

2022

## The Needs of Working Bahraini Women and Improving the Quality of life: a field Study on a Sample of Working Women

Mooza Isa Aldoy

*Department of Social Sciences, College of Arts, University of Bahrain, Kingdom of Bahrain,*  
maldoy@uob.edu.bh

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/isl>

---

### Recommended Citation

Isa Aldoy, Mooza (2022) "The Needs of Working Bahraini Women and Improving the Quality of life: a field Study on a Sample of Working Women," *Information Sciences Letters*: Vol. 11 : Iss. 3 , PP -. Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/isl/vol11/iss3/4>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Information Sciences Letters by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact [rakan@aarj.edu.jo](mailto:rakan@aarj.edu.jo), [marah@aarj.edu.jo](mailto:marah@aarj.edu.jo), [u.murad@aarj.edu.jo](mailto:u.murad@aarj.edu.jo).

# The Needs of Working Bahraini Women and Improving the Quality of life: a field Study on a Sample of Working Women

*Mooza Isa Aldoy*

Department of Social Sciences, College of Arts, University of Bahrain, Kingdom of Bahrain

Received: 3 Dec. 2021, Revised: 2 Jan. 2022; Accepted: 12 Feb. 2022

Published online: 1 May 2022.

---

**Abstract:** The main objective of the study is to identify the needs of Bahraini working women and to improve the quality of their lives. The study relied on the descriptive analytical approach, and relied on a questionnaire tool to collect data, whereas an electronic questionnaire (Google Form) was designed that includes a set of themes. The main themes for working women included (primary data, developing the skills, needs, improving the quality of life, obstacles faced, proposals to improve the quality of life) and sub-questions that are directly related to the objectives of the study. A non-random sample of 243 working women from governmental and private institutions was chosen, taking into account the diversity and disparity among the selected women in terms of variables: age, marital status, job status, years of work experience etc. Important results of the study: There is a set of socioeconomic and health needs, which represent an improvement in the quality of life for working women. The managers give the working women the opportunity to express their opinions and suggestions in the field of work, monthly income does not include meeting the needs of family members, easy access to health services. The women also presented recommendations that would enable them to perform their professional roles in a way that guarantees them job and family stability, Providing the material and manpower necessary to provide various services to working women, Organizing training courses for them in order to become familiar with the laws and regulations regulating work.

**Keywords:** Needs - Obstacles - Working women - Life opportunities.

---



---

\* Corresponding author E-mail: [maldoy@uob.edu.bh](mailto:maldoy@uob.edu.bh)  
[m.alldoy1@hotmail.com](mailto:m.alldoy1@hotmail.com)

# احتياجات المرأة البحرينية العاملة وتحسين نوعية الحياة: دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات

مؤزة عيسى الدوي

قسم العلوم الاجتماعية-كلية الآداب- جامعة البحرين-مملكة البحرين.

**المخلص:** يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على احتياجات المرأة البحرينية العاملة في بعض المؤسسات وتحسين نوعية حياتها، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على أداة استبيان محكم لجمع بيانات الدراسة الميدانية، حيث تم تصميم استبيان الكتروني (جوجل فورم) يتضمن مجموعة من المحاور الرئيسية المحاور الرئيسية (البيانات الأولية، تنمية مهارات المرأة العاملة، تقدير احتياجات المرأة العاملة، تحسين نوعية حياة المرأة العاملة، المعوقات التي تواجه المرأة العاملة، مقترحات تحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة) والتساؤلات الفرعية التي ترتبط بشكل مباشر بأهداف الدراسة. وتم اختيار عينة غير عشوائية بالطريقة العمدية من النساء العاملات في بعض المؤسسات الحكومية والخاصة، وبلغ حجم العينة 243 امرأة عاملة مع مراعاة التنوع والتفاوت بين النساء المختارات من حيث متغيرات: العمر والحالة الاجتماعية والمركز الوظيفي وسنوات الخبرة في مجال العمل.. وغيرها من المتغيرات الأخرى. ومن أهم نتائج الدراسة: أن هناك مجموعة من الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والصحية التي يمثل اشباعها تحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة في المؤسسات المختلفة تمثلت في: أن الرؤساء في العمل يتيحون الفرصة للعاملات للتعبير عن آرائهن ومقترحاتهن في مجال العمل، أن دخولهن الشهرية لا تتحمل تلبية احتياجات أفراد أسرهن، والحصول على الخدمات الصحية في عيادات التأمين الصحي بسهولة. وقدمت النساء عينة الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها تمكين المرأة العاملة في المؤسسات من أداء أدوارها المهنية والوظيفية بما يضمن لها الاستقرار الوظيفي والأسري منها توفير الإمكانات المادية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات المختلفة للمرأة العاملة، تنظيم دورات تدريبية للنساء العاملات بهدف الإلمام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل.

**الكلمات المفتاحية:** الاحتياجات - المعوقات - المرأة العاملة - فرص الحياة.

## 1 مقدمة

تشكل المرأة ما يزيد قليل عن نصف سكان العالم، لكن مساهمتها في المستويات المقيسة للنشاط الاقتصادي والنمو والرفاهية ما تزال أقل بكثير عن المستوى الممكن. وعلى الرغم مما تحقق من تقدم ملموس خلال العقود القليلة الماضية، فإن مشاركة الاناث في سوق العمل ما تزال أدنى من مشاركة الذكور. كما أن معظم الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة، إذ أنه من الملاحظ أن تمثيل المرأة في القطاع غير الرسمي وشرائح السكان الفقيرة يتجاوز تمثيل الرجل بكثير في كثير من البلدان النامية. كذلك تواجه النساء فروقاً كبيرة في الأجور بينهن وبين الذكور، وفي كثير من البلدان تؤدي التشوهات والتمييز في سوق العمل إلى الحد من خيارات العمل مدفوع الأجر أمام المرأة، وما يزال تمثيل الاناث منخفضاً في المناصب العليا (1)

وتسود الفوارق بين الجنسين في مجال العمل، سواء أكان العمل مدفوع الأجر أم غير مدفوع الأجر، فبالنسبة للعمل غير مدفوع الأجر، فإن الفوارق تسود فيه بسبب اختلاف القيم المحلية، والتقاليد الاجتماعية والأدوار التاريخية لكل من المرأة والرجل. ويتضمن العمل غير مدفوع الأجر الأعمال المنزلية مثل تنظيف المنزل، ورعاية الأطفال والمسنين والمرضى من أفراد الأسرة... وغيرها من الأعمال الأخرى،

حيث تتولى النساء في مختلف أنحاء العالم معظم أعمال الرعاية، مما يضيق أمامهن الخيارات والفرص للقيام بأنشطة أخرى مجزية لهن في العمل مدفوع الأجر. ومن ناحية أخرى، تتعرض النساء لظروف التشغيل غير المستقر أكثر بكثير من الرجال، إذ يعملن لحسابهن أو لحساب آخرين في القطاع غير النظامي، حيث الأجر غير ثابت والضمان الاجتماعي منعدم أو في الحد الأدنى (2). وتشير تقارير البنك الدولي إلى أن حوالي نصف نساء الدول العربية العاملات يعملن بما يسمى العمل الضعيف، وهذا النوع من العمل لا تتوافر فيه أسس ومعايير السلامة، ولا ضمان اجتماعي، وأن أعلى النسب في هذه العمالة في المغرب (3).

تواجه المرأة في المنطقة العربية عديد من التحديات على كافة الأصعدة: السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بيد أن التحدي الرئيسي الذي يواجهها هو ما تعكسه الصورة السائدة في المجتمع عنها وعن دورها في المجتمع، وأثر هذه الصورة على رؤية المرأة لذاتها وإدراكها لإمكاناتها وقدرتها على اقتناص الفرص المتاحة أمامها، وعلى مطالباتها بحقوقها على النحو الذي يحقق لها المساواة الكاملة في مجتمعها. ولا يمكن للمرأة أن تتغلب على هذا التحدي دون إدراك الدول والحكومات للدور المحوري الذي تقوم به المرأة وعملها على تبني سياسات من شأنها تمكين النساء من اكتساب تلك الحقوق (4).

والواقع أن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة يشكل أهم ركائز حقوق الإنسان، وتُعد حقوق المرأة عموماً من القضايا المهمة التي أضحت تمثل جانباً مهماً من اهتمامات المجتمع الدولي، والذي يدعو إلى حماية حقوق المرأة وتعزيز وضعها ومساواتها مع الرجل في جميع الحقوق دون تمييز (5).

ومن مظاهر الاهتمام الدولي بقضايا المرأة، أنه تم اعتماد عديد من الصكوك الدولية في هذا المجال، حيث تم تشكيل لجان دولية ذات طابع عالمي وإقليمي لرصد أوضاعها والعمل على إيجاد آليات من أجل تطبيق الحقوق الإنسانية للمرأة مثل: لجنة مركز المرأة ولجنة القضاء على التمييز ضد المرأة. ولقد أكدت هذه الاتفاقيات سواء الدولية أم الإقليمية على حماية حقوق المرأة من خلال آليات ذات طابع مؤسسي وتشريعي، حثت الدول الأطراف في تلك الاتفاقيات على تحسين تشريعاتها الوطنية وفق ما تنص عليه الاتفاقيات الدولية (6).

وفقاً لبيانات المجلس الأعلى للمرأة فإن المرأة البحرينية تمثل 49% من حجم السكان، حيث تمثل نسبتها 43% من إجمالي القوى العاملة في المجتمع البحريني. وأن حجم تمثيل النساء البحرينيات في مجال ريادة الأعمال يصل إلى 43%، وفي مجال الاستثمار 29%، بينما يصل تمثيلها في مؤسسات المجتمع المدني إلى 17%، وتمثيلها ضمن السلطة التشريعية إلى 19% (7). ولا شك في أن تنمية العنصر البشري يعتبر أساس عملية التنمية، وذلك في كافة المجالات: الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، الثقافية، الصحية، والتعليمية، حيث أن العنصر البشري قادر على تحقيق التنمية حتى مع ندرة أو قلة الموارد المادية في المجتمع، ومن ثم، فهو يُعد ركيزة التقدم وليس الموارد الطبيعية والمادية فقط (8).

## 2 الاطار العام للبحث

### 2.1 مشكلة البحث

تقضي المرأة العاملة معظم وقتها في العمل، وأن العمل لا ينتهي بنهاية اليوم، بل إن المرأة قد تحمل معها هموم العمل إلى المنزل، وذلك لأن السلوك الوظيفي للفرد يعتبر جزء لا يتجزأ من سلوكه العام، ومن هذا المنطلق، فإن ما يحدث في بيئة العمل يؤثر على الحياة الأسرية، والعكس أيضاً، حيث أن حياة الفرد حلقة مترابطة يؤثر بعضها في البعض الآخر. ولذلك تحتاج المرأة العاملة إلى عناية ورعاية خاصة، حيث تحتاج إلى تقدير لاحتياجاتهن، وذلك لأن إهمال الحاجات الفعلية يؤدي إلى عدم الرضا، مما يؤثر في ولائهن للمجتمع.

ومن ثم، يُعد تقدير الاحتياجات أحد الأدوات الفنية الهامة في مجال التخطيط الاجتماعي، وذلك لتحديد الفجوات الموجودة في الخدمات في حالة عدم مقابلة المتطلبات الأساسية للأفراد عندما يواجه المجتمع أو جماعاته مشكلات معينة (9).

انطلاقاً من ذلك، فإن مشكلة الدراسة الراهنة تتمثل في التساؤل الآتي: ماهي احتياجات المرأة البحرينية العاملة لتحسين نوعية حياتها في المجالات المختلفة: الاجتماعية والاقتصادية والصحية؟

## 2.2 أهمية البحث

: للدراسة الراهنة أهمية على المستويين النظري والتطبيقي، ويمكن تحديد هذه الأهمية في النقاط الآتية:

- 1- إن الاهتمام بقضايا المرأة العاملة ومشكلاتها يؤثر إيجابياً على عملها وأدائها لوظيفتها بكفاءة عالية.
- 2- إن دراسة احتياجات المرأة البحرينية العاملة في بعض المؤسسات يساهم في توفير معلومات حقيقية وموضوعية للمسؤولين عن وضع الخطط والبرامج لتطوير أوضاع النساء العاملات في كافة المجالات.
- 3- تمثل عملية تقدير الحاجات إحدى الأهداف الأساسية في عمليات التخطيط الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية.
- 4- كما تأتي أهمية الدراسة الراهنة أيضاً من أن تحسين نوعية حياة المرأة العاملة يمثل في الوقت الراهن هدفاً للتنمية القومية الشاملة والمستدامة.

## 2.3 أهداف البحث

يمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على احتياجات المرأة البحرينية العاملة في بعض المؤسسات وتحسين نوعية حياتها. ويتضمن هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية نجلها فيما يأتي:

- 1- تحديد الاحتياجات الاجتماعية والصحية والاقتصادية للمرأة العاملة.
- 2- التعرف على مستوى نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة من خلال الأبعاد الذاتية والموضوعية.
- 3- التعرف على المعوقات التي تواجه المرأة العاملة لتحسين نوعية حياتها.
- 4- التعرف على مقترحات المرأة العاملة لتحسين نوعية حياتها.

## 2.4 تساؤلات البحث

تستهدف الدراسة الإجابة على تساؤل رئيسي مؤداه: ما احتياجات المرأة البحرينية العاملة في بعض المؤسسات لتحسين نوعية حياتها؟ ويتضمن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية نجلها فيما يأتي:

- 1- ما الاحتياجات المختلفة الاجتماعية والصحية والاقتصادية للمرأة البحرينية العاملة؟
- 2- ما مستوى نوعية حياة المرأة العاملة من خلال الأبعاد الذاتية والموضوعية؟
- 3- ما أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة لتحسين نوعية حياتها؟
- 4- ما أهم المقترحات التي تقدمها المرأة العاملة لتحسين نوعية حياتها على المستويات: الاجتماعية والصحية والاقتصادية؟

## 2.5 مفاهيم الإجرائية

تحتوي الدراسة الراهنة على ثلاثة مفاهيم: مفهوم الاحتياجات، مفهوم المرأة العاملة، مفهوم نوعية الحياة، يمكننا أن نعرض نماذج من التعريفات لكل مفهوم من هذه المفاهيم والتي تمثل وجهات نظر الباحثين والمفكرين من واقع الدراسات والبحوث والأدبيات النظرية، وذلك للإفادة منها في صياغة تعريف إجرائي لكل مفهوم يتناسب وأهداف الدراسة.

**1- مفهوم الاحتياجات:** يُعد مفهوم الحاجة من أكثر المفاهيم تعقيداً، ويعتبر من المفاهيم التي يصعب تحديدها نظراً لتداخل العديد من العناصر في تحديده مثل العناصر الفنية والعناصر السياسية. كما أنه يختلف من باحث لآخر وفقاً لاختلاف التخصصات العلمية. ومن تلك التعريفات ما يأتي:

يشير معجم العلوم الاجتماعية إلى الحاجة بأنها لفظ يستخدم للإعراب بصفة معينة عما يفتقر إليه الكائن الحي للحفاظ على حياته، كالحاجة إلى الطعام والشراب أو الحماية وتجنب الخطر، على أن الحاجة ليست مجرد الافتقار، بل لا بد من توافر الإحساس الملزم بضرورة تحقيق هذه الحاجة (10).

كما تُعرف عملية تقدير الحاجات في التخطيط الاجتماعي بأنها محاولة لتحديد ما هو مطلوب لضمان استطاعة أي مجتمع أن يسير في مستوى مقبول في مجالات الحياة المختلفة (11). كما تُعرف عملية تقدير الحاجات بأنها طريقة تشمل عمليات جمع البيانات بشكل منهجي للتعرف على طبيعة الظروف أو المشكلات الاجتماعية والموارد المتاحة للتعامل مع المشكلة والعقبات المحتملة، ثم إيجاد الحلول لهذه المشكلات، وعلى ذلك، فإن تقدير الحاجات هو وسيلة فعالة لتحديد كم الحاجات التي لم تتحقق (12). كما تُعرف عملية تقدير الاحتياجات كذلك بأنها عملية لجمع البيانات وتحليلها كمدخل لاكتشاف وتحديد الموارد والخدمات التي يعاني المجتمع من النقص فيها، والعلاقة بين المستويات العامة المتفق عليها والتي من أجلها يوجد اتفاق لتحسين مستوى المسؤولية الاجتماعية (13).

انطلاقاً من التعريفات السابقة يمكن صياغة تعريف إجرائي لتقدير الاحتياجات، وذلك للإشارة إلى جمع المعلومات والبيانات الخاصة بالمرأة العاملة، وتحديد أوجه القصور التي تحول دون إشباع احتياجاتها، ومحاولة استثمار إمكانات المرأة العاملة لمقابلة هذه الاحتياجات في المجالات: الاجتماعية والاقتصادية والصحية.

**2- مفهوم المرأة العاملة:** ثمة اختلافات بين الباحثين والمفكرين في تحديد مفهوم المرأة العاملة، ويرجع ذلك إلى تباين التوجهات النظرية والفكرية لهؤلاء الباحثين من ناحية، وتباين تخصصاتهم العلمية من ناحية أخرى، فضلاً عن اختلاف وتباين أوضاع المرأة العاملة ومكانتها وأدوارها من مجتمع لآخر. ويمكن توضيح بعض التعريفات، وذلك للإفادة منها في صياغة تعريف إجرائي يتناسب وموضوع الدراسة الراهنة.

على المستوى اللغوي، فإن مفهوم المرأة مشتق من فعل "مرا" ومصدرها "المروءة" وتعني كمال الرجولة والإنسانية، ومن هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان (14). وعلى المستوى الاصطلاحي، هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وتقوم في الوقت ذاته بأدوارها الأخرى كأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة (15). كما تُعرف المرأة العاملة أيضاً بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربة المنزل ودور الموظفة (16).

انطلاقاً مما سبق، يمكن تعريف المرأة العاملة إجرائياً بأنها: المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، بقصد تحقيق المنفعة الاقتصادية، وإشباع احتياجاتها الأساسية، وهي تقوم في الوقت ذاته بأدوارها الأسرية كزوجة وربة منزل ومربية ومعلمة ودورها كموظفة في مؤسسة معينة.

