



معوقات تنمية القدرات البشرية للمرأة العاملة دراسة ميدانية لموظفات جامعة بابل

معوقات تنمية القدرات البشرية للمرأة العاملة

دراسة ميدانية لموظفات جامعة بابل

أ.د. ظاهر محسن هاني الجبوري

مركز بابل للدراسات الحضارية والتاريخية

جامعة بابل

البريد الإلكتروني Email : taheer20052000@yahoo.com

الكلمات المفتاحية: المعوقات، المرأة، المرأة الموظفة، القدرات البشرية، التنمية.

كيفية اقتباس البحث

الجبوري ، ظاهر محسن هاني، معوقات تنمية القدرات البشرية للمرأة العاملة دراسة ميدانية لموظفات جامعة بابل ، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، تشرين الاول ٢٠٢٣، المجلد: ١٣، العدد: ٤ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

Registered مسجلة في

ROAD

Indexed في

IASJ



Obstacles to developing the human capabilities of working women A field study of female employees at the University of Babylon

Prof. Dr. Dhahir Mohsin Hani Al-Jubouri
Babylon Center for Cultural and Historical Studies
University of Babylon

Keywords : obstacles, women, female employees, human capabilities, development.

How To Cite This Article

Al-Jubouri, Dhahir Mohsin Hani, Obstacles to developing the human capabilities of working women A field study of female employees at the University of Babylon, Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, October 2023, Volume:13, Issue 4.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Abstract

Based on the fact that the human element is one of the most important active elements in social, economic and cultural development, the development of human capabilities comes to achieve that development. Therefore, the aim of the current study is to identify the nature of the role of women and their impact on work, clarify the general goals of human development, and then identify the most important Obstacles that affect the development of women's human capabilities. In order to achieve these goals, the researcher used the social survey approach (the researcher used the comprehensive survey approach for the study population) because it is compatible with the nature of this research. An interview form was also used that included some questions related to the subject of the research, in addition to adopting the mechanism of simple observation and interviews as means of obtaining



information. Of female employees. The research population consisted of all the female employees of the Presidency of the University of Babylon, who numbered (399) permanent employees, and (20) female employees were excluded for reasons related to childbirth, maternity, study, or regular vacation, so that the total number of the research sample became (379) female employees. The study reached a set of important results, including: (55.1%) of female employees confirmed that the work climate at the university does not represent a positive work climate, and (56.7%) of female respondents confirmed that the incentive system (material and moral) The applicable method encourages the development of the employee's human capabilities. (56%) of them confirmed that the university administration does not recognize their effort at work.

المخلص

انطلاقاً من أن العنصر البشري هو واحد من أهم العناصر الفاعلة في التطور الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، تأتي تنمية القدرات البشرية لتحقيق ذلك التطور، لذلك فإن هدف الدراسة الحالية التعرف على طبيعة دور المرأة وتأثيرها في العمل، وتوضيح الأهداف العامة للتنمية البشرية، ومن ثم الوقوف على أهم المعوقات التي تؤثر في تنمية القدرات البشرية للمرأة. ومن أجل تحقيق تلك الأهداف استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي (وقد استخدم الباحث منهج الحصر الشامل لمجتمع الدراسة) لأنه يتلاءم مع طبيعة هذا البحث، كما تم استخدام استمارة مقابلة تضمنت بعض الأسئلة ذات العلاقة بموضوع البحث، بالإضافة إلى اعتماد آلية الملاحظة البسيطة والمقابلة كوسائل استحصال المعلومات من الموظفات. وقد تكون مجتمع البحث من جميع موظفات رئاسة جامعة بابل والبالغ عددهن (٣٩٩) موظفة على الملاك الدائم ، وقد تم استبعاد (٢٠) موظفة لأسباب تتعلق بالولادة أو الامومة أو الدراسة أو الاجازة الاعتيادية ليصبح العدد الكلي لعينة البحث (٣٧٩) موظفة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة نذكر منها: أكدت (٥٥,١%) من الموظفات أكدن على أن مناخ العمل في الجامعة لا يمثل مناخ عمل ايجابي، كما وأن (٥٦,٧%) من المبحوثات أكدن على أن نظام الحوافز (المادية والمعنوية) المعمول به يشجع على تنمية القدرات البشرية للموظفة. وأكدت (٥٦%) منهن على أن الإدارة الجامعية لا تعترف بما يبذلنه من جهد في العمل.

المقدمة

تعد عملية تنمية القدرات البشرية من العمليات المهمة التي ترتبط بشكل خاص بالتقدير الذاتي أو التمكين الفردي أو الجماعي للأفراد داخل المؤسسة، ذلك أن الاستثمار في بناء قدرات الانسان يشكل أحد القضايا المهمة التي تعنى بها الدول والمجتمعات، فالعنصر البشري لا يرتبط

فقط بعناصر الانتاج بل هو مؤشر رئيسي لتقدم المؤسسة وتطورها ونموها خصوصاً بعد التطورات التقنية والتكنولوجية التي مثلت ذروة العقل الانساني واثرت فيه في الوقت ذاته. وبالتالي فإن تمكين الافراد من اكتشاف قدراتهم ومعارفهم يساعد في استنباط البدائل الابداعية لديهم والوصول إلى نتائج مرجوة منهم. ذلك أن بناء القدرات وتنميتها عملية مستمرة يعمل من خلالها الافراد في أطر ديناميكية تفاعلية من أجل تحقيق الاهداف المرجوة لتحسين الاداء بصورة مستدامة.

إلا أن تلك الجهود المبذولة لتعزيز وتنمية القدرات البشرية قد لا تثمر عن نتائج مستدامة إذا ما كانت غير قادرة على مواجهة المعوقات التي تواجهها إثناء العمل. وهنا، فإن هذه الدراسة تسعى لتنمية القدرات البشرية للمرأة الموظفة في المؤسسات الرسمية من أجل الارتقاء بمستوى ادائها الذي يعتمد على التخطيط بدلاً من الاجتهاد والعشوائية في ظل المعوقات التي يواجهونها.

مشكلة الدراسة

في ظل التطورات الحديثة التي تشهدها التنظيمات الاجتماعية في المجتمع العراقي ومنها الجامعات العراقية، نجد أن تلك الجامعات تسعى وبأستمرار نحو تحقيق معايير للتميز في ادائها الوظيفي من خلال الجودة والاعتماد الاكاديمي بنوعيه البرامجي والمؤسسي، ومن ثم فإن هذه المعايير لها منطلقات أساسية تعتمد على تحقيق هذا التميز ومنها التحسين والتطوير لجميع الكوادر البشرية، وهذا ما يجعل تلك الجامعات تهتم بمواردها البشرية وتسعى نحو تقديم جميع ما يتعلق بعملية الارتقاء بمستوى الاداء لهم من ترقية ونقل وعلاوات وحوافز وغيرها التي تجعل الموظف يشعر بأنه ينتمي إلى مؤسسة تحترم قدراته وطاقاته وهذا ما يجعله يسعى لإرضاء تلك المؤسسة من خلال ادائه المتميز.

وبما أن المرأة تشكل عنصراً حيوياً وفعالاً في الجامعات العراقية، وهذا ما يفرض عليها تحديد أولويات تلك المرأة من حيث اختلافها عن الرجل في التكوين والشخصية والمتطلبات والتدريب، ومن ثم فإن الجامعة مطالبة بضرورة تحديد المعوقات التي تحد من تنمية القدرات البشرية للمرأة فيها والعمل على تذليلها.

