارات، وإقامة العلاقات، وتشكيل العالم الذي نعيش فيه. والصحة النفسية هي حق أساسي من حقوق الإنسان، وهي حاسمة الأهمية للتنمية الشخصية والمجتمعية والاجتماعية الاقتصادية". (WHO، 2022)

التعريف الإجرائي للصحة النفسية: هي الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة على مقياس الصحة النفسية المستخدم في البحث الحالي.

وزارة الداخلية: تشير إلى الجهة الحكومية المسؤولة عن الأمن الداخلي وتنفيذ القوانين وحماية المواطنين والمنشآت العامة. وفي هذا البحث، يُقصد بها بيئة العمل الخاصة بالعاملين في وزارة الداخلية بمديرية أمن طرابلس.

الإطار النظري:

تمهيد: يُعتبر العمل في المؤسسات الأمنية من أكثر المهن التي تتطلب جهداً بدنياً ونفسياً عالياً، نظراً لطبيعة المهام التي تتطلب استجابة سريعة للأحداث الطارئة، والتعامل مع مواقف معقدة قد تؤثر على الاستقرار النفسي للعاملين، تؤدي هذه الضغوط المستمرة إلى تحديات نفسية تؤثر على الصحة النفسية للأفراد، مما قد ينعكس على أدائهم الوظيفي ومدى قدرتهم على اتخاذ قرارات فعالة في بيئة العمل.

إن طبيعة العمل الأمني تتطلب مواجهة مستمرة للمواقف الضاغطة، مثل التعامل مع الأزمات، والعمل لساعات طويلة تحت ضغط عالٍ، مما يجعل الصحة النفسية عاملاً حاسماً في الحفاظ على الكفاءة المهنية. لذا، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى العاملين في وزارة الداخلية، بهدف فهم تأثير هذه الضغوط على الأداء العام، واقتراح استراتيجيات تعزز من رفاههم النفسي في بيئة العمل.

مفهوم الضغوط المهنية:



الضغوط المهنية تُعرّف بأنها مجموعة من العوامل التي تُسبب شعوراً بالإجهاد الجسدي أو النفسي بسبب متطلبات الوظيفة (Cooper et al., 2001)، وتشمل هذه العوامل: عبء العمل الزائد، وضيق الوقت، وسوء بيئة العمل، بالإضافة إلى الضغوط الناجمة عن المسؤوليات الوظيفية المتزايدة.

كما تُعرّف الضغوط المهنية بأنها مجموعة من العوامل المسببة للقلق والتوتر التي تؤثر على الفرد نتيجة لمتطلبات الوظيفة (أسعد، 2015)، وتشمل هذه الضغوط عدة عوامل منها: طول ساعات العمل، والتعامل مع الأزمات، والضغوط الاجتماعية في مكان العمل، وظروف العمل التي تتطلب اتخاذ قرارات مصيرية في لحظات حرجة. السياق الأمني والضغوط المهنية:

وفي سياق العمل الأمني، تُعدّ الضغوط المهنية ذات طبيعة خاصة؛ إذ أن العمل يتم تحت ظروف عالية من المخاطر والمخاوف مما يؤدي إلى مستويات مرتفعة من التوتر النفسي؛ فقد أظهرت الدراسات أن العاملين في المؤسسات الأمنية يتعرضون لمستويات مرتفعة من الضغوط المهنية مقارنةً بغيرهم من العاملين في المجالات الأخرى (Schaufeli & Bakker, 2004:35)، وتشمل هذه الضغوط:

بيئة العمل: يمكن أن تكون بيئة العمل غير المحفزة، مثل نقص الدعم النفسي أو سوء التنظيم الإداري، عاملاً مهماً في زيادة مستويات الضغوط النفسية لدى العاملين (الجميل، 2019).

العمل تحت الضغط الزمني: يشمل ذلك الحاجة لاتخاذ قرارات سريعة في مواقف طارئة، مما يسبب شعوراً بالتوتر والقلق (القطاري، 2020).

التعرض للمخاطر: العاملون في المجال الأمني، الذين يتعاملون مع مواقف خطيرة، يكونون أكثر عرضة للإصابة بمشاكل نفسية نتيجة للضغط النفسي الناتج عن تهديدات السلامة الشخصية (أبو طالب، 2017).

ساعات العمل الطويلة: العمل لساعات طويلة وعدم وجود وقت كافٍ للراحة أو التوازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يزيد من الضغوط النفسية (عبد الله، 2020).

التعامل مع الطوارئ: الحاجة إلى اتخاذ قرارات سريعة في ظروف غير مستقرة.

المخاطر الميدانية: التعرض لمواقف تهدد السلامة الشخصية.

ساعات العمل الطويلة: العمل خلال الليل أو في عطلات نهاية الأسبوع، مما يؤثر على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. مفهوم الصحة النفسية:

الصحة النفسية هي حالة من التوازن العاطفي والنفسي التي تمكن الفرد من التعامل بفعالية مع تحديات الحياة اليومية، فإن الشخص الذي يتمتع بالصحة النفسية الجيدة قادر على العمل بشكل جيد في المجتمع، والشعور بالراحة في تفاعلاته مع الآخرين، ومواجهة الصعوبات بطريقة إيجابية.

وتُعرّف الصحة النفسية بأنها حالة من التوازن العاطفي والنفسي التي تساعد الفرد على التكيف مع التحديات اليومية والعمل بفعالية داخل المجتمع، ويُشير هذا المفهوم إلى قدرة الفرد على الحفاظ على مستوى من الرفاه النفسي، بما يتيح له التعامل مع الضغوط بطريقة إيجابية وتحقيق الإنجازات المهنية والشخصية (WHO، 2020).

وفي مجال العمل الأمني، تُعد الصحة النفسية ذات أهمية خاصة، حيث تواجه هذه الفئة المهنية تحديات تتجاوز الضغوط التقليدية، مثل المخاطر الميدانية، وضغط العمل المرتبط بالطوارئ، وارتفاع سقف التوقعات من الجمهور والمسؤولين.

أهمية تحسين الصحة النفسية:

تُظهر الأبحاث أن تحسين الصحة النفسية للعاملين في المؤسسات الأمنية يُسهم في تحسين جودة أدائهم الوظيفي وزيادة إنتاجيتهم. كما أن تعزيز الدعم المؤسسي كالتقديم البرامج التدريبية والدعم النفسي يُمكن أن يُقلل من أثر الضغوط المهنية، ويُحسن من رفاه العاملين (Quick et al., 1997).

