

الصحة النفسية والسيكوسوماتية وعلاقتها بالأداء المهني لدى القابلات

(دراسة ميدانية بمصلحتين للولادة بأم البواقي)

Mental and psychosomatic health and its relationship to the professional performance of midwives (Field study of two services for childbirth)

د. عابدة ناجي، جامعة أم البواقي، الجزائر.

aidapsycho@yahoo.fr

تاريخ التسليم: (2019/09/30)، تاريخ التقييم: (2020/01/04)، تاريخ القبول: (2020/02/19)

Abstract :

ملخص :

The research aims at assessing mental and psychosomatic health and its relation to the professional performance of midwives. The tools used are the Goldberg and Williams Public Health Index in 1991 and the Professional Performance Questionnaire designed by the researcher. The study tools were applied to 51 midwives With two services for childbirth.

The study concluded To the most important results, : There is a relationship between Mental and psychosomatic health and professional performance, There are differences in Mental and psychosomatic health levels of midwives in favor of years of long professional experience

Keywords : mental health, psychosomatic symptoms, occupational performance, midwives.

استهدف البحث تقييم الصحة النفسية والسيكوسوماتية وعلاقتها بالأداء المهني لدى فئة القابلات. أما الأدوات التي تم استخدامها فهي: مقياس الصحة العامة لـ"غولديبرج" ووليامز سنة 1991 واستبيان "الأداء المهني" الذي صممته الباحثة. وطبقت أدوات البحث على 51 قابلة بمصلحتين للولادة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: توجد علاقة بين الصحة النفسية والأداء المهني، وتوجد فروق في مستويات الصحة النفسية لدى القابلات لصالح ذوات سنوات الخبرة المهنية الطويلة.

الكلمات المفتاحية: الصحة النفسية، الأعراض السيكوسوماتية، الأداء المهني، القابلات.

* المؤلف المراسل: د. عابدة ناجي، الإيميل: aidapsycho@yahoo.fr

مقدمة:

لقد باتت ضغوط الحياة من الظواهر الطبيعية التي تتطلب من الإنسان التعايش والتكيف معها حيث ينعكس التطور العلمي على حياة الإنسان بشكل عام وفي مجال العمل بشكل خاص. ما يتطلب توفر قدر كبير من الصحة النفسية والعامية للإنسان. لأنه تسعى الصحة النفسية إلى الوصول بالفرد للرضا والانسجام النفسي والاجتماعي وذلك لتحقيق مستويات عالية من العلم والمعرفة والإنتاج. فالكثير من المهن لاسيما المهن ذات الطابع الإنساني كالتعليم والتمريض والطب... يتعرض ممتنهيها إلى معوقات تحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب بشكل فاعل الأمر الذي يشعره بالعجز وعدم القدرة على أداء العمل بالمستوى الذي يتوقعه هو أو يتوقعه الآخرون. (الطواب وآخرون، 1999، ص169)

تعد مهنة التمريض من المهن التي تتضمن قدر كبير من المشقة أو الضغوط، فتشكل فئة الممرضين الفئة الكبرى من العاملين في المجال الصحي سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

حيث تتصف طبيعة العمل في مجال التمريض بمجموعة من العلاقات المتشابكة التي تؤثر في تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني وكلما كان التوافق والرضا مع المهنة مرتفعاً كلما كان الأداء و العطاء والنجاح في العمل متميز. وهناك بعض المشكلات التي يواجهها العاملون في مهنة التمريض بصفة عامة فمنها النظرة الاستعلائية للآخرين عليهم وعدم الثقة بجهودهم وعدم الاعتراف عدد من الأطباء بالمستوى العلمي والثقافي للممرضين وتطورهم أن طبيعة عمل الممرض. تقتصر على تضييد الجروح وحقق الإبر وتقديم الطعام والدواء للمريض (خزاعله، 1997، ص221). في حين تمثل فئة التمريض ركنا أساسيا في المنظمة الصحية والعدد الأكبر من الموظفين وزارة الصحة (فمن الواجب الاهتمام بالبحث والدراسة لهذه الفئة الهامة لأجل التعرف أكثر على إيجابياتها ومشكلاتها ومعاناتها بهدف الفهم وإيجاد حلول لها والتصوير ورضي بمهنة التمريض. في الجزائر خاصة في هذه الفترة التي تكثر فيها الاضطرابات التي تعبر على عدم الانسجام في بيئة العمل وتوحي بعدم الرضا المهني وعلى تقاوم مستوى الضغوط المهنية ما يؤثر حتما سلبيا على الصحة النفسية للعاملين فيها. والذي بدوره له التأثير البالغ بدون شك على مستوى الأداء المهني لديهم.

فقد أوضحت دراسة (Manuso، 1981) عن مدى شيوع الاضطرابات النفسية في بيئات العمل. أنه تتمثل في القلق بنسبة 25% والاكتئاب ب20% والتوتر وأوجاع الرأس ب15% وإساءة استخدام العقاقير ب15% والاضطرابات المتعلقة بحوادث العمل والمشاكل المالية ب10%.

لكن أظهرت دراسات أخرى أن الاكتئاب هو الأكثر شيوعاً. بينما بينت دراسة (الصباغ، 1999) التي هدفت إلى التعرف على مستويات ضغط العمل بين الممرضين القانونية والى التعرف على علاقة مستويات ضغط العمل بمتغيرات بيئة عمل التمريض والبيئة الشخصية للممرض. أنه يعاني الممرضون

والمرضات من مستوى عال من ضغط العمل وأنه توجد فروق دالة إحصائية في بيئة العمل ناتجة عن مصادر ضغط العمل وكذا عن اختلاف طبيعة العمل في الأقسام المختلفة بالإضافة إلى البيئة الشخصية للمرضى. بالإضافة إلى دراسة (Kirkqldy, Martin, 2000) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين ضغط العمل والرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات أيرلندا الشمالية فأظهرت أهم النتائج أن: مصادر الضغط لها علاقة بالوضع النفسي وبوجود علاقة بين ضغط العمل والعمر، حيث أفادت أن كبار السن يتعرضون لضغوط في العمل أكثر من صغار السن. وأظهرت كذلك دراسة (الشافعي، 2002) التي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الممرضين وعلى الفروق في مستويات التوافق المهني تبعاً لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، القسم، سنوات الخبرة. وكانت أهم النتائج توضح: انخفاض مستوى التوافق المهني العام بنسبة 48.09% وعدم وجود فروق في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، القسم، عدد سنوات الخبرة إلا في بعد إنتاجية العمل فقد وجدت فروق دالة لصالح الذين لديهم أكثر من 24 سنة خدمة مهنية وكذا المؤهل العلمي لصالح الحاصلين على دبلوم سنة ونصف. وأشارت أيضاً دراسة (Lindo, et al, 2006) التي هدفت إلى فحص مستوى الصحة النفسية لدى الأطباء والممرضين العاملين في مستشفيات بمدينة كنغستون - جمايكا. إلى أن 27.4% من أفراد عينة الدراسة يمكن وصفهم بأنهم يعانون من ضغوط نفسية وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظهور أعراض المشاكل النفسية وكل من سنوات الخبرة، ضغوط العمل، الضغوط الخارجية، والضائقة المالية. وإلى أنه تتمثل المؤشرات التي تؤثر في الصحة النفسية في: الخوف من القوم إلى العمل، سنوات الخبرة لأكثر من خمس سنوات، والضغوط النفسية الخارجية (الضائقة المالية، الظروف العائلية منها العناية بالأطفال). حيث ارتأت الباحثة من خلال نتائج هذه الدراسات وغيرها أن تختار متغير سنوات الخبرة المهنية وتأثيره في الصحة النفسية والجسدية وأن تختار أيضاً فئة لم يتم التطرق إلى دراستها وهي فئة القابلات.

إن تؤثر الصحة النفسية للعاملين على أدائهم المهني. لذلك من الواجب توفير جو صحي من الناحية النفسية والعقلية، والعمل على حل مشاكلهم، إعطائهم حقوقهم و تعريفهم بها وحتى إلزامهم بالقيام بواجباتهم حتى لا ينقلب الحال إلى المطالبة بالحقوق أو الفوضى و التسبب. و من المعروف أن الإصابة بأي من الأمراض النفسية والنفسية الجسدية أو الانحرافات السلوكية يضاعف من خطر تدني مستوى الأداء المهني. فيحتاج العامل إلى ضرورة توفير الرعاية النفسية للتخلص من الشعور بالتعب والملل. فالصحة النفسية تساعد العامل على التوافق السليم و الناجح في شتى مجالات الحياة (عبد الغفار، 2001، ص 229).