اهمية الدراسة

١. تشكل هذه الدراسة أهمية كبيرة في مجال علم اجتماع التنظيم، كون المرأة تشكل طرفاً وشريكاً حقيقياً في عملية التغيير.

٢. تعد تنمية القدرات البشرية للمرأة العاملة مطلباً حقيقياً للارتقاء بقدراتها العلمية والعملية.



٣. يمكن لهذا الموضوع أن يسهم في زيادة الاهتمام بدراسة تنمية قدرات المرأة العاملة والوقوف على أهم المعوقات التي تواجهها.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية التوصل إلى مجموعة من الأهداف وهي:

١. التعرف على طبيعة دور المرأة وتأثيرها في العمل.

٢. توضيح الأهداف العامة للتنمية البشرية.

٣. الوقوف على أهم المعوقات التي تؤثر في تنمية القدرات البشرية للمرأة.

المفاهيم والمصطلحات

أولاً: المعوقات

جاء في المعجم الوسيط تعريف كلمة عاق (عوقاً): منعه منه وشغله عنه، فهو عائق.^١ ويمكن تعريفها بأنها وضع صعب يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحقيق الأهداف بكفاية وفاعلية، ويمكن النظر إليه على أنها المسبب للفجوة بين مستوى الإنجاز المتوقع والإنجاز الفعلي أو على أنها الانحراف في الأداء عن معيار محدد سابقاً.^٢ وقد عرفها الجوهري بأنها العمليات التي تحد من الفاعلية والإنجاز وقد تكون معوقات مادية أو بشرية أو اقتصادية أو اجتماعية أو إدارية.^٣

ثانياً: التنمية

وهي تنمية طاقات الإنسان إلى أقصى حد مستطاع، أو أنها إشباع الحاجات الاجتماعية للإنسان للوصول بالإنسان إلى مستوى معين من المعيشة.^٤ ومن ثم فالتنمية هي توفير عمل منتج ونوعية من الحياة الأفضل لجميع الشعوب وهو ما يحتاج إلى نمو كبير في الإنتاجية والدخل وتطوير للمقدرة البشرية، وحسب هذه الرؤيا فان هدف التنمية ليس مجرد زيادة الإنتاج بل تمكين الناس من توسيع نطاق خياراتهم وهكذا تصبح عملية التنمية هي عملية تطوير القدرات وليست عملية تعظيم المنفعة أو الرفاهية الاقتصادية فقط بل الارتفاع بالمستوى الثقافي والاجتماعي والاقتصادي، ويبين ذلك أن حاجات الإنسان كفرد ليست كلها مادية و لكن تحتوي أيضاً على العلم والثقافة وحق التعبير والحفاظ على البيئة وممارسة الأنشطة وحق المشاركة في تقرير شؤون الأفراد بين الأجيال الحالية والمقبلة.^٥

ثالثاً: تنمية القدرات البشرية

يمكن تعريف تنمية القدرات البشرية، بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والكفايات والقيم الكامنة في الفرد، تمكنه من بناء كيانه الشخصي، والاجتماعي، والاقتصادي.^٦ فتنمية القدرات

البشرية تعني توسيع الخيارات المتاحة أمام الإنسان باعتباره جوهر عملية التنمية نفسها، إذ لم تعد التنمية البشرية تتوقف عند تكوين القدرات البشرية مثل تحسين الصحة وتطوير المعرفة والمهارات، بل تمتد إلى أبعد من ذلك، من خلال توفير فرص الإبداع والاستمتاع بأوقات الفراغ واحترام الذات وضمان حقوق الإنسان والمساهمة الفاعلة والفعالة في النشاطات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.^٧

رابعاً : المرأة العاملة

يمكن تعريف المرأة العاملة بأنها تلك المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة.^٨ كما وتعرف بأنها تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها مهمتين رئيسيتين في حياتها، فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها، والثانية خروجها قصد تغطية حاجيات الأسرة.^٩ أما عمل المرأة فهو مصطلح يُشير إلى الجهد العقلي والجسمي الذي تبذله المرأة في مكان عملها من أجل تحقيق المصلحة والمنفعة لها وللمجتمع.^{١٠}

المرأة والعمل: الأهمية والأثر

منذ انتهاء الحرب العالمية الثانية في أواسط الأربعينيات من القرن الماضي، تزايدت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي في المجتمع الغربي. وتعددت الأسباب والدوافع الكامنة وراء ذلك، فمهما تزايدت الضغوط والمسؤوليات الاقتصادية على الأسرة وارتفاع كلفة المعيشة اليومية، بما فيها تزايد أسعار السلع الاستهلاكية وارتفاع نفقة تعليم الأبناء وغيرها. وبالإضافة إلى ذلك، فان تحول سوق العمل لدى قطاعات متزايدة من النساء لا يعود إلى تزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية والمالية فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز لدى النساء وسعيهن للوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام وأصبح العمل خارج البيت قضية مركزية بالنسبة إلى النساء في المجتمع المعاصر، وواحد من المستلزمات التمهيديّة الأساسية لتحقيق الاستقلال والمساواة في المجتمع الحديث.^{١١} ومن ثم فإن وضع عمل المرأة التاريخي يرتبط ويتأثر بالظروف والدوافع الحضارية والثقافية والنظم الاقتصادية وهذا حسب خصوصية كل مجتمع، حيث أن عمل المرأة كان يرتبط ارتباطاً وثيقاً بوضعها ومكانتها ونظرة المجتمع إليها، كما أننا نجد أن المجتمعات يختلف فيها وضع المرأة ودورها في الحياة فأحياناً يكون سلبياً وأحياناً يكون إيجابياً نشيطاً، وهذا الاختلاف وضع المرأة كنتيجة لتلك الظروف والأوضاع الحضارية، حيث كانت وضعيتها تختلف من مرحلة تاريخية لأخرى ففي فترة اكتشاف الزراعة، حيث كانت ملكية الأرض مقصورة على الرجال بما في ذلك المرأة والعبيد،



حيث كانت تعمل في قصور الأسياد، في مرحلة الإقطاعية إلى مرحلة الرأسمالية، لم يحل مشكلة المرأة، إذ مازالت تعاني حتى الآن في بعض البلدان من مشكلة التمييز بينها وبين الرجل سواء كان ذلك في ميدان العمل أو الأجر.^{١٢}

اهداف التنمية البشرية

الهدف الأساسي للتنمية البشرية هو تحسين وتطوير رفاهية الإنسان وفتح مجالات أرحب وأوسع لحيات مطمئنة سعيدة، فالإنسان في التنمية البشرية هو الهدف والجوهر والوسيلة ويمكن تلخيص غايات التنمية البشرية في ما يلي:

١. بناء إنسان قادر على مواجهة الحياة والتغيرات التي تحدث حوله بشكل إيجابي وفعال.
٢. مساعدة الفرد على التفكير بشكل إيجابي وخالق، وتغيير نظرتة من نظره سطحيه إلى نظرة أكثر عمقا وبشكل مختلف للحياة من حوله.
٣. تعليم الفرد على إتقان مهارات الاتصال الفعال وذلك من اجل إثراء تواصل الفرد بالمجتمع بشكل أخلاقي ومؤثر يعبر فيه الفرد عن نفسه مع الجميع.
٤. تعليم الإنسان قيمة وأهمية الوقت، وتدريبه على مهارات وفنون إدارته، وتعليمه كيفية استغلال طاقاته ومواهبه ووضع أهداف لحياته، وتعليمه كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهه بشكل إيجابي وفعال.^{١٣}

