

التوافر النفسي لدى الكوادر الصحية في محافظة الديوانية

الباحث زياد كاظم جبر

أ.د. حسن علي سيد

جامعة بغداد- كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية

zkam496@gmail.com

الملخص

تعد شريحة الكوادر الصحية ركنا أساسيا في النظام الصحي ،ان نجاح هذا النظام يعتمد بشكل أساسي على هذه الشريحة المهمة لما لها دور في تطور و نمو هذا النظام ، إضافة الى ذلك ، طبيعة عملهم المهني تتطلب التعامل مع المرضى بمختلف التخصصات على مدار الساعة ، وهذا يتطلب تمتعهم بالتوافر النفسي الذي يمثل الشعور بوجود الموارد المعرفية و الجسدية و العاطفية و استثمارها في العمل و الدور الذي يناط به الفرد، فهو من المتغيرات الايجابية التي ترتبط بالشعور الايجابي و الثقة و الحماس التي يدفع الافراد نحو أدوارهم في العمل. لذا اختار الباحث ان تكون عينة دراسته الكوادر الصحية وهدف البحث للتعرف على مستوى توافرهم النفسي و التعرف على دلالة الفرق في التوافر النفسي لدى الكوادر الصحية تبعا لمتغير (الجنس ، الخدمه الوظيفية) وقد اعتمد الباحثان مقياس (Byrne, Peters & Weston, 2016) للتوافر النفسي الذي تكون من (7) فقرات . بعد ان تم التحقق من صدق ترجمته وثباته. و قد بلغ حجم عينه البحث النهائية (363) من الكوادر الصحية في دائره صحة الديوانية ، وقد أظهرت النتائج ما يأتي

- يتمتع الكوادر الصحية بتوافر نفسي في محافظه الديوانية
 - لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية تبعا لمتغير الجنس في التوافر النفسي.
 - لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية تبعا لمتغير الخدمه الوظيفيه في التوافر النفسي
- الكلمات المفتاحية : التوافر النفسي ، الكوادر الصحية.

Psychological availability of health personnel in Al-Diwaniyah Governorate

Dr. Hasan Ali Sayid

zkam496@gmail.com

Zeyad Kazem Jaber

drhassan-ali@yahoo.com

Abstract

The health staff segment is a cornerstone of the health system. The success of this system depends mainly on this important segment because of its role in the development and growth of this system. In addition, the nature of their professional

work requires dealing with patients in various specialties around the clock, and this requires Their enjoyment of psychological availability, which represents the feeling of the presence of cognitive, physical and emotional resources and their investment in work and the role entrusted to the individual, it is one of the positive variables that are related to positive feeling, confidence and enthusiasm that drives individuals towards their roles at work Therefore, the researcher chose to be a sample of his study of health cadres, and the aim of the research is to identify the level of their psychological availability and to identify the significance of the difference in psychological availability among health cadres according to the variable (gender, occupational service). Which consists of (7) paragraphs. After verifying the validity and reliability of the translation. And the size of the final research sample reached (363) of health cadres in the Diwaniyah Health Department, and the results showed the following

- Health personnel enjoy psychological availability in Al-Diwaniyah Governorate
- There is no statistically significant difference according to the gender variable in psychological availability.
- There is no statistically significant difference according to the job service variable in psychological availability

مشكله البحث

تعد مهنة الكوادر الصحية من المهن الصعبة والشاقة، لما تتسم به هذه المهنة من خصائص و ما يرتبط بها من واجبات تفرض على العاملين فيها قد تكون مصدرا للضغوط المتعددة، و أشارت عدد من الدراسات ان العاملين في مهنة التمريض من أكثر المهنيين المعرضين الى الضغوط، و ذلك لما تتضمنه من مواقف مفاجئه، وشعور بالمسؤولية نحوى المرضى وأعباء زائدة، تعرضهم الى العديد من المشكلات النفسية و الصحية الناتجة تعرضهم لهذه الضغوط المتعددة (جودة و يحيى، 2003).. وقد يؤدي ذلك الضغط إلى اللجوء الى سلوكيات تجنبه وانسحابية من مهامهم او التأخير في انجازها بسبب انخفاض مستوى توافرهم النفسي . ان الافتقار للتوافر النفسي يمثل انسحاب و الدفاع عن الذات و الغياب الجسدي والمعرفي يمكن وصف مشاكل افتقاد التوافر النفسي بثبوت الهمة، التي تؤدي الى عزل او فصل الذات عن ادوار العمل، و يمكن تسمية ذلك بسلوك اللامبالي، او الالي، او الانهيار، او الهروب والتجنب، وفقا (Vajda and SpiritHeart 2008) يمكن للعمال الغير متوافرين نفسيا ان يؤثروا سلبا على الروح المعنوية و عائدات المؤسسة، و غالبا ما يثيرون المتاعب، ويشكون، ويتعرضون للحوادث و يمكنهم إلحاق الضرر بالمؤسسة، بالطريقة التي يتحدثون بها الى العملاء، ويؤثر سلوكهم السلبي على رضا العملاء (Vajda and SpiritHeart 2008)