فوجد منظمة الصحة العالمية (2001) تعرف الصحة العامة على أنها حالة من التكامل أو التكامل الجسدي والنفسي والاجتماعي وهو التعريف الذي سنعتمده في هذا البحث لقياس مستوى الصحة العامة لدى فئة مهمة من عمال التمريض وهي فئة القابلات.

إذن بما أن تطور الأداء المهني وفعالته يرتبط بفاعلية صحة وقوة العاملين، يعتبر سوء الصحة النفسية من المشكلات التي تؤثر على الأداء المهني وتتأثر ببيئة العمل أيضا ما يفسر ارتفاع نسب التغيب عن العمل والعطل المرضية و المؤدي حتما إلى انخفاض مستوى الأداء المهني. فقد وجب الاهتمام بالصحة، برصد حالات الاضطراب النفسي والمبادرة لمعالجة تلك الحالات في وقت مبكر. وهذا ليس فقط من أجل صحة العاملين وسلامتهم فقط بل حتى من أجل أدائهم الجيد. حيث يطرح البحث التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى الصحة العامة لدى القابلات العاملات في مصلحة الولادة ؟
- 2- ما مستوى الأداء المهني لدى القابلات العاملات في مصلحة الولادة ؟
- 3- ما العلاقة بين مستوى الصحة العامة ومستوى الأداء المهني للقابلات العاملات في مصلحة الولادة ؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القابلات العاملات في مصلحة الولادة على مقياس الصحة العامة تعزى لعامل سنوات الخبرة؟

الفرضيات:

- 1- توجد مستويات مختلفة للصحة العامة لدى القابلات العاملات في مصلحة الولادة.
- 2- توجد مستويات مختلفة للأداء المهني لدى القابلات العاملات في مصلحة الولادة.
- 3- توجد علاقة ارتباطية بين الصحة العامة والأداء المهني لدى القابلات العاملات في مصلحة الولادة.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القابلات العاملات في مصلحة الولادة على مقياس الصحة العامة تعزى لعامل سنوات الخبرة؟

أهمية البحث:

*إلقاء الضوء على شريحة هامة من شرائح المجتمع والتي يقع على عاتقها عبء كبير في تقديم الرعاية والعناية الصحية للمرأة الحامل ولوليدها في ظل المعاناة والظروف الخاصة التي يعيشها كل عمال التمريض بصفة عامة في الجزائر والتي لم تلاقي الاهتمام الكافي.

*قد تقيد هذه الدراسة بتحسين مستوى الصحة العامة و الأداء المهني للقابلات.

قد تقيد أيضا في وضع الشروط الأكثر موضوعية في طرق اختيار فئة القابلات المتمتعين بقدر عالي من الصحة العامة.

أهداف البحث: تتمثل في مايلي:

- التعريف بالصحة العامة للقابلة ومدى تأثيرها على الأداء المهني لديها.
- الكشف عن العلاقة بين الصحة العامة والأداء لديها.
- توضيح مدى أهمية الصحة العامة للقابلات في ميدان العمل.
- التعرف على العوامل المؤثرة على الصحة العامة للقابلات.

التحديد الإجرائي للمصطلحات:

الصحة العامة: هي شعور القابلات بالراحة النفسية والجسدية والطمأنينة والانسجام مع الذات والآخرين لتكن متوافقات مع مهنتهن ومطالب عملهن المتغيرة ومع مجتمعهن وأسرهن وذواتهن وهي ما يقيسه مقياس الصحة العامة لـ "غولديبيرغ ووليامز" Goldberg and williams أي الدرجات التي تحصل عليها عينة البحث في مقياس الصحة العامة المطبق عليهن في هذه الدراسة.

الأداء المهني: هو نشاط المبني على أسس علمية مهنية تقوم به القابلات تجاه عملهن في مصلحة التوليد وذلك بهدف الانتقال بالمرأة الحامل وجنينها من حالة الولادة إلى ما بعد الولادة أي أفضل حالة ممكنة من الصحة والاستقلال من خلال الرعاية والعناية وتقديمهم المساعدة والعلاج اللازم. بينما يعرف إجرائياً بأنه الدرجات التي تحصلت عليها عينة البحث الحالي بتطبيق استبيان الأداء المهني المعد لهذه الدراسة.

القابلات: القابلة أو المولدة هي المسئولة 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 وإعطاء معلومات للنساء في سن الإنجاب. (الجريدة الرسمية، 2011، 16).

مفهوم الصحة والصحة النفسية:

يختلف الكثير من العاملين في مجال الصحة النفسية في تحديد تعريف دقيق لمفهوم الصحة النفسية لاختلاف مذاهبهم و نظرتهم الى طبيعة الإنسان و كيفية تكوين شخصيته، فتعني الصحة النفسية عند فرويد (فرويد، 1983، ص47) "القدرة على الحب والعمل". وعليه فإذا عجز الفرد بصورة كلية عن العمل يعني وجود اضطراب نفسي خطير لديه. ومن حسن الحظ أن الاضطرابات النفسية درجات تجعل الإصابة بالمرض متفاوتة من ناحية الحدة أو الشدة. يقيس المفهوم الطبي الصحة النفسية على أساس الصحة الجسمية حيث حلت كلمة نفسية محل الجسمية فتفهم الصحة النفسية على أنها خلو الفرد من الأمراض العقلية والنفسية (ربيع، 2000، ص46).

ويقول فرويد أيضا "أينما يتواجد الهو تتواجد الأنا". فنجد هذه النظرية تركز وتحصر على متطلبات الواقع الاجتماعي الذي يعمل على التوافق بين عناصر الشخصية الثلاثة الهو، الأنا، الأنا الأعلى. بينما

تعرف المدرسة السلوكية الصحة النفسية "بان يأتي الفرد السلوك المناسب في كل موقف حسب ما تحدده الثقافة والبيئة التي يعيش في كنفها". فالمحك هنا للحكم على الصحة النفسية محك اجتماعي فبيئة الفرد تعتبر من أهم العوامل التي تعمل على تكوين الشخصية (عبد الغفار، 2001، ص33) أما عن الاتجاه الإنساني ترى الصحة النفسية فيما يراها "ماسلو. maslo" وهي "تحقيق الذات".

نستنتج انه لا يختلف مفهوم وتعريف الصحة النفسية كثيرا من هذه المذاهب في جوهره بل هي اقرب إلى أن تكمل بعضها بعضا ويمكن استخلاص تعريف يربط بينها ويضم أيضا تعريف المنظمة العالمية للصحة وهو "الصحة النفسية مفهوم يشير إلى تحرر الشخص نسبيا من القلق واعرض العجز مثل مشاعر التوتر العنيفة والاكنتاب. كما يشير إلى قدرة الفرد على إقامة علاقات بناءة مع ذاته ومع الآخرين ومع الواقع والى قدرته على تحمل ضغوط الحياة ومواكبة متطلباتها المتغيرة. (ابتسام، أحمد أبو العمرين، 2008، ص17)

الصحة النفسية: هي عملية توافق بين عناصر الفرد: النفسية و الجسدية والعقلية و الاجتماعية والروحية التي تتضمن القدر على الحد من الضغوط النفسية وتقبل الذات وحل المشكلات النفسية. كما يمكن تعريفها بأنها حالة ايجابية تتضمن التمتع بصحة العقل والجسم وليست مجرد غياب أو الخلو من أعراض المرض النفسي (عبد الغفار، 2001، ص50) وتعرف منظمة الصحة العالمية (2001) الصحة النفسية بأنها حالة من الراحة الجسمية والنفسية والاجتماعية وليست مجرد عدم وجود المرض. **مظاهر الصحة النفسية:** لكي يمكننا القول أن الفرد يتمتع بمستوى جيد من الصحة النفسية يجب توافر بعض العلامات أو السمات وهي:

- 1- غياب الصراع النفسي الحاد (الصراع الخارجي والداخلي).
 - 2- النضج الانفعالي، بحيث يعبر الفرد عن انفعالاته بصورة متزنة بعيدة عن التعبيرات البدائية والطفلية.
 - 3- الدافعية الإيجابية للإنجاز التي تدفع الفرد للقيام بأعمال تحقق له النجاح.
 - 4- التوافق النفسي المتمثل في العلاقة المتجانسة مع البيئة بحيث يستطيع الفرد الحصول على الإشباع اللازم لحياته مع مراعاة ما يوجد في البيئة المحيطة من متغيرات.
 - 5- الاتزان الانفعالي وهو حالة من الاستقرار النفسي وسمة الحياة. (ربيع، 2000، ص92).
- خصائص الفرد المتمتع بالصحة النفسية:** لكي يمكن القول أن فردا ما يتمتع بقدر وافر من الصحة النفسية يجب توفر بعض الخصائص منها:

1/التوافق ويضم جانبين:

أ- التوافق الاجتماعي: ويشمل التوافق الأسري والمدرسي والمهني والاجتماعي بمعناه الواسع.

