

مفهوم العمل لدى الممرضة: دراسة ميدانية في مستشفى الإمام الصادق التعليمي
في مركز مدينة الحلة

The concept of work for nurses: A field study in Al-Imam Al-Sadiq Educational
Hospital in Hillah City Center

أ.د. ظاهر محسن هاني

جامعة بابل / مركز بابل للدراسات الحضارية والتاريخية

تاريخ الاستلام: ...2025/03/31.....؛ تاريخ القبول: 2025/04/04.....؛ تاريخ النشر: ...2025/06/30...

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة ثقافة العمل لدى الممرضة، وإبراز واقع مفهوم العمل لدى الممرضة، والكشف عن طبيعة مهنة التمريض من حيث طبيعتها وادوارها. ومن أجل تحقيق تلك الاهداف استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي، كما تم استخدام استمارة مقابلة، وآلية الملاحظة البسيطة والمقابلة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة نذكر منها: أكدت (42,1%) من الممرضات المبحوثات بأنهن يشعرن بأن القيم الاجتماعية مازالت تعارض عمل المرأة في مجال التمريض. كما وأن (60,5%) من الممرضات قد أكدن على أن العائلة أو الزوج متفهمين لظروف عملهن في المستشفى، وأكدت (65,1%) من الممرضات بأنهن لا يشجعن بناتهن في المستقبل للعمل في مهنة التمريض.

الكلمات المفتاحية: العمل، المرأة، المرأة الموظفة، الممرضة، المستشفى.

Abstract :

This study investigates nurses' work culture, their understanding of work, and the nature and roles of the nursing profession. Using the social survey method, the researcher conducted interviews and observations. Results show that 42.1% of nurses believe social values still oppose women's work in nursing. However, 60.5% reported family or spousal support for their hospital work. Despite this, 65.1% would not encourage their daughters to enter the nursing profession.

Keywords : Work, Women, Employed Women, Nurse, Hospital.

ظاهر محسن هاني ، taheer20052000@yahoo.com

مقدمة

إن العمل ظاهرة اجتماعية وجدت مع وجود الانسان وتطورت عبر مراحل تطور الفكر الانساني في المجتمعات، إن هذا التطور قد وضع مفهوم العمل وفق تراتبية اجتماعية ترتبط بالقيم والعادات والتقاليد الاجتماعية السائدة في المجتمع، وهذه التراتبية جعلت مهنة معينة ذات قيمة اجتماعية أعلى من مهنة أخرى، وهذا ما جعل أفراد المجتمع يختارون مهناً معينة لأنها مرتبطة بالاعتبارات الاجتماعية أكثر من غيرها، ومن ثم فإن مهنة التمريض ترتبط بموضوع مكانة المرأة في ميدان العمل المهني، ذلك أن التغيرات التي حصلت في العراق خلال القرنين الماضيين قد ساهمت بشكل واضح في احتلال المرأة فضاء العمل، لا بل أنها في بعض المجالات قد تفوقت عددياً على الرجل، وهذا يشكل انطباعاً أساسياً بأن هناك تحولاً نوعياً في مجال العمل بين الجنسين.

-مشكلة الدراسة

يلعب العمل دوراً أساسياً ومحورياً في حياة الفرد، فبغض النظر عن كونه غاية انسانية فهو واجب اجتماعي يحمل في طياته منظومة ثقافية تعبر عن المجتمع قيم وعادات وثقافات المجتمع بأكمله، تلك المنظومة التي أسهمت في بلورة تنظيمات اجتماعية متميزة في عملها ومعقدة في ادوارها ووظائفها لتخدم مصالح المجتمع، وهذا ما جعلها تشكل منظومة ثقافية خاصة بها والتي قد تتطابق أو تتنافر مع المنظومة المجتمعية. ومن ثم فإن المهنة التي ترتبط بصحة الانسان والمحافظة على حياته تعد من المهن السامية التي ينظر لها نظرة تقدير واحترام، لذا نجد بأن المجتمع يدفع بأبنائه لمزاومتها من اجل الوصول إلى مستويات متقدمة في خدمته. نجده من جهة أخرى يضع شروطاً ومحددات لممارستها وهذا ما يجعله يضفي طابعه المجتمعي المليء بقيمه وعاداته الاجتماعية التي تحاول إبقاء ممارسات أفرادها ضمن حدوده المرسومة، وخصوصاً تجاه المرأة التي وصمها المجتمع العراقي بوصفات عدة وأضفى عليها تصورات المجتمعية المختلفة.

-أهمية الدراسة

للدراسة الحالية أهمية نظرية وأخرى عملية، فالأولى تكمن في اثراء البحث العلمي في مجال مفهوم العمل وقيمه لدى العاملين في المؤسسات الصحية، وكذلك وفتح افاق للدراسات الاجتماعية في هذا المجال، كما تسهم الدراسة في التعرف على دور العادات والقيم والمعايير الاجتماعية في بلورة مفهوم العمل لدى الممرضة خاصة في ظل التطورات والتغيرات التي مر بها المجتمع العراقي. وأما الاهمية العملية فتكمن في إمكانية استغلال نتائج الدراسة في تعزيز مفهوم العمل لدى المرأة الممرضة من

خلال الاهتمام ببيئة العمل من جهة، والاهتمام بحاجاتهم الاجتماعية والنفسية والمهنية من جهة أخرى.

