

مصادر الاجهاد النفسي للعاملين في القطاع الطبي وطرق التعامل معها

إعداد : محمد سالم القاضي

مجال البحث: علم النفس

الإيميل : mohammad_salem67@yahoo.com

الملخص

ان صحة الموظفين النفسية تتمثل في تهيئة الظروف المناسبة في العمل مع تجنب (الضغط النفسي , القلق , الاكتئاب , التعب) وبالتالي ستؤدي الى ارتفاع نسبة الالتزام والرضا الوظيفي بين الموظفين , ومما يجدر ذكره هنا ان صحة الموظفين النفسية مرتبطة ارتباطا وثيقا بصحتهم العامة وبالتالي جودة انتاجهم . سيحاول هذا البحث طرح شرح مفصل لمصادر الاجهاد النفسي للعاملين وتم اخذ حالة دراسة القطاع الطبي لانه اكثر قطاع يتعرض فيه الموظفون لضغوط نفسية, سينبني هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى النتائج منها ايجاد العلاقة العكسية بين الرضا الوظيفي والاجهاد وقد تم عرض حالتان دراسيتان متعلقتان في هذا الموضوع الاولى في قطاع غزة وكانت العينة المنتخبة هب الممرضين والحالة الدراسية الثانية في جدة وكانت العينة المنتخبة هي الاطباء.

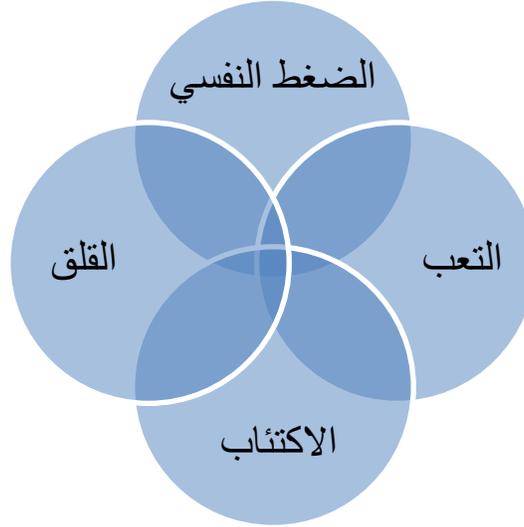
كلمات مفتاحية: الاجهاد النفسي, ضغط العمل , العاملين في القطاع الطبي.

المقدمة

يقضي العامل من الوقت في اغلب دول العالم في ميدان العمل بمعدل 8 ساعات يوميا وهذه المدة لا يمكن ان تخلو من التوتر والمشاكل المختلفة, وكلما زادت مسؤوليات المرء كلما كان عرضة للتوتر. تلعب المهنة دور رئيسي في تكوين شخصية الانسان وطريقة تفكيره وحتى نوع الامراض الجسدية والنفسية التي من الممكن التعرض لها , وتسمى الامراض التي من الممكن ان يتعرض لها العمال من جراء ممارسة مهنة معينة "الامراض المهنية" مثل الانراض التي يتعرض لها عمال المجانم بسبب الغبار والكيماويات التي يتعرضون لها خلال عملهم. (العيسوي , 2001)

الاجهاد النفسي

يتم تعريف الاجهاد النفسي في العمل على انه اي استجابة ضارة تحدث للموظفين عندما يكون هناك ضغط يتطلب للقيام بمهمة ما لا تتطابق مع القدرة الفعلية للقيام بها (أبو نجيلة, 2001), يرتبط اجهاد العمل بقوة مع النتائج السلبية في الصح النفسية للموظفين , فعلى سبيل المثال ذكر (Vermeulen & Mustard, 2000) عندما يكون اجهاد العمل مرتفعا مع انعدام الامن الوظيفي بشكل كبير فان ذلك يعمل على ازدياد تعرض الموظفين للقلق والاكتئاب.



الشكل(1), مظاهر الاجهاد النفسي.

