

رقم 5453-10-11

# المجلة العربية للإدارة



مجلة نصف سنوية محكمة متخصصة في التنمية الإدارية والعلوم الإجتماعية ذات العلاقة

2002

العدد الثاني - ديسمبر (كانون أول)

المجلد الثاني والعشرون



التحضر الإسلامي للبحوث الإدارية: مدخل مقارن

تقييم خدمة بطاقات الائتمان من وجهة نظر العاملين في الجامعات الأردنية

التراث التي تشق في طريق المرأة العاملة وتترك مسيرة نجاحها

Bank Deposit Insurance in Jordan: A Proposed System

تصدرها: المنظمة العربية للتنمية الإدارية

جامعة الدول العربية

القاهرة - جمهورية مصر العربية

## العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

إعداد :

الدكتورة : ابتسام عبد الرحمن حلواني\*

### المقدمة :

لقد اهتمت المملكة العربية السعودية بالمرأة وسهلت لها الإمكانيات المختلفة لمواصلة تعليمها في تخصصات مختلفة حتى تتمكن من العمل في المجالات الملائمة التي تتفق مع قواعد الدين الإسلامي الحنيف وتتناسب مع طبيعتها التي فطرها الله عليها، فكان أن تزايدت أعداد الخريجات على مر السنين، وبدأت تساهم بدورها الوظيفي في المجالات التي أتاحت لها بكل جدارة واقتدار، فعمل المرأة لم يعد ترفاً لا لزوم له، أو مظهراً للوجاهة كما يعتقد البعض، بل هو ضرورة اقتصادية وتنموية، وهو الوسيلة لتلبية متطلبات اليوم وتأمين مستقبل الأجيال الجديدة والمشاركة في تلبية احتياجات الحياة المعاصرة، لذلك كان لابد من تزايد إقبال المرأة السعودية على العمل خارج المنزل وانغماسها فيه.

لقد حققت المرأة السعودية تقدماً رائعاً في مجال العمل، إذ شغلت وظائف فنية إدارية وتعليمية مختلفة على مر السنوات الماضية، أثبتت فيها نجاحاً ملموساً على مستوى القطاعات التي عملت بها، وبالرغم من قلة المجالات التي أتيح للمرأة

---

\* رئيس قسم الإدارة العامة، والأستاذ المشارك بكلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبد العزيز، السعودية

السعودية العمل فيها، إلا أنها برعت في أدائها الوظيفي وساهمت بدور كبير في تحقيق أهداف التنمية الطموحة بالمملكة ، وبمرور السنوات وتوسع متطلبات الحياة العصرية- وخاصة فيما يتعلق بالأسرة - بدأت تواجه ضغوطاً متعددة ترتبط بالأدوار المطلوبة منها ، فهي في البيت أمٌ وزوجة وربة بيت وراعية أسرة مسؤولة عن الإجاز والمتابعة والإشراف ، وهي في العمل موظفة مسؤولة عن أداء دور وظيفي متكامل لا ينبغي التقصير أو التهاون فيه ، لأنها ملزمة كالرجل بأداء دورها الوظيفي بشكل سليم، وهي مطالبة بالإخلاص والانضباط وتحقيق الأهداف الوظيفية المطلوبة..

لذلك أصبحت المرأة العاملة اليوم مطالبة بالنجاح في دورين رئيسيين ومهمين في حياتها، فإذا قصرت في أحدهما فإن أثر ذلك التقصير يمتد إلى أطراف أخرى متعددة مما يجعلها في توتر دائم لإحلال التوازن بين متطلبات الدورين.

من هذا المنطلق تقوم هذه الورقة على دراسة الوضع الحالي للمرأة العاملة بكل ما يتضمنه من معوقات وعوامل ومشكلات ترتبط بقدرتها على أداء دورها المهم ، سواء في البيت أو في مكان العمل.

### أهمية الدراسة :

تساهم المرأة العاملة في المملكة بدور رائد في التنمية، فهي تقوم بأدوار وظيفية عدة في مجالات متعددة ، لكنها مع مرور السنوات وتزايد المسؤوليات الملقاة على عاتقها في البيت كربة أسرة وفي العمل كموظفة مسؤولة أصبحت تعاني من الضغوط المرتبطة بأداء هذين الدورين المهمين، مما جعلها في معاناة دائمة وقلق مستمر لذلك تأتي هذه الدراسة لتوضح العوامل الرئيسية التي تتسبب في خلق هذه الضغوط في حياة المرأة العاملة، حيث يمكن من خلال التعرف على تلك العوامل إدراك سبب المعاناة والبحث عن أفضل الطرق لمواجهتها، والحد من تأثيرها قدر الإمكان، فكلما كانت المرأة العاملة خالية من الضغوط والمعاناة، كانت أقدر على أداء دورها الوظيفي بشكل أكثر كفاءة وتفاعلاً و نجاحاً.

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها نحوها

من جهة أخرى فإنه يلاحظ أن هناك نقصاً في الدراسات الخاصة بعمالة المرأة وأوضاع المرأة العاملة والمعوقات التي تواجهها في التوفيق بين البيت والعمل ، لذلك ينادي المهتمون بتوجيه مراكز الأبحاث والجامعات إلى أهمية سد النقص في هذه الدراسات وإجرائها في بيئاتها المختلفة.

### مشكلة الدراسة :

بالرغم من أن المرأة العاملة تقوم بأداء دور مهم جداً وأساسي في التنمية من خلال عملها الوظيفي في الجهات المختلفة، إلا إنها تقابل العديد من المعوقات التي تقف في طريق نجاح دورها الوظيفي وتعرقل قدرتها على تحقيق أهداف ذلك الدور لذلك تبحث هذه الدراسة في طبيعة هذه المعوقات، حيث يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما هي العوائق التي تقف في طريق نجاح المرأة العاملة؟
- هل يشكل الرجل المسئول سبباً في إيجاد هذه المشكلة وتفاقمها لدى المرأة العاملة، باعتبار أنها تعمل تحت مظلته في أغلب الجهات الحكومية؟
- هل ترتبط هذه المعوقات بطبيعة الأنظمة الوظيفية التي تعمل المرأة تحت ظلها في المجالات المختلفة؟
- هل هناك فرق بين العاملات المتزوجات وغير المتزوجات في نوعية المعوقات التي تعترض طريق أدائهن الوظيفي؟
- هل تختلف المعوقات باختلاف قطاع العمل الذي تتبعه المرأة العاملة؟
- كيف يمكن مواجهة هذه المعوقات عامة والتغلب عليها لتعزيز قدرة المرأة العاملة على النجاح؟

### أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة للوصول إلى ما يلي:

- (1) التعرف على المعوقات العامة التي تواجهها المرأة العاملة في القطاعات الوظيفية المختلفة.

- (2) تحديد أهم المعوقات التي تعطل قدرة المرأة العاملة على الأداء الفعال لدورها الوظيفي.
- (3) معرفة دور الرجل المسئول في القطاعات الوظيفية المختلفة في خلق الإحساس بالمعانة لدى المرأة العاملة.
- (4) التعرف على مدى ملاءمة الأنظمة الوظيفية المطبقة على المرأة العاملة مع ظروفها والتزاماتها العملية والأسرية.
- (5) تحديد المسئوليات الأسرية المعينة المرتبطة بالبيت والزوج والأبناء والتي تتسبب في خلق الإحساس بالضغط لدى المرأة العاملة وتزيد من معاناتها.
- (6) معرفة ما إذا كانت هناك فروق في نوعية المعوقات بين العاملات المتزوجات وغير المتزوجات.
- (7) التعرف على مدى وجود اختلاف في نوعية المعوقات التي تواجهها المرأة العاملة طبقاً لاختلاف القطاع الوظيفي الذي تتبعه.
- (8) وضع أهم التوصيات التي تساعد على التخفيف من حدة المعاناة التي تتعرض لها المرأة العاملة وتعزق قدرتها على النجاح.

#### منهج الدراسة :

حتى يتم الوصول إلى تحقيق أهداف هذه الدراسة بإذن الله، سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي عن طريق عمل دراسة ميدانية لجمع المعلومات من مصادرها الأصلية، وهي النساء العاملات في منطقة مكة المكرمة، وذلك باختيار عينة تمثل مجتمع الدراسة، حيث يتم اختيار أفراد العينة من النساء العاملات بالإدارات الحكومية المختلفة بكل من مدينتي مكة المكرمة وجدة، حتى يتم التعرف على طبيعة العوامل التي تعوق تقدم المرأة العاملة ومآجها، علماً بأنه تم اختيار هاتين المدينتين باعتبارهما أكبر مدينتين في المنطقة، كما أنهما أول مدينتين خرجت فيهما المرأة للعمل في المملكة كما أن أكبر عدد من العاملات في المنطقة ينتمين

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها نحاحها

إليهما ، بما أكسبهن خبرة أطول وعزز قدرتهن على الرؤية الصائبة والحكم السليم  
على ما تعانيه المرأة العاملة في المملكة من مشكلات بشكل عام. إضافة إلى  
سكن الباحثة في مدينة جدة وقربها بالتالي من مجتمع الدراسة.

### مجتمع الدراسة :

يمكن تحديد مجتمع الدراسة في النساء العاملات في القطاعات الحكومية  
المتنفة بمدينتي مكة المكرمة وجدة، وأهمها رئاسة تعليم البنات بمدارسها  
وكلياتها ومكاتب التوجيه التربوي التابعة لها، ثم الجامعات ووزارة الصحة وغيرها  
من الجهات التي تعمل بها المرأة ، حيث سيتم أخذ عينة عشوائية من العاملات في  
تلك الجهات للتعرف على أهم المعوقات التي تقف في طريق أدائهن الوظيفي  
والنجاح فيه.

## الخلفية النظرية للدراسة

### عمل المرأة في المملكة العربية السعودية:

لم تخرج المرأة السعودية للعمل إلا منذ وقت قريب، ففرصة التعليم لم  
تتأها لها إلا قبل أربعة عقود من الزمان، كان التعليم قبلها يقدم بمجهودات فردية  
ضمن مدارس خاصة لم يكن الإقبال عليها كبيراً، فبعض أفراد المجتمع - إن لم يكن  
غالبيتهم - لم يكونوا على اقتناع بأهمية تعليم الفتاة ، وفي عام 1960 م بدأت  
الحكومة السعودية في إتاحة فرصة التعليم المجاني المؤهل للفتاة من خلال الجهاز  
الذي أنشأته بمسمى رئاسة تعليم البنات، والذي أشرف على فتح مدارس حكومية  
متعددة انتشرت في المدن الكبيرة أولاً ، ثم في القرى، ثم امتدت لكل الأحياء  
السكنية ليعم النور والضياء كل أنحاء المجتمع.

وخلال سنوات قليلة بعد ذلك، بدأ التعليم العالي خطواته لتستقبل  
الجامعات وكليات الرئاسة العامة لتعليم البنات خريجات المرحلة الثانوية، إضافة  
إلى فرص الابتعاث التي تهيأت للفتيات مما مكن المجتمع السعودي من الحصول على  
كفاءات نسائية مؤهلة كانت تتعطش للعلم والمعرفة والعمل، فوجدت فرصتها في  
الحصول على كل ذلك خلال زمن وجيز، و هكذا طرقت المرأة السعودية مجال العمل

حيث بدأت بالتدريس وإدارة المدارس، ثم دخلت المجال الاجتماعي والمجال الصحي وبعض المجالات الأخرى المحدودة لتؤدي دورها في كل منها بكفاءة واقتدار. وظهرت أهمية توظيف المرأة السعودية في توجهات خطط التنمية الخمسية التي بدأت المملكة في وضعها منذ عام 1390 هـ، حيث أشارت إلى أهمية البدء في إحداث نقلة نوعية لمجالات عمل المرأة مما مكن من توسيع قاعدة توظيف المرأة إلى حد ما، وخاصة أن ذلك كان من أهداف التنمية الاستراتيجية.

في المملكة العربية السعودية تعمل المرأة بشكل منفصل تماماً عن الرجل في معظم جهات العمل كالمدارس والجامعات والإشراف التربوي وكليات رئاسة تعليم البنات والبريد والسجون والجمارك والشئون الاجتماعية وغيرها، أما في المستشفيات فإنها تعمل كطبيبة وممرضة وإدارية وفنية، وهي لا تستقل بعملها عن الرجل في المكان الذي تحكمه طبيعة العمل، وفي القطاع الخاص تعمل المرأة في بعض المجالات المحدودة كالشركات والبنوك ليشكلن آفاقاً من النساء يعملن كطبيبات ومعلمات وأستاذات جامعة وموجهات وفتيات وإداريات في مختلف المدن والقرى بالمملكة، فالمجتمع السعودي لا يزال في مرحلة التنمية وهو بحاجة إلى مساهمة جميع أفرادة لتحقيق التطور والنماء في هذا الوقت بالذات، لذلك كان لابد للمرأة القادرة أن تتحمل تبعات الدور الملقى على كاهلها للتنمية والمساهمة فيها بكل إمكاناتها.

ويلاحظ أن القطاع الحكومي في المملكة يستوعب ما نسبته 90% من النساء العاملات بينما يستوعب القطاع الخاص الـ 10% المتبقية، كما يلاحظ أن مجال التعليم يحتوي أكثر من 87% من نسبة العاملات عمومًا في المملكة<sup>(1)</sup> وبالرغم من أن النساء يشكلن 49% من التعداد السكاني بالمملكة إلا أن نسبتهن في القوى العاملة لا تتجاوز الـ 5.5% مع نهاية الخطة الخمسية الخامسة<sup>(2)</sup>، وقد بلغ عدد العاملات في المملكة مع نهاية الخطة الخمسية السادسة أكثر من 270000 عاملة يشكلن ما نسبته 2.9% من إجمالي الإناث في سن العمل<sup>(3)</sup>.

أما القطاعات التي تعمل بها النساء فيمكن تفصيل أهمها في وزارة

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

التعليم العالي ووزارة المعارف ورئاسة تعليم البنات ووزارة الصحة ووزارة الدفاع ووزارة الإعلام ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية والحرس الوطني والبريد والسجون والجمارك، أما بالنسبة للقطاع الخاص فإن المرأة تعمل في إدارة بعض المشاريع الخاصة وفي البنوك والشركات والتعليم الأهلي والمستشفيات والتأمينات الاجتماعية. حيث يلاحظ أن العمالة الوافدة تشغل النسبة الكبرى في عدد الوظائف النسائية في القطاع الخاص.

ويتبين من الإحصاءات الأخيرة أن النساء يمثلن نوعية جيدة من العمالة من حيث المستوى التعليمي حيث يلاحظ أن أكثر من 50% من الداخلات إلى سوق العمل خلال خطة التنمية السادسة قد أكملن تعليمهن الجامعي (4) وكما ذكر سابقاً فإن معظم النساء العاملات في المملكة يعملن في قطاع التعليم، ففي عام 1417هـ طرح ديوان الخدمة المدنية 24000 وظيفة نسائية كان نصيب رئاسة تعليم البنات منها 22000 وظيفة مما زاد من الضغط على هذا القطاع مع مرور السنين (5).

ولقد بينت الدراسات أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة السعودية مرتفع بسبب عملها في ظل القيم الدينية ومساواتها مع الرجل في الحقوق المادية وبسبب حصولها على التقدير الاجتماعي اللائق (6). كما بينت الدراسات أن مستوى الانتماء الوظيفي لديها مرتفع أيضاً بسبب تفاعل عدة ظروف كظروف بيئة العمل المرتبطة بعوامل الإشراف ومحتوى العمل والأجور والاتصالات وفرض الترقية إضافة إلى قلة فرص العمل المتاحة (7). ولكن يلاحظ مع مرور الوقت وتزايد عدد الراغبات في العمل وقلة الوظائف المتاحة ومحدودية المجالات الوظيفية أن المرأة العاملة بدأت تعاني من بعض المشكلات المرتبطة بذلك الوضع. إضافة إلى عدم ملاءمة ظروف العمل لواقعها المعاش والضغط النفسي التي أصبحت معرضة لها بسبب ذلك.



## أهمية خروج المرأة إلى العمل:

تقوم خطط التنمية الخمسية في السعودية برسم السياسات التنموية المختلفة لتطوير المجتمع وتنميته، ولقد ركزت تلك الخطط على أهمية مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والتعليمية من خلال إيجاد مجالات عمل جديدة واستغلال الطاقة النسائية في إدارة دفة التنمية، فخروج المرأة إلى العمل يساعد على رفع مستوى المرأة في المجتمع ويعزز دورها في التنمية، ففي مرحلة البدايات كانت العمالة النسائية تقتصر على مجال التعليم بجميع مراحلها، ومع مرور السنوات وتوسع التعليم الجامعي وتزايد أعداد الخريجات أصبح من الممكن توجيه تلك الأعداد لسد الاحتياج، وهكذا كان من المهم أن تبادر الخريجات السعوديات إلى القيام بالهام التي كانت تسند إلى غير السعوديات تدريجياً، ومن هذا المنطلق كان من الضروري قيام المرأة السعودية بتحمل دورها في التنمية عن طريق المشاركة في التدريس الجامعي والتعليم العام والتطبيب والتمريض وغير ذلك من الوظائف الأخرى التي يقوم على عاتقها عبء أدائها وخاصة أن الأساس في التنمية هنا يقوم على إعداد الكوادر الوطنية المؤهلة لسد حاجة المجتمع.

