

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

## المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

دراسة ميدانية على القابلات والممرضات بمستشفى الولادة بشير

بن ناصر الام وطفل. ولاية الوادي.

إشراف الأستاذ:

د. بوزغاية باية

إعداد الطالبتان:

• بوغزاله راضية

• عقاب خديجة

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/05

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	استاذ التعليم العالي	لامية بوبيدي
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	استاذ محاضر	باية بوزغاية
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	استاذ التعليم العالي	لطيفة عريق

السنة الجامعية : 2023/2022

## الإهداء

الحمد لله الذي أثار دربنا ووجهنا إلى طريق السليم والطريق المستقيم وجعلنا متقين ووجهنا إلى إتمام هذا العمل المتواضع الذي اختتم به مشواري الدراسي واهديه إلى من قال فيهما عز وجل

[وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۚ إِنَّمَا يُبَلِّغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا] [الاسراء الآية 23]

صاحب السيرة العطرة ، والفكر المستنير؛ والأفعال الحسنة ، فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي والدي العزيز

والى من أفضلها على نفسي، ولما لا؛ فلقد ضحت من اجلي ولم تدخر جهد في سبيل إسعادي على الدوام

## أمي الحبيبة

والى إخوتي وأخواتي ومن أحبهم فيك وبالأخص (م) وصديقتي اميرة ، وداد ، سهيلة، عائشة أهديكم بحثي هذا، أتمنى أن يجوز على رضاكم

## بوغزاله راضية

## الإهداء

الحمد لله الذي أنار دربنا ووجهنا لى طريق السليم والطريق المستقيم وجعلنا متقين ووجهنا إلى

إتمام هذا العمل المتواضع الذي اختتم به مشواري الدراسي ...

واهديه إلى من قال فيهما عز وجل

[وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۗ إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ

وَلَا تَنْهَرُهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا] الاسراء الآية 23

إلى من شجعني على المثابرة ،طوال عمري، إلى الرجل الأبرز في حياتي والدي العزيز

إلى من بما أعلو وعليها ارتكز إلى القلب المعطاء التي ضحت من اجلي أمي الغالية

إلى من بذلو جهد في مساعدتي وكانوا سند إخوتي أصدقائي زملائي إلى كل من ساهم في

حرف في حياتي أهدىكم بحثي هذا وان يجوز على رضاكم

عقاب خديجة

## الشكر وتقدير

ومن حق النعمة الذكر، وأقل جزاء للمعروف الشكر  
فبعد شكر المولى عز وجل، المتفضل بجليل النعم، وعظيم الجزاء  
إلى كل من وجهني، ويجدر بي أن أتقدم ببالغ الامتنان، وجزيل العرفان  
إلى من، وأخذت بأيدينا في سبيل إنجاز هذا البحث وأخص بذلك  
مشرفتي، الدكتورة: باية بوزغاية،

التي قاومت، وتابعت، وصوبت، بحسن إرشادنا لنا في كل مراحل البحث، والذي وجدنا  
في توجيهاتها حرصا المعلم ... التي تؤتي ثمارها الطيبة بإذن الله  
كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى  
الدكتورة: لامية بويدي ،

وزميلنا الطالب الصادق الباهي لمسعدتهم لنا  
كما أجمل الشكر والعرفان إلى كل من أمدنا بالعلم، والمعرفة، وأسدى لنا  
النصح، والتوجيه، والى ذلك الصرح العلمي الشامخ متمثلاً في  
جامعة الشهيد حمه لخضر

ونخص بالذكر كلية العلوم الاجتماعية كما نتوجه  
بالشكر إلى كل من ساندنا بدعواته الصادقة، و تمنياته المخلصة.

## الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة ، حيث تم إجراء الدراسة الميدانية بمستشفى الولادة - بشير بن ناصر- الأم والطفل - بالوادي ، وانطلقت هذه الدراسة من السؤال الرئيسي:

- فيما تتمثل المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة بمؤسسة الولادة؟

وحولنا الإجابة عليه من خلال التساؤلات التالية:

. هل تؤدي المعوقات الإدارية إلى تراجع مردودية المرأة العاملة بقطاع الصحة؟

. هل تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على أداءها بقطاع الصحة؟

. هل تؤدي الظروف الفيزيائية السائدة في بيئة العمل إلى التقليل من جهد المرأة العاملة بقطاع الصحة؟

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي ،وعلى الاستمارة كأداة لجمع المعلومات والحقائق الميدانية، نظرا لكون مجتمع البحث معلوم ،الذي بلغ عدده 100 مفردة : منها 42 قابلة 58 ممرضة، فقد استخدمنا طريقة المسح الشامل.

أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج التالية:

- . المعوقات الإدارية تؤدي إلى تراجع مردودية العاملة بقطاع الصحة بدرجة متوسطة .
- . المعوقات الاجتماعية لها اثر على أداء المرأة العاملة بقطاع الصحة بدرجة متوسطة.
- . المعوقات الفيزيائية السائدة في بيئة العمل تؤدي إلى تقليل من جهد المرأة العاملة بقطاع الصحة بدرجة متوسطة.

## Summary

The study aimed to know the functional obstacles of working women, where the field study was conducted in the maternity hospital - Bashir bin Nasser - mother and child - in the valley, and this study started from the main question:

- What are the functional obstacles for women working in the maternity institution?

We tried to answer it through the following questions:

Do administrative obstacles lead to a decline in the friendliness of women working in the health sector?

Do the social constraints of working women affect their performance in the health sector?

Do the prevailing physical conditions in the work environment reduce the effort of women working in the health sector?

In order to achieve the objectives of the study, the descriptive approach was relied upon, and the questionnaire was used as a tool for collecting information and field facts, given that the research community was known, which numbered 100 individuals: 42 of them were midwives and 58 were nurses, so we used the comprehensive survey method.

The study showed a set of the following results:

- Administrative obstacles lead to a moderate decline in the profitability of workers in the health sector.
- Social constraints have a medium impact on the performance of women working in the health sector.
- The prevailing physical obstacles in the work environment reduce the effort of women working in the health sector to a moderate degree.

## فهرس المحتويات

II	الإهداء
IV	الشكر وتقدير
VII	فهرس المحتويات
IX	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
I	مقدمة
أ	1. توطئة:
	2. الإشكالية: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
ب	3. فرضيات الدراسة:
ب	4. أسباب اختيار الموضوع:
ج	5. أهداف البحث وأهميته:
د	6. حدود البحث:
د	7. منهج البحث:
د	8. صعوبات البحث:
هـ	9. هيكلية البحث

### الفصل الأول: المعوقات الوظيفية

1	تمهيد:
2	المبحث الأول: الأدبيات النظرية (المعوقات الوظيفية)
2	أولاً: المفاهيم الأساسية للمعوقات الوظيفية
6	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

6	أولا : الدراسات السابقة .....
10	ثانيا . النظرية المفسرة للمعوقات الوظيفية.....
12	خلاصة الفصل :

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

15	تمهيد: .....
16	المبحث الأول: الطريقة والأدوات .....
16	أولا: الطريقة .....
16	ثانيا: الأدوات .....
19	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج والمناقشة.....
19	أولا : ثبات الأداة .....
19	ثانيا: الاتساق الداخلي للاستبيان .....
20	ثالثا : عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة .....
26	رابعا : عرض اختبار الفرضيات الدراسة.....
35	خامسا : مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات .....
37	الاستنتاج .....
37	التوصيات: .....
38	خلاصة الفصل :
39	الخاتمة.....
41	قائمة المصادر والمراجع.....
44	الملاحق .....



مقدمة

## 1. توطئة:

شهد المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات شهد هو الآخر هذه الجملة من التغيرات، ولعل ابرزهم التغير في البيئة الاجتماعية و الذي يتجلى و بشكل بارز في تغير بنية الادوار الملقاة على عاتق المرأة، باعتبارها تمثل نصف المجتمع .

فبعد ما كانت المرأة ملزمة بالمكوث في بيتها ترعى شؤون أصبحت تتواجد في معظم القطاعات الاقتصادية، فنجدها في التعليم والادارة وفي مختلف المؤسسات الاخرى، ولعل من ابرز القطاعات التي تتواجد فيها المرأة هي قطاع الصحة، وهذا ما جعل دراستنا تركز على النساء العاملات و بتحديد فئة القابلات و الممرضات في مستشفى الولادة بشير بن ناصر الام والطفل ، وعلى الرغم من تحسن المرأة العاملة في العمل و دخولها القطاعات إلا أن أي عمل لا يخلو من مشكلات و معوقات وظيفية .

بعد خروج المرأة لمختلف قطاعات العمل ساهمت في بناء و تنمية المجتمع، مما زاد من إحساسها بقيمة انجازاتها و عطائها ، و الذي يتبين لنا بشكل بارز من خلال تعدد أدوارها و تكاثف واجباتها و تنوع مسؤولياتها ، فبعد ما كانت المرأة سواء كانت عازبة أو متزوجة تمكث في بيتها، و تكتفي بمسؤولياتها المحدودة في البيت أصبحت مسؤولة أيضا على عملها و وظيفتها في المؤسسة.

لقد أصبح موضوع المعوقات الوظيفية في الوقت الحالي من ابرز الظواهر الموجودة في المؤسسات، وهذا لكثرة الأسباب التي تؤدي إلى حدوثها ، فتعد المعوقات الإدارية من العوائق التي تواجه العاملات وتؤثر على أدائهن وإنتاجيتهن. وهي عادة ما تكون من العوائق التي تحول دون تحقيقا لأهداف المحددة وتؤثر على كفاءة العمل وفعاليتها.

كما نجد ايضا المعوقات الاجتماعية مثل عدم وجود الدعم الاجتماعي، وعدم توفر الفرص المتساوية والعدالة الاجتماعية ، يمكن أن تؤثر على الصحة العامة للعاملات، مما يؤثر على أدائهن في العمل وجودة حياتهن اليومية. وقد تؤدي هذه المعوقات إلى زيادة مستويات الإجهاد والتعب والإصابة بالأمراض والإصابات المهنية، مما يؤثر على مستوى الحضور والإنتاجية في العمل.

أما الظروف الفيزيائية للعمل وهي المتطلبات أو الشروط المحيطة ببيئة العمل من إضاءة وحرارة وضوضاء، وتهيئة...، والتي تعد واحدة من العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين وفي صحتهم وسعادتهم وعلى رضاهم عن مهنتهم ، كما تكون سببا في اضطراباتهم النفسية والجسمية. والمتعلقة أساسا بالصحة النفسية والجسدية للعاملة

ولقد اخترنا في دراستنا هذه مسألة المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة بمستشفى الولادة بشير بن ناصر(الأم والطفل).

**2 الاشكالية:** إذن من هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيسي الآتي: فيما تتمثل المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة بمؤسسة الولادة؟

ومن خلال هذا التساؤل الرئيسي تندرج التساؤلات الفرعية الآتية:

1 هل تؤدي المعوقات الإدارية إلى تراجع مردودية المرأة العاملة بقطاع الصحة؟

2 هل تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على أداءها بقطاع الصحة؟

3 هل تؤدي الظروف الفيزيائية السائدة في بيئة العمل إلى التقليل من جهد المرأة العاملة بقطاع الصحة؟

**3 فرضيات الدراسة:**

. الفرضية العامة:

تتمثل المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة بمؤسسة الولادة في مجموعة من المعوقات منها: المعوقات الإدارية، المعوقات الاجتماعية والمعوقات الفيزيائية.

. الفرضيات الجزئية:

1/ تؤدي المعوقات الإدارية إلى تراجع مردودية المرأة العاملة بقطاع الصحة.

2/ تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على أداءها بقطاع الصحة.

3/ تؤدي الظروف الفيزيائية السائدة في بيئة العمل إلى التقليل من جهد المرأة العاملة بقطاع الصحة.

**4. أسباب اختيار الموضوع:**

لاشك إن اكتشاف أي مشكلة يبدأ بالملاحظة ، والتي قد تكون عن طريق الصدفة أو عن طريق دراسات ومطلعات متواصلة أو فهناك عدة أسباب جذبت اهتمامي لهذا الموضوع وتكمن هذه الأسباب في:

## أ/ الأسباب الذاتية:

- 1 بصفتي باحثة بطبيعة الحال أود معرفة أو البحث عن كل ما له علاقة بالمرأة وكل ما يعيق عمل المرأة .
- 2 لأنني لاحظت معانات عدة نساء عاملات في العمل والمعوقات التي تعيقهن في أداء مهامهن.
- 3 الرغبة في الإضافة في هذا النوع من الموضوعات.

## ب/ الأسباب الموضوعية:

1. معرفة المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في العمل.
- 2 تسليط الضوء عن أكبر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة سواء كانت مشكلات إدارية أو اجتماعية أو فيزيقية.
- 3 تسليط الضوء على شريحة مهمة في عالم الشغل ألا وهي المرأة العاملة.

## 5 أهداف البحث وأهميته

**أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى الكشف ووصف أهم المعوقات التي تواجه المرأة في الميدان العمل، ومحاولة الوصول إلى تفسير ما هو كائن وذلك من خلال الكشف:

- 1/الكشف على أهم الأسباب التي تؤدي إلى تراجع مردودية المرأة العاملة في مجال العمل.
- 2/ الوقوف على أهم المعوقات أو المشكلات التي توجهها المرأة العاملة مثل المعوقات الإدارية والاجتماعية و الفيزيقية.
- 3/ البحث عن أهم الظروف الفيزيقية التي تعيق عمل المرأة .

