

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة: مسعودة بولنوار

بعنوان:

## واقع المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي

من وجهة نظر الممرضة دراسة استطلاعية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم  
والطفل بسيدي عبد القادر بورقلة

نوقشت وأجزت علنا

بتاريخ: 2015/ 05 /31

أمام اللجنة المكونة من السادة

الأستاذ(ة) // بن زاف جميلة /أستاذة محاضرة قسم -ب- /جامعة قاصدي مرباح ورقلة/رئيسا

الأستاذ(ة) // بوسحلة ايناس /أستاذة مساعدة قسم-أ- /جامعة قاصدي مرباح ورقلة/مشرفا وم

الأستاذ(ة) // حمداوي عمر / أستاذ محاضرة قسم -ب- / جامعة قاصدي مرباح ورقلة/مناقشا

السنة الجامعية: 2015/2014



# شكر و تقدير

الحمد لله العلي القدير الذي وفقنا الانجاز هذا العمل المتواضع و لولا فضله علينا و توفيقه لما وصلنا إلى ما نحن عليه .

أتقدم بالشكر إلى الأستاذة المشرفة "بوسحلة إيناس" التي أفادتني في انجاز هذا البحث المتواضع فكانت خير موجهة و ناصحة ، كما تحملت معي كل العبء طيلة انجاز هذه الدراسة , كما لا أنسى الأساتذة: محامدية إيمان، عساوي الساسي ، بوساحة نجاة ،الذين مدو لي يد العون ، كذلك إلى رفيقة دربي و أختي خلادي فاطمة الزهراء و إلى كل من من ساعدني من قريب أو من بعيد .

وشكر خاص إلى كل أساتذة و طلبة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية .

الفهرسة



## الفهرس

الصفحة	الفهرس
	كلمة شكر و تقدير
	الفهرس
	فهرس الجداول
أ ب	مقدمة
<b>الفصل الأول: المدخل العام للدراسة</b>	
04	أولاً- صياغة إشكالية الدراسة
06	ثانياً- أسباب اختيار الدراسة
06	ثالثاً- أهداف الدراسة
06	رابعاً- أهمية الدراسة
07	خامساً- تحديد مفاهيم الدراسة
14	سادساً- الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
19	تمهيد
20	أولاً- مجالات الدراسة:
20	1- المجال المكاني
20	2-المجال الزمني
21	3-المجال البشري

21	ثانيا- المنهج المعتمد في الدراسة
22	ثالثا- عينة الدراسة
22	رابعا- أدوات جمع البيانات:
22	1-الملاحظة
23	2- الاستبيان
24	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: تفسير وتحليل النتائج سوسولوجيا</b>	
26	تمهيد
27	أولا-عرض وتحليل و تفسير البيانات الشخصية
30	1- تحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (1)
36	2- تحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (2)
46	ثانيا-النتيجة العامة
49	خاتمة
51	المراجع
-	الملاحق
-	ملخص الدراسة

## فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع المبحوثين حسب السن :.....	27
02	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي:.....	28
03	توزيع المبحوثين حسب الاقدمية و طبيعة العمل:.....	28
04	توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية:.....	29
05	يوضح مدى مناسبة الأجر مقابل ما تؤديه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية:.....	30
06	يوضح كفاية أيام العطل للمرأة العاملة بالمناوبة الليلية:.....	30
07	يوضح وجود تعويضات مادية مقابل المناوبة الليلية للمرأة:.....	31
08	الانتقال من مصلحة إلى أخرى طيلة عمل المرأة بالمناوبة :.....	32
09	يوضح رضا الرئيس على ما تقدمه المرأة العاملة في الفترة الليلية:.....	32
10	يوضح مدى تقصير المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في عملها:.....	33
11	يوضح مدى تلقي المرأة العاملة الشكر و الثناء من رئيسها في الفترة الليلية:.....	33
12	يوضح احترام المرضى للمرأة العاملة بالمناوبة الليلية:.....	34
13	يوضح عند وقوع ظرف للمرأة المناوبة كيف تتصرف:.....	34
14	يوضح تصرف المرأة المناوبة في الليل عند وجود حالة مرضية صعبة:.....	35
15	يوضح علاقة المرأة المناوبة في الليل مع العاملات معها:.....	36
16	يوضح الاهدانات التي تتلقاها المرأة العاملة بالمناوبة الليلية من طرف أهل المرضى:..	36
17	يوضح تلقي المرأة العاملة بالمناوبة الليلية مضايقات و اهدانات من طرف المريضات:..	37

38	يوضح توفير المؤسسة الوسائل الوقائية في الفترة الليلية:.....	18
38	يوضح توفر المؤسسة الوسائل التي تحتاجها المرأة العاملة بالمناوبة الليلية:.....	19
39	يوضح توفير المؤسسة التكنولوجيا في العمل الليلي:.....	20
40	يوضح توفير المؤسسة الأمن عند المناوبة الليلية:.....	21
40	يوضح نظرة المجتمع للمرأة المناوبة في الليل:.....	22
41	يوضح تأثير العمل بالمناوبة على الزواج:.....	23
42	يوضح مدى قابلية أهل الزوج للعمل الليلي:.....	24
42	يوضح صعوبة في مكان ترك الأولاد للمناوبة:.....	25
43	يوضح تأثير العمل الليلي على أسرة المناوبة باعتبارها كزوجة:.....	26

# مقدمة

### مقدمة:

لقد اقتصر أهمية و دور المرأة قديما على حفظ وعى البقاء و استمرارية النوع البشري إلى أن شهدت تغيرات عديدة عبر العصور مما أدى بها إلى المساهمة في بناء و تطور المجتمع و هذه التغيرات كانت بفعل التطور الديمغرافي و تغير الحياة الاقتصادية وكذلك التغير الإيديولوجي مما دفع بالمرأة للخروج للعمل مثلها مثل الرجل فأحرزت بهذا مكاسب عديدة من اجل إثبات وجودها و فعاليتها في جميع القطاعات .

فالمرأة خرجت لتمارس نشاط خارج بيتها تتقاضى لقاءه اجر، إلا أن المجتمع الحالي فيه من اعترف بان خروج المرأة للعمل ليس لإثبات جدارتها في مكان عملها، وإنما لان مردودها المادي يرفع من مستواها المعيشي و يضمن لها حياة عادية، خاصة في حالة ضعف دخل الزوج هذا من جهة، و من جهة أخرى، هناك من يرى أن عمل المرأة لا يجوز تبعا للعادات والتقاليد السائدة و خاصة العمل بالمنوبة الليلية في القطاع الصحي، و الذي يلقي استنكار كبير في أن المرأة تبيت خارج منزلها وعليه تبقى المرأة بين محيطها في العمل، و بين محيطها خارج العمل، و على هذا الأساس كانت دراستنا التي حاولنا من خلالها أن نبرز الواقع الذي تعيشه المرأة العاملة بالمنوبة الليلية في القطاع الصحي، و التي عنونت بـ **واقع المرأة العاملة بالمنوبة الليلية في القطاع الصحي من وجهة نظر الممرضة. دراسة استطلاعية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم و الطفل بسيدي عبد القادر بورقلة.**

و قسمت هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول: تناولنا مقدمة عامة.

**الفصل الأول:** عنونة بـ المدخل العام للدراسة وفيه سنتناول إشكالية الدراسة المطروحة و تحديد السؤال الرئيسي و الأسئلة الفرعية و أسباب اختيار الدراسة و إبراز أهمية و تحديد الأهداف المراد الوصول إليها من خلال هذه الدراسة كما سنتطرق إلى تحديد المفاهيم و الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** عنونة بـ الإجراءات المنهجية للدراسة سنتطرق فيه إلى المنهج المستخدم و أدوات جمع البيانات الميدانية و مجالات الدراسة.



**الفصل الثالث:** عنونة بـ تفسير و تحليل النتائج سوسولوجيا و سنتطرق فيه إلى عرض و تحليل البيانات الشخصية و تحليل

البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول و تحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني ثم عرض نتائج الدراسة الميدانية: النتائج

المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول و النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني , و أخيرا النتيجة العامة.

## الفصل الأول: المدخل العام للدراسة

01 - تحديد الإشكالية

02 - أسباب اختيار الدراسة

03 - أهداف الدراسة

04 - أهمية الدراسة

05 - مفاهيم الدراسة

06 - الدراسات السابقة



### أولاً- تحديد إشكالية الدراسة:

منذ تشكل المجتمعات الإنسانية و مع بداية الطلب على الاحتياجات الضرورية كان من واجب الأفراد القيام بجهد عضلي أو عقلي مقابل اجر معين من اجل توفير حاجياتهم وتحقيق أهدافهم القريبة و البعيدة ، وكان العمل قائم على الطريقة الميكانيكية بحيث كان المجتمع يتميز بحالة من البساطة فتنعكس على العمل الذي يتميز هو الآخر بالوضوح والبساطة و التشابه بين كل أفراد المجتمع وذلك كما هو الحال في المجتمعات البدوية أو الرعوية أو المجتمعات الزراعية البسيطة ، ومع تعقد الحياة و التطور التكنولوجي الذي ظهر مع بزوغ الثورة الصناعية أدى إلى انتقال المجتمع إلى المرحلة العضوية التي تعمل بطريقة عكس الأولى بحيث يكون فيها المجتمع معقدا و غير متجانسا وهذا ما ينعكس على ظاهرة العمل فيكون هذا الأخير معقدا ومتنوعا و غير متجانسا بين أفراد المجتمع وه و ما تتسم به المجتمعات الحضرية و الصناعية بوجه عام باعتبار العمل ظاهرة اجتماعية و ضرورية في الحياة لأنه يبرز الأدوار و يحدد وظائف ,ولكن هذه المسؤولية الكبرى كانت تقع على عاتق الرجل(الأب)باعتباره رب الأسرة فهو الذي ينفق عليها.

وبالتالي فالغيرات الحاصلة في المجتمعات الغربية أتت فرصة العمل للمرأة فلم يعد العمل مرتبط بالرجل فقط بل بالمرأة كذلك لأنها عنصر هام وتمثل نصف المجتمع مما ساهم في دفع عجلة التنمية الاجتماعية و الاقتصادية كما يقع عليها العبء في استقرار الحياة ،و يعتمد عليها في كثير من الأحيان أكثر من الرجل خاصة أنها تجمع بين عمليتي الأعمال المنزلية و العمل خارج المنزل مما أدى بها إلى إثبات وجودها وفعاليتها وتكيفها في الكثير من المجالات ، كما ساهمت الحركات الإصلاحية في تنشيط الفكر الاجتماعي و الديني فكان للمرأة اهتمام في هذا النشاط الإصلاحي نتيجة للدور الذي تقوم به في الأسرة و المجتمع، وعليه أصبح عمل المرأة مظهرا من مظاهر التغيير الاجتماعي و هذا ما يفسره الطلب المتزايد على اليد العاملة للمرأة لأنها تساعد في بناء مجتمع منسجم و متكامل بين وحداته من اجل تقديم خدمات لأفراده و هذا يؤدي إلى توازن الأنساق الموجودة داخله.

إلا أن هذه الظاهرة أدت إلى اختلاف كبير في وجهات النظر في أوساط المجتمع فهناك من يطالب ببقاء المرأة في البيت من اجل المحافظة على العادات و التقاليد و الأصول التي يخلفها الأجداد و هناك من يرى أن المرأة يجب أن تتحرر من هذه القيود و يدعو إلى التعليم و المشاركة العلمية و المساواة بينها و بين الرجل ، وهناك من يدعو إلى محو الجهل و الأمية للمرأة .

وبعض النظر على ما يحدث في المجتمعات المتقدمة في خروج المرأة للعمل ، كذلك المجتمع الجزائري شهد ظاهرة عمل المرأة لكنها كانت ضئيلة قبل الاستعمار الفرنسي ، فالمرأة الجزائرية ساهمت مساهمة كبيرة في بناء المجتمع ، فكانت المربية لأولادها، والمعلمة والمجاهدة، كما شاركت الرجل في كثير من الأعمال و بعد الاستقلال و مع التطور و النمو و التغيير الاجتماعي وإصدار الدستور بقرار إعطاء المرأة الحق و المساواة بينها وبين الرجل شهدت نقلة نوعية نتيجة الوعي بأهميتها فزادت مشاركتها في الكثير من المهام الاجتماعية و الاقتصادية مما أدى إلى النهوض با لاقتصاد الوطني و تطوير مركزها و مكانتها الاجتماعية ففرضت نفسها بقوة في عالم الشغل واقتحمت جميع المنظمات والأعمال التي كانت حكرا إلا على الرجل، فنجدها في التعليم والقضاء وفي قطاع الصحة... الخ.

وهذا الأخير نظرا لعمله الحساس والإنساني بالدرجة الأولى فهو يحتاج إلى طاقات بشرية و مادية معتبرة و نتيجة لمتطلباته فإنه يستدعي تقسيم العمل إلى فترات (صباحية و مساءية) وهذا حسب طبيعة القطاع من اجل تحقيق كفاية إنتاجية عالية ، وهذا التقسيم جاء من اجل المحافظة على ديمومة النشاط مما جعل المرأة الممرضة تعمل بالناوبة الليلية لتلبية احتياجات المنظمة في هذه الفترة، وتلعب هذه الممرضة دورا كبيرا في مساعدة المرضى وهذا ما يجهله الكثيرون مما قد يجعل المجتمع كمنظومة من القيم و القواعد ينظر إليها نظرة احتقار لان هذه القوانين تحرم أن تبيت المرأة خارج بيتها وعليه فإنه يعتقد أن مهنة الممرضة محلة بهذه العادات والتقاليد السائدة في المجتمع، وفي ظل كل هذا تجد الممرضة نفسها تقوم بهذا الفعل الاجتماعي الذي له دور في تكامل وحدات المنظمة كجزء وتكامل الأنساق الاجتماعية الموجودة في المجتمع ككل وهذه الوظائف التي تقوم بها ليست بالأمر الهين في مجتمع تحكمه الأعراف وكونها امرأة قد تلاقي صعوبات إما من المجتمع ,و إما من محيط العمل وسنحاول في دراستنا هذه إبراز أهم ما تعيشه المرأة العاملة بالناوبة الليلية وذلك من خلال تسليط الضوء على المصلحة الاستشفائية الأمومة و الطفل بسيدي عبد القادر ومنه نطرح التساؤل التالي:

ما واقع المرأة العاملة بالناوبة الليلية في القطاع الصحي من وجهة نظر الممرضة؟

وتندرج تحت التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية:

1. هل تنعكس المناوبة الليلية للمرأة العاملة في القطاع الصحي على الرضا الوظيفي؟

2. ما هي المعوقات التي تواجه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي؟

ثانيا. أسباب اختيار الدراسة:

- ✓ الرغبة في دراسة موضوع واقع المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي بورقلة باعتبارها ظاهرة اجتماعية تستحق الدراسة.
- ✓ كون المرأة العاملة بالمناوبة الليلية لها دور أساسي في البناء الاجتماعي داخل المؤسسة الاستشفائية من اجل تلبية حاجيات هذه الوحدة و أعضائها.
- ✓ اتساع و انتشار ظاهرة نزوح المرأة للمناوبة الليلية بالقطاع الصحي.