من جهة أخرى فقد بينت الدراسات أن كفاءة الأسرة في أدائها لوظيفة التنشئة الاجتماعية تزداد بازدياد التعاون بين الزوجين في تربية الأبناء واضطرار الأبناء إلى الاعتماد على أنفسهم وتحمل المسؤوليات، حيث ارتبط هذا الاتجاه مع خروج المرأة للعمل والتزامها بأداء مسؤولياتها (8). ويمكن القول أيضاً بأن عمل المرأة يعد واجباً وطنياً لأنه يزيد من معدل النمو في المجتمع ويدعم بناء الأسرة ويعزز جوانبها الاقتصادية كما يحقق التكامل والتعاون الاجتماعي والاقتصادي بين الزوجين ويسد النقص في عمالة الذكور، كما يساعد على تقدم المجتمع والاستفادة من وقت الفراغ فيما يفيد الأسرة والوطن وتقدم المجتمع (9).

وما يزيد من أهمية تعزيز الدور الذي يلعبه خروج المرأة للعمل أن نسبة مساهمتها في القوى العاملة حالياً لا تكاد تذكر مقارنة مع تعدادها ومع الحاجة إلى خدماتها، ففي المملكة العربية السعودية لا تزيد نسبتها على 5.5%، وفي

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها نحوها

الكويت كانت نسبة مساهمتها 7.2% (10) ، أما في قطر فتبلغ نسبة مساهمتها 12% (11) . وفي الأردن بلغت مشاركة المرأة في القوى العاملة في عام 1979م حوالي 8% ثم ارتفعت إلى 14% فقط في عام 1991م وتركز عملها في المهن التقليدية (12) . كما أشارت لجنة تنسيق العمل النسائي في دول الخليج والجزيرة العربية إلى أن معدل مشاركة المرأة في أقطار الخليج العربي خاصة والوطن العربي عامة لا يكاد يصل إلى 15% من إجمالي حجم القوى العاملة المشاركة في خطط التنمية (13) . علماً بأن معظم الوظائف التي تشغلها النساء تتركز في مجالات التدريس والسكرتارية والتطبيب والعمل الاجتماعي مما يشير إلى أهمية إتاحة الفرصة أمامها لتشغل وظائف أخرى في مجالات متعددة ومتنوعة تتفق مع الشريعة وتلبي في الوقت نفسه احتياجات التنمية في المجتمع.

#### أسباب خروج المرأة للعمل:

استشعرت المرأة السعودية أهمية مشاركتها في تنمية مجتمعتها. فتوجهت منذ البداية نحو خدمة بنات جنسها بعد حصولها على الشهادة الجامعية التي تؤهلها للقيام بالدور المطلوب منها. فكان دافعها للعمل إحساسها بواجبها الوطني ورغبتها في تسديد الدين لمجتمعها ووطنها من خلال وظيفتها في المجالات المحدودة التي أتاحت لها. ولقد بينت الدراسات وعلى مر السنوات أن الدوافع المعنوية تشكل هدفاً أهم بالنسبة للمرأة السعودية من الدوافع المادية. فلقد أشارت إحدى المشاركات في ندوة تتعلق بعمل المرأة إلى أن دوافع العمل لدى المرأة السعودية هي الحد من الاعتماد على العمالة الوافدة والحفاظة على الدخل الوطني والاعتماد على النفس ومساعدة الأسرة وإثبات الذات (14). كما بينت إحدى الدراسات الميدانية أن الدوافع الحقيقية لعمل المرأة ليست كلها اقتصادية بل تتضمن رغبتها في تحقيق الذات وضمان المستقبل وتحقيق الطموحات الشخصية (15). كما بينت دراسة ميدانية أخرى أن دوافع خروج المرأة للعمل ليست دوافع مادية وإنما هي دوافع ذاتية (16) . وحتى في حالة وجود دوافع مادية لدى المرأة العاملة بشكل يزيد على الدوافع المعنوية فإن الدراسات تبين وجود فرق بسيط في نسبة الزيادة.

حيث يتبين من دراسة أجريت على عينة من النساء العاملات أن نسبة اختيار الدوافع المادية كاختيار أول بلغت 63.4% فيما كانت نسبة الدوافع المعنوية 60.5% (17).

كما أشارت دراسة أخرى إلى أن الدافع المادي لا يحرك المرأة العاملة إلا إذا كان لديها أطفال يحتاجون فعلياً إلى دخلها (18). وأشارت دراسة أخرى إلى أن هدف المرأة من العمل هو هدف مركب يتضمن الجانب الاقتصادي بالإضافة إلى جوانب نفسية وذاتية واجتماعية وأدبية. كما ترتبط مبررات خروج المرأة للعمل بالحاجات الإنسانية العليا أكثر من الحاجات الإنسانية الدنيا. بمعنى أن المردود المعنوي أهم لها بكثير من المردود المادي (19). وفي دراسة ميدانية أخرى تبين أنه دوافع العمل لدى المرأة السعودية تقوم على النهوض بالمستوى الاجتماعي والتقدير الذاتي والشعور بالواجب الوطني وزيادة دخل الأسرة. إضافة إلى إحساسها بأنها تمثل نصف المجتمع مما يلقي عليها عبء المساهمة في تنميته وتطويره (20).

من كل ذلك يتبين أن دوافع المرأة السعودية للخروج إلى العمل لم تكن دوافع مادية بحتة لكنها تتشكل ضمن دوافعها الأخرى الأهم. وهي إثبات الذات وتحقيق التقدير الاجتماعي والمكانة المناسبة. إضافة إلى شعورها بواجبها تجاه وطنها الذي أعطاها فرصة التعليم وفتح أمامها الطريق للارتقاء بمستواها الفكري والعلمي والاجتماعي.

### الآثار المترتبة على خروج المرأة للعمل:

لا تقتصر الآثار المترتبة على خروج المرأة للعمل عليها وحدها. فهي تمتد إلى أبنائها وزوجها بل وإلى مجتمعها. لذلك يكون من المهم جداً توفير جميع الوسائل اللازمة لتهيئة الخروج المريح للعمل والذي لا يترتب عليه أي أثر سيئ ينعكس على صحة المرأة أو استقرارها النفسي أو علاقتها بأسرتها. فخروجها في حال قدرتها يعتبر واجباً وطنياً، فعليها يقع عبء التنمية كما يقع على الرجل.

لقد بينت إحدى الدراسات الميدانية أن العمل الذي تحيط به ضغوط شديدة لا يقل خطورة على صحة النساء عما يمكن أن يلحق بهن من التدخين. فلقد أشار

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

تقرير أذيع في لندن عن دراسة شملت أكثر من 20000 ممرضة أمريكية - قام بها باحثون من جامعة هارفرد الأمريكية - أن أكثر النساء عرضة للخطر أولئك اللواتي يمارسن وظائف تتطلب جهداً أكبر، لذلك فقد طالب الباحثون بضرورة البحث عن وسائل أكثر فاعلية للتقليل من آثار ضغوط العمل على النساء (21). وقد أشارت دراسة ميدانية طبقت على عينة من النساء العاملات إلى أن أكثر من ثلثي العينة يعانون من الشعور بالإرهاق نتيجة قيامهن بأعباء في البيت والعمل (22). فيما بينت دراسة أخرى تم إجراؤها على عينة من النساء العاملات المتزوجات ولديهن أطفال أن صراع الدور يعتبر العامل الأهم الذي يزيد من توتر العاملات وإجهادهن بين العوامل الأخرى كالضغط المتزايد في العمل والتوتر الناتج من الصعوبات المادية وغيرها من العوامل (23). وفي دراسة طبقت على عينة أخرى من النساء العاملات تبين أن زيادة الأعباء الصحية والنفسية المترتبة على ازدواجية دورهن داخل وخارج المنزل تعد من أهم الآثار المترتبة على خروجهن للعمل (24).

من هنا يتبين أن لخروج المرأة للعمل آثار تربوية واجتماعية سلبية تتكون نتيجة عدم الاهتمام بتوفير الظروف المناسبة للمرأة لأداء دورها الوظيفي، فبالإضافة إلى التعب والإرهاق النفسي الذي ينعكس على أداء دورها كزوجة وأم، فإنه يمكن أن يترتب على ذلك إهمال الرعاية النفسية والتربوية للأبناء وعدم توجيههم وعدم إشباع حاجتهم للحنان مع الشعور بالقلق والاضطرابات النفسية، وخاصة أن الحرمان من الرعاية المباشرة للطفل وتعرضه لتوجيه المربيات المتناقض مع توجيه الأم وثقافتها قد يؤدي إلى توتر الطفل نفسياً إضافة إلى مشكلات العلاقة الزوجية وتزايد نسب الطلاق والإجهاض والرغبة في تحديد النسل وانفصام عرى الأسرة (25). بالإضافة إلى تعرض العاملات إلى الأمراض النفسية. حيث تشير دراسة الحالات التي سجلت في العيادات النفسية إلى حدوث انهيار عصبي للعاملات اللاتي يتعرضن لضغوط ومسئوليات كثيرة مما أفقدهن القدرة على التركيز ودفع بهن إلى دوامة القلق والتفكير وشدة العصبية التي ظهرت أثناء المقابلة للعلاج (26).

وعلى الجانب الآخر فإن هناك أبعاداً إيجابية مترتبة على خروج المرأة للعمل، وهي في الحقيقة تمثل ما يجب أن يكون، وخاصة إذا ما توافرت لها العوامل المساعدة على أداء دورها المهم في البيت وفي العمل، كالثقة بالنفس، وتحقيق التوازن النفسي، والشعور بالأمان وارتفاع مستوى الأداء العملي، واكتساب الخبرات العملية، وبناء الشخصية، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى اهتمامها بتنشئة أبنائها وانعكاس العمل على شخصيتها مما يزيد قوة في الرأي بالشكل الذي يخدم المصلحة العامة للعمل والأسرة (27).

وقد لوحظ أن المرأة التي تتمتع بقدر أكبر من التوافق الأسري تعتبر أقل شعوراً بالتوتر والإجهاد (28). كما ثبت من دراسة طبقت على عينة من الأمهات العاملات ولديهن أطفال أن المساندة الاجتماعية تقلل من الأعراض السلبية التي قد تصيب المرأة مثل الإجهاد والاكتئاب والتوتر (29). مما يعني أن افتقاد المرأة العاملة للمساندة يزيد من قلقها وتوترها ويضاعف من معاناتها، حيث تبين أن المساندة الاجتماعية التي تحصل عليها العاملات - حتى لو كانت من خلال الصديقات - تعد عاملاً مهماً في خفض مستوى التوتر والإجهاد (30).

### معوقات عمل المرأة :

في استطلاع للرأي شمل أكثر من تسعين امرأة عاملة بمدينة جدة، تبين أن أهم المعوقات التي تعاني منها النساء العاملات تتعلق بعدم تناسب المجالات الوظيفية المتاحة مع تخصصاتهن، وصعوبة الالتزام بالدوام الكامل، وتدخل الرجل في صنع معظم قرارات النساء العاملات، إضافة إلى تعدد المسؤوليات الوظيفية وتزايد أعبائها والمسئوليات الأسرية بما في ذلك رعاية الزوج والأبناء (31). ولقد أشارت إحدى الباحثات إلى أن "نظام الأسرة قد تغير اليوم بسبب خروج المرأة للعمل وتعدد أدوارها وتزاحم مسئولياتها، بينما لم يطرأ أي تغيير على مسئوليات الرجل وأدواره الاجتماعية، لذلك تواجه امرأة اليوم أعباء متعددة تؤثر على تكوينها النفسي وصحتها، مما يصيبها بالاضطرابات والتوترات الانفعالية" (32). لذلك يلاحظ على

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها نحوها

الكثير من الدراسات العلمية التي أجريت حول المرأة العاملة ومشكلاتها وجود عدة معوقات لعمل المرأة يمكن حصر أهمها في النقاط التالية:

#### أ - المعوقات الخاصة بالرجل المسئول في جهة العمل:

حيث تعاني النساء العاملات من تدخل الرجل المسئول ومركزية القرارات وعدم التمتع بالصلاحيات الكافية لإجاز العمل. فالمرأة في السعودية تعمل بشكل منفصل عن الرجل، إلا أنها تتبعه وظيفياً في معظم جهات العمل وتعمل تحت إشرافه، حيث تتركز الصلاحيات في يد الرجل وتبقى صلاحيات القيادات النسائية صلاحيات تنفيذية فقط - بالرغم من أحقيتها في الاستقلال بالرأي والحصول على صلاحيات واسعة لاحتكاكها المباشر وقربها من موقع المسئولية وقدرتها على إدراك حقيقة الأمور واستيعاب جوانبها - مما يعطل قدرتها على اتخاذ القرارات المناسبة والبت في المشكلات بصورة أفضل، وتشير إحدى الندوات المتعلقة بعمل المرأة إلى أن أهم معوقات المرأة العاملة هي عدم تمتعها بحق اتخاذ القرارات المتعلقة بعملها<sup>(33)</sup>. وتشير دراسة ميدانية أخرى إلى أن الصلاحيات الممنوحة للقيادات النسائية لاتخاذ القرارات التنظيمية غير كافية لإدارة أقسامهن. كما أن صلاحيتهن يغلب عليها الطابع التنفيذي وتقتصر على سلطة الاقتراح فقط في الأمور التنظيمية المهمة. إضافة إلى مركزية الرجل الشديدة والتدخل في جميع القرارات المهمة التي تخص النساء<sup>(34)</sup>. كما تبين من إحدى الدراسات المطبقة على النساء العاملات في قطر أن المرأة هناك لا تزال بعيدة عن المشاركة في صنع القرار<sup>(35)</sup>.

فيما بينت دراسة أردنية أن المرأة العاملة هناك تعاني أيضاً من التحيز ضدها في القطاع العام. حيث يتم تجاوزها في الوظائف المهمة، وعدم إشراكها في اتخاذ القرارات الخاصة بعملها وعدم إعطائها الفرص التدريبية اللازمة<sup>(36)</sup>. كما بينت دراسة طبقت في المغرب أن المرأة المغربية تعاني من قيود اجتماعية وثقافية تحد من مشاركتها في اتخاذ القرارات بحيث يبقى اتخاذها أمراً مقصوراً على الرجال فقط<sup>(37)</sup>.

### ب - المعوقات الخاصة ببيئة العمل الداخلية:

حيث يؤدي عدم الاهتمام بتوفير بيئة العمل المناسبة للمرأة إلى إضعاف قدرتها على النجاح في أداء دورها الوظيفي ، كافتقار ظروف العمل المناسبة وإهمال الحوافز والعلاقات الإنسانية وغير ذلك، إلا أن المرأة العاملة بصفة خاصة تتأثر بشكل أكبر من الرجل ببعض العوامل الأخرى التي يعاني منها الرجل أيضاً، كضعف التدريب والقدرة على الإنجاز وغير ذلك، بسبب قلة الوقت المتاح لها للتفرغ للعمل جسدياً وذهنياً والاستعداد له، وبسبب تحملها لمسئولية الدورين المهمين في حياتها، وبسبب تأثرها بالأسرة ومشكلاتها واحتياجاتها حتى أثناء تواجدها في مقر عملها. لذلك يلاحظ أن من بين المشكلات المهمة التي تعاني منها المرأة العاملة في هذا الجانب عدم القدرة على التطوير الذاتي لارتباطاتها الأسرية المتعددة التي تقصر أداءها الوظيفي على محاولة إنجاز المهام المطلوبة منها قدر الإمكان، وذلك بسبب صراع الدور وقلة الوقت المتاح، إضافة إلى قصور سياسة التدريب في كثير من جهات العمل وعدم إتاحة الفرصة الكافية للمرأة لإتقان أسلوب أداء العمل وتحقيق أهدافه. حيث تبين إحدى الدراسات أن من أهم المعوقات التي تقف في طريق أداء المرأة العاملة جهلها بأسلوب أدائها لواجباتها الوظيفية (38). كما أشارت دراسة أخرى إلى قصور سياسة التدريب للمرأة، حيث إنها لا تحظى ببرامج تدريبية كافية تنسجم مع المجالات المتاحة لها (39). وبينت دراسة أخرى أن المرأة العاملة تواجه مجموعة من المعوقات في مجال التأهيل والتوظيف والمشاركة، حيث تلعب التوجيهات الاجتماعية دوراً أساسياً في تحديد نوعية القدرات التي يمكن للمرأة اكتسابها وأنماط المهن التي يمكن أن تعمل بها وطبيعة مشاركتها في خدمة مجتمعها دون أن تتاح لها فرصة الاختيار في كل المجالات السابقة (40) علماً بأن الدراسات السابقة بينت أن نوع العمل يؤثر على شعور المرأة بالإرهاك النفسي، حيث إن العمل الفني - كالتدريس والتمريض والهندسة - يؤدي إلى الشعور به أكثر وبدرجة عالية من العمل الإداري كالسكرتارية والأعمال الإدارية الأخرى، بينما لا يؤثر مستوى التعليم على ذلك (41).

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

وبلاحظ أن عملية إدماج المرأة في بناء مجتمعها تتطلب تهيئة الظروف التي تمكنها من الحصول على الحد الأعلى من التنمية الاقتصادية، فبقدر ما يتوافر لها من إشباع للحاجات الإنسانية وتكوين المهارات والقدرات وتوسيع فرص المشاركة الفعالة تتوقف قدرتها على أدائها الأدوار والوظائف المنوطة بها في الأسرة والعمل والمجتمع (42).