-أهداف الدراسة

1. التعرف على طبيعة ثقافة العمل لدى الممرضة.
2. إبراز واقع مفهوم العمل لدى الممرضة.
3. الكشف عن طبيعة مهنة التمريض من حيث طبيعتها وادوارها.

-مفاهيم ومصطلحات الدراسة

أولاً: العمل

إن العمل ظاهرة انسانية واجتماعية شاملة (على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا مارسال موس) ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الانسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل¹.

فالعمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف انتاج وتقدير السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين².

ويعرف العمل بأنه الجهد الابتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركة، التي يبذلها الانسان لتلبية حاجاته المختلفة ولتحسين وضعه المادي والاجتماعي³.

ثانياً: المرأة العاملة

يمكن تعريف المرأة العاملة بأنها تلك المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة⁴. كما وتعرف بأنها تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها مهمتين رئيسيتين في حياتها، فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها، والثانية خروجها قصد تغطية حاجيات الأسرة⁵. أما عمل المرأة فهو مصطلح

1. عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011، ص 15.

2. جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في اطار الانتاج والعمليات، اثرًا للنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص 17.

3. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، القاهرة، 2011، ص 95.

4. آدم محمد سلامة، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، 1982، ص 39.

5. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984، ص 14.

يُشير إلى الجهد العقلي والجسمي الذي تبذله المرأة في مكان عملها من أجل تحقيق المصلحة والمنفعة لها وللمجتمع.⁶

ثالثاً: الممرضة

تعرف الممرضة بأنها فتاة أو سيدة على قدر من الثقافة العامة وتخرجت من مدرسة أو كلية التمريض، وتمارس مهنة التمريض تحت إشراف مدير التمريض أو رئيس قسم التمريض.⁷ كما وتعرف بأنها الموظفة الحاصلة على الشهادة العلمية والمعرفة والكفايات التي تؤهلها لتقديم العلاجات، وتمكنها للعمل في مختلف الوحدات الصحية، والمشاركة في مختلف التدخلات في الميدان الوقائي، والتربية الصحية، وفي تكوين وتأطير الإطارات شبه الطبية، وهي عنصر فعال ونشط في إدارة المؤسسة الصحية وفي العملية العلاجية.⁸

-ثقافة العمل لدى المرأة

تؤثر انماط الثقافة المجتمعية بشكل كبير على ثقافة العمل، إذ أن المجتمع الذي تسوده ثقافة سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لابد أن تنعكس على أفرادها في ممارساتهم لأعمالهم، وهذا ما يجعله ملتزماً بأخلاقيات المجتمع مسaireم للمعايير الاجتماعية وممثلاً لقواعد الضبط الاجتماعي ومتقبلاً للتغير الاجتماعي.⁹ ومن ثم فإن تفاعل المرأة في بيئة العمل يجعلها تبني تصورات واحكام معينة لكل الاشياء التي تتعامل معها، وهذه الانطباعات هي ما تجعل المرأة تقيم العمل ومفهومه في ذاتها، فالأجر والمنصب والتسلسل الرئاسي لا تشكل عائقاً أمام المرأة في العمل فهي تريد تحديد مكانتها الاجتماعية وفق معايير هي حددها لنفسها لا بل والزمت نفسها بها، ووفق الجهود التي تبذلها من أجل تحقيق أهداف محددة وضعتها لنفسها، فهل العمل لدى المرأة غاية أم طريق نحو تحقيق الغاية، لذا فأن وجود المرأة في العمل يشعرها بنوع من السعادة رغم شكواها المستمرة عنه، إلا أن خروجها للعمل في ساعات مبكرة وعودتها في ساعات متأخرة، وتقصيرها في بعض واجباتها المنزلية والعائلية والزوجية لم تجعلها تترك العمل ذلك أن قدرتها على تحمل تلك الضغوطات ما هي الا نتاج لشعورها بالتفوق

6. دنيا نافع جاسم، نبراس عدنان جلوب، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المراكز التجارية، مجلة حمورابي، المجلد (2)، العدد 44، السنة (11)، بغداد، 2022، ص 199.

7. اسمهان عيسى، مبادئ التمريض، دار للنشر والتوزيع، القاهرة، 2017، ص 20.

8. سعد الدين بوطبال، سهام قريوع، مهنة التمريض في الجزائريين (المعاملة الانسانية ومشكلات العمل)، مجلة أنسنه للبحوث والدراسات، المجلد 8، العدد 1، الجزائر، 2017، ص 36.

9. اريج مريع سعيد، واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لأحتياجات سوق العمل، مجلة التربية، العدد 196، الجزء 3، جامعة الازهر، كلية التربية، القاهرة، 2022، ص 336.

