

بناء مقياس الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات

أ. سمية وقّاد

جامعة الوادي، الجزائر

استلم بتاريخ: 2016-09-29 تمت مراجعته بتاريخ: 2017-01-15 قبل للنشر بتاريخ: 2017-02-18

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى بناء مقياس الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات، ولتحقيق هدف الدراسة وبعد المراجعة والتدقيق في جميع الفقرات تم بناء الصورة الأولية للمقياس من (65) فقرة موزعة على بعدين (بعد نفسي- بعد بيئة العمل والذي يتفرع منه أربعة أبعاد فرعية: الخدمات- الزملاء- المرضى- المستلزمات الطبية) وفق سلم ليكرت الخماسي، وقد طبق المقياس على عينة مكونة من (40) قابلة.

وبعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة وإجراء التحليلات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، تم التوصل إلى أن المقياس يتكون في صورته النهائية من (54) فقرة موزعة على بعدين، بخصائص سيكومترية مناسبة، إذ بلغت قيمة معامل الثبات (0.89)، كما تمتع المقياس بدلالات متعددة للصدق.

الكلمات المفتاحية: الضغوط النفسية المهنية-القابلة.

Building professional psychological stress among midwives scale

Soumaia OUAGGAD

El Oued University, Algeria

Abstract

The study aims to build a professional psychological stress among midwives scale, and to achieve the goal of the study and after relapsing and scrutiny in the compilation of the paragraphs have been building the initial image of a scale of 65 items distributed on two dimensions (dimension-psycho-dimension work environment which fork to the four sub-dimensions: services- colleagues-patient-medical supplies) on a scale Likert quintet, the scale has been applied to a sample of (40) midwife.

After the completion of the collection of survey data and perform statistical analyzes using the Statistical Package for Social Sciences (spss), it was concluded that the measure consists in the finalization of the (54) items distributed on two dimensions, the characteristics of psychometric appropriate, as the value of reliability coefficient (0.89), and enjoy scale multiple connotations of sincerity.

Key words: psychological stress professional- midwife

مقدمة:

يواجه الفرد في حياته العديد من المواقف الضاغطة التي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها وأحداثاً قد تتطوي على الكثير من مصادر التوتر وعوامل الخطر والتهديد في كافة مجالات الحياة (فايد، 1998) لتترك آثاراً سلبية على الفرد وعلى المجتمع، ورغم تعدد مصادر الضغوط وتنوعها، فإن العمل يبقى أحد أهم المصادر وأخطرها، حيث تختلف مستويات الضغط النفسي تبعاً لتنوع العمل وطبيعته. (يوسف، 2004، 3)

فإذا ما اتجهنا إلى الطابع الخدماتي نجد أن العاملين بالمؤسسات الاستشفائية من أكبر الشرائح المعرضة للضغوط وخصوصاً فئة القابلات اللاتي يواجهن يومياً هاته الضغوط نظراً لحساسية المهنة اللاتي يعملن فيها، فعلى الرغم من خطورة هذه الضغوط التي يتعرضن لها يومياً إلا أنه -على حد علم الباحثة- لا توجد مقاييس تدرس أو تقيس الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات، كما أنه نادراً ما نجد دراسات بحثت في هذا الميدان أو طرحت هذه الإشكالية وكيفية التخفيف منها حتى يحافظن على صحتهن وعافيتهن في البيئة التي يعملن فيها.

الإشكالية:

يعتبر الضغط النفسي أحد المشاعر الأساسية في تكوين النفس الإنسانية، فهو يعني التوتر النفسي الذي يحد من سعادة الفرد وراحة باله، ويمكننا القول أن الضغط أيضاً له درجة صحية إيجابية تدفع الإنسان نحو العمل لدفع الأخطار المحتملة والتي يتعرض لها الإنسان في صراعه مع الحياة، فالضغط يمكن أن يصبح باعثاً إيجابياً يساعد في الحفاظ على الذات والنجاح في مسيرة الحياة، لكن المشكلة هنا تكمن في ازدياد شدة الضغط وفي استمراره دون سبب واضح (يخلف، 2001، 11)، أي أن الضغوط تختلف من موقع لآخر، وبالتالي تختلف درجات التأثير بها تبعاً لدرجة التعرض لها ومدى ارتباطها بحياة الفرد الشخصية والعملية. (أبو الحصين، 2010، 1)، هذا التعرض المستمر للضغوط الشديدة يؤثر على مهام الفرد وواجباته الأسرية والوظيفية وعلاقته مع المجتمع المحيط به وقد يؤثر أيضاً على صحته وجسده (العميان، 2004، 39) ورغم تعدد مصادر الضغوط وتنوعها، فإن العمل يبقى أحد أهم المصادر وأخطرها، حيث تختلف مستويات الضغط النفسي تبعاً لتنوع العمل وطبيعته.