استراتيجيات تحسين الصحة النفسية في بيئات العمل

تلعب الصحة النفسية دورًا محوريًا في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز بيئة عمل إيجابية، خاصة في المؤسسات الخدمية التي تتطلب جهداً عالياً وتعاملًا مباشرًا مع ضغوط مهنية مختلفة، وفي هذا السياق، يمكن تبني العديد من الاستراتيجيات لتعزيز الصحة النفسية للعاملين، ومن أبرزها ما يلي:

برامج الدعم النفسي: توفر برامج الدعم النفسي بيئة آمنة للعاملين لمناقشة مشكلاتهم النفسية والحصول على الإرشاد المناسب، وتشمل هذه البرامج جلسات استشارية نفسية دورية مع مختصين في علم النفس، إضافة إلى توفير خطوط مساعدة سرية للعاملين الذين يعانون من ضغوط نفسية شديدة، (الحاج، 2016). كما أظهرت الدراسات أن الدعم النفسي الفعال يمكن أن يقلل من مستويات القلق والتوتر، ويحسن من رضا الموظفين وإنتاجيتهم (Quick et al., 1997).

تحسين بيئة العمل: يُقصد بها تنظيم المهام وتوزيع الأعباء الوظيفية بطريقة متوازنة؛ بحيث لا يتحمل العاملون ضغوطاً زائدة عن طاقتهم، كما تشمل إعادة توزيع المهام والحد من العبء الزائد على الموظفين، مما يقلل من الضغوط المهنية (خليفة، 2019). كما يشمل الظروف البيئية لتكون داعماً نفسياً، وخلق بيئة عمل تشجع على التواصل الفعال والتعاون بين الموظفين، (غندور، 2018). ويمكن تحقيق ذلك من خلال وضع أنظمة واضحة لساعات العمل، والتأكد من توزيع المهام بشكل عادل وفقاً لقدرات الموظفين. وقد أشارت الأبحاث إلى أن تحسين هيكل العمل يقلل من الإرهاق الوظيفي ويعزز من رضا العاملين ورفاههم النفسي (Schaufeli & Bakker, 2004).

برامج التدريب على إدارة الضغوط: تساعد هذه البرامج العاملين على تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط المهنية، من خلال تدريبهم على تقنيات الاسترخاء، وتنظيم الأولويات، والتكيف مع المواقف الصعبة. كما تساهم هذه البرامج في تعزيز القدرة على التحكم في ردود الأفعال تجاه الضغوط؛ مما ينعكس إيجابياً على الصحة النفسية والأداء الوظيفي. وتشير الدراسات إلى أن توفير مثل هذه الدورات التدريبية يقلل من مستويات التوتر ويحسن من جودة الحياة الوظيفية (Lazarus & Folkman, 1984).

وبناءً على ما سبق، يُعد الاستثمار في استراتيجيات تعزيز الصحة النفسية خطوة ضرورية لتحسين بيئة العمل، وتقليل الضغوط المهنية، وتعزيز الأداء الوظيفي. وتُظهر الدراسات أن المؤسسات التي تطبق هذه الاستراتيجيات تحقق معدلات رضا وظيفي عالٍ، مما يساهم في استقرار واستمرارية العمل بكفاءة أكبر (Cooper et al., 2001).

أهمية دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية في بيئة العمل الأمنية:



إن دراسة الصحة النفسية في بيئة العمل الأمنية أمر بالغ الأهمية لتحسين رفاهية العاملين وضمان أدائهم الجيد في ظل الظروف الصعبة التي يواجهونها؛ إذ يساعد تحسين الصحة النفسية على زيادة الكفاءة المهنية وتقليل احتمالات حدوث الأخطاء أو الإحباط لدى العاملين، وبالتالي يؤدي إلى تقديم خدمات أفضل للمجتمع والحفاظ على الأمن العام (الهاشمي، 2018).

علاوة على ذلك، تشير النظريات النفسية إلى أن الضغوط المهنية تؤثر بشكل مباشر على الصحة النفسية من خلال عدة مسارات، ومن أحد هذه المسارات زيادة مستويات التوتر التي تؤدي إلى زيادة إفراز هرمونات الإجهاد مثل الكورتيزول؛ مما يؤدي إلى حدوث اضطرابات في النوم والمزاج، كما أن هذه الضغوط قد تؤدي إلى انخفاض الدافعية وزيادة الشعور بالإرهاق النفسي، أو ما يُعرف بالاحتراق النفسي. (Lazarus & Folkman, 1984)

وعلى صعيد آخر، فإن غياب الدعم المؤسسي أو ضعف التواصل الداخلي يزيد من تقاوم هذه المشكلات، حيث يشعر العاملون بعدم التقدير، مما يُضعف الصحة النفسية ويؤدي إلى تدنٍ في الأداء الوظيفي؛ إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن التعرض لضغوط شديدة لفترات طويلة يؤدي إلى العديد من الاضطرابات النفسية مثل القلق والاكتئاب والإرهاق النفسي (السعودي، 2018).

الدراسات السابقة:

لدمع المعرفة العلمية لموضوع البحث، يعرض البحث أبرز الدراسات التي تناولت الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية، سواء على الصعيد المحلي أو العربي:

1. دراسة العلوي وآخرون (2022)

تناولت الدراسة دور البرامج التدريبية في تحسين الصحة النفسية للعاملين في المؤسسات الأمنية بدولة البحرين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل تأثير التدريب على الصحة النفسية، وشملت العينة عدد 150 موظفٍ من المؤسسات الأمنية الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وطبق عليهم استبيان مكون من 20 فقرة لقياس مستويات التوتر والقلق، وأظهرت النتائج أن 65% من المشاركين أكدوا أن التدريب المستمر على التعامل مع الضغوط النفسية يُسهم بشكل كبير في تحسين الصحة النفسية، وتقليل مشاعر التوتر، وأوصت الدراسة بتطبيق برامج تدريبية دورية تركز على المهارات النفسية والاجتماعية.

2. دراسة عبد الله وآخرون (2021)

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير طبيعة العمل الأمني على الصحة النفسية للعاملين في الشرطة بالمملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين ظروف العمل والاضطرابات النفسية؛ إذ شملت الدراسة (120) من العاملين في قطاع الشرطة الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية لضمان تمثيل كافة الرتب والمناطق، وطبق عليهم استبيان نفسي لقياس مستويات القلق والأرق والضغوط النفسية، وأظهرت النتائج أن العاملين الذين يتعرضون لضغوط شديدة، مثل المهام الميدانية الخطرة والعمل في أوقات غير منتظمة، يعانون من مشكلات نفسية مثل: الأرق، واضطرابات القلق. وأوصت الدراسة بتقديم استشارات نفسية منتظمة وتحسين ظروف العمل لتخفيف الضغوط.

3. دراسة شعبان (2020)



استهدفت الدراسة العاملين في وزارة الداخلية بدولة الكويت لتحليل العلاقة بين ساعات العمل الطويلة والصحة النفسية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين عدد ساعات العمل وتأثيرها النفسي على الموظفين، وشملت الدراسة 100 موظف من العاملين في وزارة الداخلية، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة لضمان تنوع التخصصات والوظائف، وتم استخدام استبيان نفسي لقياس مستوى التوتر والقلق المرتبط بساعات العمل، وأظهرت النتائج أن 85% من المشاركين يعانون من مشكلات نفسية منها: التوتر المزمن، والقلق نتيجة العمل لساعات تفوق الحد الطبيعي. وأوصت الدراسة بإعادة النظر في جداول العمل، وتوفير بيئة عمل داعمة نفسياً واجتماعياً.