### ج - المعوقات المتعلقة بالأسرة :

تعاني الكثيرات من العاملات المتزوجات من عدم اقتناع أزواجهن بأهمية عملهن خارج البيت، وهذا يؤدي إلى حدوث العديد من الخلافات الزوجية التي تؤثر على عطاء المرأة واستقرارها النفسي، كما أن هناك بعض الأزواج الذين يدفعون زوجاتهم إلى التقصير في أداء واجباتهن الوظيفية عن طريق دفعهن إلى الغياب من وقت لآخر وعدم الالتزام، كذلك تتحمل الكثير من الزوجات العاملات عبء إحضار الضيوف إلى البيت من حين لآخر من قبل الزوج والالتزام بأعباء منزلية مضاعفة تلبية لمتطلبات الأزواج ما يضعف قدرة الزوجة على إعطاء العمل حقه من الاهتمام والانضباط.

وتشير إحدى الدراسات الميدانية إلى أن غياب الزوجة عن بيتها خاصة عند تواجد زوجها في البيت يؤثر سلبياً على عملها حيث يتسبب في مضايقة الزوج وعدم رضاه مما يؤدي إلى حدوث مشكلات وخلافات بينهما تؤثر على أداء المرأة لدورها الوظيفي وعطائها له (43). كما أشارت إحدى الباحثات إلى أن المصاعب التي تواجه المرأة العاملة كثيرة ومتنوعة كمحاولة التكيف مع وقت العمل ومع الزوج وإدارة المنزل، مما يبين أهمية الدور الذي يشكله الزوج في حياة المرأة العاملة وفي مدى نجاحها (44). من جهة أخرى فقد بينت الدراسات أن أهم الصعوبات التي تعوق الطموح المهني للمرأة العاملة تتعلق بالزوج والأولاد (45). كما تبين أن اتجاهات الكثير من النساء نحو الترقية في العمل تميل إلى أن تكون اتجاهات سلبية بسبب اعتقاد بعضهن أن هذه الترقيات ترتبط بتزايد مسؤوليات العمل مما يتعارض مع الدور العائلي لبعضهن، حيث إن البيت والأسرة يعتبران الأكثر أهمية من العمل من



وجهة نظر عدد غير قليل من النساء ما يعد كمؤشراً لصراع الأدوار لدى النساء العاملات(46).

أما بالنسبة لدور الأبناء في حياة المرأة العاملة، فقد أشارت الدراسات إلى أنهم يشكلون المصدر الأول والأهم لقلق النساء العاملات المتزوجات، ففي دراسة طبقت على النساء العاملات بالملكة للتعرف على المشكلات التي يواجهنها كانت رعاية أطفالهن خلال وقت العمل تعتبر المشكلة الأولى والأهم (47). كما بينت إحدى الدراسات أيضاً أن المعاناة مع تربية الأطفال تعد إحدى المشكلات المهمة التي تواجهها الأم العاملة (48). وأشارت دراسة أخرى كذلك إلى أن رعاية الأبناء تعد من أهم الصعوبات التي تواجه العاملات أثناء فترات العمل. لذا تظل الأم العاملة قلقة لعدم القدرة على إعطاء أبنائها الرعاية الكافية واللازمة لتنشئتهم بالشكل السليم (49). ويمكن القول من جهة أخرى أن عمل المرأة قد يؤدي - على العكس من ذلك - إلى تنشئة أطفال ناجحين ومتفوقين بسبب شعور الأم العاملة بالتقصير، فبالرغم من أن بعض الدراسات أثبتت أنه لا يوجد فرق بين أطفال المرأة العاملة وغير العاملة، إلا أن بحوثاً أخرى ميزت أبناء المرأة العاملة بسبب قلقها على أطفالها وشعورها بالذنب، نتيجة خروجها للعمل، مما يضطرها إلى التعويض عن غيابها بالمزيد من الاهتمام والعطاء لتكون أمّاً صالحة (50).

كما أشارت دراسة أخرى إلى أن المشكلات الشائعة لدى أطفال الأمهات العاملات تتشابه من حيث النوع مع المشكلات الشائعة لدى أطفال الأمهات غير العاملات، إلا أنها تختلف في درجة شيوعتها وترتيبها فقط (51). وبينت دراسة أخرى أن أطفال الأمهات العاملات لديهم ثقة بالنفس واستقلالية واعتماد على الذات أكثر من الأطفال الذين لا تعمل أمهاتهم، حيث إن هؤلاء الآخرين يكونون دائمي القلق، كما أن شخصياتهم - كما ترى الدراسة - تكون منغلقة وانعزالية. كما أفادت أنه حتى لو انتشر العدوان الإيجابي بصورة أكثر لدى أطفال الأمهات العاملات، فإن ذلك لا يعود إلى متغير عمل الأم فقط، وإنما إلى عوامل أخرى متداخلة كشخصية الطفل وأسلوب تعامل الأم معه ومدى تعاون الأبوين معاً

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

داخل الأسرة<sup>(52)</sup>. وقد بينت دراسة أخرى أن خروج المرأة للعمل ليس له علاقة  
بأسلوب معالجة أخطاء الطفل سواء بالضرب أو التوبيخ أو التوجيه والإرشاد أو  
النقاش والإقناع بل يرجع ذلك الأسلوب إلى عوامل أخرى<sup>(53)</sup>.

من كل ذلك يتبين أن العناية بالأطفال تعد من أهم مصادر الضغوط التي تقع  
على المرأة العاملة ومعوقات أدائها، لأنها تخرص على تربيتهم بشكل صحيح، وتحاول  
قدر الإمكان إعطاءهم حقهم من الرعاية والاهتمام، وخاصة في ظل عدم وجود دور  
حضانة مناسبة لاستيعاب أبناء العاملات، حيث أشير في إحدى الندوات المتعلقة  
بعمل المرأة إلى أن أهم المعوقات التي تواجهها الأم العاملة هو عدم توافر دور  
حضانة متميزة ومناسبة، إضافة إلى أن الأم العاملة لا تجد في النظام ما يسمح  
لها بالتمتع بإجازة طويلة لرعاية أبنائها<sup>(54)</sup>.

#### د) المعوقات المرتبطة بالمسئوليات المنزلية :

بالرغم من أن المرأة تشعر بقيمة دورها كعاملة في مجتمعها وتدرك أهمية  
ذلك الدور، إلا إن اهتمامها بأسرتها وبيتها يظل هو المؤثر الأول في حياتها، إذ تبين  
الدراسات أن شعور المرأة العاملة بالرضا عن عملها يرتبط بمقدار ما حققه نجاح  
أسرتها من رعاية واهتمام<sup>(55)</sup>. كما أفادت إحدى الدراسات الأجنبية بأن اهتمام  
الرجال بالعمل يفوق اهتمام النساء، حيث يكون البيت والأسرة لدى النساء أهم  
الاعتبارات المسيطرة على غالبيةهن سواء في مجال العمل أو الإدارة<sup>(56)</sup>. فكلما  
كانت المرأة مستقرة نفسياً فيما يتعلق بوضعها العائلي وتأمين مسئولياتها  
المرتبطة بذلك الوضع، كانت أقدر على القيام بدورها الوظيفي كما يجب. يقول  
مكتب الإحصاء الكندي: "أن مجموع ساعات العمل المنزلي يبلغ 21 بليون ساعة  
في السنة تقوم النساء بإجازة ثلثي هذه الساعات"<sup>(57)</sup>. وهذا يبين مدى العبء الذي  
تتحمله المرأة العاملة كزوجة وربة بيت حتى مع اختلاف البيئة، وحتى في ظل وجود  
الخدم في الكثير من البيوت، لأن مسئولية إنجاز أعمال المنزل ترتبط بالمرأة ولو بنسب  
متفاوتة، مما يبين أهمية المسئوليات المنزلية في حياة المرأة العاملة. وقد بينت

دراسة أخرى أنه لا توجد فروق بين أداء المرأة العاملة وغير العاملة في المشاركة في الأعمال المنزلية داخل الأسرة (58).

على الجانب الآخر تقول إحدى الدراسات: إن من الآثار السلبية لعمل المرأة إجهادها المستمر بتحملها لمسئوليات عملها في النهار والليل على أطفالها وبيتها في الليل مما يزيد من معاناتها (59). ولعل هذا هو السبب في أن المتزوجات العاملات يتغيبن عن عملهن من وقت لآخر إذ تبين إحدى الدراسات أنه بالرغم من أن معدل غياب الرجال يزيد على معدل غياب غير المتزوجات من العاملات إلا أن المتزوجات العاملات يستنفدن إجازاتهن الاعتيادية والعارضة بشكل ملحوظ، ويرتفع معدل إجازاتهن المرضية، وفي الإجازات الخاصة بدون مرتب تبلغ نسبة النساء أحياناً خمسة أضعاف الرجال (60). مما جعل البعض يرى أن الكفاءة الإنتاجية للعاملة المتزوجة أقل من كفاءة العاملة غير المتزوجة. إذ أكدت إحدى الدراسات من خلال مسئولين في الإدارات العليا في منظمات مصرية أن الكفاءة الإنتاجية للعاملة قبل الزواج تكون عالية أو جيدة في الغالب، ولكن الصورة تختلف تماماً في كفاءتها الإنتاجية بعد الزواج. كما خفضت بعض الإجابات من مستوى إنتاجية المرأة بنسب أكبر بعد الإنجاب (61). من كل ذلك يتبين أهمية المسئوليات المنزلية في حياة المرأة العاملة مما يبين صراع الدور الذي تتعرض له بحكم مطالبتها بالنجاح في جميع الأدوار، مع عدم تهيئة الظروف المناسبة لها لإدارة تلك المسئوليات بالنجاح المطلوب.

#### هـ - معوقات عامة :

بينت الدراسة الأولية لآراء عينة من النساء كما أشير سابقاً أن عدم تناسب التخصص مع المجالات الوظيفية المتاحة يعد العامل الأول والأهم في المعوقات التي تعترض طريق العاملات في المملكة (62). ويعود ذلك إلى قلة المجالات التي تعمل بها المرأة، حتى في داخل قطاع التعليم الذي يضم أكبر عدد من العاملات فإن الكثيرات منهن يوجهن للتدريس في تخصصات قد لا تتفق مع تخصصاتهن بسبب تكديس الخريجات في تخصصات معينة، لذلك فإن معظم الدراسات تؤكد على وجود هذه

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

المشكلة، إذ تقول إحداها: إن معدل مشاركة المرأة في سوق العمل محدود بسبب ضعف تدريبها وقلة مجالات العمل المتاحة<sup>(63)</sup>. كما أفادت دراسة أخرى بأن أهم المشكلات المختلفة التي تؤثر على توظيف المرأة هي محدودية مجالات عملها<sup>(64)</sup>. فيما بينت دراسة ميدانية أخرى في الكويت أن معظم وظائف النساء تتركز في مجالات محدودة كالسكرتارية والتمريض والأعمال المكتبية<sup>(65)</sup>. وأفادت دراسة ميدانية طبقت في قطر بأن معظم العاملات ينتمين إلى مهنة التدريس بحيث أصبحت المرأة لا تساهم في دعم تنمية مجتمعها إلا من خلال قطاع التعليم<sup>(66)</sup>. ولقد طلبت دراسات كثيرة بأهمية فتح المجالات المختلفة أمام توظيف المرأة حسب الشريعة لإيجاد العمل الذي يتناسب مع المؤهلات المتوافرة<sup>(67)</sup>. كما بين استطلاع للرأي - تم التعرف فيه على آراء عينة من الرجال والنساء - أن غالبيتهم رأوا أهمية إيجاد مجالات توظيف جديدة للنساء مع ضرورة توحيد الجهود المبذولة لتوفير فرص توظيف للجنسين على حد سواء<sup>(68)</sup>.

من جهة أخرى ترى بعض الدراسات أنه من المهم في ظل ظروف المرأة العصرية العاملة ومشكلاتها أن يتم إجراء بعض التعديل كإيجاد نظام عمل مرن يتمثل في نظام العمل لجزء من الوظيفة حتى يمكن استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبات في العمل، وحتى تتهيأ للمرأة العاملة فرصة التوفيق بين متطلبات الدورين<sup>(69)</sup>. ورأت إحدى الدراسات أنه لا بد من تطبيق نظام الدوام الجزئي في العمل<sup>(70)</sup>. حيث قد أفادت الإدارة العليا بالدولة خلال شهر ربيع الأول 1421 هـ بأنه سيتم لاحقاً إصدار قرار ينظم عملية الدوام الجزئي للمرأة في المملكة، وقد كانت هناك ردود فعل إيجابية لهذا الإعلان<sup>(71)</sup>.

من جهة أخرى يعتبر نظام التقاعد إحدى الوسائل التي يمكن استخدامها، حيث بينت إحدى الدراسات أن معظم العاملات يفضلن التقاعد بعد قضاء ثلثي المدة المقررة حالياً، وهي عشرون عاماً للتقاعد المبكر. كما أن غالبيتهن ترى في التقاعد المبكر فرصة لتحقيق الراحة النفسية وحل مشكلة عدم التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة<sup>(72)</sup>. كما بينت دراسة طبقت على العاملات في العراق

زيادة نسبة ترك المرأة لعملها قبل إكمال مدة الخدمة، وخاصة بين المتزوجات، بسبب عدم تناسب ظروف العمل (73). كما بينت إحدى الدراسات أن الكثير من النساء يرغبن في التقاعد ويعتبرنه فرصة طيبة لرعاية الأبناء والتفرغ التام للزوج والأسرة (74). وبينت دراسة طبقت على النساء العاملات بالكويت أن النساء يملن إلى التقاعد المبكر في سن أصغر مقارنة بالرجال مع ازدياد حدة ظاهرة التقاعد المبكر عند النساء في القطاع العام عن الرجال (75). كما أشار استطلاع للرأي جرى فيه التعرف على آراء عينة من الملمات إلى أن أكثر من 80% منهن يؤيدن التقاعد المبكر حيث يعود السبب في ذلك - كما أشارت 71% من المؤيدات للتقاعد - إلى التفرغ للمسئوليات الأسرية (76).

ويلاحظ أن الاتجاه العام للرجبة في التقاعد للمرأة العاملة حسب ما تفضله العاملات أنفسهن لا يتعلق بتخفيض السن التقاعدي لهن، وإنما بتقصير المدة التي يمكن لهن التقاعد المبكر بعدها بما يتعارض وقرار مجلس الشورى بالملكة الذي صدر في شهر ربيع الأول 1421هـ والذي يخفض سن التقاعد من 60 إلى 50 عاماً وبشكل إجباري، وبالرغم من أن القرار لم يعتمد بعد من مجلس الوزراء وبالتالي لا يمكن تطبيقه، إلا أن معظم النساء رفضن تقبله لأن المرأة في سن الخمسين لا تكون في الغالب بحاجة إلى التفرغ للعناية بأطفالها لكبر سنهم، كما أنها تكون قد اكتسبت من الخبرة الشيء الكثير وتملك من الوقت ما يكفي لأداء مهامها الوظيفية، ولقد أشارت الكثيرات إلى أهمية الأخذ برأي العاملات أنفسهن في القضايا المتعلقة بالمرأة كردة فعل لقرار مجلس الشورى، كما كتبت إحداهن تؤكد على أنه (من المهم أن يعاد النظر بشكل شمولي وعلمي في كيفية إيجاد الحلول الجذرية لقضايا تعليم وتدريب وتوظيف النساء، وأن تسند هذه المهمة لمن لديهم العلم والخبرة والمهارة وسعة الأفق من الرجال والنساء في عدة جهات من القطاعين العام والخاص (77). وكتبت أخرى تشير إلى تناقض القرارات التي تلزم المرأة بالتقاعد الإجباري في سن الخمسين، حيث إن المرأة عندما كانت حديثة السن قليلة الخبرة لم يطالبها أحد بالكوث في البيت، ولكن حين كبر الأبناء وتفرغت لعملها وزادت

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة مجاهها

خبرتها يطالبون بتقاعدها الإلزامي، مما يجعل هذه القرارات التي خرجت دون مشاورة  
النساء تدفع إلى إنعدام الأمان (78).

ومن هنا يتبين أن حل مشكلة المرأة عن طريق التقاعد لا يكون من خلال  
تخفيض سن التقاعد، وإنما من خلال تقليل المدة التي يسمح بعدها للمرأة  
بالحصول على التقاعد المبكر. نظراً لأهمية دور المرأة في إحداث التنمية في المملكة،  
فقد ركزت الدراسات على أهمية وضع خطة للقوى العاملة النسائية من خلال  
التعليم والتدريب المهني لتغطية احتياجات المؤسسات النسائية من العمالة  
المهنية الخاصة بتشغيل الأجهزة وصيانتها، ولتخفيف العبء عن التعليم الجامعي،  
إضافة إلى إتاحة فرص وظيفية أكبر من خلال هذه المجالات الجديدة (79). كذلك  
طالبت دراسات أخرى بضرورة إعادة بناء هيكل وأنماط التعليم الجامعي وتوجيه  
الطلاب من الجنسين إلى التخصصات المطلوبة فعلياً، بحيث تربط سياسات القبول  
باحتياجات القطاعات المختلفة مع تشجيع الالتحاق بالكليات التطبيقية حتى تتاح  
فرصة فتح مجالات توظيفية أكثر (80). من جهة أخرى فإنه من المهم أن تكون  
التخصصات الجامعية على درجة عالية من الكفاية بحيث تستوعب الطاقات  
المتاحة وترتفع بالاجاهات العلمية نحو هذه التخصصات حتى يتم تلافي الصعوبات  
التي تحجم دور المرأة. حيث من المهم إتاحة فرصة الأعمال المتنوعة للمرأة والاهتمام  
بالإعداد المهني والأكاديمي لها، لتتمكن من القيام بأعباء دورها في التنمية (81). ولقد  
أشارت الدراسات إلى أن معظم مشكلات المرأة ترجع إلى أسباب أهمها عدم وجود  
تخطيط دقيق للتعليم العالي وعدم الربط بين هذا النوع من التعليم واحتياجات  
التنمية الشاملة من القوى العاملة المؤهلة (82). ولقد بينت دراسة حديثة استمرار  
التفوق العددي لخريجات التخصصات النظرية مع انتهاء خطة التنمية السادسة،  
حيث تبين من الدراسة الميدانية أن حوالي نصف خريجات إحدى الجامعات الكبيرة  
بالمملكة وبنسبة 49.4% كانت تخصصاتهن نظرية بحتة ومن أقسام تكدست  
خريجاتها من قبل (83). لذلك يظل التحدي الحقيقي للمخططين - كما تقول  
الدراسة - هو تحقيق التنسيق بين ما تتطلبه التنمية من قدرات وخبرات وبين ما  
تفرزه الجامعات من تخصصات تسهم بدور فعال في التنمية.

