

المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين

بمستشفى مزدة العام

إعداد:

أ. تجديده أبوسيف أحمد أبوسيف

أستاذ مساعد/ كلية الآداب/ الجامعة الأسمرية الإسلامية

t.abusef@asmarya.edu.ly

أ. عبدالله عبد السلام محمد عيسى

أستاذ مساعد/ كلية التربية/ جامعة الزاوية

ملخص البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء بمستشفى مزدة العام، كما يهدف إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث، كما يهدف إلى معرفة الفروق في مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء حسب متغير (الجنس)، اعتمد الباحثان في هذا البحث المنهج الوصفي الارتباطي، تكون مجتمع البحث من جميع الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام والبالغ عددهم (52) طبيبا وطبيبة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، توصل البحث إلى النتائج الآتية:

1. إن مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام كان مرتفعاً.
2. إن مستوى الرضا الوظيفي لدى الاطباء العاملين بمستشفى مزدة العام كان في المتوسط.
3. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام حسب متغير الجنس.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام حسب متغير الجنس ولصالح الإناث.

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية، الرضا الوظيفي، الأطباء.

مقدمة:

يعد الرضا الوظيفي موضوعاً إدارياً مهماً وذلك لارتباطه بجودة الأداء والإنتاجية وحب المهنة والانتماء لها، فالرضا الوظيفي يعتبر من المؤشرات والأساسيات المهمة لمعرفة مدى انسجام العاملين في أي مؤسسة وبالتالي يعكس مدى نجاح المؤسسة في تحقيق طموح العاملين بها، وحيث أن المهن تختلف حسب طبيعتها من حيث نوع العمل والأدوار والدقة والمسؤولية، فهناك مهن تتميز بأنها ذات طبيعة ضاغطة والبعض عكس ذلك أو أقل، فإن مهنة الطب تعتبر من المهن التي من الممكن أن يواجه فيها الفرد العديد من الضغوطات والمسؤوليات، ونحن نعلم أن الطبيب يعد الأساس في العملية العلاجية، فمن هنا من المهم العناية به وبمعرفة المشكلات التي تعترضه والتي قد تؤثر على مدى رضاه عن عمله.

ولقد أكدت العديد من الدراسات بأن هناك تأثير إيجابي للرضا الوظيفي على مستوى جودة الخدمة المقدمة كدراسة (الحواس 2020) والتي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي على مستوى جودة الخدمات الصحية المقدمة، وكذلك توصلت دراسة (إسماعيل 2013) إلى وجود علاقة طردية موجبة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس، بينما توصلت دراسة (الحواس 2018) إلى وجود علاقة إيجابية طردية بين الرضا الوظيفي وفاعلية الأداء لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة بنغازي.

يحتاج الفرد وخاصة في ظل الظروف الراهنة التي يمر بها إلى الاهتمام بالجوانب الإيجابية للتخفيف من الأزمات الانفعالية والتوافق الإيجابي الفعال مع الضغوط والحفاظ على الهدوء والالتزان النفسي وهذا ما يطلق عليه في علم النفس الإيجابي بالشخص المرن.

فالمرونة النفسية أحد أهم المفاهيم الإيجابية للشخصية والتي قد يكون لها أثر على مدى توافق الفرد ورضاه عن ذاته وحياته بشكل عام ووظيفته بشكل خاص، فالشخص المرن هو شخص قادر على التأقلم ومواجهة أي عثرات تعترضه في حياته.

تعتبر المرونة النفسية من العوامل المهمة في وصول الإنسان إلى التوافق النفسي والاجتماعي والشعور بالسعادة والرضا الوظيفي، فهي هامة لكل مراحل نمو الإنسان، لذلك يتطلب الأمر أن يمتلك الطبيب قدرا من المرونة النفسية التي تؤهله للتوافق الايجابي مع ضغوط العمل وصعوبات الحياة التي من الممكن أن تواجهه، حتى يصل إلى مستوى من الرضا عن وظيفته (عبدالعظيم، 2017، ص2)، فالشخص المرن قادر على التكيف بصورة كبيرة مع كل مايقصه ومع كل مايعترضه في وظيفته فهو شخص قادر على تعديل تفكيره والتركيز على الفكر الايجابي والبعد عن السلبيات.

وبناءً على ما سبق يتضح مدى أهمية التعرف على المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء العاملين بالقطاع العام.

مشكلة البحث:

تعد المرونة النفسية ذات أهمية بالغة للفرد فهي من الأمور الايجابية التي تمكن الفرد من مواجهة مشكلات الحياة على الصعيد الشخصي والاجتماعي، كما قد تساعده على النجاح في المهنة، فالشخص المرن يعمل غالبا على محاولة التكيف والتوافق مع كل الظروف فسمة المرونة النفسية مطلوبة وخاصة عند الأشخاص الذين يتعاملون مع مواقف صعبة ومستويات مختلفة من البشر ونقصد هنا (الأطباء)، فكلما كان الأطباء ذو شخصية مرنة كلما كان توافقه أسهل والعكس صحيح، وإضافة إلى امتلاكهم سمة المرونة النفسية والتي قد تؤثر على رضاهم الوظيفي فهم بحاجة إلى توفير الراحة المعنوية والمادية التي تساعدهم على ذلك، إن من مهام القطاع الصحي هو تقديم أفضل مستوى من الرعاية الصحية لأفراد المجتمع، ويصعب تحقيق هذا الهدف إلا بوجود تنظيم إداري يكفل رضا الكادر الطبي عن عمله، إذ أن عدم رضا الأطباء عن عملهم قد ينعكس سلباً على مستوى الخدمات المقدمة للمرضى، ومن هذا المنطلق انبثقت فكرة هذا البحث من خلال ما لاحظته الباحثان أثناء تردهم على المستشفيات وأثناء حوارهم مع بعض الأطباء بأن سمة المرونة النفسية لا تتوفر عند الكثير منهم، وأنه يوجد العديد من القصور والمطالب الغير محققة لهم، فالباحثان انطلق من جانب أنه ربما يكون للمرونة النفسية الأثر الواضح لتقبل الشخص لأي نقص يعترضه واعتبر المرونة النفسية عامل مساعد وسبب من أسباب قدرة الفرد على مواجهة مطالب الحياة الضاغطة والانسجام مع أبسط الامكانيات. ومن هنا تم بلورة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

1. ما مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام؟.
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام؟.

3. هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام؟.
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية لدى أفراد العينة حسب متغير (الجنس)؟.
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير (الجنس)؟.

أهداف البحث:

1. التعرف على مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام.
2. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام.
3. التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام.
4. التعرف على دلالة الفروق في مستوى المرونة النفسية لدى أفراد العينة حسب متغير (الجنس).
5. التعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير (الجنس).

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

1. يستمد هذا البحث أهميته من أهمية الموضوع والعينة المستهدفة.
2. يأتي هذا البحث في ظل نقص علم الباحثان في الدراسات التي تسلط الضوء على أهمية ربط الجوانب النفسية الايجابية بجوانب الرضا وفاعلية الأداء في العمل عند الأطباء.
3. يحاول هذا البحث تشخيص واقع المرونة النفسية لدى الأطباء وتأثير ذلك على مستوى رضاهم عن عملهم .
4. البحث في مستوى الرضا الوظيفي لما له من أهمية وتأثير على جودة الخدمات.
5. التعرف على أثر متغير الجنس على المرونة النفسية والرضا الوظيفي.

الأهمية التطبيقية :

1. يمكن أن تفيد نتائج هذا البحث إدارة المستشفى والقائمين على القطاع الصحي، وذلك من خلال معرفتهم بمستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات العامة .
2. وضع أصحاب القرار في قطاع الصحة أمام الواقع الحقيقي لما يتعرض له الأطباء من ضغوطات قد تؤثر على مستوى أدائهم.
3. العمل على القيام ببرامج توعوية حول طبيعة مهنة الطب وتوضيح متطلبات هذه المهنة وما قد تعترضه من ضغوطات عمل مختلفة عن المهن الأخرى.
4. يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث في إجراء تدابير وقائية للحد من آثار عدم الرضا الوظيفي.
5. قد تفيد نتائج هذا البحث في إعادة النظر في نظام الرواتب والحوافز داخل القطاع الصحي وذلك من خلال معرفة عوامل الرضا الأكثر أهمية لدى الأطباء.
6. تساهم نتائج هذا البحث في التأكيد على أهمية التخطيط للبرامج الإرشادية وبرامج تعديل السلوك فيما يخص تنمية الجوانب الايجابية في الشخصية داخل القطاع الصحي.

حدود البحث:

1. الحدود البشرية: الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام.
2. الحدود المكانية : مستشفى مزدة العام .
3. الحدود الزمانية : 2023م

مصطلحات البحث:

المرونة النفسية اصطلاحاً: هي قدرة الفرد على مواجهة المواقف المختلفة بفاعلية والرد عليها بشكل عقلائي، وإقامة علاقات طيبة مع الآخرين، أساسها الود والاحترام المتبادل وتقبل الآخرين (شقورة، 2012، ص6)

وتعرف بأنها " الاستجابة الانفعالية والعقلية التي تمكن الإنسان من التكيف الايجابي مع مواقف الحياة المختلفة سواء كان هذا التكيف بالتوسط أو القابلية للتغيير أو الأخذ بأيسر الحلول" (الأحمدي، 2007، ص3).

المرونة النفسية إجرائياً:

هي الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة أثناء إجابتهم على فقرات المقياس المطبق في هذا البحث.

الرضا الوظيفي اصطلاحاً:

"شعور الفرد بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين، ويظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على حسن التعامل وزيادة الانتاجية، وذلك نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من هذه المؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها" (أبورحمة 2012، ص35).

الرضا الوظيفي إجرائياً:

هو الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة أثناء إجابتهم على فقرات المقياس المطبق في هذا البحث.

الطبيب: كل شخص متحصل على شهادة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه في الطب من إحدى كليات الطب البشري وهو الشخص المؤهل لتقديم العلاج للمرضى.

مدينة مزدة: مدينة من مدن طرابلس الغرب، تقع على بعد 180 كم إلى الجنوب من مدينة طرابلس، وهي من مدن الجبل الغربي، يحدها من الشمال مدينة غريان ومن الجنوب القرينات والشرق بني وليد ومن الغرب الرجبان.

مستشفى مزدة العام: مستشفى حكومي عام، يقع شمال مدينة مزدة ويضم جميع التخصصات تقريباً.

الدراسات السابقة:

1. دراسة الدروبي (2022)، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى المرونة النفسية ومهارات

التواصل لدى طلاب الجامعة أفراد، وكذلك معرفة العلاقة بين المرونة النفسية ومهارات التواصل، كما هدفت إلى البحث في الفروق في المرونة النفسية ومهارات التواصل حسب (الجنس، التخصص، السنة الدراسية)، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، بلغت عينة الدراسة (140) طالبا وطالبة، وتوصلت إلى أن مستوى المرونة النفسية لدى الطلبة كان مرتفع وأن