وإعادة بناء الذات ليس مقارنة بالرجل فحسب بل ومقارنة بالمرأة الأخرى، وهذا ما يجعل مفهوم وثقافة العمل لدى المرأة يختلف عن الرجل

- مهنة التمريض: طبيعتها وأدوارها

مهنة التمريض من المهن الاجتماعية التي تهتم بتقديم الرعاية الصحية للفرد والأسرة والتي تطورت بشكل ملفت للنظر خاصة خلال العقدين الأخيرين، ذلك أن الرعاية الصحية التي يحتاجها المجتمع تتطلب مهارة وكفاءة وخبرة في التعامل مع الحالات المرضية المختلفة. وهذا يتطلب قدراً عالياً من الشعور بالمسؤولية والقيم الأخلاقية، إذ كلما كان الممرض متقبلاً للمريض وفاهماً لمرضه كلما نضجت العلاقة الوظيفية التي جمعتهم معاً وبالتالي زادت نتائج الشفاء للمريض.

ومن الجدير بالذكر أن الممرضات العاملات في المستشفيات يتعرضن إلى درجات متباينة من الضغوط النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل، حيث يشعرن بأن جهودهن في العمل لا تحظى بالتقدير والثواب، ولذلك فإن حياة المرأة العاملة تعتبر شبكة متعددة ومتراصة من الضغوط حيث تتحمل المرأة العاملة ضغوطاً أسرية تخلقها العلاقات المتبادلة التفاعلية بينها وبين زوجها وأبنائها فهي بذلك تتكبد ضغوط أداء واجباتها المنزلية وتربية أبنائها بالإضافة إلى العمل التمريضي الذي يضيف عليها عبئاً متزايداً، لذا فإن مهنة التمريض من المهن الضاغطة، فالممرضة تتلقى أوامر من الطبيب أو رئيستها " المشرفة " في العمل بإنجاز أعمال ومهام معينة بغض النظر عن كم العمل أو الجهد المبذول فيه خاصة تلك الأوقات التي تشعر فيها الممرضة ببذل مجهود أكبر في مقابل وقت قليل يرتبط بحالات شفاء أو إنقاذ شخص يتعرض للحياة أو الموت وخاصة في أقسام الطوارئ والعناية المركزة، الحالات الحرجة¹⁰.

الادوار

1. دور وقائي: تلعب الممرضة دوراً مهماً في تعزيز الصحة العامة والوقاية من الأمراض، وذلك من خلال مجموعة واسعة من الأنشطة التي تهدف إلى الحد من انتشار الأمراض والإصابات، وتحسين صحة المجتمع. فتثقيف وتوعية المجتمع، والكشف المبكر عن الأمراض، والتطعيم، ومكافحة العدوى، وتعزيز الصحة النفسية والمدرسية، والمشاركة في برامج الصحة الانجابية والعامة، كلها تمثل دوراً وقائياً لقوم به الممرض.

¹⁰. حنان سمير، تقييم مستوى الضغط والرضا الوظيفي لدى رئيسات التمريض بمستشفى المنصورة الجامعي، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة المنصورة، كلية التمريض، القاهرة، 2016، ص44.

2. دور علاجي: هو حجر الزاوية في الرعاية الصحية، فالممرض هو أكثر من مجرد منفذ للأوامر الطبية، بل هو شريك أساسي في العملية العلاجية، فالعناية التمريضية تفرض على الممرض أن يكون على قدر عال من الكفاءة والمهنية التي تتطلبها الحالة المرضية ومضاعفاتها.
3. دور تاهيلي: يمتد دور الممرضة إلى ما هو أبعد من الدور الرقابي والعلاجي، ليشمل تقييم الشامل لحالة المريض وتطوير خطط الرعاية الفردية، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمرضى. بالإضافة إلى مراقبة التقدم الصحي لحالة المريض وفقاً للتغيرات التي يمر بها المريض وأسرته.

-شروط ومبادئ مهنة الممرضة

تعد مهنة التمريض مهنة عالمية ، تتخطى الحواجز واعتبارات التمييز بسبب العرف أو اللون أو المعتقد، أو الانتماء السياسي، أو الوضع الاجتماعي. إذ تجسد المثل الإنسانية العليا، وتمتاز على غيرها من المهن أنها من أنبل المهن لما تتميز صاحبتها بالصبر والحنان والعطف والتضحية. فالممرضة هي أخت للمريض تلازمه وترافقه وتسهر على راحته وتقوم بخدمته وتخفف من آلامه، وتضمد جراحه ، حيث تتميز بأخلاقيات من أهمها ما يلي: الأخلاق الحميدة والسلوك الحسن. تهتم بنظافتها الشخصية وكمال مظهرها، وحسن معاملتها. وعليه فالممرضة ملزمة بتمثل النقاط التالية:

1. تحترم الممرضة القيم الإنسانية، وتؤمن بالحريات الأساسية لكل إنسان، وفي حقه في حياة لائقة.
2. تسهر على راحة المريض، وتبني له الأجواء الاجتماعية والروحية والمادية، التي تساعد على شفاؤه
3. تساهم في رفع المستوى الصحي في المجتمع، وتعمل على الوقاية من الأمراض بجميع الوسائل من نصح وإرشاد وتعطي المثل في الحياة الصحية بسلوكها وتصرفها وطريقة عيشها.
4. تقوم بواجبها المهني نحو الفرد والمجتمع وتنسق عملها مع أعضاء المهن الطبية والصحية الأخرى
5. تتعاون الممرضة مع الطبيب ومع أفراد المهن الطبية.
6. تحترم الممرضة معتقدات المريض، وتحافظ على أسراره.
7. تتحمل الممرضة مسؤوليتها، وتعرف حدود مهنتها.
8. تحافظ على أعلى مستويات العمل والسلوك في جميع الأوقات. وتتابع جهودها في تحصيل المعرفة وكسب الخبرة أن تبلغ في الحين عن كل تقصير أو خلل أو نقص يمكن أن يؤثر على سير العمل في القسم.

