



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

البريد الإلكتروني
sowatou
مراجعة
مراجعة

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

المناوبة الليلية عند القابلات وعلاقتها بالرضا الوظيفي

دراسة ميدانية في مصلحة طب النساء والتوليد بمستشفى ماسرى - مستغانم

اشراف: أ/ سيرات فتحي

إعداد الطالبة: مكرار بش خديجة

الصفة	الرتبة	الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ د/ مرقومة منصور
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	أ د/ بن حليلة صحراوي
مشرفا ومؤظرا	أستاذ محاضر -أ-	أ/ سيرات فتحي

السنة الجامعية 2023/2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

المنابذة الليلية عند القابلات وعلاقتها بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية في مصلحة طب النساء والتوليد بمستشفى ماسرى - مستغانم

اشراف: أ/ سيرات فتحي

إعداد الطالبة: مكراريش خديجة

الصفة	الرتبة	الأستاذة(ة)
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ د/ مرقومة منصور
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	أ د/ بن حليلة صحراوي
مشرفا ومؤظرا	أستاذ محاضر -أ-	أ/ سيرات فتحي

السنة الجامعية 2023/2022

تشكرات

❖ إن الشكر لله شكرا عظيما و الحمد لله حمدا كثيرا

الذي أعاننا في إنجاز هذا الدراسة.

❖ نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من

قريب او من بعيد على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما

واجهنا من صعوبات ونخص بالذكر الأستاذ المشرف

الأستاذ سيرات فتحي، الذي لم يبخل عليا بتوجيهاته

القيمة التي كانت عوننا لي و لا يفوتنا أن نشكر كل

أساتذة قسم العلوم الاجتماعية .

❖ كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساهم في نجاحي ولم

يبخل بتعليمي للوصول الى مستوى ارقى داعيا الله عز

وجل أن ينير قلوبهم بالعلم وأن يجزيهم عطاءه.

رءاء

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا

بطاعتك، و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك ، أما بعد:

أهدي هذا العمل إلى:

❖ إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له أماله، إلى من كان

يدفعني قدما نحو الإمام لنيل المبتغى، إلى الإنسان الذي

امتلك الإنسانية بكل قوة، إلى الذي سهر على تعليمي

بتضحيات جسام، إلى من علمني العطاء دون انتظار، إلى من

احمل اسمه بكل افتخار، "أبي" حفظه الله ورعاه

❖ إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان، إلى التي

صبرت على كل شيء، إلى التي رعنتني و كانت سندي في

الشدائد، إلى بسمه الحياة وسر الوجود، إلى من كان دعائها

سرنجاعي وحنانها بلسم جراحي "أمي الحبيبة" حفظها الله

ورعاها.

❖ إلى من حيمهم يجري في عروقي، إلى من بهم أكبرو عليهم اعتمد،

إلى من عرفت معهم معنى الحياة إخوتي.

❖ إلى القلوب الطاهرة و النفوس العفيفة إلى الإخوة التي لم

تلدنهم أمي زميلاتي وزملائي في الدراسة، ... إلى كل من يؤمن

بان بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا وفي أنفسنا قبل أن تكون

في أشياء أخرى....

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية بعنوان " المناوبة الليلية لدى القابلات وعلاقتها بالرضا الوظيفي "، إلى التعرف على أهم التحديات والصعوبات التي تواجه القابلات أثناء المناوبة الليلية وكذلك في بيئة العمل والتي يمكن أن تحد من توقيتها، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي مع إستخدام تقنية المقابلة والملاحظة المباشرة لجمع المعطيات الميدانية.

تشكلت الدراسة من عينة متكونة من 11 قابلة، والتي من خلالها توصلنا إلى أن القابلات بالمناوبة الليلية تواجه العديد من المشكلات والإنعكاسات الناتجة عن عملها الليلي، أغلبية قابلات تعاني من مشاكل مع الزوج والأهل بسبب عملها الليلي وهذا ما ينطبق على الفرضية الجزئية الأولى، كما تبين لنا أن القابلات تتأثرن بالحواجز المتعلقة بالمناوبة الليلية لتحقيق نجاح المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: المناوبة الليلية - القابلات - العمل الليلي - الرضا الوظيفي.

Abstract

The current study, titled "The Midwives' Night Shift and Its Relationship to Job Satisfaction", aims to identify the most important challenges and difficulties that midwives face during the night shift as well as in the work environment, which can limit their promotion. Data from the sample consisting of 11 midwives, through which we concluded that night shift midwives face many problems and repercussions that result from their night work. Midwives have a relationship between the nature of incentives related to the night shift in order to achieve the success of the institution.

Keywords: night shift - midwives - night work - job satisfaction.

فہرس المحتویات

فہرس المحتویات

ملخص الدراسة

تشكرات

إهداء

فهرس المحتويات

مقدمة..... ص 01

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الأول: عرض ومناقشة الدراسات السابقة..... ص 05

الدراسات السابقة..... ص 05

المبحث الثاني: منهجية البحث..... ص 09

1. الإشكالية..... ص 09

2. صياغة فرضيات الدراسة..... ص 10

3. أسباب إختيار الموضوع..... ص 11

4. أهمية الدراسة..... ص 11

5. أهداف الدراسة..... ص 12

6. تحديد المفاهيم..... ص 12

صعوبات الدراسة..... ص 14

8. مجالات الدراسة..... ص 14

المبحث الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة..... ص 16

1. لمحة عن المؤسسة..... ص 16

2. مجتمع البحث..... ص 19

3. اختيار عينة الدراسة..... ص 19

4. منهج البحث..... ص 20

5. تقنيات جمع المعطيات الميدانية.....ص 21
- 1.5. تقنية الملاحظة المباشرةص 21
6. الخلفية النظرية للدراسة.....ص 22

الفصل الثاني: مهنة القابلة وإشكالية المناوبة

1. تمهيد.....ص 24
2. مفهوم القابلةص 24
- 1.2. مهام القابلة: تكلف القابلات على الخصوص بما يأتي.....ص 24
3. القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية.....ص 25
4. مفهوم المناوبة الليليةص 26
5. ظهور العمل بالمناوبة: (بالدوريات).....ص 26
- المبحث الثاني: السياق التاريخي لمهنة القابلة.....ص 28
1. مهنة القبالة في الحضارات الشرقية القديمة.....ص 28
- 1.1 مهنة القبالة في المجتمع المصري.....ص 28
- 2.1. في العصور اليونانية والرومانية القديمة.....ص 28
2. مهنة القبالة في المجتمع الغربي الروماني.....ص 30
3. مهنة القبالة في العهد المسيحي الأوروبي.....ص 30
4. مهنة القبالة في المجتمعات الغربية.....ص 31
- 1.4. مهنة القبالة في المجتمع الأمريكي.....ص 31
- 2.4. نظرة حول مهنة القبالة في المجتمع الإنجليزي.....ص 33
- 3.4. مهنة القبالة في المجتمع الكندي.....ص 35
- 4.4. مهنة القبالة في المجتمع الهولندي.....ص 37
5. مهنة القبالة في المجتمعات الشرقية الحديثة.....ص 38
- 1.5. مهنة القبالة في دولة نيوزيلندا.....ص 38
- 2.5. مهنة القبالة في المجتمع الياباني.....ص 38

الفصل الثالث: المناوبة الليلية والرضا الوظيفي للقابلة

- المبحث الاول: السياق التاريخي لمهنة القابلةص 40

تمهيد.....	ص 40
المبحث الثاني: مهنة القبالة في المجتمع الجزائري.....	ص 40
المبحث الثالث: الرضا الوظيفي للقبالات ومسألة المناوبة الليلية	ص 44
تمهيد.....	ص 44
1. الرضا الوظيفي تعريفا.....	ص 44
2. أنواع الرضا الوظيفي.....	ص 45
3. أهمية الرضا الوظيفي.....	ص 45
المبحث الثالث: فترة المناوبة والأداء الوظيفي للقبالات	ص 46
1. مفهوم الأداء الوظيفي.....	ص 46
2. للأداء الوظيفي أنماط:.....	ص 47
1.2. أداء المهمة والأداء السياقي.....	ص 47
2.2. الأداء السلبي والأداء المتكيف.....	ص 48
3. أهمية الأداء الوظيفي	ص 48
4. القبالة والمناوبة.....	ص 49
المبحث الرابع: تمثلات القبالة لمسألة التوليد	ص 52
1. واقع القبالة والتوليد في المجتمع الجزائري	ص 52
خاتمة عامة واستنتاجات	ص 56
التوصيات المقترحة.....	ص 58
المصادر والمراجع	ص 59
ملاحق الدراسة	

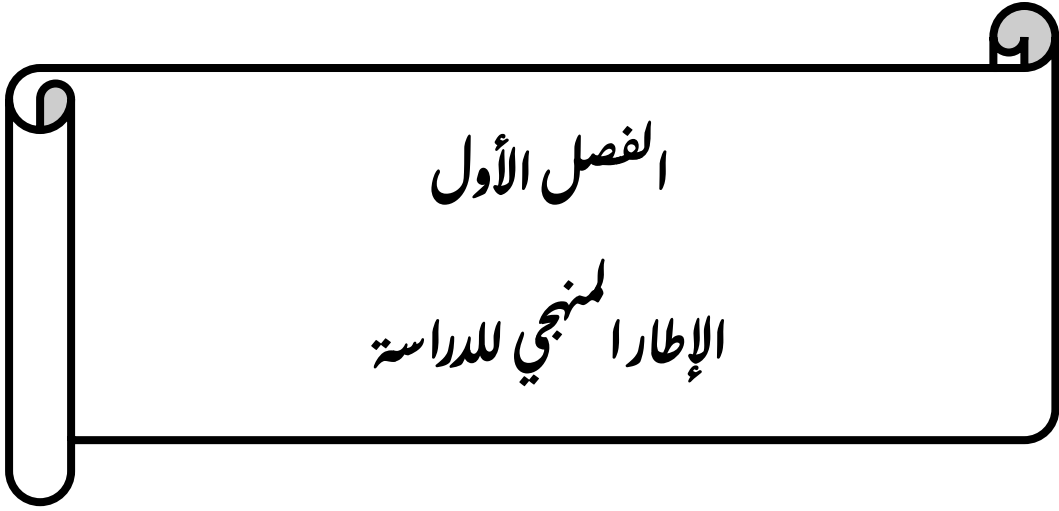
مقدمة

إن خروج المرأة الى مجال العمل يعد ظاهرة اجتماعية في مجتمعنا الجزائري، كما أن العمل يعتبر في المجال الصحي من أصعب المهن، وذلك نظرا لكون طبيعة التخصصات الوظيفية فيه تختلف عن التخصصات في باقي المهن أو الوظائف الأخرى ومنها مهنة القابلة، كما أنها تعتبر من بين المهن المؤنثة بإمتياز .

تعتبر مهنة القابلة ذات الطابع الإنساني والتي تتميز بكونها مبنية على المساعدة والتعامل سواء بين القابلات بعضهن البعض أو بين القابلات والمرضى لتقديم الرعاية الصحية لهن اثناء فترة الولادة وما بعد الولادة. اضطررت المرأة أن تواجه إلى العمل الليلي حيث أصبح جزء من عملها وذلك رغم أنها تركت وراءها مسؤولياتها المنزلية التي تتطلب الكثير من الجهد والوقت وكذلك إعتبار الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة ذلك بتوفير البيئة العمل المريحة، والأمن الاجتماعي

ولتحقيق هذا المبتغى قسمنا دراستنا إلى جانبين النظري والتطبيقي كما يلي:

الجانب النظري متكون من فصلين: حيث تناولنا في الفصل الأول: منهجية وإشكالية الدراسة وأسباب وأهميتها وفرضيات وأهداف، كما تطرقنا فيه إلى المفاهيم والدراسات السابقة صعوبات الدراسة، أما في الفصل الثاني تناولنا فيه مهنة القابلة وإشكالية المناوبة، أما الجانب التطبيقي فقد خصصناه لعرض ومناقشة المقابلات التي أجريت مع القابلات المبحوثات لنتمكن من الإجابة عن الفرضيات المطروحة.



الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الأول

عرض ومناقشة الدراسات السابقة

الدراسات السابقة:

إن كل دراسة علمية تعتمد في الغالب على الدراسات السابقة، هذه الأخير تعتبر بمثابة خبرات علمية يستفيد منها الباحث في اثراء دراسته، حيث يأخذ منها ما يمكن أن يفيد دراسته ويتجاوز في الوقت ذاته كل فكرة لا علاقة لها ببحثه، لذلك فان هذه الدراسة تنهض على عدد معين من الدراسات السابقة التي بحث عنها الطالب في حدود إطلاعه، والتي يراها على علاقة بالموضوع الذي يبحث فيه حالياً، حيث أثرى توظيفها زوايا متعددة من البحث، وقد تم تقسيمها وفق الشكل التالي:

الدراسة الأولى:

- المناوبة الليلية للمرأة العاملة في القطاع الصحي وانعكاساتها على أدوارها الأسرية:¹
تهدف هذه الدراسة إلى توضيح تأثير المناوبة الليلية على المرأة العاملة من جهة و على أدوارها من جهة أخرى، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في هذه الدراسة لمحاولة وصف كيفية انعكاس المناوبة الليلية للمرأة العاملة في القطاع الصحي على أدوارها الأسرية، و لجمع البيانات تم الإستعانة بالملاحظة والمقابلة والإستمارة، أما عينة الدراسة فقد اشتملت على مجموعة من النساء العاملات بقطاع الصحة من مستشفى محمد بوضياف مؤسسة متخصصة بالأأم و الطفل بالعيادة المتعددة الخدمات و قدرت عينة الدراسة بـ 30 امرأة مناوبة وتم إختيارهم بطريقة قصدية و اعتمدت على المسح الشامل.
- لقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

¹ - صليحة خلادي، المناوبة الليلية للمرأة العاملة في القطاع الصحي وانعكاساتها على أدوارها الأسرية (دراسة ميدانية على مجموع المناوبات في القطاع الصحي ورقلة)، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي علم الاجتماع تنظيم وعمل، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014.

- تؤثر المناوبة الليلية للمرأة على دورها كزوجة و يظهر في تقصير المرأة أداء أدوارها كزوجة سواء هذا بسبب الإرهاق النفسي و الجسدي نتيجة العمل المتواصل في الفترة الليلية أو سبب طول سنوات العمل و الذي قد يخلق مسافة بين الزوجين و هذا ما يتجسد في تدمير الزوج؛
- إن المرأة المناوبة تسعى دائماً للقيام بأدوارها الأسرية بأحسن إلا أنه وفي ظل نظام عملها قد يبدو هذا أمر صعب التحقيق و هذا ما يخلق لديها صراع بين الأدوار؛
- تؤثر المناوبة الليلية للمرأة على دورها كأم بسبب ساعات العمل الطويلة وهذا ما يظهر خاصة عند الأم المرضعة وفي حالات مرض الأبناء.

■ الدراسة الثانية: أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحري - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ابن سينا أدرار.¹

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، حيث تم التركيز على الأثار الاجتماعية و المهنية و الصحية.

أجريت هذه الدراسة باستخدام منهج المسح الاجتماعي و إتمدت على غستخدم أداة الإستبيان في جمع البيانات في المؤسسة العمومية الإستشفائية ابن سينا بأدرار، وزعت على مجموعة من العاملات ليلاً، بمجتمع يبلغ حجمه 90 عاملة.

لقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية

- أن العمل الليلي كان له اثار كبير على المرأة العاملة بالقطاع الصحي من خلال إحتياجات أبناء و أزواجهن تؤثر على أدائهن لعملهن بالمستشفى، وكذا تأثيره على تربية الأبناء، كما ان العمل الليلي يشعرهن بالعزلة و الوحدة عن باقي أفراد المجتمع وكما ان يشكل العمل الليلي دوراً مزدوجاً بين العمل و المنزل.

