

الخصائص السكانية للقوى العاملة الانثوية في قطاع التربية في بلدية بغداد الجديدة

م.م. دلال حسين عبد موسى

الجامعة المستنصرية /كلية التربية

dalal.hussein@uomustansiriyah.edu.iq

07824868229

مستخلص البحث:

تناولت الدراسة الحالية القوى العاملة الأنثوية ضمن بلدية بغداد الجديدة تمحورت مشكلة الدراسة حول أبرز المعوقات التي تواجه القوى العاملة الأنثوية ضمن بلدية بغداد ، وتهدف الدراسة الى التعرف على حجم الخصائص السكانية للقوى العاملة الانثوية ضمن قطاع التربية في بلدية بغداد والتعرف على التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة الكلية ضمن بلدية بغداد الجديدة لعام 2025، وتأتي الدراسة لتسلط الضوء على واقع مشاركة القوى العاملة الانثوية وخصائصها ضمن بلدية بغداد الجديدة والكشف عن حالة القوى العاملة الانثوية للقطاع التربوي والتي تعد هي احدى الركائز الأساسية لتقديم الخدمات التعليمية في المدارس في بلدية بغداد الجديدة وعلى مستوى وحداتها الإدارية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لبيان حجم القوى العاملة الانثوية ضمن بلدية بغداد الجديدة وتوزيعها وتحليلها والكشف عن مشكلاتها. وتوصلت الدراسة الى وجود تباين في المستوى التعليمي وسجلت أعلى عدد من حملة شهادة البكالوريوس التعليمي بعدد بلغ (5434/نسمة) ، وسجل أقل عدد لحملة شهادة الدبلوم والدكتوراه بعدد (8،89/نسمة)، كذلك توصلت الدراسة الى ان لغالبية العظمى للكوادر التدريسية تقع ضمن الفئات العمرية المتوسطة (40-49 سنة) .

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة ، الكفاءة العلمية ، الجانب الاجتماعي .

المقدمة:

إن القوى العاملة الأنثوية هي في صميم الخدمات التعليمية وعامل أساسي في تحقيق رفاهية المجتمعات وتطويرها ، وتؤدي الاناث دوراً مهماً في تقديم التعليم والرعاية بمختلف الاعمار، تهدف الدراسة الى معرفة خصائص المرأة العاملة في قطاع التربية ، وذلك لانها تمثل نصف المجتمع وأساس الاعداد وتنشئة الفرد والاسرة لبناء المجتمع والوطن، فضلاً عن أهمية معالجة التحديات التي تواجه المرأة في مجال التعليم . ويتباين توزيع المرأة في المدارس في بلدية بغداد الجديدة وتفعيل دورها عن طريق البرامج التنموية لرفع كفاءة المرأة ورفع الكفاءة الادارية والقيادية لضمان نجاحها في عملية رفع المستوى التعليمي ، ان توفر فرص التربية المستمر يؤدي الى مواكبة تطورات الحديثة في التعليم ، واکد البحث على أهمية صنع القرارات التربوية لتعزيز دورها كعنصر أساس في تطور القطاع التربوية، إضافة الى ما تم ذكر من الاشارة الى مستوى تعلم المرأة في بلدية بغداد الجديدة التي تؤكد على تمكنها المهني وتحسنه بل شمل دعم دورها الاجتماعي من خلال تعزيز مشاركتها في البرامج المجتمعية والانشطة المدرسية حيث يمكن ان يحقق تأثيره الايجابي للمجتمع ككل ودعم القيم التربوية والتعليمية للمرأة يساهم في تحسين وعيها الاجتماعي والثقافي في بلدية بغداد الجديدة ، وتبرز تطور مهاراتها في مجال التكنولوجيا والتربية الالكترونية، مما يؤدي الى توزيع فرص التربية في ظل التحديات الاقتصادية واللوجستية ، مما أسهم في بناء مجتمع متعلم متقدم قادر على مواجهة كل التحديات المستقبلية ، ان تمكين المرأة يحتاج الى جهود متكاملة من المؤسسات التعليمية والحكومة والمجتمع ، ومن هنا تبرز اهميتها في انجاز المهام العظيمة على اكتساب المعارف والمعلومات والمهارات التعليمية .