- ب- التوافق الشخصي: وهو الرضا عن النفس.
- 2/ الشعور بالسعادة مع النفس: ودلائل ذلك الراحة، الأمن، الثقة، احترام الذات، تقبل الذات، التسامح مع الذات، والطمأنينة.
- 3/ الشعور بالسعادة مع الآخرين: ويظهر ذلك من خلال احترام الآخرين، إقامة علاقات اجتماعية، الانتماء للجماعة، التعاون مع الآخرين، تحمل المسؤولية الاجتماعية، حب الآخرين والثقة بهم.
- 4/ تحقيق الذات واستغلال القدرات: يظهر في فهم النفس التقييم الواقعي للقدرات والإمكانات، تقبل الحقائق المتعلقة بالقدرات موضوعيا، تقدير الذات، وبذل الجهد في العمل والرضا عنه والكفاية والانتاج.

5/ القدرة على مواجهة مطالب الحياة: والذي يتم بـ:

- * النظرة السليمة للحياة ومشاكلها.
 - * العيش في الحاضر والواقع.
 - * بذل الجهد في حل المشاكل.
 - * القدرة على مواجهة الإحباطات اليومية
 - * تحمل المسؤوليات الشخصية والاجتماعية.
 - * الترحيب بالأفكار الجديدة.
 - * السيطرة على البيئة والتوافق معها.
- 6/ التكامل النفسي: يتحقق من خلال:
- * الأداء الوظيفي الكامل المتناسق للشخصية جسيما وعقليا واجتماعيا ودينيا.
 - * التمتع بالصحة ومظاهر النمو العادي.
- 7/ العيش في سلامة وسلام: يظهر في
- * التمتع بالصحة النفسية والجسمية والاجتماعية
 - * الإقبال على الحياة والتمتع بها.
- * التخطيط للمستقبل بثقة وأمان (شعبان، 1999، ص43)

الاضطرابات النفسية: نكتفي بالحديث في هذه المداخلة عن الاضطرابات النفسية والسيكوسوماتية الشائعة فقط وخاصة في بيئة العمل

الاضطرابات النفسية في العمل: يرجع الاضطراب النفسي إلى صدمات انفعالية وأحداث أليمة وأزمات نفسية، واضطراب في العلاقات الإنسانية التي تعرض لها الفرد في طفولته المبكرة، فهو يرجع إلى

تضافر كبت عنيف في الطفولة مع أزمات نفسية عنيفة في الكبر. ويظهر في صورة أعراض نفسية جسمية مختلفة منها القلق..... الخ. (عادل، مؤيد، 2006)

وفي مايلي نقدم وصف لبعض الاضطرابات النفسية الأكثر شيوعا بين العاملين:

1. القلق: يعتبر اساس جميع الأمراض النفسية (مع أنه منه ما يعتبر أساس جميع الإنجازات الإيجابية في الحياة) فبالنسبة لـ فرويد (1983) القلق ليس سوى خبرة إنفعالية مؤلمة جدا يمر بها الإنسان مصحوبة باستثارة أعضاء الجسم الداخلية مثل: الجهاز الدوري والتنفس والغدة الدرقية. لكن الخبرة الانفعالية التي يمر بها الفرد قد تحدث دون وجود سبب خارجي حقيقي يهدده وللقلق أعراض جسمية وأخرى نفسية وتتلخص الأعراض الجسمية في: برودة الأطراف وتسبب العرق، والاضطرابات المعوية، سرعة ضربات القلب، اضطرابات النوم، الصداع، فقدان الشهية، اضطرابات التنفس. أما عن الأعراض النفسية فتتلخص في: مشاعر الخوف الشديد، توقع الأذى، توقع الفشل، عدم الثقة بالذات. (الدليل التشخيصي الرابع، 1994، ص 218)

2. الاكتئاب العصبي: هو حالة اضطراب انفعالي يتميز بتدني مزاج الفرد وميله الى الوحدة والانسواء وإحساسه بالأرق والتغيرات الجسمية، ووصفه "كولز" coles بأنه خبرة وجدانية تتميز بالحزن والتشاؤم وفقدان الاهتمام، اللامبالاة، مشاعر الفشل، قلة الرضا، الرغبة في إيذاء الذات، الإرهاق فقدان الشهية والعجز عن بذل أي جهد. وسبب هذه الحالات النفسية ينجم عن الصدمات والأزمات الحادة ومشاعر اليأس بالإضافة الى وجود عوامل وراثية أو جسمية كاختلال التوازن الهرموني (spring, 1981).

3. الاضطرابات السيكوسوماتية: هذا النوع من الاضطرابات تتمثل في اضطراب جسمي في الظاهر تم فيه إخفاء الاضطراب الانفعالي المنشأ. وعندما يكون للعوامل النفسية دور رئيسي في تطوير الاضطرابات الجسمية فإننا نسمي هذه الاضطرابات السيكوسوماتية وهي تنتج عن تأثر الجهاز العصبي الذاتي والمناطق التي يتحكم بها (عبد الله، 2001) كالقرحة المعدية، السكري، اضطراب الجهاز الدوري واضطراب الجهاز المناعي، وبعض الاضطرابات الجلدية. وتعود هذه الاضطرابات الى:

* عدم تفرغ ضغوط الحياة اليومية (فكلما كان الكبت أشد كلما بدت الآثار على أعضاء الجسم الداخلية)

* نمط الشخصية (مثلا يتميز نمط الشخصية (أ) بالعدوان والتنافس والطموح وعدم التنظيم، الشعور بضيق الوقت وكثرة الأعمال. وهكذا قد يؤدي أسلوب حياة الشخصية من أ- الى ظهور حالات انفعالية حادة حيث عدم التعبير عنها يؤدي الى اضطرابات سيكوسوماتية. خاصة اضطرابات الجهاز الدوري. أما الشخصية من النمط ب- أقل عرضة لهذه الاضطرابات من الشخصية أ- لأنها معتدلة الطموح ومنظمة. وتترك وقتا للراحة (عبد الله، 2001).

*عوامل مهنية واجتماعية فالمهنة تختلف عن بعضها البعض فمنها ما يخلق ضغطا وتوترا دائمين فتجعل صاحبها أكثر عرضة للأمراض السيكوسوماتية.

*اضطراب الوظائف الاجتماعية: يعني قلة المقدرة على التفاعل الاجتماعي(ضعف المهارات الاجتماعية)من تكوين صداقات وعلاقات متوازنة مع الآخرين، حيث يشعر الفرد بنقص الحماس للعمل والإنتاج. والعجز عن تحمل المسؤولية الفردية والاجتماعية.

فتشير نتائج الدراسات إلى أن أهم أسباب ضعف واضطراب الوظائف الاجتماعية هو حجم معاناة الفرد من القلق والاكتئاب ومشاعر العجز، والإحساس بالفشل عند كل مواجهة لموقف من مواقف الحياة الضاغطة(الخطيب،الزيادي،2001).

يتفق معظم المشتغلين بعلم النفس الاكلينيكي على تقسيم الاضطرابات النفسية إلى قسمين:

***الذهان:** وهو الاضطرابات النفسية الشديدة. قد تؤدي الى خلل عقلي خطير وشخصية مفككة، وأبرز صفات الذهان: تشويه الحقائق وإدراك الواقع، فقد يفقد القدرة على تحمل وظائف الحياة مثل: العمل- مصادقة الآخرين لذلك يصعب على أفراد هذه الفئة أن يواصلوا العمل في مهنة معينة دون أن يلاحظ سلوكهم الغريبة ويضطر إلى توقيفهم عن العمل.

