

الضغط المهني لدى القابلات في ضوء بعض متغيرات الخلفية الفردية

دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بنقاوس - باتنة -

Occupational stress among midwives in the light of some individual background variables - A field study in public hospital at N'gaous -Batna -

ط.د. فتيحة رجوح، جامعة أم البواقي، الجزائر.

redjouh.fatiha@univ-oeb.dz

د.أحمد زرزور، جامعة أم البواقي، الجزائر.

zerzour67dz@yahoo.fr

تاريخ التسليم: (2019/08/31)، تاريخ المراجعة: (2019/09/30)، تاريخ القبول: (2019/11/05)

Abstract :

The present study aimed to identify the level of occupational among a sample of midwives working in the public hospital at N'gaous in Batna state, consisted of 16 midwives, and to identify the significance of the differences in the level of occupational stress according to some personal variables. To collect the data was applied Keyser & Hensez test. After statistical analysis of the data, the study found the following results:

The level of occupational stress among midwives is moderate;

There are significant differences in the occupational stress between midwives due to variables: experience years, job grade and family status.

Key words: professional stress, midwives, individual background

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الضغط المهني لدى عينة من القابلات العاملات بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بنقاوس ولاية باتنة والمقدر عددهن بـ 16 قابلة، والتعرف على دلالة الفروق بينهن في مستوى الضغط المهني حسب بعض المتغيرات الشخصية، ولجمع البيانات تم تطبيق اختبار الضغط المهني (WOCCQ) —Keyser & Hensez. وبعد التحليل الإحصائي للبيانات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى الضغط المهني لدى القابلات متوسط؛ وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى القابلات ترجع لمتغيرات: سنوات الخبرة، الرتبة الوظيفية والحالة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: الضغط المهني، القابلات،

الخلفية الفردية.

مقدمة:

يعد العمل نشاطا أساسيا ملازما لحياة الأفراد ووجودهم؛ فهو لا يمثل مصدرا للرزق فحسب وإنما يمثل معيارا لمكانتهم الاجتماعية، إلا أنه أصبح اليوم معقدا أكثر من أي وقت مضى وذلك بتزايد حاجات العاملين يوما بعد يوم في ظل التغيرات الرهيبة التي تشهدها الساحة العالمية في مختلف المجالات، والتي تؤثر بشكل أو بآخر على نشاط المنظمات باختلاف طابعها ذلك أنها ليست وحدة معزولة عن البيئة المحيطة بها، بل هي في عمليتي تأثر وتأثير دائمتين، و يقتضي الحفاظ على وجودها واستمراريتها تكيف نشاطها مع تلك التطورات ومن المظاهر التي صاحبت هذا التعقيد وهذا التحول في مجال العمل ظاهرة الضغوط المهنية لدى العاملين.

هذه الظاهرة من الموضوعات الهامة التي يولي لها الباحثون في مختلف التخصصات أهمية خاصة في العصر الحالي، ويرجع هذا الإهتمام المتزايد بها إلى ما تتركه من آثار سلبية على سلوك الأفراد ومنظمتهم، فهي تكلف الإقتصاد الوطني للدول أموالا طائلة؛ فتقدر التكاليف التي تسببها الضغوط للإقتصاد الأمريكي على سبيل المثال ما يزيد على 100 مليون دولار سنويا، و تقدر التكاليف التي تتفحقها المنظمات في الوم.أ على الأمراض الناجمة عن الضغوط بنحو (60) مليون دولار سنويا (المشعان الهذال، 2016، ص262). فهي منتشرة في جميع المهن إلا أنه تختلف درجتها من مهنة إلى أخرى وذلك حسب طبيعة كل مهنة؛ فالعاملون في مهن الخدمات الإنسانية يعدون الأكثر عرضة للضغط كالأطباء والمرضات والمعلمين (حمادات، 2007، ص160).

مهنة القابلة تقدم خدمات إنسانية مهمة لا يمكن الإستغناء عنها بل ونحن في حاجة متزايدة إليها؛ فحسب منظمة الصحة العالمية فإنه لكي تتمكن جميع البلدان من تحقيق الهدف الثالث من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بالصحة والرفاهية، تقدر المنظمة أن العالم سيكون في حاجة إلى تسعة ملايين أخرى من العاملين في مجالي التمريض والقابلات بحلول عام 2030 (<https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>)

إلا أن هذا الهدف يبدو من الصعب تحقيقه في الجزائر في ظل الظروف التي يعيشها قطاع التمريض بصفة عامة و مهنة القابلة بصفة خاصة؛ فالقابلة في الجزائر تواجه العديد من المشاكل المهنية تعترضها أثناء عملها من أبرزها: الإشراف على عدد ولادات يفوق طاقتها بسبب الاكتظاظ؛ فهي تشرف على حوالي 10 آلاف ولادة سنويا وهو رقم كبير جدا بالمقارنة مع ما حددته منظمة الصحة العالمية، التي تشير إلى أن عدد الولادات لا يجب أن يتجاوز 175 ولادة في السنة؛ أضف إلى ذلك الأخطار المهنية التي تهددها أثناء عملية التوليد، مما يعرضهن للإصابة بمختلف الأمراض على رأسها التهاب الكبد الفيروسي من نوع "س" وداء السل أثناء عمليات تلقيح الأطفال، إلى جانب داء السيدا الذي يهددهن