- مستوى مهارات التواصل كان في المستوى المتوسط، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية ومهارات التواصل، وعدم وجود فروق في المرونة النفسية ومهارات التواصل حسب متغير الجنس.
2. دراسة الشمراني(2022)، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية وتقدير الذات لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة تبوك، وكذلك التعرف على دلالة الفروق في المرونة النفسية وتقدير الذات حسب متغير (عدد الأطفال في الصف)، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة لجمع البيانات، بلغت عينة الدراسة(40) معلمة، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية وتقدير الذات لدى معلمات رياض الأطفال، كما أشارت لعدم وجود فروق في مستوى المرونة النفسية وتقدير الذات حسب متغير عدد الأطفال في الصف.
3. دراسة براهيمي(2022)، هدفت إلى التعرف على مستوى المرونة النفسية والتدفق النفسي لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، وكذلك التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والتدفق النفسي لدى أساتذة الجامعة، استخدمت المنهج الوصفي والاستبانة لجمع البيانات، بلغت عينة الدراسة (30) أستاذ وأستاذة، وتوصلت إلى أن مستويات المرونة النفسية والتدفق النفسي لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة كانت مرتفعة وجود علاقة سالبة عكسية ضعيفة بين المرونة النفسية والتدفق النفسي.
4. دراسة أبو لقمة(2022)،هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي، وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى أفراد العينة، بلغت عينة الدراسة (91)، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وتوصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية منخفضان لدى عينة الدراسة، وكذلك عدم وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة.
5. دراسة خضر، وآخرون(2021)، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية ومواجهة الضغوط المهنية لدى معلمي المعاهد الأزهرية أفراد، وكذلك

التعرف على الفروق في مستوى المرونة النفسية ومواجهة الضغوط المهنية حسب متغير (الجنس)، وكذلك التنبؤ بمدى فاعلية المرونة النفسية في مواجهة الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، بلغت عينة الدراسة (120) معلما ومعلمة، وأوضحت النتائج بوجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة احصائية بين المرونة النفسية ومواجهة الضغوط المهنية، ووجود فروق في المرونة النفسية ولصالح الإناث، كما وجدت فروق في الضغوط المهنية. لصالح الإناث، وتبين أن المرونة النفسية تنبئ بالقدرة على مواجهة الضغوط المهنية.

6. دراسة الحواس (2020)، هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى جودة الخدمات المقدمة وكذلك معرفة أثر الرضا الوظيفي للعاملين على جودة الخدمات الصحية المقدمة من مستشفى الملك سلمان التخصصي، بلغت عينة الدراسة (87) موظف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت إلى النتائج التالية: أن الرضا الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة يتوفران بدرجة مرتفعة بشكل عام، وكذلك يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على مستوى جودة الخدمات المقدمة بمستشفى الملك سلمان التخصصي بمدينة حائل.

7. دراسة الشيخ (2017)، هدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة دمشق، وكذلك دلالة الفروق في المرونة النفسية والرضا عن الحياة وفق متغيرات (الجنس، التخصص)، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، بلغت عينة البحث (500) طالبا وطالبة، وتوصل إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى أفراد العينة، كما توصل إلى البحث إلى وجود فروق في مستوى المرونة النفسية والرضا عن الحياة وفقا لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعد وجود فروق في كلا المتغيرين حسب متغير التخصص.

8. دراسة سلامة، إسماعيل (2017)، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى المرونة النفسية ودافعية الانجاز لدى الرياضيين، وكذلك العلاقة بين المرونة النفسية ودافع الانجاز لدى أفراد العينة، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة

لجمع البيانات، بلغت عينة الدراسة (60) لاعبا، وتوصلت إلى تمتع الرياضيين بدرجة فوق المتوسط من المرونة النفسية ودافع الانجاز، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين المرونة النفسية ودافع الانجاز.

9. دراسة أبو النور، محمد(2016)، هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة السمعية، وكذلك معرفة دلالة الفروق في مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي حسب (النوع، السن، سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي)، استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، بلغت عينة الدراسة(262) معلما ومعلمة، وتوصلت إلى وجود علاقة دالة احصائيا بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، ولاتوجد فروق في مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي حسب متغير النوع.

10. دراسة عربية، إبراهيم(2016)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية1نوفمبر 1954 بوهرا، بلغت عينة الدراسة (120) طبيبا، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وتوصلت إلى: وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي وكذلك مستوى متوسط من الولاء التنظيمي لدى الأطباء، كما توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية.

11. دراسة أحمد(2014)، هدف البحث إلى دراسة مفهوم الرضا الوظيفي وتأثيره على الأطباء والكوادر الطبية المساعدة العاملين في المؤسسات العامة، وكذلك هدف للإسهام في حل المشاكل والمعوقات التي تواجه المؤسسات العامة بدراسته أسباب عدم الرضا الوظيفي والاستقرار المهني، استخدم المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات، بلغت عينة البحث(159)، وتوصل إلى أن هناك علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية قوية بين نظام الأجور والحوافز والرضا الوظيفي، وكذلك توجد علاقة ايجابية مع الإدارة، أما بالنسبة للعلاقة بين البيئة والرضا الوظيفي كانت سلبية، وكذلك التدريب، كما أظهرت النتائج أن (63.3) من الباحثين غير راضيين عن وظائفهم بشكل عام، وكذلك (28.3) غير راضيين عن نظام الترقى الوظيفي، وكذلك أظهرت النتائج أن(61.3) من حجم (124) كادر طبي يروا بأن عدم الرضا لايؤثر على تعاملهم مع المرضى.

التعقيب على الدراسات السابقة :

سيتم هنا مناقشة الدراسات السابقة وفقاً للبنود الآتية :

تاريخ إجراء هذه الدراسات ، الأهداف، المنهج المستخدم، العينة ، الأداة المستخدمة ، النتائج.

1. تاريخ إجراء هذه الدراسات :

لقد امتدت هذه الدراسات خلال السنوات(2014- 2022).

2. من حيث الأهداف :

لقد تعددت الأهداف وتنوعت بالنسبة للدراسات السابقة، إلا أنها اشتركت جميعها في التعرف على مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي، وكذلك البحث في الفروق حسب متغير (الجنس، سنوات الخبرة ، العمر ، الدخل الشهري ، المؤهل العلمي ، التخصص، الخ) والبحث الحالي يهدف كذلك إلى التعرف على مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي، وذلك حسب متغير (الجنس).

3. من حيث المنهج المستخدم: كل الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي ولكن بأساليب مختلفة بحسب خصوصية كل دراسة(التحليلي، الارتباطي، المسحي)، والبحث الحالي تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي.