***العصاب:** وهو النمط غير الحد من الاضطرابات النفسية، ويشمل أنواع السلوك التي يمارسها الأشخاص العاديون، وتكون عند المرضى العصائيين أكثر تكرار وأكثر شدة.أما عن السبب فهو نتيجة فشل الفرد في التوافق مع ذاته أو مع بيئته المحيطة به. والعصابي مدرك لمحيطه لكن الاضطرابات النفسية يؤثر في حياته، فيجعلها تضطرب وتؤثر سلبا في تقديره لذاته وللآخرين (عبد الغفار، 2001).

التمريض والصحة النفسية: يحتاج قطاع التمريض الى ان تتوفر السمات التالية في ممتهني التمريض بصفة عامة ومنهم فئة القابلات بصفة خاصة وهي (الدقة، السرعة، الشمولية، الإيجاز، وثقافة الصلة بالموضوع أي اتخاذ القرار المناسب وفي الوقت المناسب)،(الصباغ،1999،ص22) ما يؤكد على وجوب توفر قدر كبير من الصحة النفسية بصفة عامة وما يؤكد كذلك على أنه توجد علاقة تكاملية بين التمريض والصحة النفسية، فما تهدف اليه الصحة النفسية عموما هو الوصول بالفرد للرضا والانسجام النفسي والاجتماعي والروحاني لتحقيق مستويات عالية من السعادة والتوافق، وكذلك فإن العناية التمريضية تهتم بالمريض من الناحية الجسمية والنفسية والعقلية والروحانية والجانب النفسي له أثر كبير في تحديد مدى وسرعة تماثل المريض للشفاء، فالعناية التمريضية تؤثر على المريض جسما ونفسيا وعقليا وعاطفيا وروحانيا وبالتالي تؤثر على سرعة تماثله للشفاء، وبالتالي يجب على الممرض أو الممرضة أو القابلة أن يستمع بعقلية متفتحة لشكوى المريض وأفكاره ومشاعره وظروفه الخاصة حتى

يتمكن من التخفيف من حدة تلك المشاعر وتوجيهه لإيجاد الحلول المناسبة لمشاكل المريض الجسدية والنفسية (شقورة، 2002، ص47).

استراتيجيات المحافظة على الصحة النفسية والجسمية والوقاية من الأمراض النفسية المهنية:

تمثل الصحة النفسية للعمال بصفة عامة أهمية كبيرة من الناحية الاقتصادية والإنسانية على حد سواء، ولذلك فإن ما ينفق على رعاية العامل صحيا واجتماعيا وترفيهيا لا يمكن أن يعد من قبيل الخدمات ولكنه استثمار بل من أعظم وسائل الاستثمار ومجالاته وذلك لأنه على قدر ما يتمتع به العمال من الصحة الجسمية والنفسية على قدر ما يزداد إنتاجهم كميا وكيفا، ضف إلى ذلك أن الأمراض المهنية تترك أثارا مأساوية سيئة على العمال المصاب وعلى ذويه وعلى المؤسسة التي يعمل بها (ابتسام، أبو العمرين، 2008).

* اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب يجنب حدوث عدم التكيف النفسي الذي يسبب لهم الاضطرابات النفسية.

* إعطاء العامل دخلا مناسبيا يكفيه لقضاء احتياجاته المعيشية ويشعره بانتمائه وحبه للعمل.

* تشجيع العلاقات بين الأفراد في المجموعة الواحدة وبين المجموعات المختلفة يساعد على زيادة الإنتاج وتحقيق الصحة للعمال.

* جو العمل له تأثير إيجابي وسلبي على الصحة النفسية للعمال، لذلك يجب أن يكون مكان العمل نظيفا ومريحا من حيث الإضاءة والتدفئة والتهوية.

* يجب أن يكون حجم وحدة العمل صغيرا حتى يعرف العامل دوره بالضبط.

* إعطاء العامل فرصة المشاركة في الإدارة بحث تكون الإدارة لا مركزية بالنسبة لفروع المؤسسة.

* يجب المساهمة في توفير وتهيئة مساكن صحية بالطرق المختلفة كالمساهمات الفعالة للخدمات الاجتماعية مثلا، وصرف منح المرض لهم وتقديم الرعاية الطبية الكافية واللازمة و خاصة تحقيق الأمن في العمل لأن هذا ينعكس أثره على الصحة النفسية للعمال والعاملات.

* يجب تحقيق الرفاهية للعامل حتى لا يشعر بالإحباط والضيق النفسي وبالتالي ينعكس على جودة الإنتاج وزيادته (ابتسام، أبو العمرين، 2008).

الأداء المهني: يعرف "سيزلاقي ووالاس": مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته. وهي تتضمن جودة الأداء، وكفاءة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة. فضلا عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المؤسسة. قبول مهام جديدة الإبداع. الالتزام بالنواحي الإدارية في العمل. والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية، والأداء الوظيفي هو نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح. (عادل، مؤيد، 2006).

إن يعد الأداء المهني كمعيار لنجاح المؤسسة لأنه يرتبط بكل من مفهوم الكفاءة والفاعلية ومحدداته: الجهد- القدرات والمهارات- خصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة- إدراك الدور أو المهمة- الوظيفة(متطلبات العمل)-بيئة العمل الداخلية(من مناخ العمل الأنظمة الإدارية،أسلوب القيادة، الثواب والعقاب.الخ).

العوامل المؤثرة على الأداء المهني: من أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني مايلي:

* غياب الأهداف المحددة للمؤسسة: ما ينتج عنه تساوي الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف (لعدم وجود معيار محدد مسبقاً).

* عدم المشاركة في الإدارة: عدم مشاركة العمال في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط ووضع القرارات يساهم في وجود فجوة بين المسؤولين والموظفين. ما يؤدي ضعف الشعور بالمسئولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة.

* اختلاف مستويات الأداء: تتمثل في عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه(الترقيات، العلاوات، الحوافز..).فكلما ارتبط مستوى الأداء ب (الترقيات، العلاوات، الحوافز..) كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين، بالعاملين ما يتطلب نظاماً متميزاً لتقييم أداء الموظفين(موظف مجتهد ذو أداء عالي- موظف مجتهد ذو أداء متوسط - موظف كسول غير منتج)

*مشكلات الرضا الوظيفي: يعد من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى أداء الموظفين فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل حيث يتأثر الرضا الوظيفي بعوامل مختلفة منها العوامل التنظيمية والشخصية كالعوامل الاجتماعية: السن- المؤهل العلمي- العادات والتقاليد.بالإضافة إلى العوامل التنظيمية: كالمسئوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز...الخ.
*التسيب الإداري: والذي قد ينشأ نتيجة لأسلوب القيادة أو الإشراف أو للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة(عادل، مؤيد، 2006).

الأداء المهني والصحة النفسية للعامل :

يتفق العلماء على أن الأداء المهني والصحة النفسية مرتبطتان ببعضهما البعض فأداء الواجبات يتطلب التمتع بصحة نفسية وجسمية سليمة وخالية من الاضطرابات الشديدة لأن القدرة على إنجاز المهام فعل واع اختياري. وتعبير عن أهم مظاهر تحقيق الفرد لوجوده(عبد الغفار. 2001ص221).
من جهة أخرى وعندما نستنتج من تعريف "فرويد" للصحة النفسية على أنها انغماس الفرد في العمل ونجاحه فيه هو وظيفة الصحة النفسية إذ أكد بعض الباحثين أن عمل الفرد قد يعود عليه بتعزيز الصحة النفسية لديه وزيادة تقديره الايجابي لذاته وهنا يمكن الإشارة إلى وسط العمل أو بيئة العمل التي يمارس

فيها عمله حيث يشير أرجيل "ARGYLE" إلى أن بيئة العمل ليست سوى مواقف اجتماعية. تتضمن تفاعلات اجتماعية متعددة قد تؤدي إلى ظهور مشاعر الخوف والفشل وضغوط المنافسة الشديدة وخشية التقييم السلبي والشاحنات مع الزملاء. وما ينجم عنها من إحباط مستمر وعدم رضا مزمن، وقد يستجيب العامل لما سبق من ظروف أو مشاعر بقلق شديد وتوتر مستمر الأمر الذي قد يبعث على ظهور الاكتئاب العصابي والاضطرابات السيكوسوماتية وبالتالي اختلال الصحة النفسية (عادل، مؤيد، 2006).