كذلك تكمن أهمية دراسة المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة بالقطاع الصحي

1. ارتفاع نسبة العاملات ومعرفة أهم المعوقات والمشاكل التي تواجهها.
- 2 معرفة أسباب انخفاض أداء المرأة العاملة ومحاولة إيجاد بعض الحلول.
- 3 الخروج بتوصيات تخفف عن المرأة ما تعانيه.

## 6. حدود البحث:

المجال البشري: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من العاملات بمستشفى الولادة بالوادي وعلى هذا فان العدد العاملات داخل المؤسسة محل الدراسة هو 100 عاملة يتكون من : 42 قابلة، 58 ممرضة .

المجال المكاني: تم اختيار مكان هذه الدراسة بمؤسسة الولادة بشير بن ناصر. الأم والطفل . بولاية الوادي بحي 17 أكتوبر بالقرب من مكتب بريد الجزائر تتكون من مجموعة من المصالح : انظر الملحق رقم 01.

الحدود الزمنية: قصد تمكن من جمع المادة العلمية حول الموضوع الدراسة، وكان النزول للميدان خلال الفترة ما بين 2023/04/12 إلى 2023/05/07، حيث كان النزول الأول للحصول على معلومات تتعلق بالمجال البشري، ثم كان النزول الثاني الذي تم فيه توزيع الاستمارة على العاملات .

## 7. منهج البحث:

لا يكسب أي بحث أو دراسة الصيغة العلمية إلا إذا اعتمد على منهج علمي بضبط خطواته وتنظيمها للوصول إلى المعرفة العلمية واكتشاف القوانين لهذا، فقط عرف المنهج بأنه الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة. نظرا إلى أن دراسة تهدف إلى دراسة المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في المؤسسة فانه يستدعى استخدام المنهج الوصفي لأنه كفيل بدراسة وتوضيح الغموض ودراسة واقع الظاهرة.<sup>1</sup>

كما يعرف بأنه أسلوب التفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى النتائج وحقائق معقولة ، حول ظاهرة موضوع الدراسة.<sup>2</sup>

## 8. صعوبات البحث

. قلة في الإيجاد المراجع والمصادر

. غياب بعض العاملات مما أدى إلى تأخر في الإجابة على الاستبيان.

<sup>2</sup>خلفي التهامي، تأثير المعوقات التنظيمية على الاداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة، مذكرة ماستر مكملة لنيل شهادة ماستر منشورة، قسم علم الاجتماع ، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي ، 2020، 2019

## 9. هيكلة البحث

من خلال دراستنا التي تهدف إلى التحكم في مختلف الجوانب البحث ابتداءً بمقدمة ثم تقسيمه إلى فصلين تتناول جانبين النظري والميداني وفي الأخير الخاتمة.

. بالنسبة للفصل الأول يتضمن الجانب النظري والذي ينقسم إلى مبحثين

. المبحث الأول: اقتصر على الأدبيات النظرية للمتغير

1 يتضمن المفاهيم الأساسية للبحث . المعوقات . المعوقات الوظيفية . العمل . المرأة العاملة المعوقات الإدارية المعوقات الفيزيائية . المعوقات الاجتماعية.

2 بعض النظريات المفسرة للبحث

المبحث الثاني: اقتصر على الأدبيات التطبيقية ويتضمن الدراسات السابقة القيم المضافة للبحث انطلاقاً من الفجوة البحثية والدراسات

بالنسبة للفصل الثاني: يتضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية ، والذي تم عرض فيه أهم المعلومات التطبيقية المتعلقة بمستشفى الولادة بالوادي حيث تناول هذا الجانب مبحثين .

. المبحث الأول: تطرقنا في هذا المبحث إلى تعريف بمجتمع وعينة أهم متغيرات الدراسة ، والأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية والبرامج المستخدمة .

. المبحث الثاني: يتضمن عرض النتائج الدراسة ومناقشتها.

# الفصل الأول

## المعوقات الوظيفية

## الفصل الأول: الجانب النظري

### تمهيد

- ❖ المبحث الأول: الأدبيات النظرية (المعوقات الوظيفية)
- ❖ أولاً. المفاهيم الأساسية للمعوقات الوظيفية
- ❖ المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية
- ❖ أولاً الدراسات السابقة
- ❖ ثانياً النظريات المفسرة للمعوقات الوظيفية

### خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر المعوقات الوظيفية احد أهم الجوانب التي تواجه العاملات لدى القطاع الصحي، فالعامله تعتبر طرف مشارك في الجانب الوظيفي في المؤسسة والمجتمعات، فالفصل الأول من الدراسة يتضمن مبحثين ففي المبحث الأول سنتحدث عن المفاهيم الأساسية للمعوقات الوظيفية كمفهوم الوظيفة ومفهوم المعوقات ومفاهيم أخرى مرتبطة به، أما المبحث الثاني يتضمن الدراسات السابقة والقيمة المضافة للبحث و النظرية المفسرة لهذه الظاهرة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية (المعوقات الوظيفية)

أولاً: المفاهيم الأساسية للمعوقات الوظيفية

1. تعريف المعوقات الوظيفية

. المعوقات:

لغة: معوق [مفرد]: اسم فاعل من عوق يعوق عملاً أو تقدم شيء، عوقاً : منعه وشغله عنه، فهو عائق وعوائق الدهر شواغله وأحداثه<sup>3</sup>

اصطلاحاً:

يعرفها احمد صالح ناصر الحسيني:

هي كل عمل وممارسة تركز سلوكيات محددة تؤدي إعاقة التخطيط أو التطور والتنمية مسار التقدم الاجتماعي<sup>4</sup> ويشير هذا التعريف إلى أن المعوقات عبارة عن سلوكيات وأفعال سلبية تساهم في الحد من النمو والتقدم والتطور ويعرفها احمد صالح بأنها:

الصعوبات والعقبات التي تواجه المديرين وتعيق بلوغهم حل مشكلاتهم الخاصة بالإمكانيات المتوفرة لديهم مما يحول دون تحقيق الأهداف<sup>5</sup>

تعريف إجرائي:

وهي العراقيل التي تواجه التعاملات في القطاع الصحي مما ينتج عنه ضعف في الأداء، حيث تتضمن المعوقات الإدارية والفيزيائية والاجتماعية .

<sup>3</sup>علي، بن هادية، وآخرون، القاموس الجديد للطالب، ط7، الشركة الوطنية للتوزيع والنشر، الجزائر، 1991، ص167

<sup>4</sup>عزيز احمد صالح الحسيني: الأمن الأسري للمفاهيم، المعوقات، المقومات، مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية، العدد12، المجلد15، أكتوبر2016، 173

<sup>5</sup>منال العروق، حؤجية علاق، معوقات الالتزام التنظيمي لدى موظفي المؤسسة العمومية الجزائرية، رسالة شهادة ماستر منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحي بيجل، الجزائر، 2018/2019.

المعوقات الوظيفية:

اصطلاحا:

نتيجة ترتب على وجود احد الجوانب النسق الاجتماعي في حالة خلل وينظر إليها باعتبارها مهددة أو معوقة لتكامله وتوازنه واستقراره.<sup>6</sup>

كما عرفها روبرت ميرتون بأنها:

مجموعة المعوقات التي تظهر في النسق ، وسعى ميرتون لتحليل المعوقات الوظيفية ليكشف بوضوح عن وجود الكثير من مظاهر الخلل الوظيفي، التي تحدث داخل البناء الاجتماعي، ما يؤدي إلى عدم توافقه وتكيفه.<sup>7</sup>

تعريف الإجرائي:

وهي مجموعة عراقيل والصعوبات التنظيمية والإدارية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل، وتؤثر على السير الحسن لأدائها في العمل وتنقص من مرد وديتها

2. تعريف المرأة العاملة:

. تعريف المرأة:

لغة:

المرأة : مشتقة من الفعل مرا، ومصدرها المروء وتعني كمال الرجولية والإنسانية.<sup>8</sup>

كما تعرف أيضا : أنها الشق الثاني من الإنسانية المعمر في الأرض ولفظة المرأة : في اللغة العربية من الفعل مرا، ومصدرها المروء<sup>9</sup>

<sup>6</sup> إبراهيم جابر السيد، قاموس علم الاجتماع وعلم النفس، ط1، دار البداية، عمان، 2013، ص316.

<sup>7</sup> بوجراد كنة، وآخرون، المعوقات الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، رسالة ماستر، بقسم علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2017.2018.

<sup>8</sup> احمد زكي بدوي: معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية مكتبة لبنان، 1977، ص238.

<sup>9</sup> ليلى صباغ، : المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي، دمشق، 1970، ص، 15

اصطلاحا:

المرأة: وهي التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي

مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم والى جانب دورها كعاملة أو موظفة.<sup>10</sup>

. العمل:

لغة: هو مهنة أو الفعل وجمعه أعمال .

والعمل: مشتق من الفعل عمل يعمل ويعني هذا المفهوم في معناه العام أي نشاط أو جهد موجه نحو انجاز هدف معين .

اصطلاحا:

يعرف بأنه مجهود الإداري والبدني والعقلي الذي يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية ، لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما انه وظيفة اجتماعية تتحقق من خلالها شخصية الفرد.<sup>11</sup>

- المرأة العاملة:

اصطلاحا:

تعرف على أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مقابل عملها، وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة الاجتماعية ، دور البيت ودور الموظفة.

وتعرف أيضا : المرأة العاملة لا تعني المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية الماهرة ،أو التي تعمل في المصانع أو المزارع بل تعني المرأة التي تعمل خارج البيت مهما يكن عملها يدويا أو مهنيا أو إداريا .<sup>12</sup>

التعريف الإجرائي:

<sup>10</sup> بن بوزيد خولة نسوين ، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي ، رسالة ماستر ، علم الاجتماع، فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي امالبواقي، الجزائر، 2014/2015.

<sup>11</sup> احمد زكي بدوي : مرجع السابق، ص236

<sup>12</sup> جيل فيريول، ترجمة اسام محمد الاسعد: معجم مصطلحات ع الاجتماع، ط1، دار مكنية هلال، بيروت، 2011، ص178.

وهي المرأة التي تزاوّل مهنة وظيفية خارج المنزل، في المؤسسة أو منظمة ما تخضع لقوانين إدارية وتنظيمية تؤثر على أدائه

### 3 تعريف المعوقات الإدارية:

وهي بعض الصعوبات المختلفة بدورها تمنع الوصول إلى بعض الأهداف المحددة وتأتي معظم المعوقات الإدارية من خلال سوء التنظيم وسوء التخطيط ، فإذا ما أصبح التخطيط والتنظيم بشكل أوضح وأكثر شمولاً كلما قلت المشاكل والمعوقات الإدارية ، الأمر الذي يؤدي إلى الوصول إلى الأهداف المرجوة بكل سهولة، والعكس صحيح.<sup>13</sup>

### التعريف الإجرائي:

وهي تلك الصعوبات التي تعرقل العاملين في القطاع الصحي منها ساعات العمل طويلة، وتوزيع المهام غير عادل العائلات، وممارسة بعض ضغوطات من مسؤولين في العمل مما ينتج عنها ضعف الأداء.

### 4. تعريف المعوقات الفيزيائية

وهي مجموعة الظروف التي يعمل تحتها العامل أو يتعرض لها أثناء العمل في القطاع الصحي، والتي يمكن أن تؤثر على أدائه وصحته النفسية والجسدية وأحياناً تتسبب له في وقوع في حوادث.<sup>14</sup>

### التعريف الإجرائي

وهي تلك الظروف المتواجدة في مكان العمل، الحرارة، والضوضاء وتهوية، والمخلفات الطبية وكذلك أوقات العمل الليلية التي تؤثر بالسلب على المرأة العاملة في القطاع الصحي.

### 5 تعريف المعوقات الاجتماعية

وهي الافتراض عدم الاستقرار والثبات كما يتضمن معناه الحاجة الملحة إلى إعادة التوافق النسق الاجتماعي أو شخصية الإنسان من أجل الوصول إلى حالة التوازن.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> ع1عباد احمد، معامير سامي، المعوقات الوظيفية وعلاقتها باداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة

<sup>14</sup> لنصاري عمر و علاوي بلقاسم، الظروف الفيزيائية والاجتماعية للعاملين في مجال تجارة المقايضة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم

و عمل، جامعة احمد دراية ، ادار، 20222021

تعريف الإجرائي:

وهي تلك العراقيل التي تواجه المرأة في عملها في قطاع الصحة مثل ساعات العمل الطويلة التي تفقدها الوقت اللازم لرعاية أسرتها، وانتقادات التي تواجهها من طرف المجتمع بسبب عملها الليلي، وكذلك صعوبة التكيف مع متطلبات العمل في البيت، وتعدد مسؤوليتها مما اثر على تواصلها مع حولها .

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

تعد الدراسات السابقة في البحث العلمية خطوة أساسية ومهمة فهي تساعد الباحث في التعرف على أبعاد الموضوع المدروس و المعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية وكذلك تفيد في التعرف على المناهج والأدوات التي استخدمتها هذه الدراسات والنتائج التي توصلت إليها الدراسة للوصول لما هو مشترك وضروري للتعميم والاستفادة من التحليل المستخدمة في الدراسات السابقة.