4. من حيث العينة :

لقد طبقت الدراسات السابقة على عينات مختلفة، فكل دراسات المرونة النفسية التي حصل عليها الباحثان استهدفت عينات من الطلبة والمعلمين والرياضيين وأساتذة الجامعات، ولم يجد الباحثان أي دراسة للمرونة النفسية تخص الأطباء، أما دراسات الرضا الوظيفي فمعظمها استهدفت الأطباء والكوادر الطبية المساعدة والموظفين بالمستشفيات، وكان من بين هذه الدراسات دراسة واحدة محلية وهي دراسة(أبولقمة2022)، ومن حيث حجم العينة فقد وجد تباين في أحجام هذه العينات ، حيث كان حجم أصغر عينة (30) في دراسة (براهيمي2022)، وبلغ حجم أكبر عينة (500) في دراسة (الشيخ2017)، أما البحث الحالي فلقد بلغت عينة البحث(48) طبيبا وطبيبة.

5. من حيث الأداة :

جميع الدراسات السابقة استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والبحث الحالي تم استخدام الاستبانة أيضاً.

6. من حيث النتائج :

من خلال عرض الدراسات السابقة والتي تناولت دراسة المرونة النفسية والرضا الوظيفي، أظهرت النتائج ما يلي : أن هناك مستوى من المرونة النفسية لدى عينات الدراسات السابقة يتراوح بين المرتفع وفوق المتوسط، كذلك وجود علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة وتقدير الذات ومواجهة الضغوط النفسية، بينما وجدت علاقة سالبة عكسية ضعيفة بين المرونة النفسية والتدفق النفسي، كما وجدت فروق في المرونة النفسية حسب متغير الجنس، وفي دراسات أخرى لم يكن هناك فروق حسب متغير الجنس، أما دراسات الرضا الوظيفي فلقد تراوح مستوى الرضا بين المنخفض والمتوسط والمرتفع، وكذلك عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية، ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، كما توصلت بعض الدراسات إلى وجود تأثير ايجابي للرضا الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة، في حين أشار عدد من الأطباء إلى أن عدم رضاهم عن عملهم لا يؤثر على تعاملهم مع المرضى، أما عن الدراسة الوحيدة التي عثر عليها الباحثان والتي تهدف لنفس ماهدف إليه البحث الحالي باختلاف العينة فلقد كانت على المعلمين فقد توصلت إلى وجود علاقة دالة احصائيا بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، ولا توجد فروق في مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي حسب متغير النوع، والبحث الحالي توصل إلى إن مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام كان مرتفعاً وإن مستوى الرضا الوظيفي كان في المتوسط، كما توصل إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية حسب متغير الجنس، وأنه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي ولصالح الإناث.

إجراءات البحث:

منهج البحث : استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة وأهداف البحث .

مجتمع البحث: الأطباء العاملون بمستشفى مزدة العام والبالغ عددهم (50) طبيباً وطبيبة.

عينة البحث : نظرا لصغر حجم المجتمع، فلقد تم اعتبار أن العينة هي نفسها مجتمع البحث، وبعد استبعاد عدد (04) من الأطباء لعدم تواجدهم فترة توزيع الاستبانة وبهذا بلغ عدد حجم عينة البحث (48) طبيباً وطبيبة.

أدوات البحث : تم الاعتماد على مقياس المرونة النفسية (عربية2018)، والمكون في صورته النهائية من (16) فقرة موزعة على (3) أبعاد هي: البعد العقلي، البعد الانفعالي، البعد الاجتماعي، والبدائل وفق مقياس ليكارت الخماسي والمطبق على البيئة الجزائرية.

كما تم الاعتماد على مقياس الرضا الوظيفي (أحمد2014)، والمكون في صورته النهائية من (20) فقرة موزعة على (6) مجالات هي: المرتبات والحوافز، البيئة والأجهزة والمعدات، التدريب، الإدارة، وكانت البدائل وفق مقياس ليكارت الخماسي والمطبق على البيئة السودانية ، وقد قام الباحثان بإعادة حساب الخصائص السيكومترية للمقياسين للتأكد من مدى ملاءمته للبيئة الليبية.

صدق وثبات المقياسين :

الصدق الظاهري :

قام الباحثان بعرض المقياسين على مجموعة من المحكمين، وذلك للتحقق من مضمون الفقرات، والحكم على صياغتها، ومدى وضوحها وملاءمتها لأغراض البحث، هذا وقد قام الباحثان بإدخال التعديلات المتفق عليها.

الصدق الذاتي ومعامل الثبات لمقياسي البحث:

تم التأكد من ثبات أدوات البحث باستخدام أسلوب معادلة الفا-كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية، وتم التأكد من صدق أدوات البحث باستخدام معامل الصدق الذاتي، وذلك بتطبيقها على عينة استطلاعية بلغ عددها (20) مفردة، والنتائج مبينة في الجداول التالية:

جدول 1: معاملات الصدق والثبات لمقياس المرونة النفسية

المقياس والأبعاد	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية	معامل الصدق الذاتي
البعد الانفعالي	5	0.826	0.905	0.909
البعد العقلي	5	0.725	0.841	0.851
البعد الاجتماعي	5	0.904	0.950	0.951
مقياس المرونة النفسية	15	0.932	0.965	0.965

جدول 2: معاملات الصدق والثبات لمقياس الرضا الوظيفي

المقياس والمجالات	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية	معامل الصدق الذاتي
مجال الرواتب والحوافز	5	0.826	0.905	0.909
مجال البيئة والاجهزة والمعدات	5	0.833	0.909	0.913
مجال التدريب	5	0.847	0.917	0.920
مجال الإدارة	5	0.895	0.945	0.946
مقياس الرضا الوظيفي	20	0.931	0.964	0.965

بناء على نتائج جدول (1) ونتائج جدول (2)، يتضح أن معاملات الصدق لمقياس المرونة النفسية وأبعاده ومقياس الرضا الوظيفي ومجالاته مرتفعة تجاوزت (85%). وتبين كذلك أن معاملات الثبات لمقياس المرونة النفسية وأبعاده ومقياس الرضا الوظيفي ومجالاته مرتفعة تجاوزت (72%) لمعامل الفا-كرونباخ و تجاوزت (84%) لمعامل التجزئة النصفية، وهذا يدل على صدق وثبات أدوات البحث وصلاحيتهما للتطبيق.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذا البحث:

استخدم برنامج الحزمة الإحصائية (Spss) لغرض تفريغ وتحليل الاستبانات، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، إضافة إلى الاختبارات الإحصائية المتمثلة في الاختبار التائي للعينه الواحدة، اختبار-ت للعينتين المستقلتين، اختبار ليفين، و معامل ارتباط بيرسون وذلك بما يتناسب مع كل تساؤل من تساؤلات البحث.