لقد حصر أرونسون (IRONSON) مصادر الاضطرابات النفسية في العمل الى 10 مصادر: - ضغط العمل - غموض المهمات - صراع الأدوار - حجم المسؤولية - المنافسة السلبية - التغيرات اليومية وعدم الثبات في طريقة تنفيذ الواجبات - التعامل مع أشخاص قلقين - فرصة الترقي المنخفضة - الأحداث التي تتصل بالواجبات اليومية - التحدث مع المسئول أو المدير.

بينما أرجايل أشار إلى تعدد وتباين مصادر الاضطرابات النفسية في العمل لكنه ركز في بحثه على أهمية مايلي: ساعات العمل الطويلة والروتينية ذات الإيقاع المتكرر، ضغط الوقت، الضوضاء، الحرارة، المسؤولية عن الآخرين والصراع معهم (الجعافرة، وحلمي، 2005).

عند تحليل بيئة العمل التي يظهر فيها العامل أداءه ويتأثر بها نجد تصنيف MOOS هو الأنسب والأكثر شمولاً والذي يتمثل في 10 عوامل عربيها (عبد الرحيم، 1983) وهي مصنفة في 3 أبعاد رئيسية: بعد العلاقات الاجتماعية - بعد النمو الشخصي - بعد المحافظة على النظام، والتي نوضحها كمايلي:

- عامل العلاقات الاجتماعية: يتضمن العلاقات مع الزملاء - الرؤساء - التشجيع - الدعم الاجتماعي... فمن خلال إشباع حاجات العاملين النفسية، الاجتماعية، الجسمية، يتحقق لديهم أفضل حالات التكيف والرضا الجسمي والنفسي والاجتماعي وبالتالي التقليل من تأثيرات الضغوط على مستوى القلق والاكتئاب والاضطرابات النفسية الجسدية. بل إن العلاقات الإيجابية للعاملين في مجال العمل تعد أفضل واق من الاضطرابات النفسية بصفة عامة كما يوفر التعاون أفضل فرصة لتحقيق غايتهم المشتركة.

- عامل النمو الشخصي: يتضمن حسب "موس" التطور المهني وتوجيه العمل والاستقلالية في تنفيذ الواجبات المهنية لأن مشاعر عدم ضمان الاستمرار في العمل أو التقدم في إطاره يولد مشاعر عديدة مثل الخوف والقلق كما تقلل من النمو الشخصي ما يسمح بظهور القلق..... اضطرابات نفسية.

- عامل أنظمة العمل: هي وضوح نظام العمل في مؤسسة وإجراءات ضبط العاملين التي تتمثل في: *ضغط العمل: أثبت "فرنش وكابلان" ان كثرة العمل المطلوب إنجازه من العاملين تؤدي إلى زيادة معدلات ضربات القلب، ارتفاع مستوى الكولسترول، فهنا كثرة العمل تعد أكثر أسباب ظهور ضغوط العمل بنسبة 85% لكن من جهة أخرى وجد أن الواجبات التي لا تمثل تحدياً لقدرات الفرد والمسئوليات

التي تربط بإنهاء العمل في زمن محدد بدقة وكذا المسؤولية عن أرواح الآخرين كلها عوامل ترتبط بالاضطرابات النفسية.

***الوضوح:** ينتج غموض الدور بسبب عدم قيام المشرفين بشرح كيفية وتوقيت تنفيذ الواجبات وقد ينتج عن ذلك عدم الرضا عن الحياة المهنية وانخفاض الثقة بالذات والدافعية والرغبة في ترك العمل، كما يرتبط بالإحباط، القلق، التوتر، والاكتئاب في بيئة العمل.

***التغيير:** يعتبر التغيير في بيئة العمل مصدرا رئيسيا للاضطرابات النفسية في بيئة العمل حتى ولو كان هذا التغيير يهدف إلى التحسين وخاصة إن كان مصحوبا بعدم الوضوح. واحتمالية تهديده للمصالح الخاصة بالعاملين.

***الضبط:** تتطلب مؤسسات العمل نوعا من التحكم في سلوك العاملين لديها. بهدف التأكد من تبنيهم لقيم المؤسسة وأهدافها. ويعتمد هذا الأخير على استخدام نظام الحوافز الايجابية والسلبية.

***التجديد:** يعني مقدار التنوع والتغيير في إنجاز الأعمال واستخدام الأساليب المتجددة.

***الظروف الفيزيائية لبيئة العمل:** اهتم المختصون في هذا المجال بدراسة تأثير الظروف الفيزيائية في مستوى الأداء المهني. فأكدوا أنها تؤثر في التركيز والتفكير وقد تؤثر ظروف العمل السيئة في الصحة النفسية بل وقد تؤدي إلى العزلة والتوتر بين العمال عموما (عبد الرحيم، 1983).

ي- طرائق تقييم الأداء المهني: يقصد تحسين مستويات الأداء المهني تحتاح المؤسسات الاجتماعية والصناعية والصحية والتجارية إلى معرفة مستوى أداء عمالها وهناك العديد من الطرائق التي حاولت قياس الأداء المهني وتقويمه أي الحكم على أداء الموظف لواجباته الوظيفية وهذه الأساليب تنقسم إلى ثلاثة أقسام رئيسية. وهي الطرائق التقليدية و الطرائق الحديثة. و طريق الإدارة بالأهداف. وفي هذا الموضوع تم اختيار طريقة الميزان أو الدرجات. أو التقدير النسبي. وهي من الطرائق التقليدية بل تعد من أقدم الطرائق و أيسرها استعمالا وشيوعا حيث تقوم بإعداد عدة صفات وخصائص معينة. من أجل الحكم على مدى توافر تلك الصفات والخصائص في أداء العاملين وترتبط الصفات إما بسلوك العمال ضمن بيئة العمل أو بطبيعة العمل نفسه أو باتجاهات العمال نحو الإدارة أو المؤسسة بصفة عامة. ثم تقوم الأداء لكل صفة مقياسا متدرجا من 0 في حال انعدام تلك الصفة عند العامل ودرجة عظمى في حال اكتمال تلك الصفة عنده. أو نعطي تقديرات تبدأ من تقدير ضعيف وتنتهي بتقدير ممتاز والشكل التالي يوضح طريقة التقييم بالدرجات:

20	15	10	5	صفر	
ممتازة	جيدة	متوسطة	أقل من المتوسط	رديئة	جودة العمل
منتظم دائما	منتظم ونادرا جدا ما يتأخر	مايتأخر كثيرا ويتعثر	يتأخر كثيرا	لا يبالي بالمواعيد	الحضور في المواعيد
يحب التعاون ومستعد له دائما	مستعد للتعاون	مناسب	يجد صعوبة في التعاون	لا يحب التعاون	مع الزملاء
يحب عمله جدا ويعطي إرشادات للزملاء	يحب عمله ويبيدي اهتماما بعلاقته بالأعمال الأخرى	يحب عمله ويتقبل الإرشادات	لا يبالي	لا يهتم بالعمل مطلقا	حب العمل
سريع جدا ينفذ المطلوب بامتياز	أسرع من ينفذ المطلوب وزيادة قليلة	متوسط ينفذ المطلوب	بطيء لا يكاد ينفذ المطلوب	بطيء جدا	سرعة انجاز العمل

وتمتاز هذه الطريقة ببساطتها وسهولة استخدامها، وقدرتها على المقارنة بين صفات العاملين ومستويات أدائهم وتكشف عن نقاط القوة ونقاط الضعف في أداء العامل رغم بعض السلبيات (عبد الوهاب، 1974).