4. دراسة القيسي (2020)

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير الضغوط المهنية على الصحة النفسية للعاملين في المؤسسات الأمنية في إحدى الدول العربية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين الضغوط المهنية ونتائجها النفسية، وشملت الدراسة 120 موظف من العاملين في المؤسسات الأمنية بإحدى الدول العربية، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية من مختلف الرتب والوظائف، وتم استخدام استبيان مخصص لقياس مستويات الضغوط المهنية والقلق والاكتئاب، وأظهرت النتائج أن 75% من العاملين يعانون من مستويات عالية من الضغوط المهنية بسبب طبيعة العمل الأمني والمخاطر المرتبطة به. كما أشارت إلى أن هذه الضغوط تؤثر سلباً على الصحة النفسية من خلال ارتفاع معدلات القلق والاكتئاب بين الموظفين. وأوصت الدراسة بضرورة توفير برامج دعم نفسي للعاملين الأمنيين.

5. دراسة الشرفي (2019)

ناقشت الدراسة العوامل المؤثرة على الصحة النفسية للعاملين في قطاع الأمن في إحدى الدول العربية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لفحص العلاقة بين العوامل المؤثرة على الصحة النفسية للعاملين في قطاع الأمن، وشملت الدراسة 100 موظف من العاملين في قطاع الأمن في إحدى الدول العربية، وتم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية لضمان تمثيل عادل من مختلف الأقسام، واستخدم استبيان لقياس العوامل المؤثرة على الصحة النفسية، وأظهرت النتائج أن سوء بيئة العمل كضعف التنظيم الإداري وقلة الموارد، يؤدي إلى ضغوط نفسية عالية، كما أشارت إلى أن وجود برامج تدريبية ودعم نفسي يساهم في تخفيف هذه الضغوط، وتحسين الصحة النفسية للعاملين.

6. دراسة سليمان (2018)

تناولت الدراسة الصحة النفسية للعاملين في وزارة الداخلية الليبية وتأثير التوتر الوظيفي عليهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين التوتر الوظيفي والاضطرابات النفسية لدى العاملين في الوزارة، وشملت الدراسة 120 موظف من العاملين في وزارة الداخلية الليبية، وتم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية لضمان تنوع العينة عبر مختلف الرتب والوظائف، وتم استخدام استبيان نفسي لقياس مستويات التوتر الوظيفي والاحتراق النفسي لدى العاملين، وأظهرت النتائج أن البيئة الأمنية تعاني من نقص في الدعم النفسي والمؤسسي؛ مما أدى إلى زيادة معدلات الاحتراق النفسي، وأوضحت الدراسة أيضاً أن العاملين الذين يعملون لساعات طويلة أو يتعرضون لضغوط مهنية شديدة هم الأكثر عرضة للاضطرابات النفسية.

7. دراسة جابر (2017)



ناقشت الدراسة تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي والصحة النفسية للعاملين في قطاع الأمن العام بمصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لفحص تأثير الضغوط المهنية على صحة العاملين النفسية وأدائهم الوظيفي، وشملت الدراسة 150 موظفٍ من العاملين في قطاع الأمن العام بمصر، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة لتشمل مختلف الأقسام والرتب في القطاع الأمني، وتم استخدام استبيان مخصص لقياس مستويات الضغوط المهنية، والاحترق النفسي، وأداء العمل، وأظهرت الدراسة أن 70% من العاملين يعانون من أعراض الاحتراق النفسي بسبب كثافة العمل وضغط المهام؛ مما أدى إلى انخفاض الإنتاجية، وزيادة حالات الغياب عن العمل. وأوصت الدراسة بضرورة تخفيف الأعباء الوظيفية، وتقديم برامج تدريبية؛ لتحسين مهارات التكيف النفسي.

8. دراسة أبو رمان (2016)

ركزت هذه الدراسة على أثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين بوزارة الداخلية الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لفحص العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي للعاملين، وشملت الدراسة 200 موظف من العاملين في وزارة الداخلية الأردنية، وتم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية لضمان تمثيل العاملين من مختلف الأقسام والرتب، وتم استخدام استبيان مخصص لقياس الضغوط المهنية ومستوى الإجهاد النفسي؛ فأشارت النتائج إلى أن 68% من العاملين يعانون من إجهاد نفسي بسبب عدم توازن ساعات العمل مع الحياة الشخصية إضافة إلى التحديات المرتبطة بطبيعة المهام الأمنية، وأوصت الدراسة بضرورة تخفيف عبء العمل، وتوفير برامج ترفيهية، ودعم نفسي للعاملين في الوزارة.

9. دراسة أحمد (2015)

ركزت هذه الدراسة على العوامل المؤثرة في الصحة النفسية للعاملين في الأجهزة الأمنية في الجزائر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين العوامل المؤسسية مثل: الدعم والحوافز وبين الصحة النفسية للعاملين، وشملت الدراسة عدد 150 موظفٍ من العاملين في الأجهزة الأمنية في الجزائر، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية لضمان تمثيل مختلف الرتب والمناطق، واستخدم استبيان نفسي لقياس مستويات الضغوط النفسية ومدى تأثير العوامل المؤسسية على الصحة النفسية. وأظهرت النتائج أن غياب الدعم المؤسسي وضعف سياسات الحوافز يزيدان من مستويات الضغوط النفسية، كما أشارت الدراسة إلى أن تحسين بيئة العمل من خلال تقديم مكافآت عادلة ودعم نفسي مستمر يُسهم في تحسين الصحة النفسية للعاملين.

تحليل الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الباحثان للدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث، تبين أن معظمها ركز على الضغوط النفسية الناجمة عن طبيعة العمل الأمني، بما يشمل المهام الخطرة، وساعات العمل الطويلة، وغياب الدعم المؤسسي. وقد تناولت بعض الدراسات أهمية البرامج التدريبية والدعم النفسي المقدمة داخل تلك المؤسسات، بينما ركزت أخرى على التأثير المباشر لضغط المهام وساعات العمل. ومع ذلك، لا تزال الحاجة قائمة لإجراء دراسات معمّقة في تأثير هذه العوامل داخل مؤسسات البيئة الليبية مع مراعاة الخصوصيات الثقافية والتنظيمية التي تميزه. وتوضح نتائج هذه الدراسات إجمالاً أن الضغوط المهنية تُحدث تأثيرات سلبية واضحة على الصحة النفسية للعاملين؛ مما يعزز أهمية الدعم المؤسسي والتدخلات النفسية لتحسين



بيئة العمل. ورغم إسهامات الدراسات السابقة، إلا أن هناك نقصاً ملحوظاً في الدراسات التي تتناول العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية بشكل شامل ومفصل داخل السياق الليبي؛ مما يُبرز الحاجة إلى مزيد من الأبحاث في هذا المجال. الإجراءات المنهجية للبحث:

- منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي الارتباطي، وهو الأنسب لهذا البحث، باعتباره أحد المناهج البحثية المستخدمة لدراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر من خلال تحليل البيانات المتاحة، وفي هذا البحث سيتم دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية.

