



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان - كلية التربية
قسم الجغرافية

التحليل المكاني للقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان للعام 2023

رسالة تقدمت بها الطالبة

رحاب فاضل أطييمه الببطوطي

الى مجلس كلية التربية - جامعة ميسان - قسم الجغرافية وهي جزء من
متطلبات نيل شهادة الماجستير في الجغرافية

اشراف

أ. د. داليا عبد الجبار شنيشل

2026 م

1448 هـ

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿لَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللّٰهُ بِهٖ بَعْضَكُمْ عَلٰی بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِیْبٌ مِّمَّا كَسَبُوْا وَلِلنِّسَاءِ

نَصِیْبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَاَسْأَلُوْا اللّٰهَ مِنْ فَضْلِهٖ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُلِّ شَیْءٍ عَلِیْمًا﴾

صدق الله العلي العظيم

سورة النساء (اية 32)

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع الى روح منارة الهدى الإمام الحسين واهل بيته الإطهار
(عليهم السلام)

إلى من أحمل اسمتي بكل فخر والدي العزيز

إلى نبع المحبة والكرم والذتي الحبيبة

إلى سندي في الحياة اخوتي واخواتي

إلى كل من وقف معي طيلة مسيرتي العلمية

اليكم أهدي جهدي المتواضع

الباحثة

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الانبياء والمرسلين حبيب رب العالمين محمد صل الله عليه وعلى اله الطيبين الطاهرين الحمد لله على عظيم فضله وأحسانه على ما أنعم به علي في اتمام رسالتي اما بعد اتقدم بخالص شكري وأمتناني الى استاذتي الفاضلة الدكتورة (داليا عبد الجبار شنيشل) لما منحتني من غزير علمها ومن توجيهاتها ونصائحها العلمية التي كان لها دور في أنجاز رسالتي كما اتقدم بعظيم شكري وتقديري الى اساتذتي في قسم الجغرافية كلية التربية جامعة ميسان كل من الاستاذ الدكتور كاظم شنتة سعد ورئيس القسم الدكتورة هديل هشام عبد الامير وجميع الاساتذة، الافاضل ومن دواعي الامتنان أن اتقدم بالشكر الى اختي بتول التي رافقتني في جمع وتبويب البيانات من دائرة صحة ميسان، والشكر الموصول الى زملائي الاعزاء وأخص بالذكر الاخ منتظر نعيم لمساعدته أيادي في دراستي كما اقدم شكري الى جميع موظفين دائرة احصاء ميسان ودائرة صحة ميسان، والاخص بالذكر الاستاذ سعد نعيم لتزويدي بالبيانات ذات العلاقة بعنوان رسالتي وفي الختام اقدم شكري الى كل من مدي العون لي فجزاهم الله خير الجزاء . وأسأل الله ان يتقبل هذا العمل خالصا لوجهه وان يوفقنا للمزيد من العلم والله ولي التوفيق .

الباحثة

إقرار المشرف

أشهد أنّ إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ ((التحليل المكاني للقوى العاملة الأنتوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان للعام 2023)) التي تقدمت بها الطالبة (رحاب فاضل أطعيمه البطبوطي) أجريت تحت اشرافي في قسم الجغرافية - كلية التربية - جامعة ميسان وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في الجغرافية.

التوقيع:

الأسم: أ. د داليا عبد الجبار شنيشل

كلية التربية - جامعة ميسان

التاريخ: 18 / 1 / 2026

بناء على التوصيات المتوافرة أرشح هذه الرسالة للمناقشة

التوقيع:

م. د هديل هشام عبد الامير

رئيس قسم الجغرافية

كلية التربية - جامعة ميسان

التاريخ: / / 2026

إقرار المقوم اللغوي

أشهد بأنني قد قرأت هذه الرسالة الموسومة بـ(التحليل المكاني للقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان للعام 2023)) التي تقدمت بها الطالبة (رحاب فاضل أطعيمه البظبوطي) وقد قمت مراجعتها من الناحية اللغوية وتصحيح ما ورد فيها من أخطاء لغوية فوجدتها صالحة من الناحية اللغوية وبذلك أصبحت مؤهلة للمناقشة.

التوقيع

المقوم اللغوي - رعد أسماعيل عريبي

الدرجة العلمية - مدرس دكتور

مكان العمل - جامعة ميسان - كلية التربية

التاريخ: / / 2026

إقرار المقوم العلمي الأول

أشهد أنّ الرسالة الموسومة ((التحليل المكاني للقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان للعام 2023)) التي تقدمت بها الطالبة (رحاب فاضل أطعيمه الببطوطي) في جامعة ميسان - كلية التربية وقد قومت علميا ووجدتها صالحة للمناقشة.

التوقيع

المقوم العلمي - شاكر عواد ضاحي

الدرجة العلمية - أستاذ مساعد دكتور

مكان العمل: كلية التربية للعلوم الانسانية

- جامعة المثنى

التاريخ: / / 2026

إقرار المقوم العلمي الثاني

أشهد أنّ الرسالة الموسومة بـ ((التحليل المكاني للقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان للعام 2023)) التي تقدمت بها الطالبة (رحاب فاضل أطعيمه الببطوي) في جامعة ميسان - كلية التربية وقد قومت علميا ووجدتها صالحة للمناقشة.

التوقيع

المقوم العلمي: صباح وهب عبد الله

الدرجة العلمية - استاذ دكتور

مكان العمل - كلية التربية للعلوم الانسانية

- جامعة واسط

التاريخ: / / 2026

إقرار لجنة المناقشة

نشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة بأننا قد اطلعنا على رسالة الطالبة ((رحاب فاضل أطييمه الببطوطي)) الموسومة بـ((التحليل المكاني للقوى العاملة الأنتوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان للعام 2023)) وناقشناها في محتوياتها وبما له علاقة بها ونرى أنها جديرة بالقبول وبتقدير ()

التوقيع :	التوقيع :
الاسم: أ.د. جواد كاظم عبيد	الاسم: أ.د. هاشم كاظم صبيخي
عضواً	رئيساً
التاريخ: / / 2026	التاريخ: / / 2026

التوقيع:	التوقيع:
الاسم: أ.د. داليا عبدالجبار شنيشل	الاسم: م.د. هديل هشام عبد الامير
عضواً ومشرفاً	عضواً
التاريخ: / / 2026	التاريخ: / / 2026

صادق مجلس كلية التربية/ جامعة ميسان على قرار لجنة المناقشة.

التوقيع :

الاسم: أ. د براق طالب شلش

عميد كلية التربية / جامعة ميسان

التاريخ: / / 2026

المستخلص

تعد القوى العاملة الأنثوية أحد العناصر الرئيسية في تركيب القوى البشرية في المجتمع، لان المرأة تمثل شريحة واسعة وفعالة في مختلف القطاعات الاقتصادية لاسيما قطاع الصحة، فإن دراسة القوى العاملة لها أهمية لأنها تعد مدخل لفهم التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع. حيث تهدف الدراسة الى دراسة واقع القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي. إذا تمت دراسة الخصائص العمرية والمهنية والزواجية للقوى العاملة الأنثوية فضلاً عن التعرف على المتغيرات ذات الصلة بالتباين المكاني لقوى العمل الأنثوية الصحية، ودراسة واقع القوى العاملة الأنثوية الصحية لسنة 2023 إذا تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي والأسلوب الإحصائي.

أما النتائج التي تم التوصل اليها وجود تباين مكاني في محافظة ميسان على مستوى الأفضية في نسب ومعدلات القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة للمدة (2013-2023)، إذا نجد أن حجم القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي في تطور مستمر، حيث بلغت (795) عاملة في سنة 2013 و (1911) عاملة في سنة 2023 وذلك بسبب العمل في القطاع الصحي الحكومي للمرأة يعتبر وظيفة مستقرة في مستقبلها، وهذا الأمر شجع على دخول الإناث لميدان العمل الصحي فضلاً عن تغير ثقافة المجتمعات، وبالإضافة إلى تأثير العامل الاقتصادي، منها ارتفاع مقدار الدخل الشهري للقوى العاملة الأنثوية من خلال زيادة المخصصات مثل الخطورة والخدمة المهنية وغيرها بالإضافة الى التوسع في المؤسسات الصحية و مدى الحاجة اليهم. أن توزيع القوى العاملة الأنثوية وفق التركيب العمري سجل أعلى نسبة ضمن فئة (20-29) سنة بلغت (55.39%) نتيجة التحاق الإناث بسوق العمل في سن مبكر وفتح فرص التعيين المركزي، أما أدنى نسبة سجلت (6.79%) ضمن فئة (50) سنة فضلاً عن وجود تفاوت بين الذكور والإناث في نسب المشاركة لكل منهم في القطاع الصحي الحكومي، إذا بلغ عدد الذكور العاملين في قطاع الصحة (3526) عامل لسنة 2023 أما الإناث بلغت (1911) عاملة لسنة 2023 يرجع سبب التفاوت إلى عدة أمور، منها وجود تخصصات تستقطب أعداد كبيرة من الذكور على حساب الإناث او لوجود عوامل اجتماعية تحد من مشاركة الإناث في قطاع الصحة الحكومي.

فهرست المحتويات

الموضوع	الصفحة
الآية القرآنية	ب
الإهداء	ج
الشكر والعرفان	د
إقرار المشرف	هـ
إقرار المقوم اللغوي	و
إقرار المقوم العلمي الأول	ز
إقرار المقوم العلمي الثاني	ح
إقرار لجنة المناقشة	ط
المستخلص	ي
فهرست المحتويات	ك - ن
فهرست الجداول	ن - ف
فهرست الخرائط	ف - ر
فهرست الأشكال	ر - ش
فهرست الملاحق	ش
المقدمة	1 - 9
أولاً: مشكلة الدراسة	2
ثانياً: فرضية الدراسة	3
ثالثاً: أهداف الدراسة	3
رابعاً: أهمية الدراسة	4
خامساً: منهج الدراسة	4
سادساً: مبررات الدراسة	4
سابعاً: الحدود المكانية والزمانية لمنطقة الدراسة	4
ثامناً: هيكلية الدراسة	7
تاسعاً: المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في الدراسة	7
عاشراً: الدراسات المماثلة	8
الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان	10 - 29

الصفحة	الموضوع
11	أولاً: حجم السكان الإناث ونموهم على مستوى أفضية محافظة ميسان لسنة 2023
15	ثانياً: التوزيع العددي والنسبي للسكان الإناث في محافظة ميسان بحسب البيئة لسنة 2023
21	ثالثاً: الكثافة السكانية للإناث حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023
24	رابعاً: توزيع البنية السكانية للإناث حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023
30 - 56	الفصل الثاني: التوزيع الجغرافي للقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة ودوافع التعيين المؤثرة في التباين المكاني لقوى العمل الأنثوية الصحية في محافظة ميسان
31 - 46	المبحث الأول: التوزيع الجغرافي لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة لسنة 2023
31	أولاً : توزيع حجم القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة لسنتي 2013-2023
35	ثانياً: توزيع القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة في محافظة ميسان حسب التركيب النوعي لسنة 2023
38	ثالثاً: توزيع القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة حسب التركيب العمري لسنة 2023
41	رابعاً: توزيع القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة حسب التركيب المهني لسنة 2023
44	خامساً : توزيع معدلات قوى العمل الصحية لذوي المهن الطبية (ذكور وأناث) لكل 10000 نسمة في محافظة ميسان لسنة 2023
47 - 56	المبحث الثاني: دوافع تعيين عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي
48	أولاً: الدافع الاقتصادي
51	ثانياً: الرغبة الشخصية
52	ثالثاً: الإستقلالية المالية
57 - 101	الفصل الثالث: المتغيرات الاقتصادية والإجتماعية والديموغرافية وأثرهما في التباين المكاني لعمل الإناث في القطاع الصحي الحكومي
58 - 79	المبحث الأول: المتغيرات الاقتصادية المؤثرة في التباين المكاني لعمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي
58	أولاً: التركيب المهني

الصفحة	الموضوع
76	ثانياً: متوسط الدخل
95 - 80	المبحث الثاني: المتغيرات الاجتماعية المؤثرة في التباين المكاني لعمل الإناث في القطاع الصحي الحكومي
80	أولاً: مستوى التعليم
84	ثانياً: الحالة الزوجية
101 - 96	المبحث الثالث: المتغيرات الديموغرافية المؤثرة في التباين المكاني لعمل الإناث في القطاع الصحي
96	- المواليد
96	1 - المواليد الأحياء الذين أنجبتهم الإناث العاملات في قطاع الصحة
97	2- معدل الخصوبة الزوجية
141 - 102	الفصل الرابع: المعوقات والآثار المترتبة على عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي والتوقعات المستقبلية
115 - 103	المبحث الأول: معوقات عمل الإناث في قطاع الصحة حسب الدراسة الميدانية لسنة 2023
103	أولاً: مشاكل بيئة العمل
107	ثانياً: المواصلات
111	ثالثاً: التأخر عن موعد الدوام الرسمي
113	رابعاً: رفض أحد أفراد الأسرة العمل في الصحة
127 - 116	المبحث الثاني: الآثار المترتبة على عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي
116	أولاً: المشاكل الأسرية
122	ثانياً: الواجبات المنزلية
125	ثالثاً: الإجازات ومدى التمتع بها
141 - 128	المبحث الثالث: التوقعات المستقبلية لعمل الإناث في القطاع الصحي
129	أولاً: التوقعات المستقبلية لحجم سكان محافظة ميسان واجمالي القوى العاملة الصحية (ذكور، أنثى) في قطاع الصحة في محافظة ميسان لسنة 2033
130	ثانياً: التوقعات المستقبلية لذوي المهن الطبية (ذكور، أنثى) في محافظة ميسان لسنة 2033

الصفحة	الموضوع
136	ثالثاً: التوقعات المستقبلية للإناث العاملات في قطاع الصحة من ذوي المهن الطبية لسنة 2033
145 – 142	الاستنتاجات والمقترحات
143	الاستنتاجات
145	المقترحات
151 – 146	الملاحق
158 – 152	المصادر
A – B	المستخلص باللغة الإنكليزية

فهرست الجداول

الصفحة	العنوان	ت
12	التوزيع العددي والنسبي للإناث حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	1
14	معدل النمو للسكان الإناث حسب أفضية محافظة ميسان للمدة (2023-2013)	2
17	التوزيع العددي والأهمية النسبية لحجم الإناث حسب البيئة وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023	3
22	توزيع الكثافة السكانية العامة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	4
25	نسبة النوع السكان محافظة ميسان لسنة 2023	5
28	التوزيع العددي والأهمية النسبية للسكان الإناث في محافظة ميسان حسب الفئات العمرية لسنة 2023	6
32	حجم القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة في محافظة ميسان وفق الدرجة المعيارية للمدة (2023- 2013)	7
36	التوزيع العددي للقوى العاملة الصحية (ذكور، اناث) وفق الدرجة المعيارية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	8
39	التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية حسب التركيب العمري لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023	9
42	التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية حسب التركيب المهني لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023	10

الصفحة	العنوان	ت
44	توزيع معدلات قوى العمل الصحية لكل 10000 نسمة من السكان حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	11
49	التوزيع العددي والنسبي للدافع الاقتصادي للإناث العاملات في القطاع الصحي حسب الدرجة المعيارية لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023	12
51	التوزيع العددي والنسبي لدافع الرغبة الشخصية للإناث العاملات وفق الدرجة المعيارية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	13
54	التوزيع العددي والنسبي لدافع الأستقلالية المالية للإناث العاملات وفق الدرجة المعيارية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	14
58	التوزيع النسبي لقوى العمل اللاتي يمارسن تخصص دقيق او غير دقيق في محافظة ميسان لسنة 2023	15
61	التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية حسب مهنة الطب وفق الدرجة المعيارية لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023	16
63	التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة طب الإنسان وفق الدرجة المعيارية بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	17
66	التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة الصيدلة وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023	18
68	التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة التمريض وفق الدرجة المعيارية بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	19
71	التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة التحليلات المرضية وفق الدرجة المعيارية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	20
73	التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية حسب المهن الصحية وفق الدرجة المعيارية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	21
75	التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية للمهن الإدارية وفق الدرجة المعيارية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	22
78	التوزيع العددي لمتوسطي دخل الأسرة والفرد الشهري لإسر قوى العمل الأنثوية وفق الدرجة المعيارية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	23
81	توزيع الأهمية النسبية للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأنثوية بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	24

الصفحة	العنوان	ت
86	التوزيع العددي والأهمية النسبية لقوى العمل الأنثوية اللاتي لم يسبق لهن الزواج وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023	25
88	التوزيع العددي والأهمية النسبية للمتزوجات حسب الدرجة المعيارية والزواج قبل وبعد التعيين بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	26
91	التوزيع العددي والأهمية النسبية للإناث للمطلقات في قطاع الصحة وأسباب الطلاق وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023	27
94	التوزيع العددي والأهمية النسبية للإناث الارامل العاملات وفق الدرجة المعيارية بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	28
97	التوزيع العددي والأهمية النسبية للمواليد الإحياء الذين أنجبتهم الإناث العاملات في حياتهن الزوجية بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	29
100	توزيع معدل الخصوبة الزوجية للإناث العاملات المتزوجات وفق الدرجة المعيارية لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023	30
105	التوزيع العددي والأهمية النسبية لمعوقات بيئة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	31
108	التوزيع العددي والأهمية النسبية لاستخدام وسائل النقل للوصول الى مكان العمل حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	32
111	التوزيع العددي والأهمية النسبية لأسباب تأخر قوة العمل الأنثوية عن العمل حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	33
113	التوزيع العددي والنسبي لأسباب رفض أحد أفراد الأسرة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	34
116	التوزيع العددي والأهمية النسبية لأسباب المشاكل الأسرية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	35
119	التوزيع العددي والأهمية النسبية لطرق علاج المشاكل الأسرية لقوى العمل الأنثوية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	36
122	التوزيع العددي والأهمية النسبية للمساعدة في الواجبات المنزلية التي تلقى على عاتق المرأة العاملة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	37
125	التوزيع العددي والأهمية النسبية لأنواع الإجازات التي تتمتع بها الإناث العاملات في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	38

الصفحة	العنوان	ت
129	التوقعات المستقبلية لحجم السكان ومعدل الزيادة للقوى العاملة الصحية (ذكور، أناث) حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2033	39
132	التوقعات المستقبلية لذوي المهن الطبية (ذكور، أناث) حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2033	40
136	التوقعات المستقبلية للإناث العاملات في قطاع الصحة من ذوي المهن الطبية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2033	41

فهرست الخرائط

الصفحة	العنوان	ت
5	موقع محافظة ميسان من العراق	1
6	التقسيمات الإدارية لمحافظة ميسان	2
13	التوزيع النسبي للسكان الإناث في محافظة ميسان بحسب الدرجة المعيارية لسنة 2023	3
16	توزيع معدل النمو للسكان الإناث حسب أفضية محافظة ميسان للمدة (2013- 2023)	4
19	التوزيع العددي لحجم الإناث الحضر وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023	5
20	التوزيع العددي لحجم الإناث الريف وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023	6
23	توزيع الكثافة السكانية (العامة) للإناث حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	7
26	التوزيع المكاني لنسبة النوع بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	8
33	حجم القوى العاملة الأنثوية في محافظة ميسان وفق الدرجة المعيارية لسنة 2013	9
34	حجم القوى العاملة الأنثوية في محافظة ميسان وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023	10
37	التوزيع الجغرافي لنسبة النوع للقوى العاملة الصحية وفق الدرجة المعيارية بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	11
40	التوزيع العددي لقوى العمل الأنثوية حسب التركيب العمري لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023	12
43	التوزيع النسبي لقوى العمل الأنثوية حسب التركيب المهني لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023	13

ت	العنوان	الصفحة
14	توزيع معدلات قوى العمل الصحية لكل 10000 نسمة من السكان حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	46
15	التوزيع النسبي للدافع الاقتصادي للإناث العاملات في القطاع الصحي حسب افضية محافظة ميسان لسنة 2023	50
16	التوزيع النسبي لدافع الرغبة الشخصية للإناث العاملات في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	53
17	التوزيع النسبي لدافع الإستقلالية المالية للإناث العاملات في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	55
18	التوزيع النسبي لقوى العمل اللآتي يمارسن تخصص دقيق أو غير دقيق في محافظة ميسان لسنة 2023	60
19	التوزيع النسبي لحجم القوى العاملة الأثوية لمهنة الطب حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	62
20	التوزيع النسبي لقوى العمل الأثوية لمهنة طب الإنسان حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	64
21	التوزيع النسبي لقوى العمل الأثوية حسب مهنة الصيدلة لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023	67
22	التوزيع النسبي لقوى العمل الأثوية لمهنة التمريض حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	70
23	التوزيع النسبي لقوى العمل الأثوية لمهنة التحليلات المرضية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	72
24	التوزيع النسبي لقوى العمل الأثوية حسب المهن الصحية لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023	74
25	التوزيع النسبي لقوى العمل الأثوية للمهن الإدارية لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023	77
26	التوزيع العددي لمتوسط دخل الفرد الشهري لإسر قوى العمل الأثوية حسب افضية محافظة ميسان لسنة 2023	79
27	التوزيع النسبي للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأثوية الصحية لسنة 2023	83
28	الأهمية النسبية لقوى العمل الأثوية اللاتي لم يسبق لهن الزواج حسب أفضية	87

الصفحة	العنوان	ت
	محافظة ميسان لسنة 2023	
90	الأهمية النسبية للمتزوجات والزواج قبل وبعد التعيين حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	29
92	الأهمية النسبية للإناث المطلقات في قطاع الصحة وأسباب الطلاق حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	30
95	التوزيع النسبي للإناث الأرامل العاملات حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	31
98	الأهمية النسبية للمواليد الإحياء الذين أنجبتهن الإناث العاملات في حياتهن الزوجية بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	32
101	توزيع معدل الخصوبة الزوجية لإناث العاملات المتزوجات بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	33
106	الأهمية النسبية لمعوقات بيئة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	34
110	الأهمية النسبية لأستخدام وسائل النقل للوصول الى مكان العمل حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	35
112	الإهمية النسبية لإسباب تأخر الإناث العاملات في القطاع الصحية عن العمل حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	36
115	التوزيع النسبي لأسباب رفض احد افراد الأسرة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	37
118	الأهمية النسبية لأسباب المشاكل الإسرية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	38
121	الأهمية النسبية لطرق علاج المشاكل الاسرية لقوى العمل الأنثوية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	39
124	الأهمية النسبية للمساعدة في الواجبات المنزلية على عاتق المرأة العاملة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	40
127	الأهمية النسبية لأنواع الإجازات التي تتمتع بها الإناث العاملات في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	41
131	التوقعات المستقبلية لحجم السكان ومعدل الزيادة للقوة العاملة الصحية (نكور، اناث) حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2033	42

الصفحة	العنوان	ت
133	التوزيع العددي لذوي المهن الطبية (ذكور، اناث) حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2013	43
134	التوزيع العددي لذوي المهن الطبية (ذكور، اناث) حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	44
135	التوقعات المستقبلية لذوي المهن الطبية (ذكور، اناث) حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2033	45
138	التوزيع العددي لقوى العمل الأنثوية للمهن الطبية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2013	46
139	التوزيع العددي لقوى العمل الأنثوية للمهن الطبية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	47
140	التوقعات المستقبلية لقوى العمل الأنثوية للمهن الطبية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2033	48

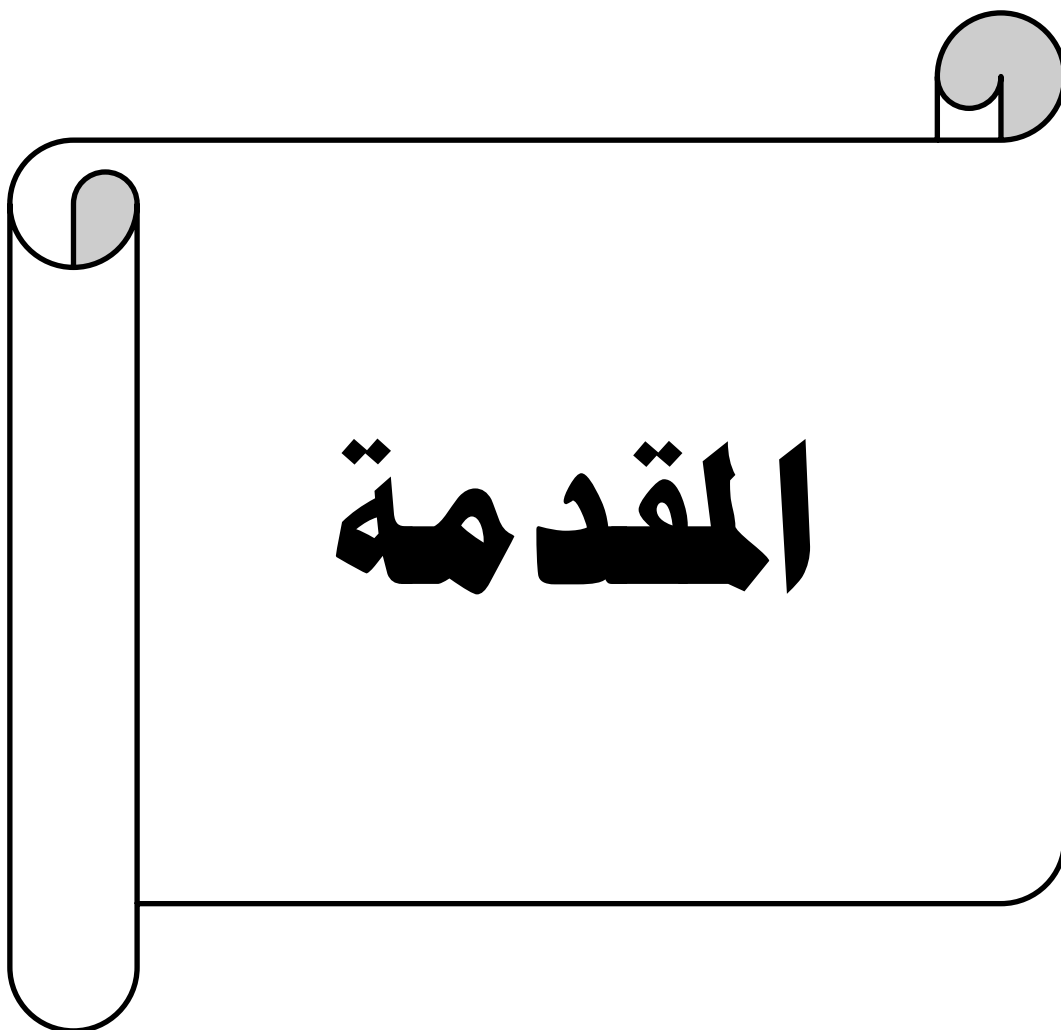
فهرست الإشكال

الصفحة	العنوان	ت
27	نسبة نوع للسكان بحسب افضية محافظة ميسان لسنة 2023	1
39	حجم القوى العاملة الصحية حسب النوع في محافظة ميسان لسنة 2023	2
49	التوزيع النسبي للدافع الاقتصادي للإناث العاملات في القطاع الصحي حسب افضية محافظة ميسان لسنة 2023	3
56	التوزيع النسبي لدافع الإستقلالية المالية للإناث العاملات في قطاع الصحة في محافظة ميسان لسنة 2023	4
61	التوزيع النسبي لحجم القوى العاملة الأنثوية لمهنة الطب حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	5
65	التوزيع العددي لمهنة طب الإنسان حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	6
69	التوزيع النسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة التمريض حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	7

76	التوزيع النسبي لقوى العمل الأنثوية للمهن الإدارية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	8
84	الأهمية النسبية للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأنثوية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	9
107	التوزيع العددي لمعوقات بيئة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	10
109	التوزيع النسبي لاستخدام وسائل النقل للوصول الى مكان العمل حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	11
114	التوزيع النسبي لأسباب رفض افراد الأسرة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	12
117	الأهمية النسبية لإسباب المشاكل الإسرية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	13
120	الأهمية النسبية لطرق علاج المشاكل الأسرية لقوى العمل الأنثوية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	14
123	الأهمية النسبية للمساعدة في الواجبات المنزلية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023	15

فهرست الملاحق

ت	العنوان	الصفحة
1	استمارة الإستبيان	147
2	التوزيع العددي لدوافع تعيين الإناث في قطاع الصحي الحكومي حسب افضيه محافظه ميسان لسنة 2023	150
3	التوزيع العددي للبنية المهنية لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي حسب افضية محافظة ميسان لسنة 2023	150
4	التوزيع العددي للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي حسب افضيه محافظه ميسان لسنة 2023	151
5	التوزيع العددي لعينات الدراسة لقوى العمل الانثوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان (2013 - 2023)	151



المقدمة

المقدمة

يعد قطاع الصحة من القطاعات الحيوية المهمة التي تهتم بالإنسان وصحته، وهذا الأمر جعل القوى العاملة الصحية من الموضوعات ذات الأهمية البارزة في المجتمع، لأنها تكشف دورها في القطاعات الحيوية والاقتصادية في ظل التحولات الاجتماعية والديموغرافية برزت أهمية مساهمة المرأة في سوق العمل لاسيما في القطاعات الحيوية مثل قطاع الصحة، لأنه يعتبر من القطاعات التي تعتمد على العنصر البشري لهذا تشكل النساء جزء اساسي من القوى العاملة، تهدف الدراسة الى التعرف على حجم مشاركة الإناث في قطاع الصحة الحكومي فضلاً عن دراسة توزيعها الجغرافي ومعرفة المعوقات التي تواجهها في بيئة العمل، إذا اهتم الجغرافيين بدراسة القوى العاملة كونها احد العناصر التركيبية للنشاط الاقتصادي لما لها من ارتباط وثيق بتوزيع السكان والأنشطة الاقتصادية، فضلاً عن فهم العلاقة بين الإنسان وعملة لأن القوى العاملة الأنثوية جزء من السكان لذلك تعتبر دراستها من الموضوعات الأساسية في علم السكان. جاءت دراستنا لهذا الموضوع لمعرفة واقع الصحة الذي يعتبر اهم قطاع حكومي اضافة الى معرفة مدى التقدم الحاصل في القوى العاملة لاسيما القوى الأنثوية كون قطاع الصحة من القطاعات المتعلقة بصحة الفرد، لذا ينبغي اهتمام الدولة بقطاع الصحة كونه ينعكس بشكل ايجابي على بقية القطاعات الأخرى إذا اعتمدت الباحثة في دراستها على بيانات وزارة التخطيط ودائرة احصاء ميسان، لمعرفة اعداد الإناث، بالإضافة الى بيانات وزارة الصحة دائرة صحة ميسان شعبة القوى العاملة المتعلقة بأعداد ذكور والإناث العاملين في قطاع الصحة في محافظة ميسان لسنة 2023 اما البيانات المتعلقة بالمباحث المتمثلة بالمعوقات والاثار والمتغيرات والدوافع تم استكمالها بالاعتماد على توزيع استمارة الإستبيان البالغ عددها (361) استمارة لأن دائرة صحة ميسان تخلوا من البيانات المتعلقة بالمعوقات التي تواجه القوى العاملة، لاسيما القوى الأنثوية اما المشاكل التي واجهتها عدم إجابة النماذج المبحوثة الأسئلة المتعلقة بمقدار راتب الشهري ل احد افراد عائلتها على الرغم من معرفتهن بهدف الدراسة فهذا الأمر يشكل عائقاً كبيراً للباحثة اثناء دراستها.

لإبد من وضع خطوات اساسية للبحث العلمي التي تمثلت بما يلي:

أولاً- مشكلة الدراسة:

تبدأ كل مشكلة دراسية بسؤال رئيسي.

1- كيف تتباين القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان حسب وحداتها الادارية؟ وما خصائصهم الديموغرافية؟ وما المتغيرات المؤثرة فيها؟ وما المعوقات والاثار وافاقها المستقبلية؟

2- أما مشاكل الدراسة الثانوية تمثلت بكل من:

- أ- هل تتباين القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة في محافظة ميسان مكانيا ؟
- ب- كيف للمتغيرات علاقة بالتباين المكاني لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة لمنطقة الدراسة؟
- ج- ما حجم الاناث العاملات ومعدلاتهم في قطاع الصحة في محافظة ميسان؟
- د- ما المعوقات والاثار التي لها دور في التأثير على عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي؟

ثانياً- فرضية الدراسة:

تعد الفرضية اجابة للأسئلة (مشكلة الدراسة)

1- تتباين القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان حسب وحداتها الادارية مكانيا.

2- تتباين الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان.

3- توجد متغيرات لها علاقة بتباين القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة مكانيا.

4- أن للمعوقات تأثير على عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان.

ثالثاً- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- 1- معرفة واقع القوى الأنثوية العاملة في قطاع الصحة لمحافظة ميسان.
- 2- التعرف على المتغيرات ذات الصلة بالتباين المكاني لقوى العمل الأنثوية الصحية.
- 3- دراسة قوى العمل الأنثوية حسب التركيب العمري والنوعي والزواجي والمهني.
- 4- وضع توقعات مستقبلية لقوى العمل الأنثوية، بالإضافة الى توقعات لسكان الإناث لمعرفة متطلبات السكان الصحية، وهل تتوافق مع قوى العمل الأنثوية الصحية.

رابعاً- أهمية الدراسة.

أن دراسة التحليل المكاني للقوى العمل الأنثوية أهمية من ناحية تحسين التخطيط الصحي لمحافظة ميسان لتحديد الاحتياجات الصحية للسكان وتوزيع القوى العاملة الأنثوية وهل تتم بشكل فعال لتحديد الأفضية التي تحتاج الى القوى العاملة لاسيما الأنثوية منها وبالإضافة الى تعزيز دراسة القوى الأنثوية والعمل على دعمها لان دراستها تعد موضوعا مهما لما لها من دور اساسي في تقديم الخدمات الصحية لتحسين مستوى الرعاية الصحية في مجتمع منطقة الدراسة.

خامساً- منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة المناهج والأساليب المتمثلة بالمنهج الوصفي والمنهج التحليلي والأسلوب الإحصائي، لما تفرضه الدراسة من أرقام للدراسات السكانية، لمعرفة الاختلاف المكاني لقوى العمل الأنثوية الصحية ودراسة المتغيرات المسؤولة عن التباين المكاني لقوى العمل الأنثوية للوصول الى النتائج التي تسعى الباحثة لها، إذا تم توزيع (361) أستمارة استبيان حسب الوحدات الادارية.

سادساً- مبررات الدراسة:

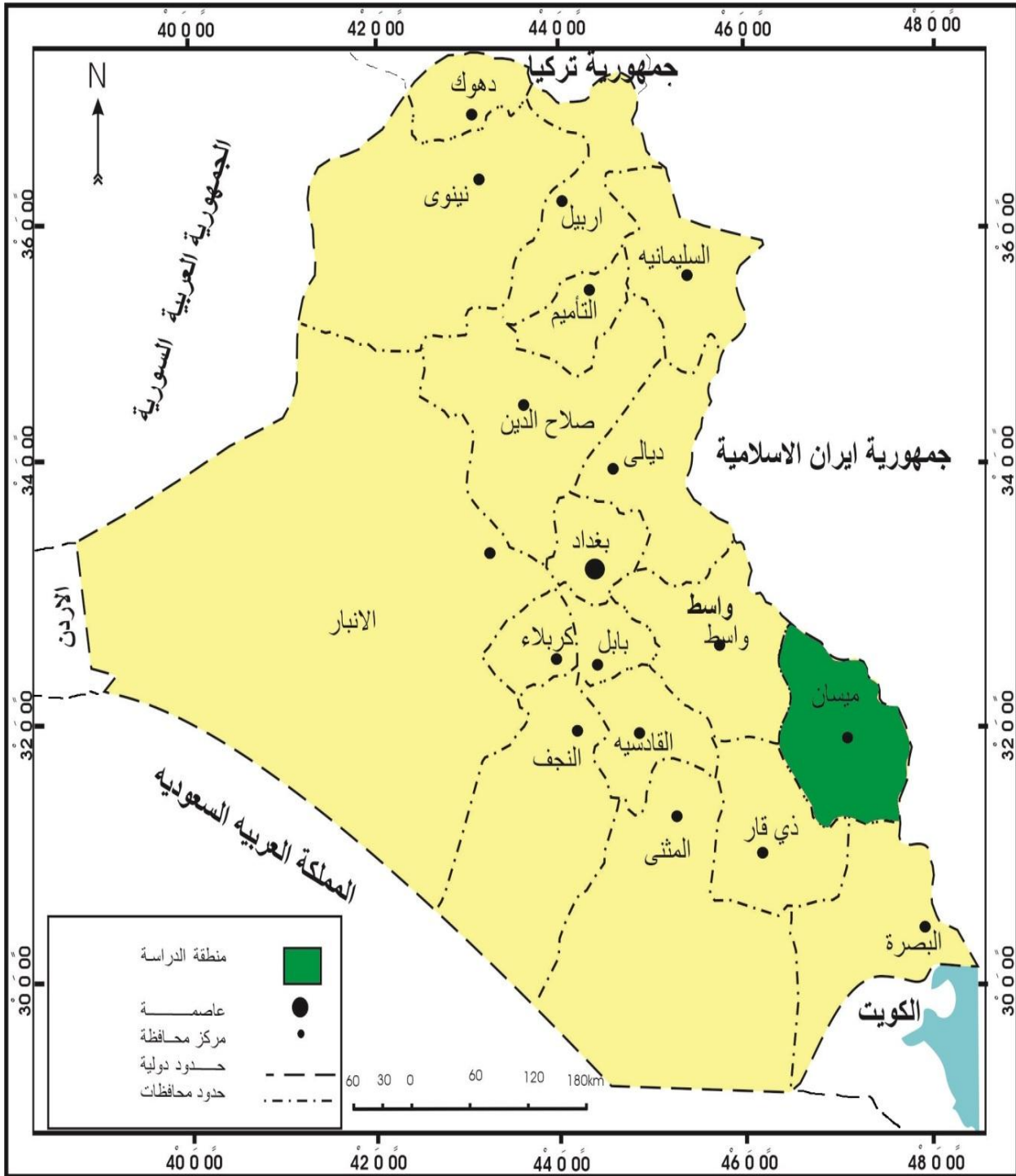
لكل بحث مبرر يدفع الباحث الى دراسته ومنها:

- 1- ندرة الدراسات المتعلقة بالقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان
- 2- رغبة الباحثة في معرفة واقع القوى الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي لمنطقة الدراسة.

سابعاً- الحدود المكانية والزمانية لمنطقة الدراسة:

تتمثل الحدود المكانية للبحث ب(محافظة ميسان) التي تقع جغرافيا جنوب شرق العراق، تحدها من الشمال والشمال الغربي محافظة واسط، ومن الشرق والشمال الشرقي الجمهورية الإسلامية الإيرانية، ومن الجنوب محافظة البصرة، ومن الغرب والجنوب الغربي محافظة ذي قار اما فلكياً تقع محافظة ميسان بين دائرتي عرض ($31^{\circ}15' - 32^{\circ}45'$) شمالا وقوسي الطول ($47^{\circ}45' - 30^{\circ}46'$) - شرقا تمتد محافظة ميسان على مساحة (16,487,8 كم²) إذا شكلت نسبة بلغت (3.78%) من مجموع مساحة العراق الكلية (435052) كم. اما الحدود الزمانية للدراسة تمثلت بسنة 2023 لكونها أحدث سنة قبل اجراء التعداد العام للسكان لسنة 2024.

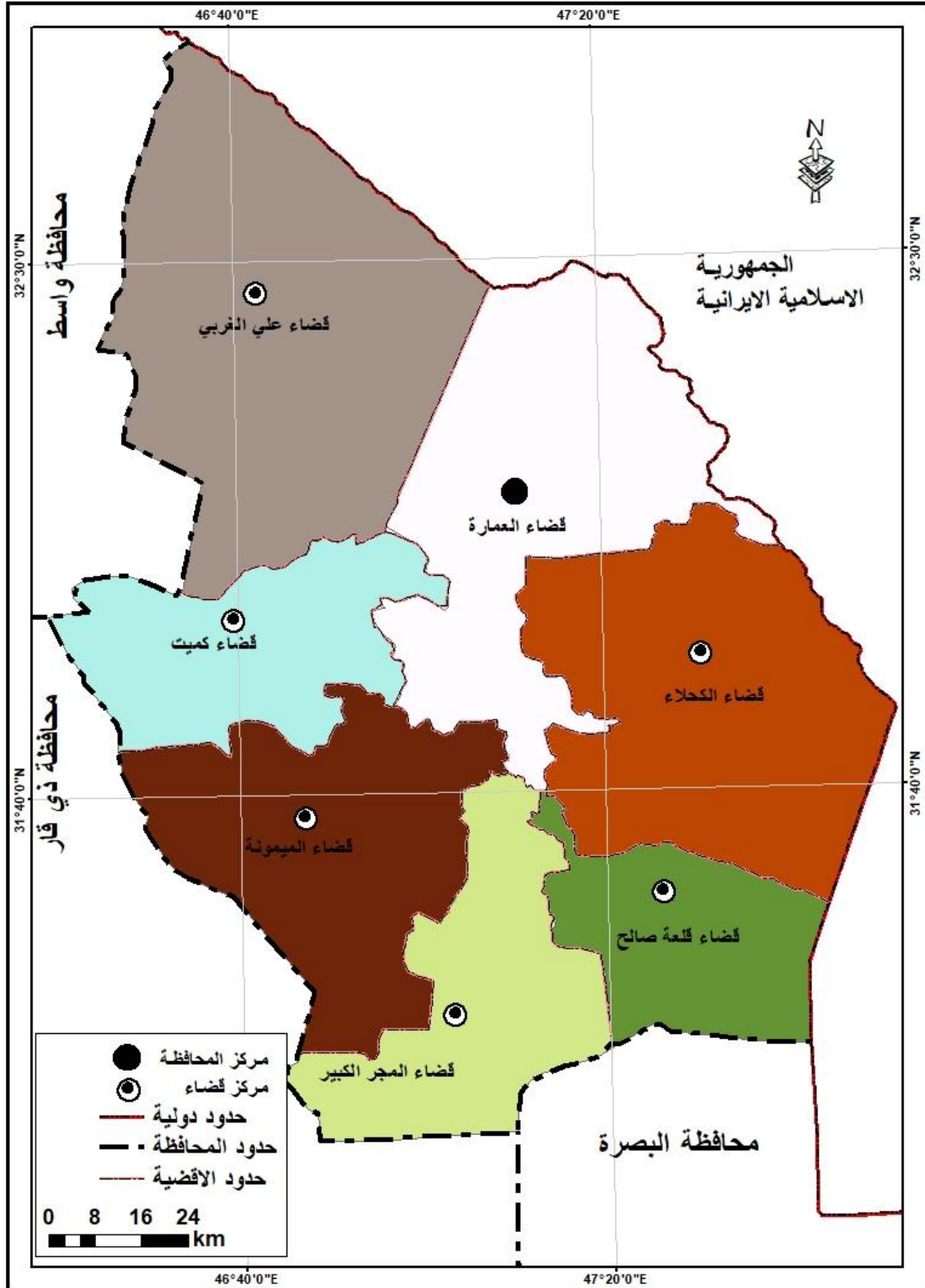
خريطة (1) موقع محافظة ميسان من العراق



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة الموارد المائية، مديرية المساحة العامة، خريطة العراق الإدارية،

بغداد، 2023، مقياس 1- 500000

خريطة (2) التقسيمات الإدارية لمحافظة ميسان



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة الموارد المائية، الهيئة العامة للمساحة، خريطة محافظة ميسان

الادارية ، مقياس 1- 500000

ثامناً- هيكلية الدراسة:

يتضمن البحث المقدمة والإطار النظري للدراسة وأربع فصول، تناول الفصل الأول الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان، والفصل الثاني التوزيع الجغرافي لقوى العمل الأنثوية ودوافع التعيين المؤثرة في التباين المكاني لقوى العمل الأنثوية المتمثل بمبحثين، المبحث الأول التوزيع الجغرافي لقوى العمل الأنثوية والمبحث الثاني دوافع التعيين المؤثرة في التباين المكاني لقوى العمل الأنثوية، أما الفصل الثالث تمثل بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية المؤثرة في التباين المكاني لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي، أما الفصل الرابع تناول المعوقات والآثار المترتبة على عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي، وتوقعاتها المستقبلية متضمناً ثلاثة مباحث المبحث الأول شمل معوقات عمل الإناث، في قطاع الصحة الحكومي والمبحث الثاني الآثار المترتبة على عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي، والمبحث الثالث التوقعات المستقبلية لعمل الإناث في القطاع الصحي، فضلاً عن الاستنتاجات والمقترحات والمستخلص باللغة الإنكليزية.

تاسعاً- المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في الدراسة:

- 1- مفهوم القوى العاملة - تعرف بانها الجزء من السكان الذين يعملون في انتاج السلع والخدمات ولهم القدرة العالية على العمل او الرغبة فيه لكنهم متعطلون يبحثون عن عمل في مدة زمنية معينة بغض النظر عن عملهم وان كانت غالبية اعمارهم تقع في سن العمل (15-64) (1).
- 2- الموارد البشرية الصحية - تشمل العاملين في قطاع الصحة سواء كانوا ذكور أو اناث يعملون عملاً، الهدف الأساسي منة تعزيز الصحة حسب تصنيف وزارة الصحة للموارد البشرية الصحية يمكن تصنيفهم إلى:

- الملاكات الطبية: تشمل الطبيب العام، وطبيب الأسنان، الصيدلاني.
- الملاكات التمريضية: تتضمن الممرض، الممرض الجامعي، الممرض الفني، الممرض الماهر.
- الملاكات الصحية: تشمل المهن الصحية والمختبرية والمساعد الصحي.
- الملاكات الإدارية: تشمل المهندس الفني، الإحصائي، الإدارة المالية والخدمية (2).

(1) منذر عبد المجيد البديري، القوى العاملة في العراق، اطروحة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة بغداد، 1980، ص10.
(2) جمهورية العراق، وزارة الصحة والبيئة، التقرير الاحصائي السنوي، مؤشرات التنمية البشرية، سنة 2018، ص232.

عاشراً- الدراسات المماثلة:

- الدراسات العراقية

- دراسة ناجي سهم رسن (القوى العاملة الأنثوية في محافظة واسط)⁽¹⁾ تناولت القوى العاملة الأنثوية على مستوى محافظة واسط التي تناول اسهام الإناث في القوى العاملة وتوصلت الدراسة إلى قلة مشاركة الإناث في سوق العمل من بينها العادات والتقاليد.
- دراسة أسيل أبراهيم طالب القيسي (القوى العاملة الأنثوية في قضاء الرصافة (1987-1997)⁽²⁾ تناولت القوى العاملة في قضاء الرصافة التي كشفت ارتفاع نسبة القوى العاملة الأنثوية في الفئة العمرية 25-29 سنة في تعداد 1987 أما الفئة العمرية (35-39 سنة) جاءت في المرتبة الأولى بتعداد 1997.
- دراسة ابراهيم عبد علاوي محسن (القوى العاملة الأنثوية في القطاع الصحي الحكومي في محافظة بغداد)⁽³⁾ تعد اول دراسة متناولة للقوى العاملة الأنثوية في العراق التي توصلت إلى ارتفاع مشاركة الإناث في قطاع الصحي الحكومي وتفوقها على مساهمة الذكور في القطاع نفسه إذا بلغ المعدل في المحافظة 113,8 انثى لكل مائة من الذكور
- دراسة سارة فاضل عبد الله (العلاقات المكانية للقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة في محافظة النجف الإشراف)⁽⁴⁾ التي تناولت واقع القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي ومعرفة علاقتها المكانية أذا توصلت الى وجود تباين مكاني في محافظة النجف الإشراف على مستوى الوحدات الإدارية في نسب ومعدلات القوى العاملة الأنثوية لسنتي (2013-2021) بلغت (3753,10958) عاملة للسنتين على التتابع.

(1) ناجي سهم رسن، القوى العاملة الانثوية في محافظة واسط (دراسة في جغرافية السكان) اطروحة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة بغداد، 1995.

(2) أسيل أبراهيم طالب القيسي، القوى العاملة الانثوية في قضاء الرصافة (1987 - 1997) رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، 2010.

(3) ابراهيم عبد علاوي محسن، القوى الانثوية العاملة في القطاع الصحي الحكومي في محافظة بغداد، اطروحة دكتوراه، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، 2021.

(4) سارة فاضل عبد الله، العلاقات المكانية للقوى العاملة الانثوية في قطاع الصحة في محافظة النجف الإشراف، رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة الكوفة، 2023.

- دراسة أبتسام طعيم صبر (التحليل الجغرافي للقوة الأنثوية العاملة في القطاع الصحي لمحافظة ذي قار)⁽¹⁾ التي تهدف إلى دراسة القوى العاملة لاسيما القوى الأنثوية في قطاع الصحة توصلت الى وجود تفاوت ما بين الذكور والإناث العاملين بقطاع الصحة الحكومي إذا بلغ عدد الذكور (13396) عامل أما الإناث بلغ عددها (12863) عاملة بنسبة نوع (103.9) ذكرا لكل مئة انثى.

(1) أبتسام طعيم صبر، التحليل الجغرافي للقوة الانثوية العاملة في القطاع الصحي لمحافظة ذي قار، أطروحة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة ذي قار، 2024.

الفصل الأول

الخصائص الديموغرافية للإناث في

محافظة ميسان

الفصل الأول

الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان

تتصف دراسة الخصائص السكانية بأهمية، لأنها إحدى الوسائل التي تميز الجماعات السكانية بعضها عن بعض في اجزاء العالم المختلفة، وعلى الرغم من اختلاف وجهة نظر الباحثين لتلك الخصائص الا ان جغرافية السكان تعطي لها اهمية وذلك لوصفها المؤثر الحقيقي في الكشف عن مظاهر السكان الاجتماعية والاقتصادية والحضارية، وقدراتهم على استثمار ما توفره لهم البيئة الطبيعية المحيطة بهم، فضلا عن أهمية التركيب الاقتصادي للسكان وعلاقته بتوزيعهم على مجاميع عمرية مختلفة لمعرفة حجم القوى العاملة للسكان ومدى اهميته في اقتصاد الدولة كما ينبغي الاهتمام بدراسة الخصائص السكانية لرسم سياسة توسعية في حقل الخدمات الصحية والثقافية والخدمات الاجتماعية العامة⁽¹⁾.

أولاً: حجم السكان الإناث ونموهم على مستوى أفضية محافظة ميسان لسنة 2023

يتسم السكان بعدم الثبات وذلك من خلال زيادة أو نقصان في عدد المواليد والوفيات والهجرة التي تمثل العناصر التي لها أثر واضح في تحديد حجم السكان، لما يترتب عليه مقدار عرض القوى العاملة ذات الاهمية في سوق العمل، لما له من دور في تنوع القوى العاملة الإنتاجية،⁽²⁾ في محافظة ميسان يوجد تباين في توزيع السكان، لاسيما الإناث على مستوى أفضيتها، وهذا الأمر يترتب عليه زيادة في عرض القوى العاملة الأنثوية في افضية ما ونقصانها في افضية اخرى، وهذا الأمر يؤدي الى وجود عواقب تمنع استغلال الثروات المتاحة للسكان.

بلغ عدد السكان الإناث في محافظة ميسان بحسب الجهاز المركزي الإحصاء في وزارة التخطيط لسنة 2023 (633,508) نسمة بنسبة بلغت (50,14%) من مجموع سكان المحافظة الكلي البالغ (1,263,327) نسمة اما على مستوى افضية المحافظة يلاحظ من الجدول (1)

(1) احمد الخشاب، سكان المجتمع العربي دراسة تكاملية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1955، ص352.

(2) ياسين طه ظاهر، السكان عامل قوة وتنمية المجتمع ووسيلة مهمة في تحديد مستقبله، مجلة الجمعية العراقية، العدد 23، 1998، ص90.

الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان

والخريطة (3) أن حجم أناث محافظة ميسان يتباين مكانيا إذا انتظمت على اساس استخدام الدرجة المعيارية(*) في اربعة مستويات تمثلت بما يلي:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+0,50 فأكثر) يتضمن المستوى قضاء العمارة بدرجة معيارية (2.39) لأن قضاء العمارة من الأقضية التي تجذب السكان لوجود معظم المؤسسات الخدمية (المستشفيات).
- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0,49 إلى 0,00) يتضمن المستوى قضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.00) .
- المستوى الثالث بدرجة معيارية (-0,01 إلى -0,49) يشمل المستوى قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.33)، وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-0.30)، وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-0.42).

جدول (1) التوزيع العددي والنسبي للإناث حسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2023

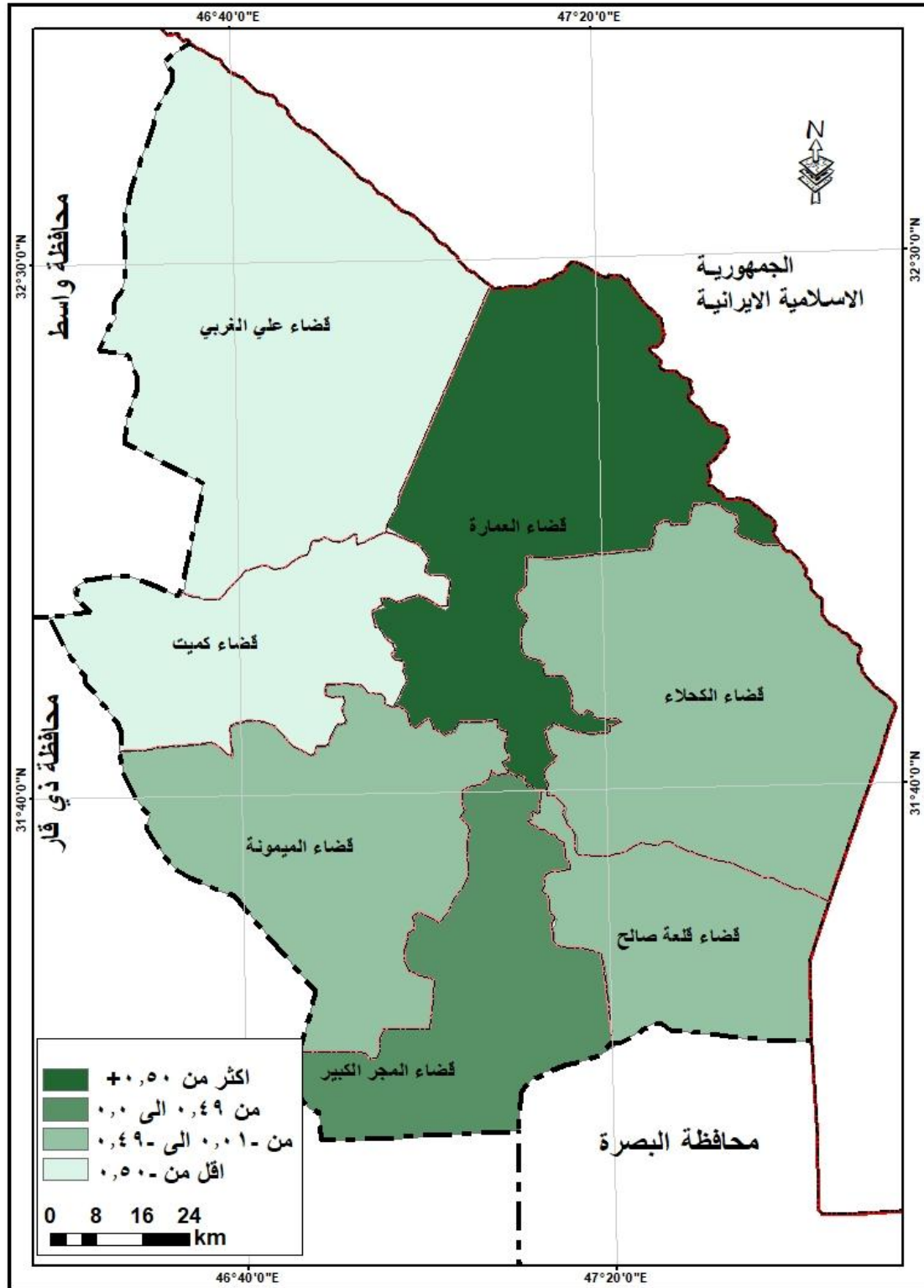
ت	الوحدات الإدارية	عدد الإناث	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	319533	50.5	2.39
2	قضاء علي الغربي	30398	4.7	-0.63
3	قضاء الميمونة	59596	9.3	-0.33
4	قضاء قلعة صالح	61846	9.7	-0.30
5	قضاء المجر الكبير	90822	14.3	0.00
6	قضاء الكحلاء	51031	8.0	-0.42
7	قضاء كميث	21282	3.5	-0.71
	المجموع	634508		
	المتوسط		14.29	
	الانحراف المعياري		15.14	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي. الجهاز المركزي الإحصائي، بيانات غير منشورة، لسنة 2024.

