

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

ضغوطات العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي عند القابلات

دراسة كيفية على عينة من القابلات في مستشفيات الولادة ولاية الوادي

(مستشفى متعدد الخدمات المجاهد بشير بلال، مستشفى متعدد الخدمات الشهيد العابد الميلودي، والمؤسسة الاستشفائية

المختصة مركب الأم والطفل)

مذكرة مكتملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

د. بلال بوترة

إعداد الطلبة:

- شمسه إكرام

- مولى سمية

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2025/05/29

أمام اللجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د.دحه سليم	محاضر أ	رئيسا
أ.د. بوترة بلال	أستاذ	مشرفا ومقررا
د. الذهبي إبراهيم	محاضر أ	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

ضغوطات العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي عند القابلات

دراسة كيفية على عينة من القابلات في مستشفيات الولادة ولاية الوادي

(مستشفى متعدد الخدمات المجاهد بشير بلال، مستشفى متعدد الخدمات الشهيد العابد الميلودي، والمؤسسة الاستشفائية

المختصة مركب الأم والطفل)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

د. بلال بوترة

إعداد الطلبة:

- شمسه إكرام

- مولى سمية

نوقشت المذكرة علنا يوم:

أمام اللجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. دححه سليم	محاضر أ	رئيسا
أ.د. بوترة بلال	أستاذ	مشرفا ومقررا
د. الذهبي إبراهيم	محاضر أ	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

لإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾

بكل فخر وامتنان أهدي هذا العمل الى نفسي تقديرا للجهد والصبر الذي بذلته خلال سنوات الدراسة الخمس،
ولإيماني بأن الإرادة والتحدي قادران على تحويل الأحلام الى واقع، هذه المذكرة ثمرة تعب لم يذهب سدى ولبنة
أولى في طريق تحقيق طموحات أكبر

أهدي هذا النجاح الى من أحمل اسمه بكل فخر

الى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم والى من علمني العطاء بدون انتظار. الى أبي الغالي
الى من كان دعاؤها سر نجاحي، الى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها. الى بسمة الحياة وسر الوجود.

الى امي الحبيبة

الى اخوتي الأعزاء

أنتم السند والدعم في كل خطوة والنور الذي أثار دربي في لحظات العتمة، واليد التي امتدت لي في أوقات الضعف

اهدي لكم ثمرة جهدي وتعب أيامي، فبتشجيعكم تحقق الحلم

الى صديقتي العزيزات: " اية " و " منار "

كنتن السند والدعم في كل لحظة، فلكن فيه نصيب كبير. شكرا لصداقتكن الصادقة

وفي الختام اهدي هذا النجاح لكل من كان سببا في وصولي هذا الإنجاز ولكن من سانديني

الإهداء

إلى النور الذي أضاء دربي، إلى العزيز الذي حملت اسمه فخرا،
إلى معلمي الأول الرجل الذي سعى طوال حياتي لتكون الأفضل.

أبي الغالي

إلى من كانت الداعم الأول لتحقيق طموحي
إلى من كانت ملجئ ويدي اليمن في هذه المرحلة...
إلى من ابصرت بها طريق حياتي واعتزازي بذاتي.
إلى القلب الحنون إلى من كانت دعواتها تحيطني

أمي الحبيبة

إكرام

شكر وعرهان

الحمد لله الذي هداانا وما كنا لنهتدي لولا أن هداانا الله، نحمد ربنا ونشكر فضله ونعمه ونصلي ونسلم على

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

اولا الشكر لله عز وجل لأنه سهل لنا هذا العمل ووقفنا فيه، اتوجه بخالص العرفان والشكر الى كل من رافقنا في مسيرتنا الدراسية في مختلف الاطوار التعليمية، وخاصة في المرحلة الجامعية.

أخص بالشكر والتقدير أساتذتي الكرام في كلية العلوم الاجتماعية الذين لم يخلوا علينا بعلمهم وتوجيهاتهم، وعلى رأسهم الدكتور المشرف "بلال بوترة" الذي كان خير وداعم موجه في هذا العمل فجزاه الله عنا خير الجزاء وله منا أسمى التقدير والاحترام.

كما نتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى جميع الذين مدو لنا يد العون والمساعدة من بعيد او قريب

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على ضغوطات العمل وانعكاساتها على الاداء الوظيفي لدى القابلات، وقد اجريت هذه الدراسة على عينة من القابلات في مستشفيات الولادة بولاية الوادي (مستشفى متعدد الخدمات المجاهد بشير بلال، مستشفى متعدد الخدمات الشهيد العابد الميلودي، والمؤسسة الاستشفائية المختصة مركب الأم والطفل) ، فانطلقت من التساؤل الرئيسي "كيف تنعكس ضغوطات العمل على الاداء الوظيفي لدى القابلات؟"

وتندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

- كيف تنعكس الضغوطات النفسية على الاداء الوظيفي لدى القابلات؟

- كيف تنعكس الضغوطات الجسدية على الاداء الوظيفي لدى القابلات؟

- كيف تنعكس الضغوطات المهنية على الاداء الوظيفي لدى القابلات؟

وتماشيا مع طبيعة الموضوع تم الاعتماد على المنهج الكيفي، ولجمع البيانات فقد استعملنا اداة المقابلة، حيث طبقت هذه المقابلات على عينة مكونة من 10 قابلات، ومن بين أهم النتائج المتوصل اليها في هذه الدراسة:

-تنعكس الضغوطات النفسية على الاداء الوظيفي لدى القابلات

-تنعكس الضغوطات الجسدية على الاداء الوظيفي لدى القابلات

-تنعكس الضغوطات المهنية على الأداء الوظيفي لدى القابلات

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، الأداء الوظيفي.

Study Summary: This study aims to identify work stress and its impact on midwives' job performance. This study was conducted on a sample of midwives in maternity hospitals in the state of El Oued (the Mujahid Bashir Bilal Multi-Service Hospital, the Martyr El Abed El Miloudi Multi Service Hospital, and the Specialized Hospital, Mother and Child Complex)

It began with the main question, "How do work stressors impact midwives' job performance"?

This question includes the following sub-questions:

- How do psychological stressors impact midwives' job performance?
- How do physical stressors impact midwives' job performance?
- How do professional stressors impact midwives' job performance?

In keeping with the nature of the topic, we relied on a qualitative approach. To collect data, we used an interview tool, which was conducted on a sample of 10 midwives.

Among the most important findings of this study are:

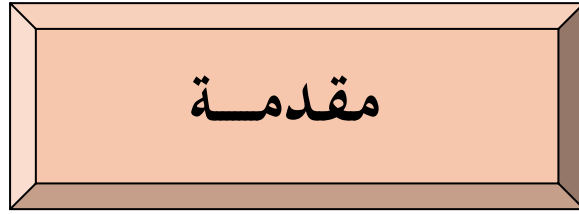
- Psychological stress affects midwives' job performance.
- Physical stress affects midwives' job performance.
- Occupational stress affects midwives' job performance.

Keywords : work stress, job performance

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العناوين
III	لإهداء
V	شكر وعرفان
VI	ملخص الدراسة
VIII	فهرس المحتويات
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
7	تمهيد
8	المبحث الاول: الأدبيات النظرية
8	أولا _ ضغوطات العمل
8	ثانيا: تعريف الأداء الوظيفي
10	المبحث الثاني: العلاقة بين المتغيرين (ضغوطات العمل والأداء الوظيفي)
10	أولا: رأي مخالف عدم وجود علاقة بين ضغوطات العمل والأداء الوظيفي
11	ثانيا: لا توجد علاقة بين ضغوط العمل والأداء Absence de relation
13	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية
13	أولا _ الدراسات السابقة
24	خلاصة الفصل الاول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
26	تمهيد:
27	المبحث الاول: الطريقة والأدوات
27	أولا: الطريقة
28	ثانيا: الأدوات
29	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج

29	أولاً: تحليل نتائج المقابلات
85	ثانياً: مناقشة النتائج
87	المقترحات والتوصيات
92	قائمة المصادر والمراجع
95	الملاحق



تُعد مهنة القبالة من أنبل المهن الصحية التي تتطلب مستوى عاليًا من الجهد الجسدي والنفسي، نظرًا لما تنطوي عليه من مسؤوليات دقيقة تتعلق بحياة الأم والجنين، بالإضافة إلى تقديم الدعم العاطفي والرعاية الصحية للنساء خلال فترات الحمل والولادة وما بعدهما. غير أنّ طبيعة العمل في هذا المجال، والتي تتسم بالاستمرارية، العمل الليلي، ضغط الوقت، نقص الموارد البشرية والمادية، والتعامل مع حالات طارئة ومعقدة، تجعل من القبالة عرضة لمستويات مرتفعة من ضغوطات العمل.

هذه الضغوط، إذا ما تجاوزت حدًا معينًا، قد تنعكس سلبيًا على أدائها الوظيفي، مما قد يؤدي إلى تدني جودة الرعاية الصحية المقدمة، وزيادة احتمال الوقوع في الأخطاء المهنية، ناهيك عن الآثار النفسية والاجتماعية التي قد تطال العاملات في هذا القطاع الحيوي. وفي ظل الاهتمام المتزايد بجودة الأداء في المؤسسات الصحية، تبرز الحاجة الملحة إلى دراسة العلاقة بين ضغوطات العمل والأداء الوظيفي تحديدًا عند القابلات، باعتبارهن عنصرًا محوريًا في المنظومة الصحية.

أولاً: الإشكالية

يعتبر موضوع ضغوطات العمل من الموضوعات المهمة التي استحوذت على اهتمام الباحثين في الحقل المعرفية المختلفة، كما تعتبر من الظواهر التي أصبحت شائعة في بيئة العمل المعاصرة، حيث يواجه العديد من الافراد تحديات يومية نتيجة لمتطلبات وظيفية قد تتجاوز طاقتهم او توقعاتهم، تلك الضغوطات قد تتنوع بين أعباء العمل الثقيلة، التوقعات المرتفعة من الإدارة او الزملاء، او حتى المشاكل في بيئة العمل التي قد تساهم في زيادة الضغط، وبينما قد تكون بعض الضغوطات محفزة للأداء وتحقيق الأهداف، فإن الضغوط المفرطة قد تؤدي الى نتائج سلبية تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية والجسدية للأفراد.

كما يعد الأداء الوظيفي من المواضيع ذات الأهمية البالغة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يشكل أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات في تحقيق أهدافها ورفع كفاءتها، فالأداء الوظيفي الجيد يعد مقياس رئيسيا لنجاح الموظف ومدى فعاليته في أداء مهامه اليومية، كما انه يعكس مدى قدرة المؤسسة على تحقيق نتائج إيجابية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

تعتبر المستشفيات من أكثر المراكز تعرضا لضغوط العمل، حيث يعد العمل في مجال الصحة من أكثر المهن التي تتطلب جهدا بدنيا ونفسيا كبيرا، حيث يواجه العاملون في هذا القطاع ضغوطات متعددة تؤثر على أدائهم المهني واستقرارهم النفسي.

تعتبر مهنة القابلات من بين المهن حساسية في مجال الرعاية الصحية، حيث يلعبنا دورا رئيسيا في تقديم الرعاية للنساء وتوفير الدعم الصحي والنفسي للأمهات، ومتابعة تطور الحمل والمساعدة في الولادة، الى جانب تقديم المشورة بشأن الرضاعة الطبيعية ورعاية المولود.

ورغم الأهمية الكبيرة لمهنة القابلات، إلا أنها تواجه العديد من التحديات والضغوطات نظرا لطبيعة عملهن الذي يتطلب الاستجابة الفورية للحالات الطارئة، والتعامل مع الولادات المتعسرة، سواء كانت هذه الضغوطات نفسية او مهنية او جسدية، قد تؤثر هذه الأخيرة بشكل كبير على أدائهم الوظيفي، مما ينعكس على جودة الرعاية الصحية المقدمة.

وبهذا تسعى هذا الدراسة الى تسليط الضوء على اهم الضغوطات التي تواجهها القابلات وكيف تنعكس على أدائهن المهني والوظيفي.

وعلى ضوء مما سبق يمكن حصر إشكالية البحث في السؤال الجوهرى المتمثل في: كيف تنعكس ضغوطات العمل

على الأداء الوظيفي لدى القابلات؟

وللإجابة على هذه الإشكالية يمكن صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

— كيف تنعكس الضغوطات النفسية على الأداء الوظيفي لدى القابلات؟

— كيف تنعكس الضغوطات المهنية على الأداء الوظيفي لدى القابلات؟

— كيف تنعكس الضغوطات الجسدية على الأداء الوظيفي لدى القابلات؟

ثانيا: مبررات اختيار الموضوع

— الرغبة الشخصية في الاطلاع والبحث في هذا الموضوع.

— إثرا الرصيد المعرفي.

— قلة الدراسات المتعمقة في هذا المجال.

— الاستكشاف والاستطلاع على اهم الضغوطات التي تعاني منها القابلات.

ثالثاً: أهداف الدراسة

- _ تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الضغوطات التي تواجه القابلات في بيئة عملهن.
- _ فهم المشكلات التي قد تواجه القابلات في بيئة عملهن وكيفية مواجهتها.
- _ معرفة انعكاسات ضغوط العمل على الصحة النفسية والمهنية والجسدية للقابلات.
- _ اقتراح حلول وأساليب للتخفيف من هذه الضغوط وتحسين بيئة العمل.

رابعاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذا الدراسة في إثراء المكتبة الجامعية حول هذا الموضوع، بالإضافة الى التعرف على الأسباب المؤدية لضغوط العمل، والى خلق حلول للتخفيف من الضغوط التي تعاني منها القابلات التي تتسبب في انخفاض الأداء الوظيفي.

خامساً حدود البحث

الحدود المكانية: اجرينا هذه الدراسة على مستشفى متعدد الخدمات المجاهد بشر بلال ب البيضاة الوادي، ومستشفى متعدد الخدمات الشهيد العابد الميلودي بالوادي والمؤسسة الاستشفائية المختصة مركب الام والطفل بالنجار الوادي.

1. المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل "الشهيد بشير بن ناصر" - الوادي

تم تأسيسه سنة 1957.

الطاقة الاستيعابية: 140 سريرًا، منها 80 سريرًا للأمومة و60 سريرًا للأطفال.
عدد العمال: أكثر من 630 موظفًا، منهم 314 عون شبه طبي، حوالي 100 طبيب (عام ومختص)، 42 قابلة، 21 عون تخدير وإنعاش، و74 موظفًا إداريًا.

المساحة: تبلغ المساحة الإجمالية 1.5 هكتار، منها 14,133 مترًا مربعًا مغطاة.

مرافق المستشفى: يضم المستشفى حوالي 20 مصلحة وجناحًا، منها جناح للاستعمالات الطبية، جناح للعمليات الجراحية يحتوي على 5 غرف عمليات، مصلحة للإنعاش، مصلحة لجراحة الأطفال، جناح للتصوير الإشعاعي الطبي مزود بأحدث المعدات، جناح للفحص والتشخيص، ومصلحة لحديثي الولادة وما بعد الوضع.

2. مستشفى متعدد الخدمات "المجاهد بشير بلال" - البيضاة

يقع هذا المستشفى في بلدية البياضة بولاية الوادي، ويقدم خدمات صحية متعددة تشمل الطب العام، الاستعجالان، وبعض التخصصات الطبية. يُعد مركزًا مهمًا لتقديم الرعاية الصحية لسكان المنطقة.

3. مستشفى متعدد الخدمات "الشهيد العابد الميلودي" بمدينة الوادي

مستشفى متعدد الخدمات يقع بمدينة الوادي، يوفر خدمات طبية متنوعة تشمل الطب العام، جراحة بسيطة، الاستعجالان، وغيرها، ويخدم فئة واسعة من سكان المدينة وضواحيها.

الحدود الزمانية:

قسمت الفترة الى ثلاث مراحل المرحلة الأولى كانت من تاريخ 2025/04/14 إلى 2025/04/16 تم فيها إجراء المقابلات مع عينة الدراسة بمستشفى المجاهد بشير بلال بالبياضة _ الوادي والبالغ عددهم 5 قابلات، والمرحلة الثانية كانت من تاريخ 2025/04/19 إلى 2025/04/20 تم فيها إجراء المقابلات مع عينة الدراسة بمستشفى الشهيد العابد الميلودي والبالغ عددهم 3 قابلات، و آخر مرحلة كانت من تاريخ 2025/04/22 إلى غاية 2025/04/24 بدار الولادة بالنجار _ الوادي وتم إجراء المقابلات مع قابلتين.

سادسا: منهج البحث

يعتبر المنهج الطريقة التي تساعد في البحث ولا يستطيع الباحث العلمي الاستغناء عنه، وبدون المنهج يكون البحث مجرد تجميع المعلومات لا علاقة له بالواقع العلمي، ويختلف المنهج من دراسة الى اخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث.

وقد اعتمدنا المنهج الكيفي في دراستنا حول ضغوطات العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي لدى القابلات لأنه يتيح فهماً عميقاً لتجاربهن الشخصية والمعيشة، ويُساعد على استكشاف الأبعاد النفسية، الجسدية والمهنية للضغوط بشكل شامل.

إن المنهج الكيفي يعبر عن ذلك النوع من البحوث العلمية التي تفترض وجود حقائق وظواهر اجتماعية تستمد من تلك الآراء والأفكار التي يؤمن بها ويتداولها الأفراد والجماعات الذين تستهدفهم الدراسة، وفي هذا النوع من البحوث، يعتمد الباحث في تحديد عينة غير عشوائية، اي عينة غير مقصودة ليجمع البيانات منها طبقاً لهدف الدراسة، ويستخدم في ذلك أدوات فعالة غير محكمة البناء كالملاحظة بالمشاركة، والمقابلات المعمقة والوثائق والسجلات الأولية المرتبطة بالموضوع. (مهرة سالم محمد القاسمي، 2024، ص5،4)

سابعا: صعوبات البحث

- _ قلة المراجع التي تتناول في موضوعها انعكاسات ضغوط العمل على الأداء الوظيفي
- _ صعوبة التنقل بين المستشفيات في وقت قصير
- _ صعوبة الحصول على الموافقة الرسمية من المؤسسة الصحية
- _ صعوبة إجراء المقابلات مع القابلات بسبب ضغط العمل وعدم توفر الوقت الكافي

ثامنا: هيكلية البحث

قامت هذه الدراسة للكشف عن كيفية انعكاس ضغوطات العمل على الأداء الوظيفي لدى القابلات وقد قسمت الى فصلين:

_ الفصل الاول ضم الإطار العام وهو عبارة عن الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة حيث تم التطرق في المبحث الاول الى الادبيات النظرية حيث قمنا بضبط مفاهيم الدراسة ألا وهي ضغوطات العمل والأداء الوظيفي وفي المبحث الثاني تناولنا فيه العلاقة بين متغيري البحث بينما المبحث الثالث تناولنا النظريات التطبيقية الا وهي الدراسات السابقة

_ الفصل الثاني احتوى على الجانب التطبيقي للدراسة تناولنا في المبحث الاول الطريقة والأدوات والمبحث الثاني النتائج ومناقشتها.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

سنحاول التطرق من خلال هذا الفصل الى الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، بعنوان ضغوطات العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي لدى القابلات، حيث تطرقنا في المبحث الاول والذي عبارة عن الأدبيات النظرية الى ضبط المفاهيم المتعلقة بالدراسة ألا وهي ضغوطات العمل والأداء الوظيفي بالإضافة إلى التعريفات الاجرائية، بينما في المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه الى توضيح العلاقة بين المتغيرين، وفي المبحث الثالث ألا وهو الأدبيات التطبيقية فقد تناولنا فيه مجمل الدراسات السابقة من مذكرات ومجلات التي تعتبر مرجعية مهمة لموضوع بحثنا الحالي، بالإضافة الى النظرية المتعلقة بالدراسة.

المبحث الاول: الأدبيات النظرية

أولا _ ضغوطات العمل:

تعريف ضغوط العمل:

لغة: ضغط، اي تشدد عليه وضيق عليه، جمع ضغوط (الصغير حياة، عبد السلام كريمة، 2022/2021، ص 8).

اصطلاحا:

يعرفه هانز سيلاي hanssely : انها امراض التكيف والضغوط وهي عبارة عن تجارب محبة يسعى الفرد الى منع حدوثها مرة أخرى، كما يسعى الى تناسيها. (حليمة بن زغوية، وسام بيوض، 2022 /2021، ص 23).

عرفت على انها عدم الموائمة او عدم الانتساب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وبين متطلبات عمله، كما عرفت حسب منظمة الصحة العالمية oms بانها تلك الانعكاسات وردود الأفعال الناتجة عن العمال عندما يكون هناك تقابل متطلبات مع ضغوطات وادراكات لا تتطابق مع قدراتهم ومعارفهم (حدة متلف، 2022، ص 402).

تعرف على انها مجموعة من التجارب التي تؤثر على الافراد، بسبب عوامل شخصية او بيئية، ترتبط مع عملهم في المؤسسة، حيث ينتج عنه ظهور اثار جسمية ونفسية وسلوكية على الافراد (عماد يوسف المزيني، 2019، ص 22)،

التعريف الاجرائي لضغوط العمل:

وهي المشكلات او المواقف المهنية اليومية التي تتعرض لها القابلات أثناء أدائهن لمهامهن الوظيفية والتي تؤدي الى شعورهن بالتعب النفسي او الجسدي او المهني

ثانيا: تعريف الأداء الوظيفي:

لغة: الأداء تأدية، أوصله وقضاه وتأدية له من حقه قضيته (اية قديري، مارية فرجاني، 2022/2021، ص 46)

اصطلاحا:

عرفه ميلر وبرميلي miller bromiley على انه: انعكاس لكيفية استخدام المنضمة لمواردها المالية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها الموضوعية (حليمة بن زغوية، وسام بن بيوض، 2022/2021، ص 27)

يعرفه عاشور: هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا ان نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن ان يقاس أداء الفرد عليها وهذه الابعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء، تعبر كمية الجهد عن الطاقة المبذولة من الفرد في عمله خلال فترة زمنية معينة، اما نوعيه الجهد فتعني درجة تطابق ذلك الجهد لمواصفات تتسم بالدقة والجودة، اما نمط الأداء هو الطريقة التي يؤدي لها الفرد عمله، هي المخرجات او الأهداف التي يسعى النظام الى تحقيقها (بهاز ناجي، 2020/ 2019، ص 82)

عرفه اندرود andrewd بأنه تفاعل لسلوك الموظف، وان ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة (محمد بن كعيبيش امينة، 2023/2022، ص 8)

التعريف الاجرائي للأداء الوظيفي:

مجموعة السلوكيات والممارسات المهنية التي تقوم بها القابلة أثناء أدائها لمهامها اليومية في تقديم الرعاية الصحية للأم والجنين أثناء وبعد الولادة

المبحث الثاني: العلاقة بين المتغيرين (ضغوطات العمل والأداء الوظيفي)

تعتبر العلاقة بين ضغوطات العمل والأداء الوظيفي من أهم الموضوعات التي مازالت تلقى اهتماما وجدلا بحثيا، حيث أشارت نتائج دراسات عديدة حول هذا الموضوع، الى نتائج مختلفة وآراء متنوعة بخصوص طبيعة ونمط هذه العلاقة.

فقد أشارت بعض نتائج الدراسات أن ضغوط العمل تعتبر من العوامل المؤثرة بشكل مباشر وكبير على الأداء الوظيفي، حيث تؤدي الضغوط المستمرة والمتزايدة الى تراجع كفاءة الفرد وقدرته على الانجاز، فعندما يتعرض العامل لضغط في العمل سواء ضغط نفسي او مهني او جسدي تنخفض قدرته على التركيز واتخاذ القرارات السليمة، مما ينعكس سلبا على جودة العمل وانخفاض مستوى الأداء، فكلما زادت الضغوط تراجع مستوى الأداء.

أولا: رأي مخالف عدم وجود علاقة بين ضغوطات العمل والأداء الوظيفي

إهتم الباحثون في السنوات الأخيرة بدراسة العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى الأداء، ولأجل تحديد هذه العلاقة سأتطرق إلى

1/ : دراسة ريتشارد كولت Colette Richard و إيريك غوسلين Gosselin Eric بحيث يعتبران من خلال دراستهما التي أجريها بعنوان " الجدل حول العلاقة بين الضغوط والأداء الوظيفي : البحث عن تفسيرات " أن هناك 4 أشكال من العلاقات بين ضغوط العمل والأداء وتتمثل هذه الأشكال في : (عدان نبيلة، 2020، ص 22)

علاقة منحنية سلبية negative linéaire relation:

تقوم هذه العلاقة على أساس أن مستوى الأداء الفردي يتناسب عكسيا مع مستوى الضغط الذي يعاني منه الفرد، بمعنى كلما ارتفعت معدلات الضغوط انخفض مستوى الأداء، وعلى هذا الأساس فإن الضغط في هذه الحالة يهدد طاقة الفرد ما يؤثر على أدائه وعلى أهدافه ويقوض قدراته الإبداعية، و بالتالي سيكون لذلك أثر سلبي يتسبب في خفض أدائه، إضافة لكون ضغوط العمل تؤثر بدرجة كبيرة على الأداء في حالة : غموض الدور لأنه ذلك يولد نوع من الصراع، فعدم الإلمام بمتطلبات العمل ينعكس سلبا على النتائج وعلى الحالة البدنية والنفسية للفرد، إذ يجبره هذا الغموض على بذل جهود أكبر وتكريس وقت أطول في العمل للتغلب على هذه الضغوط ما يعيق تقدم أدائه الوظيفي.

علاقة خطية منحنية: **curvilinéaire Relation**:

تتمثل في وجود علاقة خطية منحنية على شكل مقلوب حرف U بين الضغوط والأداء، بحيث يفترض هذا الاتجاه بأن وجود مستوى منخفض من الضغوط لن يؤدي لتحفيز الأفراد للعمل، ووجود مستوى عالي من الضغوط سوف يؤدي لامتناس قدرات الأفراد واستنفادها في مكافحة الضغوط وبالتالي لا يجد العمال وقت للأداء.

علاقة منحنية ايجابية: **positive linéaire Relation**:

إذ تتمثل هذه العلاقة في وجود علاقة ايجابية بحيث يترتب على الضغوط نوع من التحدي للسلوك الإنساني وتعتبر مشاكل العمل وصعوباته وتوتراته بمثابة تحديات الفرد وتؤدي إلى تبني أنماط ايجابية من السلوك حيث تعطي أداء أفضل وتعزز التطوير المهني. ومن خلال هذا الطرح فإن العلاقة الايجابية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي يعادلها التحدي والحماس في العمل، فالضغوط بمثابة ظروف تدفع لظهور السلوك الإبداعي والتفوق في العمل واكتشاف القدرات، ومن خلال هذا المنطلق فإن وجود نسبة قليلة من ضغوط العمل لن تثير التحدي لدى الفرد ما ينتج عنه أداء متوسط للفرد.

ثانيا: لا توجد علاقة بين ضغوط العمل والأداء **Absence de relation**

يعتبر هذا الاتجاه أن الضغوط ليست مفتاحا أو محمدا للأداء الوظيفي، وبالتالي عدم وجود علاقة بين المتغيرين أصحاب هذا الرأي قلة إذ نجد قسمين:

قسم أول يفترض أصحابه أن الفرد قد يلتزم ذاتيا بعقد مع المنظمة التي يعمل بها فيهيئ نفسه جسديا ونفسيا، ويعمل على انجاز واجباته بغض النظر عما يحيط به من ضغوط، كما يفترض أصحاب هذا الاتجاه أيضا بأن الفرد يتمتع بمستوى معين من الرشد يساعده على انجاز هذا العقد المبرم بينه وبين المنظمة.

وقسم ثان يرى بأن للفرد قدرة على التأقلم والتكيف مع جميع الظروف المستجدة، وبالتالي لن تحدث له آثار نفسية أو عقلية تؤثر عليه، وبالتالي عدم وجود تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي.

كما يمكن إضافة مجموعة من آثار ضغوط العمل على الأداء الوظيفي نجملها في:

العدوانية في التعامل واللجوء للعنف والقوة في أغلب المواقف والتعاملات، إضافة لتقلب المزاج واللجوء إلى التدخين والإدمان كحل للنسيان وللتحرر من الضغوط المهنية (عدان نبيلة، 2020، ص 23).

فقدان الثقة في زملاء العمل ونشوب النزاعات الصراعات وحتى الأزمات بين العمال وزيادة نسب الغيابات نتيجة انعدام الراحة في مكان العمل وتفاقم حدة الضغوط، وكثرة الاستقالات وطلبات الانتقال إلى أماكن عمل أخرى من قبل العمال، المشرفين وحتى المديرين.

- البطء في العمل ونقص الحماس وانخفاض مستوى الطاقة والإنتاجية.
- ارتفاع معدل الشكاوى وتدني الروح المعنوية بين العاملين، وانخفاض مستوى الأداء وتراجع حب التميز وإثبات الذات وزوال الرؤية الإبداعية في العمل وسوء التنظيم، ما ينجم عنه سوء إدارة الوقت وانعدام القدرة على اتخاذ القرارات الرشيدة والعقلانية.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

ولتعميق الفهم أكثر، يتم الرجوع إلى الأدبيات التطبيقية، التي تتجسد في شقين أساسيين: أولهما الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع أو مواضيع مشابهة، مما يساعد في تحديد ما تمّ التوصل إليه فعليًا من نتائج وتبيان أوجه القصور أو التميّز فيها. وثانيهما المقاربة النظرية التي تُستخدم كأداة تحليلية لفهم المتغيرات وربطها بنظريات علمية قائمة، مما يعزز من مصداقية الدراسة ويوفّر إطارًا تفسيريًا أكثر عمقًا.