¹ - محمد بن لكبير ، أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ابن سينا، أدرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم و العمل، فير منشورة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية، جامعة أحمد دارية أدرار، 2011.

- يخلق العمل الليلي ضغوطات في العمل ومشاكل الصحية و الجسمية، ومن آثار على الصحة المرأة العاملة نذكر كل من اضطرابات في النوم و الإرهاق النفسي.
- العمل الليلي يجعل المرأة تشعر بالإعتراب الوظيفي ... بقوانين و أنظمة العمل بالمستشفى.

الدراسة الثالثة

الدراسة بعنوان LA Sociologie de l'accouchement وهي للباحث (Béatrice Jacques) بياتريس جاك، نشرت سنة 2007 ، وقد صدرت على شكل كتاب قام بنشره في فرنسا نظرا لارتفاع معدلات الولادة وتأثيرها على إرتفاع الضغط الطبي بالنسبة للمهنيين كالقابلات والاختصاصيين في الولادة ومصالح التوليد بشكل عام، هدفت هذه الدراسة الى فهم تمثيل مسألة الولادة والحمل في نظر النساء، تظهر أهميتها في أن النساء الحوامل كانت تأخذ معارفهم حول الحمل والولادة من الجدات، لكن بعد الدراسة التي قام بها الباحث بياتريس جاك فقد تجددت المعارف حول مسائل الحمل والولادة وما يطرح حولها من مشكلات، حيث ظهرت عوامل أخرى حول الولادة والحمل على العموم، لذلك فقد طرح عينة من الأسئلة محاولا معرفة التحولات والتغيرات الحاصلة في قضايا الحمل والولادة، ومن تلك الأسئلة نذكر: كيف تعيش المرأة تجربة الولادة؟ ما هو دور المهنيين الطبيين في التدخل لبناء هذه التصورات؟ كيف تنسجم مع الممارسات المؤثرة عليها؟

تقدم هذه الدراسة السابقة تحليلا واسعا لتجربة الحمل في سياقها الحديث الذي واكب خبرات علمية متجددة، وكذلك الولادة في فرنسا بشكل خاص، نظرا لأنها حاولت تقديم فهم وتفسير مستجد حول الخبرات الطبية الجديدة المتعلقة بالأمومة، ولذلك فقد أظهرت النتائج المتحصل عليها مايلي:

- أن النساء الحوامل يلجأن إلى وسائل التكنولوجيا المتاحة لاكتساب خبرات حول الولادة.
- أن تجربة المريضة ترتبط أساسا بعنصر - محوري هو علاقة الثقة مع الطبيب، ونموذج الثقة يشكل المفتاح الرئيسي لفهم تجربة الحمل.

➤ فهم أشكال التصور الاجتماعي للولادة وكذا اكتشاف مهنة القبالة وعلاقتها بالنساء الحوامل، حيث مرافقة وقرب القابلات لهن يؤدي إلى اقتراح أفكار جديدة تساعدن لتخطي مرحلة الحمل بكل بساطة.

من جهة أخرى فقد قام الباحث في هذه الدراسة بدراسة تصورات وتمثيلات أمهات المستقبل إضافة الى علاقتهن بأخصائي الصحة والتوليد، حيث توصل الباحث إلى رصد أهم المسائل التي بإمكانها أن تساعد على فهم تجربة الحمل والولادة لدى المرأة، بالإضافة الى ذلك فقد تحدث الباحث في كتابه على المختصين بالرعاية الصحية في المؤسسات الصحية وعن القابلات خاصة، لذلك فقد أكد على التفاوت الحاصل بين المنهج والتوليد من طرف القابلات المختصات في ذلك، حيث يؤكد في على أن القابلات هن الأكثر تمكنا في مسائل التوليد بالمقارنة مع أطباء التوليد، ولذلك يجب على المرأة الحامل اختيار طريقة الولادة التي تناسبها بشكل منفرد.

لقد أفادت هذه الدراسة السابقة في تقديم شرح مستفيض حول بعض المسائل المرتبطة بالحمل والولادة، إضافة الى تقديم تحديدات للمفاهيم المرتبطة بمهنة القبالة والقبالة.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد إستعراض الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة وبالمناوبة الليلية لدى القابلات، يمكننا القول أن معظم الدراسات السابقة ركزت على المناوبة الليلية من الناحية النفسية وانعكاساتها على المرأة العاملة، حيث استخدمت هذه الدراسات منهجا في الدراسة الأولى المنهج الوصفي، و الدراسة الثانية المنهج المسح الاجتماعي، وكل من هذه الدراسات استخدمت الإستمارة والمقابلة بالملاحظة، إضافة إلى معرفة أهم ظروف التنظيمية والصحية والاجتماعية .

المبحث الثاني

منهجية البحث

1. الإشكالية

يعد عمل المرأة من الموضوعات الأساسية التي تحظى باهتمام الباحثين والمفكرين الاجتماعيين بإضافة إلى أنه من أهم الموضوعات التي تهتم كل المرأة سواء كانت في مجال العمل أم خارجه، فحق المرأة في العمل كأحد العوامل التي تمكنها في مختلف مشاغل الحياة الاجتماعية.

كما أن القطاع الصحي في الجزائر من أبرز القطاعات التي تستقطب اليد العاملة النسوية من مهن مؤنثة بإمتياز هي مهنة القابلة، إن هذه الأخيرة هي من أقدم المهن عبر التاريخ، حيث لا يمكن للمجتمع في شقه المتعلق بالمرأة والانجاب أن يتخلى عنها، لذلك فهي ضرورية ترافق المرأة خلال مسارها الانجابي، حيث تقوم المرأة القابلة بتتبع مرحلة الحمل لدى النساء الحوامل، وذلك من خلال تقديم عينة من النصائح اعتمادا على الملاحظات التي تسجلها القابلة أو التصريحات التي تدلي بها النساء الحوامل، كما أن عمل القابلة يتعدى مرحلة الحمل إلى ما بعد الولادة لعدد من الأسابيع حيث ترافق القابلة المرأة بعد ولادتها.

لقد عبرت مهنة القبالة العديد من المراحل، الأمر الذي أدى إلى تنظيمها في اطار مبادئ خاصة أو قوانين من شأنها أن تحولها كمهنة مستقلة بذاتها، تخضع لمجموعة من الشروط التي من شأنها أن تحسن هذه المهنة من حيث العمل والممارسة، وعلى الرغم من ذلك فإنها ولحد الآن لازال يتخللها العديد من المشكلات سواء ما يتعلق بالقبالة على اعتبارها فردا من المجتمع كتلك المشكلات النفسية الناتجة عن ضغوطات العمل، أو ما يخصها كمهنة أو وظيفة تستدعي اطار تنظيمي خاص.

ضمن هذا السياق، فإن تقديم خدمات الرعاية الصحية والمتابعة والتوجيه والإرشاد، في ظل هذا نظام أصبحت القابلات أمام الحتمية العمل بالمناوبة الليلية إلى جانب عملها في فترات العادية من الخدمة، كما أنها تعتبر المناوبة هي فترة المسائية التي تلتحق بها القابلة بعملها ممتدة من الخامسة صباحاً إلى الثامنة مساءً.

وبالرغم من أن المناوبة الليلية باتت من المستجدات التي مست الحياة النساء، إلا أن نظرة إليه لا تزال سلبية يعتقدون أن العمل الليلي هو تمرد عن العادات والتقاليد ويرون أن هذا الأمر بجحيم أن هذا معطى كان جد قريب من مجال ذكوري يمتاز، أن ثقافة المجتمع لا يقبل ذلك كما أن تواجه القطاعات الصحية مجموعة من التحديات والصعوبات يأتي في مقدمتها الرضا الوظيفي.

قد تتلقى القابلات حوافز مادية أو معنوية، لا ينعكس فقط على الوظيفة وإنما تكون عامل من عوامل الأمن والاستقرار و شعوره بالثقة في نفسه وتوفير بيئة العمل مريحة وكذلك ظروف العمل المادية ومدى تقبلهم البيئة وكذلك منح الترقيات وفرص التطور، ومن خلال التحفيز من أجل تحقيق نجاح المؤسسة بالتعويضات مباشرة مثل الأجور و رواتب لهذا تطرقت في هذه الدراسة لهذا الموضوع بصدد معرفة تحديات التي تواجهها على ما ذكرنا سابقاً تم الطرح التساؤل الرئيسي على النحو الآتي:

■ ماهي أهم التحديات التي تواجهها القابلة أثناء المناوبة الليلية؟

- يندرج ضمن هذا التساؤل أسئلة فرعية تتمثل في :

كيف تنظر القابلة إلى المناوبة الليلية في إطار نظرة المجتمع؟

هل هناك علاقة بين طبيعة حوافز المتعلقة بالمناوبة الليلية لدى القابلات؟

2. صياغة فرضيات الدراسة

تمثل الفروض إجابات محتملة أو مبدئية لتساؤلات البحث لذلك إنطلاقاً من التساؤل الرئيسي لإشكالية البحث يمكن صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

الفرضية العامة: تواجه القابلة العديد من التحديات أثناء المناوبة الليلية، تحت هذه الفرضية تندرج الفرضيات الجزئية التالية:

الفرضية الجزئية الأولى

تخضع تمثلات وتصورات القابلة للمناوبة الليلية لنظرة المجتمع.

الفرضية الجزئية الثانية

تؤثر الحوافز المتعلقة بالمناوبة الليلية على الرضا الوظيفي للقابات.

3. أسباب إختيار الموضوع

من بين أهم أسباب التي دفعت باحث دفعا من أجل بحث عن أهم أسباب ظاهرة مدروسة في

موضوعنا:

أسباب ذاتية:

- الرغبة في دراسة هذا الموضوع.
- إندراج هذا التخصص المدروس ضمن علم اجتماع.
- إهتمام كل ما يخص المرأة خاصة المرأة الناجحة.
- تحصل على شهادة ماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

أسباب موضوعية

- الحصول على تفسيرات علمية مقنعة حول الموضوع كون مرأة تنافس الرجل في كافة المجالات.
- التعرف على خصوصيات المناوبة الليلية داخل المستشفى.
- قلة البحوث السوسولوجية حول موضوع المناوبة الليلية في مجال علم الاجتماع تنظيم وعمل.

4. أهمية الدراسة

إن لكل سوسولوجية أهمية تدفع بالباحث إلى دراستها:

- كون المرأة تمثل نصف مجتمع فنجاحها نجاح مجتمع.
- التعرف على مدى تقبل المرأة للعمل وفق المناوبة الليلية.
- نظر لإتساع المناوبة الليلية أثر التطور التكنولوجي، ونظرا لمتطلبات الحياة العصرية التي تقتضي بضرورة العمل والإنتاج المتواصل ليلا ونهارا دون انقطاع خاصة في المجال الصحي.

5. أهداف الدراسة

لكل دراسة علمية مجموعة من أهداف تسعى لتحقيقها:

- التعرف على طبيعة العمل الليلي.
- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المرأة العاملة خارج عملها.
- معرفة أهم تحديات التي تواجهها القابلة أثناء المناوبة.
- إثراء رصيد المعرفي والعلمي من خلال هذه الدراسة.

6. تحديد المفاهيم

1.6. المناوبة الليلية

- المناوبة لغة: المصدر ناوب بالدور بالتتابع فترة زمنية تقسم خلال مهام في الخدمة، الكل في فترته المحددة.¹

2.6. تعريف العمل بالمناوبة:²

- تعريف كامبنز kampenz: هو عبارة عن تنظيم ساعات العمل حيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات عمل خلال أوقات مختلفة أثناء 24 ساعة.

- المناوبة الليلية أو العمل الليلي حسب قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل:

جاءت المادة 11/90 المتعلقة بعلاقات العمل من قانون العمل الجزائري في العلاقات الفردية أن

كل عمل ينفذ ما بين ساعة التاسعة ليلاً و الساعة الخامسة صباحاً يعتبر عملاً ليلياً، تحدد قواعد وشروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به عن طريق الإتفاقات الجماعية.³

¹ - د. إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط قاموس، دار الدعوة القاهرة، مصر، سنة 1984، ص 356.

² - مسعود بوبنوار، واقع العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي، مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم والعمل، كلية علوم إنسانية واجتماعية، جامعة ورقلة، 2015، ص 10.

³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية دولية، قوانين، مراسيم قرارات وآراء مقررات قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

3.6. العمل الليلي

لا يختلف معنى العمل سواء تم غنجاهه نهراً أو مساءً أم ليلاً، ولعل الإختلاف الوحيد بين أشكال العمل تلك متعلق بالوقت الذي يتم فيه إنجازها، ولذا يعرف العمل الليلي بأنه كل نشاط يمتد بين الساعة العاشرة ليلاً حتى الساعة الخامسة صباحاً، ذلك مقابل أجر محدد.¹ ويعرف كذلك بأنه النشاط المنجز خلال المدة ممتدة من غروب الشمس إلى شروقها.²

4.6. مفهوم القابلة

هي مهنة تابعة للرعاية الصحية تقدم فيها القابلات الرعاية للنساء المقبلات على الولادة خلال فترة الحمل المخاض والولادة وخلال فترة ما بعد الولادة، و يهتمون أيضاً بجديتي الولادة حتى سن ستة أسابيع، وأيضاً في ذلك مساعدة الأم في الرضاعة الطبيعية.³ والقابلة من منظور الاتحاد الدولي للقابلات تشير على أنها "امرأة محترفة ذات كفاءة ومسؤولية تعمل في تعاون مع النساء، تقدم الدعم اللازم والرعاية والمشورة أثناء الحمل والمخاض إلى غاية فترة ما بعد الولادة، وتجري الولادات على مسؤوليتها الخاصة، حيث تشمل هذه الرعاية التدابير الوقائية، وتعزيز الولادة الطبيعية، والكشف عن المضاعفات في الأم والطفل، والحصول على المساعدة الطبية المناسبة فضلاً عن مساعدات أخرى، وتنفيذ إجراءات الطوارئ، للقابلة مهمة هامة تتعلق بالمشورة والتعليم في مجال الصحة، ليس فحسب للمرأة، لكن أيضاً داخل الأسرة والمجتمع بصفة عامة. وهذا العمل ينبغي أن يشمل في مرحلة ما قبل الولادة التعليم والإعداد للأبوة كما قد تمتد إلى صحة المرأة، والصحة الجنسية أو الإنجابية ورعاية الطفل.⁴

¹ - عبد الحميد عبدوني وآخرون، العمل الليلي ودوره في ظهور بعض اضطرابات النوم لدى عمال الدوريات الليلية (دراسة ميدانية في مصنع الأجر الأحمر بسكر)، مجلة علوم الإنسانية والاجتماعية، مباح ورقلة، جاني 2010، ص 103.

² - أمينة ياسين، العمل بالنظام الليلي و التناوبي وأثره على التوافق العام (دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجمارك و الأمن الوطني)، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، ص 6

³ - محمد بن أبو بكر الرازب (2017)، مختار الصحاح، الطبعة الرابعة، دار الإرشاد للنشر، ص 68

⁴ - الاتحاد الدولي للقابلات.

5.6. الرضا الوظيفي

أنه هو حالة من السرور النفسي ناتج عن تقييم الفرد لعمله من حيث ما يبده من جهد في أدائه ومن حيث الفوائد التي تعود عليه من العمل.¹

7. صعوبات الدراسة

يواجه كل الباحث في بحثه صعوبات وعراقيل التي ترهق الباحث / فقد وجددت مجموعة من العراقيل خلال فترة إنجاز هذه الدراسة ومن أهم الصعوبات التي واجهتني هي كالاتي:

- نقص المراجع و الدراسات السابق.
- ضيق الوقت.
- صعوبة إجراء المقابلات مع عاملات.
- صعوبات في الدراسة الميدانية صناع الإستبيانات.