في أية لحظة، ناهيك عن الصدمات النفسية التي يمكن أن تصيبها في حال تسجيل أية وفيات في صفوف الأمهات أو المواليد أو كلاهما خاصة أثناء الوضع، إذ تجبر على العودة إلى العمل والإشراف على عمليات ولادة أخرى دون مراعاة صحتها النفسية، وفوق هذا تكون أول من تُتابع قضائيا (https://www.dzazairress.com/elkhabar/283242) بسبب الأخطاء المهنية التي تعجّ بها مصالح التوليد وأمراض النساء سواء من طرف الأطباء أو القابلات، إذ أن 40% من الأخطاء الطبية تحدث في هذه المصالح، ولا يتعلّق الأمر بمجال أمراض النساء أثناء مرحلة العلاج أو التشخيص بقدر ما يتعلّق بالأخطاء المتعددة الحاصلة أثناء عملية الولادة وأثناء العمليات الجراحية؛ تليها أخطاء الجراحة العامة بالمنظار بنسبة 21%؛ ثمّ الأخطاء الناجمة عن الجراحة التجميلية والخطأ في التشخيص (فطناسي، 2015، ص64)، هذه العوامل ترفع من نسبة المتابعة القضائية للقابلات في ظل وجود فراغ قانوني يحدّد صلاحيات القابلة ويحميها؛ فحسب الاتحاد الوطني للقابلات الجزائريات فإن ما يقارب 80% من القابلات على المستوى الوطني متابعات قضائيا في قضايا رفعت ضدهن تحمّلن المسؤولية في وفاة (أمهات ورضع) (Www.Vitamedz.com). كل هذه الأمور والمخاوف التي تشكّل مصدرا حقيقيا للضغط المهني يمكن أن تكون تفسيراً كافياً لما تشير له الأرقام بخصوص انخفاض عدد القابلات على المستوى الوطني.

ومن هذا المنطلق يكون الإهتمام بظروف عمل القابلات في الجزائر والالتفاتة لمصادر الضغط المهني لديهن أمراً لا بد منه، مراعين الفروق و الاختلافات التي قد تكون بينهما في التعرض لها نتيجة للعوامل الشخصية المختلفة وذلك من أجل إدارة الضغوط السلبية في اتجاه إيجابي يخدم مصالح القابلات والمؤسسات الإستشفائية على حدّ سواء.

و عليه تأتي الدراسة الحالية محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

ما مستوى الضغط المهني لدى القابلات؟

هل توجد فروق دالة إحصائية بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع لمتغير سنوات الخبرة؟

هل توجد فروق دالة إحصائية بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع لمتغير الرتبة الوظيفية؟

هل توجد فروق دالة إحصائية بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع لمتغير الحالة العائلية؟

2.الفرضيات:

انطلاقاً من التساؤلات السابقة يمكن صياغة مجموعة من الفرضيات تسعى الدراسة للتحقق من صدقها

جاءت على النحو التالي:

مستوى الضغط المهني لدى القابلات مرتفع.

توجد فروق دالة إحصائية بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع لمتغير سنوات الخبرة.

توجد فروق دالة إحصائيا بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع لمتغير الرتبة الوظيفية.

توجد فروق دالة إحصائيا بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع لمتغير الحالة العائلية.

3. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

- ✓ الكشف عن مستوى الضغط المهني لدى القابلات العاملات بالمؤسسة الإستشفائية نقاوس - باتنة.

- ✓ معرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة بين القابلات في مصادر الضغط المهني ترجع للمتغيرات الشخصية (سنوات الخبرة، الرتبة الوظيفية والحالة العائلية).

4. أهمية الدراسة:

في إطار الأهداف المحددة تتضح أهمية البحث في:

- ✓ أهمية موضوع الضغط المهني؛ إذ يعد من أهم المواضيع التي تطرح نفسها بقوة لأنها في تزايد مستمر يوما بعد يوم، فهذا الموضوع يتطلب تكثيف الدراسات العلمية المتعددة الزوايا حوله للإلمام بهذه الظاهرة و محاولة الوصول إلى الاستراتيجيات الأنسب لمواجهتها؛
- ✓ أهمية عينة الدراسة؛ فبالرغم من الدور النبيل الذي تقوم به القابلات إلا أن الدراسات التي اهتمت بالضغط المهني لدى هذه الفئة قليلة جدا في الوطن العربي عموما وفي الجزائر على وجه الخصوص -في حدود اطلاع الباحثة-.
- ✓ من خلال هذه الدراسة يمكننا التعرف عما إذا كانت هناك فروق بين القابلات في التعرض للضغط المهني مما يسمح بأخذها بعين الاعتبار في التأسيس لمختلف العمليات التأهيلية كالترتيب والتكوين وغيرها.