وإذا ما اتجهنا إلى مهنيي الصحة نجدهم أكثر العاملين معاناة من الضغوط (أبو الحصين، 2010، 2) فالعمل الصحي معني بصحة وحياة البشرية، وهذه بحد ذاتها مدعاة للتعرض للضغوط الناجمة عن معاناة المرضى مع المرض والعلاج والتعرض لمواقف الحياة والموت والتعامل مع الكثير من الأمور والمواقف التي لا يمكن السيطرة عليها، هذا إلى جانب أن العمل الصحي في معظم دول العالم يتطلب العمل لساعات طويلة والمناوبة الليلية، والعمل خلال العطل، والسعي للتعلم المستمر لمواكبة المستجدات العملية في هذا المجال.

وإذا ما تكلمنا عن الواقع التمريضي لأقسام النساء والتوليد، خاصة وضع فئة محددة من العاملات ألا وهن القابلات اللواتي يعملن في محيط مليء بالمصاعب التنظيمية والعلائقية بالإضافة إلى أن

أخلاقيات المهنة تتطلب منهن العمل في الاستعجال، والعيش في مواقف مؤلمة: كالموت والتشوهات الخلقية والكمية الكبيرة من العمل، والظروف الصعبة للعمل وعدم الاعتراف بهن في المحيط الطبي، مع أن هؤلاء القابات يعتبرن أنهن شاهدات على أكبر أسرار المرأة و الولادة، وضع الجنين معاناة المرأة الحامل.... إلخ ولهذا لا بد من تقدير هذا الدور الفعال، فهن يتعرضن لمستويات عالية من الضغط ويعانين من عدة آثار نفسية وجسمية، كما أن شخصية القابلة تتأثر بصورة مباشرة بكل ما يصيب حاجاتها أو بعضها من إهمال أو تغييب أو حرمان، وإزاء ذلك لم نجد مقياس يقيس هذه الضغوط-في حد علمنا- في البيئة العربية بشكل عام والبيئة الجزائرية بشكل خاص رغم أهميته وتأثيره على صحة القابلة. ومن هذه المشكلة جاءت الحاجة إلى ضرورة بناء مقياس يقيس هذه الضغوط النفسية التي تعاني منها القابلة جراء الضغوط المهنية التي تعمل فيها لمعرفة درجته ومستواه فيما بعد، ثم العمل على تطوير قدرات القابات لمواجهة الضغوط في مراحلها المبكرة وعلاجها في حالة وقوعها.

وبناء على ما سبق يمكن أن نتساءل:

- هل يتمتع مقياس الضغوط النفسية المهنية لدى القابات بخصائص سيكومترية للاختبار الجيد؟

ومن خلال هذا السؤال الجوهرى يمكن أن يتفرع منه هذان السؤالان لزيادة الإيضاح:

- 1- هل يتمتع مقياس الضغوط النفسية المهنية من خلال تطبيقه على عينة الدراسة بقيم ثبات تتلاءم مع

خصائص المقياس الجيد؟

- 2- هل يتمتع مقياس الضغوط النفسية المهنية من خلال تطبيقه على عينة الدراسة بدلالات صدق تتفق

مع خصائص المقياس الجيد؟

وبناء على ذلك تم الاعتماد على صياغة الفرضيات التالية كحل مؤقت.

فروض الدراسة:

الفرضية العامة:

يتمتع مقياس الضغوط النفسية المهنية بعد تطبيقه على القابات العاملات بدار الولادة بالوادي بخصائص سيكومترية تتفق مع الخصائص السيكومترية للاختبار الجيد.

الفرضيات الجزئية:

- 1- يتمتع مقياس الضغوط النفسية المهنية من خلال تطبيقه على العينة بقيم ثبات تتلاءم مع خصائص الاختبار الجيد.

- 2- يتمتع مقياس الضغوط النفسية المهنية من خلال تطبيقه على العينة بدلالات صدق تتفق مع خصائص الاختبار الجيد.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بناء أداة قياس لتشخيص الضغوط النفسية المهنية لمعرفة درجة ومستوى الضغط النفسي الذي تعاني منه القابلة جراء هذه الضغوط المهنية، لأنه لم يتم استخدام هذا المقياس - في حدود علم الباحثة - رغم أن الأدب العربي التربوي والنظري زاخر في وصف الطرق والإجراءات المختلفة لبناء المقاييس.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في سعيها للتوصل إلى أداة قياس موضوعية لقياس الضغوط النفسية المهنية للقابلات وذلك بإيجاد فقرات مقياس مناسبة، وعندها يصبح قياس الضغوط النفسية المهنية باستخدام هذه الأداة أكثر دقة، إذ ستكون أداة سهلة وسريعة التطبيق للكشف عن الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات. وفي ضوء نتائج القياس يتم التخطيط لوضع برامج مناسبة للتخفيف منها.

حدود الدراسة:

تتمثل في:

حدود مكانية: تتمثل في مصلحة دار الولادة بمدينة الوادي بالجزائر.

حدود زمانية: تتمثل في المدة مابين: 2014/03/17 إلى 2014/05/23.

حدود بشرية: تتمثل في جميع القابلات العاملات بمصلحة دار الولادة بالوادي والمقدر عددهن بـ(40) قابلة.

