



الترقيم الدولي  
ISSN 1998-6424



وزارة التعليم العالي  
والبحث العلمي

جامعة  
ديالى

# الكتاب السنوي

لمركز أبحاث الطفولة والامومة

المجلد الثالث عشر / العدد (٣) لسنة ٢٠٢٢

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الخامس والدولي الاول التخصصي المدمج  
(نساؤنا وأطفالنا: ازمان مجتمعية وتحديات واقعية وتطلعات مستقبلية)

بتاريخ ٢٠٢٢/٣/٢٩

مركز  
أبحاث  
الطفولة  
والأمومة

# الكتاب السنوي لمركز البحوث الطفولة والامومة

المجلد الثالث عشر / العدد (٣) لسنة ٢٠٢٢

حولية علمية متخصصة محكمة

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الخامس والدولي الاول التخصصي المدمج

(نساؤنا وأطفالنا: انرمات مجتمعية وتحديات واقعية وتطلعات مستقبلية)

بتاريخ ٢٩/٣/٢٠٢٢

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد

٦٠٩ لسنة ٢٠٠٦

الترقيم الدولي

ISSN ١٩٩٨-٦٤٢٤

الكتاب معتمد لأغراض الترقيات العلمية

بموجب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

هيئة الراي ١٢ س/١٠٩٢ في ٢٧/٧/٢٠٠٨

حقوق النشر محفوظة لمركز أبحاث الطفولة والأمومة

لا يجوز اقتباس أو نشر أي جزء من الكتاب إلا  
بإذن المركز

## رئيس التحرير

أ.د. أخلاص علي حسين

## مدير التحرير

أ.م.د. مؤيد حامد جاسم

## أعضاء هيئة التحرير

أ.م.د. أسماء عبد الجبار سلمان

أ.م.د. فرات أمين مجيد

م.م. رشاروكان اسماعيل

## سكرتير التحرير

أ.م. وفاء قيس كريم

## المراجعة اللغوية

أ.د. غادة غازي عبد المجيد

## الإخراج الفني

المهندس. علاء عبادي حميد

## الهيئة الاستشارية

جامعة ديالى كلية التربية الأساسية	أ. د. مهند محمد عبد الستار
جامعة ديالى كلية التربية الأساسية	أ. د. بشرى عناد مبارك
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	أ. د. ناسو صالح سعد
جامعة ديالى كلية التربية للعلوم الانسانية	أ. د. لطيفة ماجد محمود
جامعة الموصل كلية التربية الاساسية	أ. د. فتحي طه مشعل

الآراء الواردة في الكتاب تعبر عن وجهة نظر كاتبها

ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المركز

## ثبت المحتويات

- كلمة السيد رئيس المؤتمر ..... ز-ح  
اهداف المؤتمر ومحاوره ..... ط  
اللجان المشرفة على المؤتمر ..... ي  
الباحثون المشاركون في المؤتمر ..... ك
- عنف المرأة ضد المرأة في محافظة ديالى دراسة مسحية  
أ.د. لطيفة ماجد محمود, أ.م.د. اسماء عبد الجبار سلمان ..... ٢٤-١٤
- ضرب الاطفال دراسة اجتماعية مقارنة بالفقه الاسلامي -الامر بالصلاة انموذجا-  
أ.د. مصطفى محمد امين الاتروشي , اسيا عبد الله احمد ..... ٤٢-٢٥
- المعالجة الاسلامية للعنف الاسري والعدوانية في التنشئة الاجتماعية  
أ.م.د. فاضل احمد حسين , أ.د. وضحة عليوي صالح,م.م. نورس مالك سطوان ..... ٥٦-٤٣
- نظرة في حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية  
أ.م.د. ورقاء أكرم عباس ..... ٦٨-٥٧
- حقوق الأرملة في الفقه الاسلامي  
أ.م.د. محمد نجيب الجوعاني ..... ٨٨-٦٩
- دراسة تحليلية لأهمية درس التربية الرياضية في المراحل الابتدائية وتأثير التكنولوجيا الرقمية  
في سلوك التلاميذ في الاسرة العراقية  
أ.م.د. ياسر محمود وهيب المكدمي ..... ٩٥-٨٩
- المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في كليات الجامعة المستنصرية من وجهة نظرهن  
أ.د. موفق عبدالعزيز الحسناوي, أ.د. منتهى عبد الزهرة العزاوي, م.د. وفاء كاظم جبار ..... ١١٧-٩٦
- عمالة الأطفال انتهاك مستمر لحقوق الإنسان في العراق أحلام معلقة وطفولة مؤجلة  
دراسة ميدانية – محافظة واسط (مركز مدينة الكوت )  
د. عبيد الكريم جعفر الكشفي , هادي حسن شويخ ..... ١٣٠-١١٨
- التربية النفسية وتنمية السلوك الخلقى للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في سياق البيئة الأسرية.  
د. محمد السعيد عبد الجواد أبو حلاوة ..... ١٩٧-١٣١
- الاساليب الخفية للعنف الاسري في العلاقات الزوجية  
م.م. استبرق عبدالرزاق مهدي الحسني, أ.م.د. نور نظام الدين نجم الدين ..... ٢١٤-١٩٨
- العنف ضد المرأة  
أ.م.د. نادية مهدي عبد القادر ..... ٢٢٦-٢١٥

- وضعية الأم العاملة وعلاقتها بالهدر المدرسي لدى الأطفال في مرحلة التعليم الإعدادي  
الباحث عبد الصمد المعزة ..... ٢٣٣-٢٢٧
- الطفولة في المجتمع العربي الاسلامي  
أ.م.د. أحلام عبد الستار محمود احمد ..... ٢٤٨-٢٣٤
- الحاجات الارشادية للأرملة  
عبد اللطيف فتوحه, مصطفى منصور ..... ٢٥٧ - ٢٤٩
- مؤشرات الأمن الاسري لدى الاطفال من وجهة نظرهم للأعمار (٥-١١) سنوات في محافظة ديالى  
م. أسماء عباس عزيز الدليمي , م.م. رشا روكان اسماعيل ..... ٢٧٧-٢٥٨
- الأداء المهني وعلاقته بالدافعية لدى معلمات رياض الأطفال  
م.د. موج باسم عبد العباس محسن ..... ٣٠١-٢٧٨
- دراسة اجتماعية ميدانية لظاهرة عمالة الاحداث وعلاقته ببعض المتغيرات في محافظة ديالى  
م.م. عبد الغفور ردام كيطان , علي عبد الغفور, ياسين عبد الغفور ردام ..... ٣٣١ - ٣٠٢
- التأصيل القانوني لواجب رعاية المُسنات (دراسة مقارنة)  
م.م. اقبال مبدر نايف , م.م. محمد عبد الكريم ..... ٣٤٩ - ٣٣٢
- دراسة احصائية للاختبارات المعملية للخامات النسيجية لملابس الاطفال الجاهزة المستوردة  
نور عارف صالح , بشرى فاضل صالح ..... ٣٨٤ - ٣٥٠
- العوامل المؤثرة في حالات الطلاق في محافظة ديالى دراسة تحليلية  
جاسم سعيد حسين , عمار أحمد مجيد ..... ٤٠٠ - ٣٨٥
- معارف النساء الحوامل حول عوامل الخطر والوقاية من التشوهات الخلقية في المستشفيات  
التعليمية في مدينة الموصل  
هناء حسين مخلف, هناء عبدالقادر , فاطمة حسن ..... ٤١٢ - ٤٠١

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

والصلاة والسلام على سيد المرسلين محمد وآله وصحبه أجمعين، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد..

السيد رئيس جامعة ديالى الأستاذ الدكتور عبد المنعم عباس كريم المحترم...  
السادة أعضاء مجلس الجامعة المحترمون..

السادة الحضور الاكارم...

صباح الخير جامعة ديالى، صباح الخير مركز أبحاث الطفولة والأمومة بكل ورد الربيع، صباح الورد والياسمين ...

فلله الحمد أولاً وأخيراً أن وفقنا إلى الوصول إلى هذا اليوم المبارك لنعلن بدأ فعاليات مؤتمرنا العلمي الخامس الموسوم ب نساؤنا وأطفالنا ازمان مجتمعية وتحديات واقعية وتطلعات مستقبلية لقد كان هذا المؤتمر بذرة خير سقتها مداوات علمية ثرية مع اللجنة العلمية رئيساً وأعضاء وكانت القضايا الاولى قضية المرأة والطفل بما يشوبها من اشكاليات واطروحات تستدعي الوقوف والمعالجة في عمل علمي رفيع المستوى هدفه الارتقاء بالفرد والمجتمع.

فجاء هذا المؤتمر ليكون منارة لتحقيق ما يصبو إليه مركزنا من أهداف إنسانية سامية ، وقد تنوعت محاوره إلى خمسة محاور هي:

**المحور الاول :** اثار الحروب والأزمات الثقافية والاقتصادية والتربوية على بناء النفسي للمرأة والطفل

**فيما تناول المحور الثاني:** مشكلات المرأة العاملة وصراع الأدوار في البيت والعمل.

**المحور الثالث:** دور المرأة في الوعي الصحي والتغذية السليمة للأسرة والطفل.

**الرابع:** مشكلات المرأة والارملة والمطلقة وتداعياتها المجتمعية.

**أخيراً:** الآثار السلبية لعمالة الاطفال.

وقد ازدادت المؤتمر بأقلام صادقة اتخذت من العلم طريقاً ينير بها دروب الحياة، فكانت حروف الباحثين وكلماتهم هي نكهة هذا العمل ورصيده الحقيقي ، إذ بلغ عدد البحوث العلمية والأوراق البحثية التي تم قبولها للمشاركة في فعاليات المؤتمر خمسة وثمانين بحثاً و ورقة علمية، وبمشاركة إحدى عشرة جامعة عراقية نذكرها على سبيل المثال لا الحصر.. جامعة بغداد جامعة المستنصرية جامعة ذي قار جامعة الموصل....

فضلاً عن مشاركات عربية مميزة بواقع خمس دول عربية من ضمنها المملكة العربية السعودية جمهورية مصر العربية المملكة الأردنية الهاشمية والجزائر والمغرب.

إضافة إلى مشاركة غير عربية من جامعة بنسلفانيا الأمريكية بمحاضرة علمية..

وقد خضعت جميع البحوث والأوراق البحثية العلمية إلى التقويم العلمي من خبيرين أو أكثر، بمراعاة التخصص الدقيق لأصحاب البحوث العلمية.

