

سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم  
الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن

وائل عبد الرزاق شعبان العطيات

## سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في

### مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن

وائل عبد الرزاق شعبان العطييات

طالب دكتوراه في علم نفس النمو التربوي، الجامعة الأردنية، عمان - الأردن

wealalatyat@gmail.com

قبلت للنشر في ١ / ٦ / ٢٠٢٣

قدمت للنشر في ١ / ١١ / ٢٠٢٢

**الملخص:** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين سلوك المخاطرة بالرضا الوظيفي لدى العاملين من الطواقم الطبية التي تتعامل مع جائحة كورونا (كوفيد-١٩) في الأردن، وبيان الفروق في سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل مع فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث) ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٨) من العاملين في جميع العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كورونا داخل المستشفيات بالإضافة إلى فرق التقصي الوبائي والمحطات الميدانية للفحص والعزل الصحي، وتوصلت الدراسة لنتائج عدة من أهمها وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية، ووجود مستوى متوسط من سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية تبعاً لمتغير الجنس، وعليه فقد أوصت الدراسة بضرورة ضرورة تركيز المستشفيات في الأردن إيلاء الاهتمام بالعاملين لديهم، وذلك عن طريق عقد الاجتماعات الدورية لمناقشة أبرز الاحتياجات والمتطلبات الوظيفية للعاملين كصمام أمان

لتلك المستشفيات في ضوء مستقبلها. وتوفير المخصصات المالية اللازمة لتقديم المكافآت  
الإضافية للعاملين في الطاقم الطبي.

## **RISK-TAKING BEHAVIOR AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION AMONG MEDICAL STAFF IN FACING THE COVID-19 VIRUS IN JORDAN**

Wael Abdulrazak Alotayat

PhD Candidate, Educational psychology, Jordanian University, Jourdan

wealalatyat@gmail.com

**Received on 1st March 2023**

**Accepted on 1st November 2023**

**Abstract:** This study aimed to identify the relationship between Risk-taking Behavior and job satisfaction among medical staff in Facing the covid-19 virus in Jordan, in addition to clarify the variances between Risk-taking Behavior and job satisfaction among medical staff in Facing the covid-19 virus in Jordan according to the gender variable (M & F). To accomplish the study's objectives, the descriptive-analytical method was adopted, and a questionnaire was developed to collect the data. As the study sample consisted of (368) medical staff working in facing the covid-19 virus in hospitals, in addition to epidemiological investigation teams, field stations for examination and quarantine. The study found several findings, the most important are: there is a positive correlation between Risk-taking Behavior and job satisfaction among medical staff, and a middle level of Risk-taking Behavior and job satisfaction among medical staff. The study also revealed the statistically significant differences in the level of Risk-taking Behavior according to gender variable (M & F) in favor of the males, and the lack of statistically significant differences in the level of job satisfaction among medical staff according to gender variable. Therefore, the study recommended the necessity of concentration of pay attention to medical staff who work in the hospitals; through holding periodic meetings to discuss the most prominent functional needs and requirements of the staff being a safety net to those hospitals in light of their future. In addition to provide the required financial allocation for extra awards to the medical

## المقدمة

لقد قلبت جائحة كورونا (كوفيد-19) موازين العالم رأساً على عقب، في جميع أنحاء العالم، والتي هزت أغنى اقتصادياً الأكثر استقراراً في مواجهة الوباء. لقد تأثرت التجارة عبر العالم بما لم نشهده من قبل، وانشغل الناس في مختلف أنحاء العالم بثورة الاتصالات وعودة كل شيء بسبب الوباء وردود أفعاله وتباين التوقعات. فيما يتعلق بالسيناريوهات المستقبلية. اهتزت أنظمة القيم في مختلف المجتمعات المعاصرة داخل كل مجتمع وحتى على مستوى الأفراد وتغير التسلسل الهرمي للأولويات. في البلدان والمجتمعات، يستحيل أن تكون منطقتنا العربية استثناءً من التغييرات التي أحدثتها كورونا. بل إن منطقتنا العربية قد تتأثر أكثر في التغييرات التي أحدثتها الوباء، وإذا تغير كل شيء في زمن كورونا، فإن الكوادر الطبية ليست استثناءً من التغيير أو التغيير. في الواقع، قد يتجاوز دور الطاقم الطبي الأنشطة والقطاعات الأخرى لأنهم أكثر ارتباطاً بالبشر وتأثيرهم على النظام الصحي ويؤثرون ويتأثرون بالحالة الصحية في المجتمع. عندما فاجأ هذا الوباء العالم في مارس 2020 وبدأت ردود أفعاله وادعاءاته بتغيير الحدود وغزو البلدان والمجتمعات، وكان على عاتق القطاع الصحي في جميع دول العلم تقديم الخدمات الطبية وتعريضهم للخطر أثناء قيامهم بعملهم الإنساني. واجبههم الطبي. وأشار بارش (Baruch, 1994:136-156) أن سلوك المخاطرة مهم تحاول ومعظم البلدان التقدمة تطويره بين أفرادها ولا يتم تقدم أي مجتمع مالم يتمتع بدرجة من المخاطرة بين أفرادها.

وقد أضاف كارني (Carny, 1972) أنه ليس هناك معنى للحياة ولن يكون دافع للحياة دون مخاطرة، والقيام بالمخاطرة امر صائب ومهم في حياة البشر ومن دونها يصبح الفرد حائراً لا يستطيع اتخاذ اي قرار به تحدي ومصاعب في الحياه وهذا ما يجعله عرضه للندم على الفرص الضائعة في الحياة بسبب تردده وخوفه الدائم مما يجعله معتمداً على الآخرين لحل مشكلاته

الخاصة، أشار الديري (٢٠١١) أن رسول الله عليه افضل الصلاة والتسليم يعد قدوه للجميع في الأمور الحياتية الصعبة والتي تتعلق بالذات وبالروح وبالنفس اذ غرس في انفسنا حب الآخرين والعمل من أجلهم ولأجل إنقاذ أرواحهم من الخطر، واعتبر الساحر (٢٠٠٢) أن المخاطرة في زمن الرسول عليه السلام من اروع صور المخاطرة ما قام به علي بن ابي طالب كرم الله وجهه اذ خاطر بحياته من اجل سبنا محمد صلى الله عليه وسلم، وذكر حمزة (٢٠٠٢) أن المخاطرة جزء من أي عمل يقوم به الشخص، لكنها تكتسب أهمية خاصة عندما تكون المخاطر جزءاً من مهنة الشخص ووظيفته، ثم ترتبط بجوهر عملية صنع القرار ويغير نمط العمل ويبتكر الأساليب التي تحسن من ذلك العمل وتحمل المسؤولية عن كل ذلك بإيجابية وعبوبه، أن قدرة أي شخص على تحمل عواقب كل هذا تختلف من شخص إلى آخر، وهذا الاختلاف تتحكم فيه العديد من المتغيرات المتعلقة بالظروف المهنية وبأدق تفصيلها ، وأشار الفيلاي (٢٠١٨) إلى أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً مهماً في سلوك المخاطرة لدى الموظف، حيث لن تكون المخاطرة صفة وسلوكاً بارزاً يتصرف به العاملون دون الرضا الوظيفي المحيط بهم، وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الفرد. إذا كان هناك تنوع واستقلالية واستخدام المهارات والقدرات والطموحات وهذا ما يحقق إشباع الحاجات البيولوجية والنفسية.