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (-0,50 فأقل) يتضمن قضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-0.63) وقضاء كميث بنسبة بدرجة معيارية (-0.71).

(*) تم استخراج الدرجة المعيارية وفق المعادلة: د = س - س / ع حيث ان: د = الدرجة المعيارية، س = أي قيمة من قيمة المتغير، س - = الوسط، ع = الانحراف المعياري. ينظر: عبد الرزاق البطيحي، الاستخدام الامثل لتقنيات التصنيف الكمية في الدراسات الجغرافية، جامعة بغداد، مطابع التعليم العالي، 1989، ص43.

خريطة (3) التوزيع النسبي للسكان الإناث في محافظة ميسان بحسب الدرجة المعيارية لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (1)

الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان

من جدول (2) والخريطة (4) يتضح وجود تباين أفضية محافظة ميسان في معدل النمو السكاني للإناث(*) إذ تصنف الى أربع مستويات بحسب الدرجة معيارية:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+0,50 فأكثر) يتضمن المستوى قضاء الكحلاء بدرجة معيارية (1.01) وقضاء العمارة بدرجة معيارية (1.30)
- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0,49 إلى 0,00): يشمل هذا المستوى قضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.26).

جدول (2) معدل النمو للسكان الإناث بحسب افضية محافظة ميسان للمدة (2013-2023)

الدرجة المعيارية	معدل النمو	2023	2013	الوحدات الإدارية	ت
1.30	3.9	319533	216927	قضاء العمارة	1
-2.02	1.1	30398	19038	قضاء علي الغربي	2
-0.14	2.7	59596	23251	قضاء الميمونة	3
-0.33	2.5	61846	46279	قضاء قلعة صالح	4
0.26	3.0	90822	45738	قضاء المجر الكبير	5
1.01	3.7	51031	63135	قضاء الكحلاء	6
-0.08	2.7	21282	38845	قضاء كميت	7
			2.84	المتوسط	
			0.85	الانحراف المعياري	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي. الجهاز المركزي الإحصائي، مديرية احصاء ميسان، بيانات غير منشورة، 2024.

(*) تم احتساب معدل النمو السكاني وفق القانون الاتي حسب منظمة الامم المتحدة

$$r = \left(\sqrt[t]{\frac{pt}{po}} - 1 \right) \times 100$$

إذ ان r = معدل النمو السكاني السنوي

po = عدد السكان في التعداد الأول، pt = عدد السكان في التعداد الأخير، t الزمن بين التعدادين.

ينظر:

U.N. Demographic Year Book, 1984, 36th Issue, New York, 1986, P.53.

الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (0,01- إلى -0,49) يتضمن المستوى قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.14)، وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-0.33)

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (-0,50 فأقل) يشمل المستوى قضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-2.02)، وقضاء كمييت بدرجة معيارية (-0.08)، إذا يمثل هذان القضاءان أكثر اقضية المحافظة تركزا من حيث توفر فرص عمل، لتوافر المؤسسات الحكومية والاهلية ايضا، اضافة الى توفر خدمات تجذب سكان الأقضية الأخرى وبالأخص منها الذكور.

ثانياً- التوزيع العددي والنسبي للسكان الإناث في محافظة ميسان بحسب البيئة لسنة 2023

يقصد بالتوزيع العددي للسكان توزيعهم على مستوى دولة أو وحدات ادارية، أما توزيعهم نسبيا يعرف أنه النسبة المئوية لعدد سكان وحدة ادارية الى مجموع سكان المحافظة، لأن توزيعهم العددي والنسبي يعكس الأهمية الجغرافية للمكان زمانيا ومكانيا⁽¹⁾ لهذا تشغل دراسة الحقائق السكانية التي تجسد توزيع السكان وأعدادهم وكثافتهم في المكان جانبا مهما من بين شواغل المجتمع المعاصر التي اعطيت الاهتمام الكبير لانها تخدم حركة الحياة الى ما هو أفضل اقتصاديا وحضاريا أي أن توزيع السكان يمثل ارتباط بالموارد المتاحة في كل منطقة، والتي بدورها تتسم بصفه التغيير وتنوع خرائط التوزيعات الكمية للسكان تنوعا واضحا استنادا لتنوع الظاهرات التي تتميز بتوفر البيانات الإحصائية⁽²⁾.

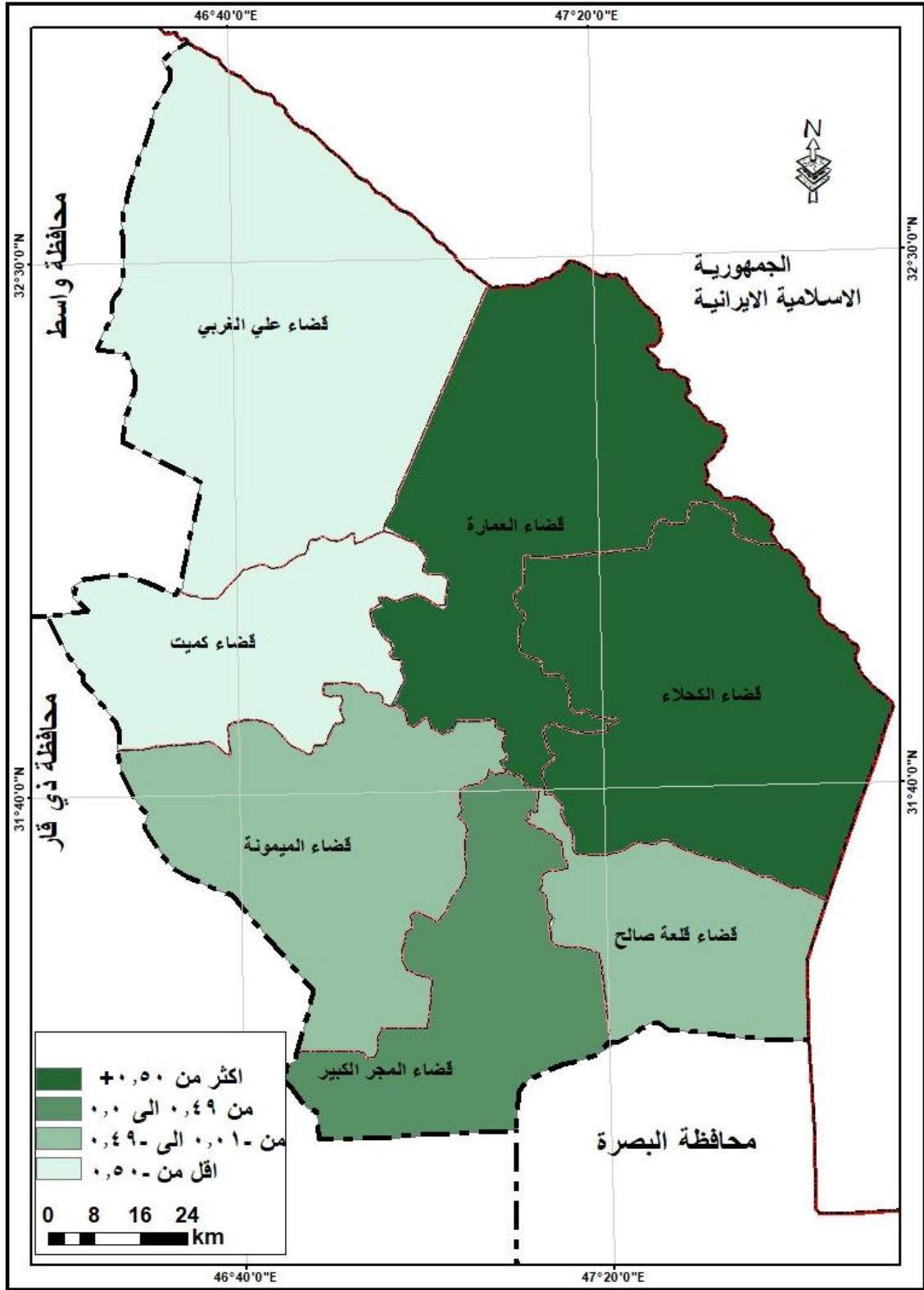
ان تحرك السكان بيئياً يعتبر مؤشراً على ارتفاع نسبة سكان الحضر بالنسبة لسكان الإرياف حيث اعتمد على المعيار الاداري لتميز سكان الحضر عن الريف، لهذا تعد دراسة التوزيع الجغرافي البيئي للسكان من الأمور التي يوليها الجغرافيون أهمية خاصة فهي المرآة التي تظهر فيها جميع العناصر الجغرافية الطبيعية والبشرية مجتمعة ومتفاعلة، وبعبارة أخرى هي بمثابة الصورة النهائية للتفاعل بين عناصر البيئة الطبيعية والعناصر البشرية أن دراسة توزيع السكان وكثافتهم في المكان تحظى بأهمية كبيرة في الدراسات الجغرافية ولاسيما دراسات جغرافية السكان⁽³⁾.

(1) لؤي عدنان حسون، تحليل جغرافي لتركز سكان محافظة صلاح الدين والعوامل المؤثرة فيه للمدة 1997-2019- مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، مجلد 29، العدد6، 2021، ص240.

(2) منيب مشعان احمد الدوري، التحليل الجغرافي لخصائص السكان في قضائي المجر الكبير وقلعة صالح، مجلة جامعة تكريت، كلية الآداب، ص441.

(3) عبد علي الخفاف، التوزيع المكاني للسكان في مدينة النجف الاشرف، مجلة البحوث الجغرافية، العدد28، ص14.

خريطة (4) توزيع معدل النمو للسكان الإناث حسب اقصية محافظة ميسان للمدة (2013-2023)



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (2)

الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان

أن أفضية المحافظة تتباين في نسب الإناث بحسب البيئة ولهذا التباين تأثير واضح في التوزيع العددي والنسبي للسكان الإناث، وبذلك نستند الى أن المناطق التي تتميز بمعدل نمو مرتفع تحصل على مستوى عالي من التوزيع بالإضافة إلى ذلك يلاحظ وجود تباين في التوزيع البيئي للسكان الإناث ان عدد السكان الإناث في محافظة ميسان يتباين مكانيا ما بين الحضر والريف، فنلاحظ من جدول (3) والخريطة (5) والخريطة (6) يظهران النسب غير متساوية في معظم أفضية محافظة ميسان، وقد يرجع هذا الى أنه ناتج من تقديرات سكانية وليس من تعداد سكاني.

جدول (3) التوزيع العددي والاهمية النسبية لحجم الإناث حسب البيئة وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	الحضر				الريف		الدرجة المعيارية
		مجموع السكان	مجموع الإناث	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية	مجموع السكان	مجموع الإناث	
1	قضاء العمارة	599411	299495	49.96	0.32	39449	20038	50.79
2	قضاء علي الغربي	33372	16674	49.96	0.27	27019	13724	50.79
3	قضاء الميمونة	46404	23185	49.96	0.23	71683	36411	50.79
4	قضاء قلعة صالح	64108	32032	49.96	0.37	58697	29418	50.11
5	قضاء المجر الكبير	136195	68050	49.96	0.34	44844	22773	50.79
6	قضاء الكحلاء	42095	21014	49.92	-2.26	59090	30017	50.79
7	قضاء كميت	12391	6192	49.97	0.72	29710	15091	50.79
	المجموع	933976	466642	49.96		330481	167472	50.67
	المتوسط			49.96				50.4
	الانحراف المعياري			-0.02				0.25

المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية إحصاء محافظة ميسان، تقديرات السكان بحسب البيئة والجنس والوحدة الإدارية، بيانات غير منشورة، 2024
 اتضح عدم وجود تباين مكاني لنسب الإناث في الحضر بحسب الدرجة المعيارية يمكن تقسيمها الى أربع مستويات:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+50, 0) يتضمن هذا المستوى قضاء كميت بدرجة معيارية (0.72).

الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+49, 0 الى 0,00) يتضمن كل من قضاء العمارة بدرجة معيارية (0.32)، وقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (0.27)، وقضاء الميمونة بدرجة معيارية (0.23)، وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (0.37) وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.34) إذا شمل المستوى عدد كبير من أفضية منطقة الدراسة، وذلك نتيجة لعدم وجود تباين مكاني كون معظم أفضية محافظة ميسان ضمن مستوى واحد.

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (-0,01 الى -0,49) لا يتضمن المستوى أفضية محافظة ميسان.

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (-50, 0 فاقل) شمل المستوى قضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-2.26)

أما في الريف يلاحظ من الجدول (3) والخريطة (6) عدم وجود تباين مكاني لنسب السكان الإناث، بحسب أفضية محافظة ميسان يمكن تقسيم الى أربع مستويات حسب الدرجة المعيارية:

- المستوى الاول بدرجة معيارية (+50, 0) لا يشمل المستوى أفضية محافظة ميسان.

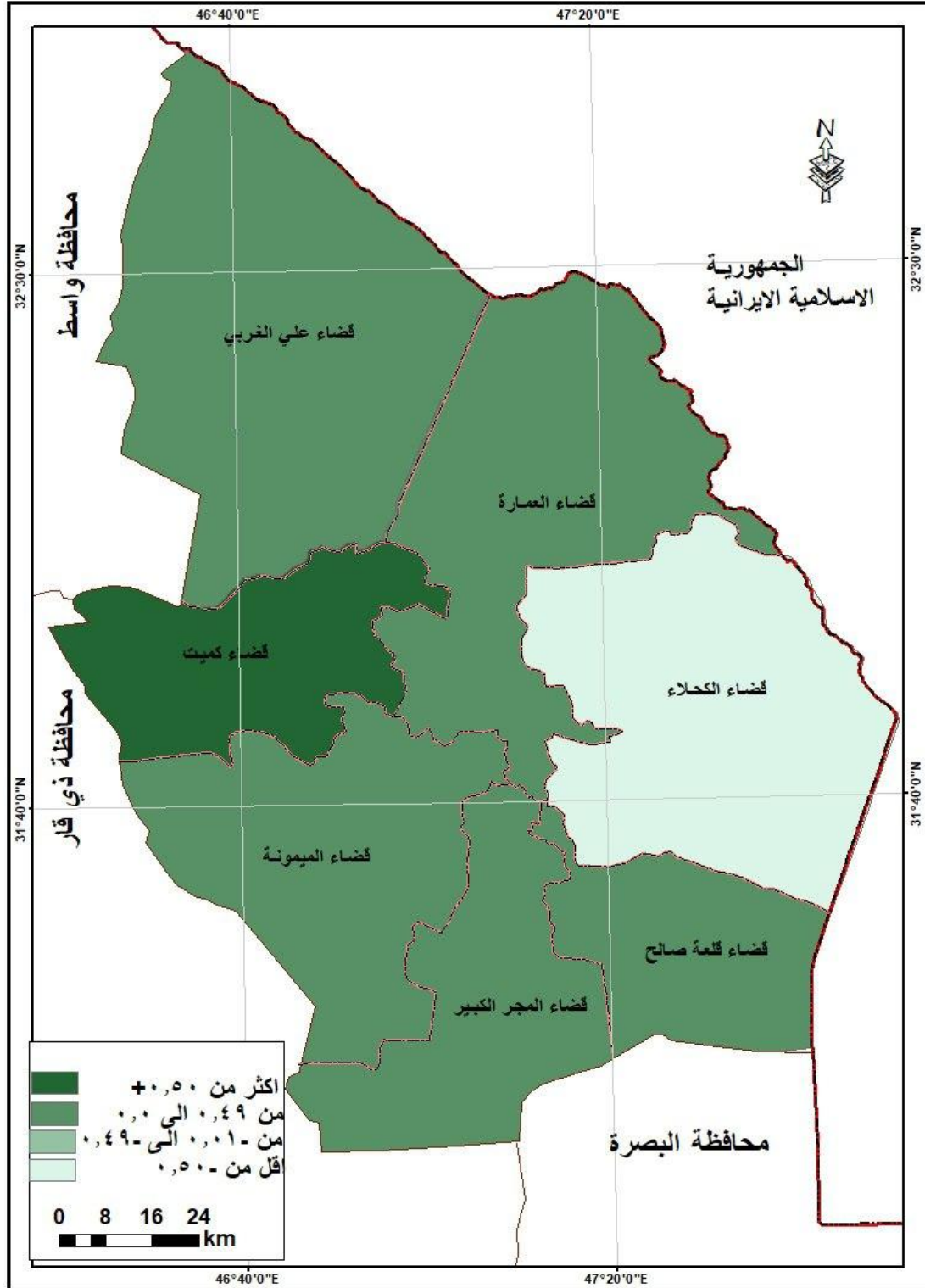
- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+49, 0 الى 0,00) يتضمن هذا المستوى قضاء العمارة بدرجة معيارية (0.38)، وقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (0.38)، وقضاء الميمونة بدرجة معيارية (0.38)، وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.39)، وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (0.38) وقضاء كميت بدرجة معيارية (0.38) نظرا لوجود معظم أفضية منطقة الدراسة في مستوى واحد يعتبر سبب واضح لعدم وجود تباين مكاني لنسب سكان الاناث في محافظة ميسان مكانيا.

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (-0,1 الى -0,49) لا يشمل هذا المستوى أفضية محافظة ميسان.

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (-50, 0- فاقل) يتضمن المستوى قضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-2.3)

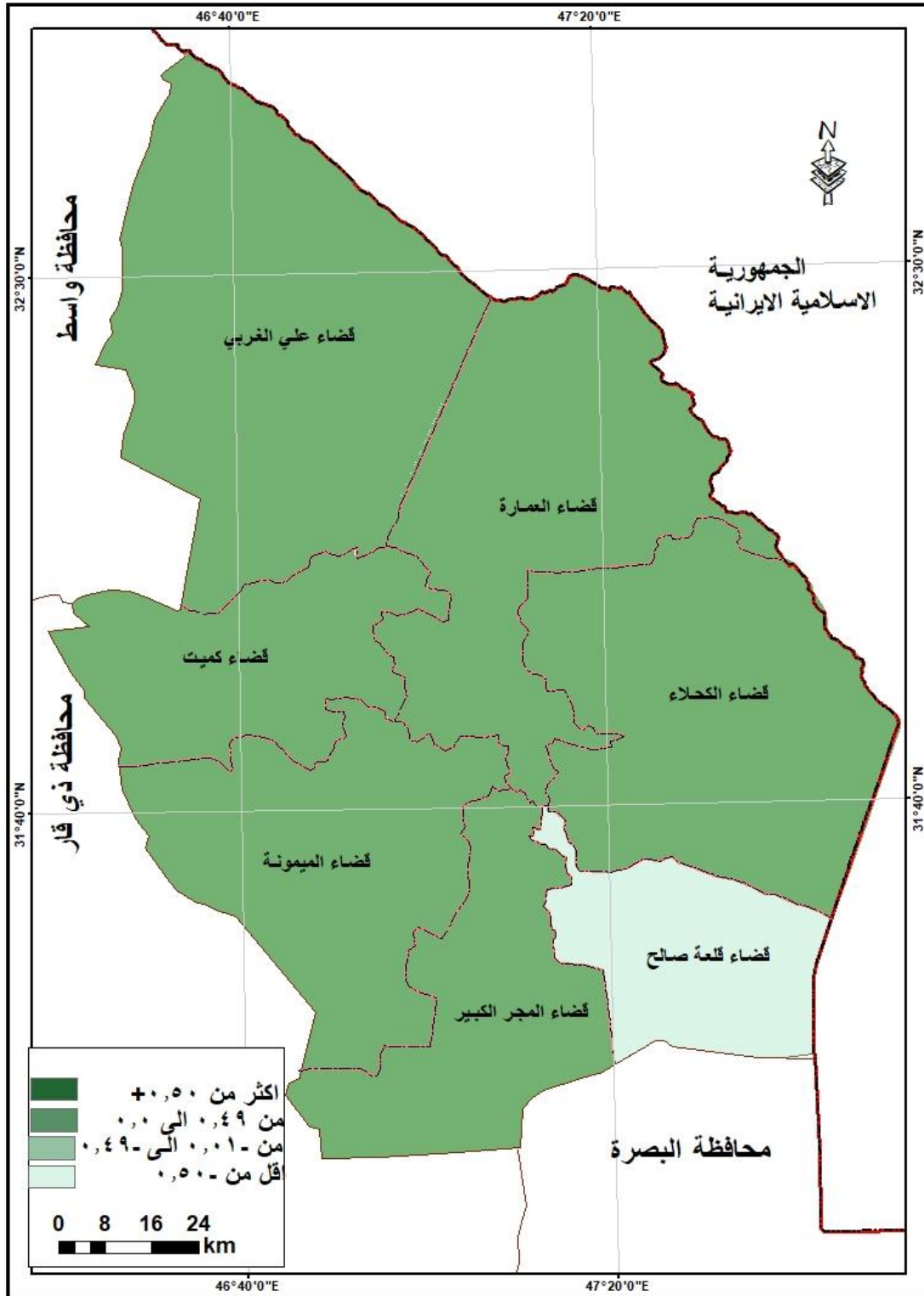
نلاحظ ان نسبة الإناث في الحضر لمنطقة الدراسة مقارنة لنسبة الإناث في الريف لإن معظم سكان الإرياف والحضر ايضا ناتجة من تقديرات سكانية وليس تعداد سكاني الذي انعكس بدورها على تباين نسب الاناث ما بين الحضر والريف .

خريطة (5) التوزيع العددي لحجم الإناث الحضر وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (3)

خريطة (6) التوزيع العددي لحجم الإناث الريف وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (3)

ثالثاً - الكثافة السكانية للإناث بحسب اقصية محافظة ميسان لسنة 2023

يهتم الباحث السكاني بمعرفة حجم السكان من مساحة محددة وذلك بهدف تحليل صورة التوزيع السكاني في الدولة أو في الإقليم أو المحافظة أو حتى المركز الإداري وذلك لأن توزيع السكان لا يتوزع بانتظام في المجتمعات المختلفة، ويرتبط بعدد من العوامل الطبيعية والاقتصادية والاجتماعية، والتي يختلف كل منها في أهميته النسبية من مكان لآخر، وتتداخل هذه العوامل مع بعضها البعض في شكل مترابط ومعقد في معظم الأحوال في تحديد تركيز السكان في مجتمع ما وتشتتهم في مجتمع آخر⁽¹⁾.

أن دراسة التوزيع العددي والنسبي للسكان من خلال أرقامهم المطلقة أو نسبهم المئوية تتيح إمكانية التعبير الحقيقي عن طبيعة انتشارهم والكيفية التي يتوزعون بموجبها في المكان لذا فإن استعمال مؤشر الكثافة السكانية سيتيح بالضرورة مثل هذه الإمكانيات التي تعبر عن العلاقة ما بين السكان و المساحة إجمالاً، وعلى الرغم من وجود أنواع متعددة من الكثافات فإن الكثافة العامة أو الحسابية هي أوسعها استعمالاً بين الباحثين، التي تستخرج بتقسيم عدد السكان على مساحة القطر أو المنطقة⁽²⁾، بناء على ذلك تعد كثافة السكان بمثابة المرآة التي تعكس التفاعل بين عناصر البيئة الطبيعية والبشرية مجتمعة، كما أنها مقياس لدرجة تشبع بقعة ما بسكانها إلى جانب استخدامها في قياس مستوى معيشة السكان، فنجد المناطق ذات كثافات مرتفعة تتسم بأنها ذات مستوى اقتصادي واجتماعي منخفض على عكس المناطق ذات كثافات منخفضة، وتكمن فائدتها في التعرف على مناطق التركيز والتخلخل في الخريطة السكانية من خلال دراسة الكثافات السكانية فيها⁽³⁾ من جدول (4) والخريطة (7) يمكن تقسيم أقصية محافظة ميسان بحسب الدرجة المعيارية الى مستويات وتمثلت بما يلي:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+50 , 0 فأكثر) يتبين في هذا المستوى كل من قضاء العمارة بدرجة معيارية (1.61) وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.98) وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (0.67) بسبب ارتفاع نسبة سكان الأقصية ووجود عوامل تجذب السكان ومنها توفير البنى التحتية والدوائر الحكومية لهذا نجد ان الاقصية المنكورة اعلاه تقع في المستوى الاول ذات الكثافة السكانية المرتفع.

(1) بيار جورج، جغرافية السكان، الطبعة الثالثة، 1985، ص39.

(2) عبد علي الخفاف، عبد مخمور الرياحي، جغرافية السكان، مطبعة جامعة البصرة، 1986، ص107.

(3) اسماء حسن محمود رسلان، التحليل المكاني للكثافة السكانية في اقليم القاهرة الكبرى (1986-2017) دراسة تطبيقية باستخدام نظم المعلومات الجغرافية والخرائط الـديزيمترية أطروحة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2023، ص50.

الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان

جدول (4) توزيع الكثافة السكانية (العامة) حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	عدد السكان	المساحة كم ²	الكثافة السكانية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	638861	4533	141	1.61
2	قضاء علي الغربي	60391	3766	16	-1.16
3	قضاء الميمونة	118087	2241	53	-0.35
4	قضاء قلعة صالح	122806	1244	99	0.67
5	قضاء المجر الكبير	181029	1606	113	0.98
6	قضاء الكحلاء	101153	2992	34	-0.77
7	قضاء كميت	42101	1695	25	-0.97
	المجموع	1264428	18077	70	
	المتوسط	68.54			
	الانحراف المعياري	45.08			

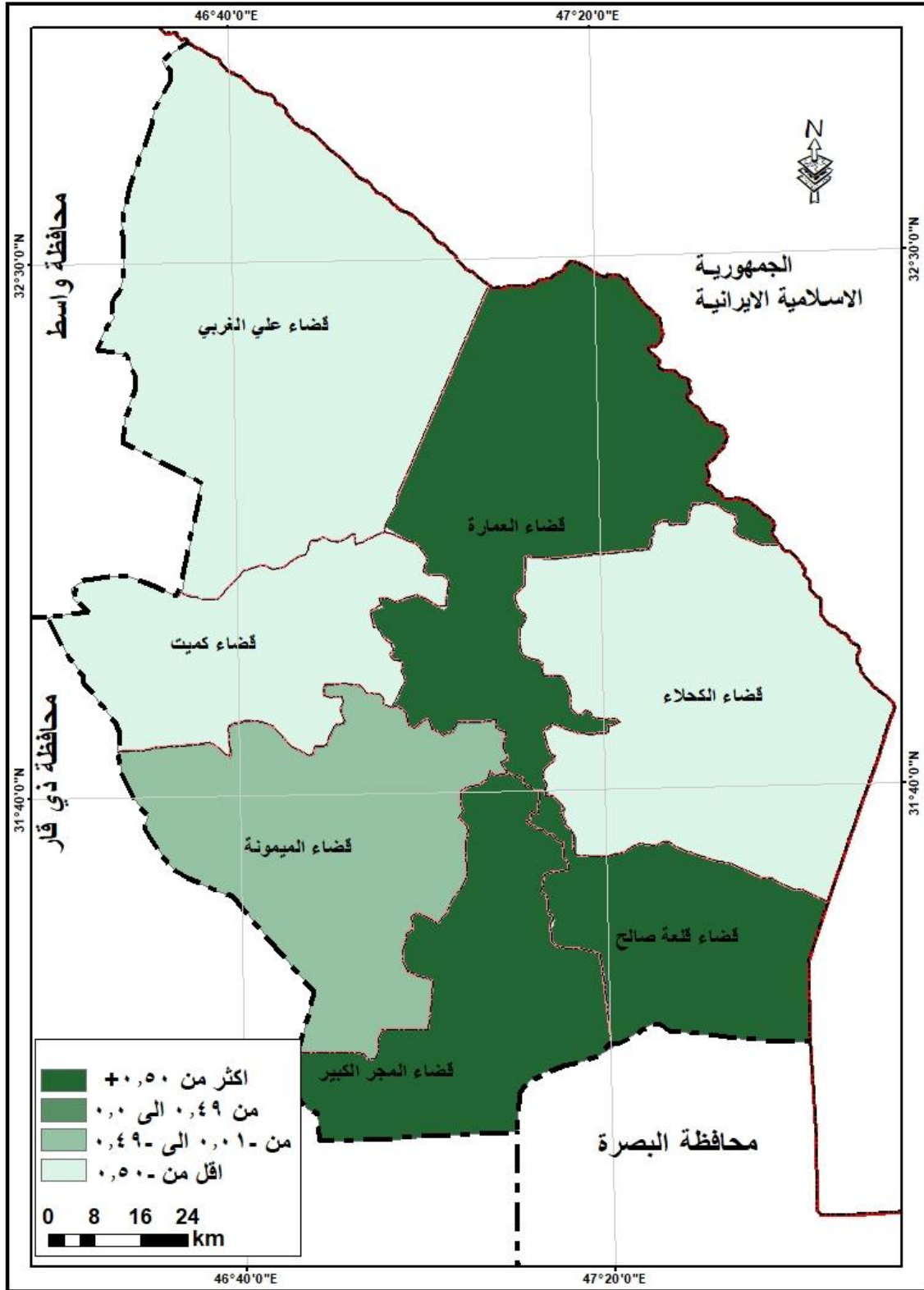
المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية إحصاء محافظة ميسان، بيانات غير منشورة، 2024.

-المستوى الثاني بدرجة معيارية (49,0+ إلى 0,00) لا يتضمن المستوى أفضية محافظة ميسان.

-المستوى الثالث بدرجة معيارية (-0,1 إلى -0,49) يتضمن قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.35)

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (-50, -0) يشمل قضاء كميت بدرجة معيارية (-0.97) وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-0.77)، وقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-1.16) ان انخفاض الكثافة السكانية في الأفضية يرجع الى عدة اسباب منها تباين مساحة الأفضية وتباين المؤسسات الخدمية فيها.

خريطة (7) توزيع الكثافة السكانية (العامة) للإناث حسب اضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (4)

رابعاً- توزيع البنية السكانية للإناث حسب اقصية محافظة ميسان لسنة 2023

1- التركيب النوعي للسكان الإناث في محافظة ميسان لسنة 2023

يقصد بالبنية النوعية نسبة الذكور لكل (100) من الإناث، وتعرف بنسبة النوع ويتم الحصول عليها بقسمة عدد الذكور على عدد الإناث وضرب الناتج $\times 100$ ، وللبنية النوعية تأثير مباشر في المواليد والوفيات والزواج والهجرة والتوزيع المهني والقوى العاملة بحسب النوع⁽¹⁾ تتراوح نسبة النوع الاعتيادية بين (100-105) ذكر لكل مئة أنثى في الظروف الاعتيادية، إذا تجاوزت النسبة هذا الحد او قلت. فلايبد من وجود عوامل اثرت فيها⁽²⁾، لنسبة النوع أثر واضح اذ تعتبر معياراً للظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في منطقة ما وهي أداة مفيدة في دراسة التباينات الجغرافية كما لها تأثير في عناصر ديموغرافية عدة مثل نمو السكان، ومعدلات الزواج، والتركيب الاقتصادي وغيرها لذا تسهم معرفة نسبة النوع في فهم نمط العمالة، ونمط الاستهلاك والحاجات الاجتماعية، تختلف هذه النسبة على وفق كل مجموعة عمرية⁽³⁾

إن التوازن بين الذكور والإناث أمر مهم وله أبعاده الديموغرافية والاقتصادية ومما لا شك فيه أن أي مجتمع يتكون من ذكور وإناث وتحسب النسبة بينهما على أساس معرفة عدد الذكور لكل (100) أنثى، وهذه النسبة يطلق عليها نسبة النوع أو نسبة الجنس⁽⁴⁾ من جدول (5) والخريطة (8) يتضح وجود تباين مكاني لأقصية محافظة ميسان اذ يمكن تقسيمها الى أربع مستويات حسب الدرجة المعيارية:

- **المستوى الأول بدرجة معيارية (+50, 0 فأكثر)** ظهر ضمن هذا المستوى كل من قضاء العمارة بدرجة معيارية (1.86) وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.97) إذا بلغت نسبة النوع (99.93,99.32) ذكراً لكل مائة انثى على التوالي، وذلك لكون هذان القضاءان يوفران فرص عمل للذكور، لكثرة المؤسسات فيها فضلاً عن ذلك يمثلان أعلى الأقصية من حيث الكثافة السكانية، أي كلما زادت الكثافة السكانية زادت فرص العمل.

(1) عباس فاضل السعدي، سكان العراق اسس ديموغرافية وتطبيقات الجغرافية، ط1، 2013، ص283.

(2) عدنان كاظم جبار الشيباني، الخصائص الديموغرافية لسكان محافظة المثنى، مجلة كلية الآداب، جامعة الكوفة، العدد10، 2004، ص176.

(3) عذراء طارق خورشيد، التركيب النوعي والعمرى لسكان قضاء طوزخورماتو لعامي (1997-2012) مجلة كلية التربية للبنات، مجلد26، 2015، ص421.

(4) صادق جعفر إبراهيم، التركيب النوعي والعمرى لسكان مملكة البحرين حسب تعداد 2010، مجلة اباحات البصرة (العلوم الانسانية) مجلد 40، العدد2، 2015، ص169.

الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان

جدول (5) نسبة النوع لسكان محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	الذكور	الإناث	نسبة النوع	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	319328	319533	99.93	1.86
2	قضاء علي الغربي	29993	30398	98.66	0.00
3	قضاء الميمونة	58491	59596	98.14	-0.77
4	قضاء قلعة صالح	60960	61846	98.56	-0.15
5	قضاء المجر الكبير	90207	90822	99.32	0.97
6	قضاء الكحلاء	50122	51031	98.21	-0.67
7	قضاء كميث	20819	21282	97.82	-1.24
	المجموع	629920	634508		
	المتوسط	98.6			
	الأنحراف المعياري	0.68			

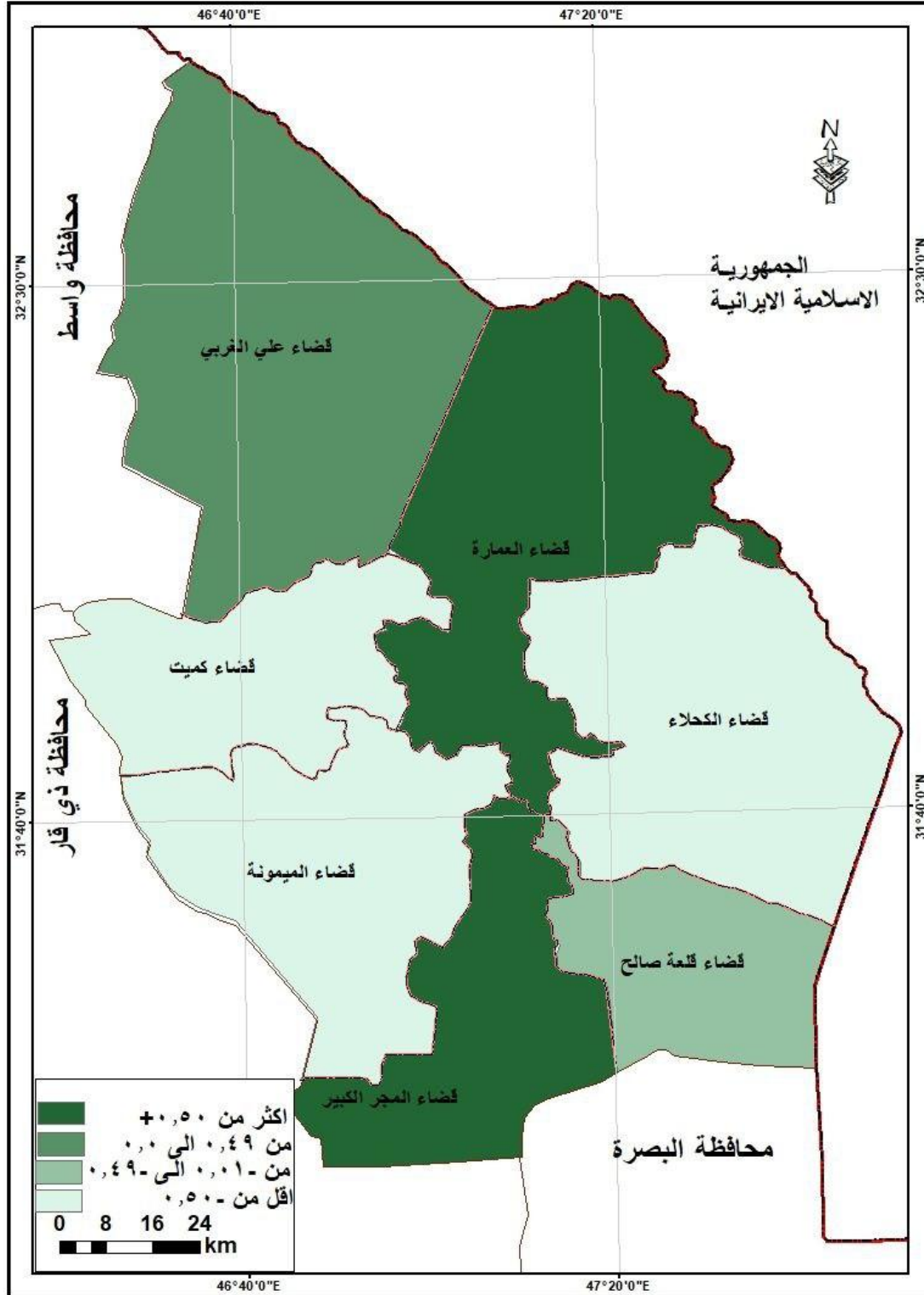
المصدر الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية إحصاء محافظة ميسان، بيانات غير منشورة، 2024.

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (0,+49) أنفرد هذا المستوى بقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (0.00).

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (-0,1 الى -0,49) ظهر ضمن المستوى قضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-0.15)

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (-50, 0 فاقل) يتضمن كل من قضاء كحلاء بدرجة معيارية (-0.67)، وقضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.77)، وقضاء كميث بدرجة معيارية (-1.24) يرجع سبب انخفاض النسبة الى نوع المهنة التي تمارسها الذكور، مما يؤدي الى ارتفاع نسبة نوع الإناث على حساب الذكور. يلاحظ من خلال توزيع أقضية محافظة ميسان وفق مستويات الدرجة المعيارية هنالك تباين مكاني كبير بين الأقضية، كون اغلب اقضية منطقة الدراسة لا تقع ضمن مستوى واحد أي تتوزع على مستويات.

خريطة (8) التوزيع المكاني لنسبة النوع بحسب اقصية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (5)

شكل (1) نسبة النوع للسكان بحسب اقصية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (5)

2- التركيب العمري للسكان الإناث في محافظة ميسان لسنة 2023

للبنية العمرية أهمية لأنها تعتبر من أهم العوامل الديموغرافية للدلالة على قوة السكان الإنتاجية ومقدار حيويتهم، كما أنها تشير الى اتجاه نموه اذ تلقي ضوءاً مفسراً على نسبة المواليد والوفيات بينهم⁽¹⁾ اذ يقصد بها. توزيع السكان بحسب أعمارهم إلى فئات عمرية خمسية أو عشرية أو تقسيمهم إلى فئات عريضة، بالإضافة الى ذلك تأتي أهميتها من حيث شمول جميع السكان ومدى تأثيرها على معدلات خصوبة السكان والوفيات والهجرة والى قوة العمل المنتجة إلى ما لها من أهمية بالغة في التخطيط العسكري والعملية التعليمية⁽²⁾، تبرز البنية العمرية آثار واضحة، لكونها توضح الملامح الديموغرافية للمجتمع، وتحدد الفئات المنتجة فيه والتي يقع على عاتقها مسؤولية إعالة الفئات الغير منتجة⁽³⁾ يلاحظ من الجدول (6) ان الفئة العمرية تقسم الى ثلاث فئات هي:

- فئات صغار السن (أقل من 15 سنة) هم الذين أعمارهم دون (15 سنة) وهي الفئة الفنية التي تمثل قاعدة الهرم السكاني، ويقع عبء أعمالها على الفئة الوسطى، وتزداد نسبة هذه الفئة في

(1) عباس فاضل السعدي، جغرافية السكان، جامعة بغداد، 1983، ص397.

(2) شكريه عبد الله كريم، التركيب النوعي والعمرى لسكان سلطنة عمان حسب تعداد 2010، مجلة كلية التربية، جامعة البصرة، ص306.

(3) عبد الله عطوي، جغرافية سكان، ط1، بيروت، 2001، ص185.

الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان

المجتمعات التي تمر بالدورة الديموغرافية الثانية التي ترتفع معدلات الولادات مع انخفاض بسيط في معدلات الوفيات⁽¹⁾ ويلاحظ من الجدول (6) يلاحظ ان الفئة العمرية اقل (15 سنة) شكلت المرتبة الأولى بنسبة (53.03%) من مجموع اناث محافظة ميسان.

جدول (6) التوزيع العددي والأهمية النسبية لسكان الإناث في محافظة ميسان حسب الفئات العمرية لسنة 2023

ت	الفئات العمرية	عدد الإناث	النسبة المئوية
1	15 سنة اقل	311903	53.04
2	15 – 64 سنة	19100	3.25
3	65 سنة فأكثر	257033	43.71
	المجموع	634508	100

المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية إحصاء محافظة ميسان، بيانات غير منشورة، 2024

- فئة متوسطي العمر (15-64 سنة) أن لهذه الفئة أهمية كبيرة لأنها تعتبر فئة مسؤولة عن مدى التوافق بين توفر الأيدي العاملة وتوزيعها ضمن أفضية منطقة الدراسة، وكيفية توزيع وتوفير أيادي عاملة لكل قضاء في المحافظة، توصف هذه الفئة بأنها منتجة ويقع على عاتقها اعباء أعالة نفسها الفئتين الأولى والثالثة⁽²⁾ يلاحظ من جدول (6) أن الفئة العمرية من (15-63) سنة تشكل نسبة (3.25%) من مجموع اناث محافظة ميسان.

- فئة كبار السن (65 سنة فأكثر) سنة تعتبر هذه الفئة فئة الإعالة التي تقع على عاتق الفئتين السابقتين، لأنها فئة غير منتجة اقتصاديا وتشمل و تشمل اعداد كبيرة من الأرامل والإناث اذا تعد انعكاس لظروف الخصوبة والوفيات في المجتمع، وبالتالي ارتفاع معدل النمو الطبيعي للسكان والعكس يبدو واضحا من ناحية المقارنة بين المجتمعات المتقدمة

(1) سعد عبد الرزاق محسن الخرسان، تحليل جغرافي ديموغرافي لهرمي سكان العراق 1997-2020 والحقائق المرتبطة بهما، مجلة كلية التربية الاساسية، جامعة بابل، مجلد 30، العدد 1، 2022، ص177.

(2) سعد عبد نجم العبدلي، وصال عبد الله حسين، اتجاهات مؤشرات هيكل تركيب السكان في العراق وعلاقتها بمعدلات الاعالة للمدة 1986-2010، المجلة العراقية لبحوث السوق وحماية المستهلك، مجلد 7، العدد 1، 2015، ص30.

الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان

والنامية⁽¹⁾، نجد أن هذه الفئة العمرية الأنثوية تمثل نسبة (43.71%) من مجموع اناث محافظة ميسان، كون هذه الفئة تزداد بزيادة نسبة الصغار الأقل من (15 سنة)، أو نتيجة لقلة الوفيات.

من جدول(6) يلاحظ أن الفئة العمرية أقل من (15 سنة) في المرتبة الأولى إذا تشكل نسبة (53.04%) من مجموع أناث محافظة ميسان. والفئة العمرية (65 سنة) فأكثر بالمرتبة الثانية بنسبة (43.71%)، والفئة العمرية (15-63 سنة)، بالمرتبة الثالثة بنسبة (3.25%) من مجموع اناث محافظة ميسان.

نستنتج من دراستنا الخصائص الديموغرافية للإناث في محافظة ميسان وجود تباين مكاني لمعدل النمو للإناث حيث نلاحظ ارتفاع معدل النمو في قضائي العمارة بمعدل (3.9) والكحلاء بمعدل (3.7) فضلاً عن وجود تباين مكاني للإناث بين حضر وريف وهذا ناتج من تقديرات سكانية وليس تعداد سكاني بالإضافة الى ذلك دراسة الكثافة السكانية العامة للسكان في محافظة ميسان حيث حضي قضاء العمارة على اعلى كثافة سكانية بلغت (141) وقضاء علي الغربي ادنى كثافة سكانية بلغت (16) إضافة الى دراسة نسب النوع اذا حصل قضاء العمارة على اعلى نسب نوع بلغت (99.93) ذكر لكل مائة انثى وقضاء كميت ادنى نسب نوع بلغت (97.82) ذكر لكل مائة انثى.

مما تقدم تبين لنا ان هنالك تباين في خصائص الإناث من حيث تركيبها النوعي والعددي، لإبد أن لهذا التباين المكاني أثره في التوزيع الجغرافي لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة، لذا سيتم في الفصل الثاني دراسة التوزيع الجغرافي لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة، ودافع التعيين المؤثرة في التباين المكاني لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي .

(1) محمد فتحي أبو عيانة، مدخل الى التحليل الاحصائي في الجغرافية البشرية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1987، ص242.

الفصل الثاني

**التوزيع الجغرافي للقوى العاملة الأنثوية
في قطاع الصحة ودوافع التعيين المؤثرة في
التباين المكاني لقوى العمل الأنثوية
الصحية في محافظة ميسان**

المبحث الأول

التوزيع الجغرافي لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة لسنة 2023

أن التوزيع الجغرافي للقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة، يمثل التوزيع المكاني أو الاختلاف المكاني، التي تهدف الى التعرف على الاختلافات المكانية بين مكان واخر من حيث حجم السكان وبالإضافة الى نموهم⁽¹⁾، تهتم الدراسات السكانية بالتوزيع الجغرافي للخدمات الصحية عن طريق الإمكانيات المادية المتعلقة بالمؤسسات الصحية، وقوة العمل في قطاع الصحة⁽²⁾ يتم في هذا المبحث توضيح التوزيع الجغرافي للقوة العاملة الأنثوية في قطاع الصحة لمحافظة ميسان، بحسب التركيب العمري والنوعي والمهني ومعدلات القوى العاملة الأنثوية من المهن الطبية لكل (10000) نسمة من السكان^(*) على نحو ما يأتي:

أولاً- توزيع حجم القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة للمدة (2013-2023)

من جدول (7) والخريطة (9) يلاحظ ارتفاع حجم القوى العاملة الأنثوية لسنة (2023) عن مما هو عليه في سنة (2013)، وذلك نتيجة لإهتمام وزارة الصحة وتوجهها لزيادة القوى الأنثوية، من خلال فتح ابواب التعيين لخريجي الكليات والمعاهد الصحية، من حيث المقارنة بين أعداد الإناث العاملات في القطاع الصحي بلغ عدد الإناث العاملات في القطاع الصحي (795) عاملة لسنة 2013 و (1911) عاملة لسنة 2023 على مستوى اقصية منطقة الدراسة، وكما يلاحظ وجود تباين مكاني لحجم القوى العاملة الأنثوية للمدة (2013-2023) بناءً على مستويات الدرجة المعيارية، لا يمكن تحقيق التوازن بين القوى العاملة الأنثوية في جميع الأقصية لان لكل قضاء من أقصية خصائصه من حيث حجم السكان والمكانة الإدارية وغيرها. يمكن تصنيفها الى أربع مستويات:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+50, 0 فأكثر) يتضمن هذا المستوى قضاء العمارة بدرجة معيارية (2.36) لسنة 2013 وبدرجة معيارية (2.37) لسنة 2023 لذا نجد أن القوى العاملة الأنثوية ترتكز في هذا القضاء لأنه من أكثر أقصية المحافظة سكانا، ويحتاج الى وجود مستشفيات كثيرة تستقطب هذه الأعداد من القوى العاملة لاسيما الأنثوية منها.

(1) طه حمادي الحديثي، جغرافية السكان، مصدر سابق، ص11.

(2) محمد نور الدين السبعوي، الجغرافية الطبية، مناهج وأساليب التطبيق. الطبعة الاولى، 2001، ص213.

(*) جمهورية العراق، وزارة الصحة، التقرير الاحصائي السنوي، 2008، ص208.

جدول (7) حجم القوى العاملة الأثوية في قطاع الصحة في محافظة ميسان وفق الدرجة المعيارية للمدة (2013-2023)

ت	الوحدات الإدارية	2013			2023		
		حجم قوة العمل الأثوية	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية	حجم قوة العمل الأثوية	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	423	53.20	2.36	1036	54.21	2.37
2	قضاء علي الغربي	69	8.67	-0.34	175	9.15	-0.30
3	قضاء الميمونة	50	6.28	-0.48	105	5.49	-0.52
4	قضاء قلعة صالح	64	8.05	-0.48	97	5.07	-0.55
5	قضاء المجر الكبير	139	17.38	0.19	322	16.84	0.15
6	قضاء الكحلاء	29	3.64	-0.64	138	7.22	-0.42
7	قضاء كميث	21	2.64	-0.71	38	1.98	-0.73
	المجموع	795			1911		
	الوسط الحسابي	14.28			14.28		
	الإنحراف المعياري	16.5097			16.86288		

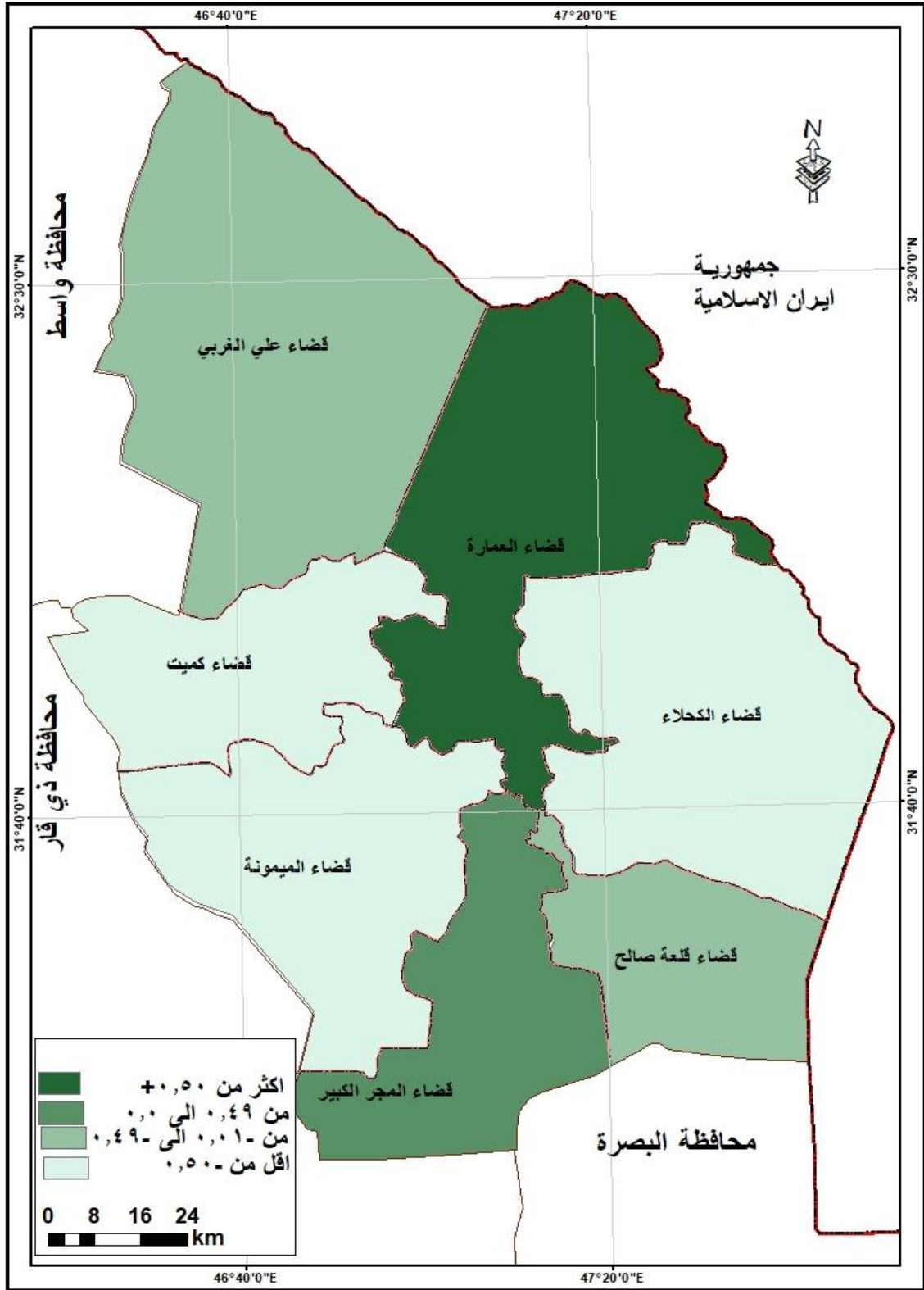
المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة الصحة، دائرة احصاء ميسان، شعبة القوى العاملة، بيانات غير منشورة، 2024.

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (0,+49 إلى 0,00) شمل هذا المستوى قضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.19) لسنة 2013 وبدرجة معيارية (0.15) لسنة 2023.

