

دوافع التعيين للإناث العاملات في قطاع الصحة الحكومي وتباينها المكاني في محافظة بغداد

أ. م. د. رعد مفيد احمد الخزرجي م. م. إبراهيم عبد علاوي

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية/ قسم الجغرافية

dr.raad@uomustansiriyah.edu.iq

iabd87767@gmail.com

المستخلص

يهدف البحث الى التعرف على حجم القوى الأنتوية العاملة في قطاع الصحة الحكومي، والكشف عن دوافع التعيين للإناث العاملات في قطاع الصحة وتباينها المكاني، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي والأسلوب الكمي، وتم تبويب البيانات في جداول إحصائية وحولت الى معدلات ونسب مئوية لمقارنتها على مستوى الوحدات الإدارية، فضلاً عن استخدام الخرائط للغرض نفسه، وتم اعتماد الدرجة المعيارية لتوضيح تباين دوافع التعيين ومقارنتها بصرياً مع حجم القوى الأنتوية العاملة وعلى مستوى الوحدات الإدارية، وللوصول الى العلاقات المكانية المرتبطة بقوة العمل الأنتوية اعتمدت الحقيبة الإحصائية (SPSS) من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون والأنحدار المتعدد الخطوات، واعتمد البحث في بياناته على بيانات وزارة الصحة والبيئة ودوائر الصحة التابعة لها، والدراسة الميدانية لسنة ٢٠٢٠.

وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج ، أهمها وجود تباين مكاني في محافظة بغداد وعلى مستوى وحداتها الإدارية في نسب ومعدلات القوى الأنتوية الصحية لسنة ٢٠١٩، إذ بلغ حجمها (٤٠٩٢٢) عاملة، وتباينت النسب حسب البيئة (حضر وريف) وبلغت في الحضر (٩٦.٠%) وفي الريف (٤.٠%) ، كما تباينت مكانياً على مستوى الوحدات الإدارية، إذ جاء مركز قضاء الرصافة بأعلى نسبة بلغت (٢٢.١%)، وجاءت بأقل نسبة ناحيتي المشاهدة والعباجي وبلغت (٠.١%) لكل منهما، وتراوحت بقية الوحدات الإدارية بنسب القوى الأنتوية العاملة الصحية بين النسبتين أعلاه، وأن التعيين بدافع اقتصادي حصل على أعلى نسبة بلغت (٣٧.٣%)، ودافع رغبة شخصية على أقل نسبة (١٠.٧%).

الكلمات المفتاحية: القوى العاملة، الدافع الاقتصادي، دافع الرغبة الشخصية.

Abstract

The research aims to identify the size of the female workforce working in the government health sector, and to reveal the motives for hiring female workers in the health sector and their spatial variation. To achieve this, the descriptive and analytical approach and the quantitative method were used. Administrative units, as well as the use of maps for the same purpose, and the standard degree was adopted to clarify the variation of recruitment motives and compare them visually with the size of the female workforce and at the level of administrative units. and multi-step regression, and the research relied on data from the Ministry of Health and Environment and its health departments, and the field study for the year 2020.

The research reached a set of results, the most important of which is the presence of spatial variation in the governorate of Baghdad and at the level of its administrative units in the ratios and rates of female health forces for the year 2019, as its size reached (40922) female workers, and the percentages varied according to the environment (urban and rural) and reached in urban

(96.0%). And in the countryside (4.0%), it also varied spatially at the level of administrative units, as the Rusafa district center came with the highest percentage (22.1%), and it came with the lowest percentage in the viewing and Al-Abayji areas, and it amounted to (0.1%) for each, and the rest of the administrative units ranged in the proportions of the female workforce. Health care between the above two percentages, and that the economically motivated appointment got the highest percentage (37.3%), and the personal desire was the lowest (10.7%).

المقدمة

تعد القوى العاملة البشرية من أهم مصادر الثروة في أي بلد بغض النظر عن درجة تطوره الحضاري ونموه الاقتصادي، كما أن لها دوراً بارزاً في أي نشاط أذ تؤثر تأثيراً مباشراً في تنفيذ الخطط التنموية، ويأتي هذا التأثير من خلال كم القوى العاملة ونوعها، ولذلك فقد حظيت باهتمام الباحثين بمختلف أختصاصاتهم ومنهم الجغرافيين ولاسيما المختصين في جغرافية السكان. أهتم الجغرافيون بدراسة موضوع القوى العاملة كونها إحدى العناصر التركيبية للنشاط الاقتصادي في أي مجموعة سكانية، والتي تتباين في توزيعها وخصائصها، إذ تتأثر دوافع التعيين المختلفة من خلال ارتباطها بعلاقات مكانية مع حجم الظاهرة، كونها تعد الدعامة الأساسية للحياة الاقتصادية والاجتماعية ضمن أي مجتمع، وهي تعكس الواقع الحي للمجتمع ونوع الحياة فيه، والقوى الأنثوية العاملة موضوع البحث يقع ضمن اهتمام جغرافيو السكان ودراسته بأسلوب جغرافي قائم على أساس إظهار التباينات المكانية والزمانية لتوزيعها وتغيرها، وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة للقوى الأنثوية العاملة إلا ان الدراسات الجغرافية عنها في العراق قليلة ومحدودة لا تتناسب وأهميتها وتأثيرها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لذا كانت هناك ضرورة في دراسة هذا الموضوع دراسة جغرافية وعلى مستوى الوحدات الإدارية في محافظة بغداد.

لذلك يدخل موضوع البحث الحالي (دوافع تعيين الإناث للعمل في قطاع الصحة الحكومي في محافظة بغداد) في صميم جغرافية السكان، أذ تتداخل المسألة السكانية مع العديد من الجوانب والمسائل التي تعنى بدراسة السكان ضمن كل ما يحيط به ويتفاعل معه، لذلك جاء هذا البحث لمعالجة واحداً من أكثر القطاعات أهمية في حياة المجتمعات من حيث تقدمها أو تخلفها، وهذا ينبع من كونها أداة أساسية تتعمق بصحة الفرد الى الدرجة التي بدونها تعيق أداء عمله بصورة جزئية أو كلية، وبالتالي يؤثر ذلك في مجرى الحياة الأمر الذي يفرض على الدولة الاهتمام بتطويرها وتنميتها لكي ينعكس ذلك إيجابياً على بقية القطاعات الأخرى.

مستلزمات البحث

أولاً/ مشكلة البحث: تتمثل المشكلة بالآتي:-

- ١- ما حجم ومعدلات الإناث العاملات في قطاع الصحة الحكومي؟
- ٢- هل يتباين التوزيع المكاني للقوى الأنتوية العاملة في منطقة الدراسة؟
- ٣- ما دوافع تعيين الإناث للعمل في قطاع الصحة الحكومي؟

ثانياً/ فرضية البحث

- ١- هناك تطور في حجم ومعدلات القوى الأنتوية العاملة في القطاع الصحي الحكومي.
- ٢- وجود تباين مكاني لتوزيع القوى الأنتوية العاملة في منطقة الدراسة وعلى مستوى وحداتها الإدارية.
- ٣- هناك دوافع تدفع الإناث للعمل في قطاع الصحة الحكومي.

ثالثاً/ هدف البحث: يهدف البحث للتعرف على:

- ١- حجم الإناث العاملات في القطاع الصحي الحكومي وتوزيعها المكاني بين أفضية ونواحي محافظة بغداد.
- ٢- دوافع تعيين الإناث للعمل في قطاع الصحة في محافظة بغداد.

رابعاً/ أهمية البحث

في الدول المتقدمة تحتل الخدمات الصحية لا سيما القوى العاملة في القطاع الصحي المرتبة الرابعة من بين المتغيرات العشرة الأساسية التي يعتمدها الجغرافيون لقياس نوعية الحياة^(١) ويأتي هذا البحث ليسلط الضوء على واقع عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي، كذلك تأتي أهمية البحث من عدم وجود دراسة تناولت موضوع البحث في محافظة بغداد وعلى مستوى وحداتها الإدارية.