9. تحترم الممرضة زميلاتها وزملائها، وتتعاون معهم، وتنمي علاقات طيبة معهم ومع غيرهم من أعضاء المهن الطبية الأخرى¹¹.

- منهجية البحث وإجراءاته

1- منهج البحث وأداته :

في ضوء الأهداف المحددة لهذا البحث والذي يعد من الدراسات الوصفية التحليلية، استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي (وقد استخدم الباحث منهج الحصر الشامل لمجتمع الدراسة) لأنه يتلاءم مع طبيعة هذا البحث، كما تم استخدام استمارة مقابلة تضمنت بعض الأسئلة ذات العلاقة بموضوع البحث، هذا بالإضافة إلى اعتماد آلية الملاحظة البسيطة والمقابلة كوسائل استحصال المعلومات من المبحوثين .

2- مجتمع البحث وعينته :

تتكون عينة البحث من كل الممرضات العاملات في مستشفى الأمام الصادق التعليمي الدوام الصباحي والمسائي، إذ بلغ عددهن (483)، وقد تم استبعاد (25) مبحوثة لأسباب متعددة منها (الإجازة الدراسية، والإجازة المرضية، إجازة الأمومة، والنقل، وعدم الاستجابة)، ومن ثم بلغ مجموع العينة الفعلية (458).

جدول (1) يوضح الخصائص العامة للمبحوثين

الخصائص			%	الخصائص			%
العمر	31-21	المرضى التعليمي مي	68,8	اعداد ية	11,2	عدد سنوات الخدمة	7-1
	42-32		16,8	دبلوم	47,8		15-8
	53-43		14,4	بكلوريوس	40,6		24-16
				ماجستير	0,4		
م.محافظة		الحالة المدنية	59,2	عزباء	57,9		2-1
							63,5

¹¹. احمد بجاج، سوسيولوجيا الممرضة (إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة)، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 20، الجزائر، 2015، ص 310.

36,5	5-3	عدد الدورات التطويرية	42,1	متزوج مطلقة أرملة		15,3	م. قضاء	السكن الدائم
						16.1	م. ناحية	
						9,4	قرية	

3- حدود البحث ومجالاته :

- المجال المكاني: وقد حدد بمستشفى الامام الصادق التعليمي في مركز محافظة بابل.
- المجال البشري: ويشمل كل الممرضات العاملات في المستشفى في الدوام الصباحي والمسائي.
- المجال الزمني: وقد تحدد من الفترة 2024/10/15 – 2025/ 2/20 .

4- الوسائل الإحصائية :

استخدم الباحث برنامج (SPSS) لتحليل البيانات الميدانية.

-نتائج البحث

1.تصور الممرضة عن العمل التمريضي

جدول (2) يوضح تصور الممرضة عن العمل التمريضي

الاجابة	العدد	%	التسلسل المرتبى
مصدر رزق	213	46,5	1
مسؤولية	159	34,7	2
تنمية لقدراتي البشرية	93	20,3	4
مكانة اجتماعية	69	15,1	5
تحقيق للذات وارضاء للشعور الداخلي	111	24,2	3

ملاحظة: التكرارات في الجدول تشير إلى عدد الاستجابات وليس إلى عدد المبحوثين لذلك نجدها أعلى من مجموع عينة الدراسة.

عند سؤال الممرضات عن تصورهن عن العمل التمريضي، فكانت الإجابة وكما وردت في الجدول (2)، فقد أحتل تصور أنه (مصدر رزق) المرتبة الأولى وبنسبة (46,5%)، وقد جاء تصور على أنه

(مسؤولية) المرتبة الثانية ونسبة (34,7%)، بينما جاي تصور أنه (تحقيق للذات وارضاء للشعور الداخلي) بالمرتبة الثالثة ونسبة (24,2%)، كما جاء تصور أنه (تنمية لقدراتي البشرية) بالمرتبة الرابعة ونسبة (20,3%)، في حين جاء تصور أنه يمثل (مكانة اجتماعية) بالمرتبة الخامسة ونسبة (15,1%).

2. ملائمة مكان العمل للممرضة

جدول (3) يوضح ملائمة مكان العمل للممرضة

الإجابة	العدد	%
ملائم	346	75,5
غير ملائم	112	24,5
المجموع	458	100%

أظهرت البيانات الواردة في الجدول (3) على أن (75%) من العينة المبحوثة تؤكد على أن مكان العمل ملائم ويتناسب وطبيعة عمل الممرضة، بينما نجد أن (24,5%) منهم أكدوا على أن مكان العمل غير ملائم.