5. تحديد مفاهيم الدراسة: للدراسة الحالية عدة مفاهيم أساسية يستوجب ضبطها وتحديدها إجرائيا كما يلي:

1.5. الضغط المهني: الضغط المهني من المفاهيم التي يصعب إيجاد تعاريف لها موحدة ومتفق عليها؛

وتكمن المشكلة في أنه تكوين فرضي Hypothetical construct وليس شيئا ملموسا واضحا يسهل قياسه (النعاس، 2008، ص 25) هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعدّ اختلاف الانتماءات الفكرية والتصورية للباحثين كسبب آخر في هذا الاختلاف كعلم النفس، علم الاجتماع وغيرها من العلوم (بوزازوة، 2014، ص 14). ويمكن فيما يلي عرض بعض التعاريف للضغط المهني:

يعرفه سيزلاقي و والاس (1991) على أنه تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا وعضويا لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه" (سيزلاقي ووالاس، 1991، ص 180)

و يعرفه كل من Beehr & Newman على أنه "حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين، تحدث تغييرا في الحالة البدنية والنفسية للفرد وتدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد" (العميان، 2004، ص160)

كما يعرف أيضا على أنه "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد، تنتج عنها مجموعة من ردود الأفعال في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط" (عبد الباقي، 2001، ص283) و إجرائيا في هذه الدراسة يقصد به تلك العوامل المرتبطة بالحياة المهنية للقابلة تؤدي إلى شعورها بالضغط في العمل؛ ويعبر عنها من خلال الدرجة الكلية التي تتحصل عليها القابلات بعد الإجابة على اختبار الضغط المهني المطبق في الدراسة (WOCCQ).

2.5. القابلات: حسب المنظمة العالمية للصحة (OMS) فإن القابلة هي " الشخص التي اتبعت تكوينا معترفا به في بلدها، اجتازت بنجاح في دراسة هذا الاختصاص واكتساب المؤهلات اللازمة التي تحدد قبولها أو رفضها كقابلة. يجب أن تكون قادرة على الإشراف والرعاية وتقديم الإرشادات للمرأة الحامل أثناء الولادة وفي فترة ما بعد الولادة، وتوفير الرعاية للمواليد الجدد والرضع. تشمل هذه الرعاية: التدابير الوقائية، فحص الحالات غير الطبيعية لدى الأم والطفل، تقديم المساعدة الطبية عند الحاجة وتنفيذ بعض تدابير الطوارئ عند غياب الطبيب. تلعب القابلة دورا مهما في التنقيف الصحي ، ليس فقط للمرضى بل للعائلة بأكملها ويجب توسيعه في بعض مجالات أمراض النساء وتنظيم الأسرة ورعاية الأطفال. القابلة يمكن أن تقوم بعملها في المستشفى، أو العيادة أو المنزل أو أي مكان آخر يتطلب وجودها فيه". (SOUABER, 2014, p04)

ويقصد بهن إجرائيا في هذه الدراسة القابلات العاملات بقسم الولادة في المؤسسة الاستشفائية العمومية بنقاوس -باتنة- .

3.5. الخلفية الفردية: ويقصد بها الخصائص الفردية التي تميز القابلة عن غيرها من القابلات والمتمثلة في سنوات الخبرة، الرتبة الوظيفية و الحالة العائلية؛ والتي تجعل مستوى تعرضها لمصادر الضغط المهني يختلف عن الأخريات.

6. الدراسات السابقة:

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة خطوة مهمة في أي بحث علمي؛ إذ تعد القاعدة الأساسية في تكوين نظرة عامة عن موضوع البحث وتحديد إطاره العام وفيما يلي أهم الدراسات السابقة للدراسة الحالية:

❖ دراسة يحي عبد الجواد درويش جودة (2003) بعنوان "مصادر ضغوط العمل لدي الممرضين والممرضات العاملين في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والممرضات العاملين في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية، كما هدفت إلى التعرف على دور متغيرات: الجنس؛ المؤهل العلمي؛ سنوات الخدمة؛ الحالة الاجتماعية؛ مكان العمل ونوع القسم في ذلك. ومن أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي: الدرجة الكلية لمصادر ضغوط العمل تقع في المجال المتوسط؛ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مصادر ضغوط العمل تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، نوع المستشفى ونوع القسم؛ كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مصادر ضغوط العمل تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

✍ دراسة Selma Oncel (2007) بعنوان "ضغط العمل، الإحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى القابلات التركيات":

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستويات الضغط المرتبط بالعمل والإحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى القابلات، و أجريت الدراسة في عيادات الصحة العامة في إقليم أنطاليا على عينة مكونة من 325 قابلة، تم الإعتماد في هذه الدراسة على عدة مقاييس تتمثل في: مقياس الإجهاد المرتبط بالعمل (Revicki, May & Whitley, 1997) الذي تمت ترجمته إلى اللغة التركية من طرف (Aslan, 1998) (Alparslan, Aslan, Kesepara & Unal, 1998)؛ ومقياس ماسلاش (Maslach & Jackson, 1981) بعد تكييفه على البيئة التركية من طرف (Ergin, 1992) واستبيان مينيسوتا المعروف للرضا الوظيفي. و من أهم ما توصلت إليه الدراسة: مستوى الإجهاد المرتبط بالعمل لدى القابلات متوسط، و مستوى الإحترق النفسي لديهن في بعد الإنهاك الاتفعالي والإنجاز الشخصي كذلك متوسط، أما في بعد تبدل المشاعر فكان منخفضا.

✍ دراسة رجاء مريم (2008) بعنوان " مصادر الضغوط المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض": هدفت هذه الدراسة إلى قياس الضغوط النفسية المهنية التي تواجه الممرضات العاملات في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي في ضوء أربعة متغيرات وهي: الحالة الاجتماعية، العمر، سنوات الخدمة، القسم أو شعبة العمل بتطوير استبانة لقياس مصادر ضغوط العمل وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها: 78.9% من الممرضات يشعرن بدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية المهنية؛ وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل وبعد العلاقة مع زملاء العمل وذلك لمصلحة الممرضات العازبات؛ وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير العمر على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بالعوامل التنظيمية في العمل وبعد المصادر المتعلقة بالعلاقة مع الإدارة وذلك لمصلحة الممرضات الأصغر سنا؛ وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير سنوات الخدمة و ذلك على بعد مصادر الضغوط

المتعلقة بالعلاقة مع الإدارة لمصلحة الممرضات اللواتي لديهن سنوات خدمة أقل؛ عدم وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقاً لمتغير القسم أو شعبة العمل في المستشفى.

