

باب أبحاث التربية وعلم النفس باللغة العربية:

1. الروح المعنوية وعلاقتها بالرضا عن الحياة

لدى عينة من الممرضات والممرضين في بعض المستشفيات اللبنانية

Morale and Its Relationship to Life Satisfaction Among a Sample of Nurses in Selected Lebanese Hospitals



بقلم الطالب الدكتور: عباس مزهر

طالب دكتوراه في جامعة بيروت العربية، كلية العلوم الانسانية/قسم علم النفس

Abbas Mezher

(PhD student at Beirut Arab University)

dr.abbass_mezher@hotmail.com

تحت اشراف كل من:

أ.د. نرمين عوني محمد: (رئيس قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية - جامعة بيروت العربية)

ود. هلكا علاء الدين: (أستاذ مشارك في قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية - جامعة بيروت العربية)

تاريخ الاستلام: 2024 /9/14 تاريخ القبول: 2024 /11/23 تاريخ النشر: 2024 /12/25

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة، لدى عيّنة من الممرّضات والممرّضين في عدد من المستشفيات اللبنانية، في محافظة لبنان الجنوبي. كما هدفت إلى التعرف على الفروق في كلّ من الروح المعنوية والرضا عن الحياة وفقاً لعاملي النوع والعمر لدى أفراد العيّنة، التي تكوّنت من (113) ممرّضة وممرّضاً، موزّعة بين (61) ممرّضة و(52) ممرّضاً، وضمن فئات عمرية من (25) إلى (55) سنة، جرى اختيارها بالطريقة القصدية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، ومقياس الروح المعنوية من إعداد (خرفان، 2007) ومقياس الرضا عن الحياة من تصميم (دينر، 1995) وترجمة (الفحل، 2016). وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوى (0.05) بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين في المستشفيات اللبنانية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى (0.05) تُعزى إلى عامل النوع ولصالح الإناث في الروح المعنوية والرضا عن الحياة، ولم تظهر أية فروق في مستوى كلّ من الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى أفراد العيّنة تُعزى إلى عامل العمر.

(الكلمات المفتاحية: الروح المعنوية، الرضا عن الحياة، التمريض)

Abstract

This study examined the relationship between morale and life satisfaction among a sample of nurses in several hospitals in the South Lebanon Governorate. The study aimed to understand the relationship between morale and life satisfaction among nurses and to identify the effects of gender and age on both morale and life satisfaction levels among the sample. The sample consisted of (113) nurses, including (61) female and (52) male nurses, within the age range of (25) to (55) years. The participants were selected through purposive sampling. The researcher employed a descriptive correlational method, using the Morale Scale developed by (Kharfan, 2007) and the Life Satisfaction Scale designed by (Diener, 1995), translated by (Al Fahel, 2016). The results indicated the presence of a significant correlational relationship at the (0.05) level between morale and life satisfaction among the sample. Additionally, the findings showed statistically significant differences attributed to gender at the level (0.05), favouring females in both morale and life satisfaction.

No significant differences were observed in the levels of morale and life satisfaction attributed to age among the sample.

Keywords: Morale, Life Satisfaction, Nursing.

المقدمة

تُعتبر الروح المعنوية من العناصر الحيوية في مهنة التمريض، حيث تؤثر بشكل مباشر على أداء الممرضين وجودة الرعاية المقدّمة للمرضى. وعندما تكون الروح المعنوية مرتفعة، يزداد التزام الممرضين وفعاليتهم في مواجهة التحديات اليومية، مما يساهم في تحسين تجربة المرضى ويعزز صحتهم النفسية والجسدية. كما تساهم الروح المعنوية العالية في تعزيز التعاون بين أفراد الفريق التمريضي، مما يؤدي إلى بيئة عمل إيجابية ومحفزة، تضمن تقديم أفضل مستوى من الرعاية الصحية. فالروح المعنوية تؤثر على إنتاج العاملين في القطاع التمريضي، وتساهم في رفع كفاءتهم. كما أنّها «تلعب دوراً بارزاً في تفعيل العلاقة بين العامل والمؤسسة، وتساهم في خلق دافع نفسي وبيئة إيجابية لزيادة الكفاءة والإنتاجية والرضا عن العمل. لذلك اتجهت النظرة الحديثة للإدارة إلى التأكيد على أهمية الروح المعنوية للعامل، كما أكدت على الاحتفاظ بالمعنويات العالية التي لا تقل أهمية عن تقديم الريح والخدمات للعاملين» (الزهراني، 2008، ص. 51). وتُعرف مهنة التمريض بأنها مهنة إنسانية، وهي فنّ وعلم تقديم الرعاية الصحية، حيث يلعب الممرضون والممرضات دوراً حيوياً في دعم المرضى جسدياً ونفسياً. كما تُعتبر هذه المهنة أكثر من مجرد واجبات وظيفية، فهي تتطلب شغفاً ورغبة في مساعدة الآخرين، والروح المعنوية العالية لدى الممرضين تعزز من قدرتهم على مواجهة الضغوط والتحديات اليومية، مما يمكنهم من تقديم رعاية فعّالة ومحترفة.

إنّ للروح المعنوية أهمية كبرى في الحياة، فهي من أهم المواضيع المطروحة اليوم، لما لها من آثار على الإنسان، لذلك تمّ الاهتمام بها في الجانب العملي المهني قبل المجالات الأخرى، حيث يحتاج إلى مرونة وتوافق ورضا، فإذا تأمّن رفع الروح المعنوية للعامل يستطيع أن يصبر وينتج بشكل أفضل، حيث إنّ قوة الروح المعنوية تتمثل في تحقيق الصمود والثبات والتحمّل والإنتاجية (Draper, 2019, p. 58). لذلك تساهم في تعزيز توافق الإنسان مع بيئته، وترفع من كفاءته وإنتاجيته، وكذلك تحدّد مساره

وتكثفه داخل الجماعة التي ينتمي إليها، من حيث كونها تحدّد المزاج السائد بين الأفراد الذين يكوّنون جماعة، والتي تتميز بالثقة بالجماعة، وبالإخلاص للجماعة، وبالاستعداد للكفاح من أجل أهداف الجماعة، فهي محصّلة روح الأفراد المعنوية، وترادف تماسك الجماعة (دويدار، 2000، ص. 39)، فالروح المعنوية لها أساس فردي، ولها أيضاً أساس جماعي، وهي «تشير إلى العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة، كما تشير إلى علاقة الأفراد بالقيادة وإلى إحساس العامل بالرضا عن نفسه وعمله وحياته» (العيسوي، 2009، ص. 129).

ويمثّل الرضا عن الحياة تقييماً عاماً لإحساس الشخص واتجاهاته نحو حياته في فترة معينة، حيث يتراوح بين الإيجابي والسلبّي، وهو مؤشر هام للشعور بالسعادة، ويتضمّن رضا الفرد عن ماضيه وحاضره ونظرته إلى المستقبل، وأيضاً بينته المهنية ومحيطه المعيشي، لذا فهو يرتبط بالمكان والزمان عند الإنسان. ويرتبط الرضا عن الحياة بشكل وثيق بمهنة التمريض، حيث يجد الممرضون والممرضات في عملهم فرصة لتحقيق الإشباع الشخصي والمهني، حيث إنّ تقديم الرعاية والمساعدة للمرضى يعزّز شعورهم بالإنجاز ويسهم في بناء علاقات إنسانية عميقة، كما أنّ التأثير الإيجابي الذي يتركه الممرضون على حياة الآخرين يعزّز من رضاهم عن حياتهم، حيث يشعرون بأنّهم جزء من شيء أكبر، يتجاوز المهام اليومية، وكذلك فإنّ الدعم الذي يتلقونه من زملائهم وبيئة العمل الإيجابية يساهم في تعزيز رضاهم عن حياتهم. وبشكل عام، يمكن القول إنّ مهنة التمريض لا توفر فقط فرصة للخدمة، بل تساهم أيضاً في تحقيق الرضا الشخصي والسعادة الحقيقية للممارسين فيها. لذلك من المهمّ دراسة الرضا عن الحياة، وتوضيح القواعد والمفاهيم المتعلّقة به، وما يرتبط به من نظريّات وعوامل تؤثر فيه. فالرضا عن الحياة مؤشر هام من مؤشّرات الصّحة النفسية السليمة، حيث يتيح للفرد الفرصة الملائمة للإبداع، وتصبح أفكاره مرنة، مما يعطيه القدرة على حلّ المشكلات التي يقابلها، كما أنّه مرتبط بقدرة الفرد على الإحساس بالسعادة (Brayant & Veroff, 1984, p. 129). كما أنّ الرضا عن الحياة يمثّل شعور الشخص نحو الحياة الاجتماعية والعائلية والمهنية والتعليمية والثروة والصّحة والدين والسكن ووسائل الإعلام والسياسات الوطنية والمصانع المستهلكة والسلع التجارية والخدمات العامة والنقل والعناية الصحيّة والبيئة والسلامة

العامة (Margaret & Miller, 1995, p. 816). لذلك فإنّ الرضا عن الحياة له طابع شامل لكلّ الجوانب النفسية والوجدانية والاجتماعية والمهنية والأسرية، إضافة إلى الظروف الاقتصادية والأمنية والسياسية المحيطة بالفرد.

إنّ الرضا عن الحياة يمثل تقبّل الفرد لذاته، وأسلوب الحياة التي يعيشها في المجال الحيوي الذي يحيط به، حيث يكون متوافقاً مع ذاته وأسرته، سعيداً في عمله، ومنسجماً مع أصدقائه وزملائه في العمل، راضياً عن إنجازاته الماضية، متفائلاً بما ينتظره من مستقبل، مسيطراً على بيئته، وقادراً على اتخاذ القرارات وتحقيق أهدافه (الديب، 2005، ص. 379). إذاً يتضح أنّ الرضا عن الحياة يؤثر في شعور الفرد بجودة الحياة وحُسن الحال، فالرضا عن الحياة له معايير خاصة بالفرد من نواحيه الثقافية والاجتماعية والنفسية والعاطفية، وله محدّدات تتعلّق ببيئة العمل والظروف الاقتصادية ومدى توقُّر مصادر عيش مريحة، وكذلك علاقة الفرد بالمنظومة الاجتماعية داخل ميدان العمل، وعلاقته برؤسائه ومديره وزملائه، إضافةً إلى اقتناعه بالمرود المالي من عمله، وتقدير الآخرين له واحترامهم لدوره ومراعاة تعبه وجهده. كما إنّ الروح المعنوية من الموضوعات التي يجب التركيز عليها في كلّ المجالات، حيث أنّها تُعدّ معياراً لمشاعر العاملين تجاه بيئة العمل. فالروح المعنوية مؤشّر دالّ على سلوك العامل وموقعه داخل العمل، حيث يمكن أن يؤدي ارتفاعها إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الدافعية للعمل وتحقيق الرضا، أمّا انخفاضها فقد يُسبّب انخفاض الإنتاجية وضعف وحدة الجماعة وعدم ارتياح العامل في المؤسسة. أضف إلى ذلك أنّ الشعور بالرضا عن الحياة يُضفي على حياة الإنسان قيمة، ويجعله يمضي قدماً في تحقيق أهدافه وتطلّعاته ويجعل منه شخصاً قوياً قادراً على مواجهة المشاكل وتخيط الصعوبات، ويكشف عن قدراته الخفية وإمكاناته وطاقاته الكامنة ليوظفها بشكل جيّد يعود بالنفع عليه وعلى المجتمع، حيث إنّ الرضا عن الحياة يجعل الفرد يتغلّب على طابع السلبيّة والنمطية في التعامل مع الأحداث، ويزيد من مستوى المرونة في التعاطي مع الأفراد والأحداث، حتى أنّه يجعل الأفراد أكثر إيجابية وتفاؤلاً وانسجاماً مع الآخرين وأكثر نجاحاً في حياته. إذاً الروح المعنوية تؤثر وتتأثر بالرضا عن الحياة لدى الفرد، فعندما يتمتّع العامل بروح معنوية عالية يكون أكثر قدرةً على تحقيق التوازن بين متطلّبات العمل وحياته الشخصية.

(الديب، 2005، ص. 391)

- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها

تُعتبر مهنة التمريض مهنة اجتماعية إنسانية قبل أن تكون مهنة طبيّة وصحيّة، فهي ترتبط بالاتجاهات الوجدانية والنفسية للممرّضات والممرّضين والمرضى. فهي تحتاج خلال ممارستها إلى الشعور بالواجب والمسؤولية وحُسن المعاملة ومساعدة المرضى والصبر على آلامهم ومعاناتهم والتعاطف معهم، لذلك يحتاج العاملون في مهنة التمريض إلى الروح المعنوية والحفاظ عليها من أجل الاستمرار في العمل وضغوطه، ممّا يستوجب أن يتمتّع الممرّضون والممرّضات بالتوازن والارتياح النفسي والاقتناع بالعمل، لذلك تشكّل الروح المعنوية عنصراً مهماً في مهنة التمريض (الأبرط و عتيّلة، 2023). كما توجد علاقة تكاملية بين مهنة التمريض والصحة النفسية، تهدف إلى الوصول بالممرّض إلى الانسجام النفسي والاجتماعي لتحقيق مستويات عالية من التوافق المهني والرضا عن الحياة (شقورة، 2002، ص. 47). إذاً ينبغي أن يتمتّع الممرضون بروح معنوية مرتفعة ورضا عن حياتهم لكي يقوموا بواجباتهم التمريضية الإنسانية بشكل سليم.

ويُحکم عمل الباحث في مجال الصحة النفسية في بعض المستشفيات ومراكز الاستشفاء النفسي بجنوب لبنان تسبّب له الاطلاع على المشكلات التي يعاني منها الممرّضون والممرّضات في مهنتهم، حيث كثرت شكاواهم وتفاقت معاناتهم بسبب الأزمة الاقتصادية التي أثّرت سلباً على القطاعات الصحيّة والطبيّة والاستشفائية في لبنان، ممّا دفع الكثير من الأطباء والممرّضين إلى الهجرة للعمل في الخارج، إضافةً إلى اضطرار المستشفيات والمراكز الطبيّة على صرف العديد من الممرّضين والممرّضات بطريقة تعسفيّة، بينما صار يعمل الكثير منهم لأيام أكثر وبدوامات طويلة وبرواتب قليلة، خاصةً بعد انهيار العملة الوطنية التي جعلت رواتب العاملين والموظفين - ولا سيما الممرّضين - تتخفّض قيمتها بنسبة (80 %)، ما يجعلها قاصرة عن توفير أبسط احتياجات العيش لهم ولعائلاتهم. أضف إلى ذلك انقطاع أنواع عديدة من الأدوية والأدوات الطبيّة، وكذلك انهيار المؤسسات الضامنة مثل تعاونيّة الموظفين والضمان الاجتماعي وتغطيات وزارة الصحة اللبنانية التي لم تعد تغطّي من تكاليف الاستشفاء ما يزيد عن (5 - 10) % من نفقات العلاج سواء للمرضى وللمستشفيات. وقد ازدادت

الأوضاع سوءًا بعد اندلاع الحرب التي يشهدها جنوب لبنان، حيث تفاقمت مشاكل القطاع الصحي التمريضي الذي جعل الممرّضين والممرّضات في حالة طوارئ لاستقبال الجرحى، وكذلك في حالة خوف مستمرّ بسبب القصف والطيران الحربي.

كلّ هذه العوامل الاقتصادية والاجتماعية والأمنية ساهمت في جعل الممرّضات والممرّضين متوتّرين ذوي معنويّات منخفضة، يعانون من الضغوط النفسية والمعيشية، وغير راضين عن حياتهم. بناءً على ما تقدّم يُمكن صياغة أسئلة البحث على النحو التالي:

- ما العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى عيّنة من الممرّضات والممرّضين في عدد من المستشفيات اللبنانية في جنوب لبنان؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المعنوية لدى الممرّضات والممرّضين تُعزى إلى عاملي النوع والعمر؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين تُعزى إلى عاملي النوع والعمر؟

- أهمية الدراسة

تتجلّى أهمية الدراسة في عرض إطار نظري يضمّ العديد من النظريات والشروحات والأدبيات والمعلومات التي تناولت متغيّريّ: الروح المعنوية والرضا عن الحياة. وتكتسب أهمية نظريّة في تناول نظريّات ومفاهيم الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين. وتجمع الدراسة بين مفاهيم متنوّعة من مجالات علم النفس: الروح المعنوية (علم النفس العمل)، والرضا عن الحياة (علم النفس الإيجابي)، والقطاع التمريضي (علم النفس المهني). وتكمن أهميّتها أيضًا في التعرّف على مسألتيّ الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين في مهنتهم الاستشفائية.