ثالثا. أهداف الدراسة:

- التعرف على كيفية انعكاس المناوبة الليلية على المرأة العاملة في القطاع الصحي.
- التعرف على العوائق التي توجه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية بالقطاع الصحي .
- التعرف على كيفية تفاعل المناوبات مع المرضى بالقطاع الصحي.

رابعا. أهمية الدراسة:

- ❖ تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة في مجتمعنا الحديث.
- ❖ ترسيخ مكانة المرأة العاملة بالمناوبة الليلية و دورها في المجتمع
- ❖ إظهار مدى اهتمام المرأة العاملة بالمناوبة الليلية بالمرضى في القطاع الصحي.
- ❖ التعرف على مدى رضا المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في القطاع الصحي.

خامسا. تحديد مفاهيم الدراسة:

— تعريف العمل

التعريف اللغوي: هو المهنة أو الفعل و جمعه أعمال و هذا حسب لسان العرب الابن منظور.<sup>1</sup>

التعريف الاصطلاحي:

\* — هو نشاط يؤدي إلى اجر مالي.<sup>2</sup>

من خلال هذا التعريف نلاحظ إن العمل هو الذي يؤديه الفرد, و يحصل مقابله على اجر (نقود).

\* — كذلك يعرف على انه وسيلة إنتاج السلع و الخدمات التي ترغب فيها الأفراد.<sup>3</sup>

نلاحظ أن العمل حسب هذا التعريف انه ذو طبيعة اقتصادية لأنه يركز على الإنتاج.

\* — أما "جورج فريدمان" يشير إلى إن العمل يشكل في الوقت نفسه هدرا للطاقة و عاملا من عوامل الإنتاج و مصدر

للمداخل ووسيطا للاندماج.<sup>4</sup>

ومن هذا التعريف نلاحظ أن العمل احد عوامل الإنتاج، و مصدر للدخل، وهمزة وصل لاندماج الفرد و تفاعله في المجتمع.

\* — أيضا يعرفه (التكريتي): إن العمل لا يقتصر على العمل الفردي المنظم فقط و إنما يشمل العمل الجماعي أيضا.<sup>5</sup>

نلاحظ هذا التعريف انه يركز على العمل الجماعي, و التعاون الانجاز مهمة "ما" قد يعجز الفرد الواحد على القيام بها، وعليه

فا التعريف ذو طبيعة اجتماعية.

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار الحديث، القاهرة، 2003، ص104

<sup>2</sup> غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص17، 18

<sup>3</sup> بوحفص مباركي، العمل البشري، ط2، دار العرب للنشر و التوزيع، الجزائر، 2004، ص43

<sup>4</sup> جيل فيريول، ترجمة أنسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ط1، دار مكتبة الهلال، بيروت، 2011، ص178

<sup>5</sup> هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية (دراسة مقارنة بين النظام المالي و الإسلامي و النظام الوضعي)، ط2،

دار النهضة الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص210

نلاحظ هذا التعريف انه يركز على العمل الجماعي، والتعاون الانجاز مهمة "ما" قد يعجز الفرد الواحد على القيام بها، وعليه فا التعريف ذو طبيعة اجتماعية.

\* — والعمل حسب الدكتور "جهاد ذياب الناقولا" بين انه من يراه وجبا على كل فرد قادر عليه دون تمييز بين الرجل و المرأة و البعض الآخر يراه حقا من حقوق الفرد سواء كان رجلا أو امرأة، فقد عرف البعض العمل انه : ذلك النشاط النوعي المميز لخصائص الإنسانية الرفيعة و هو مصدر كل إنتاج و ثروة و حضارة، فهو الجهد العضلي أو العقلي الذي يقوم به الفرد بهدف تلبية حاجياته المادية و المعنوية بوقت واحد.<sup>1</sup>

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن العمل واجب وحق على المرأة و الرجل و هناك من يراه نشاط يقوم به الفرد لتلبية احتياجاته و يميز الإنسان و هو مصدر كل ثروة و حضارة .

\* و العمل حسب "ماركس" على انه مجموعة أفعال يقوم بها الإنسان قصد هدف وذاك بمساعدة فكره و يديه و أدواته أو الآت و التي تؤثر بدورها على الإنسان و تغييره.<sup>2</sup>

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن العمل هو عبارة عن أفعال هادفة يقوم بها الإنسان بمساعدة فكره و أدواته التي تؤثر عليه.

\* و يعتبر العمل على حد تعبير عالم الاجتماع الانثروبولوجي "مارسال موس" ( 1950/1872) ظاهرة إنسانية و لجماعة شاملة ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبده الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسة العمل ،ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل و مختلف انفعالاته الكاملة و تفاعله مع مكان عمله و محيطه ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل وهو يشمل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها للإنسان على المادة بواسطة عقله و يديه و عبر استخدام الآلة و تساهم تلك المجموعة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان.<sup>3</sup>

من خلال هذا التعريف أن العمل له أبعاد متعددة منها البيولوجي والنفسي و الاجتماعي وكلها تساهم في تطوير الإنسان.

<sup>1</sup> جهاد ذياب الناقولا، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل (دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات في دمشق) الهيئة العامة السورية للكتاب مطابع وزارة الثقافة، ط1، دمشق، 2011، ص64.

<sup>2</sup> محمد الجواهري، الانثروبولوجيا، (أسس نظرية علمية) دار المعارف ، القاهرة، 1982

<sup>3</sup> عائشة التائب، النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة ، ط1، منظمة المرأة العربية ، مصر، 2001، ص15

\* كذلك يعرفه "إحسان محمد الحسن" على انه الجهد العضلي أو العقلي الذي يبذله الإنسان لقاء اجر أو راتب معين ،  
علما بان الجهد المتداول في خلق سلعة معينة أو تقديم خدمة نافعة يطور الفرد و المجتمع و تحقيق أهدافها القريبة و البعيدة<sup>1</sup>.

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن العمل هو جهد يبذله الإنسان من اجل إنتاج سلع أو تقديم خدمات لنفسه و للمجتمع.

\* و يعرفه "محمد مسلم" هو النشاط المبذول من اجل اثر ضروري سواء أعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجر<sup>2</sup>.

نلاحظ من هذا التعريف أن العمل هو نشاط مبذول من اجل الحصول على اجر أو إنتاج سلعة ما.

\* كذلك يعرف في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: على انه مجهودا إراديا وعقليا أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء

المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما انه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد<sup>3</sup>.

نلاحظ من هذا التعريف أن العمل يحقق هدف اقتصادي وهو وظيفة اجتماعية تبرز فيها شخصية الفرد.

\* أما في علم الاجتماع الماركسي يعرفه: هو نشاط موجه للإنسان و الذي يهدف إلى السيطرة على القوى الطبيعية و

الاجتماعية و تحويلها لتلبية حاجيات الإنسان و المجتمع و هذه الحاجات تتكون تدريجيا.

نرى من هذا التعريف أن العمل هو غاية لاستغلال الموارد الطبيعية و البشرية لتلبية رغبات الإنسان.

\* التعريف الإجرائي للعمل: هو كل جهد عضلي أو فكري تبذله المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي من اجل

تلبية احتياجاتها واحتياجات المنظمة.

## 2- تعريف المرأة العاملة:

\* تعرفها "كاميليا عبد الفتاح" على أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل و تحصل على اجر مادي مقابل عمل ,وهي تقوم

بدورين أساسيين في الحياة دور ربة بيت و دور موظفة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي ، ط1 ، دار وائل للنشر ،عمان، 2005 ،ص22

<sup>2</sup> محمد مسلم ، مدخل الى علم النفس العمل ، ط1 دار قرطبة ،الجزائر، 2007 ،ص16

<sup>3</sup> احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982، ص236.

<sup>4</sup> كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، 1984، ص104

نلاحظ من هذا التعريف أن المرأة العاملة هي التي يكون عمل خارج بيتها مقابل اجر و لها دوران تربي أبنائها وموظفة.

\* كذالك هي المرأة التي تعمل خارج المنزل و تحصل على اجر مادي مقابل عملها.<sup>1</sup>

من خلال هذا التعريف نرى أن المرأة العاملة هي التي تعمل خارج مسكنها من اجل الحصول على اجر مادي.

\* التعريف الإجرائي للمرأة العاملة: هي كل امرأة تعمل خارج منزلها من اجل الحصول على اجر مادي لتلبية احتياجاتها

خاصة المرضة.

### 3- تعريف القطاع الصحي:

يعتبر مؤسسة صحية عمومية ذات طابع إداري ومجموعة هياكل وقائية ، التشخيص ،العلاج ،والاستشفاء ،وإعادة التأهيل

الصحي الموجودة داخل إقليم نفس الدائرة والمتكونة من المستشفيات والعيادات المتعددة الخدمات ،المراكز الصحية،قاعات

الفحص و العلاج ومراكز الأمومة وكل منشئة صحية عمومية تحت وصاية وزارة الصحة و السكان.<sup>2</sup>

### 4 – تعريف العمل بالمناوبة :

\* تعريف "كامبتر" **KAMPENZ** وعبارة عن تنظيم ساعات العمل ،حيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من سالعمال لفترات

عمل خلال أوقات مختلفة أثناء الأربعة و العشرين ساعة.<sup>3</sup>

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن العمل بالمناوبة هو تنظيم ساعات العمل لمجموعة من العمال خلال فترات مختلفة أثناء 24

ساعة.

\* تعريف "فيو" **VIEUX** انه نمط من تنظيم وقت العمل لضمان استمرارية الإنتاج بواسطة تعاقب فرق العمل على العمل

دون انقطاع.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> جمال يوسف بلان، السميات الشخصية لدى المرأة في ضوء بعض المتغيرات، (دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من النساء العاملات في محافظة دمشق و حمص)،مجلة جامعة دمشق،العدد الأول،المجلد 28، 2012،ص26.

<sup>2</sup> طاهري حسين، الخطأ الطبي و الخطأ العلاجي في المستشفيات العامة، دار هومة ، الجزائر، 2002، ص11.

<sup>3</sup> \_villemeur(A) :sûreté' de fonctionnement des systèmes industriels. Paris:Ey ralles.1988.p21.

<sup>4</sup> \_ savoyant(A):statut et fonction de communication dans l'activité' des équipes de travail،psqchologie française.28.1977.p250.

نلاحظ في هذا التعريف أن العمل بالمناوبة هو تعاقب فرق العمل على العمل دون توقف من اجل استمرارية الإنتاج.

\*تعريف " كايو" KAILAU نمط من تنظيم وقت العمل لضمان استمرارية الإنتاج وتعاقب فيه فرق العمل دون انقطاع في الزمان <sup>1</sup>.

ومن خلال هذا التعريف نلاحظ أن العمل المتناوب هو وقت منظم تتعاقب فيه فرق العمل دون توقف في الوقت.

\*التعريف الإجرائي للعمل بالمناوبة: هو تعاقب فرق العمل للعاملات (المرضات) دون توقف من اجل ضمان استمرارية الإنتاج سواء بالليل أو بالنهار.

### 5- تعريف المناوبة الليلية:

\* حسب قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: جاءت المادة 11/90 المتعلقة بعلاقات العمل من قانون العمل الجزائري في العلاقات الفردية إن كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا يعتبر عملا ليليا تحدد قواعد و شروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية.<sup>2</sup>

\*تعريف الإجرائي للمناوبة الليلية: وهي أن يقوم فريق عمل ( المرضات ) بالعمل في الليل في القطاع الصحي من اجل تلبية احتياجات المنظمة وهذا حسب طبيعة نشاط المؤسسة.

**6 — تعريف المرضة إجرائيا:** وهي تلك المرأة ( المرضة) التي تخرج من بيتها للعمل في الليل في القطاع الصحي لكي تلي احتياجاتها واحتياجات المؤسسة حسب نشاطها وحسب طبيعة العمل المراد إنجازها.

<sup>1</sup> ) (villemeur(A), opcit , p :22.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، اتفاقيات دولية قوانين مراسيم ، قرارات و أراء مقررات قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل



7- تعريف الرضا الوظيفي:

التعريف اللغوي:

الرضا في اللغة هو ضد السخط، و ارتضاه يعني رآه له أهلا و رضي عنه، أحبه و اقبل عليه .<sup>1</sup>

التعريف الاصطلاحي:

\* يعرفه "اوراد وشيت" ( HAWARD AND SHETH ) بأنه الحالة العقلية للإنسان التي يشعر بها عند ما

يحصل على مكافئة (ثواب) كافية مقابل التضحية و المجهود.<sup>2</sup>

نلاحظ في هذا التعريف أن الرضا هو شعور ينتاب العامل نتيجة حصوله على امتيازات مقابل ما يبذله من جهد.

\* يعرفه "ادوين لوك" (EDWINLOCKE) بأنه الحالة العاطفية الناتجة عن تقديم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك

الوظيفة.<sup>3</sup>

من خلال هذا التعريف نرى أن الرضا هو حالة وجدانية للموظف ناتجة على ما يحصل عليه من تلك الوظيفة

\* كما يعرفه "بلجن" (BLEGEN) انه شعور الفرد اتجاه وظيفته و إن هذا الشعور يعكس درجة تفاعل بين خصائص

الفرد و الوظيفة و المؤسسة.<sup>4</sup>

نلاحظ من هذا التعريف أن الرضا هو شعور يعكس تفاعل الفرد مع وظيفته و المؤسسة

\* لا يوجد هناك فرق بين الباحثين حول مفهوم محدد للرضا الوظيفي فهذا المفهوم ما زال موضوع جدال و نقاش كبيرين و

يرجع السبب في ذلك أساسا إلى تعدد المجالات العلمية التي تناولته با الدراسة، يضاف إلى ذلك أن الرضا الوظيفي موضوع

شخصي ما قد يكون عدم رضا لشخص آخر.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مرجع سابق، اين منظور، المجلد 14، 1956، ص 323.

<sup>2</sup> عائشة مصطفى المناوي ، سلوك المستهلك، ط2، دار المكتبة عين شمس، القاهرة، 1998، ص 121.

<sup>3</sup> سامي بن عبد الله الباسين ، الرضا الوظيفي لمندوب المبيعات في القطاع الخاص، السعودية، المجلة العربية للعلوم

الإدارية، مجلد 14، عدد 02، جامعة الكويت، ماي، 2007، ص 243.

<sup>4</sup> حنان عبد الرحيم الأحمدى ، الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، المجلة

العربية للعلوم الإدارية ، مجلد 13، عدد 03، جامعة الكويت، سبتمبر، 2006، ص 308.

<sup>5</sup> محمد سعيد سلطان ، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2004، ص 194-195.

وعليه من خلال هذا التعريف فان الرضا الوظيفي قد يكون عند شخص، وليس بالضرورة إن يكون عند شخص آخر.

**8 — تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً:** هو الحالة التي تشعر بها المرأة العاملة بالمناوبة الليلية .