**3- مفهوم نوعية الحياة:** ثمة تعريفات متعددة تحاول أن تُعرف نوعية الحياة مثل: السعادة، الرضا، الثروة، القيم، تقدير الذات، وتعريفات أخرى تُعرف نوعية الحياة من خلال المؤشرات الاجتماعية مثل: معدل الإنتاج، الصحة، الرفاهية، الدخل، التعليم، السكن. ولذلك نجد تنوعاً وتبايناً كبيراً في التعريفات الخاصة بنوعية الحياة، فهي أحياناً تُعرف من خلال الوظيفة التي تؤديها للأفراد، أو من خلال المتغيرات أو المكونات التي تشكل بنائها. وفيما يأتي عرض لأهم هذه التعريفات.

تُعرف نوعية الحياة بأنها الإحساس الذي يشعر به الفرد عن جودة حياته ومعيشته، ويترتب عليه إحساسه بالرضا أو عدم الرضا عن الحياة، وإحساسه بالسعادة أو الشقاء، بمعنى أن السعادة أو الشقاء سببهما رضا الفرد عن حياته التي يحياها أو عدم الرضا، ومن ثم فالسعادة تأتي بعد الرضا (17). كما تُعرف أيضاً بأنها مسمى ذاتي يشير إلى الرفاهية الاجتماعية والبيئية التي يعيش فيها الفرد (18).

ويرى " ألسون " Allison أن مفهوم نوعية الحياة يشمل مدى تحقيق الآمال والطموحات التي تقابلها الخبرات وتصورات الأفراد حول وضع الحياة، وتتحدد في سياق الثقافة ونظم القيم التي يعيشون فيها ويؤمنون بها ومعاييرهم وتوقعاتهم وتقييمهم للحالة الراهنة وماهية الأمور والقضايا الهامة بالنسبة لهم (19). وهناك من يرى نوعية الحياة على أنها تشير إلى الصحة والسعادة أو تقدير الذات أو الصحة النفسية أو الرضا عن الحياة (20). وتُعرف نوعية الحياة أيضاً بأنها مجموعة عمليات التفاعل بين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والصحية والبيئية، أي أنها كل ما يؤثر على الفرد وعلى نموه الاجتماعي (21).

انطلاقاً مما سبق، يمكن تعريف نوعية الحياة إجرائياً بأنها " إدراك المرأة العاملة بأن حياتها ودورها في العمل والأسرة والحياة العامة مناسب لتوقعاتها ومحققاً لأهدافها، بما ينعكس بشكل إيجابي على استقلالية الأسرة واستقرارها والتكيف والتوافق الأسري والرضا العام عن الحياة.

## 2.6 الدراسات السابقة:

لقد حظي خروج المرأة للعمل بالعديد من الدراسات والبحوث التي تناولت تأثيره على مختلف الجوانب الحياتية للزوجة العاملة، ولعل تأثيره على الأوضاع الأسرية والعلاقات والتوافق الأسري والزواجي والتنشئة الاجتماعية والعلاقات المتشابكة مع الأنظمة الأسرية الأخرى ومشكلات العنف الأسري والتفكك الأسري بجميع أشكاله البنائية والعاطفية والاجتماعية والنفسية من أهم الموضوعات التي تناولتها تلك الدراسات والبحوث.

انطلاقاً من ذلك، فإن التعرف على نماذج من تلك الدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت قضية المرأة العاملة في بعض المجتمعات يُعد مطلباً مهماً في الدراسة الراهنة، وذلك للكشف عن ما قدمته تلك الدراسات من تحليلات وتفسيرات وما توصلت إليه من نتائج وما طرحته من توصيات يمكن الاستفادة منها في تفسير نتائج الدراسة الراهنة، فضلاً عن الاستفادة أيضاً من الإجراءات المنهجية التي اعتمدت عليها في تحديد منهجية الدراسة، وكذلك الاستفادة من المداخل النظرية التي تبنتها تلك الدراسات في تحديد مدخل نظري يتناسب وأهداف الدراسة الراهنة. ويمكننا أن نعرض لنماذج من الدراسات فيما يأتي:

1- دراسة بعنوان "التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي عام 2021، حيث تناولت الدراسة قضية تمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها، وتحديد العلاقة بين التخطيط لتمكين المرأة العاملة والحصول على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية. وقد

استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل للسيدات العاملات في مديرية التربية والتعليم بمحافظة البحيرة، وهي إحدى المحافظات المصرية، وبلغ عددهن 319 سيدة، وتم جمع البيانات الميدانية من خلال استمارة استبيان. ومن نتائج الدراسة أن من المعوقات التي تواجه تمكين المرأة العاملة في الحصول على حقوقها أن الأماكن المتاحة أمام المرأة العاملة في الجامعات محدودة، فضلاً عن الشعور بالعنصرية من معاملة زملاء في العمل، وأيضاً العادات والتقاليد مقيدة لحرية المرأة الشخصية، إلى جانب أن الأعباء المالية تمنع المرأة العاملة من مباشرة حقوقها في المجتمع (22).

2- دراسة بعنوان: تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة عام 2017، استهدفت الدراسة التعرف على التأثير الإيجابي والسلبي لعمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين، والوصول إلى المقترحات المناسبة للتغلب على سلبيات عمل المرأة المؤثرة على استقرار الأسرة. وتم استخدام المنهج الوصفي، واشتمل مجتمع البحث على الزوجة العاملة التي لها أبناء وزوج المرأة العاملة بمدينة جدة، وبلغت العينة 729 مفردة، وتم جمع بيانات الدراسة الميدانية من خلال استبانة، وأيضاً أداة المجموعات البؤرية والتي تمثلت في ورشة عمل تم عقدها بحضور بعض الخبراء والمختصين والمختصات في مجال التنمية البشرية. ومن نتائج الدراسة أن 64% من العينة أفادوا بأن عمل الزوجة الأم يجعلها تستفيد من زميلاتها في العمل باكتساب خبرات مختلفة في رعاية الأبناء. كما أظهرت النتائج أيضاً أنه بسبب عمل الزوجة الأم، فإن الأطفال يتأثرون بعادات وقيم وسلوكيات الخدم والمربيات وعمال المنزل، مما يؤثر في تكوين شخصياتهم (23).

3- دراسة بعنوان: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت عام 2017، تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على عمل المرأة خارج البيت، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع بيانات الدراسة الميدانية، وبلغ حجم العينة (250) امرأة عاملة بولاية الأغواط بالجزائر، ومن نتائج الدراسة أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على نفسها وزوجها وأبنائها وعلى محيطها الاجتماعي. وقدمت الدراسة بعض المقترحات التي تمكن المرأة العاملة من أدوارها المختلفة (24).

4- دراسة بعنوان: انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأسرة "الزوج والأبناء عام 2016، أكدت الدراسة على أنه بالرغم من أن عمل المرأة يعتبر من الحقوق المشروعة لها لكسب رزقها والمساعدة في تكوين شخصيتها المستقلة واحترامها وتقديرها لذاتها، والاحساس بقيمتها في المجتمع، والشعور بالأمن على مستقبلها ومستقبل أبنائها وأسرتها، إلا أنه أدى إلى تغيرات في طبيعة العلاقات الأسرية والزوجية وتغيرات في اتجاهات المرأة نحو ممارسة دورها الإيجابي، والمطالبة بالقيام بأدوارها أو الأدوار التي كانت من اختصاص الزوج، وأن هذا سيولد بالفعل نوع من الصراعات كنتيجة لمطالبة الزوج بأن تكون الزوجة مساهمة في نفقات الأسرة وتحمل جزءاً من الأعباء الاقتصادية، إضافة إلى ما يحدثه عملها من فراغ داخل البيت، مما يؤثر على الاستقرار العائلي وتغير أنماط العلاقات الأسرية والزوجية (25).

5- دراسة بعنوان: تكيف الزوجين العاملين السعوديين مع متطلبات الحياة الأسرية عام 2015، استهدفت الدراسة التعرف على مدى تكيف الأسرة ذات الزوجين العاملين مع متطلبات الحياة الأسرية، والكشف عن علاقة بعض المتغيرات في التوافق الأسري مثل: النوع، السن، عدد سنوات الزواج، المستوى التعليمي، نوع العمل، مستوى الدخل، نوع السكن، والكشف عن الفروق بين الأزواج والزوجات في التكيف مع متطلبات الحياة الأسرية. وتكونت عينة الدراسة من (220) أسرة، وتم استخدام مقياس التكيف مع متطلبات الحياة الأسرية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين توافق الزوجين العاملين والنوع لصالح الزوجات، وزيادة عدد الأبناء، ومستوى الدخل، وملكية السكن، واختلاف نوعية العمل لدى الزوجات أيضاً. في حين لم تظهر النتائج وجود فروق دالة ترجع إلى اختلاف المستوى التعليمي (26).



6- دراسة بعنوان: العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة العاملة في القطاع الخاص الأردني عام 2015، استهدفت الدراسة توثيق الوضع الحالي للمرأة العاملة في القطاع الخاص، وتحديد القضايا الأساسية التي تؤثر على مشاركتها والوقوف على ظروف العمل للنساء العاملات في ثلاث قطاعات من خلال دراسة حالة تشمل قطاع الدواء، الاتصالات، الانترنت، وخلصت الدراسة إلى إبراز العديد من المعوقات الاجتماعية والقانونية التي تعاني منها المرأة العاملة في بيئة العمل، وطرحت الدراسة بعض الحلول المتعلقة بذلك، وضرورة تفهم المجتمع الأردني لواقع بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع الخاص (27).

7- دراسة بعنوان: مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي عام 2015، استهدفت الدراسة الوصول إلى تفسير لما هو كائن، وذلك من خلال الاطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة العاملة، ومعرفة مختلف المشكلات التي تؤثر على أدائها الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحليل الظاهرة وتفسيرها، وتم استخدام المقابلة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة (274) موظفة، حيث تم اختيار 20% من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية. ومن نتائج الدراسة أن المشكلات الاجتماعية تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، وأن التمييز يعتبر أحد المعوقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، كما أن طول ساعات العمل يجعل المرأة تهمل مسؤولياتها تجاه أسرتها (28).

8- دراسة بعنوان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار عام 2014، استهدفت الدراسة رصد التغيرات التي تتم على مستوى الأسرة نتيجة لانخراط المرأة في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية خارج البيت، وإبراز الدور الحقيقي الذي تلعبه المرأة في التنمية الوطنية، وخاصة المرأة العاملة المتزوجة التي تعيش وقتها في البيت والعمل بصورة متواصلة غير منقطعة، والكشف عن مدى إمكانية توفيق المرأة بين عملها خارج المنزل والأعباء الأسرية بشكل عام. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الباحثة أدوات الملاحظة والمقابلة لجمع البيانات الميدانية، وبلغ حجم العينة 92 امرأة تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة. ومن نتائج الدراسة أن خروج المرأة للعمل خارج بيتها يجعلها تتحمل ما يترتب عن هذا القرار من تبعات ونتائج من الناحية الأسرية والناحية المهنية، فمن الناحية الأسرية هناك خطر يهدد الأسرة كتقصيرها في القيام بحاجات الأبناء أو حاجات الزوج أو شؤون البيت أو الواجبات تجاه الأقارب. أما من الناحية المهنية، فهي تحت مطرقة تصرف المشرفين بسبب تكرار الغيابات أو التأخير عن العمل نظراً لانشغالها بأمر البيت (29).

### تعليق على الدراسات السابقة:

نستنتج من العرض السابق، أن تلك الدراسات والبحوث قد تناولت بعض قضايا ومشكلات المرأة العاملة من زوايا متعددة تتعلق بمدى تأثير خروج المرأة للعمل على أدوارها سواء في المنزل أم في العمل، وكذلك مدى تأثير خروجها للعمل على التنشئة الاجتماعية للأبناء من ناحية، وعلى الترابط والاستقرار الأسري من ناحية أخرى. كما أن معظم هذه الدراسات قد اعتمدت على المنهج الوصفي في تحليل تلك الظواهر وتفسيرها، وبعضها استخدم المسح الاجتماعي سواء الشامل أم بالعينة، كما اعتمدت معظمها كذلك على تنوع أدوات جمع البيانات الميدانية ما بين الاستبانة والمقابلة. وقد توصلت تلك الدراسات إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المهمة التي يمكن الاستفادة منها على المستوى التطبيقي.

ولقد استفادت الباحثة من تلك الدراسات والبحوث في تعريف المفاهيم وتحديد الأهداف والتساؤلات، والإجراءات المنهجية والمداخل النظرية التي انطلقت منها بعض الدراسات، ومن ثم في تحديد مدخل نظري يتناسب وموضوع الدراسة، مع الوضع في الحسبان أن موضوع الدراسة الراهنة يتعلق بالكشف عن احتياجات المرأة العاملة البحرينية وعلاقة ذلك بتحسين نوعية حياتها على المستويين العائلي والمهني، وخاصة أن المجتمع البحريني يفتقر لمثل هذه الدراسات الاجتماعية المتخصصة.

هذا إضافة إلى أن الباحثة قد استفادت من تلك الدراسات بمقارنة نتائج دراستها مع نتائج تلك الدراسات، وذلك للكشف عن أوجه الاتفاق والاختلاف بين دراستها والدراسات السابقة، ومن ثم إبراز أهمية هذه الدراسة بالنسبة للدراسات السابقة كمبررات لإجراء الدراسة بشقيها النظري والميداني، للوصول إلى صياغة مجموعة من المقترحات والتوصيات الإجرائية التي يمكن الاستفادة منها على المستوى التخطيطي والتموي.

## 2.7 المداخل النظرية المفسرة لقضايا المرأة:

مجتمع البحث يشمل عينة من الأطفال المقبلين على مرحله المراهقة (من سن ٨ الى ١٥ عام) بلغت (270) وآرائهم حول لعبة مومو وهل تم تعاملهم مع اللعبة من قبل أم هل يعلموا بها حتى دون التعامل معها، وقد تم تقسيم العينة الى فئات :

- الفئة الأولى: المستخدمين للعبة ولكن لم يتم اكتمال جميع مراحل اللعبة (العينة المستهدفة) ٢٠٥ طفلاً
- الفئة الثانية : لديه علم ومعرفة مسبقه باللعبة دون التعامل معها ٦٥ طفلاً.

واستهدفت الباحثتان من خلال الدراسة التعرف على رأى عينة الدراسة حول موضوعها لما له من أهمية في التصدي لمثل هذه الألعاب مع كم الحملات التسويقية الضخمة التي تقوم بالإعلان والترويج لها بالرغم من أثارها السلبية .

## 2.8 الإجراءات المنهجية للدراسة

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الإجراءات المنهجية تتمثل في الآتي:

أ- نوع الدراسة والمنهج: تُعد الدراسة دراسة وصفية تحليلية، ومن ثم، فإن المنهج الوصفي التحليلي يُعد أسلوباً منهجياً ملائماً، وذلك للتعرف على احتياجات المرأة العاملة لتحسين نوعية حياتها، والكشف عن أهم المعوقات التي قد تحول دون ذلك، وأيضاً معرفة المقترحات التي يمكن من خلالها تفعيل دور المؤسسات التي تعمل فيها المرأة لإشباع كافة احتياجاتها بما يضمن تحسين نوعية حياتها. وبالنسبة للمجال المكاني: تم اختيار بعض من المؤسسات الحكومية والخاصة (التعليمية والصحية والاجتماعية والصناعية) كمجال للدراسة الميدانية في مدينة المنامة ، وتم اختيار هذه المؤسسات بطريقة عمدية وفقاً لعدد من الاعتبارات منها: المجال الذي تعمل فيه المؤسسة (التعليمية والصحية والاجتماعية والصناعية) ، حجم المؤسسة وعدد العاملين فيها. أما بخصوص عينة الدراسة: فقد تم اختيار عينة غير عشوائية بالطريقة العمدية من النساء العاملات في تلك المؤسسات بواقع (243) امرأة وقد تم اختيار العينة وفقاً لعدة معايير تتمثل في: اختلاف المستويات العمرية والاجتماعية والوظيفية والتعليمية، فضلاً عن اختلاف الظروف السكنية وكذلك مستوى خبراتهن في مجال العمل ، مما يعكس التنوع بين افراد العينة التي تم اختيارها. وقد تمت الإجابة على تساؤلات الاستبيان من قبل (243) امرأة موزعات على مؤسسات القطاعين الحكومي 60,7%، و36,4% في مؤسسات القطاع الخاص، بينما لم يُمثل القطاع الأهلي في العينة. وفيما يتعلق بأداة جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني (جوجل فورم) كأداة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، حيث تضمن الاستبيان مجموعة من المحاور الرئيسية والتساؤلات الفرعية تعكس أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وتشتمل على ما يأتي: البيانات الأساسية (السن، الحالة الاجتماعية، مدة الزواج، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، الوظيفة، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، إجمالي الدخل الشهري، نوع المسكن، عدد الغرف في المسكن)، تقدير الاحتياجات الاجتماعية للمرأة العاملة من أهمها: أن المؤسسة تمنح المرأة العاملة أجازة عند الحاجة إليها، أن يعامل الرؤساء النساء العاملات معاملة جيدة، أن يتيح الرؤساء الفرصة للنساء العاملات للتعبير عن آرائهن ومقترحاتهن في مجال العمل. أما الاحتياجات الاقتصادية فمن أهمها: أن الدخل الشهري لا يتناسب وتلبية احتياجاتهن الضرورية، أن النساء العاملات في بعض الأحيان يعتمدن على القروض لتلبية احتياجات أسرهن، أن ارتفاع أسعار السكن لا يتناسب مع دخلهن الشهري. وتمثلت أهم الاحتياجات الصحية في: أن يحصلن على الخدمات الصحية في عيادات التأمين الصحي بسهولة، أن يتم الكشف الطبي للنساء

العاملات بصفة دورية، أن يتوافر في المؤسسة خدمة الإسعافات الأولية. البعد الذاتي والبعد الموضوعي لتحسين نوعية حياة المرأة العاملة، المعوقات التي تواجه المرأة العاملة والتي قد تحول دون تحسين نوعية حياتها، وأخيراً مقترحات عينة الدراسة حول طرق وأساليب تحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة في المؤسسات وبصورة عامة. وبالنسبة لأساليب تحليل البيانات: قامت الباحثة بعملية تحليل البيانات احصائياً من خلال برنامج (SPSS) والحصول على التكرارات ومربع كاي T-Test وذلك للكشف عن العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة وبعض التساؤلات الفرعية، بهدف تحليلها تحليلًا كميًا.