8. مجالات الدراسة

لتحديد مجالات الدراسة يعد من اهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية، التي اتفق عليها اغلبية الباحثين و أن لكل دراسة لها مجالات وهي:

المجال البشري؛ لقد انحصر المجال البشري للبحث على مجموعة من القابلات و اشتمل مجتمع البحث 11 القابلات.

المجال الزمني؛ لقد بدأت الدراسة الإستطلاعية منذ 02 أفريل إلى غاية 20 أفريل من سنة 2023، قمت بإجراء مقابلات مع القابلات بالمؤسسة الإستشفائية في مصلحة الطب النساء و التوليد، حيث قسم إلى قسمين:

¹ -كامل محمد عويمة، سلسلة علم النفس، رقم 13، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، 1996، ص 13.

- القسم النظري

من شهر جانفي إلى شهر مارس 2023، في هذه الفترة ركزت على القراءات وجمع البيانات والمعلومات التي تخص وتخدم موضوعنا، تم تحديد منهجية الدراسة ووضع خطة لموضوعنا الذي يتمثل في الإطار النظري.

- القسم الميداني: يتمثل في:

- **المرحلة الأولى:** تمت موافقة مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية لموضوع دراستنا فكانت زيارتنا استطلاعية في بداية جانفي، حيث تمت منحي الموافقة بكل سهولة، حيث تم الحصول على بعض المعلومات حول موضوع دراستنا، وكذلك التعرف على عينة الدراسة التي تمثلت في مجموعة من القابلات.
- **المرحلة الثانية:** مرحلة إنجاز المقابلة: بحيث تم فيها إنجاز المقابلات وهذا بعد موافقة الأستاذ المشرف.

المجال المكاني:

لقد تمت هذه الدراسة الميدانية بمدينة مستغانم بالضبط بلدية ماسرى على مستوى المؤسسة الإستشفائية العمومية ابن سينا 60 سرير بماسرى .

المبحث الثالث

الإجراءات الميدانية للدراسة

1. لمحة عن المؤسسة

- تعريف المؤسسة الإستشفائية ابن سينا بماسرة

هي مؤسسة إستشفائية متكونة من 60 سرير تقع في بلدية ماسرى، تم تدشينها بتاريخ 19 جوان 2016 بدأت نشاطات مصلحة الإستعجالات، المخبر، الأشعة، و مصلحة الولادة تنفيذا لمعالي وزير والسيد مدير الصحة وكذا تطبيقا للمنشور الوزاري رقم 003 المؤرخ في 13/04/2011 المتعلق بإجراء استلام وفتح المستشفيات العمومية.

- الهيكل التنظيمي للمؤسسة و تجهيزاتها :

أ/ الهيكل التنظيمي:

- مصلحة الطب الداخلي في الطابق الثالث بسعة 16 سرير تشتغل خلال فترة النهارية.
- مصلحة الجراحة العامة في الطابق الثاني بسعة 16 سريرا.
- مصلحة طب النساء و التوليد في الطابق الأول بسع 20 سريرا تشتغل 24/24 ساعة.
- مصلحة طب الأطفال في الطابق الأول بسعة 8 أسرة.
- وحدة حديثي الولادة في الطابق الأول بسعة 04 أسرة.
- مصلحة الإستعجالات الطبية الجراحية في الطابق الأرضي بسعة 04 أسرة تشتغل 24/24 ساعة.
- وحدة الإنعاش في الطابق الأرضي بسعة 4 أسرة قابلة للزيادة.
- مجمع العمليات في الطابق الأرضي بغرفتين للجراحة و أسرة للإفافة.

- مصلحة علم الأوبئة و الطب الوقائي بالطابق الأرضي تشتغل 8 ساعات يوميل.
- مصلحة مخبر التحاليل الطبية بالطابق الأرضي تشتغل 24/24 ساعة.
- مصلحة الأشعة بالطابق الأرضي تشتغل 24/24 ساعة.
- المصالح المدعمة على مستوى الطابق تحت الأرضي يوجد هناك:
 - ✓ الصيدلية.
 - ✓ حفص الجثث.
 - ✓ البياضة.
 - ✓ المطبخ.

هذا إلى جانب المصالح الأخرى المتواجدة جنب الهيكل الرئيسي للمؤسسة والمتمثلة في:

- محطة للغازات الطبية.
- خزان تحت الأرض للماء.
- محطة للتدفئة المركزية.
- مركز لمعالجة النفايات الإستشفائية.
- حضيرة السيارات سيارة إسعاف.

ب/ الموارد البشرية: تتوفر المؤسسة على :

- 06 ممارسون الأخصائيون : الجراحة العامة (01)، الطب الداخلي (01)، أمراض الغدد (01)، التخدير و الإنعاش (01)، الوقاية و علم الأوبئة (01) – طب الأطفال (01).
- 07 ممارسون العامون + صيدلي عام.
- 48 ممرض من بينهم 05 قابلات.
- 05 مستخدمو المصالح العامة والتقنية.

ج / التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة:

- التجهيزات الطبية:

- تجهيزات مجمع العمليات: يحتوي على أجهزة حديثة وآخر ماتوصلت إليه التكنولوجيا الحديثة.
- تجهيزات مصلحة الأشعة: جهاظ سكانير، جهاز الأشعة الرقمي المثبت والجهاز الرقمي المتحرك، وجهاز الماموغرافيا الرقمي مع أجهزة reprographes التي تعمل بنظام wifi.
- تجهيزات المخبر: كل التجهيزات التي تمكن من حصيدا كاملة للتحاليل الطبية الإستعجابالية.
- تجهيزات مصلحة الإنعاش: أهمها تجهيزات الرقابة المركزية التي تسمح بمراقبة ثمانية مرضى في آن واحد مع إمكانية أخذ مختلف الثوابت عن بعد.
- تجهيزات حديثي الولادة: كل الوسائل التقنية الحديثة التي تسمح بإنعاش وتأهيل الرضع متوفرة.
- تجهيزات مصلحة حفظ الجثث: تتسع لأربعة جثث للتبريد وجثتان للتجميد وهي تجهيزات حديثة الطراز.
- تجهيزات معالجة النفايات الإستشفائية: وهي آخر ماتوصلت إليه التكنولوجيا في هذا المجال.

- التجهيزات المرافقة:

- شبكة المراقبة بالكاميرات الرقمية.
- النظام الكاشف والمضاد للحريق.
- نظام مركزي للإنذار عن الحريق.
- نظام المناداة الخاص بالمريض.
- شبكة للأنترنيت وأخرى للتلفزة.
- الأبواب الخاصة العازلة للنار.
- ثلاث مصاعد.
- تجهيزات المطبخ والبياضة.

2. مجتمع البحث

يعتبر مجتمع البحث من أهم عناصر البحث، والذي يمثل جزء من المجتمع الأصلي، حيث لا يمكن ان نعتبر أي مجتمع بحث مجتمعاً بحثياً إلا في حضور نسق من الخصائص التي تساهم في عزله عن المجتمع الطبيعي، وعليه "فبتحديد المجتمع البحثي يرتبط بتلك المقاييس التي تجمع بين الأفراد والأشياء، وتميزهم عن الأفراد والأشياء الأخرى، ومن هذا المنطلق أيّاً كانت مجموعة البحث فإنها لا تعرف إلا بمقياس يجعل بطريقة ما العناصر التي ستمثلها ذات خاصية مشتركة أو ذات طبيعة واحدة، ويمكن إنشاء مجتمع أكثر تعقيداً اعتماداً على أكثر من مقياس واحد."¹

وبالتالي يشمل مجتمع البحث في الدراسة الحالية مجموعة من القابلات من مصلحة طب النساء و التوليد بالمؤسسة الإستشفائية العمومية ماسرى، يختلف سنهم وحالتهم العائلية، مع الاختلاف في الأعمار والحالة الإجتماعية وغيرها...إلخ.

- من حيث السن، تضمنت العينة من مجموعة القابلات من 22 إلى 39 سنة.
- من حيث المستوى التعليمي، أغلب المبحوثات درسن في المعهد الشبه الطبي.
- من حيث مكان الإقامة، التجمع السكن الريفي عددهم 05، التجمع السكني الحضري عددهم 06.

3. اختيار عينة الدراسة

إن اختيار عينة البحث خطوة من خطوات البحث العلمي التي يعتمد عليها الباحث، كما أنه مجموعة جزئية يختارها الباحث العلمي من مجتمع البحث، بحيث تعبر عنه وتحمل نفس خصائصه، ويكون الهدف من اختيارها الحصول على بيانات ومعلومات ترتبط بمجتمع الدراسة، ويرتبط اختيار العينة بالمنهج المستعمل، وكذا الإشكالية المطروحة، وفي بحثنا اعتمدنا على العينة القصدية وهي من العينات غير الاحتمالية حيث يقوم البحث باختيار مفردات العينة حسب سمات محددة وشروط خاصة ترتبط بطبيعة الظاهرة المدروسة في حد ذاتها، كما يعتمد فيها الباحث "اجراء دراسته على فئة معينة دون سواها، وذلك اما

¹- موريس، أنجرس. منهجية البحث في العلوم الإنسانية. ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون. الجزائر: دار القصة للنشر، 2004، ص ص 298-299.

لمعطيات علمية كاعتقاده أن هذه الفئة هي التي تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا جيدا أو لمعطيات مادية كأن تكون الفئة التي يختارها يمكن الوصول إليها واستجوابها بسهولة.¹

4. منهج البحث

إن المنهج هو عبارة عن الأسلوب محدد من مجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة لدراسة ظاهرة وبيانا حول الظاهرة المدروسة، كما أن اختيار صحيح للمنهج يؤدي إلى تحقيق أهداف الدراسة، حيث تعتمد كل دراسة على منهج يتوافق مع طبيعتها والأهداف التي يحاول أن يصل إليها الطالب، لذلك فإن الدراسة الحالية تعتمد على المنهج الوصفي، وذلك لاعتبارات موضوعية منها في الأساس طبيعة الظاهرة المدروسة التي تتطلب حضور وصف دقيق للمتغيرات المؤثرة في الظاهرة المدروسة.

وبالتالي فإن المنهج الوصفي يستخدم في "دراسة الأوضاع والظروف الراهنة للظواهر من حيث أولا خصائصها وثانيا من حيث أشكالها وعلاقتها والعوامل المؤثرة في ذلك، فهو إذن يقوم على متابعة دقيقة لظاهرة أو حدث بطريقة كمية أو كمية في فترة زمنية معينة أو فترات متفرقة من أجل التعرف على الظاهرة من حيث المحتوى والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.²

كما يعد المنهج الخطوة الأساسية في البحوث العلمية، لذلك فقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الكيفي الذي يهدف في الأساس إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة وعليه ينص الاهتمام هنا على حصر معنى الأقوال التي يتم جمعها أو السلوكات التي يتم ملاحظتها، ميزة هذا المنهج أنه يمنح الباحث القدرة على دراسة الحالة أو دراسته عدد قليل من الأفراد.³

1- أحمد، عياد. مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2006، ص 119.

2- ربحي مصطفى غليان وعثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي، ص 66.

3- هدى محمد السبعيني، المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير أم البواقي، 2016، ص 58.

5. تقنيات جمع المعطيات الميدانية

يتطلب أي البحث من البحوث في العلوم الاجتماعية على استعمال تقنية مناسبة وملائمة تمكن الباحث من الوصول إلى المعرفة العلمية وأما الاختيار لا يكون عشوائياً إنما طبيعة موضوع هي التي تفرض ذلك.

1.5. تقنية الملاحظة المباشرة

بناء على الموقف المنهجي الذي يسعى له الباحث والمتميز بالاتساق، تطرح مسألة التركيب الدقيق بين الأدوات المنهجية، وبالتالي ترتبط تقنيات جمع المعطيات الميدانية بما سبقها من اختيارات منهجية. تعتمد الدراسة الحالية في جمع المعطيات الميدانية على الملاحظة المباشرة، حيث تم اختيارها انطلاقاً على طبيعة الظاهرة المدروسة، "فالملاحظة المباشرة تتأسس على أنها شاهد على السلوك الاجتماعي للأفراد والجماعات في الأوساط والأنشطة وحتى في الإقامة مع عدم تغيير الحدث الأصلي".¹ إضافة إلى ذلك، "تسمح الملاحظة المباشرة بفهم الواقع انطلاقاً من الاشتراك العميق والواسع للباحث في ميدان البحث".²

2.5. تقنية المقابلة

إضافة إلى المقابلة إعمدنا في دراستنا على تقنية المقابلة نصف موجهة لجمع المعلومات الميدانية، وهذه طريقة تمكن الطالب للوصول إلى هدف الدراسة، وذلك من أجل تسهيل التعبير وإعطاء الحرية للمبحوث لإجابة على الأسئلة الموجهة له مع توجيهه من أجل عدم الخروج عن الموضوع الأصلي.

إن هذا نوع من المقابلة نصف الموجهة وهي نظام من المراقبة وضبط الأسئلة والسير اتجاه واضح مع المحافظة على التعبير للمبحوث فهي تهدف إلى توجيه حديث المبحوث نحو أهداف البحث الحقيقية، وقد تم تقسيم دليل المقابلة إلى 03 محاور وهي كالتالي:

¹ - Henri Pertz, Les Méthdes En Sociologie- L'observation, Edition De La Découvertes Syros, Paris, France, 1998, P. 14.

² - Ane- Marine Arborio Et Pierre Fornier, L'enquete Et Ses Méthodes, 2eme Edition, Armande Colin, Barcelone, Espane, 2005, P.100.

بيانات شخصية

• المحور الأول: فترة المناوبة

• المحور الثاني: أسئلة موجهة للقابات

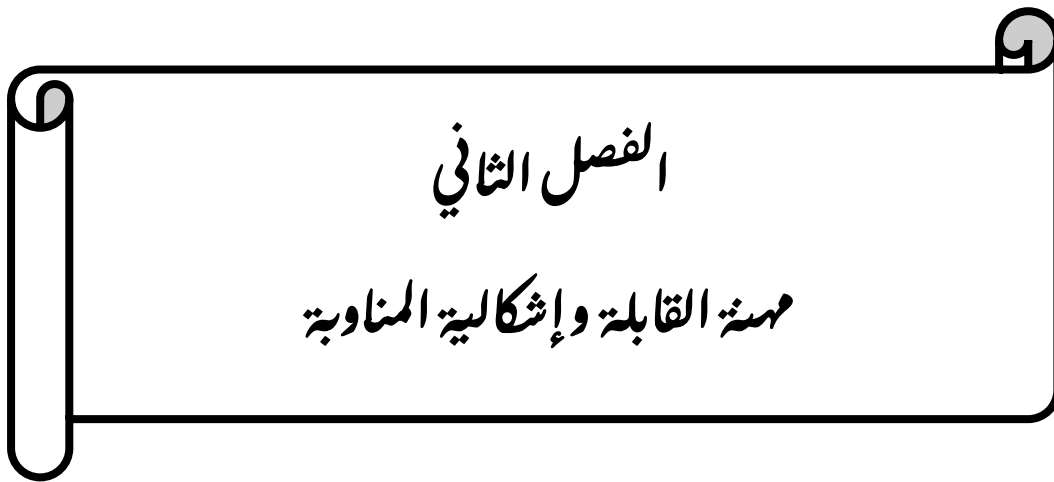
لقد قمت بالمقابلات مع القابات أولاً بعد بموتفقة رئيسة المصلحة، قدمت نفسي لهم حتى يكون التواصل بيننا سهل.