أولاً _ الدراسات السابقة:

يعد الاطلاع على الدراسات السابقة خطوة مهمة في أي بحث علمي، إذ تعد القاعدة الأساسية في تكوين نظرة عامة حول موضوع البحث وتحديد إطاره العام، وفيما يلي سنعرض أهم الدراسات السابقة للدراسة الحالية:

الدراسة الأولى: دراسة فتيحة رجوح وأحمد زرزور بعنوان لضغط المهني لدى القابلات في ضوء بعض المتغيرات الخلفية الفردية، الدراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بنقاوس _ باتنة _ 2019.

أسئلة الدراسة:

_ 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 تراجع المتغير الحالة العائلية؟

فرضيات الدراسة:

_ مستوى الضغط المهني لدى لقابلات مرتفع.

_ توجد فروق دالة إحصائية بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع المتغير مستوى الخبرة.

_ توجد فروق دالة إحصائية بين القابلات في مستوى الضغط المهني ترجع المتغير الرتبة الوظيفية.

_ توجد فروق دالة إحصائية بين القابلات في مستوى الضغط المهني تراجع المتغير في الحالة العائلية.

المجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من 20 قابلة تم اعتماد طريقة المسح الشامل باعتبار ان مجتمع الدراسة محدود، لكن تم استرجاع ستة عشرة (16) استبيانًا فقط صالحًا للمعالجة الإحصائية أي بنسبة 80 % كعينة وممثلة.

منهج البحث المستخدم:

تماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي

أداة الدراسة:

تم الاعتماد في هذي الدراسة على اختبار Wocccq لتشخيص الضغط المهني والذي قامت بتقنيه على، وتكون اختبار من 54 بنداً.

نتائج الدراسة:

- مستوى الضغط المهني لدى القابلات مرتفع.

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

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

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

التعقيب على الدراسة:

تتفق هذه الدراسة في اختيارها للقابلات كفئة مستهدفة للبحث وفي تناولها بعد من أبعاد الدراسة الحالية، واختلفت في اعتمادها على المنهج الوصفي عكس دراستنا التي اعتمدت على المنهج الكيفي، واستفدنا من هذه الدراسة في أنها ساعدتنا في جمع عدد كبير من المراجع والمصادر على إنجاز هذه المذكرة.

الدراسة الثانية: دراسة لبلاطة كاميليا بعنوان الاحتراق النفسي لدى القابلات المناوبات ليلاً دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجمورة بسكرة، 2020/2019

تساؤلات الدراسة:

__ هل تعاني القابلات المناوبات ليلاً من الاحتراق النفسي؟

__ ماهي العوامل التي تؤدي الى الاحتراق النفسي لدى القابلات؟

__ ما هي مظاهر الاحتراق النفسي لدى القابلات المناوبات ليلاً؟

فرضية الدراسة:

__ تعاني القابلات المناوبات ليلاً من الاحتراق النفسي؟

منهج البحث:

استخدم المنهج العيادي ودراسة حالة في الدراسة

أدوات جمع البيانات:

تم الاستعانة بالأدوات التالية:

_ مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش (mbi-) 1981

_ المقابلات العيادية

حالات البحث (العيينة):

اشتملت حالات البحث على 4 حالات من المقابلات تتراوح أعمارهم من 30 سنة الى 58 سنة ذات حالة اقتصادية عادية.

نتائج الدراسة:

_ أن هناك عوامل عديدة تساهم في ظهور الانهماك المهني.

- ان المقابلات تعاني من مستوى مرتفع جدا من الإجهاد النفسي.

- أن المقابلات يظهر لديهن مستوى مرتفع من تبلد المشاعر، الذي ساهمت فيه السنوات الطويلة لمزاولة المهنة وخبرة المقابلات في العمل.

- يتباين اختلاف مستوى الانجاز الشخصي ما بين المعتدل الى المرتفع.

التعقيب على الدراسة:

تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في اختيارها للمقابلات كقائمة للدراسة ودراستها لبعدها من ابعادها، واختلفت في اعتمادها على المنهج العيادي بينما اعتمدت دراستنا على المنهج الكيفي، بالإضافة الى عدد العينة، كما استفدنا منها في تكوين فهم أعمق للضغوط النفسية التي تتعرض لها المقابلات.

الدراسة الثالثة: دراسة حنان بولقرون ونبيل مناني بعنوان الضغط النفسي و.

استراتيجيات مواجهته لدى المقابلات (دراسة حالة) 2021

أسئلة الدراسة:

_هل تعاني المقابلات من الضغط النفسي؟

_ماهي استراتيجيات مواجهة الضغط النفسي لدى القابلة؟

فرضيات الدراسة:

_ تعاني القابلة من الضغط النفسي

— تلجأ القابلات الى استعمال استراتيجيات مختلفة لمواجهة مواقف الضغط النفسي

عينة الدراسة:

اعتمدت هذا الدراسة على دراسة حالة لقابلة واحدة

منهج الدراسة:

المنهج الذي اعتمدت عليه هذا الدراسة هو المنهج الاكلينيكي العيادي لأنه أكثر ملائمة لكونه يتعامل مع السلوك الإنساني في مواقف التفاعل والتوافق الاجتماعي والنفسي.

أدوات الدراسة:

قد تم الاعتماد في هذه الدراسة على:

- **الملاحظة العيادية :** الملاحظة هي اللبنة الأولى التي يقوم عليها البحث العلمي حيث أنها الأسلوب الأول والأهم الذي يلجأ إليه الباحث حتى في اختياره لموضوع البحث، وتعتبر الملاحظة من أهم الوسائل والأدوات المنهجية، كما لا يمكن الاستغناء عنه.

المقابلة العيادية النصف موجهة: يعرفها " انجلش " بأنها محادثة موجهة يقوم بها شخص مع شخص اخر او اشخاص اخرين هدفها استثارة انواع معينة من المعلومات لاستغلالها في بحث علمي

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة ان القابلة تعاني من ضغوطات نفسية وذلك نتيجة لعبء العمل الناجم عن التعامل اليومي مع النساء الحوامل وقلة القابلات بالإضافة إلى طبيعة عمل القابلة العمل بنظام المناوبة الذي يؤثر سلبا عليها، للتكيف مع هذه الاوضاع الضاغطة تلجأ إلى استخدام أساليب مواجه مختلفة للتقليل من الضغط النفسي من أجل سلامتها وسلامة ألام الحامل ومولودها.

التعقيب على الدراسة:

تطابقت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في اختيارها للقابلات كفئة مستهدفة للدراسة ودراستها لبعدها من ابعادها واستعمال المقابلة لجمع المعلومات، واختلفت في دراستها لجانب واحد من الضغوط ألا وهو الجانب النفسي بينما الدراسة الحالية درست الجانب النفسي والجسدي والمهني، واختلفت كذلك في عدد عينة الدراسة، بينما أفادتنا هذه الدراسة في اعطاء فكرة حول موضوع الدراسة خاصة على الجانب النفسي للضغوط.

الدراسة الرابعة: دراسة آية قديري ومارية فرجاني بعنوان ضغوط المهنة لدى المرأة العاملة وانعكاسها على

الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية على عاملات مستشفى بشير ناصر بال وادي 2022/2021

أسئلة الدراسة:

_ السؤال الرئيسي: كيف تنعكس الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة؟

_التساؤلات الفرعية:

ماهي انعكاسات غموض الدور على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة؟

ما طبيعة الصراع الدور المهني على الأداء الوظيفي؟

هل للعبء المهني انعكاس على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

تنعكس الضغوط المهنية سلبيا على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة

الفرضيات الفرعية:

يساهم غموض الدور في تراجع الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة

لصراع الدور انعكاس سلبى على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة

للعبء المهني انعكاس سلبى على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة من العاملات والتي يبلغ عددهم 339 وتم اختيارهم بطريقة قصدية اذ اخذو 50 عامة بنسبة

65%

منهج الدراسة:

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعد من المناهج الأكثر استخداما في العلوم الاجتماعية

أدوات الدراسة:

تماشيا مع طبيعة الموضوع قد اعتمدت الباحثتان على أداة الاستبيان لجمع البيانات

نتائج الدراسة:

مساهمة غموض الدور في تراجع الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة

لصراع الدور انعكاس سلبي على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة
للعيب المهني انعكاس سلبي على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة
التعقيب على الدراسة:

تشابهت هذه الدراسة في تناولها بعد من ابعاد الدراسة الحالية ألا وهو الضغوطات المهنية وتسليطها للضوء
على المرأة العاملة في قطاع الصحة ن بينما اختلفت في اختيارها للعينة وعددها واعتمادها على الاستبيان
لجمع البيانات بينما الدراسة الحالية استخدمت المقابلة كوسيلة لجمع المعلومات، فيما استفدنا منها في اثراء
الجانب النظري وتزويدنا ببعض المعلومات والمساعدة في تجنب الوقوع في الاخطاء التي وقع فيها الباحثون
السابقون

الدراسة الخامسة: دراسة كرماس آمال وسایل صفية بعنوان العمل التناوبي وعلاقته بالضغط المهني لدى القابلات
(دراسة الميدانية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في جراحة النساء والتوليد بن يحي الزهرة 2024/2023
أسئلة الدراسة:

_ ما مستوى الضغوط المهنية لدى القابلات؟

_ هل توجد علاقة بين نظام العمل التناوبي والضغط المهني؟

_ هل توجد فروق الضغوط المهنية في إطار العمل بالمناوبة حسب متغير الحالة العائلية؟

فرضيات الدراسة:

_ توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين نظام العمل بالمناوبة وضغوط المهنية

_ توجد فروق بمستوى الضغوط المهنية في إطار العمل بالمناوبة حسب متغير الحالة العائلية

عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة الأساسية على 40 فرد من القابلات، تم اختيارهم بطريقة قصدية من مختلف مصالح

المؤسسة الاستشفائية، حيث تم توزيع المقاييس على 40 فرد وتم استردادها من جميع افراد العينة

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي انطلاقا من طبيعة الدراسات والبيانات المراد الحصول عليها لمعرفة طبيعة

الفروق في الضغط المهني من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة الاستشفائية بن يحي الزهرة

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثان مقياس لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة الأساسية، وتمثلت الدراسة في مقياس الضغط المهني، واستبيان العمل التناوبي، ثم التأكد من ثبات المقياس بطرق مختلفة

نتائج الدراسة:

__ اغلب نتائج الدراسة توصلت الى وجود علاقة ارتباطية بين العمل التناوبي والضغط المهني كما اثبتت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الضغط المهني لدى القابلات تبعاً لمتغير الحالة العائلية، مما يدل على ان متغير الحالة العائلية لا يؤثر في الضغط المهني.

التعقيب على الدراسة:

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في استهدافها للقابلات كقناة للدراسة وتسلط الضوء على المرأة العاملة في قطاع الصحة، واختلافها من حيث المنهج حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي بينما الدراسة الحالية اعتمدت على المنهج الكيفي وكذلك من حيث عدد العينة، فيما استفدنا منها في تكوين فهم أعمق للضغوط المهنية التي تتعرض لها القابلات واثراء الجانب النظري.

الدراسة السادسة: دراسة أيوب بن قاصير وأيوب بوقزولة بعنوان أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في المؤسسات الاستشفائية _ دراسة حالة مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة 2023/2022

أسئلة الدراسة:

كيف يؤثر ضغط العمل على أداء العاملين في مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة؟
ومن أجل الإلمام بمختلف جوانب موضوع الدراسة تم تقسيم هذا التساؤل الى تساؤلات فرعية:

- هل هناك تأثير لضغوط العمل على أداء العاملين في المؤسسات الاستشفائية؟
- هل هناك أثر لص اراع الدور على أداء العاملين في مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة؟
- هل هناك أثر لغموض الدور على أداء العاملين في مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة؟
- هل هناك أثر لعبء الدور على أداء العاملين في مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة؟
- هل هناك أثر لبيئة العمل المادية على أداء العاملين في مستشفى الإخوة بن طوبال؟

فرضيات الدراسة:

وللإجابة عن التساؤلات المطروحة، تم صياغة مجموعة من الفرضيات كالتالي:

الفرضية الرئيسية:

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور، بيئة العمل المادية) على أداء العاملين في مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة عند مستوى الدلالة ($\alpha_{0.05}$) ومن خلال هذه الفرضية نستخلص أربع فرضيات فرعية كالتالي:
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لصراع الدور على أداء العاملين في مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة عند مستوى الدلالة ($\alpha_{0.05}$).
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لغموض الدور على أداء العاملين في مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة عند مستوى الدلالة ($\alpha_{0.05}$).
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعبء الدور على أداء العاملين في مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة عند مستوى الدلالة ($\alpha_{0.05}$).
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل المادية على أداء العاملين في مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة عند مستوى الدلالة ($\alpha_{0.05}$).

عينة الدراسة:

تم في هذه الدراسة اختيار المؤسسة الصحية مستشفى الإخوة بن طوبال ميلة كميدان لدراسة الحالة، وبطريقة المسح الشامل حيث يتألف مجتمع الدراسة من مجموعة من الموظفين بهذه المؤسسة البالغ عددهم 85 موظفاً

أما فيما يخص عينة الدراسة فقد تم اختيار عينة عددها 45 فرداً حيث قاموا بتوزيع 50 استمارة استبيان وتم استرداد 45 وبهذا يكون عدد استمارات الاستبيان الصالح للتحليل 45 استمارة أي بنسبة 90٪.

منهج الدراسة وأدواتها:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في عرض المفاهيم والمعلومات الخاصة بموضوع الدراسة، مع الاعتماد على المنهج التحليلي لتفسير تلك المعلومات وتحليلها واستخلاص النتائج منها بالنسبة للجانب النظري من خلال مجموعة من الكتب والمجلات العلمية ومختلف الرسائل والأطروحات الجامعية التي تناولت موضوع الدراسة.

أما الجانب التطبيقي فتم الاعتماد على أسلوب دراسة الحالة بغرض البحث المعمق والمفصل في حالة معينة على أرض الواقع وإسقاط نتائج الدراسة عليها بالاعتماد على تصميم الاستبيان كمصدر أولي لتوفير معلومات حول موضوع الدراسة

نتائج الدراسة:

- ضغوط العمل يمثل ردود أفعال نفسية وسلوكية وجسدية تصدر من الفرد وذلك نتيجة تعرضه لمتغيرات مختلفة في الوسط الموجود فيه.

- لضغوط العمل عدة مصادر منها مصادر تنظيمية وأخرى بيئية.

- تساهم ضغوط العمل في تحسين الإنتاجية وتوفير الظروف المناسبة للعمل والجو الصحي للعمل.

- يقصد بأداء العاملين السلوك الذي يقوم به الفرد التي يعمل بها بطريقة صحيحة.

- يساهم أداء العاملين في خلق الثقة بين الأفراد وتحسين مستوى العاملين من خلال معرفة نقاط ضعفهم والمساعدة على تطويرها

التعقيب على الدراسة:

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المتغير المستقل والتابع (ضغوط العمل والأداء الوظيفي) ودراستها لموضوع ضغوط العمل في المستشفيات، بينما اختلفت في مجتمع الدراسة وعدد عينتها، فاستهدفت هذه الدراسة مجموع من العاملين في المستشفى بينما هذه الدراسة استهدفت القابلات، بالإضافة الى اختلاف في أداة الدراسة فاعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبيان بينما الدراسة الحالية اعتمدت على المقابلة، واستفدنا منها في تطوير الإطار النظري وتحديد الفجوات البحثية بالإضافة الى اعطائنا فكرة حول ضغوطات العمل في المستشفيات.

ثانياً_ نظريات الدراسة :

المقاربة النظرية:

تُعتبر نظرية الصراع من أهم الإطارات النظرية التي تسلط الضوء على التفاوت في توزيع الموارد والسلطة داخل المجتمع والمؤسسات. وبالنسبة لموضوع ضغوطات العمل لدى القابلات في مستشفيات الولادة، فإن المقاربة الصراعية تساعد على فهم طبيعة الضغوط التي تتعرض لها القابلات باعتبارها فئة عاملة قد تعاني من علاقات غير متوازنة مع الإدارات والمستويات العليا في النظام الصحي.

في إطار نظرية الصراع، يُنظر إلى ضغوطات العمل على أنها نتيجة لصراع دائم على السلطة والموارد بين الطبقات أو الفئات المختلفة داخل المؤسسة الصحية. القابلات، بوصفهن عناصر تنفيذيين في النظام الصحي، غالبًا ما يجدن أنفسهن في مواجهة مباشرة مع قيود تنظيمية صارمة، ضعف في الدعم الإداري، وقلة في الموارد المادية والبشرية، مما يعكس توزيعًا غير عادلًا للموارد والسلطة داخل المستشفى.

تُفرض على القابلات أعباء عمل إضافية بسبب نقص في الكادر أو سوء تنظيم الموارد، الأمر الذي يولد ضغطًا نفسيًا وبدنيًا كبيرًا يؤثر سلبيًا على أدائهن الوظيفي. من منظور الصراع، هذا الضغط ليس مجرد نتيجة طبيعية لطبيعة العمل، بل هو انعكاس لصراع أوسع بين فئات العاملين والإدارة، حيث تحاول الإدارة تقليل التكاليف وضغط العاملين لتحقيق أهداف النظام أو الإدارة العليا، دون اعتبار كافٍ لحقوق ورفاهية العاملين.

الضغوط التي تواجهها القابلات يمكن تفسيرها أيضًا من خلال الصراعات الطباقية داخل المستشفى؛ فالقابلات غالبًا ما يكنّ في مواقع وظيفية متوسطة أو منخفضة السلطة، مما يجعلهن عرضة للسيطرة من قبل الإدارة العليا والطبييون، الذين يملكون السلطة الأكبر والقدرة على فرض قرارات العمل. هذا يخلق جوًا من الاستغلال وعدم المساواة، مما يساهم في تفاقم الضغوط النفسية والمهنية.

بالإضافة إلى ذلك، تبرز المقاربة الصراعية أهمية النظر إلى الأبعاد الاجتماعية والسياسية التي تحيط بالمستشفيات وقطاع الصحة عمومًا. قد تكون السياسات الصحية الوطنية أو المحلية، التي تتسم بقلة التمويل وضعف الاستثمار في البنية التحتية والموارد البشرية، عوامل تزيد من حدة هذه الصراعات وتضع ضغوطًا إضافية على العاملين في الخطوط الأمامية مثل القابلات.

من ناحية أخرى، يمكن أن يؤدي استمرار هذه الصراعات إلى نتائج متعددة: مثل تدهور الأداء الوظيفي، انخفاض جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى، وارتفاع معدلات الإحباط والانسحاب المهني بين القابلات. كما قد تنشأ مظاهر مقاومة غير مباشرة أو مباشرة من قبل القابلات، مثل الإضرابات أو رفض تنفيذ بعض المهام، كرد فعل على الاستغلال والضغط المستمرة.

علاوة على ذلك، تؤكد نظرية الصراع على أن هذه الضغوط ليست محايدة أو طبيعية، بل هي نتاج لعلاقات هيمنة واستغلال، مما يستدعي ضرورة إعادة توزيع السلطة والموارد داخل المؤسسة لضمان بيئة عمل أكثر عدالة وصحة نفسية للعاملين.

لذلك، عند دراسة ضغوطات العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي للقابلات بولاية الوادي من منظور صراعي، يجب التركيز على:

طبيعة العلاقة بين القابلات والإدارة.

توزيع الموارد والدعم المتاح.

السياسات الصحية وتأثيرها على بيئة العمل.

آليات المقاومة والتكيف التي تلجأ إليها القابلات لمواجهة الضغوط.

التبعات الاجتماعية والمهنية لهذه الضغوط على القابلات وعلى جودة الرعاية الصحية.

في الخاتمة، توضح المقاربة الصراعية أن ضغوطات العمل ليست مجرد مشاكل فردية أو تنظيمية فحسب،

بل هي انعكاسات لصراعات أوسع بين فئات القوى داخل النظام الصحي، مما يتطلب مراجعة هيكلية للسلطة

والموارد من أجل تحسين بيئة العمل وأداء القابلات بشكل مستدام.

خلاصة الفصل الاول:

وفي خلاصة فصلنا النظري تطرقنا من خلاله الى تحديد وضبط المفاهيم المتعلقة بدراسة "ضغوطات العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي" ألا وهي "ضغوطات العمل" و "الأداء الوظيفي" بالإضافة الى التعريف الإجرائي لكل منهما، كما تم توضيح العلاقة بين المتغيرين من خلال عرض كيفية تأثير الضغوط بمختلف اشكالها على جودة وكفاءة الأداء الوظيفي ، كما تم دعم الجانب النظري باستعراض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت نفس موضوع الدراسة خاصة في فئة القابلات بالإضافة الى المقاربة المتعلقة بالدراسة، وبهذا يعتبر هذا الفصل نقطة انطلاق توضح لنا المعالم المنهجية الاساسية التي تسهل علينا اتمام دراستنا الحالية وفق قواعد المنهج العلمي ، وذلك بغية التحقق والوصول الى نتائج صادقة وحقيقية .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد:

يعد الجانب الميداني خطوة من خطوات البحث العلمي، فبعد تناول الجانب النظري الذي تم فيه تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها والهدف منها، وكذا متغيراتها، إلا أنه لا يمكن الوصول الى نتائج واقعية عن موضوع الدراسة إلا إذا تم النزول الى الميدان، للحصول على معطيات حقيقية ونتائج دقيقة، وبالتالي سنتناول في هذا الفصل الذي ينقسم الى مبحثين:

المبحث الاول: يتضمن الطريقة والتي يتمثل في مجتمع وعينة الدراسة وتحديد المتغيرات، بالإضافة الى أدوات جمع البيانات.

المبحث الثاني: يتضمن النتائج والمناقشة، حيث يتم فيها عرض نتائج الدراسة، اما في المناقشة يتم عرض وتحليل وتفسير المعطيات ومقارنة النتائج والتوصل الى استنتاجات والحلول.

المبحث الاول: الطريقة والأدوات

تُعدُّ منهجية البحث من الركائز الأساسية التي تقوم عليها أي دراسة علمية رصينة، إذ تضمن السير المنظم نحو تحقيق أهداف البحث، واستخلاص النتائج بشكل موضوعي. وتكتسي المنهجية أهمية بالغة في الدراسات التي تتناول الظواهر السلوكية والتنظيمية، مثل العلاقة بين ضغوطات العمل والأداء الوظيفي، نظرًا لتعدد العوامل المؤثرة وتشابك المتغيرات. وبناءً على ذلك، يتضمن هذا المبحث عرضًا مفصلاً للخطوات المنهجية التي اعتمدت في الدراسة، بدءًا بتحديد مجتمع وعينة الدراسة، مرورًا بتعريف المتغيرات الأساسية، وصولًا إلى أدوات جمع البيانات المستخدمة لضمان المصدقية والدقة.

أولاً: الطريقة

1/مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

لكل بحث علمي مجتمع تدور حوله الدراسة، لهذا يتطلب على الباحث الدقة عند اختيار مجتمع البحث للحصول على أكثر دقة، ومجتمع البحث في دراستنا يشمل فئة القابلات بمستشفيات الولادة بالوادي، فاقترنت الدراسة على كل من مستشفى متعدد الخدمات المجاهد بشير بلال بالبياضة، ومستشفى الشهيد العابد الميلودي، والمؤسسة الاستشفائية المختصة مركب الام والطفل بالنجار الوادي

عينة الدراسة:

إن العينة هي جزء من المجتمع، أو هي عدد من الحالات التي تؤخذ من المجتمع الأصلي وتجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي، وبهذه الطريقة، فإنه يمكن دراسة الكل عن طريق دراسة الجزء بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذ منه. (عبود عبد الله العسكري، 2004، ص 168)

ولقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية حيث شملت 10 قابلات موزعات على ثلاث مؤسسات استشفائية، حيث تم اختيار 5 قابلات من مستشفى متعدد الخدمات المجاهد بشير بلال _ بالبياضة و3 قابلات من مستشفى الشهيد العابد الميلودي وقابلتين 2 من مستشفى دار الولادة بالنجار وقد روعي في توزيع العينة التنوع في بيئات العمل من اجل الحصول على تمثيل أفضل لواقع الضغوط النفسية والجسدية والمهنية التي تواجهها القابلات في سياقات مختلفة.

2/تحديد متغيرات الدراسة وطرق قياسها:

متغيرات الدراسة في البحث العلمي هي عبارة عن كل ما يقبل القياس، ونعني هنا القياس الكمي والكيفي، ويطلق على كل أمر يقبل التغيير مسمى المتغير، وأهم ما يميز المتغيرات هي عنصري التأثير والتأثر. فالمتغير المستقل هو المتغير الذي يحدث تغييرات في متغير آخر، أو يفسر متغيراً آخر، أما المتغير التابع فهو المتغير الذي يتأثر بمتغير آخر أو يفسر به. (سوتيريوس ساراتناكوس، 2017، ص176)

تتمثل متغيرات هذه الدراسة في متغير مستقل يتمثل في "ضغوطات العمل" والذي ينقسم الى ثلاث أبعاد رئيسية: الضغوط النفسية، والضغوط الجسدية، والضغوط المهنية، أما المتغير التابع لهذه الدراسة فهو الأداء الوظيفي.

وقد تم قياس متغيرات الدراسة من خلال القياس الكيفي باستخدام أداة المقابلة.

ثانياً: الأدوات

تعرف المقابلة على أنها لقاء بين شخصين فأكثر لتحقيق هدف ما، من خلال طرح الاسئلة الهادفة من قبل المقابل على شخص تجري معه المقابلة، والتي يصاحبها عدة الكثير من الانفعالات الناجمة عن سؤال ورد فعل على هذا السؤال، وكل هذه العملية تهدف الى جمع أكبر قدر من المعلومات والبيانات المقصودة من الباحث ليستفيد منها في تحقيق هدفه من المقابلة (سعد سلمان المشهداني، 2019، ص158)

ولقد اعتمدت هذه الدراسة على أداة المقابلة كأداة رئيسية لجمع البيانات، لأنها تتيح جمع بيانات نوعية غنية ومتعمقة، ونظراً لفعاليتها في استكشاف الخبرات الفردية وفهم المعاني العميقة المرتبطة بالظاهرة المدروسة، وقد تم اختيار هذه الأداة لأنها أتاحت لنا التفاعل المباشر مع المشاركين (المقابلات) مما توفر مرونة في الطرح ويسمح بالحصول على اجابات مفصلة وتوضيحية لا يمكن الوصول إليها من خلال الأدوات الكمية، وقد تم إجراء المقابلات بشكل فردي في بيئة هادئة ومحايده تراعي خصوصية المشاركين، كما تم تسجيل المقابلات بعد الحصول على الموافقة المسبقة، ثم تفرغها حرفياً وتحليلها باستخدام منهج تحليل المحتوى، بما يضمن معالجة البيانات بطريقة منهجية دقيقة تتماشى مع اهداف البحث .

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج

بعد تحديد المنهجية وضبط أدوات الدراسة، تأتي مرحلة تحليل النتائج باعتبارها الخطوة المفصلية التي تُترجم فيها البيانات إلى معانٍ علمية تُمكن الباحث من الإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها. ويُعد هذا المبحث من أكثر المباحث حساسية، حيث يتضمن عرضًا تفصيليًا لنتائج الدراسة الميدانية من خلال الجداول الإحصائية، متبوعًا بمناقشة معمقة لهذه النتائج في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة والنظريات ذات الصلة. كما يتضمن المبحث استنتاجات واقعية مدعومة بالأدلة، ويقترح حلولًا وتوصيات عملية بناءً على المعطيات المتوفرة.

أولاً: تحليل نتائج المقابلات

1/ نتائج التساؤل الفرعي الأول: كيف تنعكس الضغوط النفسية على الاداء الوظيفي لدى القابلات؟

السؤال 01: هل سبق وان تعرضتي لضغط نفسي في عملك؟ وماهي الحالة التي تظهر عليك؟

تبين من خلال المقابلات التي اجرينها مع القابلات وعينة البحث ما يلي:

اشارت المبحوثة رقم 1: الى انها تعرضت الى ضغط نفسي في العمل بسبب علاقتها مع الإداريين والمسؤولين والضغط الناتج عن الاوامر المتكررة مما ينتج عنها ردات فعل سريعة والعصبية حيث قالت (دائما عندي ضغط نفسي مع علاقتي مع الرؤساء والمسؤولين ودائما تحصل بيني وبينهم مناوشات في إطار الخدمة واختلاف الآراء وبالنسبة للحالة الي تظهر عليا عندي ردة فعل سريعة مع المسؤول والتوتر والاضطراب وتغير طبيعة المعاملة مع المرضى خاصة في الحالة الأولى من الضغط لكن من بعد نرجع طبيعية).

اما المبحوثة رقم 2: فقد اشارت الي انها تتعرض للضغط النفسي عند مواجهتها لحالات مستعصية وطارئة بسبب الخوف من المضاعفات والمسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتقها مما تظهر عليها علامات الخوف والقلق حيث قالت (انا شخصا تتعرض لضغط نفسي كي تجينا مريضة حالتها مستعصية نخاف لنفقد الام او الجنين تاعها لكن بالرغم من خوفي الا أني نحاول نعمل بكل مجهودي لسلامتهم، في مثل هذه الحالات يؤثر عني الخوف والقلق).