### مشكلة الدراسة

تأتي هذه الدراسة للوقوف على مدى تبني العاملين والطاقم الطبي للسلوك الخطر لتبني أساليب عمل جديدة تختلف عن أساليب العمل النمطية التي تسهم في حل مشكلاتهم وتبني التغيير فيها، بالإضافة إلى معرفة المعوقات التي الحد من سلوك المخاطرة لتجنب أن يصبح سلوكاً سلوكياً يعتبر المخاطر قيمة أساسية في ثقافة الموظف. وتأتي هذه الدراسة أيضاً لتحديد درجة الرضا الوظيفي السائد بين العاملين، مما يزود متخذي القرار ببيانات واقعية تساعدهم

على تبني سياسات وإجراءات تعزز الأبعاد. ولذلك ظهرت الحاجة لدراسة سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي وعليه يمكن تلخيص مشكلة البحث في الاجابة عن الاسئلة التالية:

١. ما مستوى سلوك المخاطرة لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن؟

٢. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن تعزى للمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن تعزى للمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟

٥. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن؟

## أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من جانبين

### الأهمية النظرية

تتجلى الأهمية النظرية لهذه الدراسة في إلقاء الضوء على سلوك الخاطرة والرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية كالجنس لدى مع الفرق الطبية التي تتعامل مع جائحة كورونا (كوفيد-19) في الأردن مما يعزز الدراسات والابحاث النفسية في المجتمع الاردني

### الأهمية العلمية

تناولت هذه الدراسة موضوعاً هاماً يتعلق بحياة العاملين مع الفرق الطبية التي تتعامل مع جائحة كورونا (كوفيد-19) في الأردن وقد تفيد الباحثين التربويين والنفسانيين وكذلك المهتمين في المجتمع في كيفية التعامل فته مهمة تعرض يوماً للخطر وكيفية التعامل معهم وتشجيعهم وكما تكمن الأهمية العلمية للدراسة الحالية في إعداد أداة الدراسة لسلوك المخاطرة والرضا مع الفرق الطبية التي تتعامل مع جائحة كورونا (كوفيد-19) في الأردن.

### التعريفات المفاهيمية والإجرائية

التعريف الإجرائي لسلوك المخاطر: هو سلوك يقوم به الطواقم الطبية بهدف المخاطرة بنفسه بتقديم الخدمة الطبية ويتمثل سلوك المخاطرة في الدرجة التي يتحصل عليها عند التطبيق المقياس المستخدم في الدراسة.

التعريفات الإجرائية للرضا الوظيفي: قدم الباحثون تعريفات متعددة للرضا الوظيفي، ويجادل البعض بأن الرضا الوظيفي هو درجة من الرضا لتلبية احتياجات الفرد نتيجة العمل



وهذا الرضا يتحقق عادة من خلال الأجور وظروف العمل وطبيعة العمل. الإشراف وطبيعة العمل نفسه وتقدير الآخرين. (رمضان أحمد، حامد بدر، ١٩٩٣: ٩٣)

### الدراسات السابقة سلوك المخاطرة

تتناول الدراسة الحالية العلاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي للعاملين في الفرق الطبية التي تتعامل مع جائحة كورونا (كوفيد-١٩) في الأردن، وبناءً على هذا الهدف يتعامل الباحث مع عرض تقديمي للدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

### أولاً: الدراسات سلوك المخاطرة:

تناول الباحث في هذا الفصل أهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع سلوك المخاطرة بشكل عام.

أجرى الديري (٢٠١١) دراسة بعنوان الاستقلال الإدراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف، في قطاع غزة، هدفت الدراسة بمعرفة العلاقة بين الاستقلال الإدراكي والاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف، وتكونت العينة الدراسة من عينة استطلاعية من ٣٠ فرد من الذكور العاملين في طواقم الإسعاف الطبية وعينة فعلية من ١٥٠ ضابطاً من ضباط الإسعاف وأظهرت النتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الاستقلال الإدراكي والاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف.

قام عامر (٢٠١٦) بدراسة لمعرفة سلوك المخاطر وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية محافظة غزة تم إجراء الدراسة (٢١٠) موظفاً وظهرت النتائج الدراسة ان سلوك المخاطرة لدى موظفين برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظة غزة متوسطة بنسبة (٥, ٦٨٪) وبلغ مستوى الرضا الوظيفي لدى

موظفي برنامج وكالة الغوث الدولية (٥, ٧٣٪) وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وسلوك المخاطرة وكما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الولية تعزى للنوع الاجتماعي وكانت الفروق لصالح الموظفين من الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية تعزى أيضاً للنوع الاجتماعي.

اجرت سارة (٢٠١٦) دراسة بعنوان سلون المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي بمدينة رقلة في ظل بعض المتغيرات الشخصية والتربوية وذلك حسب بعض المتغيرات واطهرت النتائج ارتفاع متوسط في وجود سلوك المخاطرة لدى تلاميذ ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الاقدام على المخاطر السلوكية وليس هناك تباين بين التخصص الدراسي للتلاميذ.

قام احمد (٢٠١٦) بدراسة بعنوان سلوك المخاطرة وعلاقته بتوكيد الذات وتحاذ القرار لدى الصحفيين في محافظة غزة واطهرت النتائج ان سلوك المخاطرة لدى الصحفيين (٩, ٧٦ ٪) حيث اشتملت على عدة ابعاد وهي البعد المعرفي والبعد الانفعالي والبعد المهني فكانت نتيجة العد المعرفي (٨٩, ٦٤ ٪) ونتيجة العد المعرفي (١٣, ٦٤ ٪) وكانت نتيجة البد المهني (١٣٪, ٦٣) كما تبين مستوى توكيد الذات (٨٥, ٩٩٪) ومستوى اتخاذ القرار (١١, ٨٠) وكما اظهرت انه توجد علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة وتوكيد الذات.

وأجرت زهراء (٢٠١٨) دراسة بعنوان المخاطرة وعلاقته بالحدود البينية لدى طلبة الجامعة واقتصرت الدراسة على عينة (٤٠٠) طالب وطالبة من طلبة الصفوف الثانية والرابعة من كليات جامعة القادسية للعام الدراسي ٢٠١٦ - ٢٠١٧ للدراسة الصباحية وأظهرت

النتائج ان طلبة الجامعة لديهم سلوك مخاطرة دال إحصائية، وجود فروق ذات دلالة احصائية في سلوك المخاطرة لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير الجنس باتجاه الذكور وتوجد فروق تبع المتغير الصف الثاني والرابع باتجاه الصف الثاني عند مستوى دلالة احصائية (0,05) ولأتوجد فروق ذات دلالة احصائية في سلوك المخاطر تبعاً لمتغير التخصص (علمي-انساني).

المهدي (٢٠٢٠) أجرت دراسة عن المعرفة الضمنية وعلاقتها بالمخاطر لدى طلبة الجامعة في الجامعة المستنصرية - العراق. تكونت العينة من (١٠٠) طالب وطالبة من التخصصات العلمية والإنسانية للمرحلتين الأولى والرابعة في الجامعة المستنصرية، وكانت نتيجة الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية بين المعرفة الضمنية والمخاطر لدى طلاب الجامعة.

#### الدراسات السابقة الأجنبية

أجري (Agarwal & Kumari, 1982) دراسة تبين العلاقة الارتباطية بين الاتجاه نحو المخاطرة والابتكار لدى الجنسين على عينة مكونة (٨٢) طالب، (٨١) طالبة من طلاب الدراسات العليا وقد أشارت النتائج إلى أن الذكور أكثر اتجاهاً نحو المخاطرة من الإناث، كما أشارت أيضاً إلى أن الاتجاه نحو المخاطرة يزيد مع وجود التفكير تحريري.

قام (Chada, 1985) بدراسة العلاقة الارتباطية بين القدرة تحريرية كأحد - القدرات العقلية - واتخاذ المخاطرة وذلك على عينة مكونة من (٦٦) طالب و(٦٩) طالبة من طلاب المدارس الثانوية وأشارت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين التفكير تحريري والاتجاه نحو المخاطرة.

كما أجريت دراسة ميدانية (Journal of Marketing Manangement, 2003) لمجلة إدارة التسويق تبين العلاقة بين المخاطرة وابتكار في الإعلان، وهي الدراسة الأولى نوعها، وتبين ان

تحمل المخاطرة يرتبط من بالمستويات الأعلى للابتكار في إعلان، والتوجه نحو المخاطرة، مكون أساسي من مكونات السلوك التحريري وكما تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل التفكير تحريري ولا تجاه نحو المخاطر.