تحديد مصطلحات الدراسة:

لغايات هذه الدراسة نستعرض بعض المفاهيم الأساسية التي وردت في الأدب التربوي ثم نخلص إلى التعريف الإجرائي:

1- الضغوط النفسية: يعرف الباحثون في علم النفس الضغط النفسي بعدة تعريفات، وكل تعريف ينطلق من أساس محدد وواضح فبعض التعريفات ينطلق من المثير المحدث للإثارة والبعض الآخر ينطلق من الاستجابة الصادرة إزاء المثير والبعض الآخر من التعريفات يجمع بين المثير والاستجابة بالإضافة إلى متغيرات وسيطة قد تكون واضحة. ولقد ورد في معجم علم النفس والتحليل النفسي أن الضغوط النفسية تعني: " وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد سواء بكميته أو على جزء منه وبدرجة توجد لديه إحساسا بالتوتر، أو تشويها في تكامل شخصيته وحينما تزداد حدة هذه الضغوط فان ذلك يفقد الفرد قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه عما هو عليه إلى نمط جديد ".

أما الرشيد (1999، 20)، فقد أدرج تعريفات لبعض الباحثين منها:

- تعريف Lazarus الضغط بأنه: "مجموعة المثيرات التي يتعرض لها الفرد بالإضافة إلى الاستجابات المترتبة عليها وكذلك تقدير الفرد لمستوى الخطر، وأساليب التكيف مع الضغط والدفاعات النفسية التي يستخدمها الفرد في مثل هذه الظروف.

- أما **Gamelch** فإنه يعرف الضغط بأنه " التوقع الذي يوجد لدى الفرد حيال عدم القدرة على الاستجابة المناسبة لما قد يتعرض له من أمور أو عوارض قد تكون نتائج استجاباتها لها غير موفقة وغير مناسبة".

- تعريف **Selye** للضغط النفسي أنه: "مجموعة من الأعراض تتزامن مع التعرض لموفق ضاغط وهو استجابة غير محدد من الجسم نحو متطلبات البيئة". (Fillion et Laurent, 2003, 102)

- تعريف "الطيري" (1994, 17) فيرى: "أن الضغوط تنتج حينما تكون المتطلبات في البيئة أو العمل أكبر من أن تتحملها القدرات والموارد المتوفرة للفرد".

- التعريف الإجرائي للضغوط النفسية في بيئة العمل المعتمدة في هذه الدراسة: هي مجموعة الدرجات التي تتحصل عليها القابلة في الاستبيان الذي يقيس الضغوط النفسية المهنية.

- مصطلح مهم في البحث:

- مهنة القابلة (القابلة): هي مهنة تابعة للرعاية الصحية، تقدم فيها القابلة الرعاية للنساء المقبلات على الولادة خلال فترة الحمل، المخاض والولادة، وخلال فترة ما بعد الولادة، كما تهتم أيضا بحديثي الولادة وحتى سن ستة أسابيع بما في ذلك مساعدة الأم في الرضاعة الطبيعية. ويعرف ممارسي هذه المهنة باسم "القابلة".

فحسب منظمة الصحة العالمية "OMS": القابلة هي شخص تابعت برنامج تدريبي معترف به في بلدها، تفوقت بنجاح في دراسة هذا الاختصاص وتحصلت على المؤهلات اللازمة ليُعترف بها أو إعطاءها شهادة مرخصة لصفة القابلة، ويجب أن تكون قادرة على الإشراف وتوفير الرعاية والمشورة للنساء الحوامل، أثناء وبعد الوضع لمساعدتهن أثناء الولادة، وتكون من مسؤولياتها توفير الرعاية لحديثي الولادة والرضع، هذه العناية تشمل التدابير الوقائية وتشخيص الظروف غير الطبيعية لدى الأم والطفل واللجوء إلى المساعدة الطبية عند الضرورة، وتنفيذ تدابير طارئة في حالة عدم وجود طبيب، وهي تلعب دورا هاما في التنقيف الصحي ليس فقط للمرضى بل للعائلة بأكملها والإعداد لدور الأبوة وينبغي أن تتفاهم مع بعض حلقات الطب النسائي، التخطيط والتنظيم الأسري والرعاية التي تقدمها للطفل.

وفقا للاتحاد الدولي للقابلات: تعرف القابلة على أنها محترفة على قدر كبير من الكفاءة والمسؤولية تعمل في شراكة مع النساء وتقدم الدعم اللازم والرعاية والمشورة أثناء الحمل والمخاض، وفترة ما بعد الولادة، وتجري الولادات على مسؤوليتها الخاصة وتوفر الرعاية للطفل، وتشمل هذه الرعاية التدابير الوقائية وتعزيز الولادة الطبيعية، والكشف عن المضاعفات في الأم والطفل، والحصول على المساعدة الطبية المناسبة أو أي مساعدات أخرى، وتنفيذ إجراءات الطوارئ. بالإضافة إلى الاختبارات السنوية لأمراض النساء تنظيم الأسرة، ورعاية بعد انقطاع الطمث (سن الأمان).

