

الآثار المترتبة على عمل المرأة الكويتية والتخطيط لمواجهتها (دراسة ميدانية)

العقيد الدكتور: سعود فارس الجوير



الآثار المترتبة على عمل المرأة الكويتية والتخطيط لمواجهةها (دراسة ميدانية)

العقيد د. سعود فارس الجوير (*)

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على دوافع خروج المرأة الكويتية للعمل وتحديد المشكلات والآثار المترتبة على عملها ومعرفة الدور الذي يمكن أن تقوم به مهنة الخدمة الاجتماعية لعلاج مشكلات أبناء المرأة العاملة.

وتناولت الدراسة في إطارها النظري تنمية الموارد البشرية ومشاركة المرأة الكويتية في العمل والمعوقات التي تحد من دورها في التنمية والتخطيط لدعم مشاركتها فيه. وكان نوع الدراسة وصفية تحليلية مستخدمة في منهجها المسح الاجتماعي بطريق العينة ومعتمدة على جمع بياناتها باستمارة استبيان للنساء العاملات واستمارة بحث شبه مقننة للأخصائيات الاجتماعيات وكذلك استمارة شبه مقننة لأزواج النساء العاملات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي توضح دوافع المرأة الكويتية للعمل واتجاهات الزوج نحو خروجها إليه وأثر ذلك على التنشئة الاجتماعية للأبناء.

أولاً - تمهيد في مشكلة الدراسة:

اهتمت مختلف العلوم الإنسانية بدراسة دور المرأة وتحليلها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية في المجتمع؛ وذلك نظراً لأن المرأة تمثل شريحة اجتماعية تشغل وضعا متميزاً في بنية المجتمع، حيث إنها ديموجرافياً تمثل ثقلًا كبيراً في المجتمع هذا إضافة إلى تنوع المجالات الوظيفية التي تشارك فيها بجانب خطورة المسؤوليات وأهميتها وأهمية الأدوار التي تقوم بها في النسق الأسري ونسق العمل الذي تنتمي إليه ومختلف الأنساق الاجتماعية للمجتمع. ويمثل خروج المرأة للعمل موضوعاً مهماً للدراسات والبحوث الاجتماعية في الوقت الحالي لما له من تأثير كبير على زيادة معدل الإنتاج في المجتمع من ناحية وعلى الحياة الأسرية والعلاقات الزوجية وتنشئة الأبناء من ناحية أخرى.

* مدير إدارة الخدمات المساندة وعضو هيئة التدريس بأكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية - وزارة الداخلية - دولة الكويت.

وقد أوضحت كثير من الكتابات أهمية الدور الذي تقوم به المرأة خارج البيت، وهو دور محسوب لصالحها، ولا يمكن الاستغناء عنه، مهما رددت الآراء وركزت المناقشات على الآثار السلبية لعملها، والتي قد تنعكس على المرأة ذاتها أو الأسرة أو الأبناء، وبصفة عامة فإن الآثار السلبية لعمل المرأة لا تدعونا إلى العودة إلى الوراثة ومنع المرأة من العمل أو تقييد فرص اشتغالها فهذه سلبية من المجتمع وقصور في الوعي، وإن السبيل إلى مواجهة ذلك يأتي بالتوسع في برامج رعاية المرأة العاملة واحتواء الصعاب التي تنشأ عن عملها، وذلك للتوفيق بين مسؤولياتها العائلية واجبات العمل مثل إجازات الأمومة والوضع وتأمين الأمومة ومنع عملها ليلاً في المهن والصناعات الخطرة والضارة بالصحة والتوسع في دور الحضانه لرعاية أبنائها. (١: ص ٢١٠).

وتعد المكانة التي تشغلها المرأة في كافة المجتمعات وعلى مختلف المستويات هي نتائج للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والديموقراطية والتعليمية التي يشهدها القرن الحالي مما دعا الباحثين إلى دراسة تلك التغيرات والعوامل المؤدية إليها والآثار المترتبة عليها والتي ترتبط بدور المرأة ومشاركتها في أنشطة المجتمع. (٢). وتتضح المساهمة الاقتصادية المتزايدة للنساء في الاقتصاد العالمي في أن عمل النساء الرخيص نسبياً قد شكل حجر الأساس للتصنيع الموجه للتصدير والتنافسية الدولية لكثير من الدول النامية. كما أن استعدادهن للتضحية بالعائلة والمنزل للعمل كعمال مهاجرين قد ساهم إلى حد كبير في زيادة دخل بعض البلدان من العملات الصعبة وعلى الرغم من ذلك فإن المساواة في الفرص والمعاملة بالنسبة للنساء في العمل لم تتحقق بعد في أي مكان في العالم. (٣: ص ٤).

ويواجه عمل المرأة كثيراً من المشكلات والتحديات التي تؤثر بصورة سلبية على دورها التنموي داخل المجتمع، ويشير تقرير حديث لمنظمة العمل الدولية، والذي يلقي الضوء على التمييز الشديد في فرص وظروف العمل بالنسبة للنساء، بأن النساء لا يزلن يعملن لساعات أطول وبأجر أقل وفي وظائف عمل أسوأ من الرجال في جميع أنحاء العالم.

فعلى الرغم من أن النساء يعملن أكثر فإنهن يشكلن الأغلبية الساحقة (٧٠٪) من أكثر من بليون شخص يعيشون في حالة من الفقر. ويعاني النساء أكثر

من الرجال من ارتفاع معدلات البطالة الجزئية والبطالة. كما أنه في الوقت الذي تزداد فيه أعداد النساء العاملات فإنهن بأكثريتهن الساحقة يزدن بكل بساطة صفوف العاملين من الفقراء. ويضيف أنه بالرغم من ظهور بعض مؤشرات التحسن وخاصة في الدول الصناعية، فإن نشاط النساء الاقتصادي يبقى مركزاً في أشكال العمل الأقل أجراً وإنتاجية وثباتاً، وحيث يسيطر الرجال على الوظائف الأعلى دخلاً، يبقى النساء في تلك الأقل أجراً ليكسبن ٥٠٪ إلى ٨٠٪ مما يتقاضاه الرجال.

ومن ناحية أخرى يعاني كثير من النساء في الدول المتقدمة والنامية من البطالة، وهذا الارتفاع في معدلات البطالة يختلف حسب الجنس حيث تزيد بطالة الإناث على بطالة الذكور. ولذلك أسباب كثيرة منها ما يتعلق بانخفاض المستوى التعليمي وارتفاع الأمية ومحدودية المهارات والمهن التي يتاح للمرأة مزاولتها خاصة في القطاع المنظم، وعدم الموازنة بين تعليم المرأة وحاجات سوق العمل، مما أدى إلى تفاقم بطالة المتعلمات، وضعف قدرة المرأة على الحراك والحصول على العمل خارج مجتمها المحلي نتيجة العادات والتقاليد. وفي بعض الدول ازداد العرض من القوى العاملة النسائية في السنوات الأخيرة.

ويشهد كثير من الدول العربية ارتفاع معدلات البطالة بسبب ظروف الكساد العالمي وانعكاساته، ومحدودية الموارد، وارتفاع أعداد الملتحقين الجدد بسوق العمل، وتخفيض الإنفاق العام وتجميد التوظيف الحكومي، في الوقت الذي لا تتزايد فيه فرص العمل في القطاع الخاص بالقدر المتوقع. وعلى مستوى الدول العربية، بلغ متوسط البطالة بين النساء ١٧ في المائة عام ١٩٩٠ مقابل ١٢,١ في المائة بين الذكور في العام نفسه.

وفي بعض الدول العربية ارتفعت معدلات بطالة الإناث في الثمانينيات بشكل ملحوظ حتى بلغت في مصر ٢٥,٨ في المائة سنة ١٩٨٨ للإناث مقابل ٨,٧ في المائة للذكور، وفي الجمهورية العربية السورية بلغت البطالة بين الإناث ١٦ في المائة مقابل ٢٢ في المائة بين الذكور عام ١٩٩١.

وفي دول الاتحاد المغاربي بلغت معدلات البطالة بين الإناث أعلاها في موريتانيا بنسبة ٣٥,٩ في المائة عام ١٩٩٠ وأدناها في الجزائر بنسبة ٦,١ في المائة عام ١٩٩١ مقابل ٢١,٩ في المائة في كل من موريتانيا وتونس و١١,٧ في المائة في الجزائر للذكور.

أما في مجموعة دول مجلس التعاون الخليجي لا تزال بطالة الإناث أقل من بطالة الذكور ويرجع ذلك إلى إحلال المواطنات محل الوافدات في كثير من فرص العمل في مجالات التعليم والصحة والوظائف الحكومية. كما يرجع إلى انخفاض معدلات مشاركة المرأة المواطنة في القوى العاملة. ويلاحظ أن معدلات البطالة للإناث في عام ١٩٩١ كانت مرتفعة نسبياً في البحرين حيث بلغت ١٢,٤ في المائة ومنخفضة في الكويت بنسبة ٠,٨ في المائة عام ١٩٩٣. ولا نعتقد أن هناك ارتباطاً قوياً بين الفقر والبطالة في هذه المجموعة من الدول. (٤: ص ٥٣).

وتشير الإحصاءات والدراسات والبحوث إلى أن هناك علاقة إيجابية قوية بين مدى مساهمة المرأة في الأنشطة التنموية والسرعة التي تسير بها عملية التنمية، وتعد مساهمة المرأة في التنمية إحدى القضايا الأساسية التي تظلم بها الدول النامية. (٥: ص ١٤٠).

وقد أشارت تقارير الأمم المتحدة عام ١٩٩٤ إلى أن التنمية البشرية لا تنظر للبشر على أنهم مجرد أدوات لإنتاج السلع والرخاء المادي فحسب، بل إن الرؤية المعاصرة للتنمية البشرية تركز على دور التنمية البشرية في تعزيز إنتاجية البشر من ناحية والاهتمام بالبيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية من ناحية أخرى، فهي تركز على ثلاثة موضوعات رئيسية هي: الحد من الفقر، إيجاد فرص عمل، التكافل الاجتماعي (٦: ص ١٧).

ومن هنا فقد أصبح من الضرورة إدراك أهمية العنصر البشري في التنمية لكون أن الإنسان هو غاية التنمية ووسيلتها في نفس الوقت، وعلى هذا الأساس فإن الاهتمام بالموارد البشرية يجب أن يتضمن كلا الجنسين الرجال والنساء حيث يمثل كل منهما عددياً نصف الموارد البشرية تقريباً ومن ثم لا يقتصر الاهتمام على الرجال وحدهم كعامل مؤثر وفعال في التنمية إذ إن كليهما مطلوب حتى يصل المجتمع إلى هدفه في تحقيق التنمية وذلك بطاقته كاملة وليس بنصفها. (٧: ص ١٠٦).

وفي دولة الكويت نجد أن قوة العمل المحلية المتاحة لا تفي بتلبية الاحتياجات والتطلعات المتزايدة التي تملئها أعباء التنمية ومتطلباتها، الأمر الذي جعلها تتلمس حلاً لاحتياجاتها باستقدام قوة العمل الوافدة من أقطار أخرى، عربية وغير عربية، ولكن مثل هذه الحلول التي تلبي الاحتياجات العاجلة لخطط التنمية، تلقي على هذه

الخطط في الوقت ذاته، عبئاً ينبغي مواجهته، فضلاً عما يترتب عليه من نتائج اجتماعية وديموقراطية وإدارية ينظر إليها بجدية وقلق. (٨: ص ٨٩).

ومن هذا المنطلق فقد أخذ المجتمع الكويتي بأسباب التنمية الاقتصادية والاجتماعية معتمداً في ذلك على موارده المادية والبشرية التي يمكن استثمارها لتحقيق أهداف هذه التنمية، وما من شك بأن الموارد والإمكانات البشرية يجب أن تكون لها الأولوية والاهتمام حيث إنه بدونها لا يمكن كشف الموارد المادية وتنميتها وتطويرها والاستفادة منها وتسخيرها في خدمة التنمية. (٩: ص ٢٠٦).

ونظراً لطبيعة عملية التنمية التي تمر بها دولة الكويت - منذ اكتشاف النفط حتى وقتنا الحالي - فإن دور المرأة الكويتية في تحمل مسؤولية القيام بكثير من الأنشطة والأدوار في مؤسسات العمل سواء الإنتاجية أو الخدمية يجعل دورها ضروري في تحقيق التنمية.

وقد أكد برنامج العمل في الخطة الإنمائية الخمسية الثالثة للدولة للسنوات (٨٦/٨٥ - ١٩٩٠/٨٩) حيث إن هذا المطلب أصبح أمراً ملحاً وهدفاً أساسياً لزيادة معدلات مشاركة المواطنين في قوة العمل بالوسائل كافة، ولعل المجال الذي يمكن اللجوء إليه لتحقيق ذلك هو تشجيع عمل المرأة الكويتية، وترجع أهمية دور المرأة إلى أن عدد الإناث المواطنين يزيد قليلاً على نصف المجتمع السكاني الكويتي. (١٠: ص ٣٢).

ويعدّ دور المرأة في المجتمع من الأدوار الرئيسية التي تؤثر على نمو المجتمع وتطوره... فمن خلال أداء عملها داخل المنزل وخارجه تساهم في تنمية المجتمع من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية فهي داخل المنزل تلعب أدواراً مختلفة (كزوجة وكأم وكمديرة لمنزلها... إلخ) تمكنها من أداء مهمتها الاجتماعية والاقتصادية فتقوم بزوجة برعاية زوجها وتهيئة المناخ المناسب له ليتمكن من أداء واجباته نحو مجتمعه وأسرته على أفضل وجه وتقوم كأم بتربية أطفالها - شباب الغد وأمّهات المستقبل - ورعايتهم صحياً ونفسياً ودينياً وأخلاقياً وتقوم كمديرة لبيتها بالعمل على تدير شؤون المنزل من خلال محاولة توفير أسباب العيش الكريمة.

ثانياً - الدراسات والبحوث السابقة:

يمثل خروج المرأة للعمل موضوعاً مهماً للدراسات والبحوث الاجتماعية لما له من تأثير كبير على دعم الدور الذي تقوم به في مؤسسات العمل من ناحية وعلى الحياة الأسرية والعلاقات الزوجية وتنشئة الأبناء من ناحية أخرى.

وقد تناولت إحدى الدراسات عمل المرأة وأثره على عدم الاستقرار الأسري (١١: ص ٢٠٣-٢٢٧) بهدف دراسة العلاقة بين عمل المرأة المتزوجة وعدم الاستقرار الأسري، وكذلك التعرف على المتغيرات المتعلقة بالدخل وفارق السن وعدد سنوات الزواج والمستوى التعليمي على الاستقرار الأسري عند الزوجة العاملة وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية حجمها ٦٨ مفردة من العاملات الكويتيات من مختلف وزارات الدولة والمؤسسات الحكومية إضافة إلى القطاع الخاص، وقد تم جمع البيانات عن طريق إستمارة استبيان بواسطة مجموعة من الباحثين المدربين الذين قاموا بإجراء المقابلة الشخصية مع العينة كما تم استخدام مقياس مطور لدراسة المتغير التابع وهو عدم الاستقرار الأسري. وقد أشارت نتائج الدراسة بشكل عام إلى أن العينة تمثل مجتمع المرأة الكويتية من حيث إن أفرادها يأتين من وزارات ومؤسسات مختلفة في الدولة إضافة إلى أنها تأتي من خلفيات اقتصادية واجتماعية متباينة والمرأة العاملة الكويتية تتمتع بمستوى تعليمي عال وهي تتزوج في سن مبكرة نوعاً ما، إذ إن ما يقارب من صنف العينة يتزوج في سن أقل من ٢١ سنة وإن الغالبية العظمى من العاملات الكويتيات لا يفضلن وجود أكثر من ٤ أبناء في الأسرة ولا يستغنين عن الخادمة وقد أوضحت الدراسة أن أكثر العوامل تأثيراً على الاستقرار الأسري للمرأة العاملة هو التعليم وعدد الأبناء بينما العوامل التي لا تؤثر هي دخل وعمر الزوجة العاملة ووجود الخادمة لم يكن له تأثير في عدم الاستقرار الأسري. وتوجد ثلاث دراسات أجريت في المجتمع الكويتي (الشئون الاجتماعية ١٩٨٣ - التخطيط ١٩٨٣ - التربية ١٩٨٥) تناولت أثر المربيات والخدم على الأبناء والأسرة وكانت أهم النتائج خاصة ما يرتبط بعمل الأم ما يلي^(١٢):

أ - شمل بحث الشئون ٤٥٠ أسرة لديها مربيات أجنبيات وكان من أسباب استعانة الأسر بالمربيات عمل الزوجة ٢٠٪ وكثرة الأعباء المنزلية بنسبة ٥٦٪ (وهذه غالباً ما تنشأ من عمل الزوجة) إلا أن البحث لم

يثبت وجود آثار سلبية للمربيات على الأبناء فيما يتعلق بالنمو اللغوي والمعرفي والنمو النفسي والنمو الاجتماعي.