✍ دراسة عازم سهيلة (2009) بعنوان "مصادر الضغط المهني لدى ممرضات مصلحة الاستعجالات" تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أسباب الضغط المهني لدى الممرضات بمصلحة الاستعجالات والتعرف على مستوى الضغط المهني لديهن، كما تهدف إلى التعرف على علاقة الضغط بالعوامل المهنية التالية: العمل في حد ذاته، الدور الإداري، العلاقات الشخصية، الجو والبيئة التنظيمية، السيرة المهنية والانتجاز، والتواجه بيت/عمل، وكذا تأثير بعض العوامل الشخصية في الضغط المهني. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تعاني ممرضات مصلحة الاستعجالات من ضغط مهني مرتفع؛ وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني وتقدير الذات، وكانت نتائج مقياس مركز التحكم المستخدم في الدراسة تشير إلى أن أغلب الممرضات يتميزن بمركز تحكم خارجي (عجائلية، 2014/2015، ص18).

✍ دراسة محمد سليم خسيس (2013) بعنوان "الضغوط النفسية لدى عمال القطاع الصحي": إهتمت الدراسة الحالية بدراسة مستوى الضغوط النفسية لدى عينة من عمال القطاع الصحي للمؤسسة الإستشفائية العمومية بورقلة المتمثلة في (الأطباء، الممرضين، أعوان التخدير) متكونة من 120 فرداً، باستخدام مقياس الضغوط النفسية. وبعد التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة باستخدام النظام الإحصائي (Spss) توصلت نتائج الدراسة إلى أن عمال القطاع الصحي (عينة الدراسة) يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية، كما توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الضغوط النفسية باختلاف الخبرة المهنية و الجنس.

✍ دراسة فؤاد صبيبة و رزان إسماعيل (2015) بعنوان "مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى عينة من الممرضين والممرضات":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية المهنية التي يتعرض لها الممرضون والممرضات العاملون في مستشفى الأسد الجامعي وفقاً لمتغيرات (النوع والحالة الاجتماعية) وقد تكونت عينة الدراسة من 721 ممرضاً وممرضة من مختلف الأقسام في المستشفى، استخدمت الباحثة مقياساً للضغوط النفسية المهنية من إعدادها، ومن أهم ما خلصت إليه نتائج الدراسة ما يلي: يعاني أفراد العينة (ممرضون وممرضات) بنسبة كبيرة من الضغوط النفسية إذ شكّل البعد المادي المرتبة الأولى، يليه بُعد بيئة العمل، ثمّ البُعد النفسي في المرتبة الأخيرة؛ كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في الضغوط النفسية المهنية وكانت هذه الفروق لصالح الإناث في البُعد النفسي ولصالح الذكور في بُعد العلاقة مع الزملاء الأطباء والبُعد المادي؛ وبيّنت أيضاً وجود فروق ذات دلالة

إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في الضغوط النفسية المهنية حيث كانت هذه الفروق في البُعد النفسي فقط ولصالح غير المتزوجين.

✍ دراسة (Adzakpah Godwin & al (2016 بعنوان "الضغط المهني وإدارته لدى الممرضات بأكوواتيا (غانا):

انطلقت هذه الدراسة من خلفية مفادها أن الإجهاد المهني لدى الممرضات هو مشكلة منتشرة، وأن تحديد أسبابها وإدارتها في أي مؤسسة للرعاية الصحية يضمن تدخلات ناجحة. ومن ذلك هدفت إلى تحديد أسباب الضغط المهني واستراتيجيات مواجهته لدى عينة متكوّنة من 73 ممرضة من قسم التمريض والقبالة في المستشفى، وبعد التحليل الإحصائي للبيانات تمّ التوصل إلى أن مصادر الضغط الرئيسية المحددة من طرف القابلات جاءت بهذا الترتيب: نقص التحفيز بنسبة (98.6%)، عدد غير كاف للموظفين بنسبة (91.8%) التعامل مع عدد كبير من المرضى بنسبة (83.6%) وأخيرًا نقص الراحة أثناء المناوبة بنسبة (82.2%). وفيما يخص الاستراتيجيات الرئيسية لإدارة الضغط المحددة حسبهن فكانت بهذا الترتيب: الراحة بنسبة (60%)، التأمل بنسبة (51.6%)، التمارين بنسبة (64.1%) والاسترخاء بنسبة (74.3%). ومن بين نتائج الدراسة أيضا وجود ارتباط دال بين قسم العمل، السن، سنوات الخبرة، الأجر والضغوطات الجسدية والانفعالية وأوصت بضرورة توفير الفرص للممرضات لتعلم استراتيجيات إدارة الضغط المهني بهدف تحسين أدائهن.