أولا : الدراسات السابقة

1. الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية

صاحب الدراسة:

.الصالح الساکري

صفة الدراسة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل

سنة: 2008/2007

مكان: جامعة باتنة

مشكلة البحث: مدى تأثير الجماعات المحلية سلبا على المعوقات التنظيمية

فرضيات: كلما تقلصت للامركزية الإدارية أدت إلى الحد من فعالية الجماعة المحلية

المنهج الدراسة: منهج الوصفي

عينة الدراسة: العينة العشوائية البسيطة التي طبقت على اعضاء البلديات باتنة.

<sup>15</sup> محمد غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية، 2005، ص142.

أهم النتائج: وجود تشبث بالإجراءات والتعقيدات الإدارية مع إهمال المعايير العلمية في تسيير المشاريع.  
2. الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: المعوقات الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

صاحب الدراسة: بوجراة كنزه - بورويد خديجة

صفة الدراسة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

سنة الدراسة: 2018/2017

مكان الدراسة: جامعة مُجَّد الصديق بن يحي بيجل

مشكلة الدراسة: هل للمعوقات الوظيفية تأثير على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة؟

فرضيات الدراسة:

1. تلعب المعوقات الإدارية دورا في التأثير على مبادرة المرأة العاملة

2. تؤدي المعوقات التنظيمية إلى تراجع مردودية المرأة العاملة

3. تؤدي الظروف الفيزيقية السائدة في بيئة العمل إلى التقليل الجهد المبذول من قبل المرأة العاملة

منهج الدراسة: منهج الوصفي

عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة على العينة الطبقية التي طبقت على العاملات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

ببجبل.

أهم النتائج: في ضوء النتائج التي توقفت عليها الدراسة توصلنا إلى نتيجة العامة للدراسة الميدانية وهي إن للمعوقات

الوظيفية تأثير على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

3. الدراسة الثالثة:

عنوان الدراسة: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

صاحب الدراسة: بن خرباش مريم - عجيلي إيمان

صفة الدراسة: مذكرة مكملة ضمن نيل متطلبات شهادة ماستر تخصص تنظيم وعمل

سنة الدراسة: 2019/2018

مكان الدراسة: جامعة مُجَّد بوضياف بالمسيلة

مشكلة الدراسة: ما واقع المعوقات التي تعاني منها المرأة العاملة  
فرضيات الدراسة:

1. تعاني المرأة العاملة من معوقات مهنية
2. تعاني المرأة العاملة من معوقات اجتماعية
3. تعاني المرأة العاملة من معوقات نفسية

منهج الدراسة : المنهج الوصفي

عينة الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على طريقة الحصر الشامل والتي طبقت على النساء العاملات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة محمد بوضياف بمسيلة.

أهم النتائج: وقد أثبتت أن النتائج ليس هناك مشكلات مهنية كثيرة بل خفيفة الحد  
أثبتت النتائج كذلك انه هناك نتائج اجتماعية لمن ليست شديدة  
أما المشكلات النفسية فقد أثبتت النتائج على وجود بقوة  
4. الدراسة الرابعة:

عنوان الدراسة: تأثير المعوقات الوظيفية على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة  
صاحب الدراسة: خليفي توهامي عبد الصمد  
صفة الدراسة: مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع  
سنة الدراسة: 2020/2019

مكان الدراسة: أم البواقي

مشكلة الدراسة: كيف تؤثر المعوقات التنظيمية على الأداء الوظيفي داخل المؤسسة  
فرضيات الدراسة:

- 1 غياب الاتصال التنظيمي يؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة
- 2 يؤثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة
- 3 يؤثر الحافز على الأداء الوظيفية للعاملين داخل المؤسسة

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الشامل والتي طبقت على العمال الإداريين للعلوم الاجتماعية الإنسانية.

#### أهم النتائج:

- 1 العمل على ثقافة نشر الحوار والنقاش بين العمال
  - 2 تطبيق أسلوب المواجهة هذه المعوقات
  - 3 عدم استفادتها من فرض تفويض السلطة ويرجع السبب إلى بيروقراطية المسؤولين
5. الدراسة الخامسة:

عنوان الدراسة: المعوقات الوظيفية وعلاقتها بأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة

صاحب الدراسة: عباد احمد . معامير سامي

صفة الدراسة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

سنة الدراسة: 2020/2019

مكان الدراسة: جامعة حمه لخضر بالوادي

مشكلة الدراسة: هل توجد علاقة بين المعوقات الوظيفية وأداء العاملين لدى قطاع الصحة؟

#### فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة بين المعوقات الإدارية وأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة
2. توجد علاقة بين المعوقات المادية وأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة
3. توجد علاقة بين معوقات الفيزيقية وأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة

منهج الدراسة: المنهج الوصفي

عينة الدراسة: نظرا لكون مجتمع الدراسة غير كبير والذي قدر ب70 عاملا فكان من الضروري اعتماد على طريقة

الحصر الشامل

#### أهم النتائج:

- وجود علاقة بين المعوقات الإدارية وأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة
- وجود علاقة بين الظروف الفيزيقية واد العاملين لدى عمال قطاع الصحة
- وجود علاقة بين المعوقات المادية وأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة

وجود علاقة بين المعوقات الاجتماعية وأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة  
التعقيب عن الدراسات السابقة: من خلال استعراضنا لدراسات السابقة والتي تطرقت لفرضيات الدراسة، منها  
الفرضية الرئيسة المتعلقة بالمعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وتليها فرضيات جزئية .  
حيث كانت دراسات بمثابة خلفية علمية ساهمت في وضع خطة لدراستنا الحالية .  
كما تمت استفادة من هذه الدراسات التي استخدمت معظمها المنهج الوصفي التي اعتمدها في دراستنا وكذلك  
مجموعة من أدوات المختلفة، كالاستبيان وبرامج المستخدمة كSPSS. الا ان هناك بعض الدراسات لن تعرض الوسائل  
التوضيحية لنتائجها، وكذلك عدم تطرقها لبعض المعوقات التي تم دراستها في موضوع بحثنا مثل دراسة بن بوزيد خولة  
نسرين في دراستها(مشكلات المرأة العاملة و تأثيرها على الأداء الوظيفي) كذلك دراسة خليف توهامي عبد الصمد)  
تأثير المعوقات الوظيفية على الأداء الوظيفي) لم تتطرق إلى معوقات الثلاثة الإدارية أو اجتماعية أو فيزيقية.

### ثانيا . النظرية المفسرة للمعوقات الوظيفية

#### 1. نظرية المعوقات الوظيفية " روبرت ميرتون "

دخل " ميرتون " مهنة السوسيولوجيا في الفترة التي كان يهيمن فيها تالكوت بارسونز على السوسيولوجيا الأمريكية و  
المدافع عن السوسيولوجيا النظرية، حيث اهتم ميرتون بمكاملة و يتجاوز هذين الجانبين، في كتابه عناصر النظرية  
والمنهج السوسيولوجي، فيعتبر " ميرتون " من أكثر علماء الاجتماع اهتماما بكشف جوانب البيروقراطية التي أغفلها  
نموذج فيبر حيث كانت كفاءة الإدارة البيروقراطية تظهر في خاصيتين:

الأولى: هي الرشد أو التعقل حينما يركز الضبط على المعرفة الفنية والمعايير الموضوعية و الطابع غير الشخصي  
لعلاقات الأعضاء .الثانية: هي القدرة على التنبؤ بالسلوك التنظيمي و بمجرد الحوادث نتيجة استقرار الوظائف  
والعلاقات السائدة بين الأعضاء بحيث تعلم الارتباط بين الدور الذي يؤديه كل فرد وأدوار بقية الأعضاء، اهتم ميرتون  
بنظريات المدى المتوسط التي تساعد على تفسير أي مجال نظامي وقد أدخل ثلاثة مفاهيم<sup>16</sup> :

. الوظائف الكامنة والوظائف الظاهرة

. الخلل الوظيفي

. البدائل الوظيفية

<sup>16</sup> عباد احمد معامير سامي ، المعوقات الوظيفية وعلاقتها باداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الشهيد حمه لخضرالوادي، 2019، 2020،

## 2. المعوقات الوظيفية في مقابل الوظائف:

لكل متغير تنظيمي جانب ايجابي وظيفي جانب سلبي معوق وظيفي، ، فإذا أخذنا متغير التخصص الوظيفي فانه يمكن بتحديد جانبيين الوظيفي اللاوظيفية كما يلي:

أ - كلما زاد التخصص الوظيفي كلما زادت الفعالية التنظيمية، هذا الدور الايجابي لمتغير التخصص

يطلق عليه فيير الإسهام الوظيفي، وهو عبارة عن نتيجة ايجابية تؤدي بالنسق إلى تحقيق المتطلبات الوظيفية.

ب - كلما زاد التخصص الوظيفي كلما زاد تنميط العمل تكراره على نفس المنوال الأمر الذا يؤدي إلى عدم الرضا وانخفاض الروح المعنوية، ومن ثم انخفاض الكفاءة والأداء لهذا الجانب السلبي قياسا بالنتائج المرتبطة بسميه ميرتون "المعوق الوظيفي".

واتساقا مع هذا التصور فإن وظيفة أي نسق اجتماعي تعني جملة من المهام الخاصة به والتي يجب عليه أدائها مفن اجل الوصول إلى الأهداف المسطرة لذلك قام ميرتون بالمقارنة بين الوظيفة والنظام من ناحية، والوظيفة والتوافق بين العرض والطلب من ناحية أخرى، كما أن ميرتون عن التنظيم تظهر اهتمامه بالمعوقات الوظيفية التي ربطها بالنتائج السلبية او غير المرغوب فيها ونظرا إليها كعوامل تهدد التكامل والتوافق واستمرار النسق الاجتماعي.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> مرجع سابق، بوجردة كتر، بورويد خديجة، ص39



## الفصل الثاني الدراسة الميدانية

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

❖ المبحث الأول: الطريقة والأدوات

❖ أولاً: الطريقة

❖ ثانياً: الأدوات

❖ المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

❖ أولاً: النتائج

❖ ثانياً: المناقشة

خلاصة

تمهيد:

بعد التفرغ من الجانب النظري رسم لنا طريق لمعرفة أهم المفاهيم والنظريات المفسرة التي تناولت معوقات الوظيفة للمرأة العاملة سنتطرق في هذا الجانب من الدراسة الميدانية لهذا خصصنا هذا الفصل لتحديد أهم الأدوات المستخدمة لجمع البيانات والأساليب الإحصائية مستخدمة والبرامج مستخدمة في معالج المعطيات كذلك عرض النتائج وتحليل المعطيات وتفسيرها ثم عرض النتائج المتوصل إليها وربطها بالفرضيات ومقارنتها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

1. مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من النساء العاملات بمستشفى الولادة بشير بن ناصر الأم والطفل بولاية الوادي ،حيث بلغ عدد العاملات في المستشفى 100 عاملة . ونظرا لكون مجتمع البحث محدود فقد اخترنا طريقة الحصر الشامل ( المسح الشامل).

**طريقة الحصر الشامل:** يعتبر المسح واحد من المناهج الأساسية بل أكثرها شيوعا في البحوث الوصفية ودراسات المسحية، وهي دراسات شاملة مستعرضة ومحاولة منظمة لجمع البيانات وتحليل وتفسير وتقرير الوضع الراهن لموضوع ما في بيئة محددة ووقت معين.<sup>18</sup>

2.. تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

المعوقات الوظيفية: متغير مستقل

**طريقة قياس المتغير:** في تعاملنا مع المعلومات والبيانات التي قمنا بجمعها من الواقع الميداني ،ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا على أسلوب للتحليل متعارف عليه بشكل كبير في دراسات وبحوث العلوم الاجتماعية:  
الأسلوب الكمي: وهو الأسلوب الذي يستعمل النسب المئوية في الكشف عن معطيات التي وردت في الفرضيات أي العمل على تقييم المعطيات الواقعية التي تحصلنا عليها من الاستمارة، حيث تم حساب النسب المئوية وتمثيلها في جداول بسيطة ومركبة.

ثانيا: الأدوات

1. أدوات جمع البيانات:

. استمارة:

تعرف الاستمارة بأنّها: نموذج يضم أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية وأن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد، ويتم

<sup>18</sup>فاطمة عوض وصابر ميرفت خفاجة، اسس ومبادئ البحث، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، ط1، الاسكندرية، 2002، ص89.

استخدام استمارة الاستبيان كوسيلة من وسائل جمع البيانات من خلال قيام الباحث بتوجيه أسئلة معينة للمستجوبين تتعلق بموضوع البحث المراد إجراؤه والحصول من خلال ذلك على بيانات يستخدمها الباحث في إنجاز مهمة البحث، واستمارة الاستبيان عبارة عن استمارة تتضمن مجموعة معينة من الأسئلة المترابطة والمتعلقة بموضوع البحث يتم من خلالها الحصول على إجابات معينة يجري تحليلها لأغراض البحث. وانطلاقاً من الهدف الرئيسي للدراسة هو تحليل جملة المشكلات المهنية التي تواجه المرأة في عملها الجديد وعلى رأسها الترقية الوظيفية والعلاقات المهنية مع الجنس الآخر في مكان العمل، والذي ترجم إلى ثلاثة فرضيات فرعية قسمت أسئلة استمارة الاستبيان إلى مؤشرات ميدانية تقيس بها المتغيرات النظرية، وتتضمن الاستمارة على أسئلة مغلقة ومفتوحة بهدف تسهيل عملية إجابة المبحوثات، وبعضها مفتوحة لإعطاء الحرية الكاملة لمفردات البحث، بحكم أن المبحوثات لهن الحق في الترقية إلى مناصب الإدارية العليا، وطبيعة الموضوع استوجب إعطاء الحرية الكاملة للمبحوثات التعبير عن آرائهم حول المعوقات الوظيفية.<sup>19</sup>

وتضم الاستمارة محورين مكونة من 36 سؤال وقسمت المحاور على النحو التالي:

. المحور الأول: البيانات الشخصية متعلق بمجتمع الدراسة 06 أسئلة.