6. الخلفية النظرية للدراسة

تقدم النظرية للبحث العلمي مفاهيم رئيسية وقيم، فضلا عن معرفة كيفية تحديد مسار المعلومات بطريقة علمية، وهذا ما جعل النظرية البنائية الوظيفية ملائمة للدراسة الحالية "المناوبة الليلية لدى القابات وعلاقتها بالرضا الوظيفي". وعليه فإن الدراسة الحالية تعتمد على النظرية البنائية الوظيفية بوصفها من النظريات السوسولوجية التي شغلت مساحة شاسعة في أدبيات علماء الاجتماع خاصة في بدايات القرن العشرين، وقد احتلت مكانة مرموقة بين نظرياته، كما نشير إلى أن هذه النظرية لم تأتي نتيجة جهد عالم بعينه بل نتيجة لجهود العديد منهم في مجالي علم الاجتماع والأنثروبولوجيا الاجتماعية.

وتجد الإشارة إلى أن هذا الإتجاه في علم الاجتماع لم ينطلق من فراغ أيضا بل جاء إستجابة لمنهات كثيرة اتى بعضها مما سبق هذا الاتجاه من تراث علمي، سواء كان تراثا حول الإنسان أو حول الطبيعة وظواهرها، وأتى بعضها الآخر استجابة لدواعي أيولوجية وواقعية شكلت بعض الظروف الآخر استجابة لدواعي إيديولوجية واقعية شكلت بعض الظروف التي أحاطت برواد هذا الاتجاه والباحثين أو الاهتمام بمواضيع معينة من مواضيع البناء الاجتماعي كالتكامل والتوافق والتوازن.¹

¹ - عبد الباسط عبد المعطي وعادل مختار الهواري، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، د.ط، 1986، ص 98.



الفصل الثاني
مهنة القابلة وإشكالية المناوبة

المبحث الأول

مفاهيم عامة حول مهنة القابلة

1. تمهيد

فقد كانت ولا تزال القابلة هي السيدة التي تساعد الحوامل على وضع حملهن ورعايتهن بشكل كامل، كما أنها تعتبر مهنة إنسانية، كما انها تعمل على نظام المناوبة الليلية وهي الفترة المسائية الممتدة بين الخامسة مساءً إلى غاية 08 صباحاً، وعلى هذا الأساس سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم القابلة ومحامها وقانونها الأساسي، مفهوم المناوبة الليلية وأساسها.

2. مفهوم القابلة

حسب قاموس لاروس Larousse: هي سيدة مختصة بمتابعة و مراقبة وتوليد النساء الحوامل، وقد تكون موظفة من قبل الدولة، أو أنها تمارسها بشكل خاص.¹ هي أخصائية تقوم بعملية التوليد العادي، وتعتني بصحة الحامل قبل الولادة، وحين الوضع وبعده، وخلال فترة النفاس و تقدم الإرشادات و النصائح اللازمة لها، وتقوم بالإشراف على صحة المولود الجديد، وذلك تحت إشراف طبيب ترجع عليه كلما دعت الضرورة لذلك.²

1.2. مهام القابلة: تكلف القابلات على الخصوص بما يأتي:

- ضمان الفحوص في مجال إختصاصهن.
- تقديم تشخيص الحمل و المراقبة.

¹ - Larousse 2008, page 381.

² - قوعيش نور الهدى، عوامل الإحتراف النفسي وآثاره على القابلات (دراسة ميدانية في مصلحة الولادة بمستشفى حمودة عمر- عين فكرون)، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العيادي، السنة الجامعية 2016/2017، ص 81.

- تحضير الزوجين بشأن الولادة ومرافقتها.
- الكشف عن الحمل ذي الخطر العالي ومراقبته.
- مراقبة ومرافقة الوضع والتوليد وممارسة التوليد العادي.
- إستقبال المولود الجديد والتكفل به.
- ضمان المتابعة بعد الوضع ومرافقة المرأة في الرضاعة الطبيعية.
- تنظيم وتنشيط نشاطات الوقاية والتربية بشأن صحة الأم والصحة الزوجية وصحة العائلة.¹

3. القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-110 المؤرخ في 12 شوال عام 1411 الموافق لـ 27 أبريل سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بـ القابلات و في 21 ربيع أول عام 1432 الموافق لـ 24 فبراير سنة 2011 الذي يحول مدارس التكوين الشبه الطبي إلى معاهد وطنية بتكوين العالي للقابلات.

وبعد موافقة رئيس الجمهورية، يرسم ما يأتي:

- الباب الأوب: أحكام عامة.
- الفصل الأول: مجال التطبيق.
- المادة الأولى: تطبيقا لأحكام المادتين 03 و 11 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 و المذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى وضع الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفات اللواتي ينتمين لسلك القابلات في الصحة العمومية، كما يحدد شروط الإلتحاق بمختلف الرتب ومناصب الشغل المطابقة.
- المادة الثانية: تكون الموظفات الخاضعات لهذا القانون الأساسي الخاص في الخدمة لدى المؤسسات العمومية التابعة لوزارة المكلفة بالصحة، ويُمكنهن بصفة إستثنائية أن يكن في الخدمة لدى الإدارة المركزية؛
- يحدد قرار مشترك بين الوزير المكلف بالصحة والوزير المهني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية قائمة الرتب المعنية وكذا تعداد المستخمين الخاص بكل مؤسسة.²

¹ - الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية 2011، القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات، العدد 17، المطبعة الرسمية للنشر، الجزائر.

² - المرجع السابق

4. مفهوم المناوبة الليلية

- تعريف ماكدونالدو ودويل 1981: حيث يعتبر أن نظام العمل بالدوريات على انه " نظام تتم فيه ساعات العمل على الأقل جزئياً خارج الأوقات العادية للعمل".¹
- تعريف الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا 1986:
- عرفت نظام العمل بالدوريات على أساس أنه العمل الذي يتم إنجازه بواسطة فرق متتابعة من العمل في نفس المكان".²
- بناءً على ما سبق فإن العمل وفق نظام المناوبة هو عمل تقسم فيه مدة العمل إلى فترات متساوية ومتعاقبة بين العاملات، بعدها تأتي فترات الراحة.

5. ظهور العمل بالمناوبة: (بالدوريات)

1.5. الأسباب الاقتصادية: من أبرز الأسباب الاقتصادية ما يلي:

- نمو رأس المال: إن تبني نظام العمل بالدوريات يعود بالربح والفوائد الاقتصادية الكثيرة على المؤسسة للتزايد المتضاعف للمنتجات وما تعكسه في مجال تضاعف الإستثمارات وتزايد رأس مال؛
- تقلص ساعات العمل: يمكن المؤسسة أن تقلص عدد ساعات العمل التي تكون أكثر فعالية وأحسن مردودية من الزيادة في ساعات العمل أو اللجوء إلى ساعات إضافية التي غالباً ما تكون عالية التكلفة و قد لا تحقق الأهداف المنتظرة منها.
- تحسين مرونة الإنتاج: يمكن إستعمال نظام العمل بالدوريات من التحكم في عملية التوزيع بفضل الحفاظ أولاً حتى تقليص الآجال المحددة لذلك، كما يمكنها أن تتكيف مع مختلف العوامل الخارجية لاسيما الطارئة منها.

¹- فاطمة تاوونزي، رقية سنوسي، المناوبة الليلية و غنعكاسها على الأداء الوظيفي للعامل (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بتيميمون ولاية أدرار)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم و العمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أدرار، 2018/2019، ص 46.

²- نفس المرجع، ص 49.

- التشغيل: ينعكس تبني نظام العمل بالدوريات إيجابيات على عالم الشغل، حيث يزداد الطلب على توظيف عدد أكبر من العمال الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض نسبة البطالة، ويسمح بتشغيل نسبة أكبر من اليد العاملة النسوية.

2.5. الأسباب التقنية:¹

لعبت بعض العوامل التقنية دورا هاما في ظهور وكثرة إنتشار دوريات العمل لأن بعض العمليات الصناعية وبعض الأنواع من الآلات تتطلب التشغيل المتواصل لتحقيق هدف إنتاجي معين، وحتى لا تصاب الآلات أو المواد المستعملة في العملية الإنتاجية بالضرر. أما التطور التكنولوجي فقد زاد كفاءة بعض الآلات وقدرة تحملها كالعقول الإلكترونية، الشيء الذي يستدعي تبني نظام العمل بالدوريات أكثر فأكثر.

3.5. الأسباب الاجتماعية:²

كما برزت ضرورة تلبية حاجيات ومتطلبات المستهلك المتزايدة في الحصول على منتجات معينة بكميات كبيرة وعلى خدمات متنوعة في مواعيد محدّدة، الشيء الذي استدعى تحضيرها في أوقات غير عادية كما هو الحال بالنسبة للصحف التي يجب تحضيرها في حدود منتصف الليل لتكون في متناول المستهلك مع بداية الصباح، ونفس المثال كذلك يصدق على النقل العمومي الذي يلتمس المستهلكين خدماته في أوقات أو ساعات غير عادية لضمان نقل مختلف مستعمليه من العمال أو غيرهم من المسافرين و المتنقلين من هنا وهناك.

¹ -بقادير عبد الرحمان، العمل الليلي وآثاره الفيزيولوجية والاجتماعية على عمال الجزائر، رسالة ماجستير في علم النفس العمل، 2006/2005، ص 56.

² - المرجع السابق، ص 57.

المبحث الثاني

السياق التاريخي لمهنة القبالة

1. مهنة القبالة في الحضارات الشرقية القديمة

1.1 مهنة القبالة في المجتمع المصري

ان مهنة القبالة كانت مهنة نسائية بامتياز، ومعترف بها في المجتمع المصري كما توضح ذلك أوراق البردي إبيرس التي تعود إلى 1550-1900 قبل الميلاد، "حيث تناقش خمسة أعمدة من هذه الأوراق التوليد وأمراض النساء وخاصة المتعلقة بتسريع الولادة والتكهن بولادة المولود الجديد، حيث يشمل ورق البردي Westcar papyrus الذي يعود إلى 1700 سنة قبل الميلاد ويتضمن تعليمات لحساب التاريخ المتوقع للولادة، كما يصف اساليب مختلفة من كراسي الولادة وتشهد نقوش باس في غرف الولادة الملكية في القصور ومعابد أخرى على وجود مهنة القبالة بكثافة في هذه الثقافة."¹

2.1. في العصور اليونانية والرومانية القديمة

لقد شغلت مهنة القبالة شريحة واسعة من النساء بمن فيهن النساء الطاعنات في السن اللواتي واصلن تقاليد شعبية طبية في قرى الإمبراطورية الرومانية، والقابلات المدربات اللواتي تحصلن على معارفهم من مصادر مختلفة، والنساء الحاصلات على درجة عالية من التدريب كن يعتبرن طبيبات، بالرغم من ذلك فإن هناك بعض الخصائص المطلوبة في القبالة الجيدة، وفق الوصف الذي حدده الطبيب Soranus من مجتمع أفسس في القرن الثاني، الذي يذكر في عمله أمراض النساء أن "الشخص المناسب سيكون متعلما وذكي، يمتلك ذاكرة جيدة، محب للعمل، محترم ويعتبر بشكل عام غير فاقد لأي حاسة من الحواس ذوي أطراف سليمة وقوية، وفقا لبعض الناس، يجب ان يكونوا ذوي أصابع نحيلة طويلة وقصيرة

¹ - نجلاء، سامي النبرواوي، القبالة في المغرب والأندلس: الدور الطبي والقضائي والاجتماعي، www.alukah.net

الأطافر Soranus يوصي أيضا بأن تكون القبالة عطوفة (وليست بالضرورة ان تكون قد حملت بطفلها الخاص)، وأنها تبقى يدها ناعمة لراحة الأم والطفل.¹

من جهة أخرى فقد قدر "بليني" وهو طبيب آخر قيمة النبل والهدوء والسلوك غير المشكوك فيه لدى القابلات، والمرأة التي تمتلك هذا المزيج من اللياقة البدنية والفضيلة، والمهارات، والتعليم من الصعب العثور عليها في العصور القديمة "وبالتالي يبدو أنه كانت توجد ثلاثة درجات من القابلات في العصور القديمة. الأولى كانت بارعة من الناحية الفنية، والثانية قرأت بعض النصوص في التوليد وأمراض النساء، أما الثالثة فكانت على درجة عالية من التدريب وتعتبر طبيبة متخصصة في القبالة."²

موازاة مع ذلك تجدر الإشارة أن القابلات عرفن بالكثير من الألقاب المختلفة في العصور القديمة، بدءا من Latrinē، مايا، obstetrix، و médica ويبدو كما لو كانت القابلات تعاملن بطريقة مختلفة في أقصى شرق حوض البحر الأبيض المتوسط بالمقارنة مع الغرب، ففي الشرق مثلا فإن بعض النساء وفقن في مهنة القبالة (مايا) لتصبح طبيبة توليد (iatros gynaikeios)، والذي يلزمه التدريب الرسمي.

وبالإضافة الى ذلك "توجد بعض الأوراق المتداولة في الأوساط الطبية والمتعلقة في الشرق كتبها نساء يحملن أسماء يونانية، ومع ذلك فهؤلاء النساء محدودات العدد، حيث وانطلاقا من هذه المعطيات، يبدو أن القبالة في الشرق مهنة محترمة يمكن فيها للمرأة المحترمة من كسب رزقها والتقدير الكافي لنشر اعمالها والتي يقرأها ويستشهد بها الأطباء من جنس الذكور، وفي الواقع، فإن عددا من الأحكام القانونية الرومانية تشير بقوة إلى أن القابلات يتمتعن بالمكانة والمكافآت التي يتمتع بها الأطباء الذكور."³ وكمثال على قابلة مثل هذه Salpe ليمنوس، التي كتبت عن أمراض النساء، وذكرت عدة مرات في أعمال بليني.

¹ -<https://hyatok.com//universelle>.

² -<https://hyatok.com//universelle>.

³ - نجلاء، سامي البرواوي، القبالة في المغرب والأندلس: الدور الطبي والقضائي والاجتماعي، www.alukah.net

2. مهنة القابلة في المجتمع الغربي الروماني

يعد تلقيهم بالقبالات الممارسات يأتي من خلال الميراثات الجنائزية، ومن خلال النظر في عينة صغيرة من هذه الميراثات فقد اقترحت فرضيتين، الأولى تمثلت في أن مهنة القابلة لم تكن مهنة المرأة الحرة من الأسر التي تتمتع بمكانة وحرية لمدة طويلة من الزمن، وبالتالي يبدو أن معظم القبالات من أصل ذليل، أما الفرضية الثانية تمثلت في أن معظم الميراثات الجنائزية تصف المرأة كأنها حُررت، لذا يمكن أن نفترض أن القبالات تحصلن على التقدير المطلوب وعلى ما يكفي كذلك من الدخل، وهذا لتمكن من الحصول على حريتهن المطلوبة.

3. مهنة القابلة في العهد المسيحي الأوروبي

في هذا التوقيت التاريخي بالذات، أصبحت القبالات أكثر أهمية بالنسبة للكنيسة بسبب دورهم في التعميد في حالات الطوارئ، ووجدن أنفسهن يتبعن القانون الكنسي — الكاثوليكي الروماني، "وفي العصور الوسطى، اعتبرت الولادة حدث ميمت لذلك أخبرت الكنيسة المسيحية الحوامل لإعداد كفنهن والاعتراف بذنوبهن في حالة الوفاة."¹

خلال القرن الثامن عشر ظهر الفصل بين تخصص الجراح وتخصص القابلة، عندما بدأ رجال الطب يؤكدون على أن العمليات العلمية الحديثة هي أفضل للأمهات والمواليد من قابلات الطب الشعبي، ومع بداية القرن الثامن عشر — في إنجلترا فإن معظم الأطفال تمت ولادتهم على يد قابلة، "ولكن بحلول القرن 19، غالبية الأطفال ذوى الأصل النبيل ولدوا في وجود جراح. وهناك عدد من الدراسات الممتازة الطويلة كتبت عن هذا التحول التاريخي."²

¹ - Béatrice jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaire de France, France, 2007, p. 30

² - <https://hyatok.com//universelle>.