وهناك من يرى بأن أهداف التنمية البشرية يمكن تحديدها بالنقاط الآتية:

١. تنمية المهارات الإدارية في مجال الإشراف والقيادة، وصيانة المورد البشري، وتحقيق التأثير الإيجابي في سلوك الموظفين.
٢. تحقيق الانسجام والترابط بين سياسات الأفراد من الاختيار والتعيين، والوظائف، والأجور والمرتبات.
٣. تحقيق الانسجام والترابط بين الموظفين من خلال البرامج الترفيهية والخدمات الصحية والاجتماعية.
٤. زيادة إنتاجية الموظفين، من خلال تشجيعهم على بذل جهودهم الجسمانية والعقلية في العمل.
٥. وضع الشخص المناسب في المكا المناسب، وتحفيزه بشكل يدفعه نحو بذل أقصى جهد.
٦. إحساس الموظفين بعدالة ما يحصلون عليه من أدوار موازنة بزملائهم في المنظمة.^{١٤}

معوقات تنمية قدرات المرأة البشرية

أولاً : معوقات خارجية

تواجه المرأة العاملة العديد من المعوقات خارج بيئة العمل، والتي تسبب لها شعوراً بالإحباط وتقييد لحرية العمل، فتنعكس تلك المعوقات على بيئة العمل وتحد من قدرة المرأة على تطوير قدراتها وتنمية مهاراتها ومن هذه المعوقات:

١. **معوقات أسرية:** اذ كثيراً ما تعاني المرأة من مشكلات أسرية تتعلق بطبيعة توفيقها بين البيت والعمل، فالمرأة المتزوجة تعاني من تشتت جهودها بين العمل المنزلي والعمل المهني، الامر الذي يدفعها في بعض الاحيان لطلب إجازات مؤقتة أو دائمية، ونجدها كثيراً ما تشكو من انخفاض المستوى الدراسي لأبنائها، وإهمال جزء من متطلباتها الزوجية بالإضافة إلى التوتر والعصبية التي تصبح المشهد المعتاد للحياة الزوجية نتيجة تعبها وارهاقها لساعات طويلة في العمل، كما أن قيام الزوجة بأداء الواجبات المنزلية لوحدها يزيد من تراكم المسؤوليات عليها وهذا يؤدي إلى عدم إيفائها بالتزاماتها مما يجعل علاقتها مع زوجها في توتر وقد تصل حد التصادم والخلاف. كما أن المشكلات الاسرية لا تتعلق بالمرأة المتزوجة، فالمرأة الغير متزوجة هي الاخرى تتعرض لضغوطات كثيرة منها ما هو يتعلق بالعادات والتقاليد، ومنها ما يتعلق بلباسها وزينتها.

٢. **معوقات ثقافية:** ترتبط المعوقات الثقافية اجمالاً بالموروث الثقافي للمجتمع، والتي يطغى عليها النظام الأبوي القائم على سيطرة الرجل ودوره الرئيس في احتكار المسؤولية العامة ومراكز القرار، والنظر للمرأة نظرة دونية، فما زالت النظرة الثقافية للمرأة تحدد على أن المنزل هو المكان الطبيعي للمرأة للمحافظة على انوثتها ووظيفتها التي خلقت من اجلها. بالإضافة إلى سيادة مفهوم (العيب) وهو مفهوم يسود فيه الاعتقاد على أن القيادة تكون بيد الرجل والمرأة من خلفه وهذا ما جعل المناصب القيادية تتقهقر مندفة باتجاه الرجل دون المرأة مع بعض الاستثناءات. كما أن لمفهوم الاختلاط أن يلعب دوراً مهماً ومحورياً في عمل المرأة وتسلمها للمناصب القيادية إذ يعارض الكثير من الاباء أو الاخوان أو الازواج تسلم المرأة لمنصب قيادي أو حتى مسؤولة لشعبة ادارية باعتباره عيباً أو زيادة للاختلاط بالرجل، بالإضافة إلى فرض مظهر معين خشية الانتقاد الاجتماعي.

ثانياً : معوقات داخلية

تواجه المرأة الموظفة العديد من المعوقات داخل بيئة العمل والتي من شأنها تحد من تنمية قدراتها البشرية نذكر منها:

١. غياب الانسجام في العمل، وسيادة مشاعر الغيرة والحسد.
٢. سيادة ثقافة سيطرة المسؤول المباشر. وعدم تقبل فكرة رئاسة المرأة.
٣. ضعف نظام الحوافز والمكافآت .
٤. عدم اتاحة المجال لتكافىء الفرص.
٥. قلة الاهتمام بالجانب الانساني، وعدم الاستماع للمشاكل والمقترحات.
٦. عدم وجود خطط تطويرية تنطلق من الحاجات الفعلية للمرأة الموظفة.
٧. طول ساعات العمل للمرأة الموظفة.
٨. قلة فرص التدريب في مجال التخصص.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

١- منهج البحث وأداته :

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي (وقد استخدم الباحث منهج الحصر الشامل لمجتمع الدراسة) لأنه يتلاءم مع طبيعة هذا البحث، كما تم استخدام استمارة مقابلة تضمنت بعض الأسئلة ذات العلاقة بموضوع البحث، هذا بالإضافة إلى اعتماد آلية الملاحظة البسيطة والمقابلة كوسائل استحصال المعلومات من المبحوثات .

٢- مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث من جميع موظفات رئاسة جامعة بابل والبالغ عددهن (٣٩٩) موظفة على الملاك الدائم، وقد تم استبعاد (٢٠) موظفة لأسباب تتعلق بالولادة أو الامومة أو الدراسة أو الاجازة الاعتيادية ليصبح العدد الكلي لعينة البحث (٣٧٩) مبحوثة.

جدول (١) يوضح مجتمع البحث وعينته

النسبة	العدد الكلي	العنوان الوظيفي
٤٩,٦	١٨٨	موظفة ادارية
٥٠,٤	١٩١	موظفة فنية
%١٠٠	٣٩٩	المجموع

٣- خصائص عينة البحث

جدول (٢) يوضح خصائص عينة البحث

الخصائص		الخصائص		الخصائص	
%	الخصائص	%	الخصائص	%	الخصائص
١٦,٤	عدد اقل من سنة-٨	٨٤,٢	م. محافظه	١٨,٥	٣٣-٢٥
٢٣,٧	١٦-٩ الخدمة	٨,٤	م.قضاء	١٦,٦	٤٢-٣٤
					العمر

٣٢,٥	٢٤-١٧		٤,٨	م. ناحية		٤٢,٧	٥١-٤٣	
٢٧,٤	٣٢-٢٥		٢,٦	قرية				
٧٣,٤	٣-٠		٩	متوسطة		٢٢,٢	٦٠-٥٢	
١٤,٨	٧-٤		١٤,٢	اعدادية		٢٥,١	أعزب	
٧,٦	١١-٨	عدد الدورات	٢٢,١	دبلوم	المستوى التعليمي	٦٩,٦	متزوج	الحالة المدنية
		التطويرية	٤٣,٩	بكلوريوس		٢,٣	مطلق	
٤,٢	١٥-١٢		١٠,٨	ماجستير أو دكتوراه		٣	أرمل	

٣- حدود البحث ومجالاته :

- المجال المكاني : وقد حدد برئاسة جامعة بابل .
- المجال البشري : ويشمل كل موظفات رئاسة جامعة بابل من الإداريات والفنيات .
- المجال الزمني : وقد تحدد من الفترة ٢٠٢٣/٦/١٩ - ٢٠٢٣/٨/١٥ .