تشير الابحاث الحديثة بانه عندما يشعر الموظفون بأنهم معدومون في مكان العمل , فانهم يصبحون أكثر تجهيزا للتعامل مع ضغوط العمل اليومية , وان الموظفون الذين يعملون بدوام جزئي فانهم يعانون من ضغوط نفسية أقل مما يوحى بأنهم يرون تهديدات أقل في مكان العمل.

من المعروف ان اجهاد العمل مرتبط بقدر اقل من الرضا الوظيفي , وهو مرتبط ايضا بلشعور بالضيق والمشاعر السلبية, في حين ان الاجهاد المتصل بالتحدي (أي التوتر المرتبط بالنجاح والمشاعر الايجابية) فهنا يكون الموظف اقل استياءا من العمل. (أبو نجيلة, 2001)



الشكل(2), العلاقة العكسية بين الاجهاد والرضا الوظيفي.

التأثيرات الجسمية

أما عن التأثيرات الجسمية للعمال نتيجة الاجهاد والتوتر , فان العمال الذين يفيدون بانهم متوترون يتحملون تكاليف الرعاية الصحية 46% اعلى من الموظفين السليمين, وصرح المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنيين (NIOSH) الى ان 60% الى 90% من زيارات الموظفين للطبيب يكون سببها الاجهاد بالعمل. اذا تركت هذه الاعراض بدون علاج لفترة طويلة من الزمن فهذا قد يزيد من مخاطر نمو امراض مزمنة وخطيرة ومكلفة منها: امراض القلب, مرض السكري والسرطان, والتي تؤدي الى تحمل تكاليف رعاية صحية كبيرة , فمرض السكري وحده كلف قطاع الاعمال 58 مليار دولار نفقات طبية غير مباشرة. (NIOSH, 1999) الاجهاد يمكن ايضا ان يقلل من نظام المناعة ويلعب دورا في حساسية الشخص في التقاط الامراض كالبرد والانفلونزا. (APA, 2008)

التأثيرات النفسية

يشمل الاجهاد تأثيرات على المستوى النفسي للعامل فجد العمال يعانون من ضعف التركيز , المزاج القصير, عدم الرضا عن العمل وانخفاض المعنويات. ويمكن ان يعاني العمال من مستويات اعلى من التأثيرات قد تصل الى مشاكل في الصحة العقلية تتراوح بين القلق وتعاطي المخدرات بالاضافة الى الاكتئاب السريري. وهنا نذكر ان تكلفة المعاهد الوطنية للصحة العقلية قدرت ان الاكتئاب كلف 23 مليار سنويا. (Pfeifer, 2008) (Strine, 2001)

مسببات الاجهاد النفسي

وفقا لما جاء بتقرير (APA 2008) فان اهم العوامل التي تتلخص بالاجهاد الوظيفي هي الرواتب المنخفضة بنسبة 43% واعباء العمل الثقيلة بنسبة 43% , عدم وجود فرصة للنمو 40% والامان الوظيفي 34%



الشكل(3), مسببات الاجهاد النفسي في العمل

بالاضافة الى مما سبق فايضا هناك مسببات اضافية للاجهاد الوظيفي منها عدم المشاركة في صنع القرار , واسلوب الادارة الغير فعالة والغير سارة التي تتضمن سمات مزعجة مث الضوضاء واكبر مثال على ذلك الضوضاء الناتجة عن محادثات زملاء في المكاتب المفتوحة التي تسبب التشويش والالهاء , وأظهرت دراسة في جامعة كورنيل ان ضجيج المكتب منخفض المستوى زادت مستويات التوتر . (أبو نجيلة , 2001) ان العمل لساعات طويلة ايضا هي نوع اخر من الضغوطات فالعمل الاضافي يمكن ان يؤدي الى ضعف الاداء العقلي وزيادة المرض والاصابات في مكان العمل.