## الدراسة الميدانية

استخدمت الباحثة أسلوب جمع البيانات الميدانية عن طريق الاستقصاء، حيث قامت بتصميم استبانة وجهت إلى العاملات بالقطاعات الحكومية، وتم إجراء الاختبارات الأولية على الاستبانة، وتم قياس مدى صدقها وثباتها إحصائياً طبقاً للأساليب العلمية المتعارف عليها، علماً بأنه جرى اختبار الاستبانة على عينة أولية من العاملات، وتم إجراء التعديلات المطلوبة منهن لزيادة الإيضاح والشمول، وتتكون الاستبانة من أربعة أجزاء أساسية، يتضمن الجزء الأول المعلومات الديموجرافية عن أفراد العينة، ويشمل الجزء الثاني ستة أنواع مختلفة من المعوقات، فيما يضم الجزء الثالث الآثار المترتبة على المعوقات، كما يتضمن الجزء الرابع بعض الحلول المقترحة من الباحثة لمواجهة تلك المعوقات، وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت المكون من خمس درجات لتناسبه مع قياس وتحليل البيانات والعلاقات بين المتغيرات المختلفة محل الدراسة والبحث.

بعد ذلك قامت الباحثة بتطبيق الدراسة على عينة من النساء العاملات في مدينتي مكة المكرمة وجدة، حيث تم توزيع 450 استمارة في القطاعات الحكومية المختلفة كالرئاسة العامة لتعليم البنات بمدارسها وكلياتها ومكاتب الإشراف التربوي بها، إضافة إلى الجامعات/ شطر النساء بالمدينتين ووزارة الصحة ووزارة البرق والبريد والهاتف وغيرها، وقد أعيدت للباحثة 348 استمارة تم فحصها ثم جرى استبعاد بعضها لعدم الصلاحية وتم تفرغ 333 استمارة بنسبة 74% من مجموع الاستمارات الموزعة، وهي نسبة ملائمة وجيدة كما تشير الدراسات.

### خصائص عينة الدراسة :

تبين من دراسة الاستبيان أن خصائص أفراد العينة كما يلي :

- تتراوح أعمار معظم النساء العاملات التي تم تطبيق الدراسة عليهن وبنسبة 58.5% بين ثلاثين وأربعين عاماً .

- يحمل معظم أفراد العينة وبنسبة 65.5% شهادة إتمام الدراسة الجامعية فيما حمل 22.2% منهن شهادات عليا (ماجستير ودكتوراه). فيما تبلغ نسبة حاملات الثانوية العامة وأقل بين المستجيبات 8.1% فقط.
- تبلغ نسبة المتزوجات بين أفراد العينة 75.4% أما غير المتزوجات بما في ذلك المطلقات والأرامل فتبلغ نسبتهم 23.7% من مجموع أفراد العينة .
- تتراوح سنوات الخبرة لدى معظم أفراد العينة وبنسبة 52.8% بين عشر سنوات إلى أقل من عشرين سنة. كما تزيد نسبة العاملات لأكثر من عشرين سنة عن 15% مما يزيد الثقة في الإجابات ويعزز الاعتماد عليها.
- أما بالنسبة للقطاعات التي تنتمي إليها المستجيبات فقد تبين أن 42.6% منهن يعملن في رئاسة تعليم البنات ، وهو أكبر قطاع يستوعب النساء العاملات في المملكة. كما تبين أن 23.4% من أفراد العينة يعملن في الجامعات. فيما تعمل 16.8% منهن في وزارة الصحة. وتتنوع نسبة 15.3% من أفراد العينة بين القطاعات النسائية الأخرى .
- وناقش فيما يلي الإجابات التي تم الحصول عليها من المستجيبات.

### مناقشة وتحليل

تضمن الجزء الثاني من الاستبانة الموزعة على العاملات السعوديات في القطاعات المختلفة ستة أنواع مختلفة من المعوقات التي تواجه المرأة العاملة كالمعوقات الخاصة بالرجل المسئول في جهة العمل وبيئة العمل الداخلية والالتزامات الأسرية وبعض المعوقات العامة. وقد تبين بعد تفريغ الاستمارات ما يلي:

(1) سبق أن أشير إلى أن المرأة في المملكة تعمل تحت مظلة الرجل في معظم القطاعات الحكومية إن لم يكن كلها. لذلك فقد تم سؤال أفراد العينة عما إذا كان إشراف الرجل يعوقها عن الأداء الجيد. حيث تبينت صحة ذلك فلقد أشارت 74.8% من النساء العاملات (جدول (1)) إلى أنهن يعانين من تقييد حريتهن في اتخاذ القرارات الملائمة بسبب تدخل الرجل. كما ترى 73.8% منهن أن قلة



العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها نجاحها

الصلاحيات المعطاة لهن تعطل قدرتهن على أداء العمل بشكل جيد. وخاصة في المناصب القيادية. وقد أبدت 64.8% منهن أيضاً استياءهن من عدم الأخذ برأيهن حين إصدار القرارات المرتبطة بوظائفهن ، وبينت 59.7% أن المركزية الشديدة من قبل الرجل تجعلهن في وضع مقيد لا يمكنهن من أداء عملهن بالصورة المطلوبة. وأشارت 58.5% منهن إلى أن الرجل يتدخل في كل الأمور المتعلقة بعملهن الخاص. ما يمنعهن من فرصة الاستقلال بالرأي واتخاذ القرار المناسب وخاصة أنهن الأقرب للمشكلة والأقدر على فهم أبعادها. لذلك تعتبر مشكلة تدخل الرجل

جدول (1) : المعوقات المتصلة بالرجل المسئول في جهة العمل

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
المركزية الشديدة من قبل الرجل.	27.6%	32.1%	9.9%	21.3%	4.8%
قائمة الصلاحيات المعطاة للمرأة ومحدودية المعطى لها منها.	31.8%	42%	2.1%	13.8%	5.1%
تقييد حريتها في اتخاذ القرارات اللائمه.	24%	50.8%	3.3%	13.8%	4.8%
عدم قدرتها على البت في الأمور المتعلقة بعملها.	14.4%	34.8%	3.6%	30.6%	12.6%
عدم الأخذ برأيها عند إصدار القرار.	29.4%	35.4%	3%	18.6%	9%
التدخل في كل الأمور المتعلقة بعملها.	19.5%	39%	3.6%	25.5%	8.4%
التشكيك في قدرتها على أداء العمل بشكل صحيح.	14.4%	29.1%	8.1%	30.3%	13.2%
النظر إليها نظرة دونية بصفة عامة.	15.3%	22.2%	9%	29.7%	20.4%
أخرى أرجو ذكرها.			5.4%		

المسئول في عمل المرأة واستثناؤه بمعظم الصلاحيات الكافية لأداء العمل من أهم المشكلات التي تعرقل قدرة المرأة على العمل الجيد وتشكل أهم المعوقات التي تقف في طريق نجاحها. وبالرغم من أن البعض يرى أن تدخل الرجل في عمل

المرأة يرجع إلى نظرتة إليها نظرة دونية بصفة عامة إلا أنه تبين من هذه الدراسة أن ذلك لا يعد سبباً رئيساً لذلك، إذ رفضت 50.1% من أفراد العينة أن يكون ذلك هو السبب كما رأت 43.5% منهن إن ذلك لا يعود إلى التشكيك في قدرتهن على أداء العمل الصحيح. مما يشير إلى وجود الرغبة لدى الرجل في الاستئثار بالسلطة والتحكم من خلالها طالما أنها تساعد على فرض رأيه وممارسة أسلوبه القيادي بشكل أو بآخر.

(2) عندما تم سؤال أفراد العينة من النساء العاملات عن المعوقات التي ترتبط ببيئة العمل الداخلية تبين أن أكبر معوق هنا يتعلق بانعدام الفرص الملائمة لهن للإبداع (جدول (2)). حيث رأت 78.3% منهن أنهن لا يجدن فرصة للإبداع والابتكار إذ يقوم عملهن على أسلوب معين يقتل فيهن روح المبادرة والتطوير. كما رأت 75.3% من المستجيبات أن العمل الذي يؤديه روتيني يدفع بهن للملل وعدم الرغبة في التجديد والتغيير مما يعوق قدرتهن على الانطلاق والتفاعل مع العمل بشكل أفضل. وترى العاملات وبنسبة 67.2% أيضاً أن تثبيت القيادات الإدارية لسنوات طويلة يؤدي إلى فرض أساليب أداء معينة تضيق بها العاملات ولا يستطعن تغييرها أو تطويرها، وترى الباحثة أن ذلك قد يعود إلى قلة الكفاءات الوطنية المؤهلة مما يساعد على إبقاء القيادات القائمة لفترات طويلة. وترى 66.9% من أفراد العينة أن الصراعات الداخلية بين الموظفات تعد سبباً معوقاً للأداء الناجح للمرأة العاملة بسبب وقوعها تحت ضغوط هذه الصراعات والتعامل معها، مما يعرقل قدرتها على التفرغ للعمل وإعطائه حقه من التركيز. ولقد بينت 66.6% أن تعدد الأعباء والمهام الوظيفية التي يكلفن بها تعد سبباً في إعاقتهن عن أداء العمل بشكل جيد. إذ لا يمكن لهن مع كثرة الأعباء إنجاز العمل المطلوب منهن بشكل جيد لعدم القدرة على إعطاء كل مهمة حقه من الوقت والجهد. وقد بينت العاملات أيضاً وبنسبة 64.8% منهن أن من المعوقات التي تقف في طريق نجاحهن عدم القدرة على التطوير الذاتي بسبب كثرة الأعمال، حيث إن التطوير أمر مهم ومطلوب لتحسين أداء العاملين ورفع

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها نجاحها

جدول (2) : المعوقات المتصلة ببيئة العمل الداخلية

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
مكان العمل غير ملائم.	14.4%	30.6%	4.8%	39%	5.7%
وجود الصراعات الداخلية بين الموظفين.	23.4%	43.5%	9.3%	17.7%	4.2%
العلاقات الإنسانية مع الرئيسات ممتدة.	12.9%	32.4%	3.9%	35.4%	11.7%
عدم القدرة على التطوير الذاتي لكثرة المسؤولية الخاصة بالعمل.	24.3%	40.5%	4.2%	23.4%	6%
عدم الإلمام بأساليب العمل.	7.2%	19.5%	4.8%	47.1%	18.9%
تعدد المهام والأعباء الوظيفية.	21%	45.6%	3.6%	21%	4.5%
روتينية العمل ما يدفع للملل.	35.4%	39.9%	2.7%	16.8%	1.8%
عدم وجود فرص للإبداع والابتكار.	38.4%	39.9%	3.3%	12.6%	2.7%
عدم تقدير ظروف العاملات من قبل الرئيسات.	22.2%	30.9%	5.7%	30%	6.6%
تثبيت القيادات لسنوات طويلة مما يمنع فرصة التجديد.	34.2%	33%	6.9%	18.9%	3.9%
التغيير الدائم للقيادات ما يمنع فرصة الاستقرار والقدرة على الإنجاز.	10.2%	24%	9.9%	43.5%	9%
اختيار غير موفق للقيادات.	24.3%	35.4%	14.1%	17.1%	4.8%
استخدام نموذج تقييم الأداء في تهديد الموظفين.	25.8%	24.6%	9.9%	24%	12.3%
أخرى أرجو ذكرها.			5.7%		

قدراتهم، . وترى 59.7% من العاملات أن الاختيار غير الموفق للقيادات الإدارية يعد سبباً مهماً من أسباب إعاقة المرأة العاملة لأن القدرة على العطاء الجيد تتوقف على مدى ما يتهياً للعاملات من أسلوب قيادي قد يمكنهن من الأداء الجيد أو قد يعطل ذلك الأداء ويقف في طريق نجاحه.

ويلاحظ هنا أن نسبة عالية من أفراد العينة تقدر بـ 66% رفض اعتبار عدم الإلمام بأساليب العمل وكيفية أدائه عائقاً من المعوقات التي تواجههن وتعرقل قدرتهن على النجاح .

(3) وفيما يتعلق بالمعوقات المرتبطة بالزوج والتي تقف في طريق المرأة العاملة تبين أن أهم تلك المعوقات وكما يظهر من جدول (3) قيام الكثير من الأزواج وبنسبة 57.9% بتأنيب زوجاتهم في حالة وجود أي تقصير . فبالرغم من أن الزوج في هذا الوضع يدرك أهمية العبء الذي تقوم به زوجته في البيت وفي العمل إلا أنه يلومها عند حدوث أي تقصير . كما تعاني 52.8% من النساء اللاتي طبقت عليهم الدراسة من تهاون الأزواج في حمل مسؤولياتهم الأسرية . إذ يلاحظ في المجتمعات النامية أن الكثير من الأزواج يتخلون عن مسؤولياتهم الأسرية ويلقون بتبعاتها على الزوجة مما قلص من حجم الدور الذي يقوم به الرجل داخل الأسرة وزاد في الوقت نفسه من مسؤوليات الزوجة . وترى 43.8% من المستجيبات أن عدم تفهم الأزواج لمسئوليات زوجاتهم الوظيفية يعرقل قدرتهن على الالتزام والانضباط في العمل، إذ لا يقدر بعض الأزواج أهمية الوظيفة التي تؤديها الزوجة خارج البيت بالرغم من إدراكه لأهمية الدور الوظيفي الذي يؤديه هو شخصياً. لذا فإن هذا التهاون في تقدير أهمية عملها يدفعه إلى التقليل من شأن وظيفتها ودفعها إلى التغيب أو التأخر عن الذهاب إلى العمل مع إشعارها دائماً بعدم أهمية عملها مقارنة بعمله و التزامه، وتبين نسبة 42.3% - وهن المستجيبات - أن أزواجهن لا يرغبون في التنازل عن أي حق من حقوقهم استجابة لظروف عملهن والتزاماتهن المتعددة، إذ يقوم بعض الأزواج بالرغم من تمتعهم بمراتب زوجاتهم وإشراكهن في عملية الإنفاق على الأسرة- بتكليف الزوجة-بتبعيات المسؤوليات الأسرية كاملة، وإلزامهن بأداء كامل الدور المطلوب منهن دون النظر إلى أعبائهن المتعددة داخل وخارج الأسرة، وترى 41.4% من المستجيبات أن إثارة الأزواج للخلافات من وقت لآخر سواء أكان ذلك بسبب العمل أم بسبب غيره يعد من المعوقات التي تواجه المرأة العاملة . وخاصة أنها

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها لجأها

جدول (3) المعوقات المرتبطة بالزوج

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
عدم اقتناع الزوج بخروجها للعمل.	8,7%	20,7%	6,6%	41,4%	15,3%
تعارض وقت دوامها مع وقت دوامه.	12,6%	27,6%	8,1%	36,3%	7,2%
قيام الزوج بالتأنيب في حالة وجود أي تقصير.	19,5%	38,4%	4,5%	21%	8,4%
شعور الزوج بأن عملها غير مهم.	9,9%	24,6%	6,9%	36,9%	12%
عدم تفهمه لمسئوليات الوظيفة مما يعرقل قدرتها على الإلتزام.	13,2%	30,6%	3,9%	31,8%	12,3%
ارتباط قدرتها على أداء مسئولياتها العملية بمزاج الزوج وظروفه الشخصية.	9,6%	28,2%	6%	38,1%	9,6%
تأخر الزوج خارج البيت مما يقلل من فرصتها في الراحة والانتعاش من واجباتها.	9,9%	27%	8,7%	34,5%	11,1%
عدم رغبة الزوج في التنازل عن أي حق من حقوقه بالرغم من تمتعه بمرتبها أو جزء منه.	15,3%	27%	7,2%	31,8%	10,5%
الضغط عليها من وقت لآخر بضرورة ترك العمل والتفرغ للبيت.	9%	23,4%	8,1%	36,6%	14,7%
عدم قيامه بتحمل مسئولياته الأسرية تهاونا مما يزيد من العبء عليها.	16,5%	36,3%	5,1%	25,8%	9%
مرض الزوج وعجزه عن أداء دوره الأسري.	6,9%	20,7%	15,6%	32,4%	14,4%
تفاوت مستوى الدخل الوظيفي بين الزوج وزوجته.	8,4%	22,5%	10,8%	38,4%	11,1%
إثارته للخلافات من وقت لآخر بسبب العمل أو غيره.	11,4%	30%	6,9%	30%	12,9%
رغبة الزوج في الاستئثار براتبها كاملاً.	9,9%	16,5%	11,4%	30,6%	22,5%
اعتماده التام عليها في الانفاق على البيت ومتطلبات الأسرة عموماً.	12,6%	20,1%	10,2%	32,7%	16,8%
حكمه في طريقة انفاقه لدخلها.	8,4%	21,9%	7,8%	33,9%	19,2%
ارتباط الزوج بامرأة أخرى مما يضعف قدرته على القيام بواجباته الأسرية والتفرغ لها.	10,5%	16,8%	16,2%	22,2%	25,2%
أخرى أرجو ذكرها.			4,5%		

تعيش في ظل ضغوط نفسيه متعددة، مما يجعل من إثارة الخلافات وتشعبها وسيلة لتعطيل المرأة العاملة عن التجاوب مع متطلبات أدوارها المتعددة بشكل سليم. من جهة أخرى يلاحظ أن عدداً كبيراً من المستجيبات رفضن وبنسبة 56.7% اعتبار عدم اقتناع الزوج بخروجهن للعمل عائقاً يقف في طريق نجاحهن، مما يعني اقتناع الرجل في أغلب الأحيان بضرورة خروج المرأة للعمل والمساهمة بدورها في التنمية. كما يلاحظ أيضاً أن 51.3% من النساء العاملات أوضحن أنهن لا يتعرضن للضغط من الأزواج بضرورة ترك العمل والتفرغ للبيت مما يؤكد بالفعل اقتناع الأزواج بأهمية خروج زوجاتهم للعمل.

