

ظروف العمل والصحة النفسية لدى القابلات

دراسة ميدانية ببعض مستشفيات ولاية قسنطينة

Work conditions and mental health of midwives .

A filed study in some hospitals in the state of Constantine

* موهوب عبدالله¹ ** خلاصي مراد

*طالب دكتوراه مخبر تحليل السيرورات الاجتماعية والمؤسسية جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري .

** أستاذ التعليم العالي ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

الإرسال: 2021-08-24 القبول: 2022-02-17 النشر: 2022-12-31

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ظروف العمل التي تمارس فيها القابلات عملهن و كيف تؤثر في الصحة النفسية لديهن، وتم إجراء الدراسة ببعض مستشفيات ولاية قسنطينة، واعتمدنا على المنهج الوصفي، وتكونت العينة من 101 قابلة موزعين على خمسة مستشفيات، وتم استخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات حيث تم بناء استمارة خاصة بظروف العمل واستعمال مقياس خاص بالصحة النفسية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين ظروف العمل المختلفة والصحة النفسية، وبالتالي تم التعرف على كيفية تأثير هذه الظروف في الصحة النفسية لدى القابلات.

كلمات المفتاحية: ظروف العمل الفيزيائية، ظروف العمل التنظيمية، ظروف العمل الانسانية، ظروف العمل المادية، القابلات، الصحة النفسية .

Résumé: Cette étude visait à connaître les conditions de travail dans lesquelles les sages-femmes exercent leur métier et comment elles affectent leur santé mentale. L'étude a été menée dans quelques hôpitaux de la wilaya de Constantine, où nous sommes appuyés sur la méthode descriptive. L'échantillon comprenait 101 sages-femmes réparties dans cinq hôpitaux. Le formulaire a été utilisé comme outil de collecte de données où un formulaire spécial pour les conditions de travail a été construit et une échelle de santé mentale a été utilisée. L'étude a révélé une relation entre les différentes conditions de travail et la santé mentale. Ainsi il a été identifié comment ces conditions affectent la santé mentale des sages-femme.

¹ المرسل المؤلف Abdellah.mouhoub@unvi-constantine2.dz

ظروف العمل والصحة النفسية لدى القابلات

Mots clés: les conditions de travail physiques, les conditions de travail organisationnelle, les conditions de travail humaines, les sage-femme , la santé mentale.

1- مقدمة- إشكالية:

إن العمل ضرورة حتمية لا بد أن يكون ليستمر الانسان فهو أساس تقدم المجتمعات وبقاءها، فلكي تضمن الدول مكانتها بين الشعوب لا بد أن تنافس غيرها ومن المعروف أن هذا التنافس يكون على مختلف الأصعدة سياسياً، رياضياً، و إقتصاديا والذي يكون عن طريق المنظمات والتي تختلف باختلاف طبيعة نشاطها.

وبما أن العنصر الأساسي وراء القيام المنظمة بنشاطها أو تقديم الخدمة هو الفرد العامل داخلها فعلى المنظمة أن توفر جميع الضروريات من أجل أن يقدم خدمة ذات جودة جيدة، ومن بين المنظمات التي يحتويها المجتمع المستشفى والذي يقدم خدمة العلاج لجميع المرضى بما يحتويه من مصالح مختلفة والذي تعتبر مصلحة الولادة جزء منه ولكي يقدم أحسن الخدمات لا بد أن يتوفر على جميع ضروريات العمل باعتباره منظمة كغيره من المنظمات .

ومن المعروف أن هذه الضروريات تتمثل بدرجة أولى في ظروف العمل والتي هي عبارة عن " كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه و أدائه وميوله اتجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها " (عباس، 2017، ص5).

وتشمل أنواع، ظروف العمل كل من ظروف العمل الانسانية والتي تتمثل في العلاقات بين القابلات ، العلاقات بين القابلات والمشرفين إضافة إلى العلاقات مع النساء الحوامل والعلاقات مع أهل النساء الحوامل، وكذلك الأمن الذي يعد ضرورة أساسية لأداء أي عمل، أما بالنسبة لظروف العمل الفيزيائية فتتمثل في نظافة مكان العمل، أدوات العمل وتهيئة مكان العمل، إلى هذا فإن القابلة وعند تأدية عملها فإنها تتلقى أجر مقابل ذلك إضافة إلى مجموعة من الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية وهذا ما يعرف باسم ظروف العمل المادية، وكما أن بيئة العمل تتضمن نظام معين وتتبع طريقة تسيير خاصة فإن تنظيم العمل يكون بين القابلات بناءً على عددهن، إضافةً إلى تنظيم وقت العمل والذي يتم تقسيمه بينهن بناءً على حجم العمل وهذا كله يعرف باسم ظروف العمل التنظيمية .