خامساً/ الحدود المكانية والزمانية للبحث

تتمثل الحدود المكانية للبحث بحدود محافظة بغداد، التي تحتل موقعاً متوسطاً من العراق بين دائرتي عرض (٣٢.٤٥° - ٣٣.٤٠°) شمالاً وخطي طول (٤٣.٥٣° - ٤٤.٥٧°) شرقاً، ينظر شكل (١)، وشملت حدودها الزمانية تقديرات السكان لسنة ٢٠١٩، والدراسة الميدانية لسنة ٢٠٢٠ المقرونة بأستمارة الأستبيان (ملحق I)، وعددها (١٤٨١) أستمارة، أضيفت إليها (٣٠٦) أستمارة لتعويض الوحدات الإدارية التي حصلت على أقل من (٧) أستمارة للتوصل إلى معلومات أكثر دقة ليصبح العدد النهائي.

(١) بشير إبراهيم لطيف وزملائه، خدمات المدن دراسة في الجغرافية التتموية، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2009 ص78.

الإحصائية والمتمثلة في معامل الارتباط البسيط (بيرسون) والانحدار المتعدد الخطوات، وإبراز التباين المكاني للظاهرة المدروسة لآبد من اعتماد مقياس يوضحه بين منطقة وأخرى، وقد اعتمدت الدرجة المعيارية كمقياس يتفق وأبعاد هذ البحث.

سابعاً/ هيكلية البحث

قسم البحث الى مقدمة وأطار نظري ومبحثين، تضمن المبحث الأول التوزيع الجغرافي لحجم قوة العمل الأثنوية، وجاء المبحث الثاني بدوافع التعيين والتحقق من فرضيات البحث، وأخيرا جاءت الخاتمة بالنتائج والمقترحات.

المبحث الأول

التوزيع الجغرافي للإناث

العاملات في قطاع الصحة الحكومي

التوزيع الجغرافي لحجم الإناث العاملات في قطاع الصحة الحكومي لسنة ٢٠١٩.

تهتم الدراسات المكانية بدراسة التوزيع الجغرافي للخدمات الصحية عن طريق بعدين، الأول يرتبط بالإمكانات المادية المتعلقة بالمنشآت والمؤسسات الصحية، والثاني يرتبط بالإمكانات البشرية المتعلقة بقوة العمل في المجال الصحي^(٣). ويتحدد حجم القوى العاملة في أي مجتمع على ضوء حجم ونمو سكانه وبنيتهم العمرية وبالقدرة على العمل والحاجة إليه والرغبة لدى أفرادها^(٤)، وفي ضوء ذلك سيتم التطرق إلى التوزيع الجغرافي لحجم قوة العمل الأثنوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة بغداد ووحداتها الإدارية وعلى النحو الآتي:

يتركز توزيع القوى الأثنوية العاملة في محافظة بغداد في مراكز الأفضية وبعض النواحي التابعة لها التي تمثل مركز مدينة بغداد وبعض المدن القريبة منه، وذلك لأنها تعد مركز الثقل السكاني والاقتصادي والعمراي للمحافظة، ويتضح من الجدول (١) أن نسبة تركيز القوى الأثنوية العاملة في قطاع الصحة الحكومي في مدينة بغداد بلغت (٨٢.٨%)^(*) لسنة ٢٠١٩، من إجمالي نسب القوى الأثنوية في القطاع نفسه، ويرجع سبب ذلك الى تركيز معظم المؤسسات الصحية والدوائر والمديريات والأقسام التابعة لوزارة الصحة في مدينة بغداد، وهذا يدل على توجه وزارة الصحة في زيادة نسبة قوة العمل الأثنوية في مدينة بغداد عن طريق فتح أبواب التعيين للخريجين، أما بالنسبة للمناطق الريفية التي تمثل حزام محافظة بغداد والتي كانت تعاني من تردي الوضع الأمني فيها بعد أحداث سنة ٢٠١٤، أذ كان من الصعب على الإناث العمل في بعض تلك المناطق لذلك يلاحظ انخفاض نسبتها لتبلغ ١٧.٢% سنة ٢٠١٩، وبلغ حجم الإناث العاملات في قطاع الصحة الحكومي (٤٠٩٢٢) موظفة.

أما على مستوى الوحدات الإدارية يلاحظ من الجدول (١) والشكل (٢) أن حجم القوى الأثنوية في محافظة بغداد قد تباين مكانياً بحسب الوحدات الإدارية لسنة ٢٠١٩، والتي انتظمت في كل منها وفق الدرجة المعيارية في أربعة مستويات وكما يأتي:-

(٣) محمد نور الدين السبعوي، الجغرافية الطبية، مناهج وأساليب التطبيق، ط١، ألمينا، ٢٠٠١، ص٢١٣.

(٤) صادق مهدي السعيد، العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، بغداد، ١٩٧٠، ص١٩٤.

(*) تم أستخراج النسبة من خلال جمع نسب الوحدات الإدارية التي تمثل حضر مدينة بغداد وعددها ستة عشرة وحدة إدارية.

1- المستوى الأول (+ ٠.٥٠ - فأكثر): تضمن هذا المستوى ست وحدات إدارية على شكل نطاق متصل في وسط المحافظة وهي (م.ق الرصافة، المنصور، م.ق الكاظمية، م.ق الكرخ، الكرادة الشرقية، المأمون) ونسبة (٢٢.١%، ١١%، ٩.٢%، ٨.٣%، ٧.٥%، ٦.٢%) على الترتيب، ويرجع سبب تركيز حجم القوى الأنتوية العاملة في تلك المناطق كونها تمثل مركز مدينة بغداد وحواضرها التي تمتاز بتوفر كافة المتطلبات الصحية كالمختبرات والمستشفيات التخصصية الحكومية منها والأهلية، مما جعلها مركزاً لأستقطاب الحالات المرضية من جميع المحافظات مما ولد ضغطاً على الكوادر الصحية العاملة في تلك المؤسسات ومنها الإناث، وبذلك يقع على عاتق وزارة الصحة أن تفتح أبوابها للخريجين من المجموعة الطبية وتعينهم على الملأ.

جدول (١)

التوزيع العددي والنسبي وفق الدرجة المعيارية لحجم القوى الأنتوية العاملة وبحسب الوحدات الإدارية لسنة ٢٠١٩.

الدرجة المعيارية	2019		الوحدات الإدارية	الدرجة المعيارية	2019		الوحدات الإدارية
	%	قوة العمل			%	قوة العمل	
1.37	9.2	3784	م.ق.الكاظمية	4.24	22.1	9048	م.ق.الرصافة
-0.47	1.0	415	ن.التاجي	0.97	7.5	3059	ن.الكرادة الشرقية
-0.1٠	2.7	1097	م.ق.المحمودية	0.25	4.3	1753	ن.بغداد الجديدة
-0.6٠	0.5	186	ن.اليوسفية	-0.51	0.9	351	ن.فلسطين
-0.59	0.5	190	ن.اللطفية	0.01	3.2	1303	م.ق.الأعظمية
-0.59	0.5	192	ن.الرشيد	-0.47	1.0	426	ن.الراشدية
-0.18	2.3	942	م.ق.أبي غريب	-0.27	1.9	782	ن.الفحامة
-0.61	0.4	170	ن.النصروالسلام	-0.42	1.2	501	م.ق.الصدر ٢
-0.38	1.4	583	م.ق.الطارمية	-0.38	1.4	580	ن.أبناء الرافدين
-0.65	0.2	95	ن.المشاهدة	-0.41	1.3	535	ن.المنورة
-0.68	0.1	36	ن.العباسي	-0.36	1.5	614	م.ق.الصدر ١
-0.45	1.1	447	م.ق.المدائن	-0.42	1.3	519	ن.الصدوق الأكبر
-0.63	0.3	116	ن.الجسر	-0.35	1.5	632	ن.الفرات
-0.54	0.7	284	ن.الوحدة	1.15	8.3	3383	م.ق.الكرخ
-0.36	1.5	611	م.ق.الزهور	1.77	11.0	4520	ن.المنصور
-0.04	3.0	1209	م.ق.ذات السلاسل	0.7٠	6.2	2559	ن.المأمون
	100	40922	المحافظة	1832.67	الانحراف المعياري	1278.81	الوسط الحسابي

المصدر: جمهورية العراق، وزارة الصحة والبيئة، أقسام تكنولوجيا المعلومات في مركز الوزارة ودوائر صحة الكرخ والرصافة ومدينة الطب لسنة ٢٠١٩، (بيانات غير منشورة).

2 - المستوى الثاني (+ ٠.٤٩ - ٠.٠٠): وشمل وحدتين إداريتين وبشكل منفصل شرق ووسط المحافظة وهما (بغداد الجديدة. م.ق الأعظمية) ونسبة (٤.٣%، ٣.٢%) بالتتابع.