- مجتمع البحث وعينته:

يجمل مجتمع البحث الحالي جميع الموظفين التابعين لمديرية أمن طرابلس داخل مكتب البحث الجنائي، والبالغ عددهم 200 موظف؛ وعند تصميم الدراسة الحالية، تم اختيار توزيع عدد (100) نسخة من المقياس، ولكن الباحثان لم يتحصلا إلا على (64) إجابة من مجتمع البحث البالغ عدده (200) موظف، وبهذا يكون حجم العينة (64) موظفاً، ويعد هذا الحجم مناسباً وفقاً للممارسات الإحصائية القياسية تبعاً لدليل (تصميم واختيار العينة) الصادر عن منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، حيث يُنصح باستخدام حجم عينة مناسب لضمان دقة النتائج وتجنب التعقيد غير الضروري في التصميم. (UNICEF، 2007:35) ووفقاً لما أشار إليه عبد الحميد (2014) في كتابه (أساسيات الإحصاء وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية) أن اختيار عينة تتراوح بين 30% إلى 40% من حجم المجتمع الكلي كافي في الدراسات الاجتماعية والنفسية لضمان تمثيل جيد للمجتمع، بشرط تحقيق التنوع داخل العينة واستخدام أدوات إحصائية دقيقة لتحليل البيانات. (عبد الحميد، 2014)

- أدوات البحث:

لتحقيق أهداف البحث قام الباحثان باستخدام مقياس الضغوط المهنية ومقياس الصحة النفسية، وفيما يلي عرض تفصيلي للمقياسين:

أولاً/ مقياس الضغوط المهنية: تم استخدام مقياس الضغوط المهنية من إعداد (أمجد عبد المجيد أبو نبعة 1999)، حيث تضمن المقياس عدد (72) فقرة موزعة على أحد عشر مجالاً:

- 1- ضغوط الراتب والحوافز التشجيعية (الفقرات من 1-7): وتضمنت العبارات التي تعبر عن إدراك العاملين أن أجورهم، أو رواتبهم التي لا تتناسب مع الجهود التي يبذلونها، أو كونها أقل بكثير من رواتب المؤسسات الأخرى.
- 2- ضغوط حجم العمل (الفقرات من 8-12): وتضمنت العبارات التي تعبر عن وصول حجم الأعباء الموكلة للفرد إلى حد أعلى من المعدل المقبول، أو زيادة هذه الأعباء لمهام لا يستطيع القيام بها ضمن الوقت المتاح.
- 3- ضغوط نوع العمل (الفقرات من 13-20): وتضمنت العبارات التي تعبر عن درجة الضغوط المهنية التي تواجه الموظف، وهي تختلف من مهنة إلى أخرى، حيث إن هناك مهن يعاني فيها الموظف من الضغوط المهنية أكثر من غيرها.
- 4- ضغوط صراع الدور (الفقرات من 21-25): وتضمنت العبارات التي تعبر عن تعارض التوقعات المرتبطة بدور الفرد نتيجة تناقض أداء ما يطلب منه من أعمال، وينشأ عندما تواجه الفرد العديد من متطلبات العمل المتناقضة، أو عندما يمارس أشياء لا يرغب فيها أو لا يعتقد أنها جزء من عمله.

- 5- ضغوط غموض الدور (الفقرات من 26-30): وتضمنت العبارات التي تعبر عن الافتقار للمعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في الشركة مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته.
- 6- ضغوط النمو والتقدم المهني (الفقرات من 31-37): وتضمنت العبارات التي تعبر عن مصادر الضغط المهني كالاقتدار إلى الترقية، وعوائق الطموح، والتغير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد.
- 7- ضغوط الاستقرار الوظيفي (الفقرات من 38-42): وتضمنت العبارات التي تعبر عن مدى الشعور بالأمن الوظيفي، ومدى ضمان الفرد للعمل في مكتب البحث الجنائي.
- 8- 9- 10 - ضغوط سوء العلاقات (الفقرات من 42-66): وتضمنت العبارات التي تعبر عن طبيعة العلاقة بين الفرد والآخرين في بيئة العمل، التي لها دور بارز في نشأة الضغوط المهنية، وهناك ثلاثة أنواع من العلاقات، ويقصد بها هنا: اضطراب العلاقات الرسمية وغير الرسمية التي تنشأ بين (الموظف ورؤسائه، وبينه وبين زملائه، وبينه وبين من يقدم الخدمة لهم "المنتفعين").
- 11- ضغوط الهيكل التنظيمي (الفقرات من 67-72): وتضمنت العبارات التي تعبر عن مصادر ضغط العمل، حيث إن تمركز السلطة وعدم تفويضها بشكل ملائم ووجود إجراءات وقواعد وتعليمات مكتوبة مبالغ فيها والالتزام بحرفيتها، قد يرافقه تهديد لحرية واستقلال الفرد، ومن ثم تؤثر مجموعها على نفسية الفرد، وتؤدي إلى شعوره بالضغط المهني.
- وقد تضمن سلم المقياس على العبارات: (موافق بشدة، موافق، أحياناً، أعارض، أعارض بشدة)، ويكون تصحيح المقياس بتوزيع الدرجات حسب اتجاه الفقرة، بحيث إذا كانت الفقرة سلبية تعطى (5) درجات لإجابة "موافق بشدة" و(4) درجات لإجابة "موافق" و(3) درجات لإجابة "أحياناً" و(2) لإجابة "أعارض"، و(1) لإجابة "أعارض بشدة"، وبالعكس إذا كان اتجاه الفقرة إيجابية، وتحسب الدرجة الكلية للمشارك على مجموع الدرجات التي يتحصل عليها الفرد على المقاييس الفرعية التي يتكون منها المقياس والتي تمثل مصادر الضغوط المهنية التي يغطيها المقياس، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (72 - 360) درجة، وتستخدم الدرجة الكلية للدلالة على الضغوط المهنية، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع شدة الضغط المهني، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض شدة الضغط المهني.
- الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية الأصلي:
- صدق المقياس الأصلي: استخرج المقياس بطريقة الصدق الظاهري، بينما وصل الصدق الذاتي إلى (0.94).
- ثبات المقياس الأصلي: استخدم في حساب ثبات المقياس طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لتوضيح مستوى الاستقرار في النتائج، وتراوح معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للمقاييس الفرعية ما بين (0.76 - 0.88)، وبلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.89). (أبونبعة، 1999: 31-35)
- كما تم تطبيق المقياس في البيئة الليبية، وبلغ ثباته بعد استخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني للأبعاد الإحدى عشر ما بين (0.62 - 0.92)، وبلغ معامل الثبات للمقياس الكلي (0.86). (النعاس، 2008: 160).
- ثانياً_ مقياس الصحة النفسية:
- تم إعداد هذا المقياس من قبل (عبد المطلب أمين القريطي، وعبد العزيز السيد الشخص 1992)، حيث تضمن المقياس عدد (105) عبارة تقيس الأبعاد الآتية:

- 1- الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس (الفقرات من 1-15): وتضمن العبارات التي تعبر عن إحساس الفرد بقيمته، وأن لديه من الإمكانيات ما يجعله قادرا على العطاء وعلى مواجهة الصعاب والتحديات والتغلب عليها دون اعتماده على الآخرين، بالإضافة إلى مقدرته على حسم المسائل واتخاذ القرارات في حينها وعدم الحساسية للنقد.
 - 2- المقدرة على التفاعل الاجتماعي (الفقرات من 16-30): وتضمن العبارات التي تعبر عن مقدرة الفرد على عقد الصداقات وتبادل الزيارات وتكوين علاقات إنسانية مشبعة قوامها الثقة والاحترام والود والتآلف مع الآخرين، ومقدرته على الإسهام بدور إيجابي في المناسبات والأنشطة والحياة الاجتماعية عموما.
 - 3- النضج الانفعالي والمقدرة على ضبط النفس (الفقرات من 31-45): وتضمن العبارات التي تعبر عن المقدرة على مواجهة الصراعات النفسية والسيطرة على الانفعالات والتعبير عنها بصورة مناسبة ومقبولة اجتماعيا، كما يعني ثبات الاستجابات الانفعالية للفرد واستقرارها إزاء المواقف المتشابهة، وعدم الاستسلام للقلق والتوتر وأحلام اليقظة.
 - 4- المقدرة على توظيف الطاقات والإمكانيات في أعمال مشبعة (46-60): وتضمن العبارات التي تعبر عن سعي الفرد إلى تحقيق ما لديه من طاقات، والاستفادة مما لديه من إمكانيات في أعمال مثمرة لا تتعارض مع مصالح الآخرين، وتشعره بالرضا والإشباع، بما يستلزم ذلك من إقبال على الحياة بحيوية ونشاط، والاعتماد على النفس وتخطيط ومثابرة، وإتقان للعمل وشغل وقت الفراغ بصورة مفيدة.
 - 5- التحرر من الأعراض العصبية (الفقرات من 61-75): وتضمن العبارات التي تعبر عن خلو المرء من الأنماط السلوكية الشاذة المصاحبة للاضطرابات والأمراض النفسية والعقلية، وانتقاء كل ما يعوق مشاركته في الحياة الاجتماعية ويحد من تفاعله مع الآخرين والحياة معهم بشكل عادي.
 - 6- البعد الإنساني والقيمي (الفقرات من 76-90): وتضمن العبارات التي تعبر عن تبني المرء لإطار قيمي يهتدي به ويوجه سلوكه، يراعي فيه مشاعر الآخرين ويحترم مصالحهم وحقوقهم، ويلتزم من خلاله بالقيم الأخلاقية الواجبة في العلاقات المتبادلة كالوفاء والصدق والأمانة والمساندة.
 - 7- تقبل الذات وأوجه القصور العضوية (الفقرات من 91-105): وتضمن العبارات التي تعبر عن تقبل الفرد لذاته كما هي حقيقتها ورضاه عنها بما تشتمل عليه، وعدم النفور أو الخجل مما تنطوي عليه من عوائق جسمية واستغلال ما يتمتع به من إمكانيات، والعمل على ترميمها على أقصى مستوى يمكنها الوصول إليه.
- وقد تضمن سلم المقياس على العبارات: (موافق بشدة، موافق، أحيانا، أعارض، أعارض بشدة)، ويكون تصحيح المقياس بتوزيع الدرجات حسب اتجاه الفقرة، بحيث إذا كانت الفقرة سلبية تعطى (5) درجات لإجابة "موافق بشدة" و(4) درجات لإجابة "موافق" و(3) درجات لإجابة "أحيانا" و(2) لإجابة "أعارض"، و(1) لإجابة "أعارض بشدة"، وبالعكس إذا كان اتجاه الفقرة سلبيا، تتراوح الدرجة الكلية كل بعد من الأبعاد السبعة بين (1-15) درجة، بينما تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (0-105) درجة، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع الصحة النفسية لدى المشارك، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض الصحة النفسية.
- الخصائص السيكومترية لمقياس الصحة النفسية الأصلي:
- قد أجريت دراسات لتقنين المقياس والتحقق من صدقه وثباته في البيئتين: المصرية والسعودية، وتراوحت المعدلات على مستوى الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية فكانت حسب الآتي:

- صدق المقياس: في البيئة المصرية تراوح ما بين (0.65-0.83)، وفي البيئة السعودية تراوح ما بين (0.61 - 0.81).

- ثبات المقياس: تم استخراجها بطريقة إعادة الإجراء أو التطبيق وتراوح لدى العينة المصرية ما بين (0.72 - 0.89) ولدى العينة السعودية تراوح ما بين (0.57 - 0.81). (القريطي، والشخص،:1992:6-12)

كما تم تطبيق المقياس في البيئة الليبية بمدينة مصراتة، حيث قام الباحثان باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني للأبعاد السبعة وتراوح درجة الثبات ما بين (0.60 - 0.90) وبلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.84). بينما بلغ الصدق الذاتي (0.90) مع تطبيق نوعين من مقياسي الصدق وهما: صدق الظاهري بعرضه على المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي. (النعاس،2008)

الدراسة الاستطلاعية:

للتأكد من صلاحية أدواتي البحث تم إجراء التجربة الميدانية لحساب الصدق والثبات لأداتي الدراسة الحالية، حيث طبق على عينة كان قوامها (24) موظفاً من داخل مكتب البحث الجنائي بمديرية أمن طرابلس، وكانت النتائج كالتالي:

أولاً/ الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية:

صدق مقياس الضغوط المهنية:

للتأكد من صدق مقياس الضغوط المهنية المستخدم في الدراسة الحالية، قام الباحثان بالإجراءات التالية:

صدق المحكمين: بما أن المقياس طبق على البيئة الليبية فقد أكتفى الباحثان بصدق المحكمين، ويعد صدق المحكمين أو استطلاع آراء المحكمين الخبراء من أكثر طرق الصدق شيوعاً واستخداماً وسهولة لدى الباحثين، حيث يتم الحصول على صدق المحكمين عن طريق عرض الاختبار على مجموعة من المحكمين المختصين في المجال، وذلك للتأكد من سلامة صياغة البنود ومناسبتها للمجال المراد قياسه، وبعد جمع آراء المحكمين اتفقوا على أن فقرات المقياس تقيس ما أعدت لأجله، ولا يحتاج إلى أي تعديلات، خاصة وأن المقياس طبق على البيئة المحلية، وبهذا يكون المقياس في صورته النهائية يحتوي على (72) فقرة.