✍ دراسة (AzizollahArbabisargou& al (2016 بعنوان "دراسة الضغط المهني لدى الممرضات العاملات في المستشفيات التعليمية":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الضغط المهني لدى الممرضات العاملات في المستشفيات التعليمية، تكوّنت عينة الدراسة من 180 ممرضة عاملة في المستشفيات التعليمية التابعة لجامعة زاهدان (Zahdan) للعلوم الطبية، وبعد التحليل الإحصائي للبيانات تم التوصل إلى أن مستوى الضغط المهني لدى 142 ممرضة كان متوسطا ولدى 38 ممرضة كان مرتفعا، بينما لم تسجل أية قابلة لديها مستوى ضغط منخفض، أما عن العلاقة بين السن، الجنس، الخبرة وضغط العمل فقد أظهرت النتائج أنها غير دالة إحصائيا.

التعليق على الدراسات السابقة: تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الهدف العام للدراسة وفي القطاع الذي شملت هو المتمثل في قطاع الصحة، لكن تختلف عنها في عينة الدراسة كونها أكثر تخصيصا؛ إذ لم تشمل الممرضات بصفة عامة كما هو الحال في أغلب الدراسات السابقة، بل شملت عينة القابلات، بالإضافة إلى اختلاف البيئة فأغلب الدراسات كانت في بيئات أخرى عربية وأجنبية؛ أما الدراسة الحالية فطبقت على البيئة الجزائرية التي تعرف شحا كبيرا في عدد الدراسات المهمة بجهة

القابلات سواء تعلّق الأمر بمتغير الضغط المهني أو متغيرات أخرى في حدود اطلاع الباحثة-مما قد يؤدي إلى اختلاف النتائج بحكم الاختلاف في خصوصيات كل بيئة.

7. إجراءات الدراسة الميدانية:

1.7. المنهج المستخدم: تماشياً مع أهداف و طبيعة موضوع الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي.

2.7. حدود الدراسة:

✓ **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية نقاوس - ولاية باتنة-

✓ **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة الحالية خلال السنة الجامعية 2019/2018.

✓ **الحدود البشرية:** شملت القابلات العاملات بالمؤسسة الإستشفائية نقاوس -باتنة-

3.7. **مجتمع وعينة الدراسة:** تكوّن مجتمع الدراسة من 20 قابلة تمّ إعتماد طريقة المسح الشامل باعتبار

أن مجتمع الدراسة محدود، لكن تم استرجاع ستة عشر (16) إستيبانا فقط صالحا للمعالجة الإحصائية أي بنسبة 80% كعينة ممثلة والجدول رقم (01) يوضح خصائصها:

دول رقم (01): يوضح وصف عينة الدراسة الأساسية حسب متغيرات الخلفية الفردية (سنوات الخبرة، الحالة العائلية والرتبة الوظيفية).

المتغيرات الشخصية		العدد	النسبة %
سنوات الخبرة	من 0 إلى 10 سنوات	05	31.3
	من 11 إلى 20 سنة	05	31.3
	من 21 إلى 30 سنة	06	37.3
	المجموع	16	100
الرتبة الوظيفية	قابلة	06	37.5
	قابلة رئيسية	10	62.5
	المجموع	16	100
الحالة العائلية	غير متزوجة	06	37.5
	متزوجة	10	62.5
	المجموع	16	100

يتّضح من خلال الجدول أعلاه ما يلي:

- تشكّل كل من القابلات اللواتي لهن سنوات خبرة في العمل تتراوح بين (0-10 سنوات) و اللواتي لهن خبرة تتراوح بين (11-20 سنة) نسبة 31.3%، أما اللواتي لهن خبرة تتراوح بين (21-30 سنة) يشكّلن ما نسبته 37.3%.

- نسبة 62.5% من القابلات هن قابلات رئيسيات، بينما تشكّل القابلات اللواتي رتبتهن الوظيفية "قابلة" ما نسبته 37.5%.
- تشكّل القابلات المتزوجات أكبر نسبة تقدر بـ 62.5%، بينما تشكّل غير المتزوجات ما نسبته 37.5%.

4.7. أداة الدراسة الأساسية:

تمّ الإعتماد في هذه الدراسة على اختبار WOCCQ لتشخيص الضغط المهني والذي قامت بتقنيته على البيئة الجزائرية الباحثة آمال دربال (2013/2012) ويتكون الاختبار من 54 بندا موزعا على ستة أبعاد تتمثل في:

- الموارد الضرورية (Les ressources nécessaires)
- تسيير المهمة (Gestion de la tâche)
- تسيير الوقت (Gestion du temps)
- إدارة المخاطر (Gestion des risques)
- تخطيط العمل (Planification du travail)
- المستقبل (Avenir)

وتم تصميم هذا الإختبار بشكل يجعل المفحوص يحدد مدى انطباق العبارات عليه وفق سلم تدريجي من 1 إلى 4 يتضمن أربعة بدائل كما يلي:

بالنسبة للبند من 1 إلى 48:

- (1) لا تنطبق أبداً أو نادراً في عملك؛
- (2) تنطبق من وقت لآخر في عملك؛
- (3) تنطبق بانتظام في عملك؛
- (4) تنطبق دائماً تقريباً أو دائماً في عملك.

بالنسبة للبند من 49 إلى 54:

- (1) الفكرة لا تراودني أبداً أو نادراً في عقلي؛
- (2) الفكرة تراودني أحيانا في عقلي؛
- (3) الفكرة تراودني بانتظام في عقلي؛
- (4) الفكرة تنطبق دائماً تقريباً أو دائماً في عقلي.