3 - المستوى الثالث (- ٠.٠١ - - ٠.٤٩): ظهر ضمن المستوى خمسة عشر وحدة إدارية وهي (م.ق ذات السلاسل، م.ق المحمودية، م.ق أبي غريب، الفحامة، م.ق الصدر ١، الفرات، م.ق الزهور، أبناء الرافدين، م.ق الطارمية، الصدوق الأكبر، المنورة، م.ق الصدر ٢، م.ق المدائن، التاجي، الراشدية) وجاءت جميعها بنطاق متصل ماعدا مركز قضاءي المحمودية والمدائن جاءت بشكل منفصل ونسبة تراوحت ما بين (٣% و ١%).

المبحث الثاني

دوافع التعيين والتحقق من فرضيات البحث

أولاً: دوافع تعيين الإناث العاملات في قطاع الصحة الحكومي.

الدافع أي متغير داخلي في الكائن الحي يدفعه إلى عمل معين، والاستمرار به لمدة زمنية حتى يشبع هذا الدافع، كما يعرف بأنه رغبة الفرد للقيام بعمل معين وفي وقت معين^(٥)، ويلاحظ من الجدول (٢) أن التعيين بدافع اقتصادي جاء بالمرتبة الأولى على مستوى المحافظة وبأهمية نسبية بلغت (٣٧.٣%)، وأحتل المرتبة الثانية دافع ضمان مستقبل وبنسبة (٣٤.١%)، وحصل دافع استقلالية مالية على المرتبة الثالثة وبنسبة (١٧.٩%)، وجاء بالمرتبة الأخيرة دافع رغبة شخصية وبنسبة

جدول (٢)

توزيع الأهمية النسبية لدوافع تعيين الإناث العاملات وفق الدرجة المعيارية وبحسب الوحدات الإدارية لسنة ٢٠٢٠.

دافع اقتصادي		ضمان مستقبل		استقلالية مالية		رغبة شخصية		الوحدات الإدارية
الدرجة المعيارية	%							
23.2	-1.82	33.٨	-0.12	22.0	1.02	21.0	2.55	م.ق.الرصافة
28.8	-1.28	39.7	0.75	16.2	-0.02	15.3	1.52	ن.الكرادة الشرقية
27.0	-1.45	43.3	1.28	18.9	0.46	10.8	0.70	ن.بغداد الجديدة
26.1	-1.54	34.8	0.02	21.7	0.96	17.4	1.90	ن.فلسطين
19.3	-2.19	49.1	2.14	22.8	1.16	8.8	0.34	م.ق.الأعظمية
30.0	-1.16	43.3	1.28	16.7	0.07	10.0	0.55	ن.الراشدية
31.6	-1.01	50.0	2.28	13.1	-0.57	5.3	-0.30	ن.الفحامة
32.1	-0.96	46.4	1.74	17.9	0.28	3.6	-0.61	م.ق.الصدر ٢
45.2	0.30	25.8	-1.32	22.6	1.12	6.4	-0.10	ن.أبناء الرافدين
41.4	-0.06	27.6	-1.05	20.7	0.78	10.3	0.61	ن.المنورة
46.9	0.47	37.5	0.42	12.5	-0.68	3.1	-0.70	م.ق.الصدر ١
48.3	0.6٠	27.6	-1.05	17.2	0.16	6.9	-0.01	ن.الصدوق الأكبر
51.5	0.91	27.3	-1.10	18.2	0.34	3.0	-0.72	ن.الفرات
34.4	-0.74	31.2	-0.52	24.6	1.48	9.8	0.52	م.ق.الكرخ
45.7	0.35	31.1	-0.53	14.6	-0.31	8.6	0.30	ن.المنصور
50.5	0.81	28.0	-0.99	11.8	-0.80	9.7	0.50	ن.المأمون
43.1	0.10	27.7	-1.04	21.2	0.87	8.0	0.19	م.ق.الكاظمية
44.8	0.26	34.5	-0.03	20.7	0.78	0.0	-1.26	ن.التاجي
33.3	-0.84	29.8	-0.73	24.6	1.48	12.3	0.97	م.ق.المحمودية
41.2	-0.08	35.3	0.09	23.5	1.28	0.0	-1.26	ن.اليوسفية
52.9	1.05	29.4	-0.79	17.7	0.25	0.0	-1.26	ن.اللطفية
58.8	1.61	41.2	0.97	0.0	-2.91	0.0	-1.26	ن.الرشيد
54.0	1.15	36.0	0.20	8.0	-1.48	2.0	-0.9٠	م.ق.أبي غريب
56.2	1.36	31.3	-0.50	12.5	-0.68	0.0	-1.26	ن.النصروالسلام
46.0	0.38	40.5	0.86	8.1	-1.47	5.4	-0.28	م.ق.الطارمية
50.0	0.77	33.3	-0.21	16.7	0.07	0.0	-1.26	ن.المشاهدة
50.0	0.77	40.0	0.79	10.0	-1.13	0.0	-1.26	ن.العباسي
46.7	0.45	33.3	-0.21	13.3	-0.54	6.7	-0.05	م.ق.المدائن
53.3	1.08	26.7	-1.19	13.3	-0.54	6.7	-0.05	ن.الجسر

(٥) حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية في جامعة الموصل)، مجلة تكريت للعلوم الإنسانية، مجلد ١٤ العدد ٤، ٢٠٠٧، ص ٥٢.

0.24	8.3	0.07	16.7	-0.82	29.2	0.36	45.8	ن.الوحدة
0.21	8.1	-0.98	10.8	0.06	35.1	0.38	46.0	م.ق. الزهور
1.46	15.0	-0.54	13.3	-0.70	30.0	-0.03	41.7	م.ق. ذات السلاسل
	10.7		17.9		34.1		37.3	المحافظة
6.95		16.31		34.68		42.06		الوسط الحسابي
5.51		5.60		6.73		10.37		الانحراف المعياري

المصدر: ملحق (٢).

(١٠.٧%)، ويلاحظ أن الدوافع المادية هي التي تدفع بالإناث للتعيين في القطاع الصحي الحكومي وذلك للحصول على دخل شهري ومن ثم ضمان المستقبل عند التقاعد من الوظيفة وتحقيق الاستقلالية المالية. أما على مستوى الوحدات الإدارية والتي أنتظمت في أربعة مستويات وفق الدرجة المعيارية جاءت كالتالي:-

١- الدافع الاقتصادي:

يسهم الدافع الاقتصادي في رفع دخل الأنثى العاملة وأفراد أسرتها على الرغم مما يتركه خروجها إلى العمل من متاعب في تربية الأطفال، إلا إن خروجها للعمل قد يكون في مصلحة الأسرة ككل لرفع مستواهم الاقتصادي وقد يكون فرصة للطفل أن يحيا حياة أفضل ويحصل على حاجات ومتطلبات لم يكن في المقدر الحصول عليها لولا دخل الأسرة المتأتي من عمل الأم^(٦). ويلاحظ من الجدول نفسه والشكل (٣) أن الوحدات الإدارية أنتظمت وفق الدرجة المعيارية في أربع مستويات وكالتالي:-

1- المستوى الأول (+ ٠.٥٠ - فأكثر): وتضمن عشر وحدات إدارية هي (الرشيد، النصر والسلام، م.ق. أبي غريب، الجسر، اللطيفية، الفرات، المأمون، المشاهدة، العبايجي، الصديق الأكبر) وبأهمية نسبية بلغت (٥٨.٨%، ٥٦.٢%، ٥٤.٠%، ٥٣.٣%، ٥٢.٩%، ٥١.٥%، ٥٠.٥%، ٥٠.٠%، ٥٠.٠%، ٤٨.٣%) على الترتيب، ويلاحظ أن معظم تلك المناطق هي مناطق ريفية تراجع النشاط الزراعي فيها بعد سنة ٢٠٠٣ ودخول المحاصيل الزراعية المستوردة من دول الجوار، مما أدى إلى انخفاض المستوى المعيشي لأغلب السكان، مما شجع بعض الأسر الموافقة على أكمل الإناث لدراستهن الجامعية ومن ثم التعيين.