## 2.9 الدراسة الميدانية

### تحليل البيانات وتفسيرها واستخلاص النتائج والتوصيات: أولاً: خصائص عينة الدراسة:

كشفت التحليلات الإحصائية لبيانات الدراسة الميدانية أن هناك تبايناً في البيانات الخاصة بمتغير السن، حيث تبين أن الفئة العمرية من (30- أقل من 40 سنة)، قد جاءت في المرتبة الأولى بنسبة استجابات بلغت 45,0% من مجموع العينة، تليها في المرتبة الثانية الفئة العمرية (40-أقل من 50 سنة)، بنسبة استجابات بلغت 36,1%، بينما بلغت نسبة الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) 11,8% من مجموع الاستجابات. وأخيراً الفئة العمرية (20-أقل من 30 سنة) بنسبة استجابات بلغت 7,1% من مجموع العينة. ولا شك في أن تباين مستويات أعمار المبحوثات سوف يؤثر في آرائهن ووجهات نظرهن في قضايا الدراسة.

وفيما يتعلق بمتغير الحالة الاجتماعية، فقد أوضحت بيانات الدراسة الميدانية أن الغالبية العظمى من المبحوثات قد جاءت في فئة متزوجة، وبلغت نسبتهن 84,5% من إجمالي العينة، تليها في الترتيب فئة عزباء بنسبة بلغت 8,4%، وفي المرتبة الثالثة جاءت فئة أرملة بنسبة استجابات 8,0%، وأخيراً فئة مطلقة بنسبة استجابات بلغت 3,6% من مجموع الاستجابات. أما بالنسبة لمتغير مدة الزواج، فقد اتضح من البيانات الميدانية تفاوت مدة الزواج بالنسبة للمبحوثات، حيث جاءت الفئة (10- أقل من 15 سنة) في المرتبة الأولى، بنسبة بلغت 26,1%، بينما احتلت الفئة (15- أقل من 20 سنة) المرتبة الثانية بنسبة بلغت 21,8%. أما الفئة (5- إلى أقل من 10 سنوات)، فقد احتلت المرتبة الثالثة بنسبة استجابات بلغت 14,7%. أما الفئة (25 سنة فأكثر) فقد جاءت في المرتبة الرابعة بنسبة استجابات بلغت 11,3%. في حين بلغت نسبة الفئة (20- أقل من 25 سنة) 10,5% من مجموع الاستجابات. وأخيراً جاءت الفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة استجابات بلغت 7,1%. أما بالنسبة لمتغير عدد الأبناء، فقد كشفت البيانات أن من لديهم أقل من 3 أبناء، قد احتلت المرتبة الأولى، حيث بلغت نسبة الاستجابات 42,9%، تليها نسبة النساء اللاتي لديهن 3-أقل من 5 أبناء 39,1%، ثم فئة من ليس لديهن أبناء بنسبة بلغت 13,9% من مجموع العينة. وأخيراً فئة من لديهم 5 أبناء فأكثر بنسبة بلغت 4,2% من مجموع الاستجابات.

ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة يتراوح عدد أبنائهن ما بين أقل من 3 أبناء حتى أقل من 5 أبناء قد بلغت نسبتهن الإجمالية 82,0% من إجمالي عينة الدراسة، وهو الأمر الذي يشير إلى أن حجم أسرهن يتراوح بين الصغير والمتوسط، وأن الأسر التي يزيد عدد أبنائهم عن 5 أبناء فأكثر يعتبر محدوداً بين أفراد العينة.

وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي، فقد كشفت البيانات الميدانية أن النساء الحاصلات على شهادات جامعية، قد بلغت نسبتهن 49,2% من مجموع الاستجابات، تليها في الترتيب نسبة النساء الحاصلات على شهادة الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه) بنسبة استجابات بلغت 28,6% من مجموع الاستجابات. أما نسبة النساء الحاصلات على شهادات الدبلوم والثانوية العامة، فقد جاءت على النحو التالي 16,0%، 6,3% على التوالي. ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من المبحوثات قد حصلن على مستويات تعليمية مرتفعة، حيث بلغت نسبتهن الإجمالية 77,8% من مجموع العينة، وهو ما يشير إلى ارتفاع المستوى التعليمي للغالبية العظمى من النساء عينة الدراسة، الأمر الذي

يعني ارتفاع مستوى وعيهم الثقافي ومن ثم التأثير على وجهات نظرهم فيما يتعلق باحتياجات المرأة العاملة ونوعية حياتهم، فضلاً عن آرائهم في المتغيرات الأخرى المطروحة في الدراسة والتي تشكل محاورها الأساسية.

**أما بالنسبة لمتغير الوظيفة،** فإن البيانات الميدانية تكشف عن مدى التنوع والتباين في وظائف النساء عينة الدراسة، حيث احتلت الوظائف التخصصية المرتبة الأولى، بنسبة استجابات بلغت 37,0%، تليها الوظائف الإدارية المتوسطة، بنسبة استجابات بلغت 25,6%، ثم الوظائف الإدارية العليا بنسبة استجابات بلغت 23,1%، ثم الوظائف الفنية بنسبة استجابات بلغت 11,8%، وأخيراً هيئة تدريس جامعات بنسبة استجابات بلغت 2,5% من مجموع الاستجابات. ولا شك في أن تنوع وتباين الوظائف قد جاء انعكاساً لتباين المستويات التعليمية للنساء عينة الدراسة.

كما بينت استجابات النساء عينة الدراسة تفصيلاً لكل هذه الوظائف، حيث تمثلت **الوظائف الإدارية العليا** في: مديرة، مديرة موارد بشرية، مستشارة، مديرة علاقات الزبائن، رئيس البحوث الإحصائية، مراقب إحصاءات مالية، رئيس قسم الحسابات، مستشار قانوني، صاحبة مختبر، ومديرة مدرسة. في حين جاء تصنيف **الوظائف الإدارية المتوسطة** على النحو الآتي: موظفة، سكرتيرة، مسؤول في قسم الموارد البشرية، مشرفة إدارية، مسؤول شؤون عاملين، منسق طبي، مساعد خدمات طبية، اداري جودة، ورئيس مكتب. أما الوظائف الفنية فقد تمثلت في: فني مختبر، فني معلومات، فني اداري، مُدخل بيانات، ممرضة، مشرفة تمرريض، مساعد خدمات طبية، فنية هندسة مدنية. وأخيراً جاءت **وظائف هيئة التدريس** على النحو الآتي: أستاذ مساعد، أستاذة جامعية، محاضر.

أما من حيث **طبيعة العمل**، فقد أوضحت البيانات أن غالبية النساء عينة الدراسة تعملن في القطاع الحكومي، حيث بلغت نسبتهن 61,8%، يليه العاملات في القطاع الخاص، وقد بلغت نسبتهن 35,7%، وهو ما يشير إلى أن العمل في القطاع الحكومي يحتل أهمية أكبر بالنسبة للنساء عن العمل في القطاع الخاص، وذلك لما يوفره من مزايا بالنسبة لهن. كما كشفت بيانات الدراسة الميدانية أيضاً تنوع وتباين **سنوات الخبرة** لدى النساء عينة الدراسة، فبالنسبة للنساء اللاتي لديهن خبرة تتراوح ما بين 10-15 سنة، فقد بلغت نسبتهن 27,7% من اجمالي العينة، تليها نسبة النساء اللاتي لديهن خبرة تتراوح ما بين 15-20 سنة، وقد بلغت 23,1%، ثم النساء اللاتي لديهن خبرة تزيد عن 20 سنة، بنسبة بلغت 22,7% من مجموع العينة. أما النساء اللاتي تتراوح خبراتهن ما بين 6-10 سنوات، فقد بلغت نسبتهن 17,6%. وتشير البيانات إلى تنوع وتباين سنوات خبرة النساء في مجال العمل، وهو الأمر الذي يوضح مدى تأثير هذا التنوع والتباين على احتياجاتهن وتصوراتهن عن المتطلبات الضرورية لتحسين نوعية حياتهن على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والصحي.

وفيما يتعلق بمستويات **الدخل الشهري** بالنسبة للنساء عينة الدراسة، فإن البيانات تعكس أيضاً مدى التنوع والتباين في مستويات الدخل، حيث أوضحت البيانات أن النساء في فئة الدخل من 500 - 1000 دينار شهراً قد جاءت في المرتبة الأولى بنسبة استجابات بلغت 40,3% من مجموع الاستجابات. تليها فئة الدخل من 1000 - أقل من 2000 دينار شهرياً، وذلك بنسبة استجابات 23,1%، ثم جاءت في المرتبة الثالثة النساء اللاتي يزيد دخلهن الشهري عن 2000 دينار، حيث بلغت نسبتهن 12,6%. أما النساء اللاتي يتراوح دخلهن ما بين 1500 - أقل من 2000 دينار، فقد بلغت نسبتهن 12,2%. وأخيراً نسبة النساء اللاتي يقل دخلهن الشهري عن 500 دينار، فقد بلغت 11,8% من مجموع الاستجابات.

ولا شك في تباين مستويات الدخل يعكس إلى حد كبير تباين المستويات التعليمية والوظيفية لعينة الدراسة، ومن ثم، تباين الظروف الاقتصادية والاجتماعية وأنماط المعيشة لأسر النساء عينة الدراسة، وهو الأمر الذي يعكس تنوع وتباين احتياجاتهن الاجتماعية والاقتصادية والصحية، مما يؤثر بشكل واضح على تصوراتهن حول نوعية حياتهن ومقترحاتهن حول الوسائل والأساليب الملائمة لتحسين نوعية حياتهن وظروفهن المعيشية من جانب والعائلية والمهنية من جانب آخر،

وفيما يتعلق بالظروف السكنية للنساء عينة الدراسة، فقد أوضحت البيانات مدى الاختلاف والتنوع في نوعية المسكن، حيث بلغت نسبة النساء اللاتي يقمن في فيلات 42,9% من إجمالي عينة الدراسة، بينما بلغت نسبة النساء اللاتي يقمن في شقة 20,2%، في حين بلغت نسبة النساء اللاتي يقمن مسكن حكومي 16,8%، أما نسبة النساء اللاتي يقمن في شقة ضمن عمارة تضم عائلة واحدة 14,7% من إجمالي العينة، وأخيراً جاءت نسبة النساء اللاتي يقمن في فيلا ضمن فلل مشتركة في فناء واحد 5,5% فقط من إجمالي العينة. ومن جانب عدد الغرف المتوفرة في المسكن، فقد أوضحت البيانات الميدانية أن 43,7% من عينة الدراسة يقمن في مساكن تضم غرفتين أو ثلاث غرف، بينما أشارت 38,2% من النساء عينة الدراسة أنهن يقمن في مساكن تضم أربع أو خمس غرف. وأخيراً توضح البيانات الميدانية أن نسبة النساء اللاتي يقمن في مساكن تضم أكثر من خمس غرف قد بلغت 18,1% من إجمالي العينة.

ويتضح من تلك البيانات مدى الفروق في المستويات السكنية للنساء عينة الدراسة، الأمر الذي يعكس تباين مستوياتهن وظروفهن الاجتماعية والاقتصادية والمعيشية، ومن ثم تباين احتياجاتهن بما يحقق لهن مستويات معيشية من ناحية، وتباين تطلعاتهن الفرص لتحسين نوعية حياتهن على المستويات المختلفة الاجتماعية والاقتصادية والصحية، وهو ما سيتضح من تحليل البيانات الميدانية التي ستعكس وجهات نظرهن وآرائهن حول هذه القضايا. ويتضح ذلك من البيانات المبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (1) يوضح خصائص عينة الدراسة.

السن	ك	%
20- أقل من 30 سنة	17	7,1
30- أقل من 40	107	45,0
40- أقل من 50	86	36,1
من 50 فأكثر	28	11,8
الإجمالي	238	100,0
الحالة الاجتماعية	ك	%
عزباء	20	8,4
متزوجة	201	84,5
مطلقة	15	6,3
أرملة	2	8,0
الإجمالي	238	100,0
مدة الزواج	ك	%
أقل من 5 سنوات	17	7,1
5- أقل من 10	35	14,7

26,1	62	10- أقل 15
21,8	52	15- أقل من 20
10,5	25	20- أقل من 25
11,3	27	25 سنة فأكثر
8,4	20	لا يوجد
100,0	238	الإجمالي
%	ك	عدد الأبناء
42,9	102	أقل من 3 أبناء
39,1	93	3- أقل من 5
4,2	10	5 أبناء فأكثر
13,9	33	لا يوجد
100,0	238	الإجمالي
%	ك	المؤهل العلمي
16,0	38	دبلوم
6,3	15	ثانوية عامة
49,2	117	جامعي
28,6	68	دراسات عليا (ماجستير أو دكتوراه)
100,0	238	الإجمالي
%	ك	الوظيفة
23,1	55	وظائف إدارية عليا
37,0	88	وظائف تخصصية
25,6	61	وظائف إدارية متوسطة
11,8	28	وظائف فنية
2,5	6	هيئة تدريس جامعات
100,0	238	الإجمالي
%	ك	طبيعة العمل
61,8	147	حكومي

35,7	85	خاص
2,5	6	اهلي
100,0	238	الإجمالي
%	ك	سنوات الخبرة
8,8	21	1- 5 سنوات
17,6	42	6- 10 سنوات
27,7	66	10- 15 سنة
23,1	55	15- 20 سنة
22,7	54	20 سنة فأكثر
100,0	238	الإجمالي
%	ك	إجمالي الدخل الشهري
11,8	28	أقل من 500 دينار
40,3	96	500- أقل من 1000 دينار
23,1	55	1000- أقل 1500 دينار
12,2	29	1500- أقل من 2000 دينار
12,6	30	2000 دينار فأكثر
100,0	238	الإجمالي
%	ك	نوع المسكن
42,9	102	فيلا مستقلة
5,5	13	فيلا ضمن فلل مشتركة في فناء واحد
20,2	48	شقة
14,7	35	شقة ضمن عمارة تضم عائلة واحدة
16,8	40	إسكان حكومي
100,0	238	الإجمالي
%	ك	عدد الغرف في المسكن
43,7	104	2-3 غرفة
38,2	91	4-5 غرفة

5 فأكثر	43	18,1
الإجمالي	238	100,0

### ثانياً: تنمية مهارات المرأة العاملة:

لا شك في أن تنمية قدرات المرأة العاملة ومهاراتها تمثل إحدى الاحتياجات الأساسية، وذلك لزيادة مكانتها على المستوى المهني، ومن ثم تمكينها من القيام بأدوارها الوظيفية بمستوى أفضل. وقد أوضحت بيانات الدراسة الميدانية أن نسبة النساء العاملات اللاتي حصلن على دورات تدريبية في مجال العمل بلغت 93,7% من إجمالي عينة الدراسة، في حين لم تتجاوز نسبة النساء العاملات اللاتي لم يحصلن على أية دورات تدريبية في مجال العمل 3,6% فقط من إجمالي العينة. أما فيما يتعلق بنوعية أنهن قد حصلن على دورات تدريبية عامة. أما من حصلن منهن على دورات في مجال الكمبيوتر، فقد بلغت نسبتهن 3,1%، وأخيراً نسبة من حصلن على دورات لغة إنجليزية، بلغت 1,8% من إجمالي العينة. ويتضح من تلك البيانات مدى حرص الغالبية العظمى من النساء العاملات عينة الدراسة على تنمية مهاراتهم المهنية من خلال الحصول على دورات تدريبية متخصصة في مجال العمل أو الحصول على دورات عامة تقيدهم في مجال الوظائف التي يشغلونها. أما فيما يتعلق بالجهات المنظمة لتلك الدورات التدريبية، فقد أوضحت البيانات الميدانية أن هناك تنوع في تلك الجهات، حيث تبين أن مراكز التدريب في المؤسسات، قد جاءت في المرتبة الأولى، حيث بلغت نسبة النساء العاملات اللاتي حصلن على دورات من تلك المراكز 70,9% من إجمالي العينة، بينما بلغت نسبة النساء الحاصلات على دورات تدريبية من مراكز تدريب خاصة متخصصة 24,2% من إجمالي العينة. أما نسبة النساء العاملات اللاتي حصلن على دورات تدريبية من مراكز تدريب في الوزارة التابع لها المؤسسة 3,1%، وأخيراً نسبة النساء اللاتي حصلن على دورات تدريبية من مراكز أخرى دولية، قد بلغت 1,8% من إجمالي العينة. والبيانات المبينة في الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول رقم (2) يوضح الدورات التدريبية وأنواعها والجهات المنظمة.