- استراتيجيات تحسين الأداء المهني وبيئة العمل

*تحسين عناصر الأداء: تتمثل في دراسة كل من الموظف و الوظيفة و الموقف و البحث عن الطرق و الأساليب المناسبة لتحسينها

*تحسين الموظف: يعتبر الموظف العامل الأكثر صعوبة في التغيير، وهناك عدة مداخل يمكن استخدامها للتغيير في هذا العنصر أهمها:

1- التركيز على نواحي القوة

2- التركيز على المرغوب لما له ارتباط دال بين ما يرغب الفرد في عمله وبين ما يؤديه بامتياز

3- الربط بالأهداف الشخصية للموظف و اهتماماته

4- تحسين الوظيفي الآن التعبير في تركيبة المهام الوظيفية، يوفر فرصا جيدة لتحسين الأداء

*تحسين الموقف: يتبع الموقف أو البيئة التي تؤدي فيها الوظيفة فرصا، للتغيير قد تؤدي إلى تحسين الأداء. وذلك بالتخطيط لمكان العمل، وإعادة تنظيم جماعة العمل، توفير الموارد والإمكانيات اللازمة لأداء العمل، وتغيير جداول وبرامج العمل إعادة النظر في أسلوب الإشراف

وكذلك قام عدد كبير من الباحثين بدراسة بيئة العمل من أجل بلورة عناصرها المختلفة في مجموعات

يمكن معالجتها من أجل تحسين بيئة العمل لهدف تحسين الأداء المهني

فقد صنف (هدزبرج) كل بيئة من بيئات العمل في فئتين من العوامل:

1-عوامل المحفزات

2-عوامل السلامة أو البقاء. أما "الدرفير" فقد جعلها ثلاثة وهي:عوامل الوجود-عوامل العلاقات- عوامل النمو.

إجراءات البحث:

منهج البحث: تختلف المناهج المستخدمة في البحث العلمي باختلاف موضوعه.و لكن مهما تنوع المنهج فهو يقصد به الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة موضوع البحث.وقد ارتأت هذه الدراسة إتباع المنهج الوصفي الارتباطي الفارقي لدراسة مشكلة البحث و المتمثلة في إيجاد العلاقة ما بين الصحة والأداء المهني للقابلات في مصلحة التوليد. لأن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً و كيفية يصف الظاهرة و خصائصها ومقدار حجمها ودرجتها وذلك لإثبات فروض معينة من أجل الإجابة على تساؤلات تم تحديدها مسبقاً (الأغا،1999).

حدود الدراسة:حددت الدراسة بمحددات بشرية-مكانية-زمنية التالية:

1-الحدود البشرية والمكانية: تقتصر الدراسة على مجموعة من القابلات بمصلحة التوليد بكل من:مستشفى "بومالي محمد" بعين البيضاء وعيادة التوليد "سليمانى عميرات" بأم البواقي.

3-الحدود الزمنية: طبق الدراسة خلال الفترة-مارس-أفريل-عام2018

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بطريقة المعاينة القصدية حيث تكونت من (51) بينما تكونت عينة البحث الاستطلاعية من 50 ممرض وممرضة من مستشفى زرداني صالح بعين البيضاء وذلك للتأكد من صدق وثبات الاستبيان وثبات المقياس.

العينة الفعلية والتي طبقت عليها أدوات البحث بعد إجراء الصدق والثبات كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول(2): يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب سنوات الخبرة

المتغير	العدد
اقل من 10 سنوات	31
يساوي أو أكثر من 10سنوات	20
المجموع	51

أدوات الدراسة:استخدمت الدراسة الأدوات التالية:

أ/ مقياس الصحة العامة: اعتمدت في هذه الدراسة على مقياس استخدم في دراسة قامت بها(سمية الجعافرة وفارس حلمي،2003) بعدما قاما الباحثان فيها بدراسة خصائصه السيكمترية على البيئة

العربية، وقمنا في دراستنا الحالية بالتأكد من ثباته على عينة من الممرضين من بيئة أفراد عينة الدراسة الحالية (القابلات) كما سنوضح لاحقاً.

حيث أعد هذا المقياس "غولديبرغ ووليامز" Goldberg and williams" والمكون من أربع صور وقد تم اختيار الصورة التي تضم (28) فقرة لأنها تقيس أربع أبعاد هي: النفسجسمية، والتحرر من القلق والأرق، وفعالية الوظائف الاجتماعية، والتحرر من الاكتئاب الشديد. وما يجدر ذكره أن الأبعاد الفرعية سميت تسميات تدل على الاتجاه الإيجابي للدرجة العالية والاتجاه السلبي للدرجة المنخفضة بحيث تعكس الدرجة العالية منها مستوى إيجابيا من الصحة النفسية.

تمت الإجابة على المقياس وفقاً لطريقة ليكرت، بحيث يختار الفرد الإجابة التي تنطبق عليه من بين أربعة بدائل وهي متدرجة من (0-3)، إذ يأخذ البديل الأول (أفضل من المعتاد) (3)، والبديل الثاني (كالمعتاد) (2)، والبديل الثالث (أسوأ من المعتاد) (1)، والبديل الرابع (أسوأ من المعتاد) (0). بكثر.

ويشير البديل الأول ذي الدرجة 3 إلى أن الفرد يتمتع بصحة نفسية جيدة، أما البديل الرابع ذي الدرجة صفر يدل على سوء الصحة النفسية، وتتراوح الدرجة النهائية بين (صفر-84) وتتراوح الدرجة على كل بعد من أبعاد المقياس بين (صفر-21).

صدق المقياس: تم التأكد من صدق المقياس في دراسة قامت بها (سمية الجعافرة وفارس حلمي، 2003) عن طريق الصدق البنائي من خلال حساب قيم معاملات الارتباط المتبادلة بين أبعاد مقياس الصحة العامة بعضها مع بعض، وبين الأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية على المقياس، وقد كانت قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) كما يلي:

جدول (3): يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الصحة العامة بعضها مع بعض وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس.

البعد	الصحة النفسية الجسدية	التحرر من القلق والأرق	فعالية الوظائف الاجتماعية	التحرر من الاكتئاب الشديد	الدرجة الكلية
الصحة النفسية الجسدية	-	**0.75	**0.33	**0.47	**0.85
التحرر من القلق والأرق	-	-	**0.35	**0.52	**0.88
فعالية الوظائف الاجتماعية	-	-	-	**0.41	**0.62
التحرر من الاكتئاب الشديد	-	-	-	-	**0.74

الثبات: لقد قمنا بالتأكد من ثبات الأداة في هذه الدراسة باستخدام طريقة التجزئة النصفية بعد تطبيقها على عينة استطلاعية من الممرضين والممرضات ثم تم حساب معامل الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية الذي قدر بـ (0.42) الذي يعبر عن الارتباط الجزئي وبعد تعديله بمعادلة "سبيرمان براون" حيث قدر الارتباط الكلي للأداة بـ 0.59 ما يعبر عن تمتع الأداة بالثبات.

ب/استبيان الأداء المهني: بناء طبيعة البيانات التي يراد جمعها وعلى المنهج المتبع في الدراسة، ارتأينا أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف البحث هي الاستبيان وعليه فقد صممنا استبيان الأداء المهني اعتماداً على الدراسات السابقة والإطار النظري حيث يتكون الاستبيان من:

الجزء الأول: تعليمات ومعلومات حول سنوات الخبرة المهنية.

الجزء الثاني: يشمل 20 عبارة، حيث يتضمن الاستبيان ككل على 3 أبعاد وهي:

1- بعد الالتزام بالمسؤوليات: يتكون من 6 عبارات تستفسر عن الحضور في المواعيد، المواظبة وتنفيذ المطلوب.. الخ

2- بعد حسن تنفيذ العمل وجودته: يتكون من 8 عبارات تستفسر عن جودة العمل وعن حب العمل والولاء وسرعة تنفيذ العمل..

3- بعد العلاقات: التعامل مع الزملاء ومع المسؤولين: يتكون من 6 عبارات تستفسر عن ذلك.

تتم الإجابة وفقاً لطريقة ليكرت بحيث يختار العامل العبارة التي تنطبق عليه من بين 4 بدائل. وهي متدرجة من (1-4) وفي التصحيح يعطى البديل الأول (دائماً) 4 درجات، والبديل الثاني (أحياناً) 3 درجات، والبديل الثالث (نادراً) 2 درجات والبديل الرابع (أبداً) درجة واحدة وتتراوح الدرجة النهائية لكل فرد بين (1-80) إذ تشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى أداء مهني ممتاز أو ذو جودة عالية والدرجة المنخفضة تشير إلى مستوى أداء مهني متدني والدرجة المتوسطة تشير إلى مستوى متوسط. ومن أجل الاطمئنان على سلامة نتائج البحث فقد قامت الباحثة بحساب صدق وثبات الأداة.