وبما أن العمل في القطاع الصحي يعد من المهن الشاقة والتي تتميز بعبء عمل زائد والذي يرجع إما لنقص العمال أو زيادة عدد المرضى فإن هذا العبء قد يساهم في خلق نوع من الضغط أو الإجهاد أو الإحترق والذي قد يؤثر على الصحة الجسمية أو النفسية والتي تشير "إلى تحرر الشخص نسبياً من القلق و أعراض العجز مثل مشاعر التوتر العنيفة والاكنتاب كما تشير إلى قدرة الفرد على إقامة علاقات بناءة مع ذاته ومع الآخرين والواقع و إلى قدرة الشخص على تحمل ضغوطات الحياة ومواكبة متطلباتها المتغيرة" (أبو العمرين، 2008، ص17). بحيث تعتبر من أهم ما يحفظ توازن الشخص فهي لا تنقص أهمية من الصحة الجسدية، والتي تساهم في إرتفاع الروح المعنوية للعمال ، وزيادة أدائهم وتحسن جودة خدماتهم، والقابلات كغيرهن من العمال يؤدين عملهن داخل منظمة (مؤسسة استشفائية) تميزها ظروف وتحكمها قوانين، ويقدمن مختلف الخدمات العلاجية داخل هذا التنظيم، فيحتكن بمختلف النساء الحوامل وأهلهن تحت نظام عمل معين ما قد يجعلهم يؤثرون ويتأثرون بهذا النظام، فكيف تساهم ظروف العمل في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات ؟

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: تساهم ظروف العمل في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات.

الفرضيات الجزئية:

تساهم ظروف العمل الفيزيائية في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات .

تساهم ظروف العمل الإنسانية في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات

تساهم ظروف العمل التنظيمية في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات

تساهم ظروف العمل المادية في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات

3- مصطلحات الدراسة:

الصحة النفسية: هي حالة نسبية يكون الفرد فيها متوافق نفسياً على المستوى الشخصي والانفعالي والاجتماعي ، بحيث يشعر بالسعادة مع نفسه و مع الآخرين والتي يكون الفرد فيها قادر على استغلال الامكانيات وتحقيق الذات إلى أقصى حد ممكن، كما تكون شخصيته فيها متكاملة وسوية و سلوكاته عادية بحيث تمتلك شقان: وهما الشق النظري العلمي والذي يتناول الشخصية والدوافع والحاجات وأسباب الأمراض النفسية وأعراضها وحيل الدفاع النفسي، والشق التطبيقي العلمي والذي

ظروف العمل والصحة النفسية لدى القابلات

يحتوي الوقاية من المرض النفسي وتشخيص وعلاج الأمراض النفسية (الخواجة،2010).

القابلة: "أو المولدة هي المسؤولة عن ولادة ورعاية النساء الحوامل ، مهامها الرئيسية تكمن في رصد حالات الحمل العادية والكشف عن الحالات الخطيرة والمراقبة والولادة الطبيعية وتوفير الرعاية الصحية أثناء النفاس وكذا رعاية الرضيع، كما يمكنها توفير خدمات في مجال تنظيم الأسرة و إعطاء معلومات للنساء في سن الإنجاب" (ناجي ،2020، ص 502).

ظروف العمل: هي كل ما يحيط بالعاملين داخل المنظمة سواء كانت ظروف فيزيقية، إنسانية، مادية أو تنظيمية والتي قد تؤثر في علاقاتهم ومعنوياتهم و أدائهم سواء بصفة إيجابية أو سلبية (بن علية ولخنش ، 2016).

ظروف العمل الفيزيكية: "وتتمثل في مجموعة العناصر المادية المحيطة بالعامل في عمله، بحيث تختلف من مؤسسة لأخرى أو من صناعة إلى أخرى وتتمثل ظروف العمل الفيزيكية في العناصر التالية: الظروف السمعية(ضجيج ، ضوضاء)،ظروف بصرية، كالإضاءة والألوان ، الظروف المناخية من حرارة ،رطوبة ، التهوية، نظافة إلخ"... (غريب ،2013،ص708).

ظروف العمل الإنسانية: "هي عبارة عن مجموعة العلاقات الاجتماعية أي علاقات الأفراد فيما بينهم و طبيعتها، كما أن شعور الفرد بانتمائه إلى جماعة يجعله يبذل من أجل العطاء، وذلك لكون اشباع الحاجات الاجتماعية قبل المادية هو الأساس في تحفيز العمال حيث يلعب دور هام في الشعور بالرضا، وتتمثل هذه العلاقات في العلاقات بين المرؤوسين و علاقات بين الرؤساء".

(بن علية ولخنش ،2016،ص101).

أما بالنسبة للقابلات فتتمثل في العلاقات بينهن ،العلاقات مع المشرفين ،العلاقات مع النساء الحوامل والعلاقات مع أهل النساء الحوامل.

ظروف العمل التنظيمية: ويقصد بها تنظيم العمل أي كيفية توزيع المهام والانشطة والمسؤوليات بين المستويات الإدارية والتنسيق بينها، إضافة إلى تنظيم وقت العمل والذي أصبح يمثل جانباً رئيسياً من ظروف العمل. (علي موسى، 2007)،

ظروف العمل المادية: ويمكن تعريفها في دراستنا هذه بمجموعة الحوافز المادية والمعنوية والتي تتحصل عليها القابلة إضافة إلى الأجر الذي تتلقاه مقابل أداءها لعملها بحيث تحقق مختلف الأشباعات من خلالها.