عدد عبارات المقياس هو 54 عبارة إذن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي $(4 \times 54 = 216)$ و تمثل توفر الخاصية أو السمة بصورة تامة؛ أما أدنى درجة فهي $(1 \times 54 = 54)$.

و يتم تحديد مستويات المقياس من خلال حساب المدى بين أعلى درجة و أدنى درجة للمقياس (162=54-216) و قسمة الحاصل على ثلاث مستويات أي (54=3/162) و هو مقدار كل مجال أو مستوى على حدى حيث:

المستوى المنخفض: (108=54+54) [108 - 54] تقدير منخفض

المستوى المتوسط: (162=54+108) [162 - 108] تقدير متوسط

المستوى المرتفع: (216=54+162) [216 - 162] تقدير مرتفع

خصائصه السيكمترية:

الصدق: يتصف الاختبار بدرجة عالية من الصدق دلت عليها نتائج الصدق العاملي.

الثبات: ويتصف بدرجة عالية من الثبات وهذا ما دلت عليه المؤشرات المتحصل عليها من حساب

الثبات (معامل ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية) (دريال، 2013/2012، ص 129)

وتم التأكد من الخصائص السيكمترية للاختبار في هذه الدراسة، حيث دلت النتائج على أن الاختبار

يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات وذلك حسب ما دلت عليه نتائج:

الصدق التمييزي: ويكون بتقسيم عينة البحث إلى مجموعتين متضادتين في الخاصية (الضغط المرتفع/

الضغط المنخفض) بعد سحب 27% من طرفي التوزيع وحساب اختبارات الفروق بين متوسطي

المجموعتين المستقلتين كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (02): يوضح نتائج اختبار ت ومستوى الدلالة الإحصائية.

المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
المجموعة الدنيا	107.50	16.19	-6.59	0.004
المجموعة العليا	163.75	5.37		

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق أن الاختبار يتمتع بقدرة تمييزية جيدة،

حيث أن قيمة ت دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 مما يعني أن الاختبار يتمتع بصدق مقبول.

الصدق الذاتي: حيث يساوي 0.94.

معامل ألفا كرونباخ: حيث يساوي 0.89.

5.7. التحليل الإحصائي:

لتحليل البيانات واختبار الفرضيات تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

النسب المئوية والتكرارات.

إختبار مان ويتني Mann-Whitney test

إختبار كروسكال واليس Kruskal-wallis test

ملاحظة: تم استخدام الإحصاء اللامعلمي لاختبار صحة الفرضيات بحكم أن حجم عينة الدراسة صغير. وتمت الإستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Spss) إصدار رقم 22.

8. عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات:

عرض ومناقشة نتائج الفرضية (1): تنص هذه الفرضية على أن " مستوى الضغط المهني لدى القابلات مرتفع" وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب التكرارات والنسب المئوية كما يلي:

جدول رقم (03): يمثل مستويات الضغط المهني.

المستوى	التكرار	النسبة (%)
منخفض	01	6.25
متوسط	12	75
مرتفع	03	18.75

يتضح من خلال الجدول السابق أن استجابات أفراد العينة الأكثر تكرارا تقع في المستوى المتوسط بنسبة 75%؛ تليها نسبة الإستجابات الواقعة في المستوى المرتفع والمقدّرة بـ 18.75%، و أخيرا يأتي المستوى المنخفض بنسبة 6.25%.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Selma Oncel& al, 2007) التي توصلت إلى أن مستوى الإجهاد المرتبط بالعمل كان متوسطا لدى القابلات و دراسة يحي عبد الجواد درويش جودة (2003) التي توصلت إلى أن الدرجة الكلية لمصادر ضغوط العمل تقع في المجال المتوسط. و تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة محمد سليم خميس (2013) ودراسة رجاء مريم (2008) ودراسة عازم سهيلة (2009) ودراسة فؤاد صبيرة و رزان إسماعيل (2015) التي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع للضغوط النفسية والمهنية لدى أفراد عينة كل دراسة (الممرضات، الممرضون، عمال القطاع الصحي).

و ترجع الباحثة هذه النتيجة إلى واقع العمل في الجزائر، إذ أصبح الحصول على منصب عمل في حد ذاته إنجازا كبيرا، وبالتالي فالعمل في القبالبة بصفة خاصة يعد امتيازاً مادامت المتخصصات في هذه المهنة يجدن مناصب عمل متاحة أمامهن في ظل النقص الذي تشهده المهنة فيما يخص عدد القابلات؛ لذلك ربما يتقبلن عملهن كما هو ويحاولن التغلب على الصعاب الموجودة فيه. كما أن العمل في هذه المهنة يتوافق مع التكوين الأكاديمي للقابلات ما يجعلهن ربما يتمتعن بنوع من الرضا عن عملهن على عكس بعض الوظائف في المجالات الأخرى؛ أضف إلى ذلك موقع المؤسسة الإستشفائية التي تمت فيها

الدراسة، إذ تستقبل نساء المنطقة الواقعة فيها ونساء المناطق المجاورة فقط هذا ما يمكن أن يجعل القابلة تؤدي عملها بأقل ضغط إذا ما قورنت ربما بالقابلات العاملات بالمؤسسات الإستشفائية المتخصصة في التوليد المركزية.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية (2): تنص هذه الفرضية على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع لمتغير سنوات الخبرة" وللتأكد من صحتها تم استخدام اختبار كروسكال واليس فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (04): يوضح نتائج اختبار كروسكال واليس لدلالة الفروق بين القابلات حسب متغير سنوات الأقدمية:

المجموعات	العدد	متوسط الرتب	قيمة كا ²	الدلالة
أقل من 10 سنوات	05	13.60	8.54	0.014
من 10 إلى 20 سنة	04	07.40		
أكبر من 20 سنة	07	05.71		

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة كاي مربع تساوي 8.54 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.014؛ مما يعني وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغط المهني بين القابلات ترجع لمتغير سنوات الخبرة؛ ومنه نشير إلى تحقق الفرضية الثانية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه كل من دراسة درويش جودة (2003) ودراسة رجاء مريم (2008) ودراسة (Adzakpah Godwin & al, 2016) التي توصلت إلى وجود فروق دالة في الضغط المهني والنفسي بحسب الخبرة المهنية. وتختلف مع ما توصلت إليه دراسة محمد سليم خميس (2013) ودراسة (AzizollahArbabisargou& al, 2016) التي لم تجد فروقا دالة في مستوى الضغط المهني وفقا لمتغير الخبرة المهنية.

ويما أن متوسط الرتب لدى المجموعة الأولى (أقل من 10 سنوات) أكبر من المجموعتين الثانية والثالثة (من 10 إلى 20 سنة) و(أكبر من 20 سنة) على الترتيب، فإن هذا يدل على أن القابلات اللواتي لم تتجاوز سنوات عملهن الـ 10 سنوات أكثر عرضة للضغط مقارنة مع زميلاتهن، وربما يرجع هذا الأمر إلى المستوى المنخفض للأمن الوظيفي لديهن خاصة وأن طبيعة عملهن تقتضي اليقظة والتركيز الدائمين، ناهيك عن عامل المراقبة التي تكون في الكثير من الأحيان موجهة لفئة العاملين قليلي الخبرة مما يجعلهم يحرصون على تجنب الوقوع في الأخطاء، والحرص الشديد على ذلك قد يتحول إلى العكس فيترتب لدى الفرد مخاوف وبالتالي يفقد الثقة بنفسه، وهذا ما يمكن أن ينطبق على القابلات قليلات الخبرة على عكس القابلات ذوات الخبرة التي تفوق الـ 10 سنوات فلا شك أنهن وصلن إلى مستوى عالٍ

من تحمّل المسؤولية، التمكن من العمل و تجاوز الصعوبات ما يجعلهن في نظر زملائهن والمسؤولين عليهن متمكّنات من العمل في كل الظروف وهو الشيء الذي من شأنه أن يعطيهن أماناً أكثر على وظيفتهن وتبعات عدم التزامهن في بعض الأحيان.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية (03): تنص هذه الفرضية على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع لمتغير الرتبة الوظيفية" وللتأكد من صحتها تم استخدام اختبار مان ويتي (U) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (05): يوضح نتائج اختبار مان ويتي لدلالة الفروق بين القابلات والقابلات الرئيسيات في مستوى الضغط المهني:

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	قيمة Z	الدالة
قابلة	06	12.17	-2.38	0.016
قابلة رئيسية	10	6.30		

يتضح من خلال الجدول السابق أنّ قيمة Z تساوي (- 2.38) وهي قيمة دالة عند مستوى 0.016؛ ممّا يعني وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغط المهني بين القابلات و القابلات الرئيسيات؛ ومنه نشير إلى تحقّق الفرضية الثالثة.

وبما أن متوسط الرتب لدى المجموعة الأولى المتمثلة في القابلات أكبر من متوسط المجموعة الثانية المتمثلة في القابلات الرئيسيات حيث بلغ 12.17 و 6.30 على الترتيب؛ فإنّ ذلك يدلّ على أن فئة القابلات هن أكثر عرضة للضغط المهني من القابلات الرئيسيات. ويمكن تفسير هذه النتيجة بالرجوع إلى المهارة في التعامل مع الضغوط المهنية، إذ أن القابلات ربما لا يحسنّ التعامل مع الضغوط باستخدام استراتيجيات مناسبة للتكيف معها بسبب المخاوف و اللاأمن الذي ينتابهن في بدايات عملهن في هذه المهنة ذات الطبيعة الحساسة، و الحرص الدائم لإثبات وجودهن و الكشف عن قدراتهن من أجل الترقية للرتبة الأعلى، على عكس القابلات الرئيسيات اللواتي يتمتّعن ربما بدرجة من الإستقرار فيما يخص مستقبلهن الوظيفي، ما يجعلهن يتعاملن مع الضغوط المهنية التي تواجههن بأكثر مرونة.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية (04): تنص هذه الفرضية على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع لمتغير الحالة العائلية" وللتأكد من صحتها تم استخدام اختبار مان ويتي (U) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (06): يوضح نتائج اختبار مان ويتي لدلالة الفروق بين القابلات غير المتزوجات والقابلات المتزوجات في مستوى الضغط المهني

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	قيمة Z	الدلالة
غير متزوجة	06	12	-2.27	0.022
متزوجة	10	6.40		

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة Z تساوي (-2.27) عند مستوى الدلالة 0.022؛ مما يعني وجود فروق دالة إحصائية بين القابلات المتزوجات والقابلات غير المتزوجات؛ ومنه نشير إلى تحقق الفرضية الرابعة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه كل من دراسة يحي عبد الجواد درويش جودة (2003) و دراسة رجاء مريم (2008) ودراسة فؤاد صبيبة ورزان إسماعيل (2015) التي توصلت إلى وجود فروق دالة في مستويات الضغط المهني وفقا لمتغير الحالة العائلية لدى الممرضات بالنسبة للدراسة الأولى والثانية و للممرضون والممرضات بالنسبة للدراسة الثالثة.