اجرى (David, Patrick & Wendy 2005) دراسة بعنوان الإقدام على المخاطر الطوعية عند السائقين الشباب وعلاقتها بقدراتهم على تجنب الحوادث في الولايات المتحدة الأمريكية تمت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الإقدام على المخاطر الطوعية، وارتكاب الحوادث عند السائقين في عمر الشباب، وكانت عينة الدراسة (٣٤٣٧) سائقاً، تراوحت أعمارهم من (١٧ - ٧٥) عاماً، وأظهرت النتائج الدراسة عدد حوادث السائقين الشباب من ثلاثة إلى أربعة أضعاف عدد الحوادث في السنة الواحدة مقارنة بحوادث كبار السن.

### الدراسات السابقة لرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي: مرتبط بالمهام سوف يؤديها الفرد في وظيفته، والمستوى المتوقع من الرضا الوظيفي يجب أن يحققها بعد إتمام هذه المهام أو الهدف المطلوب تحقيقه. أو حصل عليه بعد أداء المهام، أو بعد تحقيق الهدف المطلوب منه تحقيقه.

### الدراسات العربية

قام الحواس (٢٠٢٠) بدراسة هدفت إلى بيان أثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمات الصحية لدى العاملين في مستشفى الملك سلمان التخصصي بمدينة حائل من وجهة نظر الموظفين العاملين بالمستشفى، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (٨٧) موظف، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد الدراسة، وأشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من الرضا لدى العاملين في مستشفى الملك

سلمان، وكذلك وجود مستوى متوسط من جودة الخدمات الصحية، كما أظهرت النتائج وجود أثر للرضا الوظيفي على جودة الخدمات الصحية المقدمة من مستشفى الملك سلمان التخصصي بمدينة حائل.

كما أجرى الفوزان (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للأطباء في القطاعين الحكومي والأهلي دراسة ميدانية بمدينة الرياض، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير استبانة لجمع البيانات من أفراد الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (٧٤)، من الأطباء العاملين في مستشفى قوى الأمن الحكومي ومستشفى الحمادي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: وجود مستوى متوسط عن أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأطباء، وعدم وجود فروق ذات دلالة في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء تبعاً لمتغير الجنس (ذكر وأُنثى)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء تبعاً لنوع القطاع الذي ينتمي إليه المستشفى، ولصالح العمل في القطاع الحكومي.

أجرى المومني (٢٠١٩) دراسة تهدف إلى تحديد أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة عجلون - الأردن. بلغ مجتمع الدراسة (٣٦٨) عاملاً تم اختيارهم عشوائياً الرضا الوظيفي كمتغير وسيط وهذه الدراسة تنتمي إلى البحث الوصفي باستخدام طريقة المسح، واعتمدت على أداة الاستبيان على عينة من الممرضات في المستشفيات الأردنية بلغت ٢٩٥ مبحوث وتوصلت إلى عدد من النتائج أهمها: أن هناك أثر لضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة عجلون، كما أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة عجلون.

محمد (٢٠١٦) دراسة لمعرفة تأثير ضغوط العمل على مستوى أداء العاملين الصحيين في مستشفيات دمشق تكونت عينة الدراسة من (١٨١) عاملاً في مجالي الطب والتمريض في كل من مستشفى الأسد الجامعي ومستشفى الولادة الجامعة. وجدت الدراسة مستوى منخفض من الوضوح كما أظهرت النتائج دوراً ومستوى متوسطاً من تضارب الأدوار وجود ضغوط عمل بسبب الظروف المتعلقة بتوافر المعدات والممتلكات انتبه للمظهر العام وكن لطيفاً ومحترماً تجاه المرضى.

اجرى الوافي دراسة (2013) يهدف إلى معرفة العلاقة الحوافز المادية (مثل الأجور والمكافآت والخدمات الاجتماعية)، والمعنوية (كالترقية والتدريب والمشاركة في صنع القرار) والأداء ممر الهيئة العامة للمستشفيات الجزائرية والذي يضم أفراد عينة الدراسة (٧٨) فرداً، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية أداء العمال ضمن الحوافز المادية (مثل الأجور والمكافآت والخدمات الاجتماعية) والرضا الوظيفي وتدني الأجور في المؤسسة أدى عدم فعالية المكافآت إلى انخفاض في حافزهم للعمل وأكثر التغيب والاحتجاجات وأحياناً الإضرابات والحوافز المعنوية (مثل الترقية والتدريب والمشاركة في صنع القرار) فكلما حصل المرض على هذا الحوافز المعنوية شجعه هذا الدافع الأخلاقي على بذل جهود أكبر في العمل والحصول على الرضا الوظيفي. كما أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من الأداء والرضا الوظيفي المتمثل في مثل الأجور والمكافآت والخدمات الاجتماعية)، والمعنوية (كالترقية والتدريب والمشاركة في صنع القرار).

أجرى ابو سنيينة (٢٠١٣). دراسة هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التسويق الداخلي بأبعاده (التدريب، التحقير، العمل الجماعي، الاتصال الداخلي) على الالتزام التنظيمي بالرضا الوظيفي كمتغير متوسط. دراسة على عينة من العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة.

اعتمدت الباحثة في الدراسة على المصادر الأولية والثانوية، لقياس تأثير أبعاد التسويق الداخلي. حول تحقيق التزام المرضات في المستشفيات الأردنية الخاصة في عمان، الأردن، حيث اشتمل على ممرضين قانونيين في المستشفيات الأردنية الخاصة. وتكونت العينة من (٢٩٥) من أهم نتائج الدراسة وجود أثر للتسويق الداخلي بأبعاده على التزام المرضات في المستشفيات الأردنية الخاصة، وكذلك وجود تأثير للتسويق الداخلي في تحقيق الرضا الوظيفي للممرضات في القطاع الخاص. المستشفيات الأردنية إضافة إلى وجود أثر للتسويق الداخلي في تحقيق التزام المرضات من خلال الرضا الوظيفي وأوصت الباحثة من خلال نتائج الدراسة بضرورة بذل المزيد من الجهد لتلبية احتياجات المرضات وكسب رضاهم من خلال التدريب والتحفيز وأساليب الاتصال الداخلي والتوصيات للعمل بروح الفريق لضمان استمرار عملهم. والولاء لها.

حاولت دراسة هالة (2014) الكشف عن الضغوط التي يعاني منها يشمل هؤلاء العاملين في قطاع الصحة، ويمثل مجتمع الدراسة العمال في مستشفى محمد بوه ضيف والعيادة متعددة الخدمات في قصر ورقلة، وتكونت عينة الدراسة من العاملين في القطاع الصحي (ممر تشون والإداريون) لولاية ورقلة عددهم (٤٠) تشير الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين مكونات الضغط النفسي العامل المكاني، عامل العلاقة مع الأطباء والمسار والعلاقة مع العمال مسؤولون والعامل المادي). كما أظهرت نتائج الدراسة أن العمال في قطاع الصحة في مجتمع الدراسة يعاني من مستوى عال من ضغط العمل مما أثر سلباً على مستوى وظيفتهم ومستوى عملهم الأداء، ويعاني العمال الذكور في نفس القطاع من مستوى ضغط العمل أقل.

أما دراسة بغازي (٢٠١٥) فقد هدفت إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل وقياس تأثيرها على الموارد البشرية في المؤسسة. الميناء بسكي كده ومجتمع الدراسة يمثل مؤسسة الميناء بسكي كده، حيث تكونت عينة الدراسة من موظفي المؤسسة الاقتصادية بلغت الدراسة

(٢٦٧) موظف. انتهت الدراسة بالعديد من النتائج من بينها: الشعور بالتوتر المعتدل لدى الشخص في العمل له تأثير على الموارد البشرية والمؤسسة وتحقيق أهدافها المختلفة كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط يُعزى العمل الذي يشعر به المجيئون إلى خصائصهم الديموغرافية.