ثبات مقياس الضغوط المهنية:

للتأكد من ثبات مقياس الضغوط المهنية، قام الباحثان باستخدام معامل كرومباخ ألفا، وهو أحد العوامل المستخدمة لاستخراج الثبات، وبعد ادخال البيانات في البرنامج الاحصائي (SPSS) وإجراء التحليل، أظهرت النتائج أن معامل كرومباخ ألفا يساوي (0.914) وهذا يدل على درجة كبيرة من الثبات رغم صغر حجم العينة، ومن المعروف أن معامل كرومباخ ألفا يتأثر بحجم العينة.

ثانياً/ الخصائص السيكومترية لمقياس الصحة النفسية:

- صدق مقياس الصحة النفسية:

للتأكد من صدق مقياس الصحة النفسية المستخدم في الدراسة الحالية، قام الباحثان بالإجراءات التالية:

صدق المحكمين: بما أن المقياس طبق على البيئة الليبية، فقد أكتفى الباحثان بصدق المحكمين؛ إذ عرض المقياس على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة محل الدراسة، وطلب منهم تصحيح الفقرات أو الحكم بصحتها ومناسبتها للمضمون، وبعد جمع آراء المحكمين اتفقوا على أن فقرات المقياس تقيس ما أعدت لأجله، ولا يحتاج

إلى أي تعديلات، خاصة أن المقياس طبق في البيئة المحلية، وبهذا يكون المقياس في صورته النهائية يحتوي على عدد (105) فقرة.

ثبات مقياس الصحة النفسية:

للتأكد من ثبات مقياس الصحة النفسية المستخدم في الدراسة الحالية، قام الباحثان باستخدام معامل كرومباخ ألفا، وهو أحد العوامل التي تستخدم في التأكد من ثبات المقاييس، وبعد إدخال البيانات في البرنامج الإحصائي (SPSS) وإجراء التحليل، أظهرت النتائج أن معامل كرومباخ ألفا يساوي (0.912) وهذا يدل على درجة كبيرة من الثبات رغم صغر حجم العينة، ومن المعروف أن معامل كرومباخ ألفا يتأثر بحجم العينة.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

عالج الباحثان البيانات إحصائياً ببرنامج (SPSS) واستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإيجاد المتوسطات بين المجموعات.
2. معامل ارتباط بيرسون لمعرفة معاملات الارتباط سواء في أدوات البحث أو النتائج.
3. معامل كرونباخ ألفا لحساب ثبات أدوات البحث.

نتائج البحث:

الإجابة على التساؤل الأول الذي ينص على: هل هناك علاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى عينة من موظفي وزارة الداخلية بمدينة أمن طرابلس؟

للإجابة على هذا التساؤل قام الباحثان بإجراء معامل ارتباط بيرسون من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية ومقياس الصحة النفسية، وأظهر التحليل الإحصائي النتائج التالية:

جدول (1) بين معاملات الارتباط بين الصحة النفسية وأبعاد الضغوط المهنية والدرجة الكلية

| المتغير | معامل الارتباط | صحة نفسية | الدرجة الكلية | ضغوط الرواتب | حجم العمل | صراع الدور | نوع العمل | غموض الدور | النمو والتقدم | استقرار وظيفي | سوء العلاقات | الهيكل التنظيمي |
|---------------|----------------|-----------|---------------|--------------|-----------|------------|-----------|------------|---------------|---------------|--------------|-----------------|
| صحة نفسية | ارتباط بيرسون | 1 | .294 | -.0 | .174 | 0.049 | .254 | .042 | .180 | .206 | .356* | .272 |
| | مستوى الدلالة | | .018 | | | | .043 | .073 | .015 | .040 | .004 | .029 |
| الدرجة الكلية | ارتباط بيرسون | -.294 | 1 | .481* | .575* | .703* | .614* | .633* | .720* | .728* | .759* | .614* |
| | مستوى الدلالة | .018 | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |



| المتغير | معامل الارتباط | صحة نفسية | الدرجة الكلية | ضغوط الرواتب | حجم العمل | صراع الدور | نوع العمل | غموض الدور | النمو والتقدم | استقرار وظيفي | سوء العلاقات | الهيكل التنظيمي |
|---------------------------|----------------|-----------|---------------|--------------|-----------|------------|-----------|------------|---------------|---------------|--------------|-----------------|
| ضغوط الرواتب وحوافز | ارتباط بيرسون | - | .481* | 1 | .415* | 0.17 | .314* | 0.2 | .261* | 0.21 | 0.17 | 0.22 |
| التشجيع | مستوى الدلالة | 0.16 | .000 | | 0.00 | 0.16 | 0.01 | 0.11 | 0.03 | 0.08 | 0.16 | 0.07 |
| ضغوط حجم العمل | ارتباط بيرسون | 0.04 | .575* | | 1 | .391* | .386* | 0.22 | 0.23 | 0.21 | .400* | .275* |
| مستوى الدلالة | 0.69 | .000 | | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.08 | 0.06 | 0.09 | 0.00 | 0.02 |
| ضغوط صراع الدور | ارتباط بيرسون | - | .703* | 0.17 | .391* | 1 | .407* | .621* | .453* | .504* | .424* | .409* |
| مستوى الدلالة | 0.04 | .000 | | 0.16 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | .000 | .000 | .000 | .000 | 0.00 |
| ضغوط نوع العمل | ارتباط بيرسون | - | .614* | .314* | .386* | .407* | 1 | .351* | .415* | .275* | .327* | .316* |
| مستوى الدلالة | 0.73 | .000 | | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.01 |
| ضغوط غموض الدور | ارتباط بيرسون | - | .633* | 0.2 | 0.22 | .621* | .351* | 1 | .618* | .465* | .306* | .308* |
| مستوى الدلالة | 0.15 | .000 | | 0.11 | 0.08 | .000 | 0.00 | .000 | .000 | .000 | 0.01 | 0.01 |
| ضغوط النمو والتقدم المهني | ارتباط بيرسون | - | .720* | .261* | 0.23 | .453* | .415* | .618* | 1 | .594* | .352* | .387* |
| مستوى الدلالة | 0.10 | .000 | | 0.03 | 0.06 | .000 | 0.00 | .000 | .000 | .000 | 0.00 | 0.00 |

| المتغير | معامل الارتباط | صحة نفسية | الدرجة الكلية | ضغوط الروات | حجم العمل | صراع الدور | نوع العمل | غموض الدور | النمو والتقدم | استقرار وظيفي | سوء العلاقات | الهيكل التنظيمي |
|-------------------------|----------------|-----------|---------------|-------------|-----------|------------|-----------|------------|---------------|---------------|--------------|-----------------|
| ضغوط الاستقرار الوظيفي | ارتباط بيرسون | - | .728* | 0.21 | 0.21 | .504* | .275* | .465* | .594* | 1 | .473* | .566* |
| المتغير الوظيفي في | مستوى الدلالة | 0.00 | .000 | 0.08 | 0.09 | .000 | 0.02 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| ضغوط العلاقات | ارتباط بيرسون | - | .759* | 0.17 | .400* | .424* | .327* | .306* | .352* | .473* | 1 | .342* |
| المتغير العلاقات | مستوى الدلالة | 0.02 | .000 | 0.16 | 0.00 | .000 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | .000 | | 0.00 |
| ضغوط الهيكل التنظيمي | ارتباط بيرسون | - | .614* | 0.22 | .275* | .409* | .316* | .308* | .387* | .566* | .342* | 1 |
| المتغير الهيكل التنظيمي | مستوى الدلالة | 0.23 | .000 | 0.07 | 0.02 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | .000 | 0.00 | 0.00 |