وبما أن متوسط الرتب لدى القابلات غير المتزوجات أكبر من المتزوجات إذ بلغ لدى المجموعة الأولى 12 ولدى المجموعة الثانية بلغ 6.40؛ فإن هذا يدل على أن القابلات غير المتزوجات هن أكثر عرضة للضغط المهني مقارنة بالمتزوجات؛ فقد يرجع السبب إلى شعور القابلات غير المتزوجات بعدم الاستقرار النفسي والخوف من المجهول على عكس القابلات المتزوجات اللواتي ربما يتمتعن بنوع من الاستقرار النفسي لكون أن أكبر نصيب من اهتمامهن ينصب نحو عملهن وأسرهن فقط.

خاتمة:

بعد الضغط المهني من المواضيع الهامة التي تتطلب تكثيف الدراسات حولها خاصة في مجال الصحة؛ ذلك أنه قطاع مهم جدا وحساس بالدرجة الأولى فهو وحدة متكاملة يلعب فيها مقدّمو الرعاية الصحية لا سيما القابلات منهم دورا هاما في نجاحه، لذا كان من الضروري جدا الإهتمام بهن والوقوف عند المشكلات التي يعانين منها حتى لا تؤثر على أدائهن الوظيفي بشكل سلبي فأني إهمال أو تقصير ولو كان بسيطا يمكن أن يؤدي إلى فقدان العديد من الأرواح سواء أمهات أو مواليد. ومن خلال ما سبق نصل إلى جملة من التوصيات على أمل أن تؤخذ بعين الاعتبار من قبل كل مهتم بهذا المجال من أجل تطويره وتحسين خدمات القبالة والتقليل من نسبة الأخطاء بها قدر الإمكان وفيما يلي يمكن إبرازها:

- الرفع من معنويات القابلات وإشعارهن بأهمية ما يبذلنه من جهد في عملهن؛

- الإعتدال على نظام الحوافز بنوعيه سواء المادي أو المعنوي وجعله نشاطا ملازما لمختلف النشاطات في المؤسسات الإستشفائية؛
- إستحداث قانون خاص بالقبالة يحميهم؛
- توفير الوسائل والمعدات الضرورية و الفعالة التي تخفّف عبء العمل عن القابلة وتوفّر عنها الجهد والوقت؛
- ضرورة إشراك القابلات في أي إصلاحات تمس عملهن؛
- إعداد وتنفيذ ورشات عمل دورية خاصة بالقابلات حول كيفية التعامل مع الضغوط من أجل رفع مستوى السلوك التكيفي لديهن في البيئة الصحية، وخاصة في مجال التعامل مع النساء الحوامل والتكيف مع العبء الوظيفي والوضع الاجتماعي للقابلة.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- آمال دربال. (2012/2013)، تقنين إختبار WOCQ لتشخيص الضغط المهني، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر).
- أندرو سيزلاقي ومارك والاس. (1991)، السلوك التنظيمي والأداء (ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد)، معهد الإدارة العامة، لندن (إنجلترا).
- بوزازة مصطفى. (2014)، الضغط المهني لدى المشرفين واستراتيجيات مواجهته، دار قرطبة للنشر والتوزيع، باب الزوار (الجزائر).
- رجاء مريم. (2008)، مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات في مهنة التمريض، مجلة جامعة دمشق، المجلد 24، العدد الثاني.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2001)، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، مصر.
- عبد الرحمان فطناسي. (2015)، المسؤولية الإدارية لمؤسسات الصحة العمومية، عن نشاطها الطبي في الجزائر، دار الجامعة الجديدة.
- عمر مصطفى النعاس. (2008)، دراسات في الضغوط المهنية والصحة النفسية، منشورات جامعة 7 أكتوبر، ليبيا.
- عويد سلطان المشعان الهذال. (2016)، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار الفكر، ط1، عمان (الأردن).

- لعجايلية يوسف.(2014/2015)،مصادر ضغوط العمل لدى عمّال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الإستعجالية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر).
- محمد حسن محمد حمادات.(2008)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان (الأردن).
- محمود سلمان العميان.(2004)،السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر و التوزيع، ط2، عمان (الأردن).
- يحي عبد الجواد درويش جودة.(2003)،مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والممرضات العاملين في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية، قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الصّحة العامة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس (فلسطين).

ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Adzakpah Godwin & al. (2016),Occupational Stress and its Management among Nurses at St, Dominic Hospital, Akwatia, Ghana, Health science journal
- AzizollahArbabisarjou& al. (2016),Study of job stress nurses working in teaching hospitals,Der pharmacia lettre. 8 (21).
- HassenSOUABER.(2014),ETAT DES LIEUX DE L'OBSTETRIQUE EN ALGERIE,Etudes démographiques et sociales. Algérie.
- Selma Oncel& al. (2007),Work-Related stress, burnout and job satisfaction in Turkish midwives, Social Behavior and Personality,ProQuest Psychology Journals.

ثالثا - المواقع الإلكترونية:

- <https://www.dzazairess.com/elkhabar/283242,09/12/2018, 22:12>
- <https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery, 06/07/2019, 13:22>
- Www.Vitamedz.com, 09/12/2018, 22:12