سعت دراسة أبو عيد واخرون (٢٠١٥) إلى المعرفة المهنة وأثرها على جودة الخدمة الصحية في المستشفيات من وجهة نظر العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في جنوب الضفة الغربية والموظفات. تكون مجتمع الدراسة من ثلاثة مستشفيات: (المستشفيات) مستشفى الخليل الحكومي، والمستشفى الحكومي الفلسطيني، ومستشفى الحسين في مدينة بيت لحم) وعدد العاملين فيها (٤٠٠) وشكلت عينة تكونت الدراسة من (١٣٠) موظف وموظفة بالمستشفى. أظهرت الدراسة مستو النتائج: كانت هناك علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة الصحة، كلما كان هناك رضا عن العمل، ي عال من الرضا الوظيفي بين العاملين المستشفيات الحكومية العاملة في جنوب الضفة الغربية، كما أوضحت نعرض ذلك بالشكل إيجابي لجودة الخدمة الصحية.

#### الدارسات السابقة الأجنبية

في دراسة أجراها كلا من (Lasebikan, Ede, Lasebikan, Anyaehie, Oguzie, 2020) هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي بين المهنيين الصحيين في مؤسسة صحية اتحادية من الدرجة الثالثة في نيجيريا. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث أجريت هذه الدراسة في مستشفى العظام الوطني، إينوجو (NOHE)، في جنوب شرق نيجيريا. وطبقت الدراسة على (٢٣٦) عاملاً في مجال الصحة من الأقسام السريرية، وتم تطوير استبيان لتوثيق البيانات الاجتماعية الديموغرافية ذات الصلة وقيم مستوى الرضا عن المكافآت المالية،



وظروف العمل، والبنية التحتية والمعدات، والرعاية التعليمية والأكاديمية. وكشفت النتائج عن وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي بين موظفي NOHE خاصة فيما يتعلق بالأجور المالية وظروف العمل والأدوات والبنية التحتية وفرص التعلم والتدريب / الرعاية وأسلوب القيادة وحزم الرفاهية مع زيادة عدم الرضا بهذا الترتيب. وعليه فقد أوصت الدراسة بأن هناك حاجة إلى مراجعة هيكل رواتب المهنيين الصحيين وكذلك تحسين ظروف العمل والأدوات والبنى التحتية في المستشفى.

وقام (Akinwale, & George, 2020) بدراسة هدفت إلى فحص الرضا الوظيفي بين الممرضات الإيرانيات. على وجه التحديد، واستكشاف كيفية اختلاف المرضين والممرضات الإيرانيين في مجملهم وفي أبعاد رضاهم الوظيفي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع هذه الدراسة من الممرضات الذين عملوا في المستشفيات العامة والخاصة في طهران، عاصمة إيران. وتم اختيار عينة مكونة من (١٤٦) ممرضة في ثمانية مستشفيات مختلفة للمشاركة في هذا المسح باستخدام طريقة أخذ العينات العشوائية. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لكل من الممرضات والممرضات كان عند مستوى متوسط. علاوة على ذلك، كان مستوى الرضا الوظيفي العام بين الإناث منخفضاً، وكان متوسط درجات أبعاد الرضا الوظيفي أقل من نظرائهن من الرجال.

أجرى بزبز (٢٠١٩) الدراسة الهادفة إلى التعرف على درجة تفعيل الحوافز للعاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد وعلاقتها بالإبداع والرضا الوظيفي لديهم ومن وجهة نظرهم. تكونت عينة الدراسة من (٢١٥) موظفاً وموظفة تم اختيارهم عشوائياً من بين العاملين (٢٠١٧). أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تفعيل الحوافز / مديريات التربية والتعليم

لمحافظة اربد للعام الدراسي (٢٠١٦) ومن بين العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد من وجهة نظرهم كانوا (متوسطين) وتم تصنيف الحقلول الدرجة (متوسطة)، وتم تصنيف المجالات بترتيب تنازلي (المخاطرة، القابلية للتغيير، حل المشكلات واتخاذ القرار، الرضا المسار الوظيفي (المسار الوظيفي). وأوضحت النتائج أن هناك علاقة طردية بين درجة تفعيل الدافع ودرجة الإبداع والرضا الوظيفي لدى العاملين كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تفعيل الدافع تعزى لتغير (المسمى الوظيفي) فقط، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإبداع والرضا الوظيفي تعزى إلى التأثير الجنس ولصالح الإناث وأثر المؤهل العلمي لصالح المؤهل العالي.

هدفت دراسة (Glazer, 2017) إلى معرفة المصادر ظهور ضغط العمل الذي يواجه المرضين في المستشفيات وتم تشكيله العينة من (٥) ممرات خضراء من خمس دول مختلفة وهي: (المجر، وإيطاليا وبريطانيا وأمريكا). أظهرت النتائج أن هذا سبب ضغط العمل يعود إلى مجموعة من الأسباب، وهي: انخفاض الراتب، نقص الموارد والأدوات، ونقص مهارات الألعاب، فضلاً عن جودة المهام جودة المرضين.

دراسة (Eyn, 2005) تناولت هذه الدراسة آثار السمات الشخصية المختلفة لمدوبي المبيعات العاملين في صناعة الأدوية على الرضا الوظيفي، تم أخذ المتغيرات في الاعتبار الديموغرافيات لمعرفة ما إذا كانت تلعب دوراً في العلاقة بين السمات الشخصية المختلفة والرضا الوظيفي والإشارة إليها تشير النتائج إلى أن معظم سمات الشخصية تؤدي إلى مستويات مختلفة من الرضا الوظيفي، باستثناء سمة الخسارة علماء الأعصاب وكذلك بعض المتغيرات الديموغرافية، مثل الخبرة الصيدلانية، ومستوى التعليم، والعمر من العوامل التي قد تؤثر على

الرضا الوظيفي. وأوصت الدراسة بأن تزيد المنظمة من استثمار الأموال في الزيادة سيكون الدافع لدى مندوبي المبيعات المحترفين هو العامل الأكبر، خاصة في صناعة الأدوية.

قام (Karmelo Bezzina, 2006) دراسة بعنوان دراسة للممرضات العاملات على المدى الطويل في مؤسسات رعاية المسنين: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي للممرضات العاملون على أكبر المدى الطويل في مؤسسات رعاية المسنين في مالطا، وتم تطبيق هذه الدراسة على تدني تقدير الذات لدى الممرضات بسبب العمل الجاد وتحديات العمل الشاقة، مؤسسة لرعاية المسنين في مالطا ووجدت الدراسة أن هناك استياء ومشاعر بالارتباك أشارت النتائج إلى أن الإدارة لعطلاتهن مع التركيز على احتياجاتهن في العمل، ركز على التطوير المهني المستمر الذي تحتاجه الممرضات، مع زيادة عدد الممرضات.

### إجراءات الدراسة

#### منهج الدراسة

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث تم مسح مكتبي على الإنتاج العلمي من دراسات وأدبيات سابقة وذلك بهدف وصف الظاهرة وطبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها، كما تم عمل مسح ميداني لجمع البيانات وتحليلها والوصول إلى معرفة سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل مع فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن.

#### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كورونا داخل المستشفيات بالإضافة إلى فرق التقصي الوبائي والمحطات الميدانية للفحص

والعزل الصحي، ولصعوبة حصرهم على الباحث تم اختيار عينة بالطريقة الميسرة حيث تم توزيع (٤٠٠) استبانة بالطريقة الإلكترونية، وبعد التدقيق تم استبعاد (٣٢) استبانة غير صالحة لإجراء التحليل، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الخاضعة للتحليل الإحصائي (٣٦٨) استبانة شكلت ما نسبته (٩٢٪) من الاستبانات الموزعة، وتوزع أفراد عينة الدراسة تبعاً للجنس إلى (١٩١) ذكور، و(١٧٧) إناث.