3. موقف الممرضة من العمل الإضافي

جدول (4) يوضح موقف الممرضة من العمل الإضافي

الإجابة	العدد	%
توافق	211	46,1
لا توافق	247	53,9
المجموع	458	100%

أكدت البيانات الواردة في الجدول (4) على أن (46,1%) من الممرضات يوافقن على العمل الإضافي في حال طلب مسؤولهن المباشر أو الأعلى ذلك، بينما نجد أن (53,9%) منهم أكدوا على عدم الموافقة على العمل الإضافي.

4. ردة فعل الممرضة على الموافقة على العمل الإضافي

جدول (5) يوضح ردة فعل الممرضة على الموافقة على العمل الإضافي

الإجابة	العدد	%	التسلسل المرتب

1	44,5	110	تهين العمل بسرعة
2	37,3	92	تعملين قليلا وترتاحين
3	12,1	30	تبقين في مكان العمل لكن لا تعملين
4	6,1	15	أخرى

ملاحظة: التكرارات في الجدول تشير إلى عدد الاستجابات وليس إلى عدد المبحوثين لذلك نجدها أعلى من مجموع عينة الدراسة.

عند سؤال الممرضات عن ردة فعلهن في حال الموافقة على طلب المسؤول المباشر بالعمل لوقت إضافي، فكانت الإجابة كما وردت في الجدول (7)، فقد أحتلت ردة الفعل بـ (إنهاء العمل بسرعة) المرتبة الأولى وبنسبة (44,5%)، بينما أحتلت ردة الفعل بـ (العمل قليلاً والراحة) المرتبة الثانية وبنسبة (37,3%)، كما احتلت ردة الفعل بـ (تبقى في مكان العمل لكن لا تعمل) المرتبة الثالثة وبنسبة (12,1%)، في حين اجابت بعض الممرضات ردود أفعال أخرى مثل (أعمل حسب الحاجة، أعمل بكل جهد وتفانٍ) المرتبة الرابعة وبنسبة (6,1%).

5. الانتقال من مؤسسة أخرى

جدول (6) يوضح الانتقال من مؤسسة أخرى

الإجابة	العدد	%
نعم	65	14,2
لا	393	85,8
المجموع	458	100%

أكدت البيانات في الجدول (6) على أن (14,2%) من الممرضات قد انتقلن من مؤسسات صحية أخرى، في حين أن (85,8%) منهن لم ينتقلن من مؤسسات صحية أخرى.

6. أسباب الانتقال من مؤسسة أخرى

جدول (7) يوضح أسباب الانتقال من مؤسسة أخرى

الاجابة	العدد	%
تغيير مكان السكن	21	32,3

26,2	17	الزواج
18,4	12	تدرج وظيفي
10,8	7	إعادة توزيع
9,2	6	نقل أحد الأقسام
3,1	2	عقوبة
100	65	المجموع

وعند سؤال الممرضات عن الأسباب التي جعلتهن ينتقلن من مؤسسات صحية أخرى إلى مستشفى الأمام الصادق التعليمي، فقد جاء اجابتهن كما وردت في الجدول (7)، إذ جاء سبب (تغيير مكان السكن) بنسبة (32,3%)، ومن أجبن بأن سبب الانتقال كان (الزواج) فقد بلغت نسبتهن (26,2%)، ومن كان سبب انتقالهن (التدرج الوظيفي) بلغت نسبتهن (18,4%)، أما من كان سبب انتقالهن (إعادة توزيع) فقد بلغت نسبتهن (10,8%)، بينما من أشرن على أن سبب انتقالهن (نقل أحد الأقسام) فقد بلغت نسبتهن (9,2%)، في حين من أكدن على أن انتقالهن كان بسبب (العقوبة) فقد بلغت نسبتهن (3,1%).

7. الانشغال بأمور عائلية

جدول (8) يوضح الانشغال بأمور عائلية

الإجابة	العدد	%
تحضيرين إلى العمل ولا تعملين	138	30,1
تغيبين عن العمل	78	19
تتأخرين في الحضور إلى العمل	179	39,1
أخرى	54	11,8
المجموع	458	100%

أشارت البيانات في الجدول (8) على أن (30,1%) من الممرضات اكدن على (الحضور إلى العمل ولا يعملن) في حال انشغالهن بأمور عائلية ملحة، بينما أشارت (19%) منهن على (الغياب عن العمل)، كما أكدت (39,1%) منهن على أنهن (يتأخرين في الحضور إلى العمل)، في حين أشارت (11,8%) منهن على أنهن (يأخذن إجازة، أو يتصلن بالمسؤول المباشر، أو أن الانشغال بالأمور العائلية لا يؤثر على عملهن).

8. سماح المسؤول المباشر بنشر تفاصيل العمل في وسائل التواصل الاجتماعي

جدول (9) يوضح سماح المسؤول المباشر بنشر تفاصيل العمل في وسائل التواصل الاجتماعي

الإجابة	العدد	%
يسمح	149	32,5
لا يسمح	309	67,5
المجموع	458	%100

أظهرت بيانات الجدول (9) على أن (32,5%) من الممرضات يسمح لهن المسؤول المباشر بنشر تفاصيل العمل في وسائل التواصل الاجتماعي، في حين أكدن (67,5%) منهن على أن المسؤول المباشر لا يسمح بنشر تفاصيل العمل في وسائل التواصل الاجتماعي.