فالمبحوثة رقم 3: فقد تبين انها تتعرض للضغط النفسي بسبب قلة القابلات في المستشفى الذي تعمل فيه حيث تضطر الى تحمل اعباء تفوق طاقتها ومتابعة عدد كبير من المرضى بالإضافة الى الحجم الساعي الكبير حيث قالت (النقص الكبير في عدد القابلات في المؤسسة التي اعمل بيها بصفة خاصة، وبالنسبة لولاية واد سوف بصفة عامة لان نستقبل عدد كبير من المرضى ، ونعانو من الضغط بسبب الحجم الساعي نخدمو 16 ساعة لاقارد (المناوبة

الليلية) . هذا الشيء يدفعني الى الضغط النفسي مش كيف العمل في النهار (جورني) احيانا منكرش مليح ونتعب بدرجة كبيرة ,وصار عندي حساسية في العين بسبب المناوبة والسهر).

بينما كان للمبحوثة رقم 4: رأي اخر حيث انها تتعرض للضغط النفسي الناتج عن التوتر في العلاقات مع الزملاء حيث قالت (احيانا تتعرض لضغط النفسي في الخدمة، بسبب علاقتي مع زميلاتي، مرات تصرا بيناتنا مناوشات خفيفة سببها انو نختلفو شوي في الآراء، والحالة الي تظهر عليا انو انا بطبيعتي عصبية ياسر، لكن نتقلق لفترة قصيرة ومبعد نرجع كيما الاول نورمال).

اما المبحوثة رقم 5: قد أشارت الى انها تعاني من الضغط النفسي نتيجة تراكمات العمل بسبب عدد المرضى المقبولين يوميا حيث قالت (تعرضت لبعض الضغوطات النفسية نتيجة تراكم العمل والشيء هذا يخليني ترتبك ونخاف انو ندير ردة فعل اتجاه المريضة، ونحاول نخفف الضغط قدر المستطاع والحالة الي تظهر عني نبكي ونعتزل قليلا عن صديقاتي وتكون ملامح وجهي بارزة عنها التعب والضغط).

اما المبحوثة رقم 6: تبين انها تعرضت لضغط النفسي بسبب تعاملها مع المرضى حيث قالت (واجهت ضغوطات نفسية من قبل المريضة لأنها غير مؤهلة نفسيا ومن قبل اهل المريضة بسبب الشتم وقلة الإمكانيات الأولية).
اما المبحوثة رقم 7: تبين انها تعرضت للضغط النفسي من جانب زملائها حيث قالت (تعرضت للضغط النفسي من قبل الزملاء والأشخاص الذين يتم التعامل معهم كالمرضى وتظهر عندي حالة الانفعال، التوتر، القلق رفع الصوت والتجاهل)

اما المبحوثة رقم 8: تبين انها تعرضت للضغط النفسي من قبل زملائها حيث قالت (احيانا نتعرض لضغط النفسي ويرجع سببه للمناوشات مع الزملاء، والحالة التي تظهر عليا اكيد القلق والتوتر بدرجة كبيرة لفترة قصيرة ونبعد نرجع)

المبحوثة رقم 9: تبين انها تعرضت للضغط النفسي من قبل المرضى حيث قالت (انا شخصيا نتعرض لضغط في العمل كي تجينا حالات مستعصية وطارئة والحالة التي تظهر عليا نتقلق ياسر ونخاف أكثر شيء)

المبحوثة رقم 10: تبين انها تعرضت للضغط النفسي من قبل اطارات المستشفى والمهام المسندة اليها وكذلك من قبل الزوار لعدم فهم قوانين المستشفى حيث قالت (تعرضت للضغط النفسي من طرف مسؤولي المؤسسة وذلك بسبب الاعمال المطلوبة بصفة دائمة ومن الزوار لجهل القوانين المعمول بيها، والحالة التي تظهر عليا القلق والتوتر بشكل كبير).

التحليل والتأويل السوسولوجي:

من خلال مقابلات البحث التي أجريت مع القابلات العاملات في المستشفيات، يتضح أن الضغوط النفسية تلعب دوراً محورياً في التأثير على الأداء الوظيفي، وذلك من خلال مظاهر متعددة ومتنوعة تتعلق بطبيعة العمل والبيئة التنظيمية، والعلاقات الاجتماعية داخل المستشفى. هذه الضغوط تنبع من مصادر مختلفة مثل العلاقات مع المسؤولين والزلاء، طبيعة المهام، والتعامل مع الحالات المرضية الحرجة.

أولاً، تشير المبحوثة رقم 1 إلى أن التوتر النفسي يأتي بشكل رئيسي من العلاقة المتوترة مع الإداريين والمسؤولين، حيث تتكرر الأوامر مما يولد استجابات سريعة وعصبية، وتؤثر هذه الحالة على طريقة تعاملها مع المرضى، لكنها تعود إلى طبيعتها بعد زوال الضغط: «دائماً عندي ضغط نفسي مع علاقتي مع الرؤساء والمسؤولين... وتتغير طبيعة المعاملة مع المرضى خاصة في الحالة الأولى من الضغط لكن من بعد نرجع طبيعية». هذا يوضح تأثير الضغط على السلوك المهني في المراحل الأولى من التعرض له.

ثانياً، في حالات الطوارئ أو الحالات المستعصية، يزداد الضغط النفسي بشكل ملحوظ بسبب الخوف من الفشل أو المضاعفات، كما أوضحت المبحوثة رقم 2: «نتعرض لضغط نفسي كي تجينا مريضة حالتها مستعصية نخاف لنفقد الام او الجنين... يؤثر عني الخوف والقلق». هذا يعكس تأثير المسؤولية الكبيرة على الحالة النفسية والقدرة على اتخاذ القرارات تحت ضغط عالي.

ثالثاً، نقص عدد القابلات وتأثير حجم العمل كان له صدى واضح عند المبحوثة رقم 3، حيث تعاني من ضغط شديد بسبب ساعات العمل الطويلة وحجم المرضى الكبير: «النقص الكبير في عدد القابلات... نخدمو 16 ساعة لا قارد... صار عندي حساسية في العين بسبب المناوبة والسهر». هذا يشير إلى الضغط الجسدي والنفسي الناتج عن عدم كفاية الموارد البشرية، مما يؤثر على جودة الأداء.

رابعاً، الضغوط الناتجة عن العلاقات مع الزلاء تظهر بوضوح في تصريحات المبحوثتين رقم 4 و 8، اللتان تحدثنا عن مناقشات واختلاف في الآراء، مما يسبب توتراً مؤقتاً وعصبية، لكنها عادة ما تزول بسرعة: «مرات تصرا بيناتنا مناقشات خفيفة... أنا بطبعتي عصبية ياسر... نتقلق لفترة قصيرة ومبعد نرجع كيما الأول». هذا يشير إلى أن الخلافات الداخلية تمثل ضغطاً نفسياً لكنه محدود المدة.

خامساً، تراكمات العمل وكمية المرضى تؤدي إلى إحساس بالارتباك والخوف من ارتكاب الأخطاء، كما قالت الباحثة رقم 5: «تراكم العمل... يخليني نرتبك ونخاف... الحالة التي تظهر عني نبكي ونعتزل قليلاً». هذا يعكس تأثير الضغط النفسي على الاستقرار العاطفي والانسحاب المؤقت من التواصل الاجتماعي.

سادساً، التعامل مع المرضى وأهلهم يشكل مصدر ضغط إضافي، خاصة عند التعرض للإساءة أو الشتم، كما صرحت الباحثة رقم 6: «واجهت ضغوطات نفسية من قبل المريضة لأنها غير مؤهلة نفسياً ومن قبل أهل المريضة بسبب الشتم». وهذا يوضح أن الضغط النفسي قد يأتي أيضاً من بيئة العمل الاجتماعية.

سابعاً، الباحثان 7 و10 ذكرتا تأثير ضغط الزملاء والمسؤولين والزوار بسبب المهام المتزايدة وعدم فهم القوانين، مما يولد مشاعر توتر وقلق: «تعرضت للضغط النفسي من قبل الزملاء... حالة الانفعال، التوتر، القلق»، و«تعرضت للضغط النفسي من طرف مسؤولي المؤسسة... من الزوار لجهل القوانين... القلق والتوتر بشكل كبير». هذه العوامل تعكس التعقيدات التنظيمية التي تزيد من أعباء القابلات.

تظهر النتائج بوضوح أن الضغوط النفسية لدى القابلات في المستشفيات ناتجة عن تداخل عوامل متعددة، منها العلاقات التنظيمية مع المسؤولين والزملاء، وطبيعة العمل والمهام المكثفة، والتعامل مع حالات حرجة ومواقف نفسية معقدة مع المرضى وأهلهم. هذه الضغوط تظهر على الباحثات من خلال أعراض مثل التوتر، العصبية، القلق، الانفعال، وأحياناً الانسحاب الاجتماعي، مما يؤثر مؤقتاً على جودة الأداء الوظيفي وحالة التوازن النفسي.

وتؤكد الأقوال مثل قول الباحثة 1: «تتغير طبيعة المعاملة مع المرضى خاصة في الحالة الأولى من الضغط لكن من بعد نرجع طبيعية»، وقول الباحثة 5: «الحالة التي تظهر عني نبكي ونعتزل قليلاً عن صديقاتي»، مدى تأثير الضغط النفسي الذي قد يتبدل مع الوقت، لكنه يترك أثراً على الأداء وسلوك القابلة في بيئة العمل.

بناءً على ذلك، يتضح أن تحسين بيئة العمل ودعم العلاقات الاجتماعية وتقليل الأعباء المادية وتنظيم ساعات العمل، بالإضافة إلى توفير دعم نفسي للقابلات، يمكن أن يساهم بشكل كبير في تقليل الضغط النفسي وتحسين الأداء الوظيفي في مجال التوليد.

السؤال رقم 2: سبق وان وقعتي في خطأ طبي بسبب الارق وتعب؟ ولو وقعتي في الخطأ الطبي كيف تتعاملين معه لتجاوز هذا الخطأ؟

اشارت المبحوثة رقم 1: الى انها لم تقع في الخطأ الطبي ولكنها وقعت في كتابة دفتر المريضة حيث قالت (لا الحمد لله موقعتش في الخطأ الطبي، ولكن وقعت في خطأ في كتابة بدفتر المريضة وكانت هذي في بداية عملي، ولكن تم تصحيح الخطأ بمساعدة زملائي)

اما المبحوثة رقم 2: اشارت الى انها لم تقع في الخطأ الطبي ولكن المجموعة التي كانت تنتمي اليها وقعت فيه حيث قالت (أنا شخصيا ماوقعش معايا الخطأ ولكن في بداية عملي وقع مع المجموعة التي كانت فيها ويرجع ذلك بسبب التعب والجهد المبذول مما أدى الى إصابة الجنين، وتم التعامل مع الوضعية ببذل القدر الكافي من الاهتمام والعناية بالجنين وتنظيف جرحه وقمنا بالاعتذار من أمه وفهمناها بطريقة بأن الوضعية التي كان فيها حرجة لتجنب الوقوع في المشاكل)

اما المبحوثة رقم 3: اشارت الى انها لم تقع في الخطأ الطبي حيث قالت (موقعتش في الخطأ الطبي ويعود ذلك الى خبرتي المهنية والى راحتي النفسية ولو وقعت في الخطأ بإمكانني تصحيح الخطأ إذا كان يتصحح).

أما المبحوثة رقم 4: اشارت الى انها لم تقع في الخطأ الطبي حيث قالت (لم يتم تعرضي للخطأ الطبي ولو وقعت فيه محاولة الإصلاح ومعالجة الخطأ وإذا كان الأمر يتطلب تحويل المريضة الى العملية او المستشفى الكبير).

أما المبحوثة رقم 5: اشارت الى انها لم تقع في الخطأ الطبي حيث قالت (عدم وقوعي في الخطأ ولو وقعت فيه استعين بالكفاءات المهنية الأعلى مستوى مني).

أما المبحوثة رقم 6: اشارت الى انها لم تقع في الخطأ الطبي حيث قالت (لا الحمد لله إذا جتني مريضة يروح التعب ولو وقعت فيه نستعين بطبيب او أحد زملاء الأكثر مني خبرة).

اما المبحوثة رقم 7: اشارت الى انها لم تقع في الخطأ الطبي حيث قالت (لا الحمد لله موقعتش وان شاء الله منوقعش وإذا وقعت نحاول الاستعانة بأحد زملاء).

اما المبحوثة رقم 8: اشارت الى انها وقعت في خطأ طبي حيث قالت (وقعت في خطأ طبي بسبب كذب المريضة في مرضها ولكن الحمد لله تم تدارك الوضع).

اما المبحوثة رقم 9: اشارت الى انها لم تقع في الخطأ الطبي حيث قالت (الحمد لله، انا ماوقعتش في الخطأ ولكن وقع مع احدي زميلاتي بسبب كثرة المرضى خاصة في (لاقارد).

اما المبحوثة رقم 10: اشارت الى انها لم تقع في الخطأ الطبي حيث قالت (لالا الحمد لله حتى في بداية مسيرتي المهنية مصراش معايا خطأ وان شاء الله مانوقعش فيه).

التحليل والتأويل السوسولوجي:

من خلال تحليل مقابلات القابلات في هذا السؤال، يبرز محوران رئيسيان: مدى وقوع الأخطاء الطبية الناتجة عن التعب والإرهاق، والاستراتيجيات التي تعتمد عليها القابلات في التعامل مع مثل هذه الأخطاء عند حدوثها. عموماً، تشير البيانات إلى ندرة وقوع الأخطاء الطبية المباشرة لدى المبحوثات، مع وجود بعض الحالات الطارئة التي تم التعامل معها بحذر ومسؤولية.

أولاً، أغلب المبحوثات (8 من أصل 10) أكدن عدم وقوعهن في أخطاء طبية ناجمة عن التعب أو الأرق، وهو ما يرتبط غالباً بالخبرة المهنية، الدعم المؤسسي، واستراتيجيات التعامل مع الضغوط. على سبيل المثال، المبحوثة رقم 3 تؤكد: «موقعتش في الخطأ الطبي ويعود ذلك إلى خبرتي المهنية والى راحتي النفسية»، مما يوضح أهمية الجانب النفسي والمهني في الوقاية من الأخطاء.

ثانياً، عند وقوع أخطاء غير مباشرة أو ذات طبيعة إدارية، مثل كتابة دفتر المريضة، أظهرت المبحوثة رقم 1 أنها وقعت في خطأ كتابي لكنه تم تصحيحه بسرعة وبمساعدة الزملاء: «وقعت في خطأ في كتابة بدفتر المريضة... وتم تصحيح الخطأ بمساعدة زملائي». هذا يبرز دور التعاون الجماعي في تصحيح الأخطاء وتقليل تأثيرها.

ثالثاً، هناك اعتراف بوجود حالات خطأ ضمن فرق العمل وليس بشكل فردي، كما بينت المبحوثة رقم 2: «في بداية عملي وقع مع المجموعة التي كانت فيها خطأ بسبب التعب والجهد المبذول مما أدى إلى إصابة الجنين... قمنا بالاعتذار من أمه وفهمناها بطريقة مناسبة». هذه الحالة تدل على أن الأخطاء قد تحدث بسبب ظروف العمل الصعبة مثل الإرهاق، لكن التزام الفريق بالتصحيح والاعتذار يعكس احترافية ومسؤولية في التعامل مع الموقف.

رابعاً، عند احتمال وقوع الخطأ، تعبر المبحوثات عن استراتيجيات واضحة تعتمد على طلب الدعم والمساعدة من الزملاء الأكثر خبرة أو الكفاءات المهنية الأعلى، كما ورد في أقوال المبحوثات 4، 5، 6، 7: «لو وقعت فيه محاولة الإصلاح ومعالجة الخطأ»، «أستعين بالكفاءات المهنية الأعلى مني»، «نستعين بطبيب أو أحد زملاء الأكثر مني خبرة»، «نحاول الاستعانة بأحد الزملاء». وهذا يعكس ثقافة التعاون والوقاية داخل فرق العمل.

خامساً، المبحوثة رقم 8 ذكرت وقوعها في خطأ طبي بسبب معلومات غير صحيحة قدمتها المريضة، لكنه تم تدارك الموقف بسرعة: «وقعت في خطأ طبي بسبب كذب المريضة في مرضها ولكن الحمد لله تم تدارك الوضع».

هذه الحالة تسلط الضوء على التحديات التي تواجه القابلات والتي قد تكون خارجة عن إرادتهن، مع أهمية سرعة التدخل لتقليل الأضرار.

سادساً، هناك اهتمام ملحوظ بعدم التكرار، حيث أبدت المبحوثات رغبة قوية في الحفاظ على السلامة المهنية، كما أكدت المبحوثة 10: «حتى في بداية مسيرتي المهنية مصرّاش معايا خطأ وإن شاء الله ماوقعش فيه». هذه النظرة تعبر عن التزام مهني عالي ومسؤولية تجاه المرضى.

تشير نتائج هذا السؤال إلى أن وقوع الأخطاء الطبية بين القابلات بسبب الأرق والتعب ليس شائعاً، ويرجع ذلك إلى الخبرة المهنية، الدعم المتبادل بين الزملاء، والحذر الشديد أثناء العمل. في الحالات التي حدث فيها خطأ، تم التعامل معها بسرعة عبر التصحيح والاعتذار، مع الاعتماد على خبرات الزملاء الأكثر تأهيلاً لتجاوز المواقف الصعبة. وتعكس هذه النتائج وجود ثقافة مهنية تعزز الوقاية من الأخطاء، والتعاون الجماعي، وتحمل المسؤولية. كما تبرز الحاجة إلى توفير بيئة عمل داعمة تقلل من الإرهاق والتعب لتفادي وقوع الأخطاء الطبية مستقبلاً، خاصة في ظل ضغوط العمل وكثرة المرضى.

سؤال رقم 3: هل تعرضتي لصدمة نفسية او الدخول في حالة هستيرية أثناء فقدان أحد الحوامل أو الاطفال؟ كيف قمتي بتخطي هذه المرحلة؟

اشارت المبحوثة رقم 1: الى انها تعرضت الصدمة نفسية عن فقدان الجنين حيث قالت (نعم في فترة التربص عندما فقدت الام مولودها أثرت فيا حالتها هذا الشيء خلاني ندخل في حالة النفسية، تعودت وقوة الايمان والصبر).

اما المبحوثة رقم 2: تبين الى انها تعرضت الصدمة نفسية حيث قالت (نعم لكن سبب فقدان أحد الحوامل الرحم بعد الولادة مما أدى بي الى دخول في حالة نفسية، وتخطيت هذه المرحلة من خلال دعم من طرف الاصدقاء والعائلة والرجوع إلى الله سبحانه وتعالى).

اما المبحوثة رقم 3: تبين انها تعرضت الصدمة نفسية عند فقدان الجنين حيث قالت (نعم تعرضت لهذه الحالة عند فقدان الجنين، وقمت بتخطي هذه المرحلة مع مرور الوقت).

اما المبحوثة رقم 4: تبين انها لم تتعرض الصدمة النفسية حيث قالت (لا، لم يتم التعرض لصدمة نفسية، ولو وقعت في هذه المرحلة نأخذ عطلة).

اما المبحوثة رقم 5: تبين انها لم تتعرض الصدمة نفسية حيث قالت (عدم تعرضي لهذه الحالة ويعود ذلك الى خبرتي المهنية، ولو وقعت في هذه المرحلة نتحمل بصبر واللجوء الى الله)

اما المبحوثة رقم 6: تبين انها لم تتعرض لحالة نفسية حيث قالت (لا مندخلشي في صدمة لكن ندخل في حالة حزن أكثر ولو وقعت في هذه المرحلة نأخذ عطلة).

اما المبحوثة رقم 7: تبين انها لم تتعرض الصدمة نفسية حيث قالت (لا بصراحة مصارتش أنو فقدت مريضة أو الجنين في مسيرتي الحمد لله، ولكن إذا صارت معايا لاقدر الله ودخلت في صدمة أو حالة أكيد باش ناخذ عطلة راحة عالاقل نحاول ننسى).

اما المبحوثة رقم 8: تبين انها لم تتعرض الصدمة نفسية حيث قالت (لا مدخلتش في صدمة لكن كيما يقولو تغضني لإنو هذا الشيء كاتبو ربي سبحانه، ولو وقعت في هذه المرحلة لكن مع الخدمة وكثرت المرضى ننسى تدريجينا).

اما المبحوثة رقم 9: تبين انها تعرضت الى الصدمة نفسية عند فقدان أحد الحوامل الجنين حيث قالت (تعرضت الى صدمة نفسية عند فقدان الام جنينها، وقامت بتخطي هذه المرحلة بمساعدة العائلة والزملاء).

اما المبحوثة رقم 10: تبين انها لم تتعرض الى الصدمة نفسية حيث قالت (لا لم تعرض الصدمة نفسية حتى ولو تعرضت لهذه المرحلة ناخذ عطلة من اجال الاستراحة ونسيانها).

التحليل والتأويل السوسولوجي:

توضح نتائج المقابلات أن تجربة الصدمة النفسية أو الدخول في حالة هيستيرية إثر فقدان حامل أو جنين تُعتبر من التجارب المؤثرة والمؤلمة على القابلات، لكنها ليست حالة عامة للجميع، حيث تختلف الاستجابات بناءً على الخبرة المهنية، الدعم الاجتماعي، والقدرة النفسية للفرد.

أولاً، هناك مجموعة من القابلات (المبحوثات 1، 2، 3، و 9) أكدن تعرضهن لصدمة نفسية مباشرة نتيجة فقدان الجنين أو الأم، مما أثر عليهن بشكل عميق واحتاج إلى آليات نفسية للتجاوز. المبحوثة رقم 1 عبرت عن ذلك بوضوح قائلة: «نعم في فترة التربص عندما فقدت الأم مولودها أثرت فيا حالتها... تعودت وقوة الإيمان والصبر»، وهو ما يعكس الاعتماد على الإيمان والدعم الذاتي كوسيلة للتكيف. كذلك المبحوثة رقم 2 ذكرت أنها دخلت في حالة نفسية حادة بسبب فقدان رحم إحدى الحوامل: «تخطيت هذه المرحلة من خلال دعم من طرف الأصدقاء والعائلة والرجوع إلى الله»، مما يدل على أهمية الدعم الاجتماعي والديني في تخطي الصدمة.

ثانياً، بعض المبحوثات لم يتعرضن لصدمة نفسية بشكل مباشر، ويعزبنه إلى خبرتهن المهنية أو عدم تعرضهن لفقدان في مسيرتهن العملية. على سبيل المثال، المبحوثة رقم 5 قالت: «عدم تعرضي لهذه الحالة ويعود ذلك إلى خبرتي المهنية»، والمبحوثة رقم 7 أكدت: «بصراحة مصارتهن أنو فقدت مريضة أو الجنين... وإذا صارت معايا لا قدر الله، باش ناخذ عطلة راحة»، وهذا يوضح أن الاحتراز الذهني والمهني يجد من التعرض للصدمة.

ثالثاً، توجد مبحوثات مثل رقم 4، 6، 8، و10 رفضن الدخول في حالة هستيرية أو صدمة، مع تأكيدهن على استخدام استراتيجيات مثل أخذ إجازة للراحة النفسية أو محاولة نسيان الألم تدريجياً، كما قالت المبحوثة رقم 4: «ولو وقعت في هذه المرحلة ناخذ عطلة»، والمبحوثة رقم 8: «مع الخدمة وكثرة المرضى ننسى تدريجياً». وهذا يشير إلى أهمية توفير فترة استراحة ودعم نفسي مؤقت لتجاوز الصدمة.

رابعاً، تتكرر فكرة الاعتماد على الدعم العائلي والزملاء والإيمان الديني كعوامل رئيسية في تخطي المرحلة النفسية الصعبة، وهذا يبرز جانب الدعم النفسي الاجتماعي كعامل وقائي مهم، كما عبرت المبحوثة رقم 9: «قامت بتخطي هذه المرحلة بمساعدة العائلة والزملاء».

خامساً، من اللافت أن بعض المبحوثات يميزن بين الصدمة النفسية والحزن، فمثلاً المبحوثة رقم 6 قالت: «لا ندخل في صدمة لكن ندخل في حالة حزن أكثر»، مما يدل على اختلاف درجات التأثير النفسي التي قد تكون أقل حدة عند البعض.

توضح نتائج هذا السؤال أن فقدان الحوامل أو الأطفال يمثل تجربة نفسية صعبة تؤدي إلى حالات صدمة أو هستيرية عند بعض القابات، بينما لا تؤثر بشكل مباشر على أخريات، ويرجع ذلك إلى عوامل متعددة منها الخبرة المهنية، الدعم الاجتماعي، القوة النفسية، والظروف التنظيمية. تُستخدم عدة آليات لتجاوز الصدمة، منها الاستعانة بالدعم العائلي والزملاء، اللجوء إلى الإيمان والصبر، وأخذ فترات راحة واستجمام نفسي.

الأقوال مثل المبحوثة 1: «تعوّدت وقوة الإيمان والصبر والمبحوثة 2: «دعم من طرف الأصدقاء والعائلة والرجوع إلى الله»، والمبحوثة 9: «مساعدة العائلة والزملاء» تؤكد أن الدعم الاجتماعي والديني يشكلان ركيزة أساسية في عملية التعافي النفسي. كما تشير استراتيجيات أخذ العطلات والراحة النفسية إلى ضرورة الاعتراف بالحاجة إلى استراحة في مواجهة الصدمات المهنية.

بناءً عليه، من المهم توفير برامج دعم نفسي مستمر للقابات، وإتاحة فرص للراحة النفسية، إلى جانب تعزيز شبكة الدعم الاجتماعي والمهني، لتقليل التأثير النفسي السلبي لفقدان الحوامل أو الأطفال، وضمان استقرار الأداء المهني والنفسي للقابات.

السؤال رقم 4: هل قمتي بتعاطي الأدوية لتخفيف الضغط النفسي؟ كيف أثر عليك؟

اشارت المبحوثة رقم 1: على انها قامت بتعاطي بعض الادوية حيث قالت (نعم قمت بتعاطي الادوية كان سببها أني خفت من المسؤولية لأنه مهنة القابلة ليست كأبي مهنة، اثرت عليا بالإيجاب ونقصلي من العصبية المفرطة).

اما المبحوثة رقم 2: اشارت الى انها قامت بتعاطي بعض الادوية حيث قالت (نعم تناولت مغزيروم ودولبيران لتخفيف من الضغط النفسي، اثر عليا مجرد تخفيف لضغط في الوقت نفسه ومن بعد نرجع لطبيعتي العادية)

اما المبحوثة رقم 3: اشارت الى انها لم تقوم بتعاطي بعض الادوية حيث قالت (لا لم اتناول الادوية وعدم الوقوع في هذا الحالات، ولو قمت بتعاطي بعض الادوية متأثرش عليا)

اما المبحوثة رقم 4 : اشارت الى انها لم تقوم بتعاطي بعض الادوية حيث قالت (لا لم يتم تعاطيا للادوية بغرض التخفيف من ضغط النفسي وحتى ولو تعاطيت الادوية تقوم بتخفيف لوقت قصير)

اما المبحوثة رقم 5 : اشارت الى انها لم تقوم بتعاطي بعض الادوية حيث قالت (لا لم اقام بتعاطي الادوية ولا تؤثر عليا)

اما المبحوثة رقم 6 : اشارت الى انها لم تقوم بتعاطي بعض الادوية حيث قالت (لالا منشربش الدواء من غير دولبيران في حالة ما اذا وجعني راسي يؤثر عليا لوقت قصير)

اما المبحوثة رقم 7: اشارت الى انها لم تقوم بتعاطي بعض الادوية حيث قالت (لا منشربش دواء ولا اي حاجة انا اذا تعبت نريح شوي برك حتى وان تعاطيت دواء لا ياثر عليا)

اما المبحوثة رقم 8: اشار الى انها قامت بتعاطي بعض الادوية حيث قالت (نعم قامت بتناول الدواء لتخفيف من الضغط واثر عليها بجايبا لوقت محدد)

اما المبحوثة رقم 9 : اشارت الى انها قامت بتعاطي بعض الادوية حيث قالت (تناولت دواء لهرب من الضغط و الهروب من المسؤولية واثر عليا بجايبا و خفف عليا الضغط والقلق)

اما المبحوثة رقم 10 : اشارت الى انها لم تقوم بتعاطي بعض الادوية حيث قالت (لامتناولش الدواء لازم نوسع بالي حتى وان أخذت الدواء مياثرش عليا)

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تُظهر نتائج المقابلات مع القابلات تنوعاً في التجارب والمواقف تجاه تعاطي الأدوية كوسيلة لتخفيف الضغط النفسي المرتبط بالعمل. ويمكن تقسيم الردود إلى مجموعتين رئيسيتين: مجموعة اعتمدت على تعاطي الأدوية بشكل فعلي لتخفيف الضغط النفسي، وأخرى لم تستخدم الأدوية أو رفضت استخدامها.

أولاً، تشير المبحوثات 1، 2، 8، و9 إلى تعاطيهن لبعض الأدوية بهدف تخفيف الضغط النفسي، مع ملاحظة تأثير إيجابي ولكنه غالباً مؤقت. المبحوثة رقم 1 ذكرت: «نعم قمت بتعاطي الأدوية... أثرت عليا بالإيجاب ونفصلي من العصبية المفرطة»، ما يعكس قدرة الأدوية على تهدئة الانفعالات المرتبطة بالعمل. المبحوثة رقم 2 أوضحت: «تناولت مغنزيوم ودولبيران لتخفيف الضغط النفسي... أثر عليا مجرد تخفيف وضغط ومن بعد نرجع لطبيعتي»، مما يدل على أن الأثر يكون مؤقتاً ويليهما عودة للوضع الطبيعي. كذلك المبحوثة رقم 9 أكدت أن تعاطي الدواء كان محاولة للهروب من الضغط والمسؤولية، مع تخفيف للقلق والضغط النفسي.