عرض ومناقشة النتائج:

التساؤل الاول: ما مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام؟

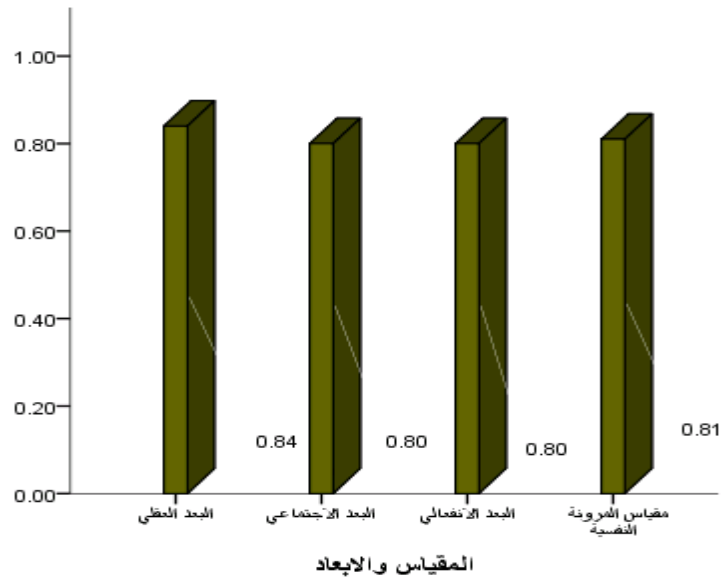
للتعرف على مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام تم حساب المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لاستجابات الباحثين على كل بعد من أبعاد مقياس المرونة النفسية وللمقياس الكلي، وكذلك استخدم الاختبار التائي لمعرفة الدلالة الإحصائية لها، والجدول (3) يبين النتائج.

جدول 3 : نتائج قياس مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام

الأبعاد	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	الدلالة الاحصائية	الوزن النسبي	مستوى المرونة	الترتيب
البعد الانفعالي	48	3.9833	.46646	59.163	0.000**	0.80	عالي	2
البعد العقلي	48	4.1917	.54415	53.369	0.000**	0.84	عالي	1
البعد الاجتماعي	48	3.9792	.62737	43.943	0.000**	0.80	عالي	2
مقياس المرونة النفسية	48	4.0514	.38830	72.286	0.000**	0.81	عالي	-

**دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

وفقاً للنتائج المبينة في جدول رقم (3)، نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات كل بعد من أبعاد مقياس المرونة النفسية وعلى المقياس الكلي تجاوزت قيمة الوسط الفرضي (3) بمستوى دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية 1%، وهذا يشير إلى أن مستوى المرونة النفسية على جميع الأبعاد وعلى المقياس الكلي يعتبر عالي. حيث تبين من النتائج المبينة في الجدول (3) وفي الشكل البياني أدناه، أن مستوى البعد العقلي جاء بمستوى عالي حيث احتل المرتبة الأولى في مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام بوزن نسبي 84%، واحتل البعد الاجتماعي والبعد الانفعالي المرتبة الثانية في مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام بوزن نسبي 80%. وبصفة عامة، تشير النتائج إلى أن مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام جاء بمستوى عالي بوزن نسبي 81%، وهذا يشير إلى أن الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام متصلحون مع أنفسهم، يعترفون بخطئهم ويخططون لأمر حياتهم بكل واقعية ويتقبلون الرأي الآخر والانتقاد بكل رحابة صدر، إلى جانب ارتباطهم بأسرهم وبالمجتمع المحيط ومشاركتهم في الأنشطة الاجتماعية والأعمال التطوعية.



التساؤل الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام؟

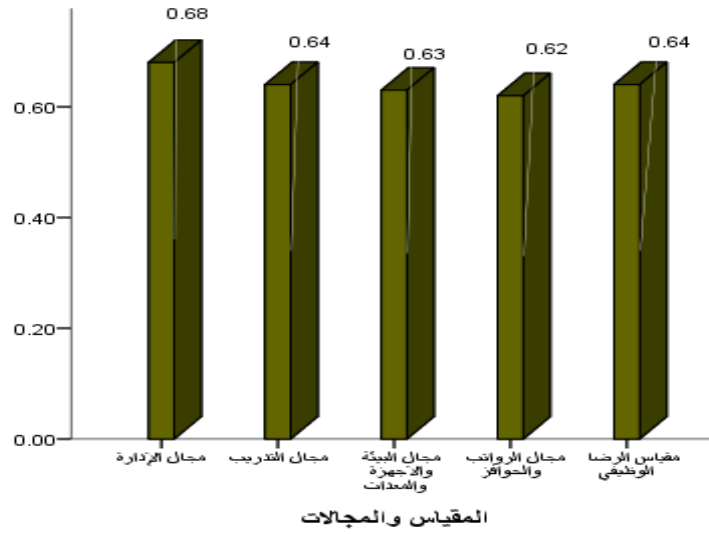
للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام تم حساب المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لاستجابات الباحثين على كل مجال من مجالات مقياس الرضا الوظيفي وللمقياس الكلي، وكذلك استخدم الاختبار التائي لمعرفة الدلالة الإحصائية لها، والجدول (4) يبين النتائج.