طرق التعامل مع مصادر الاجهاد النفسي

البدء بتقييم حقيقي للمشكلة

يقترح 1999 (NIOSH) ان تقوم الشركات بتقييم نطاق العمل من خلال النظر الى معدلات التغيب والمرض ومشاكل الأداء, وايضا من خلال استطلاعات الموظفين يمكن للجانب ان تحدد عوامل الاجهاد المحددة واذا ما كانت تتركز في قسم معين او في كل ارجاء الشركة, ومن المهم ان ندخل الموظفين في هذه العملية ونسألهم عن آراءهم.

تحديد ادوار الوظيفة

اقترحت جمعية النفس الامريكية مجموعة من الطرق التي من شأنها ان تغير ثقافة الشركة للمساعدة من الحد من التوتر منها توفير وظائف ذات معنى التي تتيح للعمال استخدام مهاراتهم, وتحديد ادوار ومسؤوليات العمال بدقة, منح العمال فرصة للمشاركة في القرارات التي من شأنها ان تكون مرتبطة بشكل مباشر مع مسؤولياتهم الموكلة اليهم من قبل الشركة , وتحسين مهارات التواصل بين العمال التي من شأنها تطوير افاق العمل في المستقبل واخيرا توفير فرص للتفاعل الاجتماعي بين العمال.

تحقيق التوازن بين الحياة والعمل

ويتم ذلك عن طريق وضع جداول العمل التي تتوافق مع المتطلبات في الحياة خارج العمل فيما ذلك تقديم خدمات داعمة يمكن ان تساعد في تقليل التوتر وفيما يلي بعض هذه الاستراتيجيات :

- الوقت المرن: السماح للعمال ببدء أو إنهاء يوم العمل في وقت سابق أو في وقت لاحق يمكن أن تقلل من ضغط العمل / الحياة ، وخاصة بالنسبة للوالدين العاملين.
- تمكين كل موظف من الحصول على إجازة دون فقدان الإنتاجية العمل من المنزل. العمل من المنزل يؤدي إلى رفع الروح المعنوية والرضا الوظيفي وانخفاض ضغط الموظفين.
- ساعات غداء أطول. قد يساعد تمديد ساعة الغداء في تثبيط نشاطك يتناول وجبات خفيفة والوجبات السريعة.
- الدعوة للرعاية الصحية. تقديم خبير يمكنه شخصيا معالجة مشكلات الرعاية الصحية ، مثل المساعدة في حل الفواتير الطبية والتفاعل مع التأمين ومقدمي الخدمات ، يمكن أن تساعد الموظفين تقليل القلق والبقاء تركز على عملهم.

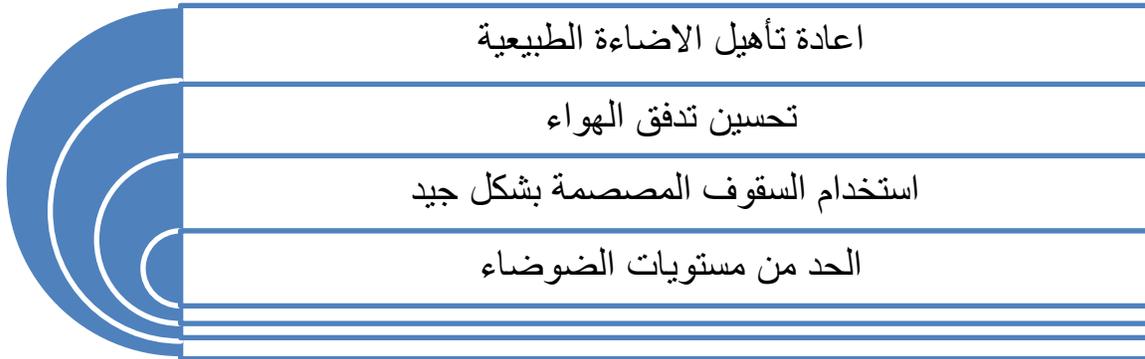
تقديم مجموعة من الأنشطة الصحية

يمكن أن تساعد أساليب التمرين والاسترخاء على تخفيف الضغط استجابة في الجسم وتحسين الرفاهية. وتظهر دراسة واحدة ذلك النشاط البدني في العمل يمكن أن يزيد الإنتاجية , وفقا لدراسة أجريت من قبل النظام الصحي المعمداني في ولاية

