



## العلاقة بين تحديات عمل المرأة وأدائها الوظيفي دراسة ميدانية على الكوادر الطبية والإدارية في مستشفى الشهيد محمد المقرif الليبي

أ. رابحة عبد الكريم بوالسامرة<sup>1\*</sup>، د. علي محمود عبدالرجال<sup>2</sup>

<sup>1</sup> إدارة الخدمات الصحية، المعهد العالي للعلوم والتقنيات الطبية، اجدابيا، ليبيا

<sup>2</sup> إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة اجدابيا، ليبيا

## The Relationship Between Women's Work Challenges and Job Performance: A Field Study on Medical and Administrative Staff at Al-Shaheed Muhammad Al-Muqrif Hospital in Libya

Rabha Abdulkarim Boualsamra <sup>1\*</sup>, Ali Mahmoud Abdulrajal <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Health Services Management, Higher Institute of Medical Sciences and Technology,  
Ajdabiya, Libya

<sup>2</sup> Business Administration, Faculty of Economics and Political Science,  
University of Ajdabiya, Libya

\*Corresponding author

Received: June 15, 2025

rabhaboussamra@gmail.com

Accepted: August 12, 2025

\* المؤلف المراسل

Published: August 24, 2025

### الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التحديات التنظيمية والشخصية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في المستشفيات الليبية ومستوى أدائها الوظيفي، من خلال دراسة ميدانية أجريت على عينة من الكوادر الطبية والإدارية من النساء العاملات في مستشفى الشهيد محمد المقرif بمدينة اجدابيا. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات باستخدام استبيان وزع على عينة قوامها (197) مشاركة، وجرى تحليل البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومن أجل تحليل العلاقة بين المتغيرين في الدراسة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك عبر برنامج SPSS. وأظهرت النتائج أن التحديات التنظيمية جاءت في المرتبة الأولى من حيث التأثير، تليها التحديات الشخصية، بينما كانت التحديات الاجتماعية الأقل تأثيراً، رغم التباين العالي في إدراكيها بين المشاركات. كما كشفت النتائج عن مستوى أداء وظيفي متوسط إلى منخفض لدى المشاركات، وكان هناك ارتباط عكسي قوي ودال إحصائياً بين جميع التحديات ومستوى الأداء الوظيفي، حيث كان معامل الارتباط الكلي (0.793-0)، مما يشير إلى أن زيادة التحديات تؤدي إلى تراجع ملحوظ في كفاءة المرأة العاملة في القطاع الصحي. وفي ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل التنظيمية، وتوفير الدعم النفسي والمهني للمرأة، إلى جانب تطوير سياسات مرنة تراعي خصوصية العاملات في المستشفيات، مما يسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتعزيز الاستقرار المهني للمرأة العاملة.

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة، التحديات التنظيمية، التحديات الشخصية، التحديات الاجتماعية، الأداء الوظيفي، المستشفيات الليبية.

## Abstract

This study aims to explore the relationship between the challenges facing working women in Libyan hospitals—organizational, personal, and social—and their job performance. A field study was conducted on a sample of female employees at Al-Shaheed Mohamed Al-Muqrif Hospital in Ajdabiya, using a descriptive-analytical approach. Data were collected through a questionnaire distributed to 197 participants and analyzed using SPSS. The findings revealed that organizational challenges had the highest perceived impact, followed by personal challenges, while social challenges had the least impact, although with a high variance among responses. The overall job performance level was rated as moderate to low. A strong, statistically significant negative correlation ( $r = -0.793$ ) was found between the perceived challenges and job performance, indicating that increased challenges are associated with a decline in women's efficiency and productivity in the healthcare sector. Based on these results, the study recommends enhancing the organizational work environment, providing psychological and professional support for female staff, and implementing flexible policies tailored to women's needs in hospital settings. These steps can significantly improve job performance and promote occupational stability for women in the healthcare field.

**Keywords:** Working Women, Organizational Challenges, Personal Challenges, Social Challenges, Job Performance, Libyan Hospitals.

## ١. الجانب النظري للدراسة:

المقدمة: 1.1

في السياق الصحي، تزداد أهمية هذه الدراسة نظراً للدور المُهُورِي الذي تلعبه المرأة في المستشفيات، حيث تواجه تحديات تنظيمية، شخصية، واجتماعية تؤثر على أدائها المهني (Alobaid et al., 2020). وتشمل هذه التحديات ساعات العمل الطويلة، نقص الدعم المؤسسي، وضغوط العمل المتزايدة، والتي تؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وأداء المهام بكفاءة & Ostroff .Atwater, 2003)

وفي المستشفيات الليبية، تشكل النساء نسبة كبيرة من العاملين في القطاع الصحي، مما يجعل دراسة تأثير هذه التحديات أمراً ضرورياً لفهم بيئـة العمل بشكل أعمق واقتـراح حلول تعزز من كفاءة المرأة العاملة وتساهم في تحسـين جودة الخدمات الصحية المقدمة (ناصر أبو زيتون وابوتاية ،2024) وعليه، فإن هذه الدراسة تهدف إلى استكشاف العلاقة بين تحديات عمل المرأة وأدائها الوظيفي، وتقديم توصيات من شأنها تحسـين بيئـة العمل في المستشفيات الليبية.

## 2.1 مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يُعد الأداء الوظيفي في القطاع الصحي مؤشراً حيوياً لجودة الخدمات المقدمة للمرضى، حيث يتطلب هذا القطاع بيئة عمل مستقرة تُمكّن العاملين من تقديم رعاية صحية فعالة وذات جودة عالية (Alobaid et al., 2020). تُواجه المرأة العاملة في المستشفيات الليبية تحديات متعددة قد تؤثر سلباً على أدائها الوظيفي، مما قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الكفاءة والإنتاجية، وبالتالي التأثير على جودة الخدمات الصحية المقدمة.

تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل في المستشفيات تتسم بضغط العمل المرتفع، وساعات العمل الطويلة، ومتطلبات العمل المتعددة، والتي قد تؤدي إلى إجهاد بدني

ونفسي، وخاصةً على النساء نظراً لما يتحمله من مسؤوليات مزدوجة بين العمل والحياة الأسرية. (Stamarski & Hing, 2015) إضافة إلى ذلك، فإن التحديات التنظيمية مثل ضعف الدعم الإداري، وقلة فرص التدريب والتطوير، والتحديات الشخصية مثل الإرهاق النفسي والجسدي، والتحديات الاجتماعية كعدم التقدير المهني والتحيزات المجتمعية، كلها عوامل تواجه عامل المرأة في المؤسسات. (ناصر أبو زيتون وابوتاية ،2024).

بناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في انخفاض مستوى الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في المستشفيات الليبية، والذي قد يكون ناتجاً عن التحديات التنظيمية، الشخصية، والاجتماعية التي تواجهها في بيئتها عملها. ومن هنا، تسعى الدراسة إلى استكشاف مدى تأثير هذه التحديات على الأداء الوظيفي للمرأة، وتحليل العوامل الأكثر تأثيراً، بهدف تقديم توصيات تساعد في تعزيز كفاءة المرأة العاملة والارتقاء بجودة العمل في المستشفيات الليبية. من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

**ما هي العلاقة بين التحديات التنظيمية، الشخصية، والاجتماعية والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في المستشفيات الليبية؟** والذي يتفرع منها الأسئلة التالية:

1. ما هو مستوى التحديات التنظيمية والشخصية والاجتماعية والكلية للمرأة العاملة في المستشفيات الليبية؟

2. هل هناك علاقة بين تحديات عمل المرأة العاملة وأدائها الوظيفي بالمستشفيات؟

### **3.1 فرضيات الدراسة:**

تعتمد الدراسة على الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديات عمل المرأة العاملة وأدائها الوظيفي في مستشفى الشهيد محمد المقرif. ويترعرع منها الفرضيات التالية:

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات التنظيمية والأداء الوظيفي في مستشفى الشهيد محمد المقرif.

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات الشخصية والأداء الوظيفي في مستشفى الشهيد محمد المقرif.

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات الاجتماعية والأداء الوظيفي في مستشفى الشهيد محمد المقرif.

### **4.1 أهداف الدراسة:**

1. تحليل التحديات التنظيمية، الشخصية، والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في المستشفيات الليبية.

2. قياس علاقة هذه التحديات بالأداء الوظيفي للمرأة.

3. تقديم توصيات لتحسين بيئه العمل وتعزيز كفاءة المرأة العاملة في القطاع الصحي.

### **5.1 أهمية الدراسة: تكمّن أهمية الدراسة في عدة جوانب:**

• **الأهمية العلمية:** تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بتحديات المرأة العاملة، وخاصة في قطاع الصحة، وتسلط الضوء على العوامل المؤثرة في أدائها الوظيفي.

• **الأهمية التطبيقية:** تساعده النتائج المتوقعة صناع القرار في القطاع الصحي على تحسين بيئه العمل للمرأة، وتطوير سياسات داعمة تعزز من أدائها واستقرارها المهني.

### **6.1 حدود الدراسة:**

ركزت الدراسة الحالية على التحديات التي تواجه المرأة العاملة وتأثير على أدائها الوظيفي وطبقت على الكادر الطبي والإداري من العنصر النسائي في مستشفى الشهيد محمد المقرif التعليمي، خلال عام 2025 م.

## 1. الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات العلمية التي اهتمت بموضوع التحديات التي تواجه المرأة العاملة. وفي هذه الدراسة قمنا بالتركيز على الاهتمام بالدراسات التي تناولت التحديات التي تواجه المرأة العاملة والأداء الوظيفي في البيئة العربية، نظراً للتشابه في العوامل المحيطة بعمل المرأة العاملة في الأقطار العربية والذي يتماشى مع طبيعة الموضوع وهدفه، خاصة في القطاع الصحي وبعض القطاعات الأخرى، من أجل تحديد أوجه التشابه بين هذه الدراسات والدراسة الحالية وتناول الفجوة البحثية التي تتعلق منها هذه الدراسة. وعليه، تم تلخيص أهم النقاط التي تناولتها الدراسات السابقة والموضحة في الجدول رقم (1.1) والتي تم ترتيبها من الأحدث للأقدم.

**جدول (1.1) تلخيص للدراسات السابقة.**

الدراسة	الهدف	العينة	المنهج	النتائج والتوصيات
العرقي، 2024	تحديد معوقات عمل المرأة في القطاع الصحي بمدينة تعز في اليمن	125 عاملة	الوصفي بنمطيه المسح الاجتماعي والمقارن	أن الحاجة المادية هي الدافع الرئيسي لعمل المرأة وحب المجال الصحي يعتبر سبب وراء اختيارها له.
بشير والعابدية، 2024	التعرف على انعكاسات الظروف الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بجامعة ابن خلدون في الجزائر	15 أستاذة جامعية	الكيفي	أن المرأة العاملة تواجه عدة ظروف تعيق أدائها الوظيفي منها مشكلات أسرية وصحية ونفسية.
الهليب ويوسف، 2202	الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة من وجهة نظرها في الجامعة الأسمورية الإسلامية في زيلين	45 موظفة	الوصفي	تعتبر الصعوبات الاجتماعية من أكثر الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة، وأوصت الدراسة بتوفير جو ملائم لظروف العمل.
محمد، 2021	التعرف على العوامل الاجتماعية والمجتمعية المؤثرة على الأداء المهني للإعلاميات في صعيد مصر	28 إعلامية	المسح الشامل	من أهم أسباب شعور الإعلاميات بالاستقلالية هي الضغوط السياسية والأمنية والمجتمعية والتشريعية التي يتعرضن لها.
بن ناج، 2020	التعرف على انعكاسات الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة في الجزائر	35 امرأة	وصفي	أن الظروف الاجتماعية وتتنوع المسؤوليات وكثرة الواجبات بسبب تعدد الأدوار لها انعكاس وأثر على أداء المرأة والحد من إنتاجيتها.
بلعوني وزاوي، 2020	التعرف على المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي في جامعة يحيى فارس بالجزائر	106	الحصر الشامل	المرأة العاملة في جميع أنحاء العالم تعاني ولازالت من المعوقات الاجتماعية ولازالت تسعى جاهدة لإثبات نفسها أمام الجميع.
لوحيد وأخرون، 2019	التعرف على المعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة العاملة في مجال التمريض بمستشفى الوادي في الجزائر.	40 ممرضة	وصفي	من أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في مجال التمريض هي علاقتها بمن حولها كالأسرة وزملاء العمل

### **1.7.1 الفجوة البحثية:**

تُظهر معظم الدراسات السابقة اهتماماً ملحوظاً بقضايا المرأة العاملة في ميادين مختلفة، خاصة في قطاعات الإعلام والتعليم والصحة. وقد سعت هذه الدراسات إلى الكشف عن طبيعة المعوقات أو التحديات التي تواجه النساء في بيئات العمل المختلفة، سواء كانت اجتماعية، تنظيمية، أو مهنية. من بين هذه الدراسات، نجد أن دراسة العربي (2024) ركزت على معوقات المرأة العاملة في القطاع الصحي، بينما تناولت دراسة بشير والعابدية (2024) تأثير الظروف الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. كما اهتمت دراسات مثل بلعوني وزاوي (2020) وبن ناج (2020) بتسلیط الضوء على الضغوط الاجتماعية وتعدد الأدوار وتأثيرها على عمل المرأة.