وتكتسب الدراسة أهميّة خاصة من خلال استهدافها شريحة مهنيّة أساسية في تقديم العناية الصحيّة لمختلف الطبقات الاجتماعية من المرضى، في ظلّ الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي يعاني منها لبنان، وقد تفيد في تقديم أفكار لتحسين الصّحة النفسية لدى الممرّضات والممرّضين وتعزيز العمل الصحيّ الذي ينعكس إيجابًا على

صحة المرضى. ويُمكن أن تساهم الدراسة في تسليط الضوء على تسويق الخدمات التمريضية، وربما تفيد كليات ومعاهد التمريض في وضع شروط وأسس موضوعية في توجيه الطلبة نحو اختيار مهنة التمريض، وكذلك مساهمتها في مساعدة الإدارات الطبية على اختيار الممرضات والممرضين الذين يتمتعون بصحة نفسية جيّدة، وبالتالي تعزيز الروح معنوية الرضا عن الحياة لديهم.

- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الممرضات والممرضين في عدد من المستشفيات في محافظة لبنان الجنوبي.
- الكشف عن فروق عاملي النوع والعمر على الروح المعنوية لدى الممرضات والممرضين.
- الكشف عن فروق عاملي النوع والعمر على الرضا عن الحياة لدى أفراد العيّنة.

- مصطلحات الدراسة

(أ) **الروح المعنوية:** يتبنّى الباحث التعريف الإجرائي لـ(خرفان، 2007) حيث عرّفت الروح بأنها «رغبة الفرد في تكريس وقته وجهده من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وهي التزام أدبي من قبل الفرد لبذل الجهد اللازم لتأييد سياسات المؤسسة وتحقيق أهدافها، كما إنّها الاستعداد الوجداني لدى الفرد لتعزيز انتمائه إلى الجماعة وإنتاجيته في العمل». (ص. 35) ويتحدّد التعريف في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العيّنة من الممرضات والممرضين عبر إجاباتهم على مقياس الروح المعنوية.

(ب) **الرضا عن الحياة:** يتبنّى الباحث التعريف الإجرائي للرضا عن الحياة الذي وضعه إدوارد دينر (Diener, 1995) باعتباره تقييم الفرد الإيجابي لحياته وفقاً لمعايير ذاتية، ترتبط بخبرات الفرد في مختلف مجالات حياته: الدراسية، الوظيفية، الاجتماعية، والأسرة. (P. 39) ويتمثّل هنا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العيّنة من الممرضات والممرضين، عبر إجاباتهم على مقياس الرضا عن الحياة.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: الروح المعنوية

1- مفهوم الروح المعنوية: الروح المعنوية هي «الاتجاه النفسي العام الذي يسيطر على الفرد في مجموعته ويحدد نوع استجاباته الانفعالية وردود الفعل لديه وللعوامل والمؤثرات المحيطة به» (البدرى، 2001، ص. 256)، ويحدّد مفهومها العيسوي في شكل «العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة، وعلاقة الأفراد بالقادة، وإلى إحساس العامل بالرضا عن نفسه وعن عمله» (العيسوي، 2007، ص. 153)، إلا أنّ الزهراني يرى مدى فاعليتها في زيادة الإنتاج باعتبارها «الحالة الوجدانية التي تؤثر في إنتاجية العاملين (الزهراني، 2008، ص. 10). وهي أيضاً «مقدرة مجموعة من الأفراد على التكاتف بإصرار ومثابرة وثبات لتحقيق هدف معين» (ربيع، 2008، ص. 193). وبراها الصالحي أنها: «شعور ورضا عام لدى الفرد أو الأفراد العاملين في المؤسسات نحو تحقيق الأهداف المرجوة، قائماً على التعاون والإحساس بالرضا عن العمل، والانتماء إلى المؤسسة، في ظلّ وجود الحوافز المادية والمعنوية من قبل القائد» (الصالحي، 2013، ص. 12). كما إنّ الروح المعنوية هي قدرة مجموعة من الناس على التعاون معاً بإصرار وثبات في السعي إلى تحقيق هدف مشترك. (Leighton, 2020, p. 29)

ويرى الباحث - من خلال هذه المفاهيم - أنّ الروح المعنوية لا يمكن تحديدها بعامل واحد فقط، أي أنّها تخضع في ارتفاعها وانخفاضها لعدة متغيّرات، فهي تتعلّق بالاتصال الفعّال والقيادة والعلاقة بين الأفراد. ويمكن رصدها والتعرّف على ارتفاعها وانخفاضها من خلال الآثار السلوكية والنتائج التي تظهر على الأفراد والجماعة مثل الرضا والإنتاجية والحيوية والسعادة في العمل. وهكذا يرى الباحث أنّ الروح المعنوية - وإنّ كانت شعوراً فردياً وجدانياً وحافزاً داخلياً - لها بُعد علائقي تواصلية جمعي، يرتبط بنسق العلاقات بين العامل من جهة وبين عمله وزملائه وإدارته من جهة ثانية، لذلك تتعلّق الروح المعنوية بالنظام العلائقي التبادلي بين العامل ومحيطه وزملائه ورؤسائه وبيئته المهنيّة.

2- النظريات المفسرة للروح المعنوية

هناك العديد من النظريات والإسهامات المعرفية التي فسّرت الروح المعنوية، وأبرزها:

أ- **نظرية التوقع:** وضعها «فكتور فروم» عام 1964، ويكمن جوهرها في أنّ الرغبة بسلوك معيّن تعتمد على قوة التوقع بأنّ هذا السلوك ستتبعه نتائج محدّدة، بمعنى أن الدافعية هي نتيجة الرغبة في شيء ما والتوقع بأن هذا العمل سيحقّق للفرد ما يريده. وتقترح هذه النظرية أنّ الفرد يقرّر أن يتصرّف بطريقة معينة لأن هناك دافع يحفّزه على اختيار سلوك معين دون السلوكيات الأخرى، بسبب النتيجة التي يتوقع الحصول عليها من ذلك السلوك، وتتبع دافعية الفرد لسلوك معين من العوائد التي يحصل عليها من سلوكه، وشعوره بأنّ هذا السلوك هو الوسيلة المناسبة لتحقيق الغاية المرجوة، والتوقع بأنّ هذا النشاط سيؤدّي إلى هذا السلوك، وهذه الدافعية تفسّر الروح المعنوية للفرد وتتأثر بها. (Oliver, 1994, p. 247)

ب- **نظرية الحاجات:** قام «أبراهام ماسلو» Maslow بتأسيس نظرية الحاجات، وتقوم هذه النظرية على أهمية الحاجات للفرد، فهي تُعتبر من العوامل المحدّدة للسلوك المهني عند الفرد في المؤسسة، من حيث أنّه يختار المسار الوظيفي الذي يُشبع حاجاته. وقسم «ماسلو» دوافع السلوك الإنساني إلى خمسة دوافع أساسية قام بتنظيمها على شكل هرم تتمثل قاعدته الأساسية بالحاجات الفسيولوجية ثم الحاجة إلى الأمن، يليها حاجات الحب والانتماء، ثم الحاجة إلى التقدير، ورأس الهرم يتمثل في تحقيق الذات. وعندما يحقّق الإنسان إشباع هذه الحاجات ترتفع لديه الروح المعنوية. (أقرع، 2005، ص. 34). وينوّه ماسلو إلى أنّ العناصر الثلاثة الأولى (الحاجات الفسيولوجية والحب والطمأنينة) هي أسباب الصحة النفسية. (الطويل، 2003، ص. 36) وبحسب هذه النظرية لا بدّ أن ترتبط الروح المعنوية للفرد داخل الجماعة بإشباع حاجاته، وعدم الإحباط، وتحقيق الاستقرار الجسدي والنفسي. وعندما تكون الحاجات الأساسية مُلبّاة ومشبّعة، يمكن للأفراد التركيز على تحقيق الذات وتحسين روحهم المعنوية من خلال تحقيق الأهداف والطموحات.

ت- **نظرية العلاقات الإنسانية:** تقوم هذه النظرية على حركة العلاقات الإنسانية التي ترعى سلوك الفرد داخل المجموعات، لا سيما في مجموعات العمل. وقد وضع هذه

النظرية «التون مايو» (1880-1949) ليؤكد من خلالها ثلاثة عناصر رئيسية: قوة المجموعة الطبيعية، الحاجة إلى التواصل المتبادل، قيادة عالية الجودة، حيث «تأخذ الجوانب الاجتماعية الأسبقية على الهياكل التنظيمية الوظيفية، ويكون الاتصال في اتجاهين من العامل إلى الرئيس التنفيذي والعكس، وتطوير القيادة لتوصيل الأهداف ولضمان اتخاذ قرارات فعّالة ومتماسكة» (Wilson & Rosenfield, 2004, p. 9)، وبما إنّ الروح المعنوية مرتبطة بوضعية الفرد في المجموعة، لا بدّ من تأثرها وتأثيرها بالعلاقات الإنسانية بين أفرادها.

ث- **نظرية الإنصاف والعدالة**: قدّم هذه النظرية «أدامس» في عام 1965، وتتطلق من المسألة التالية: إنّ العاملين يرغبون دومًا بالحصول على العدالة. ويُعرّف «أدامس» العدالة على أنّها: اعتقاد الفرد بأنّه يُعامل معاملة عادلة وذلك مقارنةً مع الآخرين، وذلك عبر **المُدخلات والمُخرجات**. «وتتمثل المدخلات إسهامات الفرد مثل الخبرة والثقافة، فهي المتغيّرات التي يقدمها الفرد للحصول على العوائد المرجوة. أما **المُخرجات** فهي ما يحصل عليه الفرد من عوائد مقابل المدخلات التي يقدمها مثل الأجور والمكافآت». لذلك فإنّ شعور العامل بالعدالة والإنصاف يعزّز روحه المعنوية، بينما الشعور بالغبين والظلم يجعل الفرد ذا روح معنوية منخفضة، مما ينعكس سلبيًا على الجماعة كلّها. (Andersen, 2014, p. 263)

ج- **نظرية ذات العاملين**: أسّسها «فريدريك هيرزبيرج» Herzberg في عام 1959 في كتابه «التحفيز للعمل»، حيث درس فيها العوامل ذات العلاقة بإنتاجية الفرد، وفحوى هذه النظرية بأنه يوجد «مجموعتان من العوامل التي يخضع لها الموظّف فيما يخص الرضا والتحفيز» (Herzberg, 1982, p. 148). وتقول هذه النظرية بأنّ الأفراد يصفون عواطفهم تبعًا لبيئاتهم وإشاراتهم الفيزيولوجية، وتمّ تقسيمها إلى مجموعتين: **العوامل الوقائية** وتتعلّق بالبيئة التي يؤدّي بها الشخص عمله، مثل: مكان العمل، المرتب، السياسات الإدارية المتبعة في العمل... **العوامل الدافعة** وتتعلّق بظروف العمل بالتحديد، مثل: مستوى الإنجاز، تحقيق الذات، مسؤوليات العمل... الخ. وتعتبر هذه المجموعة أنّ وجود هذه العوامل يؤدّي إلى الشعور بالرضا، وإنّ عدم وجودها لا يؤدّي بالضرورة إلى عدم رضا. وهذه الدوافع الجوهرية تعزّز الروح المعنوية لدى الأفراد خاصةً عندما

تكون اتجاهاتها واضحة وإيجابية. (الجمري، 2015، ص. 2)

تعددت النظريات التي فسرت الروح المعنوية، وتناولتها من زوايا متعددة. فمنها ما اعتبر التوقع يعزز الرغبة بسلوك معين يُحقق الدافعية ويؤثر في الروح المعنوية، ومنها ما جعل الحاجات عوامل محددة لسلوك الفرد في العمل الذي يُشبع حاجاته عبر المسار الوظيفي، كما تحدت غيرها عن أهمية العدالة والإنصاف في تعزيز الروح المعنوية لدى العامل، بينما ركزت نظرية العاملين على عنصر تحفيز الموظف في بيئة العمل وبالتالي تُعطي الأهمية للتفاعلات بين الموظف والمؤسسة بطريقة ديناميكية تفاعلية.

ويرى الباحث أنّ هذه النظريات لا تتعارض مع بعضها البعض، بل تتكامل في مفاهيمها النظرية لتفسير الروح المعنوية لدى العامل في بيئته الوظيفية. ولكن أهملت نظرية التوقع الجوانب العملية والاجتماعية، وحصرت تفسيرها بشعور الإنسان الداخلي المتمثل بالتوقع، حيث أغفلت العديد من الجوانب الهامة في عملية الإدارة المعقدة، وهي بذلك اهتمت فقط بالإنسان وركزت على حاجات الأفراد ودوافعهم، واعتبرت أنّ أي نجاح يحققه المدير يزيد من حافز العمال ودافعيتهم إلى العمل وزيادة مشاركتهم في أعمال الجماعة. أمّا نظرية «ماسلو» في الحاجات فهي نظرية منطقية من حيث أنّ الإنسان يبحث عن حاجاته وفق الأولوية، وليست كلها بنفس درجة الأهمية، فبعد أن يشبع حاجاته الفسيولوجية، ينتقل إلى الدرجة الأعلى منها. لذلك لا بدّ أن ترتبط الروح المعنوية للفرد داخل الجماعة بإشباع حاجاته، وعدم والإحباط، وتحقيق الاستقرار الجسدي والنفسي.

بالنسبة إلى النظرية الإنسانية فقد اهتمت بالجانب الإنساني والاجتماعي، وأهملت الحوافز المادية واهتمت فقط بالحوافز المعنوية. لذلك يرى الباحث أنّ هذه النظرية غير شاملة طالما أنّها ركزت على الجانب الإنساني فقط، ولم تعطِ حلاً جذرية لمشكلات الإدارة والتنظيم في المؤسسات، ولكن يمكن الاستفادة منها من حيث أنّها فتحت أنظار الإداريين إلى الاهتمام بالجانب الإنساني للموظفين وضرورة الأخذ بعين الاعتبار ظروف العمال النفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى ضرورة التحفيز المعنوي لهم. ويمكن مقارنة نظرية ذات العاملين بنظرية ماسلو، حيث صوّر ماسلو نظريته على شكل هرم واستخدم التسلسل الهرمي لحاجات الإنسان واعتبر في نظريته أنّ التطور الفردي يتحرك

على مستويات قليلة في الهرم: الفيزيولوجيا، السلامة، الانتماء، احترام الذات، وتحقيق الذات. في حين أنّ نظرية العاملين لهيرزبرج تنظر إلى تحفيز الموظفين لبيئة العمل، فهي تركّز على التفاعلات بين الموظف والمؤسسة، بشكل ديناميكي نفسي، أكثر تعقيداً للتطوير الذاتي للموظفين.

ثانياً: الرضا عن الحياة

1- مفهوم الرضا عن الحياة

يُعرف بأنه شعور عام بالرضا والسعادة تجاه الحياة ككلّ، ويتضمن تقييم الأفراد لحياتهم من منظور إيجابي أو سلبي، ويعتمد على مجموعة متنوعة من العوامل بما في ذلك العلاقات الاجتماعية، الصحة، الإنجازات الشخصية، والعمل. (Niemann, 1996, p. 19) فالرضا عن الحياة حالة عقلية ونفسية تعمل على تقييم الحياة بشكل إيجابي، ولكن لكلّ فرد تقييم شخصي خاص به بحسب ظروفه ومعاييره الخاصة، ويمكن أن يُعتبر الرضا عن الحياة بمثابة شعور الفرد بالسعادة والطمأنينة والاكتفاء. وتمّ طرح العديد من التعريفات الخاصة بالرضا عن الحياة، كلّ من منظوره الخاص، فقد عرّفه (علوان، 2008، ص. 480) على أنه: «تقدير عام لنوعية حياة الفرد حسب المعايير التالية: السعادة والعلاقات الاجتماعية والطمأنينة والاستقرار الاجتماعي والتقدير الاجتماعي». أما (عبد الخالق، 2008، ص. 123) فقد اعتبر الرضا عن الحياة على أنه تقدير يضعه الفرد لنوعية حياته اعتماداً على حكمه الشخصي، وفي تعريفه هذا عدة جوانب: يعتمد حكم الشخص على تقديره الشخصي، يحدّد الفرد المعايير التي يحكم بها على حياته، يتمّ الحكم على الحياة تبعاً للجوانب المعرفية للشخصية وليس الوجدانية، يكون الحكم على الحياة بشكل عام وليس على جانب محدّد، وهذه الجوانب تتكامل فيما بينها لتشكلّ أسس الرضا عن الحياة، لكن (المدھون، 2009، ص. 4) يشير إلى مفهوم الرضا عن الحياة على أنه حالة داخلية تظهر في سلوك الفرد واستجابته، وتتمثّل في الطمأنينة والاستقرار الاجتماعي والسعادة والقناعة.