2 - المستوى الثاني (+ ٠.٤٩ - ٠.٠٠): وشمل تسع وحدات إدارية هي (م.ق. الصدر/١، م.ق. المدائن، م.ق. الزهور، م.ق. الطارمية، الوحدة، المنصور، أبناء الرافدين، التاجي، م.ق. الكاظمية) وبنسبة (٤٦.٩%، ٤٦.٧%، ٤٦.٠%، ٤٦.٠%، ٤٥.٨%، ٤٥.٧%، ٤٥.٢%، ٤٤.٨%، ٤٣.١%) بالتتابع.

٣- المستوى الثالث (- ٠.٠١ - - ٠.٤٩): ظهر المستوى في ثلاث وحدات إدارية هي (م.ق. ذات السلاسل، المنورة، اليوسفية) وبنسبة (٤١.٧%، ٤١.٤%، ٤١.٢%) على التوالي.

٤ - المستوى الرابع (- ٠.٥٠ - فأقل): جاءت ضمن هذا المستوى عشر وحدات إدارية هي (م.ق. الكرخ، م.ق. المحمودية، م.ق. الصدر/٢، الفحامة، الراشدية، الكرادة الشرقية، بغداد الجديدة، فلسطين، م.ق. الرصافة، م.ق. الأعظمية) وبأهمية نسبية بلغت (٣٤.٤%، ٣٣.٣%، ٣٢.١%، ٣١.٦%، ٣٠.٠%، ٢٨.٨%، ٢٧.٠%، ٢٦.١%، ٢٣.٢%، ١٩.٣%) على

(٦) رياض إبراهيم السعدي، الإنجاب ومساهمة المرأة العراقية في العمل، مجلة الجمعية الجغرافية العراقية، العدد ٢١، كانون الأول، ١٩٨٧، ص ١٣٨.

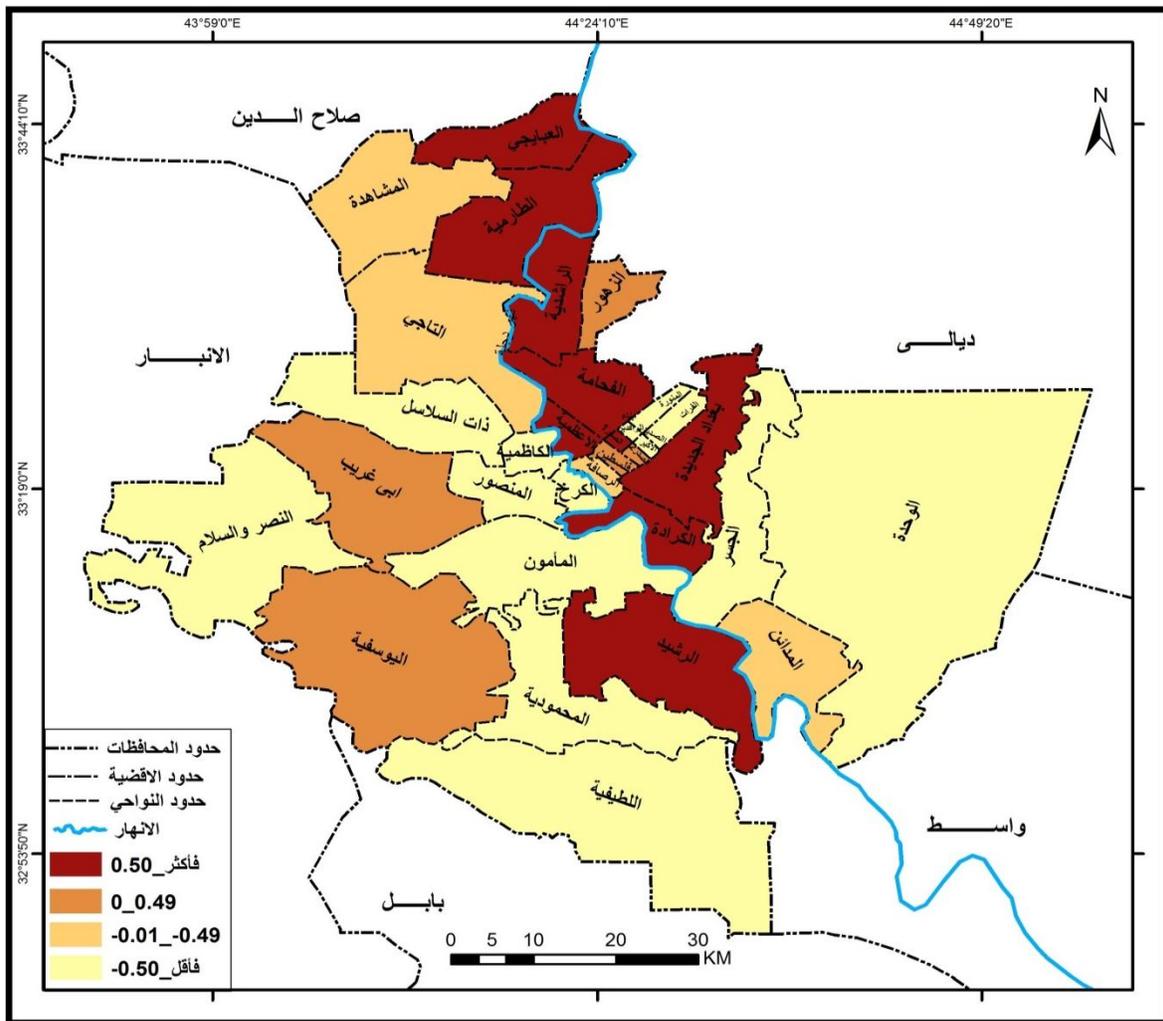
٢- دافع ضمان المستقبل:

العمل في نظر الإناث هو الحماية من الظروف المجهولة في المستقبل، فأكثر الإناث العاملات على اختلاف وتنوع حالتهم الزوجية يفكرن من خلال التحاقهن بالعمل في راتب تقاعدي لهن عند الكبر والشيخوخة، ويرتبط ذلك أيضاً برغبتهم بالعمل في القطاع الحكومي أكثر من القطاع الخاص وذلك لضمان المستقبل، ومن خلال الجدول نفسه والشكل (٤) تبين أن الوحدات الإدارية أنتظمت بأربع مستويات وفق الدرجة المعيارية وكالاتي:-

١- المستوى الأول (+ ٠.٥٠ - فأكثر): توزع المستوى في تسع وحدات إدارية هي (الفحامة، م.ق. الأعظمية، م.ق. الصدر/٢، الراشدية، بغداد الجديدة، الرشيد، م.ق. الطارمية، العبايجي، الكرادة الشرقية) وينسبة (٥٠.٠٪، ٤٩.١٪، ٤٦.٤٪، ٤٣.٣٪، ٤٣.٣٪، ٤١.٢٪، ٤٠.٥٪، ٤٠.٠٪، ٣٩.٧٪) على الترتيب، وبسبب الظروف الأمنية التي مرّ بها العراق ومنطقة البحث

شكل (٤)

التوزيع النسبي لدافع ضمان المستقبل لتعيين الإناث وفق الدرجة المعيارية وبحسب الوحدات الإدارية لسنة ٢٠٢٠.



المصدر: جدول (٢).

بعد أحداث ٢٠٠٣، من قتل على الهوية الذي طال حياة الرجال أصبح التفكير لدى معظم الأسر بضمان مستقبل أبنائهم لاسيما الإناث منهم، وبعض تلك المناطق شهدت أقتتال طائفي أودى بحياة الكثير من الأبناء الذكور.

2 - المستوى الثاني (+ ٠.٤٩ - ٠.٠٠): وظهر في خمس وحدات إدارية هي (م.ق.الصدر/١، م.ق.أبي غريب، اليوسفية، م.ق.الزهور، فلسطين) وبنسبة (٣٧.٥%، ٣٦.٠%، ٣٥.٣%، ٣٥.١%، ٣٤.٨%) بالتتابع.

3 - المستوى الثالث (- ٠.٠١ - ٠.٤٩): وشمل أربع وحدات إدارية هي (التاجي، م.ق.الرصافة، م.ق.المدائن، المشاهدة) وبنسبة (٣٤.٥%، ٣٣.٩%، ٣٣.٣%، ٣٣.٣%) على التوالي.

٤ - المستوى الرابع (- ٠.٥٠ - فأقل): وظهر في الوحدات الإدارية التي لم تظهر في المستويات الثلاثة الأنفة الذكر وعددها أربعة عشر وحدة إدارية، وبنسبة تراوحت ما بين (٣١.٣% و ٢٥.٨%) وأغلب تلك المناطق ظهرت في المستوى الأول والثاني لدافع الأقتصادي لذلك أنخفض معدل متغير ضمان المستقبل.