- التعريف الإجرائي: هي الممارسة المختصة في الحمل منخفض الخطورة والولادة، فهي تعمل بمصلحة أمراض النساء والتوليد بدار الولادة بالوادي، وتكون قد تحصلت على أعلى الدرجات في الاستبيان المقاس للضغوط النفسية المهنية.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (Judithe et Banks;1996): والتي هدفت إلى التعرف على درجة تحمل الممرضين لضغوط العمل ومستوى الصحة النفسية في مستشفيات جامعة مارشال، فتكونت العينة من (162) ممرض وممرضة يعملون في ثلاثة مستشفيات استخدم الباحثان لقياس الضغوط ودرجة التحمل والصحة النفسية إستبانة مسح للبيانات الديموغرافية وأسئلة موضوعية ذات إجابة محددة تتعلق بعوامل الصحة، العمل ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس التحمل، وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة عكسية دالة إحصائياً بين درجة التحمل وبُعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، وأن هناك علاقة عكسية أيضاً بين مستوى الصحة وكل من الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز. (غربي، 2003، 134)

2- دراسة الوائلي (1998، 8): بعنوان: مستويات ضغط العمل بين الممرضين القانونيين، دراسة مقارنة بين المستشفيات الحكومية والخاصة، والتي تهدف إلى تحديد مستويات ضغط العمل وعلاقتها بكل من متغيرات بيئة العمل التمريضي في الأردن، تكونت العينة من (234) ممرضا وممرضة يعملون في جميع المستشفيات الحكومية، و(240) ممرض وممرضة يعملون في المستشفيات الخاصة، استخدم الباحث مقياس الضغط النفسي (kinzels) بعد أن أجرى تكيفه بما يتلاءم وبيئة العمل التمريضي مع حساب خصائصه السيكمترية وتوصلت الدراسة إلى أن المقياس يتمتع بدلالات صدق وثبات عاليتين وأظهرت النتائج أن أفراد العينتين لديهم مستوى متوسط من ضغط العمل، وأن هناك فروق دالة إحصائياً بين بيئة عمل العينتين ناتجة من مصادر ضغط التعامل مع الآلات، المعدات الطبية والتعامل مع الزملاء الممرضين كما يقيم أفراد العينتين مصدر ضغط التعامل مع زوار المرضى بالمرتبة الأولى من حيث الترتيب مقارنة بمصادر ضغط بيئة العمل الأخرى.

3- دراسة أبو الحصين، (2010): بعنوان: الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية للممرضين والممرضات الذين يعملون في أقسام العناية المركزة المختلفة في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة، وعلاقتها بكفاءة الذات في ضوء بعض المتغيرات، وتكونت العينة من (234) ممرض وممرضة، وقام الباحث ببناء وتطبيق مقياس الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات بعد تقنيته على عينة الدراسة وحساب خصائصه السكومترية وتوصلت الدراسة إلى أن المقياس يتمتع بدلالات صدق وثبات عاليتين فحسبت دلالات الصدق بطريقتين هما: صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجات الفرعية وكانت جميع معاملات الارتباط دالة عند المستوى (0.01)، أما بالنسبة لدلالات الثبات فقد تم الحصول عليها بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ، وقد تراوحت معاملات الثبات في كليهما على التوالي (0.511-0.543) وهي معاملات تشير إلى ثبات واستقرار هذا المقياس. كما استخدم الباحث عدة أساليب إحصائية منها: اختبار "T"، اختبار تحليل التباين الأحادي بيرسون..... الخ، وكان من أهم النتائج المتوصل إليها أن الممرضين والممرضات يعانون من ضغوط نفسية كبيرة بنسبة (65%)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في

الضغوط لصالح الإناث في البعد النفسي، ولصالح الذكور في بعد العلاقة مع الزملاء الأطباء والبعد المادي. (أبو الحصين، 2010، 140)

4- دراسة الخرابشة والقمش (2009): بعنوان: مصادر الضغوط لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية بالأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى توفير مقياس للتعرف على الضغوط التي يعاني منها المعلمين والمعلمات، فقام الباحثان بتصميم إستبانة لقياس الضغوط لدى المعلمين والمعلمات تضم (43) فقرة بخمسة مجالات: الإداري، النفسي، الأكاديمي، الاجتماعي والمهني، وتكونت عينة الدراسة من (320) معلما ومعلمة وقاما بحساب الخصائص السيكومترية للأداة وذلك بحساب الصدق فوجدا أنه يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق أما الثبات وقد استخدمنا (ألفا كرونباخ) وكان معامل ارتباطه (0.931) وهي نسبة مقبولة لتطبيق هذه الأداة، وكان من أهم النتائج المتوصل إليها وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في تعرضهم للضغوط. (الخرابشة والقمش، 2009، 159)