**9 — تعريف المعوقات:**

**التعريف اللغوي:**

\*العائق يمكن تحديده في اسم فاعل جمعه عوائق ، وهو المانع عن الشيء نقول عاقني عن الوجه الذي أردت عائق وعاقنتي

العوائق وعاقه عن الشيء أي منعه و شغله عنه فهو عائق و المصدر عوق و العوق و التعويق بمعنى التثبيط و الحبس و

الصرف.<sup>1</sup>

\* كذلك هو عائق عن الشيء ، عوقاً، منعه و شغله عنه فهو عائق وعاقه من الشيء يعوقه عوقاً: فالعوق الحبس و الصرف

والتثبيط كما التعويق والاعتياق وذلك إذا أراد أمراً فصرفه عنه صارفاً.<sup>2</sup>

**التعريف الاصطلاحي:**

يعتبر روبرت ميرتون أول من استخدم مفهوم المعوقات في الفكر التنظيمي ويقصد بها المعوقات الوظيفية التي تشكل اختلالات

و اضطرابات تكمن وراء الوظائف الكامنة غير الظاهرة.

\* يعرفه "محمد علي محمد" المعوقات على أنها كل النتائج أو العمليات التي يشهدها النسق الاجتماعي وينظر إليها بوصفها

تؤدي إلى تهديد التكامل و التوافق و الاستقرار في هذا النسق.<sup>3</sup>

\* يعرفه "احمد زكي بدوي" بان العائق الوظيفي أو المانع هو كل النتائج أو العمل التي تحد من تكامل النسق الاجتماعي أو

توقفه كما تتضمن ضغطاً و توتراً على المستوى البنائي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، جلد10، ط1، دار الكتاب العلمية، لبنان، 2003، ص335-336.

<sup>2</sup> الفيروز، ابادي محمد يعقوب، القاموس المحيط، دار الفكر، بيروت، 1978، ص270.

<sup>3</sup> محمد علي محمد، علم الاجتماع التنظيم، (مدخل للتراث و المشكلات و الموضوع و المنهج)، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص544.

<sup>4</sup> شامخ عزيزة، معوقات إدارة الموارد البشرية الجزائية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية و الديمغرافيا، تخصص تنمية و تسير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2009، ص29.

نلاحظ إن هناك تشابه في التعريفين لأهما ير كزان على المعوقات الوظيفية (الخلل الوظيفي) وهي إلا نتائج وعمليات تمدد تكامل النسق الاجتماعي ، ومنه نستطيع القول إن هذا المفهوم واضح و متفق عليه في علم الاجتماع.

\* و في علم الإدارة العامة يعرف الخلل الوظيفي : بأنه كل ما يعيق حسن سير الوظائف العامة في البنية الاجتماعية<sup>1</sup>

من خلال هذا التعريف نرى إن الخلل الوظيفي هو ما يعرقل السير الحسن للوظيفة العامة في البنية الاجتماعية.

\* التعريف الإجرائي للمعوقات: وهي صعوبات و مشاكل التي تواجه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية من اجل عرقلة السير

الحسن لعملها وقد تكون اجتماعية أو أسرية أو مادية أو خدماتي.

### سادسا. الدراسات السابقة

الدراسة الأولى:(<sup>2</sup>) للباحثة (سهام بنت خضر الزهراني) بعنوان "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع

الصحي"،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية-السعودية،الموسم1435هـ.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات الاجتماعية التي توجه المرأة العاملة في القطاع الصحي الاجتماعية منها

الاقتصادية والثقافية والأسرية والمهنية التي توجه هذه المرأة العاملة.

حيث انطلقت الباحثة من تساؤل مركزي مؤداه ما تأثير المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي؟

كما اعتمدت الباحثة على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي لمحاولة وصف وتحليل بعض المعوقات التي توجه المرأة العاملة في

القطاع الصحي وتفسير علاقة تلك المعوقات في التأثير على الأسرة وعلى المجتمع وتطوره ، و لجمع البيانات تم الاستعانة با

الاستبيان فقط،شملت العينة على مجموعة من العاملات في القطاع الصحي وقدرت عينة الدراسة بـ 400 عاملة و تم

اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة نظرا لكبر حجم العينة، و توصلت إلى نتائج مفادها أن:

1/ اغلب العاملات يجدن معارضة من الأهل أي عدم دعمهن.

<sup>1</sup> عبد الفتاح مراد ،موسوعة البحث العلمي و إعداد الرسائل و الأبحاث و المؤلفات ،الهيئة القومية لدار الكتاب و الوثائق

المصرية،الإسكندرية، (بدون سنة)، ص506.

<sup>2</sup> سهام بنت خضر الزهراني،المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير، كلية الآداب و العلوم

الإنسانية ، قسم الاجتماع و الخدمة الاجتماعية،تخصص علم الاجتماع و الخدمة الاجتماعية،جامعة السعودية-الموسم1435هـ

2/ الطريقة التي يتبعها المجتمع ليضمن استقراره هو جعل الفتيات يصنعون إلى القيم و المعايير الاجتماعية.

3/إن عمل المرأة خارج بيتها يزيد من عدم استقرارها.

4/طبيعة عمل المرأة فرضن لها الاختلاط.

5/ توجد المرأة صعوبة في عملها نسبة للاختلاط.

6/ تعتبر الباحثة أن هناك بعض النساء العاملات يعتبرون مثلا سيئا بسبب تصرفاتهم .

7/ يجب على المرأة العاملة الاكتفاء بولدين أو ثلاثة لتقل المسؤولية عن عاتقها.

8/ إن احتياجات أبناء المرأة العاملة يؤثر على أداء عملها في المستشفى.

و أفادتني هذه الدراسة في طرح أسئلة الاستبيان وتحليل النتائج .

الدراسة الثانية:<sup>(1)</sup> للباحث (العريط بشير) وهي بعنوان "الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة ( 3×8)",

مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص علم النفس العمل و التنظيم ، جامعة منتوري بقسنطينة—

موسم 2006/2007.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الانعكاسات النفسية و السلوكية التي يعاني منها العمال الخاضعين لنظام العمل بالمناوبة

(3×8) النفسية كالاكتئاب... الخ و السلوكية كالدائية في الحركة أي ما لا يعبر عن شخصية العامل و هذا كله من جراء

نظام العمل بالمناوبة(3×8)، حيث استغنى الباحث على طرح التساؤل المركزي واكتفى بطرح مجموعة من تساؤلات وهي:

— هل يوجد هناك اختلاف في مستوى الاستجابة الاكتئابية بين عمال المناوبة (3×8) و عمال اليوم العادي؟.

هل يوجد هناك اختلاف في مستوى القلق بين عمال المناوبة (3×8) و عمال اليوم العادي؟— هل يوجد هناك اختلاف في

مستوى الضغط النفسي بين عمال المناوبة(3×8) و عمال اليوم العادي؟

هل يوجد هناك اختلاف في مستوى اختلال المظاهر السلوكية بين عمال المناوبة(3×8) و عمال اليوم العادي؟

هل يوجد هناك اختلاف في مستوى الاستجابة الاكتئابية لدى عمال المناوبة(3×8) المتزوجون و العزاب؟

هل يوجد هناك اختلاف في مستوى القلق بين عمال المناوبة(3×8) المتزوجون و العزاب؟

<sup>1</sup> لعريط بشير: الانعكاسات النفسية و السلوكية لنظام العمل بالمناوبة(3×8) , رسالة دكتوراه، كلية الآداب و العلوم الإنسانية ، قسم علم

النفس و علوم التربية ، تخصص، علم النفس العمل و التنظيم ،جامعة قسنطينة ،الجزائر، 2006/2008

هل يوجد هناك اختلاف في مستوى درجة الضغط النفسي بين عمال المناوبة (8×3) المتزوجون و العزاب؟

هل يوجد لمتغير الاقدمية تأثير على مستوى الاستجابة الاكتئابية لدى عمال المناوبة (8×3)؟

هل يتأثر مستوى القلق بتغير الاقدمية لدى عمال المناوبة (8×3)؟

هل مستوى الضغط النفسي لدى عمال المناوبة (8×3) يتأثر با للاقدمية في العمل؟

واعتمد الباحث على تطبيق المنهج الوصفي وذلك بهدف وصف و تحليل بعض الانعكاسات النفسية والسلوكية التي يعاني منها

العمال الخاضعين لنظام المناوبة ( 8×3 ) ولجمع البيانات تم الاستفادة من الملاحظة والمقابلة ومختلف السجلات الإدارية

والاستبيان.

شملت العينة مجموعة من العمال بمركب المواد البلاستيكية بسكيكدة و قدرت عينة الدراسة بـ 460 عاملا بالمناوبة (8×3)

وتم اختيارهم بطريقة عشوائية منظمة.

وشمل إلى نتائج مفادها أن :

- 1/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستجابة الاكتئابية لصالح عمل المناوبة مقارنة بعمال اليوم العادي.
- 2/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القلق لصالح عمل المناوبة مقارنة بعمال اليوم العادي.
- 3/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط النفسي لصالح عمل المناوبة مقارنة بعمال اليوم العادي.
- 4/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المظاهر السلوكية الغير صحيحة لصالح عمل المناوبة مقارنة بعمال اليوم العادي.
- 5/ توجد فروق جوهرية في مستوى الاستجابة الاكتئابية لصالح العمال المتزوجين في نظام العمل با المناوبة.
- 6/ توجد فروق جوهرية في مستوى القلق لصالح العمال المتزوجين في نظام العمل با المناوبة.
- 7/ توجد فروق جوهرية في مستوى الضغط النفسي لصالح العمال المتزوجين في نظام العمل با المناوبة.
- 8/ توجد فروق جوهرية في مستوى القلق لصالح العمال الأكثر أقدمية في نظام العمل با المناوبة.
- 9/ توجد فروق جوهرية في مستوى الضغط النفسي لصالح العمال الأكثر أقدمية في نظام العمل با المناوبة.

وقد أفادتني هذه الدراسة في بناء الإشكالية و تحديد متغيرات الدراسة.

الدراسة الثالثة<sup>1</sup> للباحثة هلا سبيع السباعي، بعنوان الصعوبات التي تواجه الأم العاملة في التوفيق بين العمل و المنزل، مذكرة مكملة لنبل دراسات عليا، هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الصعوبات التي تواجه الأم العاملة في التوفيق بين العمل و المنزل ، حيث انطلقت الباحثة من تساؤل مركزي و هو ما الصعوبات التي تواجه الأم المعلمة و الأم العاملة في التوفيق بين المنزل و العمل؟ واعتمدت الباحثة على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي لمحاولة وصف الصعوبات التي تواجه الأم العاملة ، و اجمع البيانات تم الاستعانة بالاستبيان، و شملت العينة على مجموعة من الأمهات عددهن 43م عاملة و تم اختيارهم بطريقة قصديه، و توصلت إلى نتائج منها:

- الاستراتيجيات التي تتبعها المرأة لتغيير الأدوار في المنزل بشكل تستطيع من خلاله التوفيق ما أمكن بين البيت و العمل.
- وضح اثر عمل المرأة على العلاقات داخل الأسرة.
- وقد أفادتني هذه الدراسة في طرح أسئلة الاستبيان للسؤال الثاني و تفسير النتائج.

---

<sup>1</sup> هلا سبيع السباعي. الصعوبات التي تواجه الأم العاملة في التوفيق بين العمل و المنزل. رسالة دكتوراه ، كلية التربية، قسم تخطيط تربوي، جامعة دمشق، سوريا، 2003/2004

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال الزماني

3- المجال البشري

ثانياً: المنهج المعتمد في الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

الخلاصة

### تمهيد:

بعد ما تطرقنا إلى الجانب النظري الذي يحتوي على تحديد الإشكالية و التساؤلات و المفاهيم و الدراسات السابقة ، سنتطرق في هذا الفصل إلى الجانب المنهجي الذي يعتبر من أهم الجوانب التي يتناولها الباحث في أي دراسة ، بحيث قمنا فيه بجمع المادة العلمية من الميدان الذي تمت فيه الدراسة و سنتعرض في هذا الفصل إلى مجالات الدراسة المكانية و الزمانية و البشرية ، و المنهج الذي تم إتباعه ، إضافة إلى مجتمع الدراسة و العينة و سنختتم هذا الفصل بالأدوات التي تم الاستعانة بها في جمع البيانات.



### أولاً: مجالات الدراسة

#### 1- / المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية الحالية في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم و الطفل بسيدي عبد القادر وقد أنشئت هذه المؤسسة في أواخر سنة 2013 ، وهي احد المصالح المنفصلة مؤخرًا عن مستشفى محمد بوضياف بورقلة ، تقع هذه المؤسسة في حي سيدي عبد القادر بمدينة ورقلة ، وهو حي سكني يضم ديوان مؤسسة الشباب (ODEJ)، ومسجد عمر بن عبد العزيز، تحتوي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل على ثلاثة مصالح هي مصلحة الأمومة والطفولة ، مصلحة الاستعدادات ، مصلحة حمل عالي الخطورة ، بالإضافة إلى مخبر وصيدلية .

#### 2- المجال الزماني:

أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2015/2014 وقسمت الدراسة إلى قسمين:

القسم النظري من شهر ديسمبر إلى غاية بداية فيفري حيث تم فيه بناء الإشكالية ، وصياغة الفروض وتحديد المفاهيم و الدراسات السابقة...

أما القسم الميداني فقد توزع على المراحل التالية:

— المرحلة الأولى: الزيارة الاستطلاعية للحصول على المعلومات حول الموضوع .

— المرحلة الثانية: كان فيها التزول الفعلي للميدان و ذلك يوم 2015/02/01 لمعرفة الفئة التي سنطبق عليها الاستبيان .

— المرحلة الثالثة: مرحلة إنجاز الاستمارة حيث قمنا فيها بمراعاة توجيهات الأستاذة المشرفة وتعديل ما يلزم تعديله منها لتصبح في شكلها النهائي وطبقت الاستمارة في صياغتها النهائية وهذا من 2015/03/05 إلى غاية 2015/03/30 وهذا للحصول على المعلومات ، و البيانات المطلوبة و تفرغ البيانات و تحليلها .

يتمثل مجتمع البحث الذي ستجرى عليه الدراسة في النساء العاملات بالمناوبة الليلية للمؤسسة الاستشفائية الأم و الطفل بسيدي عبد القادر، وكما اشرنا سابقا تحتوي المؤسسة على ثلاثة مصالح كل مصلحة تضم (عدد العاملين) ، وبما أننا ضبطنا موضوع دراستنا في المرأة العاملة بالمناوبة الليلية فقط ، فقد كان مجتمع الدراسة متمثل في الممرضات العاملات بالمناوبة الليلية فقط حيث أن عددهن ليس ثابت وفي الفترة التي كنت فيها بصدد الدراسة كان عددهن يقدر بـ 51 مناوبة.

### ثانيا: المنهج المعتمد في الدراسة

يستخدم الباحث في علم الاجتماع مناهج عديدة من اجل فهم سلوك الأفراد والجماعات في المجتمع و عليه فإننا من خلال هذه الدراسة نريد الوقوف على واقع المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي من وجهة نظر الممرضة ، ولطبيعة الموضوع سنحاول الغوص في الظاهرة باستخدام منهج البحث الميداني الذي يهدف إلى دراسة الظاهرة كما هي في الواقع هو دون أي تغيير معتمد و يهتم بوصفها وصفا دقيقا معبرا عنها تعبيرا كيفيا أو كمييا فا التعبير الأول يصف الظاهرة و يحدد خصائصها ، أما التعبير الثاني فإنه يعيها وصفا عدديا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة علاقتها با الظواهر الأخرى المختلفة فهو إذن يرتبط بدراسة واقع الظواهر و الأحداث و المواقف و الآراء وتحليلها وتفسيرها من اجل الوصول إلى نتائج أو استنتاجات مفيدة قابلة للتعميم.<sup>1</sup>

وقد تم استخدامنا لهذا المنهج لأنه يتلاءم وطبيعة الدراسة التي تصنف ضمن الدراسات الاستطلاعية حيث تتطلب جمع اكبر قدر ممكن من المعلومات و الحقائق حول واقع المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي من وجهة نظر الممرضة وذلك من اجل وصف ما تعيشه هذه العاملة بالمناوبة وهذا من خلال التعرف على كيفية انعكاس المناوبة الليلية في القطاع الصحي للممرضة على الرضا الوظيفي و معرفة المعوقات التي تواجهها داخل المنظمة وخارجها.