ثانياً، غالبية المبحوثات (6 من أصل 10) عبرن عن عدم تعاطي الأدوية أو رفض استخدام الأدوية لتخفيف الضغط النفسي. المبحوثة رقم 3 قالت: «لا لم أتناول الأدوية... ولو قمت بتعاطيها لن تؤثر علي»، وهذا يشير إلى عدم اعتمادها على الأدوية كحل نفسي. المبحوثات 4، 5، 6، 7، و10 أكدن نفس الموقف، مع تبريرات مختلفة مثل اعتقادهن أن تأثير الأدوية قصير الأمد وغير كافٍ، أو أنهن يفضلن طرقاً طبيعية مثل الراحة والنوم. المبحوثة رقم 7 قالت: «إذا تعبت نريح شوي برك... حتى وإن تعاطيت دواء لا يؤثر علي».

ثالثاً، من الملاحظ أن بعض المبحوثات ربطن استخدام الأدوية بأعراض جسدية معينة مثل الصداع (المبحوثة 6)، وليس فقط الضغط النفسي، وهو ما يدل على فصل بين الأعراض النفسية والجسدية عند البعض.

رابعاً، يؤكد معظم المبحوثات أن تعاطي الأدوية لا يشكل حلاً دائماً أو جذرياً، بل هو مسكن مؤقت لا يعالج الأسباب الجذرية للضغط النفسي، حيث أشارت المبحوثة 4 إلى أن «الأدوية تقوم بتخفيف لوقت قصير»، وهو رأي يعكس حاجة ملحة لطرق دعم نفسية وتنظيمية أكثر استدامة.

تعكس نتائج هذا السؤال وجود انقسام واضح بين القابلات في استخدام الأدوية لتخفيف الضغط النفسي. فبينما لجأت بعض القابلات إلى تعاطي أدوية مثل المغنزيوم والدليبران لتقليل التوتر والعصبية مؤقتاً، رفضت الأغلبية اللجوء إلى الأدوية، مفضلة الاعتماد على الراحة النفسية، الدعم الاجتماعي، أو التحمل الذاتي كاستراتيجيات للتعامل مع الضغوط المهنية.

تشير الأقوال مثل المبحوثة 1: «الأدوية أثرت عليا بالإيجاب ونقصلي من العصبية المفرطة»، والمبحوثة 9: «دواء خفف عليا الضغط والقلق»، إلى أن الأدوية قد تكون فعالة كمسكن مؤقت للضغط. وفي المقابل، تؤكد أقوال أخرى مثل المبحوثة 7: «حتى وإن تعاطيت دواء لا يؤثر علي»، والمبحوثة 4: «الأدوية تقوم بتخفيف لوقت قصير»، على محدودية الاعتماد على الأدوية في مواجهة الضغوط النفسية.

بناءً عليه، يُظهر البحث أن الحاجة ملحة لتطوير برامج دعم نفسي متكاملة للقابلات تشمل علاج الضغوط النفسية بطرق غير دوائية، مثل التدريب على مهارات التكيف، الدعم النفسي والاجتماعي، وإدارة بيئة العمل لتقليل مسببات التوتر، وذلك لتحقيق استدامة في صحة القابلات النفسية وتحسين أدائهن المهني.

السؤال رقم 5 : بسبب الضغط النفسي الذي تواجهينه في عملك هل مارستي العنف اللفظي او الجسدي على أحد الموظفين أو المرضى أو زوار المرضى؟

اشارات المبحوثة رقم 1: لم تمارس العنف اللفظي او الجسدي حيث قالت (لا مستحيل لكن وقعت في لقروب لي انا فيه).

اما المبحوثة رقم 2 : اشارت الى انها مارست بالعنف اللفظي او الجسدي مع الزملاء حيث قالت (نعم من الزملاء والمعاملة الغير لائقة تدفعك الى ممارسة العنف اللفظي والدخول في مناوشات وزلات اللسان ام بنسبة للحوامل غالب ما تظهر هذا الخلافات والعنف اللفظي بسبب عدم فهم المريضة لوضعها).

اما المبحوثة رقم 3: اشارت الى انها لم تقوم بالعنف اللفظي او الجسدي حيث قالت (لا لم أمارس العنف اللفظي او الجسدي لا على المريضة او الزملاء)

اما المبحوثة رقم 4: اشارت الى انها قامت بالعنف اللفظي على المرضى ام الجسدي لا حيث قالت (الجسدي لا ام اللفظي نعم عند الضغط على الممرضين او المرضى بجد ذاتهم)

اما المبحوثة رقم 5: اشارت الى انها لم تقوم بالعنف اللفظي او الجسدي حيث قالت (لا اذكر أني مارست العنف اللفظي او الجسدي سواء على الموظفين او المرضى)

اما المبحوثة رقم 6: اشار الى انها قامت بالعنف اللفظي مع زوار المريضة و ام الجسدي لا حيث قالت (الجسدي لا ام اللفظي نعم ليس مع المريضة او مع الزملاء ولكن مع اهل المريضة خاصة يلي يجونا في اوقات بعد الزيارة)

اما المبحوثة رقم 7 : اشارت الى انها قامت بالعنف اللفظي مع المريضة ومع اهل المريضة ام الجسدي لا حيث قالت (انا احيانا نمارس العنف اللفظي مع المريضة واهل المريضة لكن ليس بسبب الضغط النفسي بل بسبب

أفعالهم هي يلي تخليني نرفع صوتي عليهم مثلاً مريضة نقلها متشربيشي دواء هذا ولا الماكلة هذي وهي تشربها وتخليني نرفع صوتي عليها المصلحتها يعني، وبالنسبة لزور المريضة يحسبو غير هوما عندهم مريضة ميقدروش الظروف واورقات الزيارة)

اما المبحوثة رقم 8: اشارت الى انها مارست العنف اللفظي مع الموظفين والزملاء وأما الجسدي لايحيث قالت (لا لم امارس العنف مع المريضة ولكن مع الزملاء والموظفين نعم مارست العنف اللفظي فقط على لأنهم يقللون من إحترام العمال وانا بطريقة نواجه خاصة على يلي يتعدى عليا ويقلل من احترامني)

اما المبحوثة رقم 9: اشارت الى انها قامت بالعنف اللفظي مع اهل المريضة ام الجسدي لا حيث قالت (مارست العنف اللفظي ليس مع الزملاء او مع المريضة ولكن مع اهل المريضة وخاصة إذا تعدوا عليا)

اما المبحوثة رقم 10: اشارت الى انها لم تقوم بممارسة العنف اللفظي او الجسدي حيث قالت (لا لم امارس العنف اللفظي او الجسدي على المريضة او غيرها)

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تُظهر نتائج هذا السؤال تبايناً في ممارسات العنف اللفظي والجسدي بين القابلات، حيث يبرز أن العنف الجسدي غير شائع بين المشاركات، في حين أن العنف اللفظي يظهر بشكل متكرر ولكنه يختلف في موجهه وأسبابه بين المبحوثات.

أولاً، أغلب المبحوثات (7 من أصل 10) نفت ممارستها العنف الجسدي، وهو ما يشير إلى وعي مهني وأخلاقي عالٍ تجاه التعامل مع المرضى والزملاء والزوار. المبحوثة رقم 1 قالت: «لا مستحيل لكن وقعت في لقروب لي أنا فيه»، مشيرة إلى عدم تورطها بالعنف الجسدي، والمبحوثة رقم 3 أكدت: «لا لم أمارس العنف اللفظي أو الجسدي لا على المريضة أو الزملاء.»

ثانياً، العنف اللفظي كان أكثر شيوعاً، وارتبط بأسباب متعددة مثل الضغط النفسي، سوء التفاهم، ونوعية العلاقات مع الزملاء، المرضى، أو الزوار. المبحوثة رقم 2 عبرت عن ممارستها العنف اللفظي تجاه الزملاء بسبب المعاملة غير اللائقة: «نعم من الزملاء والمعاملة الغير لائقة تدفعك إلى ممارسة العنف اللفظي والدخول في مناوشات وزلات اللسان». كما أشارت إلى أن خلافات مع الحوامل غالباً ما تنشأ بسبب عدم فهم المريضة لوضعها.

ثالثاً، بعض القابلات أقرن بممارسة العنف اللفظي تجاه زوار المرضى وأهلهم، وليس المرضى أنفسهم، وهو ما يعكس التوتر الناتج من المواقف الصعبة مع الزوار. المبحوثة رقم 6 قالت: «العنف اللفظي نعم ليس مع المريضة أو

مع الزملاء ولكن مع أهل المريضة خاصة يلي يجونا في أوقات بعد الزيارة»، والمبحوثة رقم 9 ذكرت أنها مارست العنف اللفظي مع أهل المريضة عند تعديهم عليها.

رابعاً، المبحوثة رقم 7 أوضحت أن رفع الصوت يحدث أحياناً مع المرضى وأهلهم لكنه ليس بسبب الضغط النفسي، بل بسبب أفعالهم التي تستدعي ذلك مثل عدم الالتزام بتعليمات العلاج، فقالت: «أنا أحياناً نمارس العنف اللفظي مع المريضة وأهل المريضة لكن ليس بسبب الضغط النفسي بل بسبب أفعالهم...».

خامساً، المبحوثة رقم 8 أكدت ممارستها العنف اللفظي مع الزملاء والموظفين بسبب تقليلهم من احترام العمال، وقالت: «مارست العنف اللفظي فقط على لأنهم يقللون من احترامي...».

سادساً، هناك مبحوثات نفين ممارسة العنف اللفظي أو الجسدي نحياناً، مثل المبحوثة رقم 10 التي قالت: «لا لم أمارس العنف اللفظي أو الجسدي على المريضة أو غيرها»، والمبحوثة رقم 5 قالت: «لا أتذكر أي مارست العنف اللفظي أو الجسدي.»

الخلاصة:

توضح نتائج هذا السؤال أن العنف الجسدي بين القابلات نادر الحدوث، وهو مؤشر إيجابي على التزامهن الأخلاقي والمهني. بينما العنف اللفظي شائع نسبياً ويظهر في سياقات متعددة، خاصة مع الزملاء وأهل المرضى، ويعود في أغلب الأحيان إلى الضغوط النفسية، سوء الفهم، أو التوتر الناتج عن طبيعة العمل والبيئة المحيطة.

الأقوال مثل المبحوثة 2: «المعاملة الغير لائقة تدفعك إلى ممارسة العنف اللفظي...»، والمبحوثة 6: «مارست العنف اللفظي مع أهل المريضة خاصة في أوقات بعد الزيارة»، والمبحوثة 8: «مارست العنف اللفظي لأنهم يقللون من احترامي»، توضح أن العنف اللفظي هو رد فعل ناتج عن ضغط نفسي مركب من عدة عوامل.

بناءً على ذلك، من الضروري العمل على تطوير برامج تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتقوية العلاقات بين الزملاء، وتوفير دعم نفسي واستراتيجيات للتعامل مع الضغوط لتقليل ممارسات العنف اللفظي، وضمان بيئة أكثر احتراماً وسلامة نفسية لكل الأطراف المعنية، مما ينعكس إيجابياً على جودة الأداء الوظيفي ورعاية المرضى.

السؤال رقم 6: ماهي الحلول التي تقترحينها من المؤسسة للتخفيف من الضغط النفسي في عملك كقابلة ؟

اشارت المبحوثة رقم 1: ا الحل هو زيادة عدد القابلات حيث قالت (اكثر حاجة نقترحها على المؤسسة هي توفيق عدد القابلات مع عدد الحوامل و زيادة في عدد الموظفين وتوعية للنساء الحوامل عند الدخول الى الشهر التاسع مع توفير الامكانيات).

اما المبحوثة رقم 2 : اشارت الى الحل هو المراقبة من طرف الادارة حيث قالت (المراقبة الجيدة من طرف الادارة ,تقديم امتيازات للعمال لتحفيز العمال ,تكريم في عيد المرأة وعيد العمال للقابلات .توفير سيارة اسعاف)

اما المبحوثة رقم 3: اشارت الى حل هو توفيرعاملات حيث قالت (توفيرعاملات ,وبعض من المعدات)

اما المبحوثة رقم 4: اشارت الى حل هو توفير القابلات والحارس حيث قالت (تفعيل دور الحارس ,زيادة عدد القابلات)

اما المبحوثة رقم 5: اشارت الى حل هو توفير المعدات والقابلات حيث قالت (توفير المعدات الطبية الزامي,وتوفير عدد القابلات)

اما المبحوثة رقم 6: اشارت الى حل هو تطبيق القانون حيث قالت (الحل الوحيد الذي نقتحه هو تطبيق القانون على الجميع مثلا مندخلش عائلات المرضى في الوقت الي مكانش فيه زيارة .لكن مع بعض الزملاء يخلوهم يدخلو وهذا الشيء يولد مشاكل معنا احنا كقابلات او مع الرؤساء لذلك وضع قانون دخلي للمؤسسة ولازم يطبق عل الجميع لتفادي اي مشاكل ,ولكل موظف يعمل العمل المكلف به)

اما المبحوثة رقم 7: اشارت الى حل هو زياد في عدد القابلات والمعدات الطبية حيث قالت (كثرةعاملات لانو في لكيب عدنا 3 قابلات كي تخرج وحدة عطلة أو عطلة امومة عادي يخلونا 2 يعني ميجبوناش اخرى تعوضها بالرغم من سبيطار تاغنا فيه الخدمة ياسر ويجوه المرضى ,ونعانو من نقص الماتريال (المعدات الطبية) نوع السيروم الغليكوزي ,والساتو لأنو الاساس في الخدمة تاغنا ,ومرات يقولونا اطلبو من المرضى يجيبوها ولا يشروها من الصيدلية هذا الشيء يسبب الضغط)

اما المبحوثة رقم 8: اشارت الى حل هو توعية و الارشاد حيث قالت (بنسب ليا انا الضغط النفسي ناتج عن التسير الاداري وناتج عن الفكر الجمعوي تاغ المجتمع هذا وش يصلحوا فيه مكانش لأنو هذه هي الجزائر مش غير في قطاع الصحة نعانو ,حتى القطاع التربية وأي مؤسسة اخر ,لأنها عقلية جزائرية عربية ,بلاك الفكر الجمعوي

يتصلح و يتعدل عن طريق حملات توعوية مثلاً، وعن طريق الاذاعة او التلفزيون او ندوات او تجمعات ممكن يتعدل حتى لو بنسبة قليلة)

اما المبحوثة رقم 9: اشارت الى حل هو الزيادة في عدد العمال حيث قالت (توفير العمال لكي يقوم كل عامل بدوره وهذا الشي يقوم بتخفيف عبئ العمل علينا)

اما المبحوثة رقم 10: اشارت الى حل هو تنظيم دورات تكوينية حيث قالت (القيام بتنظيم الدورات التكوينية بهدف الزيادة في عدد العمال)

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تتضمن نتائج هذا السؤال مجموعة من المقترحات التي تقدمها القابلات لتحسين بيئة العمل والتخفيف من الضغط النفسي الناتج عن طبيعة ومطالب العمل في المستشفيات. تتنوع الحلول المقترحة بين زيادة الموارد البشرية والمعدات، تحسين التنظيم الإداري، وتعزيز الدعم النفسي والاجتماعي.

أولاً، أكثر الحلول تكراراً كانت زيادة عدد القابلات والعاملين، حيث أشارت عدة مبحوثات (1، 3، 4، 5، 7، 9) إلى أن نقص الكادر يؤدي إلى ضغط كبير على القابلات الموجودات، مما ينعكس سلباً على أدائهن النفسية والمهنية. المبحوثة رقم 1 قالت: «أكثر حاجة نقتربها على المؤسسة هي توفيق عدد القابلات مع عدد الحوامل وزيادة في عدد الموظفين»، بينما المبحوثة رقم 7 أوضحت: «في الفريق عدنا 3 قابلات فقط... نعاني من نقص المعدات والعمالة مما يسبب ضغطاً كبيراً.»

ثانياً، ضرورة توفير المعدات الطبية الأساسية جاءت كاقترح مهم ومتكرر، فغياًها يزيد من عبء العمل ويجعل القابلات مجبرات على تحميل المرضى مسؤولية جلب بعض المستلزمات، مما يخلق توتراً إضافياً. المبحوثة رقم 5 قالت: «توفير المعدات الطبية إلزامي والمبحوثة رقم 7 أشارت إلى نقص المواد الأساسية مثل «السيروم الغليكويزي والسانتو» وتأثير ذلك على الضغط النفسي.

ثالثاً، تحسين التنظيم الإداري وفرض قواعد واضحة داخل المؤسسة يُعتبر من الحلول المقترحة، كما ذكرت المبحوثة رقم 6: «تطبيق القانون على الجميع... منع دخول عائلات المرضى في أوقات غير محددة... وهذا لتفادي المشاكل»، مما يشير إلى أهمية وجود نظام إداري صارم يقلل من النزاعات ويخفف الضغط الناتج عن الفوضى.

رابعاً، قدمت المبحوثة رقم 2 مقترحات تتعلق بتحفيز العاملين من خلال المراقبة الجيدة، تقديم امتيازات، تكريم القابلات في المناسبات، وتوفير خدمات دعم مثل سيارة الإسعاف. هذا النوع من الدعم يعزز الروح المعنوية ويخفف الضغط النفسي عبر الشعور بالتقدير والاهتمام المؤسسي.

خامساً، هناك مقترح مهم يتعلق بتوعية المجتمع والفكر الجمعي، حيث ربطت المبحوثة رقم 8 الضغط النفسي بالنظرة المجتمعية والتسيير الإداري واقترحت «حملات توعوية عبر الإعلام والندوات لتعديل الفكر الجمعي وتحسين التفاعل الاجتماعي»، مما يشير إلى أن الدعم النفسي والتغيير الثقافي المجتمعي ضروريان لتخفيف الضغوط.

سادساً، تنظيم الدورات التكوينية جاء كحل لتعزيز القدرات وتخفيف الضغط، كما أكدت المبحوثة رقم 10: «تنظيم الدورات التكوينية بهدف زيادة عدد العمال»، مما يعكس الاهتمام بتطوير مهارات القابلات وتحسين بيئة العمل المهنية.

تجمع المقترحات المقدمة من القابلات على ضرورة تعزيز الموارد البشرية وتوفير المعدات الطبية الأساسية، إلى جانب تحسين التنظيم الإداري وتطبيق القوانين بشكل صارم داخل المؤسسات الصحية. إضافة إلى ذلك، يشكل الدعم المعنوي والتحفيز من خلال الاعتراف بالجهود وتكريم العاملين عاملاً مهماً في التخفيف من الضغوط النفسية. ولا يغفل البحث الدور الحيوي للتوعية المجتمعية والثقافية التي تسهم في خلق بيئة اجتماعية داعمة داخل المستشفيات.

أقوال مثل المبحوثة 1: «توفير عدد القابلات مع عدد الحوامل»، والمبحوثة 2: «المراقبة الجيدة من الإدارة وتقديم امتيازات»، والمبحوثة 8: «حملات توعوية لتعديل الفكر الجمعي»، تؤكد تعددية الحلول المطلوبة والتي يجب أن تتكامل لتوفير بيئة عمل صحية نفسياً ومهنياً.

بناءً عليه، يمكن للمؤسسات الصحية العمل على تنفيذ هذه الحلول بشكل متكامل لتقليل الضغط النفسي عن القابلات، مما ينعكس إيجابياً على جودة الرعاية الصحية المقدمة وسلامة المرضى.

الاستنتاج العام للتساؤل الفرعي: كيف تنعكس الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي لدى القابلات في المستشفيات؟

تُظهر التحليلات المعمقة للبيانات أن الضغوط النفسية التي تواجه القابلات في بيئة العمل تلعب دوراً مركزياً في التأثير على أدائهن المهني وعلى حالتهن النفسية والعاطفية. تنبع هذه الضغوط من عدة مصادر، أبرزها نقص الكادر البشري، كثرة المرضى، طبيعة العمل الحساس والمستعصي، بالإضافة إلى العلاقات التنظيمية والاجتماعية

داخل المستشفى، سواء مع المسؤولين أو الزملاء أو المرضى وأهلهم. هذا التراكم من الضغوط يولد استجابات نفسية وجسدية متنوعة تتراوح بين التوتر، القلق، العصبية، وحتى حالات صدمة نفسية في مواقف فقدان الحوامل أو الأطفال.

مع ذلك، تظهر القابلات قدرة ملحوظة على التكيف مع هذه الضغوط، حيث يعتمدن على دعم العائلة والزملاء، القوة الإيمانية، وأحياناً اللجوء إلى الأدوية كمسكن مؤقت. في المقابل، هناك من يعتمد على الاستراتيجيات الذاتية مثل أخذ فترات راحة أو التركيز على الجوانب المهنية لمنع وقوع الأخطاء الطبية الناتجة عن التعب. كما يبرز دور التعاون المهني في التصحيح السريع للأخطاء وتقليل تأثيرها.

من جهة أخرى، توضح البيانات أن العنف الجسدي غير موجود تقريباً بين القابلات، بينما العنف اللفظي يظهر كأحد ردود الفعل على الضغوط النفسية، خاصة في العلاقات مع الزملاء وأهل المرضى. هذا يشير إلى أهمية توفير بيئة عمل صحية داعمة تقلل من التوتر وتحد من النزاعات.

أما بخصوص حلول التخفيف من الضغوط، فتتفق القابلات على ضرورة زيادة عدد القابلات والموارد الطبية، وتحسين التنظيم الإداري، وتفعيل تطبيق القوانين بصرامة، بالإضافة إلى دعم معنوي وتحفيز العاملات. كما أن التوعية المجتمعية والبرامج التدريبية تلعب دوراً مهماً في تعزيز القدرة النفسية والمهنية.

باختصار، الضغوط النفسية تشكل تحدياً حقيقياً يواجه القابلات يؤثر على أدائهن وسلوكهن المهني، لكنها يمكن التخفيف منها عبر تدخلات متكاملة تشمل تحسين بيئة العمل، توفير الدعم النفسي والاجتماعي، زيادة الموارد البشرية، وتطوير برامج توعوية وتدريبية مستمرة. هذا كله يؤدي إلى تحسين جودة الرعاية الصحية وضمان سلامة المرضى والطواقم الطبي على حد سواء.

وهذه النتيجة تؤكد نتائج الدراسة السابقة لـ "حنان بولقرون" و"نبيل مناني" (2021) التي توصلت ان القابلات تعاني من ضغط نفسي، وذلك نتيجة لعبء العمل الناجم عن التعامل اليومي مع النساء الحوامل وقلة القابلات، بالإضافة الى طبيعة عمل القابلة، العمل بنظام المناوبة الذي يؤثر سلبي عليها حيث يسهم في افراز بعض التغيرات في عادات النوم والعلاقات الاجتماعية.

كما أكدت دراسة "البلاطة كاميليا" (2020/2019)، أن هناك عوامل عديدة تساهم في ظهور الانهماك المهني وان القابلات تعانين من مستوى مرتفع جدا من الإجهاد النفسي، كما يظهر لديهن مستوى مرتفع من تبلد المشاعر ، الذي ساهمت فيه السنوات الطويلة لمزاولة المهنة وخبرة القابلات في العمل

2/تحليل بيانات التساؤل الثاني : كيف تنعكس الضغوطات الجسدية على الاداء الوظيفي لدى القابلات ؟

تحليل بيانات السؤال الأول: هل سبق وان تعرضتي الى إصابات جسدية اثناء العمل ؟ وما نوع هذه الاصابات ؟

تبين من خلال المقابلات التي اجرينها مع القابلات وعينة البحث مايلي :

اشارت المبحوثة رقم 1: الى انها تعرضت الى اصابات جسدية اثناء العمل بسبب الجهد العضلي المبذول وكانت الاصابة عبارة عن الام في المفاصل والرقبة والكتف واليدين حيث قالت (نعم تعرضت الى اصابات في العمل وذلك بالشعور الدائم بالألم في المفاصل والرقبة والكتف واليدين).

اما المبحوثة رقم 2: فقد اشارت الى انها تعرضت الى اصابات جسدية وليست اصابة واحدة أثناء العمل ومنها اصابة عانت منها كثيرا حيث قالت (نعم تعرضت لإصابات مش اصابة واحدة والاصابة التي لحقت بي ضرر كبير كانت عبارة على تمزق عضلي على مستوى اليد وألم في الكتف ويعود لك بسبب الجهد المبذول أثناء خروج الجنين خاصة اذا كان وزنه كبير (عتيل)).

اما المبحوثة رقم 3: فقد اشارت الى انها تعرضت للإصابات الجسدية وكانت في مناطق مختلفة في الجسم وذلك بسبب المرضي حيث قالت (نعم في بعض الاحيان اتعرض للإصابة الجسدية من طرف المريضة ويرجع ذلك لحالتها النفسية اثناء الولادة لكثرة الالم وتكون الاصابة على شكل عض او مسك اليد بقوة).

أما للمبحوثة رقم 4: فقد اشارت الى انها تعرضت لإصابات جسدية وكانت على مستوى اليدين والكتف والرقبة حيث قالت (في اغلب الاحيان نتعرض للإصابات الجسدية وتكون على مستوى اليدين والكتف والرقبة ويعود ذلك للجهد الكبير المبذول اثناء ولادة المريضة).

اما المبحوثة رقم 5: قد أشارت الى انها تعرضت الى اصابات جسدية خفيفة تكون في اليدين والظهر والكتف حيث قالت (نعم تعرضت لإصابات خفيفة كالام أسفل الظهر والكتف واليدين وذلك اذا كان البيبي ذو وزن كبير (عتيل)).

اما المبحوثة رقم 6: تبين انها لم تتعرض للإصابات الجسدية حيث قالت (الحمد لله لم اتعرض للإصابات الجسدية لكن من كثرة العمل والوقوف لمدة طويلة أحس بوجع في ظهري والكتف فقط).

اما المبحوثة رقم 7: تبين انها لم تتعرض لإصابات جسدية أثناء اداء العمل حيث قالت (لا لا الحمد لله متعرضت لإصابة في العمل من غير انو المريضة تعضني ولا تمسكني بقوة في يدي وانا لا الومها لأنها ليست في وعيها)

اما المبحوثة رقم 8: تبين انها تعرضت لإصابة جسدية كبيرة على مستوى الظهر حيث قالت (نعم تعرضت لإصابة جسدية بليغة على مستوى الظهر وذلك بتحريك فقرة على مستواه ويرجع ذلك بسبب الجهد العضلي الكبير المبذول عند توليد المرضى).

المبحوثة رقم 9: تبين انها تعرضت لإصابات جسدية متباينة حيث قالت (تعرض للإصابات الجسدية بشكل يومي أثناء اداء العمل ويعود ذلك للجهد المبذول او من طرف المريضة لشدة الالم فتكون اصابات متفرقة في اليد او الظهر او الكتف)

_المبحوثة رقم 10: تبين انها لم تتعرض للإصابة الجسدية حيث قالت (لم اتعرض للإصابة الجسدية الكبيرة اما القليل من الالام الخفيفة نتيجة الجهد الكبير اثناء تأدية العمل موجود اما بصفة مؤقتة)

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تُظهر مقابلات البحث مع القابلات أن الضغوطات الجسدية التي تواجههن خلال أداء مهامهن اليومية تشكل عبئاً كبيراً يؤثر على صحتهن الجسدية بشكل مباشر، وهذا الانعكاس الجسدي بدوره يؤثر على جودة الأداء الوظيفي. وتأتي هذه الضغوطات أساساً من الجهد العضلي المبذول أثناء الولادة، وكثرة ساعات العمل، بالإضافة إلى التفاعل الجسدي المباشر مع الحالات المرضية والمرضى أنفسهم.

أولاً، أكدت غالبية المبحوثات (7 من أصل 10) تعرضهن لإصابات جسدية متنوعة، تراوحت بين آلام في المفاصل، الرقبة، الكتف، اليدين، والظهر. المبحوثة رقم 1 قالت: «نعم تعرضت إلى إصابات في العمل وذلك بالشعور الدائم بالآم في المفاصل والرقبة والكتف واليدين»، مما يعكس الألم المزمن المتواصل نتيجة الحمل العضلي المستمر. أما المبحوثة رقم 2 فأشارت إلى تمزق عضلي مؤلم في اليد وألم في الكتف ناتج عن الجهد المبذول خاصة عند ولادة الأجنة كبيرة الحجم (عتيل).

ثانياً، أوردت المبحوثة رقم 3 أن الإصابات قد تأتي أحياناً نتيجة لتصرفات المرضى أنفسهم خلال الولادة، مثل العض أو الإمساك القوي باليد بسبب الألم النفسي والحالة الصعبة التي تمر بها المريضة: «تعرض للإصابات الجسدية من طرف المريضة ويرجع ذلك لحالتها النفسية أثناء الولادة.»

ثالثاً، المبحوثات 4 و5 و9 ووصفن إصابتهن بأنها تراوحت بين الخفيفة والمتوسطة في اليدين، الكتف، الظهر، والرقبة، ويعزّون ذلك للجهد العضلي الكبير الذي يتطلبه العمل. المبحوثة رقم 8 أشارت إلى إصابة جسدية بليغة على مستوى الظهر نتيجة حركة فقرة متأثرة بالجهد.