٤- الوسائل الإحصائية :

استخدم الباحث عدداً من الوسائل الإحصائية الملائمة لتحقيق أهداف البحث وهي؛ النسب المئوية ، والمتوسط الحسابي ، والتسلسل المرتبي .

ثانياً : نتائج البحث

أ- توصيف الظاهرة المدروسة

١. مناخ العمل في الجامعة

جدول (٣) يوضح مناخ العمل في الجامعة

النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٤٤,٩	١٧٠	نعم
٥٥,١	٢٠٩	لا
%١٠٠	٣٧٩	المجموع

تشير البيانات الواردة في الجدول أعلاه على أن (٥٥,١%) من الموظفات أكدن على أن مناخ العمل في الجامعة لا يمثل مناخ عمل ايجابي، بينما ترى (٤٤,٩%) منهن على أن مناخ العمل ايجابي.

٢. أسباب عدم كون مناخ العمل في الجامعة مناخ ايجابي

جدول (٤) يوضح أسباب عدم كون مناخ العمل في الجامعة مناخ ايجابي

التسلسل المرتبي	النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٥	١١,٠٨	٤٢	بيئة العمل غير مريحة
٨	٣,٩	١٥	اتعرض لمضايقات من زملائي
٢	٢٠,٠٥	٧٦	عدم اشراكنا في اتخاذ القرارات
١	٥٠,٦	١٩٢	عدم الاستماع لمشاكلنا
٦	٩,٢	٣٥	الراتب لا يتناسب وطبيعة العمل
٧	٤,٤	١١٧	عدم تقدير الجهود المبذولة
٤	١١,٣	٤٣	عدم وجود ادوات تسهل العمل
٣	١٦,٠٩	٦١	الغيبية والتنمية
٥	١١,٠٨	٤٢	الغيرة

ملاحظة: التكرارات في الجدول تشير إلى عدد الاستجابات وليس إلى عدد المبحوثين لذلك نجدها أعلى من مجموع عينة الدراسة.

وعند سؤال المبحوثات عن سبب عدم اعتقاهن بأن مناخ العمل في الجامعة هو مناخ عمل ايجابي، فكانت الإجابة وكما وردت في الجدول أعلاه، فقد أحثل سبب (عدم الاستماع لمشاكلنا) وبنسبة (٥٠,٦%) المرتبة الأولى من أسباب جعل مناخ عمل الجامعة غير ايجابي، فيما تلاها بالمرتبة سبب (عدم اشراكنا في اتخاذ القرارات) بنسبة (٢٠,٠٥%)، في حين جاء بالمرتبة الثالثة سبب (الغيبية والتنمية) وبنسبة (١٦,٠٩%)، كما وجاء السبب الرابع ليمثل (عدم وجود ادوات تسهل العمل) وبنسبة (١١,٣%)، في حين جاء سببا بالمرتبة الخامسة (بيئة العمل غير مريحة، والغيرة) كأحدى أسباب جعل مناخ العمل داخل الجامعة غير ايجابي وبنسبة (١١,٠٨%) لكل منهما، كما جاء سبب (الراتب لا يتناسب وطبيعة العمل) بالمرتبة السادسة وبنسبة (٩,٢%)، فيما جاء السبب السابع ليمثل (عدم تقدير الجهود المبذولة) وبنسبة (٤,٤%)، في حين جاء السبب (اتعرض لمضايقات من زملائي) بالمرتبة (٣,٩%) بالمرتبة الثامنة.

٣. نظام الحوافز وتنمية قدرات الموظفة

جدول (٥) يوضح نظام الحوافز وتنمية قدرات الموظفة

النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٥٦,٧	٢١٥	نعم
٤٣,٣	١٦٤	لا
%١٠٠	٣٧٩	المجموع

تظهر البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن (٥٦,٧%) من المبحوثات أكدن على أن نظام الحوافز (المادية والمعنوية) المعمول به يشجع على تنمية القدرات البشرية للموظفة، في حين أشارت (٤٣,٣%) منهن على أن هذا النظام لا يشجع على تنمية قدرات الموظفة في تأدية المهام المنوطة بها.

٤. قبول المرأة كمسؤولة

جدول (٦) يوضح مدى قبول المرأة كمسؤولة من قبل زملائها

نوع الاجابة	التكرارات	النسبة
نعم	٢٣٧	٦٢,٥
لا	١٤٢	٣٧,٥
المجموع	٣٧٩	١٠٠%

تشير البيانات المعروضة في الجدول (٦) إلى أن (٦٢,٥%) من عينة البحث يعتقدن بأن زملائهن يقبلون بأن تكون المرأة هي المسؤولة عن إدارة القسم أو الشعبة أو الوحدة الادارية، بينما ترى (٣٧,٥%) منهن بأن زملائهن لا يقبلون بأي امرأة تكون مسؤولة عليهم.

٥. أسباب عدم قبول المرأة كمسؤولة من قبل زملائها

جدول (٧) يوضح أسباب عدم قبول المرأة كمسؤولة من قبل زملائها

نوع الاجابة	التكرارات	النسبة	التسلسل المرتبتي
كونهم يعتقدون بأن المكان المناسب لها هو البيت	٤٨	١٢,٦	٣
كونها لا تستطيع العمل بوتيرة عالية	٢١	٥,٥	٥
البعض يرى بأنها تهتم بمظهرها على حساب العمل	٣٦	٩,٤	٤
كونهم يرون بأنها لا تملك القدرة على اتخاذ قرارات سريعة	٥١	١٣,٤	٢
لأنهم يعتقدون بأن الرجل أكثر تحكماً في انفعالاته في العمل	١٠٥	٢٧,٧	١

ملاحظة: التكرارات في الجدول تشير إلى عدد الاستجابات وليس إلى عدد المبحوثين لذلك نجدها أعلى من مجموع عينة الدراسة.

وعند سؤال المبحوثات عن سبب عدم قبول المرأة كمسؤولة من قبل زملائها، فكانت الإجابة وكما وردت في الجدول أعلاه، فقد أحتل سبب (لأنهم يعتقدون بأن الرجل أكثر تحكماً في انفعالاته في العمل) بالمرتبة الأولى وبنسبة (٢٧,٧%)، وقد جاء بالمرتبة الثانية سبب (كونهم يرون بأنها لا تملك القدرة على اتخاذ قرارات سريعة) وبنسبة (١٣,٤%)، بينما جاء سبب (كونهم يعتقدون بأن المكان المناسب لها هو البيت) بالمرتبة الثالثة وبنسبة (١٢,٦%)، في حين جاء سبب (البعض يرى بأنها تهتم بمظهرها على حساب العمل) بالمرتبة الرابعة وبنسبة (٩,٤%)،

ونجد أن سبب (كونها لا تستطيع العمل بوتيرة عالية) قد جاء بالمرتبة الخامسة وبنسبة (٥,٥%). بالإضافة إلى ذلك أشارت المبحوثات إلى أسباب أخرى عن عدم قبول المرأة كمسؤولة من قبل زملائها بالعمل منها (لا أملك خبرة كافية، والغيرة والكراهية، والحسد).