<sup>1</sup>نموريس انجرس بت ر، كمال بوشوف وآخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، (تدريبات علمية) ط2، دار القصبية للنشر، الجزائر ، 2006، 2004 ص106-107.

ثالثا: عينة الدراسة :

تعرف العينة على أنها جزء من الكل يختاره الباحث الأجل الحصول على بيانات تتعلق بموضوع بحثه ويتعذر الحصول عليها من المجتمع برمته.<sup>1</sup>

ونظرا لصغر مجتمع البحث الذي نحن بصدد دراسته فقد اعتمدنا على المسح الشامل ويقصد بهذا الأخير انه يشمل جمهور الدراسة بأكمله وتغطي كل مفردة من مفرداته.<sup>2</sup> أي كما اشرنا سابقا للعاملات المناوبات في فترة إجراء دراستنا و التي قدر عددهن بـ 51 مناوبة.

#### رابعا: أدوات جمع البيانات

1/ الملاحظة: تعرف على أنها من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا أساسيا للحصول على البيانات و المعلومات اللازمة و تعتمد على حواس الباحث و قدرته الفائقة على ترجمة ، ملاحظته و تلمسه إلى عبارات ذات معاني و دلالات.<sup>3</sup> ولقد اعتمدنا على هذه الأداة انطلاقا من ملاحظتنا للعاملات المناوبات اللاتي يعملن في الليل وكذلك كيفية صيرورة عملهن، وما لفت انتباهنا ( عدد العطل المرضية لدى مصلحة المستخدمين ، والعطل الاستثنائية تأتي من عند العاملات المناوبات وهذا لظروف مختلفة ومن خلال وجودنا باقرب منهن أن اغلب كلامهن عن المشاكل في العمل ، وفي العائلة خاصة المتزوجات ، لكن كلهن متذمرات من نظرة المجتمع لهن.

2/ الاستبيان: تعرف استمارة الاستبيان بأنها نموذج مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية ، و إما أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مختار محمد إبراهيم، مراحل البحث الاجتماعي و خطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، مصر، 2005، ص57.

<sup>2</sup> مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي الإعداد الرسائل الجامعية، ط2، مؤسسة الوراق، الأردن، 2000، ص130.

<sup>3</sup> فضيل دليو وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، (سلسلة العلوم الاجتماعية) منشورات جامعة منتوري قسنطينة، دار البعث، قسنطينة، 1999، ص181.

<sup>4</sup> رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب، الجزائر، 2004، ص108، 104.

ولقد ركزنا على هذه الأداة أكثر من غيرها لمدى ملائمتها لموضوع الدراسة الذي يتطلب معلومات من النساء العاملات بالمناوبة الليلية كونها تحتوي على أسئلة شخصية، فالاستمارة تمنح للإجابة عن أسئلة المطروحة بجرية و تمنع وقد وضحنا في دراستنا هذه جملة من الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة لمعرفة واقع المناوبة الليلية للمرأة العاملة في القطاع الصحي من وجهة نظر المريضة ولقد وزع العدد الإجمالي للعاملات بالمناوبة في مستشفى المتخصص بالأم و الطفل بسيدي عبد القادر بورقلة ، وقد تم استرجاع 44 استمارة من أصل 51 استمارة وكان هذا بعد عدة أسابيع وهذا نظرا لنظام العمل الذي يقتضي انقسام المناوبات إلى فرق وكل فريق يناوب ليلة واحدة مقابل ليلتين و آخر تاريخ للإرجاع آخر استمارة كان يوم (2015/03/31) واحتوت الاستمارة على أسئلة مغلقة و أخرى مفتوحة ، إضافة إلى أسئلة نصف مفتوحة ببدايل ، وقد احتوت الاستمارة على ثلاثة محاور أساسية مقسمين كما التالي :

المحور الأول: ضم البيانات الشخصية ويحتوى على 5 أسئلة .

المحور الثاني: تعلق بانعكاس المناوبة الليلية للمرأة العاملة في القطاع الصحي على الرضا الوظيفي وتضمن 11 سؤال .

المحور الثالث: تعلق بالمعوقات التي توجه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي واحتوى على 13 سؤالاً .

### خلاصة الفصل:

لقد تضمن هذا الفصل الخطوات المنهجية التي اعتمدنا عليها في دراستنا هذه ، حيث وجدنا أن المنهج المناسب هو المنهج البحث الميداني الذي يعتمد على الطريقة الوصفية ، كما استخدمنا أسلوب الملاحظة و الاستبيان وهذا لكشف وفهم هذه الظاهرة للوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع الدراسة، وسيوضح الفصل القادم الجانب الميداني للدراسة.

## الفصل الثالث: تفسير وتحليل النتائج سسويولوجيا.

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل و تفسير البيانات الشخصية

1- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (1)

2- عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي (2)

ثانياً: النتيجة العامة

### تمهيد:

في الفصول السابقة تناولنا الجوانب النظرية و المنهجية ،أما في هذا الفصل سوف نتطرق إلى الإجراءات الميدانية للدراسة التي تعتبر فيها عملية تحليل النتائج و تفسيرها من أهم المراحل في البحث العلمي و هي خطوة تكون بعد جمع البيانات من المبحوثين.

وسوف نهدف من خلال هذا الفصل إلى عرض و تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها بواسطة الاستمارة معتمدين في ذلك على العمليات الإحصائية الأساسية من تكرارات و نسب مئوية.

ومن خلال كل هذا سنعرض نتائج الدراسة التي توصلنا إليها وصولا إلى النتيجة العامة.

أولاً- عرض وتحليل و تفسير البيانات الشخصية:

الجدول رقم (01) توزيع المبحوثين حسب السن :

النسبة %	التكرار	السن
59.09%	26	29-20
29.54%	13	39-30
11.36%	05	49-40
99.99%	44	المجموع

بما أن عدد العاملات بالمناوبة الليلية في المؤسسة الاسشفائية الأم والطفل بسيدي عبد القادر تقدر بـ 51 مناوبة فانه تم توزيع

51 استمارة، واسترجعت 44 استمارة و عليه تصيح عينتنا قوامها 44 استمارة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(01) المتعلق بالسن أن غالبية المبحوثين ينحصر سنهم ما بين الفئة العمرية 29-20 التي تقدر

نسبتها بـ 59.09% في حين تليها الفئة العمرية ما بين 39-30 التي تقدر نسبتها بـ 29.54%، أما

اقل فئة عمرية فكانت ما بين 49-40 التي تقدر نسبتها بـ 11.36%.

نستنتج من خلال النسب المؤوية أن الفئة الأكبر هي الفئة ما بين 29-20 وهذا دليل على أن أغلبية العاملات المناوبات من

فئة الشباب وهذا قد يعود إلى سياسة تشغيل المؤسسة و تشجيعها على توظيف الطاقة الشابة و منحها فرصة للمشاركة في

تنمية خيراتهما و الاستفادة من طاقتها وفعاليتها من اجل التنمية المجتمعية بشكل عام ، كما أن هناك تغيير مستمر في العاملات

المناوبات وهذا ما يفسره تناقص عدد المناوبات كل ما زاد سنهن .



## الفصل الثالث

## تفسير وتحليل النتائج سوسيوولوجيا

الجدول رقم (02) الذي يبرز توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي:

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
31.81%	14	المتوسط
31.81%	14	الثانوي
36.36%	16	الجامعي
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 02) المتعلق بالمستوى التعليمي أن أعلى نسبة تمثل العاملات خريجي الجامعة و التي تقدر نسبتهن بـ 36.36% ، و تليها نسبة العاملات ذوات المستوى التعليمي الثانوي و المتوسط بنفس النسبة التي تقدر بـ 31.81%.

نستنتج من خلال النسب أن أغلبية العاملات هن خريجي الجامعة و هذا دليل على أن هذا القطاع حساس و يحتاج إلى عاملات ذات مستوى تعليمي عالي لضمان السهر على تقديم خدمات للمريضات في الفترة الليلية، خاصة مع شروط التوظيف في الآونة الأخيرة التي تنص على الأولوية لحاملي الشهادة الجامعية عكس ما كانت عليه في السابق حيث كان التوظيف بالمستوى الثانوي و المتوسط.

الجدول رقم (03) الذي يبرز توزيع الباحثين حسب الاقدمية و طبيعة العمل:

المجموع	اكثر من 10 سنوات	الاقدمية		طبيعة العمل
		5-1 سنوات	6-10 سنوات	
90.90%	25%	50%	15.90%	دائمة
40	11	22	07	
9.90%	0%	6.81%	2.27%	متعاقدة
04	0	03	01	
99.99%	25%	56.81%	18.18%	المجموع
44	11	25	08	

## الفصل الثالث

### تفسير وتحليل النتائج سوسيوولوجيا

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) المتعلق بالاقدمية في العمل وطبيعة العمل أن نسبة 99.90% منعاملات بالمناوبات هن دائمات في العمل مقارنة بـ 9.99% هن عاملات متعاقدات موزعين حسب الخبرة كالتالي 50% منعاملات الدائمات في العمل مقارنة بـ 6.81% هن عاملات متعاقدات لهن خبرة من 1-5 سنوات في حين نجد 15.90% دائمات و 2.27% متعاقدات لهن خبرة من 6-10 سنوات أما 25% دائمات لهن خبرة أكثر من 10 سنوات وعدم وجود مناوبات متعاقدات .

نستنتج من خلال النسب أن أعلى نسبة كانت من 1-5 سنوات تقدر بـ 50 ما يبرهن أن في تلك الفترة التوظيف في قطاع الصحة يكون بطريقة مباشرة بمجرد انتهاء سنوات التكوين للعاملات لكن مع مرور السنوات تغيرت طريقة التوظيف حيث أصبحت في الوقت الحالي تمر المتكونة على مكتب الشغل الذي يقوم بتوظيفها حسب احتياجات المؤسسات الاستشفائية.

و بما أن اغلب المناوبات دائمات هذا ما يحفزهم على البقاء في مناصب عملهن و عدم الاستغناء عنها خاصة مع صعوبة الحصول على مناصب عمل دائمة في وقتنا الحالي.

#### الجدول رقم (04) توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة %
عزباء	24	54.54%
متزوجة	15	34.09%
مطلقة	05	11.36%
أرملة	00	00%
المجموع	44	99.99%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) المتعلق بالحالة الاجتماعية أن أعلى نسبة كانت للمناوبات العازبات التي تقدر بـ 54.54% في حين تليها نسبة المتزوجات المقدر بـ 34.09% ثم تليها نسبة 11.36% للمطلقات أما فئة الأرملة فهي منعدمة.

ومنه نستنتج أن النسبة الأكبر كانت للعازبات وهذا ما يفسر أن هناك من يرفض أهلها تزويجها للاستفادة من راتبها ، أو قد تكون للعادات و التقاليد دور في رفض الشباب الارتباط بالمرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي ، أو ربما يعود إلى عدم رغبة الفتاة المناوبة في الزواج لأنها مكتفية ماديا كما أنها لا تريد أن تكون عليها أعباء و مسؤوليات الزوج و الأبناء التي قد تبعدها عن عملها ، أو قد تكون متخوفة من مشكلة الطلاق التي استفحلت في الولاية ، أما نسبة المتزوجات اقل من العازبات فقد يرجع هذا إلى أن المتزوجات لديهن مسؤوليات الزوج و الأطفال على عاتقهن وعلى عكس المطلقات اللواتي لديهن مسؤولية الأطفال فقط إذن فان المتزوجات و المطلقات يحتاجنا إلى دعم معنوي نظرا لتعدد أدوارهن .

### 1- تحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي(1):

الجدول رقم(05) يوضح مدى مناسبة الأجر مقابل ما تؤديه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية:

الأجر مناسب	التكرار	النسبة %
نعم	14	31.81%
لا	30	68.18%
المجموع	44	99.99%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) المتعلق بمدى مناسبة الأجر مقابل ما تؤديه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية أنا أغلبية المناوبات غير راضين بالأجر مقابل ما يؤدونه في الفترة الليلية وذلك ما تفسره النسبة المؤوية 68.18% التي كانت أعلى نسبة مقارنة بالمناوبات اللواتي اجابو بنسبة الأجر مقابل ما يؤدونه و التي تقدر نسبتهم بـ 31.81%.

ومن خلال هذا نفسر أن أغلبية المناوبات اجابو بعدم مناسبة الأجر مقابل ما يؤدونه في الفترة الليلية ذلك أن العمل في الليل هو أصعب من العمل في النهار خاصة أن المؤسسة مختصة بالنساء فتختلف حالاتهم من حالة إلى أخرى ، فهم يحتاجون إلى رعاية خاصة ، خاصة في الفترة الليلية وهذا ما يؤدي عدم الراحة للمناوبات من اجل تفادي الأخطاء في الأدوية التي تحتاجها كل مريضة فهم يحملون مسؤولية كبيرة على عاتقهم ، أما بالنسبة للعاملات المناوبات اللواتي اجابنا بنسبة الأجر مقابل ما يؤدونه من عمل في الفترة الليلية قد يرجع إلى اختلاف في المصالح التي يعملون بها ، فرما أنهم يعملن في مصالح ليس فيها عبئ كبير في العمل أو قد يكن من المناوبات اللواتي ينامون في فترة عملهم وهذا ما يحصل اليوم للأسف في مستشفياتنا لهذا يرون أن ما يقومون به يتناسب مع الأجر الممنوح لهم.

## الفصل الثالث

## تفسير وتحليل النتائج سوسيوولوجيا

الجدول رقم(06) يوضح كفاية أيام العطل للمرأة العاملة بالمناوبة الليلية:

العطل كافية	التكرار	النسبة %
نعم	16	36.36%
لا	28	63.63%
المجموع	44	99.99%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) المتعلق بكفاية أيام العطل للمرأة العاملة بالمناوبة الليلية أن أغلبية المناوبات اجبنا بعدم كفاية أيام العطل وذلك بنسبة تقدر بـ 63.63% أما اللواتي اجبنا بـ نعم فكانت نسبتهم تقدر بـ 36.36% . ومن خلال هذا نفسر اللواتي اجبنا بعدم كفاية العطل خاصة أنهن مناوبات في الفترة الليلية لان الجهد المبدول أكثر بكثير من أيام الراحة ، كما أن هذه الأيام لا تكفي الاسترجاع الطاقة مع الأعباء المترتبة ، كما أنها لا تعوض الإرهاق أثناء المناوبة الليلية و قد يرجع السبب كذلك إلى أنهن أمهات ولذلك أن أيام العطل الأسبوعية لا تكفيهن لقضاء وقت مناسب مع أطفالهن و مراجعة دروسهم وهذا خاص بالمتزوجات.