الحصول على دورات تدريبية في مجال العمل	ك	%
نعم	223	93,7
لا	15	6,3
المجموع	238	100,0
نوعية الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها	ك	%
دورات متخصصة في مجال عملي	158	70,9
دورات تدريبية عامة	54	24,2
دورات في مجال الكمبيوتر	7	3,1
دورات لغة إنجليزية	4	1,8
المجموع	223	100,0



الجهات المنظمة للدورات التدريبية	ك	%
مركز التدريب في المؤسسة	158	70,9
مراكز تدريب خاصة متخصصة	54	24,2
مراكز تدريب في الوزارة التابع لها المؤسسة	7	3,1
أخرى (مراكز تدريب دولية )	4	1,8
المجموع	223	100,0

### ثالثاً: تقدير احتياجات المرأة العاملة:

#### 1- الاحتياجات الاجتماعية للمرأة العاملة من وجهة نظر عينة الدراسة:

أوضحت بيانات الدراسة الميدانية أن ثمة مجموعة من الاحتياجات الاجتماعية للمرأة العاملة البحرينية من وجهة نظر النساء عينة الدراسة، حيث جاء ترتيب تلك الاحتياجات حسب درجة أهميتها على النحو الآتي: في المرتبة الأولى متغير (علاقتي بزملائي يسودها الود والاحترام)، وذلك بنسبة استجابات بلغت 78,6% من مجموع الاستجابات. تليها في المرتبة الثانية (تمنح المؤسسة أجازة للمرأة العاملة عند الحاجة إليها)، بنسبة استجابات بلغت 69,3%. أما متغير (يعاملنا الرؤساء معاملة جيدة)، فقد احتل المرتبة الثالثة بنسبة استجابات بلغت 66,0%. وفي المرتبة الرابعة جاء متغير (يتيح لنا الرؤساء الفرصة للتعبير عن آرائنا ومقترحاتنا في مجال العمل)، بنسبة استجابات بلغت 62,2%. أما متغير (تقيم المؤسسة حفلات للعاملين في المناسبات الاجتماعية والوطنية)، فقد جاء في المرتبة الخامسة حيث بلغت نسبة الاستجابات 32,4% من مجموع الاستجابات. أما الاحتياجات الأخرى والمتمثلة في: (أشارك زملائي في المناسبات الخاصة بهم، يشارك الرؤساء الموظفين في المناسبات الاجتماعية الخاصة بهم، نحتاج لمن يحل النزاعات التي تنشأ بيننا في العمل)، وذلك بنسب استجابات متقاربة إلى حد كبير 28,2%، 19,7%، 19,3% على التوالي. والبيانات المبينة بالجدول الآتي توضح ذلك.

جدول رقم (3) يوضح الاحتياجات الاجتماعية للمرأة العاملة من وجهة نظر المبحوثات.

المتغيرات	ك	%
علاقتي بزملائي يسودها الود والاحترام	187	78,6
تمنح المؤسسة أجازة للمرأة العاملة عند الحاجة إليها	165	69,3
يعاملنا الرؤساء معاملة طيبة	157	66,0
يتيح لنا الرؤساء الفرصة للتعبير عن آرائنا ومقترحاتنا في مجال العمل	148	62,2
تقيم المؤسسة حفلات للعاملين في المناسبات الاجتماعية والوطنية	77	32,4
أشارك زملائي في المناسبات الخاصة بهم	67	28,2

19,7	47	يشترك الرؤساء الموظفين في المناسبات الاجتماعية الخاصة بهم
19,3	46	أحتاج لمن يحل النزاعات التي تنشأ بيننا أثناء العمل
16,0	38	يتوافر في المؤسسة عدد كاف من الأخصائيين الاجتماعيين
-	238	عدد المستجيبين

\*اختيار أكثر من استجابة

كما أوضحت البيانات الميدانية في متغير (أخرى) مجموعة من الاحتياجات تمثلت في: ورش للاحترام المفقود، برامج لها علاقة بمجال العمل، نريد ساعات العمل المرنة، وجود مراكز حاضنة لأطفال العاملات، تقديم فرص للتطوير من خلال تنوع البرامج، الأم العاملة تحتاج لاهتمام أكبر، التخلص من الثقافة الرجولية، الاستفادة من العمل عن بعد للمرأة العاملة الحامل، فتح حضانات في أماكن العمل، المساواة في منح الترقيات، تقليل عدد ساعات العمل للمرأة العاملة، الدوام المرن لتمكين المرأة من الموازنة بين العمل والبيت.

## 2- الاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة من وجهة نظر المبحوثات:

كشفت بيانات الدراسة الميدانية عن وجهات نظر النساء عينة الدراسة في أهم الاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة، حيث جاء ترتيب تلك الاحتياجات حسب درجة أهميتها على النحو الآتي: في المرتبة الأولى جاء متغير (الدخل الشهري لا يتناسب واحتياجاتي الضرورية)، بنسبة استجابات بلغت 53,8% من مجموع الاستجابات، يليه في المرتبة الثانية متغير (أعتمد على القروض أحياناً لتلبية احتياجاتي أسرتي)، وذلك بنسبة استجابات بلغت 44,1%. وفي المرتبة الثالثة جاء متغير (دخلي الشهري لا يتحمل نفقات الأبناء)، وبلغت نسبة الاستجابات المعبرة عن تلك الحاجة 39,5% من مجموع الاستجابات. أما المتغير (لا أستطيع تلبية كافة احتياجات أفراد أسرتي)، حيث بلغت نسبة الاستجابات 36,6% من مجموع الاستجابات. أما الاحتياجات الأخرى (دخلي الشهري لا يتحمل مصروفات أبنائي، ارتفاع أسعار السكن لا تتناسب مع دخلي الشهري، الدخل لا يكفي نفقات علاج أفراد أسرتي)، بنسب 26,1%، 23,1%، 14,7% من مجموع الاستجابات على التوالي. والبيانات الواردة بالجدول الآتي توضح ذلك.

جدول رقم (4) يوضح الاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة من وجهة نظر المبحوثات.

المتغيرات	ك	%
الدخل الشهري لا يتناسب واحتياجاتي الضرورية	128	53,8
اعتمد على القروض أحياناً لتلبية احتياجاتي أسرتي	105	44,1
الدخل لا يكفي نفقات علاج أفراد أسرتي	35	14,7
دخلي الشهري لا يتحمل مصروفات أبنائي	62	26,1

23,1	55	ارتفاع أسعار السكن لا يتناسب مع دخلي الشهري
36,6	87	لا أستطيع تلبية كافة احتياجات أفراد أسرتي
39,5	94	دخلي الشهري لا يتحمل نفقات تعليم الأبناء
-	238	عدد المستجيبين

\*اختيار أكثر من استجابة

ومن الاحتياجات الاقتصادية الأخرى التي أشارت إليها النساء عينة الدراسة في متغير (أخرى) يجب أن يتناسب الدخل الشهري مع تلبية احتياجاتي، عدم وجود زيادة شهرية أو سنوية للدخل.

وفيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين الحالة الاجتماعية والاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة، كشفت التحليلات الإحصائية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 والنسبة لمتغير (دخلي الشهري لا يتحمل نفقات تعليم الأبناء)، وقد جاءت تلك الفروق لصالح النساء الأرامل، حيث بلغت نسبتها 50,0%. وذلك على حساب فئة المتزوجة والتي بلغت 43,8%، وفئة المطلقة، والتي بلغت نسبة الاستجابات 26,7%. كما أوضحت التحليلات المبينة في الجدول ذاته عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01 بالنسبة للمتغير (دخلي الشهري لا يتحمل مصروفات أبنائي)، وقد جاءت تلك الفروق لصالح فئة المتزوجة بنسبة استجابات بلغت 29,9%، بينما بلغت النسبة لفئة المطلقة 13,3%. وهذا يعني أن الدخل الشهري لا يكفي لتلبية نفقات تعليم الأبناء بالنسبة للنساء الأرامل، وأنه لا يكفي لتلبية مصروفات الأبناء بالنسبة للنساء المتزوجات. ويتضح ذلك من بيانات الجدول الآتي:

جدول رقم (5) يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية والاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة.

المتغيرات	عزباء		متزوجة		مطلقة		أرملة		كا <sup>2</sup>
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
الدخل الشهري لا يتناسب واحتياجاتي الضرورية	13	65,0	105	52,2	8	53,3	2	100,0	2,925
اعتمد على القروض أحيانا لتلبية احتياجات أسرتي	8	40,0	87	43,3	9	60,0	1	50,0	1,757
الدخل لا يكفي نفقات علاج أفراد أسرتي	1	5,0	33	16,4	1	6,7	0	0	3,089
دخلي الشهري لا يتحمل مصروفات أبنائي	0	0	60	29,9	2	13,3	0	0	10,516**

2,501	0	0	13,3	2	24,9	50	15,0	3	ارتفاع أسعار السكن لا يتناسب مع دخلي الشهري
4,669	50,0	1	33,3	5	38,8	78	15,0	3	لا أستطيع تلبية كافة احتياجات أفراد أسرتي
*12,629	50,0	1	26,7	4	43,8	88	0	0	دخلي الشهري لا يتحمل نفقات تعليم الأبناء
	-	2	-	15	-	201	-	20	عدد المستجيبين ن = 238

\* دالة عند مستوى 0,01

\*\* دالة عند مستوى 0,05

وفيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين المؤهل العلمي والاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة، فقد كشفت التحليلات الإحصائية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بالنسبة للمتغير (الدخل الشهري لا يتناسب واحتياجاتي الضرورية)، وقد جاءت تلك الفروق لصالح فئة المؤهل التعليمي الثانوية العامة، بنسبة استجابات بلغت 100%، مقارنة بفئة المستوى التعليمي الدبلوم، والتي بلغت نسبتها 68,4%، بينما بلغت نسبة المتغير لفئة الدراسات العليا 54,4%، وأخيراً بالنسبة لفئة الجامعي 42,7%.

كما تكشف التحليلات أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,000 بالنسبة للمتغير: (أعتمد على القروض أحياناً لتلبية احتياجاتي أسرتي)، حيث جاءت الفروق لصالح فئة المؤهل التعليمي الثانوية العامة، بنسبة بلغت 73,3%، بينما بلغت بالنسبة لفئة الحاصلات على الدبلوم 50,0%، وفئة الحاصلات على المؤهل الجامعي 46,2%، وأخيراً بالنسبة لفئة الحاصلات على الدراسات العليا 30,9%. كما كشفت التحليلات أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,000 بالنسبة للمتغير (ارتفاع أسعار السكن لا يتناسب مع دخلي الشهري)، حيث جاءت تلك الفروق لصالح فئة المؤهل التعليمي الجامعي بنسبة بلغت 30,85 مقارنة بالنسب التي حصلت عليها الفئات التعليمية الأخرى. وأوضحت التحليلات كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,000 بالنسبة للمتغير (لا أستطيع تلبية احتياجات أفراد أسرتي)، حيث جاءت تلك الفروق لصالح فئة المؤهل الدراسي الدبلوم، بنسبة استجابات بلغت 57,9%، مقارنة بفئة التعليم الجامعي والتي بلغت نسبتها 35,9%، وفئة الثانوية العامة والتي بلغت 33,3%، وأخيراً فئة الدراسات العليا 26,5%. وتشير تلك التحليلات إلى أن ثمة علاقة بين ارتفاع أو انخفاض المستوى التعليمي للمبحوثات وتحديدهن للاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة. والبيانات الموضحة في الجدول الآتي توضح ذلك.

جدول رقم (6) يوضح العلاقة بين المؤهل العلمي والاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة.

المتغيرات	دبلوم		ثانوية عامة		جامعي		دراسات عليا		كا <sup>2</sup>
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	

*21,921	54,4	37	42,7	50	100,0	15	68,4	26	الدخل الشهري لا يتناسب واحتياجاتي الضرورية
**10,755	30,9	21	46,2	54	73,3	11	50,0	19	اعتمد على القروض احيانا لتلبية احتياجات أسرتي
1,208	17,6	12	12,8	15	20,0	3	13,2	5	الدخل لا يكفي نفقات علاج أفراد أسرتي
2,382	20,6	14	26,5	31	26,7	4	34,2	13	دخلي الشهري لا يتحمل مصروفات أبنائي
**8,873	19,1	13	30,8	36	6,7	1	13,2	5	ارتفاع أسعار السكن لا يتناسب مع دخلي الشهري
**10,532	26,5	18	35,9	42	33,3	5	57,9	22	لا أستطيع تلبية كافة احتياجات أفراد أسرتي
2,597	41,2	28	40,2	47	20,0	3	42,1	16	دخلي الشهري لا يتحمل نفقات تعليم الأبناء
	-	68	-	117	-	15	-	38	عدد المستجيبين ن = 238

\* دالة عند مستوى 0,000

\*\* دالة عند مستوى 0,05

### 3- الاحتياجات الصحية للمرأة العاملة من وجهة نظر المبحوثات:

كشفت البيانات الميدانية أن ثمة مجموعة من الاحتياجات الصحية للمرأة العاملة من وجهة نظر النساء عينة الدراسة، حيث جاء ترتيبها حسب درجة أهميتها على النحو الآتي: احتل المتغير (الحصول على الخدمات الصحية في عيادات التأمين الصحي بسهولة) المرتبة الأولى بين الاحتياجات الأخرى، حيث بلغت نسبة الاستجابات 70,6% من مجموع الاستجابات. بينما جاء المتغير (الكشف الطبي للمرأة العاملة بصفة دورية) في المرتبة الثانية من حيث درجة الأهمية بالنسبة لعينة الدراسة، وذلك بنسبة استجابات بلغت 62,6% من مجموع الاستجابات. أما المتغير (يتوافر في المؤسسة خدمة الإسعافات الأولية)، فقد جاء في المرتبة الثالثة بنسبة استجابات 37,8%. في حين جاء المتغير (يتم تنفيذ حملات توعية للمرأة بالأمراض المعدية وطرق الوقاية منها)، في المرتبة الرابعة بنسبة استجابات بلغت 30,7%. أما المتغير (تقدم المؤسسة وجبات غذائية متكاملة للمرأة العاملة)، فقد احتل المرتبة الخامسة من حيث درجة الأهمية، وبلغت نسبته 25,6%. أما المتغير (توفر المؤسسة الأجهزة التعويضية للمرأة العاملة المحتاجة لذلك)، فقد جاء في المرتبة السادسة بنسبة استجابات بلغت 22,3%. أما الاحتياجات الصحية الأخرى الموضحة بالجدول، فقد جاءت بنسب متقاربة إلى حد كبير على النحو الآتي: 20,6%، 17,6%، 15,1% على التوالي. والبيانات المبينة في الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول رقم (7) يوضح الاحتياجات الصحية للمرأة العاملة من وجهة نظر المبحوثات.

المتغيرات	ك	%
الحصول على الخدمات الصحية في عيادات التأمين الصحي بسهولة	168	70,6
الكشف الطبي للمرأة العاملة بصفة دورية	149	62,6
يتم تنفيذ حملات توعية للمرأة بالأمراض المعدية وطرق الوقاية منها	73	30,7
يتوافر في المؤسسة خدمات تنظيم الأسرة للمرأة العاملة	42	17,6
يتوافر في المؤسسة أطباء في مختلف التخصصات	36	15,1
تقدم المؤسسة وجبات غذائية متكاملة للمرأة العاملة	61	25,6
توفر المؤسسة الأجهزة التعويضية للمرأة العاملة المحتاجة لذلك	53	22,3
توجد مستشفيات في نطاق العمل	49	20,6
يتوافر في المؤسسة خدمة الإسعافات الأولية	90	37,8
عدد المستجيبين	238	–

\*اختيار أكثر من استجابة

ومن الاحتياجات الصحية التي أضافتها النساء في متغير (أخرى) الحصول على تأمين صحي مناسب، أن يغطي التأمين الصحي كافة أشكال العلاج، ضرورة الاهتمام بالصحة النفسية للمرأة العاملة، تحتاج المرأة العاملة لفترات راحة أكثر.

وفيما يتصل بطبيعة العلاقة بين المؤهل العلمي والاحتياجات الصحية للمرأة العاملة، فقد كشفت التحليلات الإحصائية لبيانات الدراسة الميدانية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بالنسبة للمتغير (يتم تنفيذ حملات توعية للمرأة بالأمراض المعدية وطرق الوقاية منها)، حيث جاءت تلك الفروق لصالح فئة النساء الحاصلات على مؤهل الدبلوم، بنسبة استجابات بلغت 52,6%، مقارنة بنسبة الحاصلات على المؤهل الجامعي والتي بلغت 29,9%، والفئات التعليمية الأخرى. كما كشفت التحليلات أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بالنسبة للمتغير (يتوافر في المؤسسة خدمة الإسعافات الأولية)، وجاءت تلك الفروق لصالح أيضاً فئة النساء الحاصلات على مؤهل الدبلوم بنسبة استجابات بلغت 57,9%، مقارنة بما حصلت عليه استجابات النساء الحاصلات على المؤهلات الأخرى: الثانوية العامة 46,7%، الدراسات العليا 41,2%، وأخيراً المؤهل الجامعي 28,2%. كما كشفت التحليلات أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01، بالنسبة للمتغير (توجد مستشفيات في نطاق العمل)، حيث جاءت الفروق لصالح النساء الحاصلات على الدبلوم بنسبة استجابات بلغت 34,2%، مقارنة بنسبة الحاصلات على المؤهل الجامعي 22,2%، والحاصلات على الثانوية العامة 13,3%، وأخيراً الحاصلات على مؤهل الدراسات العليا 11,8%. وهذا يشير إلى وجود علاقة المستويات

التعليمية المتباينة واختلاف آراء المبحوثات حول طبيعة الأوضاع الصحية كما تراها المرأة العاملة. والبيانات الموضحة بالجدول الآتي توضح ذلك.

جدول رقم (8) يوضح العلاقة بين المؤهل العلمي والاحتياجات الصحية للمرأة العاملة.