ولا نحيط أن هذا المشروع العلمي ما كان ليكون لولا أن بدأ كريمة رعته واحتضنته بالعناية والمتابعة ممثلة في شخص السيد رئيس جامعة ديالى الأستاذ الدكتور عبد المنعم عباس كريم المحترم. فله منا أسمى آيات الشكر والعرفان لما قدمه لنا من أيادي بيضاء أنتجت هذا المنجز الذي سيرتقي بمركزنا نحو تحقيق مبتغاه في ارتقاء المجتمع بارتقاء واقع المرأة والطفل

وختاماً ومن باب رد الفضل لأهل الفضل نقول شكراً لكل من ساهم في هذا العمل بحرف أو كلمة أو عمل وان كان بسيطاً أو دعمهم وان كان معنوياً ، فلکم جميعاً الفضل في اظهار هذا المنجز إلى النور وهذا عهدنا بكم فأنتم الباقية التي نفتخر بها ويفوح منها عبق الأمل نحو عراق الحضارة والسلام... والسلام عليكم ورحمه الله وبركاته.....

رئيس المؤتمر  
أ.د. اخلاص علي حسين  
مدير مركز ابحاث الطفولة والامومة

## المؤتمر العلمي الخامس الدولي الاول التخصصي المدمج

### (نساؤنا وأطفالنا: ازمان مجتمعية وتحديات واقعية وتطلعات مستقبلية)

بتاريخ : ٢٠٢٢/٣/٢٩

#### اشكالية المؤتمر

لا يخفى على كل ذي وعي وثقافة مجتمعية ان الازمان والتحديات التي مر بها المجتمع العراقي بشكل خاص وحتى المجتمعات العربية بشكل عام هي التي كانت ولا زالت تهدد الكيان النفسي والاجتماعي والثقافي والمعيشي لكل من المرأة والطفل هي التي اوجدت هذه الويلات والمطبات والمعاناة التي تدفع ثمنها المرأة من حياتها ووجودها الإنساني ويدفع ثمنه الطفل من نموه كونه أنسان يستحق أن يحيى بمعاني العيش الكريم . ومن هنا جاءت إقامة هذا المؤتمر؛ إذ يحاول ان يوجه الجهود ويستنهض الباحثين لمواصلة نتاجاتهم العلمية بغية توسيع حلقاتهم العلمية تثمينا وتقديرا لدور المرأة في المجتمع وتأسيس ثقافة مجتمعية تعنى بشؤون الطفولة وتطلعاتها المستقبلية.

#### اهداف المؤتمر

١. الدعوة لتبني ثقافة الاهتمام بقضايا المرأة والطفل ودراستها بطرائق البحث العلمي المختلفة.
٢. تعريف الباحثين بأهمية الارتباط بين قضايا المرأة والطفل وان كل واحد منهم هو انعكاس للآخر في بنائه النفسي و المعرفي والاجتماعي والثقافي الخ.
٣. الخروج برؤية شاملة عن مشكلات المرأة المعاصرة وأثرها في بناء المجتمع.
٤. التطلع إلى حلول عملية لكل المشكلات برؤية علمية .

#### محاوور المؤتمر

- المحور الأول : آثار الحروب والازمان الثقافية والاقتصادية والتربوية والمجتمعية على البناء النفسي الاجتماعي للمرأة والطفل.
- المحور الثاني : مشكلات المرأة العاملة وصراع الادوار في البيت والعمل.
- المحور الثالث : دور المرأة في الوعي الصحي والتغذية السليمة للأسرة والطفل.
- المحور الرابع : مشكلات المرأة الأرملة والمطلقة وتداعياتها المجتمعية
- المحور الخامس : الآثار السلبية لعمالة الأطفال

## رئيس المؤتمر

أ.د. اخلاص علي حسين

## لجان المؤتمر

### اللجنة العلمية

رئيساً	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	أ.د. بشرى عناد مبارك
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية المقداد	أ.د. اياد هاشم محمد
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.د. لطيفة ماجد محمود
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.د. زهرة موسى جعفر
عضوا	مديرية تربية ديالى /معهد الفنون الجميلة	أ.د. خنساء عبد الرزاق عبد
عضوا	رئاسة الجامعة/ مركز أبحاث الطفولة والامومة	أ.م.د. أسماء عبد الجبار سلمان
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د. سناء حسين خلف
عضوا	وزارة التعليم العالي/ مركز البحوث النفسية	أ.م.د. سيف محمد رديف
عضوا	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد	أ.م.د. نور نظام الدين نجم الدين
عضوا	جامعة الموصل / كلية التربية الاساسية	أ.م.د. صابر طه يس
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	أ.م.د. حذام خليل حميد

### اللجنة التحضيرية

رئيساً	رئاسة الجامعة / الأمين العام للمكتبة المركزية	أ.م.د. سلام جاسم عبدالله
عضوا	رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	أ.م.د. مؤيد حامد جاسم
عضوا	رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	أ.م.د. فرات امين مجيد
عضوا	رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	م.د. هيام سعدون عيود
عضوا	رئاسة الجامعة / جامعة ديالى	م. عمار موسى جعفر
عضوا	رئاسة الجامعة / مركز ابحاث الطفولة والامومة	م.م. رشا روكان اسماعيل
عضوا	رئاسة الجامعة / جامعة ديالى	م. رعد ذياب خلف
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	ر. مترجمين عصام سرحان ذياب
عضوا	جامعة ديالى / كلية العلوم	م. بايولوجي عبدالله سامر عدنان

### اللجنة الاعلامية

رئيساً	رئاسة جامعة ديالى	أ.م.د. أحمد عبدالستار حسين
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية	منصور خضير سكران
عضوا	رئاسة جامعة ديالى	اسعد سحاب مطر

## لجنة التشریفات

كلية الفنون الجميلة	رئيساً	ا.م رجاء حمید رشید
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	م.د غصون فائق صالح
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	م. أسماء عباس عزیز
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	م.مدير نهاد محمد شهاب
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	م. مدير همام اكرم محمود
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	مترجم صدام علي مهدي
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	السيد احمد شاکر سلمان

## سكرتارية المؤتمر

رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	رئيساً	ا.م. وفاء قیس کریم
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	المهندس علاء عبادي حمید
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	مبرمج ضحی عبد الکریم طه

## المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في كليات الجامعة المستنصرية من وجهه نظرهن

موفق عبدالعزيز الحسناوي

أستاذ دكتور - الجامعة التقنية الجنوبية - المعهد التقني في الشرطة

منتهى عبد الزهرة العزاوي

أستاذ دكتور - الجامعة المستنصرية - كلية التربية

وفاء كاظم جبار

مدرس دكتور - مركز الارشاد الاسري- العتبة الحسينية

### ملخص البحث :

يعد عمل المرأة من الامور الاساسية لبناء المجتمع . فالعمل يعد محورا جوهريا لكلا الجنسين لانه قد يمنح الانسان المكانة والمنزلة الاجتماعية الايجابية حيث من خلاله يجد الانسان فرصة مناسبة لممارسة ميوله ورغباته و اختبار قدراته وتحقيق طموحاته.

وبالنسبة للمرأة فأن توفير فرصة العمل لها وانضمامها الى سوق العمل والانتاج يعد عاملا مهما وأساسيا في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة في المجتمع . إلا أن مساهمة المرأة في العمل يواجه عدد من المشكلات والمعوقات بسبب البيئة الثقافية و المحددات الاجتماعية التي تواجهها المرأة في المجتمع العراقي حيث قد يفرض هذا المجتمع قيودا صارمة على نوعية ومكان العمل.

ان المرأة العاملة لازالت تكافح من اجل الاستمرار بالعمل وتحاول التوفيق بين متطلبات العمل والمتطلبات الاسرية والاجتماعية وذلك من أجل تجاوز المشكلات والصعوبات التي تواجهها في حياتها الخاصة والاجتماعية والمهنية فقد تتعرض لبعض المعوقات في العمل والتي قد تؤثر عليها سلبيا وتسبب لها بعض المشكلات .

ويأتي هذا البحث ضمن هذا المجال حيث يهدف الى اجراء دراسة ميدانية لمعرفة مشكلات التي تعاني المرأة العاملة ( موظفات وحدات وشعب الموارد البشرية ) في كليات الجامعة المستنصرية من وجهه نظرهن .

وتم تحديد مجتمع البحث بالنساء العاملات من موظفات وحدات وشعب الموارد البشرية في كليات الجامعة المستنصرية من مختلف الدرجات الوظيفية . واختيرت منهم عينة ممثلة مكونة من (٣٠٠) امرأة عاملة من موظفات وحدات وشعب موارد البشرية .

وقام الباحثون باعداد استمارة استبيان للتعرف على مشكلات المرأة العاملة من وجهة نظرهن مكونة من عدد من الفقرات (٣٠). واستخرجت الخصائص السيكومترية لها كالصدق والثبات بالوسائل الاحصائية المعروفة . وتم تطبيق استمارة الاستبيان على عينة البحث للتعرف على مشكلات المرأة العاملة من وجهة نظرهن . وحللت نتائج اجابات النساء العاملات على استمارة الاستبيان باستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة من خلال برنامج ( SPSS ) . وقد تم تحديد اهم المشكلات والصعوبات التي تعاني منها عينة البحث من النساء العاملات

وسوف يتم توصل الباحثون الى وضع عددا من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات من اجل الاستمرار في دراسة المشكلات والصعوبات التي تعاني منها المرأة العاملة من اجل معالجتها وتذليلها والقيام بالاجراءات اللازمة لتحقيق هذا الهدف . كما تم اقتراح عدد من البحوث المكملة لهذا البحث .

## الفصل الاول :

### اولا - مشكلة البحث

لقد بدأت النساء في مختلف محافظات العراق يبتعدن عن الدور التقليدي للمرأة بالجلوس في المنزل وإنجاب الأطفال والعناية بهم من خلال ممارسة النشاطات المختلفة في الحياة العملية . إلا أن مسؤولياتهن المنزلية التقليدية لا تزال قائمة وان تغيرت في بعض تفاصيلها .