ومن القراءة البصرية بين الشكل (٤) الذي يمثل دافع ضمان المستقبل والشكل (٢) الذي يمثل وحجم الظاهرة، تبين هناك علاقة طردية بين المتغيرين في (١٦) وحدة إدارية هي (م.ق.الأعظمية، بغداد الجديدة، الكرادة الشرقية، التاجي، م.ق.المدائن، المشاهدة، م.ق.ذات السلاسل، م.ق. المحمودية، الفرات، أبناء الرافدين، الصديق الأكبر، المنورة، الوحدة، اللطيفية، النصر والسلام، الجسر) وجاءت العلاقة عكسية في باقي الوحدات وعددها (١٦) وحدة إدارية، وبذلك تكون العلاقة طردية بنسبة ٥٠% وعكسية بنسبة ٥٠%.

٣- دافع الاستقلالية المالية:

هنالك حاجة ملحة وتفكير من قبل الإناث أن الأنفاق بصورة مستقلة حق شخصي يحقق رغباتهن، ولا تكون في حاجة لأحد مادياً، وأن استقلالها المادي يمنحها القوة والحرية حتى لا تكون تابعة لأحد، ومن الجدول نفسه والشكل (٥) تبين أن الوحدات الإدارية توزعت لهذا المتغير بأربع مستويات وفق الدرجة المعيارية وكالاتي:-

1- المستوى الأول (+ ٠.٥٠ - فأكثر): وشمل عشر وحدات إدارية هي (م.ق.الكرخ، م.ق.المحمودية، اليوسفية، م.ق.الأعظمية، أبناء الرافدين، م.ق. الرصافة، فلسطين، م.ق.الكاظمية، المنورة، التاجي) وبنسبة بلغت (٢٤.٦%، ٢٣.٥%، ٢٢.٨%، ٢٢.٦%، ٢٢.٠%، ٢١.٧%، ٢١.٢%، ٢٠.٧%، ٢٠.٧%) على التوالي.

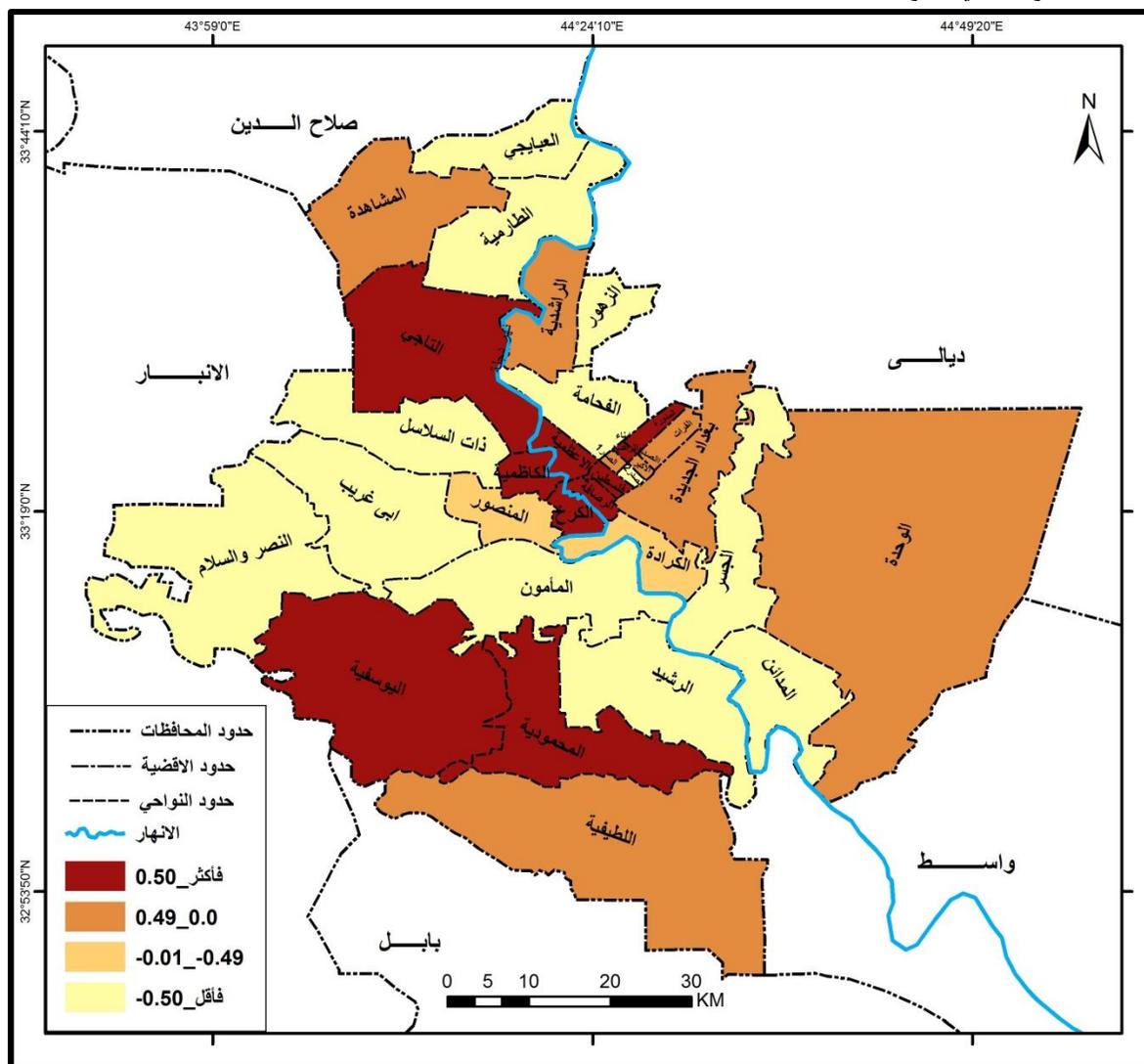
2 - المستوى الثاني (+ ٠.٤٩ - ٠.٠٠): وظهر في ثمان وحدات إدارية خمسة منها حصلت على نسبة (١٨.٩%، ١٨.٢%، ١٧.٩%، ١٧.٧%، ١٧.٢%) هي (بغداد الجديدة، الفرات، م.ق.الصدر/٢، اللطيفية، الصديق الأكبر) بالتتابع، وثلاثة منها حصلت على نسبة (١٦.٧%) هي (الراشدية، المشاهدة، الوحدة)، ويلاحظ أن الوحدات الإدارية التي ظهرت في المستويين الأول والثاني حصلت على نسبة (٦٩.٨%) من مجموع متغير نسب الاستقلالية المالية، قد يكون السبب عدم التوافق مع الزوج أو الأهل في طريقة صرف وأنفاق راتبها الشهري.

3 - المستوى الثالث (- ٠.٠١ - ٠.٤٩): وتضمن وحدتين إداريتين هما (الكرادة الشرقية، المنصور) وبنسبة بلغت (١٦.٢%، ١٤.٦%) بالتتابع.

٤ - المستوى الرابع (- ٠.٥٠ - فأقل): وجاءت ضمن هذا المستوى باقي الوحدات الإدارية التي لم تظهر في المستويات الثلاثة وعددها اثني عشرة وحدة إدارية وبنسبة تراوحت ما بين (١٣.٣% و ٠.٠٠%)، وبلغت نسبة الوحدات الإدارية في المستوى الثالث والرابع (٣٠.٢%) من مجموع النسب، وأظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن نسبة (٤٣.٥%) من أسر الإناث يتقاضى أحد

شكل (٥)

التوزيع النسبي لدافع أستقلالية مالية لتعيين الإناث وفق الدرجة المعيارية وبحسب الوحدات الإدارية لسنة ٢٠٢٠.



المصدر: جدول (٢).