المحور الثاني: المعوقات الوظيفية وهي موزعة على ثلاثة أبعاد:

. البعد الأول: بيانات تبحث عن المعوقات الإدارية من العبارة 01 إلى 10

. البعد الثاني: بيانات تبحث عن المعوقات الاجتماعية من العبارة 11 إلى 20

. البعد الثالث: بيانات تبحث عن الظروف الفيزيائية من العبارة 21 إلى 30

2. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

أولاً: الأساليب الاستدلالية:

مجموعة من الأساليب التي قام بها الباحث باستخدامها

1. معامل الارتباط بيرسون، "Person Correlation" للتحقق من صدق أداة الدراسة، وذلك العلاقة بين كل

عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

2. معامل ألفا كرونباخ، للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

2. الأساليب الوصفية:

<sup>19</sup> عمار بنحوش، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص75.

1. التكرار والنسب المئوية: للتعرف بالتفصيل على السمات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
2. الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد
3. تم استخدام المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد مجتمع البحث عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارة).

#### البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

. لا يكاد يخلو البحث العلمي من عملية التحليل الإحصائي للبيانات ومن أهم ما يوصل إلى مخرجات عملية التحليل الإحصائي هو البرنامج Spss بما يتضمنه من نوافذ وأوامر برنامج التحليل الإحصائي Spss هو احد أشهر البرامج التي يتم استخدامها من قبل الباحثين عند كتابة البحث العلمي .

فهو برنامج حاسوبي أول نسخة منه ظهرت عام 1968، و Spss هو اختصارات للكلمات " statistical package for the social sciences" ومعناه الحزمة الإحصائية في علم الاجتماع.<sup>20</sup>

ويتكون spss من مجموعة متنوعة من الأدوات والقوائم التي يتم من خلالها إدخال البيانات التي تحصل عليها كباحث من خلال أدوات جمع البيانات المختلفة في البحث العلمي مثل الاستبيان والملاحظة والمقابلة ومن ثم يمكنك القيام بإجراء العمليات الإحصائية التحليلية المختلفة على هذه البيانات، ولبرنامج spss قدرة كبيرة على التعامل مع البيانات مختلف أنواعها وإجراء مختلف العمليات الإحصائية المعقدة عليها . كما أن برنامج spss يعتبر برنامج مناسباً لمختلف مناهج البحث العلمي.

<sup>20</sup> طارق الراوي، شرح برنامج التحليل الاحصائي، حصل على شهادة الدبلوم التقني، قسم نظم حاسوب من معهد تقني الانبار.

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج والمناقشة

أولا : ثبات الأداة

سنحاول في هذا الجزء التعرف على مدى الاعتماد على أداة جمع البيانات في الدراسة التحليل من خلال قياس على مدى صدقها وثباتها، وذلك من خلال توضيح كل من ثبات والاتساق الداخلي لأبعاده ومحاوره كما يلي.

- حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ.

1. حساب معامل ألفا كرونباخ للمقياس

سنحاول من خلال هذا الجزء أن نبين مدى ثبات استبيانات الدراسة ومصداقيتها للعمل في الموضوع من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ لكل منهما حيث كلما كان معامل ألفا أكبر من 0.6 كلما كان الاستبيان صالحا للدراسة

الجدول رقم (01): معامل ألفا كرونباخ لاستبيانات المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
32	0.784

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

لقد تبين أن معامل الثبات (Cronbach's alpha) يساوي 0.784 بالنسبة للاستبيان المذكور، وهو أكبر من المعامل 0.60 ما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات

ثانيا: الاتساق الداخلي للاستبيان

1. الاتساق الداخلي للاستبيان مصفوفة الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة من خلال حساب معامل

الارتباط بين محاور الدراسة والدرجة الكلية لكل من المتغير المستقل والجدول التالية توضح ذلك.

الجدول رقم (02): يوضح الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان الاول

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان		محاور الدراسة
Sig	Pearson Correlation	
0.000	0.70	المحور الأول:المعوقات الإدارية
0.001	0.610	المحور الثاني: المعوقات الاجتماعية
0.000	0.570	المحور الثالث:المعوقات الفيزيقية
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

من خلال معاملات لارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن المحاور الاستبيان: المحور الأول:المعوقات الإدارية؛ المحور الثاني: المعوقات الاجتماعية ؛ المحور الثالث: المعوقات الفيزيقية؛ تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الدراسة دالة إحصائياً، إذ أن قيمة Sig(مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه محاور الدراسة صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

### ثالثاً : عرض وتحليل خصائص مفردات الدراسة

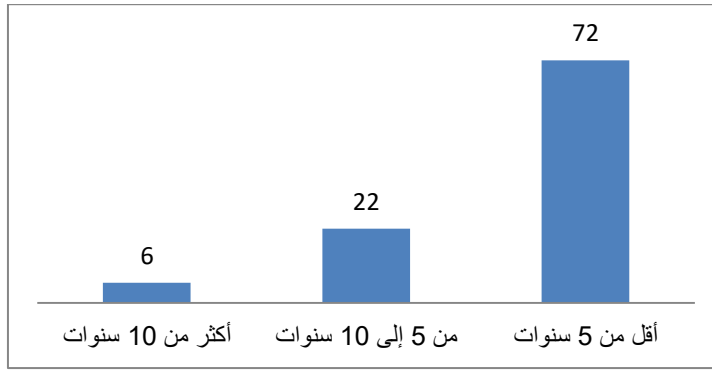
سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لعرض وتحليل الخصائص العامة والوظيفية لعينة الدراسة كما يلي.

#### 1.توزيع مفردات الدراسة حسب متغير العمر

الجدول رقم(03): توزيع مفردات الدراسة حسب العمر

النسبة %	التكرار	العمر
81	81	من 20 سنة إلى 30 سنة
13	13	من 30 سنة إلى 40 سنة
06	06	أكثر من 40 سنة
100%	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22



الشكل رقم (01): التمثيل البياني لتوزيع فترات الدراسة حسب العمر

يتوزع مجتمع الدراسة حسب متغير العمر بأغلبية العلامات تتراوح أعمارهم من 20 سنة إلى 30 سنة بعدد 81 عاملة بنسبة 81%، تليها المرحلة العمرية من 30 سنة إلى 40 سنة بعدد 13 عاملة ونسبة 13%، وفي المرتبة الأخيرة الفئة العمرية أكثر من 40 سنة بـ 06 العلامات بنسبة 6% من المجموع الإجمالي للنسب.

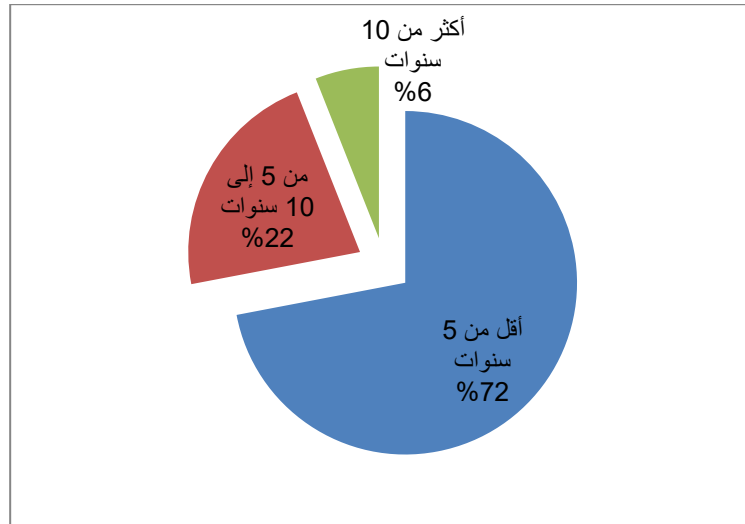
التحليل السوسولوجي: يتبين في الجدول أعلاه بان الفئة العمرية الأكثر توجدا في المصالح الاستشفائية خاصة بالولادة هي فئة الشباب من 20 إلى 30 سنة بنسبة 81% وهذا يعكس سياسة الدولة في دعم الموارد البشرية في المستشفيات بالطاقات الشابة في ما يخص فئة الممرضات والقابلات.

## 2. توزيع مفردات الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
0	0	ابتدائي
1	1	متوسط
20	20	ثانوي
79	79	جامعي
100%	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22



الشكل رقم (02): التمثيل البياني لتوزيع مفردات الدراسة حسب المستوى التعليمي

تشير معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية مفردات الدراسة بمستوى تعليمي جامعي بعدد 79 ونسبة 79% تليها مستوى ثانوي بعدد 20 عاملة بنسبة 20% في حين المستوى المتوسط نجد عاملة واحدة بنسبة 1% من المجموع الإجمالي للنسب.

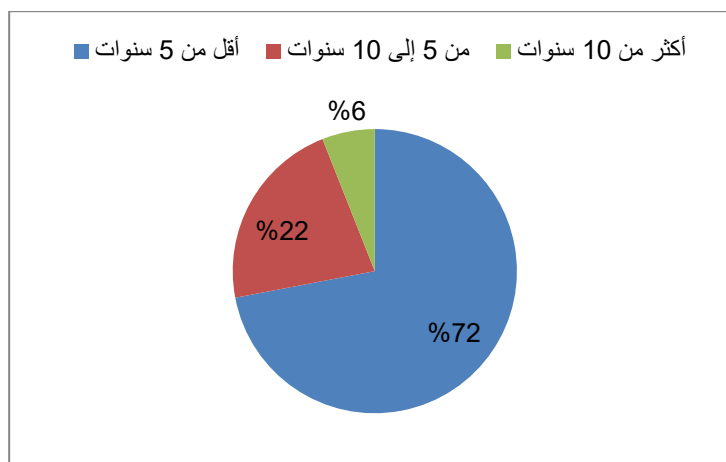
التحليل السوسولوجي: يبين الجدول أعلاه إن أعلى نسبة في مستوى تعليمي تمثلت في نسبة 79% من خريجي الجامعات وهذا راجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة، حيث أنها بحاجة إلى أفراد ذو مستوى علمي عالي، كذلك العمل في قطاع صحة يتطلب مؤهلا علميا ومعرفيا يمكنهم من التعامل مع متطلبات العمل، من بينما نجد مستوى ثانوي بتكرار 20% عاملة وهذا راجع إلى كون بعض العاملات في المستشفى الولادة يمكنهم العمل بمستوى ثانوي، في حين نجد مستوى المتوسط بتكرار عاملة واحدة، وعليه فإن أغلب مفردات ذات مستوى جامعي، وتؤكد المؤسسة اعتمادها على كوادر مؤهلة.

## 2. توزيع مفردات الدراسة حسب متغير الخبرة

الجدول رقم (05): توزيع مفردات الدراسة حسب الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	72	72
من 5 إلى 10 سنوات	22	22
أكثر من 10 سنوات	6	6
المجموع	100	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 22



الشكل رقم (03): التمثيل البياني لتوزيع مفردات الدراسة حسب الخبرة المهنية

تتوزع مفردات الدراسة حسب متغير الخبرة بأغلبية أقل من 05 سنوات بعدد 72 ونسبة 72% تليها الفئة من 5 سنوات إلى 10 سنوات بتكرار 22 مفردة ونسبة 22% أما أكثر من 10 سنوات بعدد 06 ونسبة 06% من المجموع الإجمالي للنسب.

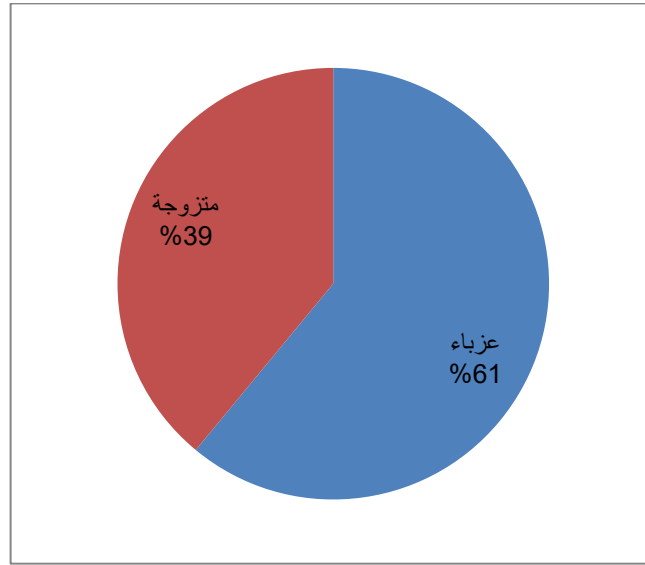
التحليل السوسولوجي: من خلال الجدول أعلاه أن الفئة الغالبة هي فئة الأقل من 05 سنوات بتكرار 72 عاملة بنسبة 72%، ثم تليها فئة من 05 إلى 10 سنوات بتكرار 22 عاملة بنسبة 22%، أما أكثر من 10 سنوات 06 عاملات، وتعكس نسبة الأقل من 05 سنوات على تأخر القطاع الصحة لأنها لا تسعى لامتلاك عاملات ذات خبرة مهنية تساعدها على تحقيق أهدافها، وهذا ما أقر به العاملات أنهم يجدون صعوبة في العمل، وسبب قلة عاملات ذو خبرة الأكثر من 05 سنوات.