أما من اجبنا بكفاية العطل فقد يكون هذا راجع إلى أن اغلبهن عازبات ولهذا لاهتمهم العطل بشكل كبير مقارنة بالمتزوجات.

الجدول رقم (07) يوضح وجود تعويضات مادية مقابل المناوبة الليلية للمرأة:

وجود تعويضات	التكرار	النسبة %
نعم	09	20.45%
لا	35	79.54%
المجموع	44	99.99%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(07) المتعلق بوجود تعويضات مادية مقابل المناوبة الليلية للمرأة أن أعلى نسبة للعاملات اللواتي اجبنا بـ لا قدرت بـ 79.54% و تليها العاملات اللواتي اجبنا بـ نعم بنسبة 20.45%. نستنتج من خلال هذه النسب أن أعلى نسبة في الإجابة كانت بـ لا وهذا ما يفسر أن العاملات بالمناوبة الليلية ليس لديهن تعويضات مادية مقابل المناوبة الليلية فهم يعتبرون عاملات مثلهم مثل العاملات في النهار و هذا ما يؤدي بهم إلى عدم الرضا على المناوبة الليلية و منه عدم الإلتقان في العمل و في الوقت نفسه لا يستطيعن الاستغناء على مناصبهن لأنهن دائمات.

## الفصل الثالث

## تفسير وتحليل النتائج سوسيوولوجيا

الجدول رقم(08) يوضح الانتقال من مصلحة إلى أخرى طيلة عمل المرأة بالناوبة:

النسبة %	التكرار	البدائل	الانتقال من مصلحة إلى أخرى
47.72%	21	يختلف العمل من مصلحة إلى أخرى	نعم
52.27%	23		لا
99.99%	44		المجموع

من خلال الجدول رقم ( 08) المتعلق بالانتقال من مصلحة إلى أخرى طيلة عمل المرأة بالناوبة الليلية أن نسبة العاملات اللواتي اجابو بـ لا تقدر بـ 52.27% في حين كانت نسبة اللواتي اجابو بـ نعم تقدر بـ 47.72%.

وهذا ما يدل على أن العاملات اللواتي انتقلنا من مصلحة إلى أخرى قد يرجع السبب إلى الاقدمية في العمل و الخبرة المهنية لكنهن بنسبة قليلة مقارنة بعدد العاملات المناوبات ، كما أن لهذا الانتقال تأثير كبير على أدائهن بحيث تختلف كل مصلحة على مصلحة أخرى من حيث العمل ، فهناك من يزيد أدائها لان نسبة المريضات فيها كثير وهناك من ينقص أدائها لان عدد المريضات قليل.

أما بالنسبة للمناوبات اللواتي لم ينتقلن طيلة عملهن فهن عكس ما قلناه سابقا أي أهم قد يفتقروا إلى الخبرة أو أنهم يرون أن المصلحة التي هم فيها أفضل من انتقالهم إلى مصلحة أخرى بحكم أنهم تعودوا عليها وعلى طريقة العمل فيها ، أو قد يكون الانتقال بالحسوية كما هو شائع في مجتمعنا في الوقت الراهن.

الجدول رقم (09) يوضح رضا الرئيس في العمل على ما تقدمه المرأة العاملة في الفترة الليلية:

النسبة %	التكرار	رئيسك راضي
38.63%	17	نعم
61.36%	27	لا
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 09) المتعلق برضا الرئيس على ما تقدمه المرأة العاملة في الفترة الليلية أن معظم الإجابات كانت بـ لا والتي قدرت نسبتها بـ 61.36% و تليها نسبة 38.63% اللواتي اجبنا بـ نعم. و نستنتج من خلال هذه النسب أن أعلى نسبة كانت للعاملات المناوبات اللواتي اجبنا بـ لا و هذا يدل على أن معظم رؤساء المصالح غير

## الفصل الثالث

### تفسير وتحليل النتائج سوسيوولوجيا

راضينا بما تقدمه المناوبات في الليل و قد يرجع إلى شكاوي المريضات للرئيس ،أو عدم إتمام المناوبات عملهن في الليل ، و بالتالي يبقى للعاملات في النهار وهذا ما يؤدي إلى عدم سير العمل بشكل جيد ، وقد يرجع هذا إلى عدم الإشراف الجيد على المناوبات و عدم وجود رقابة صارمة على العاملات .

الجدول رقم (10) يوضح مدى تقصير المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في عملها:

النسبة %	التكرار	مقصرة في عملك
65.90%	29	نعم
34.09%	15	لا
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 10) المتعلق بمدى تقصير المرأة المناوبة في عملها أن نسبة 65.90% اجبنا بـ نعم ونسبة 34.09% اجبنا بـ لا.

نستنتج من خلال هذه النسب أن أعلى نسبة كانت للمناوبات المقصرات في عملهن وذلك راجع إلى التعب ، و الإرهاق الكثير أثناء المناوبة مما يؤدي إلى عدم التركيز في العمل فيؤدي بهن إلى التقصير في أداء واجبهن إزاء المريضات، و هذا ما يفسره الجدول رقم (09) بعدم رضا الرئيس عليهن نتيجة تقصيرهن في العمل .

الجدول رقم(11) يوضح مدى تلقي المرأة العاملة الشكر و الثناء من رئيسها في الفترة الليلية:

النسبة %	التكرار	تتلقى الشكر والثناء
34.09%	15	نعم
65.90%	29	لا
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) المتعلق بمدى تلقي المرأة العاملة بالمناوبة الليلية الشكر والثناء من رئيسها في هذه الفترة أن أغلبية الإجابات كانت بـ لا بنسبة 65.90% و تليها نسبة 34.09% اللواتي اجبنا بنعم .

و منه نستنتج أن إذا كان الرئيس غير راضي على عمل المناوبات وهذا ما يفسره الجدول رقم (09) وإذا كن مقصرات في العمل وهذا ما يشتهه الجدول رقم ( 10) ، فمن الطبيعي أن لا يكون هناك شكر و ثناء من الرئيس وهذا حسب إجابة أغلبية

## الفصل الثالث

## تفسير وتحليل النتائج سوسيوولوجيا

المناوبات اللواتي اجبنا بعدم تلقيهن الشكر و الثناء من الرئيس مما يدل على غياب الحوافز المعنوية ، التي لها دور في رفع المعنويات و زيادة الأداء و تعزز العلاقة بين المناوبات والرئيس .

الجدول رقم (12) يوضح احترام المرضى للمرأة العاملة بالمناوبة الليلية:

النسبة %	التكرار	تحضين باحترام من طرف المرضى
36.36%	16	نعم
63.63%	28	لا
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) الذي يوضح احترام المرضى للمرأة العاملة بالمناوبة الليلية أن نسبة عدم احترام المرضى للمناوبة قدرت بـ 63.63% أما نسبة اللواتي اجابو بأثنى محترمت من طرف المرضى قدرت بـ 36.36% . وعليه نستنتج من خلال هذه النسب أن النسبة الأعلى كانت بعدم احترام المرضى لمن هذا ما يدل على أن المريضات أنانيات ، وبالتالي كل واحدة تريد أن لا تفارقها الممرضة و تبقى معها فقط كما أن المريضات يختلفن في نوعية المرض فكل واحدة تريد التخلص من الألم بأي طريقة و يرون أن الممرضة هي التي تخلصهم منه وبالتالي يرونها خادمة و لا يحترمونها و تبقى نظرة المجتمع هي السائدة على أن الممرضة مجرد خادمة للمرضى لا أكثر، في حين أن هناك من لا يستحقون الاحترام لان كل واحدة متكلة على الأخرى في الوقوف على المريضات وبالتالي لا يقدروا بالعمل فكيف للمرضى احترامهم وهن يتهربن من المسؤولية.

الجدول رقم(13) يوضح عند وقوع ظرف للمرأة المناوبة كيف تتصرف:

النسبة %	التكرار	عند وقوع ظرف "ما" لك
20.45%	09	تستعيني بزميلة أن تناوب مكانك
34.09%	15	تغبي
45.45%	20	تلجئي إلى العطل المرضية
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) الذي يوضح عند وقوع ظرف للمرأة المناوبة كيف تتصرف أن نسبة 45.45% تلجا إلى العطل المرضية في حين أن نسبة 34.09% تلجا إلى الغياب أما نسبة 20.45% تطلب من زميلتها أن تناوب مكانها.

نستنتج أن أغلبية المناوبات يلجئنا إلى العطل المرضية هرباً من ضغط المناوبة الليلية ، من اجل ربما زيارات عائلية اوان فترة الأمومة لا تكفي لتربية الطفل حديث الولادة ، أو حضور عرس في العائلة ،... الخ وهذا ما أثبتته لنا مصلحة المستخدمين أن معظم المناوبات يقدمنا العطل المرضية كتبرير للغياب فيما ينعكس بالسلب على المؤسسة في نقص المناوبات ، كما أن هناك من يغيب عن سبب وهذا يؤدي بمن إلى الاستفسار عن سبب الغياب مما يؤدي إلى الخصم من الراتب، في حين نسبة الاستعانة بزميلة ضئيلة لأنهن متذمرات من المناوبة فنادراً ما تناوب واحدة مكان زميلتها أو ناتج عن سوء العلاقات الاجتماعية بينهن.

الجدول رقم(14) يوضح عند وجود حالة مرضية صعبة كيف تتصرف المرأة المناوبة في الليل:

النسبة%	التكرار	عندما تواجهين حالة مرضية صعبة
72.72%	32	تستعيني بالطبيب
13.63%	06	تحاولي إيجاد الحل
13.63%	06	تستعيني بإحدى زميلاتك
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 14) المتعلق بـ عند وجود حالة مرضية صعبة كيف تتصرف المناوبة في الليل أن نسبة

72.72% تستعين بالطبيب ونسبة 13.63% هي نسبة متساوية بين أن تحاول إيجاد الحل و الاستعانة بزميلة

أغلبية المناوبات تستعين بالطبيب بنسبة 72.72% خوفاً من ارتكاب الأخطاء في حالة وجوده ،و هو الحل الأفضل فغالبا ما لا يكون الطبيب في المؤسسة فتبقى المريضة حتى يأتي الطبيب إليها لان لا يحق للممرضة أن تلعب دور الطبيب خاصة في أعطاء الأدوية ...، أما نسبة 13.63% هي نسبة متساوية بين الاستعانة بزميلة و أن تحاول إيجاد الحل لوحدها من اجل أن تكون كعنصر مميز لكن في غالب الأحيان تؤدي إلى أخطاء طبية والأصعب إذا توفيت المريضة فتذهب مباشرة أصعب الاهتمام إلى المريضة التي كانت مناوبة مما يجرها إلى المحاكم ،وربما إلى السجن، وهذا ما هو شائع في مجتمعنا الحالي اما بالسبب للاستعانة بزميلة تفسر بان التعاون بينهن بنسبة قليلة.



الجدول رقم(15) يوضح علاقة المرأة المناوبة في الليل مع العاملات معها:

النسبة %	التكرار	علاقتك مع العاملات في الليل
11.36%	05	سيئة
63.63%	28	حسنة
25%	11	جيدة
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(15) الذي يوضح علاقة المناوبة في الليل مع العاملات معها أن نسبة 63.63% كانت علاقة حسنة وتليها 25% علاقة جيدة وتليها 11.36% علاقة سيئة.

نستنتج أن العلاقة بين العاملات بالمناوبة الليلية حسنة بنسبة كبيرة مقارنة بنسبة ضئيلة علاقة جيدة وهذا يدل على أن العلاقات الاجتماعية للمناوبات في المؤسسة الاستشفائية الأم والطفل منخفضة جدا ، ربما نتيجة المشاكل التي قد تكون بينهن في العمل وهذا ما إلى و فقدان الثقة ، وعدم الانسجام و التكامل بينهن في العمل الذي يتطلب تكامل الجهود للسهر على سلامة المريضات.

## 2-تحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي(2):

الجدول رقم(16) يوضح الاهانات التي تتلقاها المرأة العاملة بالمناوبة الليلية من طرف أهل المريضة :

النسبة %	التكرار	تتلقي الاهانات من طرف أهل المرضى
68.18%	30	نعم السب
18.18%	08	الضرب
13.63%	06	لا
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) المتعلق بالاهانات التي تتلقاها المرأة العاملة بالمناوبة الليلية من طرف أهل المريضة أن نسبة السب قدرت بـ 68.18% وتليها الضرب بنسبة قدرت بـ 18.18% أما اللواتي اجبنا بعدم تلقيهن للاهانات قدرت نسبتهن بـ 13.63%.

## الفصل الثالث

### تفسير وتحليل النتائج سوسيوولوجيا

نستنتج من خلال النسب أن أعلى نسبة كانت لسب أهل المريضات العاملات بالمناوبة و قدرت بـ 68.18 وهذا راجع إلى الخلفية السلبية للمناوبات في الليل كل شخص يريد أن تستمع له الممرضة ، و أحيانا ما يكون هناك 2 إلى 3 ممرضات في المصلحة الواحدة مما يولد لهن ضغط خاصة إذا تزايد عدد المريضات .

أما نسبة 18.18 فكانت لضرب نتيجة الانفعالات، و الأجواء المشحونة داخل المؤسسة لأهل المريضات لأنهم يريدون السرعة في العمل وكل شخص يريد أن يكون أول من تقدم له الخدمة ، وما يزيد في تكهرب الجو أكثر عند قدوم شخص آخر تقدم له يد المساعدة في ظرف وجيز وهذا الأمر الذي أصبح في مجتمعنا منتشر بشكل رهيب ، و هذا ما يجعل أهل المريضات يلجئون إلى السب و الضرب للممرضات المناوبات في الليل.

الجدول رقم(17) يوضح تلقي المرأة العاملة بالمناوبة الليلية مضايقات و اهانات من طرف المريضات:

النسبة	التكرار	تتلقى اهانات ومضايقات من طرف المريضات
77.27%	34	نعم
22.72%	10	لا
99.99%	44	المجموع

من خلال الجدول رقم ( 17 ) المتعلق بتلقي المرأة العاملة بالمناوبة الليلية مضايقات و اهانات من طرف المرضى أن نسبة

77.27% اجابو بـ نعم و تليها نسبة 22.72% من اجابو بـ لا.

نستنتج من خلال هذه النسب أن المناوبة لم تسلم لا من أهل المرضى كما وضحه الجدول رقم (16) ، ولا من المرضى أنفسهم ، وهذا يدل على أن المريضات غير راضين على عمل الممرضات كما أن حالة المرضى تجعلهم عدوانيين خاصة في الليل وهذا يجعل المناوبة تتدمر من عمل الليلي.