وفي ظلّ تعدّد المفاهيم التي شرحت الرضا عن الحياة، يرى الباحث أنّ جميع التعريفات تتفق على اعتبار الرضا عن الحياة حالة تقييم فردية تعبّر عن شعور ذاتي للفرد تجاه مسار حياته، وأنّ الرضا عن الحياة يتمثّل بحالة طمأنينة وسعادة وتقبّل للذات

والبيئة يتبعها سلوك إيجابي وحماس تجاه الحياة. إنّه شكل من الفئاعة الذاتية بأنّ الفرد راضيًا عن حياته، مكتفيًا بما لديه من امتيازات وحظوات، مما يجعله يشعر بالسكينة والأمان والطمأنينة، إضافةً إلى قدرته على التكيف السليم مع بيئته وعمله، وبالتالي تصبح نظرته إلى الحياة إيجابية، تحقّق له الاقتناع بذاته وظروفه والمحيطين به.

2- النظريات المفسّرة للرضا عن الحياة

يختلف مفهوم الرضا عن الحياة عند علماء النفس، لذلك تعدّدت النظريات المفسّرة له، وأهمها:

أ - **نظرية التكيف أو التعود:** تنطلق هذه النظرية من فرضية مفادها أنّ تصرّفات الأفراد تجاه الأحداث الجديدة تختلف من شخص إلى آخر، وهذا الاختلاف ينتج عن اختلاف أنماط شخصياتهم وأهدافهم. فالحكم على المنبّهات يتمّ بالمقارنة بمعايير تقوم على ضوء منبّهات تكون قد خبرناها في الماضي، وتطبيقها على اهتماماتنا الحالية نلاحظ أنّ نفس الأحداث والظروف يمكن أن تكون مصادر لذّة أو ألم، وذلك اعتمادًا على مستوى التكيف السابق لنا. ومن طبيعة البشر أنهم قادرون دائمًا على التكيف مع الأحداث والتعود على أيّ شيء،، ولكن يختلف الأفراد بطريقة التصرفات تجاه الأحداث الجديدة، ولكن مع مرور الوقت وبعد التأقلم على الأحداث يعود الأفراد إلى النقطة الأساسية أي ما كانوا عليه قبل وقوع الأحداث، كما أنّ الأفراد عند التكيف يختلفون في طريقة التكيف أو مدى التكيف، فكّلما كان الفرد أكثر تكيفًا كلّما ازداد رضاه عن حياته. (شقورة، 2012، ص. 33)

ب - **نظرية المقارنة الاجتماعية:** تُشير هذه النظرية إلى أنّ الأفراد بطبيعتهم يميلون إلى مقارنة أنفسهم بالآخرين وخاصة ضمن جماعتهم التي ينتمون إليها، حيث أنّ الإنسان يقارن نفسه دائمًا بالآخرين الذين يدرك أنّهم مشابهون له على مختلف الأبعاد وفي الكثير من المجالات مثل: المنزل أو العمل أو الدخل... إلخ، كما أنّ الفرد يشعر بقيمته وجدارته عندما يقارن نفسه بالآخرين من نفس المستوى والثقافة، بمعنى أنّ الفرد عندما يجد حاله أفضل من حال الآخرين، بمعنى أنّ الرضا عن الحياة يعتمد على المقارنة الفردية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المادية، «وتثبت العديد من التجارب أنّ الأفراد الذين لا يتمتعون بمستوى عالٍ من تقدير الذات يلجؤون إلى مقارنة أنفسهم

فيمن هم أقل منهم مكانة وذلك لرفع تقديرهم لذواتهم». (شعبان، 2018، ص. 19) فكلما ابتعد الإنسان عن مقارنة نفسه وظروفه بالآخرين وظروفهم وانتبه إلى إمكاناته ومميزاته ارتفع لديه مستوى الرضا عن الحياة. (الليحاني، 2020، ص. 78)

ج _ **نظرية القيم والأهداف:** يبدأ الشعور بالرضا عن الحياة فور تحقيق الأهداف، ويختلف هذا الرضا تبعاً لاختلاف الأهداف وأهميتها بالنسبة للأفراد مع الأخذ بالحسبان للقيم السائدة في المجتمع المحيط بهم، وبحسب معظم الدراسات النفسية فإنّ الأشخاص الذين يعلمون حقيقة أهدافهم وقيمتها ويسعون إلى تحقيقها فهم يتمتعون بدرجة رضا عن الحياة أكثر من غيرهم. وفي هذا الإطار فإن (Cheng) يرى أنّ الأهداف إذا ما تمّ تنظيمها وتوجيهها وحقق غايتها يكون لها تأثير إيجابي، وبالتالي يتحقق الرضا. وعلى العكس إذا لم يتحقق الهدف فيكون له تأثير سلبي وبالتالي عدم الرضا. أما (Higgins) يقول أنّه في حال وجود أهداف مثالية وليس باستطاعة الفرد تحقيقها يكون لذلك تأثير سلبي، وبالتالي شعور بعدم الرضا عن حياته. (قنون، 2013، ص. 107)

د _ **نظرية التقييم:** إنّ الأشخاص الذين يمتلكون تقييماً جوهرياً مرتفعاً للذات هم أكثر شعوراً بالرضا عن الحياة نظراً لكونهم أكثر ثقة في قدراتهم في استغلال الفرص، ويعرّف التقييم الجوهري للذات على أنّه «مجموعة من الاستنتاجات الأساسية التي يصل إليها الأفراد عن ذواتهم وعن قدراتهم» (أحمد، 2008، ص. 15)، ويُنتج التقييم الجزئي لمختلف الجوانب الخاصة - بأيّ من مجالات الحياة - شعوراً نهائياً بالرضا عن ذلك المجال، وصولاً إلى الشعور العام بالرضا عن الحياة. وبحسب هذه النظرية فإنّ الشعور بالرضا يمكن قياسه من خلال عدّة معايير تعتمد على الفرد والثقافة والقيم، بالإضافة إلى تأثير الظروف المحيطة في تلك المعايير، على سبيل المثال فإنّ الفرد لا يفكر في قدراته الحركية إلا إذا كان بالقرب من أحد المعاقين حركياً. (عيسى، 2013، ص. 57)

تعدّدت النظريات التي فسرت الرضا عن الحياة، وانقسم العلماء وفقاً لهذه النظريات وتبعاً للجوانب التي تمّت دراسة الرضا عن الحياة من خلالها. ويختلف الرضا عن الحياة من شخص إلى آخر بفعل العديد من العوامل، ويعكس الرضا عن الحياة الشعور

بالفرح والطمأنينة والراحة والإقبال على الحياة بطاقة إيجابية. ويتحقق الرضا عن الحياة عندما يستطيع الفرد إدراك حقيقة أهدافه وإمكانية توجيهها لتكون أكثر واقعية، وأيضاً في محاولة التكيف مع كل مستجدات الحياة، إضافةً إلى إدراك الخبرات السارة التي تحقق السعادة للفرد. ويرى الباحث أنّ اختلاف النظريات التي فسّرت السلوك الإنساني كانت تبعاً لنسبية السلوك الإنساني، وتباين السمات الفردية، وتأثير العديد من العوامل والظروف المحيطة، والتي تؤثر بشكل كبير في الرضا عن الحياة. ولكن يمكننا القول أنّ هذه النظريات مهمل تعددت واختلفت الجوانب التي تمّت فيها دراسة السلوك، فإنّ هذا تنازلت زوايا جزئية، وإيضاح الصورة بشكل أكبر وفهم أعمق لا بدّ أن تتكامل هذه النظريات لتشكل نظرة متكاملة إلى مفهوم الرضا عن الحياة.

يستنتج الباحث أنّ الرضا عن الحياة من أهم الجوانب الإيجابية في اتجاهات الإنسان نحو نفسه وحياته وبيئته، وهو من أبرز الأمور التي يجب التركيز على دراستها، فالرضا عن الحياة حالة داخلية تتمثل في تقدير الفرد لنوعية حياته، وفي محاولاته لتحقيق أهدافه وفقاً لإمكانياته، وفي التكيف مع ما يعترضه من مشكلات والتوافق مع مواقف الحياة المتغيرة والمرونة. فالرضا يجعل للحياة معنىً إيجابياً، وبوجوده تختلف النظرة إلى الواقع بشكل كليّ. وينعكس الرضا عن الحياة على كافة جوانب حياة الفرد، ولا سيما على صحته النفسية وعلى بيئة عمله وكافة زوايا حياته، وهو شأنه شأن أيّ من الأمور النفسيّة، وله عناصر ومقومات ومحددات وأبعاد تحدّد مدى رضا الإنسان عن حياته. ويعتقد الباحث أنّ النظريات التي تفسّر الرضا عن الحياة تتضافر وتكمل بعضها البعض في إطار تحقيق الفرد رضاه عن حياته، فهو يحتاج أن يتكيف ويتعود على بيئته وظروفه، وأن يتجنّب المقارنات السلبية مع الآخرين، وأن يقتنع بالقيم المتوافرة لديه ويحقق الأهداف التي يعيش من أجلها، إضافةً إلى أن يكون تقييمه لنفسه وحياته قائم على الإيجابية والتقدير.

ثالثاً: الدراسات السابقة التي تناولت الروح المعنوية وعلاقتها بالرضا عن الحياة

- دراسة وادي (2016): عنوانها التنبؤ بالروح المعنوية في ضوء الرضا وضغوط العمل لدى العاملين الإداريين في جامعة الأقصى، حيث هدفت الدراسة إلى التنبؤ بالروح المعنوية في ضوء الرضا المعيشي وضغوط العمل لدى العاملين الإداريين، وقد

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. تكوّنت العيّنة العشوائية من (250) موظفًا وموظفة خلال العام الدراسي (2015 - 2016)، حيث استخدم الباحث مقياس الروح المعنوية من إعداد (الجلابنة، 2011)، ومقياس الرضا المعيشي ومقياس ضغوط العمل من تصميمه. وقد بيّنت نتائج الدراسة عن وجود علاقة موجبة بين جميع مجالات الرضا والروح المعنوية، كما أظهرت وجود علاقة سالبة بين جميع مجالات ضغوط العمل وبين الروح المعنوية، وخلصت الدراسة إلى أنه يمكن التنبؤ بالروح المعنوية في ضوء الرضا المعيشي وضغوط العمل. (وادي، 2016)

- دراسة مسويا (Msuya 2017): بعنوان العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى المعلمين في المدارس الثانوية بتنزانيا، حيث تكوّنت العيّنة القصدية من (186) معلّمة ومعلّمًا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي واستبانة لقياس الروح المعنوية ومقياس للرضا عن الحياة من إعداده. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين في الروح المعنوية تُعزى للعوامل التالية: الجنس لصالح الذكور، ومتغيّر الحالة الاجتماعية لصالح الأعزب، ومتغيّر الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأقل. كما بيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الرضا عن الحياة تُعزى للعوامل التالية: الجنس لصالح الإناث، ومتغيّر الحالة الاجتماعية لصالح العازب، ومتغيّر الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأعلى. (Msuya, 2017)

- دراسة المصاروة (2018): بعنوان العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى معلّمي المدارس الحكومية، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى معلّمي المدارس الحكومية في مدينة «بني عبيد»، ومعرفة أثر كل من المتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية) في درجة تقدير المعلمين لدرجة الروح المعنوية والرضا عن الحياة لديهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت عينة الدراسة من (382) معلّمة معلّمًا تمّ اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية. ولأجل تحقيق أهداف الدراسة تمّ بناء استبيان للرضا عن الحياة واستبانة مكوّنة من (38) فقرة موزعة على خمسة

أبعاد للروح المعنوية. وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة، وأشارت النتائج إلى أنّ تقديرات المعلمين لدرجة الروح المعنوية لديهم عالية، كما وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لعوامل (الجنس، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في مستوى المتغيرين. (المصاروة، 2018)

- دراسة سميث (Smith 2020): بعنوان العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى عيّنة من الممرّضات والممرّضين، مؤلفة من (500) ممرّضة وممرّضاً، تمّ اختيارها بطريقة عشوائية من أعمار مختلفة، في مستشفيات أميركية بولاية لوس أنجلوس، حيث اتبع الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، مستخدماً مقياس رايف (Ryff, 1989) لقياس الروح المعنوية، ومقياس دينر (Diener, 1985) لقياس الرضا عن الحياة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى أفراد العيّنة، كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية والرضا عن الحياة تُعزى إلى عامل النوع ولصالح الإناث، ولم تظهر أية فروق في مستوى المتغيرين تُعزى إلى عامل العمر. (Smith, 2020)

- دراسة أحمد (2021): بعنوان الروح المعنوية والرضا عن الحياة في ميدان العمل لدى الموظّفين في شركات القطاع الخاص، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى عيّنة من موظّفي القطاع الخاص في القاهرة، مؤلفة من (300) موظفة وموظّفاً، تمّ اختيارها بطريقة قصدية من عدّة شركات خاصة، ومن أعمار مختلفة. وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث صمّمت مقياساً للروح المعنوية، بينما استخدمت مقياس دينر (Diener, 1985) لقياس الرضا عن الحياة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الموظّفات والموظّفين، كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية والرضا عن الحياة تُعزى إلى عامل النوع ولصالح الذكور، وكذلك تبين وجود فروق في مستوى الروح المعنوية والرضا عن

الحياة للموظفين الأكبر سنًا، ولم تظهر أية فروق تُعزى لعامل العمر، وظهرت أيضًا فروق في مستوى المتغيّرين ترجع إلى عامل المستوى الدراسي ولصالح الشهادات العليا. (Ahmad, 2021)

- دراسة ناجي (2022): حيث أجراها بعنوان الروح المعنوية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى معلّمي التربية الرياضية في المعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا ومستوى الروح المعنوية لدى معلّمي التربية الرياضية، حيث اختار منهم عيّنة عمدية مؤلفة من (120) معلّمًا رياضيًا، واستخدم المنهج الوصفي ومقياس الرضا ومقياس الروح المعنوية من تصميمه. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية وثيقة ودالة بين الرضا عن الحياة والروح المعنوية، كما ظهرت فروق في مستوى الروح المعنوية والرضا عن الحياة تُعزى لعامل العمر ولصالح الشباب، وكذلك وجود فروق في مستوى المتغيّرين تُعزى لعامل الترقية ولصالح المعلمين الحاصلين على الترقّيات. (ناجي، 2022)

- تعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة، والفروق في مستوى الروح المعنوية والرضا عن الحياة تبعًا لوامل النوع والعمر والتخصّص والمستوى الدراسي. وقد اختار (وادي، 2016) عيّنة عشوائية من (250) موظفًا وموظفة، مما يُعزز تمثيل النتائج، أمّا مسويا (Msuya, 2017) فقد اعتمد على عيّنة قصدية من (186) معلمة ومعلّمًا، مما قد يحدّ من تعميم النتائج، فالأفضل أن تشمل الدراسات عيّنات متنوعة. بينما استخدم (المصاروة، 2018) عيّنة طبقية عشوائية من (382) معلّمًا، وهي طريقة جيدة تُسهّم في تمثيل مختلف الفئات. واختار سميث (Smith, 2020) عيّنة عشوائية من (500) ممرّضة وممرّض، وهو حجم جيّد في التمثيل. كما اختار (أحمد، 2021) عيّنة قصدية من (300) موظفة وموظف، وكذلك (ناجي، 2022) اعتمد على عيّنة عمدية مؤلفة من (120) معلّمة ومعلّمًا، مما يثير تساؤلات حول إمكانية تعميم النتائج، وهذا قد يؤثر على شمولية النتائج. وقد ضمّت العيّنات معلّمين وموظفين في القطاع الخاص وممرّضين وعاملين إداريين، حيث توزّعت من جهة النوع بين ذكور وإناث، ومن فئات عمرية مختلفة، ومستويات دراسية متعدّدة،

ومجالات عمل متنوّعة.

استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي الارتباطي، ما عدا دراسة (المصاروة، 2018) حيث اعتمدت المنهج الوصفي المسحي، مما يتناسب مع طبيعة البحث عن العلاقات بين المتغيرات. وقد استخدمت بعض الدراسات، مثل دراسة (وادي، 2016) مقاييس عربية كمقياس (الجلابنة، 2011) لقياس الروح المعنوية. واستخدمت دراستا (سميث، 2020) و (أحمد، 2021)، مقاييس معتمدة عالمياً كمقياس دينر (Diener، 1985) للرضا عن الحياة ورايف (Ryff، 1989) للروح المعنوية، مما يُعزز مصداقية النتائج، لأن هذه المقاييس تمّت مراجعتها واختبارها في سياقات متعدّدة. وفي المقابل، استخدمت دراسات أخرى مثل مسويا (2017) و (المصاروة، 2018) وناجي (2022) مقاييس مبتكرة من إعداد الباحثين أنفسهم. وقد توصلت جميع النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة، مما يؤكّد الفرضية الأساسية التي تمّ بناء الدراسة عليها. هذه النتيجة تشير إلى أنّ تعزيز الروح المعنوية يمكن أن يُسهم في تحسين الرضا عن الحياة، وهو أمر مفيد لصنّاع القرار في البيئات العمليّة والمهنيّة. لكن، من المهمّ الإشارة إلى أنّ النتائج لم تُظهر تأثيرات متساوية لجميع العوامل. على سبيل المثال، دراسة (مسويا، 2017)، أظهرت فروق دالة تُعزى لعامل النوع، بينما (أحمد، 2021) وجدت فروق تُعزى للمستوى الدراسي. وهذا الاختلاف يشير إلى أنّ التأثيرات قد تكون معقّدة وتتأثر بعوامل متعددة. فالدراسات أظهرت فروقاً دالة إحصائيّاً في مستويات الروح المعنوية والرضا عن الحياة بناءً على عوامل مثل النوع والحالة الاجتماعية والخبرة والعمر. مثلاً، في دراسة (مسويا، 2017)، كانت الروح المعنوية أعلى لدى الذكور، بينما كان الرضا عن الحياة أعلى لدى الإناث. هذه الفروق تشير إلى أنّ الديناميكيات الاجتماعية تلعب دوراً حاسماً في الروح المعنوية والرضا عن الحياة. لذا، يجب أخذ هذه العوامل بعين الاعتبار عند تحليل النتائج، حيث إنّها قد تقدّم رؤى حول كيفية تحسين الروح المعنوية والرضا عن الحياة في مجموعات مختلفة.

من خلال النظر في المقاييس والنتائج بشكل معمق، يمكن استنتاج أنّ وجود مقاييس موثوقة وشاملة يعزّز دقة النتائج، بينما الفروق الدالة بين الفئات المختلفة تُشير إلى أهمية مراعاة العوامل الاجتماعية والنفسية عند دراسة الروح المعنوية والرضا عن الحياة. فقد

أوضحت هذه الدراسات أهمية الروح المعنوية كعامل مؤثر على الرضا عن الحياة في مختلف السياقات، مما يفتح المجال لمزيد من الأبحاث في هذا المجال. كما تميّزت هذه الدراسات بالتنوع في العينات والبيئات المهنية المدروسة، حيث أظهرت وجود علاقة قوية بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة، مما يُسلط الضوء على أهمية هذه العوامل في بيئات العمل المختلفة. وقد أفادت الدراسات السابقة في الإطار النظري للدراسة الحالية، وساهمت في صياغة الإشكالية، وتحديد المفاهيم والمصطلحات، وكذلك الفرضيات، كما ساعدت على اختيار المنهج المناسب والأدوات الملائمة، وزوّدت الدراسة الحالية بلائحة من المصادر والمراجع. وقد ساهمت الدراسات السابقة أيضاً في وضع أهداف البحث الحالي، وتحديد العوامل التي قد تؤثر في مستويات الروح المعنوية والرضا عن الحياة كالنوع والعمر، كما إنّ مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة تساهم في تثبيت بنائها المعرفي وتجنّب الأخطاء وتعزيز النتائج بشكل أكثر دقة، وبالتالي فتح آفاق أمام بحوث جديدة مُقترحة.

رابعاً: فروض الدراسة

- توجد علاقة جوهرية بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين العاملين في المستشفيات اللبنانية.
- توجد فروق في الروح المعنوية لدى الممرّضات والممرّضين العاملين في المستشفيات اللبنانية تُعزى إلى عامل النوع.
- توجد فروق في الروح المعنوية لدى الممرّضات والممرّضين العاملين في المستشفيات اللبنانية ترجع إلى عامل العمر.
- توجد فروق في مستوى الرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين العاملين في المستشفيات اللبنانية تُعزى إلى عامل النوع.
- توجد فروق في مستوى الرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين العاملين في المستشفيات اللبنانية ترجع إلى عامل النوع.

خامسًا: إجراءات الدراسة

1- منهج الدراسة

إنّ المنهج المُستخدَم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي، الذي يهتم بمعرفة وتوضيح العلاقة بين متغيرين أو أكثر، وقياس مدى الارتباط بينها وأوجه التشابه والاختلاف والفروق. وهنا يعتمد على تحليل المعطيات والبيانات التي تحصلت عبر أدوات الدراسة المعنيّة بالتعرف على العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة، وذلك بغرض الوصول إلى إجابات وافية وشفافية على تساؤلات الدراسة وفرضياتها.

2- مجتمع وعينة الدراسة

أ- عينة الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من (1132) ممرضة وممرّضًا، في المستشفيات والمراكز الطبيّة والمستوصفات بمحافظة جنوب لبنان، وتمّ تحديد العينة من (113) ممرضة وممرّضًا، موزعة بين (61) ممرضة و(52) ممرّضًا، وجرى اختيارها بالطريقة العشوائية، ضمن فئة عمرية من (25) إلى (55) سنة. وقد تمّ اختيار أفراد هذه العينة من مستشفى علاء الدين التخصصي، مستشفى الفقيه الطبي، مستشفى جبل عامل، مركز لبنان للتشخيص الطبي، ومركز الجهاز العصبي والصحة النفسية، ومستوصف البابية.

ب- عينة التحقّق من الخصائص السيكومترية: قام الباحث باختيار هذه العينة من (100) ممرضة وممرّض، موزعين على (60) أنثى و(40) ذكرًا، من عمر (24 - 56) عامًا، وذلك لتقييم مدى صلاحية المقياسين، وللتحقّق من الخصائص السيكومترية وموثوقية المقياسين، وتقييم جودتهما في جمع هذه البيانات وتحليلها.

3- أدوات الدراسة

- مقياس الروح المعنوية: إعداد (خرقان، 2007)، صمّمته وطبّقته خلال دراسة علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، حيث تكوّن المقياس من (20) بندًا موزعة على مجال الواحد، وبخمس بدائل هي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا). ولمعرفة صدق المقياس قامت (خرقان) بعرضه على مجموعة من الخبراء والمختصّين في علم النفس

والإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس، للتأكد من وضوح وسلامة العبارات وصلاحيتها لقياس ما وُضعت من أجله، وقد اتفق المحكّمون على جميع بنود المقياس دون إضافة أو تعديل. وبذلك استقرّ مقياس الروح المعنوية على (20) عبارة. وللتأكد من ثبات هذه الأداة تمّ استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، حيث جرى تطبيق الاختبار على (50) فرداً من خارج عينة البحث، وبعد مرور (10) أيام تمّت إعادة الاختبار على العينة نفسها، وقد بلغ حساب معامل الارتباط (0,89)، وهي قيمة جيّدة لأغراض الدراسة.

- الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية

أ- الاتساق الداخلي

تمّ حساب معاملات الارتباط بين درجة كلّ بند من بنود مقياس الروح المعنوية والدرجة الكلية للمقياس، وذلك لمعرفة مدى ارتباط كلّ بند بالدرجة الكلية للمقياس، بهدف التحقق من مدى صدق المقياس. ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول (1): معاملات ارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس الروح المعنوية (ن = 100) فرد

العبارات	معاملات الارتباط	العبارات	معاملات الارتباط
1	**0.850	11	**0.784
2	**0.753	12	**0.789
3	**0.699	13	**0.871
4	**0.655	14	**0.865
5	**0.800	15	**0.698
6	**0.788	16	**0.782
7	**0.880	17	**0.900
8	**0.745	18	**0.899
9	**0.699	19	**0.867
10	**0.855	20	**0.861

يتبيّن من الجدول أنّ المقياس يتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، مما يُشير إلى أنّ المقياس يتمتّع بدرجة مرتفعة من الصدق.

ب- ثبات المقياس

قام الباحث بحساب معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات مقياس الروح المعنوية، حيث بلغ معامل الثبات 0.929، وهي قيمة عالية تشير إلى تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات.

- **مقياس الرضا عن الحياة:** إعداد دينر (Diener, 1995)، وترجمة (الفحل، 2016). وقد صمّمه دينر لقياس الرضا عن الحياة وجودتها بوجه عام طبقاً للمعيار الذاتي، ويمكن استخدامه مع فئات عمرية مختلفة، ومجموعات سوية وأخرى مرضية. (Diner, Larsen, & Griffin, 1995, p. 72)، ويشمل المقياس (5) عبارات مقسّمة على درجات من (7 إلى 1). وقد قام بتعريب وتقنين هذا المقياس الدكتور نبيل الفحل، «وتمّ عرض الصورة الأولية للتحكيم من قبل بعض الأساتذة في اللغة الإنكليزية، ولم يظهر أيّ تغيير مؤثّر. بعد ذلك جرت ترجمة عكسية للنصّ العربي دون الرجوع إلى الأصل الإنكليزي، وقد ظهر تطابق كامل بينهما» (الفحل، 2016، ص. 25). ولتقنيته على البيئة المصرية قام مترجم المقياس بتحديد عينة التقنين تضمّ (80) فرداً، وأجرى طريقتين للتأكد من ثبات المقياس، وهما: الاتساق الداخلي، وإعادة التطبيق. وقد أظهر الاتساق الداخلي ارتفاع معامل الثبات بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس (0.905)، أمّا إعادة التطبيق على العينة نفسها فقد أظهر درجة ثبات تساوي (0.908)، وهي درجة تدلّ على أنّ المقياس عالي الثبوتية.

- **الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية**

أ- الاتساق الداخلي

تمّ حساب معاملات الارتباط بين درجة كلّ بند من بنود مقياس الرضا عن الحياة والدرجة الكلية للمقياس، وذلك لمعرفة مدى ارتباط كلّ بند بالدرجة الكلية للمقياس، بهدف التحقق من مدى صدق المقياس. ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول (2): معاملات ارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الحياة (ن = 100) فرد

العبارات	معاملات الارتباط
1	**0.858
2	**0.789
3	**0.890
4	**0.842
5	**0.845

يتبين من الجدول رقم (2) أن المقياس يتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائيًا عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، مما يُشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق.

ب- ثبات المقياس

قام الباحث بحساب معامل كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات مقياس الرضا عن الحياة، حيث بلغ معامل الثبات 0.901، وهي قيمة عالية تُشير إلى تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات.

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson)

- اختبار (t-test)

- تحليل التباين (ANOVA)

5- عرض النتائج ومناقشتها

- وصف العينة

الجدول (3): توزع العينة حسب عامل النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	52	46.1	72.56	5.95
أنثى	61	53.9	75.52	4.16
المجموع	113	100	73.94	5.05

انقسمت العينة بين 46% من الذكور و54% من الإناث، ويُمكن إرجاع هذا التفاوت الجندي في الجسم التمريضي إلى عدة أسباب أبرزها الحاجة الاقتصادية التي دفعت العديد من النساء إلى العمل، فالتمريض هو أحد الميادين الأكثر قبولاً للنساء بسبب طبيعته الأقل تطلباً من الناحية الجسدية مقارنةً ببعض الأعمال الأخرى. كما أنّ الكثير من النساء يجدن في مهنة التمريض وسيلة لتحقيق رغباتهم الرعائية الأمومية وتنمية مهارتهن ومعارفهن في العناية التمريضية، وغالباً ما يوفّر التمريض أيام عمل متناسبة مع مسؤوليات المرأة الأسرية، حيث يقتصر دوام الممرضات في المستشفيات اللبنانية على ثلاثة أيام في الأسبوع مما يجعله خياراً جذاباً للنساء اللواتي يسعين إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

بلغ المتوسط الحسابي للعينة (73.94)، وهو يعكس توزيع الممرضين الذكور والممرضات الإناث. وبما أنّ لدينا (52) ذكراً و(61) أنثى، فإنّ المتوسط الحسابي يشير إلى أنّ الإناث أكثر قليلاً من الذكور في هذه العينة، وهو ما يعكس الواقع في أنّ مهنة التمريض تستقطب أعداد أكبر من الإناث. أمّا الانحراف المعياري فقد بلغ (5.05)، وبما أنّ الانحراف المعياري ليس مرتفعاً جداً، فهذا يعني أنّ هناك استقراراً نسبياً في توزيع أعداد الممرضين بين الذكور والإناث في هذه العينة. ولكن في المحصلة تجاوز عدد الممرضات الإناث عدد الممرضين الذكور بنسبة 8% تقريباً. وهذا لأنّ مهنة التمريض تحتاج إلى أعمال رعاية واهتمام ونظافة ومتابعة وعاطفة تتسجم مع طبيعة المرأة، وفي لبنان لا يجذب القطاع التمريضي الذكور مثلما يجذب الإناث بسبب الأجور المتدنية التي ترضى بها النساء، بينما يحتاج الرجل إلى إنتاج أعلى ليقوم بالأعباء المعيشية والأسرية، كما أنّ الصبغة الأنثوية لمهنة التمريض أثّرت على عملية الاختيار المهني لدى الشباب، حيث أصبح توجّه الإناث إلى اختيار مهنة التمريض أكبر بكثير

من توجّه الذكور.

الجدول (4): توزّع العيّنة حسب عامل العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
25-34	47	41.6
35-44	38	33.6
545-5	28	24.8
المجموع	113	100

يفسر الباحث ارتفاع نسبة الفئة الشابة في مهنة التمريض بكثرة المشاق التي تتطلبها هذه المهنة، والتي تصعب على المتقدمين في السن. فقد بلغت نسبة الشباب المتراوحة أعمارهم بين (25 - 44) سنة حوالي 75% من الممرضات والممرضين، بينما جاءت نسبة الهرمين بين (45 - 55) سنة حوالي 25% من مجمل أفراد العيّنة. وقد لاحظ الباحث خلال عمله في بعض المستشفيات اللبنانية أنّ معظم الممرضات والممرضين من فئة الشباب، خاصة أنّ دوام العمل يستمر 12 ساعة متواصلة، من الساعة السابعة صباحاً حتى الساعة السابعة مساءً للدوام النهاري، بينما يمتدّ الدوام الليلي من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السابعة صباحاً، إضافةً إلى أنّ الممرض يجب أن يعمل يومين من أيام عطلة الأحد في الشهر، فهذا الدوام الطويل والمرهق يتطلّب حيوية وقوة شبابية لتحمله. لذلك يتقاعد الممرضون والممرضات في سنّ مبكر، ومن النادر أن يبقى الممرض أو الممرضة في الخدمة بعد منتصف الخمسين من العمر. كما أنّ مهنة التمريض تتطلّب تقديم الرعاية الدائمة للمرضى من المشاركة في أقسام العمليات الجراحية وغرف العناية الفائقة، إلى تضميد الجراح وتنظيفها ومساعدة المرضى على النهوض والأكل والقيام بالوظائف الحيوية، والمراقبة الدائمة والمتابعة الدوائية، والتنسيق مع أهالي المرضى ومع الأطباء المعالجين، والحضور المتحفّز في أقسام الطوارئ لاستقبال الحالات العاجلة واستيعاب الإصابات الناتجة عن الحوادث، وغيرها من الأعمال التي تستوجب القوة والنشاط والمثابرة والإرادة الشبابية، ممّا يجعل الممرضات والممرضين المتقدمين في السنّ أقلّ قدرة على تحمّل الأعباء والمصاعب والمشقّات

الناجمة عن مهنة التمريض، ممّا يجعلهم يستقبلون من عملهم عندما يتقدّمون في السنّ، أو تستغني عنهم المستشفيات والمراكز الطبية بسبب عامل العمر.

- عرض وتفسير نتائج الفرض الأول: توجد علاقة جوهريّة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين العاملين في المستشفيات اللبنانية.