وعلى الرغم من أوجه التشابه بين هذه الدراسات والدراسة الحالية من حيث الاهتمام العام بالمرأة العاملة، ومراعاة بعض الجوانب التنظيمية والاجتماعية، إلا أن الدراسة الحالية تفرد بعد نقاط تميزها علمياً وميدانياً. فأول اختلاف جوهري يتمثل في سياق الدراسة؛ حيث تركز الدراسة الحالية على بيئة صحية ليبية محلية، وهو مجال لم يتناول بعمق في الأدبيات السابقة، التي أجريت أغلبها في دول مثل الجزائر، اليمن، أو مصر، وتناولت قطاعات مختلفة كالتعليم أو الإعلام، مع قلة الدراسات المتخصصة في بيئات المستشفيات الليبية. وهذا ما يعطي للدراسة الحالية أهمية من حيث خصوصية المكان والبيئة الصحية الوطنية. ثانياً، وعلى مستوى المتغيرات المدروسة، فإن الدراسات السابقة غالباً ما تناولت بعداً واحداً من التحديات التي تواجه المرأة، مثل التحديات الاجتماعية أو التنظيمية، لكنها لم تقدم إطاراً منكماً يجمع بين التحديات الشخصية والتنظيمية والاجتماعية، ولم تربط بينها وبين الأداء الوظيفي بشكل صريح. في المقابل، تسعى الدراسة الحالية إلى بناء تصور تحليلي شامل للعلاقة بين هذه الأبعاد الثلاثة مجتمعة وتأثيرها على أداء المرأة في ميدان حساس وحيوي كالمستشفيات.

من جهة أخرى، فإن بعض الدراسات مثل دراسة محمد (2021) حاولت الربط بين العوامل الاجتماعية والتنظيمية والأداء، ولكنها جاءت في سياق إعلامي، مما يقلل من قابلية تعميم نتائجها على المجال الصحي، لا سيما في البيئة الليبية. كما أن دراسة لوحيدى وآخرون (2019) رغم ارتباطها بالتمريض، فإنها ركزت فقط على المعوقات دون تحليل علاقتها المباشرة بالأداء.

وبالتالي، يمكن القول إن الدراسة الحالية تستقيد من الدراسات السابقة في بناء المفاهيم وتحديد المؤشرات الأولية لذلك التحديات، لكنها تختلف عنها في تقديم تحليل تكاملي يجمع بين الأبعاد الثلاثة في إطار بيئية صحية ليبية واقعية. ومن هنا، تتبلور الفجوة البحثية في الكشف عن العلاقة التفاعلية بين التحديات الشخصية والتنظيمية والاجتماعية مجتمعة وتأثيرها على الأداء الوظيفي في السياق الصحي الليبي، لا سيما في المستشفيات، وخصوصاً مستشفى الشهيد محمد المقرif، بما يُسهم في تقديم فهم علمي متكملاً يعزز من فعالية السياسات المؤسسية الداعمة للمرأة في القطاع الصحي.

### **2. الجانب النظري للدراسة:**

#### **1.2 الأداء الوظيفي:**

يشير مفهوم الأداء الوظيفي وفقاً إلى (بن العماني وبن العماني، 2024) بأنه فعالية المرأة التي تعني قدرتها وقابليتها على إنجاز أهداف المنصب، وكيفية أدائها لعملها، ومستوى التحصيل والانتاجية، ومقدار مشاركتها في تحقيق أهداف شركتها، ومدى كفاءتها في استخدام الموارد المتاحة لها، والوجه والصورة التي تقوم بها بعملها كمورد بشري عليه مجموعة من الواجبات وله مهام.

ويعرف كلاً من (بن طكوكة والسعود، 2022) الأداء الوظيفي هو إنجاز الفرد العامل للوظائف الموكلة إليه، عن طريق تحويل المدخلات إلى مخرجات تتوافق مع تحقيق أهداف المنظمة وأتباع نهج مناسب يعتمد على موارد وإمكانيات وقدرات المنظمة.

## 2.2 العوامل المحددة لأداء العامل:

### 1.2.2 العوامل الذاتية: والتي تشمل على ثلاثة عوامل أساسية، وهي:

1. الدافعية: وتعني الوضع النفسي للعامل ويقصد بهل القوة الداخلية التي تثير حماسه وتزيد من رغبته في إنجاز كافة الأعمال الموكلة إليه لتحقيق أهداف المنظمة، لذلك فالدافعية لها تأثير كبير على الأداء، فكلما كانت الدافعية أكبر كان مستوى أداء العامل أعلى والعكس صحيح. (عدون، 2004)

### 2. القدرات: وتمثل في نوعين هما.

- القدرات المكتسبة: وهي ما يضاف إلى طبيعة الفرد العامل لإنجاز المهام الموكلة إليه عن طريق التعليم والتدريب.

- القدرات الفطرية: هي قدرات طبيعية أو خلقية للعامل ولا يمكنه اكتسابها.

3. الإدراك: هو إلمام ووعي العامل بمهام طبيعة عمله ويعتبر من أهم العوامل التي تساعده على إنجاز ما هو مطلوب منه. (عدون، 2004)

### 2.2.2 العوامل الخارجية:

- ظروف العمل المادية، هي الظروف التي تؤثر على صحة العامل الجسدية والنفسية وبالتالي التأثير على مهامه في المؤسسة وتشمل مناخ العمل كالحرارة والنظافة والتهوية والإضاءة وغيرها. (عدون، 2004).

- العوامل الفنية، وهي التي تتمثل في الأجهزة والمعدات التي يحتاجها العامل، وتعني الأساليب التقنية المستخدمة في العمل والتي لها دور بارز في أداء العاملين لإنجاز الأعمال المطلوبة منهم بالطريقة المناسبة في الوقت المناسب (جيلح، 2006).

- العوامل الاجتماعية، وتمثل في ظروف بيئية العمل التي تؤثر بشكل مباشر على أداء العامل لمهامه داخل المؤسسة، مثل العلاقات الرسمية بين جماعة العمل ونمط القيادة والأشراف وغيرهن. (جيلح، 2006).

## 3.2 التحديات:

1.3.2 تعريف التحديات: وتعرف وفقاً لـ (البقمى، 2022) بأنها أي صعوبات أو عوائق أو مشكلات أو تطورات ذات علاقة اجتماعية بالبيئة المحيطة بالمرأة تشكل تهديد على عمل المرأة في المجتمع وعلى علاقتها بمن حولها.