4-منهج الدراسة: عند قيام الباحث بأي دراسة فإنه يتبع منهج معين وقد استعملنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي.

فالمنهج الوصفي هو "المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وذلك من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار وحجم الظاهرة." (خليل، 2006، ص74).

5-حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: تتمثل في المدة التي جرت فيها هذه الدراسة والممتدة من فيفري 2021 إلى نهاية أبريل 2021.

الحدود المكانية: وتتمثل في المكان الذي أجريت فيه هذه الدراسة وتمثلت في مستشفيات ولايات قسنطينة .

6-مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع القابلات العاملات بمستشفيات ولاية قسنطينة وهي المركز الاستشفائي الجامعي ابن باديس قسنطينة ، مستشفى الطفولة والامومة سيدي مبروك، مستشفى ديدوش مراد، مستشفى محمد بوضياف الخروب ومستشفى حفيظ بوجمعة بحى البير.

7-عينة الدراسة: اختيرت العينة من مجتمع القابلات بطريقة عشوائية وكانت عرضية أي العدد المتاح الذي استطاع الباحث الوصول إليه.

7-1- وصف العينة: طبقت الاستمارة الخاصة بظروف العمل ومقياس المعاناة في العمل على و عينة قدرها 112 قابلة وقد تم استرجاع 107 إستمارة و تم استبعاد 6 استمارات حيث بلغ العدد النهائي 101 استمارة. و يتوزعون كالاتي:

جدول رقم (01) يوضح الحجم الكلي للعينة.

ظروف العمل والصحة النفسية لدى القابلات

عدد القابلات	إسم المستشفى
25	المركز الاستشفائي الجامعي ابن باديس
22	مستشفى الطفولة والامومة سيدي مبروك
28	مستشفى محمد بوضياف الخروب
15	مستشفى ديدوش مراد
22	مستشفى حفيظ بوجمعة - حي البير
112	المجموع

8- أداة الدراسة: تم الاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات وذلك ببناء استمارة خاصة بظروف العمل وقد احتوت 82 بند.

كما تم الاعتماد على مقياس الصحة النفسية المعدل SCL_90_R والذي قام بوضعه ليونارد - ر-ديروجيس، س - ليتمان - ليندو كسوفي، ثم قام أبو الهين بتعريبه ويتكون المقياس من 90 عبارة تدرج تحت أبعاد وهي موزعة كالآتي :

(- الأعراض الجسمية - الوسواس القهري - الحساسية التفاعلية - الاكتئاب - القلق - العدواة - قلق الخواف - بارانويا - الذهانية) .

الشروط السيكومترية للأداة :

من أجل التأكد من ثبات الاستمارة تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ حيث :

بلغت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ بالنسبة لإستمارة ظروف العمل 0.76.

بلغت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ بالنسبة لمقياس الصحة النفسية قيمة 0.96.

وهذا ما يؤكد أن الاستمارتين على درجة عالية من الثبات وهيا قابلة للتطبيق

أما بالنسبة للصدق فقد تم عرض الاستمارتين على مجموعة من المحكمين حيث تم تصحيح ما طلب تصحيحه.

9- عرض النتائج :

9-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية على: تساهم ظروف العمل الفيزيائية في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات

جدول رقم: (02) يمثل العلاقة بين ظروف العمل الفيزيكية والصحة النفسية

العلاقة	قيمة معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
ظروف العمل الفيزيكية الصحة النفسية	0.04	0.66	0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان قد بلغت 0.04 وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين ظروف العمل الفيزيكية و الصحة النفسية وهي غير دالة إحصائياً.

9-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية على: تساهم ظروف العمل الإنسانية في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات

جدول رقم(03): يمثل العلاقة بين ظروف العمل الانسانية والصحة النفسية

العلاقة	قيمة معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة
ظروف العمل الانسانية الصحة النفسية	0.06	0.63	0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان قد بلغت 0.06 وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين ظروف العمل الانسانية والصحة النفسية وهي غير دالة إحصائياً .

9-3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية على: تساهم ظروف العمل التنظيمية في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات

القابلات

جدول رقم(04): يمثل العلاقة بين ظروف العمل التنظيمية والصحة النفسية

العلاقة	قيمة معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة
ظروف العمل التنظيمية الصحة النفسية	0.09	0.33	0.05

ظروف العمل والصحة النفسية لدى القابلات

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان قد بلغت 0.09 وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين ظروف العمل التنظيمية و الصحة النفسية وهي غير دالة إحصائياً.

4-9- عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية على: تساهم ظروف العمل المادية في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات .

جدول رقم (05): يمثل العلاقة بين ظروف العمل المادية والصحة النفسية لدى القابلات .

العلاقة	قيمة معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
ظروف العمل المادية الصحة النفسية	0.03	0.7	0.05

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة معامل إرتباط سبيرمان قد بلغت 0.03 وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين ظروف العمل المادية والصحة النفسية وهي غير دالة إحصائياً.