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (-0,1 إلى -0,49) تضمن المستوى كل من قضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-0.34) وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-0.48) لسنة (2013) اما لسنة 2023 تضمن قضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-0.30) وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-0.42)

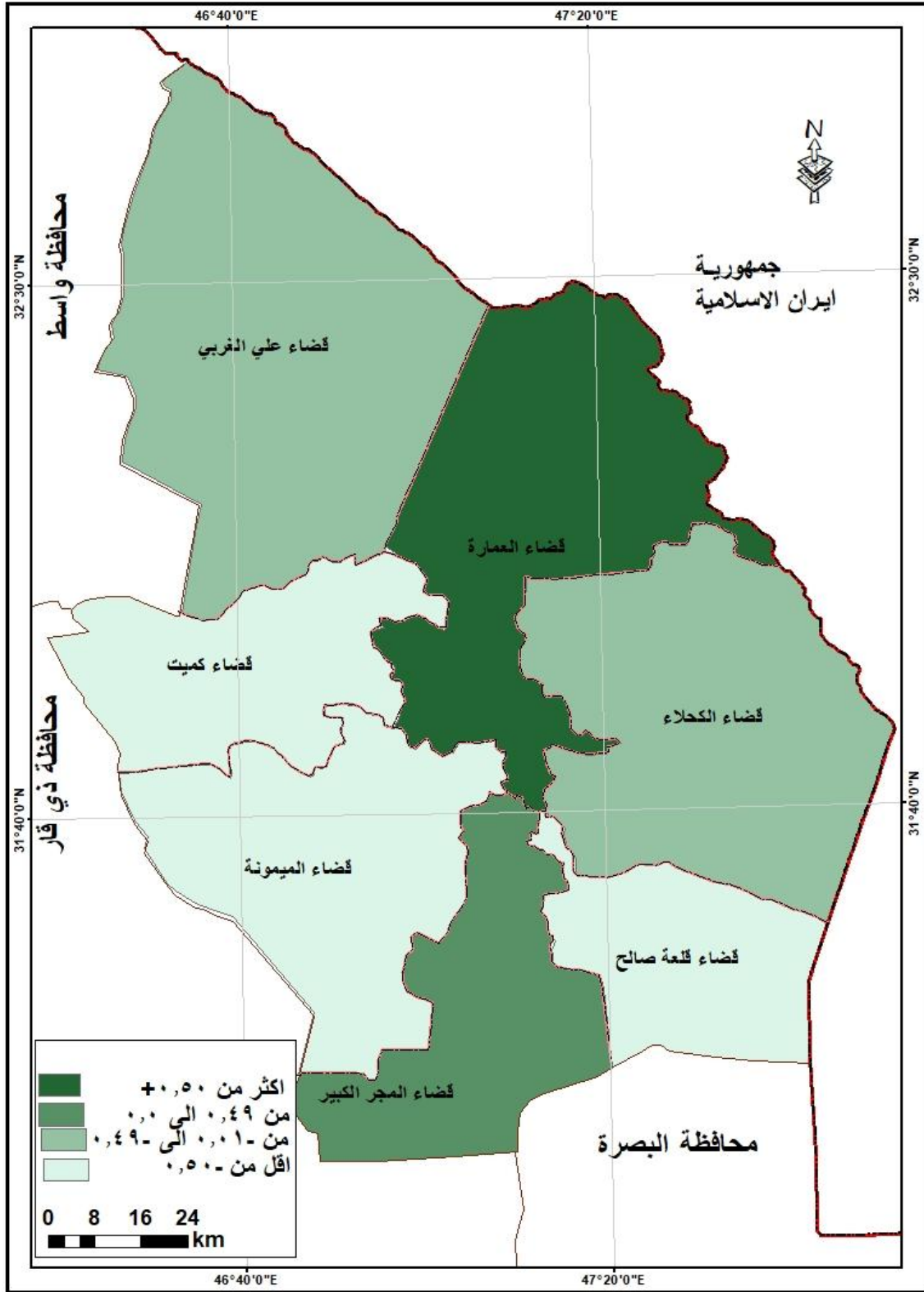
- المستوى الرابع بدرجة معيارية (-50-0, فاقل) يتضمن المستوى كل من قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.48)، قضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-0.64)، قضاء كميث بدرجة معيارية (-0.71) لسنة 2013 اما لسنة 2023 شمل كل من قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.52)، قضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-0.55)، قضاء كميث بدرجة معيارية (-0.73).

خريطة (9) حجم القوى العاملة الأنتوية في محافظة ميسان وفق الدرجة المعيارية لسنة 2013



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (7)

خريطة (10) حجم القوى العاملة الأثوية في محافظة ميسان وفق الدرجة المعيارية لسنة (2023)



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (7)

ثانياً- توزيع القوى العاملة في قطاع الصحة في محافظة ميسان حسب التركيب النوعي لسنة 2023

يقصد بالتركيب النوعي للقوى العاملة توزيع القوى العاملة وفق الجنس (ذكور وإناث) يمكن أن تعرف من خلاله على نسبة مشاركة كل من (الذكور والإناث) من مجموع القوى العاملة، لان يعتبر من أكثر العناصر التركيبية وضوحاً لإحتوائها على عنصرين فقط⁽¹⁾، وهو من أبسط انواع تركيب السكان المتعلقة بالنوع التي يمكن الحصول عليها من خلال قسمة الذكور على الإناث، ويضرب الناتج في مئة⁽²⁾، وأن وجود التباين بين الذكور والإناث له تأثير على قوة العمل، ونوع المشاكل الاقتصادية والاجتماعية من منطقة إلى أخرى⁽³⁾، ان التركيب النوعي للقوى العاملة يتأثر بعوامل اجتماعية، منها منع دخول المرأة الى سوق العمل، أو العادات والتقاليد التي تعيق عمل المرأة، بلغ عدد الذكور في القوى العاملة الصحية (3526) عامل لسنة 2023 أما عدد الإناث في قوة العمل الصحية بلغت (1911) عاملة لسنة 2023 أيضاً من الجدول (8) والخريطة (11) يلاحظ وجود تفاوت بين عدد الذكور والإناث لهذا يتضح وجود تباين مكاني في نسبة النوع لقوى العمل الصحية، إذا يمكن تصنيفها إلى اربع مستويات حسب الدرجات المعيارية:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+0,50) تضمن المستوى كل من قضاء العمارة بنسبة نوع (151.61) نكر لكل مائة انثى بدرجة معيارية (1.07)، وقضاء الميمونة بنسبة نوع (148.38) نكر لكل مائة انثى بدرجة معيارية (0.96)، وقضاء الكحلاء نسبة نوع (135.32) نكر لكل مائة انثى بدرجة معيارية (0.52).

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0,49 الى 0,00) شمل المستوى قضاء كميث بنسبة نوع (123.72) نكر لكل مائة انثى بدرجة معيارية (0.13)، وقضاء قلعة صالح بنسبة نوع (125.46) نكر لكل مائة انثى بدرجة معيارية (0.18) ترتفع نسبة الذكور في هذه المناطق على حساب الإناث ضمن المستوى الأول والثاني وذلك نتيجة لوجود تخصصات ضمن قطاع الصحة تحتاج الى جهد بدني أكثر، او بسبب المشاكل التي تواجهها في بيئة العمل مختلطة التي تحد من دخولها للعمل في قطاع الصحة.

- (1) مكي محمد عزيز، رياض ابراهيم السعدي، جغرافية السكان، مطبعة جامعة بغداد، 1984، ص426
- (2) اسيل ابراهيم طالب القيسي، التركيب التعليمي لسكان محافظة بغداد (1997-2013) اطروحة دكتوراه، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، 2017، ص284.
- (3) احمد كاظم سنيد الغزي، خصائص التركيب الاقتصادي لسكان قضاء الناصرية لسنتي 1997-2018، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة ذي قار، 2020، ص170.

جدول (8) التوزيع العددي للقوى العاملة الصحية (ذكور، اناث) وفق الدرجة المعيارية بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023

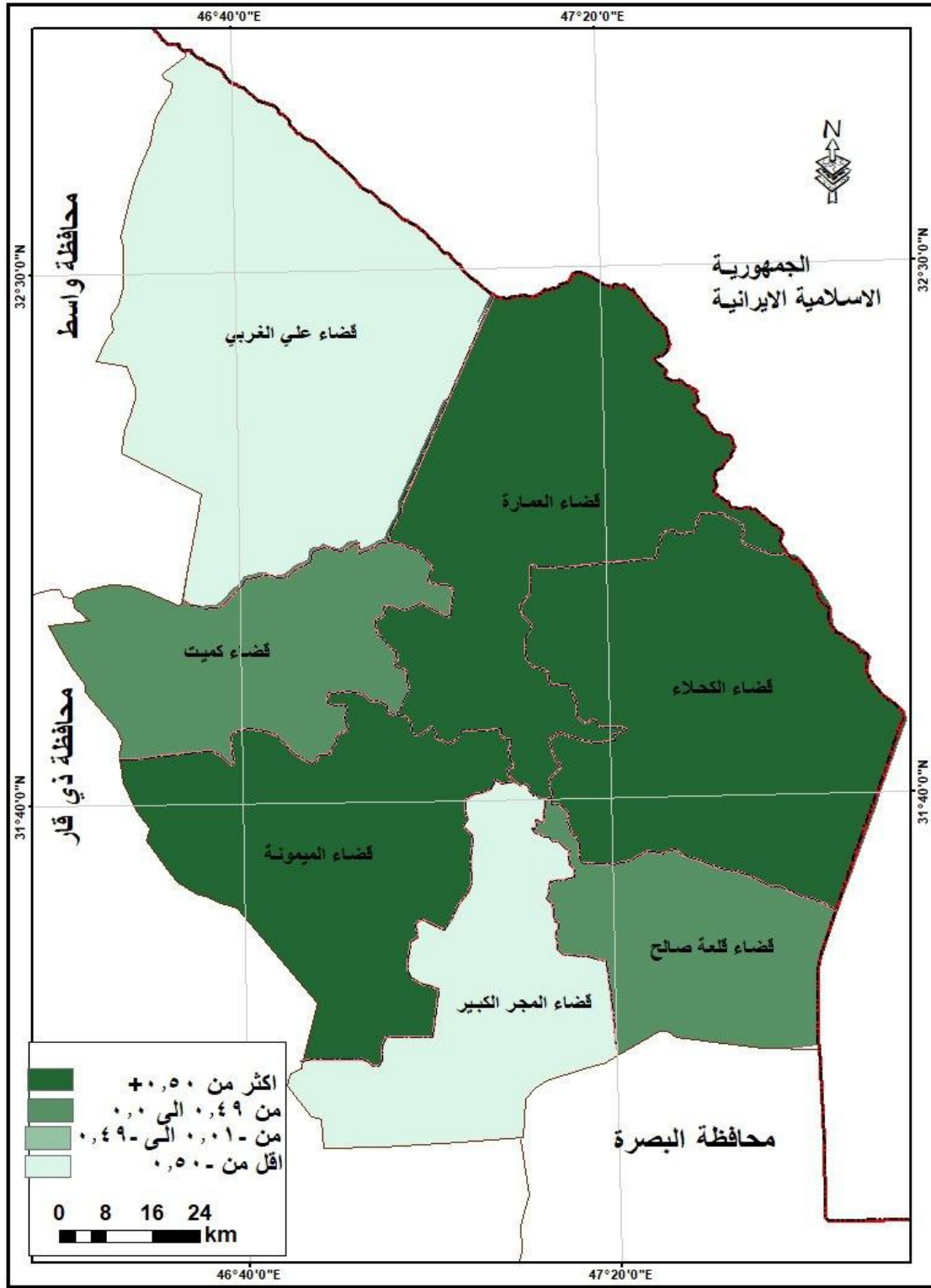
ت	الوحدات الإدارية	ذكور	اناث	نسبة النوع	الدرجة المعيارية	المجموع
1	قضاء العمارة	2212	1459	151.61	1.07	3671
2	قضاء علي الغربي	152	244	62.29	-1.96	396
3	قضاء الميمونة	230	155	148.38	0.96	385
4	قضاء قلعة صالح	202	161	125.46	0.18	363
5	قضاء المجر الكبير	431	461	93.49	-0.89	892
6	قضاء الكحلاء	226	167	135.32	0.52	393
7	قضاء كميت	73	59	123.72	0.13	132
	المجموع	3526	2706			6232
	الوسط الحسابي	119.98				
	الانحراف المعياري	29.67366				

المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة الصحة، دائرة صحة ميسان، شعبة القوى العاملة، بيانات غير منشورة، 2024

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (-0,1 الى -049) لا يشمل المستوى أي قضاء من أفضية محافظة ميسان.

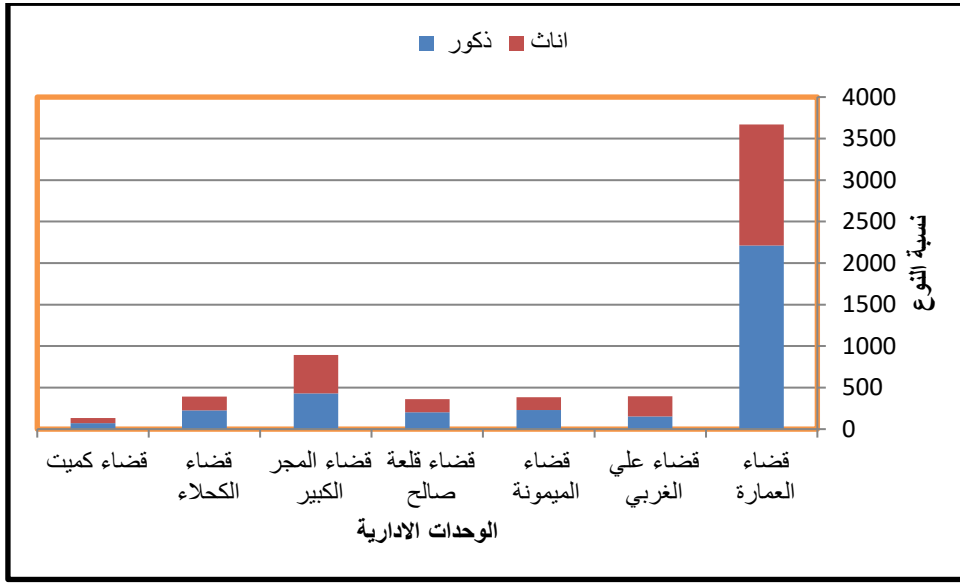
- المستوى الرابع بدرجة معيارية (-50,0 فاقل) تضمن المستوى كل من قضاء المجر الكبير بنسبة نوع (93.49 ذكر لكل مائة انثى) بدرجة معيارية (-0.89)، وقضاء علي الغربي بنسبة نوع (62.29 ذكر لكل مائة انثى) بدرجة معيارية (-1.96) في هذا المستوى ترتفع نسبة الإناث على حساب الذكور، بسبب ثقافة مجتمع الأفضية ما يؤدي الى زيادة في القوى العاملة الأثوية في قطاع الصحة.

خريطة (11) التوزيع الجغرافي لنسبة النوع للقوى العاملة الصحية وفق الدرجة المعيارية بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (8)

شكل (2) حجم القوى العاملة الصحية حسب النوع في محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد جدول (8)

ثالثاً- توزيع القوى العاملة الأثوية في قطاع الصحة حسب التركيب العمري لسنة 2023

يؤثر التركيب العمري للسكان على حجم القوى العاملة من خلال توضيح نسبة العمالة الأزمة التي تؤثر على قوة دولة ما أو منطقة ما، ⁽¹⁾ ويعتبر العمر متغير أساسي في معرفة السكان في سن الدراسة ، والقوى النشطة اقتصاديا والعاطلين عن العمل.⁽²⁾ تستخدم طريقة توزيع القوى العاملة الأثوية في قطاع الصحة وفق التركيب العمري، لمعرفة ما تشكله قوى العمل الأثوية في الفئات العمرية من مجموع القوى العاملة الأثوية على مستوى محافظة ميسان، من خلال الجدول (9) والخريطة (12) يلاحظ الفئة العمرية من (20-29) سنة جاءت في المرتبة الاولى بنسبة (55.39%) كون اغلب موظفات قطاع الصحة تقع ضمن هذه الفئة العمرية بسبب اغلب خريجين هذه الفئة قد اكملوا الدراسة في الجامعات او المعاهد الطبية، وهؤلاء تقع اعمارهن ضمن هذه الفئة، أو نتيجة لفتح أبواب تعيين من قبل وزارة الصحة لسد النقص الحاصل في الكوادر الصحية والطبية والتمريضية في المراكز الصحية والمستشفيات، أما الفئة العمرية من (30-39) سنة في المرتبة الثانية بنسبة (22.80%)، والفئة العمرية من (40-49) سنة في المرتبة الثالثة بنسبة (15%)، أما الفئة العمرية (50 سنة)

(1) قاسم الدويكات، الجغرافيا العسكرية، الطبعة الثانية، المكتبة الوطنية، 2002، ص92.

(2) رنا عبد الصمد حميد مصطفى السامرائي، التباين المكاني لتراكيب السكان في محافظة صلاح الدين للمدة

(1987-2020) رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة سامراء، 2022، ص63.

فاكثر تقع في المرتبة الأخيرة، كونها تشكل نسبة ضئيلة بلغت (6.79%) نتيجة لعدة اسباب، منها احالة البعض منهن على التقاعد، او ترك البعض منهن الوظيفة في قطاع الصحة، بسبب تدهور الحالة الصحية، كون العمل في قطاع الصحة يتطلب جهد بدني، لهذا نجد أن هذه القوى العاملة الأثوية ضمن الفئة العمرية (50 سنة) فأكثر تسجل ادنى نسبة من الفئات العمرية الأخرى.

جدول (9) التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأثوية في قطاع الصحة حسب التركيب العمري

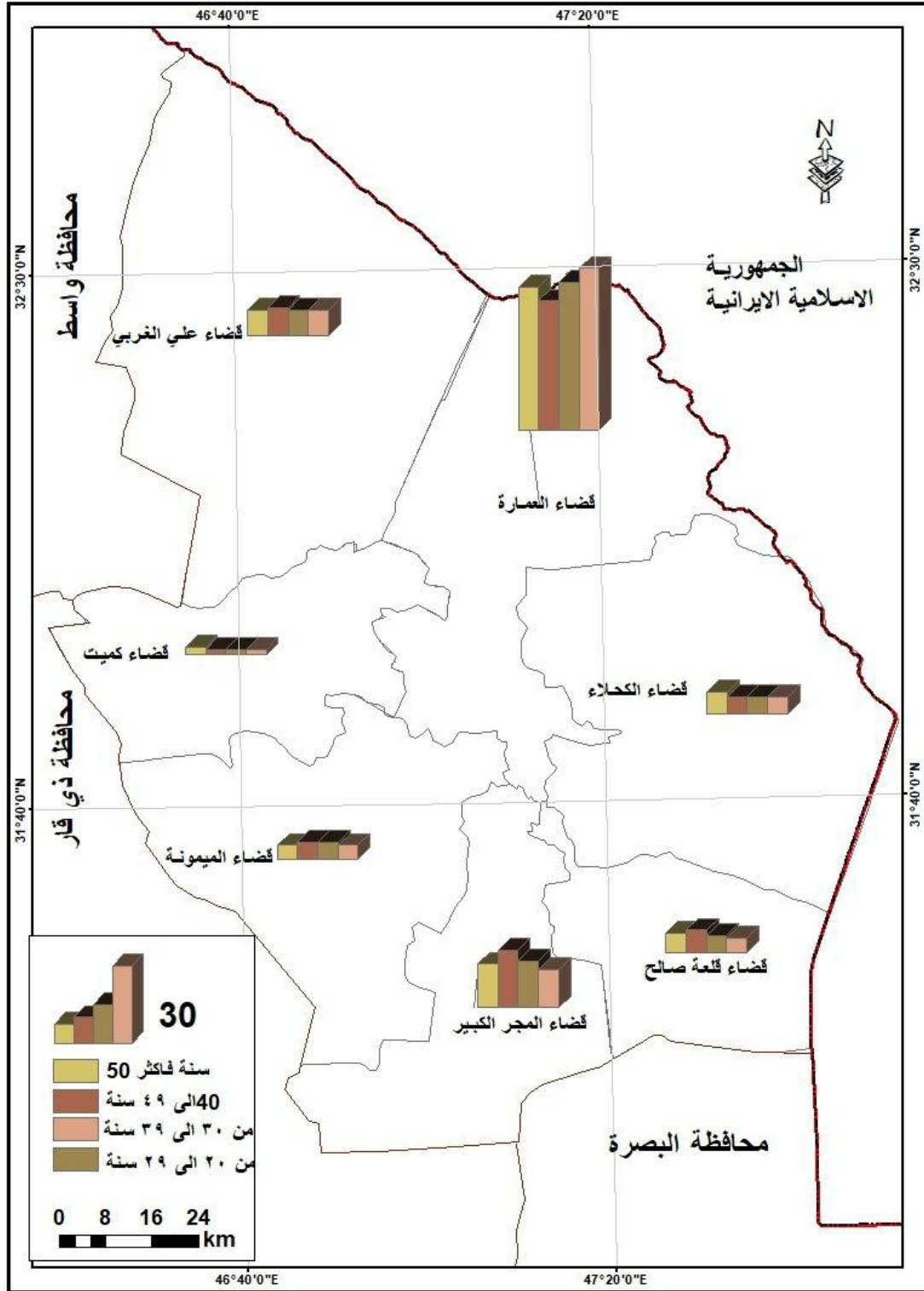
لأقضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	سنة 20-29	النسبة المئوية	سنة 30-39	النسبة المئوية	سنة 40-49	النسبة المئوية	سنة 50 فأكثر	النسبة المئوية	المجموع
1	قضاء العمارة	811	54.1	363	58.83	190	46.79	95	51.63	1459
2	قضاء علي الغربي	132	8.8	54	8.75	41	10.09	17	9.23	244
3	قضاء الميمونة	88	5.87	33	5.34	24	5.91	10	5.43	155
4	قضاء قلعة صالح	85	5.67	33	5.34	31	7.63	12	6.52	161
5	قضاء المجر الكبير	259	17.27	85	13.77	87	21.42	30	16.3	461
6	قضاء الكحلاء	94	6.27	34	5.51	24	5.91	15	8.15	167
7	قضاء كميت	30	2	15	2.43	9	2.21	5	2.71	59
	المجموع	1499	55.39%	617	22.80%	406	15%	184	6.79%	2706

المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة الصحة، دائرة صحة ميسان، شعبة القوى العاملة، بيانات غير

منشورة، 2024

خريطة (12) التوزيع العددي لقوى العمل الأثوية حسب التركيب العمري لأقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (9)

رابعاً- توزيع القوى العاملة الأثوية في قطاع الصحة وفق التركيب المهني لسنة 2023

يقصد بالتركيب المهني لقوى العمل الأثوية توزيع الإناث النشيطات اقتصادياً (20 سنة) فاكثراً حسب المهنة، إذ تعبر المهنة عن العمل الذي تقوم به بغض النظر عن النشاط الاقتصادي الذي تنتمي إليه⁽¹⁾، كما يعد مرآة عاكسة لتوزيع القوى العاملة، حسب النشاط الاقتصادي، فالتغيرات الاقتصادية غالباً ما تعمل على تباين القوى العاملة وتوزيعها مهنيًا⁽²⁾، يهتم هذا النوع من التوزيع بالمهنة فقط، أي كل عمل يقوم به الفرد سواء كان فكرياً أو بدنياً، وينتج عنه نشاطاً اقتصادياً يقضي فيه الفرد أغلب أوقاته⁽³⁾، يعد قطاع الصحة من القطاعات المهمة الخدمية التي تتعدد بها المهن منها المهن الصحية والطبية والتمريضية، من الجدول (10) والخريطة (13) نلاحظ أن نسب قوة العمل الأثوية وفق التركيب المهني تتباين مكانياً حيث جاءت مهنة الملاكات التمريضية في المرتبة الأولى بنسبة (53.51%)، كون مهنة التمريض تحتاج إلى تعاطف مع المرضى، لهذا نجد الإناث أعلى نسبة من الذكور ضمن المهن التمريضية. أما في المرتبة الثانية جاءت الملاكات الصحية بنسبة (16.70%) ومهنة الطبيبة في المرتبة الثالثة بنسبة (14.59%)، بسبب قلة خريجات كليات الطب كونها تحتاج إلى معدلات عالية في الدراسة الإعدادية، وهذا الأمر أدى إلى قلة أعداد الإناث في مهن الطب أما في المرتبة الرابعة جاءت مهنة الصيدلة بنسبة (7.20%) بسبب وجود عيادات خاصة للصيدلة، وهذا الأمر أدى إلى قلة أعداد الصيدلانيات سواء في المراكز الصحية أو المستشفيات العامة أما في المرتبة الخامسة جاءت مهنة طب الإنسان بنسبة (5.35%) كون معظم خريجات كلية طب الإنسان تفضل العمل في العيادات الأهلية.

لما لها من عائد مالي مقارنة بالعمل في المستشفيات أو المراكز الصحية الحكومية، كون معظم المستشفيات الحكومية يتوفر بها مركز خاصة بزراعة الإنسان أو تقويم الإنسان، لهذا يفضل العمل في عيادته الخاصة. أما مهنة ملاكات التقنيات الطبية جاءت في المرتبة الأخيرة بنسبة (2.58%)، بسبب عدم رغبة الإناث الدخول إلى المعاهد في أقسام التقنيات الطبية، كونه تخصص غير دقيق، أسوة بتخصص لتمريض أو التحليلات المرضية

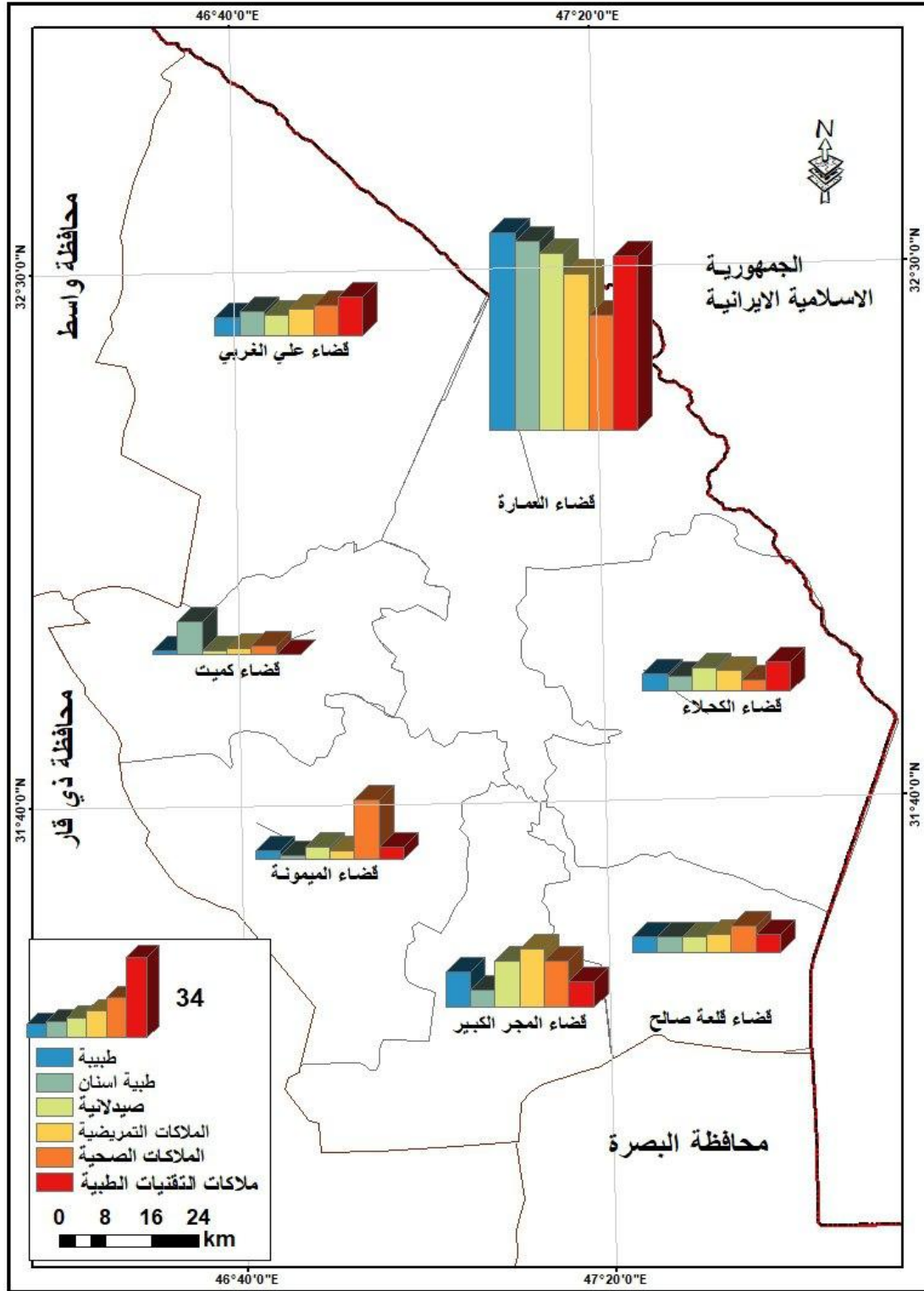
- (1) لطيفة سالم علي الحربي، التحليل المكاني للخصائص الاقتصادية لقوة العمل للإناث السعوديات في المناطق الإدارية، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، مجلد 5، 2024، ص65.
- (2) عدنان عناد العكيلي، التركيب الاقتصادي للسكان في مملكة البحرين بموجب تعداد 2001، مجلة البحوث الجغرافية، العدد 11، 2009، ص312.
- (3) سارة فاضل عبد الله، العلاقات المكانية للقوى العاملة الأثوية في قطاع الصحة في محافظة النجف الأشرف، رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة الكوفة، 2023، ص60.

جدول (10) التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأثوية في قطاع الصحة حسب التركيب المهني لأقضية محافظة ميسان لسنة 2023

ن	الوحدات الإدارية	طبية	النسبة المئوية	طبية أسنان	النسبة المئوية	صيدلانية	النسبة المئوية	التمريضية	النسبة المئوية	الصحية	النسبة المئوية	التقنيات الطبية	ملاكات	النسبة المئوية	المجموع
1	قضاء العمارة	266	67.34	93	64.13	117	60	768	53.03	174	38.49	41	58.57	1459	
2	قضاء علي الغربي	23	5.82	12	8.27	13	6.66	142	9.8	44	9.73	9	12.85	244	
3	قضاء الميمونة	11	2.78	1	0.68	8	4.1	41	2.83	91	20.13	3	3.28	155	
4	قضاء قلعة صالح	21	5.31	7	4.82	9	4.61	81	5.59	39	8.62	4	5.71	161	
5	قضاء المجر الكبير	49	12.4	9	6.2	31	15.89	293	20.23	73	16.15	6	8.57	461	
6	قضاء الكحلاء	23	5.82	7	4.82	15	7.69	97	6.69	18	3.98	7	10	167	
7	قضاء كميت	2	0.5	16	11.03	2	1.02	26	1.79	13	2.87	0	0	59	
	المجموع	395	14.59	145	5.35	195	7.20	1448	53.51	452	16.70	70	2.58	2706	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على وزارة الصحة، دائرة صحة ميسان، شعبة القوى العاملة، بيانات غير منشورة، 2024

خريطة (13) التوزيع النسبي لقوى العمل الأثوية حسب التركيب المهني لأقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على (جدول 10)

خامساً- توزيع معدلات قوى العمل الصحية لذوي المهن الطبية (ذكور وإناث) لكل 10000 نسمة في محافظة ميسان لسنة 2023

يبين جدول (11) والخريطة (14) توزيع معدلات قوة العمل الصحية لذوي المهن الطبية لكل (10000) نسمة، اذا بلغ معدل الأطباء (7.02) طبيب لكل (10000) نسمة، بينما بلغ معدل اطباء الإنسان (2.08) طبيب أسنان لكل (10000) نسمة من السكان، معدل الصيادلة (13.15) صيدلي لكل (10000) نسمة من السكان هذه المعدلات تعتبر دليل على عدم وجود فائض في الكوادر الطبية واطباء الإنسان والصيادلة لان معدل الأطباء المحلي الذي تم وضعة من قبل منظمة الصحة هو (23) طبيب لكل (10000) نسمة من السكان(*) على مستوى أفضية محافظة ميسان ومن خلال الجدول (11) كان نتائج معدلات أطباء واطباء الإنسان والصيادلة لكل (10000) نسمة من السكان كالآتي:

جدول (11) توزيع معدلات قوة العمل الصحية لكل 10000 نسمة من السكان حسب افضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	عدد السكان	طبيب	طبيب لكل 10000 نسمة	طبيب اسنان	طبيب اسنان لكل 10000 نسمة	صيدلي	صيدلي لكل 10000 نسمة
1	قضاء العمارة	638861	617	9.65	162	2.53	217	3.39
2	قضاء علي الغربي	60391	54	8.94	21	3.47	35	5.79
3	قضاء الميمونة	118087	29	2.45	9	0.76	25	2.11
4	قضاء قلعة صالح	122805	31	3.33	14	1.14	16	1.3
5	قضاء المجر الكبير	181029	107	5.91	18	0.99	55	3.03
6	قضاء الكحلاء	101153	36	3.55	23	2.27	40	3.95
7	قضاء كميت	42101	3	0.71	17	4.03	11	2.61
	المجموع	1264427	887	7.02	264	2.08	399	3.15

المصدر: الباحثة بالاعتماد على:

- 1- جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، تقديرات سكان محافظة ميسان لسنة 2023، بيانات غير منشورة، 2024.
- 2- جمهورية العراق، وزارة الصحة، دائرة صحة ميسان، شعبة القوى العاملة، بيانات غير منشورة، 2024.

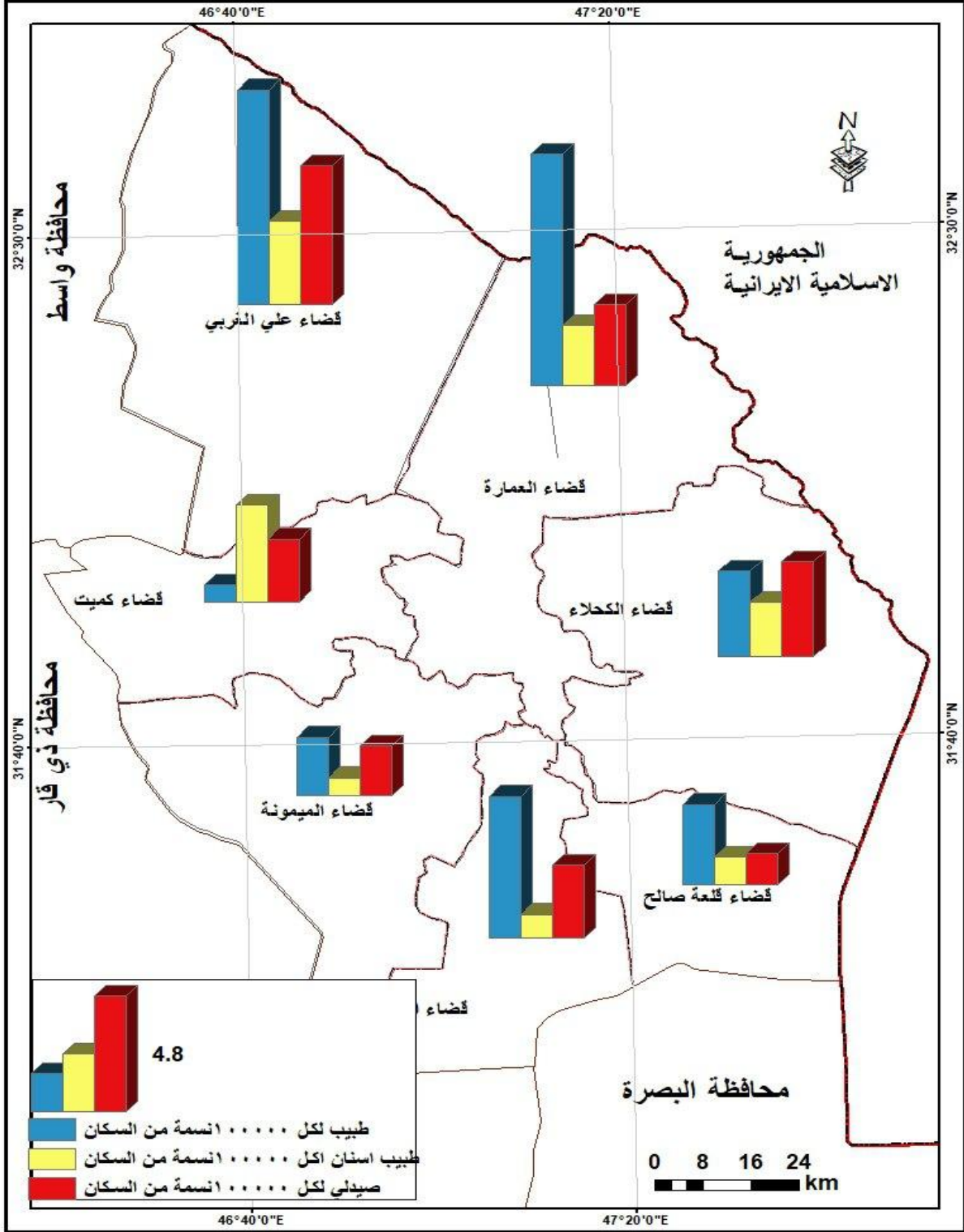
(*) تم استخراج المعدل وفق المعادلة الرياضية طبيب/اسكان = عدد الاطباء/عدد السكان × 10000
ينظر: جمهورية العراق، وزارة الصحة، التقرير الاحصائي السنوي، ص208.

- معدل أطباء لكل (10000) نسمة حصل قضاء العمارة وقضاء علي الغربي، وقضاء المجر على معدلات أعلى وترجع لعدة اسباب منها. وجود مستشفى عام في تلك الأضية، وهذا الأمر ادى بدوره الى زيادة عدد اطباء في الأضية المذكورة، فضلاً عن عدد سكان الأضية المرتفع اما الأضية الأخرى التي سجلت اقل معدل الأطباء هي قضاء الميمونة، وقضاء قلعة صالح، وقضاء الكحلاء، وقضاء كميت كون الأضية توجد بها مراكز صحية قليلة لهذا نجد عدد الأطباء منخفض مقارنة بعدد الأطباء في مستشفيات مراكز اضية المحافظة.

- معدل طبيب الأسنان لكل 10000 نسمة من السكان من الجدول (11) يلاحظ في المرتبة الأولى جاء (قضاء كميت، وقضاء علي الغربي، وقضاء العمارة) بمعدل (4.03,3.47,2.53) طبيب اسنان لكل (10000) نسمة من السكان على الترتيب، ربما لوجود مركز تخصصي الأسنان في قضاء العمارة، هذا انعكس بدوره على زيادة عدد أطباء الإنسان اما أضية المحافظة الأخرى سجلت أدنى معدل لعدد الإطباء الإنسان، بسبب أغلب أطباء أسنان يفضلون فتح عيادة خاصة بهم، وهذا ادى الى قلة عدد أطباء الإنسان في تلك الأضية.

- معدل صيدلاني لكل / 10000 نسمة من السكان من الجدول (11) نلاحظ ان قضاء علي الغربي، وقضاء الكحلاء، وقضاء العمارة تحضى في المرتبة الأولى بمعدل (3.39, 3.95 5.79) صيدلي لكل (10000) نسمة من السكان، وذلك بسبب وجود مراكز صحية تحتاج الى مهنة الصيدلة، اما اضية المحافظة الأخرى سجلت أدنى معدل لصيدلة نفس للأسباب المذكورة أنفا.

خريطة (14) توزيع معدلات قوى العمل الصحية لكل 10000 نسمة من السكان حسب اضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (11)

المبحث الثاني

دوافع تعيين عمل الإناث في القطاع الصحي الحكومي

يستخدم مفهوم الدافع لوصف ما يحث الفرد ويوجه نشاطه، كما يستخدم بشكل عام لتفسير ما يدور داخل الفرد، ولا يمكن ملاحظته بصورة مباشرة، وإنما يمكن استنتاجه والأستدلال عليه كديناميكية تحرك سلوك الفرد وتوجهه، فالدافع يجمع بين وظيفتي استثارة السلوك وتوجيهه⁽¹⁾ وأن لعمل المرأة دافع يحمل معاني مختلفة بالنسبة إلى للسكان بحسب شرائحهم وتصنيفاتهم المتعددة ففي حين ينطوي عمل المرأة على معنى اقتصادي بالنسبة إلى شريحة اجتماعية واسعة من السكان، والبعض الآخر يرى انه يحمل معنى اجتماعيا في إطار مجموعة سكانية اخرى⁽²⁾، لذا يعتبر قطاع الصحة القطاع الأول الذي يجذب للمرأة للعمل بعد قطاع التعليم، وذلك بسبب القبول الكبير من المجتمع لعمل المرأة كمرضة أو طبيبة، فعمل المرأة في هذا القطاع لفترة طويلة، وبتمثيل كبير جعل من القطاع الصحي حقلًا خصبا للدراسات التي تهتم بالمرأة وعملها⁽³⁾، أن دوافع خروج المرأة للعمل هو رغبة اقتصادية؛ لإن حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخلها ما لبت أن تغير وقت قيمة هذا الدافع، تدريجيا بازدياد فرص التعليم، وبتوسع عدد المشتغلات، وكذلك بالتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة تبين أن للعمل في حد ذاته أهمية كبرى في حياة المرأة، و بمناقشة الدافع الاقتصادي يتضح أحدهما وجود حاجة مادية ملحة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها أن تستغني عن عمل المرأة إذ يمثل حاجة حقيقية إلى المال، بينما بينت بحوث أخرى أن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة قصوى وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة⁽⁴⁾ على مستوى اقصية محافظة ميسان، يمكن تصنيف دوافع التعيين الإناث العاملات في قطاع الصحة كالآتي:

- (1) جديدي عفيفة، الدافعية اهميتها ودورها في عملية التعلم، مجلة المعارف العلمية، العدد 2014، 17، ص215.
- (2) زداقة وفاء، تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الاسرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي، 2020، ص43.
- (3) بواكر شرارة، الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة، مجلة المقدمة للدراسات الانسانية والاجتماعية، جامعة عباس لغرور -خنشلة - الجزائر، مجلد 7 العدد 1، 2022، ص536.
- (4) محامدية ايمان، المرأة العاملة والعلاقات الاسرية، مجلة جامعة قاصدي مرباح للعلوم الانسانية والاجتماعية، 2013، ص11.

أولاً- الدافع الاقتصادي:

أن خروج المرأة للعمل ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، اذا دفع بها إلى الخروج عن إطارها التقليدي، والمتمثل في دور الأنجاب والمربية والرعاية لشؤون أسرته، حيث تهدف النساء من الخروج للعمل رغبة منها الاستقلال مادي لتلبية احتياجاتها الخاصة⁽¹⁾ إذا نجد أن الدافع الاقتصادي يشكل أثر كبير على مختلف أفراد الأسرة، وخاصة النساء فالاقتصاد يساهم بشكل كبير في استقلال المرأة مادياً، كما يعمل على تحسين المستوى الاقتصادي للأسرة بالإضافة إلى العديد من الميزات التي يتمتع بها العامل الاقتصادي⁽²⁾. من خلال الجدول (12) والخريطة (15) نلاحظ أن الدافع الاقتصادي يتباين مكانياً بحسب اقصية محافظة ميسان التي انتظمت إلى أربع مستويات وفق الدرجة المعيارية.

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): ويتمثل المستوى قضاء الميمونة بدرجة معيارية (0.69)، وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (0.94)، وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (1.45) نلاحظ أن هذه المناطق ارتفعت بها نسبة الإناث التي تفضل الدافع الاقتصادي كدافع من الدوافع التعيين على حساب بقية الدوافع الأخرى، لغرض ضمان مستقبل عائلتها، اما في الأونة الأخيرة نلاحظ تشجيع اغلب العوائل دخول الإناث الى ميدان العمل الصحي.

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): لا يتضمن المستوى أي قضاء من اقصية محافظة ميسان.

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى -0.49): يتضمن المستوى قضاء كميته بدرجة معيارية (-0.07)

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): يشمل المستوى قضاء العمارة بدرجة معيارية (-0.58)، وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-0.83)، وقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (1.59).

(1) أمينة فوندو، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها في المسار الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بإدار، رسالة ماجستير، 2021، ص23.

(2) يسرى زريفة، غزوان صديق حجاج، الدوافع الاقتصادية والاجتماعية لخروج المرأة الى العمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية والعلوم الانسانية، مجلد 39، العدد، 2017، 1، ص384.

جدول (12) التوزيع العددي والنسبي للدافع الاقتصادي للإناث العاملات في القطاع الصحي حسب

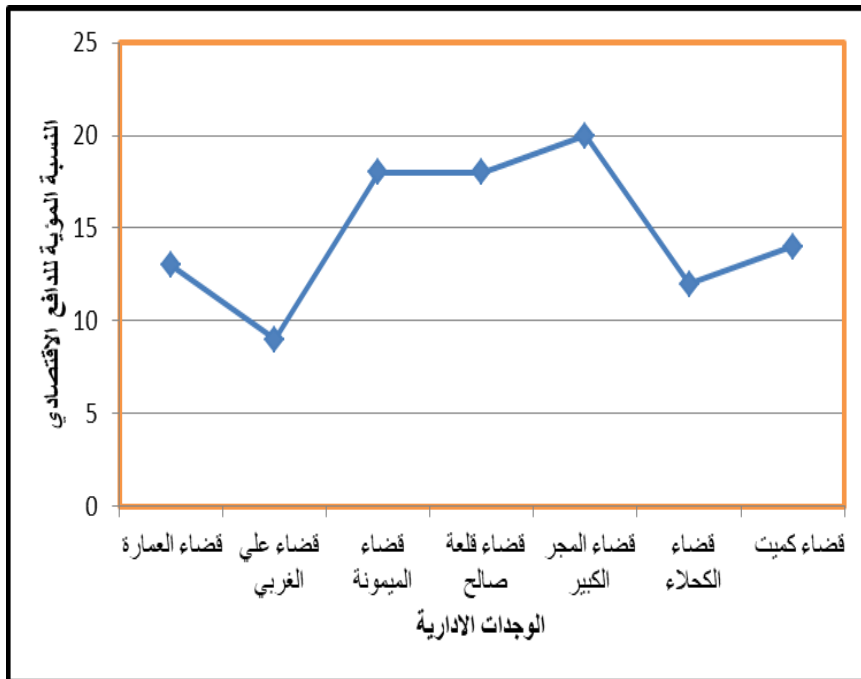
الدرجة المعيارية لأقضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الادارية	الدافع الاقتصادي	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	13	13	-0.58
2	قضاء علي الغربي	4	8.69	-1.59
3	قضاء الميمونة	9	18	0.69
4	قضاء قلعة صالح	7	18.42	0.94
5	قضاء المجر الكبير	11	20.37	1.45
6	قضاء الكحلاء	6	11.53	-0.83
7	قضاء كميث	3	14.28	-0.07
	المجموع	35	14.68	
	المتوسط	15.29		
	الانحراف المعياري	3.95		

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (2)

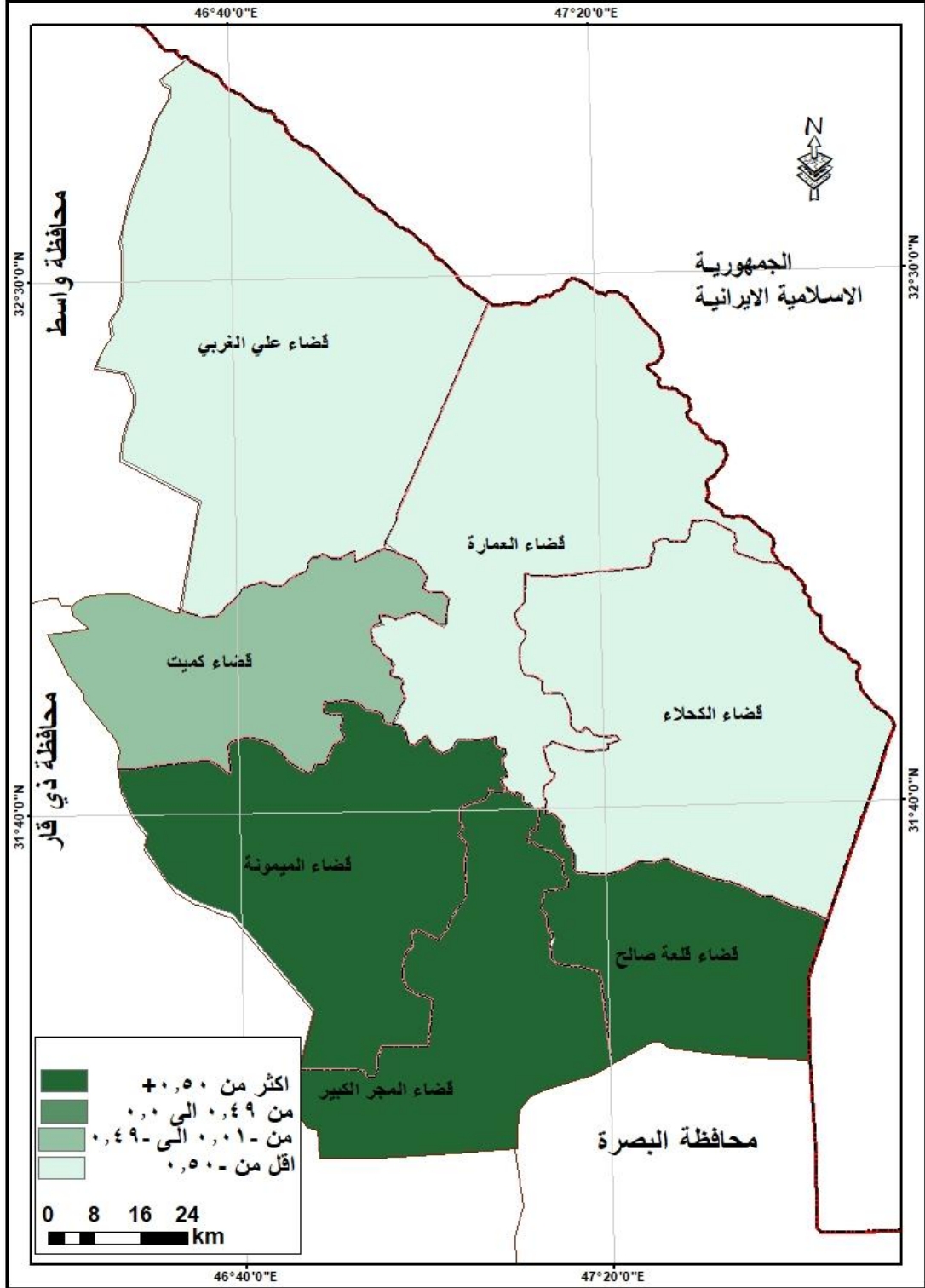
شكل (3) التوزيع النسبي للدافع الاقتصادي للإناث العاملات في القطاع الصحي حسب اقضية

محافظة ميسان لسنة 2023



الباحثة بالاعتماد على جدول (12)

خريطة (15) التوزيع النسبي للدافع الاقتصادي للإناث العاملات في القطاع الصحي حسب اقصية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (12)

ثانياً- الرغبة الشخصية:

يعتبر الدافع الشخصي من الدوافع المهمة التي تسهم في عمل المرأة خارج منزلها إذ لم يكن خروجها إلى العمل من دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال، إن أندفاع المرأة نحو العمل الخارجي، وممارسة الوظائف وعلى أساس وجود حاجة اقتصادية، أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية، وكذلك تعزيز لشخصيتها⁽¹⁾ فالدافع الشخصي أهمية كبيرة من ناحية تحقيق ذاتها وأنماء خبراتها وتتنقيف نفسها ومهاراتها في مختلف مجالات حياتها وابرار شخصيتها في المجتمع⁽²⁾، من الجدول (13) والخريطة (16) يتضح وجود تباين مكاني لأقضية محافظة ميسان لنسبة لدافع الرغبة الشخصية يمكن تصنيف على اساس الدرجة المعيارية الى اربعة مستويات كالآتي:

- المستوى الاول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): وتمثل المستوى بكل من قضاء الكحلاء بدرجة معيارية (0.99)، وقضاء الميمونة بدرجة معيارية (0.84) وقضاء العمارة بدرجة معيارية (0.84) بعض الإناث تفضل العمل في قطاع الصحة رغبة شخصية وهذا الأمر أنعكس بدوره على اتقان عملها وابداعها لأن العمل جاء نتيجة لرغبة شخصية.

جدول (13) التوزيع العددي والنسبي لدافع الرغبة الشخصية للإناث العاملات وفق الدرجة

المعيارية بحسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	الرغبة الشخصية	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	48	48	0.84
2	قضاء علي الغربي	20	43.47	0.24
3	قضاء الميمونة	24	48	0.84
4	قضاء قلعة صالح	15	39.47	-0.37
5	قضاء المجر الكبير	21	38.88	-0.52
6	قضاء الكحلاء	25	48.07	0.99
7	قضاء كميت	6	28.57	-2.03
	المجموع	159	44.04	
	المتوسط		42.43	
	الانحراف المعياري		6.61	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الأستبيان ,ملحق (2)

(1) رضاني يامة، عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، مجلد 8، العدد 1، 2022، ص99.

(2) حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، مجلد 14، العدد 4، 2007، ص33.

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): يتضمن هذا المستوى بقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (0.24)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى -0.49): تضمن المستوى قضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-0.37)

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): شمل المستوى كل من قضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (-0.52)، وقضاء كميت بدرجة معيارية (- 2.03) نلاحظ أن معظم اقصية محافظة ميسان لا تقع في مستوى واحد، فهذا يدل على وجود تباين مكاني للتوزيع النسبي لدافع الرغبة الشخصية للإناث العاملات حسب أقصية محافظة ميسان.