وقد لاحظت الباحثة أن نسب المعوقات المرتبطة بالزوج بشكل عام تعد نسباً متدنية مقارنة بالمعوقات الأخرى المرتبطة بجوانب العمل والأسرة الأخرى المتعددة. مما يشير بشكل عام إلى تحسن نظرة الرجل السعودي إلى دور المرأة وإدراكه لأهمية عملها.

(4) عندما سئلت النساء العاملات من أفراد العينة عن المعوقات المرتبطة بالأبناء وما تركه من أثر على أدائهن الوظيفي (جدول 4) أشارت 77.7% منهن إلى أن البقاء مع الأبناء في المستشفيات حين الحاجة لذلك يعد المعوق الأول الذي يتصل بالأطفال ويقف في طريق التزامهن الوظيفي. إذ تبين أن مرافقة الطفل في المستشفيات يربك وضع المرأة العاملة ويعطل التزامها بالرغم من إمكان الحصول على إجازة مرافقة الأبناء لابنها المريض. كذلك تعد حاجة الأطفال إلى العناية بشكل عام وتلبية احتياجاتهم المعوق التالي في حياة المرأة العاملة إذ ترى 73.2% من أفراد العينة في ذلك سبباً يقلل من قدرة المرأة على الاهتمام بعملها والتركيز فيه فالأطفال في سنوات عمرهم الأولى يكونون بحاجة تامة إلى الرعاية والعناية والاهتمام بشكل لا يمكن الاستغناء فيه عن الأم مما يجعلها في قلق متواصل وحيرة دائمة. ويعتبر تدريس الأبناء ومراجعة دروسهم خاصة في سنوات معينة من العمر أمراً مهماً أيضاً ومؤثراً على التزام الأم العاملة. إذ ترى 71.7% من أفراد العينة ذلك باعتبار أن المذاكرة من الأساسيات التي تلتزم

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة مجراها

فيها الأم بالإشراف والمتابعة إضافة إلى زيارة المدارس والتفاهم حول أوضاع  
الطفل من وقت لآخر، وترى 69.6% من المستجيبات أن صغر سن الأطفال بشكل  
عام يشكل عاملاً مهماً يأخذ من وقت الأم الشيء الكثير ويقلل من فرصتها في  
إعطاء عملها الاهتمام الكافي، خاصة في حالة عدم توافر مكان ملائم لإبقاء  
الطفل أثناء غيابها في العمل، إضافة إلى ما يحتاجه من رعاية متواصلة بعد  
عودتها إلى البيت مما يضعف قدرتها على الالتزام بالعمل والتفرغ له. كما ترى  
69% من المستجيبات أن حاجة الأبناء إلى الحوار والتفاهم في أمور متعددة  
خاصة عند بلوغهم مرحلة معينة من العمر يطلب نوعاً معيناً من الاهتمام  
وسعة البال والقدرة على الإقناع والتفاهم وإتاحة الفرصة للحوار الهادئ الذي  
قد يفتقد الكثير من الأمهات مقوماته بسبب الشد النفسي والعصبي الذي  
تعيشه بسبب عملها داخل وخارج البيت.

#### جدول (4) : المعوقات المرتبطة بالأطفال

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
عدم وجود من يرعى الأطفال أثناء تواجدها في العمل.	26.4%	27%	5.1%	26.7%	6.9%
صغر سن الأطفال.	27.9%	41.7%	4.2%	14.7%	3.6%
حاجة الأبناء للمذكرات ومراجعة الدروس وزيارة مدارسهم من وقت لآخر.	30%	41.7%	6%	12.9%	1.8%
العناية بالأطفال بشكل عام وتفهم احتياجاتهم.	29.7%	43.5%	4.8%	12.6%	1.2%
أخذ الأبناء إلى الأطباء في حالة المرض.	27.6%	41.7%	4.2%	14.7%	1.5%
البقاء مع الأبناء في المستشفيات في حالة الحاجة لذلك.	35.1%	42.6%	4.8%	8.4%	1.2%
حاجة الأبناء إلى الحوار والإقناع في أمور متعددة خاصة في سن معينة.	34.5%	34.5%	5.4%	15%	2.1%
أخرى أرجو ذكرها.			4.8%		

(5) أما بالنسبة للمعوقات المتعلقة بالمسئوليات المنزلية المتعددة التي تؤديها الأم العاملة داخل البيت فتري 63.3% من المستجيبات (جدول 5) أن قلة الوقت المتاح لإجراز المسئوليات المنزلية اليومية يعد المعوق الأول في هذا الجانب، إذ إن الوقت المنصرف في مكان العمل طيلة النهار يقلل من الوقت المتاح للمرأة العاملة لإجراز مسئولياتها داخل المنزل، كما يشكل تعدد تلك المسئوليات وتشعب جوانبها - بصفة عامة - عائقاً يعطل قدرة المرأة العاملة على النجاح من وجهة نظر 62.7% من المستجيبات، وتري 52.2% منهن أن تغييب الزوج الدائم عن البيت بسبب ارتباطاته العملية أو سفره أو التزاماته الأخرى يضعف من مسئولية المرأة العاملة تجاه بيتها وأسررتها ويزيد من معاناتها، وخاصة أن الكثير من العاملات بنسبة 49.2% يضطرون إلى أخذ بعض المعاملات إلى البيت لإجرازها لعدم توافر الوقت الكافي لديهن، مما يزيد من العبء الملقى عليهن .

جدول (5) المعوقات المتصلة بالمسئوليات الأسرية

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
المسئوليات الأسرية المتعددة.	29.1%	33.6%	3%	13.8%	0.9%
عدم وجود الوقت الكافي لإجراز المسئوليات المنزلية اليومية.	23.1%	40.2%	3.6%	26.1%	2.1%
عدم وجود خادمة.	17.7%	23.7%	7.2%	34.2%	12.3%
استمرار وجود الضيوف في البيت.	13.8%	28.8%	11.1%	32.4%	7.8%
عدم توافر الوقت المناسب لإنهاء تلك المسئوليات بسبب أخذ بعض العمل إلى البيت يومياً.	17.4%	31.8%	8.1%	30%	7.2%
غياب الزوج الدائم عن البيت بسبب السفر أو العمل مما يضعف من مسئولياتها يزيد معاناتها.	24%	28.2%	7.8%	22.2%	10.8%
أخرى أرجو ذكرها.			2.1%		



العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها لجأها

(6) بالنسبة للمعوقات العامة التي تعاني منها أفراد العينة المطبقة عليها هذه الدراسة، فقد تبين أن محدودية مجالات العمل المتاحة للمرأة تشكل المعوق الأول في حياتها (جدول 6) إذ ترى 88% من المستجيبات في ذلك أهم المعوقات باعتبار أن الكثيرات يلتحقن بأعمال لا ترتبط بتخصصاتهن أو ميولهن أو قدراتهن لمحدودية المتاح منها، مما يجعلهن غير مقتنعات بالعمل الذي يؤديه أو المجال الذي ينتمين إليه وظيفياً، لذلك يكون التزامهن الوظيفي مجرد إحساس بالواجب الملقي عليهن بصفة رسمية لا أكثر، مما يقتل في نفوسهن الرغبة في المبادرة والابتكار ويشعرهن بالرغبة في الانتهاء من أداء الواجبات المفروضة عليهن بأي شكل كان دون إعطائها حقها من الاهتمام والتركيز. وترى 81% من أفراد العينة أن عدم تناسب كثير من الأنظمة المطبقة على المرأة العاملة مع ظروفها وواقعها المعاش يعد المعوق الثاني المهم في حياة المرأة العاملة خاصة المتزوجة لتعدد التزاماتها حيث أن نظام التقاعد لا يمنحها فرصة التقاعد المبكر قبل

جدول (6) المعوقات العامة

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
محدودية مجالات العمل المتاحة للمرأة.	53.2%	34.8%	0.6%	7.8%	2.4%
عدم تناسب كثير من الأنظمة المطبقة مع ظروف المرأة وواقعها المعاش.	47.1%	33.9%	3.9%	11.7%	1.2%
طول وقت الدوام.	37.8%	29.1%	2.4%	24.9%	3.6%
عدم وجود سائق خاص بالأسرة.	21.9%	35.7%	5.4%	28.5%	5.4%
عدم وجود سيارة خاصة بالأسرة.	17.4%	30.9%	5.1%	35.1%	7.5%
ارتباط ذهابها إلى العمل بوقت ذهاب زوجها.	19.2%	31.8%	7.5%	30%	4.2%
تعدد الأدوار التي تقوم بها بشكل عام.	30.6%	45%	5.4%	14.5%	1.5%
عدم تناسب الدخل مع المستوى المعيشي الحالي.	24.9%	33.3%	6%	28.5%	5.1%
العمل في جهات مختلفة مع الرجل مما يعرقل قدرتها على إظهار تفوقها.	17.4%	15%	12.3%	35.7%	15.9%
أخرى أرجو ذكرها.			2.1%		

انقضاء عشرين عاماً على التحاقها بالعمل، كما أن نظام الدوام يلزمها بقضاء أكثر من سبع ساعات يومياً في مكان العمل، إضافة إلى نظام الإجازات الذي لا يعطيها الحق بالاحتفاظ بالوظيفة في حالة رغبتها في الحصول على إجازة طويلة لمقابلة أعبائها الأسرية، كما أن إجازة الأمومة لا تزيد عن شهرين فقط، تترك الطفل بعدها إلى العمل وهو في أشد الحاجة إلى الرعاية والعناية بما يعوق قدرة المرأة العاملة بشكل عام عن العمل براحة نفسية تامة ومواصلة العطاء بشكل أكثر فعالية. أما تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة كربة بيت وأم وزوجة وموظفة فيعتبر المعوق الثالث إذ ترى 75.6% من المستجيبات ذلك، فالمرأة ترى في مسئوليتها الأولى في الأسرة وظيفتها الأهم، لكنها تدرك أهمية التزامها الوظيفي ومسئوليتها تجاهه، لذلك تقع تحت ضغوط الصراع بين متطلبات أدوارها المختلفة في البيت والعمل حتى تحقق النجاح في كل منها، لذلك وحيث أن القدرات تتفاوت لدى النساء بشكل عام فإن القدرة على التوفيق بين هذه الأدوار تعد عاملاً يعوق قدرة المرأة العاملة على النجاح في جميع الأدوار بالدرجة نفسها، ما يجعل هذا التشعب في المسئوليات وسيلة معوقة لنجاح المرأة العاملة، كذلك ترى 66.9% من المستجيبات أن طول وقت الدوام يقيد حركة المرأة العاملة ويضعف إمكان أدائها لمسئولياتها بشكل عام، حيث إن التزامها بالدوام اليومي الكامل وما يترتب عليه يضعف قدرتها على التركيز في أداء العمل سواء في البيت أو في مكان العمل.

(7) أما الجزء الثالث من هذه الدراسة فيتعلق بالآثار المترتبة على تلك المعوقات التي وردت في الجزء الثاني، فكما يتبين من (جدول (7)) أن أهم هذه النتائج تعرض المرأة للشد النفسي المستمر حيث ترى 79.5% من المستجيبات ذلك، ويعود السبب في حدوث هذا الأمر إلى إحساس المرأة العاملة بضرورة أداء الواجبات المرتبطة بكل وظيفة لها على أكمل وجه، ما يعرضها لذلك الشد النفسي ويزيد من حدة معاناتها منه، كذلك ترى 73.2% من المستجيبات أن شعور المرأة العاملة بالضغط المتواصل نتيجة تحمل أعباء تفوق طاقتها وقدرتها يشكل النتيجة

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

الثانية المترتبة على معوقات أدائها لوظيفتها، إذ إن قيامها بإجاء الأعباء المختلفة المتعلقة بوظائفها المتعددة يشعورها بالضغط المستمر، ويعوق قدرتها على التركيز والعطاء الجيد.

جدول (7) أوجه معاناة المرأة العاملة المترتبة على المعوقات

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
شد نفسي مستمر.	40.5%	39%	2.7%	13.2%	2.7%
شعورها بالتقصير وتأنيب الضمير.	23.7%	44.4%	5.7%	18.6%	5.4%
شعورها بالإحباط نتيجة عدم تقدير جهودها.	32.4%	40.5%	2.4%	18.3%	3.3%
عدم القدرة على التركيز ما يخفض من قدرتها الإنتاجية.	19.5%	39.3%	5.4%	27.9%	4.5%
شعورها بالضغط المتواصل نتيجة حمل أعباء تفوق طاقتها وقدرتها.	29.1%	44.1%	3.6%	18.3%	1.8%
السهر لوقت متأخر يومياً لإجاء المسؤوليات المتراكمة.	19.5%	33.3%	7.8%	31.5%	4.5%
توتر وقلق دائمين.	23.7%	40.8%	6%	21.3%	5.4%
صداع متواصل.	14.7%	31.5%	10.8%	34.5%	4.8%
أمراض عضوية من وقت لآخر.	9.6%	36.9%	13.5%	30%	5.7%
خلافات مستمرة مع الزوج.	10.8%	26.7%	14.7%	32.7%	7.2%
عدم القدرة على حمل الأبناء والتعامل معهم بهدوء.	15%	38.1%	9.3%	25.8%	5.1%
قلة النوم والأرق المستمر.	20.1%	43.8%	3.9%	24.6%	3.6%
أخرى أرجو ذكرها.			0.6%		

من جهة أخرى ترى 72.9% من المستجيبات أن من النتائج المترتبة على المعوقات التي تواجهها النساء العاملات شعورهن بالإحباط نتيجة عدم تقدير جهودهن وخاصة أنهن لا يلمسن التقدير من الأسرة أو المجتمع لما يقمن به من أدوار متعددة وأعباء تفوق قدراتهن، كذلك ترى 68.1% من المستجيبات أن النساء العاملات يشعرن بالتقصير وتأنيب الضمير لعدم قدرتهن على إعطاء كل وظيفة حقها من الاهتمام والتفرغ، وخاصة أن الكثيرات قد يعتري أداءهن بعض القصور خصوصاً فيما يتعلق بتربية أبنائهن أو العلاقة مع أزواجهن مما يجعلهن في توتر وقلق دائمين، حيث أفادت 64.5% من المستجيبات بذلك، كما بينت 63.9% تعرض النساء العاملات لقلة النوم والأرق المستمر بسبب تفكيرهن الدائم وانغماسهن في الواجبات المتعددة وما يرتبط بها من أعباء، كذلك ترى 58.8% من المستجيبات أن كل تلك الأعباء تؤدي إلى عدم قدرة المرأة العاملة على التركيز مما يخفض من قدرتها الإنتاجية، وخاصة أنها لا تستطيع الابتعاد بتفكيرها عن التزاماتها الأخرى مما يعوق قدرتها على النجاح، ولعل التعامل مع الأبناء يعتبر من الأمور المهمة التي تعكس معاناة المرأة العاملة وانفعالاتها، إذ ترى 53.1% من المستجيبات أن كل الضغوط التي تعاني منها المرأة العاملة تنعكس على تعاملها مع أبنائها، وتعطل قدرتها على التحلي بالصبر والهدوء، فتتلاشى المقومات الإيجابية التي يفترض توافرها لتدعيم أو اصر تلك العلاقة وتعزيزها.