5- دراسة بودة (2012): بعنوان "المعاش النفسي للقابلات، ودراسة الاستراتيجيات الدفاعية الجماعية لجماعة العمل من منظور بسيكوديناميكية العمل" وهدفت الدراسة إلى وصف انتشار الضغوط النفسية الاجتماعية والمشاكل الصحية المرتبطة بها لدى القابلات، ومعرفة سير العمل الجماعي ومكوناته، إضافة إلى التعرف وتحليل الاستراتيجيات الجماعية المستعملة من طرف القابلات وهذا لمقاومة المعاناة المعاشة في ممارسة مهنتهن، وتكونت عينة الدراسة من 25 قابلة تم اختيارهن بطريقة عشوائية ولم تضع الباحثة شروط معينة للبحث، المهم أن تعمل بصفة دائمة في مهنة القابلة بمستشفى باب الواد بالجزائر، كما استعملت الباحثة عدة أدوات منها: المقابلة العيادية، المقابلة الجماعية، ومكونة من عدة محاور بالإضافة إلى استبيان لقياس الشدة النفسية لدى القابلة، وكان من أهم النتائج المتوصل إليها: ارتفاع مؤشر الشدة النفسية فارتفاع المطلب النفسي الذي ارتبط بضعف المنطقة التقريرية مع وجود الدعم الاجتماعي الضعيف من طرف المسؤولين، إضافة إلى انعدام الاعتراف مع وجود مجهودات داخلية مرتفعة، عدم التوازن بين المجهودات والاعتراف يمكن أن يرتبط بارتفاع الشدة النفسية لدى القابلات. كما أن القابلات يستعملن عدة استراتيجيات دفاعية جماعية لمواجهة المخاوف والعوائق والضغوط الموجودة في العمل، فالقابلة تكافح من أجل أن لا تقع في الأمراض. (بودة، 2012، 171)

إجراءات الدراسة الميدانية

مجتمع وعينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع القابلات والممرضات العاملات بدار الولادة بولاية الوادي (2014) والبالغ عددهن (09) دور ولادة، أما عدد القابلات والممرضات فهو (112) قابلة وممرضة موزعات عليها.

بما أن الدراسة تتطرق إلى الضغوط النفسية المهنية للقابلات، قامت الباحثة باختيار دار الولادة بالمؤسسة الاستشفائية - بشير بن ناصر- بعاصمة الولادة لاحتوائه على أكبر كمية عمل والقابلات يعانون فيه بالفعل من هذه الضغوط، حيث تشير الإحصائيات لسنة 2013 أن عدد الولادات بالمؤسسة وصل إلى 8633 ولادة أي بمعدل (23) ولادة في 24 ساعة وهذا لوحده يشكل ضغطا كبيرا على القابلة العاملة بهذه المؤسسة.

ونظرا لصغر حجم عينة القابلات اللاتي يعملن بالمؤسسة تم اختيارهن كلهن والبالغ عددهن (40) قابلة وممرضة.

أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

1- أداة الدراسة (استبيان الضغوط النفسية المهنية للقابلات): لإجراء هذه الدراسة وقصد اختبار فرضياتها والإجابة عن أسئلتها، قمنا ببناء مقياس الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات والهدف منه معرفة أهم الضغوط التي تواجه القابلة للكشف عنها والبحث عن مصادرها، وفيما يلي نبين المراحل التي مر بها هذا البناء للوصول إلى شكله النهائي ليصبح قابلا للتطبيق.

1-1- مصادر بناء المقياس: اعتمدنا في بنائه على مجموعة من المصادر أهمها:

أ- الاطلاع على أدبيات البحث التي تشتمل مختلف النظريات التفسيرية للظاهرة، وما صدر عنها من كتب ومنشورات، وكذلك ما توصلت إليه البحوث والدراسات السابقة في الموضوع.

ب- الاطلاع على المقاييس والاختبارات النفسية التي أعدت لقياس الضغوط النفسية المهنية لدى مختلف الإطارات، كما تم الاطلاع على الدراسات السابقة التي أفادت كثيرا في التعرف على الأدوات المستخدمة لقياس الضغوط النفسية المهنية، ومن بين المقاييس التي تم الاطلاع عليها والاستفادة منها في بناء المقياس الحالي:

- اختبار هوملز لقياس الضغط النفسي.

- مقياس الضغوط النفسية لدى الممرضين إعداد "قرج الله أبو الحصين" 2010.

- مقياس مصادر الضغوط النفسية إعداد غربي صبرينة "2012".

ج- استطلاع رأي عينة من المتخصصين في علم النفس عن طريق مقابلات شخصية ذات طابع غير رسمي، بالإضافة إلى رأي عينة من القابلات حول الضغوط والمشاكل التي تواجهها في حياتها العملية بطابع غير رسمي أيضا.

د- الخبرة الشخصية للباحثة كونها تعمل قابلة لمدة تناهز "09" سنوات.

يخلص الاستبيان في الأخير ويضم (54) بندا به بعدان: بعد نفسي وبعد بيئة العمل، وهذا الأخير تتفرع عنه أربعة أبعاد فرعية وهي: المكان والخدمات المقدمة، الزملاء، المرضى والمستلزمات.