9. نظرة المجتمع لوظيفة الممرضة

جدول (10) يوضح نظرة المجتمع لوظيفة الممرضة

الإجابة	العدد	%
مهنة انسانية	41	9
مهنة لها مردود مالي جيد	35	7,6
مهنة تتوفر لها فرصة تعيين جيدة	152	33,2
مهنة متعبة ومرهقة	108	23,6
مهنة غير جيدة	122	26,6
المجموع	458	100

عند سؤال الممرضات حول الصورة النمطية التي كونها المجتمع حول مهنة التمريض بالنسبة للمرأة، فقد جاءت الاجابات كما في الجدول (10)، إذ جاءت نظرة المجتمع التي تعتبر مهنة التمريض (مهنة انسانية) بنسبة (9%)، بينما جاءت على إنها (مهنة لها مردود مالي جيد) بنسبة (7,6%)، كما جاءت على إنها (مهنة تتوفر لها فرصة تعيين جيدة) بنسبة (33,2%)، كما جاءت على إنها (مهنة متعبة ومرهقة) بنسبة (23,6%)، في حين بلغت نسبة نظرة المجتمع لمهنة التمريض بالنسبة للمرأة على إنها (مهنة غير جيدة) (26,6%).

10. علاقة الممرضة مع زملاء العمل

جدول (11) يوضح علاقة الممرضة مع زملاء العمل

الإجابة	العدد	%
---------	-------	---

جيدة	396	86,4
غير جيدة	62	13,6
المجموع	458	%100

أكدت البيانات الواردة في الجدول (11) أن (86,4%) من الممرضات قد أكدن أن علاقتهن بزملائهن في العمل جيدة، في حين أن (13,6%) منهن قد أكدن أن علاقتهن بزملائهن في العمل غير جيدة.

11. أسباب العلاقة غير الجيدة للمرضة مع الزملاء اتعرض لمضايقات من زملائي

جدول (12) يوضح أسباب العلاقة غير الجيدة للمرضة مع الزملاء

الاجابة	العدد	%
الحسد والغيرة	23	37,1
الغيبة والنميمة	18	29
عدم المصداقية في الصداقة	12	19,4
اتعرض لمضايقات من بعض زملائي	9	14,5
المجموع	62	%100

وعند سؤال المبحوثات عن الاسباب التي تجعل علاقتهن بالزملاء في العمل غير جيدة، فقد جاءت الإجابات كما في الجدول (12)، إذ جاء سبب (الحسد والغيرة) بنسبة (37,1%)، بينما جاء سبب (الغيبة والنميمة) بنسبة (29%)، كما جاء سبب (عدم المصداقية في الصداقة) بنسبة (19,4%)، في حين جاء سبب (اتعرض لمضايقات من بعض زملائي) بنسبة (14,5%).

12. تفهم العائلة (أو الزوج) لظروف عمل الممرضة

جدول (13) يوضح تفهم العائلة (أو الزوج) لظروف عمل الممرضة

الإجابة	العدد	%
متفهمين	277	60,5
غير متفهمين	181	39,5
المجموع	458	%100

أظهرت بيانات الجدول (13) على أن (60,5%) من الممرضات قد أكدن على العائلة أو الزوج متفهمه لظروف عملهن في المستشفى، في حين أشارت (39,5%) منهن على أن العائلة أو الزوج غير متفهمين لطبيعة عمل الممرضة في المستشفى.

13. وسائل الدعم والمساندة التي توفرها بيئة العمل للممرضة

جدول (14) يوضح وسائل الدعم والمساندة التي توفرها بيئة العمل للممرضة

الاجابة	العدد	%
خطوط نقل	0	0
حواجز مادية ومعنوية	103	22,4
اجازة دراسية	52	11,4
دورات تطويرية في مجال التخصص	107	23,4
توفير دار سكن ملائمة للمريض	0	0
أخرى	196	42,8
المجموع	458	%100

عند سؤال المبحوثات عن وسائل الدعم والمساندة التي توفرها بيئة العمل لهن، فقد جاءت الإجابات كما في الجدول (14)، إذ جاءت (الحواجز المادية والمعنوية) بنسبة (22,4%)، بينما جاءت (الإجازات الدراسية) بنسبة (11,4%)، كما جاءت (دورات تطويرية في مجال التخصص) بنسبة (23,4%)، في حين ذكرت المبحوثات على أن المستشفى لا توفر أي شيء محفز لهن في بيئة العمل إذ بلغت نسبتها (42,8%).