### 3. توزيع مفردات الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الجدول رقم (06): توزيع مفردات الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
61	61	عزباء
39	39	متزوجة
0	0	مطلقة
0	0	أرملة
100%	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V22.



الشكل رقم (04): التمثيل البياني لتوزيع مفردات الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين أن العينة تشكل نسبة 61% من العاملات العازبات بتكرار 61 عاملة، وفي المقابل نجد 39 عاملة متزوجة نسبة 39%.

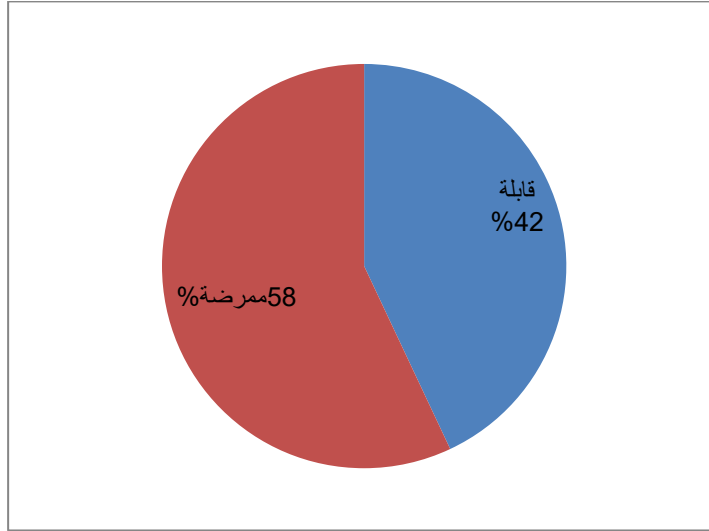
التحليل السوسولوجي: يبين الجدول أعلاه بان الفئة الأكثر هي فئة العازبات قدرت بنسبة 61% وهذا راجع إلى رغبتهم في إثبات ذاتهن، حيث يحافظن على التحاقهن للعمل الذي يمكنهن من فرض أنفسهن، وكذلك التزامهم بالمواعيد المحددة، وتليها فئة المتزوجات بنسبة 39% وهذا راجع إلى تعدد مسؤولياته وعدم تكيفها مع متطلبات العمل والبيت أما الأرامل والمطلقات فنسبتن منعدمة وهذا ما صرحت به العاملات إن العازبة هي التي تفضل العمل في هذه المؤسسات وذلك لامتلاكهن مستوى تعليمي كما إن المرأة العازبة ليس لديها مسؤوليات مثل المرأة المتزوجة

4. توزيع مفردات الدراسة حسب الوظيفة

الجدول رقم (07): توزيع مفردات الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة %
قابلة	42	42%
ممرضة	58	58%
المجموع	100	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V22.



الشكل رقم (05): التمثيل البياني لتوزيع مفردات الدراسة حسب الوظيفة

من خلال الجدول المبين أعلاه يظهر أن غالبية مفردات الدراسة يشتغلن في سلك التمريض وذلك بنسبة 58% بعدد إجمالي 58 عاملة ، في حين نجد 42 عاملة تشغل منصب قابلة بنسبة 42%.

التحليل السوسولوجي: نلاحظ في الجدول أعلاه أن الفئة الغالبة من العاملات يشتغلن في سلك التمريض وذلك بنسبة 71% من العاملات الموزعات على كافة مصالح المستشفى كمصلحة وحدة ما قبل الوضع ووحدة الحمل الخطير ووحدة ما بعد الوضع إن اعتماد المستشفى على فئة ممرضات لصحة العمومية يعكس مدى أهمية هذه الفئة أما نسبة 42 من العاملات يشتغلن منصب قابلة لهن دور فعال في مصلحة أمراض النساء وتوليد ووحدة طب الاستعجالات الجراحية التي لا تقل أهمية عن مصالح الأخرى .

#### 5. المحك المعتمد في الدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في المقياس الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس ( 5 - 1 = 4 ) من ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي ( 5/4 = 0.80 ) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس ( بداية المقياس وهي واحد صحيح ) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح المحك المعتمد في الدراسة

الاتجاه	الدرجة	الوزن النسبي المقابلة	طول الخلية
منخفض جدا	غير موافق بشدة	اقل من 20 %	من 1 - 1.80
منخفض	غير موافق	من 21% إلى 40%	من 1.80 - 2.60
متوسط	محايد	من 41% إلى 60%	من 2.60 - 3.40
مرتفع	موافق بشدة	من 61 % إلى 80%	من 3.40 - 4.20
مرتفع جدا	موافق بشدة	من 81 % إلى 100%	من 4.20 إلى 5

رابعا : عرض اختبار الفرضيات الدراسية.

### 1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

الذي يقول: تؤدي المعوقات الإدارية إلى تراجع مردودية المرأة العاملة في قطاع الصحة

تحقق من صحة الفرض نستعرض استجابات أفراد العينة على بنود المحور الأول: المعوقات الإدارية

الجدول رقم (09): تحليل إجابات المبحوثات بناء على بنود المحور الأول

البنود	معارض	معارض بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف معياري	النسبة المئوية %	اتجاه العينة
1	7	7	28	44	14	100	2.49	1.04	49.8	متوسط
2	18	14	29	27	12	100	2.99	1.27	59.8	متوسط
3	7	17	70	5	1	100	3.24	0.69	64.8	مرتفع
4	35	7	32	24	2	100	3.49	1.24	69.8	مرتفع
5	5	0	28	65	2	100	2.41	0.76	48.2	متوسط
6	2		35	31	32	100	2.09	0.92	41.8	متوسط
7	24	9	33	26	8	100	3.15	1.27	63	مرتفع
8	5	1	16	60	18	100	2.15	0.9	43	متوسط
9	6	15	9	36	34	100	2.23	1.23	44.6	متوسط
10	25	19	28	10	18	100	3.23	1.4	64.6	مرتفع
متوسط							2.75	1.21	55	

الاتجاه العام لمتوسط المحور الأول: المعوقات الإدارية

تحليل النتائج: لقد تحصل المحور الأول " المعوقات الإدارية "، على متوسط حسابي قدره 2.75 وانحراف معياري قدر بـ 1.21، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 55%، وحسب ما ورد في المقياس الخماسي يتبين أن أفراد عينة الدراسة اتجاهاهم متوسطة نحو المحور الأول، فأغلبيتهم موافقين على أن هناك العديد من المعوقات الإدارية التي تؤدي إلى تراجع مردودية المرأة العاملة في قطاع الصحة، وهذا ما يؤكد لها لانحراف المعياري إذ يظهر درجة ونسبة التقارب في الأجوبة بين أفراد العينة وحتى تؤدي هذه النتائج الغرض البحثي والهدف الذي يراد الوصول إليه قمنا بتحليلها حسب الأهمية وحسب توجه استجابات الأغلبية من أفراد العينة والتي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، وهي كالتالي:

نجد العبارة الأولى والتي تقول: يمارس المسؤول ضغوطا على العاملة وهذا بمتوسط 2.49 وبتكرار 44 على الخيار موافق وهذا ما يدل على أن الضغوط التي تمارس على العاملة تؤدي إلى تراجع مردودية العاملة. كما نجد العبارة رقم 02 والتي تقول هناك انسجام بين العاملات بالإدارة وكانت استجاباتهم تتراوح بين 41% إلى 60% بنسبة 59.8%.

بينما تحصلت العبارة رقم 06 والتي تقول: ساعات العمل التي تقوم بها أكبر من طاقتك. تحصلت نسبة 41.8% وهي النسبة التي تقابل المتوسط، ونجد استثناء عبارات 03،04،07 وعبارة رقم 10 من المحور الأول تحصلت على نسب مئوية تتراوح بين 61% إلى 80%.

**التحليل السوسولوجي:** من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه يبين أن غالبية الأفراد قالوا بان هناك معوقات الإدارية تؤدي إلى تراجع مردودية المرأة العاملة، وذلك من خلال العبارة رقم واحد والتي تقول يمارس المسؤول ضغوطا على العامل بنسبة 48% وهذا راجع إلى أن الشخص يستجيب إلى بيئة الضغط بنمط معين هدفه المحافظة والموازنة على الحياة الطبيعية لبيئة العمل، وكذلك ساعات العمل الطويلة تشكل هي الأخيرة معوق للمرأة العاملة، هذا ما صرحت به العاملة "دائما تشكي من ساعات العمل التي تقوم بها أكبر من طاقتها وهذا راجع إلى سوء تسيير هذه المؤسسة، وعدم اهتمام من طرف المسؤولين بمجهود الذي تقوم به المرأة في عملها، وان في بعض الأحيان تفرض عليها الإدارة بان تعمل ساعات عمل إضافية في مكان زميلتها."

وهذا ما صرحت به إحدى العاملات "قالت بعض من الأوقات أجبرت على مناوبة مكان زميلتها وهي ممرضة مبتدئة ذات خبرة قليلة لان متزوجة لأستطيع المناوبة بسبب أن زوجها لا يسمح لها أن تعمل في الليل

، فيستعمل نفوذه وهنا تجبر الإدارة العاملة باتخاذ مكانها في بعض الأحيان وهذا يهدد بحياة المرضى. هذا ما جاء في كتاب (انطوني غيندينز علم الاجتماع)

ومن خلال استجابات العاملات يمكننا القول بأن المعوقات الإدارية لها اثر على مردودية المرأة العاملة بدرجة متوسطة.

والمعوقات الإدارية هي العوائق التي تواجه العاملات في مستشفى الولادة وتؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم. وهي عادة ما تكون من العوائق التي تحول دون تحقيقاً لأهداف محددة وتؤثر على كفاءة العمل وفعاليته.

ومن أمثلة المعوقات الإدارية التي قد تواجه العاملين في المؤسسات:

- نقصاً لإمكانيات والموارد المالية والبشرية المتاحة للمؤسسة.
- عدم وجود خطط واضحة ومحددة للعمل والإنتاجية.
- الأساليب الإدارية القديمة وغير المؤثرة.
- عدم توفر التدريب والتطوير المستمر.
- البيروقراطية والإجراءات الإدارية المعقدة والتي تستغرق وقتاً طويلاً.
- عدم وجود تواصل فعال بين الإدارة والعاملين.
- عدم وجود نظام رواتب ومكافآت يحفز العاملين على الأداء الجيد.
- عدم وجود قواعد واضحة لتحديد المسؤوليات والصلاحيات في المؤسسة.
- الخلافات الداخلية وعدم التعاون بين الأقسام والموظفين.

2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

التي تقول: تؤثر المعوقات الاجتماعية أداء المرأة العاملة في قطاع الصحة.

الجدول رقم (10): تحليل إجابات المبحوثات بناء على بنود المحور الثاني

البنود	معارض	معارض بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف معياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
1	14		5	45	34	98	2.13	1.29	42.6	متوسط
2	1	2	29	32	36	100	2	0.91	40	منخفض
3	21		26	25	28	100	2.61	1.43	52.2	متوسط
4	25	34	29	3	9	100	3.63	1.15	72.6	مرتفع
5	13	26	36	11	14	100	3.13	1.2	62.6	مرتفع
6	21	9	28	33	9	100	3	1.27	60	متوسط
7	14	5	11	43	27	100	2.36	1.31	47.2	متوسط
8	36	9	5	30	20	100	3.11	1.62	62.2	مرتفع
9	30	19	14	33	4	100	3.38	1.32	67.6	مرتفع
10	19	3	12	46	20	100	2.55	1.36	51	متوسط
الاتجاه العام لمتوسط المحور الثاني: المعوقات الاجتماعية										
							2.79	1.40	55.8	متوسط

تحليل النتائج: لقد تحصل المحور الثاني " المعوقات الاجتماعية "، على متوسط حسابي قدره 2.79 وانحراف معياري قدر بـ 1.41، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 55.8%، وحسب ما ورد في المقياس الخماسي يتبين أن مفردات الدراسة اتجاههم متوسطة نحو المحور الثاني، فأغلبيتهم موافقين بدرجة متوسطة على أن هناك العديد من المعوقات الاجتماعية التي تؤثر على أداء المرأة العاملة في قطاع الصحة، وهذا ما يؤكدها لانحراف المعياري إذ يظهر درجة ونسبة التقارب في الأجوبة بين أفراد العينة.