ويعد تحقيق التوازن بين العمل في مؤسسات العمل والانتاج المختلفة وبين المسؤوليات المنزلية في البيت كالزواج والأطفال وغيرها وبين تحقيق ذات المرأة هو التحدي الأكبر لعمل المرأة واندماجها في الحياة الاجتماعية بصورة فاعلة . كما أن سعى المرأة لتحمل وتنفيذ جميع المسؤوليات الملقاة على عاتقها في البيت والعمل والحياة الاجتماعية بالتمام والكمال قد يجعلها تتعرض لانواع الإحباط والتعب والشقاء . حيث قد يؤدي هذا التداخل والتعارض بين الأدوار المختلفة للمرأة إلى نشوء علاقات متوترة وتدهور الصحة البدنية والنفسية لها والغضب والقلق والاكتئاب وغيرها من الاحاسيس السلبية . فتحاول المرأة احداث التوازن المطلوب بين هذه التحديات وتحقيق التوازن النفسي لديها لتكون امرأة ذات شخصية ايجابية وفاعلة في المجتمع .

ويأتي هذا البحث ضمن هذا المجال من اجل التعرف على المشكلات التي تعاني منها النساء العاملات في كليات الجامعة المستنصرية من وجهة نظرهن من الخروج باستنتاجات نستطيع من خلالها وضع توصيات مناسبة تكون امام انظار اصحاب القرار في القيادات الجامعية من اجل محاولة تذليل وحل بعض من هذه المشكلات

لكي المرأة أكثر فاعلية وعطاءا سواء كان ذلك في ميدان الحياة الاسرية او ميدان الحياة العملية .

### ثانيا - أهمية البحث :

ان نسبة النساء العاملات في مختلف قاعات العمل والانتاج قد تزايدت في الفترة الاخيرة تزامنا مع متطلبات العصر الراهن حيث أصبح العمل من الأمور التي تفكر بها المرأة من اجل توفير عدد من مطالب الحياة المستجدة . في حين أن هذا الموضوع لم يكن منتشرا بصورة كبيرة . حيث كان دورها التقليدي سابقا هو ادارة شؤون بيتها . وتعتبر هذه غايتها في الوظيفة التقليدية لها .

أما اليوم فلم يعد عمل المرأة مجرد طريقة لتلبية الاحتياجات الاقتصادية ورفع المستوى الاقتصادي للعائلة بل أصبح من اولويات حياة المرأة وخاصة بعد اكمالها لدراسة المرحلة الجامعية وتغيرت الغاية منه بتغير الزمن حيث أصبحت بعض النساء العاملات لا يستطعن الاستغناء عن العمل والخروج من المنزل لأنه وسيلة لتحقيق الذات

المال وتوسيع نطاق العلاقات الاجتماعية والتي قد تؤثر في بعض الحالات على علاقة المرأة بزوجها وعائلتها .

ويعد انخراط المرأة في الحياة العملية في المؤسسات والدوائر الحكومية والخاصة مهمة تتميز بصعوبة كبيرة حيث ان معظم النساء تهتم بالتفاصيل سواء في الحياة الاسرية او العملية وهذا غالبا قد يؤدي الى صعوبة التوافق بين هاتين المهمتين الكبيرتين وتعد المشكلات الأسرية من أخطر المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة فإن عمل المرأة لساعات طويلة خارج المنزل قد يؤدي إلى تقصير المرأة من واجباتها تجاه الأسرة بالأخص إذا كانت المرأة متزوجة ولديها أطفال فإن الواجبات الوظيفية قد تتعارض مع الواجبات الأسرية .

وعندما تجتمع هذه الخصائص في المرأة مع الظروف الصعبة التي تعاني منها المرأة فان هذا قد يزيد من مستوى القلق والتوتر . اذ ان المرأة قد تضحي بنفسها لمواكبة كل شيء والقيام بدورها فيه بفاعلية . مثل التفكير بدلا عن الآخرين في الاسرة وخاصة الزوج والأطفال والمبالغة في وضع الخطط للآخرين مما قد يجعل حياة المرأة أكثر صعوبة ومعاناة .

وعليه لابد من العمل على دراسة وتحديد ابرز المشكلات الوظيفية والاجتماعية والاسرية التي تعاني منها المرأة العاملة في مختلف قطاعات العمل والانتاج من اجل التعرف على هذه المشكلات ومحاولة العمل على حل بعض منها وتذليل الصعوبات والظروف غير الطبيعية التي تعاني منها المرأة العاملة .

### ثالثا - أهداف البحث :

يهدف البحث الى التعرف على المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في كليات الجامعة المستنصرية من وجهه نظرهن .

### رابعا - اسئلة البحث :

حاول البحث الاجابة عن السؤال الاتي :

ماهي اهم المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في كليات الجامعة المستنصرية من وجهه نظرهن ؟

### خامسا - حدود البحث :

يتحدد البحث بالموظفات العاملات في وحدات وشعب الموارد البشرية في كليات الجامعة المستنصرية خلال العام الدراسي ( ٢٠٢١ - ٢٠٢٢ ) .

سادسا - تحديد المصطلحات :

### ١ - المشكلة : **problem**

يعرفها ( قنيفة ٢٠١٨ ) بانها عبارة عن انحراف اوعدم توازن بين ماهو كائن وبين مايجب ان يكون وبالتالي فهي نتيجة غير مرغوب فيها تؤدي الى ظهور علامات القلق والتوتر وعدم الاتزان التي تجعل الفرد يشعر بوجود مايسمى بالمشكلة . ( قنيفة , ٢٠١٨ , ٩ )

وتعرف اجرائيا بانها المشكلات والصعوبات وحالات التوتر والقلق بسبب العمل والتي تشعر بها المرأة العاملة ضمن عينة البحث في وحدات الموارد البشرية في كليات الجامعة المستنصرية .

### ٢ - المرأة العاملة : **working woman**

عرفها ( آدم ) بانها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بادوارها الاخرى كزوجة وام الى جانب دورها كعاملة او موظفة . ( دنيري لطفي وبن بوزيد , ٢٠١٥ , ١١ )

التعريف النظري : في ضوء التعريفات أعلاه تبني الباحثون تعريف (دنيري لطفي وبن بوزيد , ٢٠١٥) تعريفاً نظرياً لعلاقته بالبحث الحالي.

ويعرف الباحثون تعريف اجرائيا بانها المرأة العاملة بمختلف المستويات في وحدات التنمية البشرية في كليات التربية في الجامعة المستنصرية . ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال الإجابة عن الفقرات الأداة .

## الفصل الثاني

### خلفية نظرية ودراسات سابقة

#### اولا - خلفية نظرية :

ان عمل المرأة اصبح شيئاً مهماً وضرورياً لا يمكن الاستغناء عنه . حيث بدأ التطور في عمل المرأة يتزايد يوماً بعد آخر . فقد اصبحت المرأة تشغل معظم المناصب في المؤسسات الحكومية والاهلية مهما كان نوعها . وهذا ادى الى زيادة الاهتمام بهذا الموضوع وتم اجراء العديد من الدراسات والبحوث ووضعت عدد من النظريات التي تفسر عمل المرأة ودراسة هذا الموضوع وتحليل معطياته وافرازاته ونتائجه والمشكلات المصاحبة له . ( دنيوي وبن بوزيد , ٢٠١٥ , ٢٣ )

لقد حلل الدين الاسلامي عمل المرأة ولكنه حمل الرجل مسؤولية انفاقه عليها لكي تتفرغ لواجباتها المنزلية ورعاية اطفالها مع عدم وجود اي مانع شرعي في عمل المرأة من اجل المساهمة في تغطية الحاجات المعيشية لها ولعائلتها ومساعدة زوجها في اي عمل مناسب لها ترى فيه المرأة نفسها قادرة عليه ومؤهلة ونافعة له مع وجوب مراعاة عدم تعارض ذلك مع طبيعة انوثتها والتكليفات الشرعية لها . ( عبدالفتاح , ١٩٨٤ , ٨ )

إن معظم النساء العاملات يواجهن الكثير من المشكلات التي تتعلق بعدم القدرة على التوفيق بين الواجبات المنزلية والواجبات الوظيفية والإنتاجية.

حيث تعد المشكلات الأسرية من أخطر المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة في المجتمع فإن عمل المرأة لساعات طويلة خارج المنزل قد يؤدي إلى تقصير المرأة من واجباتها تجاه الأسرة بالأخص إذا كانت المرأة متزوجة ولديها أطفال فإن الواجبات الوظيفية قد تتعارض مع الواجبات الأسرية .

ويمكن القول إن تعليم المرأة ونوع التعليم وكيفيته ومتطلبات الحياة الاجتماعية والقيم السائدة في المجتمع هي التي تؤهل المرأة للعمل وتمهد لها طريق الخروج من المنزل والمشاركة في الحياة العامة.

ويختلف عمل المرأة باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها ومدى تأثيرها على حياتها الوظيفية في جوانبها المختلفة . وعندما تكون المرأة غير متزوجة يصبح في استطاعتها العمل مثل الرجل وبنفس الكفاءة مع بعض الاستثناءات البسيطة ولكنها قد تواجه صعوبة في كيفية التوفيق بين عملها وبين واجباتها المنزلية . ( الجوير , ١٩٩٥ , ١٠٠ )

ويبين ( العبيدي ) بان هناك عدداً من الفروق بين الأزواج من حيث القناعة بعمل المرأة والموافقة عليه تبعا لنظرة كل منهم بالتأثير السلبي على الزوج والزوجة في وضع قرارات الأسرة . حيث ان عمل المرأة قد يؤدي الى تغيير وتعديل في بعض القيم السائدة في الأسرة بجميع افرادها . حيث ان هذا قد يؤدي الى مساهمة الزوج في العمل المنزلي التقليدي الذي هو من صلب واجبات المرأة الاسرية بالاضافة الى ان الاطفال

قد يتحملون بعض المسؤوليات الاسرية الأخرى . ان كل هذه التغييرات في الادوار الاسرية قد حصل بسبب عمل المرأة خارج المنزل في المؤسسات المختلفة . (العبيدي , ٢٠٠٩ , ٤٧٨ )

ويؤكد ( الفتح ) الى ان اهمية العمل خارج المنزل للمرأة يتبين من خلال كونه يساعدها في درء المخاوف التي قد تعاني منها والسيطرة عليها بالإضافة إلى مساعدتها على التغلب على حالات الصراع والملل التي قد تعاني منها بالإضافة الى مساهمته ي حل العديد من المشكلات التي قد تواجه المرأة في الحياة الاجتماعية . ( عبد الفتاح , ١٩٨٤ , ٢٥٦ )

أن التوفيق بين الرغبة الشخصية عند المرأة لتحقيق الذات من خلال العمل وبين الحاجة إلى توفير الوقت الكافي للاهتمام بالاسرة وتربية الاطفال . ورغم انه من الطبيعي اجتماعيا أن يكون الرجل أبا في المنزل وصاحب مهنة أو وظيفة خارج المنزل إلا أن الكثيرين لا زالوا يرون أن المرأة ينبغي أن تكون في البيت مع الاسرة والأطفال وان انخراطها في ميدان العمل يضع مسؤولية تربية الأطفال في المرتبة الثانية من الاهتمام والأهمية لدى المرأة .