14. الخيارات البديلة للممرضة لو لم تتخصص في مهنة التمريض

جدول (15) يوضح الخيارات البديلة للممرضة لو لم تتخصص في مهنة التمريض

الاجابة	العدد	%
معلمة	196	42,8
طبيبة	89	19,4
موظفة ادارية	68	14,8
محامية	47	10,3
ربة بيت	32	7
أخرى	26	5,7
المجموع	458	%100

عند سؤال المبحوثات عن الخيارات البديلة التي كانت ستختارها لو لم تتخصص في مجال التمريض، فقد جاءت الإجابات كما في الجدول (15)، إذ بلغت نسبة من أختارت أن تكون (معلمة)

(42,8%)، بينما من أختارت أن تكون (طبيبة) (19,4%)، كما بلغت نسبة من اختارت أن تكون (موظفة ادارية) (14,8%)، كما أشارت (10,3%) منهن على إنها ستختار أن تكون (محامية)، بينما أكدت (7%) منهن على إنها ستفضل أن تكون (ربة بيت)، في حين أكدت (5,7%) منهن على مهن أخرى مثل (مهندسة، كوافيرة، مضيضة، إدارة اعمال حرة).

15. الرغبة في العمل في أقسام المستشفى

جدول (16) يوضح رغبة الممرضة في العمل في قسم معين من أقسام المستشفى

الاجابة	العدد	%	التسلسل المرتبى
القسم الإداري	134	29,2	1
طوارئ	129	28,1	2
الاستشارات	119	25,9	3
الاطفال والخدج	102	22,2	4
الانعاش	101	22	5
الجملة العصبية	96	20,9	6
النسائية والتوليد	87	18,9	7
العمليات	80	17,4	8

ملاحظة: التكرارات في الجدول تشير إلى عدد الاستجابات وليس إلى عدد المبحوثين لذلك نجدها أعلى من مجموع عينة الدراسة.

عند سؤال الممرضات عن رغبتهم في العمل بقسم معين من أقسام المستشفى، فكانت الإجابات كما موضحة في الجدول (16)، فقد جاء بالمرتبة الأولى اللواتي يرغبن في العمل بالقسم الإداري بنسبة (29,2%)، بينما جاء بالمرتبة الثانية اللواتي يرغبن في العمل بقسم الطوارئ بنسبة (28,1%)، كما جاء بالمرتبة الثالثة الممرضات اللواتي يرغبن في العمل بقسم الاستشارات بنسبة (25,9%)، وجاء بالمرتبة الرابعة الممرضات اللواتي يرغبن في العمل بقسم الاطفال والخدج بنسبة (22,2%)، ونجد بالمرتبة الخامسة الممرضات اللواتي يرغبن في العمل بقسم الانعاش بنسبة (22%)، بينما جاء بالمرتبة السادسة الممرضات اللواتي يرغبن في العمل بقسم الجملة العصبية بنسبة (20,9%)، كما جاء بالمرتبة السابعة الممرضات اللواتي يرغبن في العمل بقسم النسائية والتوليد بنسبة (18,9%)، في حين جاء بالمرتبة الثامنة الممرضات اللواتي يرغبن في العمل بقسم العمليات بنسبة (17,4%).

16. تعرض الممرضة للمشاكل والمضايقات

جدول (17) يوضح تعرض الممرضة للمشاكل والمضايقات

الاجابة	العدد	%
مع المرضى وذويهم	270	59
مع زملائي	41	9
مع الاطباء	93	20,3
مع زوجي	33	7,2
مع أهل زوجي	12	2,6
أخرى	9	1,9
المجموع	458	%100

أوضحت بيانات الجدول (17) على أن (59%) من الممرضات أكدن على أنهن يتعرضن للمشاكل والمضايقات من قبل المرضى وذويهم، بينما أشارت (9%) على أنهن يتعرضن لمضايقات ومشاكل مع زملائهن، كما أكدت (20,3%) من الممرضات على أنهن يتعرضن للمشاكل والمضايقات مع الاطباء، وأيضاً أشارت (7,2%) على أنهن يتعرضن لمشاكل ومضايقات من قبل أزواجهن، بينما نجد (2,6%) من الممرضات قد واجهتهن مشاكل ومضايقات من قبل أهل أزواجهن، في حين أشارت (1,9%) من الممرضات على أنهن يواجهن مشاكل ومضايقات مع (أهلهن، ومع الادارة في داخل المستشفى).

17. تعارض القيم الاجتماعية مع عمل الممرضة

جدول (18) يوضح تعارض القيم الاجتماعية مع عمل الممرضة

الإجابة	العدد	%
تعارض	193	42,1
لا تعارض	265	57,9
المجموع	458	100

تؤكد البيانات في الجدول (18) على أن (42,1%) من الممرضات المبحوثات يشعرن بأن القيم الاجتماعية تتعارض مع القيم والتقاليد الاجتماعية، في حين تشعر (57,9%) منهن على أن القيم الاجتماعية في الوقت الحاضر أصبحت أكثر مرونة من السابق ومن ثم لا يوجد تعارض بينها وبين عمل الممرضة.