المتغيرات	دبلوم		ثانوية عامة		جامعي		دراسات عليا		كا <sup>2</sup>
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
الحصول على الخدمات الصحية في عيادات التأمين الصحي بسهولة	24	63,2	11	73,3	87	74,4	46	67,6	2,150
الكشف الطبي للمرأة العاملة بصفة دورية	24	63,2	9	60,0	76	65,0	40	58,8	0,740
يتم تنفيذ حملات توعية للمرأة بالأمراض المعدية وطرق الوقاية منها	20	52,6	2	13,3	35	29,9	16	23,5	*12,401
يتوافر في المؤسسة خدمات تنظيم الأسرة للمرأة العاملة	10	26,3	1	6,7	20	17,1	11	16,2	3,335
يتوافر في المؤسسة أطباء في مختلف التخصصات	9	23,7	2	13,3	14	12,0	11	16,2	3,174
تقدم المؤسسة وجبات غذائية متكاملة للمرأة العاملة	7	18,4	2	13,3	34	29,1	18	26,5	2,973
توفر المؤسسة الأجهزة التعويضية للمرأة العاملة المحتاجة لذلك	6	15,8	4	26,7	27	23,1	16	23,5	1,196
توجد مستشفيات في نطاق العمل	13	34,2	2	13,3	26	22,2	8	11,8	**8,225
يتوافر في المؤسسة خدمة الإسعافات الأولية	22	57,9	7	46,7	33	28,2	28	41,2	*11,937
عدد المستجيبين ن = 238	38	—	15	—	117	—	68	—	—

\* دالة عند مستوى 0,01

## \*\* دالة عند مستوى 0,05

وفيما يتعلق العلاقة بين متغير الوظيفة وطبيعة الأوضاع الصحية كما تراها المرأة العاملة، فقد كشفت التحليلات الإحصائية التي تعبر عن استجابات النساء عينة الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بالنسبة لمتغير (أذهب للمستشفيات الخاصة عند مرض أحد أفراد أسرتي)، حيث جاءت تلك الفروق لصالح الفئة التي تشغل وظائف إدارية عليا (مديرة، مديرة موارد بشرية، مستشارة، مديرة علاقات الزبائن، رئيس البحوث الإحصائية، مراقب إحصاءات مالية، رئيس قسم الحسابات، مستشار قانوني، صاحبة مختبر، ومديرة مدرسة، بنسبة استجابات بلغت 87,3%، مقارنة بنسبة الفئات التي تشغل وظائف إدارية متوسطة (موظفة، سكرتيرة، مسؤول في قسم الموارد البشرية، مشرفة إدارية، مسؤول شؤون عاملين، منسق طبي، مساعد خدمات طبية، اداري جودة، ورئيس مكتب)، والتي بلغت نسبة الاستجابات المعبرة عنها 73,8% من مجموع الاستجابات، وبنسبة الفئات التي تشغل وظائف فنية ( فني مختبر، فني معلومات، فني اداري، مُدخل بيانات، ممرضة، مشرفة تمرير، مساعد خدمات طبية، فنية هندسة مدنية)، والتي بلغت 59,1%، وبنسبة الفئات التي تعمل في وظائف هيئة التدريس (أستاذ مساعد، أستاذة جامعية، محاضر)، والتي بلغت 50,0%.

كما كشفت التحليلات أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,000 بالنسبة لمتغير (يتمتع أفراد أسرتي بصحة جيدة)، وقد جاءت تلك الفروق لصالح فئة النساء اللاتي تشغلن وظائف إدارية عليا، بنسبة استجابات بلغت 74,5%، تليها فئة النساء اللاتي تشغلن وظائف تخصصية بنسبة استجابات بلغت 61,4%، ونسبة النساء اللاتي تشغلن وظائف إدارية متوسطة 52,5%، ونسبة النساء اللاتي تشغلن وظائف فنية، والتي بلغت 50,0%، وأخيراً الفئات اللاتي تشغلن وظائف هيئة تدريس في الجامعات 33,3% من مجموع الاستجابات، ويشير ذلك إلى وجود علاقة بين تباين الوظائف والمهن التي تشغلها النساء عينة الدراسة وتباين وجهات نظرهن في تشخيص الأوضاع الصحية للمرأة العاملة. ويمكن توضيح ذلك من البيانات الواردة بالجدول الآتي:

جدول رقم (9) يوضح العلاقة بين الوظيفة وطبيعة الأوضاع الصحية كما تراها المرأة العاملة.

المتغيرات	وظائف إدارية عليا		وظائف تخصصية		وظائف إدارية متوسطة		وظائف فنية		هيئة تدريس جامعات		N <sup>2</sup>
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
تقوم المؤسسة بإجراء الكشف الطبي لي بصفة مستمرة	7	12,7	23	26,1	11	18,0	8	28,6	0	0	6,626
يهتم المسؤولون في المؤسسة ببرامج التنقيف الصحي للمرأة العاملة	9	16,4	22	25,0	14	23,0	5	17,9	0	0	3,462



6,023	0	0	32,1	9	21,3	13	20,5	18	12,7	7	تجري المؤسسة الفحوصات والتحاليل الطبية اللازمة لي بأجر رمزي
2,895	0	0	14,3	4	9,8	6	15,9	14	9,1	5	توفر المؤسسة أطباء متخصصين لإجراء العمليات الجراحية للنساء المحتاجات لذلك
4,698	33,3	2	32,1	9	44,3	27	40,9	36	54,5	30	أقيم أنا وأسرتي في مسكن تتوافر فيه الجوانب الصحية
4,597	50,0	3	57,1	16	49,2	30	52,3	46	36,4	20	أذهب إلى مستشفى حكومي للعلاج
*22,216	50,0	3	42,9	12	73,8	45	59,1	52	87,3	48	أذهب للمستشفيات الخاصة عند مرض أحد أفراد أسرتي
**9,312	33,3	2	50,0	14	52,5	32	61,4	54	74,5	41	يتمتع أفراد أسرتي بصحة جيدة
	-	6	-	28	-	61	-	88	-	55	عدد المستجيبين ن = 238

\* دالة عند مستوى 0,000

\*\* دالة عند مستوى 0,05

رابعاً: تحسين نوعية حياة المرأة:

أ- البعد الذاتي لنوعية حياة المرأة العاملة:

## 1- استقلالية الأسرة واستقرارها كما تحددتها المرأة العاملة:

تكشف بيانات الدراسة الميدانية عن تنوع وتباين وجهات نظر النساء حول مدى استقلالية الأسرة واستقرارها، وقد تفاوتت تلك الاستجابات ما بين موافق أو موافق إلى حد ما أو غير موافق، على المتغيرات الموضحة بالجدول، حيث تشير البيانات إلى أن 92,4% قد وافقوا على المتغير (أشعر بأهميتي بين أفراد أسرتي). كما أن 85,3% من أفراد العينة قد وافقوا على المتغير (أعيش في أسرة مترابطة ومتماسكة)، و 75,6% منهم قد وافقوا على المتغير (لدي القدرة على حل مشكلات أسرتي). وأيضاً 64,7% قد وافقوا على المتغير (عملي يجعلني أستطيع رفع مستوى معيشة أسرتي)، كما أن 60,1% قد وافقوا على المتغير (أعمل على توفير متطلبات أسرتي). أما متغير (عملي يشعرني بالاستقرار في حياتي الأسرية)، فقد بلغت نسبة الموافقة عليه من قبل النساء عينة الدراسة 51,3% من مجموع الاستجابات. أما بقية المتغيرات الأخرى الموضحة بالجدول، فقد جاءت بنسب مقاربة. كما يتضح من البيانات أيضاً أن 72,3% من النساء عينة الدراسة قد

أجابوا بعدم الموافقة على المتغير (توجد خلافات بيني وبين أبنائي بسبب عدم قدرتي على تلبية احتياجاتهم، كما أن 23,5% قد أبدوا عدم موافقتهم على المتغير (دخلي لا يتناسب مع احتياجات أفراد أسرتي). وتشير تلك التحليلات إلى أن الغالبية العظمى من النساء عينة الدراسة قد أبدوا موافقتهم على أن أسرهن يعيشن في استقرار واستقلالية وأنهن يتمكن من تلبية احتياجات أسرهن بما يسهم في رفع مستوياتهن المعيشية. والبيانات المبينة في الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول رقم (10) يوضح استقلالية الأسرة واستقرارها كما تحددها المرأة العاملة.

العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
	ك	%	ك	%	ك	%
1- عملي يشعرني بالاستقرار في حياتي الأسرية	122	51,3	95	39,9	21	8,8
2- عملي يجعلني أستطيع رفع مستوى معيشة أسرتي	154	64,7	63	26,5	21	8,8
3- أعمل على توفير متطلبات أسرتي	143	60,1	88	37,0	7	2,9
4- دخلي لا يتناسب مع احتياجات أفراد أسرتي	61	25,6	121	50,8	56	23,5
5- أعيش في أسرة مترابطة ومتماسكة	203	85,3	32	13,4	3	1,3
6- أشعر بأهميتي بين أفراد أسرتي	220	92,4	14	5,9	4	1,7
7- لدي القدرة على حل مشكلات أسرتي	180	75,6	54	22,7	4	1,7
8- أسمح لأبنائي في مناقشتي في أموري الخاصة	119	50,0	99	41,6	20	8,4
9- توجد خلافات بيني وبين أبنائي بسبب عدم قدرتي على تلبية احتياجاتهم	14	5,9	52	21,8	172	72,3

## 2- أنماط التكيف والتوافق الأسري كما تحددها المرأة العاملة:

أوضحت بيانات الدراسة الميدانية مدى التنوع والتباين في وجهات نظر النساء عينة الدراسة حول الموافقة أو الموافقة إلى حد ما أو عدم الموافقة على العبارات التي تتعلق بأنماط التكيف والتوافق الأسري كما تحددها المرأة العاملة، حيث جاءت العبارة (علاقتي بأفراد أسرتي جيدة) في المرتبة الأولى من حيث الموافقة عليها، وذلك بنسبة استجابات بلغت 90,3% من مجموع الاستجابات، تليها العبارة (توجد ثقة متبادلة بين أفراد أسرتي)، بنسبة استجابات بلغت 83,2%. أما الموافقة على العبارة (يشارك جميع أفراد الأسرة في حل مشاكلنا)، فقد بلغت نسبة النساء الموافقات عليها 46,6% من مجموع الاستجابات. وكذلك بالنسبة للموافقة على العبارة (لا ألجأ للعقاب عند تعاملي مع أفراد أسرتي)، وذلك بنسبة استجابات بلغت 34,0% من مجموع الاستجابات. أما الموافقة على العبارة (لغة الحوار والتفاعل غائبة في الأسرة)، بنسبة استجابات بلغت 21,4% من مجموع الاستجابات. في حين جاءت الموافقة على بقية العبارات الأخرى بنسب منخفضة ومتقاربة.

أما بالنسبة للنساء اللاتي أبدین عدم الموافقة على العبارات التي تتعلق بأنماط التكيف والتوافق الأسري، فقد جاءت متباعدة، حيث جاءت العبارة (أتعامل مع أفراد أسرتي بالشدة والعنف في بعض المواقف)، وذلك بنسبة استجابات بلغت 60,1% من مجموع الاستجابات، تليها عدم الموافقة على العبارة (لغة الحوار والتفاعل غائبة في الأسرة)، بنسبة استجابات 59,2% من مجموع الاستجابات. وفي المرتبة الثالثة، عدم الموافقة على العبارة (يصعب على أفراد أسرتي اتخاذ قرارات فردية داخل الأسرة) بنسبة استجابات بلغت 51,3% من مجموع الاستجابات.

وفيما يتعلق بآراء النساء عينة الدراسة بالموافقة إلى حد ما فيما يتعلق بالعبارات التي تعكس أنماط التكيف والتوافق الأسري، فقد جاءت متباعدة، حيث بلغت نسبة الموافقة إلى حد ما على العبارة (لا ألجأ للعقاب عند تعاملي مع أفراد أسرتي)، بنسبة استجابات 49,6%، تليها الموافقة إلى حد ما على العبارة (يشارك جميع أفراد الأسرة في حل مشاكلنا)، بنسبة استجابات بلغت 43,3% من مجموع الاستجابات، أما العبارة (يصعب على أفراد أسرتي اتخاذ قرارات فردية داخل الأسرة)، بنسبة استجابات بلغت 42,0% من مجموع الاستجابات. ويتضح ذلك من البيانات الموضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (11) يوضح أنماط التكيف والتوافق الأسري كما تحددها المرأة العاملة.

العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
	ك	%	ك	%	ك	%
1- توجد ثقة متبادلة بين أفراد أسرتي	198	83,2	40	16,8	0	0
2- علاقاتي بأفراد أسرتي جيدة	215	90,3	23	9,7	0	0
3- يشارك جميع أفراد الأسرة في حل مشاكلنا	111	46,6	103	43,3	24	10,1
4- لغة الحوار والتفاعل غائبة في الأسرة	51	21,4	46	19,3	141	59,2
5- يصعب على أفراد أسرتي اتخاذ قرارات فردية داخل الأسرة	16	6,7	100	42,0	122	51,3
6- لا ألجأ للعقاب عند تعاملي مع أفراد أسرتي	81	34,0	118	49,6	39	16,4
7- أتعامل مع أفراد أسرتي بالشدة والعنف في بعض المواقف	19	8,0	76	31,9	143	60,1

يتضح من التحليلات السابقة أن الغالبية العظمى من النساء عينة الدراسة قد أكدوا بالموافقة أو الموافقة إلى حد ما على كثير من المظاهر التي تشير إلى أنماط التكيف والتوافق الأسري الإيجابية مثل: أن علاقتهن بأفراد أسرهن علاقات جيدة، وأن هناك ثقة متبادلة بين أفراد أسرهن، وأن جميع أفراد الأسرة يشاركون في حل مشكلاتها، وهو الأمر الذي يعني أن هناك ديموقراطية في عملية اتخاذ القرارات داخل الأسرة، فضلاً عن تأكيدهن على عدم اللجوء للعقاب عند التعامل مع أفراد الأسرة. أما الاستجابات التي تعبر عن عدم الموافقة، فقد تركزت على بعض العبارات منها: التعامل مع أفراد الأسرة بالشدة والعنف في بعض المواقف، وكذلك أن لغة الحوار والتفاعل غائبة في الأسرة، وكذلك عدم الموافقة على أنه من الصعوبة على أفراد الأسرة اتخاذ قرارات فردية داخل الأسرة. وهو الأمر الذي يشير إلى مدى تماسك الأسر اللاتي تنتمين إليها النساء عينة الدراسة ومدى توافقهن الأسري.

### 3- الرضا العام عن الحياة كما تحددتها المرأة العاملة:

تكشف بيانات الدراسة الميدانية عن تنوع وتباين آراء النساء عينة الدراسة ووجهات نظرهن بالموافقة أو الموافقة إلى حد ما أو عدم الموافقة فيما يتعلق بمدى الرضا العام عن الحياة، فبينما جاءت الموافقة على العبارة (تتمتع أسرتي بحياة سعيدة ومستقرة) بنسبة مرتفعة بلغت 8'74% من مجموع الاستجابات، بلغت نسبة عدم الموافقة عليها 2,1% فقط من مجموع الاستجابات، في حين بلغت نسبة الموافقة إلى حد ما على العبارة ذاتها 23,1%. وفي حين جاءت نسبة الموافقة على العبارة (أشعر بالثقة في النفس) 73,5% من مجموع الاستجابات، بلغت نسبة عدم الموافقة على العبارة ذاتها 1,7% فقط من مجموع الاستجابات، أما نسبة استجابات اللاتي وافقن إلى حد ما على العبارة ذاتها، فقد بلغت 24,8% من مجموع الاستجابات. أما بالنسبة للموافقة على العبارة (أشعر بالراحة النفسية لتفوق أبنائي في التعليم)، فقد بلغت نسبة الاستجابات المعبرة عن تلك الموافقة 72,3% من مجموع الاستجابات، في حين بلغت نسبة الاستجابات التي تعبر عن عدم الموافقة على تلك العبارة 4,6% فقط من مجموع الاستجابات. أما نسبة الاستجابات التي تعبر عن الموافقة إلى حد ما على العبارة ذاتها، فقد بلغت 23,1% من مجموع الاستجابات. كما تشير البيانات أيضاً إلى أنه بينما بلغت نسبة الاستجابات بالموافقة على العبارة (لا أستطيع تلبية كافة احتياجات أسرتي) 20,2%، نجد أن نسبة الموافقة إلى حد ما على العبارة ذاتها قد بلغت 49,6%، ونسبة الاستجابات المعبرة عن عدم الموافقة على ذات العبارة 30,3%. ومن الملاحظ أيضاً تنوع وتباين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بالعبارات الأخرى الموضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (12) يوضح الرضا العام عن الحياة كما تحددتها المرأة العاملة.

العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
	ك	%	ك	%	ك	%
1- أشعر بالثقة في النفس	175	73,5	59	24,8	4	1,7
2- أستطيع مواجهة المشكلات التي تتعرض لها الأسرة	156	65,5	78	32,8	4	1,7
3- تتمتع أسرتي بحياة سعيدة ومستقرة	178	74,8	55	23,1	5	2,1
4- أشعر بالراحة النفسية لتفوق أبنائي في التعليم	172	72,3	55	23,1	11	4,6
5- أشعر بالراحة لقدرتي على توفير احتياجات أفراد أسرتي	138	58,0	84	35,3	16	6,7
6- أشعر بالقلق على مستقبل أفراد أسرتي	92	38,7	108	45,4	38	16,0
7- لا أستطيع تلبية كافة احتياجات أفراد أسرتي	48	20,2	118	49,6	72	30,3

ب- البعد الموضوعي لنوعية حياة المرأة العاملة:

أ- طبيعة الأوضاع الاجتماعية كما تراها المرأة العاملة:

تكشف بيانات الدراسة الميدانية عن تنوع وتباين آراء النساء عينة الدراسة ووجهات نظرهن فيما يتعلق بطبيعة الأوضاع الاجتماعية، حيث جاء ترتيب المتغيرات المعبرة عن تلك الأوضاع حسب درجة أهميتها لهن على النحو الآتي: في المرتبة الأولى جاءت العبارة

(علاقاتي بزميلاتي والمسؤولين في المؤسسة جيدة)، بنسبة استجابات بلغت 74,8% من مجموع الاستجابات. تليها في المرتبة الثانية العبارة (أقضي مع أبنائي عطلة نهاية الأسبوع في الأماكن العامة)، بنسبة استجابات بلغت 53,4%، ثم في المرتبة الثالثة (أحرص على زيارة الأقارب في المناسبات المختلفة)، بنسبة استجابات 45,8%. بينما جاءت العبارة (يساعدني المسؤولون على تنمية قدراتي للاعتماد على الذات) في المرتبة الرابعة بنسبة استجابات بلغت 27,7%. أما المتغيرات الأخرى (توفر المؤسسة دار حضانة لرعاية الأبناء، تهتم المؤسسة بدراسة مشكلاتي ووضع الحلول المناسبة لها، أحرص على مجاملة الجيران في مختلف المناسبات، تحرص المؤسسة على تنمية الوعي المجتمعي بحقوق المرأة العاملة)، فقد جاءت بنسب متقاربة إلى حد كبير 21,8%، 17,6%، 16,0%، 15,1% على التوالي. ويمكن توضيح ذلك من البيانات المبينة بالجدول الآتي:

جدول رقم (13) يوضح طبيعة الأوضاع الاجتماعية كما تراها المرأة العاملة.