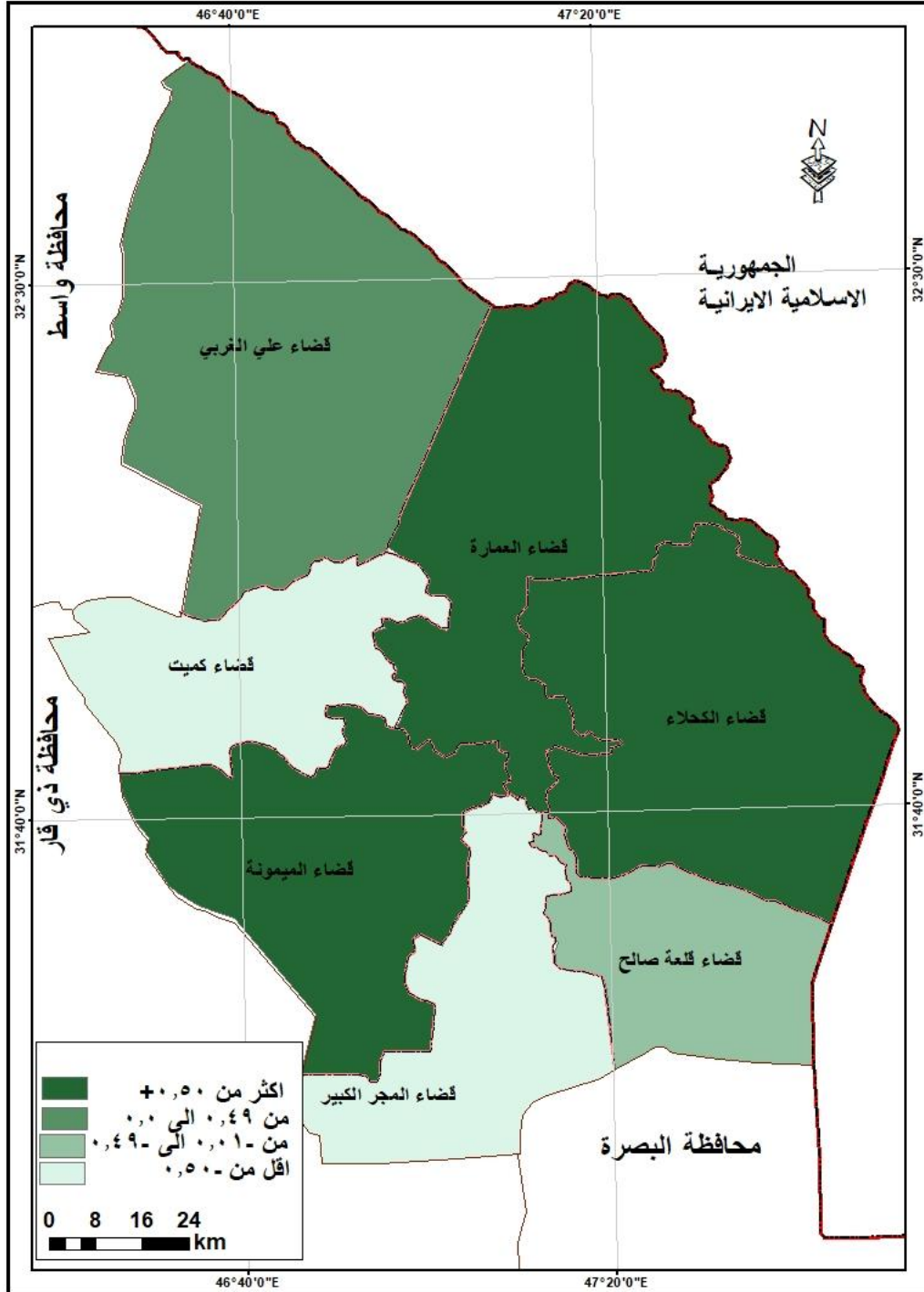
ثالثاً- الاستقلالية المالية

يرجع دافع خروج المرأة للعمل، نتيجة لرغبتها في الاستقلال المادي عن الزوج، التي يكمن ورائه دوافع كثيرة، كشعور المرأة بالأمان أو المكانة الاجتماعية أو حتى امتلاكها مقومات داخل الأسرة، بالإضافة إلى اشباع رغباتها في شراء الحاجيات الخاصة بها دون الرجوع إلى سلطة الرجل الاقتصادية⁽¹⁾ يبين الجدول التوزيع النسبي لدافع الاستقلالية المالية وفق الدرجة المعيارية ومن الجدول (14) والخريطة (17) يلاحظ وجود تباين مكاني لأقصية محافظة ميسان على أساس الدرجة المعيارية تم تصنيفها الى أربع مستويات كما يلي:

- المستوى الاول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): يتمثل المستوى بقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (0.64)، وقضاء كميت بدرجة معيارية (2.05) أن سبب ارتفاع نسبة دافع الاستقلالية المالية في هذه الأقصية، بسبب توفر فرص عمل تجعل الإناث التي تفكر باستقلالية مالية أكثر وتفضلها على بقية دوافع التعيين.

(1) رمضان يمان، عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية، مصدر سابق، ص102.

خريطة (16) التوزيع النسبي لدافع الرغبة الشخصية للإناث العاملات في قطاع الصحة بحسب
أقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (13)

جدول (14) التوزيع العددي النسبي لدافع الاستقلالية المالية للإناث العاملات وفق الدرجة المعيارية حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	الاستقلالية المالية	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	39	39	-0.62
2	قضاء علي الغربي	22	47.82	0.64
3	قضاء الميمونة	17	34	-1.33
4	قضاء قلعة صالح	16	42.10	-0.06
5	قضاء المجر الكبير	22	40.74	-0.34
6	قضاء الكلاء	21	40.38	-0.34
7	قضاء كميت	12	57.14	2.05
	المجموع	149	41.27	
	المتوسط		43.43	
	الانحراف المعياري		7.11	

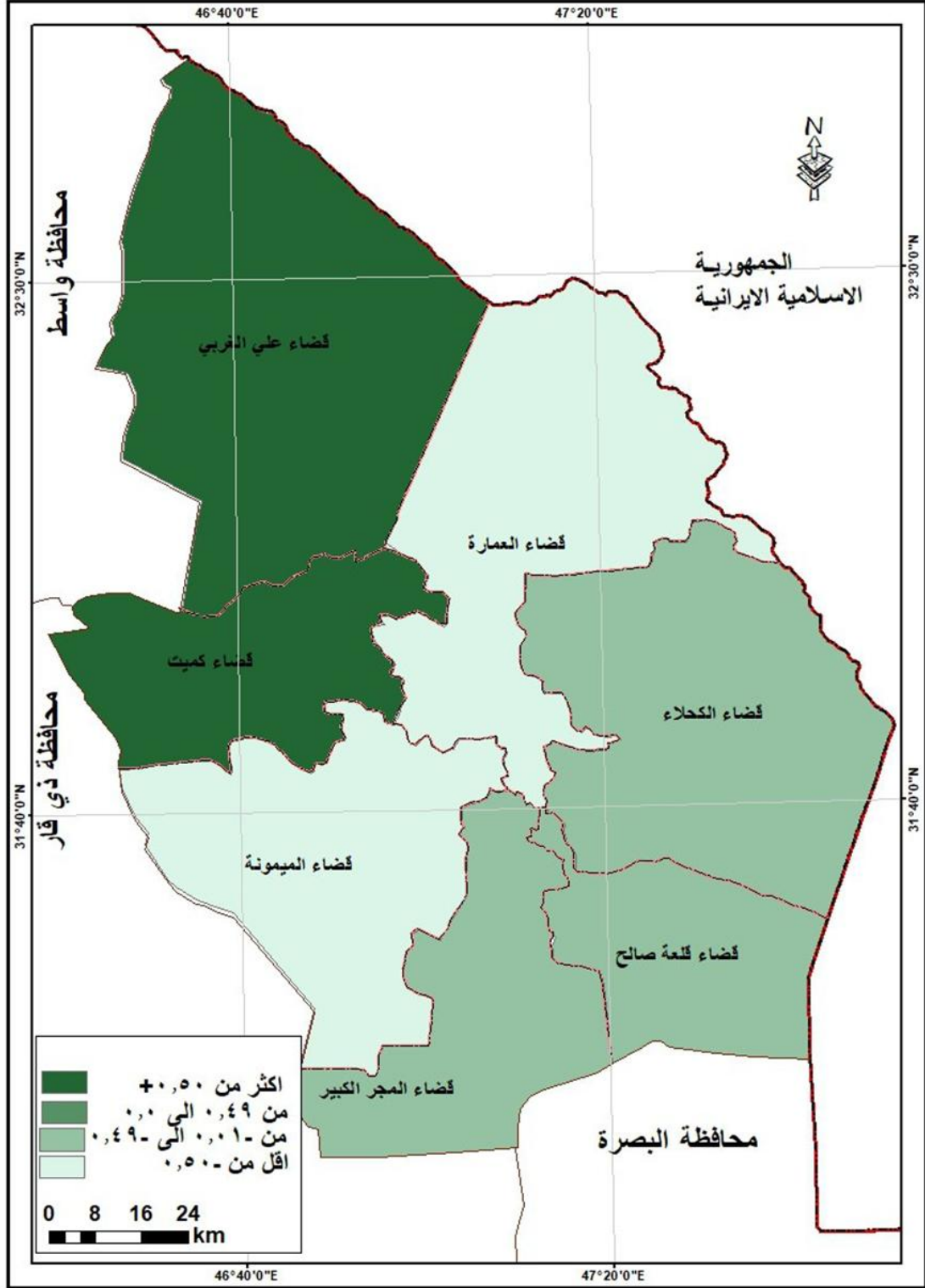
المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبيان، ملحق (2)

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): لا يتضمن المستوى افضية من محافظة ميسان.

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى 0.49): يتضمن المستوى قضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-0.06)، وقضاء الكلاء بدرجة معيارية (-0.34)، وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (-0.34)

-المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): شمل كل من قضاء العمارة بدرجة معيارية (-0.62) وقضاء الميمونة بدرجة معيارية (-1.33)

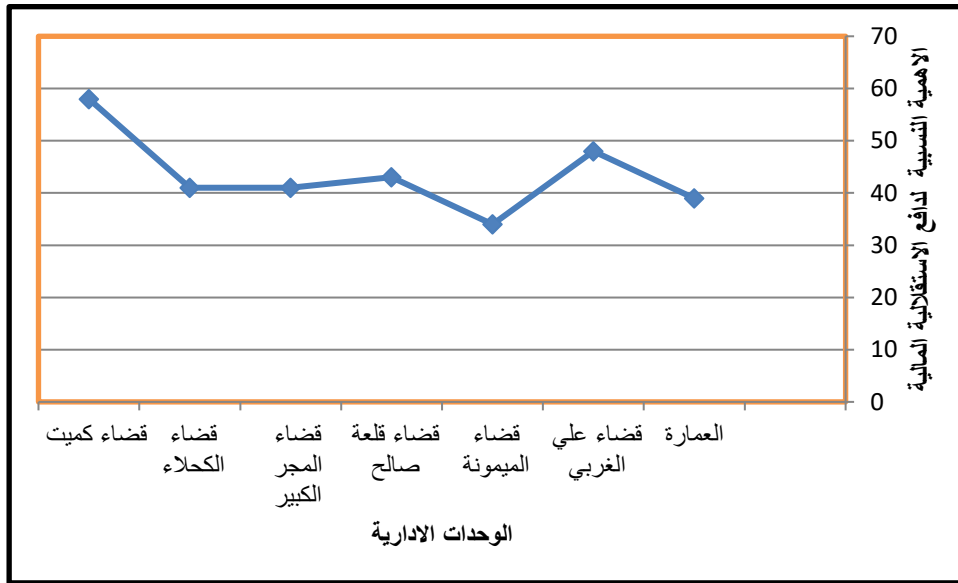
خريطة (17) التوزيع النسبي لدافع الاستقلالية المالية للإناث العاملات في قطاع الصحة حسب
اقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر الباحثة بالاعتماد على جدول (14)

شكل (4) التوزيع النسبي لدافع الاستقلالية المالية للإناث العاملات في قطاع الصحة في محافظة

ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (14)

من دراستنا لتوزيع الجغرافي للقوى العاملة الأثوية الصحية ودوافع التعيين التي اثرت على عمل الاناث في قطاع الصحة، أتضح وجود تباين مكاني في التوزيع الجغرافي للقوى العاملة الأثوية، حسب اقصية محافظة ميسان، نلاحظ وجود تباين مكاني في نسبة النوع لقوى العمل الصحية اذا حصل قضاء العمارة على اعلى نسبة نوع للقوى العاملة الصحية بلغت (151.61) ذكر لكل مائة انثى اما قضاء علي الغربي ادنى نسبة نوع للقوى العاملة الصحية بلغت (62.29) ذكر لكل مائة انثى اما توزيع القوى العاملة الصحية حسب التركيب العمري شكلت الفئة العمرية (20-29) سنة اعلى نسبة بلغت (55.39%) اما الفئة العمرية 50 سنة فاكثر سجلت ادنى نسبة بلغت (6.79%) اما توزيع القوى العاملة الصحية حسب التركيب المهني حصلت الملاكات التمريضية على اعلى النسب بلغت (53.51%) وملاكات التقنيات الطبية حصلت على ادنى نسبة بلغت (2.58%) اما دوافع تعيين عمل الاناث في القطاع الصحي حصل دافع الرغبة الشخصية على اعلى نسبة بلغت (44.04%) والدافع الاقتصادي ادنى نسب بلغت (35%) لإبد ان تكون هنالك عوامل أو متغيرات أثرت بشكل كبير في التباين المكاني لقوى العمل الأثوية الصحية، سنتناول في الفصل الثالث المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، وأثرهما في التباين المكاني لقوى العمل الأثوية في قطاع الصحة الحكومي.

الفصل الثالث

**المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية
والديموغرافية وأثرها في التباين المكاني
لعمل الإناث في القطاع الصحي الحكومي**

المبحث الأول

المتغيرات الاقتصادية المؤثرة في التباين المكاني لعمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي

أولاً- التركيب المهني

ان دراسة التركيب المهني للسكان له أبعاد جيدة للقوى العاملة والمهنة، تشير إلى تخصص الفرد أو نوع العمل الذي يمارسه، وغالباً ما يخطط البعض بين المهنة والنشاط الاقتصادي، لأن الفارق ليس واضحاً⁽¹⁾، فتعرف البنية المهنية بأنها.. دراسة نوع العمل الذي يقوم به الشخص المشتغل بغض النظر عن نوع النشاط الذي يرتبط به⁽²⁾، أن لدراسة التركيب المهني أهمية ماهي الا انعكاس لتوزيع القوى العاملة بالأنشطة الاقتصادية، إذا يرى أن التحولات الاقتصادية تؤدي الى تغيرات في التركيب المهني للقوى العاملة من السكان⁽³⁾ يوضح جدول (15) والخريطة (18) التوزيع النسبي لقوة الإناث اللاتي يمارسن تخصص سواء دقيق أم غير.

جدول (15) التوزيع النسبي لقوى العمل اللاتي يمارسن تخصص دقيق او غير دقيق في محافظة

ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	دقيق	النسبة المئوية	غير دقيق	النسبة المئوية	المجموع
1	قضاء العمارة	39	39	61	61	100
2	قضاء علي الغربي	6	13.04	40	86.95	46
3	قضاء الميمونة	3	6	47	94	50
4	قضاء قلعة صالح	1	2.63	37	97.36	38
5	قضاء المجر الكبير	20	37.03	34	62.96	54
6	قضاء الكحلاء	0	0	52	100	52
7	قضاء كميت	1	4.76	20	95.23	21
	المجموع	70	19.39	291	80.61	361

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الأستبيان، ملحق (1)

- (1) فايز محمد العيسوي، أسس جغرافية السكان، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2006، ص371.
- (2) احمد حميد رسام البركي، التحليل المكاني لترمل النساء في محافظة المثي، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة البصرة، 2019، ص76.
- (3) رشود بن محمد الخريف، القوى العاملة في المملكة العربية السعودية وأبعادها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة ملك سعود، الرياض، 2000، ص67.

على مستوى اقصية منطقة الدراسة نجد أن كل من قضاء العمارة، وقضاء المجر الكبير قد حصلوا على أعلى المراتب بنسبة (39%)، (37.03%) من النساء اللاتي مارسن اختصاص دقيق وقضاء علي الغربي بنسبة (13.04%)، وذلك لوجود عدد كبير من المستشفيات والمراكز الصحية في هذين القضاءين، أما في المراتب الأخيرة قد حصل كل من قضاء الميمونة بنسبة (6%)، وقضاء الكحلاء بنسبة (0%)، وقضاء قلعة صالح بنسبة (2.63%)، وقضاء كمييت بنسبة (4.76%)، اما بالنسبة للإناث اللاتي لم يمارسن اختصاص دقيق فقد حصل قضاء الكحلاء بنسبة (100%) على المرتبة الأولى، وقضاء قلعة صالح المرتبة الثانية بنسبة (97,36%)، وقضاء كمييت مرتبة الثالثة بنسبة (95.23%)، وقضاء الميمونة في المرتبة الرابعة بنسبة (94%)، وقضاء علي الغربي بنسبة (86.95%)، اما الأفضية التي حصلت على المراتب الاخيرة، قضاء العمارة وقضاء المجر الكبير، أما في ما يخص المهن التي مارستها الإناث في المؤسسات الصحية يمكن تصنيفها إلى:

1- مهنة الطبية:

من الجدول (16) والخريطة (19) ومن خلال الدراسة الميدانية يلاحظ تباين واضح بين أفضية محافظة ميسان من حيث مهنة الطبية لقوى العمل الأنثوية إذا يمكن تصنيفها الى اربعة مستويات.

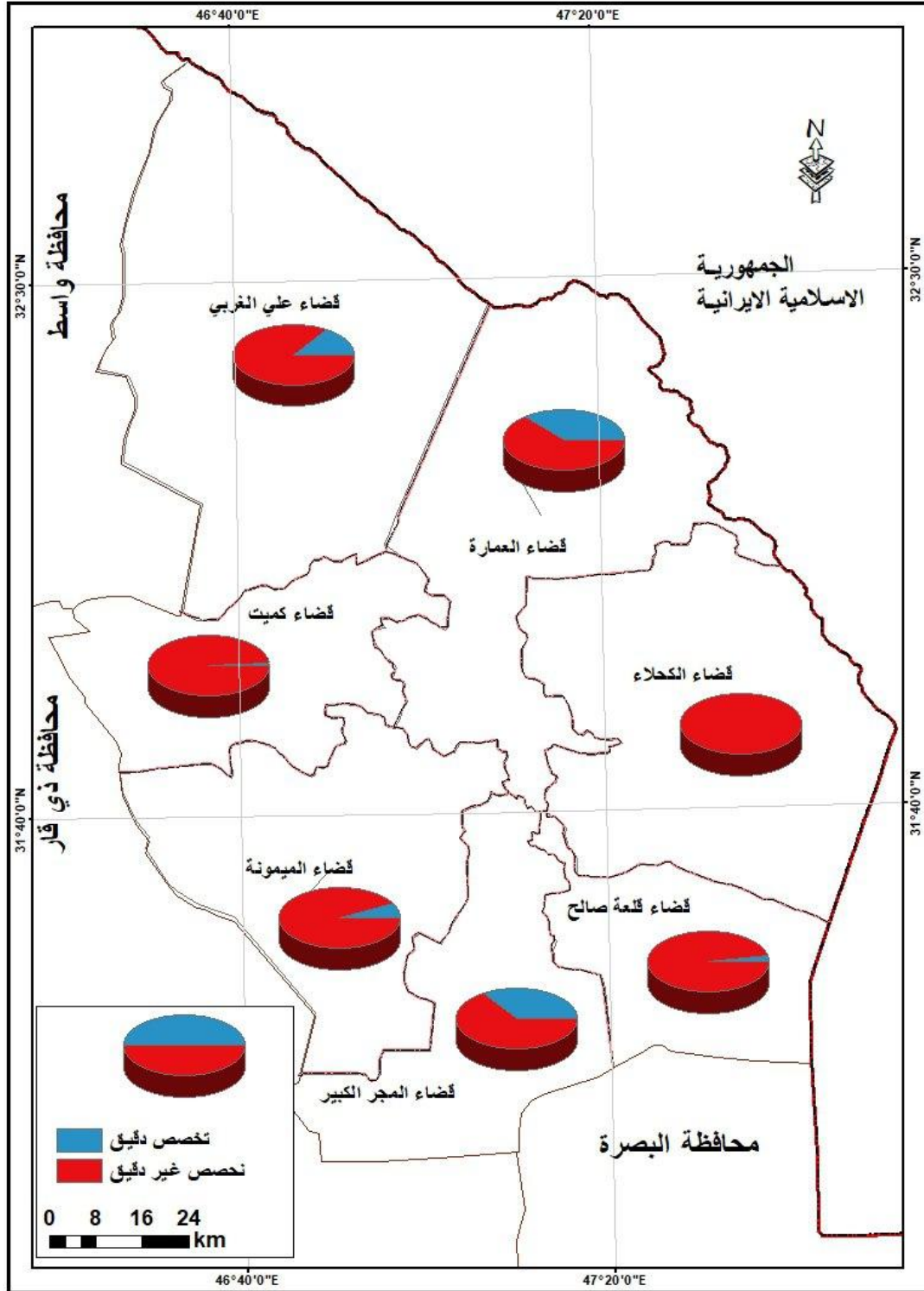
- المستوى الاول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): يتمثل المستوى بكل من قضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (1.74) وقضاء كمييت بدرجة معيارية (1.02)، بسبب تواجد مستشفيات ومراكز صحية تحتاج الى عدد من الاطباء، لذا يرتفع فيها عدد الاطباء على حساب بقية المهن.

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): يتضمن المستوى بقضاء الميمونة بدرجة معيارية (0.31)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى -0.49): يتضمن المستوى قضاء العمارة بدرجة معيارية (-0.41) وقلعة صالح بدرجة معيارية (-0.41).

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): شمل المستوى كل من قضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-1.12)، وقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-1.12)، يتضح لنا أن أفضية محافظة ميسان تتباين مكانيا من حيث مهنة الطبية.

خريطة (18) التوزيع النسبي لقوى العمل اللاتي يمارسن تخصص دقيق او غير دقيق في محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (15).

جدول (16) التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة الطب وفق الدرجة المعيارية بحسب أقضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	مهنة الطب	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	3	3	-0.41
2	قضاء علي الغربي	1	2.17	-1.12
3	قضاء الميمونة	2	4	0.31
4	قضاء قلعة صالح	1	2.63	-0.41
5	قضاء المجر الكبير	3	5.55	1.74
6	قضاء الكحلاء	1	1.92	-1.12
7	قضاء كميت	1	4.76	1.02
	المجموع	12	3.32	
	المتوسط		3.57	
	الانحراف المعياري		1.4	

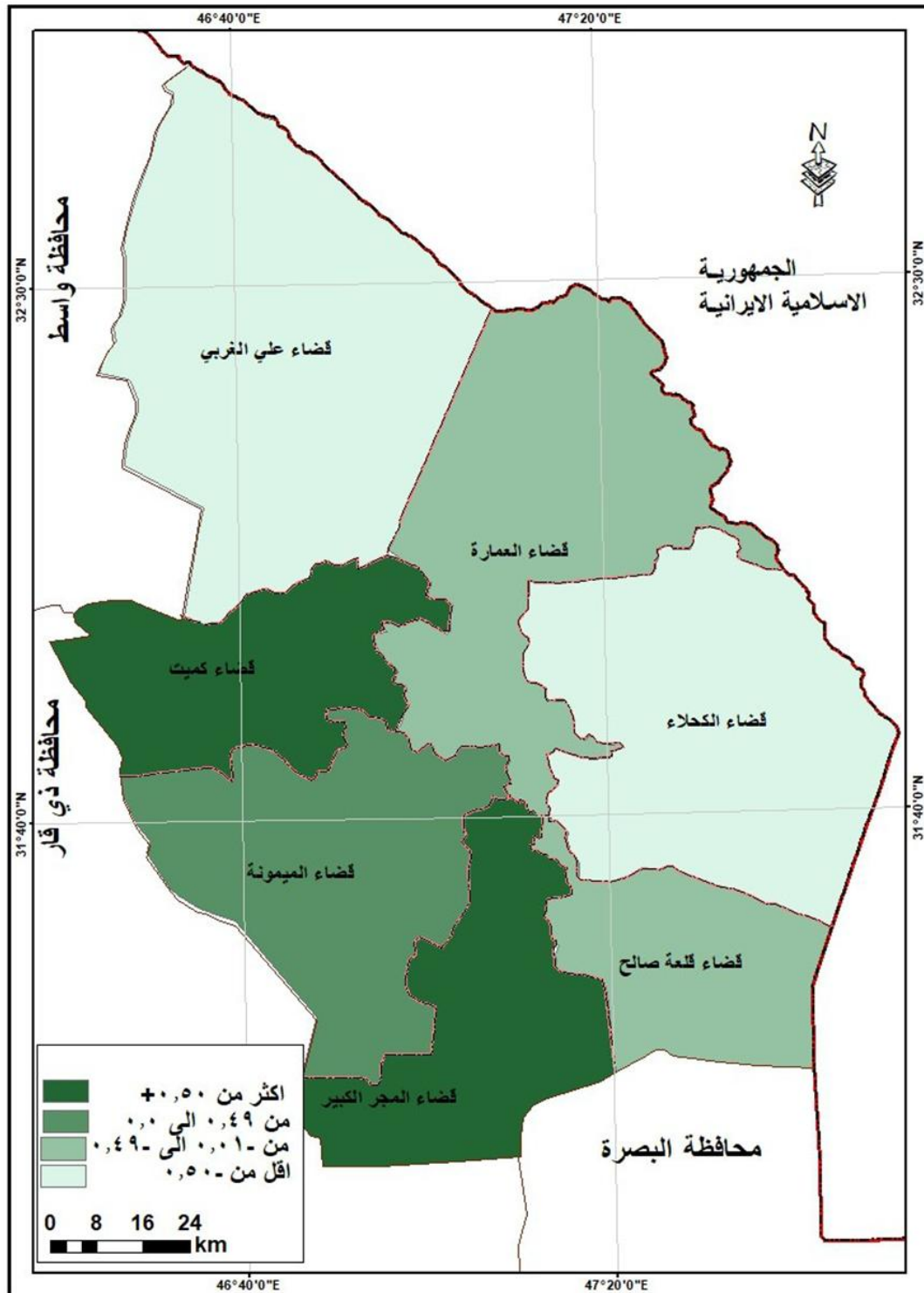
المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستهتبان، ملحق (3)

شكل (5) التوزيع النسبي لحجم القوى العاملة الأنثوية لمهنة الطب حسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (16)

خريطة (19) التوزيع النسبي لحجم القوى العاملة الأنتوية لمهنة الطب حسب أقضية محافظة
ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على، جدول (16)

- مهنة طب الإنسان:

يتضح من الجدول (17) والخريطة (20) وجود تباين مكاني لأقضية محافظة ميسان على أساس الدرجة المعيارية إذ يمكن تصنيفها الى مستويات:

- المستوى الاول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): وتمثل المستوى بكل من قضاء العمارة بدرجة معيارية (1.57)، وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (0.99)

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): يتضمن هذا المستوى قضاء علي الغربي بدرجة معيارية (0.41).

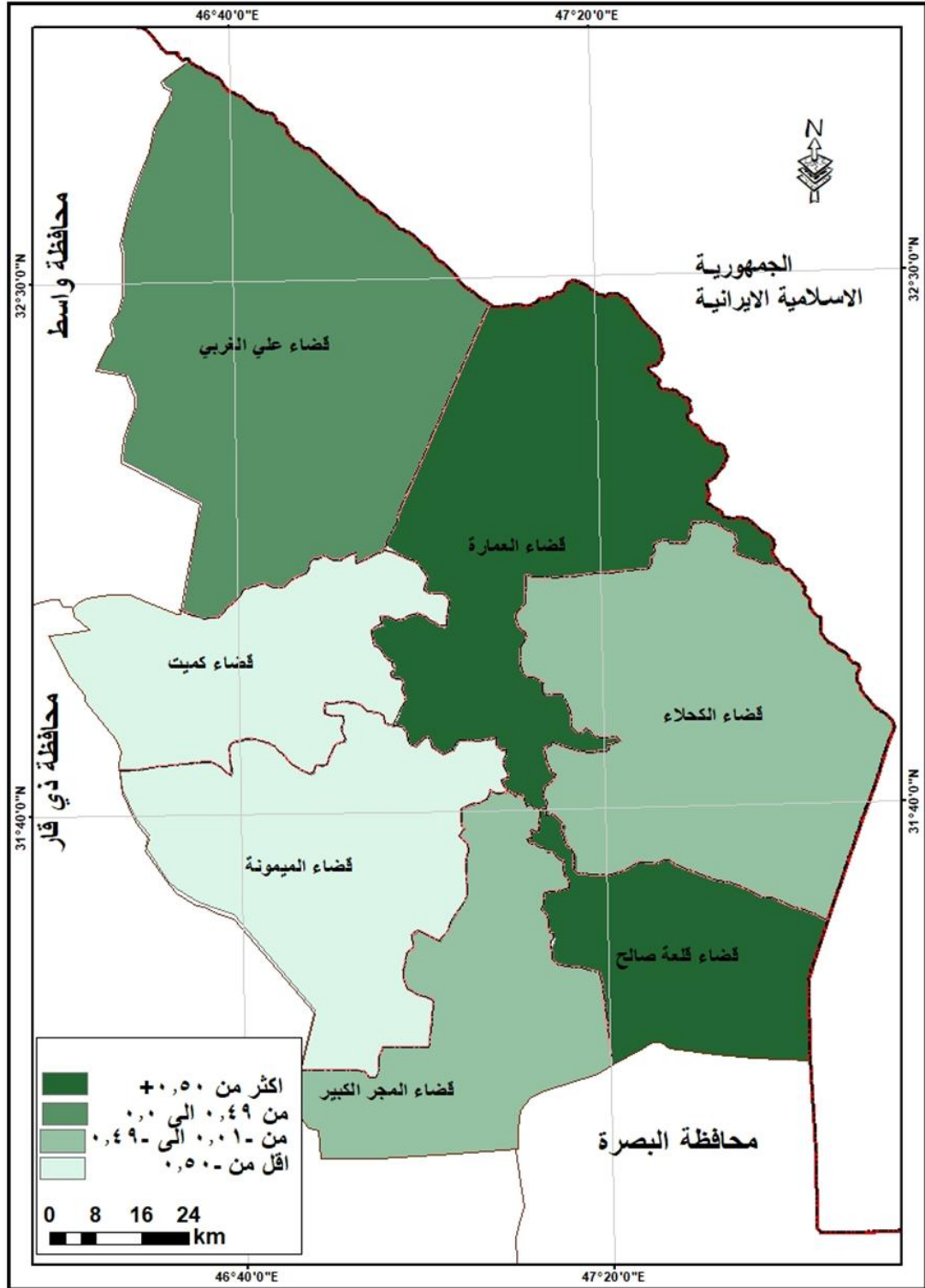
جدول (17) التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة طب الإنسان حسب اقضية

محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	طب الاسنان	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	13	13	1.57
2	قضاء علي الغربي	4	8.69	0.41
3	قضاء الميمونة	1	2	-1.61
4	قضاء قلعة صالح	4	10.52	0.99
5	قضاء المجر الكبير	4	7.40	-0.17
6	قضاء الكحلاء	3	5.76	-0.45
7	قضاء كميت	1	4.76	-0.74
	المجموع	30	8.31	
	المتوسط		7.57	
	الانحراف المعياري		3.46	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (3)

خريطة (20) التوزيع النسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة طب الأسنان حسب اقصية محافظة
ميسان لسنة 2023



لمصدر: الباحثة بالاعتماد على، جدول (17)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى -0.49): تضمن المستوى قضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (-0.17) وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-0.45).

-المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): شمل هذا المستوى كل من قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-1.61) وقضاء كميت بدرجة معيارية (-0.74).

شكل (6) التوزيع العددي لمهنة طب الإنسان حسب ا قضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (17)

- مهنة الصيدلة:

من الجدول (18) والخريطة (21) اتضح وجود تباين مكاني بين أفضية محافظة ميسان وعلى أساس الدرجة المعيارية يمكن تصنيفها الى أربع مستويات:

- المستوى الاول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): أقتصر المستوى على قضاء العمارة بدرجة معيارية (1.67) وقضاء الميمونة بدرجة معيارية (1.14).

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.00 إلى +0.49): يتضمن هذا المستوى قضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.08) وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (0.08).

جدول (18) التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة الصيدلة وفق الدرجة المعيارية

سنة 2023

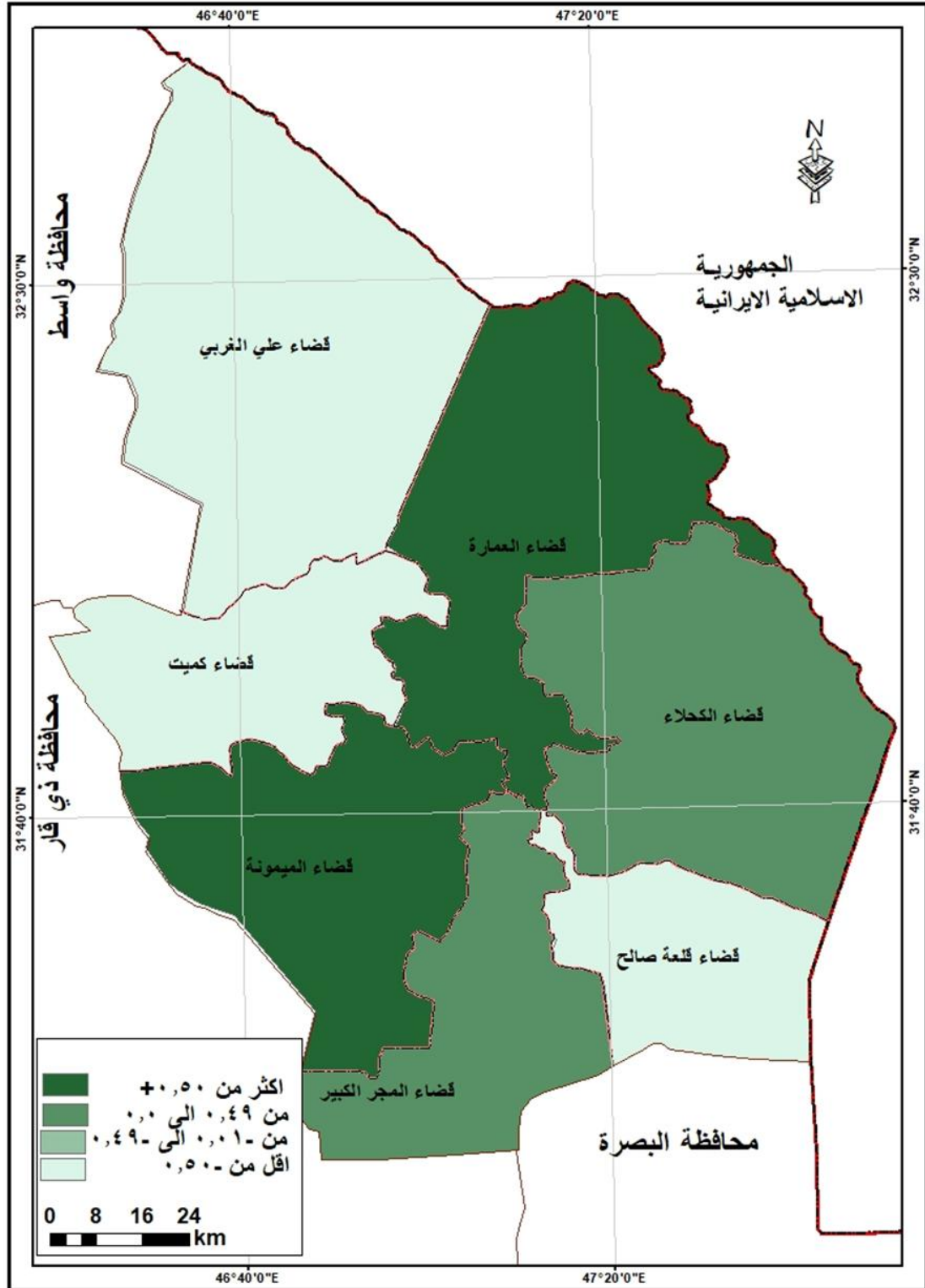
ت	الوحدات الإدارية	الصيدلة	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	5	5	1.67
2	قضاء علي الغربي	0	0	-0.99
3	قضاء الميمونة	2	4	1.14
4	قضاء قلعة صالح	0	0	-0.99
5	قضاء المجر الكبير	1	1.85	0.08
6	قضاء الكلاء	1	1.92	0.08
7	قضاء كميت	0	0	-0.99
	المجموع	9	2.49	
	المتوسط		1.86	
	الإنحراف المعياري		1.88	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (3)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى - 0.49): لا هذا يشمل المستوى أفضية محافظة ميسان.

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): شمل هذا المستوى كل من قضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (- 0.99)، وقضاء كميت بدرجة معيارية (-0.99)، وقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (- 0.99)

خريطة (21) التوزيع النسبي لقوى العمل الأنثوية حسب مهنة الصيدلة لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (18)

3- مهنة التمريض:

يتضح من جدول (19) والخريطة (22) وجود تباين المكاني لأفضية محافظة ميسان على أساس الدرجة المعيارية تقسيمها الى مستويات:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): يتمثل المستوى بقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (1.16)، وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (1.16)، وقضاء الميمونة بدرجة معيارية (0.52)

جدول (19) التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة التمريض وفق الدرجة المعيارية

لسنة 2023

الدرجة المعيارية	النسبة المئوية	التمريض	الوحدات الإدارية	ت
-1.55	35	35	قضاء العمارة	1
1.16	52.17	24	قضاء علي الغربي	2
0.52	48	24	قضاء الميمونة	3
-1.23	36.84	14	قضاء قلعة صالح	4
1.16	51.85	28	قضاء المجر الكبير	5
0.2	46.15	24	قضاء الكحلاء	6
-0.27	42.85	9	قضاء كميت	7
	43.76	158	المجموع	
	44.71		المتوسط	
	6.27		الانحراف المعياري	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الأستبيان، ملحق (3)

المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): يتضمن المستوى بقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (0.2).

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى -0.49) يشمل المستوى قضاء كميت بدرجة معيارية (-0.27)

-المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل) يشمل المستوى كل من قضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-1.23) وقضاء العمارة بدرجة معيارية (-1.55)

شكل (7) التوزيع النسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة التمريض حسب أفضية محافظة ميسان 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (19)

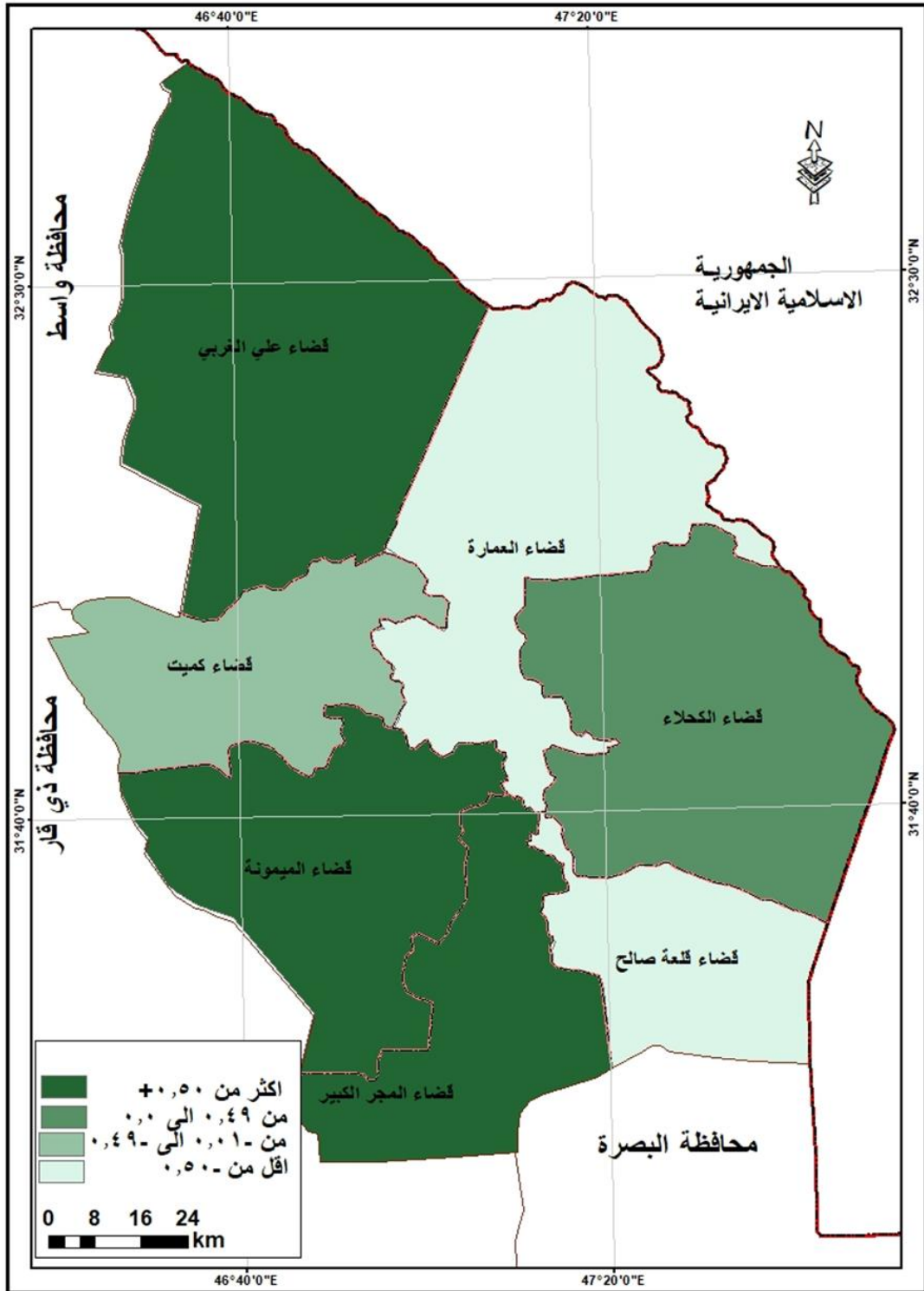
5- التحليلات المرضية:

يتضح من الجدول (20) جود تباين مكاني لأفضية محافظة ميسان لمهنة التحليلات المرضية على أساس الدرجة المعيارية، إذ يمكن تصنيفها الى مستويات:

- المستوى الاول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): وتمثل المستوى بقضاء العمارة بدرجة معيارية (1.99)، وقضاء كميت بدرجة معيارية (0.65).

المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00) أنفرد هذا المستوى بقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (0.03)

خريطة (22) التوزيع النسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة التمريض حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (19)

جدول (20) التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة التحليلات المرضية وفق الدرجة المعيارية ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	التحليلات المرضية	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	16	16	1.99
2	قضاء علي الغربي	3	6.52	0.03
3	قضاء الميمونة	3	6	-0.07
4	قضاء قلعة صالح	1	2.63	-0.77
5	قضاء المجر الكبير	0	0	-1.31
6	قضاء الكلاء	2	3.84	-0.52
7	قضاء كميت	2	9.52	0.65
	المجموع	27	7.37	
	المتوسط		6.36	
	الانحراف المعياري			4.84

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (3)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى - 0.49): يشمل هذا المستوى قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.07)

-المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل) يتضمن المستوى قضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-0.77)، وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (-1.31) وقضاء الكلاء بدرجة معيارية (-0.52)

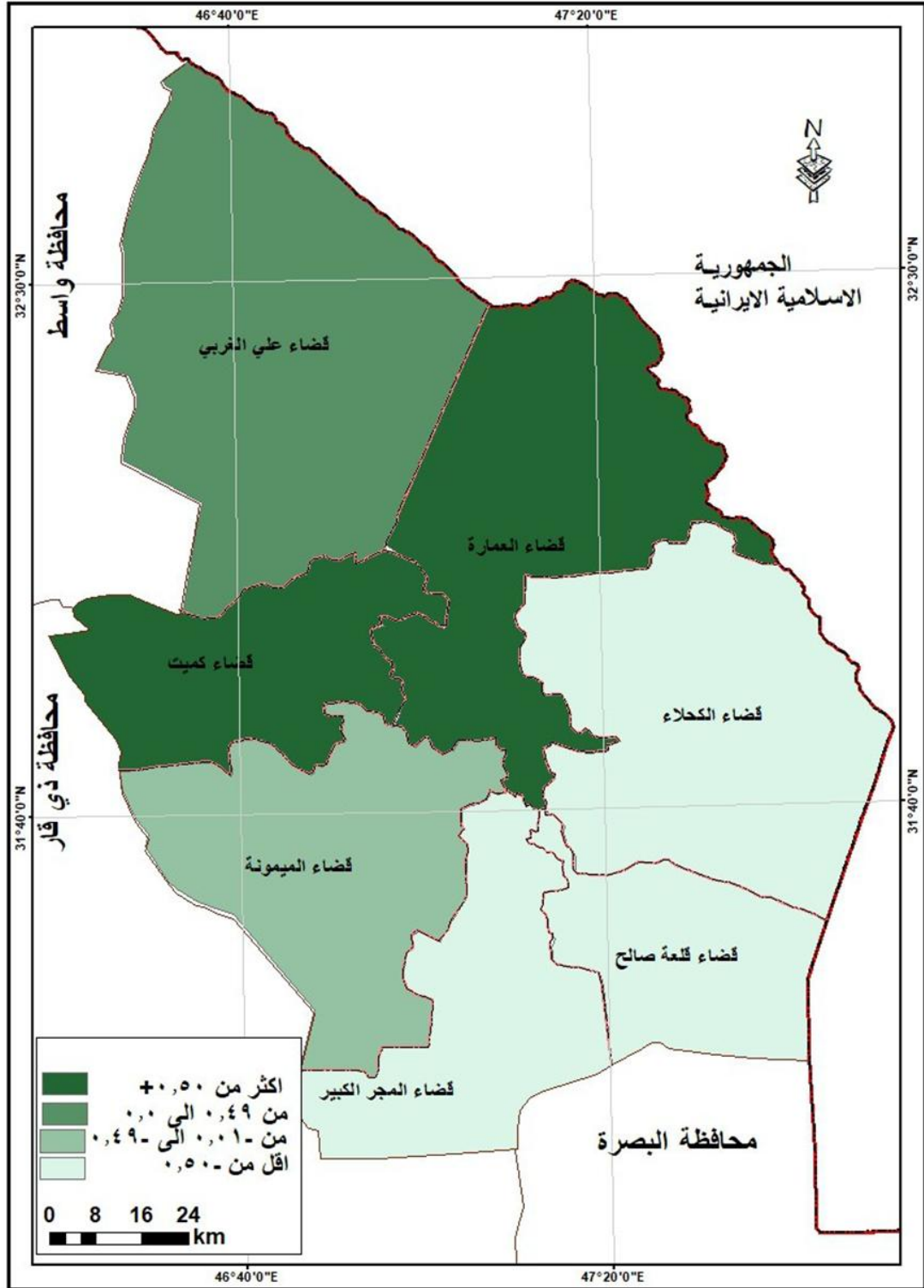
6- المهن الصحية.

اتضح من الجدول (21) وجود تباين مكاني للمهن الصحية لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023 على أساس الدرجة المعيارية يمكن تصنيفها الى أربع مستويات كما يلي:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): يتمثل المستوى بقضاء كميت بدرجة معيارية (1.8)

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.39 إلى 0.00): يتضمن هذا المستوى قضاء الميمونة بدرجة معيارية (0.44)، وقضاء الكلاء بدرجة معيارية (0.25)، وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (0.44)

خريطة (23) التوزيع النسبي لقوى العمل الأنثوية لمهنة التحليلات المرضية حسب اقسية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (20)

جدول (21) التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية حسب المهن الصحية وفق الدرجة المعيارية للسنة 2023

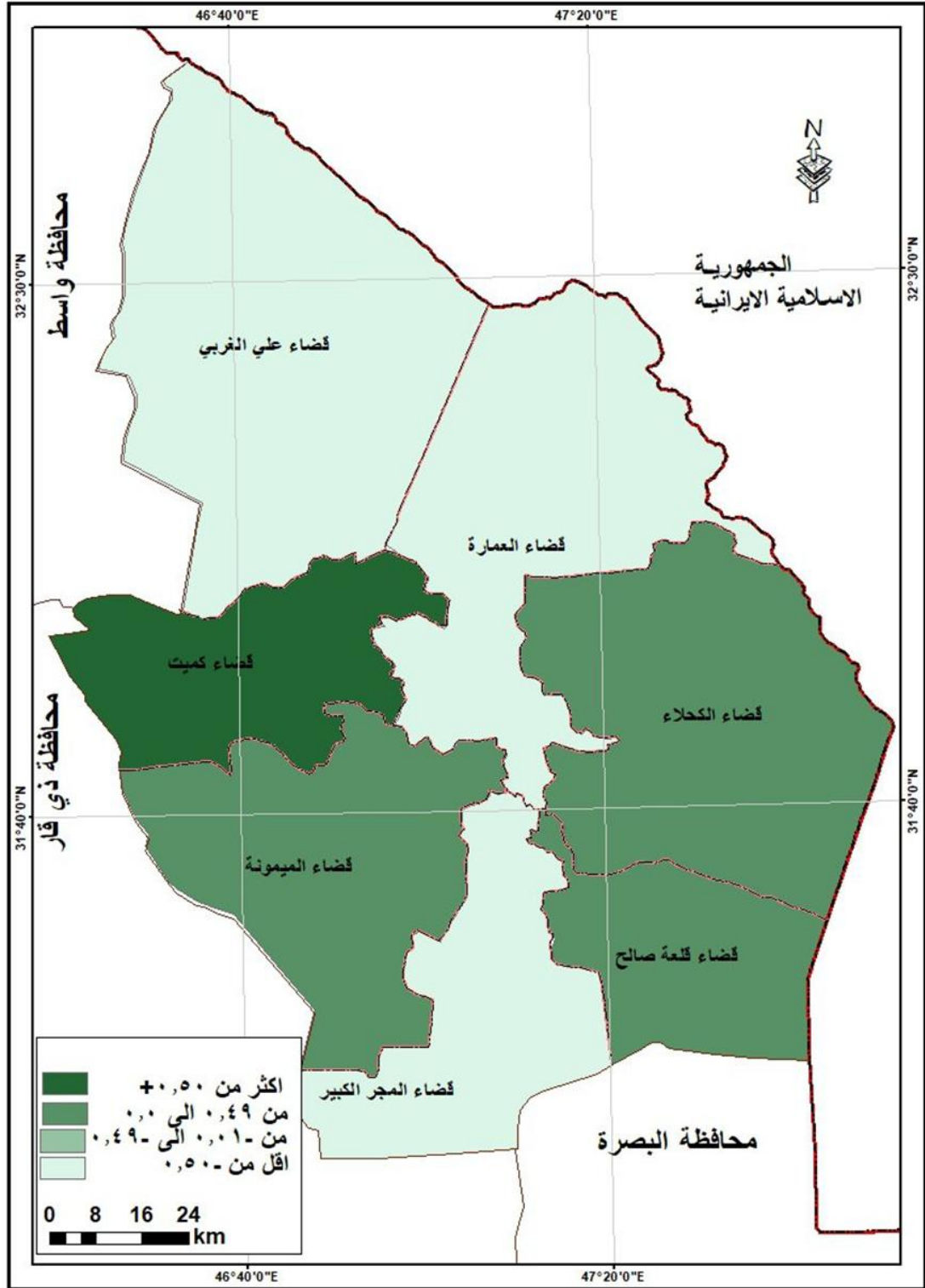
ت	الوحدات الإدارية	المهن الصحية	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	16	16	-1.5
2	قضاء علي الغربي	9	19.56	-0.72
3	قضاء الميمونة	13	26	0.44
4	قضاء قلعة صالح	10	26.31	0.44
5	قضاء المجر الكبير	11	20.37	-0.72
6	قضاء الكحلاء	11	21.15	0.25
7	قضاء كميت	7	33.33	1.8
	المجموع	77	21.32	
	المتوسط		23.71	
	الانحراف المعياري		5.15	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبيان، ملحق (3)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى 0.049): لا يشمل هذا المستوى أفضية محافظة ميسان.

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): شمل المستوى قضاء العمارة بدرجة معيارية (1.5)، وقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-0.72)، وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (-0.72)

خريطة (24) التوزيع النسبي لقوى العمل الأنثوية وفق المهن الصحية لأقضية محافظة ميسان
للسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (21)

7- المهن الإدارية

من الجدول (22) يلاحظ أنّ المهن الإدارية تتباين مكانيا وفق الدرجة المعيارية يمكن تصنيفها الى أربع مستويات:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): وتمثل المستوى بقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (1.59)، وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (1.19)

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): يتضمن هذا المستوى بقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.00)

جدول (22) التوزيع العددي والنسبي لقوى العمل الأنثوية للمهن الإدارية وفق الدرجة المعيارية

حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	المهن الادارية	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	12	12	-0.2
2	قضاء علي الغربي	5	10.86	-0.4
3	قضاء الميمونة	5	10	-0.59
4	قضاء قلعة صالح	8	21.05	1.59
5	قضاء المجر الكبير	7	12.96	0.00
5	قضاء الكحلاء	10	19.23	1.19
6	قضاء كميت	1	4.76	-1.59
7	المجموع	48	13.29	
المجموع	المتوسط		13	
المتوسط	الأنحراف المعياري		5.04	

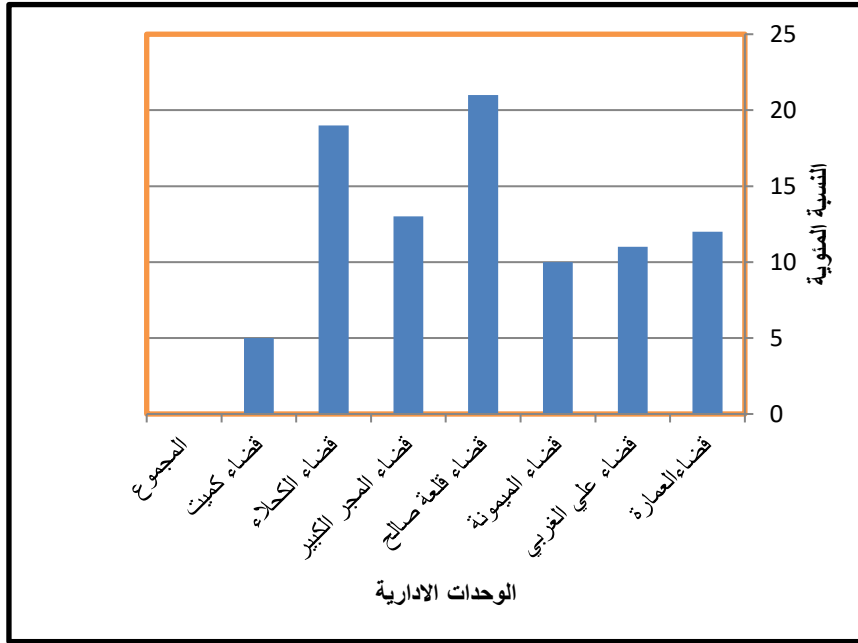
المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (3)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى -0.49): يشمل المستوى قضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-0.4)، وقضاء العمارة بدرجة معيارية (-0.2).