5-9- عرض نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية على : تساهم ظروف العمل في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات:

جدول رقم (06): يمثل العلاقة بين ظروف العمل والصحة النفسية لدى القابلات

العلاقة	قيمة معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
ظروف العمل الصحة النفسية	0.003	0.97	0.05

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة معامل ارتباط سبيرمان قد بلغت 0.003 وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين ظروف العمل والصحة النفسية وهي غير دالة إحصائياً.

10- تحليل النتائج ومناقشتها :

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين ظروف العمل الفيزيكية و الصحة النفسية وهي غير دالة إحصائياً، ويعزى ذلك إلى كون ظروف العمل الفيزيكية جزء من البيئة المباشرة التي تؤدي فيها القابلة عملها، بحيث تعد تهيئة مكان العمل والذي يتميز إما بالاتساع أو بالضيق وتوفر وسائل الراحة والتي تساعد على أداء عملها بالتالي عدم الشعور بالقلق والتمتع بصحة نفسية جيدة ، إضافة إلى نظافة مكان العمل فالعمل في مكان وجو نظيف من شأنه أن يخلق نوع من الارتياح النفسي المساعد على العمل، على عكس العمل في وسط مخلفات الطيبة التي تنتج عن عمليات الولادة إضافة إلى انتشار بعض الروائح فانعدام النظافة قد يسبب نوع من الأمراض المهنية، كما تؤثر على الصحة النفسية والجسدية للقابات.

إضافة إلى هذا فتوفر أدوات العمل وترتيبها داخل قاعة الولادة يساعد القابلة للقيام بعملها وينقص عليها البحث الدائم والمستمر، أما نقصها وعدم توفرها فيصبح يشكل عائق ولا تتمكن من خلاله من القيام بالعمل في الوقت المحدد وعلى أكمل وجه وذلك لصعوبة الحصول أو العثور عليها للقيام بالعمليات العلاجية المختلفة فكما هو معروف فإن التأخر في العلاج من شأنه أن يخلق بعض المشاكل الأخرى سواء مع النساء الحوامل أو مع أهلهن والذي ينعكس بالسلب دائماً على القابلة وبالتالي تسوء صحتها النفسية، لدى فلا بد من ملائمة ظروف العمل الفيزيكية ولا بد من توفير جو صحي من الناحية النفسية والعقلية للعمال والعمل على حل مشاكلهم، وهذا لتجنب الوقوع في الأمراض النفسية والمهنية.

إذن فتوفر ظروف عمل فيزيكية جيدة بما يحتويه من أبعاد يساهم في تحسن الصحة النفسية للقابات، وهذا لكون هذه الظروف مرتبطة مباشرة ببيئة العمل التي تزاوّل فيها القابلة عملها، وبالتالي فالعمل في بيئة فيزيكية سليمة من شأنه الحفاظ على صحة القابلة النفسية.

ظروف العمل والصحة النفسية لدى القابلات

كما أن سوء ظروف العمل يتسبب في نوع من عدم التكيف لدى القابلة وبالتالي تسوء صحتها وهذا ما أشارت إليه النظرية المعرفية للصحة النفسية كما أشار (1988) Dontigny أن الشخص يصبح مريض عندما يشعر أن هناك تهديدات داخل بيئة عمله Bouterfas (2014)، وبطبيعة الحال ليس كل الافراد لا يستطيعون التأقلم فهناك من يستطيع التكيف مع سوء ظروف العمل الضوضاء ، الحرارة .. إلخ فقد أشار (1994) petersoon إلى أن هناك بعض الفروق الفردية في التأقلم وبالتالي لا نستطيع الجزم أن سوء ظروف العمل الفيزيائية يتسبب في سوء الصحة النفسية لدى القابلات بصفة مطلقة فهي تختلف من قابلة إلى أخرى حسب شخصية كل قابلة وقدرتها على التكيف من دونه.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة في أن انعدام النظافة يسبب نوع من الأمراض المهنية و يؤثر على الصحة النفسية والجسدية للقابلات مع نتائج دراسة بلعابد و دنبري (2019) والتي توصلت إلى "أن غياب النظافة وضعف الإضاءة والحرارة الشديدة كلها تؤثر على الصحة النفسية والجسدية للقابلات."

كما اتفقت مع نتائج دراسة أبو العمرين (2008) من حيث أن الإصابة بالأمراض النفسية يضاعف من الامراض المهنية ويزيد من خطورتها لذلك لابد من توفير جو صحي للعمال والعمل على حل مشاكلهم.

ومن هنا يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الاولى قد تحققت.