العبارة	ك	%
تهتم المؤسسة بدراسة مشكلاتي ووضع الحلول المناسبة لها	42	17,6
توفر المؤسسة دار حضانة لرعاية الأبناء	52	21,8
يساعدني المسؤولون على تنمية قدراتي للاعتماد على الذات	66	27,7
تحرص المؤسسة على تنمية الوعي المجتمعي بحقوق المرأة العاملة	36	15,1
أحرص على زيارة الأقارب في المناسبات المختلفة	109	45,8
أقضي مع أبنائي عطلة نهاية الأسبوع في الأماكن العامة	127	53,4
أحرص على مجاملة الجيران في مختلف المناسبات	38	16,0
علاقاتي بزميلاتي والمسؤولون في المؤسسة جيدة	178	74,8
عدد المستجيبين	238	-

\*اختيار أكثر من استجابة

يتضح من التحليلات السابقة مدى اهتمام المؤسسات برعاية المرأة العاملة والعمل على تنمية قدراتها وحل مشاكلها حتى تتمكن من القيام بأدوارها المهنية بفعالية، وهو الأمر الذي يسهم في سيادة مناخ من العلاقات الجيدة سواء بالزميلات أو الرؤساء في العمل، كما أن تلك الأوضاع الاجتماعية الجيدة التي تتمتع بها المرأة العاملة تسهم بصورة إيجابية في استقرار الأسرة من ناحية، وقيام المرأة بالواجبات الأسرية والقرابية من ناحية أخرى. كما أضافت بعض النساء في متغير (أخرى) المرأة تعيش في أوضاع اجتماعية غير عادلة مجتمعياً، ضرورة اصدار قرار برجوع عمل المرأة والمدارس أون لاين.

ب- طبيعة الأوضاع الاقتصادية كما تراها المرأة العاملة:

وفيما يتعلق بطبيعة الأوضاع الاقتصادية التي تعبر عن نوعية حياة المرأة العاملة، فقد كشفت بيانات الدراسة الميدانية عن تنوع وتباين آراء النساء عينة الدراسة ووجهات نظرهن حول تشخيص تلك الأوضاع، وجاء ترتيبها حسب درجة أهميتها على النحو الآتي: في المرتبة الأولى جاءت العبارة (يشاركني الزوج في تلبية احتياجات جميع أفراد الأسرة)، بنسبة استجابات بلغت 67,6% من مجموع الاستجابات، تليها في المرتبة الثانية العبارة (أستطيع شراء الملابس في المواسم والمناسبات الاجتماعية)، بنسبة استجابات بلغت 60,5%. ثم العبارة (أدخر ما يتبقى من دخلي في حسابي الشخصي)، بنسبة استجابات بلغت 49,2%. أما العبارة (يوجد لدى أبنائي حسابات في البنوك)، فقد احتلت المرتبة الرابعة بنسبة استجابات بلغت 37,4% من مجموع الاستجابات. وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة (أستطيع شراء ما أحتاج إليه من أدوات تجميل)، في المرتبة الخامسة بنسبة استجابات بلغت 33,6%. وفي المرتبة السادسة جاءت العبارة (أبحث عن عمل آخر لزيادة دخلي)، وبلغت نسبة الاستجابات المعبرة عنها 31,5% من مجموع الاستجابات. أما عبارة (أقترض أحياناً لأوفر لأبنائي ما يحتاجونه) بنسبة استجابات بلغت 27,3% من مجموع الاستجابات. ويمكن توضيح ذلك من بيانات الجدول الآتي:

جدول رقم (14) يوضح طبيعة الأوضاع الاقتصادية كما تراها المرأة العاملة.

العبارة	التكرار	النسبة
يوجد لدى أبنائي حسابات في البنوك	89	37,4
أدخر ما يتبقى من دخلي في حسابي الشخصي	117	49,2
يساعدني أبنائي في تحمل نفقات الأسرة	11	4,6
يشاركني الزوج في تلبية جميع احتياجات أفراد الأسرة	161	67,6
أستطيع شراء الملابس في المواسم والمناسبات الاجتماعية	144	60,5
أبحث عن عمل آخر لزيادة دخلي	75	31,5
أقترض أحياناً لأوفر لأبنائي ما يحتاجونه	65	27,3
أستطيع شراء ما أحتاج إليه من أدوات تجميل	80	33,6
عدد المستجيبين	238	-

\*اختيار أكثر من استجابة

وتشير البيانات الموضحة في الجدول السابق إلى أن المرأة العاملة تعيش أوضاعاً اقتصادية جيدة إلى حد كبير، حيث يمكنها تلبية احتياجات أسرتها الأساسية، كما أنها تستطيع أن تدخر جزء من دخلها، وأن الزوج كثيراً ما يساعد في تلبية جميع احتياجات الأسرة، وأنها أحياناً قد تلجأ إلى الاقتراض لكي توفر لأبنائها ما يحتاجون إليه. وقد أضافت بعض النساء في متغير أخرى أن الراتب بالكامل يعطى للأسرة وأن العمل الإضافي غير كاف للوفاء بجميع الاحتياجات الأسرية.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين عدد سنوات الخبرة وطبيعة الأوضاع الاقتصادية كما تراها المرأة العاملة، فقد كشفت التحليلات الإحصائية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,000 بالنسبة للمتغير (يوجد لدى أبنائي حسابات في البنوك)، وقد جاءت تلك

الفروق لصالح فئة النساء اللاتي لديهن سنوات خبرة تتراوح ما بين 10-15 سنة، بنسبة استجابات بلغت 50,0% من مجموع الاستجابات، مقارنة بنسبة النساء اللاتي لديهن خبرة تتراوح ما بين 20 سنة فأكثر والتي بلغت 44,4% من مجموع الاستجابات، وأيضاً نسبة النساء اللاتي لديهن خبرة تتراوح ما بين 15-20 سنة، والتي بلغت 38,2%، وأخيراً نسبة فئة النساء اللاتي تتراوح سنوات خبراتهن ما بين 6-10 سنوات، وقد بلغت 23,8% من مجموع الاستجابات. بينما لم تتضح أية فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لباقي المتغيرات الموضحة بالجدول الآتي:

جدول رقم (15) يوضح العلاقة بين عدد سنوات الخبرة وطبيعة الأوضاع الاقتصادية كما تراها المرأة العاملة.

المتغيرات	5 - 1		10-6		15 - 10		20 - 15		20 سنة فأكثر		كا <sup>2</sup>
	سنوات	%	سنوات	%	سنة	%	سنة	%	ك	%	
يوجد لدى أبنائي حسابات في البنوك	1	4,8	10	23,8	33	50,0	21	38,2	24	44,4	*18,504
أدخر ما يتبقى من دخلي في حسابي الشخصي	14	66,7	17	40,5	30	45,5	24	43,6	32	59,3	7,080
يساعدني أبنائي في تحمل نفقات الأسرة	0	0	3	7,1	3	4,5	3	5,5	2	3,7	1,814
يشاركني الزوج في تلبية جميع احتياجات أفراد الأسرة	12	57,1	28	66,7	51	77,3	35	63,6	35	64,8	4,473
أستطيع شراء الملابس في المواسم والمناسبات الاجتماعية	16	76,2	24	57,1	42	63,6	31	56,4	31	57,4	3,243
أبحث عن عمل آخر لزيادة دخلي	9	42,9	14	33,3	20	30,3	20	36,4	12	22,2	4,121
أقترض أحياناً لأوفر لأبنائي ما يحتاجونه	7	33,3	14	33,3	19	28,8	12	21,8	13	24,1	2,344
أستطيع شراء ما أحتاج إليه من أدوات تجميل	6	28,6	14	33,3	29	43,9	14	25,5	17	31,5	5,145

عدد المستجيبين ن	21	-	42	-	66	-	55	-	54	-	
238=											

\* دالة عند مستوى 0,000

وفيما يتصل بالعلاقة بين الحالة الاجتماعية وطبيعة الأوضاع الاقتصادية كما تراها المرأة العاملة، فقد كشفت التحليلات الإحصائية التي تعكس استجابات النساء عينة الدراسة عن وجود عدة فروق ذات دلالات إحصائية بالنسبة لبعض المتغيرات والتي جاءت على النحو الآتي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,000 بالنسبة للمتغير (يشاركني الزوج في تلبية احتياجات أفراد الأسرة)، حيث جاءت تلك الفروق لصالح فئة المتزوجات، بنسبة استجابات بلغت 78,6% من مجموع الاستجابات، مقارنة بنسبة استجابات فئة المطلقات، والتي بلغت 20,0%. بينما لم تظهر أية نسب بالنسبة للفئتين عزباء وأرملة.

كما كشفت التحليلات أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01 بالنسبة للمتغير (يوجد لدى أبنائي حسابات في البنوك)، والمتغير (أقترض أحياناً لأوفر لأبنائي ما يحتاجونه)، حيث جاء الفرق بالنسبة للمتغير الأول لصالح فئة المتزوجات بنسبة استجابات بلغت 42,3%، مقارنة بنسبة فئة المطلقات والتي بلغت 26,7% من مجموع الاستجابات. أما بالنسبة للمتغير الثاني، فقد جاءت الفروق لصالح فئة النساء الأرملة، بنسبة استجابات بلغت 100%، مقارنة بنسبة استجابات النساء في فئة المطلقة، والتي بلغت 40,0% من مجموع الاستجابات.

ومن جانب آخر، كشفت التحليلات أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بالنسبة للمتغير (أدخر ما يتبقى من دخلي في حسابي الشخصي)، حيث جاءت تلك الفروق لصالح فئة عزباء، بنسبة استجابات بلغت 75,0%، تليها نسبة فئة المطلقة 66,7%، ثم فئة متزوجة بنسبة 45,8% من مجموع الاستجابات. ويتضح ذلك من خلال بيانات الجدول الآتي:

جدول رقم (16) يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية وطبيعة الأوضاع الاقتصادية كما تراها المرأة العاملة.

المتغيرات	عزباء		متزوجة		مطلقة		أرملة		ن <sup>2</sup>
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
يوجد لدى أبنائي حسابات في البنوك	0	0	85	42,3	4	26,7	0	0	15,934 **
أدخر ما يتبقى من دخلي في حسابي الشخصي	15	75,0	92	45,8	10	66,7	0	0	10,040 ***
يساعدني أبنائي في تحمل نفقات الأسرة	0	0	10	5,0	1	6,7	0	0	1,265



*72,592	0	0	20,0	3	78,6	158	0	0	يشاركني الزوج في تلبية جميع احتياجات أفراد الأسرة
3,507	0	0	53,3	8	61,7	124	60,0	12	أستطيع شراء الملابس في المواسم والمناسبات الاجتماعية
7,312	50,0	1	60,0	9	30,3	61	20,0	4	أبحث عن عمل آخر لزيادة دخلي
**14,165	100,0	2	40,0	6	28,4	57	0	0	أفترض أحياناً لأوفر للأبنائي ما يحتاجونه
1,386	0	0	33,3	5	33,3	67	40,0	8	أستطيع شراء ما أحتاج إليه من أدوات تجميل
	-	2	-	15	-	201	-	20	عدد المستجيبين ن 238=

\* دالة عند مستوى 0,000

\*\* دالة عند مستوى 0,01

\*\*\* دالة عند مستوى 0,05

## ج- طبيعة الأوضاع الصحية كما تراها المرأة العاملة:

بالنسبة لطبيعة الأوضاع الصحية التي تعبر عن نوعية حياة المرأة العاملة، فقد كشفت بيانات الدراسة الميدانية عن تنوع وتباين آراء النساء عينة الدراسة ووجهات نظرهن حول تشخيص تلك الأوضاع، وجاء ترتيبها حسب درجة أهميتها على النحو الآتي: في المرتبة الأولى العبارة (أذهب للمستشفيات الخاصة عند مرض أحد أفراد أسرتي)، حيث بلغت نسبة الاستجابات المعبرة عن ذلك 67,2% من مجموع الاستجابات، تليها في المرتبة الثانية العبارة (يتمتع أفراد أسرتي بصحة جيدة)، بنسبة استجابات بلغت 60,1%. ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (أذهب إلى مستشفى حكومي للعلاج)، بنسبة استجابات بلغت 48,3% من مجموع الاستجابات. وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (أقيم أنا وأسرتي في مسكن تتوافر فيه الجوانب الصحية) بنسبة استجابات بلغت 43,7% من مجموع الاستجابات. بينما جاءت في الترتيب الخامس العبارة (يهتم المسؤولون في المؤسسة ببرامج التنقيف الصحي للمرأة العاملة)، بنسبة استجابات بلغت 21,0%. أما العبارات الأخرى الموضحة بالجدول، (تقوم المؤسسة بإجراء الكشف الطبي لي بصفة مستمرة، تجري المؤسسة الفحوصات والتحاليل الطبية اللازمة

لي بأجر رمزي، توفر المؤسسة أطباء متخصصين لإجراء العمليات الجراحية للنساء المحتاجات لذلك)، وذلك بنسب مقاربة 20,6%، 19,7%، 12,2% على التوالي. وهو ما توضحه البيانات المبينة بالجدول الآتي:

جدول رقم (17) يوضح طبيعة الأوضاع الصحية كما تراها المرأة العاملة.

العبارة	ك	%
تقوم المؤسسة بإجراء الكشف الطبي لي بصفة مستمرة	49	20,6
يهتم المسؤولون في المؤسسة ببرامج التثقيف الصحي للمرأة العاملة	50	21,0
تجري المؤسسة الفحوصات والتحاليل الطبية اللازمة لي بأجر رمزي	47	19,7
توفر المؤسسة أطباء متخصصين لإجراء العمليات الجراحية للنساء المحتاجات لذلك	29	12,2
أقيم أنا وأسرتي في مسكن تتوافر فيه الجوانب الصحية	104	43,7
أذهب إلى مستشفى حكومي للعلاج	115	48,3
أذهب للمستشفيات الخاصة عند مرض أحد أفراد أسرتي	160	67,2
يتمتع أفراد أسرتي بصحة جيدة	143	60,1
عدد المستجيبين	238	-

\*اختيار أكثر من استجابة

يتضح من التحليلات السابقة أن الغالبية العظمى من النساء عينة الدراسة قد أكدن على أن المؤسسات التي يعملن بها توفر لهن كافة أشكال الرعاية الصحية والطبية، كما أنهن يذهبن أحياناً إلى المستشفيات الحكومية والخاصة لتلقي العلاج، ومن ثم فهن راضيات إلى حد كبير عما تقدمه المؤسسات التي تعملن فيها من خدمات للرعاية الطبية والصحية، وأن أفراد أسرهن بصحة جيدة.

**خامساً: المعوقات التي تواجه المرأة العاملة:**

أوضحت بيانات الدراسة الميدانية أن ثمة اتفاقاً بين النساء عينة الدراسة حول مجموعة من المعوقات التي تواجه المرأة العاملة، وقد جاء ترتيب تلك المعوقات حسب درجة أهميتها على النحو الآتي: عدم توافر قاعدة بيانات عن مشكلات المرأة العاملة واحتياجاتها الضرورية، بنسبة استجابات 48,3% من مجموع الاستجابات، ثم الروتين وصعوبة الحصول على الخدمات بنسبة استجابات 42,4%، و جمود اللوائح والقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة، بنسبة استجابات 42,0%، ثم يليها في الترتيب نقص الإمكانيات المادية والفنية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات للمرأة العاملة، بنسبة استجابات بلغت 37,4% من مجموع الاستجابات. أما عدم الالمام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل، فقد بلغت نسبة الاستجابات المعبرة عنه 35,7%. أما عدم اهتمام وسائل الاعلام بعرض مشكلات المرأة العاملة، فقد جاء في المرتبة السادسة من حيث ترتيب المعوقات، وذلك بنسبة استجابات بلغت 34,0%. وفي المرتبة السابعة عدم ارتباط خدمات المؤسسة

باحياجاتي ومتطلباتي بنسبة استجابات بلغت 26,1% من مجموع الاستجابات. أما عدم وجود عدد كاف من الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسة، فقد بلغت نسبة الاستجابات المعبرة عنه 22,3% من مجموع الاستجابات. أما بقية المعوقات الأخرى الموضحة في الجدول، فقد جاءت بنسب متقاربة حسب درجة أهمية كل منها من وجهة نظر عينة الدراسة. والبيانات الواردة بالجدول الآتي توضح ذلك.

جدول رقم (18) يوضح المعوقات التي تواجه المرأة العاملة.