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): شمل المستوى قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.59)، وقضاء كمييت بدرجة معيارية (-1.59)

شكل (8) التوزيع النسبي لقوى العمل الأنتوية للمهن الإدارية حسب أقضية محافظة ميسان لسنة

2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (22)

ثانياً - متوسط الدخل

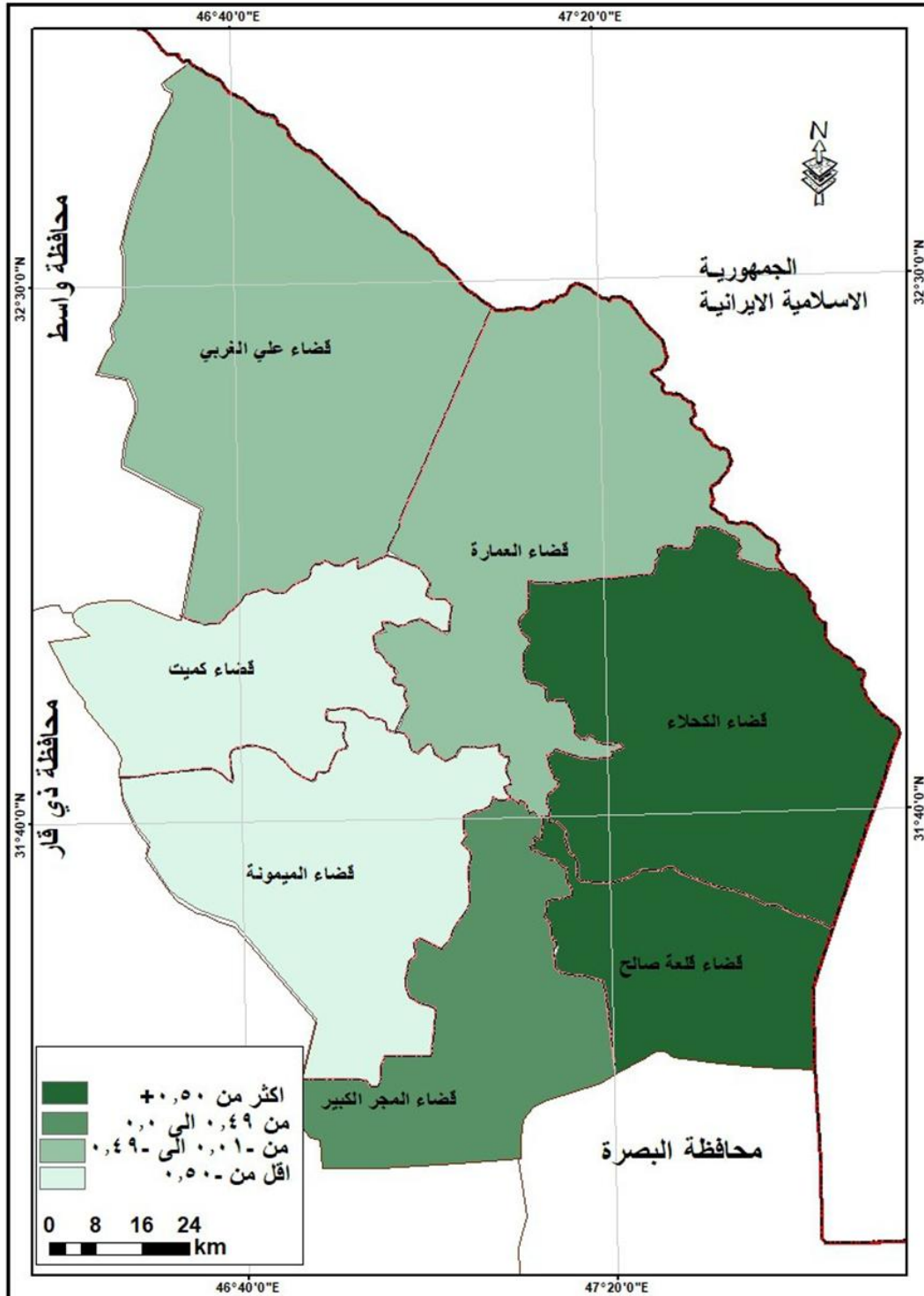
يعد الدخل من أهم العوامل التي ينعم بها الإنسان، وهو أساس انطلاق العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إذا استخدم فيه نصيب الفرد من الناتج المحلي⁽¹⁾ أن متوسط دخل الفرد من أكثر المقاييس دلالة على مستوى معيشة السكان ورفاهيتهم، فهو ارتباط وثيق بمستويات المعيشة. لذا يعد دخل الأسرة من المواضيع التي لها طابع خاص كونها أحد المتغيرات في تحقيق الرفاهية الاقتصادية للسكان⁽²⁾ بلغ معدل متوسط دخل الاسرة (1522657) ديناراً عراقياً شهرياً.

(1) مشتاق أحمد علي، التباين المكاني لمستويات دخل الاسرة في محافظة الانبار لعام 2020، مجلة جامعة الانبار للعلوم الانسانية، مجلد (2) العدد (3) 2022، ص.2.

(2) شاكر محمود عيال الاميري، التحليل الجغرافي لدخل الاسرة في العراق وعلاقته بخصائصها السكانية للعام 2012، اطروحة دكتوراة، كلية الآداب، جامعة بغداد، 2016، ص.5.

خريطة (25) التوزيع النسبي لقوى العمل الأنثوية للمهن الإدارية لأقضية محافظة ميسان لسنة

2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (22)

إذا يتضح من جدول (23) على مستوى الأفضية وجود تباين مكاني لمتوسط دخل الأسرة لقوى العمل الأنثوية وفق الدرجة المعيارية سوف نتناول متوسط دخل الأسرة.

-متوسط دخل الأسرة للإناث العاملات في القطاع الصحي

من جدول (23) والخريطة (26) اتضح وجود تباين مكاني للمتوسط دخل الأسرة لقوى العمل الأنثوية وفق الدرجة المعيارية يمكن تصنيفها الى أربع مستويات:

- المستوى الأول بدرجة (+50, 0 فأكثر): يتضمن المستوى قضاء العمارة بدرجة معيارية (1.82)، وقضاء الميمونة بدرجة معيارية (0.52)

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+49 -0.00): احتوى المستوى على قضاء علي الغربي بدرجة معيارية (0.37)

جدول (23) التوزيع العددي لمتوسطي دخل الأسرة والفرد الشهري لإسرة قوة العمل الأنثوية وفق

الدرجة المعيارية حسب افضية محافظة ميسان لسنة 2023

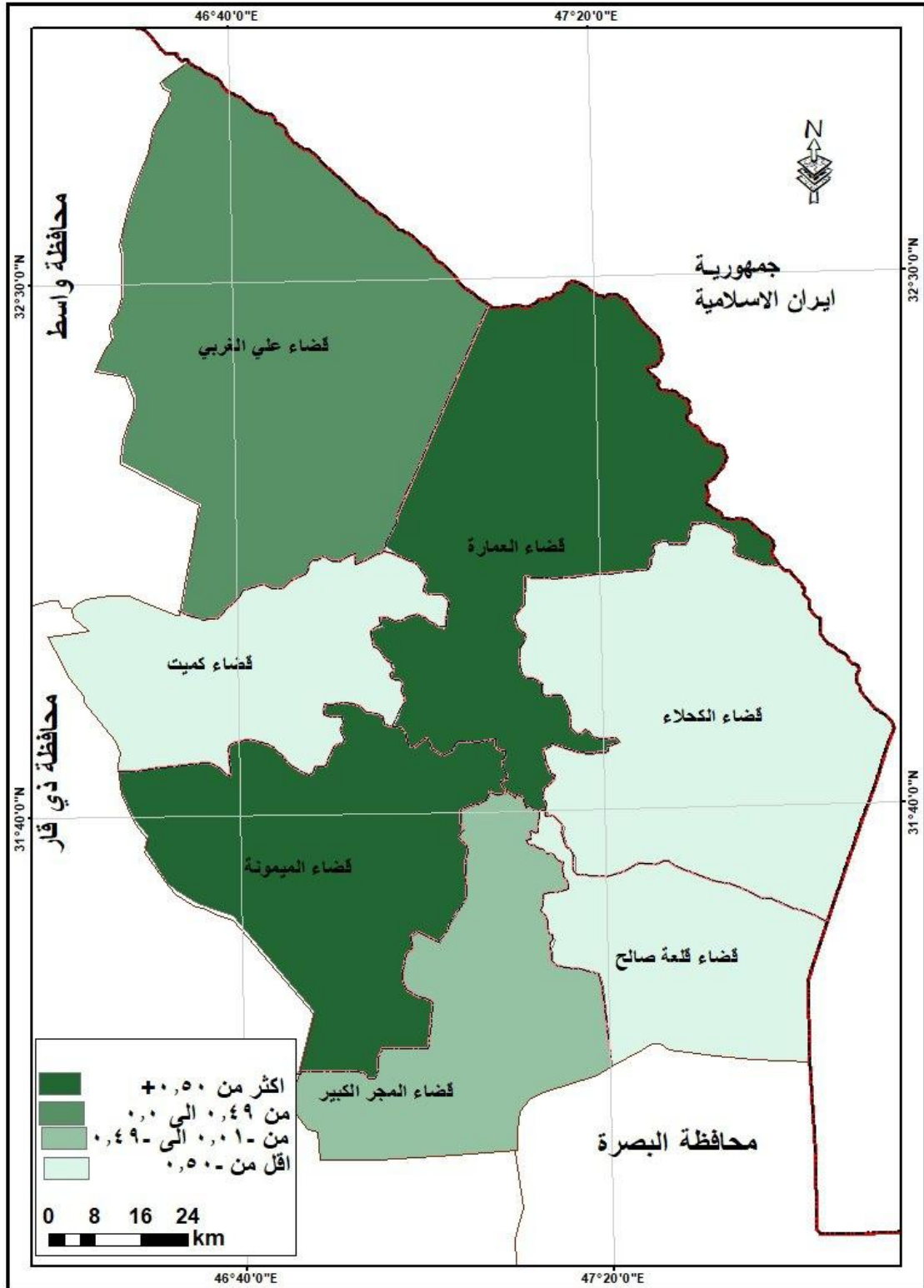
ت	الوحدات الإدارية	عدد أسر حجم العينة	مجموع رواتب الموظفين	متوسط دخل الأسرة	الدرجة المعيارية	متوسط حجم الاسرة	متوسط دخل الفرد
1	قضاء العمارة	290	78.281	269934	1.82	2.9	93080
2	قضاء علي الغربي	149	33.995	228154	0.37	2	71298
3	قضاء الميمونة	171	39.787	232672	0.52	3.4	68432
4	قضاء قلعة صالح	155	30.879	199219	-0.63	4	49804
5	قضاء المجر الكبير	183	39.115	213743	-0.13	3.3	63770
6	قضاء الكلاء	178	33.315	193342	-0.83	3.4	56865
7	قضاء كميت	86	15.961	185593	-1.11	4	46398
	المجموع	1212	272.333	1522657		24.2	450637
	الوسط الحسابي		217522.4286			64378.1429	
	الإنحراف المعياري		26840.78389			14542.582	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، الملحق (1)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (-49 الى 0.00): يشمل المستوى قضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (-0.13).

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (-50 فأقل): يتضمن المستوى قلعة صالح بدرجة معيارية (-0.63) وقضاء كميت بدرجة معيارية (-1.11) وقضاء الكلاء بدرجة معيارية (-0.83).

خريطة (26) التوزيع العددي لمتوسط دخل الفرد الشهري لإسر قوى العمل الأنثوية بحسب اقصية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (23)

المبحث الثاني

المتغيرات الاجتماعية المؤثرة في التباين المكاني لعمل الإناث في القطاع الصحي

الحكومي

أن المتغيرات الاجتماعية تؤثر بشكل متباين في نمو وحجم القوى العاملة الأنثوية وذلك لتباين المجتمعات، ودرجة تقدمها الاقتصادي والثقافي، ففي بعض المجتمعات التي تميل الى اتباع وسائل تنظيم الأسرة ترتفع فيها نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي، وذلك بسبب ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في العمل، إذ يعد مستوى التعليم من المؤشرات المهمة لدخول سوق العمل⁽¹⁾ سيتم تناول المتغيرات الاجتماعية المؤثرة في قوى العمل الأنثوية في القطاع الصحي على النحو الآتي:

أولاً- مستوى التعليم:

أن دراسة السكان وفق الحالة التعليمية من المؤشرات الهامة التي تعكس المستوى الاقتصادي والاجتماعي ومدى التباين بين منطقة وأخرى من حيث ما تقدمه من خدمات تعليمية⁽²⁾، أن لدراسة المستوى التعليمي أهمية كبيرة لتوضيح التفاوت بين الذكور والإناث، وتوضيح الفرص الاقتصادية، ومدى امكانيات المجتمع لاستفادة منها، وتشمل التعدادات السكانية الشاملة توزيع السكان الذين بلغوا سن العاشرة أو الخامسة عشر فأكثر وحسب درجة الإلمام بالقراءة والكتابة⁽³⁾، أن تقسيم السكان بحسب المستوى التعليمي لها دلالة مهمة لقدرة البلد على التنمية الاجتماعية والاقتصادية⁽⁴⁾ أن التحصيل الدراسي لقوى الإناث العاملات في القطاع الصحي في محافظة ميسان انعكاس على نوع المهنة التي تمارسها، فيمكن توزيع الأهمية النسبية للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأنثوية حسب أفضية منطقة

(1) سارة فاضل عبد الله، جواد كاظم الحساوي، المتغيرات الاجتماعية المؤثرة على عمل القوى العاملة الانثوية في قطاع الصحة في محافظة النجف، مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد2، 2021، ص14.

(2) اقبال فهد سبع العزاوي، التنمية الريفية المستدامة في ناحية المنصورية، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة ديالى، 2022، ص81.

(3) هيلين محمد عبد الحسين البديري، واقع التركيب التعليمي في محافظة النجف الاشراف للمدة 1997-2013 واتجاهاته المستقبلية، رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة الكوفة، 2014، ص2.

(4) جنات رضا محمد الياسري، التباين المكاني للتركيب التعليمي في محافظة كربلاء (دراسة في جغرافية السكان)، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة كربلاء، 2015، ص82.

الدراسة يلاحظ من الجدول (24) والخريطة (27) يمكن توزيع الأهمية النسبية للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأنثوية لسنة 2023.

1- امي: سجل التحصيل الدراسي أقل نسبة اذ شكلت نسبة (0%) من مجموع الإناث العاملات في القطاع الصحي الحكومي في عموم أفضية محافظة ميسان.

جدول (24) توزيع الأهمية النسبية للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة بحسب افضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	امي	دون ألابتدائية	ابتدائية	متوسطة	اعدادية	دبلوم	بكالوريوس	عليا
1	قضاء العمارة	0	0	1	1	20	34	44	1
2	قضاء علي الغربي	0	0	0	0	36.95	28.26	34.78	0
3	قضاء الميمونة	0	0	0	2	40	32	26	0
4	قضاء قلعة صالح	0	0	0	2.63	44.73	26.31	26.31	0
5	قضاء المجر الكبير	0	0	1.85	1.85	42.59	25.92	27.77	0
6	قضاء الكلاء	0	0	0	1.92	40.38	32.69	25	0
7	قضاء كميت	0	0	0	4.76	38.09	33.33	23.8	0
	المجموع	0	0	0.55	1.66	34.90	30.74	31.85	0.27

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (4)

2- دون ألابتدائية: يسجل نسبة (0%) من مجموع الإناث العاملات في القطاع الصحي نتيجة لعدة أسباب منها، وجود العمالة الأجنبية التي اسهمت بشكل واسع في مجال الخدمات في وزارة الصحة، وهذا الأمر أدى الى انخفاض نسبة العاملات ذات التحصيل الدراسي المتدني (دون ألابتدائية، امي).

3- ابتدائية: سجل أدنى نسبة (0.55%) من مجموع الشهادات العلمية، بسبب عدم منح فرصة عمل لخريجي الابتدائية، لاسيما عامل خدمة أو حارس في احدى مراكز الصحية أو المستشفيات على مستوى سجل قضاء المجر الكبير أعلى نسبة (1.85%) وقضاء العمارة في المرتبة الثانية بنسبة (1%).

3- متوسطة: سجلت نسبة (1.66%) التحصيل الدراسي المتوسطة للقوى العاملة الأنثوية لا تزال نسبته منخفضه أسوة بالتحصيل الدراسي الامي دون الأبتدائية والابتدائية.

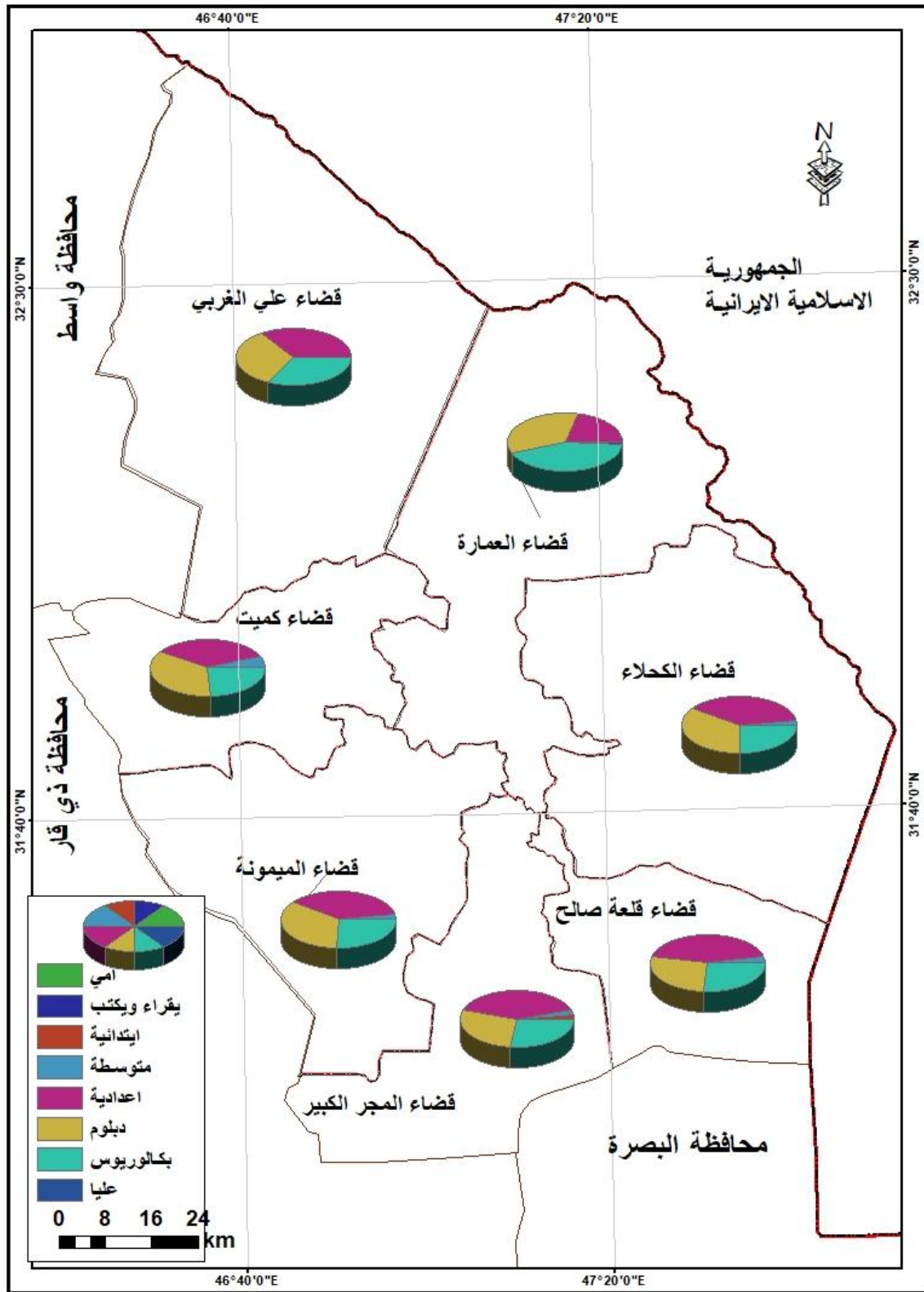
5- الإعدادية: شكلت أعلى نسبة في المرتبة الأولى (34.90%) نلاحظ من خلال الدراسة الميدانية أن التحصيل الدراسي الإعدادية يشكل صدق واسع من منطلق حاجة الوزارة لخريجي إعدادية التمريض اسوة بخريجي المعاهد والكليات الصحية.

6- الدبلوم: سجل المرتبة الثالثة نسبة (30.74%) من مجموع الشهادات العلمية.

7- البكالوريوس: جاءت هذه الشهادة في المراتب الثانية بنسبة (31.85%)، كون اغلب موظفي القطاع الصحي حاملين لشهادة البكالوريوس، فضلاً عن وجود فرص تعيين بسبب حاجة وزارة الصحة للتخصصات الطبية ومنها طبيب وطبيب الأسنان والصيدلاني والمعاون الطبي والتخدير وغيرها، فضلاً عن اعطائهم الأولوية في التعيين أعلى نسبة سجلت في قضاء العمارة بنسبة (44%) وأدنى نسبة في قضاء كميت بنسبة (23.8%).

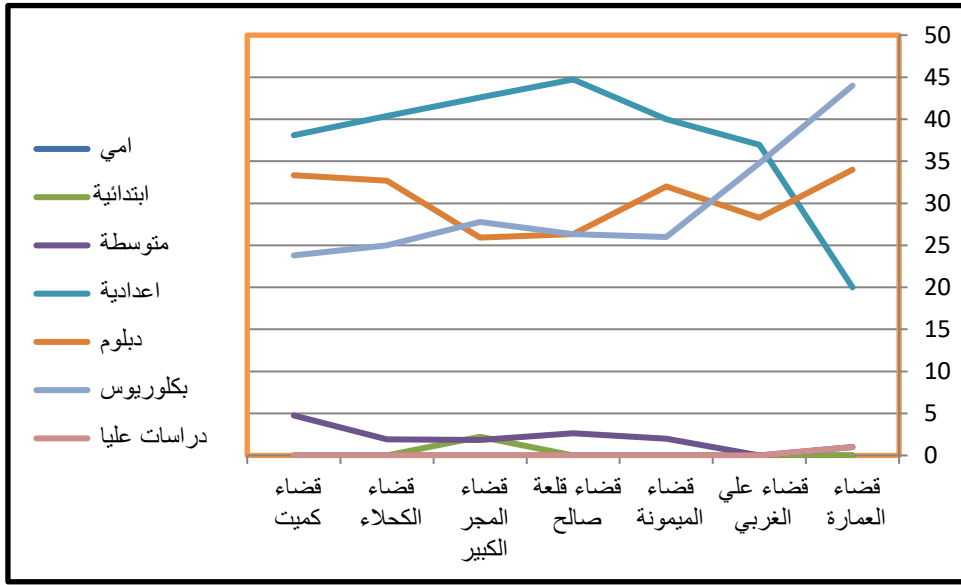
8- الدراسات العليا تشمل خريجي الماجستير والدكتوراه، وهذه الشهادة تشكل أقل نسبة من بين مستويات التعليمية، لكون عمل الموظفة بقاطع الصحة لساعات طويلة تمنعها من اكمال دراستها بعد التعيين، فهذه اسباب تجعل حاملي شهادة الدراسات العليا يشكلون نسبة ضئيلة (0.27%).

خريطة (27) توزيع النسبي للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأنثوية الصحية لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (24)

شكل (9) الأهمية النسبية للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأنثوية حسب اقصية محافظة ميسان



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (24)

ثانياً- الحالة الزوجية:

أن لدراسة الحالة الزوجية في أي مجتمع أهمية كبيرة، إذ تؤثر على نمو السكان بشكل مباشر، فنسبة السكان المتزوجين وأعمارهم عند الزواج نسبة الطلاق أو الترميل تؤثر جميعها في معدلات الولادة، كما إن معدلات الوفيات ومعدلات الهجرة تتفاوت تبعاً للحالة الزوجية⁽¹⁾، إن للتركيب العمري ونسبة النوع اثر مباشر في نسب السكان الذين تضمهم فئات الحالة الزوجية الأربع كما تساهم الاحوال الاجتماعية والاقتصادية في تحديدها⁽²⁾، للتركيب الزوجي أهمية في جميع ميادين الحياة كافة، لان من خلاله يمكن دراسة معدلات العزوبية والزواج والطلاق والترميل⁽³⁾، تنقسم الحالة الزوجية الى أربع أقسام (العزاب، المتزوج، المطلق، ارملة)⁽⁴⁾، تتم دراسة اقسام الحالة الزوجية للإناث العاملات في قطاع الصحة على النحو الآتي:

(1) عبد العالي حبيب حسين الركابي، التركيب الزوجي لسكان محافظة ذي قار للمدة 1987-2008، مجلة البحوث الجغرافية، العدد 19، 2010، ص272.

(2) عباس حسن ثجيل البهادلي، منيب مشعان احمد الدوري، التركيب الزوجي لسكان محافظة ميسان، مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، مجلد 22، العدد8، 2015، ص65.

(3) احمد كاظم جبار العبادي، تحليل جغرافي للتركيب الزوجي في محافظة ميسان، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ميسان، 2022، ص2.

(4) شهد فاضل صالح السعيد، التركيب الزوجي في محافظة ديالى وتباينه المكاني، رسالة ماجستير كلية الآداب، جامعة المستنصرية، 2016، ص6.

1- لم يسبق لهن الزواج (العزاب):

تتضمن هذه الفئة النساء اللواتي لم يبلغن سن الزواج القانوني، واللواتي قد بلغن سن القانوني للزواج أو تجاوزها ولم يتزوج بعد⁽¹⁾، تتباين نسب هذه الفئة بين لمجتمعات وداخل المجتمعات نفسها تبعا لعاداتها ودينها وقوانينها والظروف الاقتصادية والاجتماعية⁽²⁾، من خلال جدول (25) نجد أن أسباب عدم الزواج تتباين نسبيا، اذ نجد سبب عدم الزواج (لم يتقدم شخص مناسب) في المرتبة الاولى ولا ترغب الزواج في المرتبة الثانية.

اتضح من جدول (25) وجود تباين مكاني على مستوى أفضية محافظة ميسان لقوى العمل الأنثوية التي لم يسبق لهن الزواج وفق الدرجة المعيارية يمكن تقسيمها الى مستويات كالآتي:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): شمل المستوى قضاء العمارة بدرجة معيارية (2.12).

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): يتضمن هذا المستوى كل من قضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.13)، وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (0.13)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى -0.49): يتضمن المستوى قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.05) وقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-0.14)

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل) شمل المستوى قضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (- 0.96) وقضاء كميث بدرجة معيارية (-1.23) يعود سبب انخفاض الاناث التي لم يسبق لهن الزواج في الافضية المذكورة أعلاه نتيجة لانشغال المرأة في العمل وهذا امر انعكس بدورة على رغبة الاناث في الزواج وتحملها للمسؤولية .

(1) حسين جبار عنبر، الخصائص الديموغرافية للمرأة الريفية في قضاء الناصرية، مجلة ابن خلدون للدراسات والابحاث، مجلد 2، العدد 12، 2021، ص585

(2) تيسير علي عبد الواحد الزيرجاوي، تحليل جغرافي لظاهرة تعدد الزوجات في قضاء الناصرية، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة ذي قار، 2020، ص45.

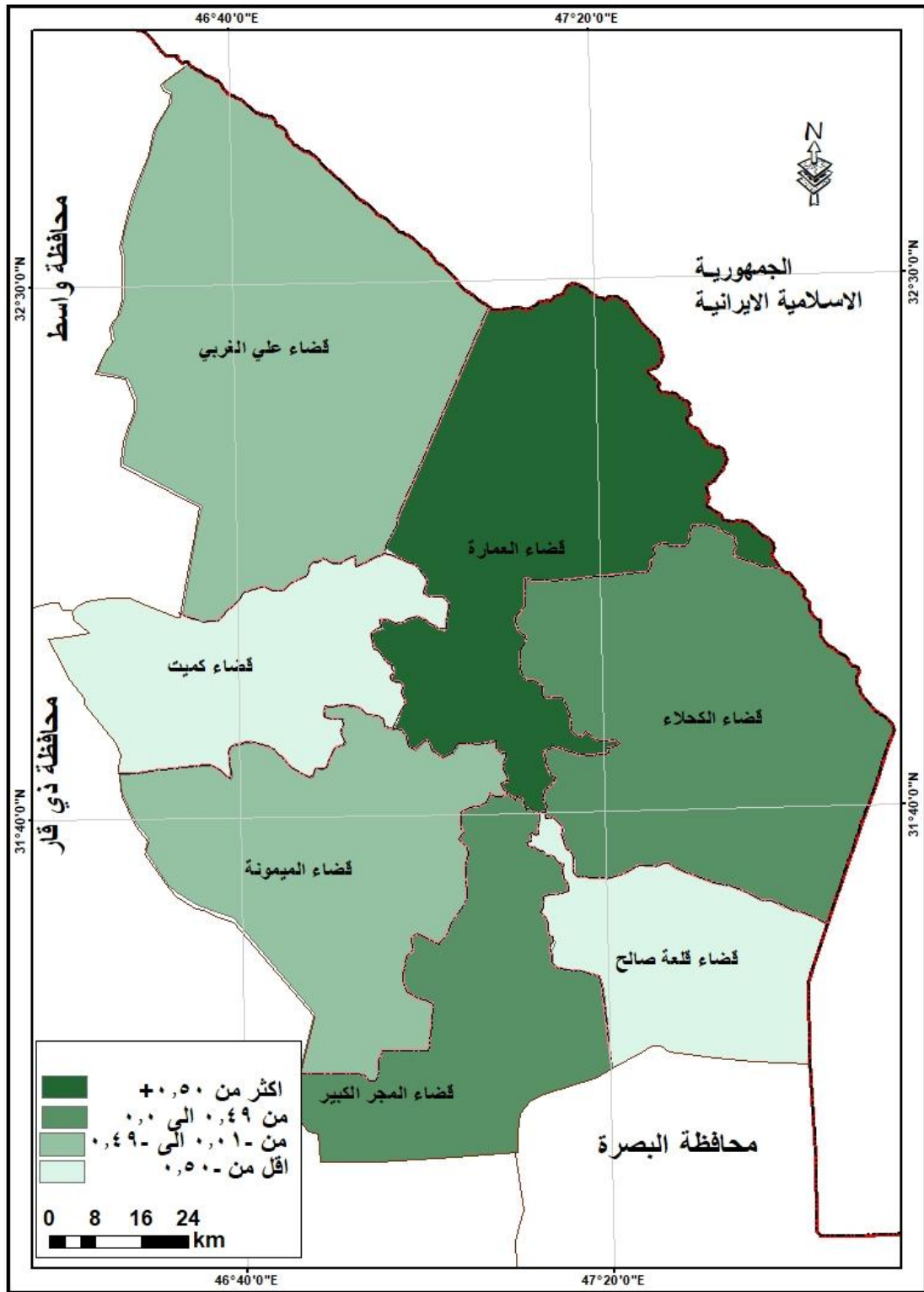
جدول (25) التوزيع العددي والإهمية النسبية لقوى العمل الأنثوية اللاتي لم يسبق لهن الزواج

وفق الدرجة المعيارية للسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	حجم العينة	لم يسبق لهن الزواج	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية	أسباب عدم الزواج				
						لا ترغب الزواج	النسبة المئوية	لم يتقدم شخص مناسب	النسبة المئوية	نظرة مجتمع
1	قضاء العمارة	100	41	41	2.12	13	31.7	28	68.29	0
2	قضاء علي الغربي	46	16	34.78	-0.14	3	18.75	13	81.25	0
3	قضاء الميمونة	50	17	34	-0.05	8	47.05	9	52.94	0
4	قضاء قلعة صالح	38	7	18.32	-0.96	1	14.28	6	85.71	0
5	قضاء المجر الكبير	53	19	35.18	0.13	8	42.1	11	57.89	0
6	قضاء الكحلاء	52	19	36.53	0.13	5	26.31	14	73.68	0
7	قضاء كميت	21	4	19.03	-1.23	3	75	1	25	0
	المجموع	361	123	33.07		41	33.33	82	66.66	0
	الوسط الحسابي									
	الانحراف المعياري									

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (1)

خريطة (28) الاهمية النسبية لقوى العمل الأنثوية اللاتي لم يسبق لهن الزواج حسب أقضية محافظة ميسان للسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (25)

2 - المتزوجات

يعتبر الزواج ظاهرة شرعية قانونية وليس بظاهرة حيوية مثل المواليد والوفيات⁽¹⁾، أن للزواج اثرًا في دخول المرأة الى سوق العمل أو أنسحابها منه تبعاً لطبيعة المجتمع والخصائص الاقتصادية والاجتماعية له⁽²⁾، يوضح الجدول (26) التوزيع العددي والنسبي للمتزوجات وفق الدراسة الميدانية لسنة 2023 اذا تتباين مكانيا لقوى العمل الأنثوية للمتزوجات وفق الدرجة المعيارية يتم تصنيفها الى اربع مستويات:

- المستوى الاول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): يشمل المستوى قضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (1.46)

جدول (26) التوزيع العددي والاهمية النسبية للمتزوجات حسب الدرجة المعيارية والزواج قبل وبعد

التعيين لأفضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الإدارية الوحدات	حجم العينة	المتزوجات	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية	قبل التعيين	النسبة المئوية	بعد التعيين	النسبة المئوية
1	العمارة قضاء	100	54	54	-1.32	34	62.96	20	37.03
2	قضاء علي الغربي	46	28	60.86	-0.47	21	75	7	25
3	قضاء الميمونة	50	32	64	-0.08	23	71.87	9	28.13
4	قضاء قلعة صالح	38	29	76.31	1.46	19	65.51	10	34.48
5	قضاء المجر الكبير	54	31	57.4	-0.9	20	63.51	11	35.48
6	قضاء الكحلاء	52	33	63.46	-0.14	21	63.63	12	36.36
7	قضاء كميث	21	16	76.19	-1.33	11	68.75	5	31.25
	المجموع	361	223	61.77		149	66.81	74	33.18
	المتوسط	64.43							
	الأنحراف المعياري	3.71							

المصدر: الباحثة بالاعتماد على الاستمارة الاستبيان، ملحق (1)

(1) فتحي محمد أبو عيانة، جغرافية السكان اسس وتطبيقات، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الرابعة، مصر، الاسكندرية، 1993، ص338.

(2) ناجي سهم رسن، القوى العاملة الانثوية في محافظة واسط دراسة في جغرافية السكان، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بغداد، 1995، ص50.

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): لا يشمل المستوى أفضية محافظة ميسان.

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى 049): يتضمن المستوى قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.08) وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-0.14) وقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-0.47) وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (-0.9)

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): تمثل المستوى بقضاء العمارة بدرجة معيارية (-1.32) وقضاء كميت بدرجة معيارية (-1.33)

- المطلقات

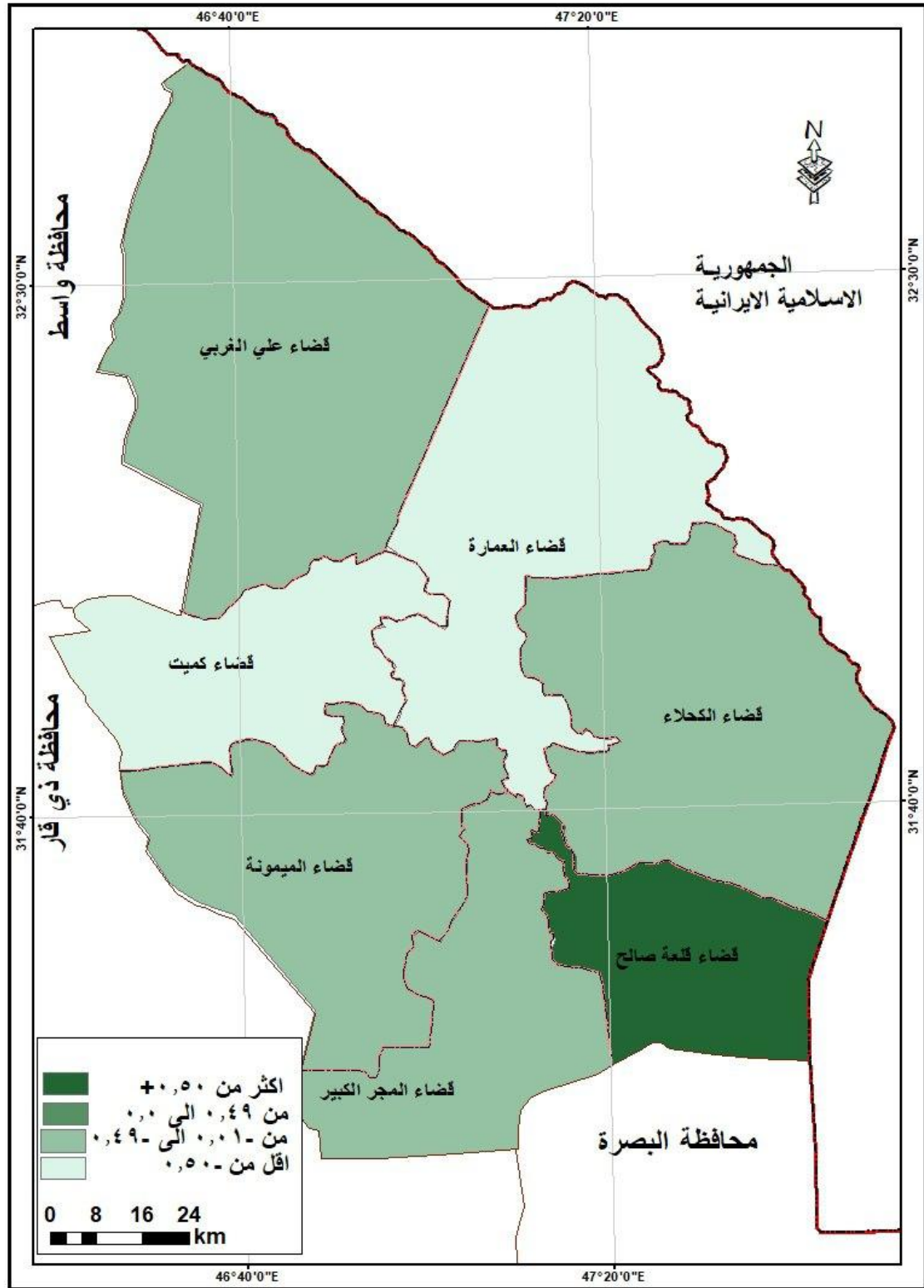
يعرف الطلاق بأنه انتهاء علاقة الزواج بشكل شرعي ورسمي وقانوني ليأخذ كل طرف دورة في بناء حياة جديدة، فهو ظاهرة اجتماعية يترتب عليها سلبيات عدة، منها التفكك الاسري لذا تعد هذه الظاهرة من الظواهر التي تعيق وتحد من عملية الإنجاب، لذلك تمثل التهديد الخطير لعملية الخصوبة في المجتمع يمكن أن نعتبر الطلاق سبب من اسباب دخول المرأة الى ميادين العمل، وذلك بسبب وجود اطفال الذين يحتاجون أعالة، نجد أن هنالك علاقة بين حجم القوى الأنثوية العاملة وبين نسبة المطلقات منهن، من جدول (27) يتضح وجود تباين مكاني للإناث العاملات في الصحة من المطلقات وفق الدرجة معيارية يتم تصنيفها إلى اربعة مستويات:

-المستوى الاول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): يتمثل المستوى بقضاء العمارة بدرجة معيارية (1.41) وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (1.41) ان ارتفاع عدد المطلقات في المستوى الاول يعود الى عدة اسباب منها انشغال المرأة في العمل وهذا الامر ادى الى تدني مسؤوليتها الاسرية مما ادى الى ارتفاع نسبة المطلقات.

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): يتضمن هذا المستوى كل من قضاء علي الغربي بدرجة معيارية (0.00) وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (0.00)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى 0.49): لم يشمل هذا المستوى أفضية محافظة ميسان.

خريطة (29) الأهمية النسبية للمتزوجات والزواج قبل وبعد التعيين حسب اقلية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (26)

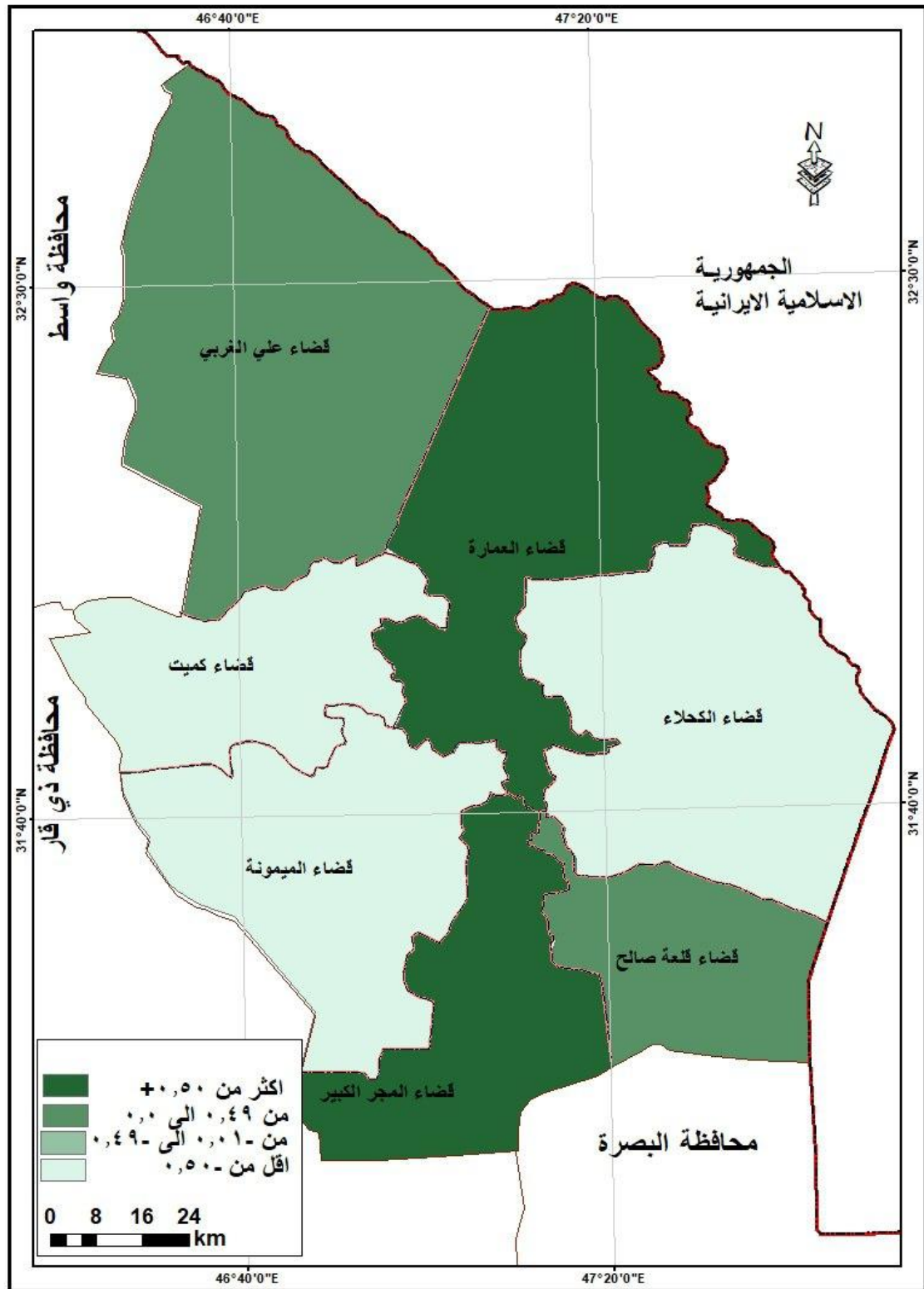
جدول (27) التوزيع العددي والاهمية النسبية للإناث المطلقات في قطاع الصحة واسباب الطلاق وفق الدرجة المعيارية لسنة 2023

ن	الوحدات الإدارية	حجم العينة	المطلقات	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية	اسباب الطلاق					
						مشاكل اسرية	النسبة المئوية	ساعات العمل	النسبة المئوية	دخلك الشهري	من التمثل في
1	قضاء العمارة	100	4	4	1.41	2	50	1	25	1	25
2	قضاء علي الغربي	46	2	4.34	0.00	1	50	1	50	0	0
3	قضاء الميمونة	50	1	2	-0.71	1	100	0	0	0	0
4	قضاء قلعة صالح	38	2	5.26	0.00	2	100	0	0	0	0
5	قضاء المجر الكبير	54	4	7.4	1.41	2	50	1	25	1	25
6	قضاء الكحلاء	52	0	0	-1.41	0	0	0	0	0	0
7	قضاء كميت	21	1	4.76	-0.71	0	0	1	100	0	0
	المجموع	361	14	3.87		8	57.14	4	28.57	2	14.28
	المتوسط	2									
	الانحراف المعياري	1.41									

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (1)

-المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل) يشمل المستوى قضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.71) وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-1.41) وقضاء كميت بدرجة معيارية (-0.71).

خريطة (30) الأهمية النسبية للإناث المطلقات في قطاع الصحة وأسباب الطلاق حسب اقصية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (27)

- الإرامل -

يعتبر الترمل حالة طبيعية في الزواج، يفقد بها أحد الطرفين شريك حياته وهو ظاهرة ترتبط بعامل الوفاة، وأن انخفاض معدلات الوفيات يؤدي الى انخفاض معدلات الترمل في الفئات العمرية المختلفة⁽¹⁾، أن من الحقائق الديموغرافية المعروفة أن ارتفاع نسبة ترمل الإناث على نسبة ترمل الذكور، بسبب تعرض الذكور للحروب والحوادث والإصابة بالأمراض أو القتل بسبب النزاعات أو فرق السن بين الزوجين يكون كبيراً لصالح الزوج⁽²⁾ لذا تعد أحد أهم التراكيب الزوجية التي هي جزء من المواضيع الاجتماعية ذات الأهمية البالغة في التشكيل الاجتماعي للأسرة والمجتمع⁽³⁾، يعد خروج المرأة الى ميادين العمل لوجود حاجة اقتصادية نتيجة لما تعانيه بعد فقدان الزوج يدفعهن الى سلوك سبل مختلفة للحصول على الاشباع الاقتصادي وسد العوز المالي⁽⁴⁾، على مستوى أفضية محافظة ميسان نلاحظ من الجدول ان معدلات الترمل تتباين مكانيا وفق الدرجة المعيارية يمكن تصنيفها الى مستويات:

- المستوى الأول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر): لا يتضمن المستوى أفضية محافظة ميسان.

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): يتضمن المستوى قضاء العمارة بدرجة معيارية (0.23)

(1) حمود بريد كايم الرفيعي، تحليل جغرافي لظاهرة ترمل النساء في قضاء الديوانية للمدة 1997-2020، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القادسية، 2021، ص12.

(2) افراح عباس طشحيل، تحليل جغرافي لظاهرة ترمل النساء في محافظة ذي قار، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة ذي قار، 2020، ص17.

(3) حسين سردار محمد علي الزنكة، التباين المكاني لظاهرة ترمل النساء في محافظة كركوك لعام 2021، اطروحة دكتوراة، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة تكريت، 2023، ص4.

(4) رعد يونس جاسب الصبر، التحليل الجغرافي لظاهرة ترمل النساء في قضاء الزبير لسنتي 1997 و2019، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة البصرة، 2020، ص85.

جدول (28) التوزيع العددي والاهمية النسبية للإناث الأرامل العاملات وفق الدرجة المعيارية

بحسب اقصية محافظة ميسان لسنة 2023

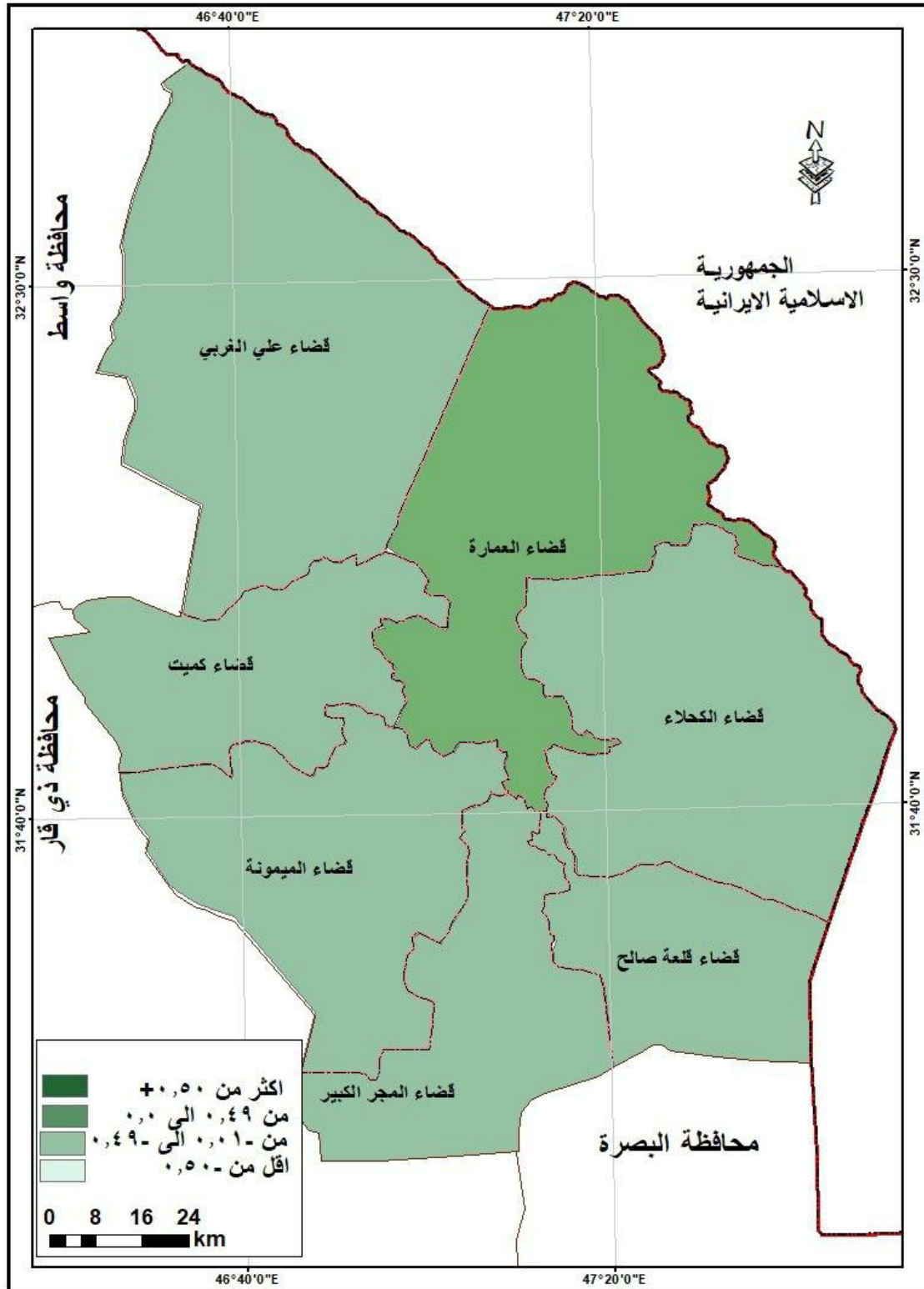
ت	الوحدات الإدارية	حجم العينة	الارامل	النسبة المئوية	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	100	1	0.23	0.23
2	قضاء علي الغربي	46	0	0	-0.04
3	قضاء الميمونة	50	0	0	-0.04
4	قضاء قلعة صالح	38	0	0	-0.04
5	قضاء المجر الكبير	54	0	0	-0.04
6	قضاء الكحلاء	52	0	0	-0.04
7	قضاء كميت	21	0	0	-0.04
	المجموع	361	1	0.27	
المتوسط	0.14				
الانحراف المعياري	3.7				

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (1)

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى 0.49): يتضمن المستوى كل من قضاء علي الغربي بدرجة معيارية (-0.04) وقضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.04) وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (-0.04) وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (-0.04) وقضاء الكحلاء بدرجة معيارية (-0.04) وقضاء كميت بدرجة معيارية (-0.04).

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): لا يشمل المستوى أقصية محافظة ميسان كون معظم اقصية منطقة الدراسة تقع في المستوى الثالث وهذا الامر ادى الى عدم وجود تباين مكاني لنسب الارامل من القوى العاملة الصحية في محافظة ميسان.

خريطة (31) التوزيع النسبي للإناث الارامل العاملات بحسب أقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (28)

المبحث الثالث

المتغيرات الديموغرافية المؤثرة في التباين المكاني لعمل الإناث في القطاع الصحي

- المواليد:

تعتبر الخصوبة من القضايا السكانية التي اخذت دول العالم بالاهتمام بها، وذلك لإثرها العميق في التركيب العمري للسكان⁽¹⁾، هنالك مجموعة من المصطلحات العلمية التي استعملت لبيان تكاثر السكان، من بينها معدل المواليد (الخصوبة) اذا يقصد به العدد السنوي للمواليد لكل ألف من السكان⁽²⁾، أن وضع المرأة في حالة الخصب له أهمية اجتماعية لا تنحصر في ابتعاد المرأة عن مزاولتها نشاطها لمدة زمنية طالت أو قصرت، أما غالبا ما يؤدي الى تغير وضعها الاجتماعي كأن تترك الدراسة أو العمل⁽³⁾، ان للمستوى التعليمي للمرأة اثار واضحة من خلال تأثيرها على الخصوبة وذلك من خلال تغير المفاهيم الاجتماعية المبنية على العادات والتقاليد السائدة لديهم، وكذلك زيادة الوعي الصحي لدى المرأة، ومعرفتها بوسائل تنظيم الأسرة لذا يجب تشجيع الاسر على التعليم بشكل عام⁽⁴⁾. ان لعمل المرأة اثار ديموغرافية عدة منها تقليل من عدد مواليد وذلك نتيجة لقضاء معظم وقتها في العمل، وبالإضافة الى ذلك تأخير الإنجاب نتيجة لانشغالها بالدراسة لسنوات طويلة، وسوف نتناول عدد مواليد الإحياء ومعدلها من خلال البيانات التي اعتمدها الباحثة خلال الدراسة الميدانية.

1- المواليد الإحياء الذين أنجبتهم الإناث العاملات في قطاع الصحة

من الجدول (29) والخريطة (32) نلاحظ تباين في عدد المواليد الاحياء الذي انجبتهم كل أنثى في منطقة الدراسة، أي أن هنالك تباين في أعداد المواليد التي انجبتهن الاناث العاملات في القطاع الصحي.

(1) حسين جعاز ناصر، تحليل جغرافي لمستويات الخصوبة السكانية في محافظة النجف لعام 1987، مجلة آداب البصرة، العدد 46، 2008، ص233.

(2) يونس حمادي علي، مبادئ علم الديموغرافية (دراسة السكان) الطبعة الاولى، عمان، الاردن، 2010، ص128.

(3) رعد مفيد احمد الخزرجي، الخصب السكاني وتحليله المكاني في محافظة ديالى، اطروحة دكتوراة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، 2007، ص27

(4) محمد مجيد حسين يعقوب، العوامل الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على خصوبة المرأة في مدينة رام الله، اطروحة دكتوراة، جامعة النجاح، فلسطين، 2004، ص5

اذ تحضى الإناث اللاتي أنجبن ثلاث اطفال فأكثر نسبة عالية من بين الإناث العاملات في قطاع الصحة لمنطقة الدراسة، لان اغلب العاملات في القطاع الصحي نتيجة لعملها وانشغالها به لوقت طويل لهذا نجد تفضل إنجاب عدد قليل من الاطفال لذا نلاحظ أن الخصوبة علاقة عكسية بينها وبين مساهمة المرأة في العمل، نتيجة لقضاء وقت طويل في العمل وهذا الأمر يعكس بدوره على رغبة المرأة العاملة في قطاع الصحة على الإنجاب.