و اشارت الدراسات ان افتقاد التوافر النفسي يؤدي الى مشاعر سلبية و مشاكل صحية في كثير من الاحيان ، و ايضا نقل هذه المشاعر السلبية الى الاخرين و خاصة زملاء ، و غالبا ما يعاني الموظفون ذو المستوى المنخفض من التوافر النفسي من القلق و الاكتئاب و غير سعادة في مكان العمل بسبب عدم قدرتهم على التعامل مع الضغوط ، و تكون لديهم مخاوف بشأن مؤسستهم من حيث إرضاء العملاء ، و تقديم القليل من الاستثمار الشخصي في التركيز مع العملاء، لذا يكون الإنتاج الفعلي للموظفين الغير متوافرين نفسيا اقل بكثير من ناتج الموظفين المتوافرين نفسيا (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) (Gallup, 2006). و من الآثار السلبية الناشئة عن انخفاض مستوى التوافر النفسي عدم الالتزام ، و عدم دفاع العاملين عن مؤسستهم كمكان للعمل ، و كثير من الأحيان يوصون بخدمات غير خدمات مؤسستهم ، وهم اقل إبداعا و لا يميلون إلى مشاركة الأفكار الجديدة مع الزملاء ، و من علامات التي تنذر مبكرا بالافتقاد الى التوافر النفسي هي التغيب او التأخير او السلوك الذي يظهر السلبية المتزايدة او الانسحاب (Saks 2006)

و في ضوء ما سبق يمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي بالتساؤل التالي :

ما مستوى التوافر النفسي لدى الكوادر الصحية ؟

اهمية البحث

ان مجتمعنا بكافة فئاته و شرائحه يواجه ظروف حياتية متغيره و هو في الوقت الحالي في اشد الحاجة للتغير واقعة ليووجهة كل لتحديات و الصعاب ، و هذه الصعاب تؤثر على شخصية الفرد و قدرته على التكيف و ، و لكي يواجه الفرد العراقي مشورا الحياة في البناء و اثبات ذاته (عبد الصاحب، محمد، 2017: 351) . و هذا يتطلب ان يستثمر الفرد العراقي طاقاته المعرفية و العاطفية و الجسدية . و زاد الاهتمام في العقد الاخير كثيرا الاهتمام بالمظاهر الايجابية و لجميع الفئات ، و يحاول المفكرون في العلوم الانسانية فهم الطرق المودية للتناغم الحياة (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) . ويمثل التوافر النفسي و احد من هذه المظاهر التي تتميز بالطاقة العالية و التركيز الكامل و المشاركة الممتعة ، و تأثير ايجابي منخفض مع الظروف الأكثر سلبية ، و حالة تحفيزية نشطة ، و هذا يوسع ذخيرة الموظفين في التفكير و العمل و توسيع المشاعر الايجابية ، و يساعد في بناء مواردهم المادية و الاجتماعية و النفسية (Schafeli and Bakker, 2004) و تمثل شريحة الكوادر الصحية ركيزة من الركائز المهمة التي يستند إليها مجتمعنا عند تفشي الأوبئة و الامراض ، و لقت جائحة فيروس كورونا على الدور الحيوية تقوم به الكوادر الصحية باعتبارهم الخط الدفاعي الأول في مواجهة هذه الجائحة و ما يقدمون من خدمات وقائية و علاجية للمصابين بهذا الفيروس و غيرهم . و يعد التوافر النفسي كحالة نفسية تعزز الأداء النفسي و الوظيفي تتمثل في الإحساس بوجود الموارد العاطفية و المعرفية و و الجسدية و استثمارها في أداء الأدوار (may , 2004) . و تتضح اهمية التوافر النفسي لكل من الفرد و المؤسسة حيث انه مفيد للأفراد أنفسهم و ان تجربته التوافر النفسي هي في حد ذاتها

تجربه ايجابية ، حيث ان التوافر النفسي يكون نتيجة للحقيقة ان الافراد يشاركون في عملهم و يستثمرون طاقاتهم المعرفية و الجسدية والعاطفية في العمل وبذلك هم يشعرون بأهمية انفسهم وهذا يمثل دافع جوهريا في ذواتهم ، تؤدي تجربه استثمار الذات الاصيلية في العمل الى الاحساس بالمشاعر الايجابية ، والتي يكون لها اثار ايجابية على اداء الافراد وكذلك تمتد اثارها على صحتهم الجسدية ، وجد ان الذين يتمتعون بمستويات عالية من التوافر النفسي يميلون الى الاهتمام بصحتهم البدنية و النفسية (Jacobs.2013) .

وتتضح أهمية التوافر كونه اهم السمات النفسية التي يمكن ان تساعد الافراد على تحديد كيفية الانخراط مع أدوارهم وزملائهم في مكان العمل المهني ، وبعبارة أخرى ان التوافر النفسي يمثل القدرة الفرد و الحافز الذي يمتلكه للتوجيه الموارد الشخصية (المعرفية ، الجسدية ، العاطفية) الى الشركاء و الزملاء من اجل جودة العمل والأداء ، و بهذا المعنى ان التوافر النفسي يعبر عن التواجد النفسي لزملائهم والشركاء (اي ان يكونوا متوافرين نفسيا نحو زملائهم وشركائهم). ومن المهم جدا ان يدرك الافراد وخاصة الموظفين كيفية التوافر النفسي وكيفية امتلاك القدرة العقلية و التركيز لعطاء المزيد من الاهتمام للزملاء اداة مهمه لتعزيز المشاركة الشخصية ، التي بدورها يمكن ان توفر ارشادات حول كيفية التكيف مع بيئة جديدة او ظرف و موقف معين ربما يكون ضاغط او مفاجأ . والتوافر النفسي يعتبر استراتيجية مهمه جدا للأفراد للتصرف بشكل استباقي للحصول على ارتباطات نفسية ناجحة مع زملاء العمل من ثقافات مختلفة (jenessari et al.,2017) . و اهمية التوافر النفسي انه يشتمل على دوافع العمل ، من الواضح انه وثيق الصلة بدوافع العمل ، فكلما كان العاملون متوافرون نفسيا في العمل ، زاد المعنى الذي يواجهونه في اداء سلوكيات المهام و لاسيما تلك التي تتطلب منهم المزيد من الجهد و التنظيم .عندما يتوافر الناس يتم انشاء شروط الثقة و الامان التي تسمح بالمشاركة في تخفيف المواقف الصعبة والعمل من عليها ، و الصورة هنا هي يجلب الافراد المزيد من ابعاد ذواتهم الى مؤسساتهم مما يخدم النمو الفردي و الجماعي ، فهذه التجربة تسمح بحدوث النمو و التعلم و التغيير و الانتاجية ، ان صورة التوافر التي نشأت من هذه التكامل هي شعور الناس بالانفتاح على الذات و على الاخرين (Kahn,1992) ، و تكون له نتائج ايجابية عل شخصية الفرد مثل مشاعر الفرح و الحماس والسعادة وتقليل التوتر والرفاهية ، لهذا السبب ينظر الى التوافر انه اداة لتحسين ونجاح كل من الافراد والمؤسسات والمنظمات