* معامل ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05

** معامل ارتباط عند مستوى الدلالة 0.01

من خلال الجدول السابق، وجد أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والضغوط المهنية بشكل عام، حيث كان معامل الارتباط (-0.294) عند مستوى دلالة (0.018)؛ وهذه النتيجة تشير إلى أنه كلما زادت الضغوط المهنية، كلما انخفضت الصحة النفسية للموظفين العاملين في المؤسسة، وهي نتيجة تتفق مع نتائج دراسات سابقة مثل: دراسة الشمري (2020) التي أكدت على أن ارتفاع مستويات الضغوط المهنية يؤدي إلى زيادة معدلات الاكتئاب والقلق بين العاملين في المؤسسات الأمنية، بالإضافة إلى دراسة عبد الله (2021) التي أوضحت أن العمل الأمني يتسم بمستويات عالية من التوتر بسبب طبيعة المهام المعقدة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العاملين في وزارة الداخلية يواجهون تحديات كبيرة بسبب طبيعة عملهم الأمني، الذي يتضمن الكثير من المخاطر المهنية، وذلك لكبر حجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم المتمثلة في أمن واستقرار البلاد الذي لا يقبل أي خطأ أو تهاون؛ مما يسبب لهم ضغوطاً نفسية تؤثر على صحتهم النفسية بشكل ملحوظ. الإجابة على التساؤل الثاني الذي ينص على: ما تأثير الضغوط المهنية بأبعادها الإحدى عشر على الصحة النفسية لدى عينة من موظفي وزارة الداخلية بمديرية أمن طرابلس؟

للإجابة على هذا التساؤل قام الباحثان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين مقياس الضغوط المهنية بأبعاده الإحدى عشر ومقياس الصحة النفسية، ومن خلال التحليلات تبين أن تأثير الضغوط المهنية بأبعاده الإحدى عشر على الصحة النفسية جاءت بنتائج مختلفة يمكن تقسيمها إلى جزئين:

أ- الأبعاد التي لم تظهر علاقة دالة مع الصحة النفسية:

هناك أبعاد لم تظهر أي علاقة إحصائية قوية أو ضعيفة بالصحة النفسية، مما قد يعني أنها ليست من العوامل الحاسمة في التأثير على الحالة النفسية للعاملين، والجدول التالي يبين لنا هذه الأبعاد:

جدول (2) يبين أبعاد الضغوط المهنية التي لم تظهر أي علاقة مع الصحة النفسية

| التفسير المحتمل | مستوى الدلالة | معامل الارتباط | البعد |
|---|---------------|----------------|----------------------|
| واقعيًا، المعلومات المتعلقة بالرواتب والحوافز أصبحت تتداول حتى في مواقع التواصل الاجتماعي، الأمر الذي جعل العاملين لديهم علم مسبق بشأن الرواتب والحوافز، أو قد يعتبرونها أمرًا ثانويًا مقارنةً بالمخاطر والمسؤوليات الأخرى. | 0.169 | - 0.174 | الرواتب والحوافز |
| عدم ارتباط حجم المهام بالصحة النفسية قد يشير إلى أن الموظفين متكيفين مع طبيعة العمل ومتطلبات الوظيفة. | 0.698 | 0.049 | حجم العمل |
| المعرفة المسبقة للعاملين عن متطلبات أدوارهم، وتبعياتها، وبالتالي لا يؤثر نوع العمل كثيرًا على صحتهم النفسية. | 0.739 | - 0.042 | نوع العمل |
| يشير إلى أن العاملين لديهم وضوح نسبي بالمهام الموكلة إليهم، أو أن هناك أمورًا طبيعية لا يحق لهم الاطلاع عليها لسريتها وأهميتها، الأمر الذي يجعل هذا البعد لا يؤثر على الصحة النفسية لديهم. | 0.154 | - 0.180 | غموض الدور |
| يشير إلى أن الترقيات أو التقدم المهني لا يمثل ضغطًا نفسيًا كبيرًا مقارنةً بعوامل أخرى مثل بيئة العمل أو الاستقرار. | 0.102 | - 0.206 | النمو والتقدم المهني |
| قد يعكس ذلك تقبل العاملين للوائح التنظيمية في بيئة العمل الأمنية دون تأثير مباشر على صحتهم النفسية | 0.239 | - 0.149 | الهيكل التنظيمي |

وهذا النتيجة تتفق مع دراسة الحارثي (2018) حيث وجد أن الرواتب والمزايا المالية تؤثر فقط على الرضا الوظيفي وليس بالضرورة على الصحة النفسية، في حين أشارت دراسة الهاجري (2019) إلى أن وضوح الأدوار مهم، لكن تأثيره النفسي قد يكون أقل من العوامل الأخرى مثل: الاستقرار الوظيفي، والعلاقات المهنية.

ب- الأبعاد التي أظهرت علاقة عكسية دالة مع الصحة النفسية:

من الجدول رقم (3) يتبين أن هناك أبعادًا من مقياس الضغوط المهنية أكدت التحليلات أن لها علاقة دالة إحصائية مع الضغوط النفسية، حيث كانت هذه الأبعاد الأكثر تأثيرًا على الصحة النفسية للموظفين العاملين بالمديرية، مما يستدعي تدخلات لمعالجتها:

جدول (3) يبين أبعاد الضغوط المهنية التي أظهرت علاقة دالة إحصائياً مع الصحة النفسية

| التفسير المحتمل | مستوى الدلالة | معامل الارتباط | البعد |
|---|---------------|----------------|----------------------|
| عندما يكون هناك تضارباً في المهام والمسؤوليات، يؤدي ذلك إلى إرهاق نفسي للعاملين، ويوصى بتحسين توزيع المهام، وتوضيح الأدوار. | 0.043 | 0.254 | صراع الدور |
| الشعور بعدم الأمان الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية، ويوصى بوضع خطط واضحة للترقيات والتنشيط الوظيفي. | 0.004 | 0.356 | الاستقرار الوظيفي |
| العلاقات السلبية بين الزملاء أو مع الرؤساء تؤدي إلى ضغوط نفسية، ويوصى بتعزيز بيئة العمل الإيجابية من خلال التدريب والدعم الاجتماعي. | 0.029 | -0.272 | سوء العلاقات المهنية |

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة المغربي (2019) التي أكدت أن صراع الأدوار يؤثر على الصحة النفسية بسبب غياب التوجيه الواضح وتداخل المهام، كما أثبتت دراسة عبد الله (2021) أن الاستقرار الوظيفي يعد أحد أهم العوامل في تحسين رفاهية العاملين وتقليل التوتر النفسي، في حين أشارت دراسة العتيبي (2017) إلى أن بيئة العمل العدائية تؤدي إلى مستويات مرتفعة من القلق والاكتئاب، وهو ما يتفق مع نتائج هذه الدراسة.