٦. توفير فرص متساوية لتولي المناصب القيادية

جدول (٨) يوضح توفير الجامعة لفرص متساوية لتولي المناصب القيادية

نوع الاجابة	التكرارات	النسبة
نعم	١٥٣	٤٠,٤
لا	٢٢٦	٥٩,٦
المجموع	٣٧٩	%١٠٠

أشارت البيانات الواردة في الجدول (٨) إلى أن (٤٠,٤%) من المبحوثات قد أجبنا بنعم بأن الجامعة توفر فرص متساوية لتولي المناصب القيادية، في حين أجابت (٥٩,٦%) منهن على أن الجامعة لا توفر فرص متساوية لتولي المرأة المناصب القيادية. حقيقة هذا نابع من الثقافة السائدة داخل الجامعة والتي هي جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع على أن الالتزامات الكثيرة المترتبة على تولي المنصب القيادي لا يمكن لأي أمراه أن تتحمله وهذا ما يجعل أعدادهن قليلة.

٧. الإدارة الجامعية وتعزيزها لشعور الانتماء للجامعة

جدول (٩) يوضح الإدارة وتعزيز الشعور للانتماء لها

نوع الاجابة	التكرارات	النسبة
نعم	١٣٧	٣٦,١
لا	٢٤٢	٦٣,٩
المجموع	٣٧٩	%١٠٠

تشير البيانات الواردة في الجدول (٩) على أن (٦٣,٩%) من الموظفات المبحوثات يؤكدن بأن الإدارة الجامعية لا تعمل على تعزيز الشعور بالانتماء للجامعة، في حين أن (٣٦,١%) هن من يعتقدن بأن الإدارة الجامعية تعمل على تعزيز الشعور بالانتماء للجامعة. ويمكن تفسير ذلك على أن الإدارة الجامعية لا تأخذ الجانب الإنساني من العمل بنظر الاعتبار وإنما تحدد الأولويات وفقاً لصيغ إدارية قانونية وهذا ما يضعف أواصر العلاقات فيما بين الإدارة والموظفين وبالتالي تقل انتابيتهم.

٨. الادارة الجامعية ورغبتها بتحديث وسائل وادوات العمل

جدول (١٠) يوضح مدى رغبة الادارة في تحديث وسائل وادوات العمل

نوع الاجابة	التكرارات	النسبة
نعم	٢٦١	٦٨,٩

معوقات تنمية القدرات البشرية للمرأة العاملة دراسة ميدانية لموظفات جامعة بابل

لا	١١٨	٣١,١
المجموع	٣٧٩	%١٠٠

أشارت البيانات الواردة في الجدول (١٠) على أن (٦٨,٩%) من الموظفات يعتقدن بأن لدى الإدارة الجامعية الرغبة الحقيقية في تحديث وسائل وادوات العمل، في حين أكدت (٣١,١%) منهن على أن الإدارة الجامعية ليست لديها الرغبة الحقيقية في تحديث وسائل وادوات العمل. وهذا في حقيقة الأمر يعتمد على المتوفر من هذه الوسائل والادوات التي تسهل العمل وتقلل الجهد، ومدى سرعة استجابة الإدارة لطلب توفير تلك الوسائل والأدوات.

٩. احترام المسؤول للآراء والأفكار والمقترحات التي تقدمها الموظفة

جدول (١١) يوضح مدى احترام المسؤول للآراء والأفكار والمقترحات

نوع الاجابة	التكرارات	النسبة
نعم	٢٧٩	٧٣,٦
لا	١٠٠	٢٦,٤
المجموع	٣٧٩	%١٠٠

تشير البيانات الواردة في الجدول (١١) على أن (٧٣,٦%) من الموظفات يعتقدن بأن مسؤولهن المباشر يحترم الآراء والأفكار والمقترحات التي يقدمنها له، في حين تعتقد (٢٦,٤%) منهن بأن مسؤولهن المباشر لا يحترم الآراء والأفكار والمقترحات التي يقدمنها له، وهذا مرتبط في حقيقة الأمر بمدى الاحترام المتبادل بين المسؤول وموظفيه ومدى الأخذ بهذه الآراء والمقترحات التي تهدف إلى تطوير العمل.

١٠. المعرفة بالحقوق والواجبات الوظيفية

جدول (١٢) يوضح معرفة المرأة بحقوقها وواجباتها الوظيفية

نوع الاجابة	التكرارات	النسبة
نعم	٢٣٩	٦٣,١
لا	١٤٠	٣٦,٩
المجموع	٣٧٩	%١٠٠

أوضحت البيانات الواردة في الجدول (١٢) على أن (٦٣,١%) من الموظفات أكدن بأنهن على دراية بحقوقهن وواجباتهن الوظيفية، في حين أكدت (٣٦,٩%) منهن بأنهن لا يعرفن حقوقهن وواجباتهن الوظيفية. وهذا يعزى إلى قلة الدورات التثقيفية التي تهدف إلى تعريف الموظف بواجباته وحقوقه الوظيفية، لذا نجد مجموعة من الأخطاء التي ترافق العمل نتيجة المعرفة البسيطة بالإجراءات الوظيفية والحقوق والواجبات.

١١. الحصول على كتاب الشكر والتقدير

جدول (١٣) يوضح الحصول على كتاب الشكر والتقدير

النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٣٨,٣	١٤٥	نعم
٦١,٧	٢٣٤	لا
%١٠٠	٣٧٩	المجموع

تشير البيانات الواردة في الجدول (١٣) بأن (٣٨,٣%) من الموظفات أكدن بأنهن قد حصلن على كتاب شكر وتقدير، في حين أكدت (٦١,٧%) من الموظفات بأنهن لم يحصلن على كتاب شكر وتقدير. وهذا الأمر قد يعزز القناعة بأن العمل المتميز لا يكافأ ومن ثم يسبب الإحباط لدى الموظف ويفقد تواصله وتفاعله في العمل.

١٢. أسباب عدم الحصول على كتاب شكر وتقدير

جدول (١٤) يوضح أسباب عدم الحصول على كتاب شكر وتقدير

النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٢٣,١	٥٤	لا يوجد تقييم للعمل المبدع
٢٦,٥	٦٢	يمنح حسب القرب من المسؤول نتيجة التمييز بين الموظفات
١٥,٨	٣٧	عدم وجود عدالة
٣٤,٦	٨١	استبداد المسؤول برأيه
%١٠٠	٢٣٤	المجموع

وعند سؤال المبحوثات عن اسباب عدم حصولهن على كتاب شكر وتقدير فقد جاءت الاجابات وفقاً لوجهة نظرهن وكما وردت في الجدول (١٤)، فقد جاء سبب (لا يوجد تقييم للعمل المبدع) وبنسبة (٢٣,١%)، فيما جاء سبب (يمنح حسب القرب من المسؤول نتيجة التمييز بين الموظفات) وبنسبة (٢٦,٥%)، بينما جاء سبب (عدم وجود عدالة) بنسبة (١٥,٨%)، في حين جاء سبب (استبداد المسؤول برأيه) بنسبة (٣٤,٦%). وحقيقة هذه الأسباب تمثل وجهات نظر الموظفات وهي تختلف من موظفة لأخرى وحسب طبيعة عملها، وهذه الأسباب تمثل مدى شعورهن بالغبن لأن كتاب الشكر والتقدير بغض النظر عن جوانبه المادية يحمل في طياته جانباً معنوياً كبيراً تشعر من خلاله الموظفة بأن عملها يحظى بالمقبولية وهنا تزداد انتاجيتها.