رابعاً، رغم أن بعض القابلات لم يتعرضن لإصابات جسدية مباشرة (المبحوثات 6، 7، و10)، إلا أنهن يعانين من آلام مؤقتة مرتبطة بالوقوف لفترات طويلة أو الجهد البدني الكبير، مما يؤثر بدوره على راحتهم البدنية وأداء العمل.

خامساً، يظهر أن هذه الإصابات الجسدية المتكررة تؤثر على الحالة الصحية للقابلات، مما قد يؤدي إلى تراجع في التركيز، زيادة التعب، والإجهاد الجسدي العام، وبالتالي التأثير على جودة الرعاية المقدمة للمرضى. هذه الضغوطات الجسدية قد تشكل عبئاً مزدوجاً يترافق مع الضغوط النفسية التي تم تحليلها سابقاً.

تؤكد نتائج هذا التساؤل الفرعي أن الضغوطات الجسدية الناجمة عن طبيعة عمل القابلات، والتي تشمل الجهد العضلي المبذول أثناء الولادة، التعامل المباشر مع حالات مؤلمة أو مستعصية، والوقوف لساعات طويلة، تسبب لهن إصابات جسدية متكررة ومزمنة في مناطق مختلفة مثل المفاصل، الظهر، الكتف، واليدين. هذه الإصابات تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي من حيث التركيز، مستوى النشاط، والقدرة على تقديم الرعاية بكفاءة. الأقوال مثل المبحوثة 2: «تمزق عضلي على مستوى اليد وألم في الكتف بسبب الجهد أثناء خروج الجنين العتيل»، والمبحوثة 3: «الإصابات تأتي من عض المريضة أو مسك اليد بقوة»، والمبحوثة 8: «إصابة بليغة في الظهر بسبب الجهد العضلي الكبير» تؤكد تنوع وطبيعة الإصابات وتأثيرها المباشر على الصحة الجسدية.

بناءً على ذلك، يصبح من الضروري للمؤسسات الصحية اتخاذ إجراءات وقائية وداعمة مثل تحسين بيئة العمل، توفير معدات مساعدة تقلل الجهد العضلي، وتطبيق برامج للعناية الصحية الخاصة بالقابلات، بالإضافة إلى تنظيم ساعات العمل لتقليل الإجهاد الجسدي، وذلك للحفاظ على صحة القابلات ورفع كفاءة الأداء الوظيفي وضمان سلامة المرضى.

تحليل نتائج السؤال الثاني: كيف تؤثر ساعات العمل الطويلة على صحتك البدنية؟

المبحوثة رقم 1: اشارت الى انها تؤثر ساعات العمل الطويلة على صحتها البدنية حيث قالت (نعم تؤثر عليا الساعات المتواصلة من العمل حيث أشعر بالأرق والتعب والصداع المزمن , وكذلك عندي حساسية في اليدين بسبب مواد التنظيف).

اما المبحوثة رقم 2: فقد اشارت الي انها تؤثر ساعات العمل الطويلة على صحتها البدنية حيث قالت (نعم تؤثر على صحتي البدنية خاصة المناوبة الليلية (لاقارد) وكذلك قلة النوم ونقص النظر بسبب السهر والشعور بالآلام في المفاصل والركبة بسبب الوقوف لفترة طويلة والصداع).

__اما المبحوثة رقم 3: فقد اشارت الى انها تؤثر ساعات العمل الطويلة عليها حيث قالت (أحس بدوار وألم في المفاصل من الوقوف لساعات طويلة وكذلك انتفاخ في الأرجل وألم في الرأس أي صداع ملازم وألم في الكتف)

__أما للمبحوثة رقم 4: فقد اشارت الى انها تتأثر بساعات العمل الطويلة حيث قالت (تأثر علينا ساعات العمل الطويلة من ناحية الوقوف لمدة زمنية كبيرة وكذلك الاحساس بالألم في المفاصل والكتف واليدين والأرجل والصداع لقلة النوم والتركيز العالي).

__اما المبحوثة رقم 5: قد أشارت الى انها تؤثر ساعات العمل الطويلة عليها حيث قالت (أتعب أكيد وأحيانا من كثرة التعب أكون غير مركزة بصفة جيدة وكذلك يكون لدي ألم في المفاصل وخاصة في الرجلين وكما أنني أعمل نهارا مثلا (القارد) يبدأ من 16:00 مساءً الى غاية 08:00 صباحا واخذ استراحة لمدة 03 أيام , بمعنى لا يكون تأثيرها بصفة كبيرة علي)

__اما المبحوثة رقم 6: تبين انها تتأثر بساعات العمل الطويلة حيث قالت (أكيد تؤثر عليا ساعات العمل الطويلة على شكل تعب وارهاق وخاصة عندما أكون أعمل من 08:00 الى 16:00 وفي بعض الأحيان أقوم بتعويض زميلتي في المناوبة الليلية (لاقارد) أكون أعمل من 8:00 صباحا الى 8:00 صباحا لليوم الموالي مما يسبب لدي عدم التركيز والنوم المفاجئ والتعب الشديد وعندها لا تكون لدي القدرة الكافية للعمل).

__اما المبحوثة رقم 7: تبين انها تؤثر ساعات العمل الطويلة عليها بشكل خفيف حيث قالت (أكيد يكون هناك تعب وأحس بالإرهاق ولكن الحمد لله أوقات الراحة تكفي لتخفيف هذا التعب)

__اما المبحوثة رقم 8: تبين انها تتأثر بساعات العمل الطويلة حيث قالت (تأثر عليا الساعات الطويلة المتتالية للعمل ويكون ذلك الشعور بالتعب الشديد والارهاق وقلة النوم مما يجعلني ليست بالكفاءة الكافية لمواصلة العمل).

__المبحوثة رقم 9 : تبين انها تؤثر ساعات العمل الطويلة عليها حيث قالت (تأثر ساعات العمل الطويلة عليا وتكون ذلك على شكل شقيقة في الرأس وتعب شديد وارهاق)

__المبحوثة رقم 10 : تبين انها تتأثر بساعات العمل الطويلة وبشكل كبير حيث قالت (تؤثر ساعات العمل الطويلة عليا حيث يكون تعب وارهاق شديد وخاصة في المناوبة الليلية (لاقارد) مما يكون تركيزي ضعيف ووجع على مستوى المفاصل)

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تؤكد مقابلات القابلات أن ساعات العمل الطويلة تشكل عبئاً بدنياً واضحاً يؤثر بشكل مباشر على صحتهن البدنية وعلى جودة أدائهن في العمل. تُبرز البيانات أن الآثار السلبية تتجلى في مجموعة من الأعراض الجسدية التي تشمل التعب الشديد، الآلام المزمنة في المفاصل، الصداع، اضطرابات النوم، والدوار، مما يقلل من كفاءة القابلات أثناء تأدية مهامهن.

أولاً، أجمع معظم المبحوثات (9 من أصل 10) على أن العمل لساعات طويلة وخاصة في المناوبات الليلية (لاقارد) يسبب لهن إرهاقاً جسدياً شديداً. المبحوثة رقم 1 عبرت عن ذلك بقولها: «أشعر بالأرق والتعب والصداع المزمّن، وكذلك لدي حساسية في اليدين بسبب مواد التنظيف»، مما يوضح أن الأثر لا يقتصر فقط على التعب بل يمتد لمشكلات صحية أخرى.

ثانياً، الألم في المفاصل والركبة والكتف كان من أكثر الأعراض تكراراً، حيث أكدت المبحوثة رقم 2: «أشعر بألم في المفاصل والركبة بسبب الوقوف لفترة طويلة والصداع»، والمبحوثة رقم 4 قالت: «ألم في المفاصل والكتف واليدين والأرجل»، وهو دليل على تأثير ضغط الوقوف المستمر وحركة الجسم المتكررة.

ثالثاً، شعور الدوار والصداع المزمّن متكرر كذلك، حيث المبحوثة رقم 3 أشارت إلى «دوار وألم في المفاصل وانتفاخ في الأرجل وألم في الرأس»، والمبحوثة رقم 9 تحدثت عن «شقيقة في الرأس وتعب شديد»، ما يشير إلى تأثير ساعات العمل الطويلة على الجهاز العصبي والصحة العامة.

رابعاً، النقص في النوم بسبب المناوبات الليلية يؤدي إلى تقليل التركيز وزيادة الشعور بالتعب، كما عبرت المبحوثة رقم 6: «عدم التركيز والنوم المفاجئ والتعب الشديد... لا تكون لدي القدرة الكافية للعمل»، والمبحوثة رقم 10 أكدت: «تركيزي ضعيف ووجع في المفاصل.»

خامساً، المبحوثة رقم 7 كانت الوحيدة التي أشارت إلى أن التعب الناتج عن ساعات العمل الطويلة خفيف وأن فترات الراحة كافية لتخفيف الإرهاق، بينما باقي المبحوثات أكدن أن التعب كبير ويؤثر على كفاءتهن.

تشير نتائج هذا السؤال إلى أن ساعات العمل الطويلة والمستمرة، وخاصة المناوبات الليلية، تؤثر بشكل كبير على صحة القابلات البدنية، مسببة إرهاقاً وتعباً شديدين مع أعراض مزمنة مثل الآلام في المفاصل، الصداع، اضطرابات النوم، والدوار. هذا التأثير الجسدي يؤدي إلى انخفاض في التركيز والكفاءة أثناء العمل، مما قد يؤثر على جودة الرعاية المقدمة للمرضى.

الأقوال مثل المبحوثة 1: «الأرق والتعب والصداع المزمن والمبحوثة 6: «عدم القدرة على التركيز والنوم المفاجئ»، والمبحوثة 9: «شقيقة في الرأس وتعب شديد»، توضح بجلاء مدى الأثر السلبي لساعات العمل الطويلة على الحالة الصحية. بناءً عليه، يتطلب الأمر من المؤسسات الصحية النظر في تنظيم جداول العمل لتقليل المناوبات الطويلة، توفير فترات راحة كافية، ودعم صحة القابلات البدنية عبر برامج وقائية لتعزيز قدرتهن على التحمل والأداء الأمثل.

السؤال الثالث: هل تعتقد ان المعدات الطبية المستخدمة في عملك لها تأثير على راحتك الجسدية ؟

المبحوثة رقم 1: اشارت الى ان المعدات الطبية المستخدمة في عملها غير لائقة وأن مؤسستها تعاني من نقص حاد في هذه المعدات حيث قالت (نعم أكيد تؤثر المعدات الطبية على راحتي الجسدية لان المعدات الموجودة أغلبها لايعمل , وابسط مثال عندما يغمى على المرأة الحامل نضطر انا والزملاء على رفعها وذلك لغياب كرسي متنقل).

اما المبحوثة رقم 2: فقد اشارت الى ان المعدات الطبية شبه معدومة وان المستشفى يفتقر لأبسط الاحتياجات اليومية كالإضاءة والقفازات حيث قالت (أكيد واكيد وأكثر من اكيد لان جميع المعدات لها تأثير على صحي البدنية , عندنا نقص في الاضاءة وخاصة أثناء خياطة المريضة مما يسبب ألم في العين وفي الكثير من الأحيان أفقد تركيزي وكذلك أعاني من الجيوب الأنفية وحساسية في اليدين بسبب كثرة استخدام المعقمات واستعمال القفازات الغير معقمة , وكذا غياب الكرسي المتحرك مما يؤدي الى حمل المريضة وهذا يخلف وجع في اليدين والكتف).

اما المبحوثة رقم 3: فقد اشارت الى ان المعدات الطبية لها تأثير على راحتي الجسدية وهنا في مؤسستي تعاني من نقص فيه حيث قالت (ان المعدات الطبية تلعب دور مهم في أداء المهام العملية ولكن نعاني من نقص فيها مما يؤثر سلبا على صحي النفسية والجسدية ومن بين هذه النقائص افتقار مواد التنظيف , كراسي متحركة , معقمات..... الخ).

أما للمبحوثة رقم 4: فقد اشارت الى ان المعدات الطبية تؤثر على راحتي الجسدية حيث قالت (هناك نقص في طاولة الولادة , الاضاءة , المعدات الحديدية تكون حادة , الشاريو , نقص الأدوية , مواد التنظيف وهذا النقص له تأثير على أداء عملي والقيام بالمرضى على أكمل وجه).

اما المبحوثة رقم 5: قد أشارت الى ان المعدات الطبية لها تأثير على الراحة الجسدية سواء كانت للعاملة أو المريضة حيث قالت (نعم تؤثر المعدات الطبية على راحتي الجسدية وكذا على معاينة المريضة بشكل جيد ومساعدتها)

اما المبحوثة رقم 6: تبين ان المعدات الطبية تؤثر على سيرورة عملها حيث قالت (أکید المعدات الطبية تؤثر على أداء مهامي وعلى راحتي الجسدية ولكن الحمد لله مؤسستي توفر جميع المستلزمات والمعدات العملية).

اما المبحوثة رقم 7: تبين ان المعدات الطبية لها تأثير فعلي على راحتها الجسدية وعلى اداء المهام بصفة خاصة حيث قالت (المعدات الطبية لها تأثير كبير وكبير جدا من ناحية النواقص او تعطيل بعض الالات , مثلا الكرسي المتحرك الخاص بالمرضى معطل في هذه الحالة يضطر الى حمل المريضة على أكتافنا بمساعدة الزملاء طبعا كما توجد أجهزة معطلة كالراديو وجهاز النبض وكذا جهاز الانارة عند الخياطة , ونعاني أيضا من نقص في القفازات الطبية وبعض المعدات الاخرى)

اما المبحوثة رقم 8: تبين أن المعدات الطبية لا تؤثر على راحتها الجسدية حيث قالت (لا لا المعدات الطبية ليس لها تأثير علي , الحمد لله المعدات لا تتعبني لأنني متعوده ومتأقلمة عليها وفي الأصل لا نحتاج المعدات الكبيرة التي تتطلب من جهد بدني)

المبحوثة رقم 9 : تبين ان المعدات الطبية ليس لها تأثير على الراحة الجسدية سواء لها كعامله أو للمرضى حيث قالت (ان المعدات الطبية ليس لها تأثير على راحتي الجسدية لان مؤسستي لا تعاني من نقص فيها وجميع المعدات المطلوبة لأداء المهام على اكمل وجه متوفرة ويجب المحافظ عليها)

المبحوثة رقم 10 : تبين أن المعدات الطبية لها تأثير على راحتها الجسدية حيث قالت (المعدات الطبية تؤثر على أداء عملي وعلى تسريع المراقبة من مريضة لأخرى وهذا ماتعاني منه جل مستشفيات الولاية لذا يعود ذلك سلبا على أداء المهام وعلى الراحة الجسدية).

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تكشف مقابلات القابلات عن ارتباط واضح بين جودة وتوفر المعدات الطبية وتأثيرها المباشر على الراحة الجسدية أثناء أداء العمل، حيث تشكو معظم المبحوثات من نقص حاد في المعدات أو وجود أعطال تؤثر سلباً على صحتهن الجسدية وأداء مهامهن بشكل فعال.

أولاً، أعربت أغلب المبحوثات (7 من أصل 10) عن معاناتهن من نقص في المعدات الطبية أو وجود أعطال تؤثر على راحتهن الجسدية، مثل غياب الكراسي المتحركة، ضعف الإضاءة، نقص القفازات والمعقمات، وأعطال أجهزة مثل الراديو وجهاز النبض. المبحوثة رقم 1 قالت: «المعدات الموجودة أغلبها لا يعمل... نضطر لرفع المرأة الحامل لأن الكرسي المتنقل غير موجود»، والمبحوثة رقم 2 أضافت: «نقص في الإضاءة أثناء خياطة المريضة يسبب ألم في العين ويؤثر على التركيز، وحساسية في اليدين بسبب القفازات غير المعقمة.»

ثانياً، المبحوثة رقم 3 أوضحت أن النقص في مواد التنظيف والكراسي المتحركة والمعقمات يؤثر سلباً على صحتها النفسية والجسدية، ما يؤكد أن العوامل التقنية والمادية تتداخل مع الحالة النفسية. كما أشارت المبحوثة رقم 4 إلى تأثير نقص المعدات الحادة أو غير الملائمة على جودة الرعاية المقدمة.

ثالثاً، بعض المبحوثات أكدن تأثير المعدات الطبية على الراحة الجسدية في جوانب أداء العمل وسيرورة المهام. المبحوثة رقم 7 قالت: «المعدات لها تأثير كبير وخاصة عند تعطل الأجهزة، مما يجعلنا نضطر إلى حمل المرضى باليد مما يزيد الضغط الجسدي»، والمبحوثة رقم 10 أكدت أن المعدات تؤثر على سرعة أداء العمل وبالتالي على الراحة الجسدية.

رابعاً، بالرغم من ذلك، أعربت المبحوثتان 6 و9 عن رضاها بخصوص توفر المعدات في مؤسساتهما وعدم تأثيرها السلبي على الراحة الجسدية، حيث قالت المبحوثة رقم 6: «مؤسستي توفر جميع المستلزمات والمعدات العملية»، والمبحوثة رقم 9 أكدت: «المعدات متوفرة ويجب المحافظة عليها.»

خامساً المبحوثة رقم 8 كانت الوحيدة التي رأت أن المعدات الطبية لا تؤثر على راحتها الجسدية لأنها معتادة ومتأقلمة على ظروف العمل، مشيرة إلى أن طبيعة عمل القابلة لا تحتاج إلى معدات كبيرة تتطلب جهداً بدنياً.

تظهر نتائج هذا السؤال أن نقص وجودة المعدات الطبية المستخدمة في عمل القابلات لها تأثير واضح ومباشر على راحتهن الجسدية وعلى أداء مهامهن. يعاني معظم القابلات من مشاكل مثل نقص الكراسي

المتحركة، ضعف الإضاءة، أعطال الأجهزة، ونقص المعقمات، ما يزيد من العبء الجسدي ويؤثر على دقة العمل وتركيزه. في المقابل، وجود معدات متكاملة وصالحة يخفف من هذه الضغوط ويساعد على تحسين الأداء الوظيفي. الأقوال مثل المبحوثة 1: «غياب كرسي متنقل يجعلنا نرفع المرأة الحامل»، والمبحوثة 2: «نقص الإضاءة يسبب ألم العين وحساسية اليدين»، والمبحوثة 7: «تعطل المعدات يجعلنا نحمل المرضى بيدينا»، تؤكد أن تحسين التجهيزات الطبية أمر حيوي للحفاظ على صحة القابلات الجسدية وجودة الخدمة.

بناءً عليه، من الضروري للمؤسسات الصحية الاستثمار في تحديث وصيانة المعدات الطبية وتوفيرها بشكل كافٍ، إلى جانب تدريب القابلات على استخدامها بشكل صحيح، لتوفير بيئة عمل مريحة وآمنة تعزز من كفاءة الأداء وتقلل من الإصابات والضغط الجسدي.

السؤال الرابع: ماهي المهام اليومية الأكثر تطلباً من الناحية الجسدية في عمالك كقابلة؟

المبحوثة رقم 1: اشارت الى ان المهام الأكثر تطلباً من الناحية الجسدية هي الولادة حيث قالت (الولادة بحد ذاتها تتطلب جهد كبير خاصة عندما تكون ولادة متعسرة فهي تتطلب جهد عضلي ونفسي كبير في نفس الوقت).

اما المبحوثة رقم 2: فقد اشارت الى ان المهام الأكثر تطلباً من الناحية الجسدية هي الولادة حيث قالت (الولادة بصفة عامة كلها تتطلب جهد سواء كانت الحالات العادية أو الحالات الطارئة وبوجه الخصوص عندما تكون المريضة فوق الطاولة هذا يستدعي القيام بأكثر من مهام بنفس الوقت).

اما المبحوثة رقم 3: فقد اشارت الى ان المهام الأكثر تطلباً من الناحية الجسدية هي الولادة أوتعرض المريضة لطارئ مفاجئ حيث قالت (عندما تكون المريضة فوق طاولة الولادة فهي تحتاج الى جهد عضلي كبير وكذا عند تعرضها لنزيف فهذه من بين المهام التي تتطلب جهد مضاعف)

أما للمبحوثة رقم 4: فقد اشارت الى أن المهام الأكثر تطلباً من الناحية الجسدية هي التوليد بصفة عامة حيث قالت (يعتبر التوليد أكثر المهام مشقة وتتطلب جهد جسدي كبير لإتمام العملية على أكمل وجه)

اما المبحوثة رقم 5: قد أشارت الى ان المهام الأكثر تطلباً من الناحية الجسدية هي الوقوف أثناء الولادة حيث قالت (المهام الأكثر تطلباً هي الوقوف لمدة لا بأس بيها أثناء الولادة وفي كثير من الأحيان تكون عملية التوليد متتالية مما يتطلب مني بذل مجهود كبير في هذه الحالة)

اما المبحوثة رقم 6: تبين ان المهام الأكثر تطلبا من الناحية الجسدية هي الوقوف المستمر أثناء العمل حيث قالت (عملي كقابلة يتطلب الوقوف بصفة دائمة وهذا يستدعي بذل مجهود عضلي كبير وخاصة أثناء التوليد فيكون الامر مضاعف)

اما المبحوثة رقم 7: تبين ان المهام الأكثر تطلبا من الناحية الجسدية هي الولادة حيث قالت (أن المهام الاكثر تطلبا للمجهود الكبير هي عملية التوليد وخاصة التي تكون متعسرة فهي تتطلب جهدا عضلي مضاعف أما هي عملي بصفة عامة يحتاج للجهد الكبير)

اما المبحوثة رقم 8: تبين ان المهام الأكثر تطلبا من الناحية الجسدية هي الولادات المتعسرة حيث قالت أن أكثر المهام تطلبا من الناحية الجسدية هي الولادات المتعسرة بصفة عامة فهي تتطلب مجهود عضلي كبيرا جدا , يوجد مرة صار معي مريضة كانت في وضعية ولادة متعسرة فكان البيبي تاعها عتيل وزن 5 كيلو فبقيت أحاول فيه لكي تلد في ذلك الحصة حسيت بكتفي يوجع لفترة زمنية وأنا أعاني منه)

المبحوثة رقم 9: تبين ان المهام الأكثر تطلبا من الناحية الجسدية هي الخياطة حيث قالت (أن من المهام التي تتطلب مني جهد وتركيز عالي هي خياطة جرح المريضة وفي الكثير من الأحيان تكون متتالية مما يستلزم مني بذل مجهود كبير)

المبحوثة رقم 10 : تبين ان المهام الأكثر تطلبا من الناحية الجسدية هي الولادة بصفة عامة حيث قالت (الولادة هي من أكثر المهام تطلبا للجهد العضلي خاصة عند خروج المولود فهنا يكون الجهد مضاعف في اليدين والكتف وكذلك عند الخياطة فيكون التركيز والجهد النظري كبير)

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تُجمع غالبية المبحوثات على أن عملية الولادة هي المهام الأكثر تطلبا من الناحية الجسدية، لما تتطلبه من جهد عضلي ونفسي كبير، خاصة في حالات الولادات المتعسرة أو الطارئة. كما أشارت بعض المبحوثات إلى أهمية مهام أخرى مثل الخياطة التي تتطلب تركيزاً عالياً وجهداً جسدياً ملموساً.

أولاً، أكدت معظم القابلات (8 من أصل 10) أن الولادة بحد ذاتها تستنزف الطاقة البدنية بشكل كبير، خاصة حين تكون الولادة صعبة أو معقدة. المبحوثة رقم 1 قالت: «الولادة بحد ذاتها تتطلب جهد كبير خاصة عندما تكون متعسرة فهي تتطلب جهد عضلي ونفسي كبير»، والمبحوثة رقم 2 أضافت: «الولادة بصفة عامة تتطلب جهد سواء الحالات العادية أو الطارئة... تحتاج للقيام بأكثر من مهمة بنفس الوقت.»

ثانياً، ركزت عدة مبحوثات على الوقوف المستمر كأحد العوامل التي تزيد من التعب البدني أثناء أداء مهام التوليد، حيث قالت المبحوثة رقم 5: «الوقوف لمدة لا بأس بها أثناء الولادة وعملية التوليد المتتالية تتطلب مجهود كبير»، والمبحوثة رقم 6 أضافت: «العمل كقابلة يتطلب الوقوف بصفة دائمة وهذا يستدعي بذل مجهود عضلي كبير وخاصة أثناء التوليد.

ثالثاً، أشارت المبحوثة رقم 8 إلى حالة خاصة لولادة متعسرة لطفل ثقيل الوزن (5 كيلو)، مؤكدة أن هذه الحالات تتطلب مجهوداً عضلياً مضاعفاً وأثرت على حالتها الصحية: «حسيت بكتفي يوجع لفترة زمنية وأنا أعاني منه.» رابعاً، المبحوثة رقم 9 طرحت مهمة أخرى تتطلب جهداً وتركيزاً عالياً وهي خياطة جرح المريضة، خاصة عندما تكون العمليات متتالية، مما يزيد من الضغط الجسدي: «الخياطة تتطلب مني جهد وتركيز عالي وغالباً تكون متتالية.

خامساً، أكدت المبحوثة رقم 10 أن الجهد العضلي لا يقتصر على الولادة فقط، بل يمتد إلى مراحل أخرى مثل الخياطة، حيث يكون الجهد مضاعفاً على اليدين والكتف، بالإضافة إلى الجهد الذهني للتركيز في الأداء. تؤكد نتائج هذا السؤال أن الولادة، وخاصة المتعسرة منها، تشكل المهام اليومية الأكثر طلباً من الناحية الجسدية بالنسبة للقابلات، وذلك بسبب الجهد العضلي والنفسي المبذول، والوقوف لفترات طويلة، والضغط الناتج عن التتابع المستمر للحالات. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب مهام أخرى مثل خياطة جروح المرضى تركيزاً وجهداً جسدياً عالياً، مما يزيد من عبء العمل البدني.

الأقوال مثل المبحوثة 1: «الولادة تتطلب جهد عضلي ونفسي كبير»، والمبحوثة 8: «ولادة متعسرة لطفل يزن 5 كيلو أرهقت كتفي»، والمبحوثة 9: «الخياطة تحتاج إلى جهد وتركيز كبير»، تعكس التنوع والتعقيد في طبيعة المهام البدنية التي تواجه القابلات.

بناءً عليه، يصبح من الضروري توفير الدعم البدني والتقني المناسب للقابلات، مثل معدات تساعد على تقليل الجهد العضلي، تنظيم أوقات العمل لتجنب الإرهاق، بالإضافة إلى برامج تدريبية لتعزيز القدرة البدنية وتحسين أساليب العمل، لضمان صحة القابلات وجودة الرعاية المقدمة.

السؤال الخامس: في بعض الأحيان هل تشعرين بفقدان الشهية أو نقص الوزن أو قلة النوم بسبب الجهد المبذول في العمل؟

المبحوثة رقم 1: اشارت الى انها تشعر بفقدان الشهية والوزن وقلة النوم حيث قالت (نعم أشعر بفقدان الشهية بسبب الروائح الكريهة وقلة النوم يعود لألام المفاصل ونقص في الوزن خصوصا في فصل الشتاء من كثرة الولادات).

اما المبحوثة رقم 2: فقد اشارت الى انها تعاني من فقدان الشهية وقلة النوم خصوصا في حالة العمل ليلا حيث قالت (أعاني من فقدان الشهية لأن طبيعة عملي لا يوجد وقت محدد للراحة ووجوب الاستعداد لأي حالة في أي وقت والقيام بالواجب معها ومن كثرة الاعتياد على هذا الروتين صار ليس لي رغبة في الأكل وخاصة في العمل, كما أتأثر بقلة النوم خصوصا في الفترة الليلية (لاقارد) وهي العمل 16 ساعة متتالية وانا أرقب المرضى وفي أتم الاستعداد لأي حالة وأي مريضة تأتي إلينا مما كان تأثير هذا الشيء كبير بالنسبة لي حتى في عطتي).

اما المبحوثة رقم 3: فقد اشارت الى انها لا تعاني من فقدان الشهية أو نقص الوزن أما بالنسبة لقلة النوم فهي تعاني منه في بعض الأحيان حيث قالت (لا مانعنا من فقدان الشهية بالعكس كل ما يكون لدي عمل أكثر كل ما تزيد شهيتي أكثر , أما بالنسبة لقلة النوم فاني أعاني في بعض الأحيان منها خاصة في المناوبة الليلية (لاقارد) , أما بالنسبة لوزني فيكون ثابت سواء في العمل أو العطل).

أما للمبحوثة رقم 4: فقد اشارت الى انها تعاني من فقدان الشهية وقلة النوم أما الوزن فلم تتطرق اليه حيث قالت (أحيانا أفقد شهيتي ويحدث ذلك في المناوبة الليلية (لاقارد) على وجه الخصوص لذا يكون ضغط في العمل والمرضى يأتوننا بعدد معتبر لذا يكون الأكل غير منتظم , أما بالنسبة للنوم منقدهش لاني أكون مستعدة في أي لحظة تحيننا مريضة).