وحتى تؤدي هذه النتائج الغرض البحثي والهدف الذي يراد الوصول إليه قمنا بتحليلها حسب الأهمية وحسب توجه استجابات الأغلبية من مفردات والتي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، وهي كالتالي:

نجد العبارة رقم 05 والتي يقول: تعاملاتي في العمل أثرت على مبادئ العمل وهذا بمتوسط 3.13 ونسبة مئوية تقدر بـ 62.6% وهذا ما يدل على أن بيئة العمل تؤثر على العامل داخل المؤسسة. كما نجد العبارة رقم 04 والتي تقول

عائلي غير راضية عن عملي وكانت استجاباتهم تتراوح بين 60% إلى 80% بنسبة 72.6%. بمتوسط حسابي بلغ

3.63

بينما تحصلت العبارة رقم 08 والتي تقول: أجد صعوبة مع أسرتي طبيعة عملي. تحصلت نسبة 62.2% وهي النسبة التي تقابل اتجاه المرتفع،

**التحليل السوسولوجي:** من خلال الجدول وأجوبة فئات الدراسة نجد معظم الانتقادات التي تتعرض لها العاملة من طرف المجتمع بسبب العمل الليلي لماذا؟ لان هذا راجع إلى طبيعة المجتمع السوي ، بان المرأة لا تعمل في الليل كذلك العادات والتقاليد ونوع من الخوف عليها ن حتى ولو كانت تعمل في مكان مقدس فيبقى هذا على حسب طبيعة المجتمع ، كذلك نجد أن معظم العاملات في مستشفى الولادة بشير بن ناصر الأم وطفل بالوادي إن عملهم يفقدهم الوقت اللازم لرعاية أسرهم وخاصة متزوجات ، بسبب ساعات العمل الطويلة التي تقضيها في العمل .وهذا ما صرحت به إحدى العاملات "بأنها لا تجد الوقت لمراجعة أولادها" ، كذلك "قالت أحدهن بأنها تتعامل بالجفاء مع أهلها وهذا ما أدى إلى تأثير على المرأة بقطاع الصحة

ومن خلال استجابات العاملات يمكن القول بأن المعوقات الاجتماعية تؤثر على الأداء المرأة العاملة بدرجة متوسطة. بناء على استجابات العاملات.

نعم، المعوقات الاجتماعية يمكن أن تؤثر على أداء العاملات بشكل كبير. فعلى سبيل المثال، قد يشعر الأشخاص الذين يواجهون التمييز أو الظلم الاجتماعي في مكان العمل بالإحباط والتشاؤم، مما يؤثر على مستوى تحفيزهم وإنتاجيتهم. كما أن المعوقات الاجتماعية مثل العنصرية والتمييز الجنسي يمكن أن تؤثر على الثقة بين الزملاء والتعاون بينهم، مما يؤدي إلى تعطيل سير العمل وتأثير سلبي على نتائج العمل.

ويمكن القول بأن المعوقات الاجتماعية في مكان العمل تكون أثر على أداء العاملة في القطاع الصحة، فمن المهم البحث عن طرق للتغلب عليها وتحسين البيئة الاجتماعية في مكان العمل. يمكن ذلك من خلال الحوار مع الزملاء والإدارة والعمل على إيجاد حلول للمشاكل الموجودة، وكذلك التعلم والتدريب على كيفية التعامل مع المواقف الصعبة وتحسين مهارات الاتصال والتعاون في بيئة العمل. يجب أيضا تشجيع الثقافة الاحترافية والشاملة في مكان العمل، والتأكد من أن السياسات والإجراءات تدعم التنوع والمساواة وعدم التمييز.

تعتبر المعوقات الاجتماعية من العوامل التي يمكن أن تؤثر على أداء العاملين في المجالات المختلفة، وبالتالي يمكن أن تؤثر على أدائهم في العمل وعلى جودة حياتهم اليومية.

فبعض المعوقات الاجتماعية مثل التحيزات والتمييز والعداء الاجتماعي، يمكن أن تؤدي إلى تعرض العاملين للإجهاد النفسي والتوتر والقلق، مما يؤثر على صحتهم النفسية وبالتالي يمكن أن يؤثر على أدائهم في العمل. وقد تؤدي هذه المعوقات إلى انخفاض مستوى الدافعية والإنتاجية لدى العاملين، وتؤدي إلى زيادة مستويات الغياب والتأخر في العمل، مما يؤثر على جودة الخدمات التي يقدمونها.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن المعوقات الاجتماعية مثل عدم وجود الدعم الاجتماعي، وعدم توفر الفرص المتساوية والعدالة الاجتماعية، يمكن أن تؤثر على الصحة العامة للعاملات، مما يؤثر على أدائهم في العمل وجودة حياتهم اليومية. وقد تؤدي هذه المعوقات إلى زيادة مستويات الإجهاد والتعب والإصابة بالأمراض والإصابات المهنية، مما يؤثر على مستوى الحضور والإنتاجية في العمل.

3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

التي تقول: تؤدي الظروف الفيزيائية السائدة في بيئة العمل إلى تقليل من جهد المرأة العاملة في قطاع الصحة

الجدول رقم (11): تحليل إجابات المبحوثات بناء على بنود المحور الثاني

البنود	معارض	معارض بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف معياري	النسبة المئوية	إتجاه العينة
1	2	0	8	58	32	100	1.82	0.74	36.4	منخفض
2	0	10	14	37	39	100	1.95	0.96	39	منخفض
3	0	0	20	33	47	100	1.73	0.77	34.6	منخفض
4	5	0	0	48	47	100	1.68	0.9	33.6	منخفض
5	2	0	12	38	48	100	1.7	0.83	34	منخفض
6	29	0	33	20	18	100	3.02	1.44	60.4	متوسط
7	0	20	31	43	6	100	2.65	0.86	53	متوسط
8	18	2	45	20	15	100	2.88	1.24	57.6	متوسط
9	8	3	13	31	45	100	1.98	1.19	39.6	منخفض
10	16	0	22	33	29	100	2.41	1.33	48.2	متوسط
الاتجاه العام لمتوسط المحور الثالث: المعوقات الفيزيائية										
							2.17	1.15	43.4	متوسط

تحليل النتائج: لقد تحصل المحور الثاني " المعوقات الفيزيائية "، على متوسط حسابي قدره 2.17 وانحراف معياري قدر بـ 1.15، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ 43.4%، وحسب ما ورد في المقياس الخماسي يتبين أن أفراد الدراسة اتجاهاهم متوسطة نحو المحور الثالث، فأغلبيتهم موافقين بدرجة متوسطة على أن هناك العديد من المعوقات الفيزيائية التي تؤدي إلى تقليل من جهد المرأة العاملة في قطاع الصحة، وهذا ما يؤكد انحراف المعيار إذ يظهر درجة ونسبة التقارب في الأجوبة بين أفراد العينة.

ويمكن تحليل بعض البنود حسب الأهمية وحسب توجه استجابات الأغلبية من أفراد العينة والتي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية، وهي كالتالي:

نجد العبارة رقم 06 والتي يقول: يفقد مكان عمالك للخدمة الأساسية (تدفئة، تبريد، تهوية) كانت استجاباته مرتفعة وهذا بمتوسط 3.02 وبنسبة مئوية تقدر بـ 60.4% وهذا ما يدل على أن الظروف الفيزيائية تؤثر على العاملة

داخل المؤسسة. كما نجد العبارة رقم 08 والتي تقول توفر لك الإدارة متطلبات العمل وكانت استجاباتهم تتراوح بين 41% إلى 60% بنسبة 57.6%. بمتوسط حسابي بلغ 2.82. بينما تحصلت العبارة رقم 07 والتي تقول: صوت إنذار سيارة إسعاف يشعرك بالقلق. تحصلت نسبة 53% وهي النسبة التي تقابل اتجاه المتوسط،

**التحليل السوسبيولوجي:** إن الإحصائيات الواردة تقرر بان الظروف الفيزيقية تؤدي إلى تقليل من جهد المرأة العاملة بقطاع الصحة إن من مهام أي مؤسسة هو الحرص على توفير الظروف الملائمة لضمان سيرورة العمل فمن خلال أجوبة أفراد المجتمع الدراسة نجد أنهم استجاب وان الظروف الفيزيقية تؤدي إلى التقليل من جهد المرأة العاملة بمستشفى الولادة بشير بن ناصر الأم والطفل بالوادي. فعندما يفتقد مكان العمل إلى الخدمات الأساسية مثل (تدفئة والتبريد وتهوية) فهذا يؤثر على المرأة العاملة وهذا ما صرحت به إحدى العاملات "بان في فصل الصيف لا يوجد لديهم أجهزة تبريد الكافية"، كذلك عدم توفير الإضاءة اللازمة و جود مكان لراحة عادت ما تكون غرفة الاستراحة كبير لكن في هذه المستشفى الولادة بالوادي لا تتوفر ، وهذا راجع إلى عدم دقة في تصميم الهيكل للمستشفى ، حيث يرى ميشيل فوكو "إن المنظمات الحديثة تعمل وفق ترتيبات فيزيقية مادية جرى تصميمها في وقت سابق، فالمبنى الذي يضم مؤسسة ما تكون له ملامح معينة تناسب أنشطة المنظمة غير انه يشترك مع المباني التي تعمل فيها منظمات أخرى في خصائص المعمارية ،وان تصميم المستشفى على سبيل المثال ، يختلف في بعض جوانبه عن تصميم الشركة التجارية والمدرسة فالمستشفى يضم أجنحة منفصلة وحجرات للمعاينة والاستشارات الطبية وقاعات للعمليات التي تضفى على المبنى الكلي طابعا معيننا وهذا ما اقر به في دراسة (بلقاسم محدة).

ومن خلال استجابات العاملات يمكن القول بأن المعوقات الفيزيقية تؤدي إلى تقليل من جهد المرأة العاملة بدرجة متوسطة. بناء على استجابات الباحثات.

والظروف الفيزيقية للعمل هي المتطلبات أو الشروط المحيطة ببيئة العمل من إضاءة وحرارة وضوضاء، وتهوية، وكمية المواد الكيميائية وشبه الكيميائية ونوعها أو أي مواد تلوث أخرى والتي تعد واحدة من العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين وفي صحتهم وسعادتهم وعلى رضاهم عن مهنتهم ، كما تكون سببا في اضطراباتهم النفسية والجسدية. والمتعلقة أساسا بالصحة النفسية والجسدية للعاملة وفي ما يلي تعريف لبعض تلك العناصر الميتافيزيقية لظروف العمل:

1. **الإضاءة:** هي الجزء المرئي من الطيف الكهرومغناطيسي الذي تتحسس له العين لترى الأشياء من حولها ولا بد من تحقيق قدر معين من الإضاءة في بيئة العمل لجعل الإنتاج يتم بسهولة ويسر مع ضمان سلامة العمال النفسية والجسدية .
2. **الحرارة:** توفر درجة حرارة معتدلة في بيئة العمل سواء كان العمل عضلياً أم ذهنياً، حيث أن كفاءة الفرد تقل كلما زادت الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب وكذلك الحال في انخفاضها ودرجة الحرارة المثلى تختلف من بيئة عمل لأخرى ومن منطقة جغرافية لأخرى ومن فرد لأخر .
3. **التهوية** تعتبر التهوية عامل مهم حتى في درجات الحرارة العالية حيث مع وجود هواء نقي يبقى الإنتاج عالياً مع توفر نوع من الراحة النفسية والجسمية للعامل ولكن عندما يكون الهواء ساكن والتهوية قليلة فتكون نتائج سلبية على العامل وحتى بيئة عمله.
4. **الضوضاء:** هي الصوت المرتفع غير المرغوب فيه، ويكون مستمراً مثل محرك مولد كهربائي وصوت إنذار سيارات الإسعاف ونبضي على شكل دفعات متكررة الحدوث، مثل المطرقة ومنتقطع مثل صوت تفجير الصوت، حيث نرى أن الكثير من العمال يصابون بإعراض قد تكون أحيانا خطيرة مثل الصداح الحاد وفوبيا أو خواف الصوت العالي أو الاضطرابات الوجدانية والانفعالية المرضية دون ان ننسى عوامل لا تقل أهمية عن هذه العناصر مثل الحركة وتلوث المحيط والاحتفاظ في بيئة العمل وكلها عناصر لها تأثيرها المباشر على سلامة الفرد العامل ومع اخذ لمحة موجزة عن تلك الظروف التي تحيط ببيئة عمل العامل وتأثر عليه بشكل مباشر وعلى سلامته النفسية والجسدية، باعتبارها احد العوامل الرئيسية في تحقيق فعالية الأفراد العاملين من اجل تحقيق كفاءته إنتاجية عالية.

عرض نتائج الفرضية العامة:

ما تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة العاملة في قطاع الصحة؟

ومن اجل إجابة على هذه الفرضية يمكن الاعتماد على المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل محور من المحاور الاستبيان (المعوقات الإدارية، المعوقات الاجتماعية والمعوقات الفيزيكية)

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الكلية

الترتيب	الاتجاه	النسب المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
02	متوسط	%55	1.21	2.75	المعوقات الإدارية
01	متوسط	%55.8	1.4	2.79	المعوقات الاجتماعية
03	متوسط	%43.4	1.15	2.17	المعوقات الفيزيكية

تحليل النتائج: من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المعوقات بأنواعها الثلاث لها اثر متوسط على أداء المرأة العاملة في قطاع الصحة، وتأتي هذه المعوقات ترتيباً من الأعلى إلى الأسفل حيث نجد في الترتيب الأول المعوقات الاجتماعية بمتوسط حسابي 2.79 وانحراف معياري 1.4، وبنسبة مئوية 55.8%، وفي المرتبة الثانية نجد المعوقات الإدارية بمتوسط حسابي بلغ 2.75 وانحراف معياري 1.21 بنسبة 55% من مجموع الإجمالي للنسب، ويأتي المحور المعوقات الفيزيكية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.17 وانحراف معياري 1.15 بنسبة مئوية 43.4% .

خامساً : مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

الفرضية الأولى: تؤدي المعوقات الإدارية إلى تراجع مردودية المرأة العاملة بقطاع الصحة.

وضحت نتائج اختبار الفرضية عبر ما تضمنته إجابات المبحوثات على أسئلة المحور الثاني لاستمارة البحث أي أن إجابات المبحوثات كانت على النحو التالي:

69% من المبحوثات أكدن على أن الإدارة توفر لهن متطلبات العمل وهذا يساعد المرأة على تأدية مهامها بطريقة جيدة.