### أداة الدراسة

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة المتمثلة في استبيان لجمع البيانات، وتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسية وهي:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة والمتمثل في الجنس.

الجزء الثاني: تكون هذا الجزء من (٢١) فقرة لقياس المتغير سلوك المخاطرة (المخاطرة تجاه الذات، والمخاطر تجاه الآخرين، والمخاطر تجاه زملاء)، وتم صياغة فقرات هذا المتغير بالرجوع إلى (استبيان لتقييم السلوك الخطر لدى طلاب الثانوية العامة (العصيمي، ٢٠١٠)) تحديد وعلاج أنماط السلوك السلبي الشائعة بين طلاب الثانوية العامة في ضوء معايير التربية الإسلامية ٢٠١٠ بقلم كمال حسن مصطفى النيرة (مركز الوقاية من الأمراض وعلاجها في الولايات المتحدة الأمريكية والتي تحتوي على العديد من الدراسات ومقاييس سلوك المخاطرة بعد مراجعة المقاييس السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

الجزء الثالث: تكون هذا الجزء من (٢٥) فقرة لقياس المتغير الرضا الوظيفي (رضا العاملين في القطاع الصحي، الموارد والإمكانات المتاحة، الحوافز والمكافآت، العلاقة مع

الزملاء) وتم صياغة فقرات هذا المتغير بالرجوع إلى دراسة (المومني، ٢٠١٩؛ أبو سنينة، ٢٠١٣؛ الوافي؛ ٢٠١٣؛ بزيز، ٢٠١٩).

### ٣, ٤, ١ تصحيح الأداة

من أجل وصف المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وتم إعطاء أوزان لكل بديل من البدائل على النحو التالي: (موافق بدرجة كبيرة جداً (٥)، موافق بدرجة كبيرة (٤)، موافق بدرجة متوسطة (٣)، موافق بدرجة قليلة جداً (٢)، غير موافق على الإطلاق (١))

ولأهداف الدراسة تم اعتماد ثلاثة مستويات لمتوسطات إجاباتهم وهي: المستوى المنخفض، المستوى المتوسط، المستوى المرتفع

وتم احتساب المعادلة التالية لتحديد الفترات لكل مستوى من المستويات:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{العلامة القصوى} - \text{العلامة الدنيا (للأوزان)}}{\text{عدد المستويات المطلوبة}} = \frac{١ - ٥}{٣} = ١,٣٣$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي:

$$\text{المستوى المنخفض} = ١ - ٢,٣٣$$

$$\text{المستوى المتوسط} = ٢,٣٤ - ٢,٦٦$$

$$\text{المستوى المرتفع} = ٢,٦٧ - ٣ - ٥$$

## ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام ما يلي:

- طريقة التطبيق وإعادة التطبيق **test - retest**، حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (٢٥) فرداً من (العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كورونا) من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، ثم أعيد تطبيقه بعد فاصل زمني مدته أسبوعين على العينة نفسها، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين قد بلغ معامل الثبات (٠,٨٣) وهو معامل ثبات مقبول في الدراسات النفسية والإنسانية.
- الثبات باستخدام معامل "كرونباخ ألفا" حيث يبين هذا الاختبار مصداقية الأداة المستعملة في الدراسة، وبذلك يكون لها الصلاحية والصحة في الاختبار، حيث تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) إذ يقاس مدى التناسق في إجابات المستجوبين على كل الفقرات الموجودة في الأداة، ويكون قيمته مقبولة عند (٧٠٪) وما فوق (Sekaran & Bougie, 2016)، والجدول الآتي يوضح نتائج الاختبار.

الجدول (١): قيم الثبات بطريقة "كرونباخ ألفا" لإيجاد معامل الاتساق الداخلي

الرقم	البعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
١	سلوك المخاطرة	٢١	٠,٨٦٩
٢	الرضا الوظيفي	٢٥	٠,٩٠٣
	الأداة ككل	٤٦	٠,٩٣١

يظهر من الجدول (١) أن معاملات كرونباخ ألفا لمتغيرات أداة الدراسة تراوحت بين (٠,٨٦٩-٠,٩٠٣) فيما بلغت للأداة ككل (٠,٩٣١) وجميعها أكبر من (٠,٧٠) مما يدل على صلاحية الأداة لتحقيق أهداف الدراسة.

### نتائج أسئلة الدراسة

النتائج المتعلقة بالإجابة على سؤال الدراسة الأول: ما مستوى سلوك المخاطرة لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس سلوك المخاطرة لمعرفة مستوى سلوك المخاطرة لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن وذلك على النحو الآتي:

الجدول (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسلوك المخاطرة لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل مع فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١.	أتقدم على الجميع عندما يُعرض عملاً ذا طبيعة خطيرة	3.79	0.98	2	مرتفع
٢.	أنت تقوم بعملك على الرغم من احتمال تعرضك من زملائك للخطر	3.74	1.02	6	متوسط
٣.	التعامل مع الناس من كلا الجنسين دون خوف	3.65	1.09	12	متوسط
٤.	مساعدة الناس أثناء عملك دون تعريض حياتهم للخطر	3.77	1.03	4	متوسط
٥.	تكرر التجربة في الإجراءات التي فشلت فيها سابقاً من أجل النجاح	3.41	1.17	16	متوسط

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٦.	أنت تشارك في أعمال جديدة تكون خطيرة بسبب نجاحك في العمل السابق	3.56	0.96	15	متوسط
٧.	أنت منخرط في عمل خطير بدافع الولاء للعمل	3.37	1.06	18	متوسط
٨.	أنت تقوم بعمل خطير من أجل التحفيز	3.66	٠.99	10	متوسط
٩.	يتم تنفيذ التعليمات الخطيرة على الفور دون تردد	3.79	1.17	3	مرتفع
١٠.	على الرغم من خطورة عملك، يستمر عملك بشكل كامل وبدون خوف	3.82	1.17	1	مرتفع
١١.	تنتظر في أداء عمل خطير لتجنب الوقوع في المشاكل	3.66	1.09	11	متوسط
١٢.	اقبل تغيير العمل للقيام بعمل أكثر أماناً إذا سمحت الفرصة بذلك	3.73	1.02	8	مرتفع
١٣.	تتحقق نجاحات الأعمال الواضحة من خلال قراراتك الخطيرة	3.68	1.09	9	مرتفع
١٤.	اتخاذ قرارات صعبة ضد الناس دون خوف منهم	3.31	1.00	19	متوسط
١٥.	تطوير الخدمات الموجودة في العمل بدلاً من المخاطرة بتغييرها	3.77	1.12	5	مرتفع
١٦.	أنت تخلق تقنيات محفوفة بالمخاطر تعمل على تحسين أدائك في العمل	3.64	1.01	13	متوسط
١٧.	أحاول بتجريب أساليب جديدة على الرغم من المخاطر التي تنطوي عليها	3.74	1.01	7	مرتفع
١٨.	تحشى من مديرك بسبب فشل التجارب الجديدة	3.41	1.04	17	متوسط
١٩.	القيام بأعمال ذات طبيعة خطيرة لتغيير نمط العمل	3.22	1.06	20	متوسط
٢٠.	أنت تفعل أشياء خطيرة على علاقتك الشخصية بزملائك في العمل	3.20	1.07	21	متوسط



الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٢١.	يتم تخويفك من قبل شخص ما لاتخاذ بعض القرارات الخطيرة	3.62	1.04	14	متوسط
	المتوسط الحسابي العام لسلوك المخاطرة	٣,٦٠	٠,٧١	---	متوسط