### 2.3.2 أنواع التحديات التي تواجه المرأة العاملة:

1. التحديات الاجتماعية: تتمثل أبرز التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في النظرة السلبية لبعض أفراد المجتمع نحو بعض المهن، كما أوضحت حنان شعشوش الشهري (2019) بشأن العاملات في المراكز التجارية. وتواجه المرأة صعوبة في التوازن بين العمل والأسرة، وهو ما أشارت إليه ثريا الويفاتي وأحلام الشائبي (2021) بالنسبة لقيادات النساء اللبيبة في التعليم العالي. كما تعاني من ضعف فرص الترقية وتدني الأجر، وفق ما بيّنت دراسة ناصر أبو زيتون وابوتاية (2024) حول القطاع غير الرسمي بالأردن. وأشارت Rudman & Glick (2001) إلى أن النساء ذوات السلوكيات القيادية قد يواجهن ردود أفعال سلبية بسبب التوقعات النمطية.

2. التحديات التنظيمية: تشمل التحديات التنظيمية التمييز في الأجر، حيث أوضحت دراسة Ostroff & Atwater, 2003 أن النساء الإداريات يتلقين رواتب أقل من الرجال رغم تساوي المؤهلات. كما أشار تقرير Krivkovich et al., 2024 إلى ضعف تمثيل النساء في المناصب القيادية، وأوضح Stamarski & Hing, 2015 دور التحيزات والصور النمطية في فجوة الأجر. وفي السياق العربي، بيّنت دراسة (الحاج والشريف، 2022) أن القيادات النسائية السعودية تواجه ضعف التغذية الراجعة ونقص البرامج التأهيلية وسياسات تحد من التقدم المهني.

**4. التحديات الشخصية:** تشمل التحديات الشخصية ضغوط التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، كما أشار الصغير وبن عبدالسلام (2022) بالنسبة للعاملات في القطاع الصحي. ويؤدي التمييز والتحيز الجنسي إلى تقليل فرص الترقى والشعور بعدم التقدير، وهو ما أكدته دراسة (Alobaid et al., 2020). كما تسهم طبيعة العمل، مثل المناوبات الطويلة والحالات الطارئة، في زيادة الفتق والاكتئاب، ويزيد نقص السياسات المرنة، كإجازات الأمومة وساعات العمل المرنة، من الضغوط الوظيفية (Alobaid et al., 2020).

### 3. الجانب الميداني للدراسة: 1.3 منهجة الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بما ينسجم مع طبيعة الظاهرة المدروسة وأهداف البحث. فقد استخدم المنهج النوعي والوصفي عبر تحليل البيانات الثانوية من المصادر العلمية والدراسات السابقة. وفي المقابل، تم توظيف المنهج الكمي من خلال استبانة ميدانية لقياس مستوى التحديات ومستوى الإداء الوظيفي للمرأة العاملة، حيث جرى تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية عبر برنامج SPSS. وذلك للوصول إلى فهم شامل و موضوعي للعلاقة بين التحديات والأداء الوظيفي للمرأة في السياق الصحي الليبي.

### 2.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من النساء العاملات في الكادر الطبي والإداري بمستشفى الشهيد محمد المقرif في مدينة اجدابيا، ونظر لمحدودية مجتمع الدراسة والذي بلغ تقريرًا (450) مفردة، ونظرًا لضيق الوقت والتكلفة المرتفعة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، تم اختيار عينة تماشياً مع التجانس في مجتمع الدراسة والتي تكونت من (207) مفردة تم توزيعها وفقاً لأسلوب المعاينة الطبقي النسي. حيث تم توزيع الاستبيان خلال أسبوع واحد فقط. وعند تجميعها تم الحصول على (197) استماراة استبيان صالحة للتحليل، وعدد الاستمارات المفقودة كان (10) استمارات.

**جدول رقم (1.3) مجتمع وعينة الدراسة.**

المسمى الوظيفي	المجموع	النسبة	العينة	المستلم	الفاقد
موظف	263	% 58.0	121	113	8
كادر طبي مساعد	111	% 25.0	51	49	2
دكتور	75	% 17.0	35	35	0
<b>المجموع</b>	<b>450</b>	<b>%100</b>	<b>207</b>	<b>197</b>	<b>10</b>

### 3.3 صدق وثبات أداة جمع البيانات:

استخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لحساب معامل الصدق باستخدام معامل (کرونباخ ألفا) ومعامل الثبات وفقاً للجدول التالي والذي بين أنها مناسبة لأغراض تحليل البيانات.

**جدول (2.3) معامل إلfa كرونباخ للصدق والثبات لمحور التحديات والأداء الوظيفي.**

المعامل	المحور	معامل الصدق	معامل الثبات
التحديات		0.770	0.877
الأداء الوظيفي		0.884	0.940

### 4. عرض خصائص عينة الدراسة:

تم في هذا الجانب تحليل الخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة من حيث (العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، المسمى الوظيفي).

**جدول (3.3) خصائص عينة الدراسة.**

الفئة	التصنيف	النكرار	النسبة	الفئة	التصنيف	النكرار	النسبة	النسبة	التصنيف	النكرار	النسبة	النسبة
العمر	أقل من 25	25	68.0	المؤهل العلمي	من 25 - 30	34	17.3	30	أعلى من 30	29	14.7	17.3
	من 25 - 30	34	17.3		أعلى من 30	29	14.7	30	أقل من 25	25	68.0	30.5
	أقل من 25	25	68.0		أعلى من 30	29	14.7	30	من 25 - 30	34	17.3	52.3
الحالة الاجتماعية	عزباء	35	17.8	سنوات من الخبرة	متزوجة	133	67.5	10	مطلقة أو	29	14.7	36.5
	متزوجة	133	67.5		مطلقة أو	29	14.7	10	أعلى من 30	29	14.7	49.7
	مطلقة أو	29	14.7		أعلى من 30	29	14.7	10	أقل من 25	34	17.3	17.3
عدد الأبناء	لا يوجد	113	57.4	الدخل الشهري	من 1 - 2	81	41.1	500	أقل من 25	25	17.3	14.2
	من 1 - 2	81	41.1		أقل من 25	25	17.3	500	أعلى من 30	29	14.7	66.5
	أقل من 2	3	1.5		أعلى من 30	29	14.7	500	من 25 - 30	34	17.3	19.3
المسمى الوظيفي	موظف	113	57.4		كادر طبي	49	24.9		أعلى من 30	29	14.7	36.5
	كادر طبي	49	24.9						أقل من 25	25	17.3	49.7
	دكتور	35	17.8						من 25 - 30	34	17.3	17.3

تبين البيانات أن أغلب النساء العاملات في المستشفى من الفئة العمرية الشابة، حيث أن 68% منها تقل أعمارهن عن 25 عاماً. يعكس هذا واقعاً مهنياً لنساء في بداية مسيرتهن الوظيفية، ما يجعلهن أكثر تأثراً بالتحديات المهنية والاجتماعية نتيجة قلة الخبرة. كما أن الغالبية منها متزوجات (67.5%)، الأمر الذي يفرض عليهن أعباءً مزدوجة بين العمل والأسرة، مما قد يؤدي إلى ضغوط إضافية تؤثر على أدائهن.