بالنسبة للآثار المترتبة على تلك النتائج ترى 70.1% من المستجيبات -كما يتبين من جدول (8) - أن ضعف العلاقات الاجتماعية يعد الأمر الأول والأهم المرتبط بمعاناة المرأة العاملة بسبب عدم توافر الوقت الكافي لها وتعدد مسؤولياتها، كما ترى 67.8% من المستجيبات أن المرأة العاملة تتعرض بفعل ذلك إلى دوام الانفعال وسرعة الغضب وعدم القدرة على التحكم في أعصابها والسيطرة عليها بسبب معاناتها، كما أنها لا تستطيع التواصل مع الأهل بالشكل المطلوب إذ ترى 57.9% من المستجيبات تعذر ذلك في ظل المسؤوليات المتعددة التي تلتزم المرأة العاملة بأدائها يومياً، تؤكد 55.8% من المستجيبات تعرض النساء العاملات للشعور بالذنب

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها نحوها

جدول (8) الآثار المترتبة على المعاناة

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
ضعف العلاقات الاجتماعية.	34.2%	36%	2.4%	20.4%	4.2%
قلة التواصل مع أهلها وأهل زوجها.	21%	36.9%	2.4%	28.8%	6.3%
إهمال في المظهر العام.	8.7%	21.9%	6%	44.1%	17.1%
إهمال في البيت وقلة العناية به.	7.2%	27.3%	7.2%	36.9%	17.4%
عدم إعطاء العمل الاهتمام الكافي.	7.2%	27.3%	3.9%	44.7%	14.4%
التقصير في العناية بالزوج والأبناء.	6.3%	32.1%	9%	33%	11.7%
الشعور بالذنب وعدم القدرة على التوفيق بين المسؤوليات المتعددة.	14.4%	41.4%	6.6%	28.6%	6.6%
الانفعال الشديد وسرعة الغضب.	24%	43.8%	5.4%	18.6%	4.8%
أخرى أرجو ذكرها.			1.5%		

نتيجة عدم القدرة على التوفيق بين المسؤوليات المتعددة مما يضاعف من شعورهن بالمعاناة والإجهاد المستمر.

عندما طرحت على أفراد العينة من المستجيبات بعض الحلول التي يمكن أن تخفف من معاناة المرأة العاملة وتقلل من حدة معوقاتهما ( جدول 9) تبين أن هناك ثلاثة حلول احتلت المركز الأول بنسب متساوية تبلغ 95.8% لكل منها. حيث كان الأول هو إتاحة الفرصة للمرأة للعمل في مجالات جديدة متنوعة تخدم احتياجاتها وتوفر في الوقت نفسه فرص عمل إضافية تقضي على مشكلات المرأة العاملة بشكل كبير. وتخفف من حدة معاناتها. وخاصة أن عمل المرأة في المملكة يقتصر على مجالات محدودة لم تعد تستوعب المزيد من النساء ولا تتفق مع رغباتهن وطموحاتهن.

من جهة أخرى ترى المستجيبات - وبالنسبة نفسها أيضاً - أهمية توافر برامج تدريبية متنوعة تغطي احتياجات المرأة الوظيفية وتتناسب مع إمكاناتها

جدول (9) الحلول المقترحة للتخفيف من حدة  
المعاناة والمختارة من قبل أفراد العينة

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
إقرار نظام التقاعد المبكر للمرأة	51.1%	28.2%	3%	11.1%	4.8%
إتاحة فرصة العمل على فترات دوام مختلفة تتناسب مع ظروف المرأة ومسئولياتها.	49.5%	38.7%	1.8%	6.3%	2.4%
عدم إلزام المرأة بدوام كامل في حالة الرغبة مع ربط المرتب بالدوام.	44.1%	42.6%	2.4%	6.3%	2.4%
عمل دور حضائفة رفيعة المستوى في جهات العمل.	70%	24.9%	2.1%	0.3%	0.6%
إنشاء مكاتب إرشاد نفسي واجتماعي.	43.8%	39%	7.8%	4.2%	1.5%
التوعية المستمرة للرجل بأهمية دور المرأة الوظيفي وأهمية مساعدتها على أداء ذلك الدور.	58.3%	33.6%	3.3%	2.1%	0.6%
فصل الجهات النسائية العاملة (كالجامعات والرئاسة) عن سيطرة الرجل وتزويدها بالصلاحيات اللازمة بعد استقلالها.	48.9%	26.1%	4.8%	12%	6%
إيقاف عملية الاختلاط في بعض جهات العمل كالمستشفيات.	33.6%	25.2%	9.9%	26.1%	2.7%
إعادة النظر في مدة إجازة المرأة (وضع . اعتيادي استثنائي) تقديراً لظروفها.	68.2%	26.4%	0.9%	2.7%	0.3%
حث الرجل على تحمل مسؤولياته و المشاركة في تخفيف الأعباء عن الزوجة.	60.1%	34.2%	2.7%	0.6%	0.3%
إنشاء مكاتب لاستقدام الخادومات للعمل بالساعة .	57.1%	23.7%	4.2%	9%	0.3%
توفير برامج تدريبية متعددة ومناسبة لظروف المرأة واحتياجاتها.	57.4%	38.4%	0.6%	1.2%	----
إيجاد وسائل تخفيف مناسبة مادياً ومعنوياً	64%	31.8%	1.2%	0.6%	0.3%
إتاحة الفرصة لها للعمل في مجالات جديدة مختلفة	69.1%	26.7%	1.2%	0.9%	0.3%
أخرى أرجو ذكرها			4.5%		

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

وظروفها، حيث تعاني المرأة العاملة من قصور في برامج التدريب مع عدم توافر الوقت الكافي والمناسب لها للالتحاق بتلك البرامج والاستفادة منها بالشكل المطلوب. كذلك ترى المستجيبات -بالنسبة نفسها أيضاً- أهمية إيجاد وسائل تخفيف مناسبة للمرأة العاملة -سواء أكانت مادية أم معنوية- لدفعها إلى مضاعفة الجهد والشعور بأهمية عملها وتقديرها من قبل الجهات المسؤولة.

كذلك ترى المستجيبات بنسبة 94.9% أهمية إنشاء دور حضانية متميزة بإمكانات رفيعة المستوى لتقابل احتياجات الأطفال من العناية والرعاية، وتوفر على الأمهات مثقفة البحث عن مكان آمن لوضع أطفالهن، وخاصة في السنوات الأولى من العمر. حيث إن اطمئنان الأم العاملة على صحة وسلامة ورعاية صغارها يعينها على الاهتمام بمسئولياتها العملية والتفرغ لها. من جهة أخرى ترى المستجيبات وبنسبة 94.6% أهمية إعادة النظر في مدة الإجازة التي تمنح للمرأة العاملة سواء أكانت إجازة وضع أم إجازة اعتيادية أم استثنائية، تقديراً لظروفها الأسرية والتزاماتها المتعددة. فإجازة الوضع لا تغطي حاجة الطفل إلى الرعاية كما أن الإجازات الاعتيادية لم تراعى ظروف المرأة وختلافها الكبير عن ظروف الرجل، إضافة إلى أن للإجازات الاستثنائية شروطاً وقواعد لا تخدم ظروف المرأة بالذات ولا ارتباطاتها المختلفة. كذلك رأت 94.3% من المستجيبات أهمية توعية الرجل بدوره وضرورة حثه على تحمل مسؤولياته والمشاركة في تخفيف الأعباء عن الزوجة، حيث إن حمل النساء العاملات من المتزوجات لجميع المسؤوليات الأسرية والقيام حتى بدور الآباء والأزواج يزيد من معاناتهن ويعوق قدرتهن على أداء الواجبات المرتبطة بهن. كذلك ترى 91.9% من المستجيبات أهمية إدراك الرجل لدور المرأة الوظيفي ومساعدتها على القيام بمتطلبات ذلك الدور عن طريق تخفيف معاناتها ومساعدتها على الالتزام والانضباط. وعدم التردد لصفاة الأمور المرتبطة بالتزاماته المتعددة، حيث إن مساعدته لها تساعدها على مواجهة معوقات عملها والتغلب عليها. كذلك طالبت 88.2% من المستجيبات بضرورة إتاحة فرصة العمل على فترات دوام مختلفة للمرأة العاملة لتناسب مع ظروفها ومسئولياتها حيث

إن إلزام المرأة بفتريات الدوام المقررة للرجل تؤثر على قدرتها على الالتزام ، فإذا تركت للمرأة العاملة حرية اختيار أسلوب الدوام المناسب لها وفقاً لظروفها، أمكنها التوفيق بين رغبتها في العمل وأهمية مساهمتها في التنمية والقيام بدورها فيها. من جهة أخرى فقد أبدت 82.8% من المستجيبات أهمية إنشاء مكاتب إرشاد نفسي واجتماعي لدعم مسيرة المرأة العاملة ومساندتها وتوجيه جهودها.

### الفروق في إجابات المتزوجات وغير المتزوجات من أفراد العينة

يتم فيما يلي إجراء المقارنة بين إجابات العاملات من أفراد العينة وفقاً لحالتهم الاجتماعية من متزوجات وغير متزوجات. حيث جرى دمج المطلقات ونسبتهم 4.8% والأرامل ونسبتهم 1.8% مع غير المتزوجات ونسبتهم 17.1% ليصبح المجموع 23.7%. أما المتزوجات فقد كانت نسبتهم ضمن أفراد العينة تساوي 75.4% :

أولاً : معوقات تتصل بالرجل المسئول في جهة العمل:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجات وغير المتزوجات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبدايل للاختيار، باستثناء العبارة رقم (7) المتمثلة في: التشكيك في قدرتها على أداء العمل بشكل صحيح، حيث رفضت المتزوجات ذلك، في حين أبدت غير المتزوجات موافقتهم بشدة على ذلك، وكانت قيمة كا (8.237) عند درجة حرية (10) ومستوى دلالة (0.005).

ثانياً : معوقات تتصل ببيئة العمل الداخلية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجات وغير المتزوجات على جميع العبارات المعروضة في هذا المجال كبدايل للاختيار باستثناء العبارات التالية:  
(1) العبارة رقم (1) المتمثلة في : عدم ملائمة مكان العمل، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المتزوجات وغير المتزوجات حولها ، حيث كانت قيمة كا (8.676) عند درجة حرية (10) ومستوى دلالة (0.005) فقد أبدت المتزوجات موافقتهم على ذلك في حين رفضت غير المتزوجات ذلك.



العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها نجاحها

(2) العبارة رقم (3) المتمثلة في : افتقاد العلاقات الإنسانية مع الرئيسات. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المتزوجات وغير المتزوجات حولها. حيث كانت قيمة كا (16.552) عند درجة حرية (10) ومستوى دلالة (0.005) فقد أبدت المتزوجات رفضهن لذلك. في حين وافقت غير المتزوجات على ذلك.

**ثالثاً : معوقات تتصل بالمسئوليات الأسرية:**

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجات وغير المتزوجات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبدايل للاختيار باستثناء العبارة رقم (4) المتمثلة في: استمرار وجود الضيوف في البيت. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المتزوجات وغير المتزوجات حولها. حيث كانت قيمة كا (34.577) عند درجة حرية (10) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت المتزوجات ذلك في حين وافقت غير المتزوجات على ذلك.

**رابعاً: معوقات عامة :**

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجات وغير المتزوجات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبدايل للاختيار باستثناء العبارة رقم (5) المتمثلة في : عدم وجود سيارة خاصة بالأسرة. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المتزوجات وغير المتزوجات حولها. حيث كانت قيمة كا (28.810) عند درجة حرية (10) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت المتزوجات ذلك في حين وافقت غير المتزوجات على ذلك.

**خامساً: الآثار المترتبة على المعوقات - أوجه معاناة المرأة العاملة:**

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المتزوجات وغير المتزوجات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبدايل للاختيار باستثناء العبارة رقم (6) المتمثلة في : السهر لوقت متأخر يومياً. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المتزوجات وغير المتزوجات حولها. حيث كانت قيمة كا (18.529) عند درجة حرية (10) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت المتزوجات ذلك في حين وافقت غير المتزوجات على ذلك.

### سادساً: الأمور المترتبة على تلك المعاناة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجات وغير المتزوجات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبدائل للاختيار باستثناء العبارة رقم (5) المتمثلة في: عدم إعطاء العمل الاهتمام الكافي، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المتزوجات وغير المتزوجات حولها، حيث كانت قيمة كا (23.129) عند درجة حرية (10) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت المتزوجات ذلك في حين وافقت غير المتزوجات على ذلك.

### سابعاً: الحلول المقترحة للتخفيف من حدة المعاناة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجات وغير المتزوجات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبدائل للاختيار باستثناء العبارة رقم (8) المتمثلة في: إيقاف عملية الاختلاط في بعض جهات العمل كالمستشفيات، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المتزوجات وغير المتزوجات حولها، حيث كانت قيمة كا (20.820) عند درجة حرية (10) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت المتزوجات على ذلك في حين رفضت غير المتزوجات ذلك.

علماً بأن الباحثة لم تقارن بين إجابات المتزوجات وغير المتزوجات فيما يتعلق بالمعوقات الخاصة بكل من الزوج والأطفال، لخلو حياة غير المتزوجات منها، كما أن إجاباتهن المتعلقة بهذه النقاط كانت أصلاً بناء على احتكاكهن بالمتزوجات وتوقعاتهن وليس بناء على الممارسة الفعلية.

### الفروق في إجابات أفراد العينة وفقاً للقطاع الذي يتبعه

لقد جرى توزيع الاستبانة على عدة قطاعات حكومية يمكن إجمالها في أربعة قطاعات رئيسية هي: رئاسة تعليم البنات والجامعات ووزارة الصحة وبعض الإدارات الأخرى الصغيرة التي يمكن تسميتها عند المقارنة بـ "أخرى" لقلة عدد الموظفين بكل منها حيث يتضح فيما يلي الفروق بين القطاعات.

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

أولاً : معوقات تتصل بالرجل المسئول في جهة العمل :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات على جميع العبارات المعروضة  
في المجال كبدائل للاختيار باستثناء العبارات التالية.

(1) العبارة رقم (4) المتمثلة في : عدم قدرتها على البت في الأمور المتعلقة بعملها.  
فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث  
كانت قيمة كا (29.768) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد أبدت  
جميع القطاعات موافقتها باستثناء قطاع الجامعة الذي رفض ذلك وعدّ المرأة  
العاملة ذات قدرة على البت في أمور عملها.

(2) العبارة رقم (7) المتمثلة في : التشكيك في قدرتها على أداء العمل بشكل  
صحيح. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة  
حولها. حيث كانت قيمة كا (25.508) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005)  
فقد أبدت جميع القطاعات موافقتها باستثناء قطاعي الرئاسة والصحة اللذين  
رفضوا ذلك واعتبرا المرأة العاملة ذات كفاءة تحوّل دون التشكيك في قدرتها على  
أداء العمل بشكل صحيح.

ثانياً : معوقات تتصل ببيئة العمل الداخلية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات على جميع العبارات المعروضة  
في المجال كبدائل للاختيار باستثناء العبارات التالية:

(1) العبارة رقم (1) المتمثلة في : عدم ملاءمة مكان العمل . فقد وجدت فروق ذات  
دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا  
(15.809) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد أبدت الجامعة وجهات  
أخرى موافقتها على ذلك . في حين رفض ذلك كل من قطاع الصحة والرئاسة.

(2) العبارة رقم (3) المتمثلة في : افتقار العلاقات الإنسانية مع الرئيسات. فقد وجدت  
فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها . حيث كانت  
قيمة كا (42.098) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت  
الجامعة والرئاسة على ذلك. في حين رفض قطاع الصحة وجهات أخرى ذلك.

(3) العبارة رقم (6) المتمثلة في : تعدد المهام والأعباء الوظيفية، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (32.944) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت جميع القطاعات على ذلك في حين رفض قطاع الصحة ذلك.

(4) العبارة رقم (9) المتمثلة في : عدم تقدير ظروف العاملات من قبل الرئيسات، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (31.710) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافق على ذلك كل من قطاعي الجامعة والصحة، ورفض ذلك قطاع الرئاسة وجهات أخرى.

(5) العبارة رقم (13) المتمثلة في : استخدام نموذج تقييم الأداء في تهديد الموظفين، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (25.118) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت جميع القطاعات على ذلك باستثناء قطاع الجامعة الذي رفض ذلك.

ثالثاً: معوقات تتصل بالزوج :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبديل للاختيار باستثناء العبارات التالية:

(1) العبارة رقم (5) المتمثلة في : عدم تفهم الزوج لمسئولياتها الوظيفية مما يعرقل قدرتها على الالتزام، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (38.947) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد أبدت الجامعة وجهات أخرى موافقتها على ذلك، في حين رفض ذلك كل من قطاع الصحة والرئاسة.

(2) العبارة رقم (6) المتمثلة في : ارتباط قدرتها على أداء مسئولياتها العملية بمزاج الزوج وظروفه الشخصية، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة

العوامل التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا (35.045) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت الجامعة على ذلك. في حين رفض جميع القطاعات الأخرى ذلك.

(3) العبارة رقم (8) المتمثلة في : عدم رغبته في التنازل عن أي حق من حقوقه بالرغم من تمتعه بمرتبها أو جزء منه. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا (38.507) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت جميع القطاعات باستثناء قطاع الجامعة الذي وافق على ذلك.

(4) العبارة رقم (9) المتمثلة في : الضغط عليها من وقت لآخر بضرورة ترك العمل والتفرغ للبيت. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا (29.233) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت جميع القطاعات باستثناء قطاع الصحة الذي وافق على ذلك.

(5) العبارة رقم (10) المتمثلة في : عدم قيامه بمسئوليته الأسرية تهاوناً بما يزيد العبء عليها. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا (36.364) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت جميع القطاعات باستثناء قطاع الصحة الذي وافق على ذلك.