يظهر جدول (٢) أن المتوسط الحسابي العام لسلوك المخاطرة لدى العاملين في الطواقم الطبية بلغ (٣,٦٠) وبمستوى متوسط، وتراوح المتوسطات الحسابية للفقرات بين (٣,٢٠-٣,٨٢) وبمستويات بين المتوسطة والمرتفعة، وجاءت الفقرة (١٠) والتي تنص على "على الرغم من خطورة عملك، يستمر عملك بشكل كامل وبدون خوف" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٨٢) وانحراف معياري بلغ (١,١٧) وبمستوى مرتفع، ثم تلاها الفقرة (١) والتي تنص على "أتقدم على الجميع عندما يُعرض عملاً ذا طبيعة خطيرة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٧٩) وانحراف معياري بلغ (٠,٩٨) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت الفقرة (٢٠) والتي تنص على "أنت تفعل أشياء خطيرة على علاقتك الشخصية بزملائك في العمل" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٢٠) وانحراف معياري بلغ (١,٠٧) وبمستوى متوسط. وهذا يدل على أن العاملين في الطواقم الطبية يمتلكون مظاهر متعددة من سلوك المخاطرة، والذي تمثلت في قيامهم بعملهم دون خوف أو تردد، وإقدامهم على العمل في الظروف الخطيرة والصعبة والتي تحتاج إلى اتخاذ القرار السريع تجاه تقديم الخدمة الطبية المناسبة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما جاءت به نتيجة دراسة (عامر، ٢٠١٦)، والتي أشارت إلى أن سلوك المخاطرة لدى موظفين برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظة غزة متوسطة. وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى طبيعة عمل العاملين في الطواقم الطبية التي تحتم عليهم القيام

بالمخاطرة بأنفسهم من أجل تقديم الخدمات الطبية لمواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن.

النتائج المتعلقة بالإجابة على سؤال الدراسة الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن وذلك على النحو الآتي:

الجدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١	لدي الوقت الكافي لإكمال عملي.	3.60	1.00	5	متوسط
٢	يتم توزيع مهام العمل في مواعيدها.	3.61	1.06	4	متوسط
٣	التوزيع العادل للمهام بيني وبين زملائي.	3.59	1.01	6	متوسط
٤	من السهل علي الذهاب والعودة من مكان عملي.	3.70	1.13	1	مرتفع
٥	إنني منزوع من العمل الإضافي الزائد في بيئة العمل	3.49	1.03	9	متوسط
٦	أشعر بالسعادة في عملي.	3.51	1.09	8	متوسط
٧	أجد فرصة لتطوير مهارتي.	3.02	0.99	20	متوسط
٨	المس نتائج عملي بوضوح.	3.08	1.03	17	متوسط
٩	تتاح لي فرصة القيام بالأعمال التي أتقنها.	3.02	1.32	21	متوسط

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١٠	لدي حرية كبيرة في أداء عملي بالطريقة التي أريدها.	3.18	1.07	16	متوسط
١١	طموحاتي تتحقق في العمل.	2.94	1.10	23	متوسط
١٢	مرتبتي مناسب للجهد الذي أقوم به.	3.05	1.03	19	متوسط
١٣	المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مجزية.	2.88	4٠1.	25	متوسط
١٤	العمل الذي أقوم به يتناسب وهدي في الحياة.	2.93	8٠1.	24	متوسط
١٥	اشعر بالأمان في عملي.	3.19	1.05	15	متوسط
١٦	علاقتي بزملائي يسودها الود.	3.07	1.08	18	متوسط
١٧	تتاح لي فرصة كثيرة لتكوين صداقات.	3.02	1.00	22	متوسط
١٨	الأشخاص الذي اعمل معهم يهتمون بي شخصياً.	3.34	1.13	12	متوسط
١٩	يتوفر لي في مكان عملي جميع متطلبات العمل.	3.67	1.07	2	مرتفع
٢٠	لدي من التفويض ما يكفي لإنجاز عملي.	3.57	1.07	7	متوسط
٢١	أتلقي المعونة ولأدوات الكافية لإنجاز عملي.	3.46	1.05	10	متوسط
٢٢	رئيسي في العمل شخص ديمقراطي.	3.62	1.21	3	متوسط
٢٣	رئيسي في العمل متعاون.	3.42	1.23	11	متوسط
٢٤	يتعاون معي زملائي في العمل.	3.34	1.12	13	متوسط
٢٥	تم الترقيات بشكل عادل فرص الترقية في مجال عملي جيدة.	3.21	1.12	14	متوسط
	المتوسط الحسابي العام لجودة الحياة	٣,٣٠	٠,٦٥	----	متوسط

يظهر جدول (٣) أن المتوسط الحسابي العام للرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل مع فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن بلغ (٣,٣٠) وبمستوى متوسط، وتراوح المتوسطات الحسابية للفقرات بين (٧٠, ٣-٢, ٨٨) وبمستويات متوسطة ومرتفعة،

وجاءت الفقرة (٤) والتي تنص على "من السهل علي الذهاب والعودة من مكان عملي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٠) وانحراف معياري بلغ (١,١٣) وبمستوى مرتفع، ثم تلاها الفقرة (١٩) والتي تنص على "يتوفر لي في مكان عملي جميع متطلبات العمل" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٧) وانحراف معياري بلغ (١,٠٧) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت الفقرة (١٣) والتي تنص على "المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مجزية" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٨٨) وانحراف معياري بلغ (١,٠٤) وبمستوى متوسط. وهذا يدل على أن هناك مستوى من الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية داخل المستشفيات والتي تتعامل مع فيروس كوفيد (١٩)، والمتمثل في تلبية كافة احتياجاتهم في العمل، من حيث توفر كافة متطلبات العمل لهم، وتأمين وسائل النقل التي تسهل عملية الذهاب والعودة من مكان العمل، والتوزيع العادل للمهام بين العاملين. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما جاءت به نتيجة دراسة كلا من (المومني، ٢٠١٩)، والتي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة عجلون. ودراسة (الوافي، ٢٠١٣)، والتي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي المتمثل في مثل الأجور والمكافآت والخدمات الاجتماعية)، والمعنوية (كالترقية والتدريب والمشاركة في صنع القرار). ودراسة (الرحيلي، ٢٠١١)، والتي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى الأطباء السعوديين العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية الحكومية. وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى وجود اهتمام بتلبية احتياجات ومتطلبات كافة العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل مع فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن، حيث أن هذه الفئة من العاملين تتعامل مع تقديم الخدمات الطبية والصحية والتي تعد من أسمى المهن التي تختص في العناية بصحة وسلامة الإنسان، بالإضافة إلى أن هذه الفئة هي من أكثر الفئات التي كانت في طليعة المتعاملين مع فيروس كورونا

منذ انتشاره، وهم الذين يسهرون ويعملون بجهد وتفاني لمكافحة هذا المرض وإنقاذ الأشخاص الذين يعانون منه.

النتائج المتعلقة بالإجابة على سؤال الدراسة الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل مع فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن تعزى للمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث) لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن، كما تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة وجود فروق دالة إحصائية، والجدول (٤) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى سلوك المخاطرة

واختبار (t-test) تبعاً للجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	دلالة (T) الإحصائية
تقدير الذات	ذكر	191	3.73	.67٠	٣,٦٥٨	٠,٠٠٠
	أنثى	177	3.46	.74٠		

يتضح من الجدول (٤) وجود فروق ظاهرية في سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث) لدى العاملين في الطواقم الطبية لمصلحة العاملين الذكور حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٧٣) بينما بلغ المتوسط الحسابي للعاملين الإناث (٣,٤٦)، ويظهر من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) في مستوى سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث) لدى العاملين في الطواقم الطبية حيث بلغت قيمة T (3.658) أعلى من قيمتها الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٠٠) أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٥).

وهذا يدل إلى أن هناك تباين ملحوظ في سلوك المخاطرة لدى العاملين في الطواقم الطبية من إناث وذكور، حيث أن الذكور هم من يمتلكون سلوك المخاطرة أكثر من الإناث، وهذا يفسر على أن الذكور تبعاً لطبيعتهم يمتلكون الجرأة على الأقدام على اتخاذ القرارات السريعة التي تخص العمل أكثر من الإناث، فضلاً عن سرعة إقدامهم على اتخاذ القرارات الحاسمة التي تخص مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا دون الشعور بالخوف أو التردد مقارنة بالإناث. وهذه ما تم التأكيد عليه في ظل ما جاءت به نتيجة دراسة (عامر، ٢٠١٦)، والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية تعزى للنوع الاجتماعي (ذكر وأثني) وكانت الفروق لصالح الموظفين من الذكور.