١٣. اعتراف الإدارة بجهودها في العمل

جدول (١٥) يوضح اعتراف الإدارة بجهودها في العمل

النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٤٤	١٦٧	نعم
٥٦	٢١٢	لا
%١٠٠	٣٧٩	المجموع

تشير البيانات الواردة في الجدول (١٥) بأن (٤٤%) من الموظفات قد أكدن على أن الإدارة الجامعية تعترف بما يبذلنه من جهد في العمل، في حين أكدت (٥٦%) منهن على أن الإدارة الجامعية لا تعترف بما يبذلنه من جهد في العمل. وهذا الأمر يسبب ازعاجاً معنوياً وقلقاً وظيفياً ينعكس بشكل كبير في الاداء الوظيفي للموظفة.

١٤. أسباب عدم اعتراف الإدارة بما تبذله الموظفة من جهود

جدول (١٦) يوضح أسباب عدم اعتراف الإدارة بما تبذله الموظفة من جهود

التسلسل المرتبي	النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٢	٣٢,١	١٢٢	لأن معايير التقييم مزاجية
٤	٩,٤	٣٦	مسؤولي المباشر لا يملك الصلاحية والقدرة على تقييمي
١	٥٠,٩	١٩٣	لوجود المحسوبية والمنسوبية في التقييم
٣	١٢,٦	٤٨	ضعف ثقة المسؤولين بأداء المرأة الموظفة

ملاحظة: التكرارات في الجدول تشير إلى عدد الاستجابات وليس إلى عدد المبحوثين لذلك نجدها أعلى من مجموع عينة الدراسة.

وعند سؤال الموظفات عن الأسباب التي تجعلها تشعر بأن الإدارة الجامعية لا تعترف بما تبذله من جهد فقد أشارت البيانات الواردة في الجدول (١٦) على أن (وجود المحسوبية والمنسوبية في التقييم) يعد أحد أسباب عدم الاعتراف بالجهود المبذولة من قبل الموظفة فقد جاء بالمرتبة الاولى وبنسبة (٥٠,٩%)، بينما جاء سبب (لأن معايير التقييم مزاجية) بالمرتبة الثانية وبنسبة (٣٢,١%)، وقد جاء سبب (ضعف ثقة المسؤولين بأداء المرأة الموظفة) بالمرتبة الثالثة وبنسبة (١٢,٦%)، في حين جاء السبب الرابع والايخبر ليمثل (مسؤولي المباشر لا يملك الصلاحية والقدرة على تقييمي) وبنسبة (٩,٤%). وهي أسباب اعتبارية مثلت وجهات نظر مختلفة قيمت من خلالها طبيعة العلاقة بين الموظفات بشكل خاص والادارة الجامعية.



١٥. تقييم الموظفة لظروف العمل الفيزيائية

جدول (١٧) يوضح تقييم الموظفة لظروف العمل الفيزيائية

النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٢٢,٢	٨٤	حيدة
٥٧,٥	٢١٨	عادية
٢٠,٣	٧٧	سيئة
%١٠٠	٣٧٩	المجموع

أوضحت البيانات الواردة في الجدول (١٧) بأن (٢٢,٢%) من الموظفات يؤكدن على أن ظروف العمل داخل الجامعة (جيدة)، بينما ترى (٥٧,٥%) منهن على أن ظروف العمل (عادية)، في حين تؤكد (٢٠,٣%) منهن على أن ظروف العمل الفيزيائية (سيئة). وهذا الأمر يعود إلى أن بناية رئاسة الجامعة تعود الى عام ١٩٩١ ولم تجري عليها تغييرات جوهرية وانما تعديلات ثانوية، وبالتالي فإن الجامعة بحاجة إلى بناية تستوعب أعداد الموظفين وتوفر لهم بيئة عمل مناسبة تلبي احتياجات العمل.

١٦. تقييم الموظفة لإدخال الوسائل الإلكترونية الحديثة

جدول (١٨) يوضح تقييم الموظفة لإدخال الوسائل الإلكترونية الحديثة

التسلسل المرتبي	النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٣	٢٧,٤	١٠٤	الراحة
٥	١١,٦	٤٤	المسؤولية
٢	٣٢,١	١٢٢	تغيير في استراتيجية العمل
١	٣٤,٣	١٣٠	تنمية المهارات لتتناسب مع الوسائل الحديثة
٤	٢٤,٢	٩٢	تتخفف نسبة الاخطاء في العمل
٥	١١,٦	٤٤	تقلل من ظاهرة الفساد الاداري

ملاحظة: التكرارات في الجدول تشير إلى عدد الاستجابات وليس إلى عدد المبحوثين لذلك نجدها أعلى من مجموع عينة الدراسة.

عند سؤال الموظفات عن آرائهن في ماذا يعني إدخال الوسائل الإلكترونية الحديثة بالنسبة لهن، كانت اجابتهن متباينة ومختلفة تبعاً لطبيعة التعامل مع هذه الوسائل ومدى توفرها وآليات استخدامها، فقد جاء بالمرتبة الأولى بأنها تعني (تنمية المهارات لتتناسب مع الوسائل الحديثة) وبنسبة (٣٤,٣%)، فيما جاء بالمرتبة الثانية بأنها تعني (تغيير في استراتيجية العمل) وبنسبة (٣٢,١%)، وقد جاء بالمرتبة الثالثة بأنها تعني (الراحة) وبنسبة (٢٧,٤%)، كما وقد جاءت

معوقات تنمية القدرات البشرية للمرأة العاملة دراسة ميدانية لموظفات جامعة بابل

بالمرتبة الرابعة بأنها تعني (تخفيض نسبة الاخطاء في العمل) وبنسبة (٢٤,٢%)، في حين جاء بالمرتبة الخامسة بأنها تعني (التقليل من ظاهرة الفساد الاداري) و (المسؤولية) وبسبة (١١,٦%) لكلاً منهما.

١٧. الإدارة الجامعية وحرصها على اقامة دورات تطويرية للموظفة

جدول (١٩) يوضح الإدارة الجامعية وحرصها على اقامة دورات تطويرية للموظفة

نوع الاجابة	التكرارات	النسبة
نعم	٢٢٧	٥٩,٩
لا	١٥٢	٤٠,١
المجموع	٣٧٩	%١٠٠

أشارت البيانات الواردة في الجدول (١٩) بأن (٥٩,٩%) من الموظفات يعتقدن بأن الإدارة الجامعية حريصة على إقامة دورات تطويرية للموظفة بشكلٍ خاص، في حين تعتقد (٤٠,١%) منهن على أن الإدارة الجامعية ليست حريصة على إقامة دورات تطويرية للموظفة. وهذا يتناسب وعدد الدورات التدريبية للموظفات في مجال الاختصاص إذ نجدها قليلة جداً ولا تتناسب واحتياجات الموظفة العملية.

١٨. تصور الموظفة عن العمل في الجامعة

جدول (٢٠) يوضح تصور الموظفة عن العمل في الجامعة

نوع الاجابة	التكرارات	النسبة	التسلسل المرتبي
مصدر رزق	١٨٤	٤٨,٥	١
تنمية لقدراتي البشرية	٨٨	١١,٦	٤
مكانة اجتماعية	١١٤	٣٠,٠٧	٢
تحقيق للذات وارضاء للشعور الداخلي	٩٦	٢٥,٣	٣

ملاحظة: التكرارات في الجدول تشير إلى عدد الاستجابات وليس إلى عدد المبحوثين لذلك نجدها أعلى من مجموع عينة الدراسة.