(6) العبارة رقم (11) المتمثلة في : مرض الزوج وعجزه عن القيام بأداء دوره الأسري . فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا (30.236) عند درجة حرية (2) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت جميع القطاعات ذلك. في حين وافق قطاع الجامعة على ذلك.

(7) العبارة رقم (13) المتمثلة في : إثارته للخلافات من وقت لآخر بسبب العمل أو

غيره. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. فقد وافق كل من قطاعي الجامعة والصحة على ذلك. في حين رفض قطاع الرئاسة وجهات أخرى ذلك.

(8) العبارة رقم (17) المتمثلة في : ارتباط الزوج بامرأة أخرى مما يضعف قدرته على القيام بواجباته الأسرية والتفرغ لها. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا (41.371) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت جميع القطاعات ذلك. في حين وافق قطاع الجامعة عليه.

رابعاً : معوقات تتصل بالأطفال :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبدائل للاختيار باستثناء العبارة رقم (1) المتمثلة في : عدم وجود من يرعى الأطفال أثناء تواجد الأم في العمل. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا (29.194) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت جميع القطاعات على ذلك باستثناء قطاع الرئاسة الذي رفض ذلك.

خامساً: معوقات تتصل بالمسئوليات الأسرية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبدائل للاختيار باستثناء العبارات التالية:

(1) العبارة رقم (3) المتمثلة في : عدم وجود خادمة. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا (36.674) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفض كل من قطاعي الصحة والرئاسة ذلك. في حين وافق قطاع الجامعة وجهات أخرى على ذلك.

(2) العبارة رقم (3) المتمثلة في : استمرار وجود الضيوف في البيت. فقد وجدت

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها لجأها

فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (41.699) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت جميع القطاعات ذلك باستثناء قطاع الجامعة الذي وافق على ذلك.

(3) العبارة رقم (5) المتمثلة في : عدم توافر الوقت المناسب لإنهاء تلك المسؤوليات بسبب أخذ بعض العمل للبيت يومياً. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (71.253) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفض كل من قطاعي الصحة وجهات أخرى ذلك. في حين وافق على ذلك كل من قطاعي الجامعة والرئاسة.  
سادساً: معوقات عامة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبداية للاختيار باستثناء العبارات التالية:

(1) العبارة رقم (4) المتمثلة في : عدم وجود سائق خاص بالأسرة. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (35.767) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت جميع القطاعات على ذلك باستثناء قطاع الرئاسة الذي رفض ذلك.

(2) العبارة رقم (5) المتمثلة في : عدم وجود سيارة خاصة بالأسرة. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (34.820) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت جميع القطاعات ذلك باستثناء قطاع الجامعة الذي وافق على ذلك.

(3) العبارة رقم (6) المتمثلة في : ارتباط ذهابها إلى العمل بوقت ذهاب زوجها، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (33.774) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت جميع القطاعات باستثناء قطاع الرئاسة الذي رفض ذلك.

سابعاً : الآثار المترتبة على المعوقات - أوجه معاناة المرأة العاملة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبدائل للاختيار باستثناء العبارات التالية:

6 (1) العبارة رقم (4) المتمثلة في : عدم القدرة على التركيز مما يخفض من قدرتها الإنتاجية، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (25.318) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت جميع القطاعات على ذلك باستثناء الجهات الأخرى التي رفضت ذلك.

ع (2) العبارة رقم (6) المتمثلة في : السهر لوقت متأخر يومياً لإجراز المسئوليات المتراكمة، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (22.789) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت جميع القطاعات على ذلك، في حين رفضت الجهات الأخرى ذلك.

ع (3) العبارة رقم (8) المتمثلة في : صدام متواصل ، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (20.237) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت جميع القطاعات ذلك بخلاف قطاع الرئاسة الذي وافق على ذلك.

ع (4) العبارة رقم (9) المتمثلة في : أمراض عضوية من وقت لآخر ، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (34.961) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت جميع القطاعات على ذلك باستثناء قطاع الرئاسة الذي رفض ذلك.

ع (5) العبارة رقم (10) المتمثلة في : خلافات مستمرة مع الزوج، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها، حيث كانت قيمة كا (39.208) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد رفضت جميع القطاعات ذلك باستثناء قطاع الصحة الذي وافق على ذلك.



العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

#### ثامناً: الأمور المترتبة على تلك المعاناة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبداية للاختيار باستثناء العبارة رقم (7) المتمثلة في : الشعور بالذنب وعدم القدرة على التوفيق بين المسؤوليات المتعددة. فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا (30.179) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت جميع القطاعات على ذلك باستثناء قطاع الجهات الأخرى التي رفضت ذلك.

#### تاسعاً : الحلول المقترحة للتخفيف من حدة المعاناة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات على جميع العبارات المعروضة في المجال كبداية للاختيار باستثناء العبارة رقم (8) المتمثلة في : إيقاف الاختلاط في بعض جهات العمل كالمستشفيات . فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة القطاعات المختلفة حولها. حيث كانت قيمة كا (59.005) عند درجة حرية (20) ومستوى دلالة (0.005) فقد وافقت جميع القطاعات على ذلك باستثناء قطاع الصحة الذي رفض ذلك.

## نتائج الدراسة

أسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية:

**أولاً:** بالنسبة لأهم المعوقات المرتبطة بالرجل المسئول في جهة العمل والتي تعاني منها أفراد العينة:

- تقييد حريتهن في اتخاذ القرارات الملائمة.
- قلة الصلاحيات المعطاة لهن.
- عدم الأخذ برأيهن عند إصدار القرار.
- المركزية الشديدة من قبل الرجل.

**ثانياً:** بالنسبة لأهم المعوقات التي تعاني منها النساء العاملات والمتصلة ببيئة العمل الداخلية:

- انعدام الفرص الملائمة للإبداع والابتكار.
- روتينية العمل مما يدفع للملل.
- تثبيت القيادات الإدارية لسنوات طويلة.
- الصراعات الداخلية بين الموظفين.

**ثالثاً:** بالنسبة لأهم المعوقات المتصلة بالزوج والتي تعاني منها النساء العاملات:

- قيام الزوج بالتأنيب في حالة وجود أي تقصير.
- عدم قيامه بتحمل مسؤولياته الأسرية تهاوناً مما يزيد العبء على الزوجة.
- عدم تفهمه لمسئولياتها الوظيفية مما يعرقل قدرتها على الالتزام.
- عدم رغبته في التنازل عن أي حق من حقوقه.

**رابعاً:** بالنسبة لأهم المعوقات المرتبطة بالأطفال والتي تعاني منها النساء العاملات:

- مرافقة الأبناء في المستشفيات في حالة المرض.

- العناية بالأطفال بشكل عام وتلبية احتياجاتهم.
- حاجتهم للمذاكرة ومراجعة الدروس اليومية.
- صغر سن الأطفال وحاجاتهم الملحة للمزيد من الرعاية.

#### خامساً: أهم المعوقات المرتبطة بالالتزامات الأسرية:

- عدم وجود الوقت الكافي لإجاز المسؤوليات اليومية.
- تعدد المسؤوليات الأسرية وتشعبها.
- غياب الزوج الدائم عن البيت مما يضاعف من مسؤولياتها.

#### سادساً: أهم المعوقات العامة التي تعاني منها النساء العاملات:

- محدودية مجالات العمل المتاحة للمرأة.
- عدم تناسب كثير من الأنظمة المطبقة مع ظروف المرأة وواقعها.
- تعدد الأدوار التي تقوم بها.
- طول وقت الدوام.

#### سابعاً: أهم أوجه معاناة المرأة العاملة المترتبة على معوقات عملها:

- شد نفسي مستمر.
- شعورها بالضغط المتواصل نتيجة حمل أعباء تفوق طاقتها وقدرتها.
- شعورها بالإحباط نتيجة عدم تقدير جهودها.
- شعورها بالتقصير وتأنيب الضمير.

#### ثامناً: أهم الآثار المترتبة على معاناة المرأة العاملة:

- ضعف العلاقات الاجتماعية.
- الانفعال الشديد وسرعة الغضب.
- قلة التواصل مع الأهل.

#### تاسعاً: أهم الحلول التي ترى العاملات مناسبتها للتخفيف من حدة معاناتهن:

- إتاحة الفرصة لهن للعمل في مجالات جديدة متنوعة.
- توفير برامج تدريبية مختلفة تغطي احتياجات المرأة الوظيفية.

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها لجأها

- إيجاد وسائل خفيف مناسبة.
- إنشاء دور حضانه متميزه بإمكانات عاليه.
- أهمية إعادة النظر في نظام الإجازات الخاصة بها.
- ضرورة توعية الرجل بدوره وحثه على تحمل مسؤولياته وتفهم احتياجات زوجته.

تبين أيضاً أنه لا توجد فروق كبيرة بين المتزوجات وغير المتزوجات في المعوقات المختلفة، ما عدا المعوقات المرتبطة بالزوج والأطفال، حيث يكون من الطبيعي ألا تعاني غير المتزوجات من تبعاتها بسبب عدم معاشتهن لها.

أما بالنسبة للمعوقات الأخرى فلم توجد فروق ذات أهمية بين المتزوجات وغير المتزوجات إلا في جوانب بسيطة لا يعتد بها.

أما بالنسبة لاختلاف القطاعات ومدى تباين المعوقات بناء على ذلك فقد تبين اتفاق القطاعات بشكل كبير على معظم المعوقات، إلا أنه يلاحظ أن منسوبات الصحة لا يعانون كثيراً من بيئة العمل الداخلية ولا من المسؤوليات الأسرية وأن منسوبات الجامعات يعانون أكثر من المعوقات المرتبطة بالزوج. كما يلاحظ أن منسوبات القطاعات الأخرى غير الجامعات والرئاسة والصحة لا يعانون كثيراً من الآثار المترتبة على أوجه المعاناة المختلفة، وقد يعود ذلك إلى قلة الأعباء الإدارية التي يحملونها خلافاً لمنسوبات الجهات الثلاث المذكورة وتشعب مهامهن الوظيفية.

تبين أن جميع القطاعات النسائية تعاني وبشدة من تدخل الرجل المسئول ومركزيته وعدم القدرة على الحصول على الصلاحيات الكافية والملائمة مما يعرقل قدرة المرأة العاملة على أداء دورها الوظيفي بالكفاءة المطلوبة.

## توصيات الدراسة

- فتح المجال أمام المرأة للعمل في مجالات إضافية متنوعة، وإتاحة الفرصة لها أيضاً للعمل في غالبية الجهات الحكومية التي تتعامل مع النساء بشكل منفصل لخدمة بنات جنسها وتوفير المزيد من فرص التوظيف.
- التنسيق بين ما تطرحه مؤسسات التعليم العالي من برامج وتخصصات وما يحتاجه المجتمع فعلياً منها، حتى يمكن التخطيط الجيد للاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة في اتجاه تنمية المجتمع فعلياً.
- التوجيه المهني والفني للإناث نظرياً وعملياً ومستويات دراسية متقدمة حتى يتمكن من خدمة أنفسهن والمساهمة في الوقت نفسه في تنمية المجتمع.
- أهمية إشراك المرأة في عملية دراسة الموضوعات والأنظمة والقواعد المتعلقة بعملها، وإعطائها الأولوية التامة في ذلك، حيث إنها الأقدر على إدراك جوانب الأمور الخاصة بها دون غيرها.
- تمكين الراغبات من العمل بالدوام الجزئي من ذلك، عن طريق وضع قواعد واضحة تحدد ضوابط وشروط العمل وفق ذلك النظام.
- إتاحة فرصة التقاعد المبكر بشكل اختياري للعاملات، وذلك بتقليص المدة التي يمكن التقاعد بعدها وليس بتخفيض سن التقاعد.
- إيقاف عملية تدخل الرجل المسئول في عمل المرأة عن طريق منحها صلاحيات موسعة، وإشراكها في صنع القرارات، والمساهمة في استقلالها عنه تدريجياً.
- إتاحة فرصة التدريب للمرأة للرفع من قدراتها وتحسين إمكانياتها الذاتية مع تشجيعها على المبادرة والابتكار.
- الحرص على اختيار القيادات النسائية المؤهلة التي يمكنها المساهمة في الرفع من مستوى العمل والعاملات والتغلب على المعوقات والمساهمة في التطوير بشكل عام.
- توفير دور حضانة متميزة بإمكانات عالية للقضاء على مشكلة قلق الأمهات

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها فحاجها

- المرتبطة برعاية الصغار أثناء وقت العمل.
- تمكين المرأة العاملة من العمل في ظل نظام مرن للإجازات يمكنها من التكيف مع ظروفها دون الإخلال بمصلحة العمل.
- توعية الأزواج بأهمية دورهم في مساندة زوجاتهم العاملات وإدراك أهمية الوظيفة التي يؤديها ومساعدتهن على التغلب على المعاناة المرتبطة بتعدد أدوارهن وتبعاتها المختلفة.
- الإقحاه نحو استخدام الأسلوب الحديث (العمل من داخل المنزل) حيث إنه يتفق ووظيفة المرأة الأهم داخل بيتها، كما إنه يمكنها من خدمة مجتمعها في الوقت نفسه.
- أهمية إيجاد مناخ عمل إيجابي ومناسب للمرأة عن طريق إشعارها بأهميتها وتقدير جهودها وخفيزها مادياً ومعنوياً ، ومساندتها نفسياً واجتماعياً حتى يمكنها التغلب على المعوقات التي تعرقل إمكان فحاجها واستمرارها.
- توعية المرأة العاملة بأهمية تنظيم وقتها وإدارته بشكل جيد حتى تتمكن من توزيع مسؤولياتها المتعددة بالشكل الذي يسمح بإعطاء كل جانب حقه من الاهتمام.
- ضرورة إيجاد مكاتب إرشاد نفسي واجتماعي لمساعدة المرأة العاملة وتوجيهها.

### الهوامش

- (1) ندوة "الأبعاد النفسية والاجتماعية لعمل المرأة" الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض: مجلة (اقرأ)، 1421/3/13 هـ، ص 22.
- (2) ندوة "العوامل المؤثرة على إنتاجية المرأة العاملة في الأجهزة الحكومية" معهد الإدارة العامة، الرياض، محرم 1418 هـ ص 72.
- (3) ندوة "الأبعاد النفسية والاجتماعية لعمل المرأة" مرجع سابق.
- (4) مجلة "التدريب والتقنية" ع (7) رجب 1420 هـ ص 12.
- (5) جميلة اللعبون: إجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض، 1413 هـ ص 45.
- (6) فاطمة الموسى: أثر العوامل الاجتماعية على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض، 1413 هـ ص 45.
- (7) عايذة سيد خطاب: الانتماء الوظيفي والرضا عن العمل عند المرأة السعودية، مجلة العلوم الإدارية، م (13) ع (1) جامعة الملك سعود، الرياض 1408 هـ ص 55.
- (8) فاطمة أحمد خفاجي: الصحة النفسية، المرونة والتصلب للعاملات وغير العاملات "الإسكندرية: دار المعارف الجامعية"، 1410 هـ، ص 21.
- (9) ناصر ثابت: المرأة والتنمية والتغيرات الاجتماعية الموافقة، دراسة على عينة من العاملات بالإمارات "الكويت: منشورات ذات السلاسل" 1983م، ص 52.
- (10) عبد الوهاب الظفيري: دراسة ميدانية لاستطلاع رأي المرأة الكويتية في العمل خارج المنزل، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية/جامعة الكويت، ع (80) شتاء 1996م، ص 75.
- (11) كلثم علي الغانم: المرأة والتنمية في المجتمع القطري، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية/جامعة الكويت، ع (95) جماد/رجب/شعبان 1420 هـ ص 143.
- (12) عايد الوريكات: إجاهات المرأة العاملة نحو القيم الأسرية والاجتماعية والاقتصادية للعمل في محافظة الكرك: مجلة أبحاث اليرموك: م (14) ع (3) 1998 م، ص 187.
- (13) عبد المنعم شحادة محمود: الإجاه نحو عمل المرأة خارج المنزل، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت خريف 1989م، ص 45.
- (14) ندوة (الأبعاد النفسية والاجتماعية لعمل المرأة) مرجع سابق.
- (15) عبد الوهاب الظفيري: مرجع سابق ص 93.
- (16) سعود النمر: "المرأة السعودية العاملة: كلية العلوم الإدارية"، مركز البحوث، جامعة الملك سعود، الرياض 1988 م، ص 10.
- (17) حسن حمود: مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس 1982م، ص 62.
- (18) سعود النمر: المرجع السابق.
- (19) إسماعيل دياب وصلاح معوض: الجدوى الاقتصادية والاجتماعية من علم المرأة، المنصورة، المكتبة العلمية الحديثة، 1985 م، ص 45.
- (20) مها عبد الله العيدان: التغير الاجتماعي ودور المرأة في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض، 1405 هـ.