## الفصل الثالث

## تفسير وتحليل النتائج سوسيوولوجيا

الجدول رقم (18) يوضح توفير المؤسسة الوسائل الوقائية في الفترة الليلية:

النسبة %	التكرار	توفر المؤسسة الوسائل الوقائية في الفترة الليلية
88.63%	39	القفازات
11.36%	5	الكمامات
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) المتعلق بتوفير المؤسسة الوقائية في الفترة الليلية أن نسبة توفير القفازات أعلى نسبة تقدر بـ 88.63% مقارنة مع نسبة الكمامات التي تقدر نسبتها بـ 11.36%. نستنتج من خلال هذه النسب أن أعلى نسبة كانت توفير القفازات، وهذا يدل على أن المؤسسة تحرص على سلامة الممرضات بتوفير الوسائل الأساسية التي يجب أن تكون في المؤسسة الاستشفائية، وذلك من اجل تفادي الأمراض التي قد تنتقل من المريضة إلى الممرضة لهذا الوقاية خير من العلاج، فيما تبقى النسبة الأقل لتوفير الكمامات التي لا تقل أهمية على القفازات خاصة أنها تحمي من استنشاق المواد الكيميائية و الأوبئة التي تضر الممرضات وهذا يعني أن هذه الوسائل قد تنقص في الفترة الليلية مع وقت المناوبة و لهذا تعتبر من الأولويات التي يجب توفرها في العمل، و خاصة قطاع الصحة من اجل الحماية من حوادث العمل التي قد تكون في غياب الوسائل الخاصة بالعمل.

الجدول رقم (19) يوضح توفير المؤسسة الوسائل التي تحتاجها المرأة العاملة بالمناوبة الليلية:

النسبة %	التكرار	توفر المؤسسة الوسائل التي تحتاجها المرأة العاملة بالمناوبة الليلية
47.72%	21	القطن المعقم
40.90%	18	ضمادات معقمة
11.36%	05	الحقن المناسبة لكل حالة
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) المتعلق بتوفير المؤسسة الوسائل التي تحتاجها المرأة العاملة بالمناوبة الليلية أن أعلى نسبة كانت للقطن المعقم التي تقدر نسبة توفره بـ 47.72% في ترجع نسبة توفير الضمادات المعقمة بـ 40.90% أما الحقن المناسبة لكل حالة قدرت بـ 11.36%.

## الفصل الثالث

### تفسير وتحليل النتائج سوسيوولوجيا

نستنتج من خلال هذه النسب أن أعلى نسبة كانت لتوفر القطن المعقم، الذي من أهم ما تحتاجه الممرضة المناوبة في عملها و تليها الضمادات المعقمة لان هذه الوسيلتين إذا لم تكن معقمتان من البكتيريا لا يمكن استعمالهما للمريضة حفاظا على صحتها من التدهور أكثر مما هي عليه، في حين الحقن المناسبة لكل حالة كانت بنسبة اقل وهذا يؤدي بالمرضات إلى طلب شراء هذه الحقن من الخارج لاستعمالها للمريضة ، وهذا ما يقلق المرضات و المريضات و يقلق أهلهم أكثر لان هناك أنواع من الحقن تكون قليلة في الصيدلية، كما أن هناك في مجتمعنا من يعاني البطالة فكيف له أن يشتري الحقن و هي من المفروض توفرها في المستشفى و السؤال الذي يطرح نفسه أن هذه المؤسسة حديثة النشأة كيف تفتقر فيها هذه الوسائل المهمة جدا في عمل المناوبات خاصة في الليل؟ لهذا لا بد من إزالة الغبار على هذه المواضيع التي تستحق البحث.

الجدول رقم(20) يوضح توفير المؤسسة التكنولوجية في العمل الليلي:

النسبة %	التكرار	توفر المؤسسة التكنولوجية في العمل الليلي
00%	00	جهاز الإنذار للمريض
100%	44	جهاز تعقيم الوسائل الطبية
100%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) المتعلق بتوفير المؤسسة التكنولوجية في المناوبة الليلية ان نسبة توفير جهاز تعقيم الوسائل الطبية هو النسبة الكاملة المقدرة بـ 100% مقارنة بعدم توفير جهاز الإنذار للمريضات في المؤسسة الاستشفائية .

نستنتج من خلال هذه النسب أن المؤسسة توفر التكنولوجية للممرضات المناوبات ، لكن ليس بالقدر الكافي فهناك جهاز تعقيم الوسائل الطبية لكن ليس كلها يعمل فهناك أجهزة معطلة و لا يتم إصلاحها ، أما عن عدم توفير جهاز الإنذار للمريضة الذي يساعد المناوبات على اكتشاف فيما كانت المريضة بحاجة إلى مساعدة أو لا و كذلك المريضة لا ترهق نفسها في المناادة على المرضات فيكفي أن تضغط على جهاز الإنذار فقط ، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تنقصها التكنولوجية مقارنة بالمؤسسات الاستشفائية الخاصة التي أصبحت في الآونة الأخيرة تستقبل أعداد كبيرة من المرضى نظرا للإمكانيات التي تحتوي عليها.

## الفصل الثالث

## تفسير وتحليل النتائج سوسيولوجيا

الجدول رقم(21) يوضح توفير المؤسسة الأمن عند المناوبة الليلية:

النسبة %	التكرار	توفر لكي المؤسسة الأمن عند المناوبة الليلية
36.36%	16	دائما
63.63%	28	أحيانا
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 21) المتعلق بتوفير المؤسسة الأمن عند المناوبة الليلية أن نسبة 63.63% كانت إجابة

المناوبات بان الأمن في المؤسسة متوفر أحيانا أما بالنسبة للعاملات المناوبات اللواتي اجبن بان الأمن في المؤسسة متوفر بشكل

دائم قدرت نسبتهن بـ 36.36%

نستنتج من خلال هذه النسب أن أعلى نسبة كانت بان المؤسسة أحيانا ما توفر الأمن، و هذا يمكن تفسيره بان عندما يكون

هناك تجاوزات من قبل مرافقي المريضات لا يكون هناك أمن للتدخل الفوري ، كما أن كثيرا ما تعاني المناوبات من هجوم

مرافقي المريضات ولا وجود للأمن في الوقت المناسب ، كذاك عدم توفر أعوان الأمن عند كل مصلحة ، وهذا ما يجعل

المناوبات حائفات أثناء فترة المناوبة ، خاصة وان أبواب المؤسسة تبقى مفتوحة طيلة الليل من اجل استقبال الحالات المرضية ،

كذلك هناك من المصالح من هي معزولة عن بعضها وتحتاج إلى أعوان امن بجانبها تحسبا إلى أي طارئ ،إذن غياب الأمن يبرر

معارضة القيم و العادات و التقاليد لعمل المرأة ويعزز الإشاعات المتداولة في المجتمع لعمل المرأة في الليل و هذا ما يعود على

المرأة المناوبة بالسلب.

الجدول رقم(22) يوضح نظرة المجتمع للمرأة المناوبة في الليل:

النسبة %	التكرار	نظرة المجتمع باعتبارك عاملة في الليل
43.17%	19	نظرة عدم احترام
45.45%	20	نظرة امرأة غير محافظة
11.36%	05	نظرة عادية
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) المتعلق بنظرة المجتمع للمرأة العاملة بالمناوبة الليلية أن نسبة 45.45% هي نظرة المجتمع للمرأة المناوبة بأنها غير محافظة وتليها النسبة 43.17% هي نظرة عدم احترام للمناوبة أما الذين ينظرون للمناوبة نظرة عادية قدرت نسبتهم بـ 11.36% .

نستنتج من خلال هذه النسب أن المجتمع ينظر إلى المرأة العاملة بالمناوبة الليلية بأنها امرأة غير محافظة ، ويعود السبب إلى أن المجتمع لا يدعم هذا العمل ، لأنه متعود على وجود المرأة بالمتزل ويرفض تماما أن تبيت خارج منزلها خوفا من الإشاعات و كلام الناس و الطريقة التي اتبعها المجتمع لكي يضمن استقراره و اتزانه هي الضبط الاجتماعي ، و ذلك من خلال العقوبات الرادعة التي يتخذها المجتمع منها إطلاق الإشاعات حولها مما يسيء إلى سمعتها و كرامتها مما يؤدي إلى امتناع الرجال الزواج منها و تكون نظرة المجتمع ليس فيها احترام و تقدير لأنها خرجت عن القيم والعادات و التقاليد ، مما قد يجعل الكثيرات يتراجعن عن هذا اعمل خوفا من عقاب المجتمع لهن .

أما الذين ينظرون نظرة عادية قد يعود هذا إلى وعيهم بأهمية المرأة العاملة بالمناوبة الليلية كما أن التمريض في المنزل لم يعد موجود كذلك لأنها تعمل مع نساء و تتعامل مع نساء أن خاصة إذا كانت مؤسسة استشفائية مثل المتخصصة الأم و الطفل.

الجدول رقم(23) يوضح تأثير العمل بالمناوبة على عدم زواجك:

النسبة %	التكرار	العمل بالمناوبة الليلية اثر على عدم زواجك
63.63%	28	نعم
36.36%	16	لا
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) المتعلق بتأثير عمل المرأة المناوبة على زواجها أن نسبة المناوبات اللواتي اجبن بنعم قدرت نسبتهم بـ 63.63% في حين اللواتي اجبن بـ لا قدرت نسبتهم بـ 36.36%.

نستنتج من خلال النسب أن للمناوبة الليلية تأثير على عدم زواج الفتاة خاصة و إن اغلبهم عازبات ، حسب ما يوضحه الجدول رقم(04) و هذا ما يدل على أن هناك من لا يرضى الزواج بعاملة في الليل وذلك حسب ما سمعه من إشاعات من

## الفصل الثالث

## تفسير وتحليل النتائج سوسيوولوجيا

المجتمع، وهذا ما وضحه الجدول رقم ( 22) وهذا ما توصلت إليه الباحثة سهام بنت خضرة الزهراني<sup>(37)</sup>، وهناك من يطلب منها التوقف عن العمل الليلي، لكنها باعتبارها دائمة في العمل لا تقبل بترك عملها.

الجدول رقم(24) يوضح رفض العمل في الليل من قبل أهل الزوج:

النسبة %	التكرار	توجهين رفض العمل الليلي من قبل أهل الزوج
56.81%	25	نعم
43.18%	19	لا
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) المتعلق برفض العمل الليلي من قبل أهل الزوج أن نسبة 56.81% أهل الزوج رافضين للعمل الليلي في حين أن 43.18% من أهل الزوج مقتنعين بالعمل الليلي.

نستنتج من خلال هذه النسب أن الأغلبية هن من لا يقبل أهل الزوج العمل في الليل وذلك راجع إلى العادات و التقاليد ، وإهمال الأولاد والزوج، وكذلك عدم إتمام الواجبات و المهام المنزلية على أكمل وجه كذا قد يؤدي إلى عدم راحة الزوج و بالتالي يضعون في رأسه فكرة إعادة الزواج مما يولد مشاكل بينه و بين أهل زوجها

الجدول رقم(25) يوضح صعوبة في مكان ترك الأولاد في وقت المناوبة الليلية:

النسبة %	التكرار	توجهين صعوبة في مكان ترك الأولاد في الليل
63.63%	28	عند اهلك
13.63%	06	عند أهل الزوج
22.72%	10	عند الزوج
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(25) المتعلق بصعوبة في مكان ترك الأولاد في الليل أن نسبة 63.63% تترك المناوبة أولادها عند أهلها ونسبة 22.72% هي نسبة ترك المناوبة لأولادها عند زوجها ونسبة 13.63% تترك المناوبة أولادها عند أهل الزوج.

<sup>(37)</sup>انظر إلى الدراسة السابقة المعنونة بـ: المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي. ص105

نستنتج من خلال هذه النسب أن المرأة العاملة بالمناوبة الليلية تعاني في مكان ترك أبناءها ، حيث ترى بان أفضل مكان تترك فيها المرأة المناوبة أبناءها وتكون مرتاحة عند غيابها هو عند أهلها ، خاصة والدتها وهذا ما توصلت اليه الباحثة سهام بنت خضرة الزهراني<sup>38</sup> و خاصة إذا كان لديها طفل صغير بحيث أن الزوج لا يستطيع الاهتمام به بشكل جيد ، كما تتركهم ايضا عند الزوج لكن ليس كل الأزواج يستطيعون أن يهتموا بأولادهم لأنها مهمة تقوم بها الأم ف قد يجد الزوج صعوبة في التعامل معهم لكنه مجبر في غياب الزوجة ، أو قد تتركهم عند أهل الزوج وهذا ما يؤدي بهم إلى رفض عملها بحيث أصبح الأولاد مهملون كما يوضحه الجدول رقم(24) وهذا قد يؤثر على التنشئة الاجتماعية للأولاد.

الجدول رقم (26) يوضح تأثير العمل الليلي على أسرة المناوبة باعتبارها كزوجة:

النسبة %	التكرار	يؤثر العمل الليلي على أسرته باعتبارها كزوجة
54.54%	24	نعم
45.45%	20	لا
99.99%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 26) المتعلق بتأثير العمل الليلي على أسرة المناوبة باعتبارها زوجة أن نسبة الإجابة بتأثير

المناوبة عليهن قدرت بـ 54.54% مقارنة بنسبة إجابة بعدم تأثير المناوبة عليهن التي قدرت بـ 45.45%.

نستنتج من خلال هذه النسب أن العمل بالمناوبة الليلية له تأثير على الزوجة و التي لديها أبناء بصفة خاصة وذلك إذا كانت لم تستطيع التوفيق بين عملها و منزلها ، كذلك يتمثل هذا التأثير في المدة التي تقضيها في العمل أكثر من التي تقضيها مع أبناءها، و زوجها ، حتى أن الزوج يعمل في النهار ، و هي تعمل في الليل ، كذلك عدم إعطاء الأولاد الرعاية الكافية في وقت المرض أو في وقت الامتحانات ، كما يكمن هذا التأثير في الغضب الناتج على العمل المتواصل في الليل مما يؤثر على العلاقة الزوجية ، كذلك طهي الطعام دائما يكون جاهز من المساء وبالطبع يجدها الزوج و الأبناء وجبة باردة أو يقوم بشراء أكل جاهز وكل هذا يعود بالسلب على المرأة العاملة بالمناوبة الليلية ، ومنه عمل المرأة يؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة و هذا ما توصلت إليه دراسة الباحثة هلا سبيع السباعي<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> انظر إلى:الدراسة السابقة المعنونة بـ المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي ص81

(1) هلا سبيع السباعي، الصعوبات التي تواجه الأم العاملة في التوفيق بين العمل و المنزل كلية التربية، قسم تخطيط تربوي، جامعة دمشق، سوريا، 2003/2004. ص29-30



ثانيا: نتائج الدراسة الميدانية:

1 -مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي (1):

التمثل في: هل تنعكس المناوبة الليلية للمرأة العاملة بالقطاع الصحي على الرضا الوظيفي لها؟ نتج عنه مايلي:

- نسبة 68.18% يرون أن الأجر غير مناسب لمن مقابل ما يؤديه في الفترة الليلية أما نسبة 31.81% هي

عكس ذلك بحيث يرون أن الأجر منسب مقابل ما يؤديه من عمل في الفترة الليلية وقد يعود السبب إلى

اختلاف العمل في المصالح أو قد يعود إلى ظاهرة نوم المرضات أثناء المناوبة و التي استفحلت في مستشفياتنا

للأسف.

- أغلبية المناوبات يرون أن أيام العطل غير كافية لمن و ذلك بنسبة 63.63% لان الجهد المبذول اكبر من أيام

الراحة.

- نسبة 79.54% يفسر أن العاملات بالمناوبة الليلية ليس لديهن تعويضات مادية مقابل المناوبة الليلية وهذا يؤدي

إلى عدم الرضا ومنه عدم الإتقان في العمل.