اما المبحوثة رقم 5: قد أشارت الى انها لا تعاني من فقدان الشهية أو نقص في الوزن أو قلة النوم حيث قالت (لألا الحمد لله معنديش فقدان الشهية بالعكس كل ما توتيح لي الفرصة أكل , وقلة النوم أحيانا خاصة في (لاقارد) لا أنام بكثرة في الخدمة)

اما المبحوثة رقم 6: تبين انها تعاني من فقدان الشهية أو نقص الوزن أو قلة النوم حيث قالت (نعم أشعر بفقدان الشهية لعدم أخذ الوجبات بشكل منتظم بسبب الروائح التي نتلقاها وكذلك كثرة التعب تؤدي الى قلة النوم)

اما المبحوثة رقم 7: تبين انها لا تعاني من فقدان الشهية أو نقص الوزن اما انها تعاني من قلة النوم حيث قالت (

لا أعاني من فقدان الشهية أو نقص الوزن أما أتأثر بقلة النوم بسبب كثرة العمل والضغط)

اما المبحوثة رقم 8: تبين انها لا تعاني من فقدان الشهية أو نقص الوزن أما قلة النوم تعاني منه حيث قالت (لا

أعاني فقدان الشهية أو نقص الوزن لان الضغط لا يسبب فقدان بالعكس فعند الضغط أكل بكثرة ولكن أعاني

من قلة النوم بسبب الحالات التي تأتي الينا بين فترة وأخرى)

المبحوثة رقم 9 : تبين انها تعاني من فقدان الشهية أو نقص الوزن أو قلة النوم حيث قالت (أشعر بفقدان

الشهية في بعض الأحيان وذلك بسبب الضغط الكبير في العمل وهذا يؤدي لعدم تنظيم الوجبات وكذلك قلة

النوم لكثرة الحالات التي تكون لدينا)

المبحوثة رقم 10 : تبين انها لا تعاني من فقدان الشهية أو نقص الوزن أو قلة النوم حيث قالت (لا أعاني من

فقدان الشهية أو نقص الوزن ولكن أعاني من الأرق وقلة النوم بسبب ضغط العمل والمناوبة الليلية (لاقارد)

والحالات الطارئة)

التحليل والتأويل السوسولوجي

تكشف مقابلات القابلات عن تأثير الجهد البدني والنفسي المبذول في العمل على صحتهن الغذائية والنوم،

حيث يظهر أن العديد منهن يعانين من مشاكل مرتبطة بفقدان الشهية، نقص الوزن، وقلة النوم، خاصة في ظل

ظروف العمل الشاقة والمناوبات الليلية الطويلة.

أولاً، تشير المبحوثات 1، 2، 4، 6، و9 إلى معاناتهن من فقدان الشهية أو نقص الوزن، ويرتبط ذلك غالباً

بالتعرض المستمر للتعب، الروائح الكريهة، وضغط العمل المرتفع. المبحوثة رقم 1 قالت: «أشعر بفقدان الشهية

بسبب الروائح الكريهة وقلة النوم يعود لألم المفاصل ونقص في الوزن خصوصاً في فصل الشتاء»، والمبحوثة رقم 2

أضافت: «فقدان الشهية خاصة في العمل الليلي (لاقارد) بسبب قلة الوقت للراحة والاستعداد لأي حالة». كما

أوضحت المبحوثة رقم 6 أن فقدان الشهية ناتج عن عدم انتظام الوجبات وكثرة التعب.

ثانياً، معظم المبحوثات تعاني من قلة النوم بشكل ملحوظ، خاصة أثناء المناوبات الليلية الطويلة، مما يؤثر على

نشاطهن اليومي وتركيزهن. المبحوثة رقم 4 قالت: «لا أنام لأنني مستعدة في أي لحظة»، والمبحوثة رقم 10

أشارت إلى «الأرق وقلة النوم بسبب ضغط العمل والمناوبة الليلية.»

ثالثاً، توجد مبحوثات (3، 5، 7، 8، 10) لا يعانين من فقدان الشهية أو نقص الوزن، بل بالعكس بعضهن يزداد شهيتهن مع زيادة العمل، مثل المبحوثة رقم 3: «كلما كان لدي عمل أكثر تزيد شهيتي»، والمبحوثة رقم 8: «الضغط يجعلني أكل أكثر». لكنهن يؤكدن تأثرهن بقلّة النوم بسبب ضغط العمل.

رابعاً، هناك ارتباط واضح بين فقدان الشهية وقلة النوم وبين طبيعة العمل المرتبطة بالمناوبات الليلية، ضغط الحالات الطارئة، والتعرض المستمر للإرهاق البدني والنفسي.

توضح نتائج هذا السؤال أن الجهد المبذول في عمل القابلات، وخاصة خلال المناوبات الليلية والعمل المستمر، يؤثر بشكل ملحوظ على صحة القابلات الغذائية والنوم، حيث تعاني نسبة كبيرة منهن من فقدان الشهية، نقص الوزن، وقلة النوم. هذا التأثير السلبي يعكس ضغط العمل الشديد ويؤثر على القدرة على التركيز والأداء المهني.

الأقوال مثل المبحوثة 1: «فقدان الشهية بسبب الروائح الكريهة وقلة النوم»، والمبحوثة 2: «فقدان الشهية أثناء المناوبة الليلية وعدم وجود وقت للراحة»، والمبحوثة 9: «ضغط العمل يؤدي إلى فقدان الشهية وقلة النوم»، تؤكد الأثر الجسدي والذهني للعمل الشاق.

بناءً عليه، من الضروري توفير بيئة عمل تدعم الصحة النفسية والبدنية للقابلات، من خلال تنظيم جداول العمل لتقليل المناوبات الليلية، توفير فترات راحة منتظمة، وتعزيز الدعم الغذائي والنفسي للحد من هذه الآثار السلبية، مما يساهم في تحسين جودة الرعاية وسلامة العاملات.

السؤال السادس: في رأيك ماهي التغيرات التي تتمين رأيها في بيئة العمل للتخفيف من بعض الضغوطات الجسدية؟

المبحوثة رقم 1: تمنيت توفير عدد كافي من الطاقم الطبي بصفة شاملة حيث قالت (أتمنى توفير عدد كافي من العمال (قابلات) كما تمنى وجود ممرضة خاصة ودائمة للمراقبة الطبية لوضع مابعد الولادة وتوفير عمال النظافة والامن).

اما المبحوثة رقم 2: فقد تمتت توفير المعدات والموظفين وعمال النظافة وكذا الأمن ومواد التنظيف حيث قالت (تمنياتي بتوفير المعدات والموظفين وعمال النظافة وكذلك توفير الأمن الخارجي لاننا نعاني منه كثير في المستشفى او اي مستشفيات اخرى , ونطالب بعامل مخصص بفتح الباب لان هذه الخدمة لسنا المعنيون بيها كما تمنى توفير

مواد التنظيف التي تكون شبه منعدمة ونضطر لشرائها من مالنا الخاص وكذا المكيفات والمدافع لتوفير الجو المناسب للعمل والراحة للمرضى).

اما **المبحوثة رقم 3:** فقد تمت وجود مرشدة نفسية وتوفير المعدات الطبية وتغطية النقائص حيث قالت (أتمنى تعيين مرشدة نفسية خاصة للمرضى وتوفير المعدات اللازمة وكذلك توفير مرشد أطفوني خاص بالأطفال) أما **للمبحوثة رقم 4:** فقد تمت توفير المعدات والالات اللازمة وكذلك الأمن ومواد التنظيف والأطعم الطبية الكافية حيث قالت (أتمنى توفير الوسائل والمعدات والالات اللازمة فيالعمل وخاصة الراديو التخطيطي للجنين لتفادي اي صعوبات في الولادة).

اما **المبحوثة رقم 5:** فقد تمت توفير العمال والمعدات الطبية وتغطية جل النقائص حيث قالت (أتمنى توفير الاطعم الطبية المختلفة وكذا توفير المعدات الطبية اللازمة والأجهزة المتطورة وكذلك توفير عمال النظافة وتعمية قسم الولادة بشكل جيد).

اما **المبحوثة رقم 6:** فقد تمت توفير المعدات والاجهزة اللازمة للموظف حيث قالت (أتمنى توفير الاجهزة والمعدات اللازمة للموظف لتخفيف الضغط عليه وللعمل بكل راحة وكذلك الصارمة في تأدية المهام حيث كل موظف يقوم بالعمل المسند اليه).

اما **المبحوثة رقم 7:** فقد تمت توفير العدد الكافي من العاملات (القابلات) وكذلك عمال النظافة حيث قالت (أتمنى توفير عدد كافي من العاملات (قابلات) على الأقل اذا حدث ضغط عمل نكون متعاونين وكل فوج يتكون من ثلاثة أو أربعة قابلات على الأقل وحتى في العطل نستطيع تغطية النقص وتعويض بعضنا كما نعاني من نقص كبير في عمال النظافة اذ انه لدينا عاملة واحدة فقط).

اما **المبحوثة رقم 8:** فقد تمت توفير المعدات الطبية اللازمة والطاقم الطبي لتغطية النقائص حيث قالت (أتمنى توفير جل النقائص الموجودة في المؤسسة سواء كانت من المعدات او الأجهزة الطبية وكذلك عمال النظافة والعمال بصفة عامة).

المبحوثة رقم 9: فقد تمت الزيادة في العمال والقابلات حيث قالت (أتمنى الزيادة في عدد العمال بشكل عام سواء عمال النظافة أو الاداريين او القابلات او مرشدين).

المبحوثة رقم 10: فقد تمت توفير الأدوية للمرضى وزيادة في عدد العمال حيث قالت (أتمنى توفير الأدوية اللازمة للمرضى وتوفير العدد الكافي من العمال بمختلف الرتب).

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تتفق أغلب المبحوثات على ضرورة تحسين بيئة العمل من خلال توفير الموارد البشرية الكافية، المعدات الطبية اللازمة، والبيئة الداعمة التي تساهم في تقليل الضغوط الجسدية التي تواجه القابلات خلال أداء مهامهن. وتشمل التغيرات المطلوبة جوانب متعددة تغطي النقص في الطاقم، المعدات، النظافة، الأمن، والدعم النفسي. أولاً، هناك اتفاق واضح بين المبحوثات على أهمية زيادة عدد العاملين، لا سيما القابلات، لتقليل الضغط الناتج عن نقص الكادر، حيث قالت المبحوثة رقم 1: «أتمنى توفير عدد كافي من العمال (قابلات)»، والمبحوثة رقم 7 أضافت: «نحتاج إلى ثلاث أو أربع قابلات على الأقل لكل فوج لتغطية ضغط العمل»، والمبحوثة رقم 9 طالبت بزيادة عامة في العمال سواء في القابلات أو عمال النظافة والإداريين.

ثانياً، نقص المعدات الطبية والأجهزة اللازمة يؤثر بشكل كبير على الراحة البدنية والأداء المهني، وهو ما أكدته المبحوثة رقم 2 التي تحدثت عن «نقص في المعدات والموظفين ومواد التنظيف»، والمبحوثة رقم 4 التي ذكرت «الحاجة إلى توفير الراديو التخطيطي للجنين لتفادي صعوبات الولادة»، وكذلك المبحوثة رقم 5 التي طالبت بتوفير المعدات الطبية الحديثة والأجهزة المتطورة.

ثالثاً، الاهتمام بالعوامل البيئية مثل النظافة، الأمن، والراحة العامة داخل المؤسسة تكرر في مقترحات العديد من المبحوثات. فالمبحوثة رقم 2 نادى بتوفير «الأمن الخارجي وعامل مخصص لفتح الباب»، والمبحوثة رقم 7 أشارت إلى نقص «عمال النظافة»، والمبحوثة رقم 8 أكدت على الحاجة إلى «عمال النظافة والعمال بشكل عام». رابعاً، المبحوثة رقم 3 اقترحت توفير دعم نفسي متخصص للمرضى من خلال تعيين مرشدة نفسية وأرطفوني للأطفال، مما يدل على الوعي بأهمية الجانب النفسي المكمل للمعدات والدعم الجسدي.

خامساً، تطرقت المبحوثة رقم 6 إلى أهمية تطبيق نظام صارم في توزيع المهام بحيث يلتزم كل موظف بالعمل المسند إليه، مع توفير المعدات اللازمة لتخفيف الضغط وتحقيق بيئة عمل مريحة.

تُظهر نتائج هذا السؤال أن القابلات يتطلعن إلى تحسين بيئة العمل بشكل شامل من خلال زيادة أعداد الطاقم الطبي خاصة القابلات، توفير المعدات الطبية اللازمة، وتحسين الخدمات الداعمة مثل النظافة والأمن. كما تُبرز الحاجة إلى دعم نفسي متخصص للمرضى والطاقم، وتنظيم العمل بشكل صارم لتوزيع المهام بشكل فعال.

الأقوال مثل المبحوثة 1: «توفير عدد كافي من القابلات وعمال النظافة والأمن»، والمبحوثة 2: «توفير المعدات ومواد التنظيف والمكيفات»، والمبحوثة 3: «تعيين مرشدة نفسية وتوفير المعدات الطبية»، تعكس تطلعات القابلات لبيئة عمل صحية وآمنة تقلل الضغوط الجسدية والنفسية.

بناءً عليه، يتطلب تحسين بيئة العمل في المستشفيات جهوداً متكاملة من الإدارة لتوفير الموارد البشرية والمادية، تطوير البنية التحتية، وتقديم الدعم النفسي، مما يساهم في تخفيف الضغوط الجسدية عن القابلات، وتحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة.

استنتاج عام لنتائج التساؤل الفرعي الثاني: كيف تنعكس الضغوطات الجسدية على الأداء الوظيفي لدى القابلات؟

توضح نتائج البحث أن الضغوطات الجسدية تشكل عاملاً رئيسياً يؤثر بشكل مباشر على صحة القابلات وأداءهن المهني في المستشفيات. تتجلى هذه الضغوطات في إصابات جسدية متكررة ومزمنة في مناطق متعددة مثل المفاصل، الرقبة، الكتف، اليدين، والظهر، ناجمة عن الجهد العضلي الكبير المبذول أثناء عمليات الولادة، والوقوف لفترات طويلة، والتعامل مع حالات الولادة المعقدة أو الطارئة. كما أن بعض الإصابات تنجم عن تفاعلات مباشرة مع المرضى، مثل العض أو الإمساك القوي في اليد. إضافة إلى ذلك، تؤثر ساعات العمل الطويلة والمناوبات الليلية على الحالة البدنية للقابلات، حيث تسبب إرهاقاً شديداً، صداعاً مزمنًا، دوارًا، آلامًا مزمنة في المفاصل، واضطرابات في النوم. هذه العوامل تتسبب في تقليل التركيز والكفاءة أثناء العمل، مما قد يؤثر على جودة الرعاية المقدمة.

تلعب جودة المعدات الطبية دورًا مهمًا في راحة القابلات الجسدية، إذ تعاني معظم القابلات من نقص في المعدات الأساسية أو أعطالها، ما يزيد العبء العضلي ويؤثر على أدائهن. نقص الكراسي المتحركة، ضعف الإضاءة، عدم توفر معقمات وكفاية مواد التنظيف كلها عوامل تزيد من الضغط البدني.

أكثر المهام تطلبًا جسديًا هي عمليات الولادة، لا سيما الولادات المتعسرة التي تتطلب مجهودًا عضليًا ونفسيًا مكثفًا، إضافة إلى الوقوف الطويل، ومهام أخرى مثل خياطة الجروح التي تحتاج إلى تركيز وجهد بدني كبير. تعاني بعض القابلات أيضًا من فقدان الشهية، نقص الوزن، وقلة النوم، خاصة في ظل العمل في المناوبات الليلية والضغوط المستمرة، مما ينعكس على صحتهم العامة وأداء الوظيفة.

من جهة أخرى، تتطلع القابلات إلى تحسين بيئة العمل من خلال توفير عدد كافٍ من القابلات والعمال، تأمين المعدات الطبية الحديثة والكافية، تحسين بيئة النظافة والأمن، إضافة إلى توفير الدعم النفسي والارشاد للطواقم والمرضى.

باختصار، الضغوطات الجسدية الناجمة عن طبيعة العمل وعدم كفاية الموارد تؤثر سلباً على صحة القابلات وقدرتهن على تقديم رعاية عالية الجودة. وللتخفيف من هذه الضغوط، من الضروري للمؤسسات الصحية توفير الدعم الكافي من حيث الكادر، المعدات، وتنظيم ساعات العمل، إلى جانب تطوير بيئة عمل صحية وآمنة، مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وضمان سلامة القابلات والمرضى على حد سواء.

3/ تحليل بيانات التساؤل الثالث: كيف تنعكس الضغوطات المهنية على الاداء الوظيفي لدى القابلات ؟

تحليل السؤال الأول: ابرز الضغوطات المهنية التي تواجهينها في عملك كقابلة ؟

تبين من خلال المقابلات التي اجرينها مع القابلات وعينة البحث مايلي :

اشارت المبحوثة رقم 1: الى انها تواجه ضغوطات مهنية كبيرة خاصة من ناحية تعدد المهام حيث قالت (أكثر شيء يسبب لي ضغط في العمل هو نظرة المجتمع خاصة على مستوى ولايتنا فنظرتهم للقابلة على أنها امرأة شريرة وعصبية مع انه في المستشفى لا تعمل الا القابلات كما أن القابلة لها مهام مختلفة ومن بينها التوليد ومساعدة ترميض ومتابعة المريضة والجنين بعد الولادة وأيضا كعامله نظافة).

اما المبحوثة رقم 2: فقد واجهت العديد من الضغوطات المهنية في العمل حيث قالت (من أكثر الضغوطات هي ضغط العمل في حد ذاته نتيجة نقص في الطاقم الطبي من أطباء أو قابلات وكذلك كثرة الولادات خاصة في قسم الولادة ونعانو من التوتر والقلق الناتج عن المسؤولية الكبيرة على عاتقي، وأنا أتحمّل مسؤولية القرار الذي أتخذه داخ ل قسم الولادة كما أنه يمكن أن يؤثر هذا القرار على المولود والجنين وهنا تأتي الضغوط من طرف الرؤساء على م ستوى القسم)

اما المبحوثة رقم 3: فقد واجهت الكثير من الضغوطات المهنية في عملها ومن أبرزها التوقيت الغير ملائم للعمل حيث قالت (ساعات العمل غير ملائمة معي وكذلك عدم الموافقة على العطل وكذا النقص في المعدات الطبية كلها سبب في زيادة الضغوط المهنية)

أما للمبحوثة رقم 4: فقد واجهت التمييز والتفرق بي القابلات والعمال مما سبب لها ضغوط مهنية في عملها حيث قالت (تعامل المسؤول بعطف في العمل وعدم المساواة بين القابلات في تأدية المهام).

اما المبحوثة رقم 5: فقد اشارت الى انها تواجه العديد من الضغوط المهنية المختلفة ومن أهمها قاعة الولادة حيث قالت (تعتبر قاعة الولادة كساحة حرب فهي تتطلب الحضور البدني والذهني في نفس الوقت وهذا بدوره يسبب لها ضغط كبير).

اما المبحوثة رقم 6: فقد اشارت الى أنها تواجه ضغوطات مهنية في العمل (حيث قالت أتعرض للضغط عندما أكون وحدي في قسم الولادة ومجيب عدد كبير من المرضى).

اما المبحوثة رقم 7: فقد اشارت الى أنها تواجه ضغوط مهنية ومن أهمها المناوبة الليلية حيث قالت (ان المناوبة الليلية (لاقارد) تسبب لها ضغط وكذلك الأوامر المطلوبة من طرف المدير أو المسؤولين بصفة عامة).

اما المبحوثة رقم 8: فقد اشارت الى انها واجهت الضغوطات المهنية ومن بينها تحويل القابلات لتغطية النقص في مستشفيات أخرى حيث قالت (بالنسبة لي عندما يتم نقلي أو بعثي لمستشفى اخر فهذا يسبب لدا ضغط لاني تأقلمت هنا وهذا قريب من مسكني لذا يجب توفير العدد الكافي من القابلات لتغطية جميع المستشفيات لتفادي التحويلات).

المبحوثة رقم 9 : فقد اشارت الى أنها واجهت الضغوطات المهنية في تسيير العمل حيث قالت (ان في سيرورة العمل مع المسؤولين أحيانا تحصل معهم مناوشات بسبب العمل في حد ذاته واختلاف الاراء).

المبحوثة رقم 10 : فقد اشارت الى انها واجهت الضغوطات المهنية ومن اهمها تلقي صعوبات من طرف رؤساء العمل ومن المرضى وزوار المرضى حيث قالت (أجد صعوبات مع مسؤولي العمل بشكل عام وكذلك مع الحوامل خاصة حالات المرأة البكرة وكذا مع زوار المرضى نتلقى صعوبات كبيرة في التعامل معهم أثناء الزيارة).

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تُظهر مقابلات القابلات أن الضغوطات المهنية التي يتعرض لها متعددة ومتشعبة، وتتعلق بعدة جوانب من بيئة العمل ومسؤوليات الوظيفة التي تتطلب جهداً بدنياً ونفسياً كبيراً. تتراوح هذه الضغوط بين تعدد المهام، نقص الكادر والمعدات، التمييز في العمل، والضغوط الناتجة عن التعامل مع المسؤولين والمرضى.

أولاً، أشارت المبحوثة رقم 1 إلى أن تعدد المهام يشكل ضغطاً كبيراً، خصوصاً مع النظرة المجتمعية السلبية التي تُلصق بالقابلات، إضافة إلى تعدد الأدوار التي تضطر القابلة لأدائها بين التوليد، متابعة المرضى، والعمل كعامل نظافة، مما يزيد من العبء المهني والضغط النفسي.

ثانياً، أبرزت المبحوثة رقم 2 أن نقص الطاقم الطبي من أطباء وقابلات، وكثرة الولادات، بالإضافة إلى مسؤولية اتخاذ القرارات الحاسمة التي تؤثر على حياة المرضى، تولّد ضغطاً نفسياً مزمناً، يتصاعد تحت رقابة الرؤساء والمتطلبات العالية في قسم الولادة.

ثالثاً، تحدثت المبحوثة رقم 3 عن عدم ملائمة ساعات العمل، عدم الموافقة على العطل، ونقص المعدات الطبية كعوامل تزيد من الضغوط المهنية، مما يؤثر على الاستقرار الوظيفي والراحة النفسية.

رابعاً، نوهت المبحوثة رقم 4 إلى وجود تمييز وعدم مساواة بين القابلات في توزيع المهام، وهو ما يسبب توتراً واحتقاناً مهنيّاً، ويؤثر على العلاقات داخل الفريق.

خامساً، أكدت المبحوثة رقم 5 أن قاعة الولادة تعد من أكثر البيئات ضغطاً، بوصفها "ساحة حرب" تتطلب حضوراً ذهنياً وبدنياً مكثفاً في آن واحد، مما يسبب إرهاقاً شديداً.

سادساً، ذكرت المبحوثات 6 و7 ضغوطاً ناجمة عن العمل في ظروف غياب الدعم، مثل المناوبات الليلية وحدوث تدفق كبير للمرضى، إضافة إلى الأوامر الصادرة من المديرين والمسؤولين، التي تزيد من الشعور بالضغط.

سابعاً، عبرت المبحوثة رقم 8 عن توترها جراء النقل المفاجئ أو الإرسال لمستشفيات أخرى، مؤكدة أهمية توفير عدد كافٍ من القابلات لتجنب مثل هذه التحويلات المجهدة.

ثامناً، أشارت المبحوثة رقم 9 إلى وجود خلافات ومناوشات مع المسؤولين في سير العمل، والتي تزيد من الضغوط المهنية.

تاسعاً، ذكرت المبحوثة رقم 10 أن التعامل مع رؤساء العمل، الحوامل وخاصة الحوامل لأول مرة، وزوار المرضى يمثل تحدياً وضغطاً إضافياً، خصوصاً أثناء أوقات الزيارة.

تُبرز نتائج هذا السؤال أن الضغوطات المهنية التي تواجه القابلات متنوعة ومعقدة، تشمل أعباء العمل المتعددة، نقص الموارد البشرية والمعدات، التمييز في العمل، الضغوط الإدارية، ومتطلبات التعامل مع المرضى وأهلهم في بيئة مليئة بالتحديات. هذه الضغوط تؤثر على الجانب النفسي والجسدي للقابلات، مما يستوجب تدخلات شاملة لتحسين ظروف العمل، دعم الكادر، تطوير بيئة عمل صحية ومتوازنة، وتعزيز التواصل الفعال بين الفرق الطبية والإدارية. من خلال ذلك يمكن تخفيف الضغوط المهنية، تحسين جودة الرعاية الصحية، والحفاظ على صحة القابلات وسلامتهن النفسية والمهنية.

اما المبحوثة رقم 8: فقد وصفت بيئة العمل في قسم الولادة بالمتع والمتعب حيث قالت (بصراحة العمل في قسم الولادة أحبه وأشعر أنني مستمتعة فيه ولكن فيه جانب من التعب والقلق والخوف وتحمل المسؤولية الكبيرة) المبحوثة رقم 9: فقد وصفت بيئة العمل في قسم الولادة بالمتعة حيث قالت (قسم الولادة ممتع جدا ورؤية المواليد الجدد أكثر امتاعا كما أن القسم يكون خالي من الاختلاط ويتميز بتحمل المسؤولية واتخاذ القرارات في وقت وجيز).

المبحوثة رقم 10: فقد وصفت بيئة العمل في قسم الولادة بالمتع والمرهق والمفرح في وقت واحد حيث قالت (ان وصفي لقسم الولادة بالمتع لانه يحتاج الى مجهودات عضلية كبيرة كما وصفته بالمرهق وذلك للاستعداد في كل لحظة لاي عمل طارئ وكذا بالمفرح للنظر في المواليد والامهات بعد أخذ صغارهم وفرحتهم بيهم هنا أشعر أن التعب والمسؤولية أدت لنتيجة مفرحة)

التحليل والتأويل السوسولوجي:

مسؤوليات كبيرة وضغوط متواصلة، مما يجعلها تجربة فريدة من نوعها تحتاج إلى صبر ومهارات عالية تُظهر مقابلات القابلات أن بيئة العمل في قسم الولادة هي بيئة معقدة ومتعددة الأبعاد تجمع بين مشاعر الفرح والتعب، وبين.

أولاً، وصفت المبحوثة رقم 1 قسم الولادة بقسم الاستعجال، مؤكدة على طبيعة العمل التي تمثل حالة ضغط مستمر ومسؤولية حياة أو موت، حيث قالت: «هو قسم مرعب بسبب المسؤولية الكبيرة ويحتاج لاتخاذ قرارات سريعة وصائبة». هذا يعكس شدة الضغوط التي تواجه القابلات في هذا القسم.

ثانياً، أشارت عدة مبحوثات إلى تداخل المشاعر المختلفة في القسم، بين التحديات، القلق، الفرح، والقلق، مثل المبحوثة رقم 2 التي قالت: «التجربة تمزج بين التحديات والمشاعر المختلفة، ويتطلب العمل صبراً كبيراً»، والمبحوثة رقم 10 التي وصفت البيئة بأنها «متعبة ومرهقة ومفرحة في الوقت ذاته.»

ثالثاً، أكدت بعض القابلات أن قسم الولادة بيئة شاقّة ومرهقة جسدياً ونفسياً، خاصة في حالات الولادة المتكررة أو المتعسرة، حيث قالت المبحوثة رقم 3: «القسم متعب جداً خاصة في حالات الولادة الأولى»، والمبحوثة رقم 6: «العمل فيه شاق بسبب الجهد العضلي وكثرة الولادات والصراخ الشديد من المرضى.»

رابعاً، أشار عدد من المبحوثات إلى أن جودة العمل وتأثيره يتوقف على تماسك فريق العمل والتزام زميلاتهن، كما بينت المبحوثة رقم 7: «العمل يختلف حسب الفريق، فإذا كانت مجموعة منظمة يتم العمل بكفاءة أما إذا كان هناك تماون فالتعب يزيد.»

خامساً، رغم وجود تعب وضغط، أبدت بعض القابلات مشاعر إيجابية تجاه العمل في القسم، مثل المبحوثة رقم 8 التي وصفت العمل بالممتع رغم التعب، والمبحوثة رقم 9 التي أشارت إلى متعة رؤية المواليد الجدد وتحمل المسؤولية. سادساً، تم التأكيد على التحديات الاجتماعية والمهنية التي تتضمن التعامل مع حالات الولادة الصعبة، والتحديات النفسية المصاحبة، كما بينت المبحوثة رقم 5: «نتعرض للسب والشتيم من الحوامل أثناء الألم، مما يزيد الضغط النفسي والجسدي.»

تُبرز نتائج هذا السؤال أن بيئة العمل في قسم الولادة هي بيئة ذات طبيعة خاصة تجمع بين الضغوط الجسدية والنفسية الكبيرة، والمسؤوليات الحاسمة التي تؤثر على حياة الأمهات والمولودين. هذه البيئة تمثل مزيجاً من المشاعر بين الفرح والتعب والقلق، وتتطلب من القابلات قدرات بدنية ونفسية عالية، إلى جانب العمل الجماعي المتماسك لتحقيق أفضل النتائج.

الأقوال مثل المبحوثة 1: «قسم الاستعدادات ومسؤولية حياة أو موت»، والمبحوثة 6: «جهد عضلي كبير وصراخ المرضى»، والمبحوثة 9: «متعة رؤية المواليد وتحمل المسؤولية»، تعكس تعقيد هذه البيئة وتأثيرها المتعدد الأوجه على القابلات.

بناءً عليه، يصبح من الضروري توفير الدعم المادي والنفسي للقابلات في هذا القسم، تحسين ظروف العمل، تعزيز التعاون بين الفرق الطبية، وتوفير برامج تدريبية تساعد على التكيف مع الضغوط المتنوعة، مما يعزز من جودة الرعاية الصحية ويحافظ على صحة القابلات النفسية والبدنية.