أما فيما يتعلق بالحياة الأسرية، فقد أظهرت النتائج أن 57.4% من المشاركات ليس لديهن أبناء، بينما 41.1% لديهن طفل أو اثنين، الأمر الذي يعكس بعض التفاوت في القدرة على التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية. وفي جانب التعليم العلمي، تبين أن أكثر من نصف المستجيبات (52.3%) يحملن مؤهلات جامعية، مما يدل على مستوى علمي جيد يعكس طموحاً وظيفياً، إلا أنهن قد يصطدمن بعوائق تتعلق بضعف فرص الترقية والتطوير المهني داخل المؤسسات الصحية.

فيما يخص الدخل، أوضحت البيانات أن 66.5% يتقاضين رواتب تتراوح بين 500 و1000 دينار ليبي، مما قد يؤدي إلى شعور بعدم الرضا المالي، وهو عامل مؤثر على الحافز والدافعية في العمل. وبالنسبة إلى سنوات الخبرة، فإن حوالي نصف العينة (49.7%) لديهن خبرة بين 5-10 سنوات، بينما 36.5% لديهن أقل من 5 سنوات، ما يشير إلى أن الغالبية ما زلن في طور بناء المسار المهني، وهو ما يجعلهن أكثر عرضة لتحديات الترقية وضغوط العمل.

أما من حيث المسمى الوظيفي، تشير النتائج إلى أن 57.4% من المشاركات يشغلن وظائف إدارية، مقابل 24.9% من الكادر الطبي المساعد و17.8% طبيبات. يعكس هذا التوزيع سيطرة الوظائف الإدارية على العينة، ويرجح معه وجود تحديات مرتبطة بالتمييز في الترقية أو التوزيع غير المتوازن للفرص، فضلاً عن التحديات الخاصة بالمهن الطبية من حيث ساعات العمل والمناوبات.

وبشكل عام، قد تعكس هذه النتائج واقع معقد تواجهه المرأة العاملة في المستشفى، حيث يتداخل المستوى العمري، والحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء، والدخل، والتحصيل العلمي، مع ضغوط العمل لتشكل منظومة من التحديات المتشابكة التي تؤثر بشكل مباشر في الأداء الوظيفي. وتبرز الحاجة الملحة إلى تدخلات مؤسسية داعمة تأخذ بعين الاعتبار هذه المتغيرات، عبر تحسين بيئة العمل، وتقديم حواجز معنوية ومالية، وتوسيع فرص التطوير المهني، بما يسهم في تعزيز الاستقرار المهني ورفع كفاءة الأداء لدى المرأة في القطاع الصحي.

**5.3 عرض وتحليل بيانات محور الدراسة:** يحتوي هذا الجزء على البيانات المتعلقة بمحور الدراسة الرئيسي، وقد تم قياس النسب الخاصة بهذا المتغير عن طريق مقارنة إجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات من (1 - 38) الواردة في استمارة الاستبيان، وذلك على مقياس ليكرث الثلاثي مع قيمة متوسط فرضي بقيمة (3)، للمقارنة مع المتوسط الحسابي. ولغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، وتفسير وتحليل هذه التساؤلات كما يلي:

### 1.5.3 تحليل فقرات الاستبانة: أولاً: تحليل إجابات أفراد العينة على المتغير المستقل (التحديات) جدول رقم (4) يوضح إجابات عينة الدراسة على متغير التحديات.

الاتحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت
0.624	2.62	تقى احتمالية ترشيح النساء العاملات لبرامج التدريب.	1
0.573	1.91	لا أحصل على ترقية متساوية مع زملائي الذكور رغم كفائتي في العمل.	2
0.688	2.45	تعاني المرأة العاملة من محدودية المؤهلات والخبرة الوظيفية.	3
0.650	2.45	لا تتلقى النساء التحفيز المناسب في العمل.	4
0.617	2.65	ينظر مسؤولو العمل إلى المرأة على أنها أقل قدرة والتزاماً على أداء العمل من الرجل	5
0.661	2.41	فرص حصول المرأة على مناصب إدارية عليا قليلة وساعات العمل طويلة	6
0.559	2.70	لا أحصل على إجازة أمومة وساعات الرضاعة أو لغير ذلك.	7
0.526	2.74	أعاني من راتب لا يتناسب مع الجهد الذي أبذله.	8
0.808	2.10	العمل الذي أقوم به لا يتطابق مع الوصف الوظيفي.	9
0.697	2.49	عدم الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة.	10
<b>0.49942</b>	<b>2.5558</b>	<b>التحديات التنظيمية</b>	
0.586	2.70	معارضة أفراد الأسرة لعمل المرأة في المستشفيات.	11
0.831	2.06	عدم تقدير أفراد الأسرة للعبء والإرهاق الناتج عن العمل.	12
0.778	1.69	أعاني من تدخل أفراد الأسرة في كيفية التصرف في راتبي.	13
0.731	2.55	الراتب الذي أتفاوضه لا يكفي لتعطية المتطلبات الأساسية.	14
0.788	1.67	وجود صعوبة في الموازنة بين التزامات العمل والعائلة والمناسبات الاجتماعية	15
0.512	2.75	ضغوط العمل تؤدي إلى العديد من المشاكل العائلية.	16
0.808	2.10	أعاني من عدم التركيز في العمل بسبب الالتزامات العائلية.	17
0.835	2.23	تشعر المرأة العاملة بالملل بسبب روتين العمل.	18
0.809	2.43	التعرض لمضايقات وتحرشات غير لائقة في مكان عمل.	19
0.793	2.40	لا أستطيع تحمل كافة التزاماتي الوظيفية كالسفر والعمل الليلي.	20
<b>0.46546</b>	<b>2.5381</b>	<b>التحديات الشخصية</b>	
0.825	2.05	يعتقد الكثير من أفراد المجتمع أن المكان المناسب للمرأة هو المنزل.	21
0.652	2.51	العادات والتقاليد تحد من قبول عمل المرأة في العديد من الوظائف.	22
0.593	2.54	هناك خوف بين الرجال في المجتمع من أن تتنافسهن النساء.	23
0.542	2.67	يشكل الاعتماد على الرجل عائقاً أمام المرأة في اختيار الوظيفة.	24
0.681	2.46	لا يقبل العمال الذكور أن تكون المرأة في منصب قيادي.	25
0.782	2.30	هناك محددات اجتماعية لعمل المرأة، خاصة في أماكن العمل المختلفة.	26
0.825	2.20	عمل المرأة ليس مجدياً اقتصادياً بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة.	27
0.871	2.04	الراتب لا يتناسب مع الوضع الاقتصادي السائد في البلاد.	28
<b>0.71433</b>	<b>1.9061</b>	<b>التحديات الاجتماعية</b>	
<b>0.50058</b>	<b>2.2817</b>	<b>التحديات</b>	