تشير البيانات الواردة في الجدول (٢٠) عند سؤال الموظفات عن تصورهن للعمل داخل الجامعة فكانت الإجابات متفاوتة، إذ جاءت بالمرتبة الأولى بأعتبار العمل (كمصدر رزق) وبنسبة (٤٨,٥%)، بينما نجد بأن العمل يمثل (مكانة اجتماعية) قد احتل المرتبة الثانية وبنسبة (٣٠,٠٧%)، وقد جاء العمل كونه (تحقيق للذات وارضاء للشعور الداخلي) بالمرتبة الثالثة وبنسبة (٢٥,٣%)، في حين جاء العمل ليمثل (تنمية لقدراتي البشرية) بالمرتبة الرابعة وبنسبة

(١١,٦%) . وهذه النتيجة ربما ليست مستغربة بسبب طغيان الجانب المادي على الجانب المعنوي بسبب صعوبة الحياة وكثرة المتطلبات الاسرية.

١٩ . نظرة المجتمع للمرأة الموظفة ظالمة

جدول (٢١) يوضح مدى نظرة المجتمع للمرأة الموظفة ظالمة

النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٥٢,٥	١٩٩	نعم
٤٧,٥	١٨٠	لا
%١٠٠	٣٧٩	المجموع

أوضحت البيانات الواردة في الجدول (٢١) بأن (٥٢,٥%) من الموظفات قد أكدن على النظرة الظالمة للمجتمع للمرأة الموظفة، في حين ترى (٤٧,٥%) بأن نظرة المجتمع للمرأة الموظفة ليست ظالمة. وحقيقة هذا الفارق البسيط في وجهات النظر هو تعبير عن المجال الاجتماعي الواسع الذي مُنح للمرأة والداعم للمرأة وتطلعاتها في تحقيق ذاتها .

٢٠ . صعوبة التوفيق بين واجبات الموظفة المنزلية والوظيفية

جدول (٢٢) يوضح صعوبة التوفيق بين واجبات الموظفة المنزلية والوظيفية

النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
١٨,٢	٦٩	دائماً
٥٧,٥	٢١٨	أحياناً
٢٤,٣	٩٢	أبداً
%١٠٠	٣٧٩	المجموع

أكدت البيانات الواردة في الجدول (٢٢) على أن (١٨,٢%) من الموظفات يعتقدن (دائماً) بوجود صعوبة التوفيق بين واجباتهن الوظيفية والمنزلية، بينما ترى (٥٧,٥%) منهن على أنه أحياناً يواجهن تلك الصعوبة في التوفيق ما بين واجباتهن الوظيفية والمنزلية، في حين ترى (٢٤,٣%) منهن على أنهن لا يواجهن تلك الصعوبة في التوفيق بين الواجبات المنزلية والوظيفية. وهذه النتيجة تقودنا لطبيعة وقدرة المرأة في تخطيط حياتها تبعاً لظروفها العائلية والاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي تكون استجابتها متباينة تبعاً لتلك الظروف.

٢١ . مدى تأثير صعوبة التوفيق بين الواجبات المنزلية والوظيفية على تنمية قدرات الموظفة

جدول (٢٣) يوضح مدى تأثير صعوبة التوفيق بين الواجبات المنزلية والوظيفية في تنمية قدرات الموظفة

النسبة	التكرارات	نوع الاجابة
٦٥,٢	٤٥	نعم
٣٤,٨	٢٤	لا
%١٠٠	٦٩	المجموع

وعند سؤال الموظفات عن مدى تأثير صعوبة التوفيق بين الواجبات المنزلية والوظيفية في تنمية قدراتها الوظيفية فكانت الإجابات كما وردت في الجدول (٢٣) على أن (٦٥,٢%) منهن يعتقدن بأن صعوبة التوفيق بين الواجبات المنزلية والوظيفية تؤثر في تنمية قدراتها الوظيفية، في حين أكدت (٣٤,٨%) منهن على أن تلك الصعوبة لا تؤثر في تنمية قدراتها الوظيفية.

٢٢. طول ساعات العمل تسبب إهمال الموظفة لواجباتها

جدول (٢٤) يوضح طول ساعات العمل للموظفة وإهمالها لواجباتها

نوع الاجابة	التكرارات	النسبة	التسلسل المرتبي
صحتها	٣٢٤	٨٥,٤	١
أطفالها	٢٠٧	٥٤,٦	٢
زوجها	١٣٥	٣٥,٦	٤
أهلها	١٥٩	٤١,٩	٣
اقاربها	١١١	٢٩,٢	٥

ملاحظة: التكرارات في الجدول تشير إلى عدد الاستجابات وليس إلى عدد المبحوثين لذلك نجدها أعلى من مجموع عينة الدراسة.

تشير البيانات الواردة في الجدول (٢٤) على أن (٨٥,٤%) من الموظفات يؤكدن بأن طول ساعات العمل يهمل واجباتها تجاه (صحتها) وقد جاء هذا التوجه بالمرتبة الأولى، بينما جاء بالمرتبة الثانية إهمالها (لأطفالها) نتيجة لطول ساعات العمل وبنسبة (٥٤,٦%)، وقد جاءت بالمرتبة الثالثة إهمالها (لأهلها) وبنسبة (٤١,٩%)، فيما جاء بالمرتبة الرابعة إهمالها (لزوجها) وبنسبة (٣٥,٦%)، في حين جاء بالمرتبة الرابعة إهمالها (لأقاربها) وبنسبة (٢٩,٢%). وحقبة أن طول ساعات العمل ترهق المرأة الموظفة وخاصة المتروجة منهن نتيجة لكثرة الالتزامات والمتطلبات الحياتية وهذا ما يفقدها جزءاً من قدراتها الوظيفية.

نتائج البحث

اعتماداً على ما تم التوصل إليه من خلال دراستنا النظرية والميدانية لموضوع معوقات تنمية القدرات البشرية للمرأة العاملة فقد برزت مجموعة من النتائج المهمة نذكر منها:

١. أكدت (٥٥,١%) من الموظفات أكدن على أن مناخ العمل في الجامعة لا يمثل مناخ عمل إيجابي.
٢. كما وأن (٥٦,٧%) من المبحوثات أكدن على أن نظام الحوافز (المادية والمعنوية) المعمول به يشجع على تنمية القدرات البشرية للموظفة.





معوقات تنمية القدرات البشرية للمرأة العاملة دراسة ميدانية لموظفات جامعة بابل

٣. تبين أن (٦٢,٥%) من عينة البحث يعتقدون بأن زملائهم يقبلون بأن تكون المرأة هي المسؤولة عن إدارة القسم أو الشعبة أو الوحدة الادارية.

٤. أجابت (٥٩,٦%) منهن على أن الجامعة لا توفر فرص متساوية لتولي المرأة المناصب القيادية.

٥. ظهر أن (٦٣,٩%) من الموظفات المبحوثات يؤكدن بأن الإدارة الجامعية لا تعمل على تعزيز الشعور بالانتماء للجامعة.

٦. أن (٧٣,٦%) من الموظفات يعتقدن بأن مسؤولهن المباشر يحترم الآراء والأفكار والمقترحات التي يقدمنها له.

٧. تعتقد (٤٠,١%) منهن على أن الإدارة الجامعية ليست حريصة على إقامة دورات تطويرية للموظفة.

٨. أكدت (٥٦%) منهن على أن الإدارة الجامعية لا تعترف بما يبذلنه من جهد في العمل.