أفرادها راتب شهري وأن أغلب المتزوجات من الموظفات أزواجهن موظفين ومتقاعدين، وهذه مؤشرات تدل على أن هناك توافق وتعاون داخل الأسرة في صرف وأنفاق الدخل الشهري ويعد ذلك سبباً لتدني نسبة دافع الأستقلالية المالية في تلك المناطق. وتبين القراءة البصرية بين الشكل (٥) الذي يمثل دافع الأستقلالية المالية والشكل (٢) الذي يمثل حجم الظاهرة، أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين في (١٦) وحدة إدارية هي (م.ق.الكرخ، م.ق.الأعظمية، م.ق.الرصافة، م.ق.الكاظمية، م.ق.أبي

غريب، م.ق. المدائن، م.ق. الزهور، م.ق. الصدر/١، م.ق. الطارمية، بغداد الجديدة، الفحامة، الوحدة، الرشيد، النصر والسلام، العبايجي، م.ق. ذات السلاسل) وبنسبة (٥٠%)، وجاءت العلاقة عكسية في باقي الوحدات وعددها (١٦) وحدة إدارية أيضاً وبنسبة (٥٠%).

٤- دافع الرغبة الشخصية:

إن الحاجة الاقتصادية ليست الدافع الوحيد للعمل، حتى وإن كانت أكثرها شيوعاً، فهناك دوافع داخلية تتبع من الذات وتحفز الإناث في المشاركة في العمل، منها الرغبة الشخصية، للظهور بمظهر لائق أمام الآخرين، وبيد ذلك من خلال تمكين الإناث من تحقيق رغبتهم الشخصية، فدخل ميدان العمل برغبة شخصية يسهم في رفع كفاءتها، ويزيد من إنتاجيتها والتي لا تحب عملها ولا ترغب فيه بلا شك لا تبدل جهداً كبيراً في أدائه مما ينعكس سلباً على إنتاجيتها^(٧)، ومن خلال الجدول نفسه والشكل (٦) يتضح أن الوحدات الإدارية جاءت وفق الدرجة المعيارية في أربع مستويات وكالاتي:-

1- المستوى الأول (+ ٠.٥٠ - فأكثر): وظهر في عشر وحدات إدارية (م.ق. الرصافة، فلسطين، الكرادة الشرقية، م.ق. ذات السلاسل، م.ق. المحمودية، بغداد الجديدة، المنورة، الراشدية، م.ق. الكرخ، المأمون) وبنسبة (٢١.٠%، ١٧.٤%، ١٥.٣%، ١٥.٠%، ١٢.٣%، ١٠.٨%، ١٠.٣%، ١٠.٠%، ٩.٨%، ٩.٧%) بالتتابع.

2 - المستوى الثاني (+ ٠.٤٩ - ٠.٠٠): وشمل خمس وحدات إدارية هي (م.ق. الأعظمية، المنصور، الوحدة، م.ق. الزهور، م.ق. الكاظمية) وبنسبة (٨.٨%، ٨.٦%، ٨.٣%، ٨.١%، ٨.٠%) على التوالي، يتبين أن معظم الوحدات الإدارية التي ظهرت في المستوى الأول والثاني يعيش سكانها في مستوى معاشي جيد لا سيما التي تقع في مركز مدينة بغداد، وبذلك تكون هناك رغبة شخصية للإناث في العمل.

3 - المستوى الثالث (- ٠.٠١ - - ٠.٤٩): وتضمن ست وحدات إدارية هي (الصدوق الأكبر، م.ق. المدائن، الجسر، أبناء الرافدين، م.ق. الطارمية، الفحامة) وبنسبة (٦.٩%، ٦.٧%، ٦.٧%، ٦.٤%، ٥.٤%، ٥.٣%) بالتتابع.

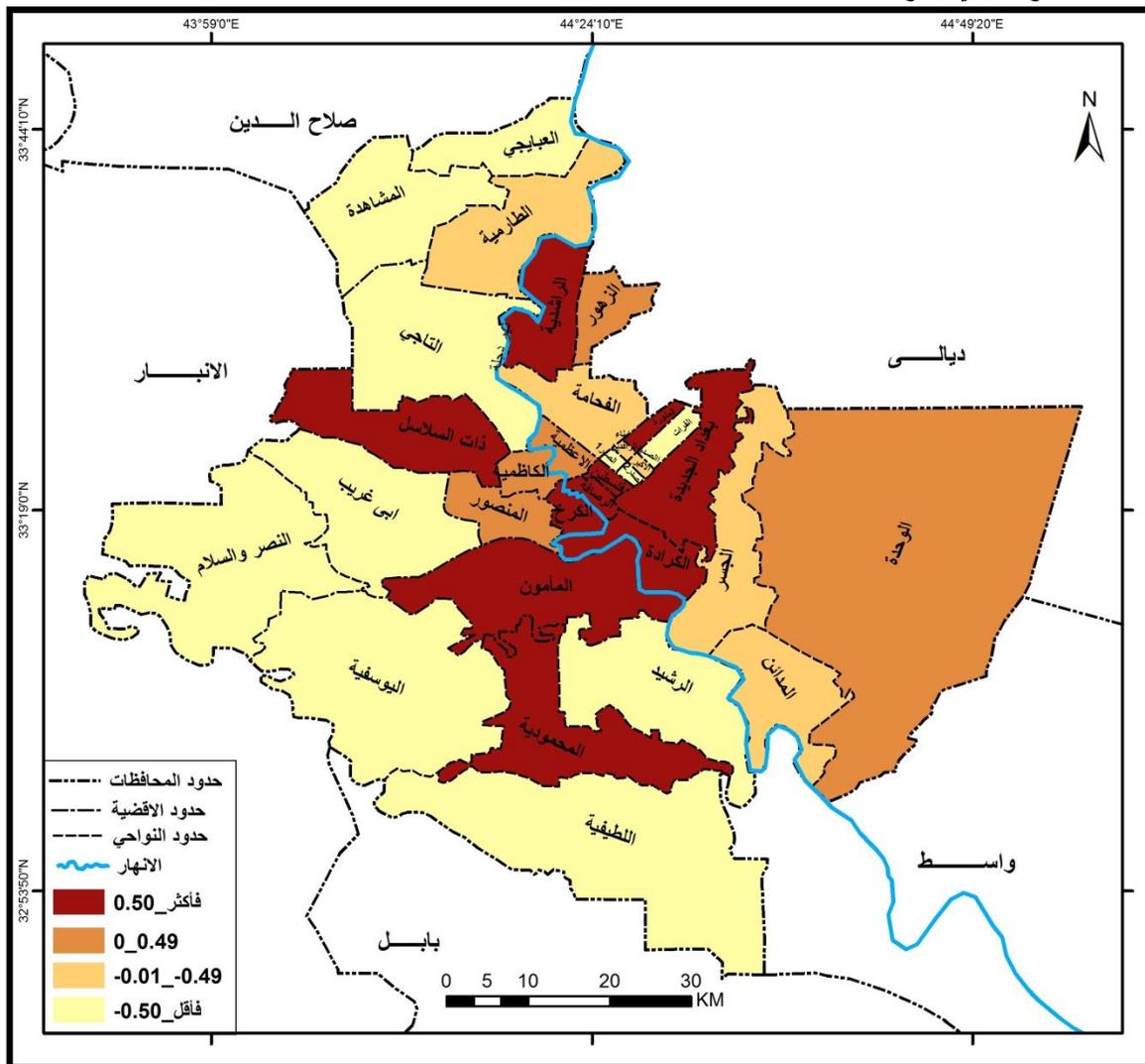
٤ - المستوى الرابع (- ٠.٥٠ - فأقل): وتضمن إحدى عشر وحدة إدارية، بلغت النسبة في أربعة منها (٣.٦%، ٣.١%، ٣.٠%، ٢.٠%) وهي (م.ق. الصدر/٢، م.ق. الصدر/١، الفرات، أبي غريب) بالتتابع، وبلغت النسبة في سبع منها (٠.٠%) وهي (التاجي، اليوسفية، اللطيفية، الرشيد، النصر والسلام، المشاهدة، العبايجي) ويلاحظ أن المناطق التي ظهرت بالمستوى الثالث والرابع ذات مستوى معاشي متدني بعضها ريفية والبعض الآخر ذات كثافة سكانية مرتفعة، لذلك يكون عمل الإناث في مثل هذه المناطق بدوافع اقتصادية.

ومن القراءة البصرية بين الشكل (٦) لدافع رغبة شخصية والشكل (٢) الذي يمثل حجم الظاهرة، أن هناك علاقة عكسية بينهما في (٧) وحدات إدارية هي (م.ق. ذات السلاسل، م.ق. الزهور، م.ق. المحمودية، فلسطين، الوحدة، المنورة، الصدوق الأكبر)

(٨) ناجي سهم رسن، القوى العاملة الأنثوية في محافظة واسط، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) كلية الآداب، جامعة بغداد، ١٩٩٥، ص ١٠٦.