(Bakker& demerouti,2008) .

1. تتجلى أهمية البحث الحالي بما له فائدة للعاملين في مجال الصحة وغيرهم في مجالات اخرى في توجيه الانتباه إلى أهمية التوافر النفسي وأثره الايجابي في أداء المهام .
2. البحث الحالي تناول شريحة مهمه في المجتمع ، إلا و هي شريحة يقع على كاهلها تقديم الرعاية الصحية و الخدمات العلاجية هي شريحة الكوادر الصحية

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على

- 1 . معرفه مستوى التوافر النفسي لدى عينة من الكوادر الصحية في محافظة الديوانية.
2. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التوافر النفسي تبعا لمتغيرات (الجنس ، مدة الخدمة)

حدود البحث

تحدد البحث الحالي على الكوادر الصحية في محافظة الديوانية في دائرة صحة الديوانية للعام

(2021 /2020)

تحديد المصطلحات

أولاً:- التوافر النفسي. Psychological availability.

و عرفه كل من :

• (Kahn,1990)

الشعور بامتلاك الموارد الجسدية و العاطفية و المعرفية لاستثمار الذات في اداء الأدوار (Kahn,1990)

• (Byrne & Weston,,2016)

هو الشعور بامتلاك الموارد الجسدية أو العاطفية أو المعرفية لمشاركه في لحظة معينة، ويعكس درجه الخلو من الانحرافات او المشتتات الغير مرتبطة بالعمل والتي من شأنها تمنع الفرد من التعبير عن نفسه بالعمل . و يعد التوافر النفسي جزء من المشاركة .". (Byrne & Weston,,2016)

الإطار نظري

التوافر النفسي. psychological availability.

الأصول و المفهوم

الجزر التاريخي للتوافر النفسي في نموذج (Kahn,1990) حول المشاركة الشخصية للأفراد قائما على اسس مفاهيمية من اعمال(Goffman,1961) و (Freud,1922) و (Merton,1957) . حيث ركز عمل (Goffman,1961) اداء الادوار في حياتنا اليومية .

ركزت اعمال (Goffman,1961) و(Freud,1922) و (Merton,1957) على تفصيل فكرة ان الافراد يريدون الانتماء الى مجموعه ، من اجل تجنب الشعور بالوحده و البحث عن الانتماء و العضوية . ثم صاغ كاهن (1990) مصطلح المشاركة الشخصية الذي يعد التوافر النفسي جزمنا المشاركة لو صف السلوكيات التي يستخدمها الافراد اما احضار او استبعاد ذواتهم الشخصية اثناء اداء الادوار في العمل . اما عمل جوفمان 1961 فقد ركز على اداء الادوار في حياتنا اليومية .

و يعد مفهوم التوافر النفسي هو الشعور بامتلاك الموارد الجسدية و المعرفية و العاطفية و استثمارها في العمل ، و هذه الموارد ضرورية من اجل الاستثمار الذاتي في الدور. يقيس التوافر النفسي مدى استعداد الافراد للانخراط الشخصي بالعمل بالنظر الى المشتتات التي يتعرضون لها كأعضاء في النظام

الاجتماعي ، و هذا يعني ان الافراد يكونون متاحين بشكل و بأخر للتقديم انفسهم و طاقاتهم المعرفية والجسديه و العاطفية و استثمارها في ادوارهم و اعمالهم ، اعتمادا على كيفية تعاملهم المتطلبات المتعلقة بجوانب العمل و كذلك المتطلبات خارج حياة العمل . غالبا ما تضمنت الابحاث حلول الاجهاد مقياسا للتقييم الذاتي للقدرة على استخدام استراتيجيات المواجهه هذه المكونات ضمنا انها تقيس التوافر النفسي . ان التوافر النفسي يرتبط بشكل كبير جدا للمشاركة الشخصية حيث كل ما كان التوافر النفسي اعلى كانت المشاركة اعلى و ايجابية (Abbas, R. Z., Murad., Yazdani, & Asghar, 2014). التوافر النفسي حالة يكون فيها الموظفون متاحون واثقين من ادوار عملهم ، أولئك الذي يتمتعون بتوافر نفسي مرتفع هم في حالة نفسية حيوية للانخراط التام في مهام العمل الشخصية ، الان التوافر شعور بالامان ، يساعد الموظفون على التركيز على المهام بدلا من الحفاظ على حالة من القلق ، لذلك الموظفون المتوافرين نفسيا تكون لديهم استنفاد عاطفي اقل لانهم مستعدون لادوار عملهم ، مما ينتج عنه ضغوط اقل (Xiu, Zhang , & Zheng ,. 2019). انه عملية نفسية اساسية وهي مماثل لكل من الرجال و النساء ، و التفسير المحتمل لذلك كان كل من الرجال و النساء يختارون مهام العمل التي تدعم ادوارهم الجنسية التي تتوافق مع ما يتوقعة منهم مجتمعهم ، مما يجعل هؤلاء الافراد متاحون نفسيا في العمل (DANNER-VLAARDINGERBROEK, 2013).