49% من المبحوثات أكدن على صرامة المسؤول يلزمهن بالتقيد الحرفي بالقوانين.

48% من المبحوثات أكدن على عدم توفير المؤسسة نظام الأمان والسلامة ذلك يجعل العاملات في خطر.

44% من المبحوثات أكدن على أن وظيفتهم تتصف بالصعوبة والتعقيد وهذا راجع على أدائهم.

ومن مجمل النتائج السابقة الذكر تم التوصل إليها بعد عملية التفرغ والتحليل البيانات المتعلقة بالمحور المعوقات الإدارية كبعد من أبعاد المعوقات الوظيفية يؤدي إلى تراجع مردودية المرأة في العمل.

من خلال ما سبق يمكن ان نصل الى تحقق الفرضية الاولى من حيث ان المعوقات الادارية تؤدي الى تراجع مردودية المرأة العاملة و يربط هذه النتائج التي توصلت اليها الدراسة السابقة بوجه خاص الدراسة الوطنية اجد ان دراسة "نزيهة شواش"(المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة) ذلك من خلال بضعف تقييم المسؤولين لمجهودات ونشاطات المرأة العاملة ، وحرمانها من الترقية الوظيفية، كذلك عدم اهتمام الادارة بمتطلبات المرأة العاملة.

### الفرضية الثانية: تؤثر المعوقات الاجتماعية على أداء المرأة العاملة بقطاع الصحة.

42% من المبحوثات أكدن على أن العمل يفقدن الوقت للزواج لرعاية أسرهم .

62% من المبحوثات أكدن على وجود صعوبة مع أسرتهن بسبب طبيعة عملهن وهذا راجع إلى أن العمل يتطلب ساعات طويلة.

40% من المبحوثات أكدن على تلقيهن انتقادات من المجتمع بسبب العمل الليلي إذا عرض العاملات إلى العديد من المخاوف.

60% من المبحوثات أكدن من تعاملهن بالجفاء اتجاه أسرهم نتيجة ضغط العمل.

من خلا ما سبق يمكن أن نصل إلى تحقق الفرضية الثانية من حيث أن المعوقات الاجتماعية تؤثر على أداء المرأة العاملة و يربط هذه النتائج التي توصلت اليها الدراسة السابقة بوجه خاص الدراسة الوطنية اجد ان دراسة "بن خرياش مريم وعجيلي ايمان" (المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة) تتفق مع بعض نتائج دراستي، وذلك من خلال الصراع بين متطلبات العمل والبيت وعدم تلبية حاجيات الزوج والابناء ورعايتهم ونظرة المجتمع السلبية بسبب العمل الليلي.

الفرضية الثالثة: تؤدي الظروف الفيزيائية السائدة إلى التقليل من جهد المرأة العاملة بقطاع الصحة.

34% من العاملات أكدن على وجود ضجيج في مكان العمل ذلك يسبب في تشتت الانتباه.

33% من المبحوثات أكدن على ارتفاع الحرارة والشعور بالتعب والإرهاق هذا راجع لعدم توفر مكيفات لهواء في فصل الصيف.

48% من المبحوثات أكدن على صحتهن إذن تتميز طبيعة بيئة العمل بارتفاع الرطوبة.

39% من المبحوثات أكدن على سوء الإضاءة ويؤثر على تركيزهن في العمل راجع لكون الإضاءة غير مناسبة تسبب أضرار للبصر

من خلال ما سبق يمكن أن نصل إلى تحقق الفرضية الثالثة من حيث أن الظروف السائدة تؤدي إلى التقليل من جهد المرأة بالعمل و يربط هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة السابقة "عباد احمد ومعامير سامي"(المعوقات الوظيفية وعلاقتها باداء العاملين لدى عمل قطاع الصحة )تتفق مع بعض نتائج دراستي ،وذلك من خلال وجود خلل في التنظيم داخل مستشفى من ناحية مضايقات وعدم توفير متطلبات الراحة في العمل سوا ارتفاع في الحرارة ، وسوء الاضاءة ،وضجيج داخل مكان العمل.

### عرض النتائج الفرضية العامة:

من خلال ما سبق يمكن أن نصل إلى تحقق من الفرضية على ان المعوقات الوظيفية لها تأثير على المرأة العاملة بقطاع الصحة ذلك في ضوء مختلف الشواهد المذكورة أعلاه وكذلك الشواهد التي تحصلنا عليها من دراستنا الميدانية.

### الاستنتاج

أثبتت النتائج وجود معوقات للمرأة العاملة بمستشفى الولادة بشير بن ناصر الأم والطفل بولاية الوادي وبنسب مرتفعة وهي اتصاف الوظيفية بالصعوبة، عدم توفير متطلبات العمل ، لا يوجد نظام الأمان والسلامة، كذلك صعوبة التكيف مع متطلبات العمل ،وتعدد المسؤوليات ، كما يوجد بعض المشاكل منها سوء الإضاءة ووجود الضجيج في مكان العمل ،برغم من وجود هاته المعوقات في المؤسسة إلا أن العاملات يعملن بقصر جهدهن وأنجاز المهام في الوقت المحدد رغم تأثيره على صحتهن.

### التوصيات:

- . الإسراع في انجاز مستشفى يفي بمتطلبات الولاية نظرا للعدد المطرد ، وتزويد الموارد اللازمة لتحسين الخدمة
- . ضرورة الاستفادة من الأخطاء في التصميم والاستعانة بالمكاتب الأجنبية.
- . ضرورة القضاء على المحسوبة والتمييز في التعامل داخل المؤسسة.
- . على المؤسسة تحسين ظروف العمل وذلك بتوفير الخدمات الاجتماعية للعاملات وخاصة ما يتعلق بوسائل التدفئة والإضاءة اللازمة.
- . الاهتمام بالتكوين والتدريب الدائم والمستمر لفائدة العاملات.
- . تطبيق قواعد الجدارة بدل الولاء والمحسوبة في التعيين بالمناصب.

خلاصة الفصل :

لقد تطرقنا في هذا في هذا الفصل إلى عرض البيانات في الجداول التي تم عرضها وتحليلها، بحيث توصلنا إلى أن المعوقات الوظيفية من بينها المعوقات الإدارية، والاجتماعية والفيزيقية بقطاع الصحة، وتأتي هذه المعوقات ترتيبا من الأعلى إلا أسفل. بحيث تأتي في ترتيب المعوقات الاجتماعية أكثر تأثير بحيث تأتي بعدها في مرتبة ثانية معوقات الإدارية ومن ثم تأتي المعوقات الفيزيقيه في مرتبة ثالثة على أنها تقلل من جهد المرأة بنسبة متوسطة .

الخاتمة

## الخاتمة:

إن غزو المرأة لمختلف قطاعات العمل تمخض عنه نتائج و آثار عديدة منها ما هو ايجابي كمساهمتها في بناء و تنمية المجتمع و إحساسها بقيمة إنجازاتها و عطائها ، و منها ما هو سلبي ترك آثاره السلبية على هذه المرأة العاملة ، و الذي يتبين لنا بشكل بارز هو تعدد أدوارها و تكاثف واجباتها و تنوع مسؤولياتها ، فبعد ما كانت المرأة سواء كانت عازبة أو متزوجة تمكث في بيتها، و تكتفي بمسؤولياتها المحدودة في البيت أصبحت مسؤولة أيضا على عملها و وظيفتها في المؤسسة.

لقد أصبح موضوع المعوقات الوظيفية في الوقت الحالي من ابرز الظواهر الموجودة في المؤسسات، وهذا لكثرة الأسباب التي تؤدي إلى حدوثها ، حيث حاولنا في هذه الدراسة إبراز هذه المعوقات التي تعاني منها المرأة العاملة بمستشفى الولادة بشير بن ناصر ( الأم والطفل) بالوادي .ويتبين لنا من خلال هذه الدراسة إن المرأة واجهت عدت معوقات منها إدارية واجتماعية وفيزيكية أثرت بشكل كبير على مردوديتها وعلى أدائها الوظيفي.

فالتميز وطول ساعات العمل وعدم القدرة على التوفيق بين المنزل والعمل من جهة وبين نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة وأيضا العادات والتقاليد التي تقيد في بعض الأحيان عمل المرأة أو علاقتها بزملء داخل المؤسسة.

لذلك يتبين لنا إن المعوقات الاجتماعية تؤثر على أداء المرأة العاملة ، وان المعوقات إدارية تؤدي إلى تراجع مردوديتها بالإضافة إلى الظروف السائدة في المستشفى تقلل من جهد المرأة، بالتالي يمكننا أن نجيب عن التساؤل الفرضية العامة وهو فيما تتمثل المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة بقطاع الصحة؟ وهي تتمثل في معوقات إدارية الاجتماعية وفيزيكية باعتبارها من أكثر المعوقات التي واجهتها المرأة العاملة بمستشفى بشير بن ناصر الأم والطفل بالوادي.

وفي الأخير يمكننا القول بان لا تخلو أي مؤسسة من المعوقات إلا انه على المرأة العاملة أن تشق طريقها في مجال العمل وخارجه لتبرهن مدى قدرتها وكفاءتها وتقدمها العلمي وتحاول تجاوز كل ما يعيقها في ميدان العمل.

## قائمة المصادر والمراجع

## ❖ الكتب :

1. طارق الراوي، شرح برنامج التحليل الاحصائي، حصل على شهادة الديبلوم التقني، قسم نظم حاسوب من معهد تقني الانبار.
2. ع1ع اباد احمد، معامير سامي، المعوقات الوظيفية وعلاقتها بأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة
3. عمار بخوش، مناهج الحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
4. إبراهيم جابر السيد، قاموس علم الاجتماع وعلم النفس، ط1، دار البداية، عمان، 2013.
5. فاطمة عوض وصابر ميرفت خفاجة، اسس ومبادئ البحث، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، ط1، الاسكندرية، 2002.
6. ليلي صباغ، : المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي، دمشق، 1970.

## ❖ المذكرات والمجلات :

7. عباد احمد معامير سامي، المعوقات الوظيفية وعلاقتها بأداء العاملين لدى عمال قطاع الصحة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2019.
8. لنصاري عمر و علاوي بلقاسم، الظروف الفيزيقية والاجتماعية للعاملين في مجال تجارة المقايضة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية، ادرار، 2021.
9. بن بوزيد خولة نسؤين، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماستر، علم الاجتماع، فرع تنمية وتسير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهدي ام البواقي، الجزائر، 2014.
10. بوجراد كنزة، وآخرون، المعوقات الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، رسالة ماستر، بقسم علم الاجتماع، جامعة مُجد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2017.
11. خليفي التهامي، تأثير المعوقات التنظيمية على الاداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة، مذكرة ماستر مكملة لنيل شهادة ماستر منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهدي، ام البواقي، 2019.
12. منال العروق، خؤجية علاق، معوقات الالتزام التنظيمي لدى موظفي المؤسسة العمومية الجزائرية، رسالة شهادة ماستر منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة مُجد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2018.

## ❖ المعاجم والقواميس :

13. عزيز احمد صالح الحسيني: الأمن الأسري المفاهيم، المعوقات، المقومات ، مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية ، العدد12، المجلد15، اكتوبر2016.
14. جيل فيريول، ترجمة اسام مُجَّد الاسعد: معجم مصطلحات ع الاجتماع، ط1، دار مكنية هلال، بيروت، 2011.
15. احمد زكي بدوي: معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية مكتبة لبنان، 1977.
16. علي، بن هادية، وآخرون، القاموس الجديد للطالب، ط7، الشركة الوطنية للتوزيع والنشر، الجزائر، 1991.
17. مُجَّد غيث مُجَّد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية، 2005.

الملاحق

الملحق رقم (01) : الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمزة لخضر - الوادي  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الإنسانية



استبيان حول البحث الميداني

المعوقات الوظيفية لدى المرأة العاملة  
دراسة ميدانية على عينة من العاملات بمستشفى الولادة  
بشير بالناصر ولاية الوادي

الأستاذة المشرفة:

- باية بوزغاية

من إعداد الطالبتان:

\_ عقاب خديجة

- بوغزالة رضية.

التلميذة:

أختي الموظفة تحية طيبة :

في إطار التحضير لأطروحة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ارجوا  
منكن الساهمة في إنجاز هذا البحث العلمي بالإجابة عن أسئلة الاستمارة وارجوا أن تعبرن عن  
مواقفكن وأرائكن. ونحيطكم علما بأن هذه المعلومات التي ستدلون بها ستكون ستبقى سرية ولا  
تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

ملاحظة: يرجى وضع علامة X أمام الإجابة مناسبة وشكرا.

السنة الجامعية : 2023/2022 .

## - محور البيانات الشخصية:

1. الجنس  أنثى

2. السن:

من 20 إلى 30  من 30 إلى 40  أكثر من 40 سنة

3. المستوى التعليمي:

ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

4. الحالة الاجتماعية:

عزباء  متزوجة  مطلقة  أرملة

5. الخبرة المهنية

أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات إلى 10 سنوات  10 سنوات فأكثر

6. طبيعة العمل في المنصب الحالي: .....