كما توصلت الدراسة إلى جود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين ظروف العمل الانسانية والصحة النفسية وهي غير دالة إحصائياً، ويعزى هذا إلى كون ظروف العمل الانسانية ذات أهمية في عمل القابلة أو بالأحرى العلاقات الانسانية فعندما تكون العلاقات الانسانية بين القابلات نفسهن أو مع المشرفين أو مع النساء الحوامل او مع أهلهن تتسم بالسوء فإن هذا من شأنه أن يؤثر على عمل القابلة، وبالتالي الدخول في شحنات والعمل في جو سلبي تسوده الصراعات على مختلف المستويات فتصبح بيئة عمل تسودها عدم استقرار العلاقات فتكثر المناوشات وتسوء العلاقات، ويؤثر ذلك على نفسية القابلة فلا تستطيع أداء عملها على أكمل وجه ، أما إذا كانت العلاقات في مختلف المستويات جيدة ويسودها الاحترام والتعاون المتبادل

73 Lapsi N^o 19 Décembre 2022

بين القابلات فيما بينهن أو مع المشرفين، إضافة إلى علاقات الصداقة مع النساء الحوامل ومع أهلهن فهذا يساعد على خلق جو عمل ملائم ومستقر، فالعمل في جو مساعد من شأنه أن يساعد القابلة على اداء عملها على اكمل وجه والتمتع بصحة نفسية عالية داخل العمل ، كما أن العمل تحت الحماية يعزز من الشعور بالأمان والارتياح وعدم الخوف وبالتالي العمل بكل راحة وطمأنينة وهذا ما تساهم به ظروف العمل الانسانية في الصحة النفسية لدى القابلات، فالصحة النفسية للقابلة صلة بالعلاقات الاجتماعية بزملاء العمل والمشرفين.

في هذا السياق أشار Yves Clot (2010) أن للعلاقات الإنسانية دور في الصحة النفسية فحسب Y.Clot فإن تقدير الفرد العامل فيما يصنعه سواء كان منتجاً أو خدمة أو نوعاً من الروابط الاجتماعية او الإنسانية خاصة عندما يكون قدم كل ما لديه من جهد ولم يقدر من قبل الزملاء، المشرفين و الزبائن فإنها تصبح عوامل مسببة لسوء الصحة النفسية لديه (Richard, 2012, p51)، أي يحس بنوع من عدم التقدير وأنه ليس لديه مكانة من خلال ما يقوم به وهذا ما أشرنا إليه سابقاً فيما يخص علاقة القابلة بزميلاتها والمشرفين و المرضى و أهلهن وبالتالي حسن العلاقات يؤدي إلى حسن الصحة النفسية و سوء العلاقات يؤدي إلى سوء الصحة النفسية.

و اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة مرباح وسعيد (2019). والتي توصلت إلى أن الصحة النفسية للقابلة لها صلة بعلاقتها الاجتماعية مع زملاء العمل و المشرفين والتي تتأثر عندما تسوء هذه العلاقات.

من خلال هذا يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت.

كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين ظروف العمل التنظيمية و الصحة النفسية وهي غير دالة إحصائياً، ويعزى هذا إلى كون ظروف العمل التنظيمية ذات أهمية بالغة في التأثير على صحة القابلات النفسية، فعند زيادة عبء العمل والعمل مهام كثيرة دون توقف فهذا يساهم في خلق ضغط مهني لدى القابلة .

إضافة إلى عمل بعض المهام التي لا تدرج تحت مهامها سواء كانت من مهام الطبيب المختص أو من مهام الممرض، كل هذا يعود بالسلب على القابلة إضافة إلى أن العمل في أي وقت دون تنظيم أو عمل العديد من المناوبات الكثيرة والمتتالية دون أخذ وقت من الراحة من شأنه أن

ظروف العمل والصحة النفسية لدى القابلات

يعود بالإجهاد أو بالاحتراق عليها، كما أن نقص عدد القابلات يساهم أيضا في زيادة عبء العمل .

إذن لظروف العمل التنظيمية أهمية بالغة في الحفاظ على الصحة النفسية للقابلة وذلك من خلال المحافظة على عبء العمل وعلى تقسيم المهام والاعمال الموكلة إليها، وبالتالي تنظيم كل من وقت العمل والراحة والحفاظ على تقسيم العمل بينهن بالتساوي وهذا ما يجعلها تؤدي عملها في إطار منظم ما يعزز من شعورها الايجابي اتجاه عملها؛ فتنحس حالتها النفسية وبالتالي تحافظ على الصحة النفسية.

كما يرى (1993) Dejours في نظريته (المقاربة الديناميكية) أنه لا يمكن ضمان الصحة النفسية إلا عندما يتم تحقيق توازن ديناميكي بين تنظيم العمل و الاداء النفسي للفرد ، و إذا لم يستطع الفرد التكيف فإنه ينتقل إلى حالة من عدم الرضا و الشعور بعدم الجدوى ، كما أشار إلى أنه يمكن أن يكون هناك تغيير في تنظيم العمل ليكون أكثر تكيفاً مع تطلعات الافراد وبشكل ملموس (Hafesi, 2013, p39) .

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بن السايح (2018) التي توصلت إلى أن العمل لمدة طويلة وزيادة عبء العمل مع عدم القدرة على التحمل يتسبب في العيش تحت ضغط مستمر وبالتالي ارتفاع مستوى الاحتراق وبدوره يتسبب في سوء الصحة النفسية.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة صبييرة و رزان (2015) و التي توصلت إلى أن نقص الكادر التمريضي و زيادة عبء العمل يتسبب في الضغوط النفسية وبالتالي هذه الاسباب من شأنها أن تساهم في سوء الصحة النفسية للقابلة.