يُظهر التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة المتعلقة بتحديات عمل المرأة العاملة في المستشفيات الليبية، نتائج مهمة تسلط الضوء على طبيعة ومدى تأثير كل من التحديات التنظيمية، الشخصية، والاجتماعية، وكذلك التحديات بشكل عام، على المشاركات في الدراسة.

حيث جاءت التحديات التنظيمية في المرتبة الأولى من حيث التأثير، وبلغ المتوسط الحسابي لها (2.5558)، مما يدل على إدراك مرتفع نسبياً لهذه التحديات، مثل ضعف القيادة، الروتين الإداري، أو نقص الدعم المؤسسي. أما الانحراف المعياري البالغ (0.49942) فيشير إلى وجود تباين معتدل في استجابات المشاركات. وتنماهى هذه النتيجة مع ما أورده الأدبيات السابقة، لا سيما دراسة العريفى (2024)، التي أكدت أن واقع المرأة في القطاع الصحي غالباً ما تصطدم فيه الدوافع المهنية بمعوقات تنظيمية تحد من تطورها المهني.

أما التحديات الشخصية سجلت متوسط حسابي قريب من التحديات التنظيمية وهو (2.5381)، مما يؤكد أنها تمثل عائقاً حقيقياً أيضاً في بيئة العمل، مثل التوتر النفسي، ضعف التكيف أو الإرهاق الجسدي. وقد كان الانحراف المعياري (0.46546)، ما يعكس تجانساً نسبياً في تقييم المشاركات لهذه التحديات. هذه النتيجة تتوافق بدورها مع دراسات مثل بشير والعابدية (2024) وبن ناج (2020)، اللتين أشارتا إلى أن تعدد الأدوار الأسرية والمهنية يفاقم من الضغط النفسي لدى المرأة العاملة ويقلل من إنتاجيتها.

في المقابل، جاءت التحديات الاجتماعية في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي أقل نسبياً بلغ (2.0431)، مما يدل على أن أثرها يُعد أقل من التنظيمية والشخصية. غير أن الانحراف المعياري كان (0.68654)، وهو الأعلى، مما يشير إلى تباين كبير في الإدراك بين المشاركات، وقد يعزى هذا إلى اختلاف الظروف الاجتماعية أو الخلفيات الثقافية. وهذا يتفق جزئياً مع نتائج الهلبي ويوسف (2022)، إلا أن الدراسة الحالية تبرز أن هذه التحديات ليست بنفس الحدة أو التأثير مقارنة بالتحديات التنظيمية والشخصية، ما يسلط الضوء على خصوصية السياق الليبي وتعدد بيئاته الاجتماعية.

وفيما يتعلق بمؤشر التحديات العامة، فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.3299)، مما يدل على أن المشاركات يواجهن تحديات متوسطة إلى مرتفعة بشكل عام، مع انحراف معياري (0.50786) يعكس تفاوتاً معتدلاً في وجهات النظر.

ويشكل عام، تظهر النتائج أن التحديات التنظيمية والشخصية هما الأكثر تأثيراً على المرأة العاملة في المستشفيات الليبية، مقارنةً بالعوامل الاجتماعية. وهذا يشير إلى أن بيئة العمل الداخلية والضغوط الفردية تلعبان دوراً الأبرز في تشكيل تجربة العمل وأداء المرأة.

ضعف التأثير النسبي للتحديات الاجتماعية قد يدل على أن السياق المجتمعي ليس العائق الأكبر أمام المرأة العاملة في هذا المجال، مقارنةً بما تواجهه من تحديات داخلية ومهنية.

كما أن ارتفاع التباين في إدراك التحديات الاجتماعية يعكس اختلاف تجارب المشاركات من حيث الدعم الاجتماعي، والضغط الأسري، والعادات الثقافية السائدة، وهو ما يبرز أهمية التفاعل بين الخصائص الشخصية والبيئية في فهم هذه التحديات.

ثانياً: تحليل إجابات عينة الدراسة على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

### جدول رقم (5) يوضح إجابات عينة الدراسة على متغير الأداء الوظيفي.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت
0.861	1.80	أستطيع إنجاز المهام المطلوبة مني بكفاءة عالية رغم التحديات التي أوجهها	1
0.835	2.23	أتمنى من تحقيق الأهداف الوظيفية المحددة لي في الوقت المحدد.	2
0.809	2.43	أستطيع التركيز في العمل دون تأثير كبير من الضغوط العائلية أو الاجتماعية	3
0.802	2.38	أحرص على حضور جميع الاجتماعات والفعاليات المهنية المطلوبة مني.	4
0.820	1.87	لا تؤثر الضغوط النفسية والمهنية على مستوى أدائي في العمل.	5
0.811	1.97	أحصل على تقييم إيجابي من رؤسائي حول أدائي الوظيفي بشكل مستمر.	6
0.827	2.00	أشعر بالرضا عن مستوى إنتاجي وكفاءتي في إنجاز المهام.	7
0.763	1.62	أتعامل بفعالية مع التحديات والصعوبات المهنية دون أن تؤثر على جودة عملي.	8
0.840	1.88	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية بالرغم من المعوقات التي أوجهها.	9
0.823	2.19	الترم بساعات العمل والمناوبات المحددة لي دون تأخير أو غياب متكرر.	10
0.68790	1.9975	<b>الأداء الوظيفي</b>	

يستعرض الجدول أعلاه الإحصاءات الوصفية لمستوى الأداء الوظيفي للعاملات في المستشفيات الليبية، حيث تم قياس الأداء من خلال عدة مؤشرات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري. المتوسط الحسابي: 1.9975، والانحراف المعياري: 0.68790، يُظهر المتوسط الحسابي العام أن مستوى الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في المستشفيات الليبية يصنف ضمن المستوى المتوسط إلى المنخفض. وهذا يشير إلى أن التحديات التي تواجهها النساء تؤثر سلباً على كفاءتهن وإنتاجيتهم في العمل. كما أن قيمة الانحراف المعياري (0.68790) تعكس وجود تفاوت نسبي بين استجابات المشاركات فيما يتعلق بتقييم أدائهن، مما يدل على وجود صعوبات تحد من كفاءة العاملات. وأن الضغوط المهنية والعائلية تؤثر على الأداء الوظيفي بشكل واضح. وبالتالي كانت مستويات الرضا عن الأداء والكفاءة منخفضة بين المشاركات.