العبارة	ك	%
عدم الالمام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل	85	35,7
فقدان الثقة بيني وبين العاملين في المؤسسة	40	16,8
عدم الرغبة في تحسين نوعية حياتي للأفضل	28	11,8
عدم مشاركة المرأة في الأنشطة التي تقدمها المؤسسة	43	18,1
نقص الإمكانيات المادية والفنية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات للمرأة العاملة	89	37,4
عدم وجود عدد كاف من الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسة	53	22,3
الروتين وصعوبة الحصول على الخدمات	101	42,4
عدم ارتباط خدمات المؤسسة باحتياجاتي ومتطلباتي	62	26,1
عدم وعي الأسرة بضرورة اشباع احتياجاتي الاجتماعية	36	15,1
عدم اهتمام وسائل الاعلام بعرض مشكلات المرأة العاملة	81	34,0
جمود اللوائح والقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة	100	42,0
عدم توافر قاعدة بيانات عن مشكلات المرأة العاملة واحتياجاتها الضرورية	115	48,3
عدد المستجيبين	238	-

\*اختيار أكثر من استجابة

يتضح من التحليلات السابقة اتفاق أفراد العينة حول مجموعة من المعوقات التي تواجه المرأة العاملة سواء ما تعلق منها بعدم توافر قاعدة بيانات ومعلومات كافية عن مشكلات المرأة العاملة واحتياجاتها الضرورية أم من جانب الروتين وصعوبة الحصول على الخدمات، أم جمود القوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل المؤسسات أم نقص الإمكانيات المادية والفنية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات للمرأة العاملة... وغيرها من المعوقات الأخرى الموضحة بالجدول السابق، وهو الأمر الذي يشير إلى مستوى الوعي الاجتماعي والثقافي لدى المرأة العاملة على المستوى المهني من ناحية، وقدرتها على تقييم الأوضاع المؤسسية من ناحية أخرى. ولقد أضافت بعض النساء بعض

المعوقات الأخرى منها قيام المسؤولين والمديرين بتحريض زميلاتي، وعدم إعطاء المرأة العاملة في القطاع الخاص حقوقها كاملة، وأن توقيت العمل يجب أن يكون له حد أقصى، إضافة إلى أن المرأة العاملة تصارع في يومها الكثير من التحديات والمشكلات.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين عدد سنوات الخبرة وآراء النساء عينة الدراسة في المعوقات التي تواجه المرأة العاملة، فقد كشفت التحليلات الإحصائية التي تعكس استجابات المبحوثات عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمتغير (نقص الإمكانيات المادية والفنية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات للمرأة العاملة)، حيث جاءت تلك الفروق لصالح النساء اللاتي لديهن سنوات خبرة تتراوح ما بين 6-10 سنوات، وذلك بنسبة استجابات بلغت 57,1%، مقارنة بنسبة استجابات النساء اللاتي لديهن عدد سنوات خبرة تتراوح ما بين 15-20 سنة، والتي بلغت 41,8% من مجموع الاستجابات، تليها نسبة النساء اللاتي لديهن خبرة تتراوح ما بين 10-15 سنة، 30,3%، ونسبة النساء اللاتي تتراوح عدد سنوات خبرتهن 20 سنة فأكثر والتي بلغت 27,8% من مجموع الاستجابات. ولم تظهر التحليلات أية فروق ذات دلالات إحصائية بالنسبة لبقية المتغيرات كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (19) يوضح العلاقة بين سنوات الخبرة والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة.

المتغيرات	5 - 1 سنوات		10-6 سنوات		15 - 10 سنة		20 - 15 سنة		20 سنة فأكثر		كا <sup>2</sup>
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
عدم الامام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل	3	14,3	16	38,1	22	33,3	20	36,4	24	44,4	6,269
فقدان الثقة بيني وبين العاملين في المؤسسة	2	9,5	10	23,8	11	16,7	9	16,4	8	14,8	2,432
عدم الرغبة في تحسين نوعية حياتي للأفضل	1	4,8	8	19,0	4	6,1	8	14,5	7	13,0	5,691
عدم مشاركة المرأة في الأنشطة التي تقدمها المؤسسة	3	14,3	8	19,0	12	18,2	12	21,8	8	14,8	1,139
نقص الإمكانيات المادية والفنية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات للمرأة العاملة	7	33,3	24	57,1	20	30,3	23	41,8	15	27,8	** 11,155
عدم وجود عدد كاف من الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسة	6	28,6	9	21,4	17	25,8	16	29,1	5	9,3	7,722

2,717	37,0	20	47,3	26	37,9	25	50,0	21	42,9	9	الروتين وصعوبة الحصول على الخدمات
3,398	25,9	14	34,5	19	21,2	14	26,2	11	19,0	4	عدم ارتباط خدمات المؤسسة باحتياجاتي ومتطلباتي
1,521	14,8	8	20,0	11	12,1	8	14,3	6	14,3	3	عدم وعي الأسرة بضرورة اشباع احتياجاتي الاجتماعية
5,533	27,8	15	27,3	15	39,4	26	45,2	19	28,6	6	عدم اهتمام وسائل الاعلام بعرض مشكلات المرأة العاملة
1,392	44,4	24	47,3	26	37,9	25	40,5	17	38,1	8	جمود اللوائح والقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة
3,023	46,3	25	49,1	27	54,5	36	47,6	20	33,3	7	عدم توافر قاعدة بيانات عن مشكلات المرأة العاملة واحتياجاتها الضرورية
-	54	-	55	-	66	-	42	-	21	238	عدد المستجيبين ن

\*\* دالة عند مستوى 0,05

#### سادساً: مقترحات تحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة:

تكشف بيانات الدراسة الميدانية عن اتفاق الغالبية العظمى من النساء عينة الدراسة حول مجموعة من المقترحات التي تقدمها النساء العاملات عينة الدراسة من أجل تحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة البحرينية العاملة بصورة عامة، حيث جاء ترتيب تلك المقترحات حسب درجة أهمية كل من وجهة نظرهن على النحو الآتي: توفير الإمكانات المادية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات المختلفة للمرأة العاملة، بنسبة استجابات بلغت 62,6% من مجموع الاستجابات، ثم الشفافية والموضوعية في التعامل مع قضايا المرأة العاملة ومشكلاتها، بنسبة استجابات بلغت 58,8%. أما المقترح الخاص بتنظيم دورات تدريبية للنساء العاملات بهدف الإلمام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل، فقد بلغت نسبة الاستجابات المعبرة عنه 56,7% من مجموع الاستجابات.

وبالنسبة للمقترح المتعلق بتطوير التشريعات والقوانين التي تدعم حقوق المرأة العاملة، فقد بلغت نسبته 51,3%. بينما جاءت نسبة المقترح المتعلق بالعمل على زيادة الثقة بين النساء العاملات في المؤسسة 47,1% من مجموع الاستجابات. أما المقترح الخاص بضرورة تغيير العادات والتقاليد التي تعوق عمل المرأة، فقد بلغت نسبته 43,7% من مجموع الاستجابات. في حين بلغت نسبة الاستجابات المعبرة عن المقترح الخاص بضرورة تسهيل الحصول على الخدمات التي تقدمها المؤسسة 34,9%. أما بقية المقترحات الأخرى التي قدمتها النساء العاملات عينة الدراسة والتي من خلال تنفيذها يمكن تحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة، فقد جاءت بنسب متفاوتة حسب درجة أهمية كل منها من وجهة نظر النساء عينة الدراسة كما هو موضح في بيانات الجدول الآتي:

جدول رقم (20) يوضح المقترحات التي قدمتها النساء العاملات لتحسين نوعية الحياة للمرأة العاملة.

العبارة	ك	%
تنظيم دورات تدريبية للنساء العاملات بهدف الامام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل	135	56,7
عمل ندوات للتوعية بكيفية إشباع الاحتياجات لتحسين نوعية حياة المرأة العاملة	94	39,5
تشجيع المرأة العاملة للمشاركة في الأنشطة التي تقدمها المؤسسة	95	39,9
توفير الإمكانات المادية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات المختلفة للمرأة العاملة	149	62,6
توفير الأخصائيين الاجتماعيين المدربين على حل مشاكل النساء العاملات	76	31,9
تسهيل الحصول على الخدمات التي تقدمها المؤسسة	83	34,9
توفير الأجهزة الطبية اللازمة في المؤسسة	65	27,3
توفير قاعدة بيانات ومعلومات عن مشكلات واحتياجات المرأة العاملة	80	33,6
عقد ندوات ومؤتمرات للاهتمام بقضايا المرأة العاملة ومشكلاتها	87	36,6
تطوير التشريعات والقوانين التي تدعم حقوق المرأة العاملة	122	51,3
تغيير العادات والتقاليد التي تعوق عمل المرأة	104	43,7
العمل على زيادة الثقة بين النساء العاملات في المؤسسة	112	47,1
الشفافية والموضوعية في التعامل مع قضايا المرأة العاملة ومشكلاتها	140	58,8
عدد المستجيبين	238	-

\*اختيار أكثر من استجابة

يتضح من العرض السابق، مدى الوعي الاجتماعي والثقافي للمرأة العاملة البحرينية بحقوقها، وهو الأمر الذي انعكس على ما قدمته من مقترحات لتحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة البحرينية العاملة بصورة عامة، كما هو مبين بالجدول السابق، فضلاً عن أن بعض النساء عينة الدراسة قد أضفن بعض المقترحات الأخرى منها المرونة في التعامل مع كل حالة على حده، السماح للمرأة بالعمل عن بعد يومين أو ثلاثة أيام أسبوعياً لإتاحة الفرصة لها بالقيام بواجباتها المنزلية والأسرية، وأيضاً توفير مواصلات من قبل المدارس للأنباء.

وفيما يتصل بالعلاقة بين المؤهل العلمي والمقترحات التي تقدمها النساء العاملات لتحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة، فقد كشفت التحليلات الإحصائية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01 بالنسبة للمقترح (توفير الأجهزة الطبية اللازمة في المؤسسة)، حيث جاءت تلك الفروق لصالح النساء الحاصلات على مؤهل الثانوية العامة، بنسبة استجابات بلغت 60,0% من مجموع الاستجابات، تليها فئة النساء الحاصلات على مؤهل الدبلوم بنسبة استجابات بلغت 34,2%، ثم فئة النساء الحاصلات على المؤهل الجامعي بنسبة استجابات بلغت 25,6%، وأخيراً الفئات الحاصلات على مؤهل الدراسات العليا بنسبة استجابات بلغت 19,1% من مجموع الاستجابات.

كما كشفت التحليلات الإحصائية أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بالنسبة للمقترح (تغيير العادات والتقاليد التي تعوق عمل المرأة، حيث جاءت تلك الفروق لصالح النساء الحاصلات على مؤهل الثانوية العامة، بنسبة استجابات بلغت 66,7%، تليها نسبة النساء الحاصلات على الدبلوم، وقد بلغت 52,6% من مجموع الاستجابات، ثم النساء الحاصلات على المؤهل الجامعي بنسبة استجابات بلغت 44,4%، وأخيراً النساء الحاصلات على مؤهل الدراسات العليا بنسبة استجابات بلغت 32,4% من مجموع الاستجابات، وهو الأمر الذي يشير إلى وجود علاقة بين تباين المستويات التعليمية للنساء عينة الدراسة وآرائهن حول مدى أهمية هذا المقترح لتحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة. بينما لم يتضح من بيانات الجدول وجود أية فروق أخرى ذات دلالة إحصائية نتيجة لاختلاف المؤهلات العلمية بالنسبة للمقترحات الأخرى. ويتضح ذلك من بيانات الجدول الآتي:

جدول رقم (21) يوضح العلاقة بين المؤهل العلمي والمقترحات التي تقدمها النساء العاملات لتحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة.

المقترحات	دبلوم		ثانوية عامة		جامعي		دراسات عليا		كا <sup>2</sup>
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
تنظيم دورات تدريبية للنساء العاملات بهدف الإلمام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل	20	52,6	11	73,3	62	53,0	42	61,8	3,313
عمل ندوات للتوعية بكيفية إشباع الاحتياجات لتحسين نوعية حياة المرأة العاملة	12	31,6	6	40,0	51	43,6	25	36,8	2,031
تشجيع المرأة العاملة للمشاركة في الأنشطة التي تقدمها المؤسسة	17	44,7	9	60,0	46	39,3	23	33,8	3,961
توفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات المختلفة للمرأة العاملة	20	52,6	12	80,0	76	65,0	41	60,3	3,985

6,767	23,5	16	35,9	42	53,3	8	26,3	10	توفير الأخصائيين الاجتماعيين المدرسين على حل مشاكل النساء العاملات
1,344	32,4	22	35,9	42	46,7	7	31,6	12	تسهيل الحصول على الخدمات التي تقدمها المؤسسة
* 11,449	19,1	13	25,6	30	60,0	9	34,2	13	توفير الأجهزة الطبية اللازمة في المؤسسة
0,679	30,9	21	35,0	41	40,0	6	31,6	12	توفير قاعدة بيانات ومعلومات عن مشكلات واحتياجات المرأة العاملة
3,291	30,9	21	35,9	42	53,3	8	42,1	16	عقد ندوات ومؤتمرات للاهتمام بقضايا المرأة العاملة ومشكلاتها
2,019	55,9	38	52,1	61	46,7	7	42,1	16	تطوير التشريعات والقوانين التي تدعم حقوق المرأة العاملة
** 8,033	32,4	22	44,4	52	66,7	10	52,6	20	تغيير العادات والتقاليد التي تعوق عمل المرأة
1,644	45,6	31	44,4	52	53,3	8	55,3	21	العمل على زيادة الثقة بين النساء العاملات في المؤسسة
1,913	58,8	40	56,4	66	53,3	8	68,4	26	الشفافية والموضوعية في التعامل مع قضايا المرأة العاملة ومشكلاتها
	-	68	-	117	-	15	-	38	عدد المستجيبين ن = 238

\* دالة عند مستوى 0,01

\*\* دالة عند مستوى 0,05

### 3 الخاتمة

#### 3.1 نتائج الدراسة

نستخلص من التحليلات السابقة مجموعة من النتائج التي تتعلق بالإجابة على تساؤلات الدراسة، ونتائج الدراسات السابقة نجملها فيما يأتي:

التساؤل الأول: ما الاحتياجات المختلفة: الاجتماعية والاقتصادية والصحية للمرأة البحرينية العاملة؟



1- كشفت نتائج الدراسة عن مجموعة من الاحتياجات الاجتماعية للمرأة البحرينية العاملة تمثلت في: العلاقة بالزملاء يسودها الود والاحترام، أن المؤسسة تمنح أجازة للمرأة العاملة عند الحاجة إليها، أن الرؤساء في العمل يعاملون النساء العاملات معاملة طيبة، أن الرؤساء في العمل يتيحون الفرصة للعاملات للتعبير عن آرائهن ومقترحاتهن في مجال العمل، أن المؤسسات التي تعمل فيها النساء تقيم حفلات للعاملين فيها في المناسبات الاجتماعية والوطنية، فضلاً عن أن النساء العاملات يشاركن زميلاتهن في المناسبات الخاصة بهن، وأيضاً العاملات يحتجن لمن يحل النزاعات التي تنشأ بينهن في مجال العمل.

2- أما عن **الاحتياجات الاقتصادية**، فقد عبرت عنها المبحوثات فيما يلي: أن دخلهن الشهري لا يتناسب واحتياجاتهن الضرورية، وأن بعضهن يعتمدن على القروض في بعض الأحيان لتلبية احتياجات أسرهن، كما أن دخولهن الشهرية لا تتحمل تلبية احتياجات أفراد أسرهن، وأن ارتفاع أسعار السكن لا يتناسب مع دخولهن الشهرية.

3- وبالنسبة ل**احتياجاتهن الصحية**، فثمة اتفاق بين النساء عينة الدراسة على الاحتياجات الآتية: الحصول على الخدمات الصحية في عيادات التأمين الصحي بسهولة، الكشف الطبي للمرأة العاملة بصفة دورية، يتوافر في المؤسسة خدمات الإسعافات الأولية، يتم تنفيذ حملات توعية للمرأة العاملة بالأمراض المعدية وطرق الوقاية منها، تقدم المؤسسة وجبات غذائية متكاملة للمرأة العاملة، توفر المؤسسة أجهزة تعويضية للمرأة العاملة المحتاجة لذلك، وأيضاً يتوافر في المؤسسة خدمات تنظيم الأسرة للمرأة العاملة، وأن يتوافر في المؤسسة أطباء في مختلف التخصصات.

#### السؤال الثاني: ما مستوى نوعية حياة المرأة العاملة من خلال الأبعاد الذاتية والموضوعية؟

4- فيما يتعلق **بالبعد الذاتي**، فقد تمثل في ثلاثة محاور: **المحور الأول** ويتعلق بمدى استقلالية الأسرة واستقرارها، حيث كشفت التحليلات مدى استقرار الأسرة واستقلالها من خلال التأكيد على أن النساء عينة الدراسة يشعرن بأهميتهن بين أفراد أسرهن، وأنهن يعشن في أسر متماسكة ومترابطة، وأنهن لديهن القدرة على حل مشكلاتهن، وأن عملهن يمكنهن من رفع مستوى معيشة أسرهن، إضافة إلى أنهن يسمحن لأبنائهن بمناقشة أمورهن الخاصة، كما أنهن يعملن باستمرار على توفير متطلبات أسرهن. ولقد أكدت النتائج مع ما توصلت إليه دراسات مدى قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين أدوارها الأسرية والمهنية بما يضمن الاستقرار الأسري، ويمكن المرأة من المساهمة في توفير الاحتياجات الضرورية لأفراد أسرتها. (27)، (29)

5- أما بالنسبة للمحور الثاني المتمثل في **أنماط التكيف والتوافق الأسري**، فقد أوضحت التحليلات أن هناك اتفاقاً بين الغالبية العظمى من المبحوثات على عدة أنماط جاءت حسب ترتيبها من وجهة نظرهن على النحو الآتي: وجود ثقة متبادلة بين أفراد الأسرة، أن جميع أفراد الأسرة يشاركون في حل المشكلات الأسرية، عدم اللجوء للعقاب عند التعامل مع أفراد الأسرة، أن لغة الحوار والتفاعل غائبة في الأسرة، إضافة إلى أنه من الصعوبة على أفراد الأسرة اتخاذ قرارات فردية داخل الأسرة.

6- أما فيما يتعلق بالمحور الثالث **بالرضا العام عن الحياة** من وجهة نظر المبحوثات، فقد كشفت التحليلات مجموعة من المظاهر جاء ترتيبها حسب درجة أهميتها من وجهة نظرهن على النحو الآتي: أن الأسرة تتمتع بحياة سعيدة ومستقرة، الشعور بالثقة بالنفس، الشعور بالراحة النفسية لتفوق الأبناء في التعليم، يمكنني مواجهة المشكلات التي تتعرض لها الأسرة، الشعور بالقلق على مستقبل أفراد الأسرة، إضافة إلى عدم القدرة على تلبية كافة احتياجات أفراد الأسرة.

7- وبالنسبة **للبعد الموضوعي**، فقد تمثل في ثلاث محاور **المحور الأول**: تشخيص طبيعة الأوضاع الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث كشفت التحليلات عن مجموعة من المظاهر تمثلت في: أن العلاقة بالزميلات والمسؤولين في المؤسسة جيدة، قضاء عطلة

نهاية الأسبوع مع الأبناء في الأماكن العامة، أن المؤسسة تحرص على تنمية الوعي المجتمعي بحقوق المرأة العاملة، أن المؤسسة توفر دار حضانة لرعاية الأبناء، أن المؤسسة تهتم بمشكلات النساء العاملات ووضع الحلول المناسبة لها.