18. أسباب تعارض القيم الاجتماعية مع عمل الممرضة

جدول (19) يوضح أسباب تعارض القيم الاجتماعية مع عمل الممرضة

الإجابة	العدد	%
طبيعة المجتمع القبلية	55	28,5
النظرة الدونية للمرأة	102	52,8
لاعتقادهم بأن مكانها البيت	36	18,7
المجموع	193	100

وعند سؤال الممرضات عن الاسباب التي تجعلهن متأكدات بأن هناك تعارض بين القيم والتقاليد الاجتماعية وعملهن في المستشفى، جاءت الاجابات كما في الجدول (19)، إذ أشارت (28,5%) بأن طبيعة المجتمع العراقي القبلية هي أحد أسباب ذلك التعارض، بينما نجد أن (52,8%) منهن قد أكدن على أن النظرة الدونية للمرأة هي أحد الاسباب الرئيسة لذلك التعارض، في حين نجد أن (18,7%) منهن قد أشرن إلى أن الاعتقاد السائد بوجود بقاء المرأة في البيت وتربية الاطفال والاعتناء بهم هو أحد أسباب ذلك التعارض.

19. تشجيع الممرضة لبناتها في المستقبل للعمل في مهنة التمريض

جدول (20) يوضح تشجيع الممرضة لبناتها في المستقبل للعمل في مهنة التمريض

الإجابة	العدد	%
أشجعهن	160	34,9
لا أشجعهن	298	65,1
المجموع	458	100%

أكدت بيانات الجدول (20) على أن (34,9%) من الممرضات يشجعن بناتهن في المستقبل للعمل في مهنة التمريض، في حين أن (65,1%) منهن لا يشجعن بناتهن في المستقبل للعمل في مهنة التمريض.

نتائج البحث

اعتماداً على ما تم التوصل إليه من خلال دراستنا النظرية والميدانية لموضوع مفهوم العمل لدى الممرضة، فقد برزت مجموعة من النتائج المهمة نذكر منها:

1. إن (46,5%) من الممرضات يعتبرن مهنة التمريض مصدر رزق، و (9%) يعتبرنه مهنة انسانية. وإن (33,2%) يعتبرنها (مهنة تتوفر لها فرصة تعيين جيدة)، وإن (23,6%) على إنها (مهنة متعبة ومرهقة).

2. إن (26,6%) من الممرضات يؤكدن على أن المجتمع ينظر لمهنة التمريض بالنسبة للمرأة بأنها (مهنة غير جيدة).
 3. أن (42,1%) من الممرضات المبحوثات يشعرن بأن القيم الاجتماعية تعارض عمل المرأة في مجال التمريض.
 4. أن (60,5%) من الممرضات قد أكدن على أن العائلة أو الزوج متفهمين لظروف عملهن في المستشفى.
 5. (67,5%) من الممرضات يؤكدن على أن المسؤول المباشر لا يسمح بنشر تفاصيل العمل في وسائل التواصل الاجتماعي.
 6. إن (65,1%) من الممرضات لا يشجعن بناتهن في المستقبل للعمل في مهنة التمريض.
- توصيات ومقترحات البحث**
1. من الضروري جداً أن تقوم وزارة الصحة ودوائرها بخلق بيئة عمل صحية وداعمة للممرضة، وتوفير الموارد اللازمة لهن للتعامل مع ضغط العمل.
 2. تطوير مهارات الممرضة من خلال الاشتراك بالورش والدورات التخصصية.
 3. سن التشريعات والقوانين التي تمنع أو تحد من تعرض الممرضات للعنف أو الإساءة من قبل المرضى أو أحد أفراد أسرهم.
 4. دعم الممرضات في الحصول على شهادات جامعية مهنية في مجالات تخصص معينة تحتاجها إدارة المستشفى.
 5. مراعاة الظروف الخاصة للممرضة المتزوجة على وجه الخصوص وذلك من خلال تقليل ساعات العمل.
 6. من الضروري للمسؤول الأعلى أن يقوم بجولات ميدانية في أقسام المستشفى والاطلاع على المشاكل والمعوقات التي تقف عائقاً أمام عمل الممرضة.
 7. القيام بالمزيد من الدراسات والبحوث حول مهنة التمريض وعلاقتها بالجوانب الدينية والثقافية.
- مراجع البحث ومصادره**

1. احمد بجاج، سوسيولوجيا الممرضة (إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة)، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 20، الجزائر، 2015.
2. اسمهان عيسى، مبادئ التمريض، دار للنشر والتوزيع، القاهرة، 2017.
3. اريج مربع سعيد، واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لأحتياجات سوق العمل، مجلة التربية، العدد 196، الجزء 3، جامعة الأزهر، كلية التربية، القاهرة، 2022.
4. آدم محمد سلامة، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، 1982.

5. جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في اطار الانتاج والعمليات، اثرء للنشر والتوزيع، الاردن، 2009.
6. حنان سمير، تقييم مستوي الضغط والرضا الوظيفي لدي رئيسات التمريض بمستشفى المنصورة الجامعي، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة المنصورة، كلية التمريض، القاهرة، 2016.
7. دنيا نافع جاسم، نبراس عدنان جلوب، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المراكز التجارية، مجلة حمورابي، المجلد (2)، العدد 44، السنة (11)، بغداد، 2022.
8. سعد الدين بوطبال، سهام قريوع، مهنة التمريض في الجزائريين (المعاملة الانسانية ومشكلات العمل)، مجلة أنسنه للبحوث والدراسات، المجلد 8، العدد 1، الجزائر، 2017.
9. عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011.
10. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
11. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، القاهرة، 2011.