ميسيسيبي, فان ذلك ممكن ان يساهم في ايجاد موظفين بوزن صحي وخفض ضغط الدم وجداول نوم افضل وبالتالي زيادة الطاقة وتحسين مهارات ادارة الاجهاد.

تطوير البيئة الداخلية للشركة

قد يشمل الحد من الإجهاد البيئي إعادة تأهيل مكان العمل ليشمل الإضاءة الطبيعية ، وتحسين تدفق الهواء ، وتوفير غرف هادئة للتدليك أو جلسات اليوغا والحد من مستويات الضوضاء. عندما يتم تخفيض مستويات الضوضاء من خلال استخدام السقوف المصممة بشكل جيد والأثاث أو أجهزة إخفاء الصوت ، يركز الموظفون.



الشكل(4), اساليب تطوير البية الداخلية للشركة للحد من الاجهاد النفسي.

الاجهاد النفسي للعاملين في القطاع الطبي

الحالة الدراسية الاولى

في دراسة اجرتها الباحثة العمرين (2008), عن الصحة النفسية للعاملين في مجال التمريض في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة ,والتي هدفت بشكل اساسي الى التعرف على مستويات الصحة النفسية للمرضين والممرضات ضمن المتغيرات التي تمثبت بعدد سنوات الخبرة ومكان العمل والمؤهل العلمي والجنس ,والهدف الاخر كان عن معرفة نوع العلاقة بين الأداء المهني والصحة النفسية,

اعتمدت الباحثة على الادوات البحثية المتمثلة بالاستبانة التي صممتها شخصيا , بالاضافة الى نموذج معتمد من وزارة الصحة وهو تقرير سنوي يختص بتقويم الأداء , لتحليل النتائج تم استخدام المعالجات الاحصائية المتعددة مثل اختبار تحديد التباين الاحادي واختبار بيرسون للعلاقات والتكرارات والوزن النسبي .

تمثلت عينة الدراسة بمجموعة من الذكور والاناث الممرضين وكان عددهم 201 , 109 ذكور و 92 اناث وتم اختيار المستشفيات المركزية في القطاع. (العمرين, 2008)

من اهم النتائج التي وصلت لها الباحثة :

- هناك تباينات واضحة في البعد الشخصي والاجتماعي والدرجة الكلية للمقياس على عكس البعد الديني والمهني الذي كان خاليا من التباينات خصوصا عند الممرضات دون الممرضين .
- الممرضين كانت نفسياتهم افضل من الممرضات وذلك من خلال الفروقات ذات الدلالة الاحصائية عند مستوى 05.0 .
- أما بما يخص المؤهل الدراسي فلا يوجد فروقات ذات دلالة احصائية في مستوى الصحة النفسية .
- أما الدخل المرتفع عند العاملين في القطاع الحكومي فجاءت النتيجة لصالحه وقد تم ملاحظة فروق ذات دلالة احصائية في المستوي المتعلق بالصحة النفسية وعلاقته بها .



الشكل(5), أهم المؤثرات على الستوى النفسي للعاملين الممرضين .