الجدول (5): نتائج الفرض الأول وفق معامل ارتباط بيرسون Pearson

المتغيّرات	عدد الأفراد	قيمة معامل الارتباط	الدلالة
الروح المعنوية	ن=113	0.958	دالة عند مستوى 0.01
الرضا عن الحياة			

تُشير نتائج الجدول (5) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.958) وهو مؤشّر عالٍ يدلّ على وجود الارتباط الإيجابي بين المتغيّرين. وقد توافقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (وادي، 2016) التي توصلت إلى وجود علاقة موجبة بين جميع مجالات الرضا - بما فيها الرضا عن الحياة - والروح المعنوية لدى أفراد العيّنة، كما اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع ما أظهرته دراسة (Msuya, 2017) من وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى المعلّمين والمعلّمات. وكذلك انسجمت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (المصاروة، 2018) التي خلصت إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى أفراد العيّنة المدروسة، كما توافقت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة (Smith, 2020) التي وصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الموظفين، وكذلك تطابقت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (أحمد، 2021) من وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالّة إحصائيّاً بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة، إضافةً إلى أنّ محصّلة هذه الدراسة توافقت مع نتيجة دراسة (ناجي، 2022) التي أكّدت وجود علاقة ارتباطية وثيقة وموجبة بين الرضا عن الحياة والروح المعنوية لدى أفراد العيّنة، خاصة مع توفّر العديد من عناصر الرضا عن الحياة.

يفسر الباحث هذه النتيجة المتمثلة بوجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الممرضات والممرضين بتحسّن ظروف مهنة التمريض في لبنان بعد الأزمة الاقتصادية، فقد سعت نقابة الممرضات والممرضين في لبنان إلى تحسين ظروف المهنة من حيث تفعيل ودعم صندوق التعاضد الخاص بتأمين الضمانات الصحيّة والتعويضات للعاملين في مهنة التمريض، وكذلك قيام إدارات المستشفيات بزيادة رواتب وأجور الممرضات والممرضين ومنحهم الحوافز المادية والمكافآت، وذلك بسبب النقص الذي أصاب الجسم التمريضي مع انهيار العملة الوطنية ولجوء الكثير من الطواقم التمريضية إلى السفر خارج البلاد، ممّا دفع المستشفيات والمراكز الطبيّة إلى تحسين أوضاع الممرضات والممرضين للحفاظ عليهم، لأنهم أساس كلّ عمل طبي واستشفائي ولا يمكن الاستهانة بهم. وبفعل هذه التحسينات توقّرت للممرضات والممرضين عناصر أساسية للرضا عن حياتهم ومهنتهم، وبالتالي ارتفعت لديهم الروح المعنوية، حيث لاحظ الباحث خلال عمله مع فئة كبيرة منهم في عدد من المستشفيات والمرافق الصحيّة أنّ كلامهم اليوم اختلف عن السنوات الماضية التي اشتدّت فيها الأزمة. فقد كانوا سابقاً كثيري الشكوى والتذمّر بسبب تلاشي قيمة رواتبهم وازدياد تعبهم مقابل انخفاض بدل الإنتاجية، ممّا سبّب لديهم تدهور بالروح المعنوية ورفض الواقع المهني والمعيشي وعدم الرضا عن الحياة. أمّا اليوم، ومع هذه الإصلاحات الاقتصادية والمهنية، فقد عادوا إلى نشاطهم وعملهم متفائلين مستبشرين، تظهر على وجوههم علامات الارتياح النفسي، ويتكلّمون بروح معنوية عالية، وبالتالي يُظهرون الامتتان والشكر والرضا عن عملهم وحياتهم.

ويرى الباحث أنّ ظروف الحياة الجيدة تساهم في رفع مستوى الروح المعنوية، التي تعزّز بدورها رضا الفرد عن حياته، وهذا الموقف تدعمه النظريات المفسرة للروح المعنوية والرضا عن الحياة، فالبعض يشعر بالرضا عن الحياة عندما تكون ظروف الحياة طيبة، وآخرون يشعرون بالرضا عند تحقيق طموحاتهم، والبعض الآخر يشعرون بالرضا عن حياتهم عند مقارنة أنفسهم بغيرهم في لحظة إدراك تفوّقهم على غيرهم (قنون، 2013، ص. 113). وتتماشى نتيجة الدراسة مع نظرية التوقّع (From، 1964) حيث إنّ الدافعية الإيجابية عزّزت الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى

الممرّضات والممرّضين، خاصةً بعدما حقّقت تحسينات المهنة توقّعاتهم وتطلّعاتهم. كما تتوافق مع نظرية الحاجات عند Maslow حيث إنّ إشباع حاجات الممرّضات والممرّضين جعل مستوى الرضا عن الحياة يتعرّز ويرتبط بمستوى الروح المعنوية، كما أنّ نظريّة العدالة والإنصاف تشرح جانباً هاماً من نتيجة الدراسة، لأنّ شعور أفراد العيّنة بإنصافهم من قِبل المؤسّسات جعلهم يشعرون بالرضا والروح المعنوية المرتفعة، فعندما يشعر الفرد بالإنصاف والعدل تتحقّق لديه مستويات عالية من الشعور بالرضا والارتياح والاكتفاء. (Adams, 1965, P. 187) كما أنّ الإنتاجية التي تحسّنت لدى الممرّضات والممرّضين ساهمت في تعزيز العلاقة بين رضاهم عن حياتهم وروحهم المعنوية، وهذا ما يتوافق مع نظريّة ذات العاملين التي وضعها (Herzberg, 1969) ليؤكد على أهميّة التحفيز في تحقيق الرضا عن الذات والمهنة والحياة لدى الأفراد. وكذلك فإنّ نظريّة التقييم تتماشى مع هذه النتيجة، لأنّ تحقيق الرضا عن الحياة والروح المعنوية العالية يتطلّب أن يعيش الفرد ضمن ظروف طبيعية لينعم بحياة طيّبة، وبالتالي إدراك الخبرات السارة، مواجهة الصعوبات وتحقيق الأهداف، وأن يتناسب مستوى الطموحات مع مستوى القدرات، والنجاح في الدراسة أو العمل. (مرسي، 2000، ص. 47)

- عرض وتفسير نتائج الفرض الثاني: توجد فروق في الروح المعنوية لدى الممرّضات والممرّضين العاملين في المستشفيات اللبنانية تُعزى إلى عامل النوع.

لاختبار هذا الفرض استخدم الباحث الأسلوب الإحصائي البارامتري اختبار (t-test). الجدول (6): نتائج الفرض الثاني تبعاً للنوع باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وفروق ت

النوع	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
الذكور	ن=52	72.56	5.953	-2.960	0.05	لصالح الإناث
الإناث	ن=61	75.52	4.158			

تشير النتائج الإحصائية في الجدول (6) إلى أنّ قيمة (ت) قد بلغت (-2.960)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يدلّ على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، ولصالح الإناث. فقد جاء المتوسط الحسابي للإناث (75.52)

بانحراف معياري (4.158) بينما سجّل الذكور متوسطاً حسابياً يساوي (72.56) بانحراف معياري (5.953)، وهذه الفروق جاءت لصالح الإناث، حيث تبيّن أنّهن أعلى مستوى من الذكور في الروح المعنوية، ممّا يعني قبول الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المعنوية تُعزى إلى عامل النوع. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (وادي، 2016) التي أثبتت وجود فروق دالة إحصائية في الروح المعنوية لصالح الذكور، ومع دراسة (أحمد، 2021) التي أثبتت وجود فروق تُعزى إلى عامل النوع لصالح الذكور، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة (المصاروة، 2018) ودراسة (ناجي، 2022) التي خلصت إلى عدم وجود فروق في مستوى الروح المعنوية تبعاً لعامل النوع. وفي المقابل انفتحت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Msuya, 2017) التي توصلت إلى أنّ الإناث أكثر تمتعاً بالروح المعنوية من الذكور. كما انسجمت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Smith, 2020) التي توصلت إلى وجود فروق في مستوى الروح المعنوية تُعزى إلى عامل النوع ولصالح الإناث.

يفسّر الباحث الفروق في مستوى الروح المعنوية - تُعزى إلى عامل النوع ولصالح الإناث - بواقع مهنة التمريض التي تتناسب مع طبيعة المرأة، لجهة توعية المريض في ما يتعلق بتغذيته وبمرضه، وكيفية متابعة الأدوية، ومراقبة حالته. فالممرضات مسؤولات عن الاستحمام، وإدخال القسطرة، وصرف الأدوية، وإعطاء الحقن الشرجية، والحفاظ على نظافة غرف المرضى، وتعقيم غرف العمليات، والسهر على راحة المريض، والمحافظة على النظافة الشخصية للمريض، والإشراف على أكله وغذائه، وهذه مهمّات تتناسب مع ثقافة المرأة الشرقية أكثر من الرجل. كما أنّ هناك الكثير من الأقسام الطبيّة تتطلّب ممرضات إناثاً مثل أقسام التوليد وأقسام رعاية الأطفال الخُدج وحديثي الولادة، إضافةً إلى أقسام علاج الأطفال بشكل عام، والأهم واقع البيئة المحافظة في جنوب لبنان حيث تُفضّل النساء الممرضات التعامل مع ممرضات إناث للحفاظ على خصوصيّتهن وراحتهن في اللباس، خاصةً المحجّبات. هذا الواقع الثقافي لمهنة التمريض يجعل الممرضات الإناث أكثر إحساساً بالروح المعنوية من الممرضين الذكور، وأكثر عددًا منهم. كما إنّ تدنّي نسبة الأجور في مهنة التمريض تجعل الذكور أكثر رفضاً وتدمراً من الإناث، فالممرضات غالباً ما يكون عملهم إنتاجاً إضافياً لأسرهم، بينما الذكور يحتاجون

إلى رواتب أعلى لينهضوا بأعبائهم الأسرية. كما يربط الباحث هذه الفروق بالثقافة التمريضية، حيث إنّ مهنة التمريض كان لها مسار تاريخي طويل مقتصر على الإناث، «فقد بدأت مهنة التمريض بالنساء، ولا تزال ذات صبغة نسائية». (البرزري، 2019، ص. 9) لذلك تتميز الممرضات الإناث بروح معنوية أعلى من الممرضين الذكور.

ويرجع الباحث أيضاً هذه الفروق إلى قدرة الممرضات على تحمل الضغوط الناجمة عن العمل الرعائي أكثر من الذكور، حيث تتميز الممرضات الإناث بمستوى أداء مهني تمريضي أعلى من الممرضين الذكور. (Drach, 2014) وغالباً ما تكون الممرضات أكثر حماسةً واندفاعاً من الممرضين للأنشطة والدورات التدريبية التمريضية، وكذلك لديهن رغبة مرتفعة في تطوير مهارتهن المهنية أكثر من الذكور، فالممرضات أكثر توافقاً من الممرضين على المستوى المهني، (Maryan, 2018, p. 41) ممّا يزيد من مستوى الروح المعنوية لديهن. ولعلّ الممرضات هنّ أكثر استجابةً لمهنة التمريض من الممرضين، وهذا ما يجعل عددن أكبر بكثير من عدد الذكور في المستشفيات والمراكز الطبية، وبحسب نظرية التوقع تظهر الممرضات النساء توقّعات إيجابية من مهنة التمريض تفوق توقّعات الممرضين الرجال، (Oliver, 1994, p. 217) ممّا يجعل معنوياتهن أعلى من معنويات زملائهن الذكور. وبما إنّ التمريض مهنة إنسانية تتطلّب التعاطف والتواصل الوجداني فإنّ نظرية العلاقات الإنسانية تفسّر تميّز النساء بروح معنوية أكثر من الرجال، لأنها تتطلّب الاتجاه الإنساني والتواصل الوجداني والتعاطف والرحمة والحنوّ واللفظ والهدوء والدافعية، (Wilson & Rosenfield, 2004) وهي من الصفات التي تميّز الإناث عن الذكور في العمل التمريضي. وبما أنّ الممرضات الإناث أكثر رضا من الذكور بالرواتب المتواضعة وساعات الدوام الطويلة، فإنّ نظرية الإنصاف والعدالة تفسّر الفروق في الروح المعنوية تبعاً لعامل النوع ولصالح الإناث، فالممرضات يشعرن بالعدالة والإنصاف تجاه الرواتب والحوافز أكثر من الذكور الذين يعتبرون رواتبهم غير كافية ممّا يجعلهم يفقدون الشعور بالعدالة، وبالتالي فقدان الشعور بالإنصاف يجعل الروح المعنوية للعامل منخفضة. (Andersen, 2014, p. 263) وفي ظلّ هذه التفسيرات واستناداً إلى النتائج الإحصائية تظهر الروح المعنوية عند الممرضات الإناث أعلى مستوى منها لدى الممرضين الذكور.

- عرض وتفسير نتائج الفرض الثالث: توجد فروق في الروح المعنوية لدى الممرّضات والممرّضين العاملين في المستشفيات اللبنانية تُعزى إلى عامل العمر.

لاختبار هذا الفرض استخدم الباحث اختبار الفرق بين المجموعات

(Analysis of Variance – ANOVA)

الجدول (7): نتائج الفرض الثاني حسب العمر باستخدام تحليل التباين

جدول التباين الأحادي					
الدالة	قيمة ف	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	مجاميع المربعات	
		27.137	2	54.274	التباين بين المجموعات
غير دالة	0.701	38.711	110	4258.243	التباين ضمن المجموعات
			112	4312.891	المجموع

* قيمة ف الجدولة (الحرجة) = 3.08

بهدف معرفة وجود فروق في الروح المعنوية لدى عيّنة الدراسة تُعزى لعامل العمر، قام الباحث بإجراء اختبار التباين ANOVA، وجاءت النتائج كما تظهر في الجدول أعلاه، حيث جاءت قيمة ف تساوي المحسوبة (0.701) أصغر من قيمة ف الحرجة (3.08)، وهي نتيجة غير دالة إحصائياً، ممّا يعني أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المجموعات العمرية وداخلها. وهذا يُشير إلى عدم صحة الفرضية البديلة وصحة الفرضية الصفرية التي تقول إنّ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الروح المعنوية لدى عيّنة الدراسة تُعزى لعامل العمر.

اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Msuya, 2017) التي خلّصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى معلّمي المدارس تُعزى إلى عامل العمر ولصالح الفئة الأكبر سنّاً، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (ناجي، 2022) التي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى أفراد العيّنة تُعزى إلى عامل العمر، ولصالح الفئة الأصغر سنّاً. وفي المقابل انسجمت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات (المصاروة، 2018) و (Smith،

(2020 و (أحمد، 2021) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينات تُعزى إلى عامل العمر. وتتسجم هذه النتيجة مع الأفكار التي توصل إليها سميث (Smith)، حيث رأى أنّ حفاظ الإنسان على الصحة الجسدية والوظائف الذهنية مع التقدّم في العمر يحقّق الثبات في الروح المعنوية وفعاليتّه ودافعيتّه المهنية. (Winocur & McDonald, 2009, p. 49) كما إنّ المرّضات والممرّضين يحافظون على جودة الحياة والشعور بالأمن النفسي لأنهم لا يقلقون على صحتهم، حيث تُغطّي المستشفيات التي يعملون فيها استشفاءهم وعلاجهم إذا تعرّضوا للأمراض أو الحوادث الجسدية، وهذا الشعور بالأمان وجودة الحياة يقلّل من حدوث تغييرات في الروح المعنوية لديهم مع التقدّم في السنّ. (Kahn & Rowe, 1998, p. 157)

ويفسّر الباحث عدم تغيير مستوى الروح المعنوية لدى المرّضات والممرّضين مع التقدّم في السنّ بالتجربة والخبرة، حيث يكتسب الممرّضون والمرّضات خبرة ومعرفة مع مرور الزمن تمكّنهم من التعامل بشكل أفضل مع التحديات والصعوبات في عملهم، مما يمكن أن يعزّز قدرتهم على الحفاظ على مستوى عالٍ من الروح المعنوية. بينما المرّضات والممرّضين الأصغر سنّاً يقومون بتعويض فرق الخبرة مع كبار السنّ بالدورات والاشتراك بالندوات والاطلاع على المستجدات. كما أنّ الممرّضين والمرّضات على اختلاف أعمارهم يجدون في عملهم معنى وهدفاً ومصدراً قوياً للتحفيز والإيجابية، فتطلّ روحهم المعنوية مستقرّة. كما يرى الباحث أنّ مهنة التمريض تتال احترام ورضا المجتمع والناس، حيث ينظرون إلى التمريض كقيمة إنسانية، والمرضى يلاطفون المرّضات والممرّضين في المستشفيات ويعتبرون أيديهم بيضاء تحمل لهم الشفاء، وهذا التقدير لعملهم يجعلهم يشعرون بالتحفيز والإيجابية المستمرة، لذلك يحظى المرّضات والممرّضين بالدعم النفسي الاجتماعي من الآخرين والزملاء والمشرفين وأفراد الأسرة بغض النظر عن أعمارهم، ممّا يعزّز استقرار الروح المعنوية لديهم، فعندما تكون بيئة العمل داعمة والعلاقات فيها جيّدة، يكون من الأسهل الحفاظ على الروح المعنوية. وقد لاحظ الباحث من خلال عمله مع المرّضات والممرّضين أنّهم يحقّقون التوازن بين العمل والحياة من حيث توزيع أيام الدوام بين المهنة والأسرة، ممّا يمنحهم قدرة على المرونة بمعزل عن مراحلهم العمرية. كما إنّ المرّضات والممرّضين يتمتّعون

بثقافة صحّية يستطيعون من خلالها الحفاظ على توازن صحّي بين حياتهم المهنية والشخصية، مما يجعلهم أكثر قدرة على الحفاظ على روح معنوية إيجابية، بغض النظر عن تقدّمهم في السن.