4. مهنة القبالة في المجتمعات الغربية

1.4. مهنة القبالة في المجتمع الأمريكي

في الولايات المتحدة يوجد قسمين رئيسيين مختلفين للقبالة الحديثة، أولا القبالة الممرضة وثانيا القبالة المباشرة، فالقبالة الممرضة في الولايات المتحدة عام 1925 من قبل بريكنريدج ماري لاستخدامها في خدمة التمريض الرائدة (FNS) اختارت بريكنريدج نموذج الممرضة القبالة المستخدمة في انكلترا واسكتلندا لأنها تتوقع هذه الممرضة القبالة على ظهور الخيل لخدمة احتياجات الرعاية الصحية للأسر التي تعيش في الجبال النائية في شرق كنتاكي. وكان هذا الجمع بين الممرضة والقبالة ناجحا للغاية.

لقامت شركة متروبوليتان للتأمين على الحياة بدراسة أول سبع سنوات من الخدمة وقررت انخفاض معدل وفيات الرضع والأمهات عن بقية البلاد، وقد خلاص التقرير "إلى أنه إذا كان هذا النوع من الرعاية متاحا لغيرهن من النساء في الولايات المتحدة، يمكن بذلك إنقاذ آلاف الأرواح، واقترح أن تدريب القبالة الممرضة يجب أن يكون متاحا في الولايات المتحدة. أسست بريكنريدج المدرسة الرائدة للقبالة وتمريض الأسرة في عام 1939، وهو أول برنامج تعليم القبالة الممرضة في الولايات المتحدة.¹ وما زالت هذه المدرسة تعلم القابلات الممرضات، وقد أضافت فرصة التعلم عن بعد لتعميم وتسهيل عملية التعلم، "وفي عام 1989 أصبح البرنامج الخيار الأول للممرضات حتى تصبح ممرضة قابلة دون ترك ديارهن. يقوم الطلاب القيام بعملهم الأكاديمي عبر الشبكة العنكبوتية مع المدرسة ويؤدون ممارساتهم السريرية مع قابلة ممرضة معتمدة من قبل المدرسة كعضو هيئة تدريس في مجتمعاتهم. وهذا النموذج المعتمد خرج أكثر من 1200 ممرضة قابلة."²

موازاة مع الحديث عن مهنة القبالة في المجتمع الأمريكي، نشير أنه في هذا المجتمع تمنح الرخصة للممرضة القبالة وفقا للولاية إما كونها متقدمة ممرضة ممارسة أو قابلة أو ممرضة قابلة، حيث يتم تعليم الممرضات القابلات المعتمدات التمريض والقبالة وتوفير الرعاية لأمراض النساء وتوليد الأم السليمة نسبيا إضافة إلى الرخصة، "فكثير من القابلات الممرضات معهن درجة الماجستير في التمريض والصحة العامة،

¹ -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

² -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

أو القبالة، وتعمل الممرضة القبالة في المستشفى، والعيادة الطبية والمكاتب الخاصة وقد تولد الأطفال في المستشفيات ومراكز الولادة وفي المنزل، وهن قادرات على وصف الأدوية في جميع الولايات.¹

تمنح القبالة الرعاية للنساء الحوامل من سن البلوغ حتى انقطاع الطمث، وقد تعمل الممرضات القابلات بشكل وثيق مع أطباء التوليد، الذين يقدمون المشورة والمساعدة للمرضى الذين يعانون من مضاعفات. في كثير من الأحيان، تستفيد المرأة التي تعاني من ارتفاع مخاطر الحمل على فوائد رعاية القبالة من القبالة الممرضة بالتعاون مع الطبيب، في هذا الاطار يمين الإشارة أنه "يوجد حاليا 2 ٪ من القابلات الممرضات من الرجال تعتمد الكلية الأمريكية للممرضات القابلات برامج التعليم-nurse-midwifery/midwifery، وتقوم بدور الجمعية الوطنية المهنية للقابلات الممرضات والقابلات المعتمدات. بعد التخرج من هذه البرامج، يخضع الخريجين لامتحان الشهادة التي يديرها المجلس شهادة القبالة الأمريكية."²

في أن القابلات المباشرات تدرسن علم القبالة ضمن برنامج لا يتطلب التعليم الأولي كالممرضة، وتتعلم القبالة المباشرة مهنة القبالة انطلاقا من الدراسة الذاتية ومدارس القبالة الخاصة، أو كلية أو برنامج جامعي يختلف عن علم التمريض "يتم تدريب القابلات المباشرات لتقديم نموذج رعاية القابلات للمرأة الصحيحة والأطفال حديثي الولادة في جميع مراحل الحمل خارج المستشفى."³ تحت غطاب القبالة المباشرة توجد أنواع عديدة من القابلات، قابلة محترفة معتمدة هي ممارسة القبالة ذات المعرفة والمهارة والاستقلال المهني والتي تتميز بالمعايير التي حددتها تسجيل القابلات في أمريكا الشمالية للحصول على شهادة ومؤهلة لتقديم نموذج رعاية القابلات، ويعتبر ال CPM هو الاعتماد الوحيد في الولايات المتحدة الذي يتطلب معرفة وخبرة خارج المستشفى. في الوقت الحاضر، هناك ما يقرب من 900 CPMs ممارسات في الولايات المتحدة، القبالة المرخصة، هي قابلة مرخص لها بمزاولة المهنة في ولاية معينة. حاليا، تراخيص القابلات المباشرات متوفرة في 24 ولاية.⁴

¹ -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

² - <https://hyatok.com//sage-femme-point-de-vue>.

³ -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

⁴ -<https://hyatok.com//sage-femme-point-de-vue>.

لقد استخدم مصطلح قابلات الوضع Lay Midwife للإشارة الى القبالة غير الحاصلة على شهادة أو غير المرخصة التي تلقت تعليمها من خلال طرق غير رسمية مثل الدراسة الذاتية، وليس من خلال برنامج رسمي، ولا يعني هذا المصطلح بالضرورة انخفاض مستوى التعليم، ولكن فقط أن القبالة اختارت عدم الحصول على شهادة أو ترخيص، أو عدم وجود شهادة متاحة لنوع التعليم الذي حصلت عليه) كما كان الحال قبل اعتماد CPM.¹ فضلا عن ذلك توفر الكلية الأمريكية للممرضات القابلات إضافة الى ذلك الاعتماد لبرامج القبالة غير الممرضة، وكذلك الكليات التي تخرج الممرضة - القبالة. هذا الاعتماد، يدعى قابلات قانونيات، ويعمل به حاليا في ثلاث ولايات فقط (نيويورك، نيو جيرسي، ورودايلاند).

تسجيل القابلات لأمريكا الشمالية وهي وكالة تمنح شهادات، تتمثل مهمتها في إنشاء وإدارة شهادات الاعتماد للقبالة المحترفة المعتمدة ثم عملية التصديق على CPM يؤكد على أهمية مستوى المعرفة والمهارات والخبرة للممارسة المسؤولة للقبالة، هذه عملية التصديق تشمل طرق تعليمية متنوعة بما في ذلك التدريب المهني، والدراسة الذاتية، والمدارس الخاصة للقبالة، كلية وبرامج القبالة على المستوى الجامعي، "وقبالة التمريض، أنشئت في عام 1987 من قبل 'اتحاد القابلات في أمريكا الشمالية (مانا)، التزمت NARM بتحديد المعايير والممارسات التي تعكس تميز وتنوع مجتمع القبالة المستقل من أجل وضع معايير للقبالة في أمريكا الشمالية.²

2.4. نظرة حول مهنة القبالة في المجتمع الانجليزي

بالنسبة للمملكة المتحدة فإن القابلات هم ممارسات مستقلات، فهن يتحملن مسؤولية رعاية المرأة في مرحلة ما قبل الولادة وأثناءها ورعاية ما بعد الولادة وإلى غاية 28 يوما بعد الولادة في حد ذاتها، أو كما تتطلبه الحالة، القابلات يقدمن الرعاية الصحية المهنية وذلك بحضور غالبية الولادات، معظمها في المستشفى، على الرغم من أن الولادة في البيت هي خيار آمن تماما في العديد من الحالات.

¹ -<https://hyatok.com//sage-femme.Point.de.vue>

² -<https://hyatok.com//sage-femme.Point.de.vue>

موازية مع ذلك هناك مجموعة متنوعة من طرق تأهيل القابلات، حيث تتأهل معظمهن عبر الدورات التكوينية المباشرة، غالبا ما تكون من أربع إلى ثلاث سنوات في الجامعة، حيث تحصل القابلات على درجة أو دبلوم التعليم العالي في مهنة القبالة، وبعد ذلك يحق لهن التقدم بطلب للحصول على قبول التسجيل، وبعد الانتهاء من تدريب الممرضات يمكنها أن تصبح قابلة مسجلة بعد إتمام دورة بعد-التسجيل والتي تستمر 18 شهرا.

إن الطريقة السابقة تعد الوحيدة المتاحة للممرضات اذا تعلق الأمر بالكبار وأي طفل، والصحة العقلية، أو فرع صعوبات التعلم، فيجب استكمال مدة ثلاث سنوات للتأهل كقبالة، "طالبات القبالة لا يدفعون رسوما دراسية ومؤهلة للحصول على الدعم المالي لتكاليف المعيشة أثناء فترة التدريب. ويختلف التمويل باختلاف المنطقة داخل المملكة المتحدة، وما إذا كانت تتخذ بدرجة أو دبلومة. وتدفع رسوم درجة القبالة للخدمات الصحية الوطنية (NHS) قد يتأهل بعض الطلاب أيضا للحصول على المنح الدراسية التابعة للقطاع الوطني للصحة."¹

في السياق ذاته، يجب على القابلات الممارسات أن تكون جميعهن مسجلات مع مجلس التمريض والقبالة، كما يجب أن تحصل على مشرف للقابلات من خلال جهة الإشراف المحلية، فمعظم القابلات تعمل الخدمات الصحية الوطنية وتقدم كل من رعاية المستشفى والرعاية المجتمعية، ولكن نسبة كبيرة منهن يعملن بشكل مستقل، ويوفرن الرعاية الكاملة لعملائهن في محيطهن، "ومع ذلك، مقترحات الحكومة الأخيرة لطلب التأمين على جميع العاملين في مجال الصحة يهدد القبالة المستقلة في إنجلترا."²

بالإضافة الى ذلك فإن القبالة في أغلب الأوقات تعتبر مسؤولة عن امرأة بالرعاية، فهي تعرف متى يجب أن تحولها عند المضاعفات إلى طاقم طبي، ليكون بمثابة نصير المرأة، وضمان حق الأم في الاختيار والتحكم في تجربة الولادة، لقد عارضت العديد من القابلات إضفاء "الطابع الطبي" على الولادة، وفضلن كونه نهجا عن كونه رعاية، وضمن النتيجة المرضية للأم والطفل.

¹ -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

² -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

3.4. مهنة القبالة في المجتمع الكندي

لقد تم إعادة تقديم القبالة بوصفها مهنة قانونية في كندا في عام 1990 بعد عدة عقود من ممارسة الضغوط السياسية المكثفة من القابلات والمستهلكين، "أصبحت القبالة الكاملة المتكاملة والمنظمة والممولة من القطاع العام جزءا من النظام الصحي في مقاطعات كولومبيا البريطانية والبرتا وساسكاتشوان وماينيتوبا، وأونتاريو، كيبيك، ونوفا سكوتيا، وفي الأقاليم الشمالية الغربية ونونافوت، وقد تم مؤخرا الإعلان عن تشريعات القبالة في نيو برونزويك حيث الحكومة الآن في خضم عملية دمج خدمات القبالة هناك. و فقط في جزيرة الأمير إدوارد، ويوكون ونيوفاوندلاند ولابرادور لا يوجد تشريع لممارسة القبالة."¹

في هذا الإطار، فإن القابلات في المجتمع الكندي تمتلكن خلفيات متباينة بما في ذلك البدائية شهادة التمريض، والمباشرة والوضع أو القبالة التقليدية، ومع ذلك بعد عملية التقييم التي تقوم بها الهيئات التنظيمية المحلية، تعرف كل المسجلات قابلات -القابلات المسجلات- أو ما يعادلها في اللغة الفرنسية -حكيمة- sage femme. بصرف النظر عن كيفية تدريبهن فمن أسلوب البديل الأصلي للقبالة في 1960 و 1970 "تقدم ممارسة القبالة في مجموعة متنوعة من الكيفيات داخل المحافظات تقدم القابلات استمرارية الرعاية ضمن ممارسات مجموعة صغيرة، واختيار مكان الولادة، والتركيز على المرأة باعتبارها صانع القرار الرئيسي في رعاية الأمومة، عندما تعاني المرأة أو طفلها من مضاعفات تعمل القابلات بالتشاور مع خبير ملائم."²

كما يمكن للقابلات المسجلات القيام بإجراءات التشخيص المناسبة على شاكلة اختبارات الدم والموجات فوق الصوتية، كما يمكنهم وصف عددا محدودا من الأدوية، حيث تشمل مبادئ النموذج الكندي لمهنة القبالة الاختيار الواعي، واختيار مكان الولادة، واستمرار الرعاية من مجموعة صغيرة من القابلات واحترام المرأة كصانع القرار الأساسي، وعادة ما تحصل القابلات على امتيازات في المستشفيات ودعم حق المرأة في اختيار المكان الذي ستلد فيه طفلها، ومقدمي الرعاية الصحية المتكاملة على أكمل وجه، ونتائج ولادات المنزل في كندا ممتازة.

¹ -Béatrice jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaire de France, France, 2007, p. 30

² -<https://hyatok.com.dz.fr//> sage- femme travail et pratique.

في كندا، يمكن القول أن هناك أربع محافظات تقدم شهادة البكالوريا في مهنة القبالة بعد أربع سنوات جامعية، في كولومبيا البريطانية، يقدم البرنامج في جامعة كولومبيا البريطانية في أونتاريو، يقدم برنامج تعليم القبالة جمعية من جامعة ماك ماستر في جامعة رايسون وجامعة لورنتين، في مانيتوبا يقدم البرنامج كلية جامعة الشمال، والتي تقدم درجة البرنامج حصرا للطلاب من السكان الأصليين، حيث تجمع بين التعليم الغربي والقبالة التقليدية.

في الاطار ذاته، وفيما يتعلق بدولة كيبك، فإنه "يقدم البرنامج في جامعة دو كيبك à Rivières ترروا- في كيبك الشمالية ونونافوت، يتم تعليم نساء الإسكيمو لكي يصبحوا قابلات في مجتمعاتهن المحلية، ويوجد برنامج التجسير للقابات الحاصلات على تعليم دولي في اونتاريو في جامعة رايسون، ويقدم برنامج تجسير القابات متعدد الاختصاصات الممولة اتحاديا في غرب كندا، المقاطعات والأقاليم الخاضعة للوائح تقبل القابات الحاصلات على تعليم دولي لهيئتها التنظيمية إذا اثبتن كفاءتهن من خلال عملية التعلم والتجربة."¹

إن مسألة الاعتراف القانوني بمهنة القبالة وضع القابات في الاتجاه الرئيسي للرعاية الصحية تمويل عالمي للخدمات وامتيازات المؤسسة الاستشفائية، فضلا عن منح الحق في وصف الأدوية الضرورية خلال مدة الحمل والولادة وحتى مرحلة بعد الولادة، والحق في طلب تحليل الدم والموجات فوق الصوتية لعملائهن واستشارة الأطباء. لحماية تعاليم القبالة ولتوفير الدعم للقابات التي تركز على رعاية المرأة، فعلت الهيئات التنظيمية والجمعيات المهنية التشريعات والمعايير المعمول بها لتوفير الحماية، ولا سيما لاختيار مكان الولادة، والاختيار الواعي واستمرارية الرعاية. جميع القابات القانونية لديهن تأمين سوء الممارسة. أي شخص غير قانوني يقدم الرعاية في المقاطعات أو الأقاليم التي يوجد بها تشريعات يعتبر ممارسا للقبالة دون ترخيص، ويخضع للتحقيق والملاحقة القضائية.