ب - في بحث التخطيط الذي شمل ٨٠٠ أسرة لديها ١٧٦٣ خادم كان من أسباب الاستعانة بالخدم اشتغال المرأة بنسبة ٢١٪ وتزايد الأعباء المنزلية بنسبة ٢٩٪ (نتيجة عمل الأم غالباً)، وكانت ٢٤٪ من أسر العينة تعمل فيها الزوجة.. وقد خلص البحث إلى وجود آثار إيجابية لوجود الخدم بنسبة ١٦,٧٪ وآثار سلبية بنسبة ٤,٥٪ وعدم وجود آثار بنسبة ٧٨,٨٪.

ج - في بحث التربية عن تنشئة الأطفال بين الأم والمربية والذي شمل ٤٧٢ أمّ منهن ٢٥٠ أمّ عاملة (٥٣٪) اتضح أن من بين أسباب الاستعانة بالمربيات عمل المرأة، ومن النتائج ذات الدلالة أن المربية تقوم بتعليم الطفل آداب المائدة بنسبة ٥٠٪ للأم العاملة، ٣٠٪ للأم غير العاملة، وأن الطفل يتأثر بسلوك المربية بنسبة ٣١٪ في التقليد و ٢٥٪ من الناحية الدينية.

أجريت دراسة أخرى عن الآثار المترتبة على استخدام الخدم والمربيات الأجنبيات على الأسرة البحرينية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أنه من أسباب الاستعانة بالمربيات عمل المرأة خارج البيت إضافة إلى زيادة الأعباء المنزلية (٥٥٪، ٤٢٪ على الترتيب)، إلا أن عينة البحث لم توافق على تفرغ المرأة للمنزل وامتناعها عن العمل كحل لمشكلة الخدم والمربيات (٤٢٪) وأثبت البحث وجود علاقة بين عدم الخدم وعمل المرأة نتيجة زيادة الأعباء المنزلية على الأم العاملة^(١٣).

وقد أجريت دراسة أخرى عن اتجاهات المرأة العاملة الكويتية حول ما تراه من نظرية المجتمع الكويتي إلى عمل المرأة^(١٤) وقد توصلت الدراسة إلى أن المجتمع يعطي لعمل المرأة دوراً ثانوياً بعد مسؤوليات الأسرة وذلك بنسبة ٧٧,٥٪ من حجم العينة هذا بجانب أن المجتمع يحدد للمرأة العمل في مجالات معينة حيث رأت نسبة ٧٣٪ أن هناك أعمالاً لا يصح للمرأة العمل بها مثل الشرطة والجيش والقضاء بحكم القانون ومن ناحية العرف قبول عمل المرأة في التدريس والطب والخدمة الاجتماعية وبقية الأعمال يتحفظ المجتمع حيالها، كما ترى نسبة ٧٧٪ من العينة أنه لا توجد مساواة تامة مع الرجل.

وهناك دراسة أجريت عن اعتراضات المرأة العاملة على العمل (١٥: ص ص ٢٠٩-٢٢٧) بهدف التعرف على الآثار السلبية للعمل على دورهم تجاه صحة الأسرة والتوصل إلى مجموعة من التوصيات لعلاج تلك الآثار وقد طبقت الدراسة على (١١٠ عاملة) حيث استخدمت الدراسة استمارة استبيان في جمع البيانات من خلال المقابلة الشخصية. وقد توصلت الدراسة إلى الآثار السلبية للعمل على دور الأم في مجال صحة أطفالها وفي مجال صحة الأسرة ككل وفي مجال صحة الزوج وفي مجال صحتها هي نفسها، وكانت أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة هي تطور دور الحضانه لأطفال المرأة العاملة، ضرورة قيام أجهزة الإعلام والنقابات ومنظمات النساء بدور إيجابي لتعديل المفهوم القديم لعمل المرأة، توعيتهن بأساليب تربية الطفل السليمة والسلبية حتى يتجنبن استخدام أساليب الشدة والتدليل، توعيتهن بأهمية مناقشة أطفالهن حول المواضيع المهمة وكذلك أهمية تنظيم وتخطيط الوقت والأعمال المنزلية.

وتوجد دراسة أخرى أجريت عن الطلاق في المجتمع الكويتي (١٦: ص ص ٢٤٧-٢٦٥) وجد فيها أن من بين المطلقات البالغ عددهن ١٨٤ مطلقة يوجد ٤٥ مطلقة تعمل (٢٤,٤٪) و١٣٩ مطلقة لا تعمل (٧٥,٦٪) وقد وزعت المطلقات العاملات حسب المهن كالتالي: مهن فنية عليا ١٤ - فنية ٣ - متوسطة ٢٠ - خدمات ٨ مما يعطي انطباعاً بارتفاع معدلات الطلاق كلما زادت المهنة من الناحية الفنية، إلا أن الاختبارات الإحصائية لم تصل إلى وجود علاقة بين عمل الزوجة والطلاق. وقد وزعت عينة المطلقات حسب طريقة اختيار الزوج فكانت النتائج غريبة وفي صالح الزوجة غير العاملة واختيار الزوج بنفسها (٣٧٪ للعاملة مقابل ٦٣٪ للمطلقات غير العاملات) معنى ذلك أن العمل في ظل المجتمع التقليدي وسطوة الأسرة لم يتح للمرأة العاملة حرية القرار، إلا أن الزواج بواسطة الوالد أو الوالدة كان بنسبة كبيرة لغير العاملة ١٠٠٪، ٩٠٪ على الترتيب، أما الزواج باتفاق الوالدين فكان بنسبة ٧٣,٥٪ لغير العاملة، أي إن أسلوب اختيار الزوج يتجه نحو الطريقة التقليدية مع الزوجة العاملة وغير العاملة ولم يتجه نحو الانتقاء الشخصي من قبل الفتاة العاملة كما يتوقع أي إن العمل لم يسهم في تحقيق حرية اتخاذ القرار واختيار الشريك كمتغير وما زالت المرأة العاملة وغير العاملة ترضي ما تقبله لها الأسرة.

وهناك دراسة أخرى عن النساء المعيلات للأسرة في حالة غياب الأب عن نموذج أسر الشهداء^(١٧) وقد استهدفت الدراسة تكثيف الفهم حول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية والإسكانية والتربوية والصحية التي تواجه أرامل الشهداء، في ظل معطيات مثل صغر سن العينة وضعف التحصيل الدراسي وقلة الخبرة العملية كما استهدفت الدراسة المساهمة في رسم سياسة للرعاية الاجتماعية عن طريق تدعيم القوانين والتشريعات التي تخدمهن. وقد أجرت الدراسة على ٢٠٥ أرملة شهيد كما اعتمدت في جمع البيانات على استمارة استبيان مطبقة بأسلوب المقابلة الشخصية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن عينة الأرامل أغلبهن من صغيرات السن وغير متزوجات إذ بلغ متوسط أعمارهن (٣٦) سنة تقريباً كما أن ٢١٪ تقريباً منهن يقمن برعاية أكثر من ٦ أبناء وأن من تزوجن منهن يمثل ١٨٪ فقط من أصل العينة كما توصلت إلى أن نسبة كبيرة جداً منهن تقدر بـ ٣,٧٣٪ تسعى للحصول على دخل إضافي مما يؤكد على احترام مبدأ العمل وقيمتها والمشاركة واحترام الدور الذي تقوم به، ومن زاوية أخرى أوضحت الدراسة أن من بين المشكلات التي تواجه المرأة: مشكلات متعلقة بدراسة وتعليم الأبناء ومتابعتهم، ومشكلات تتعلق بالعمل خارج المنزل حيث أوصت الدراسة بضرورة إعداد البرامج والحلقات النقاشية لتوجيههن إلى أنماط الأعمال التي تتفق وحاجتهم وإمكاناتهم وكيفية التوفيق بين التزامات المنزل والعمل الجديد.

وتوجد دراسة أخرى أجريت عن محددات مشاركة المرأة في الأنشطة التنموية بالمجتمعات الحضرية المستحدثة^(١٨). حيث استهدفت الدراسة التعرف على محددات مشاركة المرأة في الأنشطة التنموية بالمجتمعات الحضرية المستحدثة. وكذلك التعرف على نوعية مقترحات المرأة لتشجيع عملية مشاركتها في جهود التنمية بالمجتمعات الحضرية المستحدثة ولقد استخدمت الدراسة المسح الاجتماعي بطريقة العينة العشوائية المنتظمة للمواطنات العاملات بمدينة ١٥ مايو ببلوان وبلغ عددهم (١٥٩) مبحوثة، وأجريت الدراسة خلال الفترة من (١٢) إلى (١٧/٧/١٩٨٦) وتم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان ولقد أثبتت الدراسة أن العوامل الراجعة لطبيعة المجتمع الحضري المستحدث تتمثل في: عدم

وجود تجانس بين سكان المجتمع، ضعف العلاقات بين سكان المجتمع، قلة الوعي الاجتماعي لسكان المجتمع، عدم وضوح قيم ومعايير المجتمع، عدم تحديد الأدوار بين سكان المجتمع كما أوضحت الدراسة أن العوامل التي ترجع إلى المرأة نفسها تشمل: خوف المرأة من المخاطرة، تضارب مصالح المرأة مع الرجل، سيادة قيم توجيه سلوك المرأة، عدم الاعتراف بدور المرأة في المجتمع، سيطرة الرجل على المرأة وقد اهتمت الدراسة بالدعوة إلى النظر إلى المرأة كمجتمع وظيفي في تنظيم المجتمع، لذا يجب حل المشكلات التي تواجه المرأة وتعطل من استثمار طاقاتها في أنشطة المجتمع.

وقد اهتمت دراسة أخرى بالمعالجة الصحفية لقضايا المرأة العربية^(١٩) وذلك على اعتبار أن محتوى الإعلام بوجه عام يعد انعكاساً للوعي الاجتماعي في مرحلة تاريخية معينة، كما أنه إعادة إنتاج للواقع، أما شكل المعالجة الصحفية فإنه يوضح موقع قضايا المرأة على خارطة الاهتمام الإعلامي، مع ما لذلك من أهمية في نشر الوعي بهذه القضايا وجذبها إلى دائرة الاهتمام، ويتحدد مجال موضوع الدراسة في كل من دولة الكويت وجمهورية مصر العربية، حيث تم اختيار صحيفة «الأنباء» الكويتية وصحيفة «الأخبار» المصرية، وقد اعتمدت على منهج تحليل مضمون هاتين الصحيفتين خلال الفترة من أول يناير حتى آخر أكتوبر ١٩٩٥، حيث تم اختيار عينة عشوائية من كل صحيفة، واعتمدت الدراسة على استمارة تحليل المحتوى والتي تم إعدادها وتقنيتها بما يتلاءم مع متطلبات الدراسة وهدفها. وتتلخص النتائج التي تم التوصل إليها في أن التناول الصحفي لقضايا المرأة تغلب عليه صفة التفسير والشرح وليس مجرد الإعلام، حيث لم تمثل المادة الإخبارية سوى (٢٨٪) من إجمالي مكونات الأطراف الصحفية التي تم من خلالها تناول قضايا المرأة، في حين جاءت الأحاديث الصحفية والتحقيقات والمقالات بنسبة (٦٢٪) وهذا اتجاه إيجابي في المعالجة الصحفية، وهو أكثر بروزاً في صحيفة الأنباء الكويتية مقارنة بصحيفة الأخبار القاهرية.

ومن جهة ثانية تبين تركيز الصحف على قضايا المرأة على المستوى القطري وليس على المستوى العربي، فالصحيفة المصرية تركز على قضايا المرأة المصرية، والصحيفة الكويتية تركز على قضايا المرأة الكويتية. أما القضايا المتعلقة بالمرأة

عموماً فلم تكن كجمال اهتمام يذكر، الأمر الذي يؤكد غياب السياسة الإعلامية العربية الواحدة تجاه واحدة من أهم القضايا في المجتمع العربي، ويعكس في الوقت نفسه صفة التفتت أو التجزئة لقضية المرأة العربية، رغم التشابه الواضح في مكوناتها في المجتمع العربي ككل. ومن جهة ثالثة، تبين من الدراسة أن التناول الصحفي لقضايا المرأة ما زال يميل إلى تكريس الدور التقليدي والمكانة التقليدية للمرأة من خلال التركيز على الجانب الأنثوي والإنجابي والأسري، لقد استحوذت هذه الجوانب على ٣٠٪ تقريباً من المادة الصحفية المعنية بقضايا المرأة.

أما الموضوعات السياسية والاقتصادية والثقافية فقد حظيت بنسبة ٧٠٪ تقريباً من هذه المادة. وعلى الرغم من هذا الاختلال، فإنه أفضل مما كان عليه الحال في الفترات السابقة حسبما كشفت عن ذلك دراسات كثيرة، ولكن ما زالت الحاجة قائمة إلى المزيد من اهتمام الصحافة العربية بالجوانب التي تمثل طموحات المرأة وأمانيتها في المشاركة والفاعلية السياسية والاقتصادية والثقافية.

ملحوظات مستخلصة من الدراسات السابقة:

- وبعد هذا العرض للدراسات السابقة يمكن استخلاص النقاط التالية:
- ١ - التأكيد على أهمية البحوث التي تجري في مجال المرأة بصفة عامة وخروجها للعمل وما يترتب عليه من مشكلات بصفة خاصة لكون المرأة تمثل نصف المجتمع الأمر الذي يوضح أهمية توفير الفرص للمرأة من أجل المشاركة بدور فعال في تحقيق التنمية في المجتمع.
 - ٢ - التأكيد على أهمية ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال عمل المرأة نظراً لما لها من دور فعال في دراسة المشكلات وتحليلها والآثار المترتبة على خروجها للعمل، واستخدام الطرق المهنية للخدمة الاجتماعية في علاج هذه المشكلات، الأمر الذي يساهم في تمكين المرأة من أداء الأدوار والمسؤوليات المطلوبة منها في مؤسسات العمل بكفاءة.
 - ٣ - ضرورة اهتمام الباحثين الاجتماعيين بإجراء البحوث والدراسات حول أبعاد مشاركة المرأة في الأنشطة التنموية في المجتمع في ضوء التغيرات والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة في المجتمع الكويتي.
 - ٤ - استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة مشكلات

البحث وأهدافها وتحديد جوانب الإطار النظري وتحديد تساؤلات الدراسة وتصميم استمارة الاستبيان.

ثالثاً - أهداف الدراسة:

وفي ضوء مقابلة الباحث لبعض مفردات مجتمع البحث واستقراء الدراسات السابقة فإن الدراسة تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١ - التعرف على دوافع خروج المرأة الكويتية للعمل.
- ٢ - تحديد المشكلات والآثار المترتبة على عمل المرأة الكويتية.
- ٣ - التعرف على الدور الذي يمكن أن تقوم به مهنة الخدمة الاجتماعية لعلاج مشكلات أبناء المرأة العاملة.
- ٤ - التوصل إلى مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تساهم في التخطيط لعلاج المشكلات والآثار المترتبة على عمل المرأة الكويتية.

رابعاً - تساؤلات الدراسة:

تأسيساً على الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة فإن الباحث قد صاغ التساؤلات الرئيسية للدراسة على النحو التالي:

- ١ - ما دوافع خروج المرأة الكويتية للعمل؟
- ٢ - ما المشكلات والآثار المترتبة على عمل المرأة الكويتية؟
- ٣ - ما الدور الذي يمكن أن تقوم به مهنة الخدمة الاجتماعية في رعاية وعلاج مشكلات أبناء المرأة العاملة؟

خامساً - الإطار النظري للدراسة:

ويشمل الإطار النظري للدراسة الموضوعات التالية:

- أ - تنمية الموارد البشرية.
- ب - مشاركة المرأة في مجال العمل.
- ج - المعوقات التي تحد من دور المرأة الكويتية في التنمية.
- د - التخطيط لدعم مشاركة المرأة الكويتية العاملة في التنمية.
- هـ - النظرية العلمية التي تعتمد عليها الدراسة.

أ - تنمية الموارد البشرية:

أصبحت التنمية في عالمنا المعاصر من أهم القضايا التي يزداد الاهتمام بها يوماً بعد يوم في كل المجتمعات المتقدمة منها أو النامية على حد سواء، والمجتمعات إذ تهتم بتنمية مواردها وثرواتها المادية والاقتصادية، فإن الموارد البشرية فيها - وهي الأصل في كل ما عداها من موارد - يجب أن تلقى منها الاهتمام الأول، حيث يعد الإنسان هو العنصر الأساسي للتنمية، بل هو العنصر الإيجابي الفعال فيها، فهو غاية عملية التنمية وفي نفس الوقت وسيلتها (٢٠: ص ٨٧).