لقد لاحظ الباحث من خلال عمله في المستشفيات والمراكز الطبية أنّ العمر الأقصى للممرّضات والممرّضين هو بدايات الخمسين عامًا، وهذا ما ظهر بوضوح في وصف العيّنة التي تراوحت أعمار أفرادها بين (25-55) سنة، فمن النادر وجود ممرّضة أو ممرّض في المستشفيات يتجاوز الستين عامًا من عمره. ويفسرّ الباحث هذا الواقع في مهنة التمريض بأنّ الممرّضات والممرّضين يواجهون تحديات مع التقدّم في السن، مثل الإجهاد الجسدي حيث يتطلّب التمريض جهدًا بدنيًا كبيرًا، مثل رفع المرضى والعمل لساعات طويلة، مما قد يؤدي إلى إرهاق جسدي للممرّضات والممرّضين. بالإضافة إلى ذلك، يتعرّض الممرّضون والممرّضات لضغوط نفسية بسبب التعامل مع المرضى والعائلات وحالات الطوارئ وحالات المرضى الحرجة أو الوفاة. هذا الضغط النفسي يمكن أن يؤدي إلى الإرهاق الوجداني والتعب النفسي. وقد يشعر بعض الممرّضين والممرّضات بأنّ الفرص للتقدّم في مسيرتهم المهنية محدودة، في ظلّ ساعات العمل الطويلة والتغيّرات المستمرة في جداول العمل، خاصة إذا كانت تتضمن نوبات ليلية أو عطلات، يمكن أن تكون مرهقة وتؤدي إلى اتخاذ قرارات بترك المهنة. كما أنّ بعض الممرّضين والممرّضات قد يواجهون مشاكل صحية شخصية تتعلق بممارسة مهنتهم، مثل مشاكل في العمود الفقري أو إجهاد جسدي، مما قد يدفعهم إلى التقاعد مبكرًا. كل هذه العوامل - برأي الباحث - يمكن أن تلعب دورًا في قرار الممرّضين والممرّضات بترك العمل قبل بلوغ سن الشيخوخة. وهذا بتقدير الباحث أحد الأسباب الذي يلغي أثر أية فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية تُعزى إلى عامل العمر.

- عرض وتفسير نتائج الفرض الرابع: توجد فروق في الرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين العاملين في المستشفيات اللبنانية تُعزى إلى عامل النوع.

لاختبار هذا الفرض استخدم الباحث الأسلوب الإحصائي البارامتري اختبار (t-test).

الجدول(8): نتائج الفرض الثالث تبعًا للنوع باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وفروق ت

النوع	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
الذكور	ن=52	21.53	3.549	-1.940	0.05	لصالح الإناث
الإناث	ن=61	23.47	2.357			

من خلال قراءة النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (8) أتت قيمة ت سلبية (-1.940)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، ولصالح الإناث، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لعامل النوع. فالمتوسط الحسابي للإناث بلغ (23.47) بانحراف معياري (2.357)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي للذكور (21.53) الذي سجل انحرافاً معيارياً بقيمة (3.549)، مما يعني وجود فروق تُعزى لعامل النوع ولصالح الإناث، وهذا يعني أن مستوى الرضا عن الحياة لدى الممرّضين الذكور أقل من مستوى الرضا عن الحياة لدى الممرّضات الإناث. وقد توافقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Msuya, 2017) التي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن الحياة تُعزى إلى عامل النوع، ولصالح الإناث. وتطابقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Smith, 2020) التي خلّصت إلى وجود فروق في الرضا عن الحياة تبعاً لعامل النوع لصالح الإناث، بينما اختلفت هذه النتيجة مع خلاصة دراسة (أحمد، 2021) التي توصلت إلى وجود فروق في الرضا عن الحياة تُعزى إلى عامل النوع ولصالح الذكور، كما تباينت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (المصاروة، 2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين الإناث والذكور في مستوى الرضا عن الحياة، إضافةً إلى اختلاف نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة (ناجي، 2022) التي خلّصت إلى عدم وجود فروق في مستوى الرضا عن الحياة تبعاً لعامل النوع.

ويفسّر الباحث زيادة رضا الممرّضات الإناث عن حياتهن مقارنةً بالممرّضين الذكور إلى أن النساء لديهنّ فرصة أكبر للتقدّم في مسيرتهن المهنية في مجال التمريض، مما قد يعزز من شعورهن بالإنجاز والرضا. عن الحياة. كما أنّ الممرّضات أكثر قدرة على إيجاد التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما يمكن أن يؤدي إلى رضا أكبر، على الجانب الآخر يواجه الذكور ضغوطاً مختلفة في تحقيق التوازن بين العمل

والأسرة والحياة الاجتماعية، حيث إنّ الدوام الليلي وساعات العمل الطويلة تعيق نمط العلاقات الاجتماعية لدى الممرّضين الذكور وتمنعهم من الخروج مع أصدقائهم أو القيام باهتماماتهم وأنشطتهم المتعدّدة. فالممرّضات يواجهن ضغوطاً مهنيّة تختلف عن تلك التي يواجهها الممرّضون الذكور، مثل التوقعات المرتبطة بالجنس والعلاقات العاطفية والزوجية والتحدّيات الخاصة بالتوازن بين العمل والحياة. كما أنّ النساء أكثر استعداداً للتعبير عن مشاعرهن ومشاركة تجاربهن الشخصية من الذكور، ممّا يجعلهن أكثر قرباً وقبولاً من المرضى، وهذا ما يزيد شعورهن بالرضا. أضف إلى ذلك أنّ النساء لديهن توقّعات أقلّ من الرجال في العمل، ممّا يمكن أن يؤدي إلى شعورهن برضا أكبر عندما يحققن أهدافهن. كما أنّ الممرّضات يحصلن على نوع معيّن من الدعم والتقدير في بيئة العمل، مما يعزّز شعورهن بالرضا عن حياتهن، ويجعلهن أكثر تكيفاً من الممرّضين الذكور مع مهنة التمريض وبيئة العمل.

ويرى الباحث أيضاً أنّ مستوى رضا الممرّضات عن حياتهن يفوق مستوى رضا الممرّضين عن حياتهم بسبب الثقافة السائدة حول طبيعة مهنة التمريض، حيث تُعتبر هذه المهنة تقليدية مناسبة للنساء، مما يجعلهن يشعرنّ أنّهنّ ملائمت لهنّ هذه المهنة أكثر من الذكور، حيث يواجه الرجال في مجال التمريض تحدّيات تتعلّق بالتوقعات الاجتماعية حول الرجولة وعدم توافق مهنة التمريض مع مفاهيم الرجولة التقليدية، ممّا يفسّر قلة عدد الرجال في هذا المجال، وزيادة رضا الممرّضات النساء عن حياتهن ومهنتهن. كما أنّ الممرّضات أكثر قدرةً على مواجهة تحدّيات مهنة التمريض لأنّها تتماشى مع طبيعة أعمال الرعاية التي تعتاد عليها المرأة في أسرتها وبيتها، مما يجعل الممرّضات النساء أكثر قدرةً على تحمّل الضغوط التمريضية التي تتطلّب الصبر والعناء من الذكور. (Labrague & Leocadio, 2017, p. 46) فالعديد من النساء يدخلن إلى مهنة التمريض بناءً على تجارب شخصية سابقة، مثل العناية بالأسرة أو الأصدقاء، وهذه التجارب يمكن أن تسهم في تطوير مهارتهن وشعورهن بالراحة في العمل، لذلك تستطيع الممرّضات الإناث التعامل مع التحدّيات والصعوبات بمهارة أكبر من الممرّضين الذكور، نتيجة قدرتهن على إدارة الأعباء الرعائية الخاصة بمهنة التمريض، (Blegen & Vaughn, 2015, p. 49) حيث تميل الممرّضات الإناث

إلى الاهتمام بالوظائف التي تتطلب الرعاية والاهتمام بالآخرين، وهو ما يتماشى مع طبيعة مهنة التمريض، هذا الميل الطبيعي يمكن أن يسهم في زيادة مستوى رضاهن عن الحياة أكثر من مستوى رضا الذكور. وغالبًا ما تدخل الإناث إلى مهنة التمريض بدافع الشغف والرغبة في تقديم الرعاية، بينما تكون الأسباب التي تدفع الرجال لاختيار المهنة مختلفة، مما قد يؤدي إلى تباين في عدد العاملين في هذا المجال. كما أنّ الرواتب التي تشكّل قيمة إنتاجية جيّدة للممرّضات لا تكون كافية بالنسبة إلى الممرّضين، لأنّهم يحتاجون إلى رواتب أعلى لتغطية نفقات الحياة والنواحي الأسرية والمعيشية، بينما رواتب النساء تأتي كإنتاج إضافي على العائلات التي ينتمين إليها، خاصةً الممرّضات المتزوجات. كل هذه الأسباب برأي الباحث هي التي جعلت مستوى الرضا عن الحياة لدى الممرّضات الإناث أعلى من مستوى الرضا عن الحياة لدى الممرّضين الذكور.

- عرض وتفسير نتائج الفرض الخامس: توجد فروق في الرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين العاملين في المستشفيات اللبنانية تُعزى إلى عامل العمر.

لاختبار هذا الفرض استخدم الباحث اختبار الفرق بين المجموعات (Analysis of Variance - ANOVA)

الجدول (9): نتائج الفرض الثالث من خلال تحليل التباين تبعًا لعامل العمر

جدول التباين الأحادي					
الدالة	قيمة ف	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	مجاميع المربعات	
		5.798	2	11.597	التباين بين المجموعات
		11.489	110	1263.859	التباين ضمن المجموعات
غير دالة	0.504		112	1275.456	المجموع

* قيمة ف المجدولة (الحرجة) = 3.08

بههدف معرفة وجود فروق في الرضا عن الحياة لدى عيّنة الدراسة تُعزى لعامل العمر، قام الباحث بإجراء اختبار التباين ANOVA، وجاءت النتائج كما تظهر في الجدول أعلاه، حيث جاءت قيمة ف المحسوبة تساوي (0.504) وهي أصغر من قيمة ف

الدرجة (3.08)، وهي نتيجة غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المجموعات العمرية وداخلها. وهذا يُشير إلى عدم صحة الفرضية البديلة وصحة الفرضية الصفرية التي تقول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الرضا عن الحياة لدى عينة الدراسة تُعزى لعامل العمر. بناءً على تحليل التباين، يمكننا أن نقول إنه لا يوجد اختلاف معنوي في الرضا عن الحياة بين الممرّضات والممرّضين بناءً على عامل العمر، الذي لا يؤثر على مستوى الرضا عن الحياة في هذه العينة. وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Msuya, 2017) التي توصلت إلى وجود فروق في مستوى الرضا عن الحياة تُعزى إلى عامل العمر ولصالح الفئة الأكبر سناً، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (ناجي، 2022) التي خلّصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن الحياة لدى أفراد العينة تُعزى إلى عامل العمر، ولصالح الفئة الأصغر سناً. وفي المقابل توافقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات (المصاروة، 2018)، (Smith, 2020)، و(أحمد، 2021) التي توصلت جميعها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الحياة لدى أفراد العينات تُعزى إلى عامل العمر.

يُفسّر الباحث هذه النتيجة بأنه من حيث الوظيفة الأساسية لا توجد فروق بين الممرّضات والممرّضين تتعلّق بعامل العمر لأنّ أدوارهم ومهامهم في مجال الرعاية الصحية لا تختلف بناءً على العمر، بل تتمايز بناءً على المهارات والكفاءات المهنية وليس على العوامل الشخصية مثل العمر. ومن حيث الواقع العملي، يمكن أن يزداد رضا الممرّضات والممرّضين عن حياتهم مع تقدّم مستوى الخبرة وتطوّر المعرفة التمريضية. مثلاً، الممرّضون والممرّضات الأكبر سناً تكون لديهم خبرة عملية واسعة، بينما الممارسون الأصغر سناً تكون لديهم طاقة وحيوية أكبر، مما يجعل الفئتين تحقّقان درجة متساوية في الرضا عن الحياة من خلال رضاهم عن عملهم وتوافقهم مع مهنتهم. كما يوضّح الباحث عدم وجود فروق بين الممرّضات والممرّضين تُعزى إلى متغيّر العمر من خلال الممارسات المهنية، التي تعمل على ضمان تقديم الرعاية الصحية بشكل متساوٍ وعادل، دون تمييز بناءً على العمر. كما أنّه مع مرور الوقت، يكتسب الممرّضون والممرّضات خبرة واسعة في التعامل مع مختلف الحالات المرضية

والتحديات، تجعلهم أكثر كفاءة في عملهم، مما يمكن أن يزيد من رضاهم الشخصي عن قدراتهم وحياتهم. أضف إلى ذلك أن العمل ضمن فريق من الزملاء يمكن أن يوفر بيئة داعمة ويعزز الشعور بالانتماء والتعاون، لدى الممرضات والممرضين الذين يعملون كجماعة على اختلاف أعمارهم. كما يشترك جميع الممرضين والممرضات بمختلف مراحلهم العمرية في تقديم الرعاية للآخرين والمساهمة في تحسين حياتهم، مما يمكن أن يشكل مصدرًا للرضا عن حياتهم.

ويرى الباحث أيضًا أن هذه النتيجة تتماشى مع النظريات التي فسّرت الرضا عن الحياة، فهي لم تعتبر العمر من محدّدات الرضا عن الحياة، بل تحدّثت هذه النظريات عن التعوّد على العمل ممّا يعزّز تكيف العامل مع عمله مع مرور الزمن، كما أنّ نظرية القيم والأهداف توضّح دور سنوات العمل في تحقيق الأهداف المهنية لدى الممرضات والممرضين، مثل الترقّي وزيادة الأجور والمكافآت واكتساب مهارات جديدة والشعور بالإنجاز. وتأتي نظرية التقييم لتوضّح هذه النتيجة أيضًا حيث يعتبر الممرضون والممرضات أنّ مهنتهم الرعائية الإنسانية ذات قيمة في المجتمع ممّا يرفع تقديرهم لذاتهم ولمهنتهم ويعزّز لديهم الرضا عن الحياة. وعندما يسعى الممرضون والممرضات إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة من حيث توزيع أوقات الدوام وخدمات العناية التمريضية يحقّقون الرضا عن حياتهم، (McNeese & Brown, 2016, p. 619)، كما أنّ الممرضات والممرضين مع مرور الوقت يحصلون خبرات ومهارات تساعدهم في مواجهة ضغوط الحياة والعمل، (Aiken & Clark, 2021, p. 2357) ممّا يجعل رضاهم عن حياتهم بمستوى جيّد ومتوازنًا مع رضا الشباب عن حياتهم المليئين بالحماسة والاندفاع في العمل. كما إنّ العلاقات المهنية الإنسانية التي يسودها التعاون والتبادل والشراكة في تقديم الخدمات الرعائية بين الممرضات والممرضين على اختلاف أعمارهم تقلّل من فروق الرضا عن الحياة لديهم تبعًا لعامل العمر.

- توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وبناءً على التعمّق في المفاهيم النظرية والتفسيرية ومراجعة الدراسات السابقة وربطها بالدراسة الحالية، يوصي الباحث بما يلي:

- تقدير جهود الممرّضات والممرّضين بشكل منتظم، سواء من خلال المكافآت أو مواقف التقدير.
- تنظيم فعاليات أو احتفالات صغيرة للاحتفاء بالإنجازات الفردية والجماعية ممّا يعزّز الشعور بالتقدير.
- توفير بيئة عمل داعمة وضمان وجود نظام عمل آمن وصحيّ تشجّع على التعاون والتواصل المفتوح.
- تشجيع العمل الجماعي وتعزيز روح الفريق والتعاون من خلال تنظيم الأنشطة الجماعية أو الاجتماعات الدورية لتحسين التواصل بين الممرّضات والممرّضين.
- التدريب والتطوير المستمرّان وعقد ورش العمل ممّا يعزز الثقة بالنفس ويوفر شعورًا بالتقدم المهني.
- التوجيه والإرشاد من خلال تعيين مرشدين أو مشرفين، يمكنهم تقديم الدعم والتوجيه المهني لتحسين المهارات وتعزيز التقدير الشخصي.
- توفير جداول مرنة عبر تقديم خيارات لجدول عمل مرنة يمكن أن تساعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للممرّضات والممرّضين.
- تشجيع أخذ الإجازات والتأكيد على أهمية أخذ فترات راحة وإجازات لتجديد النشاط والحدّ من الإجهاد.
- توفير موارد دعم نفسي مثل تقديم خدمات استشارية أو دعم نفسي يمكن أن يساعد الممرّضين والممرّضات في التعامل مع الضغوط النفسية.
- الاجتماعات المنتظمة لمناقشة التحدّيات والنجاحات والتخطيط للتحسينات وتطوير المهنة التمريضية.
- تفعيل قنوات تواصل فعّالة لطرح الأفكار والآراء والمقترحات من قبل الممرّضين والممرّضات.
- تقديم فرص للتطوير الشخصي من خلال تشجيع الممرّضين والممرّضات على متابعة اهتماماتهم وشغفهم من خلال الدورات التعليمية أو الأنشطة الخارجية.

- الاعتراف بالمساهمات الشخصية عبر تقدير الجهود المبذولة من قبل الأفراد في مختلف جوانب عملهم، سواء كانت مهنية أو شخصية.
- تحديث الوسائل والأدوات التمريضية والتأكد من أنّ المعدّات الطبية والتقنيات حديثة وتساهم في تحسين العمل وسلامة المرضى.
- تحسين بيئة العمل وضمان أن تكون بيئة العمل مريحة وصحيّة، مع مراعاة توفير مساحات وأوقات للراحة وتجديد النشاط.
- توفير الضمانات المادية بشكل كافٍ مثل الرواتب وبدل النقل والاستشفاء.
- إنّ تطبيق هذه التوصيات يمكن أن يساهم في خلق بيئة عمل محفّزة وإيجابية، مما يعزّز الروح المعنوية ويؤدي إلى تحسين الأداء العام والرضا عن الحياة لدى الممرّضات والممرّضين.

- بحوث مقترحة

- بناءً على إجراءات ونتائج هذه الدراسة يقترح الباحث عددًا من العناوين للدراسات التالية:
- العلاقة الروح المعنوية والأداء الوظيفي لدى الممرّضات والممرّضين في المستشفيات اللبنانية.
 - تقييم تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية على الروح المعنوية والرضا عن الحياة في قطاع التمريض.
 - دور الدعم النفسي في تعزيز الروح المعنوية والرضا عن الحياة بين العاملين في المجال الصحيّ.
 - مقارنة الروح المعنوية والرضا عن الحياة بين الممرّضات والممرّضين في المستشفيات الحكومية والخاصة.
 - العوامل المؤثرة في الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى العاملين في القطاعات الصحيّة.

- العلاقة بين الضغوط المهنية والروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى الممرضات والممرضين.
- استراتيجيات تحسين الروح المعنوية والرضا عن الحياة في بيئات العمل الصحية.
- أثر التدريب والتطوير المهني على الروح المعنوية والرضا عن الحياة في مجال التمريض.
- تأثير البيئة العملية على الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى العاملين في الرعاية الصحية.
- دراسة العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والروح المعنوية لدى الممرضات والممرضين.
- العلاقة بين مستوى الخبرة المهنية والرضا عن الحياة لدى العاملين في مجال التمريض.

قائمة المراجع

1. إبراهيم، صفا محمد. (2021). تأثير استخدام الشباب لتطبيق الإنستجرام على مستوى المقارنة الاجتماعية، المجلة العربية للبحوث، (34). 63-81.
2. الأبرط، نايف و عتيبة، علي. (2023). الصحة النفسية للعاملين في مهنة التمريض وعلاقتها بمستوى أدائهم في المستشفيات الحكومية. مجلة جامعة البيضاء، 5(4)، 772-783.
3. أبو حلاوة، محمد السعيد. (2010). جودة الحياة: المفهوم والأبعاد، المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية في الفترة 13-14/ 4/2010، جامعة كفر الشيخ، مصر. المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية. 53-75. مصر: جامعة كفر الشيخ.
4. أبو عبيد، دعاء. (2013). الرضا عن الحياة وعلاقته بقلق المستقبل لدى الأسرى المحررين المبعدين إلى قطاع غزة. رسالة ماجستير. فلسطين: غزة: الجامعة الإسلامية.
5. أحمد، عطية. (2008). التلكؤ الأكاديمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز والرضا عن الدراسة لدى طلاب جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية. مجلة أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة. 41-13.
6. أقرع، إياد محمد. (2005). الإدارة التربوية. نابلس: فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.
7. البدر، طارق. (2001). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية. عمان: الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

8. البزري، رنيم. (12 أيار، 2019). مهنة التمريض مازالت نسائية. مجلة المدن، 11-7.
9. الجريسي، بدر محمد. (2010). الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي. أطروحة دكتوراه. المملكة العربية السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية.
10. الجلابنة، مصطفى. (2011). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والأبحاث، 189-228.
11. الجمري، منصور. (2015). نظرية هيرزبيرج بشأن التحفيز والتنشيط في بيئة العمل، صحيفة الوسط، العدد: 4829.
12. جودة، آمال. (2007). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الأقصى، مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد الحادي والعشرون. مجلة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية، 70-47.
13. الحربي، محمد. (2005). الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض. أطروحة دكتوراه. الرياض: جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية.
14. الحريري، محمد. (2012). إدارة الموارد البشرية. عمان: الأردن: دار الحامد للطباعة والنشر.
15. حسان، حسن و العجمي، محمد. (2010). الإدارة التربوية. الأردن: دار المسيرة.
16. الخالدي، أحمد مهدي. (2009). أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين. أطروحة دكتوراه. المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى.
17. خرفان، رولا هاني. (2007). علاقات العمل في الجامعات الاردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية. أطروحة دكتوراه. عمان: الأردن: جامعة عمان.
18. خليفات، عبد الفتاح، و محمد، شيرين. (2010). أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن. مجلة جامعة دمشق. 107-89.
19. خليفة، عبد اللطيف. (2004). التغيير في نسق القيم لدى الشباب الجامعي: مظاهره وأسبابه. مؤتمر القيم لدى الشباب الجامعي. 41-25. عمان: جامعة الزرقاء، كلية التربية.
20. الخوaja، عبد الفتاح. (2009). تطوير الإدارة المدرسية والقيادة الإدارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان: الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
21. الدسوقي، مجدي. (2000). دراسة لأبعاد الرضا عن الحياة وعلاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى عينة من الراشدين وكبار السن. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 91-69.
22. الدسوقي، مجدي. (2000). مقياس الرضا عن الحياة، كراسة الأسئلة والأجوبة. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
23. دويدار، عبد الفتاح محمد. (2000). علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته. مصر: دار المعرفة الجامعية.
24. الدويك، تيسير. (2005). إدارة المدرسة الفعالة- مقوماتها وأفاقها، مكتبة جهينة للنشر والتوزيع،

- عمان، الأردن، عمان: مكتبة جهينة للنشر والتوزيع.
25. الديب، علي محمد. (2005). العلاقة بين التوافق والرضا عن الحياة لدى المسنين وبين استمرارهم في العمل. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
26. ربيع، هادي. (2008). علم النفس الإداري. ليبيا: طرابلس: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
27. الرفاعي، ديمة عبد الله. (2019). دور أعضاء هيئة التدريس في جامعة البرموك في تنمية المواطنة لدى طلبة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لديهم من وجهة نظر الطلبة أنفسهم. أطروحة دكتوراه. المنظومة، 110-111.
28. ريالة، مها. (2016). واقع الممارسات الإدارية لمديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين. رسالة ماجستير. غزة: فلسطين: الجامعة الإسلامية.
29. زايد، فوقية محمد. (17 آذار، 2001). القيام بأنشطة الحياة اليومية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى المسنين. مجلة كلية التربية، 291-311.
30. الزهراني، صالح علي. (2008). السلوك القيادي وعلاقته بالروح المعنوية. جامعة الملك سعود: الرياض. ط 1. الرياض: جامعة الملك سعود.
31. الزهراني، نورة. (2007). علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة جدة. رسالة ماجستير. السعودية: جدة: جامعة أم القرى.
32. سليمان، سوسن محمد. (2009). السعادة والرضا أمنية غالية وصناعة راقية. بيروت: عالم الكتب.
33. السيد تفاحة، جمال. (2009). الصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المسنين: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية بالإسكندرية، 73-104.
34. الشرايدة، سالم. (2010). الرضا الوظيفي_ أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان: الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
35. شريقي، رولا. (2014). فاعلية برنامج إرشادي لرفع مستوى الرضا عن الحياة لدى مرضى السكري. رسالة ماجستير. دمشق: جامعة دمشق.
36. شقورة، عبد الرحيم. (2002). الدافع المعرفي والاتجاه نحو مهنة التمريض وعلاقة كلٍّ منهما بالتوافق النفسي لدى طلبة كليات التمريض في محافظة غزة. أطروحة دكتوراه. غزة: الجامعة الإسلامية.
37. شقورة، يحيى. (2012). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير. غزة: جامعة الأزهر.
38. الصالحي، خالد بن سليمان. (2013). القيادة التحويلية والتعاملية لدى مديري مدارس التعليم العام في منطقة القصيم التعليمية وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى المعلمين. رسالة التربية وعلم النفس، 40-12.

39. الطويل، هاني عبد الرحمن. (2003). الإدارة التعليمية.. مفاهيم وآفاق. عمان: الأردن: دار الأوتل للطباعة والنشر.
40. عبد الخالق، أحمد محمد. (14 أيار، 2008). الرضا عن الحياة في المجتمع الكويتي. دراسات نفسية، 18، الصفحات 121-135.
41. عبد المجيد، سيد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط:1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
42. عبد الوهاب،، أماني (2007). أثر المساندة الوالدية على الشعور بالرضا عن الحياة لدى الأبناء المراهقين من الجنسين، المؤتمر السنوي السابع عشر. المؤتمر السنوي السابع عشر. -240 290. مصر: القاهرة: جامعة عين شمس، مركز الإرشاد النفسي.
43. العكاشة، رنده. (2020). طرق قياس الروح المعنوية في العمل والمؤسسات المهنية. إي عربي، 4-6.
44. علوان، نعمات. (13 نيسان، 2008). الرضا عن الحياة وعلاقته بالوحدة النفسية: دراسة ميدانية على عينة من زوجات الشهداء الفلسطينيين. مجلة الجامعة الإسلامية، 471-548.
45. عيساوي، فريال. (2020). فاعلية الذات والرضا عن الحياة لدى المرأة العاملة. بركة: المركز الجامعي.
46. العيسوي، عبد الرحمن. (2008). استراتيجية القيادة العسكرية من المنظور السيكلوجي، دار الفكر الجامعي. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
47. عيسى، حسين عبد الحميد. (2013). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالاتزان الانفعالي والرضا عن الحياة لدى أفراد شرطة المرور بمحافظة غزة. رسالة ماجستير. غزة: الجامعة الإسلامية.
48. الفحل، نبيل. (2016). مقياس الرضا عن الحياة. القاهرة: دار التوزيع للعلوم والنشر.
49. الفراء، اسماعيل صالح و النواجحة، زهير عبد الحميد. (2012). الذكاء الوجداني وعلاقته بجودة الحياة والتحصيل الأكاديمي لدى الدارسين بجامعة القدس المفتوحة بمنطقة خان يونس التعليمية. غزة: سلسلة العلوم الإنسانية.
50. فرجاني، صفية. (13 7، 2017). الهناء الشخصي. مجلة العربي، موسوعة البلاغ، 11-2.
51. قمر الدين، مهى. (15 تشرين الثاني، 2021). الألم والمتعة والحياة ذات المعنى، تم النشر على موقع مجلة القافلة، مجلة ثقافية متنوعة تصدر كل شهرين، نوفمبر - ديسمبر. مجلة القافلة، الصفحات 6-11.
52. قنون، خميسة. (2013). الاستجابة المناعية وعلاقتها بالدعم الاجتماعي المدرك والرضا عن الحياة لدى مرضى السرطان. أطروحة دكتوراه. الجزائر: جامعة باتنة.
53. كاظم، محمد جبار، و غافل، نعم شريف. (17 كانون الثاني، 2023). الرضا عن الحياة وعلاقته بالأفكار التطفلية لدى طلبة كلية الهادي الجامعية. مجلة نابو للبحوث والدراسات، 32(4)، 132-157.
54. الليحاني، مريم حميد. (2020). المقارنة الاجتماعية وعلاقتها بالاكنتاب والتوجه نحو الآخرين

- لدى الطالبات العاديات والموهوبات وذوات الإعاقة بالمرحلة الثانوية بمكة. المجلة الدولية للأبحاث التربوية. 85-116.
55. المجدلوي، ماهر. (20 شباط، 2012). التفاؤل والتشاؤم وعلاقته بالرضا عن الحياة والأعراض النفسجسمية لدى موظفي الأجهزة الأمنية الذين تركوا مواقع عملهم بسبب الخلافات في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20(2). 205-246.
56. محمد علي، جعفر أحمد. (17 تشرين الأول، 2018). الرضا عن الحياة لدى الأبناء. المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، 239-257.
57. المدهون، عبد الكريم. (2009). فاعلية برنامج إرشادي لخفض الضغوط النفسية وتحسين مستوى الرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة فلسطين بغزة. رسالة ماجستير. غزة: جامعة فلسطين.
58. مرسي، كمال إبراهيم. (2000). السعادة وتنمية الصحة النفسية. مصر: دار النشر للجامعات.
59. المصاروة، أسامة. (2018). العلاقة بين الروح المعنوية والرضا عن الحياة لدى معلّمي المدارس الحكومية. العلوم التربوية، 45(4)، 15-30.
60. المليجي، إبراهيم. (2002). إستراتيجيات وعمليات الإدارة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
61. ميخائيل، امطانيوس. (13 حزيران، 2010). الخصائص السيكومترية المختصرة المعربة لمقياس الرضا عن الحياة المتعددة الأبعاد للطلبة (Bmslss) في البيئة السورية. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 103-139.
62. ميخائيل، امطانيوس. (19 آذار، 2013). الرضا عن الحياة لدى عينة من طلبة الجامعة في سورية وبريطانيا المجلد (11)، العدد (1)،. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 75-104.
63. ميخائيل، امطانيوس. (2011). الثبات والصدق والبنية العاملية لصورة معربة من مقياس دينر ولارسن وجرفن للرضا عن الحياة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، الصفحات 9-23.
64. ناجي، علي محمد. (2022). الروح المعنوية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى معلّمي التربية الرياضية في المعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية. رسالة ماجستير. مصر: جامعة بنها.
65. النخالة، محمد. (2015). القيادة الاستراتيجية ودورها في رفع الروح المعنوية لممتسبي الأجهزة الأمنية في محافظات غزة. رسالة ماجستير. القدس: جامعة الأقصى.
66. نعيير، جهاد عبد الرزاق. (2022). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة. المجلة الشاملة متعدّدة الاختصاصات. 23-31.
67. وادي، أحمد أنور. (2016). التنبؤ بالروح المعنوية في ضوء الرضا المعيشي لدى العاملين الإداريين. رسالة ماجستير. غزة: جامعة الأقصى.