الحالة الدراسية الثانية :

هنالك أمثلة أخرى كثيرة من الأمراض التي من الممكن ان يسببها نوع معين من المهن مثل الطب والمهن الطبية المساعدة والمهن العسكرية والحرفيين والعمال اليدويين وغيرهم , حيث يدرس الطب المهني أنواع الامراض والاضطرابات المرتبطة بمهنة معينة , محاولا فهم الاليات الامراضية والمسببات المرضية وطرق الوقاية الممكنة أو طرق التخفيف من نسب حدوثها من خلال اجراء تعديلات نفسية أو تقنية وقائية أو غير ذلك وفي الممارسة الطبية اليومية نجد أنه من الضروري الامام بمعلومات عامة عن المريض تشمل النقاط السابقة اضافة للمعلومات الخاصة بالمريض.

وفي الممارسة الطبية اليومية نجد أنه من الضروري الامام بمعلومات عامة عن المريض تشمل المعلومات الخاصة بالمريض مما يساهم في تفهم الحالة المرضية بشكل ناجح ومما يساعد في وضع التشخيص الصحيح السريع , ولا بد من تعاون المهتمين والمسؤولين في هذا الميدان مع الاختصاصيين من أطباء نفسيين وأخصائيين نفسيين والمختصين في علم النفس الصناعي المهني اضافة لغيرهم من الخبراء والمستشارين من أجل تقديم الخدمات النفسية العلاجية والارشادية اللازمة والمناسبة والقيام باجراء الدراسات والأبحاث والندوات وتبادل المعلومات والخبرات في هذا الميدان الهام.

في دراسة اجراها الشمري (2009) وقد تكونت عينة الدراسة النهائية من(٥٠) طبيبا و (48) أخصائي نفسي من العاملين ببعض المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة جدة، واستخدمت الاستبانة لقياس مصادر ضغوط العمل ، وتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الفا كرونهاغ، ومعامل بيرسون لتحليل الارتباط، كما تم استخدام اختيار (كرونباخ) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات الدراسة لمعرفة ان كان التخصص يؤثر سلبا على الطبيب النفسي او الأخصائي النفسي الذي يتعامل مباشرة مع المرضى على مر السنين.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي وتم رصد مستوى ضغوط العمل لدى الأطباء النفسيين بمستشفى الصحة النفسية , ومستشفى الأمل بجدة وبعض المستشفيات الخاصة والتعرف على وجهات نظرهم من خلال استخدام أداة الاستبانة .

وتم استعراض مفاهيم المصطلحات الطبية التي تم استخدامها في الجزء النظري من هذه الدراسة وتناولت عدة جوانب منها ضغوط العمل حيث تم استعراض نموذج كاري كوبر و روي باين لتصنيف مصادر ضغوط العمل والاداء الوظيفي والعلاقة بينه وبين الرضا عن الوظيفة والمرضى المهني وتم استعراض عدد من الدراسات المحلية والاجنية المتعلقة بهذا الموضوع . تتضمن هذه الدراسة عددا من التساؤلات ذات العلاقة المباشرة بالاهداف لوصف وفهم موضوع البحث من خلال الاسئلة التالية:

- 1- هل بيئة العمل أثرا في تشكيل الضغوط النفسية لدى الأطباء والمعالجين النفسيين .
وجاء الجواب عن هذا السؤال بعد تحليل الاستبانة الخاصة بالعينة المنتخبة بأن بيئة العمل الداخلية في هذه المستشفيات مرضية حيث أن غالبية العبارات الخاصة بهذا المحور أعطيت الدرجة (مرضي). ونجد أيضا ان الاتجاه العام لأفراد العينة بما يخص رأيهم بالبيئة التنظيمية مرضية حبيث ان غالبية العبارات الخاصة بهذا المحور أعطيت الدرجة (مرضي).
 - 2- هل يختلف مستوى ضغوط العمل لدى الأطباء والمعالجين النفسيين محل الدراسة وفقا للجنس؟
وجد الباحث انه ليس هناك فروق في استجابات افراد العينة عند مستوى معنوية (3.15) مما يعني انه ليس هناك فروق في استجابات العينة في مستويات ضغوط العمل تبعا للجنس.
 - 3- هل يختلف مستوى ضغوط العمل لدى الاطباء والمعالجين النفسيين محل الدراسة وفقا للحالة الاجتماعية ؟
لم يجد الباحث من خلال تحليل اجابات افراد العينة ايه فروق في استجابات افراد العينة في مستويات ضغوط العمل تبعا للحالة الاجتماعية.
 - 4- هل يختلف مستوى ضغوط العمل لدى الأطباء والمعالجين النفسيين محل الدراسة وفق التخصص؟
هناك فروق في استجابات أفراد العينة في مستويات ضغوط العمل تبعا للتخصص.
 - 5- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية فر درجة التعرض للضغوط النفسية على الطبيب والمعالج النفسي , وخصوصا ممن له علاقة يومية مباشرة مع المرضى على مر السنين؟
من خلال تحليل اجابات افراد العينة تم ملاحظة وجود أثر سلبي للتخصص النفسي على الطبيب والمعالج النفسي وخصوصا ممن له علاقة يومية مباشرة مع المرضى على مر السنين.
- وجاءت اجابات العينة المنتخبة المتعلقة بالاستبانة بأن الشعور بالتعب والانهاك , والقلق تجاه الاخطاء الطبية , والاصابة بالعدوى تعد من المصادر المسببة لضغوط العمل لدى عينة الدراسة وايضا كانت استجابات أفراد العينة تجاه الاسئلة المتعلقة ببيئة العمل الداخلية لدى الأطباء المعالجين ومنه نجد ان الاتجاه العام لأفراد العينة ان بيئة العمل الداخلية مرضية حيث ان غالبية العبارات الخاصة بهذا المحور أعطيت الدرجة (مرضي) , أما بما يتعلق باستجابات افراد العينة فما يخص بيئة العمل الداخلية لأخصائيي وأطباء الصحة النفسية مرضية , وربما يعود ذلك الى ان بيئة المستشفيات توفر لهم الجو النفسي الملائم من التجهيزات الطبية والمكتبية ومستوى النظافة والاضاءة والتهوية وسهولة الوصول الى الاقسام ووضوح الاجراءات والاهداف. وتمت ملاحظة انه ليس هناك فروق في استجابات أفراد العينة في مستويات ضغوط العمل تبعا للجنس. (الشمري, 2009)

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن غالبية أفراد العينة يشعرون بالتعب والانهك خلال ساعات العمل وذلك بنسبة 56.1% ويشعرون بالقلق تجاه الأخطاء الطبية بنسبة 62.6% , وكذلك شعورهم بالقلق تجاه الإصابة بالعدوى نتيجة التعامل المباشر مع المرضى بنسبة 52% , كما أنه يوجد أثر سلبي لتخصص النفسي على الطبيب وعلى المعالج النفسي وخصوصا ممن له علاقة يومية مباشرة مع المرضى النفسيين على مر السنين وذلك بنسبة 69.8% على اختبار T بمتوسط 3.4 ومستوى دلالة (0.001) .

وفي ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج قدم الباحث عددا من التوصيات كالاهتمام بتحسين بيئة العمل الداخلية في المستشفيات الحكومية والخاصة , بما يحد من التعرض للروتين وحوادث الضغوط النفسية والتوتر , وذلك بإنشاء مكاتب داخلية وتوفير شبكة الانترنت للرجوع للمصادر العلمية وقت الحاجة , والاهتمام بمعالجة الاسباب المهنية التي تؤدي الى الإصابة بالعدوى من خلال ممارسة العملية العلاجية للمرضى النفسيين والتي قد تنعكس على أداء الأطباء والمعالجين النفسيين. والعمل على جذب الخريجات في مجال الطب البشري للتوجه الى التخصصات النفسية والعصبية , حيث أثبتت نتائج الدراسة قلة العنصر الأنثوي في هذا المجال بنسبة 30% مقابل 70% من الذكور.