1-2/ صياغة الاستبيان في صورته الأولى:

بعد تحديد الأبعاد الرئيسية للاستبيان وصياغة الفقرات التي تقع تحت كل بعد والتي شملت (88) فقرة لأربعة أبعاد رئيسية، عرض الاستبيان على (11) محكما بعضهم من جامعة وهران والبعض الآخر من جامعة الوادي، وتضمنت استمارة التحكيم التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة، الفرضيات وأبعاد المقياس، مفتاح التصحيح حسب سلم ليكرت الخماسي، وطلب منهم التحكيم عليه. لكن أهم ما أعابه المحكمون طول المقياس، فعدل وحذف بعضين ألا وهما البعد العضوي والبعد المادي لأنهما لا يخدمان البحث كثيرا ويمكن الاستغناء عنهما. وفي الأخير احتوى الاستبيان على بعدين رئيسيين هما: البعد النفسي وبعد بيئة العمل وبلغ عدد فقراته (60) فقرة عرض ثانية على المحكمين لإعادة تحكيمه. وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون أضيفت (05) بنود، كما تم تعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات لتبلغ فقرات الاستبيان بعد صياغتها النهائية (65) فقرة.

1-3-/- وصف الاستبيان:

تحتوي أداة جمع البيانات (الاستبيان) على البيانات الشخصية الخاصة بالقابلية والتمثلة في: الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة ومكان السكن بالنسبة للعمل، كما يتكون المقياس من (65) بنداً موزعاً على بعدين رئيسيين: بعد نفسي وبعد بيئة العمل، وهذا الأخير يتفرع عنه أربعة أبعاد فرعية وقد وزعت البنود توزيعاً عشوائياً تجنباً للاستجابات النمطية وهي موضحة في الجدول التالي:

جدول (1) توزيع عبارات مقياس الضغوط النفسية المهنية

الأبعاد		أرقام العبارات	عدد العبارات
البعد النفسي		-32-30-28-26-23-21-19-17-14-12-10-8-6-3-1 .65-63-62-60-58-56-55-52-48-46-43-40-38-35	29 عبارة
بعد بيئة العمل	المكان والخدمات المقدمة	-53-49-47-41-39-33-31-24-22-15-13-11-4-2 64-57	16 عبارة
	الزملاء	.50-42-34-25-16-5	6 عبارات
	المرضى	59-54-51-44-36-27-18-7	8 عبارات
	المستلزمات	.61-45-37-29-20-9	6 عبارات

4/ التنقيط ومفتاح التصحيح:

يقيس هذا الاستبيان درجة الضغط النفسي المهني الذي ينتج عن تكرار تعرض القابلة له ويتم ذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة بعد قراءة العبارة أو البند، وأعطى لكل بند أو فقرة وزن وفق سلم خماسي متدرج (أبداء، نادراً، أحياناً، كثيراً، دائماً) وتتراوح درجة كل فقرة من فقرات المقياس ضمن عملية التصحيح من (1-2-3-4-5) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2) البدائل الخمسة للإجابة

أبدا	نادرا	أحيانا	كثيرا	دائما
1	2	3	4	5

والفقرات المعكوسة تصحح بعكس هذا الاتجاه (1-2-3-4-5). والجدول التالي يوضح توزيع الفقرات المعكوسة في مقياس الضغوط النفسية المهنية.

جدول (3) توزيع الفقرات المعكوسة في مقياس الضغوط النفسية المهنية

العبارات المعكوسة	2-20-24-26-28-31-43-45-46-48
-------------------	------------------------------

2/ التحقيق من الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط النفسية المهنية في البيئة الأصلية: 2-1-الصدق:

قامت الباحثة بتقنين فقرات الاستبيان وذلك للتأكد من صدقه كالتالي:

2-1-1- صدق المحكمين: عرض الاستبيان في صورته الأولى -كما ذكرنا سابقا- على مجموعة من الأساتذة الجامعيين المتخصصين في علم النفس، والعاملين بجامعة وهران والوادي، فقاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول هذا الاستبيان، وبعد التعديل بلغ عدد البنود في صورته الأولى قبل الصدق الإحصائي (65) بندا.

2-1-2- صدق الاتساق الداخلي: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بتطبيقه على عينة مكونة من (40) قابلة، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
أ- معاملات الاتساق الداخلي لفقرات البعد الأول (النفسية) والدرجة الكلية لفقراته:

جدول (4) معامل ارتباط درجة كل بند من بنود البعد الأول النفسي مع الدرجة الكلية

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.67	دالة عند 0.01
3	0.44	دالة عند 0.01
6	0.62	دالة عند 0.01
8	0.57	دالة عند 0.01
10	0.66	دالة عند 0.01
12	0.39	دالة عند 0.05
14	0.46	دالة عند 0.01
17	0.33	دالة عند 0.05
19	0.51	دالة عند 0.01
21	0.20	غير دالة إحصائيا
23	0.54	دالة عند 0.01
26	0.61	دالة عند 0.01
28	0.14	غير دالة إحصائيا
30	0.38	دالة عند 0.05
32	0.46	دالة عند 0.01

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
35	0.59	دالة عند 0.01
38	0.63	دالة عند 0.01
40	0.40	دالة عند 0.01
43	0.08	غير دالة إحصائيا
46	0.31	دالة عند 0.05
48	0.57	دالة عند 0.01
52	0.56	دالة عند 0.01
55	0.26	غير دالة إحصائيا
56	0.46	دالة عند 0.01
58	0.20	غير دالة إحصائيا
60	0.59	دالة عند 0.01
62	0.27	غير دالة إحصائيا
63	0.66	دالة عند 0.01
65	0.27	غير دالة إحصائيا