من خلال ما تم عرضه يمكننا القول ان الفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت.

كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين ظروف العمل المادية والصحة النفسية وهي غير دالة إحصائياً، ويعزى هذا إلى كون ظروف العمل المادية لها دور في الصحة النفسية للقابلات، وذلك من خلال كون الأجر هو المقابل المادي والذي تعمل من أجله القابلة حتى تحظى بعيش كريم واستطاعتها عيش حياة سعيدة، فعندما تبذل مجهود مضاعف أو تقوم بأعمال لا تتناسب و أجرها ؛ فإن هذا من شأنه أن يخلق لديها شعور بعدم

الحصول على حقها وبالتالي الشعور بنوع من التهميش فتسوء صحتها النفسية لما يعود عليها من آثار سلبية جراء هذا الشعور، إضافة إلى الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية، فعند غياب الحوافز تشعر القابلة بأنها ليست محل اهتمام وغير معترف بها و بما تقوم به من مجهودات تعتبر غير مقدرة. حيث أن غياب التحفيز أو نقصه من شأنه أن يشعر القابلة بالتهميش ونقص مكانتها داخل المستشفى، أما عند تلقيها مجموعة من الحوافز فإنها تشعر بأنها ذات أهمية ومحل اهتمام من طرف المشرفين فتلقي التشجيع المادي والمعنوي من شأنه أن يرفع الروح المعنوية ويعزز الشعور بالإيجابية وبالتالي تتحسن الصحة النفسية لدى القابلات .

إذن فلظروف العمل المادية دور مهم في تعزيز الصحة النفسية لدى القابلات خاصة من الناحية المعنوية وذلك لما تتركه من أثر ايجابي في شعور القابلة وبالتالي تعزز من صحتها النفسية وتساهم في استقرارها.

ويرى Siegrist(1990) في نمودجه عدم التوازن جهد /مكافأة فإن عدم التوازن بين الجهود العالية و المكافآت المنخفضة يؤدي إلى حالة من المعاناة العاطفية مما قد يزيد من مخاطر الإصابة بأمراض القلب و الاوعية الدموية (servant,2013,p21).وبالتالي تسوء الحالة الصحية للفرد العامل وبالتالي لا يمكننا فصل الحالة الصحية الجسمية عن الحالة النفسية والتي إذا ما تضررت إحداهن فإن الأخرى بالضرورة قد تسوء.

وانتقلت نتائج هذه الدراسة مع دراسة بوطبال و قربوع (2017) والتي توصلت إلى ان الممرض داخل المستشفى الجزائري يعاني معاناة نفسية واجتماعية من سوء تقدير وعدم التحفيز والذي ينعكس سلباً عليه وعلى تعامله الانساني مع الاشخاص الاخرين داخل العمل.

من خلال هذا يمكننا القول ان الفرضية الجزئية الرابعة قد تحققت.

10-5- تحليل نتائج الفرضية العامة: تنص الفرضية على تساهم ظروف العمل في تحسين الصحة النفسية لدى القابلات.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين ظروف العمل والصحة النفسية وهي غير دالة إحصائياً، ويعزى هذا إلى كون ظروف العمل لها دور في الصحة النفسية للقابلات، وذلك لكونها الحيز الأول المحيط ببيئة العمل لدى القابلات، فهن يمارسن عملهن في ظروف فيزيقية معينة تميز بيئتهن عن باقي البيئات الأخرى، إضافةً إلى المكان الذي تمارسن