النتائج المتعلقة بالإجابة على سؤال الدراسة الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن تعزى للمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل مع فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن تعزى للمتغير الجنس (ذكور، إناث)، كما تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة وجود فروق دالة إحصائية، والجدول (٥) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي واختبار (t-test) تبعاً للجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	دلالة (T) الإحصائية
جودة الحياة	ذكر	191	3.35	.66٠	1.582	٠,١١٥
	أثني	177	3.24	.63٠		

يتضح من الجدول (٥) وجود فروق ظاهرية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية لمصلحة العاملين الذكور حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣, ٣٥) بينما بلغ المتوسط الحسابي للعاملين الإناث (٣, ٢٤)، ويظهر من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0, 05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية تبعاً لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة T (1.582) أقل من قيمتها الجدولية (١, ٩٦) عند مستوى دلالة إحصائية (٠, ١١٥) أعلى من القيمة المحددة (٠, ٠٥). وهذا يدل إلى أنه لا يوجد تباين واختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية من كلا الجنسين ذكراً وإناً، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما جاءت به نتيجة دراسة (عامر، ٢٠١٦)، والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية تعزى أيضاً للنوع الاجتماعي. بينما أمدت كذلك دراسة (الرحيلي، ٢٠١٣)، أنه لا يوجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء السعوديين العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية الحكومية تبعاً لمتغير الجنس. وتعزى هذه النتيجة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي المتمثل في تلبية احتياجات متطلبات العمل لدى العاملين في الطواقم الطبية متكافئاً لكلا الجنسين، ولا يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لديهم، فكلا العاملين من ذكور وإناث لديهم مستوى من الرضا الوظيفي.

النتائج المتعلقة بالإجابة على سؤال الدراسة الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية التي تعمل في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن، ويشير الجدول (١٩) إلى النتائج:

الجدول (٦): قيم معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية

المجال	معامل ارتباط بيرسون	سلوك المخاطرة	الرضا الوظيفي
سلوك المخاطرة	معامل ارتباط بيرسون	١	٠.318**
	الدلالة الإحصائية	---	٠,٠٠٠
الرضا الوظيفي	معامل ارتباط بيرسون	٠.318**	١
	الدلالة الإحصائية	٠,٠٠٠	----

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

يشير الجدول رقم (٦) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية، إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,٣١٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥). وهذا يدل على أنه توجد علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الطواقم الطبية، وهذه العلاقة إيجابية، وتفسر على أنه كلما كان هناك سلوك من المخاطرة لدى العاملين في الطواقم الطبية في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا في الأردن، وهذا يدل على أن هناك مستوى من الرضا الوظيفي لديهم، حيث أن العاملين في الطواقم الطبية عندما يكون لديهم مستوى من الرضا عن تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم في العمل، فإن هذا يولد لديهم الشعور بالانتماء والولاء والعطاء في وظيفتهم الأمر الذي يدفعهم إلى المخاطرة بأنفسهم من أجل تقديم الخدمة الطبية في مواجهة فيروس كوفيد (١٩) كورونا على أكمل وجه، ودون الشعور بالخوف أو التردد تجاه ذلك.



وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى أن العاملين في الطواقم الطبية عندما يتمتعون بعوامل الرضا الوظيفي فإن ذلك يولد لديهم دافع جيد لتخلي الشجاعة في اتخاذ القرارات الحاسمة، وقبول وتقبل المصاعب، والبحث عن أساليب وأفكار جديدة للتعامل مع المواقف التي تتطلب ذلك، والتصرف بتلقائية بدافع الحرص على إنقاذ الأرواح، دون الخوف من النتائج.

### التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية فقد تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات ومن أبرزها:

١. ضرورة العمل على زيادة دافعية العاملين في الطاقم الطبي نحو أداء مهامهم ومسؤولياتهم، وذلك من خلال توفير كافة الظروف البيئية المناسبة لذلك.
٢. ضرورة تركيز المستشفيات في الأردن إيلاء الاهتمام بالعاملين لديهم، وذلك عن طريق عقد الاجتماعات الدورية لمناقشة أبرز الاحتياجات والمتطلبات الوظيفية للعاملين كصمام أمان لتلك المستشفيات في ضوء مستقبلها.
٣. العمل على توفير المخصصات المالية اللازمة لتقديم المكافآت الإضافية للعاملين في الطاقم الطبي.
٤. توصي الدراسة بضرورة الاستمرار في تعزيز السلوك الإيجابي نحو أداء المهام لدى العاملين في الطواقم الطبية لما له من أثر فعال في تبني تقديم التفاني والالتزام تجاه الآخرين وتجاه العمل، وتوفير الجو الملائم لاتخاذ القرارات الحاسمة تجاه العمل دون الخوف أو التردد.
٥. توصي الدراسة الباحثين على عمل دراسات مستقبلية وربط متغيرات أخرى في سبيل التعرف على سلوك المخاطرة لدى العاملين في القطاع الصحي والطبي.

## المصادر والمراجع

- أبو سنينة، محمد (٢٠١٣). أثر التسويق الداخلي في الالتزام التنظيمي مع وجود الرضا الوظيفي متغيرا وسيطا: دراسة في عينة من العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- أبو عيد، رائد و دراويش، عبد القادر وعيدة، فضل (٢٠١٥). الرضا الوظيفي واثرة على جودة الخدمة الصحية في المستشفيات الحكومية العاملة جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، الخليل، فلسطين.
- أحمد، محمود سامي محمود. (٢٠١٦). سلوك المخاطرة وعلاقته بتوكيد الذات واتخاذ القرار لدى الصحفيين في محافظات غزة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.
- بزبز، محمد يوسف وأبو الحاج، مجدي فتحي (٢٠١٩). درجة تفعيل الحوافز لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد وعلاقتها بالإبداع والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين أنفسهم. مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٦ (٢)، ٦٢٥-٦٥٢.
- بغازي، فريدة (٢٠١٥). استخدام تقنيات التنبؤ في اتخاذ القرارات: دراسة ميدانية بمؤسسات مجمع سوناطراك-سكيكدة، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١١ (١)، ٩١-١١٥.

- بن خيرة، سارة وبن زاهي، منصور (٢٠١٦). سلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة في ظل بعض المتغيرات الشخصية والتربوية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٨(٢٤)، ٤٠٩-٤١٦.
- حسين، زهراء ياسر (٢٠١٨). سلوك المخاطرة وعلاقته بالحدود العقلية البيئية لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القادسية.
- همزة، جمال مختار (٢٠٠٢). المخاطرة لدى الأحداث الجانحين وعلاقتها بالذكاء، مجلة كلية الآداب جامعة حلوان، العدد ١١.
- الديري، خالد عبد الرحمن (٢٠١١). بناء قدرات العاملين بالمنظمات الحكومية في ظل تكنولوجيا المعلومات: مع التطبيق على وزارتي الصحة والتعاون الدولي، جامعة القاهرة، كلية التجارة.
- الديري، علا اسعد. (٢٠١١). الاستقلال الإدراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف في قطاع غزة. الاستقلال الإدراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- الرحيلي، رينا سعد (٢٠١١). الرضا الوظيفي بين الأطباء السعوديين العاملين في المستشفيات العامة دراسة وصفية عن الأطباء العاملين في قطاع الصحة العامة بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.
- رمضان، احمد حامد بدر (١٩٩٣). السلوك التنظيمي، ط ٥، مصر: دار النهضة العربية.