مكونات التوافر النفسي

1. المكون العاطفي . هو المستويات الحالية من الموارد العاطفية الازمه للاستثمار في اداء الادوار مثل التعاطف والمشاركة مع الاخرين و الفرح والحماس ، تؤثر الطاقة العاطفية على التوافر النفسي ، ان توظيف الذات و التعبير عنها في المهام تتطلب مستوى من الطاقة العاطفية الايجابية.
2. المكون المعرفي . هو المستويات الحالية من الموارد المعرفية الازمه للاستثمار في اداء الادوار مثل التركيز و الانتباه والادراك والتفكير بوضوح . فان الحاجة الى هذه الموارد مهم في الاستثمار الذاتي في الاعمال و الأدوار وخاصة المعقدة منها .
3. المكون الجسدي . هو المستويات الحالية من الموارد الجسدية الازمه للاستثمار في اداء الادوار ، تتطلب بعض الاعمال الجهد البدني فيجب على الافراد التمتع بهذه بالقدرة البدنية و القدرة على التحمل و المرونة ، ان غياب الموارد البدنية يؤدي الى الانسحاب الذات من العمل (May et al., 2004) (Kahn.,1990)

العوامل المؤثرة في التوافر النفسي

العبء الزائد للدور - يحدث العبء الزائد للدور عندما يكون لدى الموظفين الكثير من العمل للقيام به في الوقت المتاح لإكماله. على الرغم من ان عبء العمل الصعب لديه القدرة على رفع التوقعات وتعزيز جدوى العمل كما ناقشنا سابقا، الا ان هناك نقطة يمكن ان تغمر فيها متطلبات العمل قدرة الافراد وتثير مشاعر

سلبية (مثل الخوف، القلق، الغضب) التي تجعلهم يشعرون بأنهم غير قادرين على التعامل بشكل كاف مع هذه المطالب

تضارب العمل والدور - احد انواع التضارب الذي يمكن ان يضر بالتوافر النفسي للأفراد هو تضارب العمل والدور، والذي يحدث عندما تكون سلوكيات الموظف المتوقعة من قبل الرؤساء، او زملاء العمل، غير متسقة تضارب الدور يضر بالتوافر النفسي لأنه يقود الموظفين الى الاعتقاد بأنهم لا يستطيعون تلبية المطالب المتضاربة في نفس الوقت بأي قدر من الجهد

تضارب الأسرة والعمل - نوع اخر من التضارب الذي يضر التوافر النفسي للأفراد هو تضارب الأسرة والعمل الذي يحدث عندما تكون ضغوط الدور من مجالات العمل والأسرة غير متوافقة بشكل متبادل في بعض النواحي

قصور الموارد - قصور الموارد يشير الى المواقف التي تصبح فيها مهام العمل اكثر صعوبة بسبب مشاكل ناجمة عن معدات مفقودة او معيبة او بسبب معلومات مفقودة او قديمة يقلل قصور الموارد من التوافر النفسي لأنه يستنزف الطاقة الجسدية والعاطفية التي يمكن استخدامها بخلاف ذلك للاستثمار الذاتي المنتج في اداء ادوار العمل

إحاح الوقت - يشير إحاح الوقت الى سرعة المعالجة المطلوبة للموظفين لإكمال مهام العمل. ان الضغط لإكمال المهام في إطار زمني معين يفرض ضرائب على طاقة الموظفين وقدراتهم ، ولكنه يركز ايضا اهتمامهم وجهدهم بحيث يمكنهم من خلال التعامل مع هذا المطلب تجربة الشعور بالإنجاز الشخصي إحاح الوقت يمكن ان يؤدي الى زيادة التوافر النفسي للأشخاص لانه يساعد على التخلص من المشتتات التي بخلاف ذلك قد تشغل وقتهم وانباههم

التعافي خارج العمل - عامل مثير للاهتمام يتنبأ بالتفاعل في العمل هو قدرة الموظف على الانسحاب عندما لا يكون في العمل. يوفر فيض من الأبحاث التي اجراها سونينتاغ وزملاؤه دعماً متزايداً لمفهوم ان قدرة الموظفين على الانفصال النفسي والتعافي خلال فترات خارج العمل يحسن قدرتهم على إعادة المشاركة او الانخراط في العمل في فترات لاحقة

المزاجات - على انها خصائص شخصية او ميول عامة للشعور بحالات عاطفية بمرور الوقت. فيما يتعلق بالتوافر النفسي (او الانخراط)، فإن اكثر المزاجات التي تمت دراستها بشكل متكرر تتضمن الضمير الحي، والعاطفة الإيجابية والسلبية يشير الضمير الحي الى الميول السلوكية نحو السعي لتحقيق الإنجاز، وجدارة الاعتماد، والنظام، والواجب، والتداول. الافراد ذوي الضمير الحي يكونوا مجتهدين ويميلون للبقاء مركزين مع التخلص من الإلهائات عن مهام العمل.العاطفة الإيجابية تشير الى الميل المزاجي للشعور بالحماس، والنشاط، واليقظة. الشعور الإيجابي يوسع نطاق مخزون التفكير والتفاعل اللحظي لدى الاشخاص ويبني مواردهم الجسدية والإدراكية والعاطفية. العاطفة السلبية تشير الى الميل المزاجي للشعور بالغضب، والاشمئزاز، والذنب، والخوف، والعصبية. الشعور السلبي يؤدي الى تنضيق العمليات العقلية ويعيق تعبئة