إن أصعب التحديات التي تواجهها الأم العاملة صعوبة تحقيق التوازن بين العمل والمنزل والزوج والاطفال ونفسها . لأنها تتوقع أن تكون أكثر قدرة على التواصل مع العمل المنزلي واطفالها والقيام بجميع الأعمال المنزلية والاهتمام بنفسها لتتمكن من الاستمرار في العطاء .

واننا نرى ان من اهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة هي ارتفاع مستوى التوقعات التي تضعها لقدراتها . فهي تتوقع من نفسها أن تكون في ثلاثة أماكن في وقت واحد . لذا فهي تستهلك الكثير من الوقت بالقلق بشأن ما لا تستطيع عمله في الوقت الذي تكون مشغولة بأداء بعض المهام الضرورية الأخرى . وتقوم بنقل هذه التوقعات لأفراد عائلتها والذين يبدأون بتوقع المزيد منها.

وفي المجتمع العربي توجد هناك ثلاثة اتجاهات رئيسة حول وضع المرأة وعملها خارج المنزل . وهذه الاتجاهات هي :

١ - الاتجاه الاول : وهو الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يرى ان عمل المرأة الاساسي ووظيفتها تتلخص في تفرغها الكامل لادارة شؤون بيتها وتربية اطفالها ورعاية متطلبات زوجها . ويعتمد اصحاب هذا الاتجاه على ان خروج المرأة الى العمل يحقق لها ولمجتمعها بعض الفوائد الاقتصادية الا انه في الوقت نفسه يسبب لها بعض الاضرار الاجتماعية قد يفوق المنفعة الاقتصادية لما قد يسببه من التفكك الاسري والانحلال الاخلاقي . ( الحوير , ١٩٩٥ , ٩٩ )

٢ - الاتجاه الثاني : وهذا الاتجاه يمثل فكر اغلبية الرجال والنساء ويتصف بنوع من التحرر النسبي مع عدم مخالفة التقاليد والاعراف السائدة في المجتمع من خلال بقاء

المرأة تحت حماية الرجل ورعايته سواء كان ذلك الرجل ابا او زوجا او اخا . ( علي , ١٩٩٣ , ١١٣ )

حيث يرى اصحاب هذا الاتجاه ان العمل حق ضروري ولكن في المجالات التي تتناسب مع انوثتها ولاتتصادم مع التقاليد والاعراف الاسلامية . ( الجوير , ١٩٩٥ , ١٠٠ )

٣- الاتجاه الثالث : وهو الاتجاه المتحرر الذي يؤمن بالمساواة بين المرأة والرجل في العمل وهو بذلك يساوي بين الحقوق والواجبات بين المرأة والرجل في الحالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كافة . ويرى اصحاب هذا الاتجاه ان سبب تخلف المجتمع العربي قد يعود الى انعدام حرية المرأة وعدم اطمئنانها على مستقبلها كونها عضوا غير فعال في المجتمع . ويطلب اصحاب هذا الاتجاه بفتح الابواب امام المرأة في مجالات التعليم والتدريب والعمل بمختلف انواعه . ( علي , ١٩٩٣ , ١١٣ )  
ويشير بعض الباحثين الى ان المرأة العاملة في مختلف مواقع العمل قد تعاني من بعض المشكلات التي قد تؤثر على حياتها الوظيفية والاسرية وتؤدي بها الى وجود بعض التناقضات غير المسيطر عليها في حياتها الاجتماعية . ومن هذه المشكلات ما يأتي :

١- **التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات الأسرية** : إن الواجبات والمهام الأسرية المكلفة بها المرأة تتطلب منها أن تبذل جهود مضاعفة من أجل تخصيص أوقات كافية لتربية للأطفال وتربيتهم وتنشئتهم ورعايتهم وتعليمهم . كما أن المرأة لا تقف واجباتها عند المسؤوليات الأسرية فقط بل لديها واجبات وظيفية ومهنية تعمل بها خارج المنزل وقد تتعارض الواجبات المنزلية مع الواجبات الوظيفية .

٢- **مشكلة تربية الأطفال عند المرأة العاملة** : من المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة هي تربية الأطفال فهي تضطر للبقاء بعيدة عن أطفالها طوال فترة العمل خارج المنزل . وبذلك قد يتعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية . والمرأة العاملة قد تبقى قلقة على أطفالها طوال فترة عملها وهذا القلق قد يؤدي الى التقليل من تركيزها في العمل وبالتالي إلى انخفاض إنتاجيتها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها المرأة العاملة في المؤسسات أو الجهات التي تعمل بها المرأة . فهي في أغلب الأوقات قد لا تجد من يري أطفالها ومن يشرف عليهم مدة غيابها عن المنزل اثناء العمل .

٣- **تأزم الحياة الزوجية للمرأة العاملة** : من المشكلات التي تواجه المرأة العاملة هي مشكلة توتر العلاقات بينها وبين زوجها . مع العلم أن عمل المرأة خارج منزلها كما تبين وتوضح بعض الدراسات والبحوث الاجتماعية قد يجلب لها الاحترام والتقدير ويعطيها مكانة اجتماعية عالية في داخل الأسرة وحتى في المجتمع المحيط بها . وعمل المرأة يقدم لها الرفاه الاجتماعي والاقتصادي وقد يرفع من معنوياتها ويعزز من ثقتها بنفسها ويدعم استقلالها ويعود سبب توتر العلاقات الزوجية بين المرأة العاملة

وزوجها إلى غياب المرأة عن زوجها لساعات العمل وتعرضها للتعب والإرهاق والملل وهذا قد يؤدي إلى انشغالها عن حياتها الزوجية والأسرية . ( الحسن , ٢٠٠٨ : ٧ )  
ويبين ( فرحات ) الى ان خروج المرأة للعمل خارج المنزل قد يسبب لها اضطرابا وقد يشتت جهودها وفقدان القدرة على التركيز والقلق المستمر الذي من الممكن ان تعيشه معظم النساء العاملات بالاضافة الى الصعوبات والمتاعب التي تواجهها خلال فترة الحمل والولادة وتربية الاطفال الصغار . وبذلك نلاحظ ان معظم النساء العاملات يشتكين من الارهاق الجسدي والذهني الذي تتعرض له خلال فترة العمل . وفي ضوء ذلك ظهرت العديد من التيارات تنادي بفكرة ان المرأة مكانها في البيت والرجل له المجال الخارجي . ولكن على الرغم الظروف التي تعاني منها المرأة العاملة الا انها استطاعت ان تحقق لنفسها الكثير من خلال دخولها ميدان العمل والانتاج ومواجهتها للعالم الخارجي بعيدا عن بيتها واسرتها حيث ساعد عمل المرأة على دفع المخاوف والسيطرة عليها . ( فرحات , ٢٠١٢ , ١٣١ )

ونستطيع القول ان النظرة الى عمل المرأة والادوار التي تقوم بها في مجال العمل قد تغير عبر الزمن حيث تم فتح العديد من مجالات العمل الاضافية امام المرأة بعد ان كانت مغلقة او محصورة بعمل الرجال في الفترة السابقة . وبذلك تغير طبيعة دور المرأة في العمل واصبح لها دورا مهما في قطاعات العمل والانتاج بمختلف انواعها بالاضافة الى حصولها على مراكز ومواقع مرموقة في العمل .

#### ثانيا - دراسات سابقة :

##### ١ - دراسة ( عبد ودينا ٢٠٠٥ ) :

اجريت هذه الدراسة في فلسطين وهدفت الى التعرف على الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية . وشملت العينة النساء العاملات في شنال الضفة الغربية وتم اختيار عينة ممثلة منها تكون نسبة ٧ % . واستخدمت استبانة لتحديد هذه الصعوبات تتكون من عدة مجالات تم تطبيقها على عينة البحث . وتوصلت الدراسة الى تحديد اهم الصعوبات التي تعاني منها المرأة العاملة وبيان الاختلافات في هذه الصعوبات تبعا لاختلاف المتغيرات المستخدمة في الدراسة . وقدمت عددا من التوصيات التي تحاول المساهمة في تذليل هذه الصعوبات التي تعاني منها المرأة الفلسطينية العاملة . (عبد ودينا , ٢٠٠٥ , ش )

##### ٢ - دراسة ( السبيعي ٢٠١٠ ) :

اجريت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية وهدفت الى التعرف على المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلفة . وتم استخدام المنهج التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي . وتم اختيار عينة من النساء العاملات بنسبة ١٥ % في كل مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها عمل نختلط بين الرجل والمرأة . وتطبيق اداة البحث عليهن وتحليل نتائج اجاباتهم . وتوصلت الدراسة الى وجود مشكلات مختلفة تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة بين

الرجل والمرأة . وتم تحديد عدد من هذه المشكلات . وطرح عدد من التوصيات لغرض تقليل ومعالجة هذه المشكلات . ( السبيعي , ٢٠١٠ , ١٥ )  
٣- دراسة ( لزغد ٢٠١٢ ) :

اجريت هذه الدراسة في الجمهورية الجزائرية وهدفت الى التعرف على نوع العنف الاكثر ممارسة على المرأة في مكان العمل ومنها ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة . وتم اختيار عينة من النساء العاملات في الجزائر وباستخدام المنهج الكمي في الحصول على المعلومات . وتوصلت الدراسة الى تحديد اكثر انواع العنف الذي يمارس ضد المرأة العاملة في اماكن العمل ومنها ظاهرة التحرش الجنسي . وتم التوصل الى عدد من التوصيات المناسبة لمكافحة هذه الظاهرة . ( لزغد , ٢٠١٢ , ١٧ )  
٤- دراسة ( دنبري وبن بوزيد ٢٠١٥ ) :