ويشير مفهوم التنمية البشرية إلى العمليات المنظمة التي توجه للإنسان بهدف رعايته تعليمياً وصحياً وأخلاقياً وسياسياً بهدف مواجهة مشكلاته وإشباع احتياجاته وتأكيد انتمائه للمجتمع (٢١: ص ٧١).

فالتنمية البشرية تعني التنمية الشاملة، ولا تتحقق بالتركيز فقط على تعظيم الناتج، بل وتؤدي أهمية لرفع المهارات والإنتاجية، وزيادة القدرات الابتكارية للناس، من خلال عملية تكوين رأس المال البشري، ويؤكد مدخل تنمية الموارد البشرية على تأثير تحسين مستويات التغذية والصحة والتعليم على الإنتاجية والنمو الاقتصادي. إن تنمية الموارد البشرية يتطلب ضرورة التوصل إلى صيغة مشتركة للتعاون بين دور الحكومة ودور القطاع الخاص والشركات الكبرى في ظل التغيرات والأوضاع الراهنة في المجتمع الكويتي، وتقوم الدولة بدور واضح في التنمية البشرية حيث إن الإنفاق الحكومي على برامج مجالات الصحة والتعليم والبحث العلمي والخدمات الاجتماعية تؤثر بصورة مباشرة على التنمية البشرية (٢٢: ص ٣٤٣).

ويرى شولتر أن الاستثمار البشري يتضمن بعض النشاطات التي تحسن القدرات البشرية ومنها ما يلي:

- التسهيلات الصحية والخدمات.
- التدريب أثناء العمل.
- التعليم النظامي في المستوى الابتدائي والثانوي والعالى (٢٣: ص ٩١).
- برامج تدريب الكبار.

وتنمية الموارد البشرية - في دولة الكويت - تشير إلى العمليات المستمرة التي تستخدم الموارد البشرية والاقتصادية أفضل استخدام لتحقيق تغيير مقصود

بهدف إشباع حاجات الإنسان ومواجهة مشكلاته فهي تركز على تنمية القدرات الذاتية ومن ثم فهي لا تقتصر على زيادة معدل النمو الاقتصادي بل تشمل القيم والاتجاهات ومنهجية التفكير، والمعايير، السلوكيات وغيرها من الجوانب الاجتماعية (٢٤ - ص ص ٩١-٩٣).

ب - مشاركة المرأة في مجال العمل:

يعد معدل المشاركة الاقتصادية للإناث في البلدان العربية من بين أدنى المعدلات في العالم. وهذا يرجع إلى عدة عوامل من بينها ضعف مستوى معرفة القراءة والكتابة وضعف المستوى التعليمي بين السكان الإناث، وزواج الإناث في سن مبكرة، وارتفاع معدلات الخصوبة، والقيود الثقافية المفروضة على أنماط معينة من عمل المرأة، وضعف تنمية البنية الأساسية في المناطق الريفية. ويضاف إلى هذه العوامل ركود الأداء الاقتصادي في كثير من بلدان المنطقة، مما عاق استيعاب القوى العاملة المتنامية، سواء من الرجال أو النساء، بسبب مستويات النمو الضعيفة، والعدد المحدود من الوظائف المنشأة. وتدابير الإصلاح الاقتصادي التي اعتمدت في كثير من بلدان المنطقة، مثل الخصخصة وتقليص القطاع العام، وهذا كله يزيد من تهديد معدلات مشاركة المرأة التي هي معدلات ضعيفة أصلاً. وبما أن القطاع العام هو تقليدياً القطاع الأكبر الوحيد المستوعب للعمالة النسائية في المنطقة، فمن المتوقع أن يؤدي تقليصه إلى تسريح عدد كبير من النساء العاملات.

وقد أوليت المعدلات الضعيفة لمشاركة المرأة في الميدان الاقتصادي اهتماماً وثيقاً في خطة العمل العربية للنهوض بالمرأة حتى عام ٢٠٠٥ حيث تم التشديد على ضرورة تعزيز اعتماد المرأة على الذات اقتصادياً وقدراتها على دخول سوق العمل، وذلك في خطة العمل التي أكدت بالتحديد أن «التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المنطقة العربية أدت إلى زيادة كمية ونوعية في القوى النسائية العاملة، وانعكس ذلك في ارتفاع معدل تعليم الإناث، مما أدى إلى تنوع الطلب عليها في القطاعات الاقتصادية الحديثة، كالصناعة والخدمات، وفي ارتفاع مشاركة المرأة في مجال العمل على شتى المستويات، بما في ذلك مناصب اتخاذ القرار والمناصب القيادية التي تتطلب تخصصات علمية وفنية عالية. [ومع ذلك] ورغم الإنجازات.... فقد أخذ سوق العمل يشهد بطالة في صفوف المتعلمات نتيجة لعدم ملاءمة

تخصصاتهن مع متطلبات سوق العمل، وبسبب بعض القيم التقليدية التي تعزز الأفكار الجامدة وتحول بين الإناث والذكور وبين العمل في مجالات تعد حكرًا إما على النساء وإما على الذكور». (٢٥: ص ٩١).

وقد بدأت المشاركة الاقتصادية للمرأة الكويتية بصورة تدريجية لأنها كانت سابقاً تؤدي بعض الأعمال البسيطة بدافع اقتصادي قبل ظهور النفط، كما كان هناك مدارس لتعليم الفتاة مبادئ القراءة والكتابة، وعندما انتشر التعليم احتاج البلد إلى كثير من الأيدي العاملة في مختلف التخصصات، وبما أن عدد سكان الكويت آنذاك كان لا يتجاوز مائتي ألف نسمة بدأت الهجرات العمالية تتوافد عليها من الدول المجاورة خاصة التي تتقاضى أجوراً ضئيلة في بلدانها فكان لا بد أن تخرج الفتاة الكويتية للمساهمة في بناء صرح الوطن، مشاركة أخواتها العربيات فكان أول مجال شاركت فيه المرأة الكويتية هو مجال التدريس ثم تلاه بعد ذلك انتشار الوظائف العامة، فشاركت الكويتية في مختلف الأعمال.

وقد برزت ثلاثة اتجاهات بشأن دخول المرأة الكويتية العمل (٢٦: ص ٢١٣-٢١٤)، الأول اتجاه تقليدي محافظ، يرى في المرأة كائناً ضعيفاً، يحصر وظيفتها في الشؤون الأسرية فقط وإنتاجها للقوى البشرية التي يحتاجها المجتمع (الإنجاب) ويرى هذا الاتجاه في عمل المرأة خارج المنزل واختلاطها بالرجل أمراً يتنافى وتعاليم الدين والأعراف الاجتماعية، إلا أن هذا الاتجاه لا يعارض عمل المرأة في بعض المجالات مع بقية أعضاء أسرتها، وهذا يؤكد أن التمسك بهذا الموقف لا يعود إلى أسباب دينية أو أسباب بيولوجية، وإنما التشبث بالتقاليد والرغبة في السيطرة على المرأة ومحاولة امتلاكها وقد تكون هي الأسباب الأساسية في هذا التوجه.

أما الاتجاه الثاني فهو يتميز بنظرة متحررة نسبياً، ويعترف بحق المرأة في العمل، إلا أنه يرى وجود أعمال تتناسب وطبيعة المرأة مثل الخياطة والتعليم والتمريض، وأخرى لا يجوز أن تقتحمها نظراً لمعارضتها مع التقاليد والأعراف الاجتماعية، كما يرى ضرورة عودة المرأة العاملة إلى البيت إذا اقتضت الضرورة خاصة في مرحلة الطفولة المبكرة لأطفالها، وهذا مما يعرض المرأة العاملة إلى الشعور بالتناقض بين الواقع الذي يفرض عليها أن تكون عاملة متفاعلة وبين الاتجاهات التي تتحفظ على عمل المرأة بأجر خارج المنزل وتشكك في قيمته.

أما الاتجاه الثالث فهو متحرر يساوي بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات في كافة المجالات والأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ويرى أن المرأة قادرة على العمل والإبداع وتحمل المسؤولية دون أن يشكل ذلك تهديداً للرجل، ويرى هذا الاتجاه أن التغيير الاجتماعي والتنمية الشاملة لا يمكن أن يتحقق دون تحرير المرأة ومساهمتها في العمل الإنتاجي لكونها تشكل نصف القوى البشرية والطاقة المنتجة.

وبصفة عامة، يمكن تحديد العوامل التي مهدت وساعدت على عمل المرأة الكويتية فيما يلي: (٢٧: ص ص ٦٣٤-٦٣٥)

- ١ - أن قانون الوظائف العامة في الكويت لا يفرق في المعاملة بين الذكر والأنثى من جهة الدرجة، الراتب، والتدرج الوظيفي، فلا فرق هناك بين المرأة والرجل ولا توجد أعمال شاعت الفتاة الكويتية اقتحامها وحرمت عليها سواء بقانون مدني أو قانون عرفي.
- ٢ - إلى جانب الهجرة والتغيير في المجتمع الكويتي ساهمت الفتاة بالعمل في كافة المجالات أسوة بشقيقاتها العربيات، كما أن موقع الكويت الجغرافي على الخليج العربي وشغف الرجل الكويتي بالأسفار والترحال والامتزاج بحضارات الشرق والغرب كل هذه العوامل وسَّعت مداركها.
- ٣ - سهولة المواصلات بين الدول العربية والإسلامية جعلت الفتاة الكويتية تنظر إلى شقيقتها العربية نظرة إعزاز وتقدير، خاصة عندما خرجت للتعلم في الجامعات العربية كل هذا دفعها للاقتداء بها.
- ٤ - الرخاء الاقتصادي الذي مهد السبيل أو سهل خروج المرأة الكويتية للعمل كما ساعد على سفر الكويتية للخارج لمرافقة الأب والزوج.
- ٥ - إن خروج المرأة للعمل في الكويت ارتبط بالنشاط الاقتصادي في الكويت فهي ليس بلد زراعي أو صناعي يتطلب أن تعمل المرأة في المزارع والمصانع، إنما في بادئ الأمر انحصرت معظم الأعمال النسائية في مجال التدريس أو العمل في الوظائف الكتابية وأن مجال عمل المرأة هو عمل تعليمي أو مكتبي مما لم يترك للرجل الحجة الفسيولوجية المعارضة لعمل المرأة.

٦ - عدم وجود معوقات لتعليم الفتيات فلم يكن هناك اعتراض من حيث المبدأ على خروج الفتيات للتعلم فقد كانت هناك مدارس لتعليم الفتاة (مبادئ القراءة والكتابة وحفظ القرآن) وتسمى (مطوعة)، وعندما تمكنت الكويت اقتصادياً من الانتقال إلى التعليم المنتظم أصبح هذا امتداداً لما سبق.

ج - المعوقات التي تحد من دور المرأة الكويتية في التنمية:

على الرغم من ضآلة دور المرأة في عملية التنمية التي يمر بها المجتمع الكويتي، فإنها تعد عنصراً فعالاً في تلك العملية بسبب ما حققته المرأة الكويتية العاملة من تقدم سريع ملحوظ في المستوى التعليمي، وقد قدم المسؤولون عن التنمية للمرأة كل الإمكانيات التي تساعد بشكل فعال في زيادة إسهامها تجاه تلك العملية، ولكن برزت كثير من العقبات التي حدت من دور المرأة الكويتية في التنمية هي: (٢٨: صص ١١٦-١١٨)

١ - طبيعة متطلبات عملية الإنماء الاقتصادي والاجتماعي:

إن طبيعة متطلبات عملية الإنماء الاقتصادي والاجتماعي في دولة الكويت تعد سبباً رئيسياً وعقبة أساسية أدت إلى ضآلة دور المرأة الكويتية في عملية التنمية، خاصة أن طبيعة التنمية التي ما زالت الدولة تمر بها اتصفت بضخامتها وشمولها وسرعتها، حيث أحدثت تغيرات جذرية سواء في الهياكل الاقتصادية أو الاجتماعية، فتولد عن ذلك مشكلة رئيسية تمثلت في النقص الهائل في القوى العاملة المحلية سواء المدربة أو غير المدربة في كثير من القطاعات المهمة في الاقتصاد الكويتي، على نحو استدعى تدفق أعداد كبيرة من العاملين الوافدين مصطحبين معهم أسرهم، وهذا الأمر أدى إلى نوع من الخلل الذي يظهر في التركيبة السكانية بدولة الكويت، والذي كان له الأثر الفعال في أن دور المرأة الكويتية في عملية التنمية أصبح ضئيلاً جداً. وهذا الأمر أصبح من أكثر المسائل السكانية أهمية في الوقت الحاضر بالنسبة للمسؤولين في الدولة، حيث يجري التفكير جدياً منذ فترة ليست بالقصيرة للوصول إلى سياسة سكانية شاملة يحقق تنفيذها الوصول إلى موازنة دقيقة بين الأهداف الديموجرافية والاقتصادية.

مما سبق ذكره يتضح أن هناك قصورا واضحا في الدور الذي يؤديه كل من الإناث والذكور الكويتيين على حد سواء تجاه عملية التنمية، وقد انعكس أثر هذا

القصور في غالبية القطاعات الاقتصادية، خاصة تلك القطاعات المهمة واللازمة لمتطلبات عمليات الإنماء الاقتصادي والاجتماعي، وقد حدث هذا الوضع بسبب التركيز الواضح للقوى العاملة الكويتية لقطاع الخدمات، وقد أدى هذا كله إلى حدوث كثير من الصعوبات التي واجهتها طموحات وأهداف الخطط الإنمائية الخمسية للدولة، نتيجة للنقص الواضح في القوى العاملة المواطنة والذي تمثل في ذلك الخلل بين ما هو معروض منها والطلب عليها، والخلاصة أن هذا العامل يشكل أهم هذه المعوقات.

٢ - طبيعة الإطار الثقافي والاجتماعي لتنشئة المرأة:

ومن زاوية أخرى فإن العقبات التي تحد من دور المرأة في التنمية ترجع إلى طبيعة الإطار الثقافي والاجتماعي الذي نشأت فيه المرأة، والذي ظل يصاحبها في حياتها، إلى جانب ذلك هناك عقبات أخرى فرضتها الظروف الثقافية والاجتماعية التي ما زالت تمثل قيداً مفروضاً على حركة المرأة وانطلاقها بدورها في المجتمع الكويتي، ومن هذه العقبات ما يلي:

أ - نظرة المجتمع الكويتي إلى عمل المرأة:

على الرغم من التقدم الذي أحرزته المرأة الكويتية في بعض مجالات العمل، فإن المجتمع لا يزال ينظر إلى عمل المرأة بصفة عامة نظرة يحوطها الحذر والتردد، خاصة في بعض المجالات التي هي أحوج ما تكون إلى عمل المرأة ومساهمتها كالعامل في مجال المؤسسات الإنتاجية والقضاء وغيره.

ب - عدم تفهم جهات العمل لطبيعة التزامات المرأة:

ترى جهات العمل المختلفة أن الإناث العاملات أقل كفاءة وإنتاجية من الذكور العاملين نتيجة أن جهات العمل تنظر إلى الحقوق التي منحتها قوانين التوظيف للمرأة مثل إجازة الوضع، إجازة العدة والتربص، وتربية الأطفال ومرافقة الزوج، على أنها من مظاهر الإنتاجية المنخفضة للمرأة، علماً بأن هذه النظرة قد تكون ظالمة لتكامل الأدوار التي تقوم بها المرأة، ليس فقط في مؤسسات العمل بل يمتد دورها إلى داخل نطاق الأسرة أيضاً.

ج - عدم إتاحة فرص العمل المتكافئة أمام المرأة:

يفضل مديرو الأفراد والتوظيف والتدريب والتطوير الإداري في عدد من جهات العمل شغل الرجال لعدد كبير من الوظائف، على الرغم من أن هذه الوظائف

ليست ذات طبيعة خاصة أو متميزة تستوجب قصرها على الرجال دون النساء، وأن ثمة سياسات للأفراد والعمالة تعدضمنية أو شفوية في عدد من الجهات التي تمضي في هذا الاتجاه.

٣ - الوضع الاقتصادي المعاصر لخطط التنمية:

ويتمثل ذلك في الخصائص التالية والتي تؤثر سلباً على عمل المرأة. ويمكن تحديدها فيما يلي:

- أ - تفاقم الندرة النسبية في العناصر البشرية الوطنية وتزايد العمالة الوافدة.
- ب - تزايد أعداد السكان بمعدلات مرتفعة نتيجة قدوم أعداد كبيرة من الوافدين إلى البلاد.
- ج - الزيادة المستمرة في الإنفاق العام نتيجة لارتفاع الطلب على الخدمات والمرافق العامة.
- د - احتمال انخفاض الإيرادات العامة والتحسب من المتغيرات المتوقعة في سوق النفط. (٢٩: ص ١).