جدول 4 : نتائج قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الاطباء العاملين بمستشفى مزدة العام

الترتيب	مستوى المرونة	الوزن النسبي	الدلالة الإحصائية	قيمة الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	المجالات
4	متوسط	0.62	0.000**	22.232	.96218	3.0875	48	مجال الرواتب والحوافز
3	متوسط	0.63	0.000**	26.007	.83471	3.1333	48	مجال البيئة والأجهزة والمعدات
2	متوسط	0.64	0.000**	25.590	.86973	3.2125	48	مجال التدريب
1	فوق المتوسط	0.68	0.000**	24.830	.95449	3.4208	48	مجال الإدارة
-	متوسط	0.64	0.000**	29.918	.74418	3.2135	48	مقياس الرضا الوظيفي

وفقا للنتائج المبينة في جدول رقم (4)، نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات غالبية مجالات مقياس الرضا الوظيفي لم تتجاوز كثيرا قيمة الوسط الفرضي (3) حيث تراوحت ما بين (3.08-3.21) بمستوى دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية 1%، وهذا يشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي على غالبية المجالات وعلى المقياس الكلي يعتبر متوسط،

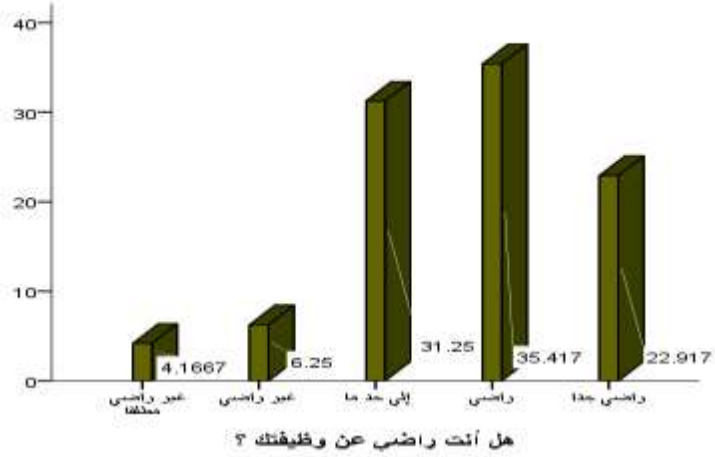
حيث تبين من النتائج المبينة في الجدول (4) وفي الشكل البياني أدناه، أن مستوى مجال الإدارة جاء بمستوى فوق المتوسط حيث احتل المرتبة الأولى في الرضا لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام بوزن نسبي 68%، وأن مجال التدريب جاء بمستوى متوسط حيث احتل المرتبة الثانية في الرضا لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام بوزن نسبي 64%، بينما مجال البيئة والأجهزة والمعدات جاء بمستوى متوسط حيث احتل المرتبة الثالثة في الرضا لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام بوزن نسبي 63%، وأخيرا مستوى مجال الرواتب والحوافز جاء بمستوى متوسط حيث احتل المرتبة الأخيرة في الرضا لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام بوزن نسبي 62%. وبصفة عامة، تشير النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام جاء بمستوى متوسط بوزن نسبي 64%، حيث اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عربية، إبراهيم 2016)، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (أبولقمة 2022) والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان منخفض، كما اختلفت مع دراسة (الحواس 2020) والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعاً. ويفسر الباحثان هذه النتيجة إلى أن هناك وبدرجة فوق المتوسطة تعاون وتفاهم وتقبل الآراء والملاحظات بين الإدارة والأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام، في حين يعتبر مستوى إتاحة فرص التدريب وتبادل الخبرات بين الأطباء متوسط، وأن درجة رضا الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام عن بيئة المستشفى وعن الرواتب ليست عالية حيث يرى الأطباء أن الكوادر الطبية والمساعدة غير كافية في أقسامهم إلى جانب قلة توفير الأجهزة والمعدات الطبية المساعدة على العمل، وأن الراتب لا يتناسب مع ساعات العمل وطبيعته.



وقد أكدت ذلك نتيجة استطلاع آراء الأطباء عن ما إذا كانوا راضيين عن وظيفتهم، حيث تبين من نتائج الجدول (5) ومن الشكل البياني أدناه، أن 58% منهم: (35% راضيين ، و 23% راضيين جدا)، وأن 11% تقريبا منهم: (4% غير راضيين مطلقا، و 6% غير راضيين)، في حين 31% كانت استجاباتهم محايدة.

جدول 5: نتائج استطلاع مستوى الرضا عن الوظيفة

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
غير راضي مطلقا	2	4.2
غير راضي	3	6.3
إلى حد ما	15	31.3
راضي	17	35.4
راضي جدا	11	22.9
المجموع	48	100

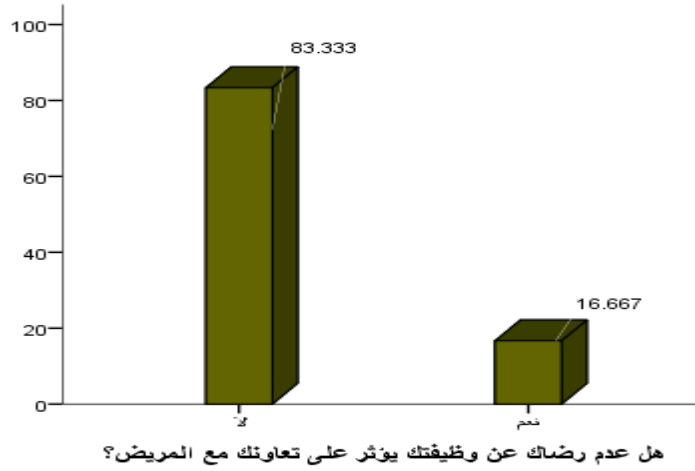


إضافة لذلك، تبين من نتائج الجدول (6) ومن الشكل البياني أدناه، أن 17% من عينة البحث يروا بأن عدم الرضا عن وظيفتهم تؤثر على تعاملهم وتعاونهم مع المريض. بينما أظهرت نسبة 83% من حجم العينة أن عدم الرضا عن العمل لا يؤثر على تعاملهم وتعاونهم مع المرضى، حيث اتفقت مع نتيجة دراسة (أحمد 2014).