النتائج والتوصيات

هناك نوعين من الاجهاد الوظيفي واحد سلبي مرتبط بقدر اقل من الرضا الوظيفي وبالتالي شعور بالضيق ومشاعر سلبية واخر متصل بالتحدي وهو مرتبط بالمشاعر الايجابية والنجاح وفيها يكون الموظف اقل استياء من العمل .

تتعدد مسببات الاجهاد في العمل فمنها هي الرواتب المنخفضة واعباء العمل الثقيلة وعدم وجود فرصة للنمو والامان الوظيفي .

أن البدء بتقييم المشكلة هي اولى الخطوات لفنون التعامل مع مصادر الاجهاد النفسي في الشركات بالاضافة الى تحديد ادوار الوظيفة والسماح للعمال بالمشاركة بصنع القرار خصوصا بالقرارات التي تتصل بالمهام الموكلة اليهم بطريقة مباشرة واخيرا تحقيق التوازن بين الحياة والعمل .

ان تحسين البيئة الداخلية للشركة من شأنه ان يقلل من نسبة الاجهاد النفسي الذي قد يتعرض له الموظفون مثلا العناية باختيار الاثاث وشكل الاسقف والتقليل من الضوضاء وتحسين الاضاءة وتدقيق الهواء , ويمكننا تلخيص كل ذلك بالشكل ادناه .



الشكل (٥), طرق التعامل مع الاجهاد النفسي للعاملين .

المراجع

المراجع باللغة الانجليزية

- Lazarus. R. (1989), psychological stress in the workplace, international conference on industrial health VIIth international symposium- health surveillance of workers, university of occupational and environmental health, Japan, march 1989.
- Thorsteinsson, E. B., Brown, R. F., & Richards, C. (2014). The Relationship between Work-Stress, Psychological Stress and Staff Health and Work Outcomes in OfficeWorkers. Psychology, 5, 1301-1311. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.510141>
- Strine TW, Ford ES, Balluz L, Chapman DP, Mokdad AH. (2004) Risk behaviors and health-related quality of life among adults with asthma-the role of mental health status. Chest. 2004;126:1849–54. [PubMed]
- Rao, J. V., & Chandraiah, K. (2012). Occupational stress, mental health and coping among information technology professionals. Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine, 16(1), 22–26. <http://doi.org/10.4103/0019-5278.99686>
- Vermeulen, M., & Mustard, C. (2000). Gender Differences in Job Strain, Social Support at Work, and Psychological Distress. Journal of Occupational Health Psychology, 5, 428-440. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.4.428>
- Pfeifer, Stephen M., (2008), Ph. D. “Equal Coverage for Mental Health.”APApractice.org. 2008. <http://www.apapractice.org/apo/pracorg/legislative/equal_coverage_for.html#>.
- American Psychological Association. (APA) 2008 “Stress in America.” 7 Oct. 2008. <<http://apahelpcenter.mediaroom.com/file.php/163/Stress+in+America+Executive+Summary+10-02-08+NO+Embargo.doc>>.
- NIOSH/U.S. Department of Health and Human Services. 1999 Stress...At Work. Pub. 99-101. Washington, D.C.: GPO, 1999. <<http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101>>.

المراجع باللغة العربية

- العمرين ابتسام (2008), مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم, رسالة ماجستير, الجامعة الإسلامية بغزة.
- الغامدي, مساعد سعيد (1999) تقييم الأداء الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة التعليمي, الإدارة العامة للتربية والتعليم, منطقة جدة, السعودية.
- العيسوي, عبد الرحمن(2001): سيكولوجية العمل والعمال, موسوعة كتب علم النفس الحديث, كلية الآداب, جامعة الإسكندرية, دار الراتب الجامعية.
- أبو نجيلة, سفيان (2001): مقالات في الشخصية والصحة النفسية, جامعة الأزهر, غزة, فلسطين.
- الشمري, سالم عواد, (2009), الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الطبي, ملتقى البحث العلمي , جامعة الملك عزيز , جدة.