السؤال الثالث: هل المستشفى الذي تعملين فيه يوفر لكي المعدات الكافية التي تجعلك تؤدي مهامك بشكل جيد؟

المبحوثة رقم 1: أشارت إلى أن المستشفى الذي تعمل فيه يوفر في أغلب الاوقات كافة المعدات الطبية التي تجعلها تؤدي مهامها بشكل جيد حيث قالت (نعم في أغلب الأحيان يوفر المستشفى كافة المعدات الطبية لكن يوجد كذلك بعض النقائص كالمعدات المعطلة التي تحتاج إلى تصليح وكذا إلى التجديد بشكل دوري لمعدات التعقيم الذي نعاني منها دائماً).

اما المبحوثة رقم 2: فقد اشارت الى أن المستشفى الذي تعمل فيه لا يوفر كافة المعدات وهذا مايعيقها في أداء مهامها حيث قال (ان المعدات فيها العديد من النواقص وهذا الشيء يؤثر بشكل سلبي على أداء القابلات وفي جودة الرعاية المقدمة للمرضى ومن أهم هذه النواقص عدم وجود أجهزة مراقبة الجنين، أدوات التوليد المعقمة وغياب بعض الأدوية وهذا مايجعل صعوبة في التدخل السريع في الحالات الطارئة للمرضى).

اما المبحوثة رقم 3: فقد اشارت الى أن المستشفى الذي تعمل فيه يوفر كافة المعدات الطبية التي تجعلها تؤدي مهامها بشكل جيد حيث قالت (ان المستشفى يوفر كافة اللوازم والمعدات الطبية، الحمد لله لا يوجد أجهزة معطلة وكل الأدوات المعقمة موجودة مما يسهل عليها أداء عملي بأكمل وجه).

أما للمبحوثة رقم 4: فقد اشارت الى ان المستشفى الذي تعمل فيه لا يوفر كافة المعدات الطبية التي تجعلها تؤدي مهامها بشكل جيد حيث قالت (ان المستشفى يعاني من نقص كبير في المعدات الطبية وفي أدوات التعقيم كما توجد نقائص في مواد التنظيف باختلافها كما ان المصلحة تعاني من نقص في تدريب الممرضات الجدد مما يجعلني أراقبهم في كل مرة لتفادي الأخطاء).

اما المبحوثة رقم 5: قد أشارت الى ان المستشفى الذي تعمل فيه يوفر كافة المعدات الطبية التي تجعلها تؤدي مهامها بشكل جيد حيث قالت (لا يوجد نقائص في الأجهزة والمعدات الطبية بصفة عامة وكذلك الأدوات المعقمة والادوية كلها موجودة).

اما المبحوثة رقم 6: فقد اشارت الى أن المستشفى الذي تعمل فيه لا يوفر كافة المعدات الطبية التي تجعلها تؤدي مهامها بشكل جيد حيث قالت (ان المستشفى لا يوفر كافة المعدات والأجهزة الطبية مع أنه يوجد ميزانية خاصة للقطاع ولكن غير كافية لتوفير جميع المستلزمات الطبية والأدوية والأدوات ومواد التنظيف).

اما المبحوثة رقم 7: فقد اشارت الى أن المستشفى الذي تعمل فيه لا يوفر كافة المعدات الطبية التي تجعلها تؤدي مهامها بشكل جيد حيث قالت (لا ليس كل المعدات الطبية متوفرة ويعاني المستشفى من نقائص كبيرة فيها ومن أهمها جهاز قياس نبض الجنين معطل ويعتبر من الأجهزة الأكثر أهمية في مصلحة الولادة وكذلك جهاز الأوكسجين دائما معطل وهو بدوره من أساسيات العمل وفي كثير من الاوقات نضطر الى نقل المريضة لمستشفى اخر بسبب هذا النقص).

اما **المبحوثة رقم 8**: فقد اشارت الى أن المستشفى الذي تعمل فيه لا يوفر كافة المعدات الطبية التي تجعلها تؤدي مهامها بشكل جيد حيث قالت (ان المستشفى به نقص وبشكل رهيب في المعدات الطبية ومواد التنظيف خاصة وكذلك يعاني من نقص في عدد طاوولات الولادة وعلى وجه الخصوص طاوولات الولادة التابعة للأمراض المعدية).

المبحوثة رقم 9: فقد اشارت الى أن المستشفى الذي تعمل فيه لا يوفر كافة المعدات الطبية التي تجعلها تؤدي مهامها بشكل جيد حيث قالت (ان المستشفى لا يوفر بعض المعدات والأجهزة الطبية بشكل جيد ومن أهمها غياب ايكوغراف الجنين وكذلك عدم وجود بعض الأدوية المهمة ومواد التنظيف).

المبحوثة رقم 10: فقد اشارت الى أن المستشفى الذي تعمل فيه لا يوفر كافة المعدات الطبية التي تجعلها تؤدي مهامها بشكل جيد حيث قالت (ان المستشفى لا يحتوي على كافة المعدات الطبية والاسعافات الأولية مما يصعب علينا المهمة وكذلك المعقمات ومواد التنظيف التي نضطر في الكثير من الأحيان الى شرائها بمالي الخاص).

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تُظهر مقابلات القابلات تفاوتاً واضحاً في الرأي حول مدى توفر المعدات الطبية في المستشفيات التي يعملن بها، وتأثير هذا التوفر أو النقص على أداء مهامهن وكفاءة الرعاية المقدمة للمرضى. يتضح من البيانات أن نقص المعدات يشكل عائقاً مهماً أمام العمل الفعال، بينما توفرها يسهل أداء المهام ويحسن جودة الخدمات.

أولاً، أبدت المبحوثات 1، 3، و5 رضاهن الجزئي أو الكامل عن توفر المعدات، مع الإشارة إلى أن المستشفى في الغالب يوفر معظم المعدات الطبية اللازمة، رغم وجود بعض الأعطال أو الحاجة إلى صيانة دورية، كما قالت المبحوثة رقم 1: «يوفر المستشفى كافة المعدات لكن بعض المعدات معطلة وتحتاج إلى تجديد مستمر»، والمبحوثة رقم 3 أكدت: «كل المعدات والأدوات المعقمة موجودة ولا توجد أعطال تسهل علي أداء عملي.»

ثانياً، عبرت غالبية المبحوثات (المبحوثات 2، 4، 6، 7، 8، 9، 10) عن معاناتهن من نقص حاد في المعدات الطبية والأجهزة الأساسية مثل أجهزة مراقبة الجنين، أجهزة الأوكسجين، مواد التعقيم، الأدوية، ومواد التنظيف، ما يؤثر بشكل سلبي على جودة الرعاية المقدمة. المبحوثة رقم 2 قالت: «نقص الأجهزة المعقمة وغياب بعض الأدوية يصعب التدخل السريع»، والمبحوثة رقم 7 أضافت: «جهاز قياس نبض الجنين وجهاز الأوكسجين معطلة وغالباً نضطر لنقل المرضى لمستشفى آخر.»

ثالثاً، أشارت بعض المبحوثات إلى أن هذا النقص لا يتعلق فقط بالمعدات بل يشمل أيضاً ضعف التدريب لممرضات جديدات، بالإضافة إلى عدم كفاية الميزانية المخصصة للمستلزمات الطبية، كما ذكرت المبحوثة رقم 4:

«نقص في تدريب الممرضات الجدد وأراقبهم لتفادي الأخطاء»، والمبحوثة رقم 6: «الميزانية غير كافية لتوفير جميع المستلزمات.

رابعاً، تطرقت المبحوثة رقم 10 إلى مشكلة شراء مواد التنظيف والمعقمات أحياناً من أموال شخصية، مما يعكس حجم النقص الحاد وتأثيره على الموظفين.

تشير نتائج هذا السؤال إلى أن توفر المعدات الطبية الكافية والمتطورة في المستشفيات يشكل عنصراً أساسياً لتمكين القابلات من أداء مهامهن بكفاءة وجودة عالية. في حين أن بعض المستشفيات توفر معظم المعدات اللازمة، فإن النقص الكبير في معدات وأجهزة حيوية، إلى جانب ضعف الصيانة والتمويل، يشكل عائقاً خطيراً يؤثر على جودة الرعاية، ويزيد من الضغوط المهنية على القابلات.

الأقوال مثل المبحوثة 2: «نقص في أجهزة مراقبة الجنين وأدوات التعقيم»، والمبحوثة 7: «جهاز قياس نبض الجنين وجهاز الأوكسجين معطلة»، والمبحوثة 10: «نضطر لشراء مواد التنظيف بأموالنا الخاصة»، تعكس واقع التحديات التي تواجهها القابلات في بيئة عملهن.

بناءً عليه، تحتاج المؤسسات الصحية إلى استثمار أكبر في تحديث وصيانة المعدات الطبية، توفير الميزانيات الكافية، وتحسين نظم الصيانة والتدريب لضمان بيئة عمل ملائمة تدعم الأداء المهني وتحافظ على سلامة المرضى والطواقم الطبي.

السؤال الرابع: هل المهام المسندة اليك تفوق طاقتك المهنية ؟

المبحوثة رقم 1: اشارت الى ان المهام المسندة اليها تفوق طاقتها المهنية حيث قالت (نعم المهام المسندة تفوق طاقتي المهنية لأن القابلة لا تقوم بمهمتها كقابلة فقط بل تعمل كمساعدة تمريض وفي نفس الوقت عاملة نظافة وكذلك مراقبة المريضة مابعد الولادة وكذا المهام الخارجية كفتح الباب وغيرها من المهام الأخرى)

اما المبحوثة رقم 2: فقد اشارت الي ان المهام المسندة اليها تفوق طاقتها المهنية حيث قالت (ان المهام المسندة الي تفوق المهام المقررة لي قانونياً لأنني أقوم بأكثر من مهمة واحدة وهي التوليد)

اما المبحوثة رقم 3: فقد اشارت الى ان المهام المسندة اليها تفوق طاقتها المهنية حيث قالت (نعم في بعض الأحيان تكون المهام المسندة لي تفوق طاقتي المهنية وذلك بسبب قلة المساعدة وتأدية الممرضة عدة مهام غير مختصة بيها).

أما للمبحوثة رقم 4: فقد اشارت الى أن المهام المسندة اليها تفوق طاقتها المهنية حيث قالت (نعم لاني لا أعمل كقابلة فقط بل كمساعدة تمريض وعاملة نظافة ولانه يوجد نقص في عمال النظافة فنضطر أنا وزميلاتي للتنظيف ونعتبر هذا الشيء اجر مني ونابع من ضميري)

اما المبحوثة رقم 5: فقد أشارت الى ان المهام المسندة اليها تفوق طاقتها المهنية حيث قالت (نعم تفوق طاقتي المهنية لانه في الكثير من الأحيان أشعر بتحمل المسؤولية الكبيرة التي تفوقني)

اما المبحوثة رقم 6: فقد أشارت الى أن المهام المسندة اليها تفوق طاقتها المهنية حيث قالت (نعم تفوق طاقتي المهنية فعند تأخر الطبيب يجب تقديم الاسعافات الأولية للمريضة كقياس ضغط الدم وقياس نسبة السكر ووضع جهاز الأوكسجين.....)

اما المبحوثة رقم 7: فقد أشارت الى أن المهام المسندة اليها تفوق طاقتها المهنية حيث قالت (ان المهام المسندة لي تفوق طاقتي المهنية لاني اقدم الاسعافات الأولية للمرضى وكذلك أقوم بتنظيف الجناح لغياب عاملة النظافة وهذا الشيء مرهق جدا كوني كقابلة لاني أبذل مجهودات مضاعفة على عملي)

اما المبحوثة رقم 8: فقد أشارت الى أن المهام المسندة اليها تفوق طاقتها المهنية حيث قالت (نعم المهام تفوق طاقتي لاني أضطر لتقديم الاستعجالات للمرضى وهذا مايجعلني مستعدة دائمة وكذلك نقوم بتنظيف المكان وفتح الباب الى جانب أعمال اخرى)

المبحوثة رقم 9: فقد أشارت الى أن المهام المسندة اليها تفوق طاقتها المهنية حيث قالت (طبعاً المهام المسندة تفوق طاقتي لاني أعمل كقابلة ومساعدة تمريض وعاملة نظافة ورعاية الرضع ومسؤولية فتح الباب كل هذه المهام أقوم بيها)

المبحوثة رقم 10 : فقد أشارت الى أن المهام المسندة اليها تفوق طاقتها المهنية حيث قالت (نعم فانا أتولى العديد من المهام في آن واحد مما يجعلها تفوق طاقتي لان مهمة القابلة وحدها تحتاج لمجهود وتركيز عالي)

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تُشير مقابلات القابلات إلى إجماع واضح على أن المهام الموكلة إليهن تتجاوز قدراتهن المهنية والطاقت البدنية والنفسية، مما يزيد من العبء والإرهاق ويؤثر على جودة الأداء. تتسم طبيعة العمل بتعدد المسؤوليات، إذ لا تقتصر مهام القابلة على التوليد فقط، بل تشمل أدواراً أخرى مثل تقديم الإسعافات الأولية، مساعدة التمريض، التنظيف، مراقبة المرضى، وحتى مهام إدارية أو خارج نطاق تخصصهن.

أولاً، أكدت جميع المبحوثات (10 من 10) أن المهام المسندة إليهن تفوق طاقتهن، حيث قالت المبحوثة رقم 1: «القابلة لا تقوم بمهمتها فقط بل تعمل كمساعدة تمريض وعاملة نظافة ومراقبة المرضى ومهام أخرى»، والمبحوثة رقم 9 أضافت: «أعمل كقابلة ومساعدة تمريض وعاملة نظافة ومسؤولة عن فتح الباب، جميع هذه المهام تؤثر على طاقتي.

ثانياً، أشارت المبحوثة رقم 2 إلى أن المهام تتجاوز الحدود القانونية لما هو مقرر لها، مؤكدة أنها تقوم بأكثر من مهمة، خصوصاً في مجال التوليد.

ثالثاً، عدة مبحوثات (3، 4، 7) ركزن على نقص الكادر وتأثيره في تحميل القابلات مسؤوليات إضافية كالتنظيف وتقديم الإسعافات الأولية في حالات تأخر الطبيب، كما قالت المبحوثة رقم 4: «نضطر أنا وزميلاتي للتنظيف بسبب نقص عمال النظافة وهذا عبء إضافي»، والمبحوثة رقم 7: «أقدم الإسعافات الأولية وأنظف الجناح لغياب عاملة النظافة، وهذا مرهق جداً.

رابعاً، عبّرت المبحوثة رقم 5 عن شعورها بثقل المسؤولية التي تفوق قدراتها، فيما أكدت المبحوثة رقم 6 ضرورة تقديم الإسعافات الأولية في غياب الطبيب مثل قياس الضغط والسكر، ووضع جهاز الأوكسجين.

خامساً، أوضحت المبحوثة رقم 8 أن المهام تفوق طاقتها لأنها تضطر لتقديم الاستعجالات وتنظيف المكان وأداء مهام متعددة أخرى، مما يسبب ضغطاً مستمراً وحاجة دائمة للاستعداد.

تؤكد نتائج هذا السؤال أن القابلات في المستشفيات يعانين من عبء مهني شديد نتيجة تحميلهن مسؤوليات متعددة تتعدى اختصاصهن المهني، مما يؤدي إلى إرهاق بدني ونفسي كبير، ويؤثر سلباً على جودة الرعاية الصحية التي يقدمنها. تتعدد هذه المهام بين تقديم الرعاية التوليدية، المساعدة التمريضية، التنظيف، تقديم الإسعافات الأولية، وأداء مهام تنظيمية وإدارية.

الأقوال مثل المبحوثة 1: «أعمل كمساعدة تمريض وعاملة نظافة ومراقبة المرضى»، والمبحوثة 7: «أقوم بالتنظيف وتقديم الإسعافات الأولية»، والمبحوثة 9: «أتحمل مسؤوليات عدة في نفس الوقت»، تؤكد أن هذا التعدد غير المبرر للمهام يشكل ضغطاً غير محتمل.

بناءً عليه، يصبح من الضروري إعادة تنظيم توزيع المهام داخل المستشفيات، توفير كوادر متخصصة كافية، وضمان احترام اختصاصات القابلات، لتخفيف الضغط عليهن وتمكينهن من أداء مهامهن بكفاءة وتركيز، بما يضمن جودة الرعاية وسلامة العمليات.

السؤال الخامس: كيف تصفين علاقتك بزملائك في العمل؟

المبحوثة رقم 1: فقد وصفت علاقتها بزملائها في العمل بالجيدة حيث قالت (علاقتي مع زملائي جيدة وعلاقة أخوية ومن إيجابياتها هي أداء المهام بشكل شبه جيد وكذلك مع رؤساء العمل علاقة رائعة والحمد لله).

اما المبحوثة رقم 2: فقد وصفت علاقتها بزملائها في العمل بالعلاقة الجيدة حيث قالت (لا قول أن علاقتي مع زملائي بالممتازة ولكن عموما جيدة وهي علاقة زمالة لا أكثر وفي اطار العمل كما أنه في بعض الأحيان تحدث مابيننا مناقشات بسبب اختلاف الآراء).

اما المبحوثة رقم 3: فقد وصفت علاقتها بزملائها في العمل بالودية حيث قالت (تعتبر علاقتي بزملائي بالودية والمتماسكة ومساعدة الزملاء عند الحاجة مما يجعلها قوية ومثمرة).

أما للمبحوثة رقم 4: فقد وصفت علاقتها بزملائها في العمل ببالجيدة حيث قالت (ان علاقتي مع زملائي بالجيدة مع الجميع وعند وقوع أي اختلاف في الآراء نتفهم بعضنا البعض مما جعلها جيدة).

اما المبحوثة رقم 5: فقد وصفت علاقتها بزملائها في العمل بالأخوية حيث قالت (نحن هنا في العمل أخوة وليس زملاء كأننا عائلة واحدة مع بعضنا البعض مع أنه أحيانا تحدث بيننا مناقشات خفيفة بسبب الخدمة واختلاف في الآراء وبعدها نرجعوا كأن شيء لم يكن).

اما المبحوثة رقم 6: فقد وصفت علاقتها بزملائها في العمل بعلاقة زمالة فقط حيث قالت (علاقتي مع زملائي هي علاقة زمالة لا أكثر ولا أقل يعني في إطار العمل).

اما المبحوثة رقم 7: فقد وصفت علاقتها بزملائها في العمل بالجيدة حيث قالت (علاقاتي العملية كلها جيدة سواء مع زملاء المهنة أو المسؤولين علاقة جيدة رغم حدوث بعض المناوشات والاختلافات في العمل لكن لا نأخذها بعين الاعتبار).

اما المبحوثة رقم 8: فقد وصفت علاقتها بزملائها في العمل بعلاقة زمالة حيث قالت (علاقتي مع زملائي في العمل هي علاقة زمالة فقط اي أنها محدودة وفي إطار العمل لا أكثر ولا أقل (يوجد حركات يفهمونها فيما بينهم).

المبحوثة رقم 9: فقد وصفت علاقتها بزملائها في العمل بالعادية حيث قالت (علاقاتي مع زملائي هي علاقة عادية فلا اصنفها بالممتازة أو الجيدة فهي محدودة جدا لكل منا القيام بمهامه فقط).

المبحوثة رقم 10 : فقد وصفت علاقتها بزملائها في العمل بالعادية حيث قالت (تعتبر علاقتي مع زملائي بالعلاقة العاديه فأنا أقوم بالواجب معهم وهم كذلك فهي علاقة احترام وتقدير مع جميع عمال القطاع دون تفضيل زميل على آخر).

التحليل والتأويل السوسولوجي

تُظهر مقابلات القابلات تنوعاً في طبيعة العلاقات بين الزملاء في بيئة العمل، حيث تتراوح بين علاقات ودية وأخوية من جهة، وعلاقات رسمية وزمالة فقط من جهة أخرى. هذا التنوع يعكس تأثير بيئة العمل، الضغوط المهنية، وشخصيات الأفراد على جودة العلاقات داخل الفريق.

أولاً، عبّرت عدد من المبحوثات (1، 3، 4، 5، 7) عن علاقات إيجابية وممتينة مع زميلاتهن، حيث وصفنها بأنها ودية، أخوية، أو جيدة، مع وجود دعم متبادل يساعد على إنجاز المهام بفعالية. المبحوثة رقم 1 قالت: «علاقتي بزملائي جيدة وأخوية، وهناك تعاون مع رؤساء العمل»، والمبحوثة رقم 5 أضافت: «نحن كعائلة واحدة رغم حدوث مناوشات خفيفة بسبب اختلاف الآراء لكن نعود بعدها كأن شيئاً لم يكن». كذلك المبحوثة رقم 3 وصفت العلاقات بأنها متماسكة ومثمرة بسبب المساعدة المتبادلة.

ثانياً، بعض المبحوثات (2، 6، 8، 9، 10) اعتبرن أن علاقاتهن مع الزملاء محدودة في إطار العمل فقط، وغالباً ما تكون علاقة زمالة رسمية تفتقر إلى عمق عاطفي أو ودي. المبحوثة رقم 6 قالت: «علاقتي بزملائي هي علاقة زمالة لا أكثر»، والمبحوثة رقم 8 أشارت إلى أن العلاقة «محدودة وفي إطار العمل فقط»، بينما المبحوثة رقم 9 وصفت العلاقة بأنها «عاديه ومحدودة جداً لكل منا القيام بمهامه فقط.»

ثالثاً، جميع المبحوثات أقرن بوجود بعض المناوشات أو الاختلافات في الآراء بين الزملاء، لكنها غالباً ما تُعتبر طبيعية ولا تؤثر بشكل كبير على سير العمل، كما ذكرت المبحوثة رقم 2: «تحدث مناوشات بسبب اختلاف الآراء»، والمبحوثة رقم 7: «تحدث بعض المناوشات لكنها لا تؤخذ بعين الاعتبار.»

تعكس نتائج هذا السؤال أن العلاقات بين القابلات في بيئة العمل متباينة بين علاقات ودية وأخوية تدعم التعاون وتسهّل إنجاز المهام، وعلاقات زمالة رسمية محدودة تعكس طابع العمل المهني فقط. مع ذلك، تظل المناوشات والاختلافات موجودة كجزء من ديناميكيات العمل الطبيعية، لكنها لا تؤثر جوهرياً على الأداء الجماعي.

الأقوال مثل المبحوثة 1: «علاقة أخوية جيدة»، والمبحوثة 5: «عائلة واحدة رغم الخلافات»، والمبحوثة 8: «علاقة زمالة فقط»، تعكس التنوع في نوعية العلاقات وتأثيرها على بيئة العمل.

بناءً عليه، من المهم تعزيز بيئة العمل التعاونية من خلال بناء فرق عمل متماسكة، تحسين التواصل، وإدارة الخلافات بشكل إيجابي لتعزيز الروح الجماعية، مما يساهم في رفع جودة الأداء المهني وصحة نفسية العاملين في القسم.

السؤال السادس: برأيك النقص في التدريب أو المعدات يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء؟

المبحوثة رقم 1: فقد اشارت الى أن النقص في التدريب أو المعدات الطبية يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء حيث قالت (أؤكد النقص في التدريب يساهم في حدوث الأخطاء مثلاً تكوين قابلة ريفية يتطلب دراسة سنتين أما قابلة ولائية فإنها تتطلب دراسة لمدة 05 سنوات بحكم الخبرة، أما بالنسبة للمعدات الطبية فهي تساهم بشكل كبير في حدوث الأخطاء كراديو التخطيط قبل وبعد الولادة وكذلك المعدات الحادة كالمقص وغيرها).

اما المبحوثة رقم 2: فقد اشارت الى أن النقص في التدريب أو المعدات الطبية يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء حيث قالت (نعم أكيد وأؤكد يساهم النقص في التدريب والمعدات الطبية في حدوث الأخطاء لأن في بعض الأحيان النقص في المعدات يدفعنا الى الوقوع في الأخطاء وكذلك النقص في التدريب من طرف القابلة بدوره يساهم لان القابلة تكون غير متعاملة مع حالات مختلفة وكثيرة من قبل).

اما المبحوثة رقم 3: فقد اشارت الى أن النقص في التدريب أو المعدات الطبية يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء حيث قالت (نعم هذا النقص في التدريب أو المعدات الطبية يجعل القابلة لمحاولة توفير والمطالبة بالمعدات وكذلك عدم وجود الخبرة الكافية للتعامل مع الحالات المختلفة او مع عدد من المرضى في آن واحد).

أما للمبحوثة رقم 4: فقد اشارت الى أن النقص في التدريب أو المعدات الطبية يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء حيث قالت (نعم أكيد يساهم هذا النقص في حدوث الأخطاء خاصة عندما يكون العامل غير مؤهل ولا يتمتع بروح المسؤولية).

اما المبحوثة رقم 5: فقد اشارت الى أن النقص في التدريب أو المعدات الطبية يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء حيث قالت (ان النقص في المعدات الطبية والتدريب يساهم بشكل فعلي في حدوث الأخطاء

وزيادة الضغط على القابلة لأن عدم توفر المعدات يحدث ارتباك ووعدم التركيز الكافي مع الحالات، كما ان النقص في التدريب والتأهيل يجعل القابلة غي متعاملة مع جميع الحالات وهذا يعيق العمل)

اما المبحوثة رقم 6: فقد اشارت الى أن النقص في التدريب أو المعدات الطبية يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء حيث قالت (نعم النقص في التدريب والمعدات الطبية يساهم في حدوث الأخطاء خاصة الأدوية التي تعتبر المنقذ الوحيد في الكثير من الحالات كالنزيف أو فقر الدم الحاد أو.....)

اما المبحوثة رقم 7: فقد اشارت الى أن النقص في التدريب أو المعدات الطبية يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء حيث قالت (نعم النقص في التدريب والمعدات الطبية يساهم في حدوث الأخطاء لأنه في كثير من الأحيان نحتاج الى جرعة معينة من الدواء وتكون لدينا جرعة غير كافية مما يؤثر على المريضة أو نقص المعدات الطبية التي تستدعي نقل المريضة لمستشفى آخر وكذلك عدم التدريب الكافي للقابلات يسبب ضغط للقابلة ذات خبرة لانها تقوم بتصحيح ومعالجة الأخطاء)

اما المبحوثة رقم 8: فقد اشارت الى أن النقص في التدريب أو المعدات يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء حيث قالت (ان نقص المعدات الطبية يساهم بشكل كبير في حدوث الأخطاء بشكل لانه في الكثير من الأحيان يصعب التعامل مع الحالة وكذلك عدم التأهيل الكافي للقابلة يسبب الوقوع في الأخطاء)

المبحوثة رقم 9: فقد اشارت الى أن النقص في التدريب أو المعدات الطبية يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء حيث قالت (أكيد وأكيد أن النقص في كلاهما يساهم في حدوث الأخطاء وهذا الشيء يسبب الزيادة في الضغط على القابلة)

المبحوثة رقم 10: فقد اشارت الى أن النقص في التدريب أو المعدات يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الأخطاء حيث قالت (طبعا النقص في التدريب يساهم في حدوث الأخطاء خاصة عندما تكون القابلة جديدة فهي غير معتادة على التعامل مع بعض الحالات وكذلك النقص في المعدات الطبية بدوره يساهم في حدوث الأخطاء ففي بعض الحالات يكون التدخل سريع لذا نستعمل بدائل الدواء ويكون التشخيص غير محدد لغياب الأجهزة اللازمة).

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تؤكد مقابلات القابلات إجماعًا واضحًا على أن النقص في التدريب والمعدات الطبية يشكل عاملًا رئيسيًا يزيد من الضغوط المهنية ويؤدي إلى ارتفاع معدل الأخطاء خلال العمل، مما يؤثر سلبًا على جودة الرعاية الصحية وسلامة المرضى.

أولاً، أوضحت جميع المبحوثات (10 من 10) أن عدم كفاية التدريب المتخصص يجعل القابلات أقل قدرة على التعامل مع الحالات المعقدة أو الطارئة، كما أشارت المبحوثة رقم 1 إلى أن تكوين القابلات الريفيات يستغرق سنتين فقط، بينما القابلات الولائيات يتطلبن خبرة وخمس سنوات دراسة، وهو فرق كبير في التأهيل المهني. ثانياً، ربطت المبحوثات النقص في المعدات الطبية بنقص القدرة على تقديم رعاية آمنة وفعالة، حيث قالت المبحوثة رقم 2: «النقص في المعدات يدفعنا أحياناً للوقوع في الأخطاء»، والمبحوثة رقم 7 أشارت إلى نقص الأدوية والمعدات الحيوية مثل جرعات الأدوية اللازمة، مما قد يستدعي نقل المريضة إلى مستشفى آخر.

ثالثاً، أشارت المبحوثة رقم 5 إلى أن النقص في التدريب وعدم التمكن من التعامل مع جميع الحالات يؤدي إلى ارتباك وقلة تركيز، ما يزيد من خطر الأخطاء. وكذلك المبحوثة رقم 10 أكدت أن القابلات الجدد وغير المعتادات على التعامل مع الحالات المختلفة معرضات أكثر للأخطاء.

رابعاً، ذكرت المبحوثة رقم 6 والأخرى أهمية توفر الأدوية اللازمة خاصة في الحالات الطارئة مثل النزيف الحاد أو فقر الدم، مشيرات إلى أن نقصها يشكل تهديداً مباشراً على حياة المرضى.

خامساً، أوردت المبحوثة رقم 9 أن نقص التدريب والمعدات يضعف من الضغط النفسي على القابلات، ويجعلهن يتحملن أعباء إضافية من تصحيح الأخطاء الناتجة عن هذه النقائص.