أ-الصدق: قامت الباحثة بحساب الصدق البنائي وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل بعد والأبعاد الأخرى ومعامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان الأداء المهني كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (4): يوضح معاملات الارتباط على الأبعاد الثلاثة والدرجة الكلية للاستبيان

الأبعاد	الالتزام بالمسؤوليات	حسن تنفيذ العمل وجودته	العلاقات في العمل	الدرجة الكلية
الالتزام بالمسؤوليات	1.00			
حسن تنفيذ العمل وجودته	**0.43	1.00		
العلاقات في العمل	**0.50	**0.44	1.00	
الدرجة الكلية	**0.81	**0.73	**0.75	1.00

** دلالة عند مستوى 0.01 *دالة عند مستوى 0.05

ب-الثبات: قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبيان الثلاثة بالإضافة إلى الدرجة الكلية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5) : يوضح معامل ألفا كرونباخ

البعد	قيمة ألفا
الالتزام بالمسؤوليات	0.87
حسن تنفيذ العمل وجودته	0.64
العلاقات في العمل	0.73
الدرجة الكلية	0.75

كما سبق يتبين أن مقياس تقييم الأداء يتمتع بمستوى جيد من الصدق والثبات مما يطمئن من استخدامه.

تحليل نتائج الدراسة: هدف البحث إلى استكشاف العلاقة بين الصحة النفسية للقابلات وبين الأداء المهني لديهن. ومن أجل تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته استعانت الباحثة بالنظام الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها مقياس الصحة العامة واستبيان الأداء المهني.

نتائج الفرضية الأولى: تنص على أنه توجد مستويات مختلفة للصحة النفسية لدى القابلات عينة البحث، فقامت الباحثة بحساب متوسط الدرجات على مقياس الصحة العامة وأبعاده الفرعية ويتبين ذلك في الجدول (6) التالي:

جدول (6): يوضح نتائج الفرضية الأولى

مقياس الصحة العامة	المتوسط	الانحراف المعياري
الصحة النفسية الجسدية	75.59	13.44
التحرر من القلق والأرق	68.02	11.56
فعالية الوظائف الاجتماعية	64.27	11.45
التحرر من الإكتئاب الشديد	18	3.18
المقياس الكلي للصحة العامة	225.88	26

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول وجود تباينات في مستويات الصحة العامة لدى القابلات عينة البحث إذ احتل بعد الصحة النفسية الجسمية المرتبة الأولى يليه بعد التحرر من القلق والأرق ثم بعد فاعلية الوظائف الاجتماعية وفي الأخير بعد التحرر من الاكتئاب كما نلاحظ أن الفرق بين متوسط درجات أبعاد المقياس الأول والثاني والثالث من ناحية الترتيب لم يكن كبيراً.

الفرضية الثانية: تنص على أنه توجد مستويات مختلفة للأداء المهني لدى القابلات عينة البحث، فقامت الباحثة بحساب متوسط الدرجات على استبيان الأداء المهني ويتبين ذلك في الجدول (7) التالي:

جدول (7): يوضح نتائج الفرضية الثانية

استبيان الأداء المهني	المتوسط	الانحراف المعياري
الالتزام بالمسئوليات	51.03	10.02
حسن تنفيذ العمل وجودته	52.43	10.88
العلاقات في العمل	27.12	3.23
الاستبيان الكلي للأداء المهني	130.58	12.89

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول (7) وجود تباينات في مستويات الأداء لدى القابلات عينة البحث إذ احتل بعد حسن تنفيذ العمل وجودته المرتبة الأولى يليه بعد الالتزام بالمسئوليات وفي الأخير بعد العلاقات في العمل كما نلاحظ أن الفرق بين متوسط درجات البعد الأول والثاني من ناحية الترتيب لم تكن كبيرة.

الفرضية الثالثة: تتص على أنه توجد فروق في الصحة العامة للقابلات عينة البحث حسب سنوات الخبرة، حيث قامت الباحثة بإجراء اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات لدراسة الفروق على مقياس الصحة العامة ويتبين ذلك في الجدول (8) التالي:

جدول (8): يوضح نتائج الفرضية الثالثة

أبعاد الصحة النفسية	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة "ت"	الدلالة
الصحة النفسية- الجسدية	أقل من 10 سنوات	31	30.24	4.03	3.831	*
	10 سنوات فأكثر	20	45.35	3.17		
التحرر من القلق	أقل من 10 سنوات	31	40.15	5.17	3.582	*
	10 سنوات فأكثر	20	27.87	3.23		
فاعلية الوظائف الاجتماعية	أقل من 10 سنوات	31	24.92	3.89	2.349	*
	10 سنوات فأكثر	20	39.35	1.65		
التحرر من الاكتئاب	أقل من 10 سنوات	31	11.74	1.65	0.399	-
	10 سنوات فأكثر	20	6.26	2.60		
الدرجة الكلية	أقل من 10 سنوات	31	107.05	10.17	3.25	*
	10 سنوات فأكثر	20	118.83	12.02		

يتبين من الجدول (8) أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات درجات القابلات اللاتي لديهن أقل من 10 سنوات خبرة مهنية والقابلات اللاتي لديهن 10 سنوات فما فوق خبرة مهنية، في بعد الصحة النفسية-الجسدية وكانت قيمة (ت=3.83) وهي دالة إحصائياً. ويمكن تفسير ذلك بأن كلما زادت

سنوات الخبرة المهنية يرتفع معدل الإصابة بالاضطرابات وحتى الأمراض النفسية الجسدية نتيجة تحمل الضغوط المهنية المختلفة وطيلة سنوات ما يفسر سهولة الاستجابة الجسمية للانفعالات والصدمات خاصة كون مهمة القابلة مليئة بالمفاجآت والصعوبات خاصة تجاه الفئة الحساسة المتعامل معها وطبيعة العمل في حد ذاته.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات درجات القابلات اللاتي لديهن أقل من 10 سنوات خبرة مهنية والقابلات اللاتي لديهن 10 سنوات فما فوق خبرة مهنية، في بعد التحرر من القلق وكانت قيمة (ت=3.58) وهي دالة إحصائية، ويمكن تفسير ذلك هو أن القابلات اللاتي لديهن 10 سنوات فما فوق خبرة مهنية يتمتعن بالتحرر من القلق ما يفسر ان القلق والضغوط لقيت مخرجا جسديا للتعبير. بينما القابلات اللاتي لديهن أقل من 10 سنوات خبرة مهنية تبين أنهن يعانين من القلق المصاحب لظروف العمل ما يدل أنهن أيضا لم يتأقلمن بعد بع بيئة العمل وظروفه.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات درجات القابلات اللاتي لديهن أقل من 10 سنوات خبرة مهنية والقابلات اللاتي لديهن 10 سنوات فما فوق خبرة مهنية، في بعد فاعلية الوظائف الاجتماعية وكانت قيمة (ت=2.34). ما يفسر أنه كلما زادت سنوات الخبرة المهنية كلما تعود الفرد على بيئة العمل وكلما تحسنت وظائفه الاجتماعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات درجات القابلات اللاتي لديهن أقل من 10 سنوات خبرة مهنية والقابلات اللاتي لديهن 10 سنوات فما فوق خبرة مهنية، في بعد التحرر من الاكتئاب الشديد وكانت قيمة (ت=0.39) وهي غير دالة إحصائية، ويمكن تفسير ذلك بأن القابلات عينة البحث لا يشكون من اضطرابات نفسية خطيرة.