اجريت هذه الدراسة في الجمهورية الجزائرية . وهدفت التي التعرف على مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الاداء الوظيفي من خلال اجراء دراسة ميدانية على النساء العاملات في جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي . وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعداد استمارتي استبيان تم تطبيقهما على عينة من النساء العاملات لغرض تحديد ابرز المشكلات الاجتماعية والمشكلات التنظيمية التي تعاني منها المرأة . وتوصلت الدراسة الى تحديد ابرز هذا المشكلات الاجتماعية والتنظيمية . وقدمت الدراسة بعض التوصيات لغرض محاولة تذليل هذه المشكلات . ( دنبري وبن بوزيد , ٢٠١٥ , ٨ )

### الفصل الثالث : إجراءات البحث

#### اولا - مجتمع البحث :

أتفق المتخصصون على أنه لا يمكن ان تختار عينة البحث ما لم يجري وصف كامل لمجتمع البحث أولاً لكي نلاحظ الطريقة المناسبة في اختيار العينة. ( Broq , ١٩٨١ , ١٧٠ )

ولقد أمكن الحصول على المعلومات والأرقام الخاصة بمجتمع البحث من خلال قسم التخطيط والإحصاء في رئاسة الجامعة المستنصرية، حيث بلغ مجتمع البحث من (١٠٦٠٦) فردا من الموظفين والعاملات بشعب ووحدات الموارد البشرية ممن يعملون في كليات الجامعة المستنصرية للعام الدراسي(٢٠٢١-٢٠٢٢ ) وكما مبين في الجدول (١)

جدول (١) يمثل مجتمع البحث من موظفات العاملات الموارد البشرية في كليات الجامعة المستنصرية بفرعها العلمي والانساني

ت	وكليات الجامعة	اعداد	النسبة المئوية %
٢	كلية التربية	٧٦	٦,٧٨%
٣	كلية اداب	٩٠	٨,١٣%
٤	كلية تربية اساسية	١١٠	٩,٩٤%
٥	كلية علوم سياسية	٢٦	٢,٣٥%
٦	كلية التربية رياضية	١٩	١,٧١%
٧	كلية سياحة	٢٨	٢,٥٣%
٨	كلية ادارة واقتصاد	٨٧	٧,٨٦%
٩	كلية صيدلة	٨١	٧,٣٢%
١٠	كلي ةقانون	٣٨	٣,٤٣%
١١	كلية هندسة	١٩١	١٧,٢٦%
١٢	كلية طب اسنان	٦٣	٥,٦٩%
١٣	كلية طب	١٤٩	١٣,٤٦%
١٤	كلية العلوم	١٤٨	١,٣%
	المجموع الكلي	١.١٠٦	١٠٠%

ثانيا: عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (٣٠٠) من الموظفات العاملات في شعب الموارد البشرية ممن يعملن وكليات الجامعة المستنصرية والذين اختيروا بطريقة عشوائية حيث شكلت هذه العينة ما نسبته (٢٧.١٢٤%) من المجتمع البحث الأصلي، وبذلك تعد هذه النسبة مقبولة حسبما أشار إليها (عودة وخليل، ١٩٨٨ : ١٧٨) عن حجم العينة، والجدول (٢) يوضح ذلك

جدول (٢) يمثل توزيع أفراد عينة البحث

ت	رئاسة وكليات الجامعة	اعداد	النسبة المئوية %
٢	كلية التربية	٢٠	٦,٦%
٣	كلية اداب	٢٥	٨,٣%
٤	كلية تربية اساسية	٣٠	١٠%
٥	كلية علوم سياسية	١٥	٥%
٦	كلية التربية رياضية	١٥	٥%
٧	كلية سياحة	٢٠	٦%
٨	كلية ادارة واقتصاد	٣٠	١٠%

٩	كلية صيدلة	٢٥	٨,٣٣%
١٠	كلية قانون	٢٠	٦%
١١	كلية هندسة	٣٥	١١.٦٦%
١٢	كلية طب اسنان	٣٠	١٠%
١٣	كلية طب	٣٥	١١.٦٦%
	المجموع الكلي	٣٠٠	١٠٠%

### ثالثاً: أداة البحث وكيفية إعدادها:

لغرض تحقيق هدف البحث فقد تطلب ذلك بناء أداة خاصة بمشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة لموظفات في وحدات والموارد البشرية في كليات جامعة المستنصرية. حيث قام الباحثون بإعداد أداة البحث ومن خلال ما يلي:

١- توجيه سؤال مفتوح إلى عدد من موظفات العاملات الموارد البشرية ممن يعملن في وحدات وشعب وكليات جامعة المستنصرية. لغرض معرفة المشكلات التي تعاني منها.

٢- الإطلاع على الأدبيات والمصادر والدوريات المتعلقة بموضوع البحث الحالي ومن مختلف التخصصات علم النفس ومناهج وطرائق التدريس.

٣- الإطلاع على عدد من الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بموضوع البحث والاستفادة من فقرات الأدوات والمقاييس المستعملة.

ومما تقدم فقد حصل الباحثون على مجموعة من الفقرات للأداة بصورتها الأولية وكان عددها ( ٣٥ ) فقرة توزعت على مجالات الثلاثة المتعلقة بموضوع مشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة ( مشكلات التنظيم ، ومشكلات اجتماعية ، ومشكلات شخصية ) واعتمد الباحثان مقياس الثلاثي أمام كل فقرة وهي تنطبق على الموظفي الموارد البشرية بدرجة التطبيق (تمثل المشكلة بدرجة كبيرة ، تمثل المشكلة بدرجة متوسطة ، لاتمثل مشكلة ) وتتميز هذه الطريقة بكونها سهلة التصحيح وتسمح بأكثر تباين بين الإجابات بعد إعطاءها أوزان وكما يلي ( ٣ ، ٢ ، ١ ) على التوالي..

أ : صدق الاداة:

ولغرض التعرف على صدق أداة البحث تم استخدام الصدق الظاهري عن طريق عرض الأداة على عدد من المحكمين والبالغ عددهم ( ١٢ ) محكمين من المتخصصين في مجال علم النفس وطرائق التدريس والقياس والتقويم ، وفي ضوء آراء المحكمين ثم إجراء التعديلات على عدد من الفقرات وتم دمج البعض منها فضلاً عن حذف عدد من الفقرات التي أشار إليها المحكمين، وبهذا فقد استقرت فقرات الأداة بصيغتها النهائية على (٣٠)فقرة بعد أن كانت (٣٥) فقرة، حيث أعتد الباحثون نسبة اتفاق ٨٥% فأكثر في آراء المحكمين للفقرة المقبولة، حيث أشار (بلوم وآخرون) إلى أن

الباحثون يشعرون بالارتياح في حالة حصوله على نسبة اتفاق ٧٥% وأكثر بين تقديرات المحكمين.

ب : ثبات الأداة

يقصد بالثبات أن يعطي الاختبار النتائج ذاتها أو نتائج متقاربة عند تطبيقه على نفس الأشخاص وتحت الظروف ذاتها أو ظروف مختلفة. (علام، ٢٠٠٠ : ١٣١) (Anastasi and Susana, ١٩٨٨:٨٠)

إذ قام الباحثون بتطبيق الأداة على عينة مؤلفة من (٣٠) عاملة (خارج عينة البحث) موزعين على تشكيلات وشعب ووحدات كليات الجامعة، وتم إعادة التطبيق على العينة نفسها بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول، وتم إيجاد معامل الارتباط ما بين التطبيقين وتبين أنه بمقدار (٠,٨٦) وهو معامل ارتباط جيد وحسبما أشار إليه (جابر، ١٩٧٣: ٣١٢).

رابعا - تطبيق البحث :

بعد التأكد من الصدق والثبات للأستبانة أصبحت جاهزة للتطبيق على عينة البحث ، حيث طبقت على أفراد العينة البالغة (٣٠٠) فرداً وبمدة زمنية تراوحت (٧٠) يوماً. خامسا - الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحثون عددا من الوسائل الاحصائية المناسبة من خلال البرنامج الاحصائي SPSS لغرض تحليل نتائج البحث .

الفصل الرابع : عرض نتائج وتفسيرها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج ، التي تم التوصل إليها من قبل الباحثون والمتعلقة بهدف البحث وتفسيره ، بناءً على مجالات الاستبانة ، ومن أجل تحقيق اهداف البحث والذي يرمي إلى التعرف الى التعرف على المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في كليات الجامعة المستنصرية من وجهة نظرهن ويهدف إيجاد الحلول المناسبة واقتراح الحلول البديلة لهذه المشكلات من وجهة نظرهن.

طبقت الأداة على عينة البحث المكونة من الموظفات العاملة في وحدات وشعبة الموارد البشرية كليات جامعة المستنصرية ، والبالغ عددها (٣٠٠) عاملة ، ومن أجل تحقيق هدف البحث الحالي استخدم الباحثان الوسط المرجح ، والوزن المئوي لاستخراج الأوساط المرجحة ، والأوزان المئوية لكل فقرة من الفقرات ، أداة البحث تكونت اداه البحث (٣٠) فقرة تراوحت أوساطها المرجحة بين (٢,٩٧٠) (١,٠٢٥) وأوزان مئوية تتراوح بين (٩٩%) و (٣٤,١٦%). ثم تم ترتيب فقرات هذه المشكلات ترتيباً تنازلياً حسب الوسط المرجح والوزن المئوي ولجدول يوضح ذلك المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في كليات الجامعة المستنصرية مرتبة تنازلياً حسب اوساطها المرجحة وأوزان مئوية لكل فقرة .