الموارد الإدراكية والخيارات السلوكية. وبالتالي، من المحتمل ان تؤثر هذه المزاجات على المشاركة بحكم شرطها المسبق على مستوى التوافر النفسي الذي يحتمل ان يختبره الفرد (Truss et al. 2013)

الاتجاه النظري في تفسير التوافر النفسي

تناولت عدد من الدراسات و الأطر النظرية مفهوم التوافر النفسي و منها نظرية المشاركة الشخصية لعالم النفس (Kahn.,1990)) الذي يعد التوافر النفسي جزء من المشاركة لشخصية . انبثق التوجه النظري للنظرية المشاركة الشخصية من النظريات التحليلية و النظريات الاجتماعية . بدأت هذه النظرية بفرضية ان يمكن للأفراد استخدام درجات متفاوتة من ذواتهم ، جسديا و معرفيا و عاطفيا في اداء الادوار في العمل ، والتي لها اثار على عملهم و تجاربهم في الحياة ، قدمت هذه النظرية تفسيراً لظروف التي ينخرط فيها الافراد شخصيا ، او يعبرون من خلالها عن انفسهم و يوظفون ذواتهم ، و يفكون ارتباطهم او ينسحبون و يدافعون عن انفسهم . (Chikoko, Buitendach, & Kanengoni, 2014) ان الافراد يجلبون باستمرار و يتركون اعماق مختلفة من ذواتهم خلال مسار ايام عملهم ، وهم يفعلون ذلك استجابة لفترات المد والجزر المتكررة في تلك الايام و للتعبير عن انفسهم في بعض الاوقات و الدفاع عنها في اوقات اخرى . من خلال التركيز على لحظات اداء المهام (May, Gilson, & Harter, 2004). المشاركة الشخصية هي توظيف واستثمار متزامن ل "الذات المفضلة" للشخص والتعبير عنها في سلوكيات المهام التي تعزز الروابط بالعمل وبالآخرين، والحضور الشخصي (الجسدي، والمعرفي، والعاطفي)، وأداء الأدوار النشط والكامل. و تقترض النظرية أن الناس لديهم أبعاد لأنفسهم، في ظل الظروف المناسبة، يفضلون استخدامها والتعبير عنها في سياق أداء الأدوار. وتوظيف مثل هذه الأبعاد يجب دفع الطاقات الشخصية إلى الأعمال الجسدية والمعرفية والعاطفية وهذا العمل الحر (الذاتي) هو أساس ما أشار إليه (أسماه) الباحثون بالجهد ، والمشاركة، والتدفق ، واليقظة ، والدافع الجوهرى ان التعبير عن الأبعاد المفضلة هو إظهار للهوية الحقيقية ، والأفكار ، والمشاعر. والتعبير عن الذات هو أساس ما يشير إليه الباحثون بالإبداع ، واستخدام الصوت الشخصي ، والتعبير العاطفي، والأصالة ، و التواصل غير الدفاعي، و المرح ، والسلوك الأخلاقي . (Kahn.,1990) الدراسات التي تناولت مفهوم التوافر النفسي .

التوافر النفسي و المشاركة في العمل

هدفت هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين الجنس و العرق و التوافر النفسي، كذلك إلى كشف العلاقة بين التوافر النفسي و المشاركة في العمل ، فكانت عينه الدراسه 1059 موظفا من قطاع الشركات في جنوب افريقيا ، وتم إرسال المقاييس الكترونيا في العديد من الدول وتم استخدام مقياس التوافر النفسي (May. 2004) وكانت النتائج كالآتي:

- توجد علاقة ايجابية بين التوافر النفسي و المشاركة في العمل .
- إن التوافر النفسي اقوى عند النساء مقارنة بالرجال .

- ان الموظفين البيض اقل مشاركته في العمل مقارنة مع الموظفين من الأعراق الأخرى.
 - التوافر النفسي كان اعلي عند الموظفين السود و الهنود و الملونين مقارنة بالموظفين البيض .
- (Laba & Geledenhuys,2016)

التوافر النفسي بين المغتربين المبتدئين و مواطني الدول المضيفة

هدفت هذه الدراسة الى فحص دور التوافر النفسي كوسيلة للمشاركة النفسية بين المغتربين المبتدئين و زملائهم من مواطني البلدان المضيفة إثناء عملهم وتفاعلهم، و كذلك هدفت إلى معرفة العلاقة بين الشخصية الاستباقية و التوافر النفسي و استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي، و كانت عينه الدراسه 342 من المغتربين و 342 من مواطني البلدان المضيفة ، وتم استخدام مقياس التوافر النفسي ل May. (2004) . و كانت النتائج كالآتي

- إن التوافر النفسي توسط العلاقة بين الشخصية الاستباقية و تكييفها مع بيئة العمل الدولية .
 - ان العلاقة بين الشخصية و التوافر النفسي تكون اقوي عندما يكون هناك دعم من من المشرفين او رؤساء العمل .
 - أظهرت هذه الدراسة قيمه الشخصية الاستباقية ، و علاقات مشرف العمل الداعمة تؤثر ايجابيا على الشعور بالتوافر النفسي و تعزيز المشاركة النفسية . (Jannesari, Milad, et al,2017)
- منهجية البحث :**

يعد المنهج الوصفي الارتباطي من أفضل مناهج العلوم النفسية ملائمة لطبيعة البحث الحالي ، اذ اعتمد الباحث عليه في الدراسة الحالية ، فمن خلاله يمكن الاحاطه بجميع ابعاد البحث الحالي و العلاقات بين الحقائق المرتبطة بالظاهرة المدروسة من اجل الوصول إلى فهم أكثر عمقا للظاهرة ، و ليس مجرد إعطائها وصف و تقدير ما ينبغي ان تكون عليه الظواهر في ضوء قيم و معايير معينه (الكيلاني و الشريف ، 2007 : 27)