ظروف العمل والصحة النفسية لدى القابلات

فيه نشاطاتها وتؤدي فيه مهامها وأعمالها والذي يتميز بنوع خاص من التهيئة إضافة، إلى أدوات العمل المستعملة والتي توفرها الهيئة الطبية من أجل تقديم خدمات العلاج المختلفة، هذه الظروف إذا كانت متوفرة وملائمة بصفة جيدة من شأنها أن تجنب القابلات العديد من المشاكل و التي تظهر بسبب سوء ظروف العمل؛ والتي تؤثر في الصحة النفسية للقابلة وتؤدي إلى العزلة والتوتر بين القابلات، وبالتالي العيش في جو خالي من مشاكل العمل يجعل القابلة تتمتع بكامل راحتها في العمل وهذا لتوفر كل ما هو ضروري لأداء العمل، أما بالنسبة لظروف العمل الانسانية فكون العلاقات الانسانية تتسم بالتعاون والاحترام المتبادل سواء بين القابلات أو مع مشرفيهم أو مع النساء الحوامل و أهلهن من شأنه أن يخلق جو إجتماعي ايجابي داخل العمل والذي يسهل من أداء عمل القابلة بكل راحة؛ وبالتالي تسهم في خلق صحة نفسية سوية لديها ، أما بالنسبة لظروف العمل التنظيمية فهي لا تقل أهمية عن الظروف الاخرى فتتطلب العمل وتقسيمه بين القابلات يخلق نوع من العدل عند أداء العمل وهذا المطلوب، وذلك حتى لا يتأذى عائق العمل على واحدة دون الأخرى الذي يخلق نوع من عدم التوازن في العمل والذي بدوره قد يخلق نوع من عدم الاستقرار النفسي لديهن فتساوي توزيع أعباء العمل يخلق نوع من العدل، كما أن تنظيم وقت العمل وتساوي عدد المناوبات يجعل كل قابلة تحس بان هناك عدالة التنظيمية والتي تشعر القابلة من خلالها بالمساواة مع غيرها أي لا تحس بأي نوع من التحيز ويتم العمل في إطار معتدل، وبالتالي قد يتحقق نوع من الاستقرار النفسي من خلال كون الجميع يقوم بنفس المهام و الذي يعبر على صحتها النفسية ، أما بالنسبة لظروف العمل المادية فهي الأخرى ذات أهمية فالمعروف أنه عند أداء أي عمل هناك مقابل لهذا العمل وهو المعروف بالأجر فالقيام بعمل ومهام تفوق الاجر المتحصل عليه يخلق نوع من عدم الرضى لدى القابلة ، إضافةً إلى هذا فالحوافز بما في ذلك الترقيّة أيضاً دواراً مهماً في تعزيز الصحة النفسية خاصةً من الناحية المعنوية فتشجيع القابلة مادياً او معنوياً يخلق نوع من الفخر ويعزز الروح المعنوية لديها، وبالتالي تستقر حالتها النفسية ما يساهم في تحسين صحتها النفسية أما غيابها مع عدم كفاية الراتب يعد مصدر من مصادر الاجهاد وبالتالي يؤثر في الصحة النفسية للقابلة.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة ناجي (2020) التي توصلت إلى أن ظروف العمل إذا كانت غير ملائمة تؤثر في الصحة النفسية وتؤدي إلى العزلة والتوتر بين القابلات.

واؤفؤؤ مع نؤائؤ ءراسه (السماؤنى و بن عبءالله الربىعه(1997) والؤى ؤوصلؤ إلى أن زىاءه العبء الوؤىفى و زىاءه ساعاؤ العمل ومشاكل العلاؤا مع المرضى والمشرفىن كلها أسباب ؤؤءى إلى الشعور بالإنهاك وبالؤالى ؤؤسب فى سوء الصؤه النفسىه لءى القابلاؤ .
واؤفؤؤ نؤائؤ هؤه الءراسه مع نؤائؤ ءراسه بن زروال (2013) والؤى ؤوصلؤ إلى أن غىاب الؤوافز مع عءم كفاىؤها يسبب نوع من الإؤهاؤ وبالؤالى سوء الصؤه النفسىه.
من ؤلال ما ؤم عرضه يمكننا القول ان الفرضىه العامه ؤء ؤؤفؤؤ .

11-ؤلاصه :

إن لظروف العمل مكانه هامه فى أى منظمه وذلؤ كون بىئه العمل مكان العىش الؤانى للعامل بعء بىئه ، والقابلاؤ كغيرهن من العمال الاؤرىن يؤءىن عملهن فى ظروف عمل ؤمىزهن عن المهن الاؤرى، خاصهً لكون هؤه الظروف ؤربؤها علاقه ببعض الظواهر الؤنظىمىه أى أن سوء ظروف العمل من شأنه أن يؤسبب فى ؤءهور الصؤه النفسىه لءىهن، كما أن ملائمه ظروف العمل يسهم وبشكل كبرى فى ؤؤسبب الصؤه النفسىه لءى القابلاؤ خاصه الانسانىه منها والؤى ؤؤص الجانب العلائقى بشكل كبرى والؤى يسهم فى ؤؤسبب الروابط ببىنهن وبالؤالى اسؤقارهن مهنىاً ونفسياً، وهؤا لا يعنى أن الأنواع الاؤرى من ظروف العمل ؤؤل أهمىه بل لكل نوع ؤوره وؤصائصه وظروف العمل الفىزىقىه ؤساعد على العمل فى ؤو مرىؤ كؤوفر النظافه، ؤهىئه مكان العمل...إلؤ وظروف العمل الؤنظىمىه والؤى ؤسهم بشكل كبرى فى ؤنظىم وؤقسىم العمل ببىنهن، إضاؤه إلى ظروف العمل الماؤىه والؤى ؤعبر المحفز الرئىسى والؤى ؤؤقق القابلاؤ من ؤلاله مؤؤلف الإشبعاؤ .