إذن من خلال هذه النتائج يتبين أنه توجد فروق في مستويات الصحة النفسية بين القابلات تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

الفرضية الرابعة: لاختبار صحة الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة بين الصحة العامة للقابلات عينة البحث وبين الأداء المهني لديهن". قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات القابلات على مقياس الصحة العامة وأبعاده الفرعية واستبيان الأداء المهني وأبعاده الفرعية والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (9): يوضح معامل الارتباط بين أبعاد الصحة العامة وأبعاد استبيان الأداء المهني (ن=51)

أبعاد الصحة النفسية					أبعاد الأداء المهني
الدرجة الكلية	التحرر من الاكتئاب	فاعلية الوظائف الاجتماعية	التحرر من القلق والأرق	الصحة النفسية الجسدية	
**0.37	*0.22	*0.30	*0.29	*0.34	الالتزام بالمسئوليات
**0.32	*0.21	*0.29	*0.31	*0.26	حسن تنفيذ العمل وجودته
**0.33	*0.22	*0.24	*0.29	*0.23	العلاقات في العمل
**0.36	*0.22	*0.29	0.33	*0.32	الدرجة الكلية

أوضحت النتائج صحة فرضيات البحث، فهناك ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 بين كل من الصحة العامة والأداء المهني لدى القابلات عينة البحث، أي أنه كلما كان مستوى الصحة النفسية والصحة النفسية الجسدية مرتفع كلما ارتفع معها مستوى الأداء المهني لدى أفراد عينة البحث والعكس صحيح، بطبيعة الحال الفرد الذي يعاني من اضطرابات نفسية مختلفة المظاهر يصبح عاجزاً أو مقصراً في القيام بواجباته المهنية بالشكل المناسب والمطلوب منه كما أنه يصبح غير قادر على التكيف والتأقلم مع المشكلات التي قد تواجهه في العمل ما يتسبب أيضاً في ارتكاب الأخطاء المهنية أثناء تنفيذ العمل وفي بحثنا ننوه إلى صعوبة عمل القابلات ومسئولياتها الإنسانية خاصة. والذي يحتاج إلى التمتع بقدر كبير من الصحة النفسية والنفسية الجسدية. وهذه النتيجة تتفق مع دراسات سابق عديدة منها (دراسة الجعافرة، حلمي، 2003) ودراسة (لندو وآخرين، 2006) (دراسة الشافعي، 2002) و(دراسة الصباغ، 1999) كما لم تتفق هذه النتائج مع دراسة (أبو العمرين، 2008) كم تجدر الإشارة إلى أنه يرتفع مستوى الصحة النفسية أو يتأثر أيضاً بجو العمل السائد فكلما كانت العلاقات مع الزملاء والمسؤولين جيدة ساهم ذلك في القدرة على مجابهة الضغوط والمشكلات المهنية ومشكلات التفاعل والذي سينعكس إيجاباً على الصحة النفسية بصفة عامة وعلى ارتفاع مستوى الأداء المهني لديهن وارتفاع مستوى الرضا النفسي والمهني أيضاً..

مناقشة عامة:

إن مهنة القابلة مهنة إنسانية بامتياز ولا يمكن الاستغناء عنها في كل مكان وزمان كما يقع على عاتق القابلة مسئولية في تقديم العناية اللازمة للمرأة. خاصة إذا كانت تتمتع هذه المهنة تحت ظروف عمل صعبة كالظروف الفيزيائية، ونقص المساندة الطبية المتخصصة ونقص الأدوية أو محدوديتها وما يترتب عنها من زيادة المعاناة والضغوط لأن هذه القابلة مطالبة وتحت أي ظرف كان بأداء مهامها

الإنسانية المطلوبة منها بمهارة و كفاءة عالية ودون أخطاء.ومن المتعارف عليه فإن أي موظف من أجل القيام بواجباته على أكمل وجه يجب أن تتوفر له بيئة عمل مناسبة تتوفر فيها حالة من الهدوء والسلامة المهنية والنفسية.

خاتمة وتوصيات:

في ضوء نتائج هذا البحث فإن الباحثة توصي بـ:

- *حث الباحثين على الاهتمام أكثر بفئة القابلات بصفة خاصة وفئة العاملين بالتمريض بصفة عامة.
- *توفير مناصب عمل أكثر للقابلات لتوفير الأعداد الكافية على مستوى مصالح الولادة لأجل تقديم العناية اللازمة والكافية للمرضى.
- *إعادة النظر في طرق انتقاء الأفراد المناسبين لهذه المهنة والتي تشترط مستوى جيد من الصحة النفسية ومستوى عال من الذكاء والحنكة وشخصية ذات سمات ايجابية.
- *تحسين كل الظروف اللازمة في بيئة العمل (مصالح الولادة) والمستشفيات بصفة عامة. وتوفير الإمكانات المادية والبشرية الكافية، لتجنب المشكلات المختلفة وأهمها الأخطاء المهنية.والطبية.
- *العمل على زيادة مستوى الدخل الشهري للقابلات بما يتناسب مع صعوبة مهامهن وأهميتها.
- * مساعدة المسؤولين لقيام المهتمين من الباحثين والمختصين بدورات تدريبية لتنمية المهارات الشخصية والاجتماعية وتنمية الشخصية الايجابية، لتحسين الأداء المهني لفئة القابلات وعمال التمريض بصفة عامة وحثهم على المشاركة في هذه الدورات (للتنمية البشرية).
- *العمل على تحسين نظرة المجتمع لمهنة فئة القابلات من خلال الدراسات التي تهدف الى تحسين مستوى القابلات من جميع الجوانب المستوى المهني، مستوى المعاملاتالخ
- *توفير ترقيات دورية للقابلات للتعرف على كل جديد في مجال عملهم ومن أجل تحسين ورفع مستوى الكفاءة لديهن للقيام بواجبهن على أكمل وجه.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- الأغا، إحسان. (1997)، البحث التربوي، عناصره، مناهجه، أدواته، ط.2، مطبعة المقداد، غزة (فلسطين).
- ابتسام أحمد، أبو العميرين. (2008)، مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم، دراسة ميدانية، الجامعة الإسلامية، غزة، (فلسطين).
- الجعافرة، سمية، وفارس، حلمي. (2005)، الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، (الأردن)، 2، 32.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/العدد 2011/03/17.

- الخطيب، هشام إبراهيم، والزيادي أحمد: الصحة النفسية للطفل، الدار العلمية الدولية للنشر، عمان، 2001.
- 6- الطواب، سيد، وآخرون: الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات في مدارس دولة قطر، في ضوء بعض العوامل الديمغرافية، حولية كلية التربية، 15، جامعة قطر، (الدوحة)، 1999.
- 7- الصباغ، زهير: مستويات ضغط العمل بين الممرضين القانونيين، دراسة مقارنة بين المستشفيات العامة والخاصة، دراسة ميدانية، جامعة البتراء، (الأردن)، 1999.
- 8- الشافعي، ماهر: التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2002.
- 9- خزاعلة، عبد العزيز: الرضا الوظيفي للممرضين والممرضات العاملين في وزارة الصحة بالأردن، مركز دراسات المستقبل، جامعة أسيوط، (مصر)، 1997.
- 10- ربيع، محمد شحاتة: أصول الصحة النفسية، مؤسسة نبيل للطباعة، (مصر)، ط2، 2000.
- 11- شعبان كاملة، وتيم، عبد الجابر: الصحة النفسية للطفل، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط. 1999، 1.
- 12- شقورة عبد الرحيم: الدافع المعرفي والاتجاه نحو مهنة التمريض وعلاقة كل منهما بالتوافق الدراسي لدى طلبة كليات التمريض في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، (فلسطين)، 2002.
- 13- عبد الله، محمد قاسم: مدخل إلى الصحة النفسية، دار الفكر، (عمان)، ط1، 2001.
- 14- عادل، حرحوش صالح، ومؤيد سعيد سالم: إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي"، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، (الأردن)، 2006.
- 15- عبد الرحيم، فتحي السيد: مقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية، دار القلم، (الكويت)، 1983.
- 16- عبد الغفار، عبد السلام: مقدمة في الصحة النفسية، دار النهضة العربية، (مصر)، 2001.
- 17- عبد الوهاب محمد: تقويم الأداء دراسة تحليلية. المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1974.
- 18- فرويد، سيجموند: الكف والعرض، ترجمة محمد عثمان نجاتين، دار الشروق، (القاهرة)، 1983.
- 18- منظمة الصحة العالمية w.H.O. Constitution، 2001.
- American psychiatric Association, Diagnostic and Statistical Manual of 91 Mental Disorders. 199-218, 1994.
- B.D.Kirkqldy, T.Martin: Job Stress and Satisfaction among 20 Nurses: Individual Differences, Stress Medecine, Vissue 2, 77-89, 2000.

-
- J.L.M.Lindo,et al: Mental Well-being of doctors and Nurses in Hospitals in 12
Kingston,Jamaica, West India Medical Journal,55(3):153-159, 2003.
- Manuso,J.S.J: psychological services and health,Enhancement:Acorporate 22
Model.in brosk owski,E, 1981.
- Spring,H: Psychiatric Disorders professional. Care Guide,Spring 32
House,1981.