¹ - Béatrice Jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaire de France, France, 2007, p.

قبل عملية التغييرات التشريعية، مارس عدد قليل من النساء الكنديات القبالة، حيث يعود ذلك جزئياً لأن نظام الرعاية الصحية لم يكن ممولاً من قبل. جعلت القبالة المشروعة خدمات القابلات متاحة لنسبة واسعة ومتنوعة من النساء وفي الكثير من المجتمعات المحلية عدد القابلات المتاحة لا يلبي الطلب المتزايد على خدماتهن. وتمنح خدمات القبالة مجاناً للنساء الاتي تعشن في المحافظات المعترفة بالقبالة.

4.4. مهنة القبالة في المجتمع الهولندي

في المجتمع الهولندي تعد القابلات من الاختصاصيين المستقلين في الولادة الفسيولوجية، حيث لا تزال الولادة داخل البيت متواصلة رغم معدلات تراجعها خلال العقود الماضية، حيث و في الفترة التي تمتد من 2005-2008، 29 ٪ من الأطفال تم ولادتهم في المنازل فقط، كما تعتبر القابلات عادة من الممارسات الخاصة، وبعضهن يعملن في المستشفيات. الولادة في العيادات الخارجية في المستشفيات متوفرة في معظم المستشفيات، في هذه الحالة، تمارس المرأة القبالة مهمتها في غرفة الولادة داخل المستشفى، دون تدخل من طبيب التوليد، في أي مكان تحول القابلات الرعاية لطبيب التوليد في حالة الولادة المعقدة أو الحاجة إلى التدخل في حالات الطوارئ¹.

بغض النظر عن الولادة والرعاية المباشرة بعد مرحلة الولادة فإنه توجد القابلات في الصف الأول فيما يتعلق بمسألة الرعاية في فترة الحمل وتعليم أمهات المستقبل، من بين المعلومات النموذجية التي تمنح للأمهات ما يتعلق بالغذاء وأسلوب الحياة، والسفر، والهوايات، والجنس وما إلى ذلك، بعض ممارسات القبالة توفر عناية إضافية في شكل رعاية ما قبل الحمل والمساعدة في مشاكل الخصوبة. كما أن التعليم في القبالة مباشر، أي بدون تعليم مسبق كما هو مطلوب من الممرضة، يمكن متابعة برنامج تعليمي لمدة 4 أعوام في أربع كليات، كل الرعاية القابلات قانونية ومدفوعة بالكامل من قبل جميع شركات التأمين. وهذا يشمل الرعاية قبل الولادة، والولادة، وكذلك بعد الولادة رعاية ما بعد الولادة للأم والطفل في المنزل.

¹ -<https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

5. مهنة القبالة في المجتمعات الشرقية الحديثة

1.5. مهنة القبالة في دولة نيوزيلندا

استرجعت مهنة القبالة وضعها الطبيعي باعتبارها مهنة مستقلة في نيوزيلندا منذ عام 1990، في إطار قانون الممرضات المعدل حيث استرجع الفرق القانوني والمهني بين التمريض والقبالة واعترف بالقبالة والتمريض كمهن منفصلة ومتميزة، وكل القابلات المسجلات الآن هن قابلات مباشرات لم يتلقين أي تكوين في التمريض، يتطلب التسجيل درجة البكالوريوس في القبالة. وهو حاليا برنامج لمدة ثلاث سنوات كاملة، ولكنه في طور المراجعة من جانب السلطة القبالة في نيوزيلندا.

كما يجب على المرأة الحامل اختيار إما القبالة أو ممارسة عام أو طبيب التوليد لتوفير الرعاية الخاصة بمرحلة الحمل أو الولادة، حوالي 78 في المئة يخترن القبالة (8 في المئة ممارسة عام، و 8 % طبيب التوليد، و 6 في المئة غير معروف، توفر القابلات رعاية الأمومة من بداية الحمل إلى 6 أسابيع بعد الولادة. ويغطي نطاق ممارسة القبالة فترة الحمل والولادة الطبيعية. وتطلب القبالة الاستشارة أو تنقل الرعاية عندما يكون هناك خروجاً عن المعتاد. عادة يتم توفير الرعاية قبل الولادة وبعدها في منزل المرأة. يمكن أن يكون في البيت، ووحدة التوليد الرئيسية، أو مستشفى. وتمول الحكومة بالكامل رعاية القبالة. (رعاية الممارس العام قد تكون ممولة بالكامل. وتطلب خدمات طبيب التوليد أجراً بالإضافة إلى التمويل الحكومي¹.

2.5. مهنة القبالة في المجتمع الياباني

إن أول تنظيم لمهنة القبالة في المجتمع الياباني كان منذ تاريخ 1868. اليوم، حيث يجب على القابلات اجتياز امتحان الشهادة الوطنية، وبعدها يتم السماح للنساء فقط بإجراء الامتحان، وبعد انتهاء الحرب الأهلية الطويلة (16 عاماً) في عام 1992، دمر نظام الرعاية الصحية في موزمبيق حيث أن واحدة من بين عشر نساء كن يموتون في الولادة. لم يكن هناك سوى 18 طبيب توليد لسكانها الذين يبلغ عددهم 19 مليون نسمة. في عام 2004، قدمت موزمبيق مبادرة جديدة للرعاية الصحية لتدريب القابلات في خدمات الرعاية التوليدية الطارئة في محاولة لضمان الحصول على الرعاية الطبية الجيدة أثناء الحمل والولادة.²

¹ - Béatrice Jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaires de France, France, 2007, p.

² - <https://hyatok.com//histoire-de-sage-femme-au-niveau-du-monde>.

وتجري هؤلاء القابلات الآن العمليات الجراحية الرئيسية، بما فيها القيصرية واستئصال الرحم. كما تشير الأرقام الآن، وموزامبيق هي واحدة من عدد قليل من البلدان على الطريق الصحيح لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية للأمم المتحدة من تخفيض معدل وفيات الأمهات بنسبة 75 في المئة بحلول عام 2015

الفصل الثالث

المناوبة الليلية والرضا الوظيفي للقابلة

المبحث الاول القابلة في المجتمع الجزائري

تمهيد

لقد أكدت نقابة القابلات من خلال أمنيته أن ظروف عمل القابلات بكل المشاكل التي تواجههن يوميا، إما مع الزملاء أو مع المريضات وعائلتهن يدفع بالقابلات بشكل لا إرادي لارتكاب أخطاء مهنية تتسبب للكثيرات منهن في متابعات قضائية في مطلق الأحوال من طرف المريضات اللاتي تشتكين دائما من سوء معاملة القابلات لهن، لذلك يجب على الزائر لأقسام الأمومة والطفولة في المستشفيات الوطنية أن يلاحظ مدى التوتر والحساسية التي تطبع علاقة القابلات بالنساء المقبلات على الولادة، إن هذه العلاقة التي غالبا ما تكون في صورة سيئة للغاية، تبررها القابلات والنقابة المشرفة على عملهن بالظروف المهنية والمشاكل اليومية التي تعاني منها القابلة في ظل غياب قانون واضح يحمي حقوقها ويحدد لها مسؤولياتها والمهام المكلفة بها.

المبحث الأول: مهنة القابلة في المجتمع الجزائري

يتم إحصاء ما معدله ستة قابلات متابعات قضائيا في كل شهر، ومن بين المشاكل التي تعيق عمل القابلات في المجتمع الجزائري الدعاوى القضائية التي ترفع ضدهن، حسب الأمانة العامة لنقابة القابلات فإن 2/1 منهن تستدعي الى المحكمة كمتهمة، أو للإدلاء بشهادتها حول اتهام إحدى زميلاتهما، حيث وصل عدد القابلات المتابعات قضائيا من 3 إلى 6 قابلات شهريا من كل ولاية، وهذا ما أكدته لنا الناطقة الرسمية باسم الفدرالية النقابية للقابلات نادية كهلوز، مؤكدة في حديثها أن "سبب هذه الدعاوى في كثير من الأحيان لا يتعدى كونه هفوات بسيطة كالخطأ في كتابة إسم المولود الجديد الذي لا يفوته الكثير من العائلات متهمين بذلك القابلة بالتقصير."¹ ومن جهتها اعتبرت الأمانة أن "الفراغ القانوني

¹ - إيمان مقدم، يومية الفجر، تاريخ النشر: 07 - 12 - 2011.

وجهل القابلات بحقوقهن هو السبب الرئيسي- وراء تعرضهن للمتابعات القضائية خاصة فيما تعلق بالقانون الأساسي الصادر سنة 2006 الذي يحمل في طياته الكثير من الغموض حول مسؤوليات ومهام القابلات، وبالرغم من ذلك فإن معظم القضايا يكون فيها الحكم لصالح القابلات، بل وفي كثير من الأحيان يحكم بالبراءة للقابلة من الجلسة الأولى".¹

إضافة إلى ما سبق، فمن ضمن المشكلات التي تعاني منها القابلات هي حرمانها من المنح التحفيزية بالرغم من أن المنظمة العالمية للصحة تعتبر القابلة كسفيرة لكل تنمية صحية للشعوب، كما تركز في كل اجتماعاتها العامة على توصيات للاعتناء بمهام القابلة وترقيتها، ترى في هذا السياق "عقيلة قروش" أن "القابلة في الجزائر ما هي إلى عاملة مستغلة من الدرجة الثانية وبأجور جد زهيدة"، مستندة في حديثها على واقع القابلات التي حسب قولها "لا تتمتع بأي تحفيز مادي أو ترقيات مهما كانت الظروف، إلا في حالات استثنائية قليلة جدا، بالرغم من أن القانون العام لأي مهنة أخرى يرقى العاملين الذين تجاوزت خبرتهم 10 سنوات".

ومن حيث الخدمات التي يمنحها القانون للقابلات، هناك إشارة إلى أن هذا القانون لم يكن في صالح القابلات، في هذا السياق تعتبر النقابة الوطنية للقابلات أن القانون الأساسي لمهنة القابلة بكل ما يجمله من فراغ وغموض غير منصف في حق هذه الشريحة، حيث أكدت الأمانة العامة لهذه الفدرالية أن نصوص وتعليمات هذا القانون وسابقه ظلمت كثيرا القابلات وأوقعتهن في الكثير من المشاكل والمغالطات.

وفي ذات الوقت تقول نادية كهلوز "مشكل تحديد من يتحمل مسؤولية متابعة الحمل والولادة الذي لم يحدده القانون بصفة واضحة، هو ما يترتب عليه العديد من الأخطاء والتجاوزات"². ومن جهتها، أكدت الأمانة العامة للفدرالية أن "مسؤوليات القابلة التي حددها القانون غير محدودة، تفوق بكثير الطاقة

¹ - إيمان مقدم، يومية الفجر، تاريخ النشر: 07 - 12 - 2011.

² - إيمان مقدم، يومية الفجر، تاريخ النشر: 07 - 12 - 2011.

البشرية للقابلة.¹ كما أعابت نفس المتحدثة على القانون انعدام مجلس تنظيمي، ومجلس أخلاقيات المهنة في السلك الطبي أو في شبه الطبي.

تجدد الإشارة في هذا الاطار، أن الفيدرالية العامة لنقابة القابلات في الجزائر قد عبّرت عن استيائها من النظام التعويضي-لمهنة القابلات، والذي يصتّف القابلة ضمن السلك شبه الطبي، ما يجرّمها من الدعم

المادي والاستفادة من المنح بكل أشكالها، وفي نفس الوقت تصنف على أنها من السلك الطبي إذا تعلق الأمر بالمساءلات القانونية لتعاقب شأنها شأن باقي العاملين في القطاع من أطباء وممرضين، الأمر الذي أثار استياء النقابة ووصفته بالظلم القانوني، في الوقت الذي تقوم القابلات بأكبر المهمة وأعقدها مع أن الحالات المعقّدة تخرج عن نطاق مسؤولياتها، كما تقوم كذلك بتأطير طلبة الطب في المجال التطبيقي باعتبارهن أكثر خبرة من أي عامل في مجال توليد النساء، وكل هذه المهام تقوم بها دون تحفيز.

¹ - إيمان مقدم، يومية الفجر، تاريخ النشر: 07 - 12 - 2011.

المبحث الثاني

الرضا الوظيفي للقابلات ومسألة المناوبة الليلية

تمهيد

إن مقومات الحياة واستمراريتها أن يعمل الإنسان بما لديه من طاقات وقدرات ومهارات، وبما يواجه من ظروف لتوفير كل ما يلزمه من أهم إحتياجات لكي يضمن درجة مناسبة من الأمن والاستقرار ويأتي موضوع الرضا الوظيفي من أهم العوامل الأساسية.

1. الرضا الوظيفي تعريفا

تعددت وتباينت تعريفات المطروحة لمفهوم الرضا الوظيفي بتباين الحقول المعرفية التي تناولته بالدراسة والبحث، في هذا السياق يعرف كلا من أسعد ورسلان الرضا الوظيفي بأنه "محصلة للعديد من الخبرات المرغوبة وغير المرغوبة المرتبطة بالعمل ومن تقدير الفرد للعمل وإدارته، ومن مدى النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية في الحياة"¹.

في حين يرى بوتر PORTER فيرى أن الرضا الوظيفي ينتج من الإنجاز الذي يحققه الفرد في عمله وعن مدى تلبية العمل لاحتياجات الفرد، فضلا عن ذلك فإن الرضا الوظيفي من منظور هالبن يعد من بين المفاهيم المركبة المشتملة على مجموعة من الأبعاد، وقد يكون العامل راضيا عن بعد معين من المهنة، وهذا لا يشير بالضرورة إلى رضاه بصورة عامة عن الأبعاد الأخرى.²

¹ - المحسن وإبراهيم طالب، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في الرياض، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2005، ص 79.

² - المرجع السابق، ص 113.

2. أنواع الرضا الوظيفي

- بما أن الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور بالإرتياح النفسي في بيئة العمل كان موجه نحو زملاء العمل أو نحو العمل أو ظروف العمل، فإنه يمكننا تقسم الرضا إلى عدة أقسام وفقا لإعتبرات مهنية كالتالي:
- **الرضا الوظيفي الداخلي**؛ يتعلق بالجوانب الذاتية للعاملين والعاملات مثل الاعتراف والتقدير والقبول والشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات.
 - **الرضا الوظيفي الخارجي**؛ يتعلق بالجوانب الخارجية (لبئية) للعاملين والعاملات في المحيط العمل مثل زملاء العملاء وطبيعة ونمط العمل.
 - النمط الكلي العام، هو محل الشعور بالرضا الوظيفي اتجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً. يمكننا القول بأن الرضا عن العمل يمثل الإشباعات التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصورها الوظيفة التي يشغلها، وبالتالي بقدر ما تلبى هذه الوظيفة من إشباعات ويزداد بالتالي إرتباطه بها.

3. أهمية الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من مسببات التوازن المؤثر على الصحة العضوية، قد يحدث الرضا لدى العامل مما ينتج عنه الطمأنينة والارتياح النفسي، كما تشمل أهمية الرضا الوظيفي في القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به، فضلا عن ذلك لا يمكن أن نتغافل عن أهمية الرضا الوظيفي ذلك أن ارتفاع مستواه يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين. من جهة أخرى، فإن العاملين الأكثر رضا عن عملهم هم أقل عرضة لحوادث العمل، إن ارتفاع درجة الرضا تؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المختلفة.¹ وتجدر الإشارة في إطار الحديث عن الرضا الوظيفي أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاج، فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.²

¹ - إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، الولاء المؤسسي و الرضا الوظيفي و المهني، المؤسسة العربية للعلوم و الثقافة، ط01، القاهرة، 2014، ص 20.

² - صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعة، ط1، 2004، ص 114.

المبحث الثالث

فترة المناوبة والأداء الوظيفي للقابلات

1. مفهوم الأداء الوظيفي

تجدر الإشارة الى أن الأداء بمفهومه العام من خلال بعض الباحثين يشير على أنه "النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل، كالنتائج التي تم تحقيقها لدى ممارسة عمل والمعبر عنها بوحدات قياس معينة وأنه الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبده الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني".¹ في حين يعرف الأداء الوظيفي على انه "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشجع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبًا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد".²

كما يشير الأداء الوظيفي في اطار خلافي إلى "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد".³ وفي تعريف آخر للأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئوليته التي تكلفه المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته.

¹ - علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، مصر، 1998، ص 267.

² - راوية حسين، إدارة الموارد البشرية-رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص 233

³ - كامل برير، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1997، ص 156.

اهتمام الموظفين، لذلك يمكن الإشارة الى أن الأداء إذا تعلق الامر بأي مستوى تنظيمي داخل المنظمات والمؤسسات وضمن أي جزء منها يعد انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة فضلا عن المرؤوسين. من الواضح جدا أن أهمية الأداء الوظيفي اذا تعلق الامر بالمؤسسات تعود الى ارتباطه بدورة عمل كاملة في مراحلها، تتمثل في:

- مرحلة الظهور.
- مرحلة البقاء والاستمرارية.
- مرحلة الاستقرار.
- مرحلة السمعة والفخر.
- مرحلة التميز والريادة.

4. القابلة والمناوبة

تعد مهنة القابلة مهنة انسانية وذلك لما تمثله من فضائل اجتماعية، كما أنها مهنة شاقة حيث تساعد النساء الحوامل إلى جانب عملها في فترات العادية من المناوبة الليلية، إلا أن النظر إليها بشكل سلبي يعتبرون أن الأمر كان معطى لمجال ذكوري، في هذا الاطار تشير بعض المبحوثات من القابلات حول مسألة المناوبة الليلية - " لايسير جيدا بالنسبة ليا خصوصا كي مايكونش مهنا طيب نغبنو ونخرجوا UVACUATION حتى لواهران كي تكون عنا حالة خطيرة"¹. تظيف مبحوثة أخرى دائما حول المناوبة الليلية " لايسير جيداص بالنسبة لي خصوصا، لما لا يكون طيب معانا حاضرنجد صعوبات و عراقيل، فيتم خروجنا في حالة استعجالية حتى وهران في حالة خطيرة"². تبين لنا من خلال اجابات المبحوثات أن نظام المناوبة لا يسير جيدا بسبب غياب طيب داخل المصلحة خصوصا في الحالات خطيرة التي تتطلب الطيب من فئة الحمل و الخطر و ذلك لأسباب التالية:

¹ - المقطع الأول: 39 سنة، متزوجة، مستوى المعهد الشبه الطبي، 07 سنوات الأقدمية في العمل، المهنة القابلة، عين نويصي، مستغانم، الحالة رقم 10

² - المقطع الأول: 40 سنة، متزوجة، مستوى المعهد الشبه الطبي، 07 سنوات الأقدمية في العمل، المهنة القابلة، عين نويصي، مستغانم، الحالة رقم 11.

أولا- أسباب تتعلق بالولادة، منها:

- التعرض لولادة مبكرة من قبل.
- الحمل بتوأم أو ثلاثة أو أكثر.
- الولادة المتعسرة.
- وجود النزيف الدموي.

ثانيا- أسباب طبية، ومنها

- الداء السكري.
- الضغط الدموي.
- القلق.

ثالثا- أسباب إجتماعية، وهي غالبا ما تنحصر بالظروف العائلية .. إلخ.

لا يتوقف الأمر عند هذا الحد فحسب، وذلك لأن المناوبة الليلية لدى القابلات تختلف عن العمل نهارا، وعليه وفي اطار المقابلات التي قمنا بها صرحت بعض المبحوثات بما يلي " ماعنديش صعوبات، فقط في سهر الليل يآثر عليا بزاف كي منقدرش نرقد *parceque* ماشي موالفة السهر الليل "1- " لا يوجد صعوبات فقط السهر الليل يؤثر في نفسيتي وفي اضطراب النوم لأن لست متعودة على سهر الليل".

تبين لنا من خلال إجابات المبحوثة أن اثناء المناوبة الليلية يوجد اضطراب النوم، يجيدون البعض أو الأغلبية صعوبات في النوم و السهر الليل، تضيف مبحوثة أخرى " نخرج نحلي *la garde* أنا يعني *malgré* مندخلش مشاكل العائلية بصح الأولوية للعائلة نتاعي ولا تحتمت نخرج وندي تصریح من الإدارة".² كما تشير نفس المبحوثة أن الأولوية للعائلة رغم أن المناوبة الليلية هي عمل مأجورون عليه " نخرج وتنخلى عن المناوبة الليلية بالرغم من ذلك لا أدخل نشكل العائلية لكن الأولوية لعائلي وإذا اضطر الأمر أخرج و اخذ تصریح من الإدارة".

¹ - المقطع الثاني: 32 سنة، متزوجة، مستوى المعهد الشبه الطبي؛ 10 سنوات الأقدمية في العمل، المهنة القابلة، إقامة: الحشم مستغانم، الحالة رقم 04

² - المقطع الثالث: 22 سنة، عزباء، مستوى المعهد الشبه الطبي، 03 أشهر أقدمية في العمل، المهنة قابلة، ماسرى ، الحالة 10.

يتبين لنا من خلال كلام المبحوثة أن إذا حدثت المشاكل في العائلة تخلى عن المناوبة وأخذ تصریح من أجل الخروج، وكل قابلة تختلف عن أخرى في رأيها إذا حدث مشكل كيف تتعامل معه، هذا ما صرحت به إحدى المبحوثات في المقطع الرابع: حالة 11 " تتعامل مع الموقف عادي ابقى في المناوبة لا يمكنني الخروج من عملي " وتضيف - " أتعامل مع الموقف بشكل عادي أبقى في المناوبة لا يمكنني خروج من عملي ". تبين لنا ان هناك اختلاف ما بين القابلات وهذا ما يعتمد على الإرتياح والرضا عن أداء خدمتهم.

من خلال الإجابات التي صرحت بها المبحوثات يظهر ان المناوبة الليلية تشكل حرجا لدى القابلات اللواتي يمارسها بنوع من التذمر، تشير حيال هذا الامر المبحوثة التالية بقولها " زوجي ليس راض على خروجي في عملي الليلي أي رجل بالنسبة ليا ما يقبلش مرته تخرج في الليل وهو في دار لكن هادي الخدمة تطلب هكذا"¹، تضيف قائلة - " زوجي ليس راضي على خروج في عملي الليلي أي رجل بالنسبة لي لا يقبل زوجته أن تخرج في الليل، وهو في المنزل لكن هذه المهنة تتطلب هكذا ". تبين لنا من خلال كلام المبحوثة أن العمل الليلي هو تمرد للعادات والتقاليد، أن هذا الامر بحجم أن هذا معطى كان جد قرب من مجال ذكوري يامتياز، أن أي رجل لا يقبل بخروج زوجته للعمل الليلي.

من خلال محادثة أو حوار مع إحدى المستجوبات الذي أجرته أن المناوبة الليلية باتت من المستجدات التي مست حياة النساء، إلا أن نظرة إليها لا تزال سلبية، فيعتبر زوج المرأة للعمل الليلي هو تمرد على العادات والتقاليد، كون أن ثقافة المجتمع لا تقبل ذلك، كما أن المناوبة الليلية تجد فيها القابلات التحديات والصعوبات.

¹ - المقطع الخامس: 37 سنة، متزوجة، مستوى المعهد الشبه الطبي، 16 سنة خبرة الأقدمية، في العمل، المهنة القابلة مستغانم، الحالة رقم 03.

المبحث الرابع

تمثيلات القابلة لمسألة التوليد

1. واقع القابلة والتوليد في المجتمع الجزائري

أشار التقرير الخاص بالمنظمة التي تدافع عن القابلات في الجزائر إلى حالة هذه الفئة من ممتنهي القطاع الصحي في الجزائر، هذه الفئة التي تعاني من عدة ضغوطات مهنية، في واجهتها غياب التكوين المتواصل للقابلات، حيث تتولى القابلة العديد من المهام، وذلك في ظل النقص الفادح المسجل في طب النساء، الأمر الذي يفرض على القابلة القيام بمهام ليست من صلاحيتها، كما يضيف التقرير إلى جانب ذلك أن جزءا من المشاكل والضغوطات التي تتعرض لها القابلات ترجع إلى ضغط العمل في حد ذاته.

حيث يصل عدد الولادات التي تشرف عليها القابلة الجزائرية إلى ألف ولادة سنويا، في حين المعدل الدولي الذي تحدده منظمة الصحة العالمية لا يزيد عن 175 ولادة في العام للقابلة الواحدة، ما أدى إلى ازدياد عدد الدعاوى القضائية الموجهة ضد القابلات في المحاكم الجزائرية، في هذا الإطار كشف التقرير أن واحدة من بين كل قابلتين تتعرض للمتابعة القضائية نظرا للأخطاء المهنية الناتجة عن ضغوطات العمل.

إن واقع القطاع وفق توصيفات المتحدثة نادية قهلوز أسوأ مما وصفته منظمة الصحة العالمية، حيث لا يتجاوز عدد القابلات حاليا عبر الوطن 7 آلاف، فيما يتجاوز عدد الولادات سنويا تسعة آلاف ولادة، حيث يمكن للقابلة الواحدة أن تشرف على ما يعادل 2000 ولادة خلال كل سنة، وقد تفوق هذه النسبة في مناطق أخرى من الوطن، وعليه فقد يعد هذا بعيدا كل البعد عن المعايير العالمية التي تحدد عدد الولادات الممكنة للقابلة الواحدة خلال السنة الواحدة والتي هي في حدود 175 ولادة. وفي

الجزائر يمكن، حسب المتحدثة باسم القابات السيدة قهلوز أن يصل عدد الولادات التي تشرف عليها القابلة الواحدة إلى 20 ولادة في 24 ساعة.

وفما يتعلق بالضغوطات التي تتلقاها القابات ارتفاع عدد المتابعات القضائية ضد القابات، حيث تصل إلى 3 متابعات دوريا في كل ولاية، كما تصل الأحكام القضائية المسجلة ضده القابات إلى سنتين إلى غاية ثلاث سنوات سجنا، وتضيف المتحدثة أنه على الرغم من أن القابلة ليست هي المسؤولة في الغالب عن الأخطاء التي تقع في قاعات التوليد، إلا أنها تتحمل أغلب نتائج الأخطاء زيادة على الضغط الناتج عن وتيرة العمل داخل مصلحة الولادة، الأمر الذي نتج عنه عزوف عن هذه المهنة لدى الكثيرين، حيث أصبحت النساء تتخوف من هذا الاختصاص.

نظيف فضلا عن ذلك من واقع مهنة القابلة، أن القابات يعملن فوق مستوى طاقتن، وأخريات معرضات للإصابة بمختلف الأمراض المعدية، حيث أكدت العديد من القابات أن منظمة الصحة العالمية حددت عدد الولادات التي تقوم بها القابلة من حيث حجم عمليات التوليد السنوية على أن لا تتجاوز 175 ولادة، الأمر الذي لا يتوفر في نظام عمل القابلة التي تشرف على 10 آلاف ولادة سنويا في الجزائر، وبالتالي فإن ذلك ما يعرض القابلة للتعب وحتى التهاون في أداء مهامها، إضافة إلى إمكانية إصابتها ببعض الأمراض التي بإمكانها أن تنتقل إليها أثناء أداءها لعملها، إضافة إلى موقف العائلات من القابلة في حال أصيبت الأم أو الجنين الأمر الذي جعل العديد من القابات يتابعن في المحاكم.

في هذا الإطار تشير إحدى القابات " فأول أنا sage femme ماكنتش عارفتها، ختاريتها على جال منصب عمل مضمون فقط"¹، تضيف أخرى " في الأول أنا القابلة لم أكن أعرفها، إخترتها فقط كمنصب عمل مضمون فقط".² تبين لنا من خلال إجابات القابلة أن مهنة القابلة لا كنت أعرفها فقط من أجل منصب عمل مضمون، يعني من خلال ذلك يتضح أن ليس كل القابات تعف مهنتها، كل قابلة و رأيها.

1 - "المقطع السادس: 28 سنة، متزوجة مستوى المعهد الشبهى الطي، 07 سنوات أقدمية في العمل، مهنة القابلة، ماسرى، الحالة رقم 05.

2 - "المقطع السادس: 27 سنة، متزوجة مستوى المعهد الشبهى الطي، 05 سنوات أقدمية في العمل، مهنة القابلة، ماسرى، الحالة رقم 04.

في اطار الحديث عن واقع مهنة القابلة في الجزائر، وعمل القابلات، تضيف المتحدثة "لطيفة س" وهي قابلة، أنه في الكثير من الأحيان نجد قابلة أو قابلتين في مواجهة التكفل بـ 35 إلى 40 امرأة حامل، وفي حالات أخرى تقوم بعملها وعمل غيرها من القابلات لتعوض عمل أخصائية أمراض النساء، وذلك لأن الوقت لا يكفي لاستدعائها خلال عمليات التوليد، ومن جهة أخرى فإن الراتب لا يتوافق مع حالة ارتفاع الأسعار.

وتضيف نفس المتحدثة، بخصوص موقف العائلات من القابلة "أنا شخصيا أتفهم وضعها لأنها تخشى- أن يحدث لها أي مكروه، ولكن في بعض الأحيان تتجاوز حدود المعقول، أين تصل إلى سب وشتم القابلة من طرف زوج المريضة دون أن يتدخل أي أحد، ما يضطر القابلة للتنازل والامتناع عن عملية التوليد، لأن الزوج هدها في حال حصل أي مكروه لزوجته أو ما تحمله في بطنها."

في هذا الاطار يجب أن نستحضر مسألة تصورات وتمثلات القابلة لمهنة التوليد وما يحيط بها من ظروف خاصة بالعمل، حيث سنتحدث عن طبيعة علاقة القابلة بالنساء الحوامل، أشارت بعض المبحوثات وهن قابلات حول العلاقة بين القابلة والمرأة الحامل بقولها "الهدف نتاعي أنه المريضة تولد وتكون في الصحة الجيدة هي والمزبود نتاعها مهما كانت تربيتها و أخلاقها نعاملها على أنها مريضة وصاي"¹. تبين لنا أن القابلة تمر بمشاكل أثناء توليد من العنف المعنوي وألفاظ الشتم، تضيف قابلة أخرى "أنا نتحمل الوجود وأساعدنا وقت مجيء المخاض واصبرها على وجعها"². تبين لنا من خلال الكلام القابلة أنه دور القابلة محدد مهنيًا، لأن العلاقات بين القابلات ومرض النساء الحوامل تتركز على صحتهم ومشاكلهم الصحية. تتطلب مهنة القابلة استعدادات مهنية ووظيفية محددة، وذلك لتحسين الأداء الوظيفي، لذلك فإن هذا الأخير يتطلب حضور عناصر معينة يمكن اختزالها فيما يلي:³

1 - "المقطع السابع: 23 سنة، عزباء، مستوى المعهد الشبه الطبي، طواهرية، سنة واحدة أقدمية في العمل، مهنة القابلة، الحالة رقم 08.

2 - المقطع العاشر: 29 سنة، متزوجة، معهد الشبه الطبي، ماسرى، 07 سنوات أقدمية في العمل، مهنة القابلة، الحالة رقم 02.