٤ - التعليم والتدريب:

إن مهمة إعداد المرأة للعمل والمساهمة في الإنتاج تتطلب التعليم والتدريب والتطوير المستمر، والتعليم يمثل الاستراتيجية الطويلة المدى في تنمية الكادر النسوي في منطقة الخليج العربي بصفة عامة والكويت بصفة خاصة وهو التعليم النوعي الذي يهدف إلى إعداد المرأة القادرة على الخلق والإبداع والمستعدة للمبادرة والتصدي للظروف المستجدة، نتيجة التحولات المحلية والتغيرات العالمية المحيطة بالمجتمع الخليجي، كما يمكنها من الوصول إلى مراكز صنع القرار واتخاذ وتنفيذه، أما التدريب فيمثل الاستراتيجية قصيرة المدى التي يتم بمقتضاها إيجاد المهارات اللازمة لأداء الفرد، ويمكن الاستعانة بالتدريب في بداية عملية التنمية لتصحيح أخطاء نظام التعليم عن طريق إعادة تدريب الخريجين من مراحل التعليم المختلفة للقيام بالمهام التي تطرحها التنمية.

٥ - التشريعات والسياسات والخدمات:

يترتب على الحكومات أن تطرح جانباً كافة القوانين التي تنطوي على التمييز ضد المرأة سواء كانت في قوانين الأحوال الشخصية أو الحياة المدنية أو الاستخدام وبما أن مساهمة المرأة في المجتمع ودورها في تربية الأطفال له قيمة اجتماعية عالية لذلك لا بد من تشريع القوانين التي تمكن المرأة من التغيب عن عملها في إطار تكوين أسري منظم، وينبغي إعادتها للعمل من جديد، دون أن يؤثر ذلك في مكانتها عن طريق تهيئة برامج تدريبية متخصصة، وإنشاء دور حضانة توفر عناية للأطفال دون سن المدرسة.

من الضروري إعادة النظر في التشريعات فيما يخص إجازات الولادة للمرأة العاملة مثل منح الموظفات والعاملات إجازة حمل وأمومة براتب لمدة ثلاثة شهور كما هي الحال في أنظمة الأمم المتحدة ومنحها إجازة سنتين دون راتب للعناية بالطفل الرضيع مع الاحتفاظ بحقها في العودة إلى عملها السابق.

٦ - المنظمات الرسمية والشعبية:

لا بد من التأكيد على أهمية دور المنظمات الرسمية والشعبية خاصة المنظمات النسوية في تقوية حافز العمل لدى المرأة وتعزيز دافع العمل عن طريق توعية الجماهير بأبعاد مشاركة المرأة في العمل الإنتاجي، وإقامة الندوات الهادفة إلى تطوير الأنماط التنظيمية والقيمية التي تعمل على تعبئة الطاقات النسوية في العمل الإنتاجي والمشاركة في توفير التسهيلات اللازمة والمساعدة على الاستفادة من عمل المرأة في مختلف المجالات.

فالمنظمات الرسمية والشعبية يجب أن تقوم بدور مزدوج في حفز المرأة للعمل من جهة وتوعية وتحفيز الجهات المعنية في المجتمع بضرورة الاستفادة من جهد المرأة الإنتاجي وبهذا تكون التنمية قد تحققت عن طريق استخدام القوى الإنتاجية كاملة.

٧ - الوسائل الإعلامية:

لا بد لنا من التأكيد على دور الوسائل الإعلامية في تغيير القيم التقليدية بالنسبة لعمل المرأة وتنشيط وتقوية دوافع العمل لديها.

د - التخطيط لدعم مشاركة المرأة الكويتية العاملة في التنمية:

إن قضية التنمية تمثل أحد القضايا الرئيسية التي تحتل مكانة خاصة على المستويين القومي والعالمي وأحد علامات ذلك تلك الدراسات والبحوث والمقالات التي تنشر في مختلف أنحاء العالم بهدف دراسة مشكلاتها دراسة علمية حقيقية. (٣٠:ص ١).

ويعتمد نجاح الأنشطة التنموية على توظيف الطاقات والإمكانات المختلفة في المجتمع وبصفة خاصة الطاقات البشرية حيث يعد العنصر البشري من أهم موارد المجتمع ومن ثم فإنه يجب البدء بالفرد العامل - ونعني به في هذه الدراسة المرأة العاملة - وتحسين كفاءته فأى منظمة ما هي في النهاية إلا مجموعة من الأفراد الذين يعملون من خلال جماعات ولذلك فإن كفاءة الفرد تبقى هي العنصر الحاسم في كفاءة مؤسسة العمل والمجتمع. (٣١:ص ٣٣).

ولقد ركزت الجهود والأنشطة التنموية في المجتمع الكويتي على الاهتمام بتنمية العنصر البشري، سواء من الذكور أو الإناث وبالأخص من الإناث الكويتيات اللاتي يشكلن نسبة تزيد قليلاً على نصف إجمالي السكان الكويتيين في عام ١٩٨٥، ولذلك فإن المرأة الكويتية تعد أحد المداخل اللازمة لحل مشكلة النقص الكبير التي تعاني منه القوى العاملة المواطنة اللازمة لتحقيق عملية التنمية، حيث إن حاجة الدولة للمرأة الكويتية بصفقتها عنصراً مشاركاً للرجل في عملية التنمية أمر لا يمكن إغفاله، وبالتالي فإن الدولة اهتمت بالقضاء على العقبات التي تعوق دور المرأة في عملية التنمية أو الحد منها، عن طريق مساعدة المرأة الكويتية وتشجيعها على الانخراط في مجالات العمل المختلفة لإثبات وجودها كعنصر فعال في عملية التنمية. خصوصاً بعد أن أصبحت المرأة الكويتية أكثر إقبالاً على الالتحاق بالتعليم مما كانت عليه في السابق، حيث وفرت لها الدولة فرصاً تعليمية مساوية لتلك الفرص التي وفرتها للذكور الكويتيين.

ويعد التخطيط هو المدخل العلمي لمواجهة مشكلات المرأة العاملة حيث يركز على تخطيط خدمات الرعاية الاجتماعية لها في مختلف المؤسسات التي تعمل فيها

وذلك انطلاقاً من التخطيط هو نشاط مهني يساهم في تحقيق الأهداف من خلال تحديد أولويات المهام والمسئوليات التي تحقق تلك الأهداف واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذها. (٣٢:ص ٢٢).

فالتخطيط هو عبارة عن عمليات منظمة ومستمرة لاختيار استراتيجية العمل خلال فترة زمنية معينة. (٣٣:ص ١) لمساعدة مؤسسة العمل على الإعداد للمستقبل من خلال اتخاذ القرارات والقيام بالأعمال اللازمة ويساعد التخطيط في ابتكار الأسس اللازمة لمواجهة المشكلات الأساسية التي تواجه المنظمة. (٣٤:ص ٤). كما يركز التخطيط على تنمية المجتمع وتنظيمه وتحليل السياسة الاجتماعية ووضع البرامج والتخطيط الإداري بما يساهم في رفع مستوى وعي الأفراد مما ينعكس على اتخاذهم للقرارات الرشيدة في مجال الخدمات الإنسانية. (٣٥:ص ٢١٨٠).

ولتحقيق ذلك يهتم المخطط الاجتماعي بجانبين رئيسيين أولهما المعرفة حيث يستخدم المخطط الاجتماعي البيانات والمعلومات في وصف الظواهر الاجتماعية وفهمها وتفسيرها والتنبؤ بما سوف يحدث فيها بينما يتعلق الجانب الثاني بالعلاقة بين الوسائل والأهداف التي يسعى لتحقيقها (٣٦:ص ٥٩٥) ويعمل التخطيط الاجتماعي في المجال العمالي على تحقيق الأهداف التالية:

- ١ - ضمان توافر الكفاءات المطلوبة للعمل والعمل على رفع هذه الكفاءات بالطرق المختلفة ومن أهمها الدورات التدريبية.
- ٢ - وضع نظام عادل للحوافز يكفل لكل العاملين الدوافع للعمل وبالتالي زيادة أدائهم. (٣٧:ص ١٨٢).
- ٣ - تخطيط الخدمات الاجتماعية للعاملين بما يساهم في إشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم.

ويراعي التخطيط مجموعة من الاعتبارات حتى يتمكن من دعم دور المرأة في التنمية في المجتمع الكويتي وهذه الاعتبارات هي: (٣٨:ص ٢٩-٣٠)

- ١ - الربط بين التنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية بتنمية حقيقية للعنصر البشري متمثلة في تخطيط القوى العاملة، ورفع كفاءة العمالة وإنتاجيتها من خلال تخطيط التعليم، ودعم أساليب التدريب المختلفة،

- وذلك استناداً إلى احتياجات التنمية من مختلف المستويات والمهارات في القطاعات كافة.
- ٢ - إعادة النظر في أسلوب العمل في الأجهزة الحكومية وتطوير الجهاز الإداري والاهتمام بتنمية الإدارة في مختلف المستويات حتى ترقى إدارة التنمية إلى المستوى المطلوب.
 - ٣ - تقليل الاعتماد تدريجياً على العمالة الوافدة عن طريق ترشيد استخدام القوى العاملة، وتنمية قوة العمل الوطنية من حيث الكم والكيف.
 - ٤ - البدء بالتحويل التدريجي نحو قاعدة إنتاجية يجعل التنمية تعتمد بشكل رئيسي على القطاعات السلعية، مع تطوير الوسائل التكنولوجية لتقليل اعتماد هذه القطاعات على العمالة اليدوية، ودعم قطاعات البنية الأساسية وتطويرها وصيانتها.
 - ٥ - العمل على تصحيح المسار الاقتصادي وخاصة العجز في الإيرادات من المصروفات وذلك باتباع مجموعة متناسقة من السياسات والإجراءات بغية تحقيق كفاءة استخدام الموارد المالية، وترشيد الإنفاق، والاستهلاك، والاستيراد، مع العمل على تنمية دور القطاع الخاص وزيادة الإنتاج.

هـ - النظرية العلمية التي تعتمد عليها الدراسة:

إن البحوث والدراسات في الخدمة الاجتماعية تستخدم النظريات العلمية كموجه أساسي لها في دراسة الواقع الإمبريقي لموضوع الدراسة للخروج بنتائج قابلة للتفسير.

ويمكن النظر إلى المؤسسات التي تعمل فيها المرأة كئساق لكونه وحدات اجتماعية نشأت عن عمد وتدير لتحقيق مجموعة من الأهداف التالية:

- ١ - تحقيق معدلات أداء مرتفعة.
- ٢ - رعاية العاملين اجتماعياً.
- ٣ - إقامة علاقات سليمة مع المجتمع.
- ٤ - تحقيق علاقات تعاونية بين العاملين.
- ٥ - مساعدة المؤسسة على أداء دورها.

إلا أن الهدف الأساسي لمؤسسة العمل كنسق اجتماعي هو استمرارها في أداء وظيفتها وهو الذي يجب أن تحققه إذا ما أراد الاستمرار في الوجود. وتتضمن مؤسسة العمل كنسق مجموعة من الأنساق الفرعية التي تكون في مجموعها النسق الكلي ولكل نسق فرعي أهدافه التي تساهم في تحقيق أهداف النسق الكلي (٣٩: ص ١٠٩) وبالتالي يمكن النظر إلى مؤسسة العمل كجماعة لها ديناميات محددة تتمثل في:

- ١ - نسق السلوك: وهو نسق تفاعلي ينظم العمل بين الأعضاء في كل وقت.
- ٢ - نسق العاطفة: وهو نسق يؤثر على مشاعر الأعضاء ومسئولياتهم.
- ٣ - نسق الهدف: وهو نسق تكنولوجي يحدد الأفكار المرتبطة بإنجاز الجماعة لعملها للوصول لأهدافها.
- ٤ - نسق القيم: وهو النسق الذي يؤثر على التفاعل بين أعضاء جماعة العاملين (٤٠: ص ص ٤٢-٤٤).

وعلى هذا الأساس فمؤسسة العمل نسق اجتماعي يتألف من مجموعة من الأنساق الفرعية (العلاقات العامة، الشؤون المالية، إدارة الأفراد، التجهيزات المختلفة) وأن مؤسسة العمل ككل تعد نسقاً فرعياً بالنسبة للمجتمع الأكبر تؤثر فيه وتتأثر به.

وتهتم الدراسة الحالية بالبيئة الاجتماعية لنسق مؤسسة العمل من جهة تحديد أشكال العلاقات الاجتماعية المختلفة بين كل من:

- ١ - الفرد والعمل.
- ٢ - الفرد والتنظيم.
- ٣ - الفرد والبيئة الخارجية.
- ٤ - البيئة الخارجية والعمل.
- ٥ - العمل والتنظيم. (٤١: ص ٣٨٥).

إن استقراء تحليل المتغيرات يوضح أن عمل المرأة داخل مؤسسة العمل يتأثر بمجموعة من المتغيرات بعضها يتعلق بطبيعة الفرد العامل نفسه ونوعية المسئولية والوظيفة التي يقوم بها ومدى مناسبتها، كما يتأثر بالعلاقات التنظيمية

بين العاملات أنفسهن وبينهن وبين الإدارة، كما يتأثر بالبيئة الخارجية لمؤسسة العمل، كما يساهم في توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة. كما تسعى الدراسة إلى تحديد العمليات الرئيسية التي تتم داخل نسق مؤسسة العمل من حيث الجوانب التالية:

- أ - المدخلات: وهي الإمكانيات البشرية، الفنية، الآلات، المواد الخام،....
- ب - العمليات التحويلية: وهي عمليات الاتصال والتفاعل والإنتاج، الأنشطة، الخدمات الاجتماعية.
- ج - المخرجات: وهي المنتج النهائي، معدلات أداء العاملين، الكفاية الإنتاجية. إن تحليل الأنساق الفرعية لنسق مؤسسة العمل يتطلب الاهتمام بدراسة العوامل التكاملية في الأنساق على المستوى الاجتماعي SOCIAL LEVEL كالعوامل الاقتصادية والثقافية التي يتبلور حولها التفاعل المنظم بين مختلف الأبنية في الأنساق، وقد يكون من المسموح به على المستوى النظري والافتراضي وجود أنساق مغلقة CLOSED SYSTEMS كمفهوم يساعد على الدراسة أما الحقيقة فإنه يوجد تفاعل دائم بين مختلف الأنساق الفرعية. (٤٢: ص ص ٤٧-٤٨).

وبناء على ما سبق فإن نظرية الأنساق الاجتماعية يمكن اعتبارها كنظرية قاعدية للخدمة الاجتماعية لأنها تحقق التكامل المعرفي للخدمة الاجتماعية، وتوحد نظرتها وتحليلها للوحدات الاجتماعية التي تتعامل معها كما أنها تساعدها في تحديد وشرح العلاقات بين الأفراد والجماعات الصغيرة والمجتمعات.

وتسعى الخدمة الاجتماعية في مجال العمل إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١ - تهيئة المناخ المناسب لتدعيم علاقات العاملين ببعضهم بعضاً من ناحية وبينهم وبين المستويات الإدارية والإشرافية من ناحية أخرى.
- ٢ - تدعيم قدرات العاملين على التجديد والابتكار.
- ٣ - المشاركة في إزالة المعوقات التي تحد من فاعلية دور العاملين.
- ٤ - تدعيم قدرات العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بأنفسهم، ومؤسسات العمل.
- ٥ - رعاية حقوق العاملين داخل مؤسسات العمل وخارجه.

٦ - المشاركة في عمليات التدريب والتثقيف والتوعية قبل العمل وأثناءه.
(٤٣: ص ٤٧٤).

وهكذا نجد أن الخدمة الاجتماعية حين تسعى لتوفير الأمن الاجتماعي والنفسي إنما تؤمن بأن هذه المساعدة حق من حقوق العاملين في مختلف مجالات عملهم وتؤمن بأن هذه المساعدات ليست مجرد عملية إنسانية بحتة وإنما هي عملية تستهدف رفع مستوى أداء المرأة العاملة.

كما تعمل الخدمة الاجتماعية على تشجيع العاملين لفهم الأبعاد المختلفة لجوانب العمل الذي يقومون به مما يساهم في زيادة إدراكهم لحقوقهم والواجبات التي يجب القيام بها، ومن المداخل التي تستخدمها الخدمة الاجتماعية لتحقيق ذلك المدخل التعليمي وهو الذي يؤكد على أهمية زيادة خبرات ومهارات العاملين مما يؤدي إلى زيادة وعيهم وبالتالي فاعليتهم في مواجهة المشكلات التي تعوقهم عن أداء دورهم في مؤسسة العمل بكفاءة. (٤٤: ص ٥).