- السحار، ختام (٢٠٠٢)، الاتجاه نحو المخاطرة وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والديمغرافية لدى شباب الانتفاضة في محافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة .
- عامر، عبد الناصر السيد (٢٠١٦). سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في محافظات غزة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ١٣ (٤٩)، ٤٩٣-٥٢٠ .
- العصيمي، منصور بن دخيل موسى (٢٠١٠). تقييم السلوك الخطر لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الشارقة، الإمارات.
- الفيلكاوي، بشاير جاسم (٢٠١٨). الاحترق الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مضيفي الطيران الجوي في الخطوط الجوية الكويتية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الكويت، الكويت.
- كمال حسن مصطفى تنيره (٢٠١٠)، أنماط السلوك السلبي الشائعة لدى طلبة المرحلة الثانوية وعلاجها في ضوء معايير التربية الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، غزة، فلسطين.
- محمد، فرس (٢٠١٦). تأثير ضغوط العمل على مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي: دراسة ميدانية في مستشفى وزارة التعليم العالي بدمشق رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.

المومني، إبراهيم علي محمد (٢٠١٩). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة عجلون في الأردن. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 9 (٢٦)، ٩٠-١٠٢.

نوح، عبد الحميد السيد (٢٠١٨). المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الكويت، الكويت.

هالة راجعي (٢٠١٤) الضغوط النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي دراسة ميدانية في المؤسسات الاستشفائية محمد بو ضياف قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح، رقلة، الجزائر.

الوافي، الطاهر (٢٠١٣). التحفيز وأداء الممر في الدراسة الميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر.

## References

- Abu Eid, Raed, Darweesh and Abdelkader and Aida, Fadel (2015). Job satisfaction and its impact on health service quality in operating hospitals in the southern West Bank, unpublished master's thesis, Al-Quds Open University, Hebron, Palestine.
- Abu Sneineh, Muhammad (2013). The effect of internal organization on organization with job satisfaction as a mediating variable: a study in a sample of Jordanian private hospitals, a published master's thesis, Middle East University, Amman, Jordan.
- Agarwal, S., & Kumari, S. (1982). A correlational study of risk-taking and creativity with special reference to sex differences. *Indian Educational Review*.
- Ahmed, Mahmoud. (2016). Risk-taking behavior and its relationship to self-affirmation and decision-making among journalists in the governorates of Gaza, an unpublished doctoral thesis, Al-Aqsa University, Palestine.
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 1(13), 71-78.
- Al-Dairi, Khaled Abdel-Rahman (2011). Building the capacities of employees of government organizations in light of information technology: with application to the ministries of health and international cooperation, Cairo University, Faculty of Commerce.
- Al-Dairi, Ola Asaad. (2011). Cognitive independence and its relationship to attitude towards the future among female employees in the Gaza

Strip. Cognitive independence and its relationship to the attitude towards the future among newborns in the Islamic University, Palestine.

Al-Failakawi, Bashayer Jasim (2018). Job burnout and its relationship to job satisfaction among flight attendants at Kuwait Airways, unpublished doctoral thesis, Kuwait University, Kuwait.

Al-Momani, Ibrahim Ali Muhammad (2019). The impact of work stress on employees working in the health sector in Jordan. *Journal of Al-Quds Open University for Educational and Psychological Research and Studies*, 9 (26), 90-102.

Al-Osaimi, Mansour bin Dakhil Musa (2010). Behavior assessment of judgment at the secondary stage in Riyadh, a master's thesis, published students, Naif Arab University for Science, Sharjah, UAE.

Al-Sahar, Khitam (2002), The tendency towards risk and its relationship to some psychological and demographic variables among the youth of the uprising in the governorates of Gaza, master's thesis, Faculty of Education, Islamic University, Gaza.

Al-Wafi, Al-Taher (2013). Motivation and corridor performance in the field study, unpublished master's thesis, Constantine University, Algeria.

Amer, Abdel Nasser Al-Sayed (2016). Risk-taking behavior and its relationship to job satisfaction among workers in the emergency program of the International Relief Agency (UNRWA) in the

- governorates of Gaza, *Journal of Educational and Psychological Research*, 13 (49), 493-520.
- Baghazy, Farida (2015). A field study in the institutions of the Sonatrach-Skikda complex, *The Jordanian Journal of Business Administration*, 11 (1), 91-115.
- Baruch Fischhoff (1994). Risk-Taking, A development developmental perspective in Frank Yates (Ed.), *Risk-Taking Behavior*, England: John Wiley & Sons Ltd.
- Bazbz, Mohamed Youssef and Abu Al-Hajj, Magdy Fathi (2019). Encouraging the investment of the local investor in the future of Ain Al-Mustaqbal University. *Journal of Educational Science Studies*, 46 (2), 625-652.
- Benkhira, Sarah, and Benzahi, Mansour (2016). Risk-taking behavior of secondary school students in Ouargla in some personal and educational variables, *Journal of the Researcher in Human Sciences*, 8 (24), 409-416.
- Bezzina, C. (2005). Nurses' job satisfaction in Maltese long-term care institutions: a Husserlian phenomenological study (Master's thesis, University of Malta).
- Calhoun. E.(2005). Leadership Behavior of Elementary Principals that Lead to Improve Learning Situation. *Dissertation Abstracts international*, (7) 1305
- CARNEY, R. E. (1972). Risk-taking Behavior: Concepts, Methods, and Applications to Smoking and Drug Abuse. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 115(5), 375-376.



- Chade, N. (1985) A factor statistical study of creativity of Creativity Risk-taking behaviour, *Intellect Capacity*
- Clarke, D. D., Ward, P., & Truman, W. (2005). Voluntary risk taking and skill deficits in young driver accidents in the UK. *Accident Analysis & Prevention*, 37(3), 523-529.
- El-Murad, J., & West, D. C. (2003). Risk and creativity in advertising. *Journal of Marketing Management*, 19(5-6), 657-673.
- El-Rehaili, Rina Saad (2011). Job satisfaction among Saudi physicians working in public hospitals in the public health sector in Jeddah, unpublished master's thesis, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia.
- Glazer, S., & Liu, C. (2017). Work, stress, coping, and stress management. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- Hala Rajei (2014). Psychological stress among workers in the health sector, a field study in hospital institutions, Mohamed Boudiaf, Department of Human and Social Sciences, University of Kasdi Merbah, Ragla, Algeria.
- Hamza, Jamal Mukhtar (2002). Risk among juvenile delinquents and its relationship to intelligence, *Journal of the Faculty of Arts, Helwan University*, Issue 11.
- Hussein, Zahraa Yasser (2018). Risk-taking behavior and its relationship to environmental mental limits among university students, unpublished master's thesis, College of Education, University of Al-Qadisiyah.

- Kamal Hasan Mustafa Tanirah (2010), Patterns of negative behavior common to secondary school students and their treatment in the light of Islamic education standards, unpublished master's thesis, Islamic University of Gaza, Gaza, Palestine.
- Lasebikan, O. A., Ede, O., Lasebikan, N. N., Anyaehie, U. E., Oguzie, G. C., & Chukwujindu, E. D. (2020). Job satisfaction among health professionals in a federal tertiary hospital in Nigeria. *Nigerian journal of clinical practice*, 23(3), 371-375.
- Muhammad, Faras (2016). The impact of work stress on the level of performance of workers in the health sector: a field study at the Ministry of Higher Education Hospital in Damascus, an unpublished master's thesis, the Syrian University, Syria.
- Noah, Abdel Hamid El-Sayed (2018). Organizational climate and its relationship to job satisfaction among faculty members at Kuwait University, unpublished doctoral thesis, Kuwait University, Kuwait.
- Ramadan, Ahmed Hamid Badr (1993). *Organizational Behavior*, 5, Egypt: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- Testa Mark (2001) " Organization Commitment Job Satisfaction and effort in the serves environment", *journal of Psychology*, (VOL 135 issue 2).
- Young, B. I. (1989). Teacher job satisfaction: a study of the overall job satisfaction and work facet of K–8 teachers. *Dissertation Abstracts International (DAI)*, 49(7).