يتبين من الجدول:

- حققت معظم فقرات البعد الأول (النفسي) من مقياس الضغوط النفسية المهنية ارتباطات دالة عند مستوى الدلالة 0.01، ومستوى الدلالة 0.05.
- في حين لم تحقق الفقرات ذات الأرقام (21-28-43-55-58-62-65) ارتباطات دالة مع درجة البعد، وقد قامت الباحثة بحذف هذه الفقرات السبع.
- ب)- الاتساق الداخلي لأداة الدراسة لفقرات البعد الثانوي (بيئة العمل) والدرجة الكلية لفقراته:

جدول (5) معامل ارتباط كل بند من بنود البعد الفرعي (أ- بيئة المكان والخدمات المقدمة) مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
2	0.61	دالة عند 0.01
4	0.38	دالة عند 0.05
11	0.39	دالة عند 0.05
13	0.32	دالة عند 0.05
15	0.38	دالة عند 0.05
22	0.52	دالة عند 0.01
24	0.58	دالة عند 0.01
31	0.44	دالة عند 0.01
رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
33	0.17	غير دالة إحصائياً
39	0.59	دالة عند 0.01
41	0.44	دالة عند 0.01
47	0.34	دالة عند 0.05
49	0.66	دالة عند 0.01
53	0.42	دالة عند 0.01
57	0.22	غير دالة إحصائياً
64	0.49	دالة عند 0.01

يتبين من الجدول أن معظم بنود البعد الفرعي (المكان) حققت ارتباطات دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ومستوى الدلالة 0.05، في حين لم تحقق الفقرتين (33-57) ارتباطات دالة مع درجة البعد وقامت الباحثة بحذفها.

جدول (6) معامل ارتباط كل بند من بنود البعد (ب-بعد العلاقة مع الزملاء) مع الدرجة الكلية له.

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
5	0.61	دالة عند 0.01
16	0.56	دالة عند 0.01
25	0.65	دالة عند 0.01
رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
34	0.74	دالة عند 0.01
42	0.70	دالة عند 0.01
50	0.53	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول أن كل فقرات البعد الفرعي (الزملاء) حققت ارتباطات دالة عند مستوى الدلالة 0.01.

جدول (7) معامل ارتباط كل بند من بنود البعد (ج-بعد العلاقة مع المرضى) مع الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
7	0.61	دالة عند 0.01	44	0.47	دالة عند 0.01
18	0.68	دالة عند 0.01	51	0.67	دالة عند 0.01
27	0.59	دالة عند 0.01	54	0.47	دالة عند 0.01
36	0.49	دالة عند 0.01	59	0.26	غير دالة إحصائياً

حققت معظم فقرات البعد الفرعي (المرضى) ارتباطات دالة عند مستوى الدلالة 0.01، في حين لم تحقق الفقرة الوحيدة رقم (59) ارتباطاً دالاً مع درجة البعد وقامت الباحثة بحذفها.

جدول (8) معامل ارتباط كل بند من بنود البعد (د-بعد المستلزمات الطبية) مع الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
9	0.48	دالة عند 0.01
20	0.57	دالة عند 0.01
29	0.49	دالة عند 0.01
37	0.67	دالة عند 0.01
45	0.53	دالة عند 0.01
61	0.25	غير دالة إحصائياً

حققت معظم فقرات البعد الفرعي (المستلزمات الطبية) ارتباطات دالة عند مستوى الدلالة 0.01، في حين لم تحقق الفقرة الوحيدة رقم (61) ارتباطاً دالاً مع درجة البعد، وتم حذفها.

ج- حساب معاملات الارتباط بين درجات البعد الفرعي (المكان - الزملاء - المرضى - المستلزمات) والبعد الذي تنتمي إليه:

جدول (9): يوضح معامل ارتباط درجات البعد الفرعي بالبعد الذي تنتمي إليه

البعد الفرعي	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
بعد المكان والخدمات المقدمة	0.57	دالة عند 0.01
بعد العلاقة مع الزملاء	0.88	دالة عند 0.01
بعد العلاقة مع المرضى	0.86	دالة عند 0.01
بعد المستلزمات الطبية	0.78	دالة عند 0.01

د- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس:

الجدول التالي يبين معاملات الارتباط بين درجة كل بعد، والدرجة الكلية لمقياس النفسية موضوع الدراسة.

جدول (10) معامل ارتباط درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد النفسي	0.89	دالة عند 0.01
بعد بيئة العمل	0.89	دالة عند 0.01

يتبين من الجدول أنه توجد ارتباطات دالة إحصائياً بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس الضغوط النفسية، والدرجة الكلية للمقياس وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01. أخيراً وبعد إلغاء البنود غير الدالة إحصائياً والبالغة عددها (11 بنداً)، تحققت الباحثة من صدق الاتساق الداخلي للمقياس وأصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (54) بنداً.