مشكلة البحث :

- 1- ما خصائص الاجتماعية للمرأة العاملة في قطاع التربية في بلدية بغداد الجديدة ؟
- 2- ما مدى تأثير الاختلاف في المستوى التعليمي ، والحالة الاجتماعية والفئات العمرية بين العاملات على جودة التعليم وكفاءة الأداء؟
- 3 - هل هناك مساهمة للبيئة الاجتماعية في بلدية بغداد الجديدة لتحديد طبيعة القوى العاملة ودورها في تحسين التعليم ؟

فرضية البحث :

- 1- توجد هناك خصائص اجتماعية القوى العاملة في قطاع التعليم في بلدية بغداد الجديدة.
- 2- يتباين المستوى التعليمي والحالة الاجتماعية و الفئة العمرية بين العاملين على جودة التعليم المستفيدين من الأداء .
- 3- هناك اتجاه نحو التنمية الاجتماعية في بلدية بغداد الجديدة حسب طبيعة القوى العاملة التي لها اثر واضح في تحسين التعليم .

هدف البحث :

- 1- وتحدد الاهداف معاينة الرؤية والحسم في التوجيه على المسار الصحيح، والتي تشمل ما يلي: 1- هدفت الدراسة الى معرفة الخصائص الاجتماعية القوى العاملة في قطاع التعليم في بلدية بغداد الجديدة.
- 2 - تمتلك منطقة البحث تنوعا من المعارف والقدرات والإمكانيات والمهارات القوى العاملة في قطاع التعليم في بلدية بغداد الجديدة .
- 3-الكشف عن اثروبيان مدى توافق ما بين القوى العاملة وقطاع التعليم في بلدية بغداد الجديدة.

منهجية البحث :

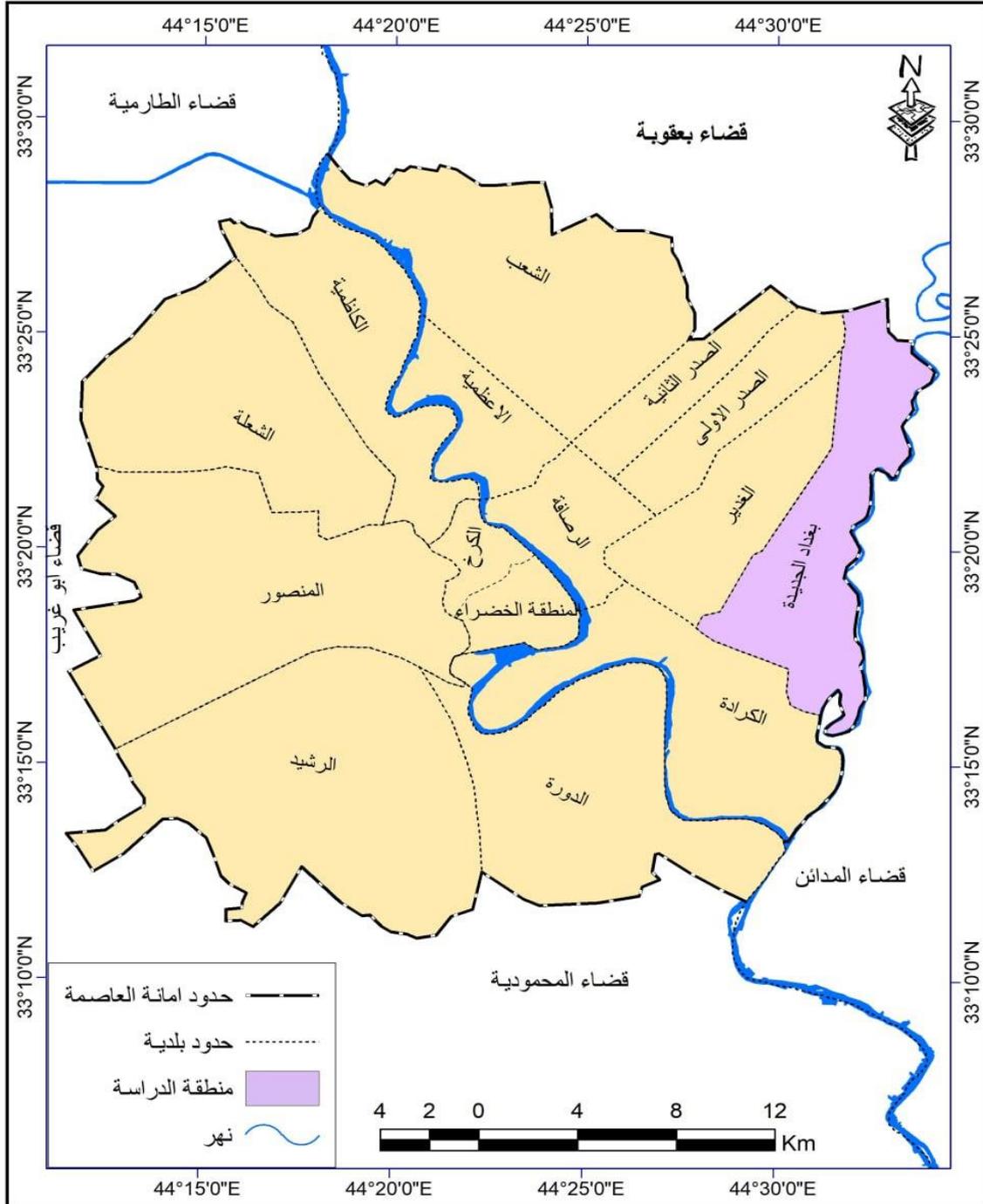
يتحدث هذا البحث عن العمل الاجتماعي القوى العاملة (الاناث) في قطاع التعليم في بلدية بغداد الجديدة الذي عمل على بيانات وزارة التربية ، حيث أعتد الباحث على لغة الأرقام والمنهج التحليلي وقد تم إنجازه على أهم الدراسات والبحوث العلمية على مبدأ الربح الاجتماعي ومنهجيتها،