سادساً - الإجراءات المنهجية للدراسة:

يعد تكامل منهجية الدراسة وملاءمتها لموضوع ومشكلة البحث من أهم متطلبات البحث العلمي حيث تقوم بتحليلها للتعرف على جوانب الخلل حتى يمكن علاجها وتتضمن المنهجية الجوانب التالية:

أ - نوع الدراسة:

إن الدراسة في هذا البحث من الدراسات الوصفية التحليلية لأنها تعنى بحصر العوامل المختلفة المؤثرة في الظاهرة موضوع الدراسة (٤٥: ص ٣٢١) حيث تعد البحوث الوصفية التحليلية الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح للواقع ومن خلال هذه البحوث يتمكن من الإحاطة بكل أبعاد هذا الواقع ومن ثم يمكن العمل على تطوير أو تغيير هذا الواقع. (٤٦: ص ٣٠٠).

ب - المنهج المستخدم في الدراسة:

يشير المنهج إلى الطريقة التي يلتزم بها الباحث في دراسته للمشكلة موضوع البحث لاكتشاف الحقيقة (٤٧: ٧٧) ولقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي نظراً لأنه من المناهج الأساسية التي تستخدم في الدراسات الوصفية

حيث يمكن من خلاله الحصول على المعلومات المرتبطة بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموجرافية والثقافية والاتجاهات لجماعة أو مجتمع أو جمهور معين وذلك عن طريق التعمق في الوصف والتحليل. والمسح الاجتماعي ينصب على الحاضر ويتناول أشياء موجودة للكشف عنها بغرض الاستعانة بها في التخطيط للمستقبل والتنبؤ العلمي وهو ما تسعى إليه هذه الدراسة. (٤٨: ص ١١٠).

ج - أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحث الأدوات الآتية:

(أ) استمارة استبيان:

بناء على القراءات النظرية في موضوع البحث والدراسات السابقة التي تم الرجوع إليها والمقابلات التمهيديّة التي أجراها الباحث مع بعض قيادات العمل النسائية تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات من العاملات من عضوات المؤسسات المختارة، وقد تم تطبيق استمارة الاستبيان على جميع مفردات مجتمع البحث.

وقد تضمنت استمارة الاستبيان (٢٤) سؤالاً تم مراعاة المبادئ والقواعد المنهجية فيما يتعلق بإعدادها وتصميمها - وقد اشتملت الاستمارة على تسعة جوانب رئيسية تضمن كل جانب مجموعة من الأسئلة التي تعالج موضوع البحث ويمكن تحديد تلك الجوانب فيما يلي:

- ١ - المتغيرات المرتبطة بخصائص مجتمع البحث: وقد اشتمل هذا الجانب على مجموعة الأسئلة المتصلة بالسن، المهنة، مؤسسة العمل، الحالة التعليمية، الحالة الاجتماعية، مدة العمل.
- ٢ - دوافع عمل المرأة.
- ٣ - موقف الزوج من خروج المرأة للعمل.
- ٤ - تأثير خروج المرأة للعمل على التنشئة الاجتماعية للأبناء.
- ٥ - تأثير خروج المرأة للعمل على الأسرة ككل.
- ٦ - مشاكل أبناء المرأة العاملة ودورها في التصدي لها.
- ٧ - تأثير خروج المرأة للعمل على أنماط الاستهلاك.

- ٨ - المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة.
- ٩ - مقترحات المبحوثات لمساعدة ورعاية المرأة العاملة وعلاج المشكلات التي تعاني منها.
- وقد أختار الباحث استمارة الاستبيان لما يلي:
- ١ - تنوع المؤسسات التي أجريت عليها الدراسة.
- ٢ - إن الحالة التعليمية لمفردات مجتمع البحث تتناسب مع استخدام الاستبيان.
- ٣ - زيادة عدد مفردات مجتمع البحث بحيث يجعل من الصعب على الباحث استخدام الاستبار كبديل للاستبيان.

(ب) استمارة بحث شبه مقننة للأخصائيات الاجتماعيات:

وقد تضمنت التساؤلات الآتية:

- ١ - مدى وجود مشكلات مدرسية لأبناء المرأة العاملة.
- ٢ - المشكلات التي يعاني منها أبناء المرأة العاملة.
- ٣ - دور الأخصائية الاجتماعية تجاه المشكلات المدرسية التي يعاني منها أبناء المرأة العاملة.
- ويلاحظ أن الأخصائيات الاجتماعيات قد أجابوا على الاستبيان إضافة إلى الاستمارة شبه المقننة.

(ج) استمارة بحث شبه مقننة لأزواج النساء العاملات:

وقد تضمنت التساؤلات الآتية:

- ١ - رأي الزوج في عمل المرأة.
- ٢ - ما الآثار المترتبة على عمل المرأة؟
- ٣ - مقترحات التغلب على الآثار المترتبة على عمل المرأة.

ملحوظة: تم إعداد هذه الاستمارة بناء على توجيه المحكمين بضرورة قيام الباحث بدعم الدراسة الحالية من خلال التعرف على رأي عينة من الأزواج وقد تم إعدادها وتطبيقها واستخراج نتائجها في الفترة من ٧/١٠/١٩٩٩م وحتى ١٥/١٢/١٩٩٩م. وقد بلغ حجم عينة الأزواج ٢٧ مفردة بنسبة ٤٠٪ من مجموع مفردات البحث من العاملات المتزوجات والبالغ عددهن ٦٧ مفردة (راجع جدول رقم ٢)، وقد تم اختيار العينة اختياراً عشوائياً.

د - مجالات الدراسة:

١ - المجال المكاني والبشري:

وحدة الدراسة في هذا البحث هي المرأة الكويتية العاملة ولديها أبناء - وقد تم عمل حصر شامل لمفردات مجتمع البحث اللاتي أجريت الدراسة عليهن في المؤسسات المختارة* وذلك على النحو التالي:-

- ١ - مدرسة ثانوية الفروانية - بنات ٢٥ مفردة
- ٢ - مدرسة الفروانية المتوسطة - بنات ٣٧ مفردة
- ٣ - إدارة الجمعيات الأهلية بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ١٣ مفردة
- ٤ - إدارة الدراسات الإسلامية بوزارة العدل ١٥ مفردة

وصف مجتمع البحث:

ويمكن وصف مجتمع البحث من خلال استعراض الجداول التالية:

جدول رقم (١)

يوضح فئات السن لمفردات مجتمع البحث

م	فئات السن	التكرار	النسبة
١	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٣١	٪٣٤,٤٤
٢	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	٤٢	٪٤٦,٦٧
٣	من ٤٠ سنة فأكثر	١٧	٪١٨,٨٩
	المجموع	٩٠	٪١٠٠

جدول رقم (٢)

يوضح الحالة الاجتماعية لمفردات مجتمع البحث

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
١	متزوجة	٦٧	٪٧٤,٤٤
٢	مطلقة	١٤	٪١٥,٥٦
٣	أرملة	٩	٪١٠,٠٠
	المجموع	٩٠	٪١٠٠

(*) وقد تم اختيار هذه المؤسسات نظراً لتعاون المسؤولين فيها مع الباحث وتقديم مختلف التسهيلات له إضافة إلى تطلعهم للاستفادة من نتائج هذه الدراسة في مواجهة المشكلات التي تواجه عمل المرأة.

جدول رقم (٣)

يوضح الحالة التعليمية لمفردات مجتمع البحث

م	الحالة التعليمية	التكرار	النسبة
١	تعليم متوسط	٣٤	٪٣٧,٧٨
٢	تعليم جامعي	٤٨	٪٥٣,٣٣
٣	تعليم فوق الجامعي	٨	٪٨,٨٩
	المجموع	٩٠	٪١٠٠

جدول رقم (٤)

يوضح نوع الوظيفة لمفردات مجتمع البحث

م	نوع الوظيفة	التكرار	النسبة
١	أخصائية اجتماعية	١٤	٪١٥,٥٦
٢	أعمال إدارية	١٩	٪٢١,١١
٣	التدريس (مدرسة)	٣٨	٪٤٢,٢٢
٤	رئيس قسم	٤	٪٤,٤٤
٥	باحثة قانونية وإعلانية	١٠	٪١١,١١
٦	طباعة	٥	٪٥,٥٦
	المجموع	٩٠	٪١٠٠

جدول رقم (٥)

يوضح مدة العمل لمفردات مجتمع البحث

م	مدة العمل	التكرار	النسبة
١	أقل من ١٠ سنوات	٤٥	٪٥٠
٢	من ١٠-٢٠	٣٢	٪٣٥,٥٦
٣	من ٢٠ فأكثر	١٣	٪١٤,٤٤
	المجموع	٩٠	٪١٠٠

جدول رقم (٦)

يوضح عدد الأبناء لمفردات مجتمع البحث

م	عدد الأبناء	التكرار	النسبة
١	أقل من ٥	٥٢	٪٥٧,٧٨
٢	٥ - ١٠	٢٩	٪٣٢,٢٢
٣	من ١٠ فأكثر	٩	٪١٠,٠٠
	المجموع	٩٠	٪١٠٠

٢ - المجال الزمني:

وقد تم جمع البيانات من مجتمع البحث في الفترة ١٩٩٨/٢/٢٥ حتى ١٩٩٨/٣/٢٧.

سابعاً - نتائج الدراسة الميدانية:

أ - النتائج المتعلقة بالمرأة العاملة:

جدول رقم (١)

يوضح دوافع العمل لمفردات مجتمع البحث

م	دوافع العمل	درجة وجودها			التكرارات المرجحة	الوزن المرجح	الترتيب
		دائماً	إلى حد ما	نادراً			
١	المشاركة في خدمة وتنمية المجتمع	٤٥	٢٩	١٦	٢٠٩	٧٧,٤١	٣
٢	شغل وقت الفراغ فيما يفيد	٣٢	٣٥	٢٣	١٨٧	٦٩,٢٦	٥
٣	رفع مركزها الاجتماعي في المجتمع	٣٩	٣٠	٢١	١٩٨	٧٣,٣٣	٤
٤	رفع المستوى الاقتصادي للأسرة	٧٢	١٢	٦	٢٤٦	٩١,١١	١
٥	التعليم يعد السبب الرئيسي لخروج المرأة للعمل.	٥١	٢٢	١٧	٢١٤	٧٩,٢٦	٢
	المجموع	٢٣٩	١٢٨	٨٣	١٠٥٤		

توضح بيانات الجدول السابق دوافع عمل مفردات مجتمع البحث مرتبة حسب أهميتها طبقاً للوزن المرجح لكل منها على النحو التالي:

- ١ - عمل المرأة يساهم في رفع المستوى الاقتصادي للأسرة، حيث يلعب الدخل الذي تحصل عليه المرأة من العمل - بجانب دخل الزوج - دوراً مهماً في إشباع الاحتياجات الاقتصادية لأفراد الأسرة ومن ناحية أخرى تزداد أهمية عمل المرأة وضرورته في حالة فئة المطلقات والأرامل حيث يعد الدخل الذي تحصل عليه المرأة من العمل هو الأساس في إشباع احتياجاتها.
وقد حصل هذا الدافع على الترتيب الأول بوزن مرجح (٩١,١١٪).
- ٢ - يعد التعليم هو السبب الرئيسي لخروج المرأة الكويتية للعمل حيث إن فتح باب التعليم أمام الفتاة الكويتية بدون عوائق قد ساهم في توفير الأيدي العاملة المتعلمة والمتقفة التي تم تأهيلها للعمل في مختلف الأنشطة في المجتمع وبصفة خاصة في قطاع الخدمات.
وقد حصل هذا الدافع على الترتيب الثاني بوزن مرجح (٧٩,٢٦٪).
- ٣ - المشاركة في خدمة وتنمية المجتمع الكويتي وذلك نظراً لاحتياج المجتمع لجهود المرأة في التنمية حتى يتمكن من تعويض النقص الكبير في الأيدي العاملة الوطنية بما يساهم في التقليل من الاعتماد على الأيدي العاملة الوافدة سواء من الدول العربية الشقيقة أو الدول الأجنبية.
وقد حصل هذا الدافع على الترتيب الثالث بوزن مرجح (٧٧,٤١٪).
- ٤ - يساهم عمل المرأة في رفع مركزها ومكانتها الاجتماعية في المجتمع حيث يضيف عليها العمل الذي تمارسه وضعاً متميزاً سواء في البناء الأسري أو البناء الاقتصادي.
وقد حصل هذا الدافع على الترتيب الرابع بوزن مرجح (٧٣,٣٣٪).
- ٥ - وأخيراً توجد فئة من النساء تلجأ إلى العمل لشغل وقت فراغهن فيما يفيد، ويلاحظ أن وجود وقت فراغ لدى نسبة من النساء يرجع إلى اعتمادهن على الخادمة بدرجة كبيرة في مختلف الأنشطة المنزلية الأمر الذي يساهم في إقبالهن على العمل.
وقد حصل هذا الدافع على الترتيب الخامس بوزن مرجح (٦٩,٢٦٪).

جدول رقم (٢)

يوضح رأي مفردات مجتمع البحث في اتجاهات الزوج نحو خروجهن للعمل

م	اتجاهات الزوج نحو عمل المرأة	درجة وجودها			الترتيب	الوزن المرجح
		دائماً	إلى حد ما	نادراً		
١	أجد كل تشجيع ومعاونة من جانب الزوج.	٣٨	٢٧	٢٥	٢	٪٧١,٤٨
٢	مشاركة الزوج في اتخاذ القرارات في الأسرة.	٣٥	٢٩	٢٦	٣	٪٧٠,٠٠
٣	يعارض زوجي خروجي للعمل يومياً.	٢٢	٢٨	٤٠	٥	٪٦٠,٠٠
٤	يساعدني في البحث عن حلول لمشاكل العمل.	٢٩	٣٣	٢٨	٤	٪٦٧,٠٤
٥	يساعدني في تصريف شؤون المنزل.	٤٤	٢٥	٢١	١	٪٧٥,١٨
المجموع		١٨٦	١٤٢	١٤٠		٩٢٨

- توضح بيانات الجدول رأي مفردات مجتمع البحث في اتجاهات الزوج من خروجهن للعمل مرتبة حسب أهميتها طبقاً للوزن المرجح لكل منها على النحو التالي:
- ١ - يساعد الزوج في تصريف شؤون المنزل من ناحية وتشجيع ومعاونة الزوجة العاملة من ناحية أخرى بما يساهم في تخفيف الضغوط سواء المتعلقة بالأوضاع الأسرية أو أوضاع مؤسسة العمل الأمر الذي يمكنها من أداء الأدوار المطلوبة منها بكفاءة. وقد حصلت هذه الاتجاهات على الترتيب الأول والثاني بأوزان مرجحة (٧٥,١٨٪) و(٧١,٤٨٪) على التوالي.
 - ٢ - يشارك الزوج في اتخاذ القرارات الأسرية ويعبر ذلك عن بعض الاتجاهات الإيجابية التي أصبحت تسود الأسرة العاملة من جهة ظهور تقسيم للعمل داخل الأسرة التي تعمل فيها المرأة مما أعطى أوضاعاً وصلاحيات معينة لكل طرف في إطار قيم ومفاهيم ثقافية متبادلة عن رضا واقتناع من كل طرف نحو الآخر. وقد حصل هذا الاتجاه على الترتيب الثالث بوزن مرجح (٧٠٪).
 - ٣ - يساعد الزوج زوجته العاملة في البحث عن حلول للمشاكل التي تواجهها في

العمل، ويعبر ذلك عن اتجاه إيجابي واقعي يوضح المشاركة الفعلية من جانب بعض الأزواج في تعضيد ومساندة عمل المرأة من خلال تقديم النصيحة والمشورة للتعامل مع المواقف والصعوبات التي تواجهها في العمل. وقد حصل هذا الاتجاه على الترتيب الرابع بوزن مرجح (٠٤, ٦٧٪).

٤ - وأخيراً يوجد اتجاه سلبي لدى فئة من الأزواج الذين يعارضون خروج زوجاتهم للعمل، ويرجع موقف هؤلاء إلى اعتقادهم بأن المكان المناسب للمرأة هو المنزل ورعاية الأبناء، ويرون أن عمل المرأة يعد مضيعة للوقت، ويؤثر تأثيراً سلبياً على وظيفة الأسرة. وقد حصل هذا الاتجاه على الترتيب الخامس والأخير بوزن مرجح (٦٠٪).