2-2- الثبات: أجرت الباحثة خطوات للتأكد من ثبات الاستبيان وذلك بعد تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقتين هما: معامل الثبات ألفا كرومباخ، ومعامل الثبات التجزئة النصفية بشقيه (Guttman) و (Spearman – Brown)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (11) معاملات الثبات

المقياس		معامل ألفا كرومباخ	التجزئة النصفية	
بعد بيئة العمل	البعد النفسي		قيتمان	سيبرمان براون
	بيئة العمل ككل	0.82	0.72	0.72
	الخدمات	0.84	0.62	0.36
	الزملاء	0.65	0.52	0.51
	المرضى	0.80	0.58	0.59
	المستلزمات الطبية	0.67	0.57	0.56
	ثبات المقياس ككل	0.61	0.68	0.66
		0.89	0.75	0.75

يتضح من الجدول أن معاملات ثبات المقياس عالية، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، وبالتالي يمكن تطبيق المقياس على عينة الدراسة.

3- الصورة النهائية للمقياس: تكون المقياس في صورته النهائية من (54) بنداً تقس الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات، وإذا تم تطبيق المقياس فإن التعليمات تشير إلى أن الزمن المخصص لا يزيد عن ساعة واحدة والمطلوب من المستجيب التعبير عن شعوره الشخصي لكل فقرة من فقرات المقياس بكل حرية، إذ لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، فالإجابة إما أن تكون "أبداً" أو "نادراً" أو "أحياناً" أو "كثيراً" أو "دائماً"، وعند تصحيح فقرات المقياس تعطى الاستجابات للفقرات الموجبة الدرجات:

1 (أبداً)، 2 (نادراً)، 3 (أحياناً) 4 (كثيراً) 5 (دائماً)

وتعكس الدرجات للفقرات السالبة لتصبح الدرجات: 5 (أبداً)، 4 (نادراً)، 3 (أحياناً) 2 (كثيراً) 1 (دائماً)؛ وبذلك تنحصر درجاته ما بين (54-270).

خلاصة وتوصيات:

هدفت هذه الدراسة إلى بناء مقياس الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات، واستخدمت الباحثة برنامج التحليل الإحصائي المعروف باسم الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل الاستجابات عن فقرات المقياس، والتحقق من مدى مطابقة هذه الاستجابات من أجل الحصول على مقياس تتمتع فقراته بدرجة عالية من الموضوعية وذو خصائص سيكومترية مقبولة تبرر استخدامه بصورته النهائية والمكونة من (54) فقرة لقياس الضغوط النفسية المهنية. بالإضافة إلى ذلك يمكن الاستفادة منه ليصبح ذا قيمة وطنية في الكشف عن الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات.

وتوصي الباحثة بإجراء المزيد من الدراسات للبحث عن درجة ومستوى الضغوط الذي تعاني منه القابلة، واقتراح حلول أو علاجات مناسبة وفعالة تساهم في التخفيف منها.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- أبو الحصين، محمد فرج (2010). الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات. رسالة ماجستير. غزة.
- دوخ بودلة، عليم (2012). المعاش النفسي لقابلات المستشفى العمومي، دراسة الاستراتيجيات الدفاعية الجماعية لجماعة العمل تحت منظور بيسيوديناميكية العمل. رسالة ماجستير في علم النفس الصدمي غير منشورة. الجزائر.
- فايد، علي حسين (1998). الدور الدينامي للمساندة النفسية في العلاقة بين ضغوط الحياة والأعراض الاكتئابية. مجلة دراسات نفسية. العدد 8.
- يخلف، عمار (2001). علم النفس الصحة، الأسس النفسية والسلوكية للصحة. الدوحة: دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.
- الخرابشة، محمد عبد الله عمر، والقمش، مصطفى نوري مصطفى (2009). مصادر الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية بالأردن. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية. 01(02). جامعة السعودية.
- الرشدي، هارون توفيق (1999). الضغوط النفسية طبيعتها نظرياتها. القاهرة: مكتبة أنجلو المصرية.
- الطريحي، عبد الرحمان (1994). الضغط النفسي، مفهومه، تشخيصه، طرق علاجه ومقاومته. الرياض: مكتبة الصفحات الذهبية.
- العميان، محمود سليمان (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط2. عمان: دار وائل للنشر.
- الوائلي، محسن (1998). مستويات ضغط العمل بين الممرضين القانونيين. رسالة ماجستير. الأردن.
- جمعة، سيد يوسف (2004). إدارة ضغوط العمل "نموذج للتدريب والممارسة". القاهرة: أراك للنشر والتوزيع.
- غربي، صبرينة (2012). مدى فاعلية برنامج معرفي سلوكي في تنمية أساليب التعامل الإيجابية مع الضغوط المهنية لدى الممرضين. رسالة دكتوراه. الجزائر.

المراجع بالأجنبية:

- Fillion.L.et Laurent. S. (2003). Fondation canadienne de la recherche sur les services de la santé, tresseurs lies au travail infirmier en soins palliatifs l'importance du soutien professionnel et émotionnel.