هيكلية البحث :تضمن البحث مبحثين :

حيث تضمن المبحث الأول: الهيئة التعليمية

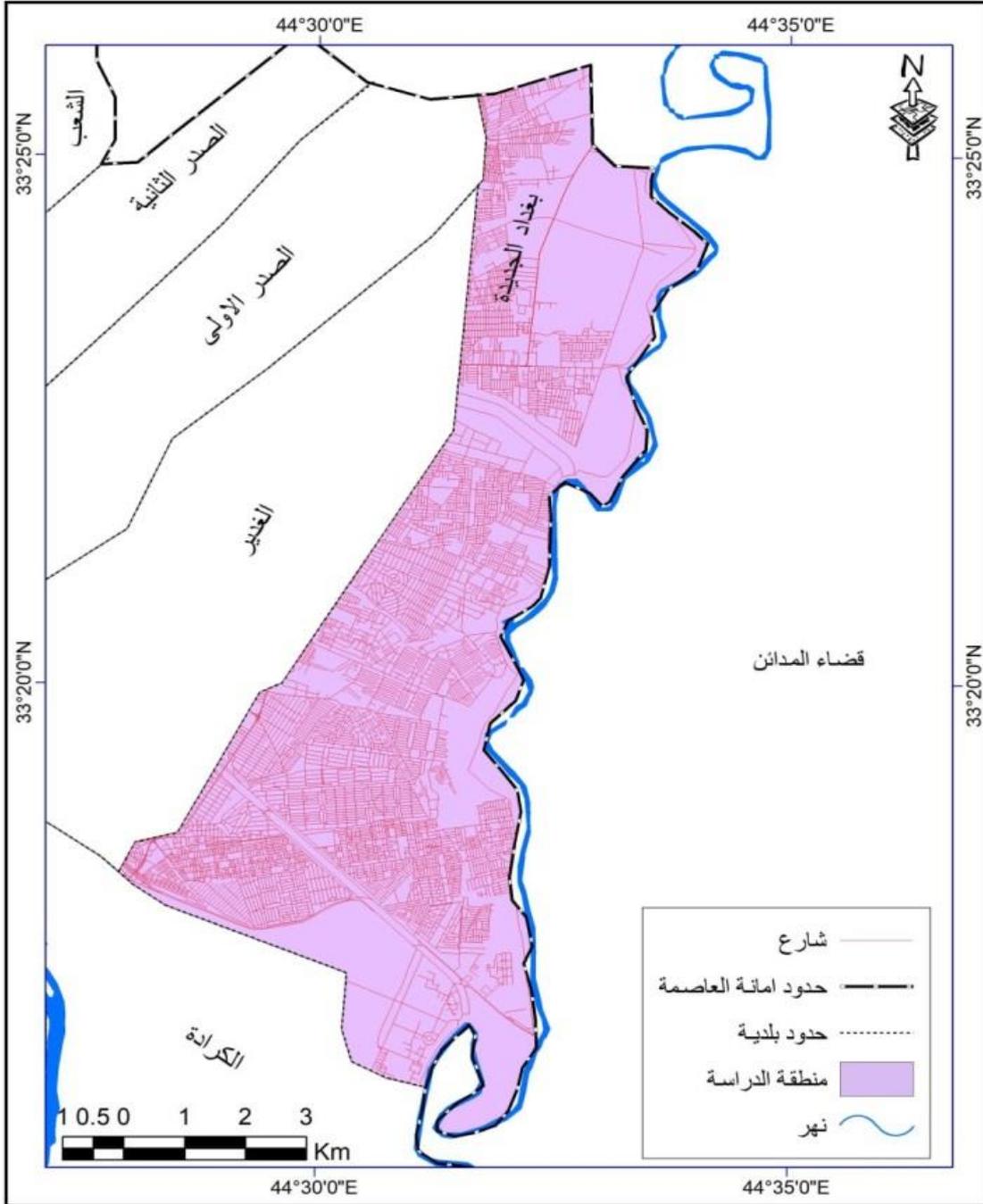
حيث يساهم هذا المبحث في تحليل التوزيع العددي والنسبي لاعضاء الهيئات التعليمية حسب الفئات العمرية، والمستويات المتوسطة، والتخصصات الأكاديمية، بالإضافة إلى الحالة الزوجية، والحالة الصحية، ومقدار الدخل الشهري القوى العاملة في بلدية بغداد الجديدة خلال عام 2025. المبحث الثاني: تناول المشكلات التي تواجه الاناث في قطاع العمل ، ووضع الحلول لها. تضمن هذا البحث على التوزيع العددي والنسب للكوادر الخدمية، مع دراسة الفئات العمرية، والشهادات الأكاديمية، والحالة الزوجية. واختتم البحث في الاستنتاجات والتوصيات المستخلصة من الدراسة، بالإضافة إلى قائمة المصادر والمراجع المستخدمة في الدراسة.

خريطة (1) موقع منطقة الدراسة بالنسبة لمحافظة بغداد الجديدة عام 2025



المصدر: أعداد الباحثة بالاعتماد على امانة بغداد ، قسم التصميم الاساسية ، خريطة مدينة بغداد الادارية بمقياس 50000/1 ، بيانات غير منشورة لسنة 2025 .

خريطة (2) موقع منطقة الدراسة لعام 2025



المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على امانة بغداد ، قسم التصميم الاساسي ، خريطة بلدية بغداد الجديدة بمقياس 1\50000 ، بيانات غير منشورة لسنة 2025.

اولا : الخصائص السكانية القوى للهيئات التعليمية الانثوية في بلدية بغداد الجديدة :