### جدول يوضح الرتبة والوسط المرجح والوزن المئوي

الرتبة	الفقرة	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	٢٤	عدم كفاية الراتب الشهري لمتطلبات الحياة	٢,٩٧٠	٩٩%
٢	١٢	يسيطر الموظفون (الرجال) في عملية صنع القرار.	٢,٩٧	٩٩
٣	٣	فلة الدورات التدريبية التي تعقد للمرأة العاملة في مكان عملي	٢,٩٢	٩٧.٣٣
٤	١	الترشيح للدورات التدريبية يقتصر على الزملاء الذكور	٢,٠٩٥	٩٠,٩
٥	٢٦	العمل لا تتم مساواتي في الترقية مع زملائي الذكور رغم كفاءتي في العمل.	٢,٨٢٥	٩٤,١٦
٦	١٤	يتم التحرش بي ومعاكستي من قبل زملائي والمراجعين في مكان العمل	٢,٧٢٥	٩٠,٨٣
٧	١٣	اتأخر عن العمل بسبب التزامات العائلة	٢,٦٦١	٨٨,٧
٨	٢٥	لا أستطيع القيام بجميع الالتزامات الوظيفية كالمسافر لمهام خارجية.	٢,٦٥٥	٨٨,٥
٩	١٥	مسؤولون في الإدارة العليا ينظرون للمرأة بأنها أقل قدرة من الرجل في أداء العمل	٢,٤٧٦	٨٢,٥٣
١٠	٢٨	عدم العدالة في منح علاوة بدل العمل	٢,٤٤٤	٨١,٤٦
١١	١١	أجد صعوبة في التوفيق بين عملي في الوظيفة أجد وعملي بالبيت	٢,٣٧٥	٧٩,١٦
١٢	٢٧	لا يتقبل معظم العاملين الرجال أن تكون المرأة في موقع قيادي	٢,٣٧٠	٧٩
١٣	١٠	يعكس التفكير السائد في المجتمع مقولة أن المرأة أقل تحكما انفعالاتها من الرجل	٢,٣٥	٧٨,٣٣
١٤	٢٩	متطلبات عمل يحتاج ساعات العمل متأخر	٢,٣٤٢	٧٨
١٥	٥	إن رعاية الأطفال تؤثر سلبا على تطوري مهني	٢,١٨٥	٧٢,٨٣
١٦	٤	معظم الدورات التدريبية التي تعقدتها وزارتي تعقد الوزارة مما يعيق حضور الموظفين من خارج المؤسسة.	٢,١٢٢	٧٠,٧٣
١٧	٢	تم اختيار الرجل للمنصب رغم تساويه مع المرأة في الكفاءات والمؤهلات.	٢,١٢٧	٧٠,٩
١٨	٩	صعوبة العمل مع زملائي الذكور	٢,١٢٠	٧٠,٦٦
١٩	٣٠	لا أجد تشجيعا معنويا من المسؤول الاعلى عن العمل عندما أبذل جهدا. مميزا	٢,١٢	٧٠,٦٦
٢٠	٨	تحيز الادارة العليا للموظفين من جنس الذكور.	٢,٧٢٧	٦٩,٨٣

٦٩،٣٣	٢٠٠٨	لا يثق المسؤول في عملي كأمرة.	١٧	٢١
٦٩	٢٠٠٧٠	الترشيح للدورات التدريبية في مكان عملي لا تبني على أسس موضوعية.	٦	٢٢
٦٨	٢٠٠٤٠	لا تتوفر دور حضانة لأطفال العاملات في مكان عملي.	٧	٢٣
٦٥،١٦	١٤٩٥٥	طبيعة الدور المزدوج للمرأة.	١٦	٢٤
٤٩،٨٣	١٤٤٩٥	إن رعاية الأطفال تؤثر سلبا على تطوري مهني.	١٨	٢٥
٤٩،١٦	١٤٤٧٥	لديك على معرفة بقوانين وأنظمة عملك في وظيفتك	٢٣	٢٦
٤٥،٨٦	١٤٣٧٦	تعتقدين ان ثقافة المجتمع تدعم المرأة للتحاق بالعمل في كل القطاعات .	١٩	٢٧
٣٧،٣٦	١٤١٢١	لديكم رضا الوظيفي عن بيئة العمل.	٢١	٢٨
٣٥،٠٣	١٤٠٥١	وجود حوافز وامتيازات في العمل .	٢٠	٢٩
٣٤،١٦	١٤٠٢٥	تواجهك صعوبة ومشكلة في المواصلات.	٢٢	٣٠

بلغ عدد الفقرات (١٢) كانت اعلى مرتبة من مشكلات التي تعاني منها المرأة استنادا الى نتائج بحسب اجابات أفراد العينة على اداه البحث فقد اظهرت ان المشكلات تشكل جانبا مهما ان اغلب الموظفات العاملة في الموارد البشرية التي يعملن في كليات الجامعة المستنصرية بفرعها العلمي والانساني لديهم مشكلات وهذا مما يدل المرأة العاملة على أرض الواقع مؤسستن تعاني من مشكلات اجتماعية شخصية وتنظيمية تعترض مسيرتهن المهنية اذ تم ترتيب المشكلات تنازليا وعلى نحو الاتي:

إذ حصلت الفقرة (٢٤) وهي الخاصة بالفقرة (عدم كفاية الراتب الشهري لمتطلبات الحياة) على أعلى رتبة , بوسط مرجح بلغ (٢,٩٧٠) ووزن مؤوي (٩٩) تشير إلى المشكلات المرتبطة بالمرأة ذاتها، التي تواجهها المرأة العاملة وتتمثل هذه المشكلات في عدم كفاية الدخل الشهري، وطبيعة الدور المزدوج لعمل المرأة العاملة .

وحصلت الفقرة ( ١٢) وهي الخاصة بالفقرة.( يسيطر الموظفون (الرجال) في عملية صنع القرار) على أعلى رتبة الثانية ضمن المشكلات , بوسط مرجح بلغ ( ٢,٩٧) ووزن (٩٩) تعاني المرأة العاملة في كلياتهم بشكل عام من التدخل المباشر من الرجل المسؤول في عملها كذلك تعاني من مركزية القرارات وعدم التمتع بالصلاحيات الكافية التي تكفل لها حرية اتخاذ القرارات بشكل يناسب العمل ويناسب طبيعتها أن المرأة العاملة تعاني من التحيز ضدها في مؤسساتهم بشكل عام ويتم تجاوزها في الوظائف المهمة ولا يتم إشراكها في اتخاذ القرارات الخاصة بعملها .

من أهم ظروف وصعوبات العمل النتيجة على أن رئيسا المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة وتلعب دور في عدم توفير البيئة المناسبة للاستقرار الوظيفي، كما

ويعود ذلك لتعرض المرأة الموظفة لعدم المساواة في العمل ولضعف الدعم التنظيمي مما يزيد من المشكلات التنظيمية التي تواجهها في العمل. ولعل هذا يعود إلى سيطرة الرجل على مواقع صنع القرار في تولي المرأة واعتقاد المسؤولين في الإدارة العليا أن المرأة أقل قدرة على أداء العمل من الرجل، وتدني نسبة مشاركة المرأة في البرامج التدريبية نتيجة للبعد المكاني لأماكن انعقاد الدورات والبعثات عن مناطق الإقامة من مشاركة المرأة في تلك الدورات ونقص في المهارات الإدارية لدى المرأة العاملة ومتطلبات العمل، والعمل الميداني الذي يشكل معوقاً أمام المرأة العاملة.

وحصلت الفقرة (٣) وهي الخاصة بالفقرة (٣) قلة الدورات التدريبية التي تعقد للمرأة العاملة في مكان عملي في المؤسسة) على أعلى رتبة الثالثة، بوسط مرجح بلغ (٢،٩٢) ووزن (٩٧.٣٣) إلى أن المرأة العاملة تواجه مجموعة من المشكلات إذ تحرم من فرص التدريب المناسبة لها مجال التأهيل والتوظيف والمشاركة حيث تلعب التوجيهات الاجتماعية دور أساسياً في تحديد نوعية القدرات التي يمكن للمرأة اكتسابها وأنماط المهنة التي يمكن أن تعمل بها وطبيعة مشاركتها في خدمة مجتمعها دون أن تتاح لها فرصة الاختيار في كل المجالات السابقة.

وحصلت الفقرة (١) وهي الخاصة بالفقرة (الترشيح للدورات التدريبية يقتصر على الزملاء الذكور) على أعلى رتبة الرابعة، بوسط مرجح بلغ (٢،٠٩٥) ووزن (٩٠،٩) وتفسر هذه النتيجة أن إجابات المبحوثات تتركز على التأهيل يعد إحدى الآليات المهمة للتخفيف من حدة والتدريب والتي تواجه المرأة العاملة وذلك لانجاز أعمالهن المرأة لا تجد التشجيع والدعم المعنوي وذلك بكفاءة عالية، وأن لتعدد المسؤولين عن القيادات العليا وأن المرأة العاملة ترتبط بأكثر من مسؤول. كما تفسر هذه النتيجة أن مشكلة ضعف دعم الإدارة العليا من وجهة نظر المرأة تعود إلى سيطرة زملائهن الموظفين الذكور على عملية صنع القرارات والنظر إلى المرأة على أنها أقل قدرة في الأداء مع الذكر العامل. لذا فالعاملات يرغبن في الحصول على قدر من السلطات والمهام، ودعم وتأييد الإدارة، بحيث يشعرن معها أن الإدارة تثق بقدراتهن، ورغباتهن. في الحصول على قدر من التشجيع والثناء والتقدير على مجهوداتهن في العمل.

وحصلت الفقرة (٢٦) وهي الخاصة بالفقرة (لا تتم مساواتي في الترقية مع زملائي الذكور) على أعلى رتبة الخامسة، بوسط مرجح بلغ (٢،٨٢٥) ووزن (٩٤،١٦) أن تقنين وضعية المرأة على السلم الوظيفي وفرص التدرج الوظيفي لدى كثير من المجتمعات ينحصر ضمن الإدارة الدني أو المتوسطة في أفضل الأحوال، وهذا يشكل مشكلة يفي المرأة وتقدمها الوظيفي ويضعف الحافز الذي يمكن أن يساعد المرأة على التوفيق بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات البيت، وهذا أدى إلى عزوف الفتيات عن بعض الأعمال التي تتطلب من العمل كذلك العزوف عن الأعمال التي ساعات طويلة تتطلب مهارات عالية وهذا يؤدي بالنتيجة إلى فقدان المرأة لفرص واحتمالية اكتساب

خبرة أكبر في ميدان العمل ومتطلباته وهذا بالتالي يؤدي إلى حرمان المرأة من التقدم= الوظيفي

وحصلت الفقرة (١٤) وهي الخاصة بالفقرة(. يتم التحرش بي ومعاكستي من قبل زملائي والمراجعين في مكان العمل.) على أعلى رتبة السادسة ضمن المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة , بوسط مرجح بلغ (٢,٧٢٥) ووزن(٨٣,٩٠) وتشير هذه النتيجة ان التحرش من أهم المشكلات الاجتماعية التي تعاني المرأة العاملة في مؤسساتهم حيث إن التحرش يتم من قبل المراجعين مشكلة في غاية الأهمية والمعاكسات في بيئة العمل التي أغفلتها كثير من الدراسات.