جدول 6: نتائج استطلاع ما إذا كان عدم الرضا عن الوظيفة

تؤثر على تعامل الطبيب مع المريض

الاجابة	العدد	النسبة المئوية
لا	40	83.3
نعم	8	16.7
المجموع	48	100



التساؤل الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام؟

لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام، تم حساب معامل ارتباط بيرسون، والجدول (7) يبين النتائج.

جدول 7: نتائج العلاقة الارتباطية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي

مقياس المرونة النفسية	البعد الاجتماعي	البعد العقلي	البعد الانفعالي	الارتباط والدلالة الإحصائية	المقاييس
0.331*	0.113	0.312*	0.311*	قيمة الارتباط	مجال الرواتب والحوافز
0.022	0.444	0.031	0.032	الدلالة الإحصائية	
0.331*	0.212	0.284	0.211	قيمة الارتباط	مجال البيئة والأجهزة والمعدات
0.022	0.148	0.051	0.149	الدلالة الإحصائية	
0.301*	0.051	0.351*	0.275	قيمة الارتباط	مجال التدريب
0.037	0.734	0.014	0.058	الدلالة	

				الإحصائية	
0.384**	0.113	0.526**	0.192	قيمة الارتباط	مجال الإدارة
0.007	0.444	0.000	0.191	الدلالة الإحصائية	
0.411**	0.147	0.452**	0.302*	قيمة الارتباط	مقياس الرضا الوظيفي
0.004	0.319	0.001	0.037	الدلالة الإحصائية	

**دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 - *دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.05

وبالنظر إلى نتائج الجدول (7)، نلاحظ أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين (البعد الانفعالي) و(مجال الرواتب والحوافز - مقياس الرضا الوظيفي) بلغت 31%، 30% على التوالي، في حين تبين أنه ليس هناك علاقة ارتباطية بين (البعد الانفعالي) و(مجال البيئة والأجهزة والمعدات - مجال التدريب - مجال الإدارة). وكذلك تبين أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين (البعد العقلي) و(مجال الرواتب والحوافز - مجال التدريب - مجال الإدارة - مقياس الرضا الوظيفي) بلغت 31%، 35%، 53%، 45% على التوالي، في حين تبين أنه ليس هناك علاقة ارتباطية بين (البعد العقلي) و(مجال البيئة والأجهزة والمعدات). إضافة لذلك تبين أنه ليس هناك علاقة ارتباطية بين (البعد الاجتماعي) و(جميع مجالات مقياس الرضا الوظيفي - مقياس الرضا الوظيفي)، وتبين كذلك أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين (مقياس المرونة النفسية) و(جميع مجالات مقياس الرضا الوظيفي) تراوحت بين (30% - 38%). وبصفة عامة، توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام بلغت 41%، وهذا يشير إلى أنه كلما كان الطبيب يتمتع بمستوى عالي من المرونة النفسية كلما زاد تكيفه ورضاه عن وظيفته.

التساؤل الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام حسب متغير الجنس؟.

تم حساب قيمة الاختبار التائي للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام حسب متغير الجنس، وذلك بعد اجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين، والجدول (8) يبين النتائج.

جدول 8: نتائج دلالة الفروق في مستوى المرونة النفسية لدى الاطباء حسب متغير الجنس

الأبعاد	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
البعد الانفعالي	الذكور	30	3.9333	0.47946	0.886	0.958-	0.343
	الإناث	18	4.0667	0.44458			
البعد العقلي	الذكور	30	4.1333	0.54414	0.790	0.958-	0.343
	الإناث	18	4.2889	0.54545			
البعد الاجتماعي	الذكور	30	3.94	0.68511	0.485	0.554-	0.582
	الإناث	18	4.0444	0.5294			
مقياس المرونة النفسية	الذكور	30	4.0022	0.42543	0.538	1.136-	0.262
	الإناث	18	4.1333	0.31102	0.886	0.958-	0.343

من نتائج الجدول (8)، يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الأطباء من الذكور وعينة الأطباء من الإناث بمستشفى مزدة العام على جميع أبعاد مقياس المرونة النفسية وعلى المقياس الكلي، وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية أن مستوى المرونة واحد لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام بغض النظر عن نوع الجنس.

التساؤل الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام حسب متغير الجنس .؟

تم حساب قيمة الاختبار التائي للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام حسب متغير الجنس، وذلك بعد إجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين، والجدول (9) يبين النتائج.

جدول 9: نتائج دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الاطباء حسب متغير الجنس

المجالات	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
----------	-------	------------	-----------------	-------------------	--------------	---------------	-------------------

0.001**	3.447-	0.067	0.95511	2.7533	30	الذكور	مجال الرواتب والحوافز
			0.69131	3.6444	18	الإناث	
0.117	1.597-	0.052	0.94239	2.9867	30	الذكور	مجال البيئة والأجهزة والمعدات
			0.55684	3.3778	18	الإناث	
0.033*	2.202-	0.299	0.87649	3.0067	30	الذكور	مجال التدريب
			0.76252	3.5556	18	الإناث	
0.043*	2.076-	0.061	1.01095	3.2067	30	الذكور	مجال الإدارة
			0.74798	3.7778	18	الإناث	
0.005**	2.915-	0.060	0.79846	2.9883	30	الذكور	مقياس الرضا الوظيفي
			0.45262	3.5889	18	الإناث	

من نتائج الجدول (9)، يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين عينة الأطباء من الذكور وعينة الأطباء من الإناث بمستشفى مزدة العام على مجال البيئة والأجهزة والمعدات، في حين بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين عينة الأطباء من الذكور وعينة الأطباء من الإناث بمستشفى مزدة العام على مجال الرواتب والحوافز، وعلى مجال التدريب، وعلى مجال الإدارة لصالح الإناث. وبصفة عامة، كانت الفروق دالة عند مستوى معنوية 1% في مستوى الرضا الوظيفي بين عينة الأطباء من الذكور وعينة الأطباء من الإناث لصالح الإناث. وهذا يشير إلي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الاطباء العاملين بمستشفى مزدة العام حسب متغير الجنس لصالح الاناث، ويفسر الباحثان هذه النتيجة إلى أن ذلك ربما يرجع إلى طبيعة الحياة وطبيعة الشخصية والظروف الاقتصادية واختلاف المسؤوليات بين الرجل والمرأة.