8- أما بالنسبة للمحور الثاني المتمثل في تشخيص طبيعة الأوضاع الاقتصادية من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد كشفت التحليلات أن ثمة اتفاقاً بينهن على مجموعة من المظاهر تمثلت في: مشاركة الزوج للزوجة في تلبية جميع احتياجات الأسرة، القدرة على شراء الملابس في المواسم والمناسبات الاجتماعية، ادخار ما يتبقى من الدخل الشهري في الحساب الشخصي، أن الأبناء لهم حسابات في البنوك، القدرة على شراء أدوات تجميل، اللجوء على الاقتراض أحياناً لتلبية احتياجات الأبناء.

9- وبالنسبة للمحور الثالث المتعلق بتشخيص المبحوثات للأوضاع الصحية للمرأة العاملة، فقد كشفت التحليلات عن عدة مظاهر تمثلت في: الذهاب للمستشفيات الخاصة عند مرض أحد أفراد الأسرة، أن أفراد الأسرة يتمتعون بصحة جيدة، الذهاب إلى المستشفى الحكومي للعلاج، أن الأسرة تقيم في مسكن تتوافر فيه الجوانب الصحية، أن المسؤولين في المؤسسة يهتمون ببرامج التنقيف الصحي للمرأة العاملة، أن المؤسسة تقوم بإجراء الكشف الطبي للنساء العاملات بصفة مستمرة.

### السؤال الثالث: ما أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة لتحسين نوعية حياتها؟

10- كشفت التحليلات عن اتفاق النساء عينة الدراسة على مجموعة من المعوقات التي قد تحول دون تحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة تمثلت في المعوقات الآتية: عدم توافر قاعدة بيانات عن مشكلات المرأة العاملة واحتياجاتها الضرورية، الروتين وصعوبة الحصول على الخدمات، جمود اللوائح والقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة، نقص الإمكانات المادية والفنية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات للمرأة العاملة، عدم الإلمام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل، عدم اهتمام وسائل الاعلام بعرض مشكلات المرأة العاملة، عدم ارتباط الخدمات التي تقدمها المؤسسة باحتياجات ومتطلبات المرأة العاملة، عدم وجود عدد كاف من الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسة، عدم مشاركة المرأة في الأنشطة التي تقدمها المؤسسة. إضافة إلى فقدان الثقة بين العاملين والنساء العاملات في المؤسسة. وتتفق نتائج الدراسة الراهنة مع ما توصلت إليه دراسات حول المعوقات الاجتماعية والقانونية التي تعاني منها المرأة العاملة والتي تؤثر على أدوارها الوظيفية والأسرية. (22)، (27)، (28)، (29)

### السؤال الرابع: ما أهم المقترحات التي تقدمها المرأة العاملة لتحسين نوعية حياتها على المستويات

11- كشفت التحليلات عن اتفاق النساء عينة الدراسة على مجموعة من المقترحات يمكن من خلالها تحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة تمثلت في المقترحات الآتية: توفير الإمكانات المادية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات المختلفة للمرأة العاملة، الشفافية والموضوعية في التعامل مع قضايا المرأة العاملة ومشكلاتها، تنظيم دورات تدريبية للنساء العاملات بهدف الإلمام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل، تطوير القوانين والتشريعات التي تدعم حقوق المرأة العاملة، العمل على زيادة الثقة بين النساء العاملات في المؤسسة، تغيير العادات والتقاليد التي تعوق عمل المرأة، تشجيع المرأة العاملة للمشاركة في الأنشطة التي تقدمها المؤسسة، عمل ندوات للتوعية بكيفية اسباع الاحتياجات المختلفة لتحسين نوعية حياة المرأة العاملة، عقد ندوات ومؤتمرات للاهتمام بقضايا المرأة العاملة ومشكلاتها، تسهيل الحصول على الخدمات التي تقدمها المؤسسة، توفير قاعدة بيانات ومعلومات عن مشكلات واحتياجات المرأة العاملة، توفير الأخصائيين الاجتماعيين المدربين على حل مشاكل النساء العاملات، توفير الأجهزة الطبية اللازمة في المؤسسة. وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسات فيما يتعلق بالمقترحات التي تمكن المرأة العاملة من أداء أدوارها الوظيفية والمنزلية والتوفيق بين هذه الأدوار المختلفة بما يضمن الاستقرار الأسري. (24)، (29)

هذا إضافة إلى مجموعة من النتائج الأخرى تتعلق بالعلاقات بين بعض المتغيرات والفروق ذات الدلالات الإحصائية منها:

12- كشفت التحليلات الإحصائية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمتغير (الدخل الشهري لا يتناسب واحتياجاتي الضرورية)، وقد جاءت تلك الفروق لصالح فئة المؤهل التعليمي الثانوية العامة مقارنة بفئة المستوى التعليمي الدبلوم، ومتغير فئة الدراسات العليا وأخيراً بالنسبة لفئة الجامعي.

13- كما أوضحت التحليلات وجود علاقة بين تباين الوظائف والمهن التي تشغلها النساء عينة الدراسة وتباين وجهات نظرهن في تشخيص الأوضاع الصحية للمرأة العاملة

14- كشفت التحليلات الإحصائية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمتغير (نقص الإمكانات المادية والفنية والبشرية اللازمة لتقديم الخدمات للمرأة العاملة)، حيث جاءت تلك الفروق لصالح النساء اللاتي لديهن سنوات خبرة تتراوح ما بين 6-10 سنوات، مقارنة بنسبة استجابات النساء اللاتي لديهن عدد سنوات خبرة تتراوح ما بين 15-20 سنة، تليها نسبة النساء اللاتي لديهن خبرة تتراوح ما بين 10-15 سنة، ونسبة النساء اللاتي تتراوح عدد سنوات خبرتهن 20 سنة فأكثر.

15- كشفت التحليلات وجود علاقة بين تباين المستويات التعليمية للنساء عينة الدراسة وآرائهن حول مدى أهمية هذا بعض المقترحات الضرورية لتحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة العاملة.

### 3.2 التوصيات

في ضوء هذه النتائج يمكننا وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات التي من الممكن أن تسهم في تحسين نوعية الحياة بالنسبة للمرأة البحرينية العاملة بصورة عامة على النحو الآتي:

1- تكثيف الدورات التدريبية للنساء العاملات في القطاعين الحكومي والخاص، لتنمية قدراتهن ومهاراتهن المهنية والوظيفية، وذلك لتمكينهن من أداء أدوارهن المهنية بفعالية (يتولى عملية التنفيذ المؤسسات الحومية والخاصة).

2- حث المختصين في مجال الأسرة والطفولة بوضع برامج وكتيبات إرشادية، ثقافية، تدريبية للمرأة العاملة للتعامل مع ظروف خروجها للعمل، بما يضمن لها التوفيق بين أدوارها المنزلية وأدوارها الوظيفية والمهنية بما يسهم في استقرارها الأسري والوظيفي (يتولى عملية التنفيذ الجمعيات النسائية ومراكز رعاية الأمومة والطفولة).

3- تفعيل مشاركة النساء العاملات في القطاعين الحكومي والخاص في وضع السياسات والضوابط والمعايير والإجراءات لضمان تحقيق مستوى عال من الجودة، وتعزيز الشعور بالاستقلالية المهنية يتولى عملية التنفيذ مؤسسات القطاعين الحكومي والخاص).

4- توجيه الاهتمام بإجراء مزيد من الدراسات والبحوث الاجتماعية المتخصصة حول قضايا المرأة العاملة ومشكلاتها واحتياجاتها الضرورية، لتحديد الجوانب الإيجابية ودعمها وإبراز فاعليتها، وتشخيص الجوانب السلبية بهدف معالجتها ووضع الحلول المناسبة لمواجهتها والقضاء عليها (يتولى عملية التنفيذ: مراكز البحوث الاجتماعية وأساتذة الجامعات).

5- توفير دور حضانات في المؤسسات لرعاية أبناء النساء العاملات في تلك المؤسسات، بما يحقق تنشئة اجتماعية جيدة للأبناء من ناحية، ويحقق الأمن والاستقرار الأسري من ناحية أخرى (يتولى عملية التنفيذ المؤسسات التي تعمل فيها المرأة).

6- أن تقوم المؤسسات الإعلامية المختلفة المكتوبة والمسموعة والمرئية بتقديم البرامج والأعمال الجيدة التي تدعم أدوار المرأة العاملة على المستويين المنزلي والمهني، والتي ترفع من مستوى وعيها الثقافي والاجتماعي، ويمكنهن من المشاركة بإيجابية وفعالية في القطاعات المختلفة (يتولى عملية التنفيذ وسائل الاعلام).

### المراجع:

### المراجع باللغة العربية:

1. منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، لبنان، بيروت، 2015.
4. منظمة المرأة العربية، المرأة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية: دراسة استرشادية، ص 14.
5. أحمد سليم سعيغان، الحريات العامة وحقوق الانسان، ج1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 48.
6. خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والتشريع الوضعي: دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2007، ص 6.
7. هالة الأنصاري، البحرينية، 9 مارس 2021.
8. علي الدجوي، التنمية والمستقبل في المجتمع، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2005، ص 195.
9. طلعت مصطفى السروجي، التخطيط لخدمات الرعاية الاجتماعية، مركز النشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، القاهرة، 2004، ص 303.
10. إبراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1975، ص 223.
11. أحمد شفيق السكري، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 336.
13. محمد رفعت قاسم، مهارات وتطبيقات في تنظيم المجتمع، دار المهندس للطباعة، القاهرة، 2004، ص 58.
14. عمر محمد تومي، علم النفس الإداري، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 2002، ص 170.
15. معن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1994، ص 170.
16. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984، ص 110.
20. سامي محمد موسى، جودة الحياة لدى المعوقين جسمياً والمسنين وطلاب الجامعة، مجلة الارشاد النفسي، العدد 13، مركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، 2001، ص 126.
22. نمر ذكي شلبي عبد الله، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة في القطاع التعليمي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد (1)، العدد 53، يناير 2021، ص 378.

23. إبراهيم جلالين إبراهيم وآخرون، تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين بمدينة جدة، المودة، جمعية المودة للتنمية الأسرية (بحوث الأسرة)، العدد (7)، 2017، ص ص 1-61.
24. عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على عمل المرأة خارج البيت: دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2017، ص 1.
25. عاجب بومدين، انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأسرة "الزوج والأبناء"، مجلة دراسات، جامعة الأغواط، الجزائر، العدد (42)، 2016، ص ص 119-128.
- 26- الجوهرة بنت فهد الزامل، تكيف الزوجين العاملين السعوديين مع متطلبات الحياة الأسرية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية، مجلة جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (37)، 2015، ص ص 142-171.
- 28- بن بوزيد خولة نسرين، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، الجزائر، 2015، ص 88.
- 29- عثمان الصادق، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برقان ولاية ادرار، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، 2014.
- 30- نورة العطية، المرأة والتغير الاجتماعي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بغداد، العراق، بدون تاريخ، ص 19.
- 31- أحمد زيادة، نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة، ط1، دار الزاوية للنشر، بدون بلد، 1994، ص 167.
- 32- خليل أحمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغير، دار الطباعة الجديدة، بيروت، 1982، ص 120.
- 34- محيا زيتون، المرأة والتنمية: مناهج نظرية وقضايا علمية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2000، ص 87.

#### المراجع باللغة الانجليزية:

2. Mcloughin, Chaire, "Helpdesk Research Report: Women's Economic Role in the Middle East and North Africa (MENA), World Bank, 2013.
3. World Bank 2012-2015, World Development Indicators, Washington: World Bank, 2015.
12. Karen K, Kirst-Ashman&Grafton H, Hull Jr, "Understanding Generalist Practice, New York, Books/Cole, 2009, p.137.

17. Patricia Higham, "Social Work– Introduction Professional Practice, London: SAGA Publication SLTD,2006, pp.125–126.
18. Brip Featherstone, "Family Like and Family–Feminist Analysis Support, New York: Hound mills Basing Stoke, Hampshire,2006, p.50.
19. Allson Jcarr, "Quality of Life", London, Bmj Books Publishing group,2003, p.21.
21. Malcolm Shookner," the Quality of Life in Ontario Social Development, Social Planning Network of Antario Spring,1999,p. 61.
- 27.Peebles, D & Others, "Factors Affecting Women’s Participation in the Privet Sector in Jordan", National Center for Human Resources Development, Jordan, 2015, pp.1–66.
33. Moser, Caroline, Gender and Development Revisiting, Reconstructing and Reflecting, Caren Levy and Barbara Lipitz, London, June, 2014, P. 75, P. 212.

#### **References in Arabic:**

1. International Labor Organization, Bureau for Arab States, United Nations Program United Nations Human Development Report, Lebanon, Beirut, 2015.
4. The Arab Women’s Organization, and achieving sustainable development goals in the Arab region: a guiding study, p. 14.
5. Ahmed Salim Seifan, Public Freedoms and Human Rights, Part 1, Al–Halabi Human Rights Publications, Beirut, 2010, p. 48.
6. Khaled Mustafa Fahmy, Women’s rights among the missing and positive legislation: a comparative study, New University House, Cairo, 2007, p. 6.
7. Hala Al–Ansari, Bahrain, 9 March 2021.
8. Ali El–Degwi, Development and the Future in Society, Anglo–Egyptian Library, Cairo, 2005, p. 195.
9. Talaat Mustafa Al–Srouji, Planning for Social Welfare Services, University Book Publishing and Distribution Center, Helwan University, Cairo, 2004, p. 303.
- 10.Ibrahim Madkour, Dictionary of Social Sciences, General Egyptian Book Authority, Cairo, 1975, p. 223.
- 11.Ahmed Shafiq Al–Sukari, Dictionary of Social Services and Social Services, University Knowledge House, Alexandria, 2000, p. 336.
13. Muhammad Refaat Qassem, Skills and Applications in Community Organizing, Dar Al Mohandes for

Printing, Cairo, 2004, p. 58.

14. Omar Muhammad Toumi, *Administrative Psychology*, Arab Book House, Tripoli, 2002, p. 170.

15. Maan Khalil Omar, *Sociology of the Family*, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman, 1994, p. 170.

16. Camelia Ibrahim Abdel-Fattah, *The Psychology of the Working Woman*, Dar Al-Nahda Al-Arabiya for Printing and Publishing, Beirut, 1984, p. 110.

20. Sami Muhammad Moussa, *Quality of life for physical marketers, the elderly, and university students*, *Psychological Counseling Journal*, No. 13, Psychological Counseling Center, Ain Shams University, 2001, p. 126.

22. Nimr Zaki Shalabi Abdullah, *Social and Economic Empowerment Working in the Educational Sector*, *Journal of Studies in Social Work and Human Sciences*, Volume (1), Issue 53, January 2021, p. 378.

23. Ibrahim Jalalin and others, *the impact of women's work on family stability from the point of view of spouses in Jeddah*, *Al-Mawaddah*, Al-Mawddah Association for Family Development (Family Research), No. (7), 2017, pp. 1-61.

24. Ajeb Boumediene, *The National Family Effects of the Way Women Work Outside the Home: A Field Study on a Sample of Women Working in Athwat*, Ph.D. Thesis (unpublished), Faculty of Social Sciences, Oran University, Algeria, 2017, p. 1.

25. Ajib Boumediene, *The Repercussions of Women's Exit to Work "The Husband and Sons"*, *Dirasat Journal*, Laghouat University, Algeria, No. 42, 2016, pp. 119-128.

26. Al-Jawhara bint Fahd Al-Zamil, *Adaptation of the Saudi societies to the requirements of family life in some social variables*, *Journal of Imam Muhammad bin Saud University Light, Humanities*, Issue (37), 2015, pp. 142-171.

28. Benbouzid Khawla Nasreen, *Problems of working women and their impact on job performance: A study at Larbi Ben M'hidi University – Umm El Bouaghi*, Master's thesis (unpublished), Department of Social Sciences, College of Social Sciences and the Emirates, Larbi Ben M'hidi University – Oum El Bouaghi, Algeria, 2015, p. 88.

29. Othman Al-Sadiq, *Algerian women's work outside the home and the conflict of roles: a field study in the development of public hospitals in Burqan, Adrar province*, Master's thesis (unpublished), Faculty of Humanities, University of Mohamed Khider – Biskra, Algeria, 2014.

30. Noura Al-Attiyah, *Women and Social Change in the Arab World*, Arab Organization for Education and Science, Baghdad, Iraq, undated, p. 19.

31. Ahmed Ziada, *Women of the Gulf, Secrets and Exciting Tales*, 1st Edition, Dar Al-Zawiya Publishing, without a country, 1994, p. 167.

32. Khalil Ahmed Khalil, Arab Women and Issues of Change, New Printing House, Beirut, 1982, p. 120.
34. Mohaya Zaitoun, Women and Development: Theoretical Approaches and Scientific Issues, The National Center for Social and Criminal Research, Cairo, 2000, p. 87.

### **References in English:**

2. Mcloughlin, Chaire, "Helpdesk Research Report: Women's Economic Role in the Middle East and North Africa (MENA), World Bank, 2013.
3. World Bank 2012–2015, World Development Indicators, Washington: World Bank, 2015.
12. Karen K, Kirst–Ashman&Grafton H, Hull Jr, "Understanding Generalist Practice, New York, Books/Cole, 2009, p.137.
17. Patricia Higham, "Social Work– Introduction Professional Practice, London: SAGA Publication SLTD,2006, pp.125–126.
18. Brip Featherstone, "Family Like and Family–Feminist Analysis Support, New York: Hound mills Basing Stoke, Hampshire,2006, p.50.
19. Allson Jcarr, "Quality of Life", London, Bmj Books Publishing group,2003, p.21.
21. Malcolm Shookner," the Quality of Life in Ontario Social Development, Social Planning Network of Antario Spring,1999,p. 61.
- 27.Peebles, D & Others, "Factors Affecting Women's Participation in the Privet Sector in Jordan", National Center for Human Resources Development, Jordan, 2015, pp.1–66.
33. Moser, Caroline, Gender and Development Revisiting, Reconstructing and Reflecting, Caren Levy and Barbara Lipitz, London, June, 2014, P. 75, P. 212.