جدول (29) التوزيع العددي والأهمية النسبية للمواليد الإحياء الذين أنجبتهم الإناث العاملات في

حياتهن الزوجية بحسب اقسية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	اقل من 3	النسبة المئوية من 3-3	النسبة المئوية فأكثر 5	النسبة المئوية
1	قضاء العمارة	22	22	25	1
2	قضاء علي الغربي	13	28	16	0
3	قضاء الميمونة	17	34	13	3
4	قضاء قلعة صالح	11	28	17	3
5	قضاء المجر الكبير	15	27	17	3
6	قضاء الكحلاء	10	19	20	2
7	قضاء كميت	7	33	8	2
	مجموع	95	42.22	116	14
					6.22

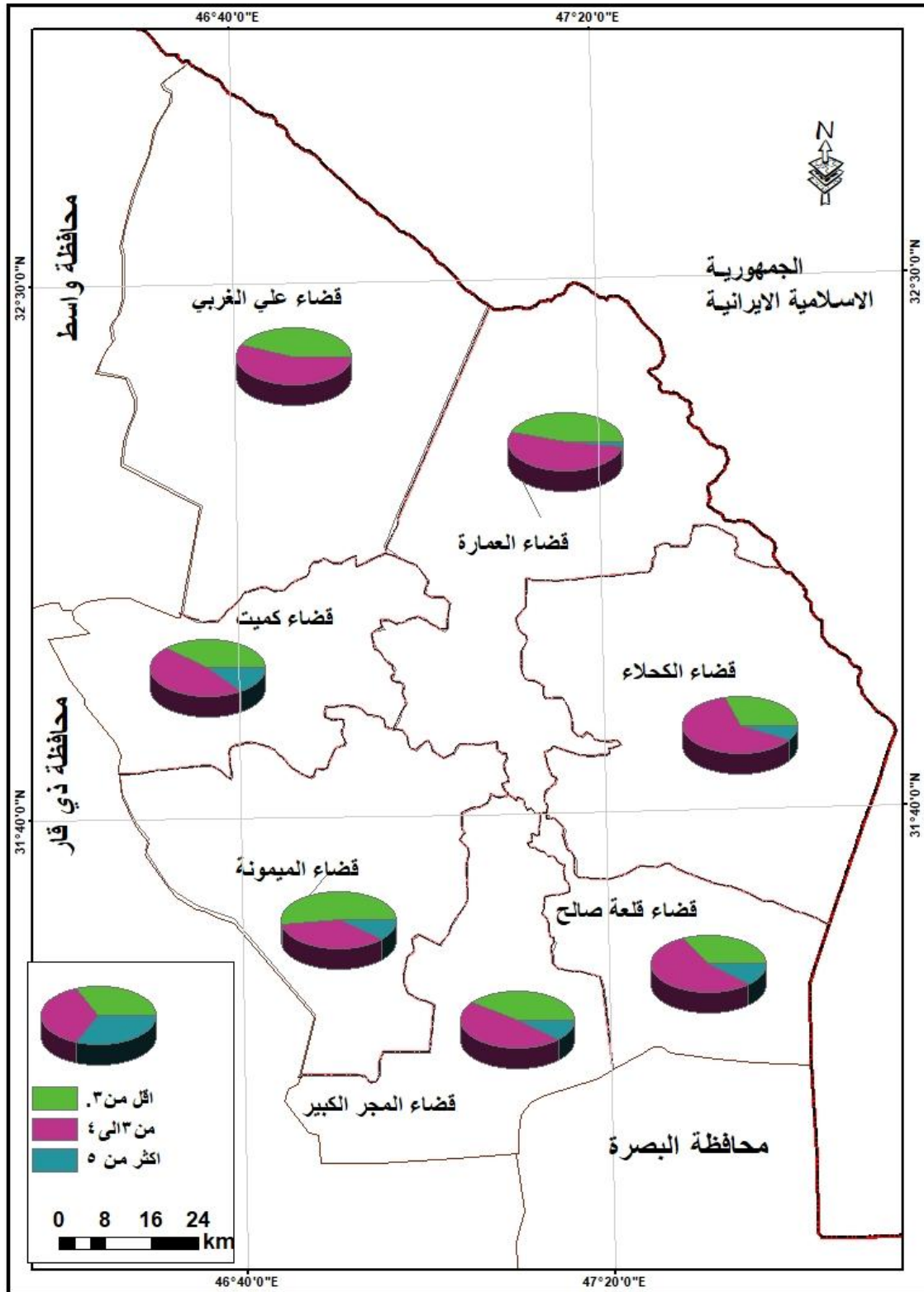
المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبيان، ملحق (1)

2- معدل الخصوبة الزوجية

أن معدل الخصوبة للمتزوجات هو النسبة بين العدد السنوي للمواليد، الى جملة عدد الإناث

في سن الحمل.

خريطة (32) الأهمية النسبية للمواليد الإحياء الذين أنجبتهم الإناث العاملات في حياتهن الزوجية بحسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (29)

فهو يختلف عن معدل الخصوبة العام الذي يقتصر على الإناث المتزوجات في سن الحمل (15-39) سنة عوضاً عن كل النساء⁽¹⁾، يعد هذا المقياس من افضل مقاييس لأنه يقيس درجة تكاثر السكان ويسهل بذلك عملية المقارنة بين أفضية المحافظة لأنه يأخذ بالحسبان العمر الإنجابي ويستبعد الأعمار الأخرى، كما يستبعد الذكور من الحساب⁽²⁾ هنالك مجموعة من العوامل التي لها علاقة وثيقة بارتفاع أو انخفاض نسبة الخصوبة، هو خروج المرأة الى العمل أي انشغالها بالعمل خارج المنزل، فضلاً عن المستوى التعليمي لها فكل هذه العوامل أدت الى أمتناع المرأة العاملة من الإنجاب من جدول (30) والخريطة (33) اتضح وجود تباين في معدلات الخصوبة مكانياً إذا يمكن تقسيمها وفق الدرجة المعيارية الى اربع مستويات:

- المستوى الاول بدرجة معيارية (+0.50 فأكثر):- يتمثل المستوى بقضاء علي الغربي بدرجة معيارية (1.50)، وقضاء المجر الكبير بدرجة معيارية (0.69)، وقضاء قلعة صالح بدرجة معيارية (0.61) ترجع اسباب ارتفاع الخصوبة الزوجية ضمن المستوى الاول الى تكاثر السكان بدرجة كبيرة ضمن الافضية المذكورة.

- المستوى الثاني بدرجة معيارية (+0.49 إلى 0.00): يتضمن المستوى قضاء الكحلاء بدرجة معيارية (0.44).

- المستوى الثالث بدرجة معيارية (- 0.01 إلى - 0.49) لا يشمل المستوى أي قضاء من أفضية محافظة ميسان

- المستوى الرابع بدرجة معيارية (- 0.50 فأقل): يتضمن المستوى قضاء العمارة بدرجة معيارية (-1.05)، وقضاء الميمونة بدرجة معيارية (-0.76)، وقضاء كميت بدرجة معيارية (-1.42).

(1) داليا عبد الجبار، التحليل المكاني للخصوبة السكانية المسجلة في محافظة ميسان، اطروحة دكتوراه، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة واسط، 2021، ص68.

(2) نوال صافي علوان، تحليل العلاقات المكانية للخصوبة السكانية دراسة في جغرافية السكان، رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة الكوفة، 2008، ص63.

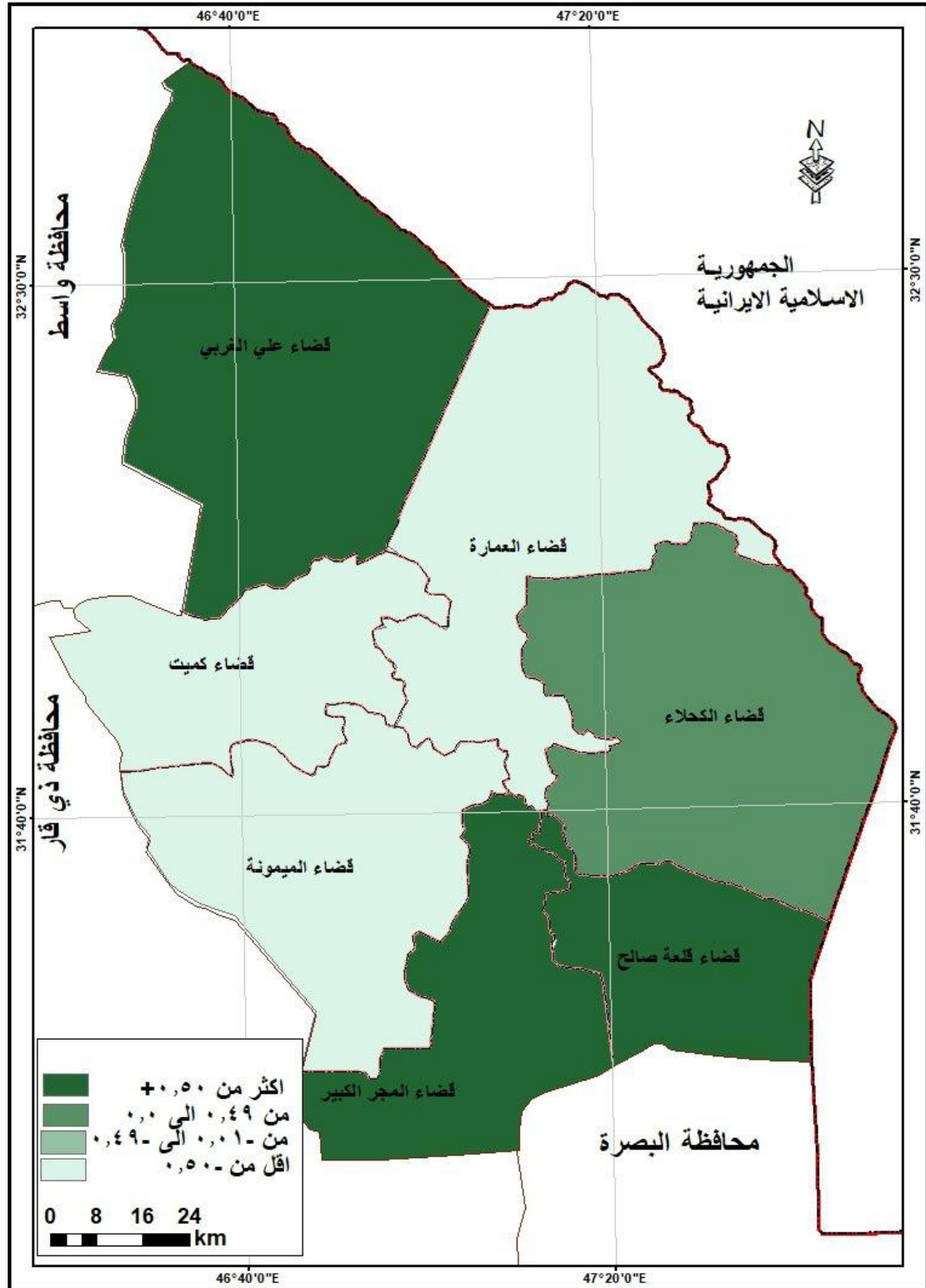
جدول (30) توزيع معدل الخصوبة الزوجية لإناث العاملات المتزوجات وفق الدرجة المعيارية
لأقضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	المواليد الإحياء 2023	المتزوجات	معدل الخصوبة	الدرجة المعيارية
1	قضاء العمارة	12	54	222.22	-1.05
2	قضاء علي الغربي	13	28	464.28	1.50
3	قضاء الميمونة	8	32	250	-0.76
4	قضاء قلعة صالح	11	29	379.31	0.61
5	قضاء المجر الكبير	12	31	387.09	0.69
6	قضاء الكحلاء	12	33	363.63	0.44
7	قضاء كميت	3	16	187.5	-1.42
	المجموع	71	223	2254.03	
	المتوسط	322.0043			
	الانحراف المعياري	94.66339			

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبيان، ملحق (1).

نستنتج من دراستنا وجود تباين مكاني للمهن التي تمارسها الإناث في المؤسسات الصحية التي اثرت بدورها على متوسط دخل اسرة قوة العمل الانثوية اما التوزيع النسبي للتحصيل الدراسي لقوى العمل الانثوية في قطاع الصح حسب الدراسة الميدانية حصل التحصيل الدراسي الاعدادية على اعلى نسبة بلغت (34.90%) والتحصيل الدراسي الابتدائية على ادنى نسبة بلغت (0.55%) نستنتج ان المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية لها ارتباط وثيق بمعوقات عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي لهذا سوف نتناول في الفصل الرابع المعوقات والاثار المترتبة على عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي وتوقعاتها المستقبلية في محافظة ميسان.

خريطة (33) توزيع معدل الخصوبة الزوجية لإناث العاملات المتزوجات بحسب أفضية محافظة
ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (30)

الفصل الرابع

**المعوقات والاثار المترتبة على
عمل الإناث في قطاع الصحة
الحكومي والتوقعات المستقبلية**

المبحث الأول

معوقات عمل الإناث في قطاع الصحة حسب الدراسة الميدانية لسنة 2023

أولاً- مشاكل بيئة العمل:

أن لتوفر العلاقة المهنية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين عن العمل أهمية من شأنها أن تحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، لكن المرأة العاملة تعاني من مشاكل في بيئة العمل، وهذا الأمر لا يشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، او لربما تعاني من استخدام سياسية الضغط من قبل ادارة العمل لإجبارها على البقاء في العمل⁽¹⁾.

أن عدم تقييم المسؤولين لجهود المرأة داخل العمل وخارجة خصوصا التزاماتها الاسرية لهذا يتطلب من الإدارة والمرأة العاملة معالجة الاسباب الداعية لتأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما⁽²⁾، هنالك نسبة كبيرة من القوى العاملة الأنثوية اشادت بوجود مشاكل بينها وبين مسؤول العمل، كون رأي مسؤول العمل هو السائد لذلك تظهر ظاهرة التسلط⁽³⁾ من الجدول (31) والخريطة (34) يلاحظ ان هنالك (223) انثى تعاني من مشاكل في العمل من مجموع عينة البحث، البالغ (361) انثى بنسبة (61.77%)، من حجم عينة البحث أما بالنسبة للمعوقات التي تواجهها القوة الأنثوية العاملة اعلى نسبة سجلت بسبب ساعات العمل بنسبة (37.66%)، أما مشكلة زملاء العمل ومشكلة المراجعين بلغت نسبة (21.97%) في المرتبة الثانية، اما مشكلة مسؤول العمل جاءت في المرتبة الثالثة بنسبة (14.34%) اما ادنى نسبة سجلت للمشاكل التي تعيق عمل الإناث في قطاع الصحة مشكلة المناوبة الليلية بنسبة (4.03%) يتبين لنا أن مشكلة ساعات العمل تعتبر عائقا اساسيا في اعاقه عمل الإناث في قطاع الصحة لما يترتب عليه اثار منها شغل بال الموظفة بأطفالها الأمر يؤدي الى قلة التركيز في العمل كون ساعات العمل طويلة من الساعة الثامنة صباحا لغاية الساعة الثانية ظهرا.

(1) كسيكيس مروة، رحمانى هاني، المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة كأستاذة في قطاع التربية والتعليم دراسة ميدانية لعينة من العاملات في قطاع التعليم بالمؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة. مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي، مرياح ورقلة، 2020، ص198.

(2) نزيهة شاوش، المعوقات الثقافية والاجتماعية اما التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، مجلد 7، العدد27، 2018، ص199.

(3) علي جاسم العبيدي، ماهر صبري درويش، المشاكل التي تواجه القوى العاملة في العراق دراسة ميدانية لبعض الشركات الصناعية في المنطقة الوسطى، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد85، 2010 ص56.

على مستوى أفضية محافظة ميسان اتضح وجود تباين مكاني لنسب مشاكل العمل، ومنها مشكلة مسؤول العمل، إذا حصل قضاء العمارة على المرتبة الأولى بنسبة (21.42%)، وقضاء علي الغربي في المرتبة الثانية بنسبة (21.21%)، ثم قضاء الكحلاء بنسبة (14.28%)، وقضاء الميمونة بنسبة (10%)، وقضاء كميت بنسبة (9.09%)، وقضاء المجر الكبير بنسبة (8.57%)، على الترتيب أما أدنى نسبة لمشكلة مسؤول العمل سجلت ضمن قضاء قلعة صالح بنسبة (6.66%)، أما بالنسبة لمشكلة زملاء العمل حصل قضاء العمارة على المرتبة الأولى بنسبة (28.57%)، وقضاء كميت بنسبة (27.27%) في المرتبة الثانية قضاء قلعة صالح بنسبة (26.66%)، ومن ثم قضائي المجر الكبير وقضاء الميمونة بنسبة (20%)، وقضاء علي الغربي بنسبة (14.14%)، على الترتيب أما أدنى نسبة لمشكلة زملاء العمل سجلت في قضاء الكحلاء بنسبة (13.28%)، أما بالنسبة لمشكلة المراجعين حصل قضاء الكحلاء على المرتبة الأولى في مشكلة المراجعين بنسبة (32.13%)، وقضاء كميت في المرتبة الثانية بنسبة (27.27%)، ومن ثم قضاء علي الغربي بنسبة (24.24%)، وقضاء العمارة بنسبة (23.21%)، وقضاء المجر الكبير بنسبة (22.85%)، وقضاء قلعة صالح بنسبة (16.66%) على الترتيب أما أدنى قضاء سجل نسبة مشاكل المراجعين قضاء الميمونة بنسبة (10%) أما مشكلة المناوبة الليلية سجل قضاء الميمونة أعلى مرتبة بنسبة (10%) ومن ثم قضاء كميت في المرتبة الثانية بنسبة (9.09%) وقضاء العمارة بنسبة (3.75%) وقضاء الكحلاء بنسبة (3.57%) وقضاء قلعة صالح بنسبة (3.33%)، وقضاء المجر الكبير بنسبة (2.85%)، على الترتيب أما أدنى قضاء سجل نسبة في مشكلة المناوبة الليلية قضاء علي الغربي بنسبة (0%)، أما بالنسبة لمشكلة ساعات العمل حصل قضاء الميمونة في المرتبة الأولى بأعلى نسبة بلغت (50%)، ومن ثم قضاء قلعة صالح بنسبة (46.66%)، وقضاء المجر الكبير بنسبة (35.71%)، وقضاء علي الغربي بنسبة (39.9%) وقضاء الكحلاء بنسبة (35.71%)، وقضاء كميت بنسبة (27.27%)، على الترتيب أما أدنى قضاء سجل نسبة لمشكلة ساعات العمل قضاء العمارة بنسبة (23.21%).

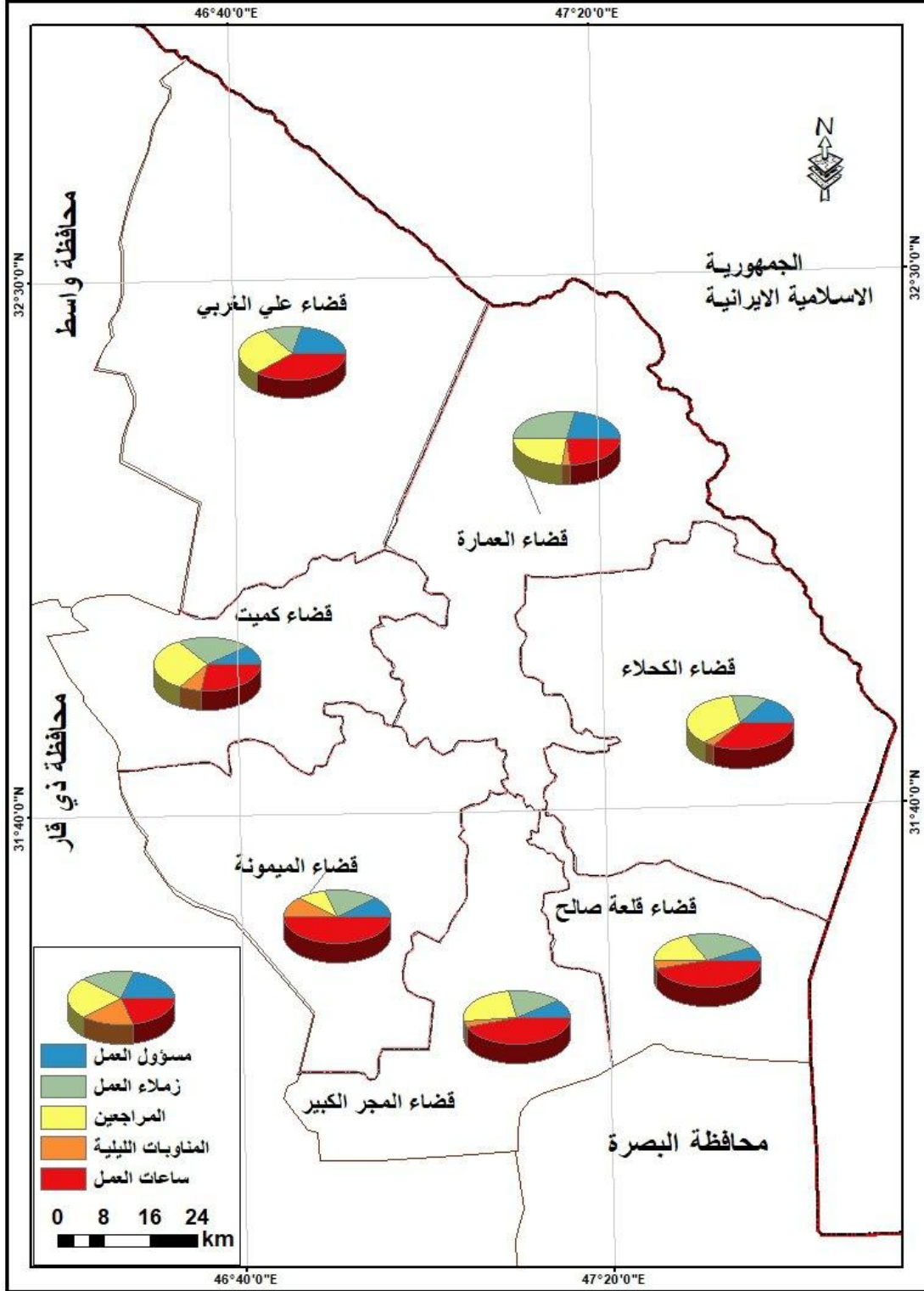
جدول (31) التوزيع العددي والاهمية النسبية لمعوقات بيئة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب

اقضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	مسؤول العمل	النسبة المئوية	زملاء العمل	النسبة المئوية	المراجعين	النسبة المئوية	المناوبة الليلية	النسبة المئوية	ساعات العمل	النسبة المئوية	المجموع	العينة
1	قضاء العمارة	12	21.42	16	28.57	13	23.21	2	3.75	13	23.21	56	100
2	قضاء علي الغربي	7	21.21	5	15.15	8	24.24	0	0	13	39.39	33	46
3	قضاء الميمونة	3	10	6	20	3	10	3	10	15	50	30	50
4	قضاء قلعة صالح	2	6.66	8	26.66	5	16.66	1	3.33	14	46.66	30	38
5	قضاء المجر الكبير	3	8.57	7	20	8	22.85	1	2.85	16	45.71	35	54
6	قضاء الكلاء	4	14.28	4	14.28	9	32.14	1	3.57	10	35.71	28	52
7	قضاء كميت	1	9.09	3	27.27	3	27.27	1	9.09	3	27.27	11	21
	المجموع	32	14.34	49	21.97	49	21.97	9	4.03	84	37.66	223	361

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان

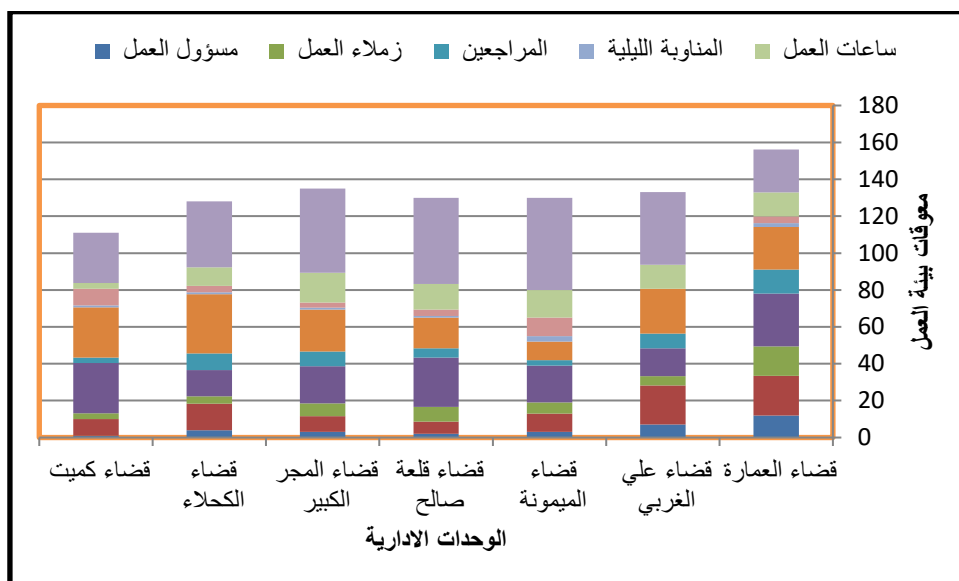
خريطة (34) الأهمية النسبية لمعوقات بيئة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب أفضية محافظة
ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (31)

شكل (10) التوزيع العددي لمعوقات بيئة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب أقضية محافظة

ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (31)

ثانياً: المواصلات

تعاني الإناث العاملات في القطاع الصحي من معوقات متمثلة بوسائل النقل، حيث تقوم بدفع جزء من راتبها الشهري للمواصلات من أجل عودتها الى المنزل، وذلك لعدم توفر وسائل نقل من قبل الدولة للوصول الى مكان العمل، من خلال الجدول (32) سجلت سيارة الإجرة أعلى نسبة (80.08%) نتيجة لعدة اسباب منها، عدم وجود وسائل نقل للموظفين في دائرة العمل فضلا عن عدم رغبة الإناث في شراء سيارة خاصة للوصول الى مكان العمل، لهذا يلاحظ اغلب الموظفات القطاع الصحي يستخدمن سيارة الاجرة اما في المرتبة الثانية سيرا على الإقدام بنسبة (9.41%)، بسبب قرب موقع العمل من مكان سكن موظفات النواحي تابعة للأقضية اما في المرتبة الثالثة جاءت السيارة الخاصة بنسبة (8.31%) اما ادنى نسبة سجلت سيارة الدائرة بنسبة (2.21%) فمن خلال استمارة الاستبيان اتضح أن عدم توفر وسائل نقل من قبل وزارة الصحة يعتبر عائقا امام عمل المرأة نتيجة لاختلاف اوقات المناوبة الليلية، فضلا عن بعد المسافة بين محل سكن الموظفة في قطاع الصحة ومكان عملها باستثناء الموظفات اللاتي يكون عملهن اقرب الى مكان سكنهن.

جدول (32) التوزيع العددي والأهمية النسبية لاستخدام وسائل النقل للوصول الى مكان العمل

حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	سيارة خاصة	النسبة المئوية	سيارة اجرة	النسبة المئوية	سيارة على الإقدام	النسبة المئوية	سيارة الدائرة	النسبة المئوية	المجموع
1	قضاء العمارة	12	12	77	77	9	9	2	2	100
2	قضاء علي الغربي	4	8.69	39	84.78	1	2.17	2	4.34	46
3	قضاء الميمونة	1	2	40	80	7	14	2	4	50
4	قضاء قلعة صالح	3	7.89	29	76.31	5	13.15	1	2.63	38
5	قضاء المجر الكبير	5	9.25	36	66.66	12	22.22	1	1.85	54
6	قضاء الكحلاء	4	7.69	48	92.3	0	0	0	0	52
7	قضاء كميت	1	4.76	20	95.23	0	0	0	0	21
	المجموع	30	8.31	289	80.05	34	9.41	8	2.21	361

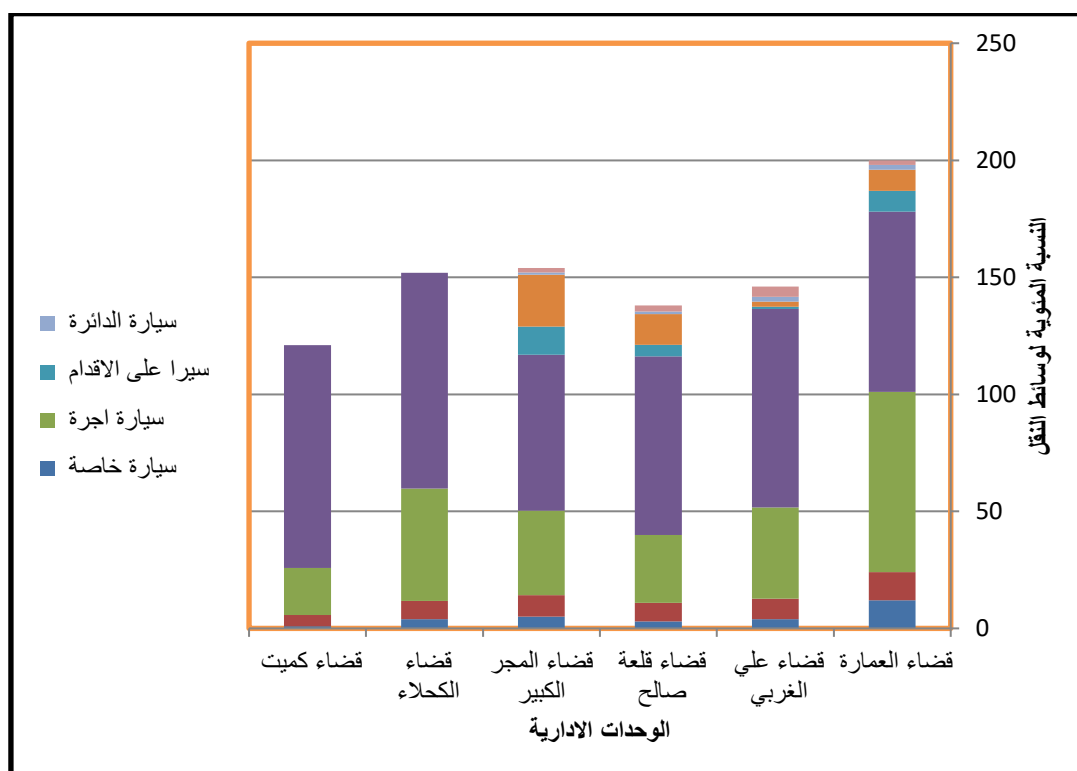
المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (1)

على مستوى افضية محافظة ميسان يتبين وجود تباين مكاني لنسب مشكلة المواصلات بالنسبة لاستخدام السيارة الخاصة حصل قضاء العمارة على اعلى نسبة بلغت (12%)، وقضاء المجر الكبير في المرتبة الثانية بنسبة (9.25%)، ومن ثم قضاء علي الغربي بنسبة (8.69%)، نتيجة لعدة اسباب منها توفر فرص لتعيين حملة الشهادات الخاصة بقطاع الصحة فهذا الأمر ادى الى ارتفاع المستوى المعيشي للسكان مما جعلهن يقتتن السيارة الخاصة وقضاء قلعة صالح بنسبة (7.89%)، وقضاء الكحلاء بنسبة (7.69%)، وقضاء كميت بنسبة (4.76%) على الترتيب اما أدنى نسبة سجلت لاستخدام سيارة خاصة هو قضاء الميمونة بنسبة (2%)، أما بالنسبة الى استخدام وسيلة النقل سيارة الأجرة حصل قضاء كميت بنسبة (95.23%)، وقضاء الكحلاء بنسبة (92.3%) في المرتبة الثانية، قضاء علي الغربي بنسبة (84.78%)، وقضاء الميمونة بنسبة (80%)، وقضاء العمارة بنسبة (77%)، وقضاء قلعة

صالح بنسبة (76.31)، وقضا المجر الكبير بنسبة (66.66) على الترتيب اما ادنى قضاء سجلت فيه نسبة ضئيلة لاستخدام سيارة الإجرة هو قضاء المجر الكبير، ويعود سبب ذلك الى وجود اعداد كبيرة من المراكز الصحية المنتشرة في جميع نواحي قضاء المجر الكبير، او بسبب قربها من منازل، هذا الأمر ينعكس بدورة على قلة استخدامهن لسيارة الاجرة اما بالنسبة للسير على الإقدام، حصل قضاء المجر الكبير على المرتبة الأولى بنسبة (22.22%) اما قضاء الميمونة في المرتبة الثانية بنسبة بلغت (14%)، ثم قضاء قلعة صالح بنسبة (13.15%)، وقضاء العمارة بنسبة (9%) وقضاء علي الغربي بنسبة (2.17%)، على الترتيب اما ادنى نسب سجلت في قضائي قضاء كميت وقضاء الكحلاء، اما بالنسبة لاستخدام سيارة الدائرة للوصول الى مكان العمل تكاد تكون معدومة، فنلاحظ تشكل نسب قليلة من بين وسائل النقل المستخدمة من قبل الإناث العاملات للوصول الى مكان العمل.

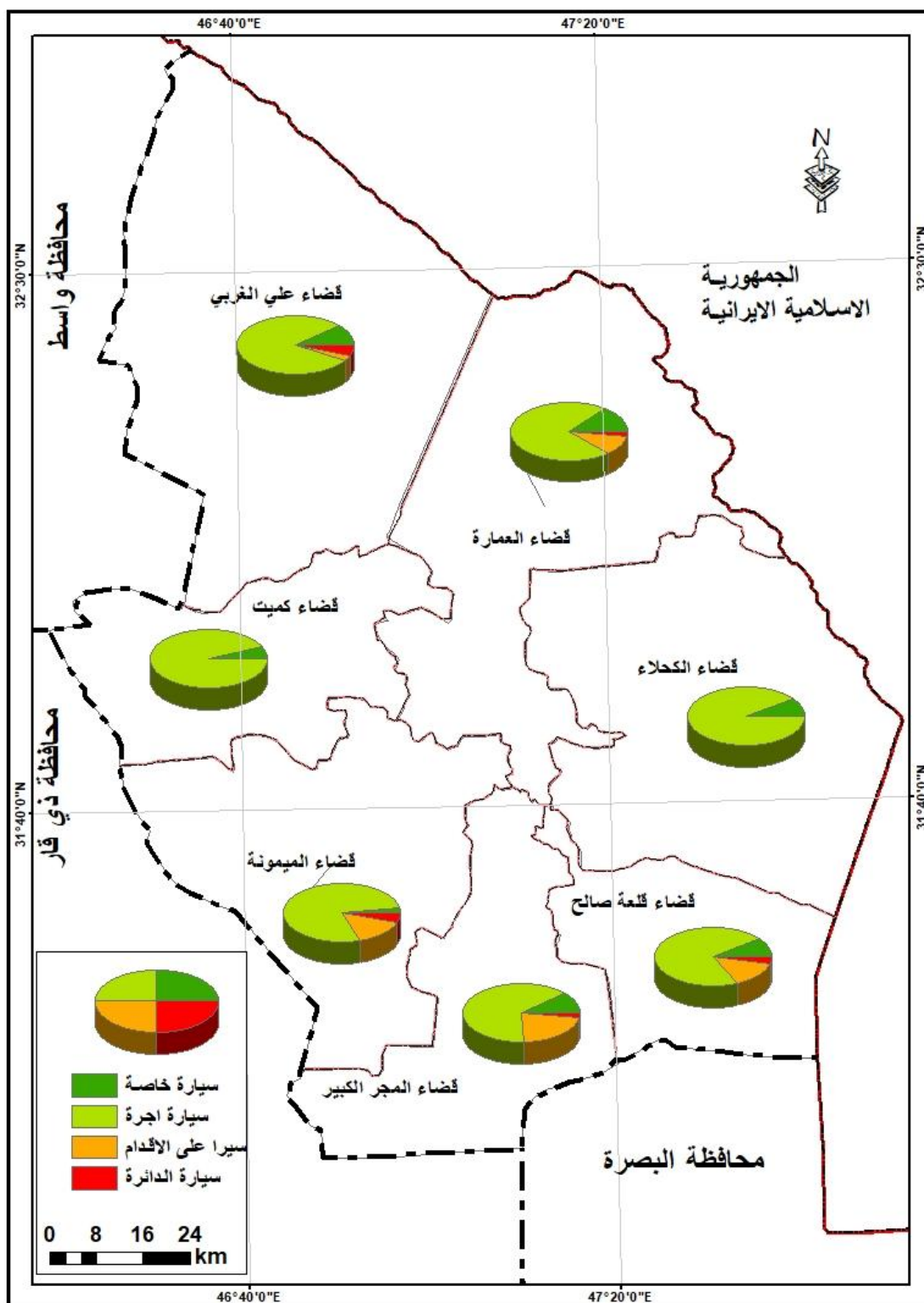
شكل (11) التوزيع النسبي لاستخدام وسائل النقل للوصول الى مكان العمل حسب أفضية محافظة

ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (32)

خريطة (35) الاهمية النسبية لاستخدام وسائل النقل للوصول الى مكان العمل حسب اقسية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (32)

ثالثاً- التأخر عن موعد الدوام الرسمي

من أبرز معوقات عمل الإناث التي لها علاقة بوسائل النقل هو التأخر عن موعد الدوام الرسمي، نتيجة لعدة اسباب منها: كثرة الازدحامات وطول المسافة، وبالإضافة الى عدم نهوض الموظف مبكراً، من خلال الجدول (33) والخريطة (36) نلاحظ ان التأخر عن الدوام الرسمي بسبب المواصلات حصل على أعلى نسبة (50.18%)، نتيجة لبعد مسافة مكان العمل عن مسكن الموظفة بقطاع الصحة او نتيجة لإزدحام او تعطل في وسيلة النقل، ثم سبب طول المسافة في المرتبة الثانية بنسبة (26.93%) اما ادنى نسبة سجلت بسبب عدم النهوض مبكراً بنسبة (22.87%).

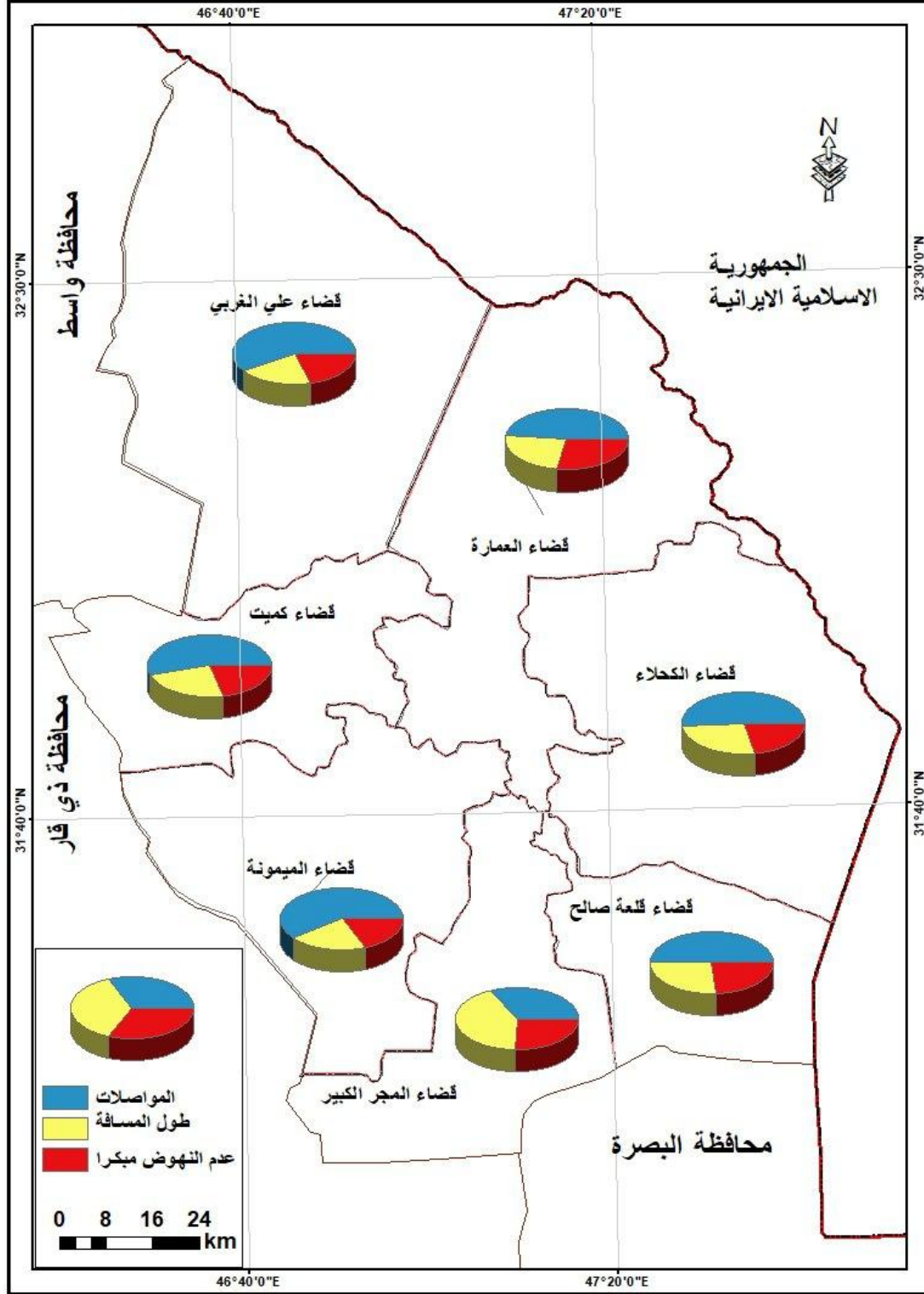
جدول (33) التوزيع العددي والاهمية النسبية لأسباب تأخر قوى العمل الأنثوية عن العمل حسب أقضية محافظة ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	المواصلات	النسبة المئوية	طول المسافة	النسبة المئوية	عدم النهوض مبكراً	النسبة المئوية	المجموع	العينة
1	قضاء العمارة	34	48.57	16	22.85	20	28.57	70	100
2	قضاء علي الغربي	24	57.14	10	23.8	8	19.04	42	46
3	قضاء الميمونة	21	58.33	9	25	6	16.66	36	50
4	قضاء قلعة صالح	15	50	8	26.66	7	23.33	30	38
5	قضاء المجر الكبير	12	34.28	14	40	9	25.71	35	54
6	قضاء الكلاء	22	51.16	12	27.9	9	20.93	43	52
7	قضاء كميث	8	53.33	4	26.66	3	20	15	21
	المجموع	136	50.18	73	26.93	62	22.87	271	361

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (1)

من جدول (33) والخريطة (36) يتضح وجود تباين مكاني لأقضية محافظة ميسان في نسب أسباب التأخر عن الدوام الرسمي إذا حصل قضاء الميمونة على أعلى نسبة (58.33%)، وحصل قضاء المجر الكبير على ادنى نسبة (34.28%)، أما سبب طول المسافة حصل قضاء المجر الكبير على أعلى نسبة (40%)، وادنى نسبة في قضاء علي الغربي (23.8%)، اما سبب عدم النهوض مبكراً حصل قضاء العمارة على أعلى نسبة (28.57%)، وذلك بسبب الإرهاق نتيجة العمل فضلاً عن وجود المناوبة الليلية وهذا الأمر يؤدي الى صعوبة نهوض من النوم مبكراً اما ادنى نسبة سجلت في قضاء الميمونة بنسبة (16.66%).

خريطة (36) الأهمية النسبية لإسباب تأخر الإناث العاملات في قطاع الصحة عن العمل حسب أقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (33)

رابعاً- رفض أحد افراد الاسرة العمل في الصحة

يرى البعض أن المرأة كائن ضعيف وظيفتها فقط مقتصرة على تربية الإبناء، ومسؤولية الاسرة، الا أن خروج امرأة الى العمل خارج المنزل واختلاطها بالرجال يعتبر للبعض امر مناف للتعاليم الروحية والاعراف والتقاليد الاجتماعية، يعد عمل المرأة في قطاع ذات اهمية بالنسبة لإفراد المجتمع لكن هنالك عدد من الاسر ترفض دخول المرأة في قطاع الصحة وعملها في المستشفيات، بسبب المناوبة الليلية سابقا لكن في الآونة الأخيرة نلاحظ تغير في ثقافة الشعوب مما ادى الى أقبال اعداد كبيرة من الإناث للعمل في قطاع الصحة، فضلا عن منح فرص تعيين من قبل وزارة الصحة من الجدول (34) جاءت نظرة المجتمع بأعلى نسبة إذا بلغت (71.83%)، من ثم المناوبة الليلية بنسبة (23.94%)، وادنى نسبة انتقال العدوى او الأمراض بنسبة (4.22%).

جدول (34) التوزيع العددي والنسبي للأسباب رفض أحد افراد الاسرة عمل الإناث في قطاع الصحة

حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023

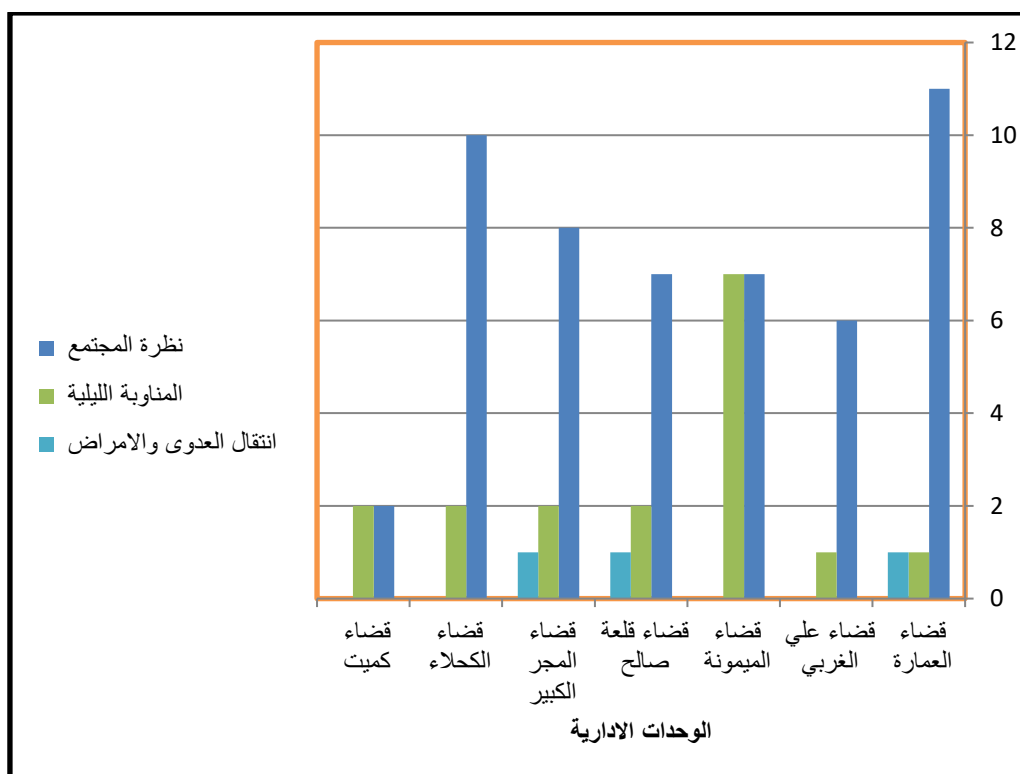
ت	الوحدات الإدارية	نظرة المجتمع	النسبة المئوية	المناوبة الليلية	النسبة المئوية	انتقال العدوى والأمراض	النسبة المئوية	المجموع	العينة
1	قضاء العمارة	11	84.61	1	7.69	1	7.69	13	100
2	قضاء علي الغربي	6	85.71	1	14.28	0	0	7	46
3	قضاء الميمونة	7	50	7	50	0	0	14	50
4	قضاء قلعة صالح	7	70	2	20	1	10	10	38
5	قضاء المجر الكبير	8	72.72	2	18.18	1	9.09	11	54
6	قضاء الكحلاء	10	83.33	2	16.66	0	0	12	52
7	قضاء كميت	2	50	2	50	0	0	4	21
	المجموع	51	71.83	17	23.94	3	4.22	71	361

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (1)

من خلال الجدول (34) والخريطة (37) يتضح وجود تباين مكاني للأقضية محافظة ميسان لأسباب رفض أحد افراد الاسرة العمل في القطاع الصحي، إذا جاءت نظرة المجتمع في المرتبة الاولى بأعلى النسب في قضاء علي الغربي بنسبة بلغت (85.71%)، وادنى نسبة لها سجلت في قضائي الميمونة وكميت بنسبة (50%) أما بسبب المناوبة الليلية حصل قضائي الميمونة وكميت على اعلى النسب، وادنى نسبة في قضاء العمارة بنسبة (7.69%)، بسبب وجود اعداد كبيرة من الموظفين وهذا الأمر ادى الى قلة المناوبات الليلية، اما بسبب انتقال العدوى او الأمراض حصل قضاء قلعة صالح على اعلى نسبة إذا بلغت (10%) وادنى نسبة في أقضية علي الغربي الميمونة الكحلاء وكميت بنسبة (0%)

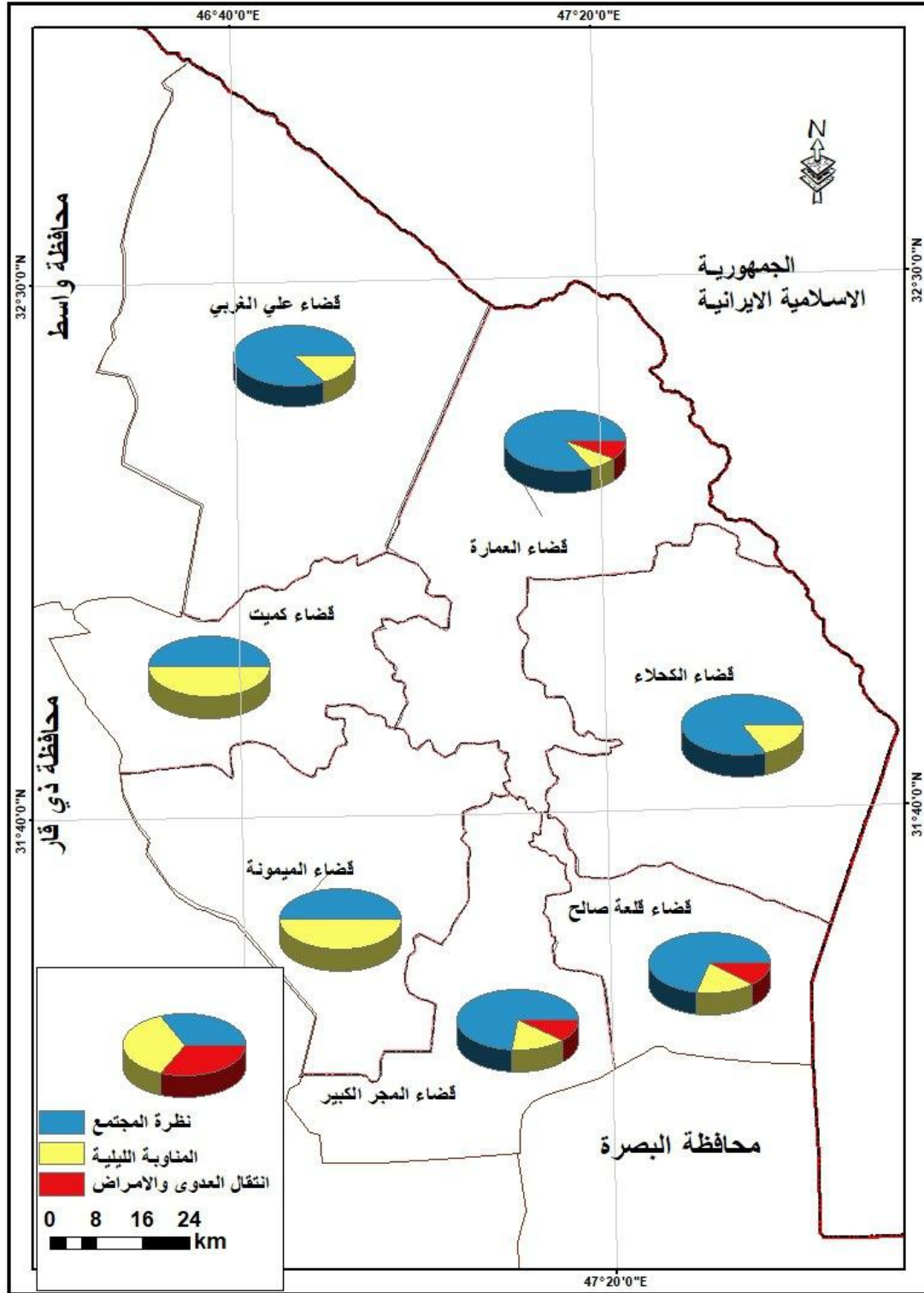
شكل (12) التوزيع النسبي لأسباب رفض أحد افراد الاسرة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب

أقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (34)

خريطة (37) التوزيع النسبي لأسباب رفض أحد أفراد الاسرة عمل الإناث في قطاع الصحة حسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (34)

المبحث الثاني

الآثار المترتبة على عمل الإناث في قطاع الصحة الحكومي

أولاً- المشاكل الأسرية

ان عمل المرأة ومساهمتها في التنمية الاقتصادية وأتساع نشاطها وخروجها عن اطار الواجبات المنزلية يؤدي الى تغيرات نوعية في العلاقات الأسرية وعلاقات الإنتاج في المجتمع، اصبح معقد الى حد كبير من خلال استمارة الاستبيان تم طرح سؤال لعينة البحث هل تعانين من مشاكل في المنزل بسبب عملك خارج المنزل، كانت الإجابة بنعم (82) انثى بنسبة (22.71%) من مجموع اناث عينة البحث البالغة (361 انثى)، من خلال الجدول نجد ان اسباب المشاكل الأسرية تتباين نسبها في منطقة الدراسة فجاءت المشاكل بسبب العمل على اعلى نسبة إذا بلغت نسبتها (40.24%) ومن ثم مشاكل المشاكل بسبب الزوج بنسبة (28.04%) اما ادنى نسب سجلت لمشاكل الالهل والاطفال بنسبة بلغت (15.85%)

جدول (35) التوزيع العددي والاهمية النسبية لأسباب المشاكل الأسرية حسب أفضية محافظة

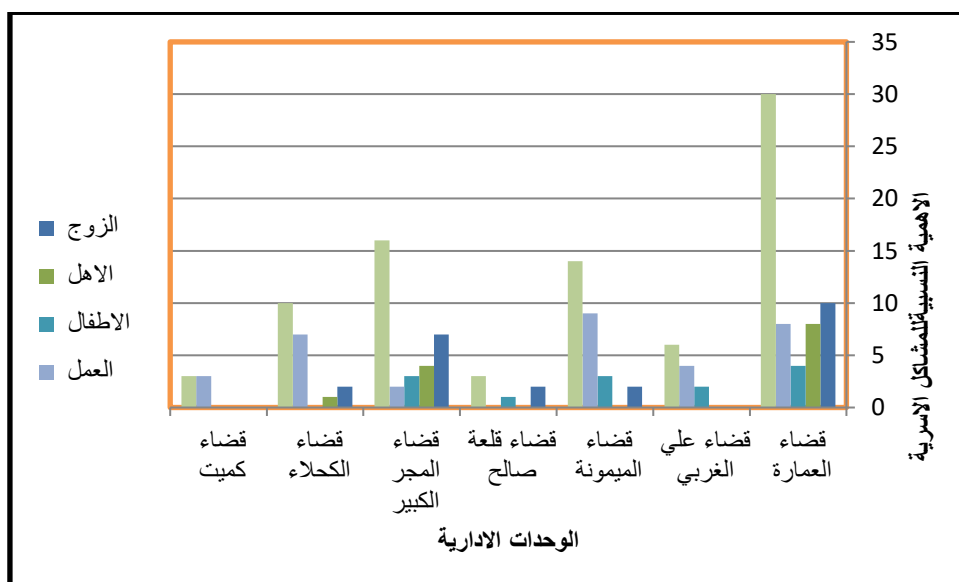
ميسان لسنة 2023

ت	الوحدات الإدارية	الزوج	النسبة المئوية	الاهل	النسبة المئوية	الاطفال	النسبة المئوية	العمل	النسبة المئوية	المجموع	العينة
1	قضاء العمارة	10	33.33	8	26.66	4	13.33	8	26.66	30	100
2	قضاء علي الغربي	0	0	0	0	2	33.33	4	66.66	6	46
3	قضاء الميمونة	2	14.28	0	0	3	21.42	9	63.28	14	50
4	قضاء قلعة صالح	2	66.66	0	0	1	33.33	0	0	3	38
5	قضاء المجر الكبير	7	43.75	4	25	3	18.75	2	12.5	16	54
6	قضاء الكحلاء	2	20	1	10	0	0	7	70	10	52
7	قضاء كميت	0	0	0	0	0	0	3	100	3	21
	المجموع	23	28.04	13	15.85	13	15.85	33	40.24	82	361

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (1)

من الجدول (35) والخريطة (38) اتضح وجود تباين مكاني لأقضية محافظة ميسان الأسباب المشاكل الإسرية اذا حصل قضاء قلعة صالح على أعلى نسب بسبب الزوج إذا بلغت (66.66%) يرجع ارتفاع نسب المشاكل بسبب الزوج الى انخفاض المستوى الثقافي للزوج الذي لا يتوافق مع المستوى الثقافي لها، او قد يكون الزوج عاطل عن العمل، أما ادنى نسبة سجلت في قضائي علي الغربي وكميت بنسبة (0%)، اما المشاكل بسبب الأهل حصل قضاء العمارة على أعلى النسب إذا بلغت (26.66%)، وادنى نسب سجلت في قضاء علي الغربي وقضاء الميمونة وقضاء قلعة صالح وقضاء كميت، أما المشاكل بسبب الاطفال اعلى نسبة في قضائي علي الغربي وقضاء قلعة صالح لأن الإناث العاملات في الصحة تواجه مشكلات عدة الا وهي تربية الاطفال الذي يقع على عاتق المرأة العاملة اما ادنى نسبة في قضائي الكحلاء كميت اما المشاكل بسبب العمل حصل قضاء كميت اعلى نسبة إذا بلغت (100%) بسبب ضغوطات العمل المرهقة للمرأة العاملة في قطاع الصحة فلايبد من العمل على تخفيف الإعباء المزدوجة عنها لغرض التوافق بين العمل والحياة الإسرية اما ادنى نسبة سجلت في قضاء قلعة صالح بنسبة (0%).