- نسبة 52.27% هي نسبة المناوبات اللواتي لم ينتقلن إلى أخرى طيلة عملهن في المناوبة الليلية في

حين عادت نسبة 47.72% إلى المناوبات اللواتي انتقلن من مصلحة إلى أخرى وهذا راجع إلى الاقدمية و

الخبرة المهنية اوالى المحسوبة كما أن لهذا الانتقال تأثير على أدائهن.

- نسبة 61.36% كانت لعدم رضا الرئيس في العمل على ما تقدمه المناوبات في الليل و هذا نتيجة التقصير في

أدائهن وهذا راجع إلى عدم وجود رقابة صارمة.

- نسبة 65.90% هي نسبة المناوبات المقصرات في عملهن وذلك راجع إلى التعب و الإرهاق أثناء المناوبة.

- نسبة 65.90% من المناوبات لا يتلقين الشكر و الثناء من رئيسهن في العمل وهذا يدل على غياب الحوافز

المعنوية داخل المؤسسة الاستشفائية الأم و الطفل.

- نسبة 63.63% لا يحترمن المريضات وهذا لراجع إلى النظرة السلبية للممرضة المناوبة , كما لا يفوتنا التطرق إلى عدم قيام المناوبات بعملهن أحيانا.
- نسبة 45.45% هي للمناوبات اللواتي يلجئنا إلى العطل المرضية عند وقوع ظرف للمرأة المناوبة وهذا ما يفسر عدم تعاونهن مع بعضهن في المناوبة.
- نسبة 72.72% هي نسبة عندما تواجه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية حالة مرضية صعبة تستعين بالطبيب كحل أفضل لكن غالبا ما يكون الطبيب غائبا ومع هذا لا يحق للمناوبة أن تلعب دور الطبيب كما أن نسبة التعاون بينهن قليل.
- نسبة 63.63% هي العلاقة الحسنة السائدة بين العاملات بالمناوبة الليلية هذا يدل على ضعف العلاقات الاجتماعية نوعا ما مما يؤدي إلى نقص التكامل في العمل و الانسجام بينهن.

## 2 -مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي (2):

التمثل في: ما هي المعوقات التي تواجه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي ؟ نتج عنه ما يلي:

- نسبة 68.18% من العاملات بالمناوبة يتعرضن إلى الاهانات من طرف أهل المريضات و خاصة السب و هذا راجع إلى الخلفية السلبية على المناوبة في الليل مقارنة بنسبة 18.18% للضرب نتيجة الانفعالات و الأجواء لمشحونة داخل المؤسسة.
- نسبة 77.27% هي نسبة تلقي العاملات بالمناوبة الليلية مضايقات و اهانات من طرف المريضات وهذا يدل على انهن غير راضين على عمل الممرضات أو نسبة إلى حالتهم الصحية التي تجعلهن عدوانيات مما تتذمر منه المناوبات.
- نسبة 88.63% متعلقة بتوفير المؤسسة القفازات الوقائية في العمل كوسيلة أساسية و تحرص على سلامة الممرضات المناوبات في الليل .
- نسبة 47.72% ترجع إلى توفير الضمادات المعقمة كوسيلة التي تحتاجها المرأة العاملة بالمناوبة الليلية مقارنة بـ 11.36% من الحقن التي تكاد تنعدم رغم أنها مهمة جدا في عمل الممرضات المناوبات لهذا لا بد من إزالة

- العبار على هذه الظاهرة التي تستحق البحث و التي تزيد بشكل كبير لان المؤسسة حديثة النشأة فكيف لها أن تفتقر إلى الوسائل المهمة فيها.
- نسبة 100% هي نسبة توفر المؤسسة أجهزة تكنولوجيا كجهاز تعقيم الوسائل الطبية و هذا أمر طبيعي كمؤسسة جديدة مقارنة بانعدام جهاز الإنذار للمريض خاصة في الفترة الليلية يساعد المريضة و الممرضة المناوبة.
  - نسبة 63.63% هي إجابة المناوبات بان الأمن متوفر أحيانا داخل المؤسسة و هذا ما يدل على إن العاملات بالمناوبة هن معرضات إلى الخطر في أي لحظة في غياب الأمن الداخلي مما يجعلهن خائفات أثناء أداء عملهن.
  - نسبة 45.45% هي نظرة المجتمع للمرأة العاملة بالمناوبة الليلية بأنها غير محافظة مما يولد لها عدم الاحترام.
  - نسبة 63.63% أن المناوبة الليلية للمرأة العزبة تأثير على عدم زواجها.
  - نسبة 56.81% يمثل رفض أهل الزوج للعمل الليلي و هذا راجع إلى العادات و التقاليد.
  - إن المرأة العاملة بالمناوبة الليلية تعاني من ترك أبناءها حيث تمثل النسبة الأعلى 63.63% أنها تترك أبناءها عند أهلها و هذا يؤثر على استقرارها الأسري.
  - نسبة 54.54 توضح بان للعمل الليلي تأثير على أسرة المناوبة باعتبارها زوجة و هذا التأثير قد يرجع على الأبناء و الزوج هذا ما يؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة.

### النتيجة العامة:

من خلال ما سبق وجممل النتائج التي أسفرت عليها التساؤلات الدراسة والتي كانت بمثابة أبعاد لتساؤل الرئيسي لدراسة والذي يبحث في واقع المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي من وجهة نظر الممرضة دراسة استطلاعية للمؤسسة الاستشفائية الأم والطفل بورقلة نقول:

أن هناك بعض الأمور تجعل المرأة غير راضية عن هذا عمل المناوبة الليلية و يظهر هذا جليا من خلال إجابتهن بعدم رضاهن على الأجر، وعدم انتقاهن من مصلحة إلى أخرى طيلة عملن بالمناوبة الليلية ، كما أنهن مقصرات في عملهن نتيجة التعب و الإرهاق ، كذلك عدم تلقيهن حوافز معنوية من قبل الرئيس ، وضعف العلاقات الجيدة تولد نقص التكامل و الانسجام بينهن في العمل ، مع وجود كذلك بعض المعوقات التي تولد لها ضغط و تحول بينها و بين القيام بواجباتها وهي أن المرأة المناوبة في

الليل تتعرض للاهانات من طرف أهل المرضى أو المرضى أنفسهم نتيجة الخلفية السلبية على المناوبة الليلية ، كذلك عدم توفر المؤسسة على الوسائل الأساسية المهمة في عمل المناوبة الليلية خاصة أنها مؤسسة حديثة النشأة، وغياب الأمن في الفترة الليلية يجعل المناوبات خائفات أثناء أدائهن لعمهن .

كما أن نظرة المجتمع للمناوبة الليلية تعتبر من الصعوبات التي تواجهها المرأة المناوبة لان المجتمع يعتبرها امرأة غير محافضة مما يولد لها عدم احترام ، كما أن للعمل الليلي تأثير على عدم زواجها ، كذلك أهل الزوج يرفضون العمل الليلي للزوجة وهذا حسب العادات و التقاليد مما يولد عدم استقرار اسري خاصة ترك الأولاد عند أهل الزوجة طيلة عملها في الليل وهذا ما يؤثر على العلاقات الاجتماعية ويرجع هذا إلى الأبناء و الزوج داخل الأسرة.

الخاتمة

### الخاتمة:

لقد حاولنا أن نعطي صورة حقيقية عن ظاهرة المرأة العاملة بالمناوبة الليلية من خلال دراسة الواقع الذي تعيشه ، لان هذا الواقع مليء بالمشاكل و ذلك واضح من خلال الآثار المترتبة عليها خاصة في مجتمعنا بحيث كانت المرأة ترعى شؤون أبناءها، و منزلها لكن التطورات الحاصلة في المجتمع أدت بها إلى الخروج للعمل الذي أصبح ضروري ، فأصبحت المناوبة الليلية هي الأخرى ضرورية و ذلك حسب طبيعة العمل ، و بات هذا العمل واضحا من خلال ما تبذله من جهد من اجل تحقيق ذاتها و طموحاتها و حصولها على مكانة اجتماعية داخل البناء الاجتماعي، كما أنها لازالت تقاوم المعوقات وتتجاوزها و تتكيف معها أحيانا من اجل أن تستمر الحياة و لكن هذا كله لا ينطبق على كل العاملات فالعديد منهن غير راضين على المؤسسة و على العمل في حد ذاته كعائق لأنه اثر عليهن كزوجات و كعازبات، و لكن المرأة الناجحة هي التي بإمكانها القيام بأدوارها الأسرية و الوظيفية على أكمل وجه و التغلب على الصعوبات.

المراجع

المراجع	
<b>1) الكتب باللغة العربية:</b>	
<b>01</b>	إحسان محمد الحسن, <u>علم الاجتماع الصناعي</u> , ط1, دار وائل للنشر, عمان, 2005.
<b>02</b>	بوحفص مباركي, <u>العمل البشري</u> , ط2, دار العرب للنشر و التوزيع, الجزائر, 2004.
<b>03</b>	جهاد ذياب الناغولا, <u>الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل</u> (دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات في دمشق) الهيئة العامة السورية للكتاب مطابع وزارة الثقافة, ط1, دمشق, 2011.
<b>04</b>	رشيد زرواتي, <u>منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية</u> , دار الكتاب, الجزائر, 2004
<b>05</b>	هشام مصطفى الجمل, <u>دور الموارد البشرية في تمويل التنمية</u> (دراسة مقارنة بين النظام المالي و الإسلامي و النظام الوضعي), ط2, دار النهضة الفكر الجامعي, الإسكندرية, 2006.
<b>06</b>	طاهري حسين, <u>الخطأ الطبي و الخطأ العلاجي في المستشفيات العامة</u> , دار هومة, الجزائر, 2002.
<b>07</b>	عائشة التائب, <u>النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة</u> , ط1, منظمة المرأة العربية, مصر, 2011.
<b>08</b>	عائشة مصطفى المناوي, <u>سلوك المستهلك</u> , ط2, دار المكتبة عين شمس, القاهرة, 1998.
<b>09</b>	عبد الفتاح مراد, <u>موسوعة البحث العلمي و إعداد الرسائل و الأبحاث و المؤلفات</u> , الهيئة القومية لدار الكتاب و الوثائق المصرية, الإسكندرية, (بدون سنة).
<b>10</b>	كاميليا إبراهيم عبد الفتاح, <u>سيكولوجية المرأة العاملة</u> , دار النهضة العربية للطباعة و النشر, 1984.
<b>11</b>	فضيل دليو وآخرون, <u>أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية</u> , (سلسلة العلوم الاجتماعية), منشورات جامعة منتوري قسنطينة, دار البعث, قسنطينة, 1999.
<b>12</b>	محمد الجواهري, <u>الانثروبولوجيا</u> , (أسس نظرية علمية) دار المعارف, القاهرة, 1982.
<b>13</b>	محمد سعيد سلطان, <u>السلوك الإنساني في المنظمات</u> , دار الجامعة الجديدة الإسكندرية, 2004.
<b>14</b>	محمد علي محمد, <u>علم الاجتماع التنظيم</u> , (مدخل للتراث و المشكلات و الموضوع و المنهج), ط3, دار المعرفة الجامعية, الإسكندرية, 2003.
<b>15</b>	محمد مسلم, <u>مدخل إلى علم النفس العمل</u> , ط1 دار قرطبة, الجزائر, 2007.
<b>16</b>	مختار محمد إبراهيم, <u>مراحل البحث الاجتماعي و خطواته الإجرائية</u> , دار الفكر العربي, مصر, 2005.
<b>17</b>	مروان عبد المجيد إبراهيم, <u>أسس البحث العلمي الإعداد الرسائل الجامعية</u> , ط2, مؤسسة الوراق, الأردن, 2000.
<b>2) الكتب باللغة الفرنسية:</b>	
<b>18</b>	Villemeur(A) : <u>sûreté de fonctionnement des systèmes</u>



<b>industriels</b> . Paris :EY ralles.1988.	
Savoyant(A) : <b>statut et fonction de communication dans l'activité' des équipes de travail</b> , psqchologie française.28.1977.	19
<b>3) القواميس:</b>	
احمد زكي بدوي, <b>معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية</b> , مكتبة لبنان, بيروت, 1982.	20
الفيروز, ابادي محمد يعقوب, <b>القاموس المحيط</b> , دار الفكر, بيروت, 1978.	21
ابن منظور, <b>لسان العرب</b> , مجلد10, ط1, دار الكتاب العلمية, لبنان, 2003.	22
جيل فيريول, ترجمة أنسام محمد الأسعد, <b>معجم مصطلحات علم الاجتماع</b> , ط1, دار مكتبة الهلال, بيروت, 2011.	23
<b>4) المجلات و الجرائد:</b>	
حنان عبد الرحيم الأحمدى, <b>الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية</b> , المجلة العربية للعلوم الإدارية, مجلد13, عدد03, جامعة الكويت, سبتمبر, 2006.	24
جمال يوسف بلان, <b>السيئات الشخصية لدى المرأة في ضوء بعض المتغيرات</b> , (دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من النساء العاملات في محافظتي دمشق و حمص), مجلة جامعة دمشق, العدد الأول, المجلد28, 2012.	25
سامي بن عبد الله الباحثين, <b>الرضا الوظيفي لمندوب المبيعات في القطاع الخاص</b> , السعودية, المجلة العربية للعلوم الإدارية, مجلد14, عدد02, جامعة الكويت, ماي, 2007, ص243.	26
<b>الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية</b> , اتفاقيات دولية قوانين مراسيم, قرارات و آراء <b>مقررات قانون رقم 90-11</b> , المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أفريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل.	27
<b>5) المذكرات</b>	
لعريط بشير: <b>الانعكاسات النفسية و السلوكية لنظام العمل بالمناوبة (3x8)</b> , رسالة دكتوراه, كلية الآداب و العلوم الإنسانية, قسم علم النفس و علوم التربية, تخصص, علم النفس العمل و التنظيم, جامعة قسنطينة, الجزائر, 2006/2008	28
سهام بنت خضرة الزهراني: <b>المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي</b> , رسالة ماجستير, كلية الآداب و العلوم الإنسانية, قسم الاجتماع و الخدمة الاجتماعية, تخصص علم الاجتماع و الخدمة الاجتماعية, جامعة السعودية - الموسم 1435هـ	29
هلا سبيع السباعي الصعوبات التي تواجه الأم العاملة في التوفيق بين العمل و المنزل, رسالة دكتوراه, كلية التربية, قسم تخطيط تربوي, جامعة دمشق, سوريا, 2003/2004.	30

الملاحق

ملحق رقم : (01)

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة –

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة استبيان

مذكرة بعنوان:

## واقع المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي

من وجهة نظر الممرضة دراسة استطلاعية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم و  
الطفل بسيدي عبد القادر بورقلة

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل

إشراف

إعداد الطالبة:

بولنوار مسعودة

الأستاذة:

بوسحلة إيناس

ملاحظة: أخواتي الممرضات المناوبات أضع بين أيديكن هذه الاستمارة في إطار التحضير لإعداد مذكرة التخرج في علم الاجتماع التنظيم و العمل و اطلب منكن التعاون معنا لغرض مشروع بحث علمي و ذلك بالإجابة على الأسئلة بدقة و موضوعية.