### 8.3 اختبار فرضيات الدراسة:

**الفرضية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديات عمل المرأة العاملة وأدائها الوظيفي في مستشفى الشهيد محمد المقرif. حيث يبين الجدول رقم (9.3) معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتوضيح دلالة العلاقة.

### جدول رقم (6.3) اختبار ارتباط بيرسون بين التحديات والأداء الوظيفي.

اتجاه العلاقة	مستوى الدلالة الإحصائية	معامل ارتباط بيرسون	المتغير المستقل	المتغير التابع
عكسية	0.000	*0.793 -	التحديات	الأداء الوظيفي

يهدف هذا التحليل إلى فحص العلاقة بين التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المستشفيات الليبية ومستوى أدائها الوظيفي. حيث يُظهر الجدول أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التحديات والأداء الوظيفي هي -0.793. هذه القيمة سالبة وقوية جداً، مما يشير إلى أن هناك علاقة عكسية قوية بين التحديات ومستوى الأداء الوظيفي. أي أنه كلما زادت التحديات التي تواجهها المرأة العاملة، انخفض مستوى أدائها الوظيفي، والعكس صحيح.

**مستوى الدلالة الإحصائية Significance Level:** قيمة  $0.000 =$  Sig. (2-tailed) من 0.01، مما يدل على أن العلاقة بين التحديات والأداء الوظيفي ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة 99%. هذا يعني أن هذه العلاقة ليست مجرد مصادفة، بل هي علاقة حقيقة قوية بين المتغيرين.

**التفسير العملي للنتائج:** تؤكد النتائج أن التحديات التنظيمية، الشخصية، والاجتماعية تلعب دوراً أساسياً في خفض مستوى أداء المرأة العاملة في المستشفيات الليبية. هذه النتيجة تتماشى مع الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن ضغوط العمل والقيود التنظيمية تؤثر سلباً على إنتاجية الموظفين، لا سيما في بيئة العمل الصحية.

**الفرضيات الفرعية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات (التنظيمية والشخصية والاجتماعية) منفصلة وأداء المرأة العاملة في مستشفى الشهيد محمد المقرif التعليمي بمدينة اجدابيا.

**جدول رقم (7.3)** اختبار ارتباط بيرسون بين التحديات (التنظيمية والشخصية والاجتماعية) والأداء الوظيفي.

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة الإحصائية	اتجاه العلاقة
الأداء الوظيفي	التحديات التنظيمية	**0.789 -	0.000	عكسية
	التحديات الشخصية	**0.678 -	0.000	عكسية
	التحديات الاجتماعية	**0.592 -	0.000	عكسية

يهدف هذا التحليل إلى فحص العلاقة بين أنواع التحديات (التنظيمية، الشخصية، والاجتماعية) والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في المستشفيات الليبية. من خلال النتائج التالية:

#### • التحديات التنظيمية والأداء الوظيفي:

قيمة معامل الارتباط 0.789-، مما يشير إلى وجود علاقة عكسية قوية جداً بين التحديات التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي. أي أنه كلما زادت التحديات التنظيمية، انخفض الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في المستشفيات الليبية. وهذه النتيجة منطقية، حيث أن سوء التنظيم الإداري، ضعف الدعم المؤسسي، وساعات العمل غير المريحة تؤثر بشكل مباشر على كفاءة النساء العاملات.

#### • التحديات الشخصية والأداء الوظيفي:

قيمة معامل الارتباط 0.678-، مما يشير إلى وجود علاقة عكسية قوية بين التحديات الشخصية ومستوى الأداء الوظيفي. أي أن زيادة التحديات الشخصية، مثل الإرهاق الجسدي والضغط النفسي، تؤدي إلى انخفاض أداء المرأة في عملها. وهذه النتيجة تتفق مع الدراسات التي تؤكد أن الضغوط النفسية تؤثر سلباً على الإنتاجية، خاصة في بيئة العمل الصحية التي تتطلب ترکيزاً ومرونة عالية.

#### • التحديات الاجتماعية والأداء الوظيفي:

قيمة معامل الارتباط 0.592-، مما يدل على علاقة عكسية متوسطة إلى قوية بين التحديات الاجتماعية ومستوى الأداء الوظيفي. أي أن العوامل الاجتماعية، مثل عدم التقدير المهني والتحيزات المجتمعية، قد تؤدي إلى انخفاض الأداء، ولكن تأثيرها أقل مقارنة بالتحديات التنظيمية والشخصية. وهذا يعكس أهمية بيئة العمل الداخلية مقارنة بالعوامل الخارجية في التأثير على أداء الموظفات.

**مستوى الدلالة الإحصائية Significance Level:** جميع القيم الإحصائية كانت 2-tailed = 0.000، وهي أقل من 0.01، مما يدل على أن جميع العلاقات دالة إحصائياً عند مستوى ثقة 99%. أي أن هذه العلاقات حقيقة وليس عشوائية، مما يدعم قوة النتائج التحليلية.

**التفسير العام للنتائج:** التحديات التنظيمية لها التأثير الأكبر على الأداء الوظيفي، حيث أن معامل الارتباط (0.789-) هو الأقوى بين جميع التحديات. أما التحديات الشخصية تأتي في المرتبة الثانية من حيث التأثير السلبي على الأداء الوظيفي. وأخيراً، التحديات الاجتماعية لها تأثير أقل نسبياً ولكنها لازال تلعب دوراً في خفض أداء المرأة في المستشفيات.

#### 4. النتائج والتوصيات:

##### 1.4 النتائج:

**أولاً: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري)**

- التحديات التنظيمية سجلت أعلى متوسط حسابي (2.5558) مما يشير إلى أنها الأكثر إدراكاً بين المشاركات، مع تباين معتدل في الاستجابات.(0.49942).
- التحديات الشخصية جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5381) مع تباين منخفض نسبياً في استجابات المشاركات.(0.46546).
- التحديات الاجتماعية حصلت على أقل متوسط حسابي (2.0431) ولكنها سجلت أعلى تباين (0.68654)، مما يشير إلى اختلاف كبير في إدراك المشاركات لهذه التحديات.
- مؤشر التحديات بشكل عام بلغ متوسطه (2.3299) مما يدل على أن المشاركات يواجهن تحديات بدرجة متوسطة إلى مرتفعة.