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

- (21) جريدة الرياض : تقرير منشور في 1421/3/5 هـ
- (22) محمد سلامة آدم: المرأة بين البيت والعمل. (القاهرة : دار المعارف 1982م) ص 83.
- (23) Serkey and Harriet: Stressors Affecting Working Mothers, A look at the Impact an overall strain lives, Diss. Abset. Inter. Vol. (49) No.(10) 1989, p.40
- (24) كلثم علي الغانم : مرجع سابق ص 147.
- (25) حياة نياز : المشكلات التربوية والاجتماعية الناتجة عن خروج المرأة للعمل. رسالة ماجستير. كلية التربية/جامعة أم القرى. مكة المكرمة 1415 هـ ص ص 114-120.
- (26) عابدة أبو صايمة : المرأة في الوطن العربي. (الأردن: المكتبة الوطنية 1997م) ص 164.
- (27) ندوة (الأبعاد النفسية والاجتماعية لعمل المرأة) مرجع سابق.
- (28) McLoughlin M.and Cormier L., Relation Between coping strategies and distress and Marital Adjustment of Multiple Role, Women Journal of counseling psychology, Vol. (35) No.(2), 1988, p.188.
- (29) Alan, S.: Stress, Social support coping and health in a sample of Married professional women with small children, diss.Absedt, Inter. Vol. (51) No. (1) 1990, p.477.
- (30) Serkey and Harriet, Ibid.
- (31) ابتسام حلواني : محاضرة عن معوقات عمل المرأة. لجنة التنشيط السياحي. أبها. 1421/4/1 هـ
- (32) مديحة منصور سليم دسوقي: سيكولوجية المرأة. القاهرة: دار النهضة العربية 1993 م. ص 48.
- (33) ندوة ( الأبعاد النفسية والاجتماعية لعمل المرأة) . مرجع سابق.
- (34) فائزة كمفر: المعوقات الإدارية والسلوكية لدى القيادات الإدارية والنسائية في عملية اتخاذ القرارات. رسالة ماجستير كلية الاقتصاد والإدارة. جامعة الملك عبد العزيز جدة. 1417 هـ. ص 189.
- (35) كلثم علي غانم. مرجع سابق. ص. 145.
- (36) علي العضيلة : المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني : مجلة أبحاث البرموك. م (14). ع (4). 1998. ص 123.
- (37) Fatima Zohra: The role of Women in Industrialization in Developing Countries, united Nations Development Organization, N.Y.1981.
- (38) علي عبد العزيز العبد القادر: اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية. مجلة العلوم الاجتماعية . م (23) ع (1) جامعة الكويت. ربيع 1995 م. ص 145.
- (39) فائزة كمفر: مرجع سابق. ص 187.
- (40) كلثم علي الغانم: مرجع سابق ص 146.
- (41) نهلة متولي السيد متولي : الإنهاك النفسي لدى المرأة العاملة وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والديموجرافية. رسالة دكتوراة. كلية الدراسات الإنسانية. جامعة الأزهر 1997 م. ص 224.
- (42) كلثم غانم: المرجع السابق.
- (43) منى يونس : اعتراضات المرأة العاملة على العمل. مجلة العلوم الاجتماعية . م (15) ع (4) شتاء 1987 م. ص 223.



- (44) عابدة أبو صايمة : مرجع سابق، ص 164.
- (45) زهور الأزرق : الآثار السلبية التي قد تنجم عن خروج المرأة للعمل والسبل الكفيلة بمواجهتها هذه الآثار، بحث مقدم إلى المؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية، الكويت 28-31 مارس 1981 م، ص 135.
- (46) أحمد إبراهيم عبد الهادي: السلوك التنظيمي، دراسة في التحليل السلوكي للرجل والمرأة في العمل والإدارة، بنها، مكتبة الجامعة 1991م ص 133.
- (47) ابتسام حلواني : عمل المرأة ومشكلات على طريق العطاء، جدة، دار عكاظ للنشر 1408هـ ص 143.
- (48) سعود النمر : المرجع السابق.
- (49) محمد سلامة أم: مرجع سابق.
- (50) عابدة أبو صايمة : مرجع سابق، ص 196.
- (51) ملكة مشينش: الآثار النفسية والاجتماعية لخروج المرأة إلى العمل على أطفالها في مدينة عمان، رسالة ماجستير 1990م، ص 122.
- (52) إيمان الصيرفي : مظاهر العدوان لدى الأطفال الذكور وعلاقتها بعمل الأم، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس 1990م، ص 88.
- (53) بدرية محمد مسعود العتيبي: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على العمل خارج المنزل للمرأة المتعلمة المتزوجة ولها أولاد: رسالة ماجستير : كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض 1414هـ، ص 115.
- (54) ندوة "الأبعاد النفسية والاجتماعية لعمل المرأة" مرجع سابق.
- (55) حياة صوفي : دراسة جدوى إمكانية تطبيق نظام العمل لجزء من الوظيفة بالنسبة للمرأة السعودية في القطاع الخاص بالمرأة، كلية الاقتصاد والإدارة، رسالة ماجستير، جدة 1995 م، ص 73
- (56) Golembiewski, R.: testing some stereotypes about the sexes in organization: defferential centrality of work, human resource Mgt., Vol. (16) No. (4) 1977, p23.
- (57) مجلة التدريب والتقنية : ع (14) صفر 1421 هـ، ص 14.
- (58) بدرية العتيبي، مرجع ساب، ص 114.
- (59) منى يونس : مرجع سابق، ص 224.
- (60) نبيلة عباس الشال : تقرير عام عن دور المرأة العربية في الإدارة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية (القاهرة)، جامعة الدول العربية، 1978م.
- (61) أحمد عبد الهادي : مرجع سابق، نقلاً عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، مؤتمر زيادة الكفاية الإنتاجية للمرأة العاملة "القاهرة، 1976م"، ص 106.
- (62) ابتسام حلواني : محاضرة عن معوقات عمل المرأة، مرجع سابق.
- (63) عائشة الحسيني، إعداد وتنمية القيادات الإدارية النسائية: رسالة دكتوراة، جامعة حلوان، القاهرة 1405هـ، ص 108.
- (64) علي السفلان ونبيل رسلان: فرص التوظيف في الأجهزة الحكومية، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز جدة 1410هـ، ص 33.
- (65) عبد الوهاب الطفيري : مرجع سابق ص 57.

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرتها

- (66) كلثوم علي الغانم : مرجع سابق، ص 145.
- (67) عابدة خطاب : مرجع سابق، ص 56.
- (68) مجلة التدريب والتقنية : ع (14) صفر 1421 هـ، ص 14.
- (69) حياة صوفي : مرجع سابق، ص 78.
- (70) Rehem, Madani: A survey of the attitudes of Saudi men and women towards Saudi female participation in Saudi Arabian development, Ph. D. Thesis univ. of Colorado, U.S.A. 1983, p.176.
- (71) بدر كرم : مقال ( الدوام الجزئي لعمل المرأة السعودية: الأهداف والنتائج) جريدة عكاظ، 1421/3/5 هـ .  
نوره خالد السعد : مقال (الدوام الجزئي) جريدة الرياض ، 1421/3/15 هـ .
- (72) جميلة اللعبون : مرجع سابق، ص 181.
- (73) المرجع السابق، ص 13.
- (74) المرجع السابق ، ص 6.
- (75) سالم مرزوق الطححيح: التقاعد الإرادي وسياسات تخطيط القوى البشرية في بعض قطاعات التوظيف في الكويت. مجلة الإداري، ع (51) سنة (14) عمان، ديسمبر 1992م، ص 43.
- (76) جميلة اللعبون : مرجع سابق، ص 6.
- (77) نوره خالد السعد : مقال ( الوصاية على قضايا النساء) جريدة الرياض 1421/4/8 هـ .
- (78) أمل شطا : مقال ( إن في حلقي غصة) جريدة المدينة 1421/4/14 هـ .
- (79) خالد بن دهيش : تخطيط القوى العاملة للفئة السعودية في إطار المجتمع السعودي ودور التعليم والتدريب المهني، رسالة دكتوراه، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة 1995 م ، ص 140.
- (80) أحمد النواتي ونبيل رسلان : التخطيط لتوجيه فائض القوى العاملة من خريجي الجامعات لتلبية احتياجات التنمية، جدة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة 1421 هـ ، ص 48.
- (81) فاطمة عطية المشهدي : التعليم العالي للمرأة السعودية، ودورها في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة 1409 هـ، ص 56.
- (82) عابدة خياط: دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمرأة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، مكة المكرمة 1400 هـ ، ص 54.
- (83) ملك النوري : العوامل التي ساهمت في عدم تناسب الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في القطاع العام مع التخصصات المتاحة في الجامعات، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز 1421 هـ، ص 162.

## قائمة المراجع

### المراجع العربية:

#### أولاً: الكتب :

- (1) ابتسام حلواني: عمل المرأة ومشكلات على طريق العطاء، جدة، دار عكاظ للنشر 1408 هـ .
- (2) أحمد إبراهيم عبد الهادي : السلوك التنظيمي، دراسة في التحليل السلوكي للرجل والمرأة في العمل والإدارة: بنها، مكتبة الجامعة 1991م.
- (3) إسماعيل دياب وصلاح معوض : الجدوى الاقتصادية والاجتماعية من عمل المرأة، المنصورة، المكتبة العلمية الحديثة، 1985م.
- (4) حسن حمود : مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس 1982م، ص 62.
- (5) عايذة أبو صايمة: المرأة في الوطن العربي، الأردن: المكتبة الوطنية 1997م.
- (6) فاطمة أحمد خفاجي: الصحة النفسية : المرونة والتصلب للعاملات وغير العاملات، الإسكندرية: دار المعارف الجامعية ، 1940هـ
- (7) محمد سلامة آدم : المرأة بين البيت والعمل ، القاهرة : دار المعارف ، 1982م.
- (8) مديحة منصور سليم دسوقي: سيكولوجية المرأة ، القاهرة: دار النهضة العربية 1993 م .
- (9) ناصر ثابت : المرأة والتنمية والمتغيرات الاجتماعية الموافقة ، دراسة على عينة من العاملات بالإمارات، الكويت: منشورات ذات السلاسل، 1983م.

#### ثانياً : الدوريات العلمية :

- (1) أحمد التواتي ونبيل رسلان : التخطيط لتوجيه فائض القوى العاملة من خريجي الجامعات لتلبية احتياجات التنمية، جدة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة 1412هـ .
- (2) سالم مرزوق الطحيح: التقاعد الإرادي وسياسات تخطيط القوى البشرية في بعض قطاعات التوظيف في الكويت ، مجلة الإداري ، ع (51) سنة (14) عمان، ديسمبر 1992م.
- (3) سعود النمر : المرأة السعودية العاملة: كلية العلوم الإدارية، مركز البحوث، جامعة الملك سعود ، الرياض 1988.
- (4) عبد المنعم شحادة محمود : الاتجاه نحو عمل المرأة خارج المنزل ، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، خريف 1989م.
- (5) عبد الوهاب الظفيري : دراسة ميدانية لاستطلاع رأي المرأة الكويتية في العمل خارج المنزل، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية /جامعة الكويت، ع (80) شتاء 1996م.
- (6) عايد الوريكات : اتجاهات المرأة العاملة نحو القيم الأسرية والاجتماعية والاقتصادية للعمل في محافظة الكرك: مجلة أبحاث اليرموك : م (14) ع (3) 1998م.

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

- (7) عايذة سيد خطاب: الانتماء الوظيفي والرضا عن العمل عند المرأة السعودية. مجلة العلوم الإدارية، م (13) ع (1) جامعة الملك سعود، الرياض 1408هـ.
- (8) علي السفلان ونبيل رسلان: فرص التوظيف في الأجهزة الحكومية: كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة 1410هـ.
- (9) علي العضابله: المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني: مجلة أبحاث اليرموك، م (14) ع (4) 1998م.
- (10) علي عبد العزيز العبد القادر: إجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، م (23) ع (1) جامعة الكويت، ربيع 1995م.
- (11) كلثم علي الغانم: المرأة والتنمية في المجتمع القطري. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية / جامعة الكويت، ع (95) جماد/رجب/شعبان 1420هـ.
- (12) منى يونس: اعتراضات المرأة العاملة على العمل، مجلة العلوم الاجتماعية، م (15) ع (4) شتاء 1987 م، ص 223.

### ثالثاً: رسائل علمية:

- (1) إيمان الصيرفي: مظاهر العدوان لدى الأطفال الذكور وعلاقتها بعمل الأم، ماجستير، جامعة عين شمس 1990م.
- (2) بدرية محمد مسعود العتيبي: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على العمل خارج المنزل للمرأة المتعلمة المتزوجة ولها أولاد: رسالة ماجستير: كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض 1414هـ.
- (3) جميلة اللعوب: إجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر رسالة ماجستير، كلية الآداب: جامعة الملك سعود، الرياض، 1418هـ.
- (4) حياة صوفي: دراسة جدوي إمكانية تطبيق نظام العمل لجزء من الوظيفة بالنسبة للمرأة السعودية في القطاع الخاص بالمرأة، كلية الاقتصاد والإدارة، رسالة ماجستير، جدة 1995م.
- (5) حياة نياز: المشكلات التربوية والاجتماعية الناتجة عن خروج المرأة للعمل، رسالة ماجستير، كلية التربية / جامعة أم القرى، مكة المكرمة 1415.
- (6) خالد بن دهيش: تخطيط القوى العاملة للفتاة السعودية في إطار المجتمع السعودي ودور التعليم والتدريب المهني، رسالة دكتوراة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة 1995م.
- (7) عابدية خياط: دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمرأة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، مكة المكرمة 1400هـ.
- (8) عائشة الحسيني، إعداد وتنمية القيادات الإدارية النسائية: رسالة دكتوراة، جامعة حلوان، القاهرة 1405هـ.

- (9) فاطمة عطية المشهدي : التعليم العالي للمرأة السعودية ودورها في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز المدينة المنورة 1409هـ.
- (10) فاطمة الموسى: أثر العوامل الاجتماعية على الرضا الوظيفي . رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض . 1413هـ.
- (11) فايزة كمفر : المعوقات الإدارية والسلوكية لدى القيادات الإدارية والنسائية في عملية اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، 1417هـ.
- (12) ملك النوري: العوامل التي ساهمت في عدم تناسب الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في القطاع العام مع التخصصات المتاحة في الجامعات، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز 1421 هـ.
- (13) ملكة مشينش: الآثار النفسية والاجتماعية لخروج المرأة في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير، كلية الآداب، رسالة ماجستير 1990م.
- (14) مها عبد الله العيدان : التغيير الاجتماعي ودور المرأة في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض 1405هـ.
- (15) نهلة متولي السيد متولي : الإنهاك النفسي لدى المرأة العاملة وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والديموجرافية، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر 1997م.

#### رابعاً : ندوات ومؤتمرات ومحاضرات وتقارير:

- (1) ابتسام حلوانسي : محاضرة عن معوقات عمل المرأة، لجنة التنشيط السياحي، أبها، 1421/4/1 هـ.
- (2) أحمد عبد الهادي : مرجع سابق، نقلاً عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة: مؤتمر زيادة الكفاية الإنتاجية للمرأة العاملة، القاهرة، 1976 م.
- (3) جريدة الرياض : تقرير منشور في 1421/3/5 م.
- (4) زهور الأزرق : الآثار السلبية التي قد تنجم عن خروج المرأة للعمل والسبل الكفيلة بمواجهة هذه الآثار، بحث مقدم إلى المؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية، الكويت 28-31 مارس 1981م.
- (5) نبيلة عباس الشال: تقرير عام عن دور المرأة العربية في الإدارة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، جامعة الدول العربية 1978م.
- (6) ندوة الأبعاد النفسية والاجتماعية لعمل المرأة، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض : مجلة (اقرأ)، 1421/3/13هـ.
- (7) ندوة العوامل المؤثرة على إنتاجية المرأة العاملة في الأجهزة الحكومية، معهد الإدارة العامة، الرياض، محرم 1418 هـ.

#### خامساً مقالات وتحقيقات صحفية:

- (1) أمل شطا: مقال ( إن في حلقي غصة) جريدة المدينة 1421/4/14هـ.
- (2) بدر كرم : مقال "الدوام الجزئي لعمل المرأة السعودية" : الأهداف والنتائج، جريدة عكاظ، 1421/3/5هـ.

العوائق التي تقف في طريق المرأة  
العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها

- (3) نوره خالد السعد : مقال (الدوام الجزئي) جريدة الرياض . 1421/3/15هـ  
(4) مجلة التدريب والتقنية : ع (14) صفر 1421 هـ  
(5) مجلة التدريب والتقنية ع (7) رجب 1420 هـ .  
(6) نوره خالد السعد : مقال "الوصاية على قضايا النساء" جريدة الرياض 1421/4/8هـ

**(A) Periodicals:**

- (1) Alan, S.; Stress, Social support coping and health in a sample of Married Professional women with small children, diss. Abset, Inter, Vol. (15) No. (1) 1990.  
(2) Fatima Zohra : The role of women in Industrialization in Developing countries, united Nations Development Organization, N.Y. 1981.  
(3) Golembiewski, R. : Testing some stereotypes about the sexes in organize: deferential centrality of work, human resource Mgt., Vol. (16) No. (4) 1977.  
(4) McLoughlin M. and Cormier L., Relation Between coping strategies and distress and Marital Adjustment of Multiple Role, Women Journal of counseling psychology, Vol, (35) No. (2), 1988.  
(5) Serkey and Harriet: Stressors affecting working motures A look at the Impact an overall strain lives, Diss. Abset. Inte. Vol. (49) No. (10) 1989.

**(B) Dissertations:**

- (1) Rehem, Madani : A survey of the attitudes of Saudi men and women towards Saudi Female participation in Saudi Arabian development, Ph.D. Thesis univ. of Colorado, U.S.A. 1983.