إن كل هؤه الظروف ؤساهم أو لها ؤور فى الؤاؤىر بطرىقه أو بأؤرى على الصؤه النفسىه للقابلاؤ وذلؤ لكونها ؤؤاؤر عءد العمل فى ظل هؤه الظروف سواء كانت ملائمه أو غير ملائمه.
لذلؤ فالصؤه النفسىه ؤاؤ أهمىه قصىه خاصهً فى المجال الطبى، وذلؤ لكون هؤه المهن ؤؤسم بالمشؤهه إضاؤه لكونها الؤر الرئىسى الاؤل الؤى يعبر عن مءى ؤوافق الأفراد فى عملهم، فهى ؤشىر إلى مءى انسؤام وؤلائم الفرد العامل فى عمله من ؤلال ما ببىئه من رضا أو عءم رضا عن عمله والؤى يعد الرضا ؤزء منها يمكن أن يسؤءل عليها من ؤلاله، لءى فهؤا البؤؤ من شأنه أن يؤلؤ نوع من الؤطلع مسؤقبلاً وذلؤ برىب الصؤه النفسىه ببعض الظواهر الؤنظىمىه الاؤرى كؤوءه الؤىه فى العمل وغيرها .

ظروف العمل والصحة النفسية لدى القابلات

- قائمة المراجع:
 - أبو العمرين، إبتسام أحمد. (2008)، مستوى الصحة النفسية للعاملين لمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم، مذكرة ماجستير في علم النفس ، كلية التربية الجامعة الإسلامية غزة.
 - بلعابد، مليكة و دنبري، (2019). مصادر الاجهاد المهني لدى الممرضين دراسة ميدانية بمستشفى محمد بوضياف أم البواقي، مجلة البحوث والدراسات الانسانية ، المجلد9، العدد 18 ص ص 58.29.
 - بن السايح، مسعودة (2018). مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من الممرضين بالأغواط ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد العاشر، ص ص 666،678.
 - بن زروال، فتيحة (2013).الاجهاد المهني لدى العاملين بمصلحتي الاستعجالات والتوليد (المصادر، الاعراض،واستراتيجيات المواجهة)،دراسة ميدانية بالقطاعات الاستشفائية لولاية ام البواقي،حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والانسانية رقم 07. ص ص 151،187.
 - بن علية، عمر و لخنش،فريد.(2016)، ظروف العمل الاجتماعية وعلاقتها بالرضى الوظيفي،المؤسسة الاستشفائية حاسي بحبح أنموذجا،مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد الخامس. ص ص 97،111 .
 - بوطبال، سعد الدين وسهام قربوع.(2017). مهنة التمريض في الجزائر بين المعاملة الانسانية ومشكلات بيئة العمل، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات ، المجلد الثامن، العدد الأول، ص ص 31، 51 .
 - خليل، محمد عباس واخرون.(2006)، مدخل إلى مناهج البحث في التربية و علم النفس ، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
 - الخواجة عبدالفتاح.(2010)، مظاهر أساسية في الصحة النفسية والارشاد النفسي، ط1، عمان،الأردن:دار البداية ناشرون وموزعون.
 - السمانوني ، السيد ابراهيم و بن عبدالله الربيعة ، فهد (1997). الانهاك النفسي لدى عينة من العاملين في مجال الخدمات الانسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الاسلامية العدد1، ص،ص،113،165.
 - صبييرة فؤاد و رزان اسماعيل .(2015). مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى عينة من الممرضين والممرضات دراسة ميدانية في مستشفى الأسد الجامعي في

- محافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية ، سلسلة الآداب والعلوم الانسانية ، مجلد 37، عدد1، ص.ص 147،160.
- عباس، منير.(2017)، أثر بيئة العمل المادية في اداء العاملين: دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده ، قسم إدارة الموارد البشرية الجامعة السورية.ص.ص2،39.
- علي موسى ، حنان.(2007)، الصحة والسلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر، مذكرة ماجستير ،جامعة منتوري قسنطينة.
- غريب، منية .(2013).ظروف العمل في المؤسسة الجزائرية، مفهومها، عناصرها، أنواعها، أثارها ونتائجها، دراسة بمؤسسة النجارة الكبرى بولاية الطارف، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي و السوسيوولوجي 16/15/جانفي 2013 ،ص.ص704،715.
- مرباح، مليكة و سعدي، رشيد (2019). الصحة النفسية لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية المختصة في الأمراض العقلية تيارت ، مجلة الخلدونية للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 11 العدد الأول ، ص ص 59،70.
- ناجي، عابدة.(2020)، الصحة النفسية والسيكوسوماتية وعلاقتها بالأداء المهني لدى القابلات (دراسة ميدانية بمصلحة الولادة أم البواقي)، مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي،المجلد7،العدد الثاني، ص ص 498،522 .
- Bouterfas,N(2014). *Vers un modèle de la santé psychologique au travail des agents du social et de l'insertion: quels inducteurs organisationnels, psychosociaux et personnels sur bien être , la détresse et l'épuisement* .Thèse de doctorat, université charle de Gaulle –lille 3.
- Hafsi, A. (2013). *Conditions de travail, qualité de vie et santé psychologique chez les enseignants des collèges du Grand Tunis Emploi*. Thèse de doctorat, Ecole doctorale Abbé Frégoire.
- Richard, D (2012). *Management des risques psychosociaux : une perspective en terme de bien-être au travail et de valorisation des espaces de discussion Emploi*. Thèse de doctorat, Université de Grenoble.
- Servant, D (2013). *Le stress au travail : Prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives*. Elsevier, Masson.