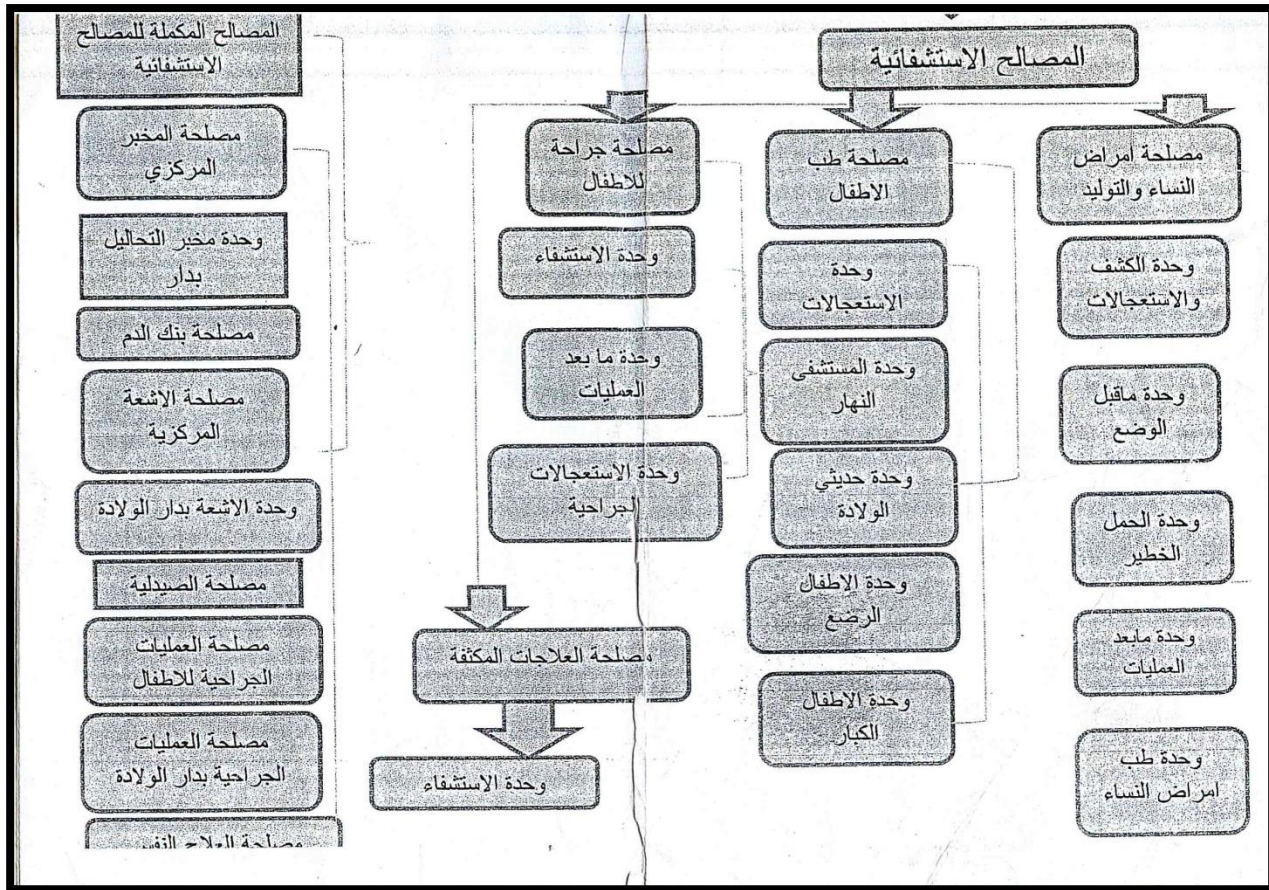
معارض	معارض بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	الأسئلة المتعلقة بالمعوقات الإدارية :
					1- يمارس المسؤول عليك ضغوطا
					2- هناك انسجام بين العاملات بالإدارة
					3- توفر الإدارة دورات تكوينية للعاملات
					4- توفر لك الإدارة متطلبات العمل
					5- توفر لك المؤسسة نظام الأمان والسلامة
					6- ساعات العمل التي تقوم بها أكبر من طاقتك.
					7- تعترف الإدارة بما تقدم من عمل إضافي
					8- توجد عملية تواصل بينك وبين رئيسك وزملائك في العمل .
					9- هل تتصف وظيفتك بالصعوبة والتعقيد
					10- ترين بأن الإدارة عادلة في توزيع المهام على العمال.

معارض	معارض بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	الأسئلة المتعلقة بالمعوقات الاجتماعية :
					1- عملي يفقدني لوقت اللازم لرعاية أسرتي
					2- أتلقى انتقادات من المجتمع بسبب العمل الليلي
					3- من الصعب التكيف مع متطلبات العمل في البيت
					4- عائلتي غير راضية عن عملي
					5- تعاملاتي في العمل أثرت على مبادئ الاجتماعية
					6- أتعامل بجفاء مع أهلي نتيجة ضغط العمل
					7- تعدد مسؤولياتي اثر على تواصلتي مع من حولي

					8- أجد صعوبة مع أسرتي بسبب طبيعة عملي
					9- يتم إبلاغك بالتعليمات عن طريق الإعلانات
					10- تشعر بوجود تمييز بين الأفراد من طرف زملائك

معارض	معارض بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	الاسئلة المتعلقة بالمعوقات الفيزيائية :
					1- تزعجك المشاكل داخل مكان عملك
					2- تعيقك المخلفات الطبية داخل مكان عملك
					3- وجود الضجيج في مكان العمل
					4- ارتفاع درجة الحرارة والشعور بالتعب والإرهاق
					5- قلة التهوية والشعور بالضيق
					6- يفتقد مكان عملك للخدمة الأساسية ( تدفئة - تبريد - تهوية)
					7- صوت إنذار سيارة الإسعاف يشعرك بالقلق
					8- توفر لك الإدارة متطلبات العمل ( قفازات ، منزر ، معقمات)
					9- سوء الإضاءة يقلل من تركيزك في العمل
					10- الرطوبة والتأثير على الصحة

الملحق رقم (02) : الهيكل التنظيمي لمستشفى الولادة بشير بن ناصر الأم و الطفل . ولاية الوادي



## الملحق رقم 03: مخرجات برنامج spss

وصف العينة حسب العمر

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid من 20 الى 30 سنة	81	81.0	81.0	81.0
من 30 الى 40 سنة	13	13.0	13.0	94.0
اكثر من 40 سنة	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid عرباء	61	61.0	61.0	61.0
متزوجة	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اقل من 5 سنوات	72	72.0	72.0	72.0
من 5 الى 10 سنوات	22	22.0	22.0	94.0
اكثر من 10 سنوات	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

حسب المستوى التعليمي

مستوى تعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid متوسط	1	1.0	1.0	1.0
ثانوي	20	20.0	20.0	21.0
جامعي	79	79.0	79.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## طبيعة العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid قابلة	43	43.0	43.0	43.0
ممرضة	57	57.0	57.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	32

معاملات الاتساق الداخلي بين المحاور

## Correlations

		المعوقانا لادارية	المعوقانا لاجتماعية	المعوقانا للغير بقرية
المعوقانا لادارية	Pearson Correlation	1	-.070-	-.195-
	Sig. (2-tailed)		.491	.057
	N	99	99	96
المعوقانا لاجتماعية	Pearson Correlation	-.070-	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.491		.000
	N	99	100	97
المعوقانا للغير بقرية	Pearson Correlation	-.195-	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.057	.000	
	N	96	97	97

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

استجابات أفراد العينة على بنود الاختبار

استجابات المحور الأول:

س1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	7	7.0	7.0	7.0
معارض بشدة	7	7.0	7.0	14.0
محايد	28	28.0	28.0	42.0
موافق	44	44.0	44.0	86.0
موافق بشدة	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

س2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	18	18.0	18.2	18.2
معارض بشدة	14	14.0	14.1	32.3
محايد	29	29.0	29.3	61.6
موافق	27	27.0	27.3	88.9
موافق بشدة	11	11.0	11.1	100.0
Total	99	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	100	100.0		

س3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	7	7.0	7.0	7.0
معارض بشدة	17	17.0	17.0	24.0
محايد	70	70.0	70.0	94.0
موافق	5	5.0	5.0	99.0
موافق بشدة	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	معارض	35	35.0	35.4	35.4
	معارض بشدة	7	7.0	7.1	42.4
	محايد	32	32.0	32.3	74.7
	موافق	24	24.0	24.2	99.0
	موافق بشدة	1	1.0	1.0	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

## س 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	معارض	5	5.0	5.0	5.0
	محايد	28	28.0	28.0	33.0
	موافق	65	65.0	65.0	98.0
	موافق بشدة	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

## س 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	معارض	2	2.0	2.0	2.0
	محايد	35	35.0	35.0	37.0
	موافق	31	31.0	31.0	68.0
	موافق بشدة	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

## س 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	معارض	24	24.0	24.0	24.0
	معارض بشدة	9	9.0	9.0	33.0
	محايد	33	33.0	33.0	66.0
	موافق	26	26.0	26.0	92.0
	موافق بشدة	8	8.0	8.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

س8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	5	5.0	5.0	5.0
معارض بشدة	1	1.0	1.0	6.0
محايد	16	16.0	16.0	22.0
موافق	60	60.0	60.0	82.0
موافق بشدة	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

س9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	6	6.0	6.0	6.0
معارض بشدة	15	15.0	15.0	21.0
محايد	9	9.0	9.0	30.0
موافق	36	36.0	36.0	66.0
موافق بشدة	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

س10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	25	25.0	25.0	25.0
معارض بشدة	19	19.0	19.0	44.0
محايد	28	28.0	28.0	72.0
موافق	10	10.0	10.0	82.0
موافق بشدة	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## استجابات المحور الثاني

س11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	13	13.0	13.0	13.0
محايد	6	6.0	6.0	19.0
موافق	45	45.0	45.0	64.0
موافق بشدة	34	34.0	34.0	98.0
11	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	1	1.0	1.0	1.0
معارض بشدة	2	2.0	2.0	3.0
محايد	29	29.0	29.0	32.0
موافق	32	32.0	32.0	64.0
موافق بشدة	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	21	21.0	21.0	21.0
محايد	26	26.0	26.0	47.0
موافق	25	25.0	25.0	72.0
موافق بشدة	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	25	25.0	25.0	25.0
معارض بشدة	34	34.0	34.0	59.0
محايد	29	29.0	29.0	88.0
موافق	3	3.0	3.0	91.0
موافق بشدة	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	13	13.0	13.0	13.0
معارض بشدة	26	26.0	26.0	39.0
محايد	36	36.0	36.0	75.0
موافق	11	11.0	11.0	86.0
موافق بشدة	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	21	21.0	21.0	21.0
معارض بشدة	9	9.0	9.0	30.0
محايد	28	28.0	28.0	58.0
موافق	33	33.0	33.0	91.0
موافق بشدة	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	14	14.0	14.0	14.0
معارض بشدة	5	5.0	5.0	19.0
محايد	11	11.0	11.0	30.0
موافق	43	43.0	43.0	73.0
موافق بشدة	27	27.0	27.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	36	36.0	36.0	36.0
معارض بشدة	9	9.0	9.0	45.0
محايد	5	5.0	5.0	50.0
موافق	30	30.0	30.0	80.0
موافق بشدة	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	30	30.0	30.0	30.0
معارض بشدة	19	19.0	19.0	49.0
محايد	14	14.0	14.0	63.0
موافق	33	33.0	33.0	96.0
موافق بشدة	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	19	19.0	19.0	19.0
معارض بشدة	3	3.0	3.0	22.0
محايد	12	12.0	12.0	34.0
موافق	46	46.0	46.0	80.0
موافق بشدة	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

استجابات افراد العينة على بنود المحور الثالث

## س 21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	2	2.0	2.0	2.0
محايد	8	8.0	8.0	10.0
موافق	58	58.0	58.0	68.0
موافق بشدة	32	32.0	32.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض بشدة	10	10.0	10.0	10.0
محايد	14	14.0	14.0	24.0
موافق	37	37.0	37.0	61.0
موافق بشدة	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid محايد	20	20.0	20.0	20.0
موافق	33	33.0	33.0	53.0
موافق بشدة	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	5	5.0	5.0	5.0
موافق	48	48.0	48.0	53.0
موافق بشدة	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	2	2.0	2.1	2.1
محايد	9	9.0	9.3	11.3
موافق	38	38.0	39.2	50.5
موافق بشدة	48	48.0	49.5	100.0
Total	97	97.0	100.0	
Missing System	3	3.0		
Total	100	100.0		

## س 26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	29	29.0	29.0	29.0
محايد	33	33.0	33.0	62.0
موافق	20	20.0	20.0	82.0
موافق بشدة	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	18	18.0	18.0	18.0
معارض بشدة	2	2.0	2.0	20.0
محايد	45	45.0	45.0	65.0
موافق	20	20.0	20.0	85.0
موافق بشدة	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض بشدة	20	20.0	20.0	20.0
محايد	31	31.0	31.0	51.0
موافق	43	43.0	43.0	94.0
موافق بشدة	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	8	8.0	8.0	8.0
معارض بشدة	3	3.0	3.0	11.0
محايد	13	13.0	13.0	24.0
موافق	31	31.0	31.0	55.0
موافق بشدة	45	45.0	45.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	16	16.0	16.0	16.0
محايد	22	22.0	22.0	38.0
موافق	33	33.0	33.0	71.0
موافق بشدة	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	3	3.0	3.0	3.0
معارض بشدة	4	4.0	4.0	7.0
محايد	15	15.0	15.0	22.0
موافق	31	31.0	31.0	53.0
موافق بشدة	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## س 32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid معارض	6	6.0	6.0	6.0
معارض بشدة	8	8.0	8.0	14.0
محايد	33	33.0	33.0	47.0
موافق	28	28.0	28.0	75.0
موافق بشدة	25	25.0	25.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	