تُبرز نتائج هذا السؤال أهمية التدريب المهني المتخصص وتوفير المعدات الطبية الحديثة والكافية كعوامل حيوية لتقليل الضغوط المهنية والحد من الأخطاء الطبية في قسم الولادة. النقص في هذين الجانبين يضعف من تعقيدات العمل ويزيد من احتمالية وقوع أخطاء قد تؤثر على سلامة الأم والطفل، مما يستدعي اهتماماً إدارياً وتخطيطاً استراتيجياً لتحسين بيئة العمل.

الأقوال مثل المبحوثة 1: «النقص في التدريب يساهم في حدوث الأخطاء بسبب قصر مدة التكوين»، والمبحوثة 7: «نقص المعدات والأدوية يؤثر على المريض وقد يتطلب نقله»، والمبحوثة 10: «القابلات الجدد معرضات للأخطاء بسبب قلة التدريب»، تؤكد ضرورة تعزيز التدريب المستمر وتوفير المعدات اللازمة.

بناءً عليه، يجب على المؤسسات الصحية العمل على رفع مستوى التأهيل المهني للقابلات، تحديث المعدات الطبية بانتظام، وتوفير الدعم الكافي لتقليل الضغوط المهنية وتحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة.

السؤال السابع: هل لديكي الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة دون التأثير على سير العمل؟

المبحوثة رقم 1: فقد اشارت الى أنها لديها الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة حيث قالت (نعم عندي الفرصة لأخ ذ اجازة سنوية مدتها 50 يوماً أو عند حدوث ظرف طارئ تقوم الادارة بتقديم اجازة حسب الأولوية كالجنازة أو لزواج أو غيرها من الظروف الأخرى)

اما المبحوثة رقم 2: فقد اشارت الى أنها ليس لديها الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة حيث قالت (لا تكون لدي الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة وانما تكون فرصة أخذ اجازة عندما أجد من يعوضني)

اما المبحوثة رقم 3: فقد اشارت الى أنها لديها الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة حيث قالت (نعم في بعض الأحيان أستطيع أخذ اجازة عند الحاجة ولكن في البعض الآخر لا أتمكن من أخذها وذلك بسبب النقص في القابلات)

أما للمبحوثة رقم 4: فقد اشارت الى أنها لديها الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة حيث قالت (أحياناً يكون لدي فرصة لأخذ اجازة عند الحاجة وأحياناً لا يكون وذلك حسب ظروف العمل)

اما المبحوثة رقم 5: فقد اشارت الى أنها لديها الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة حيث قالت (طبعاً لدي الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة دون التأثير على سيرورة العمل)

اما المبحوثة رقم 6: فقد اشارت الى أنها لديها الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة حيث قالت (نعم أستطيع أخذ اجازة عند الضرورة فقط وذلك بحكم أننا نعانوا من نقص في عدد القابلات وعند الضرورة القصوى نقدم عطلة مرضية)

اما المبحوثة رقم 7: فقد اشارت الى أنها لديها الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة حيث قالت (نعم لدي الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة ويكون ذلك للضرورة فمثلاً أنا عند ذهابي لأداء مناسك العمرة اضطررت أن أخرج في اجازة وتم تعويضي بقبالة أخرى في وقتها)

اما المبحوثة رقم 8: فقد اشارت الى أنها ليس لديها الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة حيث قالت (ليس بإمكانني أخذ اجازة عند الحاجة لأن الادارة لا تراعي الظروف في أخذ الاجازات)

المبحوثة رقم 9 : فقد اشارت الى أنها ليس لديها الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة حيث قالت (لا أملك الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة وذلك بسبب النقص الكبير للقابات)

المبحوثة رقم 10 : فقد اشارت الى أنها ليس لديها الفرصة لأخذ اجازة عند الحاجة حيث قالت (لا يمكنني أخذ اجازة عند الحاجة لأن الادارة تسبب عرقلة في أخذ الاجازات)

التحليل والتأويل السوسولوجي:

بيّن من إجابات المبحوثات العشر حول إمكانية أخذ إجازة عند الحاجة أن هناك تبايناً واضحاً في التجربة العملية لكل منهن، والذي يعكس واقعاً اجتماعياً وإدارياً معقداً في بيئة العمل.

أغلب المبحوثات أقررن بوجود إمكانية لأخذ إجازة عند الحاجة لكن بشروط وتقييدات واضحة مرتبطة بعدد القابات المتوفر، وضغط العمل. فمثلاً، أشارت المبحوثة 1 إلى وجود إجازة سنوية واضحة وأجازات طارئة تتم وفق الأولوية، مما يعكس نظاماً إدارياً يحترم لقواعد واضحة ولكن ضمن حدود. المبحوثات 3، 4، 6، و7 تحدثن عن إمكانية أخذ الإجازة في بعض الأحيان فقط، مرجعين ذلك للنقص في الكادر أو ظروف العمل، وهذا يدل على وجود ضغط هيكلي على الموارد البشرية يؤثر على مرونة أخذ الإجازات.

من جهة أخرى، أفادت المبحوثات 2، 8، 9، و10 بعدم توفر هذه الفرصة، مشيرات إلى عوامل إدارية صارمة، نقص شديد في الكادر، وعدم مراعاة الظروف الشخصية من الإدارة، مما يشير إلى غياب دعم كافٍ للموظفات ومرونة إدارية منخفضة تؤثر على حقوق العاملات في العمل.

تظهر هذه المعطيات أن هناك تعارض بين القوانين والنظم الإدارية الرسمية التي تسمح بالإجازات وبين التطبيق العملي الذي يتأثر بعدة عوامل من أبرزها النقص الكبير في الكادر العامل والضغط التشغيلية. كما يعكس هذا التفاوت عدم المساواة في توزيع الحقوق بين العاملات مما يطرح قضية العدالة في بيئة العمل.

الاستنتاج الأهم من هذه البيانات هو أن الإطار الإداري الرسمي يوفر بعض الضمانات المتعلقة بالإجازات، لكنه يتعرض لقيود حقيقية بسبب النقص في الموارد البشرية والضغط العملية، مما يخلق فجوة بين النظرية والتطبيق. كما أن هناك دوراً محورياً للإدارة في تسهيل أو عرقلة حصول الموظفات على إجازات عند الحاجة، وهو ما يؤثر بشكل مباشر على رضا العاملات وجودة بيئة العمل.

تُبرز المقابلات واقعاً مزدوجاً: نظام إداري نظري يسمح بأخذ الإجازات عند الحاجة، لكنه يتصادم مع واقع نقص الكوادر والضغط العملية التي تحد من هذه الفرص. تتفاوت التجارب بين الموظفات بحسب تعامل الإدارة

ومدى توفر البدلاء، ما يعكس تحديات في تحقيق التوازن بين حقوق الموظفين ومتطلبات العمل، ويؤكد على الحاجة إلى تحسين ظروف العمل وزيادة الموارد البشرية لضمان تطبيق عادل وفعال لحق الإجازة.

السؤال الثامن: هل تعتقد أن بيئة العمل تحتاج إلى التحسين للتقليل من الضغوط المهنية؟ ما التغييرات التي تقترحونها؟

المبحوثة رقم 1: فقد أشارت إلى أن بيئة العمل تحتاج لتحسين للتقليل من الضغوط المهنية حيث قالت (أؤكد تحتاج إلى تحسين من ناحية مستوى العمال والقيام بدورات تكوينية لتجديد الخبرة أما بالنسبة للتغييرات التي اقترحها هي توفير جميع المعدات والأجهزة الطبية وتجديدها وكذلك تقسيم المهام أي أن كل موظف يقوم بالمهام المسندة إليه والزيادة في عدد القابلات وتوفير عاملات نظافة والأمن الخارجي).

اما المبحوثة رقم 2: فقد أشارت إلى أن بيئة العمل تحتاج لتحسين للتقليل من الضغوط المهنية حيث قالت (نعم أؤكد المؤسسة تحتاج إلى التحسين للتقليل من الضغوط المهنية أما بالنسبة للتغييرات المقترحة هو وضع قانون صارم يسري على الجميع).

اما المبحوثة رقم 3: فقد أشارت إلى أن بيئة العمل تحتاج لتحسين للتقليل من الضغوط المهنية حيث قالت (أؤكد يجب التحسين والتغيير في جل أقسام المصلحة , أما بالنسبة للتغييرات المقترحة هي التوسيع في قاعة الولادة التي بحد ذاتها لا تكفي عدد كبير من المرضى وكذلك تجديد بعض المعدات الطبية وطاولات الولادة وزيادة عددها) .
أما للمبحوثة رقم 4: فقد أشارت إلى أن بيئة العمل تحتاج لتحسين للتقليل من الضغوط المهنية حيث قالت (طبعاً بيئة العمل تحتاج للتحسين حتى يتم التقليل من الضغوط أما التغييرات اللازمة فهي تطبيق القانون على كافة العمال دون استثناءات).

اما المبحوثة رقم 5: فقد أشارت إلى أن بيئة العمل تحتاج لتحسين للتقليل من الضغوط المهنية حيث قالت (نعم يجب تحسين بيئة العمل لتقليل الضغوط ومن بين هذه التغييرات توفير كافة الأجهزة والمعدات الطبية وكذلك الادوية اللازمة كذا الزيادة في عدد القابلات).

اما المبحوثة رقم 6: فقد أشارت إلى أن بيئة العمل تحتاج لتحسين للتقليل من الضغوط المهنية حيث قالت (تحتاج بيئة العمل للتحسين والتجديد للتقليل من الضغوط ومن أهم التغييرات المقترحة توفير الأدوية وتصليح الأجهزة المعطلة وزيادة عدد الطاولات).

اما المبحوثة رقم 7: فقد أشارت الى أن بيئة العمل تحتاج لتحسين للتقليل من الضغوط المهنية حيث قالت (أكدت بيئة العمل تحتاج الى التحسين والتعديل للتقليل من الضغوط المهنية أما بالنسبة للتغييرات المقترحة هي الزيادة في عدد القابلات وتطبيق القانون على الجميع على حد سواء).

اما المبحوثة رقم 8: فقد أشارت الى أن بيئة العمل تحتاج لتحسين للتقليل من الضغوط المهنية حيث قالت (طبعاً وأكد تحتاج بيئة عملي للتحسين لان وضعها كارثي ومن بين التغييرات المرغوبة هي توفير العدد الكافي من الطاولات لتجنب الفوضى وكذلك توفير الأجهزة والمعدات الطبية اللازمة لتغطية جميع المرضى).

المبحوثة رقم 9 : فقد أشارت الى أن بيئة العمل تحتاج لتحسين للتقليل من الضغوط المهنية حيث قالت (نعم تحتاج بيئة العمل للتحسين للتقليل من الضغوط ومن أبرز التغييرات المقترحة هي الزيادة في عدد القابلات وطاولات الولادة والطاولات الخاصة بالأمراض المعدية والأجهزة المختلفة).

المبحوثة رقم 10 : فقد أشارت الى أن بيئة العمل تحتاج لتحسين للتقليل من الضغوط المهنية حيث قالت (تحتاج بيئة العمل للتحسين للتقليل من الضغوط ومن أهم النقائص والتغييرات التي أقرحها هي توفير المعدات والأجهزة الطبية اللازمة وكذلك الأدوية لاسعاف المرضى القيام بدورات تدريبية وتكوينية للقابلات).

التحليل والتأويل السوسولوجي:

تُظهر إجابات المبحوثات العشر حول سؤال تحسين بيئة العمل للحد من الضغوط المهنية توافقاً شبه كامل على أن بيئة العمل تحتاج إلى تحسينات جوهرية. هذا التوافق يعكس وعيهم بوجود مشاكل بنيوية واضحة تؤثر سلباً على ظروف عملهم، مما يتسبب في ضغوط مهنية متزايدة تؤثر على أدائهم وصحتهم النفسية والجسدية. تتكرر في إجاباتهم عدة محاور أساسية، أبرزها الحاجة إلى زيادة عدد القابلات، وهو مطلب أشار إليه العديد منهن (1، 5، 7، 9)، مما يدل على أن نقص الكادر البشري يمثل أحد العوامل الرئيسية المسببة للضغط المهني، ويعكس ضغط العمل الكبير نتيجة لقلة اليد العاملة. هذه النقطة تبرز التوتر بين الحاجة إلى توفير خدمات صحية كافية وبين الإمكانيات البشرية المتاحة، وهو تحدٍ إداري وتنظيمي بامتياز.

المطلب الثاني المشترك هو تحديث وتحديد المعدات الطبية والأجهزة (1، 3، 5، 6، 8، 10)، مما يدل على أن بيئة العمل تعاني من نقص في الموارد التقنية، وهذا يفاقم الصعوبات التي تواجه العاملات، ويؤثر على جودة الخدمات المقدمة، ويزيد من أعباء العمل.

أيضاً طرحت عدة مبحوثات ضرورة توفير بيئة عمل منظمة من خلال تطبيق القوانين بشكل صارم ومنصف على الجميع (2، 4، 7)، مما يشير إلى وجود مشاكل في إدارة العمل وتوزيع المهام وعدم وجود عدالة في التعامل الإداري، الأمر الذي يرفع من مستوى الضغوط المهنية بسبب الشعور بعدم المساواة أو عدم الانضباط. اقتراحات أخرى مثل توفير دورات تدريبية لتجديد المهارات (1، 10) وتوفير خدمات داعمة كعاملات نظافة وأمن (1) تعكس رؤية شمولية لتحسين بيئة العمل تشمل الدعم الفني، التنظيمي، والبشري، ما يؤكد أن الضغوط المهنية ليست فقط مرتبطة بالعمل المباشر، بل أيضاً بالعوامل المساندة في البيئة التنظيمية. تظهر البيانات أن الضغوط المهنية مصدرها مركب بين النقص الكمي في الكادر، ضعف المعدات، وعدم فعالية التطبيق الإداري للقوانين واللوائح، مما يولد حالة من الاحتقان المهني الذي يتطلب تدخلاً متعدد الأبعاد لتحسين بيئة العمل.

تشابه المبحوثات في التأكيد على ضرورة تحسين بيئة العمل للتقليل من الضغوط المهنية، مقترحاته تركزت على زيادة عدد القابلات، تحديث المعدات الطبية، وتطبيق القوانين بشكل عادل وصارم. هذه المداخل تُبرز أن الضغوط المهنية هي نتاج تراكمي لمشكلات بنيوية في الكادر والتجهيزات والتنظيم الإداري، مما يستدعي تدخلات شاملة لتحسين جودة العمل، رفع كفاءة العاملات، وتحقيق بيئة عمل صحية ومنظمة تعزز من أداء الموظفات ورضاهن.

الاستنتاج العام حول بيانات التساؤل الفرعي الثالث: كيف تنعكس الضغوطات المهنية على الاداء الوظيفي لدى القابلات؟

تشير بيانات التساؤل الفرعي الثالث إلى أن الضغوط المهنية التي تواجه القابلات في قسم الولادة تؤثر بشكل عميق ومباشر على أدائهن الوظيفي وجودة الرعاية الصحية المقدمة. هذه الضغوط ناتجة عن عوامل متعددة ومتراصة تبدأ من تعدد المهام التي تفوق الطاقات المهنية للقابلات، مروراً بنقص المعدات والأجهزة الطبية الأساسية، وغياب الدعم الإداري الكافي، إلى جانب بيئة عمل متعبة وملئية بالتحديات النفسية والجسدية. يتضح من تحليلات المبحوثات أن القابلات يتحملن مسؤوليات كبيرة تشمل مهام توليدية، تمريضية، تنظيفية، وإدارية، مما يرفع من مستوى الإرهاق ويؤثر سلباً على تركيزهن وكفاءتهن في أداء مهامهن الأساسية. النقص في الكادر البشري والمعدات الطبية، إضافة إلى ضعف التهيئة والتدريب المستمر، يزيدان من حجم الضغوط ويؤديان إلى وقوع الأخطاء الطبية، الأمر الذي يهدد سلامة الأم والطفل.

بيئة العمل في قسم الولادة وُصفت بأنها مكان يحمل توازناً هشاً بين الفرح الناتج عن إنقاذ الحياة، والتعب الجسدي والضغط النفسي الناتج عن المسؤولية الكبيرة، والمناوبات الطويلة، والتعامل مع حالات طارئة وأحياناً تعقيدات اجتماعية مثل التمييز أو سوء المعاملة من المرضى أو الإداريين. رغم ذلك، هناك تفاوت في علاقات العمل بين الزملاء، تتراوح بين الدعم الأخوي والتعاون، وبين العلاقات المهنية المحدودة، مما يعكس تأثير ظروف العمل على الروح الجماعية.

كما أن أخذ الإجازات عند الحاجة يعتبر تحدياً بسبب نقص الكادر وضغط العمل، وهو ما يفاقم من حالة الاحتراق المهني بين القابلات، ويؤثر على استمرارية العمل بكفاءة.

في ضوء هذه النتائج، تقترح القابلات ضرورة تحسين بيئة العمل بشكل شامل، من خلال زيادة عدد الكوادر، تحديث المعدات الطبية، توفير التدريب المستمر، تطبيق القوانين بشكل عادل، وتحسين التنظيم الإداري، إضافة إلى دعم الصحة النفسية والجسدية للقابلات. هذه التدخلات ضرورية لتخفيف الضغوط المهنية، رفع جودة الأداء الوظيفي، وضمان سلامة المرضى والعاملات على حد سواء.

بالتالي، يمكن القول إن الضغوط المهنية تؤثر بشكل جوهري على الأداء الوظيفي للقابلات، وتتطلب استجابات إدارية وتنظيمية شاملة تعالج أسبابها البنيوية وتوفر بيئة عمل صحية ومتوازنة تدعم القابلات في أداء مهامهن بأعلى مستوى من الكفاءة والسلامة.

وهذه النتيجة تؤكد نتائج الدراسة السابقة لـ "أية قديري" و "مارية فرجاني" (2022/2021) التي توصلت إلى أن غموض الدور يساهم في تراجع الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة، ولصراع الدور انعكاس سلبي على الأداء الوظيفي، وللعيب المهني انعكاس سلبي على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة.

ثانياً: مناقشة النتائج:

المناقشة العامة للدراسة

بعد تحليل البيانات المستخلصة من المقابلات مع القابلات، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تعكس الضغوط التي يتعرض لها في بيئة عملهن، سواء كانت نفسية أو جسدية أو مهنية، وتأثير هذه الضغوط على أدائهن الوظيفي. وقد تم تنظيم عرض النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة، لتوضيح كيفية تأثير كل نوع من هذه الضغوط على جودة الأداء والممارسة اليومية للقابلات

بالنسبة للسؤال الأول من أسئلة الدراسة، الذي يتعلق بـ "كيف تنعكس الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي لدى القابلات؟"، أظهرت النتائج أن معظم القابلات يعانين من مستويات مرتفعة من التوتر والقلق أثناء أداء مهامهن اليومية، مما يؤثر سلبًا على جودة أدائهن. وأشارت العديد من القابلات إلى أن مصادر هذا الضغط النفسي تعود إلى كثافة العمل، ونقص عدد القابلات والمعدات، بالإضافة إلى التعامل مع الحالات الطارئة والخوف من ارتكاب الأخطاء. كما ذكرت بعضهن أن الضغط النفسي ينجم عن العلاقات المتوترة مع المسؤولين أو الزملاء، فضلًا عن المناوشات التي تحدث أحيانًا مع عائلات المرضى.

فيما يتعلق بالسؤال الثاني الذي يتناول "كيف تؤثر الضغوط الجسدية على الأداء الوظيفي لدى القابلات؟"، أظهرت النتائج أن القابلات يواجهن العديد من الضغوط الجسدية المرتبطة بطبيعة عملهن، مما يؤثر سلبًا على أدائهن. تتطلب مهامهن جهدًا بدنيًا مستمرًا، خاصة أثناء متابعة مراحل الولادة، وحمل المعدات، ومساعدة الحوامل في أوضاع مختلفة. كما أن طول ساعات العمل، خصوصًا في المناوبات الليلية، يزيد من مستوى الإرهاق الجسدي، مما يؤدي إلى حالات من التعب المزمن وآلام في الظهر والمفاصل، بالإضافة إلى اضطرابات في النوم. تعتبر الولادات المتعسرة ونقل المرضى من المهام اليومية الأكثر إجهادًا من الناحية البدنية. تعاني بعض القابلات أيضًا من نقص في المعدات الطبية الأساسية أو تعطلها، مما يجبرهن على بذل جهد إضافي لتعويض هذا النقص. هذه الظروف قد تؤدي لدى بعض القابلات إلى فقدان الشهية ونقص الوزن نتيجة للجهد المبذول وغياب فترات الراحة المنتظمة. تتمنى القابلات أن يتم إجراء تغييرات في بيئة العمل لتخفيف بعض هذه الضغوط، حتى ولو بنسبة بسيطة.

ما بالنسبة للسؤال الثالث الذي تناول "كيف تؤثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى القابلات"، فقد أظهرت النتائج أن معظم القابلات يعانين من ضغوط مهنية تؤثر سلبًا على أدائهن. حيث تعاني العديد منهن من ضعف الدعم الإداري وسوء توزيع المهام. وأشارت بعض القابلات إلى أن الضغط يتزايد في قسم الولادة، خاصةً عند اكتظاظ المرضى، مما يجبرهن على التعامل مع ضغط كبير من حيث الوقت والجهد. كما أن العلاقات المتوترة مع زملاء العمل تلعب دورًا في زيادة هذا الضغط. بالإضافة إلى ذلك تؤثر ندرة المعدات الطبية على قدرة القابلات على تقديم رعاية فعالة، مما يزيد من شعورهن بالضغط والمسؤولية. علاوة على ذلك فإن عدم تعويض القابلات خلال فترات الإجازة يؤدي إلى زيادة عبء العمل ونقص التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

المقترحات والتوصيات:

من بين الحلول التي تقترحها هذه الدراسة:

- توفير الدعم النفسي المنتظم من خلال إخصائين في الصحة النفسية داخل المؤسسة الصحية

- اعتماد نظام تشجيعي وتحفيزي يعزز التقدير المهني والاعتراف بالجهود المبذولة

- وضع جداول مناوبة متوازنة تمنع الارهاق الجسدي الناتج عن العمل الليلي والمتواصل

- منح فترات راحة كافية خلال ساعات العمل الطويلة

- توزيع المهام بعدالة لتفادي التمييز او الاجهاد الوظيفي

- توفير برامج تدريب وتطوير مهني مستمر لتعزيز الكفاءة والجاهزية للمواقف الحرجة

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في موضع هذه الدراسة والموسومة بـ "ضغوطات العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي لدى القابلات" فقد تم تناول هذا الفصل الجوانب التطبيقية، حيث تم توضيح مجتمع وعينة الدراسة، وكذا تحديد متغيرات الدراسة والأداة المستخدمة في جمع البيانات والتي تمثلت في المقابلة، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسات السابقة، قد تم التوصل الى أن الضغوطات النفسية والجسدية والمهنية تنعكس وتشكل عاملا حاسما في تحديد جودة وكفاءة أداء القابلات، فقد أظهرت نتائج التحليل ان ارتفاع مستويات الضغط ينعكس ويؤثر سلبا على قدرة القابلات في أداء مهامهن.

الخاتمة

في الختام، يمكننا أن نقول إن ضغوط العمل تُعتبر من أبرز التحديات التي يواجهها العاملون في مختلف القطاعات. ومع ذلك، تزداد هذه الضغوط بشكل ملحوظ في بيئات العمل الحساسة مثل المستشفيات، حيث تتداخل المسؤوليات الكبيرة مع الطابع الإنساني للمهنة، حيث يواجه العاملون في القطاع الصحي، وخاصة الأطباء والمرضى والقابلات، ضغوطاً مضاعفة نتيجة لعدة عوامل.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة الموسومة بـ "ضغوطات العمل عند القابلات وانعكاساتها على الاداء الوظيفي" لمحاولة معرفة أهم الضغوطات التي تعاني منها القابلات وكيف تنعكس هذه الضغوطات وتؤثر على أدائهن الوظيفي، وقد بينت هذه الدراسة أن القابلات يعانين من ضغوطات في العمل سواء كانت هذه الضغوطات نفسية أو جسدية أو مهنية فإن هذه الأخيرة تشكل عاملاً حاسماً في تحديد جودة وكفاءة الاداء، وتوصي هذه الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات فعالة لإدارة الضغوط داخل المؤسسات الصحية، مع تعزيز الدعم النفسي والتكوين المستمر للقابلات، بما يضمن تحسين أدائهن الوظيفي و الارتقاء بجودة الخدمات الصحية المقدمة

قائمة المصادر والمراجع

- 1- مهرة سالم محمد القاسمي، الملامح العامة للبحث العلمي في الدراسات الاجتماعية الإطار التجريبي (العلمي)، مدينة الشارقة للنشر، الشارقة، الامارات العربية المتحدة، 2024
- 2- عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار التميز دمشق، حلبوتي شارع مسلم البارودي، سوريا، 2004
- 3- سوتيريوس ساراتناكوس، البحث الاجتماعي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، شارع الطرفة الضعاعين، قطر، 2017

الاطروحات والمذكرات

- 1- حليلة بن زعيوة، وسام بيوض، ضغوط العمل وانعكاساتها على الاداء الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من موظفي مستشفى محمد الصديق بن يحيى، جيغل، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، 2022/2021،
- 2- الصغير حياة، بن عبد السلام كريمة، الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة، دراسة ميدانية بمستشفى التوليد والنساء ميموني الطاهر (السوقر)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة ابن خلدون تيارت، 2022/2021
- 3- اية قديري، مارية فرجاني، الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة وانعكاساتها على الاداء الوظيفي، دراسة ميدانية على عاملات مستشفى بشير بن ناصر، الوادي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الوادي، 2022/2021
- 4- بهاز ناجي، تأثير ضغوط العمل على الاداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية للمؤسسة الإستشفائية 18 فيفري، متليلي ولاية غرداية، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم اجتماع، 2020/2019
- 5- محمد بن كعيبيش أمينة، ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي عند القابلة، دراسة ميدانية بمستشفى ابن سينا ماسرة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مسنغانم، 2023/2022.

المجلات

- 1- حدة متلف، مجلة الاقتصاد الصناعي، ضغوط العمل وأثرها على أداء عمال الصحة، دراسة ميدانية، جامعة باتنة، الحاج لخضر الجزائر، 2022
- 2- عماد يوسف المزيني، المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية، ضغوط العمل وعلاقته في الضغوط النفسية لدى الموظفين أثناء فترة العمل، دكتوراه علم النفس، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، 2020/2019.
- 3- عدان نبيلة، (2020)، تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في المنظمات الحديثة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12(04)/، 2020 الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر الوادي

قسم العلوم الاجتماعية

دليل مقابلة بحث بعنوان:

"ضغوطات العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي لدى القابلات"

- دراسة ميدانية بمستشفيات الولادة بولاية الوادي -

مقابلة رقم:

1 - البيانات العامة:

- العمر:

- الخبرة المهنية:

- مكان العمل:

- اليوم والتاريخ:

- الساعة:

الموسم الجامعي 2025/2024

2 / أسئلة محور الضغوطات النفسية :

1 - هل سبق وان تعرضت لضغط نفسي في عملي ؟ وماهي الحالة التي تظهر عليك؟

.....

.....

2- هل سبق وان وقعتي في خطأ طبي بسبب الارق والتعب؟ ولو أنكى وقعتي كيف تتعاملين لتجاوز هذا

الخطأ؟

.....

.....

3- هل تعرضت لصدمة نفسية أثناء فقدان احد الحوامل او الاطفال؟ وكيف قمتي

بتخطيها؟.....

.....

4- هل قمتي بتعاطي بعض الأدوية لتخفيف الضغط النفسي ؟

.....

.....

5- بسبب الضغط النفسي الذي تواجهينه في عملي هل مارستي او مارس عليك العنف اللفظي او

الجسدي على احد الموظفين او المرضى او زوار المرضى ؟

.....

.....

6- ما الحلول التي تقترحينها على المؤسسة لتقليل من الضغط النفسي؟

.....

.....

.....

3 / أسئلة محور الضغوطات الجسدية :

7- هل تعرضت لإصابة جسدية أثناء العمل؟ و مانوعها ؟

8- كيف تؤثر ساعات العمل الطويلة على صحتك البدنية؟

9- ما أكثر المهام اليومية إجهادا من الناحية الجسدية؟

10- هل تعتقد ان المعدات الطبية المستخدمة في عملك لها تأثير على راحتك الجسدية؟

11- في بعض الأحيان هل تشعرين بفقدان الشهية او نقص في الوزن او قلة النوم بسبب الجهد المبذول في العمل؟

12- ما التغييرات التي تتمنين رؤيتها في بيئة العمل للتخفيف من الضغوطات الجسدية؟

4/ أسئلة محور الضغوطات المهنية :

13- ما ابرز الضغوط المهنية التي تواجهينها في عملك كقابلة؟

14- كيف تصفين بيئة العمل في قسم الولادة؟

15- هل المستشفى الذي تعملين فيه يوفر لكي المعدات الكافية التي تجعلكي تؤديين مهامك بشكل جيد؟

.....
.....

16- هل المهام المسندة اليكي تفوق طاقتك المهنية؟

.....
.....

17- كيف تصفين علاقتك بزملائك في العمل؟

.....
.....

18- برأيك النقص في التدريب او المعدات يساهم في زيادة الضغوط المهنية وحدوث الاخطاء؟

.....
.....

19- هل لديكي الفرصة لأخذ إجازة عند الحاجة دون التأثير على سير العمل؟

.....
.....

20- هل تعتقدين ان بيئة العمل تحتاج الى تحسين للتقليل من الضغوط المهنية؟ وما التغييرات التي تقترحينها؟

.....
.....