مجتمع البحث

تألف مجتمع البحث من الكوادر الصحية موزعين بين أقسام دائرة صحة الديوانية في محافظه الديوانية و بالغ عددهم (5740) للعام (2020 - 2021) حسب إحصائيات شعبة التخطيط في دائرة صحة الديوانية وإنهم موزعين على ستة أقسام بواقع (2726) ذكور ، (3014) إناث

عينه البحث

وقد راعا الباحثان في اختيار العينة ان تكون ممثلة لكل الكوادر الصحية في دائرة صحة الديوانية " ان المسح بالعينة يعني جزءا من المجتمع الإحصائي ، على ان يكون ممثلا دقيقا لخصائص المجتمع المحسوبة منه . اذ قام الباحثان باختيار عينة من دائرة صحة الديوانية بالطريقة العشوائية التطبيقية . وتكونت عينة البحث من (400) من الكوادر الصحية للتطبيق النهائي موزعين بحسب متغير الجنس و

الخدمة الوظيفية ، واهملت (37) استمارة لعدم اكتمالها واصبحت عينة البحث النهائية (363) من الكوادر الصحية

اداة البحث

مقياس التوافر النفسي

بعد اطلاع الباحث على أدبيات ودراسات سابقة ذات علاقة بموضوع الدراسة ، فضلا عن مراسلة البروفسور المنظر (Kahn) عبر الايميل الرسمي ، ومراجعة الباحث لأدبيات البحث و الاطلاع على الدراسات السابقة ، ساعده في اكتساب بصيرة بموضوع الدراسة وفهمه لأسباب ما يوجد في مجال البحث من تناقضات ، من خلال هذا الاطلاع اعتمد الباحث مقياس Byrne, Peters & Weston, (2016) للتوافر النفسي ، و يعد مقياس التوافر النفسي أداة للتوافر النفسي في العمل تم تطويره على يد (Byrne, Peters & Weston, 2016) ، وتم استخدام هذا المقياس مع عينات مختلفة من الموظفين و العمال ، وهو مقياس مطبق اكثر من ثقافة.

التحليل الإحصائي لمقياس التوافر النفسي:

1. القوة التمييزية للفقرات

طبق الباحث المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (363) من الكوادر الصحية وصححت استمارات الإجابة ، واستخرج القوة التمييزية لفقرات المقياس رتبت درجات أفراد العينة من أعلى درجة كلية إلى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية وبنسبة (27 %) من كل مجموعة ، وبلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (98) فرد في المجموعة العليا، و (98) فرد في المجموعة الدنيا .واستعمل الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس ، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة والجدول (1) يبين نتائج حساب القوة التمييزية للفقرات.

جدول (1) القوة التمييزية لفقرات مقياس الخطورة النفسية

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		مستوى الدلالة (0,05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	4,347	0,558	3,031	1,197	دالة
2	4,296	0,692	2,694	1,143	دالة
3	4,500	0,523	3,143	1,025	دالة
4	4,694	0,485	3,316	1,001	دالة
5	4,714	0,454	3,286	1,005	دالة
6	4,643	0,482	3,337	1,015	دالة
7	4,296	0,692	2,602	1,199	دالة

يتبين من الجدول (1) أن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً ، لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) بدرجة حرية (194) وعند مستوى دلالة (0,05).
علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

اعتمد الباحث في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (363) فرد في البحث الحالي. إذ أن ارتباط الفقرة بمحك داخلي أو خارجي مؤشر لصدقها ، وحينما لا يتوفر محك خارجي مناسب فإن الدرجة الكلية للمجيب تمثل أفضل محك داخلي في حساب هذه العلاقة والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
1	0,708
2	0,651
3	0,643
4	0,721
5	0,707
6	0,673
7	0,585

يتبين من الجدول (2) أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (361) ، عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,098).

ثبات المقياس :

استخدم الباحث نوعين للثبات هما:

1. اعادة الاختبار:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغت (15) فرد وبعد مرور اسبوعين اعاد تطبيق المقياس على نفس العينة وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين بلغ معامل الثبات (0,88).

2. معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

الهدف من إيجاد معامل الثبات بهذه الطريقة هو للتأكد من اتساق أداء الفرد على عموم المقياس من فقرة إلى أخرى، إذا يدل على التجانس الكلي لفقرات المقياس وعلى استقرار استجابات الأفراد، وقد أستخرج الثبات بهذه الطريقة من خلال اخذ عينة عشوائية من عينة التحليل الاحصائي بلغت (100) فرد، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل الثبات (0,85).

المؤشرات الاحصائية لعينة التحليل الاحصائي لمقياس التوافر النفسي

قام الباحث بحساب المؤشرات الاحصائية كالأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتباين فضلاً عن معاملات الالتواء ومعاملات التفرطح لدرجات الافراد في مقياس التوافر النفسي، والجدول (2) يوضح ذلك

المؤشرات الإحصائية لعينة التحليل الإحصائي في مقياس التوافر النفسي

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
1	الوسط الفرضي	21
2	الوسط الحسابي	26,912
3	الوسيط	27
4	المنوال	28
5	الانحراف المعياري	4,395
6	التباين	19,313
7	الالتواء	-1,235
8	التفرطح	3,022
9	اقل درجة	7
10	اعلى درجة	35
11	المدى	28

عرض النتائج وتفسيرها في ضوء الاهداف

الهدف الاول : التعرف على مستوى التوافر النفسي لدى عينة من الكوادر الصحية.