وحصلت الفقرة ( ١٣ ) وهي الخاصة بالفقرة) اتاخر عن العمل بسبب الالتزامات العائلية. على أعلى رتبة السابعة , بوسط مرجح بلغ (٢,٦٦١) ووزن(٨٨,٧). تشير هذه نتيجة من مشكلات التي تعانيها المرأة العاملة في مؤسساتهم يعود وأن قصر الخدمات المساندة للمرأة يعد من المشكلات الاجتماعية التي تؤثر في عمل المرأة في عملها وتمثل هذا بعدم توفر عوامل مساندة لعمل المرأة في المنزل كوجود بدائل في المنزل ما يساعدها في ادائها في المنزل وعدم توفر دور حضانة لأطفال النساء العاملات نظرا للوضع المادي المتدني. كما أن الظروف يعد من المشكلات الاجتماعية التي تؤثر في المرأة العائلية العاملة في مؤسساتهم .

وحصلت الفقرة ( ١٥ ) وهي الخاصة بالفقرة) لا أستطيع القيام بجميع للالتزامات الوظيفية كالسفر لمهام خارجية ) على أعلى رتبة الثامنة , بوسط مرجح بلغ ( ٢,٤٧٦ ) ووزن(٨٢,٥٣) وتمثل هذا في أن درجة الحرية الممنوحة للمرأة لا تساعدها على القيام بجميع التزاماتها الوظيفية كالسفر لمهام خارجية أو العمل خارج أوقات الدوام الرسمي وحصلت الفقرة ( ٢٨ ) وهي الخاصة بالفقرة) عدم العدالة في منح علاوة بدل العمل(. بوسط مرجح بلغ (٢,٤٤٤) ووزن(٨١,٤٦) على اعلى الرتبة من مشكلات الشخصية التي تعاني منها المرأة لعاملة في مؤسسا تهن وهو عدم العدالة في منح علاوة بدل العمل الاضافي .

وحصلت الفقرة ( ١١ ) وهي الخاصة بالفقرة) اجد صعوبة في التوفيق بين عملي في الوظيفة أجد وعملي بالبيت) على أعلى رتبة التاسعة , من مشكلات الشخصية التي تعاني منها المرأة العاملة في مؤسساتهم اذ بلغ بوسط مرجح (٢,٣٧٥) ووزن(٧٩,١٦) اذ تفسر هذه النتيجة إن ضيق وقت المرأة العاملة في بيتها بسبب بقائها فترة طويلة من الوقت في العمل وعودتها منه متعبة ومرهقة تسبب لها الكثير من المشكلات الأسرية، وأن عمل الأم يؤدي إلى تغير في نظام الأسرة لأن المرأة العاملة تجبر أسرتها على السير على نظام دقيق صارم وذلك حتى تؤكد لنفسها أنها تستطيع التوفيق بين عملها وأسرتها لأنه ناتج عن ضيق وقت المرأة العاملة حيث إن قيامها بدورين اجتماعيين جعل وظيفتها مزدوجة مما جعلها لا تستطيع أن تفي باحتياجات أسرتها.

وحصلت الفقرة (٢٧، ١٠) وهي الخاصة بالفقرة (لايتقبل معظم العاملين الرجال أن تكون المرأة في موقع قيادي) على أعلى رتبة العاشرة، بوسط مرجح بلغ (٢،٣٧٠) ووزن (٧٩) وفقرة (يعكس التفكير السائد في المجتمع مقولة أن المرأة أقل تحكما انفعالاتها من الرجل) على أعلى رتبة حادي عشر ضمن المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة، بوسط مرجح بلغ (٢،٣٥) ووزن (٧٨،٣٣) وتشير هذه النتيجة أن نظرة المجتمع لعمل المرأة تعد مشكلة من المشكلات الاجتماعية التي تؤثر على المرأة الموظفة في عملهن، وتمثل هذا في التفكير السائد في المجتمع مقولة إن المرأة أقل تحكما في انفعالاتها وعواطفها من الرجل وتدني مستوى التقبل الاجتماعي لدور المرأة القيادي في المستويات الإدارية والقيادية العليا، وأن الكثيرين يرون من أفراد المجتمع أن المكان المناسب للمرأة البيت، وأن قصر الخدمات المساندة للمرأة يعد من المشكلات الاجتماعية التي تؤثر في عمل المرأة في مؤسستهن، وتمثل هذا بعدم توفر عوامل مساندة لعمل المرأة.

وحصلت الفقرة (٢٩) وهي الخاصة بالفقرة (متطلبات عمل يحتاج ساعات العمل متاخر) على الرتبة أعلى اثنا عشر، بوسط مرجح بلغ (٢،٣٤٢) ووزن (٧٨) وتشير هذه النتيجة من المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المرأة العاملة في وظيفتها ان طول ساعات العمل هو ما يزعج المرأة العاملة لما تحسه في حق أسرتها بسبب غيابها الطويل عنهم من تقصير دائم وعدم إشرافها عليهم، خصوصاً في المراحل الأولى من طفولتهم، وبمباشرة أمه. وهذه دائمة حيث يحتاج الطفل إلى رعاية من قبل المشكلة المهمة بالإمكان تجاوزها أو التقليل من سلبياتها بتوفير حضانات وغرف رعاية في أماكن عمل المرأة بأسعار رمزية تغطي احتياجات تشغيلها، وتوظيف حضانات مدربات للإشراف عليها، لتتمكن المرأة من الاطمئنان على أطفالها وملاحظتهم بين وخصوصاً فترة ا في حالات مرضهم، وقضاء أوقات وأخرى، معهم في فترات الراحة أو الغداء، وهذه خدمة مهمة معمول بها في كثير من الدول المتقدمة التي تهتم بالمرأة وبوضع الأسرة فيها، وما نلاحظه غياب غرف الحضانة أو الرعاية في مكان العمل، فسواء قصر وقت العمل أو طال من حق الأم أن تكفل ا تضع فيه أطفالها وفي مقدرتها الوصول إليهم آمن لها مكان للاطمئنان عليهم.

بلغ عدد الفقرات (٧) المشكلات أكثر حدة التي تعاني منها المرأة العاملة في مؤسساتهن الفقرة (١٦) وهي (طبيعة الدور المزدوج للمرأة) اذ حصلت على وسط مرجح (١،٩٥٥) ووزن مئوي (٦٥،١٦). تدل هذه النتيجة بحسب إجابات أفراد العينة على فقرات الاداة شكلت مشكلات تعاني منها العاملة إن المرأة العاملة نتيجة قيامها بدور مزدوج كونها أم وزوجة وعديدة وامرأة عاملة في نفس الوقت تعاني من ضغوط نفسية في حالة من التوتر والقلق النفسي مما يسبب ا تأثير تجعلها دائماً في حالتها الصحية العامة سواء من الناحية النفسية أو الجسدية ومن المعروف إن تعرض

للإجهاد الجسدي واختلال الصحة الجسدية والنفسية يشكل عام سوف يؤثر كبير في صحته النفسية وبالعكس.

وحصلت الفقرة (١٨) وهي الخاصة بالفقرة (إن رعاية الأطفال تؤثر سلباً على تطوري مهني) , بوسط مرجح بلغ (١،٤٩٥) ووزن (٨٣،٤٩) وتشير هذه النتيجة من المشكلات تعاني ترتبط بالطبيعة الفسيولوجية للمرأة والتي تشكل حاجز العمل حيث بين المرأة الموظفة وبين تقدمها في عدم الاهتمام بتوفير بيئة العمل المناسبة تواجه المرأة مشكلة للمرأة وهذا يؤدي إلى أضعاف قدرتها على النجاح في أداء دورها الوظيفي ومن أمثلة ذلك افتقار المرأة إلى ظروف العمل المناسبة اهمال الحوافز والعلاقات الإنسانية كذلك تواجه المرأة مشكلة في الازدواج الوظيفي فالمرأة تقوم بدور مؤثر ومهم في الأسرة والبيت في المجال الوظيفي فالمرأة بحاجة ثانوية وهذا يفرض عليها دور إلى التكيف بين وقت العمل ووقت الأسرة.

وحصلت الفقرة ( ٢٣ ) وهي الخاصة بالفقرة (لديك على معرفة بقوانين وأنظمة عملك في وظيفتك ) , بوسط مرجح بلغ (١،٤٧٥) ووزن (١٦،٤٩) وتشير هذه النتيجة أن نسبة كبيرة من المبحوثات أجبن بأنهن لسن على معرفة بقوانين وأنظمة العمل بوظيفية ، في حين بينما اللاتي أجبن بأنهن على معرفة بقوانين وأنظمة العمل بمؤسساتهن فيما يتعلق بنقص الالتزام التنظيمي فأن مسببات ذلك تكمن في عدم الدعم والتأييد والتقدير، وعدم علاج المشاكل التي تواجهها الوحدة التي يعملن بها والمشاكل الناجمة من الإتصالات غير الجيدة وعدم الثقة

#### من جانب الإدارة.

وحصلت الفقرة (١٩) وهي الخاصة بالفقرة (تتعقدان ان ثقافة المجتمع تدعم المرأة للالتحاق بالعمل) , بوسط مرجح بلغ (١،٣٧٦) ووزن (٨٦،٤٥) وتشير هذه النتيجة أن نسبة كبيرة من المرأة العاملات أجبن بأن ثقافة المجتمع لا تدعم المرأة للالتحاق بالعمل في القطاعات العمل بينما منهن أجبن بأن ثقافة المجتمع تدعم عمل المرأة العاملة في كافة القطاعات . برأي الباحثان ربما يعود السبب إلى رفض المجتمع للاختلاط وتعامل المرأة مع الرجال وأيضاً طول ساعات الدوام فالمجتمع متعود على وجود المرأة بالمنزل للإهتمام بالزوج والأبناء ويرفض المجتمع أن تعود المرأة للمنزل متاخرة من وقت وبعدها عن المنزل. وبهذا فإن الطريقة التي يتبعها المجتمع لكي يضمن استقراره واتزانه هي أنه يستعين أولاً بأسلوب التنشئة الاجتماعية في جعل الفتيات ينصاعون للمعايير والقيم الاجتماعية والثقافية والدينية التي توجه سلوك الفتيات نحو مجالات العمل وبيئات العمل التي يرضى عنها المجتمع ويوافق على التحاق الفتاة بها، أما إذا فشلت التنشئة الاجتماعية في جعل الفتيات يتبعون تلك القيم والمعايير فإن الضبط الاجتماعي يجبرهن على ذلك من خلال العقوبات والجزاء الرادعة التي يتخذها المجتمع ضدهن فانه قد يعمل على إطلاق الشائعات حولها مما يسبب إلى سمعتها وكرامتها ومما يؤدي إلى امتناع الكثير من الرجال من