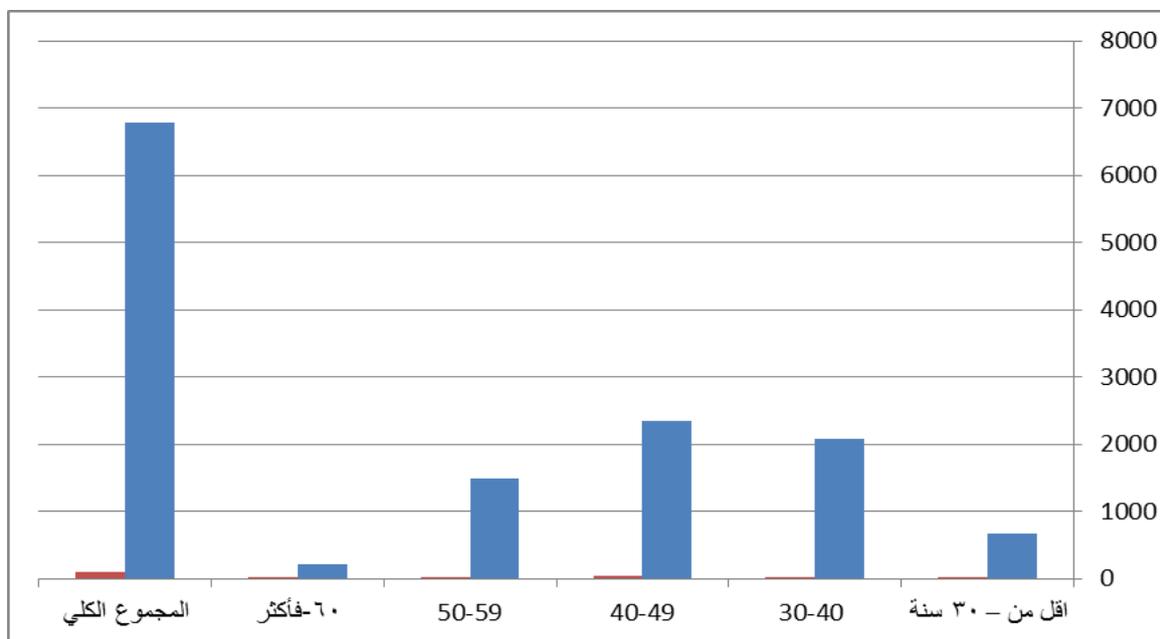
1- التوزيع العددي والنسبي للفئات العمرية في بلدية بغداد الجديدة .
يمثل التوزيع العددي والنسبي احد اساليب التوزيع ، والذي يعد من الضروري الاعتماد عليه لفهم وإدراك التباين المكاني فضلا عن التوضيح تتباين الاعداد للفئات العمرية في حال توفر البيانات الرقمية للدراسة .

بلغ مجموع الكلي لعدد القوى العاملة الانثوية (6785) نسمة.

جدول (1) التوزيع العددي والنسبي للهيئات التدريسية والتعليمية للقوى العاملة الانثوية في بلدية بغداد الجديدة 2025-2025.

الفئة العمرية	العدد	%
اقل من 30 سنة	665	9.80
39-30	2070	30.50
49-40	2344	34.54
59-50	1491	21.97
60 فأكثر	215	3.16
المجموع الكلي	6785	100

المصدر: المديرية العامة لتربية بلدية بغداد الجديدة قسم الاحصاء والتخطيط بيانات (غير منشورة) للعام 2025-2025.



شكل (1)

التوزيع العددي والنسبي للهيئات التدريسية والتعليمية في بلدية بغداد الجديدة 2025-2025

المصدر: بالاعتماد على جدول (1)

ومن خلال جدول (1) والشكل (1) يظهر عدد العاملين في الهيئات التعليمية والتي شكلت كل فئة شكلا معيناً حسب التوزيع الجغرافي وحسب حاجة المدارس لهم وبينت الدراسة من حيث زيادة الفئات

والنقصان في المدارس في بلدية بغداد الجديدة كالاتي : (اقل من-30) بلغت (9.80%) يرجع سبب الانخفاض الى عدم التعيين في السنوات الاخيرة وأخذ الاجازات الدراسية وأجازته (5سنوات) لان راتب هذه الفئات لا يكفي مما يضطر الى العمل في القطاعات الخاصة والاعمال الحرة ، اما ارتفاع الفئات العمرية من حيث العمر (40-49) فبلغت (34.54%) يرجع السبب الى اصحاب الخبرة الثقافية والتي تمتاز بالجهود العظيمة والذي يساعد على رفع المستوى العلمي في المدارس بلدية بغداد الجديدة بشكل ملحوظ.

2 - التوزيع العددي للمستويات الدراسية القوى العاملة في بلدية بغداد الجديدة.