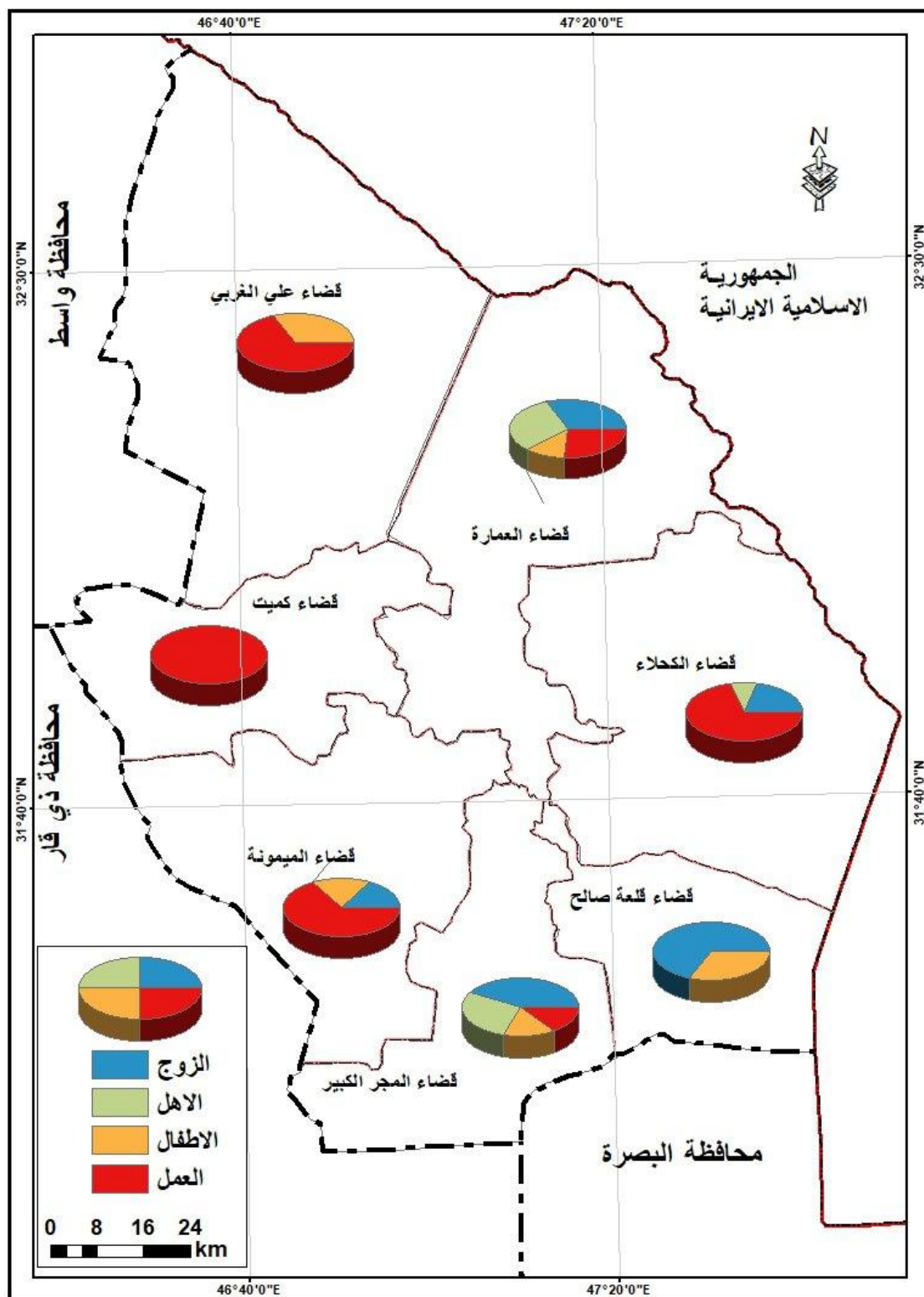
شكل (13) الأهمية النسبية لأسباب المشاكل الإسرية حسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (35)

هناك طرق لعلاج المشاكل الإسرية تم طرح سؤال، وهو كيف تتعاملين مع المشاكل الإسرية والضغوط النفسية بسبب العمل، (اما ممارسة الرياضة، التدخين، بالحكمة والعقل، قضاء وقت في عمل اخر)،

خريطة (38) الاهمية النسبية لأسباب المشاكل الاسرية حسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (35)

من خلال الجدول (36) حصلت طريقة بالحكمة والعقل على نسبة بلغت (73.35%)، من ثم طريقة ممارسة عمل آخر بنسبة (25.29%)، وطريقة ممارسة الرياضة بنسبة (1.78%) أما ادنى نسبة سجلت لطريقة التدخين بنسبة بلغت (0%). من الجدول (36) والخريطة (39) يتضح وجود تباين مكاني لنسب الطرائق المستخدمة من قبل الإناث العاملات بقطاع الصحة لعلاج المشاكل الأسرية نجد ان طريقة بالحكمة والعقل أفضل الطرق المستخدمة من قبل الإناث العاملات في قطاع الصحة لعلاج المشاكل التي تواجهها إذا حصل قضاء علي الغربي على اعلى نسبة لطريقة الحكمة والعقل إذا بلغت نسبتها (83.72%)

جدول (36) التوزيع العددي والاهمية النسبية لطرق علاج المشاكل الإسرية لقوى العمل الأنثوية

حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023

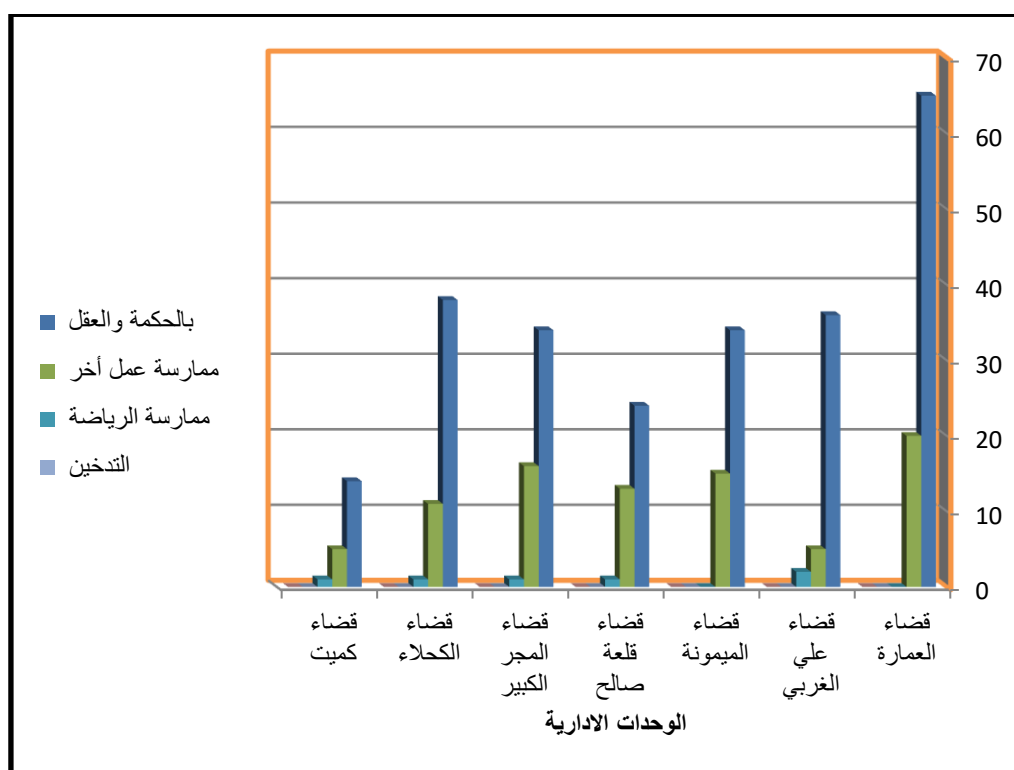
ن	الوحدات الإدارية	بالحكمة والعقل	النسبة المئوية	ممارسة عمل آخر	نسبة المئوية	ممارسة الرياضة	النسبة المئوية	التدخين	النسبة المئوية	المجموع	العينة
1	قضاء العمارة	65	76.47	20	23.52	0	0	0	0	85	100
2	قضاء علي الغربي	36	83.72	5	11.62	2	4.65	0	0	43	46
3	قضاء الميمونة	34	69.83	15	30.61	0	0	0	0	49	50
4	قضاء قلعة صالح	24	63.86	13	35.13	1	2.7	0	0	37	38
5	قضاء المجر الكبير	34	66.66	16	31.37	1	1.96	0	0	51	54
6	قضاء الكحلاء	38	76	11	22	1	2	0	0	50	52
7	قضاء كميت	14	70	5	25	1	5	0	0	20	21
	المجموع	245	72.91	85	25.29	6	1.78	0	0	336	361

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (1)

اما ادنى نسبة سجلت في قضاء قلعة صالح بنسبة (63.86%) كون أهل الزوج لهم تأثير في عدم اعطاء للمرأة رأيها واستخدام الحكمة في معالجة مشاكلها الأسرية الباعثة من مشاكل العمل اما حل المشكلة الأسرية بطريقة ممارسة عمل اخر جاء قضاء قلعة صالح بنسبة (35.13%)، اما ادنى قضاء وهو قضاء علي الغربي سجلت فيه نسبة بلغت (11.62%)، أما حل مشكلة عن طريق ممارسة الرياضة سجل قضاء علي الغربي أعلى نسبة لإستخدامها بنسبة بلغت (3.65%)، اما أدنى قضائي لم يستخدم تلك الطريقة (ممارسة الرياضة) هما قضاء الميمونة و قضاء العمارة، نتيجة لعدة اسباب منها.. ضغوطات العمل والإسرة وعدم وجود وقت كافي لها كون أغلب وقتها في العمل أما حل المشكلة بطريقة التدخين سجلت جميع اقضية منطقة الدراسة نسبة (0%) ذلك بسبب العادات والتقاليد التي تحكم المجتمع التي لا تسمح للإناث العاملات في قطاع الصحة ممارسة هذا الطريقة في معالجة مشاكلها الاسرية التي تواجهها.

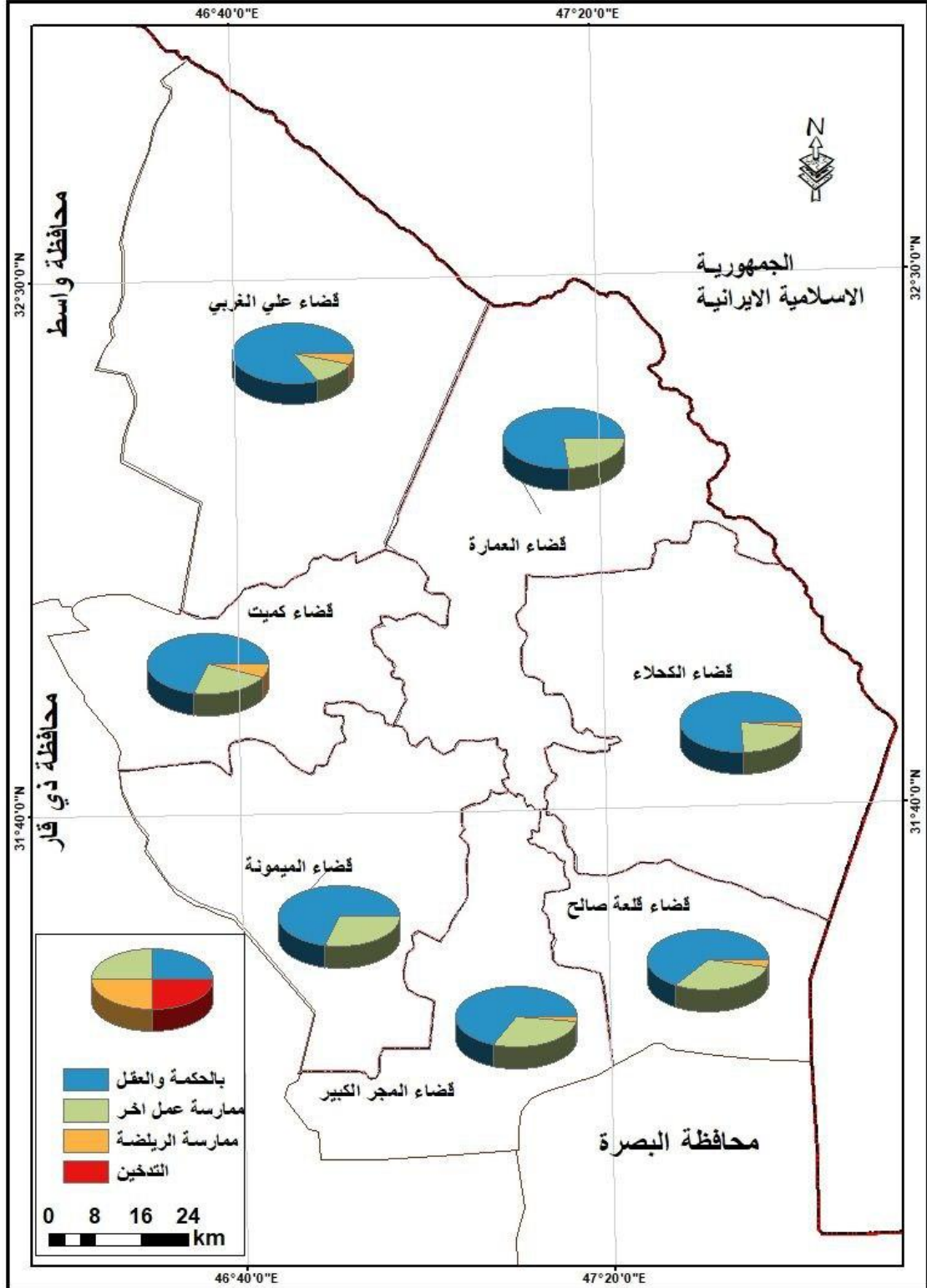
شكل (14) الأهمية النسبية لطرق علاج المشاكل الأسرية لقوى العمل الأنثوية حسب أقضية

محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (36)

خريطة (39) الاهمية النسبية لطرق علاج المشاكل الإسرية لقوى العمل الأنثوية حسب أقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (36)

ثانياً- الواجبات المنزلية

من خلال استمارة الإستبيان اتضح لنا ان عدد الإناث اللاتي يؤثر عملهن على واجبات المنزلية بلغ (162) انثى عاملة بنسبة (33.87%) من مجموع أناث عينة البحث البالغة (361) انثى عاملة، هذا يعني أن نسبة كبيرة من قوة العمل الأنثوية يؤثر عملها على اداء واجباتها المنزلية بأكمل وجه، هناك افراد من العائلة تقوم بمساعدتها في اعمال المنزل، كالزوج والاهل والاطفال، يلاحظ من الجدول والشكل تتباين الفئات التي تساعد الإناث العاملات في المنزل جاءت نسبة مساعدة الاهل في المرتبة الاولى بنسبة (43.20%) اما ادنى نسبة سجلت مساعدة الخادمة بنسبة (0.61%).

جدول (37) التوزيع العددي والأهمية النسبية للمساعدة في الواجبات المنزلية التي تلقى على عاتق

المرأة العاملة حسب أقضية محافظة ميسان لسنة 2023

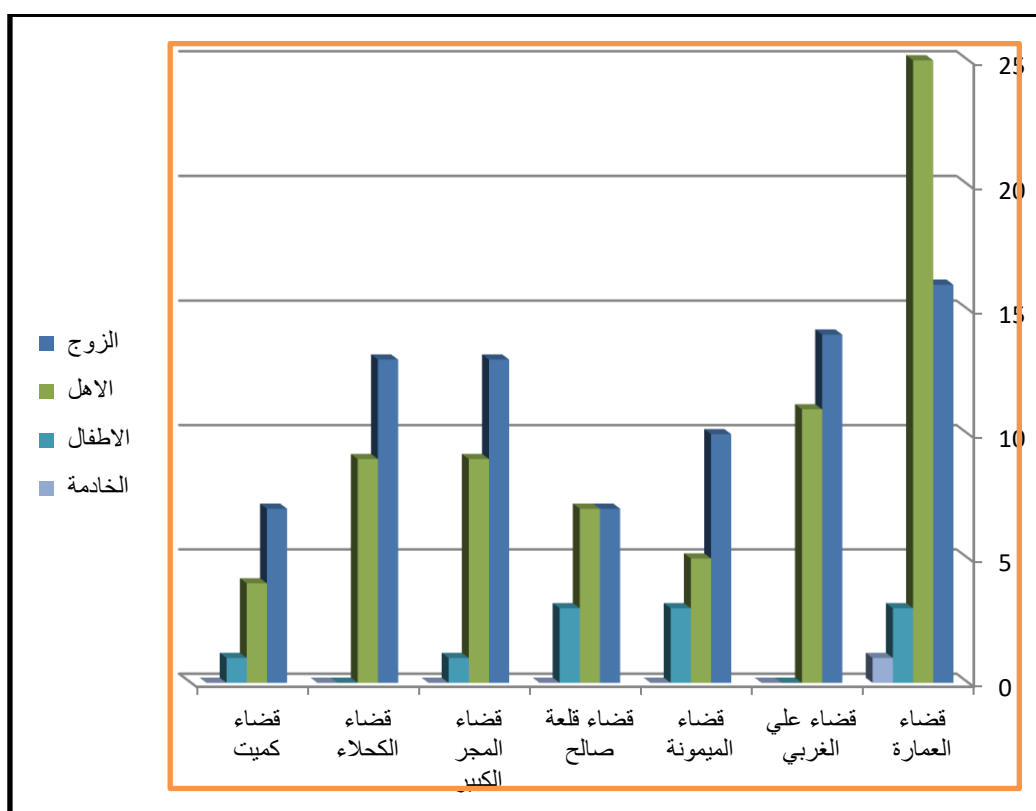
ت	الوحدات الإدارية	مساعدة الزوج	النسبة المئوية	مساعدة الاهل	النسبة المئوية	مساعدة الاطفال	النسبة المئوية	مساعدة الخادمة	النسبة المئوية	المجموع	العينة
1	قضاء العمارة	16	35.55	25	55.55	3	6.66	1	2.22	45	100
2	قضاء علي الغربي	14	56	11	44	0	0	0	0	25	46
3	قضاء الميمونة	10	55.55	5	27.77	3	16.66	0	0	18	50
4	قضاء قلعة صالح	7	41.17	7	41.17	3	17.64	0	0	17	38
5	قضاء المجر الكبير	13	56.52	9	39.13	1	4.34	0	0	23	54
6	قضاء الكحلاء	13	59.09	9	40.9	0	0	0	0	22	52
7	قضاء كميت	7	58.33	4	33.33	1	8.33	0	0	12	21
	المجموع	80	49.38	70	43.20	11	6.79	1	0.61	162	361

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (1)

من جدول (37) يتضح وجود تباين مكاني لأقضية محافظة ميسان في نسب الفئات المساعدة لإناث العاملات في قطاع الصحة بلغت أعلى نسبة لمساعدة الزوج في قضاء العمارة بنسبة (35.55%) ومن ثم قضاء علي الغربي بنسبة (56%) من ثم قضاء المجر الكبير (52.56%) وقضاء الكحلاء بنسبة (59.09%)، ثم قضاء الميمونة بنسبة (10%)، أما ادنى نسب سجلت ضمن قضاء قلعة صالح (41.17) وقضاء كميت بنسبة (58.33%)، على الترتيب ما بالنسبة لمساعدة الأهل حصل قضاء العمارة على أعلى نسبة إذا بلغت (55.55%) أما ادنى نسبة سجلت ضمن قضاء كميت بنسبة (3%) أما مساعدة الاطفال فأعلى نسبة سجلت ضمن قضاء قلعة صالح بنسبة (17.63%)، وادنى نسبة سجلت في قضاء الكحلاء بنسبة (0%)، أما مساعدة الخادمة سجلت نسب معدومة في معظم أقضية منطقة الدراسة ما عدا قضاء العمارة سجلت نسبة (2.22%)، كون معظم الاسر في منطقة الدراسة لا تعتمد على مساعدة الخادمة في الأعمال المنزلية.

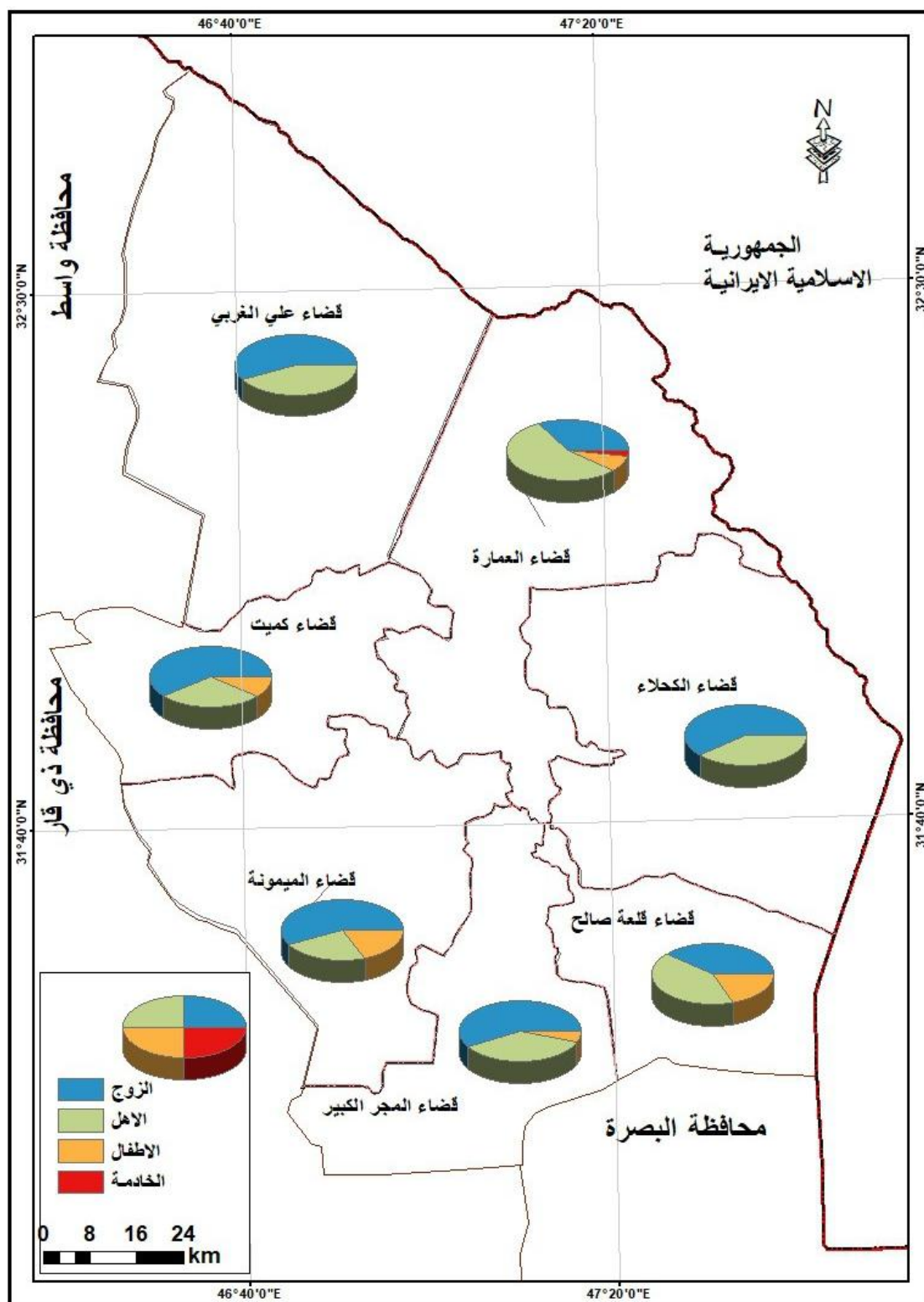
شكل (15) الأهمية النسبية للمساعدة في الواجبات المنزلية حسب اقضية محافظة ميسان لسنة

2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (37)

خريطة (40) الأهمية النسبية للمساعدة في الواجبات المنزلية على عاتق المرأة العاملة بحسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (37)

ثالثاً- الإجازات ومدى التمتع بها

أن الإناث في قطاع الصحة تحتاج الى اجازة تمتع بها، بسبب ضغوطات العمل المتمثلة بساعات العمل والمراجعين أو المرضى نتيجة لتعاملها بشكل مباشر معهم، أو بسبب اكمال الدراسة أو الحمل من خلال الإستمارة الإستبيان تبين أن عدد الإناث العاملات في الصحة اللاتي يتمتعن بإجازة 232 انثى بنسبة (63.26%) من مجموع أناث عينة البحث البالغة (361) انثى من خلال الجدول (37) والخريطة (41) نلاحظ وجود تباين في نوع الإجازة لمنطقة الدراسة أعلى نسبة لإجازات هي اجازة الأمومة بنسبة (63.79%) ومن ثم ذلك الإجازات المرضية بنسبة (29.7%)، واجازات الدراسة بنسبة (5.60%) اما ادنى نسبة حصلت عليها الإجازات براتب أسمي (0.86%)

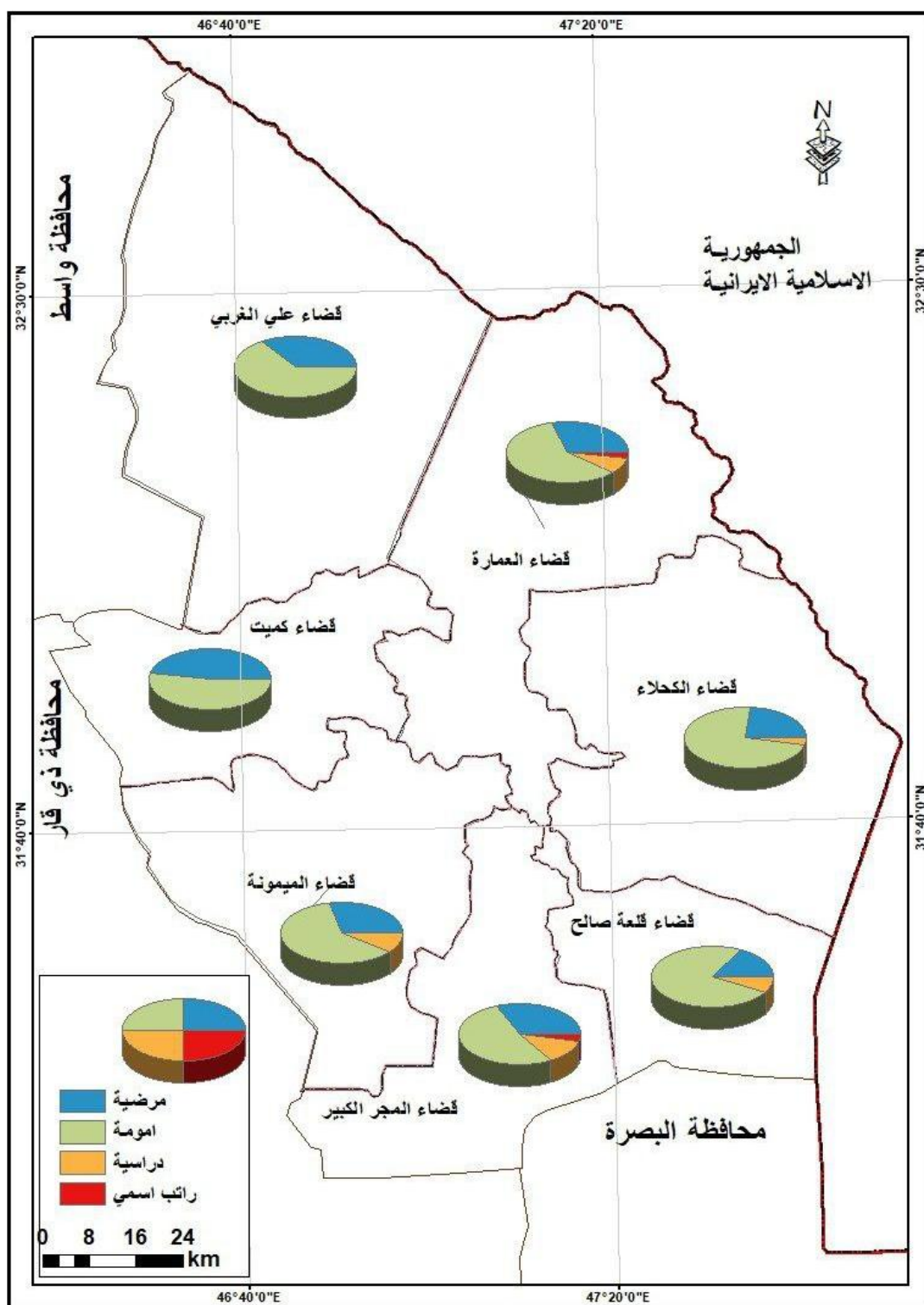
جدول (38) التوزيع العددي والأهمية النسبية لأنواع الإجازات التي تتمتع بها الإناث العاملات بقطاع الصحة حسب أقضية محافظة ميسان لسنة 2023

الوحدات الإدارية	اجازة مرضية	النسبة المئوية	اجازة أمومة	النسبة المئوية	اجازة دراسية	النسبة المئوية	اجازة راتب أسمي	النسبة المئوية	المجموع	العينة
قضاء العمارة	14	31.11	27	60	3	6.66	1	2.22	45	100
قضاء علي الغربي	10	37.03	17	62.96	0	0	0	0	27	46
قضاء الميمونة	11	29.72	23	62.16	3	8.1	0	0	37	50
قضاء قلعة صالح	5	15.15	26	78.78	2	6.06	0	0	33	38
قضاء المجر الكبير	12	33.33	19	52.77	4	11.11	1	2.77	36	54
قضاء الكحلاء	8	22.85	26	74.28	1	2.85	0	0	35	52
قضاء كميت	9	47.36	10	52.63	0	0	0	0	19	21
المجموع	69	29.74	148	63.79	13	5.60	2	0.86	232	361

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان، ملحق (1)

من خلال الجدول (38) والخريطة (41) يتضح وجود تباين مكاني لأفضية محافظة ميسان لأنواع الإجازات التي تتمتع بها الموظفات في قطاع الصحة، بالنسبة للإجازة المرضية سجلت أعلى نسبة (47.36%) في قضاء كميت، ومن ثم قضاء علي الغربي بنسبة (37.03%)، وقضاء المجر الكبير بنسبة (33.33%)، وقضاء العمارة بنسبة (31.11%) وقضاء الميمونة بنسبة (29.72%)، وقضاء الكحلاء بنسبة (22.85%) على الترتيب، أما ادنى نسبة سجلت ضمن قضاء قلعة صالح بنسبة (15.15%)، وإجازة الأمومة اعلى نسبة في قضاء قلعة صالح بنسبة (78.78%)، ومن ثم قضاء الكحلاء بنسبة (84.28%)، وقضاء علي الغربي بنسبة (62.96%)، وقضاء الميمونة بنسبة (62.16%)، وقضاء العمارة بنسبة (60%)، وقضاء المجر الكبير بنسبة (52.77%) على الترتيب اما ادنى نسبة سجلت في قضاء كميت (52.63%) تبين ايضا ان اجازة الدراسة أعلى نسبة سجلت في قضاء المجر الكبير بنسبة (11.11%) ومن ثم قضاء الميمونة بنسبة (8.1%) وقضاء العمارة بنسبة (6.66%) وقضاء قلعة صالح بنسبة (6.06%) وقضاء الكحلاء بنسبة (2.85%) على الترتيب اما ادنى نسب سجلت ضمن قضائي علي الغربي وقضاء كميت بنسبة (0%)، ايضا اجازة الراتب الإسمي اعلى نسبة حصل عليها قضاء المجر الكبير بنسبة (2.77%)، وقضاء العمارة بنسبة (2.22%)، وأما الأفضية الأخرى لمنطقة الدراسة سجلت نسبة (0%) كون اغلب موظفات قطاع الصحة مواظبات على الدوام بشكل مستمر، وعدم اللجوء الى اخذ اجازة راتب اسمي لان المخصصات المالية المترتبة على من يأخذ اجازة براتب اسمي لا تكفي لسد الحاجة.

خريطة (41) الأهمية النسبية لأنواع الإجازات التي تتمتع بها الإناث العاملات بقطاع الصحة حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على ، جدول (38)

المبحث الثالث

التوقعات المستقبلية لعمل الإناث في القطاع الصحي

تعد التوقعات المستقبلية من الخطوات الموثوقة والمدروسة التي تقودنا الى مستقبل ايسر، لإنها رؤية شاملة لمعالم المستقبل⁽¹⁾، وجاء المبحث ليسلط الضوء على التوقعات المستقبلية للقوة العاملة الأنثوية في قطاع الصحة في محافظة ميسان، من خلال وضع ارقام مستقبلية تساعد المهتمين بأمور التنمية لوضع خطط مستقبلية للنهوض بالواقع الاقتصادي والاجتماعي للسكان؛ لان التوقعات المستقبلية تعد من الموضوعات المهمة لما لها من تأثير مستقبلا على خطط التنمية الاقتصادية⁽²⁾ فلا بد من الإشارة الى أن مفهوم تخطيط القوة العاملة هو الوظيفة الإدارية التي تحاول التنبؤ بالمستقبل من خلال احداث الماضي والتوقعات للمشاكل التي تعيق الأهداف المنظمة، حيث تهدف الى إيجاد حلول بديلة لترشيد استخدام الموارد المتاحة⁽³⁾ حسب البيانات نلاحظ ان اقضية منطقة الدراسة تتباين مكانيا كون المراكز الصحية والمستشفيات تتباين فيها اعداد الإناث العاملات وهذا الإمر ولد مشكلة، فلا بد من وضع خطط مستقبلية لتوزيع القوة الأنثوية العاملة بما يتناسب مع عدد سكان أقضية منطقة الدراسة بالاعتماد على معادلة نمو السكان ومعدل القوة الأنثوية العاملة وفق البيانات الواردة من وزارة الصحة دائرة صحة ميسان فيمكن دراسة التوقعات المستقبلية^(*) كالاتي:

(1) عادل تاحوليت، مستوى التوقعات المستقبلية لدى الطالبات الاستاذات حول مهنة التدريس دراسة ميدانية بالمدرسة العليا للأساتذة قسنطينة، مجلة روافد للدراسات والابحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والانسانية، مجلد 8، 2024، ص237.

(2) اخلاص راضي حسين علي الهاشمي، التوقعات المستقبلية لسكان محافظة واسط ومؤشراتها الديموغرافية، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة واسط، 2022، ص151.

(3) فلاح بن فرج السبيعي، العوامل المؤثرة على عملية تخطيط القوى العاملة في الجامعات السعودية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية الاقتصاد للعلوم الادارية، العدد45، 2017، ص8.

(*) تم استخراج التوقعات المستقبلية للخصوبة السكانية العامة وفق المعادلة التالية:-

$$P_n = P_0 (1 + R)^n$$

إذ ان P_n = عدد السكان المتوقع للسنة المستقبلية، P_0 = عدد السكان في التعداد الأخير، R = معدل النمو السنوي للمدة السابقة، n = عدد السنوات الفاصلة بين التعداد الأخير والسنة المستقبلية.

ينظر:

Clarke, John, Population Geography, Second diction, Bergman PressLtd, London1972, P.146.

أولاً- التوقعات المستقبلية لحجم سكان محافظة ميسان واجمالي القوى العاملة الصحية (ذكور، أناث) في قطاع الصحة في محافظة ميسان

يبين الجدول (39) التوقعات المستقبلية لسكان محافظة ميسان واجمالي القوة العاملة الصحية حسب أفضية محافظة ميسان يلاحظ ارتفاع في أعداد السكان لسنة (2023) مقارنة بسنة (2013)، وهذا الأمر أدى بموجبة الى ارتفاع معدل النمو السكان الذي انعكس بدوره على ارتفاع حجم القوة العاملة الأنتوية، بناء على ذلك يبلغ حجم سكان محافظة ميسان في سنة 2033 (1567258) نسمة واجمالي القوى العاملة الأنتوية في سنة 2033 (3863.69333) بالاعتماد على معادلة النمو لسنة 2013، 2023.

جدول (39) التوقعات المستقبلية لحجم السكان ومعدل الزيادة للقوة العاملة الصحية (ذكور، اناث) حسب افضية محافظة ميسان لسنة 2033

ت	الوحدات الإدارية	عدد السكان				القوى العاملة الصحية		توقعات 2033	معدل النمو	2023	2013
		2013	2023	معدل النمو	توقعات 2033	2013	2023				
1	قضاء العمارة	509217	638861	2.3	801512	1692	1979	1.6	2315		
2	قضاء علي الغربي	49570	60391	2.0	73574	157	239	4.3	364		
3	قضاء الميمونة	98087	118087	1.9	142165	208	177	-1.6	151		
4	قضاء قلعة صالح	101031	122805	2.0	149272	192	171	-1.2	152		
5	قضاء المجر الكبير	136365	181029	2.1	223903	400	492	2.1	605		
6	قضاء الكحلاء	83881	101153	1.9	121981	161	232	3.7	334		
7	قضاء كميت	35226	42101	1.8	50318	80	52	-4.2	34		
	المجموع	1023377	1266450	2.2	1567258	2890	3342	1.5	3864.69343		

الباحثة بالاعتماد على:

- 1- جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، تقديرات سكان محافظه ميسان، بيانات غير منشورة، 2024.
- 2- جمهورية العراق، وزارة الصحة، دائرة صحة ميسان، شعبه القوى العاملة، بيانات غير منشورة، سنه 2024.

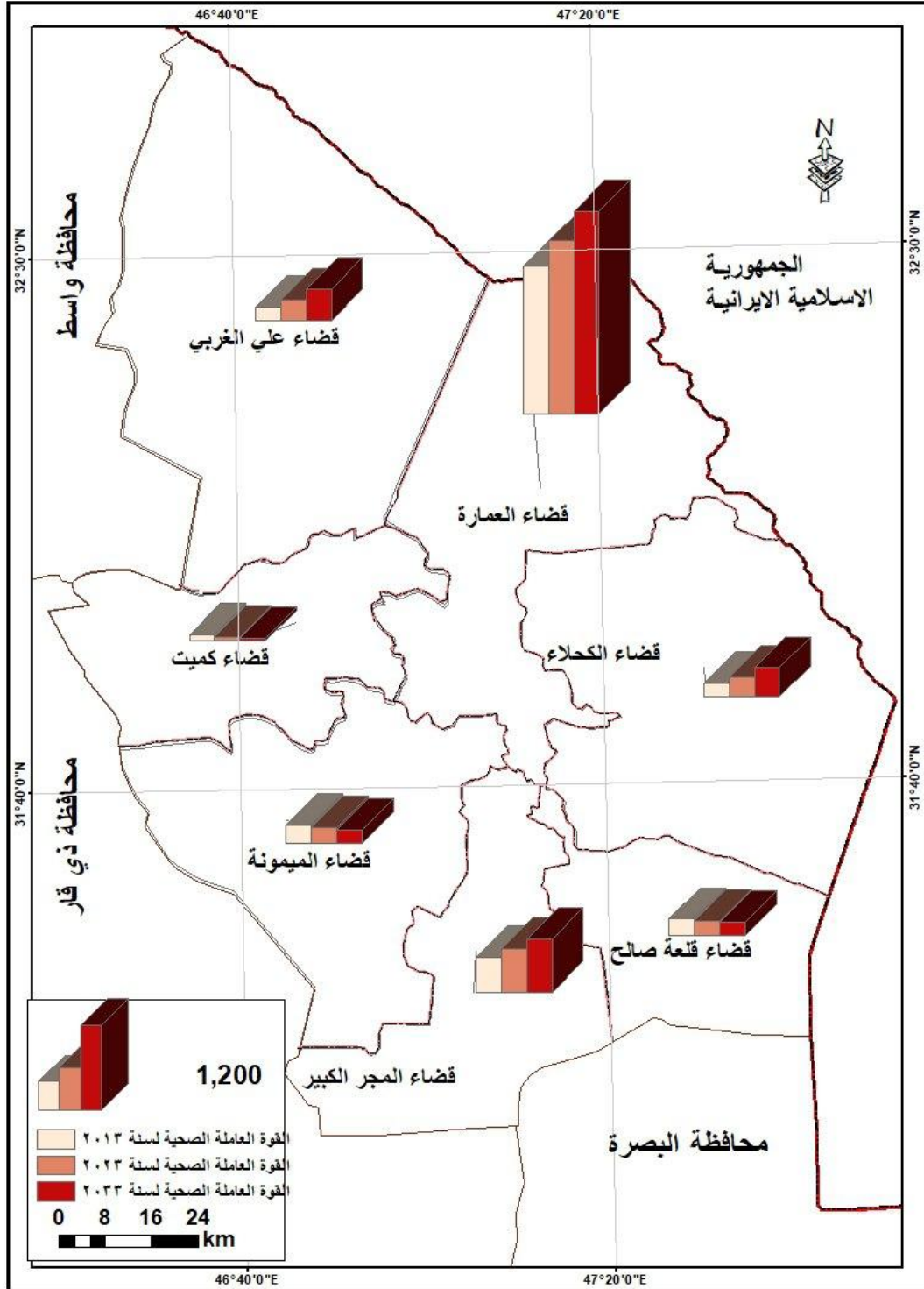
من أجل معرفة التوقعات المستقبلية لكل من حجم السكان وحجم القوة العاملة الصحية لأقضية المحافظة، لإبد من معرفة معدل النمو فمن خلال التوقعات المستقبلية لحجم السكان والقوة العاملة الصحية، وتحليلها من المتوقع ان يرتفع حجم القوة العاملة مستقبلا حسب اقضية المحافظة من ناحية الزيادة في حجم القوة العاملة الصحية، او زيادة في عدد السكان أيضا لما له من دور في زيادة معدل القوة العاملة الصحية في المرتبة الاولى حصل قضاء العمارة لنسبة الزيادة في القوة العاملة الصحية بلغت (1979) عاملا وعاملة وقضاء المجر الكبير في المرتبة الثانية ب(492) عاملا وعاملة وفي المرتبة الأخيرة حصل قضاء كميت على أقل نسبة في الزيادة بحجم القوة العاملة الصحية ب(52) عامل وعاملة بسبب قلة المراكز الصحية في القضاء أو نتيجة لقلّة عدد سكانها.

ثانياً- التوقعات المستقبلية لذوي المهن الطبية (ذكور واناث) في محافظة ميسان لسنة 2033

يوضح الجدول (40) التوقعات المستقبلية الإجمالي القوة العاملة الصحية (ذكور واناث) من المهن الطبية في محافظة ميسان، حيث بلغ عدد الأطباء لكلا الجنسين 200 لسنة (2013) و 687 لسنة (2023) ومن المتوقع ان يصل عدد الأطباء لكلا الجنسين في سنة 2033 (2359) طبيب وطبيبة أما بالنسبة لإطباء الإنسان بلغ عددهما لسنة 2013 (39) طبيب اسنان وطبية اسنان اما في سنة 2023 بلغ عددهما (215) ومن المتوقع يصل عددهما (943) سنة 2033 اما بالنسبة للصيادلة بلغ عدد الصيادلة لكل الجنسين في سنة 2013 (88) صيدلي واما في سنة 2023 بلغ عددهما (311) ومن المتوقع أن يصل عددهما في سنة 2033 (1099)

على مستوى أقضية محافظة ميسان لسنة (2023) حصل قضاء العمارة على المرتبة الاولى في عدد الأطباء 135 طبيبا وطبيبة، كون قضاء العمارة يعد من اكبر الأقضية سكانا، فضلا عن وجود عدد كبير من المستشفيات والمراكز الصحية التي تستقطب أعداد كبيرة من الأطباء اما في سنة (2023) حصل قضاء العمارة على المرتبة الاولى ب(472) طبيب وطبيبة ايضا اما في سنة 2033 من المتوقع ان يحصل القضاء نفسه (قضاء العمارة) على المرتبة الاولى ب(1536) طبيب وطبيبة، اما بالنسبة لإطباء الإنسان جاء قضاء العمارة على المرتبة الأولى ب(127) طبيب اسنان وطبيبة اسنان وقضاء الكحلاء في المرتبة الثانية ب(23) طبيب وطبية اسنان، ومن المتوقع ان يرتفع عددهما لسنة 2033 لأقضية محافظة ميسان نفسها.

خريطة (42) التوقعات المستقبلية لحجم السكان ومعدل الزيادة للقوى العاملة الصحية (ذكور، اناث) حسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2033



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (39)

جدول (40) التوقعات المستقبلية لذوي المهن الطبية (نكور وإناث) حسب اقصية محافظة ميسان لسنة 2033

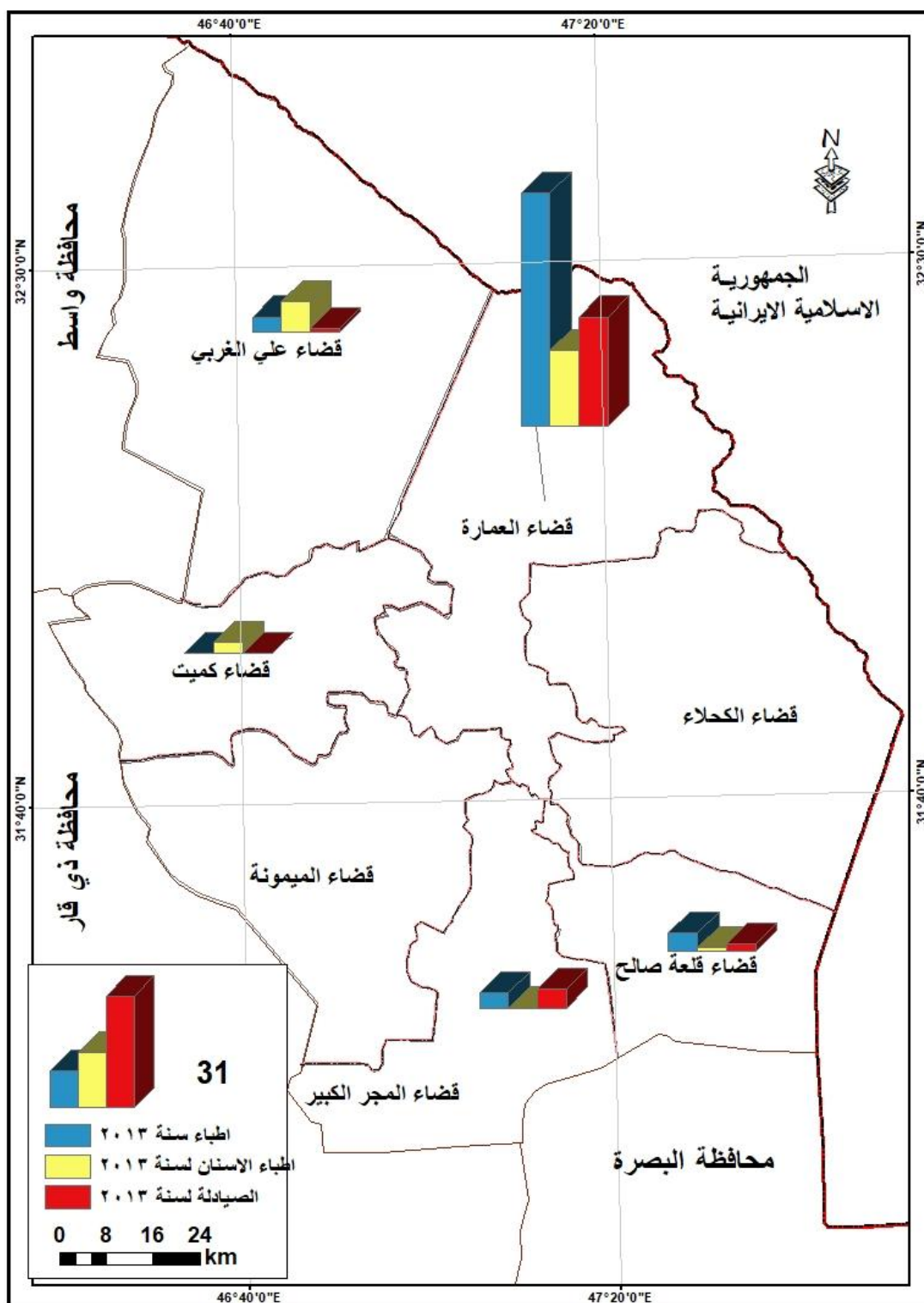
ت	الوحدات الإدارية	معدل نمو القوى العاملة الصحية	ذوي المهن الطبية لسنة 2013			ذوي المهن الطبية لسنة 2023			التوقعات المستقبلية لسنة 2033		
			اطباء	الاطباء	الصيدالة	اطباء	الاطباء	الصيدالة	اطباء	الاطباء	الصيدالة
1	قضاء العمارة	1.6	145	35	65	472	127	152	1536	461	355
2	قضاء علي الغربي	4.3	12	7	6	42	14	29	147	28	140
3	قضاء الميمونة	-1.6	6	1	3	23	8	22	88	64	161
4	قضاء قلعة صالح	-1.2	16	1	3	25	13	13	39	169	56
5	قضاء المجر الكبير	2.1	20	2	7	87	16	48	378	128	329
6	قضاء الكحلاء	3.7	1	0	4	35	23	36	1225	5290	324
7	قضاء كميت	-4.2	0	3	0	3	14	11	90	65	1210
	المجموع	1.5	200	49	88	687	215	311	2359	943	1099

المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة الصحة، دائرة صحة ميسان، شعبة القوى العاملة، بيانات غير منشورة، سنة 2024

أما اقصية منطقة الدراسة الاخرى المتمثلة بـ(قضاء المجر الكبير وقضاء علي الغربي وقضاء كميت وقضاء قلعة صالح وقضاء الميمونة) على التوالي جاءت بأقل عدد بـ(8,13,13,13,16) اطباء الإنسان لسنة 2023 بالترتيب اما بالنسبة للصيدالة بلغ (311) صيدلي في سنة 2023 في اقصية منطقة الدراسة من المتوقع أن يصل عدد الصيدالة في سنة (2033) في كل من قضاء كميت، وقضاء العمارة، وقضاء المجر الكبير، وقضاء الكحلاء، وقضاء الميمونة، وقضاء علي الغربي، وقضاء قلعة صالح، على التوالي بـ(56,130,161,323,329,355,1210) على الترتيب.