الزواج منها وتكون نظرة المجتمع اليها نظرة ليس فيها تقدير أو احترام وذلك لانها خرجت عن معايير وقيم المجتمع بمخالطتها للرجال في مكان العمل. مما يجعل الكثير من النساء يتراجعن عن العمل بتلك الأعمال خوفاً من عقاب المجتمع الرادع لهن. وحصلت الفقرة (٢١) وهي الخاصة بالفقرة (لديكم رضا الوظيفي عن بيئة العمل) , بوسط مرجح بلغ (١٠,١٢١) ووزن (٣٦,٣٧) وتشير هذه النتيجة حسب اجابات افراد العينة على هذه الفقرة ضمن المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المرأة العاملة في مؤسساتهن بأن نسبة كبيرة من المرأة العاملات غير راضيات عن بيئة العمل ويرى الباحثان ربما يعود السبب إلى وجود مشاكل تواجهها المرأة العاملة في وظيفتهن بالمؤسسات مع الرؤساء والمرضى والموظفين العاملين معها وعدم تقديرهم لعملها وعدم ثقتهم فيما تقوم به من عمل وربما لعدم وجود حوافز مادية ومعنوية وربما بسبب نظرة المجتمع لعملها وربما لبعد مكان العمل عن المنزل وعدم وجود علاقات اجتماعية في بيئة العمل.

وحصلت الفقرة (٢٩) وهي الخاصة بالفقرة (وجود حوافز وامتيازات في العمل), بوسط مرجح بلغ (١٠,٥١) ووزن (٣٥,٠٣) وتشير هذه النتيجة حسب اجابات افراد العينة على هذه الفقرة ضمن المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المرأة العاملة في مؤسساتهن بأن الحوافز تساعد على استمرارية المرأة في العمل إما ألا يكون هناك اختلاط أو بيئة عمل تناسب طبيعة المرأة أو برامج تثقيفية وتطويرية مستمرة أو وجود حوافز أو زيادة الإجازة الإضطرارية أو وجود حضانة للأطفال حتى تطمئن الأم على أبنائها أو إيجاد كل السبل الممكنة التي تساعد المرأة في العمل وإبعاد المشكلات عن طريقها بالنقاش والحوار معها أو إعطاء المرأة حرية القرار والسلطة والثقة حتى يكون دفعة قوية لها في مجال عملها أو إعطاء اجازة للمرأة حسب ظروفها. فأن نسبة كبيرة من المرأة العاملات تعاني الى عدم وجود تأثير إيجابي كبير لنمط القيادة والدعم والتحفيز مما يؤثر على الرضا الوظيفي فكلما كان القادة والرؤساء يمارسون أعمالهم في إطار نمط إيجابي فإنهم يحققون الفعالية في الأداء مما يؤدي إلى أن المرأة العاملة يؤدين الأعمال والمهام المكلفات بها بنجاح مما يساعد على تحقيق سلطة أكبر في مجال عملهن من خلال المشاركة وكذلك تحفيزهن بالتركيز عليهن كأفراد من الناحية النفسية.

وحصلت الفقرة (٢٢) وهي الخاصة بالفقرة (تواجهك صعوبة في المواصلات) , بوسط مرجح بلغ (١٠,٢٥) ووزن (١٦,٣٤) وتشير هذه النتيجة حسب اجابات افراد العينة على هذه الفقرة ضمن المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المرأة العاملة في مؤسساتهن مواجهتهن مشكلة في المواصلات أن هناك عدة مشكلات تواجه المرأة العاملة في مؤسساتهن أهمها بعد العمل عن المنزل في أن المرأة العاملة تواجه قلة وصعوبة المواصلات.

ومن خلال ما تقدم إلقاء الضوء على مدى تأثير المشكلات الاجتماعية والتنظيمية والشخصية على الاداء المهني للمرأة العاملة. فهذا مجال حساس استدعى اهتمام مجموعة من الباحثين في الآونة الأخيرة فهذه الدراسة يساهم ولو بشكل متواضع في إثراء هذا المجال ولفت انتباه الباحثين و المهتمين بمجال الدراسات التنظيمية و الإدارية التي تخص المرأة العاملة. و أهمية تطبيقية حيث انه يساهم إلى جانب غيره من البحوث في هذا المجال في تمهيد الارضية السليمة لوضع دعائم وطرق التسيير البشري التي تأخذ بعين الاعتبار الواقع الثقافي السائد في المجتمع.

### الفصل الخامس : الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

#### اولا - الاستنتاجات :-

١. وجود اكثر مشكلات تعاني منها المرأة العاملة في بيئة العمل هي مشكلات الاجتماعية والتنظيمية والشخصية التي تواجهن في مؤسساتهن.
٢. تؤثر نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة على أدائها المهني.
٣. ألاجر الذي تلقاه المرأة لا يعادل ما تقوم به من عمل وجهد
٤. التمييز هو أحد المعوقات التي تؤثر على الأداء المهني للمرأة العاملة
٥. طول ساعات العمل يجعل المرأة تهمل من مسؤولياتها تجاه أسرته
٦. الظروف الفيزيكية السيئة لها تأثير كبير على مردودية العمل
٧. المرأة العاملة عنصر قادر على العطاء ولكن دائما يتأثر بتلك المشكلات التي من شأنها أن تؤثر الاداء المهني ، فالأ يجب التغاضي عنها او اهمالها.

#### ثانيا - التوصيات :

في ضوء ما تقدم من مناقشة ونتائج توصل اليها الباحثون الى مجموعة من التوصيات بما يأتي:

١. أن تعمل الوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على إيجاد بيئة تنظيمية تخفف من حدة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة لتحسين مستوى الالتزام التنظيمي بأكثر من الحالة المتوسطة التي هي عليها الآن عند العاملات، وذلك من خلال زيادة الوعي عندهن، وزيادة مشاركتهن في اتخاذ القرارات، وعقد الدورات التدريبية والتثقيفية التي تدفعهن نحو انتماء وأداء أفضل في العمل.
٢. ضرورة اهتمام الوزارة والمؤسسات التي يعملن فيها بالناحية النفسية والصحية للموظفات العاملات، وتوفير أماكن عمل مريحة وصحية، وأجواء عمل مناسبة.
٣. الاهتمام بالتدريب الدوري للمرأة العاملة وتوفير الفرص التدريبية المناسبة مع التركيز على التدريب داخل كلياتهم لكونه أكثر مناسبة لظروف المرأة العائلية والاجتماعية.

#### ٤. الاهتمام بالمرأة العاملة

٥. توفير جو ملائم لظروف العمل، لكي تعمل المرأة في راحة نفسية تامة
٦. إعطاء أهمية أكبر للمرأة العاملة والاستماع لمشكلاتها المتعلقة بالعمل.

٧. تحضير العاملة على العمل مثال على ذلك التحضير المادي أو المعنوي.
  ٨. والغاء فكرة التمييز بين النساء والرجال لأنها هي الأخرى قادرة تحسين المعاملة مع المرأة العام على التطوير في المؤسسة.
  ٩. إنشاء حضانات في المؤسسة إن أمكن لكي تطمئن المرأة على أطفالها.
  ١٠. توفير مواصلات العاملات .
  ١١. تشجيع العاملات على العمل.
  ١٢. منح العاملات عطل من فترة لأخرى.
  ١٣. اعتماد السبل جديدة من شأنها تحسين ظروف محيط العمل.
  ١٤. العمل على تزويد العاملات بالمعلومات و المهارات و الأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهن.
  ١٥. ضرورة الاعتراف بمجهودات العاملات تقدير ذلك لما له اثر على رفع الروح المعنوية للعاملة و منه على زيادة كفاءة و فعالية الأادا وتحفيزهم.
- ثالثا - المقترحات :**

١. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتعمل على التأثير على أدائها الوظيفي
٢. ضرورة اجراء داسات مستقبلية تتعلق بمشكلات أخرى لم تتطرق لها الدراسة، وعلاقتها بمواضيع إدارية أخرى كبناء الفريق والسلوك الإبداع والتمكين
٣. اجراء دراسة تعني بثقافة المجتمع المحلي.

#### **المصادر :**

- الجوير , ابراهيم ( ١٩٩٥ ) . عمل المرأة في المنزل وخارجه , ط ١ , مكتبة الاصبهان , السعودية .
- جابر عبد الحميد (١٩٧٣) ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار الكتب ، القاهرة. الظاهر ، قحطان أحمد
- الحسن , احسان ( ٢٠٠٨ ) علم اجتماع المرأة .
- السبيعي , هدى مجد ( ٢٠١٠ ) . المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة , السعودية (رسالة ماجستير)
- دنيري لطفي وبن بو زيد ( ٢٠١٥ ) . مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الاداء الوظيفي , جامعة العربي بن المهدي - ام البواقي , الجزائر (رسالة ماجستير)
- عبدالفتاح ابراهيم ( ١٩٨٤ ) . سيكولوجية المرأة العاملة , ط ٢ , دار النهضة , بيروت , لبنان .
- عبد مجد عساف ودينا فهمي خالد ( ٢٠٠٥ ) . الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاه العام في محافظات شمال الضفة الغربية , جامعة النجاح الفلسطينية , كلية الدراسات العليا , فلسطين . (رسالة ماجستير)

- علي , بشرى ( ١٩٩٣ ) . اتجاهات الشباب الجامعي نحو عمل المرأة , جامعة دمشق , كلية التربية , سوريا ( رسالة ماجستير )
- فرحات , نادية ( ٢٠١٢ ) . عمل المرأة واثره على العلاقات الاسرية , المجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية , عدد ٨ .
- قنيفة نوره ( ٢٠١٨ ) . مطبوعة بيداغوجية خاصة بمقياس المشكلات الاجتماعية , جامعة العربي بن مهدي - ام البواقي , الجزائر .
- لزغد فيروز ( ٢٠١٢ ) . التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة , الجزائر ( رسالة ماجستير )

-Anastsi, Anne and Susana Urbina (١٩٨٨) Psychological Testing, Sixth Edition, Prentice Inc, USA.