الإجابة على التساؤل الثالث الذي ينص على: ما التوصيات التي يمكن تقديمها لتحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي والصحة النفسية داخل مديرية أمن طرابلس؟

وبناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البحث يمكن الخروج بالتوصيات التالية:

- تعزيز الاستقرار الوظيفي: وذلك من خلال وضع أنظمة واضحة للعقود والترقيات، وخلق نوع من الاستقرار في عملية التكاليف وتغيير الأدوار والمهام والمسؤوليات، الأمر الذي يقلل من القلق لدى الموظف العامل بشأن مستقبله المهني.
- تقليل صراع الأدوار: يمكن أن يتم ذلك من خلال توزيع واضح للمهام والصلاحيات بين الزملاء، وتحسين التواصل الداخلي المتمثل في العلاقات المهنية، الأمر الذي يجعل بيئة العمل بيئة جاذبة لا طاردة.
- تحسين العلاقات المهنية: من خلال برامج تدريبية في التواصل الفعال، وجلسات لحل النزاعات الداخلية، سواء بين الرؤساء والمرؤوسين، أو بين الزملاء من نفس الدرجة.
- تقديم برامج دعم نفسي مهني: هذه البرامج أصبح من الأمور الواجب توافرها في كل مؤسسات الدولة لا سيما المؤسسات الأمنية، وتشمل الاستشارات النفسية، وورش العمل حول إدارة الضغوط والأزمات.

المقترحات:

- 1- الضغوط المهنية وتأثيرها على الصحة النفسية للعاملين في القطاعات الأمنية الأخرى: دراسة تحليلية
- 2- العوامل المؤثرة في الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية: دراسة مقارنة بين القطاعات الحكومية والخاصة.
- 3- أثر التوتر المهني على الصحة النفسية: استراتيجيات التكيف والدعم النفسي في بيئات العمل.
- 4- التوازن بين العمل والحياة الشخصية: تأثيره على الضغوط المهنية والصحة النفسية للعاملين في المؤسسات الحكومية.

قائمة المراجع:

أولاً/ مراجع باللغة العربية:



- أبو رمان، خالد. (2016). أثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة الداخلية الأردنية. مجلة العلوم الإدارية، 14(3)، 115-130.
- أبو طالب، خالد. (2017). المخاطر النفسية في بيئة العمل الأمنية: دراسة مقارنة. مجلة الصحة النفسية، 9(3)، 58-72.
- أبو نبعة، أمجد عبد المجيد (1999). قياس الضغوط المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي. دار النهضة العربية.
- أحمد، عبد القادر. (2015). العوامل المؤثرة في الصحة النفسية للعاملين في الأجهزة الأمنية: دراسة تطبيقية في الجزائر. مجلة الدراسات الإدارية والنفسية، 7(3)، 20-45.
- أسعد، ناصر. (2015). إدارة الضغوط المهنية في المؤسسات الحكومية. القاهرة: دار المعرفة.
- جابر، محمود. (2017). الضغوط المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي والصحة النفسية: دراسة تطبيقية على العاملين في قطاع الأمن العام بمصر. مجلة العلوم السلوكية، 9(2)، 50-69.
- الجميل، سارة. (2019). تحليل تأثير بيئة العمل على الصحة النفسية للعاملين في القطاع الأمني. مجلة العلوم الاجتماعية، 17(4)، 34-49.
- الحاج، مريم. (2016). أهمية الدعم النفسي في بيئة العمل. مجلة التطوير المؤسسي، 10(2)، 45-61.
- خليفة، نادر. (2019). إعادة تصميم العمل وتأثيرها على الضغوط النفسية للعاملين في المؤسسات الأمنية. مجلة الإدارة والتنظيم، 22(3)، 52-68.
- السعودي، عادل. (2018). العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية. مجلة دراسات نفسية، 14(2)، 102-118.
- سليمان، فاطمة. (2018). التوتر الوظيفي وأثره على الصحة النفسية: دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية في طرابلس. مجلة الدراسات النفسية، 10(4)، 67-81.
- الشرفي، أحمد. (2019). العوامل المؤثرة على الصحة النفسية للعاملين في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة العاملين في قطاع الأمن. مجلة الأبحاث النفسية والاجتماعية، 12(1)، 78-95.
- شعبان، خالد. (2020). أثر ساعات العمل الطويلة على الصحة النفسية للعاملين في وزارة الداخلية بدولة الكويت. مجلة العلوم النفسية، 13(4)، 102-120.
- عبد الحميد، م. (2014). أساسيات الإحصاء وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبد الله، أحمد وآخرون. (2021). تأثير طبيعة العمل الأمني على الصحة النفسية: دراسة حالة العاملين في الشرطة السعودية. مجلة الأمن والدراسات النفسية، 8(1)، 34-52.
- عبد الله، جمال. (2020). إدارة ساعات العمل وتأثيرها على الصحة النفسية للعاملين في وزارة الداخلية. مجلة الدراسات الإدارية، 16(5)، 60-79.
- العلوي، حسن وآخرون. (2022). دور البرامج التدريبية في تحسين الصحة النفسية للعاملين في المؤسسات الأمنية بدولة البحرين. مجلة التنمية البشرية، 16(2)، 58-75.



- غندور، أحمد. (2018). استراتيجيات تحسين بيئة العمل ودورها في تقليل الضغوط المهنية. مجلة الأعمال والإدارة، 13(4)، 118-133.
- القطاري، فاطمة. (2020). التأثيرات النفسية للعمل تحت الضغط في المؤسسات الأمنية. مجلة العلوم النفسية، 12(1)، 25-41.
- القيسي، محمد. (2020). الضغوط المهنية وتأثيرها على الصحة النفسية: دراسة في المؤسسات الأمنية. مجلة العلوم الإنسانية، 15(2)، 45-62.
- لشرفي، أحمد. (2019). العوامل المؤثرة على الصحة النفسية للعاملين في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة العاملين في قطاع الأمن. مجلة الأبحاث النفسية والاجتماعية، 12(1)، 78-95.
- الهاشمي، يوسف. (2018). دور الصحة النفسية في تعزيز الأداء الوظيفي: دراسة حالة في المؤسسات الأمنية. مجلة العلوم الإدارية، 14(1)، 75-91.

ثانياً/ مراجع باللغة الإنجليزية: الصحة النفسية:

- UNICEF. (n.d.). Chapter 4. Multiple Indicator Cluster Surveys (MICS). Retrieved January 29, 2025, from https://mics.unicef.org/sites/mics/files/Chapter4_Arabic.pdf
- Cooper, C., Dewe, P., & O'Driscoll, M. (2001). Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications. Sage Publications.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company. (p. 35).
- Quick, J. C., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1997). Stress and well-being at work: Assessments and interventions. American Psychological Association.
- WHO.int, Mental Health: Strengthening Our Response June 17, 2022 <https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>