شكل (٦)

التوزيع النسبي لدافع رغبة شخصية لتعين الإناث وفق الدرجة المعيارية وبحسب الوحدات الإدارية لسنة ٢٠٢٠.



المصدر: جدول (٢).

وينسبة (٢١.٩%) وجاءت العلاقة طردية في باقي الوحدات وعددها (٢٥) وحدة إدارية، وينسبة (٧٨.١%) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط قوية بينهما، فكلما ازداد حجم قوة العمل الأنثوية الصحية كلما ارتفع تأثير دافع الرغبة الشخصية للتعين.

ثانياً: التحقق من فرضيات البحث

لابد من اللجوء الى الأساليب الكمية للوصول الى درجة العلاقة بين الظاهرة المدروسة وبين المتغيرات المسببة لها على انفراد وبين تلك المتغيرات مع بعضها البعض ، وتحديد قوتها وبيان نوعها ، وتفسير ظهورها والتنبؤ بمستقبلها في محافظة بغداد

ولتحقيق ذلك تناول البحث طريقتين إحصائيتين هما (معامل الارتباط البسيط ، وتحليل الانحدار المتعدد الخطوات التدريجي) وسيكون معدل الإناث العاملات في قطاع الصحة هو المتغير التابع (ص) ، أما المتغيرات المستقلة المؤثرة على المتغير التابع فتمثل بما يأتي: س١: دوافع اقتصادية س٢: ضمان مستقبل س٣: رغبة شخصية س٤: استقلالية مالية

أولاً: معامل الارتباط البسيط (بيرسون)

يستخدم لتقدير درجة الارتباط بين متغيرين ، وتتراوح قيمته بين (+١ و -١) ، وكلما كانت قيمته قريبة من الـ (١) كانت العلاقة قوية بينهما ، في حين تضعف باقترابها من الـ (صفر) الذي يعني عدم وجود ارتباط بين المتغيرين ، في حين تدل الإشارة الموجبة على إن العلاقة طردية أما الإشارة السالبة فتعني أنها عكسية^(٨).

وتشير مصفوفة الارتباط جدول (٣) بين المتغير المعتمد (معدل الإناث العاملات في قطاع الصحة) والمتغيرات ذات العلاقة كلاً على انفراد وفيما بينها أيضاً، إلى وجود علاقة تراوحت بين قوية ومتوسطة وضعيفة بين المتغير التابع (ص) والمتغيرات المستقلة ذات العلاقة وكما يأتي:

١- علاقة ارتباط موجبة قوية ذات دلالة معنوية قوية جداً مع المتغير (س٣) بلغت قيمتها (** ٠.٦١٠) ، وعلاقة عكسية قوية

ذات دلالة معنوية قوية مع المتغير (س١) بلغت (* ٠.٤١١ -).

٢- علاقة ارتباط موجبة ضعيفة مع المتغير (س٤) بلغت قيمتها على التوالي (٠.٢٦٦) ، وعلاقة ارتباط سالبة ضعيفة مع المتغير (س٢) بلغت قيمتها (-٠.٠٨٨).

ومن الجدول نفسه يلاحظ وجود علاقة ارتباط بين المتغيرات المستقلة مع بعضها البعض وكما يأتي:

١- للمتغير (س١) علاقة عكسية قوية ذات دلالة معنوية قوية جداً مع المتغيرات (س٣ ، س٤ ، س٢) بلغت قيمتها على التوالي (** ٠.٦٧٩ - ، ** ٠.٥٩٤ - ، ** ٠.٤٩١ -).

٢- للمتغير (س٢) علاقة ارتباط سالبة ضعيفة مع المتغيرين (س٣ ، س٤) بلغت على التوالي (٠.٢١٧ - و ٠.٠٧٧ -).

٣- للمتغير (س٣) علاقة ارتباط طردية قوية ذات معنوية مع المتغير (س٤) بلغت قيمتها (* ٠.٣٦٧).

جدول (٣)

مصفوفة الارتباط البسيط بين معدل الإناث العاملات في قطاع الصحة وبين المتغيرات ذات العلاقة

ص	س١	س٢	س٣	س٤
ص	1	-0.088	0.610**	0.266
س١		1	-0.491**	-0.594**
س٢			1	-0.217
س٣				1
س٤				

- (**) علاقة ارتباط معنوية قوية جداً بمستوى (٠.٠٥).

- (*) علاقة ارتباط معنوية قوية بمستوى (٠.٠١).

(٨) نعمان شحاته ، التحليل الإحصائي في الجغرافية والعلوم الاجتماعية ، ط١ ، دار صفا للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١١ ، ص٣٩٠.

ثانياً: تحليل الانحدار المتعدد:

هو من الطرق الإحصائية التي تستخدم لبناء نموذج إحصائي لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ، لينتج معادلة تستخدم للتنبؤ بقيمة المتغير التابع بدلالة المتغيرات المستقلة^(٩) ، وبموجبها يتم إدخال جميع المتغيرات إلى نموذج الانحدار ، وبعد ذلك يتم اختيار المتغيرات المستقلة ذات التأثير المعنوي في تباين المتغير المعتمد ، ويتم إدخالها إلى النموذج حسب درجة التأثير ابتداءً من أقواها إلى أضعفها ، واستبعاد المتغيرات التي لم تؤثر بشكل معنوي على تباين توزيع المتغير التابع.

وبالاعتماد على ما ذكر أعلاه، أدخل المتغير (س٣) إلى النموذج ، كما هو في جدول (٤) الذي يوضح القدرة التفسيرية للمتغير المستقل في تباين المتغير التابع، وذلك من خلال معامل التحديد المصحح الذي يكون أكثر دقة من معامل التحديد، إذ أفرزت نتائج طريقة الانحدار المتعدد نموذج واحد ادخل فيه المتغير (س٣) وكانت قيمة معامل التحديد المصحح له (٠.٣٥١) وهذا يعني إن المتغير المذكور يؤثر في تباين توزيع الإناث العاملات في قطاع الصحة في منطقة الدراسة بما يعادل القيمة أعلاه.

جدول (٤)

معامل التحديد والتحديد المصحح للمتغيرات المستقلة.

النموذج	المتغيرات المستقلة الداخلة إلى النموذج	(R Square) معامل التحديد	(Adjusted R Square) معامل التحديد المصحح	(Std. Error of the Estimate) تقدير الخطأ في معامل التصحيح
١	س٣	٠.٣٧٢	٠.٣٥١	٣.٦٠٢٢

المصدر: SPSS الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية اعتماداً على الجداول (١ و ٢).

- اختبار المعنوية الكلية لنموذج الانحدار:

يتم الحكم على مستوى المعنوية الكلية للنموذج من خلال اختبار (F) الذي يتم الحصول عليه من جدول (2) ، إذ يتم صياغة الفروض الإحصائية كما يأتي:

- ١- فرضية العدم (H0): نموذج الانحدار غير معنوي (جميع معاملات الانحدار غير معنوية).
 - ٢- الفرضية البديلة (H1): نموذج الانحدار معنوي (واحد على الأقل من معاملات الانحدار معنوي).
- ويلاحظ من جدول (٥) إن مستوى الدلالة للنموذج هو (٠.٠٠٠٠)، وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد والذي يساوي (٠.٠٥) ، وبذلك ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة أي إن نموذج الانحدار معنوي.

(٩) خاشع الراوي، مدخل إلى تحليل الانحدار، مطبعة جامعة الموصل، ١٩٨٧، ص ٢١٥-٢٢٥.

جدول (٥)

تحليل التباين بين المتغير المعتمد والمتغيرات المستقلة.

مستوى الدلالة	F المحتسبة	متوسط مربعات الخطأ	درجة الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات الداخلة إلى النموذج
٠.٠٠٠	١١.٧٣٨	٢٣٠.٨١٩	١	٢٣٠.٨١٩	الانحدار
		١٢.٩٧٦	٣٠	٣٨٩.٢٨١	المتبقي
			٣١	٦٢٠.١٠٠	الكلي

المصدر: SPSS الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية اعتماداً على الجداول (١ و ٢).