جدول رقم (٣)

يوضح آثار عمل المرأة على التنشئة الاجتماعية للأبناء

م	آثار العمل على التنشئة الاجتماعية للأبناء	درجة وجودها			الترتيب
		دائماً إلى حد ما	نادراً	التكرارات المرجحة	
١	عدم البقاء فترة أطول مع الأبناء في المنزل.	٤٦	٢٥	١٩	٣
٢	عدم الاتصال بالمدرسة لمعرفة مستواهم الدراسي	٥٢	٢٢	١٦	٢
٣	الاعتماد على الخادمة في التربية.	٥٧	١٨	١٥	١
٤	عدم قدرة الأبناء على التكيف مع قرنائهم نظراً لغياب الأم في العمل.	٢٢	١٩	٤٩	٧
٥	صعوبة التحصيل الدراسي.	٤٢	٢٧	٢١	٤
٦	أبناء المرأة العاملة أكثر نضجاً.	٣٤	٣٣	٢٣	٦
٧	أبناء المرأة العاملة أكثر اعتماداً على النفس والاستقلالية.	٣٩	٣٢	١٩	٥
	المجموع	٢٩٢	١٧٦	١٦٢	

توضح بيانات الجدول الآثار المترتبة على خروج المرأة للعمل والمتعلقة بالتنشئة الاجتماعية للأبناء مرتبة حسب أهميتها طبقاً للوزن المرجح لكل منها على النحو التالي:

- ١ - الاعتماد على الخادمة في تربية الأبناء، ونظراً لأن الغالبية العظمى من الخادمت من جنسيات وديانات مختلفة لذلك فإن الإطار الثقافي لعمليات التنشئة الاجتماعية للأبناء قد تأثر بثقافات مغايرة لها تأثيراً ضاراً على العادات والتقاليد واللغة والقيم الإسلامية للأبناء.
وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الأول بوزن مرجح (٨٢,٢٢٪).
- ٢ - عدم الاتصال بالمدرسة لمعرفة المستوى الدراسي للأبناء من ناحية وعدم البقاء فترة أطول مع الأبناء في المنزل من ناحية أخرى، ويرجع ذلك لضيق الوقت المتاح أمامها حيث إنها غير قادرة على تنظيم وقتها والتوفيق بين مطالب العمل ومطالب المنزل الأمر الذي ينعكس في عدم القدرة على التردد على المدرسة لمتابعة الحالة الدراسية للأبناء، هذا إضافة إلى عدم تمكنها من مناقشة الأبناء في المواقف التي يتعرضون لها في المدرسة ومساعدتهم في كيفية التعامل معها.
وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الثاني والثالث بأوزان مرجحة (٨٠٪)، (٧٦,٦٧٪) على التوالي.
- ٣ - صعوبة التحصيل الدراسي حيث إن أبناء المرأة العاملة حينما تواجههم بعض الصعوبات والمشكلات المتعلقة بالعملية التعليمية - مثل باقي الطلاب - لا يجدون أي جهود حقيقية ومستمرة من جانب الأسرة بصفة عامة والأم العاملة بصفة خاصة لمساعدتهم في تذليل تلك الصعوبات والمشكلات، حيث إن ما يتم في الواقع هو جهود فردية متفرقة على فترات زمنية طويلة ومن ثم فهي ضعيفة التأثير ولا تحقق النتائج المرجوة منها.
وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الرابع بوزن مرجح (٧٤,٤٤٪).
- ٤ - وقد أوضحت بعض الاستجابات أن أبناء المرأة العاملة أكثر استقلالية واعتماداً على النفس من ناحية وأكثر نضجاً من الناحية الانفعالية من ناحية أخرى ويرجع ذلك إلى أن انشغال الأم في العمل يجعل أبنائها يلجئون إلى مصادر أخرى متنوعة طلباً للمساعدة مثل المدرسين والأصدقاء والأقارب الأمر الذي يساهم في جعلهم أكثر اعتماداً على أنفسهم وبالتالي أكثر نضجاً عند التعامل مع كثير من المواقف.

- وقد حصلت هذه الاستجابات على الترتيب الخامس والسادس بأوزان مرجحة (٧٤,٠٧٪)، (٧٠,٧٤٪) على التوالي.
- ٥ - وقد جاء في الترتيب السابع والأخير بوزن مرجح (٥٦,٦٧٪) الاستجابة المتعلقة بعدم قدرة الأبناء على التكيف مع قرائنهم.

جدول رقم (٤)

يوضح نوعية المشكلات التي يعاني منها أبناء المرأة العاملة

م	مشكلات أبناء المرأة العاملة	درجة وجودها			الترتيب	الوزن المرجح	التكرارات المرجحة
		دائماً	إلى حد ما	نادراً			
١	عدم الشعور بالثقة والأمن.	٣٧	٢٧	٢٦	٣	٧٠,٧٤٪	١٩١
٢	ضعف التحصيل الدراسي.	٤٦	٢٢	٢٢	١	٧٥,٥٥٪	٢٠٤
٣	الشعور بالعزلة والانعطاء.	٢٥	٢٤	٤١	٥	٦٠,٧٤٪	١٦٤
٤	نقص التغذية.	١٧	١٩	٥٤	٦	٥٢,٩٦٪	١٤٣
٥	تكرار الرسوب.	٣١	٢٩	٣٠	٤	٦٧,٠٤٪	١٨١
٦	الاعتماد على الخادمة والارتباط بها.	٤٢	٢٥	٢٣	٢	٧٣,٧٠٪	١٩٩
	المجموع	١٩٨	١٤٦	١٩٦			١٠٨٢

- توضح بيانات الجدول نوعية المشكلات التي يعاني منها أبناء المرأة العاملة مرتبة حسب أهميتها طبقاً للوزن المرجح لكل منها على النحو التالي:
- ١ - مشكلة ضعف التحصيل الدراسي، حصلت على الترتيب الأول بوزن مرجح (٧٥,٥٥٪).
- ٢ - مشكلة الاعتماد على الخادمة والارتباط بها، حصلت على الترتيب الثاني بوزن مرجح (٧٣,٧٠٪).
- ٣ - مشكلة عدم الشعور بالثقة والأمن، حصلت على الترتيب الثالث بوزن مرجح (٧٠,٧٤٪).
- ٤ - مشكلة تكرار رسوب بعض الأبناء، حصلت على الترتيب الرابع بوزن مرجح (٦٧,٠٤٪).

- ٥ - مشكلة الشعور بالعزلة والانطواء، حصلت على الترتيب الخامس بوزن مرجح (٦٠,٧٤٪).
- ٦ - مشكلة نقص التغذية نظراً لعدم متابعة صحة الأبناء بصفة مستمرة وتغذيتهم والاعتماد الكامل على الخادمة من جانب بعض الأمهات، وقد حصلت هذه المشكلة على الترتيب السادس والأخير بوزن مرجح (٥٢,٩٦٪).

جدول رقم (٥)

يوضح الدور الذي تقوم به المرأة العاملة في التعامل مع مشكلات الأبناء

م	الدور الذي تقوم به المرأة	التكرار	النسبة
١	تتعاون مع الزوج.	٦٤	٪١٧,٨٨
٢	تتصرف في البداية لإيجاد حل للمشكلة.	٧٦	٪٢١,٢٣
٣	استشارة بعض الصديقات.	٥٢	٪١٤,٥٢
٤	تطلب مساعدة الأهل والأقارب.	٤٨	٪١٣,٤١
٥	تعرض المشكلة على الزوج ولا تتدخل.	٣٥	٪٩,٧٨
٦	الاستعانة بالمربية.	٣٩	٪١٠,٨٩
٧	تطلب مساعدة الأخصائية الاجتماعية.	٤٤	٪١٢,٩٩
	المجموع	٣٥٨	٪١٠٠

توضح بيانات الجدول الدور الذي تقوم به المرأة العاملة في التعامل مع مشكلات الأبناء ويمكن ترتيب أولويات هذا الدور وفقاً لأهميته من وجهة نظر مفردات مجتمع البحث على النحو التالي:

- ١ - تتصرف المرأة العاملة بمفردها في البداية لإيجاد حل للمشكلة، حيث تعتمد على معارفها وخبراتها في دراسة أسباب المشكلة، وتحاول وضع تصور مبدئي لكيفية مواجهتها.
- وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الأول بنسبة ٢١,٢٣٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.
- ٢ - تتعاون المرأة العاملة مع الزوج في إيجاد حل للمشكلة حيث يقومان معاً بدراسة ومناقشة أسباب المشكلة وكيفية التعامل معها، وهذا الدور يعد مؤشراً فعلياً عن تماسك الأسرة من ناحية، وتفهم الأسرة والزوج لعمل الأم من ناحية أخرى.

- وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الثاني بنسبة ١٧,٨٨٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.
- ٣ - تقوم المرأة العاملة باستشارة بعض الزميلات والصدقات في المشكلات التي يعاني منها أبنائها، وقد يرجع ذلك إلى أن بعضهن يتوفر لهن خبرات ومعارف وبالتالي تحاول الاستفادة منهن وذلك نظراً لأن عمل المرأة قد ساهم في توسيع دائرة المعارف والصدقات لديها.
- وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الرابع بنسبة ١٤,٥٢٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.
- ٤ - تطلب المرأة العاملة المساعدة من الأهل والأقارب لإيجاد حل لمشكلات الأبناء، حيث يساهم النسق القرابي القائم على العادات والتقاليد والأخلاق والقيم الدينية في تقديم المساعدة لأفراد العائلة التي تعاني من العجز والمشكلات بمختلف أنواعها بهدف تمكين هذا الفرد من أداء الدور المطلوب منه والتكيف مع البيئة المحيطة.
- وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الخامس بنسبة ١٣,٤١٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.
- ٥ - تطلب المرأة العاملة المساعدة من الأخصائية الاجتماعية في المدرسة، انطلاقاً من أن الأخصائية الاجتماعية هي الشخص المؤهل للتعامل مع المشكلات وتحليلها وتحديد أسبابها بهدف إيجاد الحلول لها.
- وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب السادس بنسبة ١٢,٢٩٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.
- ٦ - تستعين المرأة العاملة بالمربية عند التعامل مع مشكلات الأبناء وذلك نظراً لأن بعض الأبناء أكثر ارتباطاً بالمربية مما يجعل تدخلها في المشكلة يساهم في إيجاد حل لها.
- وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب السابع بنسبة ١٠,٨٩٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.
- ٧ - تعرض المرأة العاملة المشكلة على الزوج وتترك له مطلق الحرية في التعامل معها، ويعد هذا تصرفاً سلبياً من جانب الأم، وقد يرجع هذا إلى عدم توفر

وقت كافٍ للأُم للتعامل مع مشكلات الأبناء، ومن ثم فهي تترك الأمر للأب، وتحمله مسئولية التصرف فيها دون أدنى تدخل من جانبها. وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الثامن والأخير بنسبة ٩,٧٨٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.

جدول رقم (٦)

يوضح آثار عمل المرأة على الأسرة

م	آثار عمل المرأة على الأسرة	درجة وجودها			الترتيب
		كبير	متوسط	قليل	
١	زيادة معارف وخبرات المرأة.	٦٠	١٧	١٣	٣
٢	زيادة نفوذها في شئون الأسرة.	٧٣	١١	٦	١
٣	تكوين علاقات مع صديقات وزميلات جدد.	٥٥	٢٠	١٥	٤
٤	مساهمة الزوج بفاعلية في حياة الأسرة.	٥٠	٢٣	١٧	٥
٥	زيادة الاعتماد على النفس.	٦٤	١٥	١١	٢
٦	صعوبة التوفيق بين مطالب العمل ومطالب الأسرة.	٣٥	٢٣	٣٢	٧
٧	صغر حجم الأسرة.	٣٨	٢٥	٢٧	٦
٨	عدم مقدرة الأسرة على القيام بوظائفها.	٢٨	٢٠	٤٢	٨
	المجموع	٤٠٣	١٥٤	١٦٣	١٦٨٠

توضح بيانات الجدول الآثار المترتبة على خروج المرأة للعمل والمتعلقة بالأسرة مرتبة حسب أهميتها طبقاً للوزن المرجح لكل منها على النحو التالي:

- ١ - زيادة نفوذ المرأة العاملة في شئون الأسرة حيث إن خروجها للعمل أدى إلى مشاركتها للزوج في الإنفاق المادي على احتياجات أفراد الأسرة الأمر الذي أعطاها الحق في التدخل وإبداء رأيها في كثير من المواقف التي تمر بها الأسرة ولم تعد الحياة الأسرية تتوقف على رأي الزوج فقط. وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الأول بوزن مرجح (٩١,٤٨٪).
- ٢ - زيادة اعتماد المرأة العاملة على نفسها من ناحية وزيادة معارفها وخبراتها من ناحية أخرى حيث ترتب على خروجها للعمل الاحتكاك

والتعامل المستمر مع كثير من المواقف المترتبة بالبيئة الاجتماعية لنسق مؤسسة العمل، ومن ثمَّ اكتسبت كثيراً من المعارف والخبرات التي مكنتها من الاستقلالية، وأدت إلى زيادة قدرتها على اتخاذ القرارات في المواقف المختلفة.

وقد حصلت هذه الاستجابات على الترتيب الثاني والثالث بأوزان مرجحة (٣٠,٨٦٪)، (٧,٨٤٪) على التوالي.

٣ - اتساع دائرة العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة حيث ترتب على خروجها للعمل تكوين علاقات مع صديقات وزميلات جدد.

وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الرابع بوزن مرجح (٤٨,٨١٪).

٤ - مساهمة الزوج بفاعلية في حياة الأسرة حيث إن خروج المرأة للعمل ومساهمتها في ميزانية الأسرة، بجانب قبول المجتمع واحتياجه لعمل المرأة، كل هذا قد أدى إلى مشاركة الزوج بفاعلية في حياة الأسرة من حيث متابعة الأنشطة الأسرية المختلفة بل والمشاركة الفعلية في القيام ببعض المسئوليات داخل الأسرة مثل التدريس للأبناء وبصفة خاصة في المراحل الأولى للتعليم.

وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الخامس بوزن مرجح (٨٩,٧٨٪).

٥ - يعد صغر حجم الأسرة من النتائج الهامة المترتبة على خروج المرأة للعمل، فالظروف والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المعاصرة السائدة في المجتمع الكويتي، قد ساهمت في تغير وتحول نمط الأسرة التقليدية المركبة إلى نمط الأسرة النووية الصغيرة.

وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب السادس بوزن مرجح (٧٤,٧٠٪).

٦ - صعوبة التوفيق بين مطالب العمل من ناحية ومن ثم عدم مقدرة الأسرة على القيام بوظائفها من ناحية أخرى، حيث تعاني المرأة العاملة من عدم القدرة على تنظيم الوقت المتاح لديها وعدم الاستفادة منه نظراً لكثرة متطلبات الأسرة وبالتالي عدم مقدرتها على القيام بالوظائف الرئيسية للأسرة بالصورة المطلوبة مثل التنشئة الاجتماعية للأبناء والتطبيع الاجتماعي وغيرها.

وقد حصلت هذه الاستجابات على الترتيب السابع والثامن بأوزان مرجحة (٦٧,٧٨٪) و(٦١,٤٨٪) على التوالي.

جدول رقم (٧)

يوضح درجة مساهمة خروج المرأة للعمل في زيادة أنماط الاستهلاك في الأسرة

م	درجة المساهمة	التكرار	النسبة
١	يساهم في زيادة أنماط الاستهلاك بدرجة كبيرة.	٥٣	٥٨,٨٩٪
٢	يساهم في زيادة أنماط الاستهلاك بدرجة متوسطة.	٢١	٢٣,٣٣٪
٣	يساهم في زيادة أنماط الاستهلاك بدرجة قليلة.	١٦	١٧,٧٨٪
	المجموع	٩٠	١٠٠٪

جدول رقم (٨)

يوضح مظاهر زيادة الميل للاستهلاك في أسرة المرأة العاملة

م	مظاهر الميل للاستهلاك	التكرار	النسبة
١	شراء سلع غير ضرورية للأسرة.	٤٨	٢٠,٦٩٪
٢	زيادة الإنفاق المادي على متطلبات الأناقة.	٦٧	٢٨,٨٨٪
٣	عدم مراعاة ميزانية الأسرة عند الشراء.	٦١	٢٦,٢٩٪
٤	عدم استشارة أفراد الأسرة عند الشراء.	٥٦	٢٤,١٤٪
	المجموع	٢٣٢	١٠٠٪

توضح بيانات الجدول رقم (٧) أن أكثر من ثلاثة أرباع مفردات مجتمع البحث بنسبة ٨٢,٢٢٪ يرون أن خروج المرأة للعمل يساهم في زيادة أنماط الاستهلاك في الأسرة سواء بدرجة كبيرة أو متوسطة، وتتضح مظاهر زيادة الميل للاستهلاك مرتبة حسب أهميتها فيما يلي:

- ١ - زيادة الإنفاق المادي على متطلبات أنيقة المرأة ويتمثل ذلك في زيادة البذخ في شراء أدوات المكياج والعمود وغيرها. وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الأول بنسبة ٢٨,٨٨٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.
- ٢ - عدم مراعاة ميزانية الأسرة عند القيام بعملية الشراء، ويشير ذلك إلى عدم وجود موضوعية وتخطيط مسبق لميزانية الأسرة، وما تتضمنه

- من أوجه الإنفاق المختلفة، وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الثاني بنسبة ٢٦,٢٩٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.
- ٣ - عدم استشارة أفراد الأسرة عند الشراء، وقد يرجع ذلك إلى زيادة تأثير زميلاتها في مجال العمل، حيث تقوم باستشارتهن نظراً لاحتكاكها وتعاملها اليومي معهن. وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الثالث بنسبة ٢٤,١٤٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.
- ٤ - شراء سلع غير ضرورية للأسرة، وقد يرجع ذلك إلى عوامل الافتخار والوجاهة الاجتماعية في المجتمع والتي تتطلب اقتناء سلع قد تكون غير ضرورية للأسرة، وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الرابع بنسبة ٢٠,٦٩٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث.