3 - أسعد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين 2008،

أولا تشكل المعرفة بمتطلبات الوظيفة أول عنصر-، فهي تضم حجم المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة، ثم نتحدث عن عنصر- نوعية العمل، والتي يقصد بها مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

إضافة الى ذلك نتحدث عن عنصر كمية العمل المنجز، بوصفه يشير إلى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز، وانتهاء بعنصر المثابرة والثوق، يقصد بها الجدية والتفاني في أداء العمل مع قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في الأوقات المحددة، فضلا عن مدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه الذي يقدمه المشرفين.

في إطار الحديث عن مسألة الأداء الوظيفي وعناصره، فإن ذلك يقتضي استحضار مهنة القابلة، لنكتشف عينة من الظروف التي تؤدي في سياقها القابلات عملهن، تشير احدي القابلات المبحوثات " أنا في المناوبة نحس بالأمن و الاستقرار ونحس روعي في بيئة العمل مريحة و لذلك تكون هناك الترقيات مثل الأجور و الرواتب".¹ وتضيف أخرى " أنا اثناء المناوبة أحس بالأمن و الاستقرار وأحس نفسي في بيئة عمل مريحة، ولذلك تكون هناك الترقيات في الأجور والرواتب".² تبين لنا من خلال الكلام القابلة أن في المناوبة الليلية توفير بيئة العمل مريحة والأمن والاستقرار من اجل نجاح المؤسسة و تمنح لهم التعويضات و التحفيزات.

من خلال اجابات القابلات المبحوثات تبين لنا أن مهنة القابلة مهنة شاقة و متعبة تتطلب الجهد الكبير وقوة والصبر، خاصة عندما تكون ظروف الصعبة، كما أن القابلة كانوا يسمونها السيدة التي تساعد النساء الحوامل قديما. كما أن من أجل أن تبلغ أهدافها عليها أن تستعمل كل معلوماتها، وخبراتها ومسؤولياتها، وكذلك لتوفير بيئة عمل مريحة هناك حوافز متعلقة بالمنابذة الليلية لدى القابلات.

¹ - المقطع الحادي العاشر: 32 سنة، متزوجة، معهد الشبه الطبي مستغنام، 10 سنوات أقدمية في العمل، مهنة قابلة، الحالة رقم 01.

² - المقطع الحادي العاشر: 33 سنة، متزوجة، معهد الشبه الطبي مستغنام، 12 سنوات أقدمية في العمل، مهنة قابلة، الحالة رقم 06.

وتضيف المتحدثة "آسيا ج" خلال عرضها لواقع مهنة القابلة، أن هذه الأخيرة توجه لها أغلب الاتهامات في ميدان العمل، حتى وإن كانت خارجة عن اطارها، تضيف قائلة "كثير من الولادات قد تكون في ظروف عمل سيئة أو حتى في سيارة إسعاف مثلا لا تتوفر حتى على الظروف المساعدة، وهذا ما يجعل الحالة تصل إلى القابلة وهي في أسوأها، وقد يكون ذلك التأخير سبب من اسباب الوفاة، لتواجه القابلة المتابعات."

في الأخير قدم لنا هذا الفصل فكرة عن المناوبة الليلية و العمل الليلي، حاولنا إعطاء فكرة نظام العمل بالدوريات و إبراز أهميته وكيف أصبح ضروريا في أغلب الميادين التي يحتاج لها الفرد، لذلك فقد حاولنا إعطاء فكرة عن أهم الأسباب التي أدت إلى ظهور الدوريات في العمل وهي أسباب إجتماعية كالمستشفيات ..إلخ.

خاتمة عامة واستنتاجات

خاتمة عامة واستنتاجات

خاتمة عامة واستنتاجات

هذه الدراسة جزء أو بداية دراسة مستقبلية حول الموضوع ممكن أن أشجع دراسات مستقبلية لطالبة السنة القادمة ماستر بالقيام به. ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى مستشفى ابن سينا ماسرى في مصلحة الولادة بالتحديد وهذا بغية إعداد هذه المذمرة توصلنا إلى جملة من نتائج وتوصيات كما يلي:

❖ النتائج

إن القابلات بالمناوبة الليلية تواجه العديد من المشكلات والإنعكاسات التي تنتج عن عملها الليلي؛ فضلا عن ذلك تشير النتائج المتحصل أغلب المشكلات التي تعاني منها القبالة تنحصر في نقص الأطباء المتخصصين وفي نقص المعدات، إضافة الى عينة الدراسة أكدت على أن الخبرة التي اكتسبتها حول مهنة القبالة هي خبرة مكتسبة من تجربة العمل أكثر من التكوين، وأوضحت عينة الدراسة أن خبرتها كافية لممارسة مهنة القبالة وفي السياق ذاته أشارت المبحوثات أنها راضية عن نوع التكوين الذي تتلقاه قبل ممارسة مهنة القبالة.

إن أغلبية قابلات تعاني من مشاكل مع الزوج و الأهل بسبب عملها الليلي وهذا ما ينطبق على الفرضية الجزئية الأولى ؛

- نستنتج أنه تختلف معاناة القابلات حسب ظروف كل قبالة
- القابلات أثناء المناوبة الليلية معظمهن يشعرن بالوحدة وأنهن منعزلات عن العالم نظرا لعملهن في مكان مغلق لساعات طويلة وابتعادهن عن أهلهم ومنزله
- تبين لنا ان القابلات لديهن علاقة بين طبيعة حوافز متعلقة بالمناوبة الليلية من أجل تحقيق نجاح المؤسسة، وهذا مايجعنا نقول أن تحققت الفرضيتين العامة و الجزئية .

كما تدعم وتشجع القابلات عموما على الولادات الطبيعية التي لا يتدخل فيها الجراحون من الأطباء، نشير فضلا عن ذلك ضمن هذا السياق الى تنوع القوانين المتعلقة بالذين يمكنهم ممارسة القبالة والظروف التي تؤدي بها هذه المهنة، في حين أشارت المبحوثات أن تجربة العمل قدمت لهن إضافات أخرى على التكوين أوضحت أن تجربة العمل جيدة مقارنة بالتكوين الذي تلقته القابلات أثناء التكوين الذي سبق مزاوله المهنة، أوضحت أن الخبرة المكتسبة من تجربة العمل أحسن من الخبرة المكتسبة من التكوين. أنها تلقت نصائح وارشادات من زميلاتهما القدامى في مهنة القبالة.

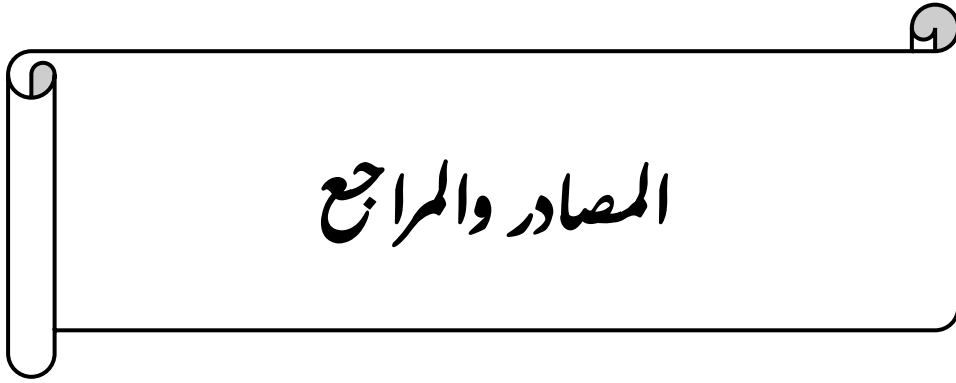
خاتمة عامة واستنتاجات

❖ التوصيات المقترحة

بعد تحليلنا للبيانات ومناقشتها توصلنا الى جملة من التوصيات التي رأينا أنها مهمة لمعالجة أثر المناوبة الليلية للقابات وعلاقتها بالرضا الوظيفي نذكر كآآتي:

- تحسين وتوعية المجتمع بخصوص عمل القابات خصوصا اثناء خروجهن للعمل الليلي.
- تقسيم حجم ساعات العمل للقابات المعنية بالمناوبة الليلية.
- ضرورة الاهتمام بهذا المجال الصحي للقابات خصوصا كل ما يتعلق بالمناوبة الليلية.

المصادر والمراجع



المصادر والمراجع

❖ القوانين

- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الصادر بجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية دولية، قوانين، مراسيم قرارات و آراء ومقررات.

- القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة سنة 2011، العدد 17، المطبعة الرسمية للنشر، الجزائر.

❖ المعاجم

إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط قاموس، دار الدعوة القاهرة، مصر ، سنة 1984

❖ الكتب باللغة العربية

1. إيهاب عيسى- المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، الولاء المؤسسي- و الرضا الوظيفي و المهني، المؤسسة العربية للعلوم و الثقافة، ط01، القاهرة، 2014.
2. سالم فؤاد الشيخ وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، عمان مركز الكتب الأردني الطبعة الرابعة، 1991م.
3. المحسن إبراهيم طالب، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في الرياض، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2005.
4. صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعة، ط1، 2004.
5. عبد الباسط عبد المعطي و عادل مختار الهوارى، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، د.ط، 1986.
6. كامل محمد عويمة، سلسلة علم النفس، رقم 13، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، 1996.
7. إيهاب عيسى- المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، الولاء المؤسسي- و الرضا الوظيفي و المهني، المؤسسة العربية للعلوم و الثقافة، ط01، القاهرة، 2014.
8. - صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعة، ط1، 2004.
9. المحسن إبراهيم طالب، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في الرياض، دار الشروق للنشر و التوزيع، 2005.
10. محمد بن أبو بكر الرازب ، مختار الصحاح، الطبعة الرابعة، دار الإرشاد للنشر، 2007.

المصادر والمراجع

11. أحمد، عياد. مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2006.
12. ربيحي مصطفى غليان وعثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي.
13. هدى محمد السبعيني، المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير أم البواقي، 2016.

الكتب باللغة الأجنبية

1. Henri Pertz, Les Méthdes En Sociologie- L'observation, Edition De La Découvertes Syros, Paris, France, 1998.
2. Ane- Marine Arborio Et Pierre Fornier, L'enquete Et Ses Méthodes, 2eme Edition, Armande Colin, Barcelone, Espane, 2005.
3. Béatrice jaques, sociologie de l'accouchement, presses universitaire de France, France, 2007.

❖ الأطروحات والرسائل الجامعية

■ الماجستير

1. بقادير عبد الرحمان، العمل الليلي وآثاره الفيزيولوجية والاجتماعية على عمال الجزائر رسالة ماجستير في علم النفس العمل، 2006/2005.
2. محمد بن لكبير، أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ابن سينا، أدرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، فير منشورة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية، جامعة أحمد دارية أدرار، 2011.
3. هدى محمد السبعيني، المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير أم البواقي، 2016.

المصادر والمراجع

■ ماستر

1. مسعود بوبنوار، واقع العاملة بالمتابعة الليلية في القطاع الصحي، مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم و العمل، كلية علوم إنسانية و إجتماعية، جامعة ورقلة.
2. صليحة خلادي، المتابعة الليلية للمرأة العاملة في القطاع الصحي وانعكاساتها على أدوارها الأسرية (دراسة ميدانية على مجموع المناوبات في القطاع الصحي ورقلة)، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي علم الاجتماع تنظيم و عمل، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014
3. فاطمة تاونزني، رقية سنوسي، المتابعة الليلية و غنعكاسها على الأداء الوظيفي للعامل (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بتميمون ولاية أدرار)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم و العمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة أدرار، 2019/2018.
4. قوعيش نور الهدى، عوامل الإحتراف النفسي- و أثاره على القابلات (دراسة ميدانية في مصلحة الولادة بمستشفى حمودة عمر- عين فكرون)، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العيادي، السنة الجامعية 2017/2016

❖ المجلات:

1. أمينة ياسين، العمل بالنظام الليلي و التناوبي و أثره على التوافق العام (دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجمارك و الأمن الوطني)، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة وهران
2. عبد الحميد عبدوني و آخرون، العمل الليلي ودوره في ظهور بعض اضطرابات النوم لدى عمال الدوريات الليلية (دراسة ميدانية في مصنع الأجرور الأحمر بسكر)، مجلة علوم الإنسانية و الاجتماعية، مرباح ورقلة، جانفي 2010.

ملاحق الدراسة



ملاحق الدراسة

الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

دليل المقابلة

نحن الطلبة السنة الثانية ماستر بقسم علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل، بصدد تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تحت عنوان " المناوبة الليلية لدى القابلات وعلاقتها بالرضا الوظيفي " لذا نرجوا من سيادتكم المحترمة منحنا جزء من وقتكم لإجابة عن الأسئلة المطروحة، نعدكم بسرية المعلومات الشخصية واستخدامها فقط لغرض البحث العلمي.
تقبلوا مني فائق درجات التقدير و الإحترام

01. البيانات الشخصية

- السن
- الحالة العائلية
- المستوى التعليمي
- مكان الإقامة
- الأقدمية في العمل
- المهنة

المحور الأول: فترة المناوبة ونظرة المجتمع إليها

1. كيف يسير نظام المناوبة في هذه المصلحة؟
2. كم عدد مرات المناوبة في الأسبوع التي تقومين بها؟
3. ما هو رأي أسرتك في عملك الليلي؟
4. إذا حدث لكى مشكل داخل أسرتك أيام المناوبة كيف تتعاملين مع الموقف؟
5. ماهي العوائق و الصعوبات التي تواجهك أثناء المناوبة؟
6. كيف توفقين بين عملك بالمناوبة و دورك كأم؟
7. هل زوجك راضي على عملك بالمناوبة؟

المحور الثاني: أسئلة موجهة للقابلات:

1. لماذا إخترتي مهنة القابلة؟
2. ماهو رأيك فيها؟
3. كم عدد سنوات دراسة القابلة؟
4. ماهو دور الذي تقومين به؟
5. ما طبيعة علاقة التي تربط بالمريضات؟
6. ماهي أهم النصائح التي تقدمينها للمريضات؟
7. كيف تتم ظروف التي تؤدين فيها عملية أثناء الولادة؟
8. ماهي درجات الرضا الوظيفي أثناء المناوبة الليلية؟

الملحق رقم 02

المتغيرات	الحالة 01	الحالة 02	الحالة 03	الحالة 04	الحالة 05	الحالة 06	الحالة 07	الحالة 08	الحالة 09	الحالة 10	الحالة 11
السن	32 سنة	22 سنة	37 سنة	39 سنة	28 سنة	24 سنة	28 سنة	23 سنة	25 سنة	22 سنة	23 سنة
ح. عائلية	متزوجة	عزباء	متزوجة	متزوجة	متزوجة	متزوجة	متزوجة		متزوجة	عزباء	عزباء
المستوى التعليمي	المعهد الشبه الطبي	المعهد الشبه الطبي	المعهد الشبه الطبي	المعهد الشبه الطبي	المعهد الشبه الطبي	المعهد الشبه الطبي	المعهد الشبه الطبي	المعهد الشبه الطبي	المعهد الشبه الطبي	المعهد الشبه الطبي	المعهد الشبه الطبي
مكان الإقامة	مستغام حشم	سيدي بلعطار	وسط مدينة مستغام	عين نويصي	ماسرى	طواهرية	عين سيدي شريف	طواهرية	حاسي ماماش	ماسرى	عين سيدي الشريف
المهنة	قابلة رئيسية	قابلة للصحة عمومية	قابلة للصحة عمومية	قابلة للصحة عمومية	قابلة للصحة عمومية	قابلة للصحة عمومية	قابلة للصحة عمومية	قابلة للصحة عمومية	قابلة للصحة عمومية	قابلة للصحة عمومية	قابلة للصحة عمومية
الأقدمية في العمل	10 سنوات	08 أشهر	16 سنة	09 سنوات	07 سنوات	03 سنوات	04 سنوات	01 سنة	03 أشهر	05 أشهر	سنتين و 06 أشهر