- اختبار معنوية معاملات الانحدار (المعنوية الجزئية للنموذج):

ويتم ذلك من خلال اختبار (t) الذي يتم الحصول عليه من جدول (٦)، وتصاغ الفروض الإحصائية كما يأتي:

بالنسبة للحد الثابت (0B): $H_0: B_0=0$ $H_1: B_0 \neq 0$ بالنسبة لمعامل

المتغير س^٣ (3B): $H_0: B_3=0$ $H_1: B_3 \neq 0$

جدول (٦)

نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار المتعدد.

مستوى الدلالة	قيمة إحصائي الاختبار (t)	معاملات الانحدار في حالة حذف الثابت	الخطأ المعياري	قيمة معاملات الانحدار	المعاملات
٠.٧٦٠	- ٠.٣٠٨		١.٠٣٥	- ٠.٣١٩	ثابت
٠.٠٠٠	٤.٢١٨	٠.٦١٠	٠.١١٧	٠.٤٩٥	س ^٣

المصدر: SPSS الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية اعتماداً على الجداول (١ و ٢).

إذ أن: (H0) فرضية العدم ، و (H1) الفرضية البديلة.

ويتضح من جدول (٦) إن مستوى الدلالة للمعامل في النموذج أدنى من مستوى المعنوية (٠.٠٥) ، وبذلك ترفض فرضية

العدم لجميع المعاملات وتقبل الفرضية البديلة ، ويكون نموذج الانحدار النهائي كالآتي:

ص = ٠.٦١٠ (س^٣).

النتائج:

١- تركزت حجم الإناث العاملات في قطاع الصحة في مركز مدينة بغداد وجاء أعلى نسبة لها في (م.ق. الرصافة، المنصور م.ق.ال

كاظمية، الكرادة الشرقية) بلغت (٢٢.١، ١١.٠، ٩.٢، ٧.٥) على الترتيب، وأنخفضت النسبة في مناطق حزام المحافظة الريفية وبلغت أدناها في ناحيتي المشاهدة والعباجي وبنسبة (٠.٧%) لكل منها.

٢- تفوق حجم القوى الأثوية الحضرية في مركز مدينة بغداد على حجم الريفية منها في مناطق حزام بغداد لسنة ٢٠١٩ وبلغت النسبة في حضر المحافظة (٨٢.٨%) وفي ريفها (١٧.٢%).

٣- كشفت الدراسة الميدانية لسنة ٢٠٢٠ أن التعيين بدافع اقتصادي جاء بالمرتبة الأولى في محافظة بغداد وبنسبة بلغت (٣٧.٣%)، وجاء بالمرتبة الأخيرة دافع رغبة شخصية وبنسبة بلغت (١٠.٧%).

المقترحات:

- ١- ضرورة إجراء مزيد من الدراسات حول القوى الأنثوية العاملة في قطاع الصحة لمعرفة واقع توزيعها المكاني وعلاقتها والمشاكل التي تعاني منها، فضلاً عن توفير إحصاءات دورية شاملة عنها وتحديثها باستمرار والعمل على إنشاء مركز دراسات خاص للقوى الأنثوية العاملة في محافظة بغداد.
- ٢- إيجاد قاعدة بيانات تخص القوى الأنثوية العاملة في قطاع الصحة الحكومي في محافظة بغداد بالتعاون مع وزارتي الصحة والتخطيط، من أجل رصد التغييرات التي تطرأ عليها، وكذلك لدعم مشاريع البحوث والدراسات بالبيانات الرسمية.
- ٣- التوعية المتواصلة من خلال وسائل الإعلام لأهمية العمل الأنثوي في قطاع الصحة وقيمه للمجتمع وللأسرة من خلال تعاون الجهات الحكومية وغير الحكومية ووضع تشريعات تساهم في عملية خروج الإناث للعمل.
- ٤- ضرورة التأكيد على فتح أبواب التعيين لخريجي كليات ومعاهد المجموعة الطبية والتعليم المهني وتوسيعه، فضلاً عن أطاله مدة التعليم لتأهيل قوى أنثوية عاملة صحية مؤهلة للعمل.
- ٥- التوزيع العادل للملاكات الطبية بين الوحدات الإدارية في محافظة بغداد وفقاً لمعايير معينة كحجم السكان وحاجة المؤسسات الصحية من أجل سد النقص الحالي الذي تعاني منه المناطق النائية.

المصادر:

- ١- لطيف بشير إبراهيم وزملائه، خدمات المدن دراسة في الجغرافية التنموية، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2009 ص78.
- ٢- العتبي سامي عزيز عباس وأياد عاشور الطائي، الإحصاء والنمذجة في الجغرافية، مطبعة الأمانة، بغداد، 2013، ص ٣٨ و ٨٤ و ١١٦ و ١٢٦.
- ٣- السبعواوي محمد نور الدين، الجغرافية الطبية، مناهج وأساليب التطبيق، ط١، ألبينا، ٢٠٠١، ص٢١٣.
- ٤- السعيد صادق مهدي، العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، بغداد، ١٩٧٠، ص١٩٤.
- ٥- سليمان حيدر خضر، دوافع العمل لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية في جامعة الموصل)، مجلة تكريت للعلوم الإنسانية، مجلد ١٤ العدد ٤، ٢٠٠٧، ص ٥٢.
- ٦- السعدي رياض إبراهيم، الإنجاب ومساهمة المرأة العراقية في العمل، مجلة الجمعية الجغرافية العراقية، العدد ٢١، كانون الأول، ١٩٨٧، ص ١٣٨.
- ٧- رسن ناجي سهم، القوى العاملة الأنثوية في محافظة واسط، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) كلية الآداب، جامعة بغداد، ١٩٩٥، ص ١٠٦.
- ٨- شحاته نعمان، التحليل الإحصائي في الجغرافية والعلوم الاجتماعية، ط١، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص٣٩٠.
- ٩- الراوي خاشع، مدخل إلى تحليل الانحدار، مطبعة جامعة الموصل، ١٩٨٧، ص٢١٥-٢٢٥.

لملاحق

ملحق (١) أستمارة الأستبيان

ضع إشارة (√) في المربع المناسب وقد تتطلب الإجابة ذكر بعض الكلمات أو الأرقام، فيرجى مراعاة ذلك.

ما الدافع للتعين؟ أقتصادي ضمان مستقبل رغبة شخصية تحقيق أستقلالية مالية

ملحق (٢) التوزيع العددي لدوافع تعيين الإناث في القطاع الصحي وبحسب الوحدات الإدارية في محافظة بغداد لسنة

٢٠١٠.

الوحدات الإدارية	دافع اقتصادي	ضمان مستقبل	رغبة شخصية	استقلالية مالية	حجم العينة	الوحدات الإدارية	دافع اقتصادي	ضمان مستقبل	رغبة شخصية	استقلالية مالية	حجم العينة
م.ق.الرصافة	76	111	69	72	328	م.ق.الكاظمية	59	38	11	29	137
ن.الكرادة الشرقية	32	44	17	18	111	ن.التاجي	13	10	0	6	29
ن.بغداد الجديدة	20	32	8	14	74	م.ق.المحمودية	19	17	7	14	57
ن.فلسطين	6	8	4	5	23	ن.اليوسفية	7	6	0	4	17
م.ق.الأعظمية	11	28	5	13	57	ن.اللطيفية	9	5	0	3	17
ن.الراشدية	9	13	3	5	30	ن.الرشيد	10	7	0	0	17
ن.الفحامة	12	19	2	5	38	م.ق.أبي غريب	27	18	1	4	50
م.ق.الصدر ٢	9	13	1	5	28	ن.النصروالسلام	9	5	0	2	16
ن.أبناء الرافدين	14	8	2	7	31	م.ق.الطارمية	17	15	2	3	37
ن.المنورة	12	8	3	6	29	المشاهدة	6	4	0	2	12
م.ق.الصدر ١	15	12	1	4	32	العبايجي	5	4	0	1	10
ن.الصدیق الأكبر	14	8	2	5	29	م.ق.المدان	14	10	2	4	30
ن.الفرات	17	9	1	6	33	ن.الجسر	8	4	1	2	15
م.ق.الكرخ	42	38	12	30	122	ن.الوحدة	11	7	2	4	24
ن.المنصور	75	51	14	24	164	م.ق.الزهور	17	13	3	4	37
ن.المأمون	47	26	9	11	93	م.ق. ذات السلاسل	25	18	9	8	60
						المجموع	667	609	191	320	1787

المصدر: أستمارة الأستبانة.