جدول رقم (٩)

يوضح المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة

م	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	التكرار	النسبة
١	إرهاق المرأة وتعبها.	٥٨	١٠,٤٥٪
٢	عدم التوفيق بين البيت والعمل.	٧٤	١٣,٣٣٪
٣	تقصير المرأة في تربية الأبناء ورعايتهم أو إهمالهم.	٧٩	١٤,٢٤٪
٤	الاعتماد على الخادمة في تربية الأبناء مما يؤثر على الطفل في العادات والتقاليد والدين واللغة.	٥٢	٩,٣٧٪
٥	إهمال المرأة للزوج وظهور الخلافات الزوجية.	٦٥	١١,٧١٪
٦	انحراف بعض الأبناء وتعرفهم على أصدقاء السوء.	٣٨	٦,٨٥٪
٧	فشل بعض الأبناء في الدراسة.	٤٥	٨,١١٪
٨	زيادة أنماط الاستهلاك في الأسرة.	٤٨	٨,٦٥٪
٩	عدم وجود دور حضانة في مؤسسات العمل.	٤٢	٧,٥٧٪
١٠	المضايقات من قبل الرجال وبخاصة المدراء.	١٧	٣,٠٦٪
١١	الرجوع المتأخر من العمل.	٢٥	٤,٥٠٪
١٢	لا توجد مشكلات.	١٢	٢,١٦٪
	المجموع	٥٥٥	١٠٠٪

- توضح بيانات الجدول نوعية المشكلات التي تواجه المرأة مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر مفردات مجتمع البحث على النحو التالي:
- ١ - تقصير المرأة في تربية الأبناء ورعايتهم أو إهمالهم وحصل على (الترتيب الأول بنسبة ١٤,٢٤٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ٢ - عدم التوفيق بين البيت والعمل وحصل على (الترتيب الثاني بنسبة ١٣,٣٣٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ٣ - إهمال المرأة للزوج وظهور الخلافات الزوجية وحصل على (الترتيب الثالث بنسبة ١١,٧١٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ٤ - إرهاق المرأة وتعبها من العمل اليومي وحصل على (الترتيب الرابع بنسبة ١٠,٤٥٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ٥ - الاعتماد على الخادمة في تربية الأبناء مما يؤثر على الطفل في العادات والتقاليد والدين واللغة وحصل على (الترتيب الخامس بنسبة ٩,٣٧٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ٦ - زيادة أنماط الاستهلاك في الأسرة وحصل على (الترتيب السادس بنسبة ٨,٦٥٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ٧ - فشل بعض الأبناء في الدراسة وحصل على (الترتيب السابع بنسبة ٨,١١٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ٨ - عدم وجود دور حضانة في مؤسسات العمل وحصل على (الترتيب الثامن بنسبة ٧,٥٧٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ٩ - انحراف بعض الأبناء وتعرفهم على أصدقاء السوء وحصل على (الترتيب التاسع بنسبة ٦,٨٥٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ١٠ - الرجوع في وقت متأخر من العمل وحصل على (الترتيب العاشر بنسبة ٤,٥٠٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ١١ - المضايقات من قبل الرجال وبخاصة المدراء وحصل على (الترتيب الحادي عشر بنسبة ٣,٠٦٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث).
 - ١٢ - أشار الترتيب الأخير بنسبة ٢,١٦٪ من جملة استجابات مفردات مجتمع البحث إلى وجود فئة قليلة ترى عدم وجود مشكلات معينة لديهن.

أ - نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالأخصائيات الاجتماعيات:

جدول رقم (١٠)

يوضح درجة وجود مشكلة مدرسية لأبناء المرأة العاملة

م	درجة وجود مشكلات	التكرار	النسبة
١	توجد مشكلات بدرجة كبيرة.	٥	٪٣٥,٧١
٢	توجد مشكلات بدرجة متوسطة.	٦	٪٤٢,٨٦
٣	توجد مشكلات بدرجة قليلة.	٣	٪٢١,٤٣
	المجموع	١٤	٪١٠٠

جدول رقم (١١)

يوضح وجهة نظر الأخصائيات الاجتماعيات في نوعية المشكلات التي يعاني منها أبناء المرأة العاملة

م	نوعية المشكلات المدرسية	درجة وجودها			التكرارات المرجحة	الوزن المرجح	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	قليلة			
١	ضعف التحصيل الدراسي.	٥	٦	٣	٣٠	٪٧١,٤٢	١
٢	الإهمال وعدم التجاوب مع مدرسي الفصل.	٤	٥	٤	٢٦	٪٦١,٩٠	٢
٣	الرسوب المتكرر لبعض الأبناء.	٣	٣	٨	٢٣	٪٥٤,٧٦	٣
٤	العزلة والانطواء.	٢	٣	٩	٢١	٪٥٠	٤
	المجموع	١٤	١٧	٢٤	١٠٠		

توضح بيانات الجدول رقم (١٠) أن أكثر من ثلاثة أرباع مفردات مجتمع البحث من الأخصائيات الاجتماعيات بنسبة ٪٧٨,٥٧ يرون أن أبناء المرأة العاملة يواجهون مشكلات مدرسية سواء بدرجة كبيرة أو متوسطة، ويمكن تحديد هذه المشكلات مرتبة حسب أهميتها طبقاً للوزن المرجح لكل منها على النحو التالي:

- ١ - مشكلة ضعف التحصيل الدراسي، حصلت على الترتيب الأول بوزن مرجح (٪٧١,٤٣).
- ٢ - مشكلة الإهمال وعدم التجاوب مع مدرسي الفصل، حصلت على الترتيب الثاني بوزن مرجح (٪٦١,٩٠).

- ٣ - مشكلة الرسوب المتكرر لبعض الأبناء، حصلت على الترتيب الثالث بوزن مرجح (٥٤,٧٦٪).
- ٤ - مشكلة العزلة والانطواء، حصلت على الترتيب الرابع بوزن مرجح (٥٠٪).

جدول رقم (١٢)

يوضح الدور الذي تقوم به الأخصائية الاجتماعية عند التعامل مع المشكلات المدرسية لأبناء المرأة العاملة

م	دور الأخصائية الاجتماعية	التكرار	النسبة
١	الاستعانة بمدرسة الفصل عند علاج مشكلات معينة.	٨	٪١٢,٩٠
٢	الاتصال بالأسرة في الحالات الضرورية.	١٢	٪١٩,٣٥
٣	إجراء مقابلات فردية مع الطالبات للتعرف على أسباب المشكلة.	١٤	٪٢٢,٥٨
٤	مناقشة المشكلات العامة التي تواجه الطالبات في مجلس الأمهات.	٩	٪١٤,٥٣
٥	تنظيم لقاء يجمع الأمهات العاملات بالمدرسة لتوعيتهن بالأساليب التربوية للتعامل مع مشكلات بناتهن.	٨	٪١٢,٩٠
٦	إشراك الطالبات في جماعات النشاط المدرسية المناسبة لهن.	١١	٪١٧,٧٤
	المجموع	٦٢	٪١٠٠

توضح بيانات الجدول مجموعة الأدوار التي تقوم بها الأخصائية الاجتماعية للتعامل مع المشكلات المدرسية لأبناء المرأة العاملة مرتبة حسب أهميتها على النحو التالي:

- ١ - تقوم الأخصائية الاجتماعية بإجراء مقابلات فردية مع الطالبات للتعرف على أسباب المشكلة سواء كانت راجعة لجوانب الشخصية - الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية - أو راجعة للبيئة المحيطة - سواء الأسرة أو المدرسة - حتى يمكن تشخيص المشكلة، ومن ثمَّ وضع خطة لعلاجها. وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الأول بنسبة ٢٢,٥٨٪ من جملة استجابات الأخصائيات الاجتماعيات.
- ٢ - الاتصال بالأسرة في الحالات الضرورية التي تهدد مستقبل الطالبة مثل الفصل من المدرسة وغيرها وذلك حتى يمكن تحديد وجهة نظر الأسرة في هذه المشكلة تمهيداً لبلورة خطة العلاج.

- وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الثاني بنسبة ١٩,٣٥٪ من جملة استجابات الأخصائيات الاجتماعيات.
- ٣ - إشراك الطالبات في جماعات النشاط المدرسية المناسبة لهن بهدف تدعيم وتنمية العلاقات بين الطالبات من ناحية وبينهن وبين الجهاز المدرسي من ناحية أخرى، هذا إضافة إلى توفير الفرص أمامهن لإشباع هوياتهن وإكسابهن معارف وخبرات بجانب علاج مشكلات الانطواء والانعزال التي تعاني منها بعض الطالبات.
- وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الثالث بنسبة ١٧,٧٤٪ من جملة استجابات الأخصائيات الاجتماعيات.
- ٤ - تقوم بالإعداد لعقد مجلس الأمهات لمناقشة المشكلات العامة للطالبات باشتراك كل من الأمهات والمدرسات بما يساهم في وضع تصور متكامل لعلاج تلك المشكلات.
- وقد حصلت هذه الاستجابة على الترتيب الرابع بنسبة ١٤,٥٣٪ من جملة استجابات الأخصائيات الاجتماعيات.
- ٥ - وقد جاء في الترتيب الخامس والأخير بنسبة ١٢,٩٠٪ من جملة استجابات الأخصائيات الاجتماعيات الأدوار المتعلقة بكل من الاستعانة بمدرسة الفصل عند بحث وعلاج مشكلات الطالبات وكذلك إعداد وتنظيم لقاء يجمع الأمهات مع الإدارة المدرسية لتوعيتهن بالأساليب التربوية للتعامل مع مشكلات الأبناء.

ج - نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بأزواج العاملات:

جدول رقم (١٣)

يوضح رأي الزوج في عمل المرأة

النسبة	التكرار	رأي الزوج
٤٤,٤٤٪	١٢	١ - يؤيد بدرجة كبيرة.
٣٧,٠٤٪	١٠	٢ - يؤيد بدرجة متوسطة.
١٨,٥٢٪	٥	٣ - يعارض عمل المرأة.
١٠٠٪	٢٧	المجموع

يتضح من تحليل بيانات الجدول السابق أن نسبة ٤٤,٤٤٪ من إجمالي عينة أزواج العاملات يؤيدون خروج المرأة للعمل بدرجة كبيرة وقد يرجع ذلك إلى مشاركة المرأة العاملة في ميزانية الأسرة والوفاء بمتطلباتها، وبصفة خاصة في حالات الزواج الحديث، وما يتطلبه من توفير المسكن وتأثيثه وتربية الأبناء وغيرها. بينما تؤيد نسبة ٣٧,٠٤٪ منهم خروج المرأة للعمل بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى أنهم يرون أنها تواجه بعض المشكلات التي قد تؤثر إلى حد ما على دورها سواء مع الأبناء أو الزوج أو الأسرة ككل حيث إنها لا تستطيع التوفيق بين مطالب العمل والأسرة، في حين تعارض نسبة قليلة تقدر بـ ١٨,٥٢٪ خروج المرأة للعمل، ويرون أن طبيعة المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة تجعلها لا تستطيع القيام بدورها في الأسرة حيث تظهر الخلافات الأسرية والفشل الدراسي للأبناء والاعتماد على الخادمة وغيرها من المشكلات التي تهدد كيان الأسرة.

جدول رقم (١٤)

يوضح وجهة نظر الأزواج في الآثار المترتبة على عمل المرأة

الترتيب	الوزن النسبي	النسبة المئوية	التكرارات المرجحة	توجد بدرجة منخفضة	توجد بدرجة متوسطة	توجد بدرجة كبيرة	الاستجابات الآثار المترتبة على عمل المرأة
٤	٦٦,٦٧	١٤,٣٢	٥٤	١٠	٧	١٠	١- شعور الزوجة بالتعب والإجهاد.
٢	٧٥,٣١	١٦,١٨	٦١	٦	٨	١٣	٢- عدم متابعة الواجبات المدرسية للأبناء.
٦	٥٨,٠٢	١٢,٤٧	٤٧	١٤	٦	٧	٣- الاعتماد على الخادمة في كثير من الأمور.
٥	٦٠,٤٩	١٣,٠٠	٤٩	١٣	٦	٨	٤- إلقاء كثير من الأعباء على الزوج.
٧	٥١,٨٥	١١,١٤	٤٢	١٧	٥	٥	٥- ظهور الخلافات الأسرية.
٣	٧١,٦٠	١٥,٣٨	٥٨	٧	٩	١١	٦- زيادة حجم الإنفاق الاستهلاكي الأسري.
١	٨١,٤٨	١٧,٥١	٦٦	٣	٩	١٥	٧- صعوبة التوفيق بين ظروف العمل واحتياجات الأسرة.
		٪١٠٠	٣٧٧	٧٠	٥٠	٦٩	المجموع

يتضح من الجدول السابق الآثار المترتبة على خروج المرأة للعمل مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر المبحوثين - أزواج العاملات - وطبقاً للوزن المرجح الذي حصلت عليه هي على النحو التالي:

- ١ - صعوبة التوفيق بين ظروف العمل ومتطلباته من ناحية واحتياجات الأسرة من ناحية أخرى، حيث إن المرأة العاملة يجب أن تلتزم بالنظام المتبع بمؤسسة العمل من ناحية نوعية المسئولية وحجمها، وكذلك تلتزم بالمواعيد اليومية للدوام الرسمي، كما أنها في نفس الوقت تتحمل مسئولية المشاركة في الوفاء بمطالب واحتياجات الأبناء والزوج في الأسرة التي تنتمي إليها. وقد حصل على الترتيب الأول بوزن نسبي مرجح (٨١,٤٨٪).
- ٢ - عدم تمكن المرأة العاملة من القيام بالمتابعة اليومية للواجبات المدرسية للأبناء؛ وذلك نظراً لضيق الوقت المتاح لديها كما أنها في الوقت نفسه لا تتمكن من القيام بزيارة مدارس الأبناء لمقابلة المدرسين لمتابعة الحالة الدراسية لأبنائها مما يؤثر سلباً على مستواهم الدراسي داخل الفصل المدرسي. وقد حصل على الترتيب الثاني بوزن نسبي مرجح (٧٥,٣١٪).
- ٣ - زيادة حجم الإنفاق والاستهلاك الأسري حيث إن خروج المرأة للعمل يتطلب اهتمامها بمظهرها الخاص أمام زميلاتها في العمل، كما أنها تستجيب لآراء صديقات العمل فيما يتعلق بشراء أفضل أنواع السلع المجربة من جانبهم، هذا إضافة إلى أنها لا تهتم بتخطيط ميزانية الأسرة اعتقاداً منها بأن مشاركتها الاقتصادية في ميزانية الأسرة تمكنها من التوسع في أشكال الاستهلاك الأسري. وقد حصل على الترتيب الثالث بوزن نسبي مرجح (٧١,٦٠٪).
- ٤ - شعور الزوجة العاملة بالتعب والإجهاد بعد انتهاء الدوام اليومي وعودتها للمنزل مما ينعكس على عدم قدرتها على متابعة شئون المنزل ومشاكل الأبناء، ومن ثم فإن كثيراً من الأمور داخل الأسرة تعاني من الإهمال واللامبالاة من جانب المرأة العاملة. وقد حصل على الترتيب الرابع بوزن نسبي مرجح (٦٦,٦٧٪).
- ٥ - إلقاء كثير من الأعباء على الزوج ويرتبط ذلك بمجموعة الآثار السابقة

حيث إن ظروف العمل ومطالبه من ناحية بجانب عدم توفر الوقت لديها من ناحية ثانية إضافة إلى شعورها بالتعب والإرهاق من ناحية ثالثة، كل ذلك يؤدي إلى تخلي المرأة العاملة عن القيام بأدوارها الحيوية المطلوبة منها داخل الأسرة وتحميلها للزوج. وقد حصل على الترتيب الخامس بوزن نسبي مرجح (٦٠,٤٩٪).