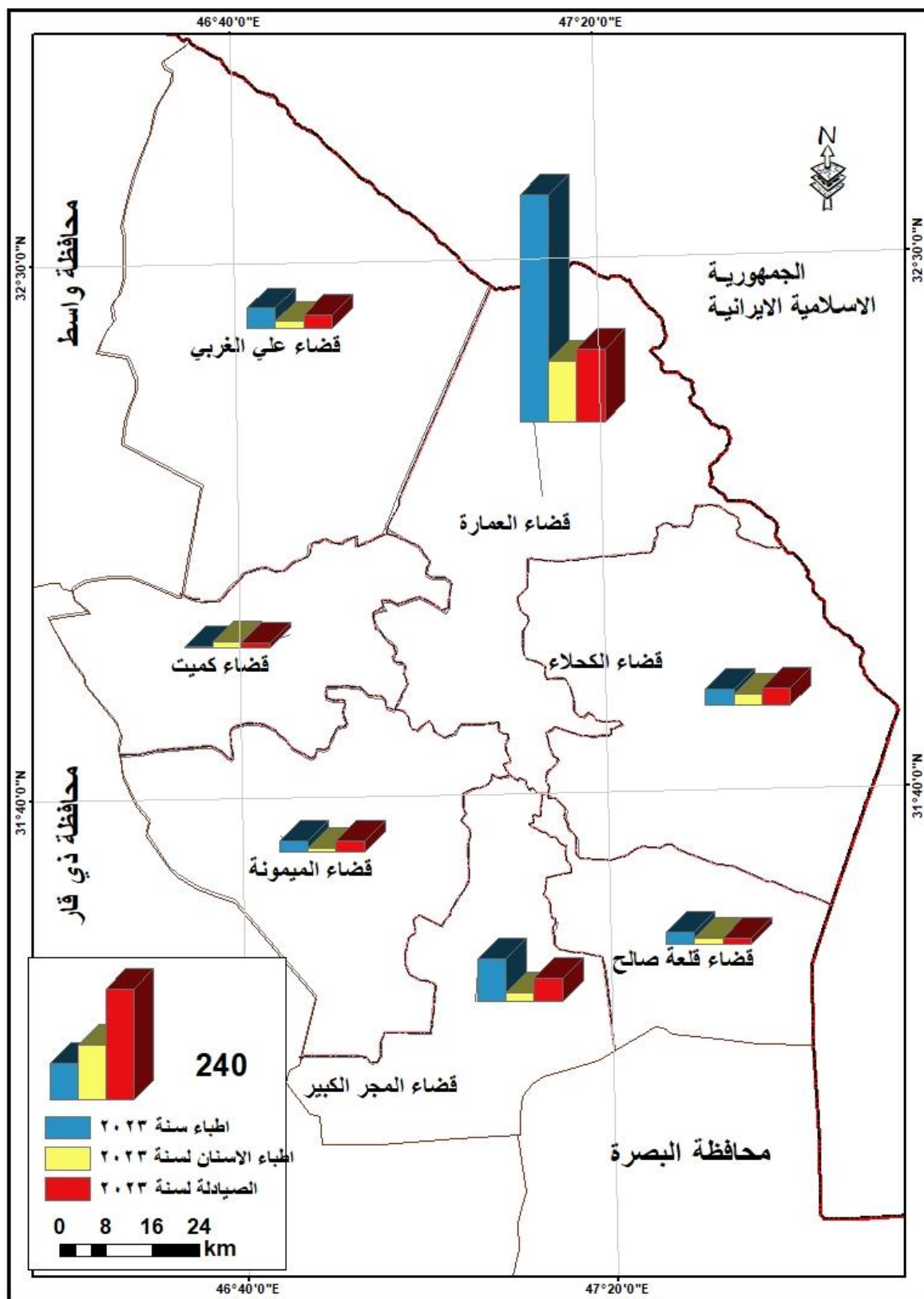
خريطة (43) التوزيع العددي لذوي المهن الطبية (ذكور، اناث) حسب أقضية محافظة ميسان لسنة

2013



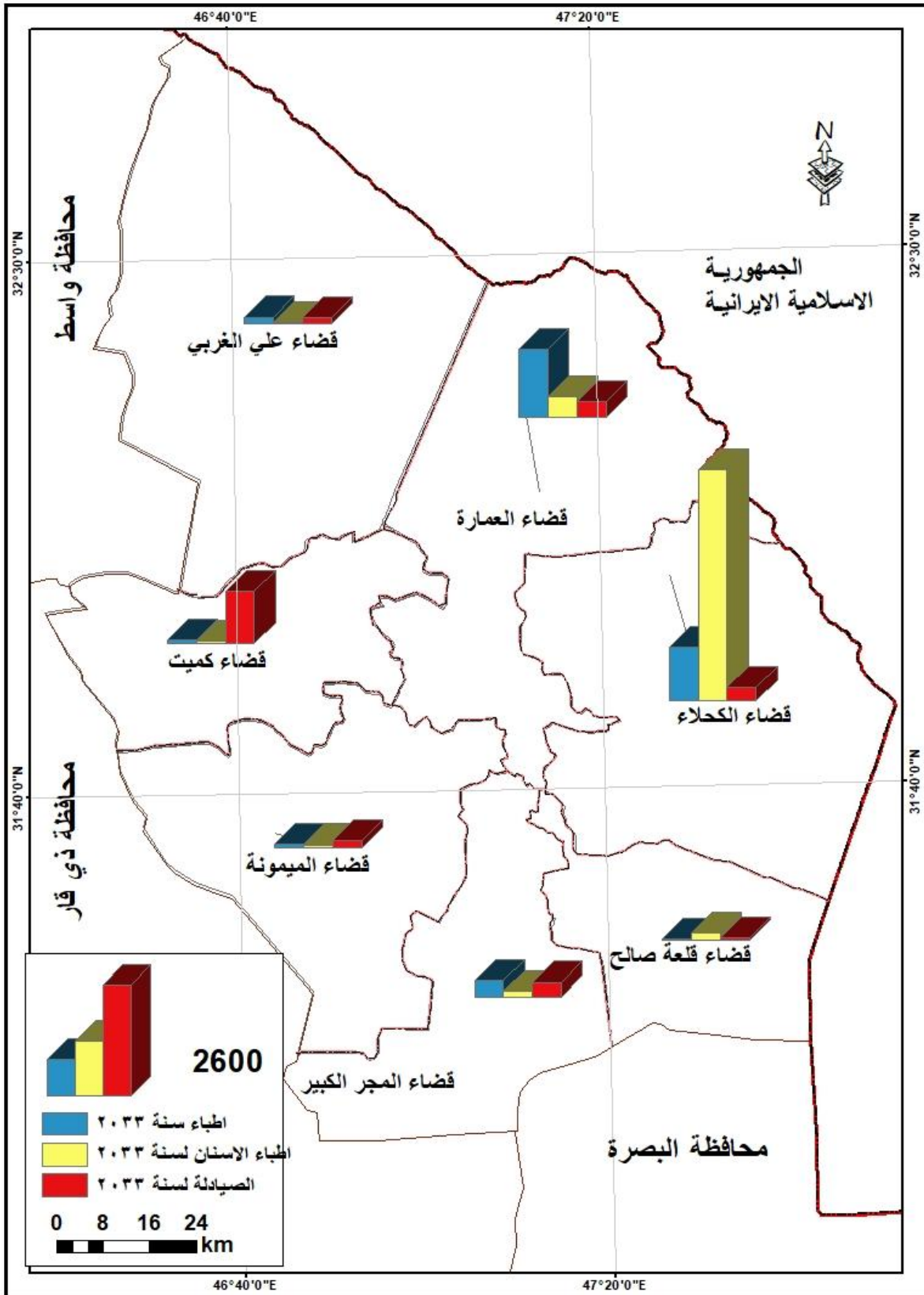
المصدر: الباحثة بالاعتماد على، جدول (40)

خريطة (44) التوزيع العددي لذوي المهن الطبية (ذكور، اناث) حسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (40)

خريطة (45) التوقعات المستقبلية لذوي المهن الطبية (ذكور، اناث) حسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2033



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (40)

ثالثاً- التوقعات المستقبلية للإناث العاملات في قطاع الصحة من ذوي المهن الطبية لسنة 2033

يوضح الجدول (41) التوقعات المستقبلية لإناث من المهن الطبية يلاحظ ان عدد الإناث العاملات في قطاع الصحة من ذوي المهن الطبية سنة 2013 بلغت (75,32,37) لكل من مهنة الطب وطب الإنسان والصيدلة، اما في سنة 2023 بلغت عدد الإناث العاملات في قطاع الصحة من المهن الطبية بـ(320, 117.158.) على الترتيب من مهنة طب وطب الإنسان والصيدلة

جدول (41) التوقعات المستقبلية للإناث العاملات في قطاع الصحة من ذوي المهن الطبية حسب اقسية

محافظة ميسان لسنة 2033

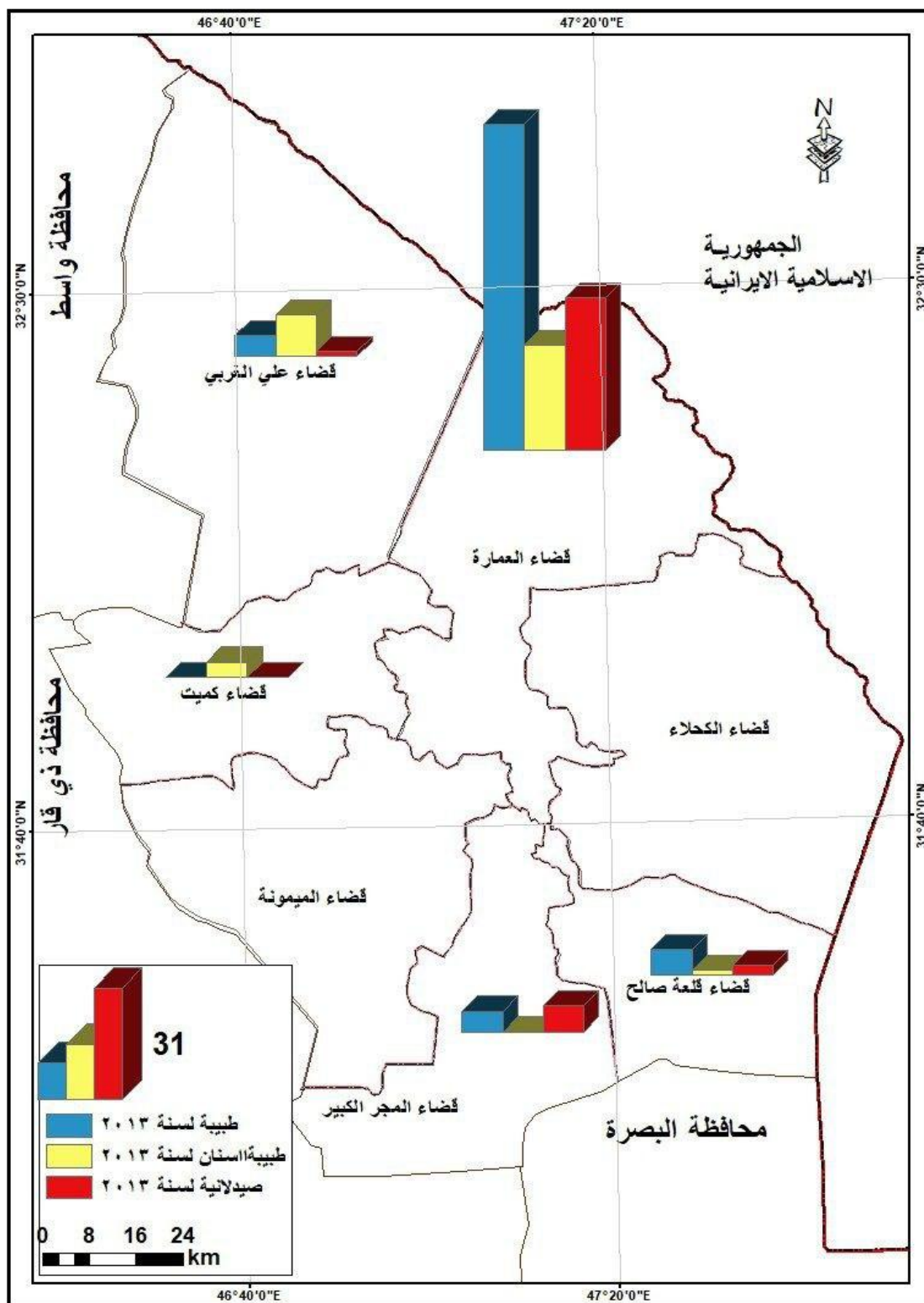
ت	الوحدات الإدارية	القوة العاملة الأنثوية لسنة 2013			القوة العاملة الأنثوية لسنة 2023			التوقعات المستقبلية لسنة 2033		
		طبيبة	طبيبة اسنان	صيدلانية	طبيبة	طبيبة اسنان	صيدلانية	طبيبة	طبيبة اسنان	صيدلانية
1	قضاء العمارة	62	20	29	204	73	88	671	266	267
2	قضاء علي الغربي	4	8	1	19	8	12	90	8	144
3	قضاء الميمونة	0	0	0	11	1	8	1210	10	640
4	قضاء قلعة صالح	5	1	2	16	6	7	51	36	25
5	قضاء المجر الكبير	4	0	5	45	9	26	506	810	135
6	قضاء الكحلاء	0	0	0	23	7	15	5290	490	2250
7	قضاء كميت	0	3	0	2	13	2	40	1690	40
	المجموع	75	32	37	320	117	158	7858	3310	3501

المصدر: الباحثة بالاعتماد على جمهورية العراق، وزارة الصحة، دائرة صحة ميسان، شعبة القوى العاملة، بيانات غير منشورة، 2024.

من الجدول (41) يتضح وجود تباين مكاني الأقسية محافظة ميسان للإناث العاملات في القطاع الصحي من ذوي المهن الطبية بالنسبة لمهنة الطبية، جاء قضاء العمارة في المرتبة الاولى

ب(204) طبية في عدد الإناث لسنة 2023 سنة الدراسة، أما بقية اقصية منطقة الدراسة جاءت بالترتيب كل من (قضاء المجر الكبير، وقضاء الكحلاء، وقضاء علي الغربي، وقضاء قلعة صالح، وقضاء الميمونة، وقضاء كميث) بالترتيب على عدد الإناث العاملات في مهنة الطب، اما في سنة 2033 من المتوقع ان يصل عدد الطبيبات في اقصية منطقة الدراسة على (5290) طبية في قضاء الكحلاء في المرتبة الأولى وقضاء الميمونة في المرتبة الثانية ب(1210) طبية، اما بقية الأقصية من المتوقع ان يصل عدد الطبيبات بها على (671,506,90,51,30) في كل من قضاء العمارة، وقضاء المجر الكبير، وقضاء علي الغربي، وقضاء قلعة صالح وقضاء كميث) على الترتيب وذلك نتيجة لعدد سكان الأقصية. اما بالنسبة لمهنة طب الإنسان حصل قضاء العمارة على المرتبة الأولى في عدد الإناث العاملات من مهنة طب الإنسان لسنة 2023 و(73) طبية اسنان وقضاء كميث في المرتبة الثانية ب(13) طبية اسنان اما بقية اقصية منطقة الدراسة قد بلغت عدد الإناث العاملات من مهنة طب الإنسان على (9,8,7,6,1) طبية اسنان في كل من (قضاء المجر الكبير، وقضاء علي الغربي، وقضاء الكحلاء، وقضاء قلعة صالح، وقضاء الميمونة) على الترتيب اما من المتوقع ان يصل عدد طبيبات الإنسان لسنة 2033 في محافظة ميسان 3310 طبية اسنان اما بالنسبة لمهنة الصيدلة بلغ عدد الإناث العاملات في القطاع الصحة لمهنة الصيدلة سنة 2023 (158) صيدلانية حيث جاء قضاء العمارة في المرتبة الأولى ب88 صيدلانية وقضاء المجر الكبير ب(26) صيدلانية، اما بقية اقصية منطقة الدراسة جاءت ب(15,12,8,7,2) صيدلانية بكل من (قضاء الكحلاء، وقضاء علي الغربي، وقضاء الميمونة، وقضاء قلعة صالح، وقضاء كميث) بالترتيب لكن من المتوقع ان يصل عدد الصيدلانيات في محافظة ميسان على (3501) صيدلانية بناء على ذلك وحسب ما تم تحليله اتضح لنا أن معظم الأقصية التي حصلت على المراتب الاولى في عدد الإناث العاملات في مهنة الطب وطب الإنسان والصيدلة جاءت بالأقصية نفسها وحسب ما جاءت به التوقعات من زيادة في اعداد الإناث العاملات في القطاع الصحي من المهن طبية لإبد من التوجه والتركيز على انشاء مراكز صحية ومستشفيات تستقطب الأعداد المتزايدة من العاملات في المهن الطبية (طبية وطبية اسنان وصيدلانية).

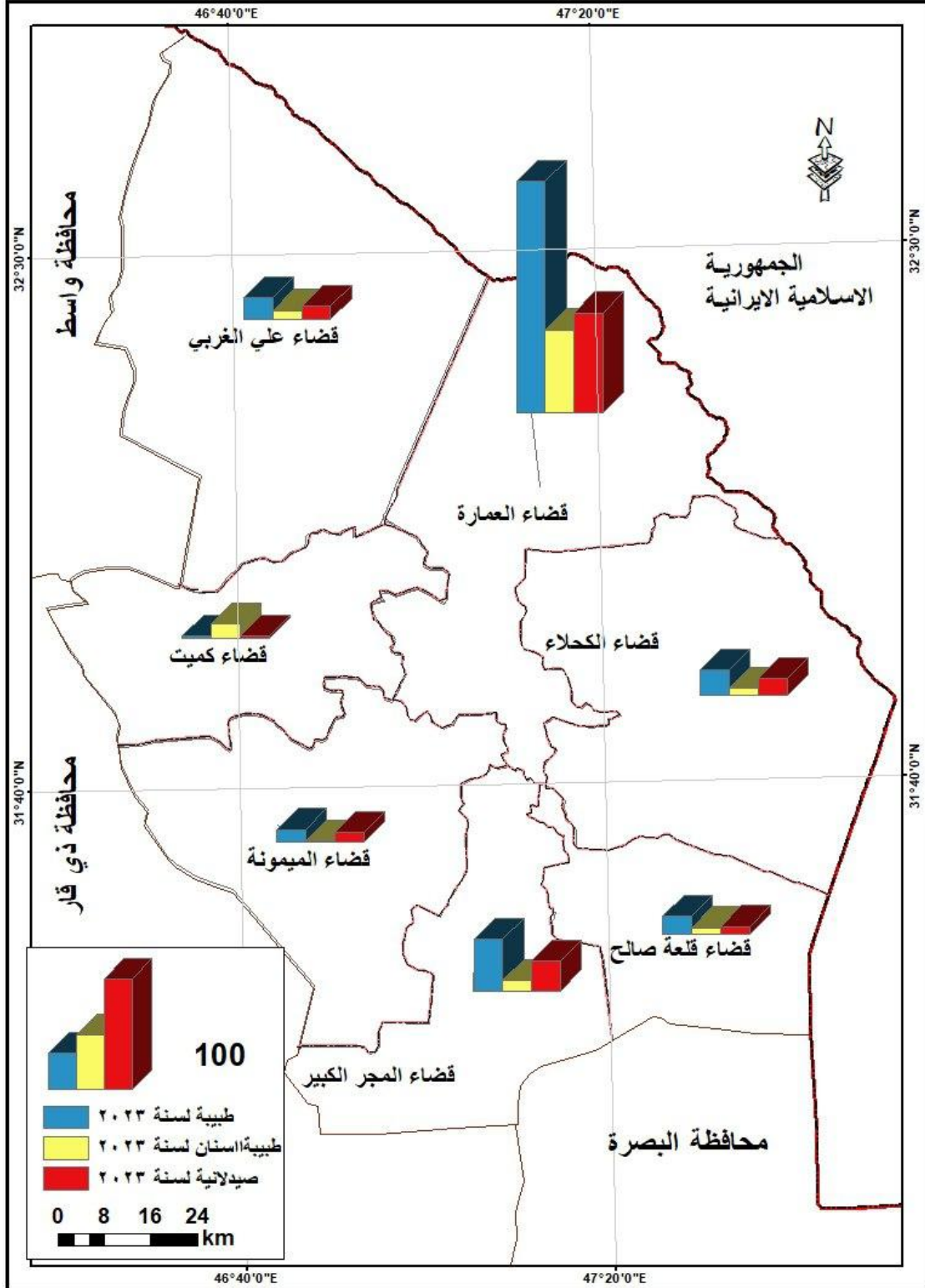
خريطة (46) التوزيع العددي لقوى العمل الأنثوية للمهن الطبية حسب اقضية محافظة ميسان لسنة 2013



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (41)

خريطة (47) التوزيع العددي لقوى العمل الأنثوية للمهن الطبية حسب اقصية محافظة ميسان لسنة

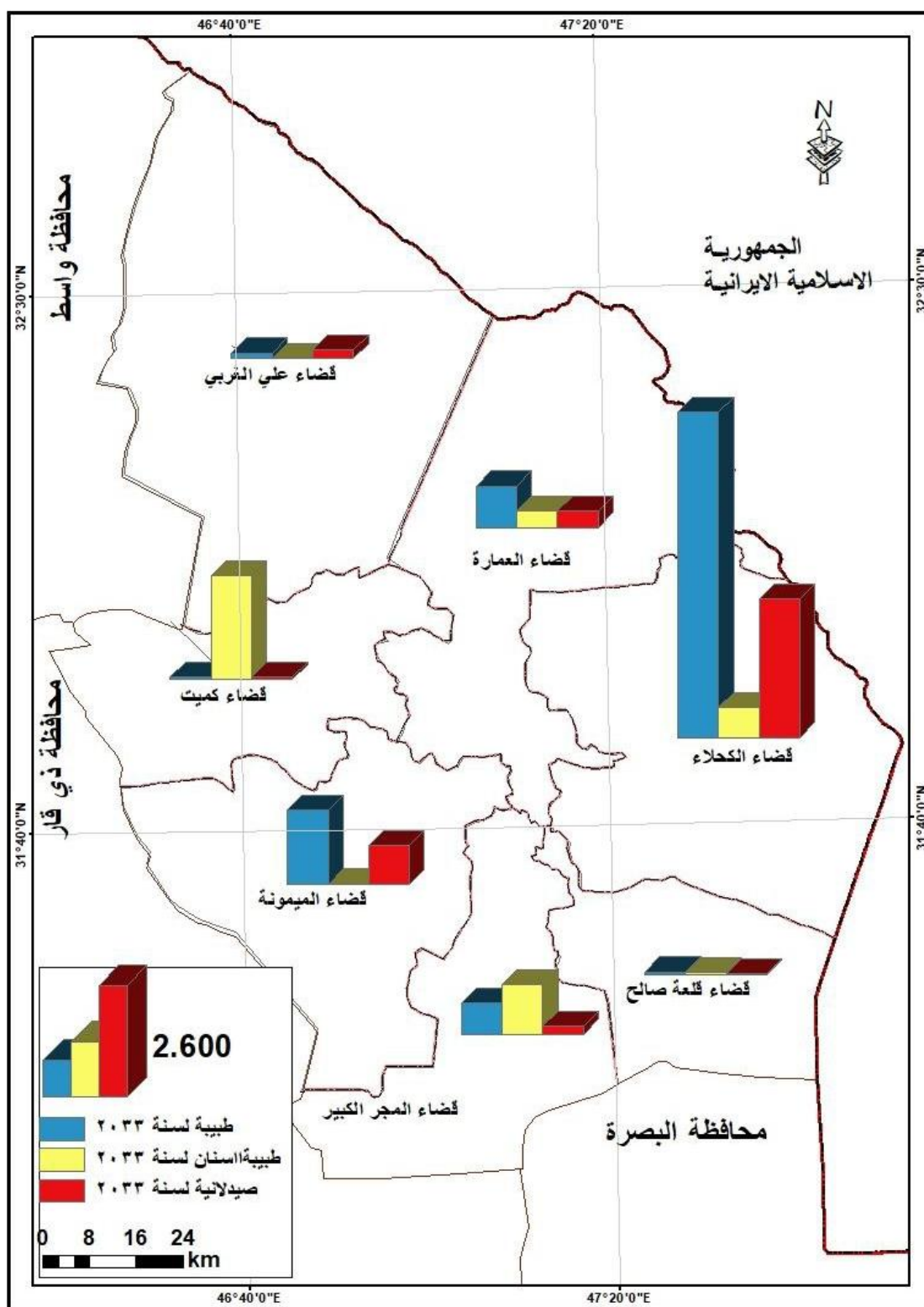
2023



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (41)

خريطة (48) التوقعات المستقبلية لقوى العمل الأنثوية للمهن الطبية حسب اقضية محافظة ميسان لسنة

2033



المصدر: الباحثة بالاعتماد على جدول (41)

نستنتج من دراستنا للمعوقات والاثار المترتبة على عمل الاناث في قطاع الصحة الحكومي تبين وجود تباين مكاني لمعوقات بيئة عمل الاناث في قطاع الصحة اذا حصلت ساعات العمل على اعلى نسبة بلغت (37.66%) والمناوبة الليلية على ادنى نسبة بلغت (4.03%) اما بالنسبة لدراسة الاثار المترتبة على عمل الاناث في القطاع الصحي الحكومي اتضح لنا ان اسباب المشاكل الاسرية تتباين مكانيا حيث نجد ان مشكلة العمل حصلت على اعلى نسبة بلغت (40.24%) ومشكلة الالهل والاطفال حصلت على ادنى نسب بلغت (15.85%) لكلا المشكلتين اما الاهمية النسبية لطرائق علاج المشاكل الاسرية تتباين مكانيا بين اقصية منطقة الدراسة اذا حصلت طريقة الحكمة والعقل على اعلى نسبة بلغت (72.91%) وطريقة علاج المشاكل الاسرية (التدخين) حصلت على ادنى نسبة بلغت (0%) اما بالنسبة الاجازات اتضح وجود تباين مكاني بين اقصية منطقة الدراسة و مدى تمتع القوى العاملة الانثوية الصحية بها حصلت اجازة الامومة اعلى نسبة بلغت (63.79%) واجازة الراتب الاسمي حصلت ادنى نسبة بلغت (0.86%) اما لدراسة التوقعات المستقبلية لذوي المهن الطبية من المتوقع ان يصل عدد الاطباء (2359) طبيب وطبيب و(943) طبيب اسنان وطبيبة اسنان و(1099) صيدلاني وصيدلانية بالإضافة الى ذلك من المتوقع ان يصل عدد الطبيبات وطبيبات الاسنان والصيدلانيات استنادا الى دراسة التوقعات المستقبلية لإناث العاملات في القطاع الصحي من المهن ب(7858) طبيبة و(3310) طبيبة اسنان و(3501) صيدلانية .

الاستنتاجات والمقترحات

الاستنتاجات

توصلت الرسالة الى مجموعة من الاستنتاجات كالآتي:

- 1- بلغ معدل نمو سكان الإناث للمدة (2013 - 2023) بمعدل (7.36).
- 2- حجم القوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي في تطور مستمر حيث بلغ (795) عاملة لسنة 2013 (2706) عاملة لسنة 2023 وذلك بسبب العمل في القطاع الصحي الحكومي للمرأة يعتبر وظيفة مستقرة وهذا الأمر شجع على دخول الإناث لميدان العمل الصحي الذي انعكس بدوره على تزايد حجم القوى الأنثوية في القطاع الصحي.
- 3- توصلت الرسالة الى وجود تفاوت بين الذكور والإناث في نسبة مشاركة كل منهم في القطاع الصحي حيث بلغ عدد الذكور العاملين في قطاع الصحة (3526) ذكور اما الإناث بلغت (2706) انثى لسنة 2023 يرجع سبب التفاوت الى عدة امور منها وجود تخصصات تستقطب اعداد كبيرة من الذكور على حساب الإناث او لربما وجود عوامل اجتماعية تحد من مشاركة الإناث في قطاع الصحة الحكومي.
- 4- ان توزيع القوى العاملة الأنثوية حسب التركيب العمري اعلى نسبة سجلت ضمن فئة من (20-29 سنة) 55.39% اما أدنى نسبة سجلت (6.79%) ضمن فئة 50 فأكثر نتيجة لإلتحاق الإناث بالمعاهد او الكليات الطبية بعد تخرج من الإعدادية بعمر 18 سنة وهذا سبب جعل التحاق المرأة الى سوق العمل في سن مبكر او بسبب فرص التعيين مباشرة بعد التخرج يعتبر سبب اخر أيضاً.
- 5- توزيع القوى العاملة الأنثوية حسب التركيب المهني جاءت مهنة التمريضية في المرتبة الأولى بنسبة (53.51%) اما ادنى نسبة سجلت للملاكات التقنيات الطبية بنسبة (2.58%) جاءت مهنة التمريض في المرتبة الأولى بسبب القبول في معاهد التمريض بمعدل اقل من معدلات المهن الطبية وهذا ادى الى تزايد اعداد الكادر التمريضي في المراكز او المستشفيات الحكومية معدل مهنة ملاكات التمريضية جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (53.51%) اما ادنى نسبة سجلت في معدل مهنة ملاكات التقنيات الطبية بنسبة (2.58%)
- 6- تبين من الدراسة الميدانية ان التعيين بدافع الرغبة الشخصية جاء في المرتبة الاولى بنسبة (44.04%) اما ادنى نسبة سجلت بدافع الاقتصادي بلغت (14.68%) جاء الدافع برغبة

- الشخص في المرتبة الاولى لتحقيق طموحها الشخصي أي دخولها لقطاع الصحة جاء برغبة شخصية منها او لتحقيق الجانب الإنساني من خلال تعاملها مع المرضى.
- 7- بالنسبة للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأنثوية ارتفاع الإناث الحاصلات على شهادة البكالوريوس على اعلى نسبة من المستويات التعليمية الأخرى بالإضافة الى ذلك كشفت الدراسة انخفاض نسبة الاميين لإناث العاملات في قطاع الصحة كون معظم موظفات القطاع الصحي حاصلات على شهادة بكالوريوس بعد دخولها أحد الكليات الطبية.
- 8- ارتفاع اعداد الإناث المتزوجات من العاملات في قطاع الصحة حسب الدراسة الميدانية (223) متزوجة من اجمالي العينة البالغة (361) انثى على باقي الحالات الزوجية المتمثلة (بالعزاب والمطلقات والارامل) لان غالبية الإناث العاملات في قطاع الصحة يلتحقن بالوظيفة في قطاع الصحة في عمر المبكر لاسيما سن (20 - 30) سنة وهذا يعتبر العمر المناسب للزواج او بسبب انها مهنة الاجتماعية التي تسمح للمرأة التوفيق ما بين الحياة الأسرية والحياة العملية وهذا ادى الى ارتفاع المتزوجات على حساب بقية الحالات الزوجية الأخرى.
- 9- ان الإناث اللاتي أنجبن من (3-4) اطفال حصلن على اعلى نسبة بلغت (52.01%) اما ادنى نسبة سجلت لإناث اللاتي أنجبن 5 اطفال فأكثر بنسبة بلغت (6.27%) لإن معظم الإناث العاملات اغلب وقتها خارج المنزل لهذا تفصل إنجاب عدد قليل من الأطفال.
- 10- بلغ معدل الخصوبة الزوجية لقوى العمل الأنثوية لمنطقة الدراسة 322.0043 مولود لكل ألف من الإناث المتزوجات.
- 11- من خلال الدراسة الميدانية تبين ارتفاع نسبة الإناث ممن حصلن على شهادة اعدادية على المرتبة الاولى 34.90% وادنى تحصيل دراسي سجل ضمن (الإمي، دون الابتدائية) بنسبة 0% لان دخول المرأة الى عمل بعد الإعدادية يمنحها دخلاً مبكراً واستقرار وظيفي فهذا الأمر شجعها الى اختيار هذه الوظيفة.
- 12- انخفاض اعداد الإناث الارامل من العاملات في قطاع الصحة من خلال الدراسة الميدانية تبين وجود مطلقة واحدة من اجمالي العينة بالغ عددها (361) انثى عاملة في قطاع الصحة وبسبب وجود الفئات العمرية الشابة او بسبب انسحاب بعض الارامل من الوظيفة لأسباب اجتماعية او اسرية.

المقترحات

استناد الى النتائج التي توصلت اليها الرسالة لإيد من وضع مقترحات لمعالجة بعض المشاكل المتعلقة بالقوة العاملة الأنثوية في قطاع الصحة كما يلي:

- 1- اجراء دراسات حول القوة العاملة الأنثوية الصحية لمعرفة التوزيع المكاني لها والمعوقات التي تعاني منها.
- 2- ضرورة معرفة وايجاد قاعدة بيانات للقوة العاملة الأنثوية في قطاع الصحة من خلال التعاون المشترك بين وزارتي الصحة والتخطيط لمعرفة التغيرات التي تطرأ على واقع الصحة لاسيما القوة العاملة الأنثوية.
- 3- انشاء دور حضانة في المستشفيات والمراكز الصحية الحكومية لكي تستطيع الإناث العاملات من مواصلة العمل في مجال تخصصها
- 4- فتح تعيينات بشكل مستمر لإستقطاب عدد كبير من خريجي الكليات والمعاهد الصحية كون توجد اعداد هائلة من خريجي الكليات الصحية.
- 5- توفير وسائل نقل الإناث العاملات لاسيما الإناث اللاتي يعملن بنظام المناوبة الليلية للحد من المشاكل التي قد تتعرض لها الموظفة العاملة في القطاع الصحي.
- 6- التنبؤ بحجم الطلب على الخدمات الصحية من خلال معرفة حجم السكان والقوى العاملة لكلا الجنسين بالاعتماد على احصائيات دائرة الصحة ميسان.
- 7- توعية المجتمع بأهمية المرأة في العمل بقطاع الصحة اسوة بالذكور للحد من نظرة المجتمع لإناث العاملات في قطاع الصحة.
- 8- توزيع الكوادر الصحية بشكل عادل بما يناسب عدد السكان من اجل وضع حد للنقص في الكوادر الصحية.
- 9- ضرورة انشاء مراكز تخصصية لطب الاسنان كون معظم المستشفيات تفتقر اليها.
- 10- العمل على بناء مراكز صحية ومستشفيات اخرى أحدث المواصفات لغرض تقديم خدمات صحية لسكان منطقة الدراسة

الملاحق

ملحق (1)

استمارة الإستبيان

تحية طيبة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان - كلية التربية (استمارة الإستبيان)

قسم الجغرافيا

تجري الباحثة رحاب فاضل أطعيمه البطبوطي دراسة ميدانية لرسالتها الموسومة (التحليل المكاني للقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي في محافظة ميسان للمدة 2013-2023) اشراف أ.د. داليا عبد الجبار شنيشل لذا اوصي الإهتمام بهذه الإستمارة والإجابة عليها بدقة كون الغاية منها لدراسة فقط ولكم جزيل الشكر والتقدير.....

1- محل السكن..... سنة التولد..... مقدار الراتب الشهري.....

2- نوع المهنة. طبيبة..... طبيببة أسنان.....صيدلانية..... ممرضة..... مهن صحية..... مهن ادارية.....

3- التحصيل الدراسي. ابتدائي..... متوسطة..... اعدادية..... بكالوريوس..... دراسات عليا (ماجستير أو دكتوراه)

3- الحالة الاجتماعية متزوجه..... عزباء..... مطلقة..... ارملة.....

5- إذا كانت الموظفة متزوجة متى التحقت بالعمل (قبل الزواج - بعد الزواج)

6- إذا كانت الموظفة عزباء ما سبب عدم الزواج (لإ ترغب الزواج - لم يتقدم شخص مناسب - نظرة المجتمع للموظفة في قطاع الصحة)

7- إذا كانت الموظفة مطلقة ما سبب الطلاق (مشاكل اسرية - طول ساعات العمل - ممانعة الزوج من التصرف في دخلك الشهري)

- 8- عدد الإبناء على قيد الحياة (واحد- اثنان- ثلاث- اربعة- خمسة فاكثر)
- 9- عدد المواليد الإحياء التي أنجبتهم الإناث العاملات في قطاع الصحة لسنة 2023 (واحد- اثنان - لا يوجد)
- 10- هل تستخدمين وسائل منع حمل (نعم -لا)
- 11- إذا تستخدمين وسائل منع حمل ما هو السبب (لا ارغب الإنجاب - طلب من الزوج - الوضع الاقتصادي لا يسمح)
- 12- هل تمتعتي بإجازة (نعم -لا)-
- إذا كان الجواب نعم ما نوع الإجازة
- امومة -مرضية -راتب أسمى -دراسة
- 9- هل تعانين من مشاكل في المنزل
- نعم -لا
- إذا كان الجواب نعم فما هو السبب
- الزوج -الاطفال -العمل -الاهل
- 10- كيف تتعاملين مع المشاكل الإسرية
- ممارسة الرياضة -التدخين -حكمة وعقل -قضاء وقت في عمل اخر
- 11- هل يؤثر عملك على واجباتك المنزلية
- نعم -لا
- إذا كان الجواب نعم من يساعدك
- الزوج-الاهل -الإولاد -خادمة

10 هل رفض احد افراد العائلة تعيينك في القطاع الصحي

نعم - لا

إذا كان الجواب نعم ماهو السبب

نظرة المجتمع - المناوبة الليلية - الخوف من العدوى

13- هل سبق وتاخرتي عن موعد الدوام

نعم - لا

إذا كان الجواب نعم ماهو سبب التأخير

المواصلات - عدم النهوض مبكرا - طول المسافة

15- هل تمارسين اختصاص دقيق في العمل

نعم - لا

16 ما دافع التعيين لديك

اقتصادي - رغبة شخصية - استقلالية مالية

17- ما نوع وسيلة النقل الى مكان العمل

سيارة اجرة - سيارة خاصة - سيارة الدولة - سيراً على الإقدام

18- هل هنالك مشاكل تواجهك في العمل

نعم - لا

إذا كان الجواب نعم ما نوع المشكلة التي تواجهك

مسؤول العمل - زملاء العمل - المراجعين - المناوبة الليلية - عدد ساعات العمل شكراً على تعاونكم

معنا

ملحق (2)

التوزيع العددي لدوافع تعيين الإناث في القطاع الصحي الحكومي حسب أفضية محافظة ميسان لسنة 2023

المجموع	دافع الاستقلالية المالية	دافع الرغبة الشخصية	الدافع الاقتصادي	الوحدات الإدارية
100	39	48	13	قضاء العمارة
36	22	20	4	قضاء علي الغربي
50	17	24	9	قضاء الميمونة
38	16	15	7	قضاء قلعة صالح
53	22	21	11	قضاء المجر الكبير
52	21	25	6	قضاء الكحلاء
21	12	6	3	قضاء كميت
361	149	159	53	المجموع

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبيان

ملحق (3)

التوزيع العددي للبنية المهنية لقوى العمل الأنثوية في قطاع الصحة الحكومي حسب أفضية

محافظة ميسان لسنة 2023

المجموع	تحليلات	المهن الإدارية	المهن الصحية	مرضة	صيدلانية	طبية اسنان	طبية	الوحدات الإدارية
100	16	12	16	35	5	13	3	قضاء العمارة
46	3	5	9	24	0	4	1	قضاء علي الغربي
50	3	5	13	24	2	1	2	قضاء الميمونة
38	1	8	10	14	0	4	1	قضاء قلعة صالح
54	0	7	11	28	1	4	3	قضاء المجر الكبير
52	2	10	11	24	1	3	1	قضاء الكحلاء
21	2	1	7	9	0	1	1	قضاء كميت
361	27	48	77	158	9	30	12	المجموع

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الإستبيان

ملحق (4)

التوزيع العددي للتحصيل الدراسي لقوى العمل الأنثوية في القطاع الصحة الحكومي حسب أفضية

محافظة ميسان لسنة 2023

المجموع	دراسات العليا	بكالوريوس	دبلوم	اعدادية	متوسطة	ابتدائية	دون الابتدائية	امي	الوحدات الإدارية
100	1	43	34	20	1	1	0	0	قضاء العمارة
46	0	16	13	17	0	0	0	0	قضاء علي الغربي
50	0	13	16	20	1	0	0	0	قضاء الميمونة
38	0	10	10	17	1	0	0	0	قضاء قلعة صالح
54	0	15	14	23	1	1	0	0	قضاء المجر الكبير
52	0	13	17	21	1	0	0	0	قضاء الكحلاء
21	0	5	7	8	1	0	0	0	قضاء كميت
361	1	115	111	126	6	2	0	0	المجموع

المصدر: الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبيان

ملحق (5) التوزيع العددي لعينات الدراسة لقوى العمل الانثوية في قطاع الصحة الحكومي في

محافظة ميسان (2013 - 2023)

عينة منطقة الدراسة	الوحدات الادارية
100	قضاء العمارة
46	قضاء علي الغربي
50	قضاء الميمونة
38	قضاء قلعة صالح
54	قضاء المجر الكبير
52	قضاء الكحلاء
21	قضاء كميت

المصدر الباحثة بالاعتماد على الدراسة الميدانية



المصادر والمراجع

المصادر

- القرآن الكريم
- اولاً- الكتب
- 1- ابو عيانة، فتحي محمد، جغرافية السكان اسس وتطبيقات، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الرابعة، مصر، الإسكندرية، 1993.
- 2- ابو عيانة، فتحي محمد مدخل الى التحليل الإحصائي في الجغرافية البشرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1987.
- 3- البطيحي، عبد الرزاق، الإستخدام الإمثل لتقنيات التصنيف الكمية في الدراسات الجغرافية، مطابع التعليم العالي، جامعة بغداد، 1989.
- 4- بيار جورج، جغرافية السكان، الطبعة الثالثة، 1985.
- 5- الحديثي، طه حمادي، جغرافية السكان، جامعة الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 1988.
- 6- الخريف، رشود بن محمد، القوى العاملة في المملكة العربية السعودية وأبعادها الديموغرافية والإقتصادية والإجتماعية، جامعة ملك سعود، الرياض، 2000.
- 7- الخشاب، احمد، سكان المجتمع العربي دراسة تكاملية، مكتبة القاهرة. 1955
- 8- الخفاف، عبد علي، عبد مخمور الرياحي، جغرافية السكان، مطبعة جامعة البصرة، 1986.
- 9- السبعوي، محمد نور الدين الجغرافية الطبية، مناهج وأساليب التطبيق، الطبعة الأولى، 2001.
- 10- السعدي، عباس فاضل، سكان العراق اسس ديموغرافية وتطبيقات الجغرافية، ط1، 2013.
- 11- عزيز، مكي محمد، رياض ابراهيم السعدي، جغرافية السكان، مطبعة جامعة بغداد، 1983.
- 12- عطوي، عبد الله، جغرافية سكان، ط1، بيروت، 2001.
- 13- علي، يونس، حمادي، مبادئ علم الديموغرافية (دراسة السكان) الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2010.
- 14- قاسم الدويكات، الجغرافيا العسكرية، الطبعة الثانية المكتبة الوطنية، 2002.

ثانياً- الأطاريح والرسائل الجامعية

- 1- الإميري، شاکر محمود عيال، التحليل الجغرافي لدخل الأسرة في العراق وعلاقته بخصائصها السكانية للعام 2012، اطروحة دكتوراة، كلية الإداب، جامعة بغداد، 2016.

- 2- البديري، منذر عبد المجيد، القوى العاملة في العراق، اطروحة دكتوراة، كلية الإداب، جامعة بغداد، 1980.
- 3- البديري، هيلين محمد عبد الحسين، واقع التركيب التعليمي في محافظة النجف الإشراف للمدة 1997-2013 واتجاهاته المستقبلية، رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة الكوفة، 2013.
- 4- البركي، احمد حميد رسام ا، التحليل المكاني لترمل النساء في محافظة المثنى، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة البصرة، 2019.
- 5- الخرزجي، رعد مفيد احمد، الخصب السكاني وتحليله المكاني في محافظة ديالى، اطروحة دكتوراة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، 2007.
- 6- رسلان، اسماء حسن محمود، التحليل المكاني للكثافة السكانية في اقليم القاهرة الكبرى (1986-2017) رسالة ماجستير، كلية الإداب، جامعة القاهرة، 2023.
- 7- رسن، ناجي سهم، القوى العاملة الأنثوية في محافظة واسط دراسة في جغرافية السكان، رسالة ماجستير، كلية الإداب، جامعة بغداد، 1995.
- 8- الرفيعي، حمود بريد كايم، تحليل جغرافي لظاهرة ترمل النساء في قضاء الديوانية للمدة 1997-2020، رسالة ماجستير، كلية الإداب، جامعة القادسية، 2021.
- 9- الزنكة، حسين سردار محمد علي، التباين المكاني لظاهرة ترمل النساء في محافظة كركوك لعام 2021، اطروحة دكتوراه، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة تكريت، 2023.
- 10- الزيرجاوي، تيسير علي عبد الواحد، تحليل جغرافي لظاهرة تعدد الزوجات في قضاء الناصرية، رسالة ماجستير، كلية الإداب، جامعة ذي قار، 2020.
- 11- السامرائي، رنا عبد الصمد حميد مصطفى، التباين المكاني لتراكيب السكان في محافظة صلاح الدين للمدة (1987-2020) رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة سامراء، 2022.
- 12- السعيد، شهد فاضل صالح، التركيب الزواجي في محافظة ديالى وتباينه المكاني، رسالة ماجستير كلية الإداب، جامعة المستنصرية، 2016.
- 13- صبر، أبتسام طعيم، التحليل الجغرافي للقوة الأنثوية العاملة في القطاع الصحي لمحافظة ذي قار، أطروحة دكتوراة، كلية الإداب، جامعة ذي قار، 2023.
- 14- صبر، رعد يونس جاسب، التحليل الجغرافي لظاهرة ترمل النساء في قضاء الزبير لسنتي 1997 و2019، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة البصرة، 2020.

- 15- طشحيل، افراح عباس، تحليل جغرافي لظاهرة ترميل النساء في محافظة ذي قار، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة ذي قار، 2020.
- 16- العبادي، احمد كاظم جبار، تحليل جغرافي للتركيب الزواجي في محافظة ميسان، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ميسان، 2022.
- 17- عبد الجبار، داليا، التحليل المكاني للخصوبة السكانية المسجلة في محافظة ميسان، اطروحة دكتوراه، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة ذي قار، 2021.
- 18- عبد الله، سارة فاضل، العلاقات المكانية للقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة في محافظة النجف الإشراف، رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة الكوفة، 2023.
- 19- عبد الله، سارة فاضل، العلاقات المكانية للقوى العاملة الأنثوية في قطاع الصحة في محافظة النجف الإشراف، رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة الكوفة، 2023.
- 20- العزاوي، اقبال فهد سبع، التنمية الريفية المستدامة في ناحية المنصورية، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة ديالى، 2022.
- 21- علوان، نوال صافي، تحليل العلاقات المكانية للخصوبة السكانية دراسة في جغرافية السكان، رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة الكوفة، 2008.
- 22- الغزي، احمد كاظم سنيد، خصائص التركيب الاقتصادي لسكان قضاء الناصرية لسنتي 1997-2018، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة ذي قار، 2020.
- 23- الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لصحة الجوارية بآدار، رسالة ماجستير، 2021.
- 24- القيسي أسيل إبراهيم طالب، القوى العاملة الأنثوية في قضاء الرصافة (1987-1997) رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، 2010.
- 25- القيسي، اسيل ابراهيم طالب، التركيب التعليمي لسكان محافظة بغداد (1997-2013) اطروحة دكتوراه، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، 2017.
- 26- محسن، إبراهيم عبد علاوي، القوى الأنثوية العاملة في القطاع الصحي الحكومي في محافظة بغداد، اطروحة دكتوراه، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، 2021.
- 27- محمد، حيدر سعدي، التحليل المكاني لظاهرة الطلاق المسجلة في محافظة القادسية للمدة 2008-2010، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القادسية، 2019.

- 28- الهاشمي، اخلاص راضي حسين علي، التوقعات المستقبلية لسكان محافظة واسط ومؤشراتها الديموغرافية، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة واسط، 2022.
- 29- هاني، كسيكيس مروة رحمانى، المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة كأستاذة في قطاع التربية والتعليم دراسة ميدانية لعينة من العاملات في قطاع التعليم بالمؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قاصدي، مباح ورقلة، 2020.
- 30- وفاء زدادقة، تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة 8 ماي، 2020.
- 31- الياصري، جنات رضا محمد، التباين المكاني للتركيب التعليمي في محافظة كربلاء (دراسة في جغرافية السكان)، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة كربلاء، 2015.
- 32- يعقوب، محمد مجيد حسين ي، العوامل الإجتماعية والإقتصادية المؤثرة على خصوبة المرأة في مدينة رام الله، اطروحة دكتوراة، جامعة النجاح، فلسطين، 2003.

ثالثاً: المجالات والبحوث العلمية

- 1- ابراهيم، صادق جعفر، التركيب النوعي والعمري لسكان مملكة البحرين حسب تعداد 2010، مجلة ابحات البصرة (العلوم الإنسانية) مجلد 30، العدد 2، 2015.
- 2- البهادلي، عباس حسن ثجيل، منيب مشعان احمد الدوري، التركيب الزواجي لسكان محافظة ميسان، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مجلد 22، العدد 8، 2015.
- 3- تاحوليت، عادل، مستوى التوقعات المستقبلية لدى الطالبات الإستاذات حول مهنة التدريس دراسة ميدانية بالمدرسة العليا للإساتذة قسنطينة، مجلة روافد للدراسات والإبحاث العلمية في العلوم الإجتماعية والإنسانية، مجلد 8، 2023.
- 4- الحربي، لطيفة سالم علي التحليل المكاني للخصائص الاقتصادية لقوى العمل للإناث السعوديات في المناطق الإدارية، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، مجلد 5، 2023.
- 5- الخرسان، سعد عبد الرزاق محسن، تحليل جغرافي ديموغرافي لهرمي سكان العراق 1997-2020 والحقائق المرتبطة بهما، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، مجلد 30، العدد 1، 2022.
- 6- الخفاف، عبد علي، التوزيع المكاني للسكان في مدينة النجف الإشراف، مجلة البحوث الجغرافية، المجلد 13، العدد 28، 1998.

- 7- حسون، لؤي عدنان، تحليل جغرافي لتركز سكان محافظة صلاح الدين والعوامل المؤثرة فيه للمدة 1997-2019- مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، مجلد 29، العدد6، 2021.
- 8- خورشيد، عذراء طارق، التركيب النوعي والعمري لسكان قضاء طوزخورماتو لعامي (1997-2012) مجلة كلية التربية للبنات، مجلد26، 2015.
- 9- الدوري، منيب مشعان احمد، التحليل الجغرافي لخصائص السكان في قضائي المجر الكبير وقلعة صالح، مجلة جامعة تكريت، كلية الإداب.
- 10- الركابي، عبد العالي حبيب حسين، التركيب الزواجي لسكان محافظة ذي قار للمدة 1987-2008، مجلة البحوث الجغرافية، العدد 19، 2010.
- 11- الزيايدي، حسين عليوي ناصر، التباين المكاني لظاهرة الطلاق في محافظة ذي قار دراسة في الجغرافية الاجتماعية، مجلة الجمعية العراقية، العدد 68، 2010.
- 12- السبيعي، فلاح بن فرج، العوامل المؤثرة على عملية تخطيط القوى العاملة في الجامعات السعودية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية الإقتصاد للعلوم الإدارية، العدد 35، 2017.
- 13- سليمان، حيدر خضر، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مجلد 13، العدد 3، 2007.
- 14- شاوش، نزيهة، المعوقات الثقافية والاجتماعية اما التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 7، العدد27، 2018.
- 15- الشيباني، عدنان كاظم جبار، الخصائص الديموغرافية لسكان محافظة المثنى، مجلة كلية الإداب، جامعة الكوفة، العدد10، 2003.
- 16- ظاهر، ياسين طة، السكان عامل قوة وتنمية المجتمع ووسيلة مهمة في تحديد مستقبله، مجلة الجمعية العراقية، العدد 23، 1989.
- 17- العبدلي، سعد عبد نجم، وصال عبد الله حسين، اتجاهات مؤشرات هيكل تركيب السكان في العراق وعلاقتها بمعدلات الإعالة للمدة 1986-2010، المجلة العراقية لبحوث السوق وحماية المستهلك، مجلد 7، العدد 1، 2015.
- 18- العبيدي، علي جاسم، ماهر صبري درويش، المشاكل التي تواجه القوى العاملة في العراق دراسة ميدانية لبعض الشركات الصناعية في المنطقة الوسطى، مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد85، 2010.
- 19- غفيفة، جديدي، الدافعية اهميتها ودورها في عملية التعلم، مجلة المعارف العلمية، العدد7، 2013.

- 20- العكيلي، عدنان عناد، التركيب الاقتصادي للسكان في مملكة البحرين بموجب تعداد 2001، مجلة البحوث الجغرافية، العدد 11، 2009.
- 21- علي، مشتاق احمد، حسين علي عبد، التباين المكاني لمستويات دخل الأسرة في محافظة الأنبار لعام 2020، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، مجلد 2، العدد 3، 2022.
- 22- عنبر، حسين جبار، الخصائص الديموغرافية للمرأة الريفية في قضاء الناصرية، مجلة ابن خلدون للدراسات والإبحاث، مجلد 2، العدد 12، 2021.
- 23- كريم، شكرية عبد الله، التركيب النوعي والعمري لسكان سلطنة عمان حسب تعداد 2010، مجلة كلية التربية، جامعة البصرة.
- 24- ناصر، حسين جعاز، تحليل جغرافي لمستويات الخصوبة السكانية في محافظة النجف لعام 1987، مجلة آداب البصرة، العدد 36، 2008.
- 25- يامة، رمضان، عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، مجلد 8، العدد 1، 2022.
- 26- يسرى زريفة، غزوان صديق حجاج، الدوافع الاقتصادية والاجتماعية لخروج المرأة الى العمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية والعلوم الإنسانية، مجلد 39، العدد 1، 2017.

خامسا- الدوائر الحكومية

- 1- جمهورية العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، مديرية احصاء ميسان، تقديرات سكان اناث محافظة ميسان لسنتي 2013 - 2023.
- 2- جمهورية العراق، وزارة الصحة، مديرية صحة ميسان، شعبة القوى العاملة.

سادسا -المصادر الإنكليزية

- 1- Clarke, John, Population Geography Second Division, Bergman Press - Ltd, London, 1972.
- 2- U.N., Demographic Year Book, 1983, 36th Issue, New York, 1986

Abstract

The female labor force is one of the main components of the human workforce in society, as women represent a wide and vital segment in various economic sectors, especially in the health sector. Studying it is not limited to being a statistical or economic process but also serves as an entry point for understanding the economic and social changes experienced by society.

This study examines the age, marital, and occupational characteristics of the female labor force in the health sector. Various research methods were used, including descriptive, analytical, and quantitative approaches. The study aims to identify the variables related to the spatial distribution of the female health labor force and to examine the reality of this workforce in Maysan Governorate.

The results indicate a clear spatial variation in the distribution of the female labor force across administrative units, with sufficient ratios and percentages for female workers in the health sector for the years 2013 and 2023. The study found that the size of the female labor force in the governmental health sector has been steadily increasing, reaching 795 workers in 2013 and 2,706 workers in 2023. This increase is due to women's preference for working in the government health sector because it offers stable employment, which in turn encourages women to enter this field.

Health work, in turn, reflected the increasing size of the female labor force in the health sector. The distribution of the female labor force by age group shows that the highest percentage (55.39%) falls within the 20–29 age group. This is due to the early employment of women right after graduation.

The lowest percentage (6.79%) is among those aged 50 and above, in addition to the presence of a gender gap between males and females, with a

higher number of males in the health sector workforce. In 2023, the number of male workers reached 3,526, while females numbered 2,706.

This difference is due to several factors, including the presence of specializations that attract a larger number of males, as well as social factors that may limit women’s participation in the government health sector.

Republic of Iraq
Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Misan – College of Education
Department of Geography



**Spatial Analysis of the Female Workforce in the Government
Health Sector in Maysan Governorate for the Year (2023)**

A thesis submitted by

Rihab Fadel Atiyma Al-Batbooti

**To the Council of the College of Education – University of Misan –
Department of Geography,**

**in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts
in Geography**

Supervised by

Prof. Dr. Dalia Abdul Jabbar Shanishil

AH – 2026

AD 1448