**ثانياً: نتائج تحليل الارتباط بين التحديات والأداء الوظيفي**

1. علاقة عكسية قوية جدًا بين التحديات والأداء الوظيفي حيث كان معامل الارتباط الكلي (-0.793)، مما يعني أنه كلما زادت التحديات، انخفض الأداء الوظيفي.
2. التحديات التنظيمية كانت الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي، بمعامل ارتباط (-0.789)، مما يدل على أن المشاكل الإدارية والهيكلية لها الدور الأكبر في خفض الأداء.
3. التحديات الشخصية جاءت في المرتبة الثانية من حيث التأثير السلبي، بمعامل ارتباط (-0.678)، مما يعني أن الضغوط النفسية والجسدية تؤثر بشكل كبير على إنتاجية المرأة.
4. التحديات الاجتماعية لها التأثير الأقل نسبياً على الأداء، بمعامل ارتباط (-0.592)، لكنها لازال تلعب دوراً في خفض الكفاءة الوظيفية.
5. جميع القيم الإحصائية كانت ذات دلالة إحصائية عالية( $Sig = 0.000$ ) ، مما يؤكد أن العلاقات بين المتغيرات ليست عشوائية بل حقيقة و مهمة.

##### 2.4 التوصيات:

1. تحسين بيئة العمل التنظيمية
  - إعادة هيكلة أنظمة العمل بحيث تكون أكثر مرونة وتراعي احتياجات المرأة العاملة، مثل ساعات العمل المتوازنة ونظم التقييم العادلة.
  - تعزيز الدعم الإداري من خلال توفير قيادات داعمة للمرأة، وإشراكها في عمليات اتخاذ القرار في المستشفيات.
  - تقليل الأعباء الوظيفية غير الضرورية التي تزيد من الضغط التنظيمي على المرأة، مع توفير موارد كافية لإنجاز المهام بفاعلية.
2. تقديم دعم نفسي ومهني للمرأة العاملة:
  - إنشاء برامج إرشاد نفسي لمساعدة الموظفات على التعامل مع الضغوط الشخصية والمهنية، مثل توفير استشارات نفسية داخل بيئة العمل.
  - توفير مرونة في جداول العمل للسماح بالتوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، مما يقلل من الضغوط الشخصية.

## • المراجع:

1. الويفاتي، ثريا البشير، والشائبي، أحلام محمود. (2021). التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة الزوجة والأم الليبية المتقدلة لمهام قيادية وأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي: جامعة طرابلس حالة الدراسة. *مجلة البحث والاستشارات والتدريب*، 1(0)، ص. 291-275.
2. الشهري، حنان شعشوغ محمد. (2019). التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص: دراسة ميدانية، *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 49(4)، ص. 39.
3. الحاج، عبد الملك والشريف، عفاف. (2022). التحديات التي تواجه المرأة العاملة مع القيادة النسائية في ضوء متلازمة Queen Bee في الأجهزة الحكومية السعودية. *مجلة اليرموك للعلوم الإنسانية والاجتماعية*. 31(4)، ص. 806-779.
4. العربي، ذكرى عبدالجبار. (2024). معوقات عمل المرأة في القطاع الصحي، دراسة سيسيلوجيا لعينة من العاملات بمدينة تعز، *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، 41(4). ص. 552-574.
5. البقمى، نايفه مناھى. (2022). تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وآليات التعامل معها من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين، دراسة ميدانية، جامعة الملك سعود، ص. 211.
6. الصغير، حياة وبن عبدالسلام، كريمة. (2022). الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة، دراسة ميدانية بمستشفى التوليد والنساء - ميموني الطاهر (السوفر)، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني في علم الاجتماع والتنظيم والعمل - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون - تيارت
7. أبو زيتون، ناصر عبد الله، وابوتاية، عايدة مهاجر. (2024). واقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في المجتمع الأردني: دراسة سوسيلوجيا في جنوب الأردن . دراسات: العلوم الإنسانية والاجتماعية، 51(3)، ص. 45-67.
8. بلعونى، سمیة، وزاوي، سهام. (2020). المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، دراسة ميدانية لجامعة يحيى فارس - المدينة.
9. بن ناج، زينب. (2020). انعكاس الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة، رسالة ماجистير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعيات، جامعة أحمد دراية.
10. بشير، فاطمة الزهراء، والعابدية، جليل. (2024). انعكاسات الظروف الاجتماعية على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني، قسم علم الاجتماع، جامعة ابن خلدون- تيارت.
11. بن العمراني، أسماء، وبن العمراني، آية. (2024). الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وتأثيرها على أدائها الوظيفي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة.
12. بن طوكة، مبروك، والسعود، العياشي. (2022). تأثير ضغوط العمل على أداء الموظف في الإدارة العمومية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر ، الطور الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.
13. جيلح، الصالح. (2006). أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين، رسالة ماجستير "منشورة" ، جامعة الجزائر.
14. عدون، ناصر دادي. (2004). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر.
15. لوحيدى، فوزي، وجلو، أحمد والأسود، منال. (2020). المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تعيق عمل المرأة في مجال التمريض، *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 11(1)، ص. 89 – 103.

16. محمد، نيفين مصطفى. (2021). العوامل الاجتماعية والمجتمعية المؤثرة على الأداء المهني للإعلاميات في صعيد مصر في ظل تداعيات ثورة 25 يناير، مجلة كلية الآداب، جامعة سوهاج. مج (32)، ع (60)، ص. 387 – 425.
17. الهلبي، آمال عبد السلام، ويونس، عائشة ميلاد (2022)، الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة من وجهة نظرها، دراسة ميدانية على موظفات الجامعة الأسمورية الإسلامية، مجلة العلوم الإنسانية، الجامعة الأسمورية الإسلامية لكلية الآداب، ليبيا، زليتين، ع (36)، ص 297 – 315.
18. ALobaid, A.M., Gosling.C.M., Khasawneh.E., Mckenna.L., Williams.B.(2020). Challenges Faced by Female Healthcare Professionals in the workforce: A scoping Review. Journal of Multidisciplinary Healthcare .13.681 – 691.
19. Krivkovich, Alexis., Field, Emily., Yee, Lareina. McConnell, Megan. And Smith, Hannah. (2024). Women in the Workplace. McKinsey & Company. The 10th-anniversary report. <https://www.mckinsey.com>.
20. Ostroff, C., & Atwater, L. (2003). Does Whom You Work with Matter? Effects of Referent Group Gender and Age Composition on Managers' Compensation. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 725-740.
21. Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.
22. Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Front Psychol*, 6, 1400.