٦ - اعتماد المرأة العاملة على الخادمة الأجنبية في كثير من الأمور وبصفة خاصة في تربية الأبناء ومن ثم فإنها قد تؤثر على لغتهم العربية وثقافتهم الإسلامية، كما أنها قد تتدخل في العلاقات الاجتماعية بين أطراف الأسرة، وقد حصل على الترتيب السادس بوزن نسبي مرجح (٥٨,٠٢٪).

٧ - خروج المرأة للعمل قد يترتب عليه في بعض الأحيان ظهور الخلافات الأسرية بين الزوج والزوجة حول بعض الأمور التي قد تتعلق بالأبناء أو الإنفاق الأسري أو مطالب الأسرة بوجه عام. وقد حصل على الترتيب السابع بوزن نسبي مرجح (٥١,٨٥٪).

جدول رقم (١٥)

يوضح وجهة نظر الأزواج في كيفية التغلب على الآثار المترتبة على عمل المرأة

النسبة	التكرار	مقترحات عينة الأزواج
١٥,٧٤	١٧	١ - تخفيض عدد ساعات العمل اليومي للمرأة.
٢٢,٢٢	٢٤	٢ - حصر عمل المرأة في مجالات معينة.
١٣,٨٩	١٥	٣ - أن تعمل المرأة ثلاثة أيام في الأسبوع فقط.
٢٠,٣٧	٢٢	٤ - إنشاء دور حضانة بمؤسسات العمل.
١٧,٥٩	١٩	٥ - التقاعد المبكر مع الحصول على جميع الحقوق.
١٠,١٩	١١	٦ - تعليم المربيات الأجنبية الثقافة العربية والإسلامية.
٪١٠٠	١٠٨	المجموع

توضح بيانات الجدول السابق مقترحات عينة أزواج العاملات حول كيفية التغلب على الآثار المترتبة على خروج المرأة للعمل مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظرهم وذلك على النحو التالي:

- ١ - تخفيض عدد ساعات العمل اليومي حتى تتمكن من العودة للمنزل في توقيت مناسب للوفاء بمطالب الأبناء والأسرة واحتياجاتهما معاً مما يدعم مقدرة الأسرة على القيام بوظائفها المختلفة على الوجه الأكمل (الترتيب الأول بنسبة مئوية ٢٢,٢٢٪).
- ٢ - ضرورة حصر عمل المرأة في مجالات معينة كالمجال التعليمي والطبي والشئون الاجتماعية وغيرها من المجالات التي تتناسب مع طبيعة شخصية المرأة بوجه عام (الترتيب الثاني بنسبة مئوية ٢٠,٣٧٪).
- ٣ - أن تعمل المرأة ثلاثة أيام في الأسبوع فقط - ويتفق هذا المقترح في الهدف مع المقترح الذي حصل على الترتيب الأول - على أن يتم ذلك من خلال قيام الأجهزة المعنية بالدولة بإصدار تشريعات تساهم في توفير الوقت للمرأة العاملة حتى تستطيع التوفيق بين مؤسسة العمل وأوضاع الأسرة التي تنتمي إليها (الترتيب الثالث بنسبة مئوية ١٧,٥٩٪).
- ٤ - العمل على إنشاء دور حضانة بمؤسسات العمل لأبناء المرأة العاملة مما يساعدها في رعاية أبنائها من ناحية والتغلب على مشكلة الاعتماد على المربية الأجنبية من ناحية أخرى (الترتيب الرابع بنسبة مئوية ١٥,٧٤٪).
- ٥ - توفير الفرص للمرأة العاملة للتقاعد المبكر مع الحصول على جميع حقوقها كاملة، على أن يتم ذلك بحرية كاملة، على أن يتم ذلك بحرية كاملة ودون إجبار من مؤسسة العمل (الترتيب الخامس بنسبة مئوية ١٣,٨٩٪).
- ٦ - الاهتمام بتعليم المربيات الأجنبية الثقافة العربية والإسلامية، نظراً لأنهن يساهمن بدرجات متفاوتة في التنشئة الاجتماعية لأبناء المرأة العاملة (الترتيب السادس بنسبة مئوية ١٠,١٩٪).

ثامناً - توصيات ومقترحات الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تساهم في وضع سياسات لرعاية المرأة العاملة تفيد في التخطيط للتغلب على المشكلات والآثار المترتبة على خروج المرأة للعمل، ويمكن تحديدها فيما يلي:

- ١ - المطالبة بتقليل ساعات العمل للمرأة العاملة ولديها أبناء، وذلك حتى تتمكن من تحقيق التوفيق والتوازن بين احتياجات مؤسسة العمل ومطالبها من ناحية وبين احتياجات الأبناء والأسرة ومطالبهم من ناحية أخرى.
- ٢ - التأكيد على أهمية الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المؤسسات التعليمية للمساهمة في علاج مشكلات أبناء المرأة العاملة، حيث إن الدور الذي تقوم به الأخصائيات الاجتماعيات في المدارس - لمساعدة الطالبات على النمو والتغيير والاعتماد على النفس والتكيف مع البيئة المدرسية والتحصيل الدراسي - يدعم عمل المرأة بصورة غير مباشرة.
- ٣ - ضرورة أن تقوم الأخصائية الاجتماعية باستخدام الأساس النظري لطريقة خدمة الجماعة للعمل مع الأمهات والآباء لتعريفهم بمشكلات أبنائهم الدراسية والنفسية وضرورة تعاونهم مع بعضهم بعضاً في سبيل تحقيق الاستقرار النفسي والنضج الانفعالي للأبناء.
- ٤ - الاهتمام برعاية أطفال المرأة العاملة من خلال إنشاء دور الحضانة في المؤسسات التي تعمل فيها، الأمر الذي يساهم في تخفيف الضغوط التي تعاني منها، ويمكنها في الوقت نفسه من أداء الأدوار والمسئوليات المطلوبة منها بكفاءة.
- ٥ - تقنين عملية استخدام المربيات والخادمت الأجنبيات، حتى يمكن المحافظة على ثقافة الأبناء وقيمهم العربية والإسلامية ويمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام المربيات العربيات المسلمات.
- ٦ - التأكيد على موقف الشريعة الإسلامية من خروج المرأة للعمل والمشاركة في خدمة المجتمع وتنميته، حتى يمكن تحقيق التوفيق بين عمل المرأة في الأنشطة الاقتصادية في المجتمع من ناحية والتمسك بالعادات والقيم الإسلامية من ناحية أخرى.
- ٧ - زيادة الاهتمام والوعي المجتمعي بقضية زيادة الاستهلاك الأسري وذلك من خلال استخدام وسائل الإعلام المختلفة من إذاعة وتلفزيون وصحافة ودور نشر، حتى يمكن توجيه هذا الاستهلاك وتقنينه بما

يتلاءم مع الظروف والأوضاع الأسرية من ناحية والتغيرات والأوضاع الاقتصادية المعاصرة من ناحية أخرى.

٨ - ضرورة التوسع في توظيف المرأة الكويتية في مجالات جديدة للعمل تتلاءم مع طبيعتها، على أن يراعى العمل في معالجة المعوقات والصعوبات التي تحول دون دخول المرأة لمجالات العمل التي لم تشترك فيها بعد، حتى يتسنى للمجتمع تعويض النقص في الأيدي العاملة الوطنية ويتمكن في نفس الوقت من تقليل الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية.

٩ - التأكيد على حق المرأة في طلب الترخيص لها بالعمل نصف الوقت - مع الاحتفاظ بكامل حقوقها - في مقابل حصولها على نصف الأجر الأساسي ونصف الحوافز والمكافآت والتعويض عن الأعمال الإضافية.

١٠ - إعداد مؤتمرات للمرأة العاملة وتنظيمها تضم القيادات النسائية في مختلف الوزارات ومؤسسات العمل بجانب المنظمات النسائية الأهلية، وذلك لمناقشة المشكلات التي تواجه عمل المرأة والتشريعات والقوانين التي تلبى احتياجاتها وتمكنها من أداء أدوارها المختلفة.

١١ - ضرورة اهتمام مؤسسات العمل بإعداد وتقديم البرامج والخدمات الاجتماعية والترفيهية والثقافية للمرأة العاملة وأفراد أسرتها بما يساهم في التخفيف من الضغوط اليومية التي تعاني منها المرأة من ناحية ويدعم علاقاتها وانتماءها لمؤسسة العمل من ناحية أخرى.

مراجع الدراسة:

- ١ - عبدالرؤف عبدالعزيز الجرداوي: مشكلات المرأة العاملة - الكويتية والخليجية واتجاهاتها، الكويت، منشورات ذات السلاسل.
- ٢ - انظر: - سامية محمد فهمي: أدوار المرأة في تنمية المجتمعات المستحدثة، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، دكتوراه، غير منشورة، ١٩٨٠.
- هدى عبدالفتاح عيد: تطوع المرأة في أعمال الهيئات الاجتماعية، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ماجستير، غير منشورة، ١٩٧٢.
- نادية محمد شفيق عبدالسلام: دور المرأة في التنمية، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ماجستير، غير منشورة، ١٩٧٨.
- ٣ - منظمة العمل الدولية: عالم العمل - وظائف أكثر وأفضل للنساء، مكتب العمل الدولي، محله منظمة العمل الدولية، العدد ١٧، نوفمبر، تشرين الثاني، ١٩٩٦.
- ٤ - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا: استعراض وتقييم ما تم تنفيذه للنهوض بالمرأة العربية في ضوء أهداف استراتيجيات نيروبي التطلعية، الأمم المتحدة، نيويورك، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية، ١٩٩٧.
- ٥ - عبدالرزاق فارس الفارس: تخطيط القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة، الكويت، ١٩٨٥.
- ٦ - هيئة الأمم المتحدة: نحو تنمية بشرية مستدامة، بيروت، منشورات مركز ودراسات الوحدة العربية، التقرير الخامس، ١٩٩٤.
- ٧ - الفاروق إبراهيم بسيوني: اتجاهات الشباب نحو عمل المرأة القطرية وعلاقته بالتنمية، دراسة مطبقة على شباب جامعة قطر، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الأول، بحث منشور، ١٩٨٧.
- ٨ - أمل يوسف العنبي الصباح: تعليم المرأة الكويتية ودوره في عملية

- التنمية - دراسة سكانية تحليلية مقارنة، الكويت، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي - إدارة التأليف والترجمة والنشر، الطبعة الأولى، ١٩٨٩.
- ٩ - **عبد الحميد عبد المحسن**: الشباب والتنمية الاجتماعية، دراسة نظرية وميدانية من وجهة نظر خدمة الجماعة، القاهرة، جامعة عين شمس، المؤتمر الدولي السابع لإحصاء والحسابات العلمية والبحوث الاجتماعية والسكانية، بحث منشور، ١٩٨٢.
- ١٠ - **مجلس الوزراء**: برنامج العمل الحكومي، الخطة الإنمائية للسنوات (٨٦/٨٥ - ٨٩/١٩٩٠)، الجزء الثاني، السكان وقوة العمل.
- ١١ - **هادي رضا مختار**: عمل المرأة وأثره على عدم الاستقرار الأسري - دراسة ميدانية، الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٢٥، العدد صيف ١٩٩٧.
- ١٢ - **أثر الخدم والمربيات على الأسرة الكويتية والمجتمع** «دراسة توثيقية» إعداد فريق عمل ممثل لوزارات التخطيط - الشؤون الاجتماعية والعمل - التربية يونيو ١٩٨٥.
- ١٣ - **حنان شاهين الحلفان**: دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي، المنامة، البحرين، ١٩٨٥.
- ١٤ - **عبد الرؤوف عبدالعزيز الجرداوي**: مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية واتجاهاتها، الكويت، منشورات ذات السلاسل.
- ١٥ - **منى يونس**: اعتراضات المرأة العاملة على العمل - بحث استطلاعي، الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد الخامس عشر، العدد الثالث خريف، ١٩٨٧.
- ١٦ - **عليه حسن حسين**: الطلاق في المجتمع الكويتي، الكويت، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ١٩٧٨.
- ١٧ - **عبد الوهاب محمد الظفيري**: النساء المعيلات للأسرة في حالة غياب الأب - نموذج أسر الشهداء، الكويت، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، جامعة الكويت، أكتوبر ١٩٩٧.
- ١٨ - **د. وفاء هانم محمد مصطفى الصاوي**: محددات مشاركة المرأة في

- الأنشطة التنموية بالمجتمعات الحضرية المستحدثة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الأول لكلية الخدمة الاجتماعية ٩ - ١٠ ديسمبر ١٩٨٧.
- ١٩ - نضال حميد الموسوي: دراسة تحليلية مقارنة بين صحيفة الأنباء الكويتية وصحيفة الأخبار المصرية، جامعة الكويت، المجلة العربية للعلوم النسائية، العدد ٦١، ١٩٩٨.
- ٢٠ - مصطفى مصطفى كامل: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، ١٩٩٤.
- 21 - Khinuke S.K.: Community Development. F.E. Pescoch Publisher, Inc., 1978.
- ٢٢ - عادل عبدالجواد محمد الكردوسي: تقرير التنمية البشرية في مصر ١٩٩٥، القاهرة، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، المعهد القومي للتخطيط، المجلد الخامس، العدد الأول، ١٩٩٧.
- 23 - Jan Tinbergen: Development Planning. New York, McGrawHill, 1978.
- ٢٤ - نصيف فهمي منقريوس: تنمية الموارد البشرية والخدمة الاجتماعية، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي التاسع، بحث منشور، ١٩٩٦.
- ٢٥ - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا: المرأة العربية ١٩٩٥ - اتجاهات وإحصاءات ومؤشرات، الأمم المتحدة، نيويورك، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، ١٩٩٨.
- ٢٦ - فوزية العطية: المرأة والعمل في الخليج العربي، الكويت، بحوث ودراسات، المرأة والعمل، المؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية، المجلد الأول، ٢٤-٢٧ مارس، ١٩٨٤.
- ٢٧ - دلال فيصل الزين: المرأة الكويتية ودورها في مجال العمل، الكويت، بحوث ودراسات، المرأة والعمل، المؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية، المجلد الثاني، ٢٤-٢٧ مارس ١٩٨٤.
- ٢٨ - أمل يوسف العذبي الصباح: مرجع سبق ذكره.

- ٢٩ - عبدالهادي محمد العوضي: خطط التنمية بين التخطيط والتنفيذ، تجربة الكويت.
- ٣٠ - السيد محمد الحسيني وآخرون: دراسات في التنمية الاجتماعية، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الرابعة، ١٩٧٩.
- ٣١ - محمد عبدالله عبدالرحيم: السلوك الإنساني في المنظمات، القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، ١٩٩٤.
- 32 - Hatold G. Human Services Planing. N.Y, Mcgrow Hill Publishin Company, inc, 1991.
- 33 - John Friend, Allan Hickling, Planing and Pressure, N.Y. A wheaton Company, 1987.
- 34 - Paul, C. nutt, Managing Planned change, N.Y., Macmillan publishing company, inc, 1992.
- 35 - Burion Gummer, Social planing, In Encyclopedia of Social work. Washington National Association of Social workers, 19th Edition 1995.
- 36 - Smith Zilpha Drew, Social Planing, In Encyclopedia of Social work, Maryland; Silven spring, vol. 2, 1987.
- ٣٧ - إسماعيل سليمان العوامري: تخطيط عنصر العمل في المشروعات الصناعية، القاهرة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مطبعة جامعة عين شمس، ١٩٧٧.
- ٣٨ - عبدالهادي محمد العوضي: خطط التنمية بين التخطيط والتنفيذ، (تجربة الكويت)، مرجع سبق ذكره.
- 39 - J. Patrick, Traning Research and Practice. London, Academic Press, Limited, 1992.
- 40 - Peter. R. Day, Sociology In Social Work Practice. London Macmillan Education, L.T.D, 1987.
- 41 - Paolillo. J. Fasting, Goal Integration: Human Relation. N.Y. Year Book, 1986.
- ٤٢ - محمد الجوهري وآخرون: تنمية العالم الثالث، القاهرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ١٩٨٤.

- ٤٣ - أحمد محمد السنهوري وآخرون: مقدمة الرعاية والخدمة الاجتماعية، القاهرة، مطبعة العمرانية للأوفست، الطبعة الأولى، ١٩٩٦.
- 44 - E.W.A. Zarkowska and John Clements, Problem Behaviour, London, Chapman Hall, 2ed, 1994.
- ٤٥ - عبدالباسط محمد حسن: أصول البحث الاجتماعي، القاهرة، مكتبة وهبة، ١٩٨٨.
- ٤٦ - محمد علي محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي، الإسكندرية، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، الكتاب الثلاثون، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٤.
- ٤٧ - محمد الغريب عبدالكريم: البحث العلمي: التصميم والمنهج والإجراءات، الإسكندرية، المكتب الجامعي، الطبعة الثانية، ١٩٨٢.
- ٤٨ - نوال محمد عامر: مناهج البحث الاجتماعية والإعلامية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٨٦.