النتائج العامة للبحث:

1. إن مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام كان مرتفعاً.
2. إن مستوى الرضا الوظيفي لدى الاطباء العاملين بمستشفى مزدة العام كان في المتوسط.
3. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام حسب متغير الجنس.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام حسب متغير الجنس ولصالح الإناث.

التوصيات والمقترحات:

1. ضرورة تعديل لائحة المرتبات بما يتناسب مع الوضع المعيشي للبلاد، والاهتمام بنظام الرواتب والحوافز المادية والمعنوية .
2. تكثيف الجهود والاهتمام بكل ما يزيد من دافعية ورضا الأطباء وذلك من خلال توفير بيئة عمل تحوي الأجهزة والمعدات اللازمة.
3. الاهتمام ببيئة العمل وتوفير كل احتياجات الأطباء من استراحات مجهزة وأماكن للأكل، دورات مياه... وغيرها، وتوفير كل ما يخص البنية التحتية للمستشفيات.
4. تخصيص ميزانية للبحث العلمي تشجع الأطباء على إجراء البحوث وبالتالي المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية.
5. توفير فرص عادلة للأطباء لحضور الندوات والمؤتمرات التي تقام داخل وخارج البلاد.
6. إنشاء مكاتب إرشادية داخل المستشفيات لزيادة الاهتمام بالجوانب النفسية للعاملين بها.
10. إجراء بحث حول المرونة النفسية وعلاقتها بمتغيرات أخرى كفاعلية الأداء ومستوى الطموح، ودافع الانجاز .
11. إجراء بحوث مكملة لهذا البحث على باقي المستشفيات العامة في مناطق أخرى للخروج بنتائج يمكن تعميمها.
12. إحالة نسخة من نتائج هذا البحث لإدارة المستشفى للاطلاع ومن تم اعلام وزارة الصحة لاتخاذ الاجراء المناسب.

المراجع:

1. أبو النور، محمد عبد التواب، محمد، هناء مصطفى عواد.(2016). "المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية". مجلة كلية التربية، 63(3) : 1 - 43.
2. أبورحمة، محمد حسن خميس.(2012). "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
3. أبولقمة، سارة عبد الرحيم.(2022). "الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي". مجلة الجمعية الليبية لعلوم التربية، (1) : 461 - 481.
4. أحمد، هاجر محمد أحمد عبدالله محمد.(2014). "الرضا الوظيفي للأطباء والكوادر الطبية المساعدة العاملين في المؤسسات العامة (دراسة حالة مستشفى المناقل التعليمي، ولاية الجزيرة، السودان)"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والتنمية الريفية، جامعة الجزيرة، ولاية الجزيرة، السودان.
5. الأحمدى، أنس سليم.(2007). المرونة: حدود المرونة بين الثوابت والمتغيرات. مؤسسة الأمة للنشر والتوزيع. الرياض. السعودية.
6. براهيمى، صباح.(2022). "المرونة النفسية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى أساتذة الجامعة (دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة)"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
7. الحواس، يزيد سعود.(2020). "أثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمات الصحية لدى العاملين في مستشفى الملك سلمان التخصصي بمدينة". المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، (22) : 1 - 26.
8. الحوتي، خالد علي سعد.(2018). "الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية أداء العمل في الإدارة الحكومية (دراسة تطبيقية على مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي)"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا.
9. خضر، محمد عبدالرحمن محمد، وآخرون.(2021). "المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية". المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (22)5 : 103 - 132.
10. الدروبي، رهام عماد.(2022). "المرونة النفسية وعلاقتها بمهارات التواصل (دراسة ميدانية على عينة من طلاب كلية التربية جامعة دمشق)". مجلة العلوم التربوية والنفسية، (20)6 : 83 - 106.

11. سلامة، محمد عبدالعزيز، إسماعيل، سكينه محمد نصر. (2017). "المرونة النفسية وعلاقتها بدافع الانجاز لدى الرياضيين". مجلة تطبيقات علوم الرياضة، (94) : 242 - 258.
12. شقورة، يحي عمر شعبان. (2012). "المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
13. الشمراي، فاطمة بنت علي صالح. (2022). "المرونة النفسية وعلاقتها بتقدير الذات لدى معلمات رياض الأطفال". المجلة العربية للنشر العلمي، (45) : 758 - 787.
14. الشيخ، كنان إسماعيل. (2017). "المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة (دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق)". مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، 39(2) : 371 - 392.
15. عبدالعظيم، هيام سلامة. (2017). "المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين مرتفعي ومنخفضي السعادة بمرحلة التعليم الأساسي"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة السادات، مصر.
16. عربية، جودي. (2018). "المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى النساء المتزوجات المصابات باضطراب الغدة الدرقية (دراسة ميدانية بعيادة متخصصة في الغدد والسكري بولاية مسلية)"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف - المسيلة - الجزائر.
17. عربية، سعدي، إبراهيم، ماحي. (2016). "الرضا الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية 1 نوفمبر 1954 بوهان". مجلة تنمية الموارد البشرية، (12) : 33 - 60.
18. محمد، رضوان علي إسماعيل. (2013). "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن". مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، 27(5): 981 - 1010.