نعدكن بان المعلومات الواردة في الاستمارة ستبقى سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية فقط

للإجابة ضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

السنة الجامعية: 2015/2014

## المحور الأول: البيانات الشخصية.

1 -السن: .....

2 -المستوى التعليمي : متوسط  ثانوي  جامعي

3 - طبيعة العمل: دائمة  متعاقدة

4 -الاقدمية في العمل: .....

5 -الحالة الاجتماعية: عزباء  متزوجة  مطلقة  أرملة

## المحور الثاني:تنعكس المناوبة الليلية للمرأة العاملة في القطاع الصحي على الرضا الوظيفي

6 -هل الأجر مناسب مقابل ما تؤديه من عمل خاصة ارك تناوبي في الليل؟ نعم  لا

7 -هل ترين أن أيام العطل الممنوحة كافية باعتبارك مناوبة في الليل؟ نعم  لا

إذا كان لا لماذا.....

.....

8-هل هناك تعويضات مادية تتقاضينها مقابل المناوبة الليلية؟ نعم  لا

إذا كان لا لماذا؟.....

.....

9 -هل انتقلت من مصلحة إلى آخر طيلة عملك بالمناوبة الليلية؟ نعم  لا

إذا كان نعم هل للاختلاف المصالح تأثير على أدائك؟.....

.....

10- هل رئيسك في العمل راضي على ما تقدمينه في الفترة الليلية؟ نعم  لا

11- هل تلاحظي انك مقصرة في عملك باعتبارك عاملة في الليل؟ نعم  لا

إذا كان نعم كيف ذلك.....

.....  
12- هل تتلقين الشكر و الثناء من رئيسك في الفترة الليلية؟ نعم  لا

13- هل تحضين بالاحترام من طرف المرضى في فترة المناوبة الليلية؟ نعم  لا

..... إذا كان لا لماذا.....

.....  
14- عندما يقع لك ظرف "ما" هل تطلبي من إحدى زميلاتك ان تناوب مكانك؟  تغيبي؟  تلجئي إلى العطل المرضية؟

15- عندما تأتي إليك حالة صعبة و أنت مناوبة في الليل هل تستعيني بالطبيب؟  تحولي إيجاد الحل؟  تستعيني بإحدى زميلاتك؟

16- هل علاقتك مع العاملات في الفترة الليلية؟ سيئة  حسنة  جيدة   
..... إذا كانت سيئة لماذا.....

### المحور الثالث: المعوقات التي تواجه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي

17- هل تتلقين اهانات من طرف أهل المرضى عند إحضار مريضة في الليل؟ نعم  لا   
إذا كانت نعم هل؟ السب  الضرب

..... أخرى اذكرها.....

.....  
18- هل تتلقين اهانات و مضايقات من طرف المرضى في فترة المناوبة الليلية؟ نعم  لا   
..... إذا كان نعم لماذا.....

.....  
19- هل توفر لكي المؤسسة الوسائل الوقائية في الفترة الليلية؟ القفازات  الكمامات

20- هل توفر لكي المؤسسة الوسائل التي تحتاجينها للعمل في فترة المناوبة الليلية؟ القطن المعقم   
ضمادات معقمة  الحقن المناسبة لكل حالة

21- هل توفر لكم المؤسسة التكنولوجيا في العمل الليلي؟ جهاز الإنذار للمريض  جهاز تعقيم الوسائل الطبية

22- هل توفر لكي المؤسسة الأمن عند المناوبة الليلية؟ دائما  أحيانا

23- ما هي نظرة المجتمع لك باعتبارك عاملة بالمناوبة الليلية؟

.....

.....

24- ما هي نظرة المجتمع لكي باعتبارك امرأة عاملة بالمناوبة الليلية؟

.....

.....

...

25- هل العمل بالمناوبة الليلية اثر على عدم زواجك؟ نعم  لا

إذا كان نعم لماذا.....

.....

26- هل تواجهين رفض العمل في الليل من قبل أهل الزوج؟ نعم  لا

إذا كان نعم لماذا.....

.....

27- هل تواجهين صعوبة في مكان ترك أولادك في الليل؟ عند اهلك  عند أهل الزو  عند الزو

29- هل يؤثر عملك الليلي على أسرته باعتبارك زوجة؟ نعم  لا

إذا كان نعم كيف ذلك.....

.....

## وزارة الصحة والسكان

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1418 الموافق 26 أبريل سنة 1998، يحدد المخطط التنظيمي للمؤسسات الاستشفائية المتخصصة.

إن وزير المالية،

ووزير الصحة والسكان،

والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة، المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 97 - 231 المؤرخ في 20 صفر عام 1418 الموافق 25 يونيو سنة 1997 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96 - 66 المؤرخ في 7 رمضان عام 1416 الموافق 27 يناير سنة 1996 الذي يحدد صلاحيات وزير الصحة والسكان،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 97 - 465 المؤرخ في 2 شعبان عام 1418 الموافق 2 ديسمبر سنة 1997 الذي يحدد قواعد إنشاء المؤسسات الاستشفائية المتخصصة وتنظيمها وسيرها، لا سيما المادة 18 منه،

يقررون ما يأتي:

المادة الأولى: عملا بأحكام المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 97 - 465 المؤرخ في 2 شعبان عام 1418 الموافق 2 ديسمبر سنة 1997 والمذكور أعلاه، يحدد هذا القرار المخطط التنظيمي للمؤسسات الاستشفائية المتخصصة.

المادة 2: يشتمل التنظيم الإداري للمؤسسات الاستشفائية المتخصصة، الموضوع تحت سلطة المدير، الذي يلحق به مكتب التنظيم العام ومكتب الاتصال، على ما يأتي:

- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل،

- المديرية الفرعية للمصالح الاقتصادية والمنشآت القاعدية والتجهيزات،

- المديرية الفرعية للنشاطات الصحية.

المادة 3: تشتمل المديرية الفرعية لإدارة الوسائل على ما يأتي:

- مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات،

- مكتب الميزانية والمحاسبة،

- مكتب التكاليف الصحية.

المادة 4: تشتمل المديرية الفرعية للمصالح الاقتصادية والمنشآت القاعدية والتجهيزات على ما يأتي:

- مكتب المصالح الاقتصادية.

- مكتب المنشآت القاعدية والتجهيزات والصيانة.

المادة 5: تشتمل المديرية الفرعية للنشاطات الصحية على ما يأتي:

-- مكتب تنظيم نشاطات العلاج وتقييمها،

- مكتب الاستقبال والتوجيه والنشاطات الاجتماعية العلاجية،

- مكتب دخول المرضى.

المادة 6: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 29 ذي الحجة عام 1418 الموافق 26 أبريل سنة 1998.

عن وزير المالية  
الوزير المنتدب  
لدى وزير المالية  
المكلف بالميزانية

وزير الصحة  
والسكان  
يحيى قيوم

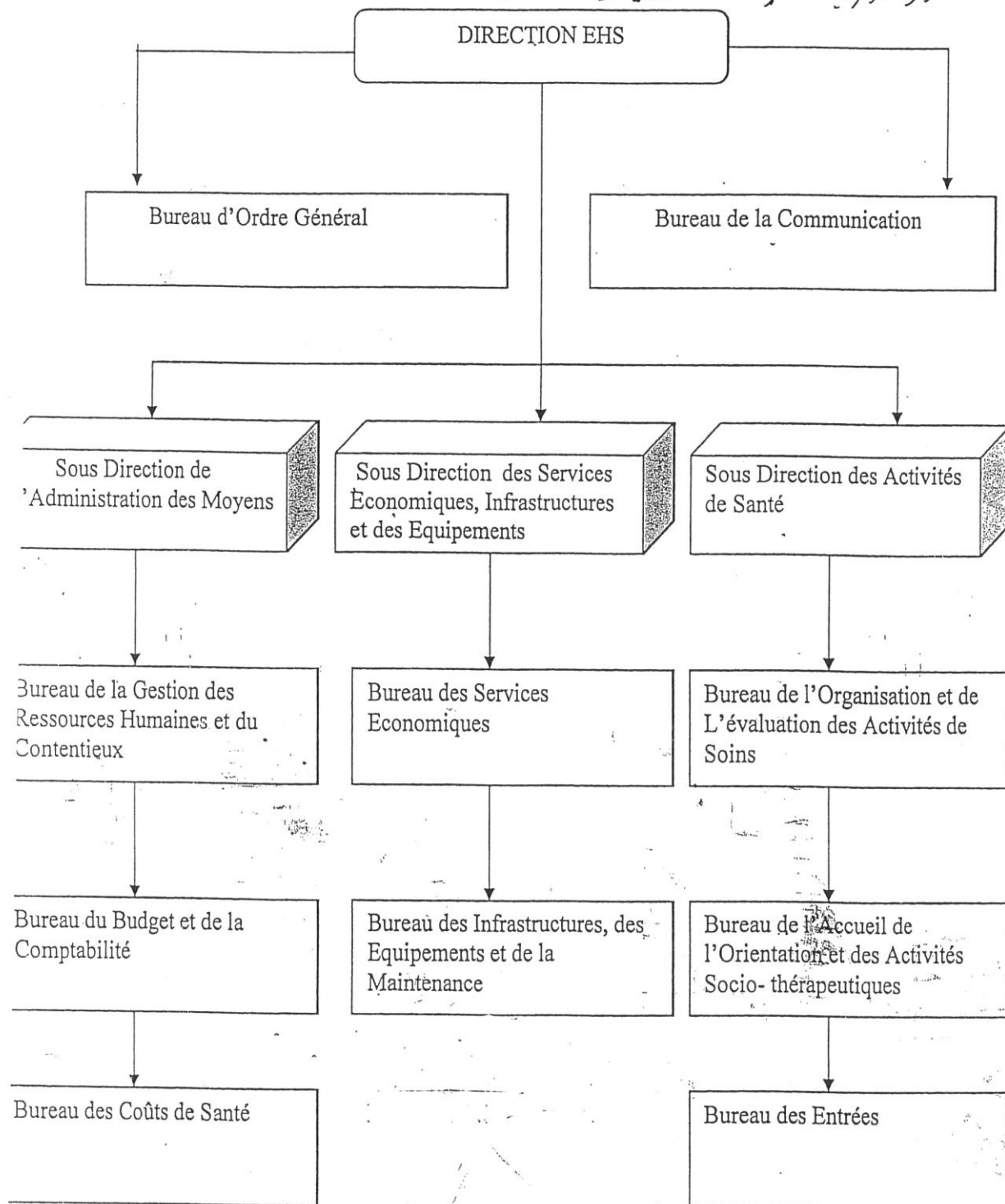
علي براهيتي

الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة،  
المكلف بالإصلاح الإداري  
والوظيف العمومي

أحمد نوي

# Organigramme de Etablissement Hospitalier Spécialisé EHS

البريدية الرسمية رقم 34 المؤرخة في 4 مارس 1998  
القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 أبريل 1998





## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على كيفية انعكاس المناوبة الليلية على المرأة العاملة في القطاع الصحي وكذلك التعرف على العوائق التي تواجه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية بالقطاع الصحي والتعرف على كيفية تفاعل المناوبات مع المرضى بالقطاع الصحي اي على الواقع المعقد الذي يعيشه المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي "محاويلين من خلال هذه الدراسة اكتشاف هذا الواقع من خلال تساؤل رئيسي : ما واقع المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي من وجهة نظر الممرضة؟ وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم الاعتماد على منهج البحث الميداني ،مستخدمين في ذلك الأدوات المناسبة لهذا المنهج وهي الملاحظة،الاستبيان، أما عينة الدراسة فقد اعتمدنا على المسح الشامل كون مجتمع الدراسة صغير جدا ولا يمكن اخذ عينة منه حيث قدر بـ 44 مناوبة.

من خلال ما سبق ومجمل النتائج التي أسفرت عليها تساؤلات الدراسة والتي كانت بمثابة أبعاد لتساؤل

الرئيسي لدراسة والذي يبحث في واقع المرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي من وجهة نظر الممرضة نقول:

أن هناك بعض الأمور تجعل المرأة غير راضية عن هذا عمل المناوبة الليلية ،و يظهر هذا جليا من خلال إجابتهن بعدم رضاهن على الأجر ،وعدم انتقالهن من مصلحة إلى أخرى طيلة عملن بالمناوبة الليلية ، كما أنهن مقصرات في عملهن نتيجة التعب و الإرهاق ، كذلك عدم تلقيهن حوافر معنوية من قبل الرئيس وضعف العلاقات الجيدة تولد نقص التكامل و الانسجام بينهن في العمل ،مع وجود كذلك بعض المعوقات التي تولد لها ضغط ،تحول بينها و بين القيام بواجباتها وهي أن المرأة المناوبة في الليل تتعرض للاهانات من طرف أهل المرضى أو المرضى أنفسهم نتيجة الخلفية السلبية على المناوبة الليلية ،كذلك عدم توفر المؤسسة على الوسائل الأساسية المهمة في عمل المناوبة الليلية خاصة أنها مؤسسة حديثة النشأة، وغياب الأمن في الفترة الليلية يجعل المناوبات خائفات أثناء أدائهن لعمهن .

كما أن نظرة المجتمع للمناوبة الليلية تعبت من الصعوبات التي تواجهها المرأة المناوبة ،لان المجتمع يعتبرها امرأة غير محافضة مما يولد لها عدم احترام ،كما أن للعمل الليلي تأثير على عدم زواجها ،كذلك أهل الزوج يرفضون العمل الليلي للزوجة وهذا حسب العادات و التقاليد ،ملم يولد عدم استقرار اسري خاصة ترك الأولاد عند أهل الزوجة طيلة عملها في الليل وهذا ما يؤثر على العلاقات الاجتماعية ويرجع هذا على الأبناء و الزوج داخل الأسرة.

### **The summary of the study**

**This study aims at showing how the reflection of the night shift on women who work in the health sector as well as identifying the obstacles facing her while doing the job at night, also learning how to interact with patients in this the complex reality ", this study tries to discover this reality through a key question: What is the reality of working women who alternate night in the health sector from the viewpoint of the nurse?**

**The answer of the study's questions has been relied on field research approach by using the appropriate tools for this approach which are the questionnaire, the study sample in which we have adopted a comprehensive survey on the fact that the study population is very small and cannot take a sample of it where it was about 44 rotation.**

**Through the above, and the overall results of the study and the questions that served as the dimensions of the main question of this study, which looks at the reality of working women who alternate night in the health sector from the viewpoint of the nurse say:**

**There are some things make women not satisfied with this work of night shift, this clearly shows through their answers that they are not satisfied with the wage, also with the transition from interest to the other throughout worked alternate night, as they are not fully satisfied with their work due to the fatigue and exhaustion, as well as lack of moral incentives by the President ,also lack of good relations resulted in lack of integration and harmony among them at work, with the presence as well as some of the obstacles that generate pressure, turning between them and carry out their duties is that the rotation of women in the night of being abused by the people of the patients or the patients themselves back result negative on the night shift, as well as the lack of organization on the availability of basic means important work in night shift as newly established private institution, and the absence of security in the night period makes rotations afraid for their performance during the work.**

**The society's perception of the rotation Night is one of the difficulties faced by women rotation, because society considers is wiped Silver woman, which generates a lack of respect, and night work impact on the lack of her marriage, as well as the husband's family refuse to night work for the wife that is according to customs and traditions, which result instability and children ignorance and family damage.**