٩. أن (٦٥,٢%) منهن يعتقدن بأن صعوبة التوفيق بين الواجبات المنزلية والوظيفية تؤثر في تنمية قدراتها الوظيفية

توصيات البحث

١. على الإدارة الجامعية العمل على الاهتمام بالدورات التخصصية لما لها من أهمية في تنمية القدرات البشرية للموظفة.

٢. على الإدارة الجامعية تخصيص يومين في الاسبوع للاستماع إلى الآراء والمقترحات التي تقدمها الموظفة.

٣. من الضروري للمسؤول الأعلى أن يقوم بجولات ميدانية في أقسام وشعب ووحدات الجامعة لما له من أثر كبير في الوضع النفسي للموظفة.

٤. تشكل الإدارة الجامعية لجنة مركزية مهمتها تقييم أداء الموظفات وتكريم المتميزات منهن.

٥. على الإدارة الجامعية تمكين المرأة من الوظائف القيادية وتقليص الفجوة بين الجنسين، ووضع حوافز تشجع المرأة الاستمرار في العمل.

٦. على الإدارة الجامعية مراعاة الظروف الخاصة لبعض الموظفات اللواتي لديهن التزامات عائلية ملحة من حيث تقليل ساعات العمل.

الهوامش

١. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، الجزء الثاني، مطبعة مصر، القاهرة، ١٩٦١، ص ٦٤٣.





٢. احمد صالح، المعوقات التي تواجه مؤسسات المجتمع المدني في تعزيز ثقافة حقوق الانسان من وجهة نظر المديرين في محافظات غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد ٢٨، العدد ١٠، فلسطين، ٢٠١٤، ص ٢٣٤٦.
٣. عبد الهادي الجوهري، وآخرون، دراسات في التنمية الاجتماعية، مكتبة وهبة، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٣.
٤. عبد الرحمان تمام أبو كريشة، علم الاجتماع والتنمية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٣٧.
٥. خالد مصطفى قاسم، إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٧، ص ١٩.
٦. رباب حسن عبد الحكم، دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٢٣ (جامعة جازان كنموذج)، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (٦)، العدد (٢٩)، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٢٠٢٢، ص ٣٦.
٧. منال مشيب القحطاني، تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية ٢٠٣٠ (دراسة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، العدد (٣٠)، ٢٠٢٣، ص ١٦٤.
٨. أدم محمد سلامة، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٢، ص ٣٩.
٩. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٨٤، ص ١٤.
١٠. دنيا نافع جاسم، نبراس عدنان جلوب، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المراكز التجارية، مجلة حمورابي، المجلد (٢)، العدد ٤٤، السنة (١١)، بغداد، ٢٠٢٢، ص ١٩٩.
١١. انتوني جندز، علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)، ترجمة وتقديم الدكتور فايز الصياغ، ط٤، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ٢٠٠٥، ص ٤٥١.
١٢. احسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠١٤، ص ١٩.
١٣. رحالي حجيلة، بو خالفة رفيقة، التنمية من مفهوم تنمية الاقتصاد إلى مفهوم تنمية البشر، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، العدد (٣)، الجزائر، ٢٠١٥، ص ٢٣٨-٢٣٩.
١٤. طاهر محمود الكلالده، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص ١٩٩.

المصادر والمراجع

١. احسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠١٤.
٢. أدم محمد سلامة، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٢.
٣. احمد صالح، المعوقات التي تواجه مؤسسات المجتمع المدني في تعزيز ثقافة حقوق الانسان من وجهة نظر المديرين في محافظات غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد ٢٨، العدد ١٠، فلسطين، ٢٠١٤.



٤. انتوني جدنز، علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)، ترجمة وتقديم الدكتور فايز الصياغ، ط٤، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ٢٠٠٥.
٥. خالد مصطفى قاسم، إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٧.
٦. دنيا نافع جاسم، نبراس عدنان جلوب، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المراكز التجارية، مجلة حمورابي، المجلد (٢)، العدد ٤٤، السنة (١١)، بغداد، ٢٠٢٢.
٧. رحالي حجيله، بو خالفة رفيقة، التنمية من مفهوم تنمية الاقتصاد إلى مفهوم تنمية البشر، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، العدد (٣)، الجزائر، ٢٠١٥.
٨. رباب حسن عبد الحكم، دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٢٣ (جامعة جازان كنموذج)، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (٦)، العدد (٢٩)، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٢٠٢٢، ص ٣٦.
٩. طاهر محمود الكلالده، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
١٠. عبد الهادي الجوهري، وآخرون، دراسات في التنمية الاجتماعية، مكتبة وهبة، القاهرة، ١٩٩٨.
١١. عبد الرحمان تمام أبو كريشة، علم الاجتماع والتنمية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠٣.
١٢. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٨٤.
١٣. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، الجزء الثاني، مطبعة مصر، القاهرة، ١٩٦١.
١٤. منال مشبب القحطاني، تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية ٢٠٣٠ (دراسة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، العدد (٣٠)، ٢٠٢٣، ص ١٦٤.

Sources

1. Ihsan Muhammad Al-Hassan, Sociology of Women, 2nd edition, Wael Publishing House, Amman, 2014.
2. Adam Muhammad Salama, The Woman between Home and Work, Dar Al-Maaref, Cairo, 1982.
3. Ahmed Saleh, Obstacles facing civil society institutions in promoting a culture of human rights from the point of view of managers in the Gaza governorates, An-Najah University Research Journal (Human Sciences), Volume 28, Issue 10, Palestine, 2014.
4. Anthony Giddens, Sociology (with Arabic inputs), translated and presented by Dr. Fayez Al-Sayyagh, 4th edition, Arab Organization for Translation, Beirut, 2005.
5. Khaled Mustafa Qassem, Environment Management and Sustainable Development in Light of Contemporary Globalization, University House, Alexandria, 2007.
6. Donia Nafi Jassim, Nibras Adnan Globe, Challenges Facing Women Working in Commercial Centers, Hammurabi Magazine, Volume (2), Issue 44, Year (11), Baghdad, 2022.



7. Rahali Hajila, Bou Khalfa Rafiqa, Development from the concept of economic development to the concept of human development, Journal of Studies in Development and Society, Issue (3), Algeria, 2015.
8. Rabab Hassan Abdul Hakam, the role of the university in developing the human capabilities of students and its relationship to future challenges in light of the Kingdom's Vision 2023 (Jazan University as a model), Arab Journal of Educational and Psychological Sciences, Volume (6), Issue (29), Arab Foundation for Education, Science and Arts, Egypt, 2022, p. 36.
9. Taher Mahmoud Al-Kalalkeh, Modern Trends in Human Resources Management, Al-Yazouri Scientific Publishing and Distribution House, Amman, 2011.
10. Abdel Hadi Al-Gohary, et al., Studies in Social Development, Wahba Library, Cairo, 1998.
11. Abdel Rahman Tammam Abu Kraisha, Sociology and Development, Modern University Office, Alexandria, 2003.
12. Camelia Abdel Fattah, The Psychology of Working Women, Arab Nahda Printing and Publishing House, Beirut, 1984.
13. Arabic Language Academy, Intermediate Dictionary, Part Two, Misr Press, Cairo, 1961.
14. Manal Mushabab Al-Qahtani, Human Capacity Development for Social Service Professionals in Light of the Human Capacity Development Program 2030 (a study applied to faculty members at the College of Social Service, Princess Noura bint Abdul Rahman University, Journal of Educational Sciences and Human Studies, Issue (30), 2023, p. 164.