المراجع العربية المترجمة:

1. Abdelkhalek, Ahmed Mohamed. (May 14, 2008). Life Satisfaction in Kuwaiti Society. *Psychological Studies*, 18, 121–135.
2. Abdelmajid, Sayed. (2005). Organizational Behavior in Managing Educational Institutions. Amman, Jordan: Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution.
3. Abdelwahab, Amani. (2007). The Impact of Parental Support on Life Satisfaction Among Adolescent Children of Both Genders. *Seventeenth Annual Conference*, 240–290. Cairo, Egypt: Ain Shams University, Counseling Center.
4. Abu Halawa, Mohamed El-Saeed. (2010). Quality of Life: Concept and Dimensions. *Annual Scientific Conference of the Faculty of Education*, April 13–14, 2010, Kafr El-Sheikh University, Egypt. *Faculty of Education Annual Scientific Conference*, 53–75. Egypt: Kafr El-Sheikh University.
5. Abu Obaid, Doaa. (2013). Life Satisfaction and Its Relationship with Future Anxiety Among Released Prisoners Exiled to Gaza Strip. Master's Thesis. Gaza, Palestine: The Islamic University.
6. Ahmed, Atiya. (2008). Academic Procrastination and Its Relationship with Achievement Motivation and Study Satisfaction Among King Khalid University Students in Saudi Arabia. *Gulf Children Journal for Special Needs*, 13–41.
7. Aiken, L & Clark, R. (2021). Job satisfaction and quality of life among nurses: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing* 77(6) .2352-2361
8. Al-Abrat, Nayef & Atila, Ali. (2023). Mental Health of Nursing Professionals and Its Relationship to Their Performance Levels in Public Hospitals. *University of Al-Bayda Journal*, 5(4), 772–783.
9. Al-Akasha, Randa. (2020). Methods for Measuring Morale in Work and Professional Institutions. *E-Araby Magazine*, 4–6.
10. Al-Badri, Tarek. (2001). Leadership and Administrative Methods in Educational Institutions. Amman, Jordan: Dar Al-Fikr for Printing, Publishing, and Distribution.
11. Al-Bizri, Raneem. (May 12, 2019). Nursing as a Feminine Profession. *Al-Modon Magazine*, 7–11.

12. Al-Deeb, Ali Mohamed. (2005). *The Relationship Between Adjustment, Life Satisfaction, and Continued Work Among the Elderly*. Cairo: The Egyptian General Book Authority.
13. Al-Dessouki, Magdy. (2000). Study of Life Satisfaction Dimensions and Their Relationship with Psychological Variables Among Adults and Seniors. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, 69–91.
14. Al-Dessouki, Magdy. (2000). *The Life Satisfaction Scale: Question and Answer Booklet*. Cairo: Nahdet Misr Library.
15. Al-Duwaiq, Tayseer. (2005). *Effective School Management: Components and Horizons*. Amman, Jordan: Jehina Library for Publishing and Distribution.
16. Al-Harbi, Mohamed. (2005). *Morale and Its Relationship to Job Performance Among Civil Defense Workers in Riyadh*. PhD Dissertation. Riyadh: Naif Arab University for Security Sciences.
17. Al-Hariri, Mohamed. (2012). *Human Resources Management*. Amman, Jordan: Dar Al-Hamed for Printing and Publishing.
18. Al-Jalabneh, Mustafa. (2011). Job Satisfaction Level Among Faculty Members at Philadelphia University and Its Relationship with Their Morale. *Al-Quds Open University Journal for Research and Studies*, 189–228.
19. Al-Jamri, Mansour. (2015). Herzberg's Theory on Motivation and Demotivation in the Workplace. *Al-Wasat Newspaper*, Issue: 4829.
20. Al-Jeraisi, Badr Mohamed. (2010). *Morale and Its Relationship to Organizational Loyalty Among Employees of the Saudi Shura Council*. PhD Dissertation. Saudi Arabia: Naif Arab University for Security Sciences.
21. Al-Khalidi, Ahmed Mehdi. (2009). *Organizational Conflict Management Styles of School Principals in Mecca and Their Relationship with Teachers' Morale*. PhD Dissertation. Saudi Arabia: Umm Al-Qura University.
22. Al-Khawaja, Abdel Fattah. (2009). *Development of School Administration and Educational Leadership*. Amman, Jordan: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
23. Al-Rifai, Deema Abdullah. (2019). *The Role of Yarmouk University Faculty Members in Developing Citizenship Among Students and Its Relationship with Their Morale as Perceived by Students*. PhD

Dissertation. *Al-Manzoma*, 11–110.

24. Al-Salhi, Khalid Bin Sulaiman. (2013). Transformational and Transactional Leadership Among Public School Principals in Al-Qassim Region and Its Relationship with Teachers' Morale. *Education and Psychology Journal*, 12–40.
25. Al-Sayed Tafaha, Gamal. (2009). Psychological Resilience and Life Satisfaction Among a Sample of the Elderly: A Comparative Study. *Alexandria Faculty of Education Journal*, 73–104.
26. Al-Sharaida, Salem. (2010). Job Satisfaction: Theoretical Frameworks and Practical Applications. Amman, Jordan: Safa Publishing and Distribution.
27. Al-Tawil, Hani Abdulrahman. (2003). Educational Administration: Concepts and Horizons. Amman, Jordan: Dar Al-Awael for Printing and Publishing.
28. Alwan, Neamat. (April 13, 2008). Life Satisfaction and Its Relationship with Psychological Loneliness: A Field Study on a Sample of Palestinian Martyrs' Wives. *Islamic University Journal*, 471–548.
29. Al-Zahrani, Nora. (2007). The Relationship Between Leadership Styles of School Principals and Morale of Primary School Teachers in Jeddah Governorate. Master's Thesis. Saudi Arabia: Umm Al-Qura University.
30. Al-Zahrani, Saleh Ali. (2008). Leadership Behavior and Its Relationship with Morale. King Saud University: Riyadh. 1st Edition. Riyadh: King Saud University.
31. Andersen, Peter .(2014) .Close Encounters: Communication in Relationships .*Sage Publications Inc*259-271. ،(3)4 .
32. Aqra', Iyad Mohamed. (2005). Educational Administration. Nablus, Palestine: An-Najah National University.
33. Blegen, M & Vaughn, T .(2015) .Burnout and job satisfaction among nurses: A review of the literature .*Journal of Nursing Scholarship*،(3)5 .36-57
34. Branch, R & Jayachandran, G .(2017) .Determinants of life satisfaction in Canada: A causal modeling approach .*SHS* .17-53 ،26 .Ottawa: Web Of Conferences.
35. Brayant, F & Veroff, J .(1984) .Dimensions of subjective mental health in American men and women .*Journal of health and social behavior*،(7)25 .116-135

36. Church, M. (2004). *The conceptual and operational definition of quality of life: a systematic review of the literature*. Texas: The Office Of Graduate Studies of Texas A & M University.
37. Cramer, Torgersen & Kringlen, Edward. (2006). Personality disorders and quality of life, A population study. *Comprehensive Psychiatry* 38.41-72.
38. Diener, E & Emmons, R. (1995). The satisfaction with life scale. *Personality Assessment*. 71-75, (5)13.
39. Diener, E & Lucas, R. (2002). *Subjective well-being: The Science of happiness and life satisfaction*. Boston: Academic Publication.
40. Dowidar, Abdel Fattah Mohamed. (2000). Professional, Industrial, and Organizational Psychology and Its Applications. Egypt: Dar Al-Maaref Al-Jami'iyya.
41. Drach, Zahavy. (2014). The Impact of Primary Nursing Care-delivery Models on the Performance of Nurses. *Journal of Advanced Nursing* 45(1), (7-16).
42. Draper, Stephen. (2019). The Hawthorne, Pygmalion, placebo and other expectancy effects: some notes. *Policy and Politics Journal* 47-63.
43. Emmons, R. Diener, E. Larsen, L. & Griffin, S. (1995). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*. 71-75.
44. Hassan, Hassan & Al-Ajmi, Mohamed. (2010). Educational Administration. Jordan: Dar Al-Maseera.
45. Herzberg, F. (1982). *The Managerial Choice: to be Efficient and to be Human*. Salt Lake City: Olympus Publishing ING.
46. Ibrahim, Safa Mohamed. (2021). The Impact of Youth Use of Instagram on the Level of Social Comparison. *The Arab Journal of Research*, (34), 63-81.
47. Isaawi, Ferial. (2020). Self-Efficacy and Life Satisfaction Among Working Women. Brika: University Center.
48. Judeh, Amal. (2007). Emotional Intelligence and Its Relationship to Happiness and Self-Confidence Among Al-Aqsa University Students. *An-Najah Research Journal, Humanities*, Vol. 21, 47-70.
49. Kahn, Robert & Rowe, John. (1998). *Successful Aging*. New York: Pantheon Books.
50. Khalifa, Abdel Latif. (2004). Value System Change Among University

- Youth: Manifestations and Causes. *Conference on Values Among University Youth*, 25–41. Amman: Zarqa University, Faculty of Education.
51. Khalifat, Abdel Fattah & Mohamed, Shireen. (2010). The Impact of Work Stress on Job Performance of Government School Principals in South Jordan. *Damascus University Journal*, 89–107.
 52. Kharfan, Rola Hani. (2007). Work Relationships in Jordanian Public Universities and Their Connection to Morale. PhD Dissertation. Amman, Jordan: University of Amman.
 53. Kjurchiski, Nicola .(2014) .*Public Administration Efficiency* .New York: Resource Economies.
 54. Labrague, L & D Leocadio, D .(2017) .Stress and ways of coping among nurse managers: A review of the literature .*Journal of Nursing Management*.32-53 ،(5)8
 55. Margaret, Yiung & Miller, Norton .(1995) .The effect of Parental supportive behaviors on life satisfaction of adolescent Off spring .*Journal of Marriage and the Family*.822 -813 ،(8)57
 56. Maryan, Majd .(2018) .Career Commitment and job performance of Jordanian Nurses .*Journal of Research in Nursing*.38-51 ،(1)13 □
 57. Mbaya, Paul & Raphael, Adole .(2017) .*Admini startion in Efficiency As A Strategy For Improved Local Government Efferctiveness* .Nigeria :Borno State.
 58. McNeese, S & Brown, L .(2016). Well-being and job satisfaction among nurses: a review of the literature .*Journal of Nursing Management*26(5،(.613-621
 59. Morrisson, David .(2011) .*Les styles de Leadership : manuel des participants* .Canada : Acon Communication.
 60. Msuya, A .(2017) .Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania .*International Journal of Educational Administration and Policy Studies*.9-26 ،(2)8 ،
 61. Nghambi, H .(2013) .The Relationship Between Leadership and Employee Morale in Higher Education .*African Journal of Business Management* .762-776 ،(3)5
 62. Oliver, R. (August, 1994) .Expectancy Theory Predictions of Salesmen's Performance .*Journal of Marketing Research*11(7.243-253 ،)

63. Prasoon & Chaturvedi .(2016) .Life satisfaction: A literature review .*The researcher*.187-216
64. Rabee, Hadi. (2008). Administrative Psychology. Tripoli, Libya: Arab Society Library for Publishing and Distribution.
65. Rahtz, D & Diener, E .(2000) .*Advances in quality of life theory and research* .Boston: Kluwer Academic Publications.
66. Rayala, Maha. (2016). Administrative Practices of UNRWA School Principals in Gaza and Their Relationship with Teachers' Morale. Master's Thesis. Gaza, Palestine: The Islamic University.
67. Seligman, M .(2002) .*Authentic happiness: using the new positive Psychology to realize your potential for lasting fulfillment* .New York: Free Press.
68. Shrieqi, Rola. (2014). The Effectiveness of a Counseling Program to Improve Life Satisfaction Among Diabetic Patients. Master's Thesis. Damascus: Damascus University.
69. Shuqura, Abdulrahim. (2002). Cognitive Motivation and Attitudes Toward Nursing and Their Relationship to Psychological Adjustment Among Nursing College Students in Gaza. PhD Dissertation. Gaza: The Islamic University.
70. Shuqura, Yahya. (2012). Psychological Resilience and Its Relationship with Life Satisfaction Among Palestinian University Students. Master's Thesis. Gaza: Al-Azhar University.

1. المراجع الأجنبية:

1. Aiken, L & Clark, R .(2021). Job satisfaction and quality of life among nurses: A cross-sectional study .*Journal of Advanced Nursing*77(62352-) .2361
2. Andersen, Peter .(2014) .Close Encounters: Communication in Relationships .*Sage Publications Inc*259-271. ،(3)4 .
3. Blegen, M & Vaughn, T .(2015) .Burnout and job satisfaction among nurses: A review of the literature .*Journal of Nursing Scholarship*،(3)5 .36-57
4. Branch, R & Jayachandran, G .(2017) .Determinants of life satisfaction in Canada: A causal modeling approach .*SHS* .17-53 ،26 .Ottawa: Web Of Conferences.

5. Brayant, F & Veroff, J .(1984) .Dimensions of subjective mental health in American men and women .*Journal of health and social behavior*،(7)25 .116-135
6. Church, M .(2004) .*The conceptual and operational definition of quality of life: a systematic review of the literature* .Texas: The Office OF Graduate Studies of Texas A & M University.
7. Cramer, Torgersen & Kringlen, Edward .(2006) .Personality disorders and quality of life, A population study .*Comprehensive Psychiatry*38.41-72 ،
8. Diener, E & Emmons, R .(1995) .The satisfaction with life scale. *Personality Assessment* .71-75 طط،(5)13 .
9. Diener, E & Lucas, R .(2002) .*Subjective well-being: The Science of happiness and life satisfaction* .Boston: Academic Publication.
10. Drach, Zahavy .(2014) .The Impact of Primary Nursing Care-delivery Models on the Performance of Nurses .*Journal of Advanced Nursing*45(1،) .7-16
11. Draper, Stephen .(2019) .The Hawthorne, Pygmalion, placebo and other expectancy effects: some notes .*Policy and Politics Journal*47-63.
12. Emmons, R. Diener, E. Larsen, L. & Griffin, S .(1995) .The satisfaction with life scale .*Journal of Personnality Assessment*.71-75
13. Herzberg, F .(1982) .*The Managerial Choice: to be Efficient and to be Human* .Salt Lake City: Olympus Publishing ING.
14. Kahn, Robert & Rowe, John .(1998) .*Successful Aging* .New York: Pantheon Books.
15. Kjurhiski, Nicola .(2014) .*Public Administration Efficiency* .New York: Resource Economies.
16. Labrague, L & D Leocadio, D .(2017) .Stress and ways of coping among nurse managers: A review of the literature .*Journal of Nursing Management*.32-53 ،(5)8
17. Margaret, Yiung & Miller, Norton .(1995) .The effect of Parental supportive behaviors on life satisfaction of adolescent Off spring .*Journal of Marriage and the Family*.822 -813 ،(8)57
18. Maryan, Majd .(2018) .Career Commitment and job performance of Jordanian Nurses .*Journal of Research in Nursing*.38-51 ،(1)13 ،
19. Mbaya, Paul & Raphael, Adole .(2017) .*Administartion in Efficiency As A*

Strategy For Improved Local Government Efferctiveness .Nigeria :Borno State.

20. McNeese, S & Brown, L .(2016). Well-being and job satisfaction among nurses: a review of the literature *Journal of Nursing Management*26(5.613-621)
21. Morrissson, David .(2011) *Les styles de Leadership : manuel des participants* .Canada : Acon Communication.
22. Msuya, A .(2017) .Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*.9-26 ،(2)8 ،
23. Nghambi, H .(2013) .The Relationship Between Leadership and Employee Morale in Higher Education *African Journal of Business Management* .762-776 ،(3)5
24. Oliver, R. (August, 1994) .Expectancy Theory Predictions of Salesmen's Performance *Journal of Marketing Research*11(7.243-253 ،(
25. Prasoon & Chaturvedi .(2016) .Life satisfaction: A literature review *The researcher*.187-216
26. Rahtz, D & Diener, E .(2000) *Advances in quality of life theory and research* .Boston: Kluwer Academic Publications.
27. Seligman, M .(2002) *Authentic happiness: using the new positive Psychology to realize your potential for lasting fulfillment* .New York: Free Press.
28. Sligmen, M & Peterson, C .(2005) *Positive psychology progress* .New York: American psychologist.
29. swami و ،al .(2007) *Analytical thinking reduces belief in conspiracy theories* .London, UK: University of Westminster.
30. Wilson & Rosenfield .(2004) *Managing Organizations* .London: McGraw Hill Book Company.
31. Winocur, Gordon & McDonald, Michael .(2009) *The Aging Mind: An Introduction to Cognitive Aging* .Oxford: Oxford University Press.

.2