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس التوافر النفسي المتكون من (7) فقرات على عينة البحث المتكونة من (363) فرد. وأظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (26,912) درجة وبانحراف معياري قدره (4,395) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (21) درجة، تبين ان الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0,05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (25,630) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، وبدرجة حرية (362) وهذا يعني ان عينة البحث يمتلكون توافر نفسي بمستوى عالي والجدول (10) والشكل (3) يوضحان

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس التوافر النفس

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية * t		الدالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
التوافر النفسي	363	26,912	4,395	21	25,630	1,96	دالة

ويفسر الباحث هذه النتيجة في ضوء الاتجاه النظري المعتمد، وما أشار إليه الإطار النظري ان الموظفين يوظفون ذواتهم ويعبرون عنها جسديا ومعرفيا وعاطفيا اثناء أداء أدوارهم في أعمالهم بنشاط، ويتمتعون بالقدرة على دفع هذه الطاقات الشخصية الى الاعمالهم، وان التوافر النفسي حالة يكون فيها الأفراد متاحون واثقين من ادوار عملهم، أولئك الذي يتمتعون بتوافر نفسي مرتفع هم في حالة نفسية حيوية للانخراط التام في مهام العمل الشخصية، لان التوافر شعور بالامان، Xiu (2019, Zhang, & Zheng,). و بما ان التوافر النفسي احد المظاهر التي تتميز بالطاقة العالية و

التركيز الكامل و المشاركة الممتعة ، و تأثير ايجابي منخفض مع الظروف الأكثر سلبية ، و حالة تحفيزية نشطة ، وهذا يوسع ذخيرة الكوادر الصحية في التفكير و العمل و توسيع المشاعر الايجابية ، و يساعد في بناء مواردهم المادية و الاجتماعية و النفسية ، بما ان الكوادر الصحية يتمتعون بمستوى توافر عالي ان لديهم قدره على التركيز التام في مهام العمل و القدرة على توجيه الطاقات الشخصية و النفسية نحو زملائهم و و اعمالهم ، و يتمتعون بالقدرة على الاتصال العاطفي و المشاركة في المعلومات و المعارف و بذل الجهد الجسدي في اداء اعمالهم .

الهدف الثاني : التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التوافر النفسي لدى عينة من الكوادر الصحية تبعا لمتغيري الجنس (ذكور ، اناث) وسنوات الخبرة (1-10 ، 11-15 ، 16 سنة فما فوق).

تبعا للجنس (ذكور - اناث): لغرض التحقق من هذا الهدف قام الباحث بأخذ استجابات عينة البحث البالغة (363) فرد على مقياس التوافر النفسي، وبعد معالجة البيانات إحصائياً ، استخراج الباحث متوسطات درجات افراد العينة على المقياس تبعا للجنس (ذكور و اناث)، وتبين ان متوسط درجات الذكور (27,373) بانحراف معياري قدره (4,053) ، و متوسط درجات الاناث (26,510) بانحراف معياري قدره (4,645) ، ولمعرفة الفروق بين الذكور و الاناث استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (11)

الجدول (11) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في التوافر النفسي تبعا لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
التوافر النفسي	ذكور	169	27,373	4,053	1,872	1,96
	اناث	194	26,510	4,645		
						غير دالة (0,05)

يتبين من الجدول اعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور و الاناث في التوافر النفسي كون القيمة التائية المحسوبة (1,872) اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (361) . و يفسر الباحث هذه النتيجة في ضوء ما اشار الية الاطار النظري ان التوافر النفسي عملية نفسية اساسية وهي مماثلة لكل من الرجال و النساء ، و التفسير المحتمل لذلك كان كل من الرجال و النساء يختارون مهام العمل التي تدعم ادوارهم الجنسية التي تتوافق مع ما يتوقعة منهم مجتمعهم ، مما يجعل هؤلاء الافراد متاحون نفسيا في العمل ، و بذلك ان الكوادر الصحية اخذو مهام الاعمال التي تتناسب مع نوعهم الاجتماعي و كذلك التي تتناسب قدراتهم و ما يتمتعون به من طاقات .

2. تبعا لسنوات الخبرة (1-10 ، 11-15 ، 16 فاكثر): للتعرف على هذا الهدف قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعينة البحث تبعا لمتغير سنوات الخبرة (1-10 ، 11-15 ، 16 فاكثر) وكانت كما موضحة في جدول (12).

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعينة البحث تبعا لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1-10 سنوات	153	26,823	4,240
11-15 سنة	103	26,641	4,752
16 سنة فأكثر	107	27,299	4,267

ولمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات استعمل الباحث تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (13)

جدول (13) نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات عينة البحث تبعا لسنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية	الدالة (0,05)
بين المجموعات	24,805	2	12,403	0,641	غير دالة
داخل المجموعات	6966,374	360	19,351		
الكلية	6991,179	362			

تبين من خلال نتائج الجدول اعلاه ان القيمة الفائية المحسوبة البالغة (0,641) هي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,00)، عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (2 ، 360) وهذا يدل على انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافر النفسي تبعا لسنوات الخبرة . و يمكن تفسير ذلك في ضوء ما أشار اليه الإطار النظري ان التوافر النفسي حالة وليس سمه ثابتة عن الافراد ، و انه حالة تتعلق بالثقة بالقدرات فكما زاد الكوادر الصحية ثقة بأنفسهم زاد ما اعطوه للدوارهم و مهامهم ، و كلما زاد انغماسهم و اندماجهم في أعمالهم زاد مستوى شعورهم بالكفاءة كانوا اكثر توافر و نشاطا وفي أداء أعمالهم ، وان متغيرات سنوات الخدمة لا تؤثر في التوافر النفسي ، وهذا يشير ان الكوادر الصحية على الرغم من سنوات خدمتهم الا انهم يتمتعون بالتوافر النفسي .

المصادر

- جودة ، يحيى عبد الجواد (2003) مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين و الممرضات في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعه النجاح
- عبد الصاحب ، منتهى مطشر ، محمد، وسن ناصر (2071) ، الصمود النفسي لدى النساء المعنفات ، المؤتمر الاكاديمي الثامن عشر شبكة المؤتمرات العربية لوطنية ، فلسطين
- الكيلاني . عبدالله والشريفي ، نضال كمال (2007) : مدخل الى البحث في العلوم التربويه والاجتماعية ، دار المسيرة للطباعة والنشر . عمان ، الاردن .
- Chikoko, G. L., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2014). **The psychological conditions that predict work engagement among tertiary education employees.** Journal of Psychology in Africa, 24(6), 469-474.
- Saks, A. M. (2006). **Antecedents and consequences of employee engagement.** Journal of managerial psychology.
- Abbas, R. Z., Murad, H. S., Yazdani, N., & Asghar, A. (2014). Extending "Kahn's model of personal engagement and disengagement at work" with reference to existential attributes: A case study of HR managers in Pakistan. International Journal of Social Economics.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). **Towards a model of work engagement.** Career development international.
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). **The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples.** Journal of Applied Psychology, 101(9), 1201.
- DANNER-VLAARDINGERBROEK, G. E. R. D. I. E. N. T. J. E., Kluwer, E. S., Van Steenbergen, E. F., & van der Lippe, T. (2013). **Knock, knock, anybody home? Psychological availability as link between work and relationship.** Personal Relationships, 20(1), 52-68.
- Freud, S. 1922. **Group psychology and Lie unnJysis o/ tne ego.** London: International Psycho- analytic Press
- Gallup Organization. 2006. **Feeling good matters in the workplace.** Gallup Management Journal. <http://gmj.gallup.com/content/20770/Gallup-Study-Feeling->
- Goffman, E. (1961). Encounters: **Two studies in the sociology of interaction.** Ravenio Books.
- Jacobs, H. (2013). **An examination of psychological meaningfulness, safety, and availability as the underlying mechanisms linking job features and personal characteristics to work engagement.**
- Jannesari, Milad, et al(2017) "Psychological availability between self-initiated expatriates and host country nationals during their adjustment: the moderating role of supportive supervisor relations." Frontiers in psychology 8): 2049.

- Kahn, W. A. (1990). **Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work**. Academy of management journal, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: **Psychological presence at work**. Human relations, 45(4), 321-349.
- Łaba, K., & Geldenhuys, M. (2016). **Psychological availability and work engagement: The moderating role of sex and race**. Journal of Psychology in Africa, 26(2), 107-112.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). **Job burnout**. Annual review of psychology, 52(1), 397-422.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). **The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work**. Journal of occupational and organizational psychology, 77(1), 11-37.
- Merton, R. K. 19 57. **Socini Lheory and socinJ structure**. New York: Free Press of Glencoe
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). **Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study**. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25(3), 293-315.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). **Positive psychology: An introduction**. In Flow and the foundations of
- Vajda, P. G., & Heart. S. (2008). The thrill is gone - when employees disengage. Retrieved June 23, 2013, from http://www.spiritheart.net/media/the_thrill_is_gonewhen_employees_disengage.pdf
- Xiu, J., Zhang, Z., Li, Z., & Zheng, J. (2019). **How do coworkers aid in coping with emotional exhaustion? an experience sampling method approach**. International journal of environmental research and public health, 16(16), 2919

الملاحق

مقياس التوافر النفسي بصيغته النهائية

جامعة بغداد - كلية التربية - ابن رشد للعلوم الإنسانية

الدراسات العليا / ماجستير - إرشاد نفسي .

عزيزتي الممرضة عزيزي الممرض

يعرض عليكم الباحث مقياس مكون مجموعه من الفقرات المعبرة عن ما تشعر به خلال تقديمك للخدمة الصحية للمصابين بجائحة كورونا ، و إمام كل فقرة خمسة بدائل إجابة ، يرجى قراءة كل فقره بعناية و وضع علامة (✓) أمام احد البدائل الخمسة التي تعبر عن وجهة نظرك ، يرجى الباحث عدم ترك اي فقرة بدون اجابة ، علما لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة ، إذ تعد الإجابة صحيحة عندما تعبر عن حقيقة مشاعرك ، و إن إجابتك تستعمل للإغراض البحث العلمي فقط و انتم أهلا لهذا المعنى ، ارجو تدوين المعلومات الآتية -

" مع خالص الشكر والامتنان "

 أنثى

النوع : ذكر

- مدة الخدمة : من 1 - 10 سنة
 من 11 - 15 سنة
 من 16 سنة فأكثر

مثال توضيحي

ت	الفقرات	لا أوافق بشده	لا أوافق	لست متأكد	أوافق	أوافق بشده
4.	اشعر بأنني عقليا جاهز للتركيز في عملي				✓	

ت	الفقرات /	لا أوافق بشده	لا أوافق	لست متأكد	أوافق	أوافق بشده
1.	عاطفيا جاهز للتعامل مع متطلبات عملي					
2.	لديّة موارد عاطفية استثمرها بدوري الشخصي للعمل					
3.	اشعر أنني جاهز عاطفيا لأفهم ماذا يحدث في العمل					
4.	اشعر بأنني عقليا جاهز للتركيز في عملي					
5.	قادر على التفكير بالأشياء الضرورية في عملي.					
6.	مستعد بدنياً للبدء في عملي .					
7.	اشعر ان قلقي حول حياتي خارج العمل لا يؤثر على عملي المهني.					