يعد قطاع التعليم مهما لما يؤديه من دور فعال لتنمية القدرات المعرفية والتطورات الهائلة من حيث التخصصات الانسانية والعلمية والمستويات الدراسية ، والشهادة المعتمدة ومصرح بها من الوزارة سواء كانت شهادة معهد ام بكالوريوس ام ماجستير ام دكتوراه فضلا عن الالقاب العلمية مثل مدرس مساعد ومدرس واستاذ مساعد واستاذ والتي تنطوي هذه الشهادات جميعها تحت مهنة أساسية وهي التعليم (السعيد،1987).

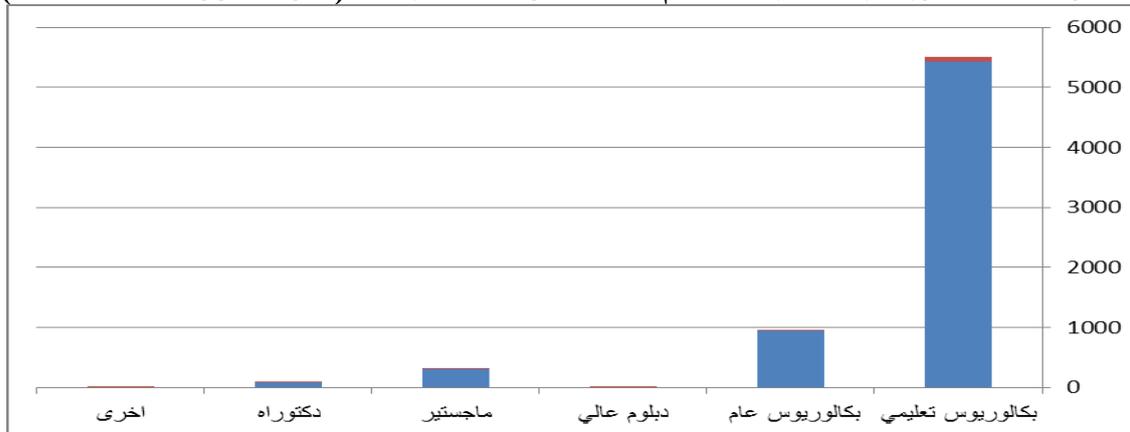
جدول (2)

التوزيع العددي للمستويات الدراسية القوى العاملة في بلدية بغداد الجديدة لعام 2025-2025.

المستوى الدراسي	العدد	%
بكالوريوس تعليمي	5434	80.08
بكالوريوس عام	942	13.88
دبلوم عالي	8	0.11
ماجستير	302	4.45
دكتوراه	89	1.31
اخرى	10	0.14
المجموع	6785	100

المصدر:

المديرية العامة لتربية بغداد الجديدة قسم الاحصاء والتخطيط بيانات (غير منشورة 2025-2025)



شكل (2)

التوزيع العددي للمستويات الدراسية القوى العاملة في بلدية بغداد الجديدة لعام 2025-2025.

المصدر بالاعتماد على جدول (2)

من خلال جدول (2) وشكل (2) يظهر المستوى الدراسي القوى العاملة في بلدية بغداد الجديدة حيث بلغ المجموع (6785/نسمة) وجاءت كالاتي : الدكتوراه والدبلوم باقل النسب ويعود سبب انخفاض استثمار كبير في الرسوم الدراسية فضلا عن (89/8 نسمة) وبنسبة (0.11-4.45%) ويرجع سبب انخفاض حاملي شهادة الدكتوراه والدبلوم في الهيئات التعليمية الى انه يتطلب استثمارا كبيرا في الرسوم الدراسية فضلا عن الصعوبات التي يواجهها من لديهم عائلات وتخصيص الوقت الكافي للأبحاث والدراسة والتي تتطلب سنوات من المثابرة والتركيز ، اما ارتفاع حملة شهادة البكالوريوس تعليمي (5434/نسمة) وبنسبة (80.08%) والسبب يعود الى العدد الكبير للمدارس المتوسطة والثانوية ولان المدرسين لهم دور كبير في تعليم الطلاب ليصبحوا قادرين على الدراسة لكي يكونوا مهنيين لدخول الجامعات .

3- التخصصات الدراسية القوي العاملة في بلدية بغداد الجديدة :

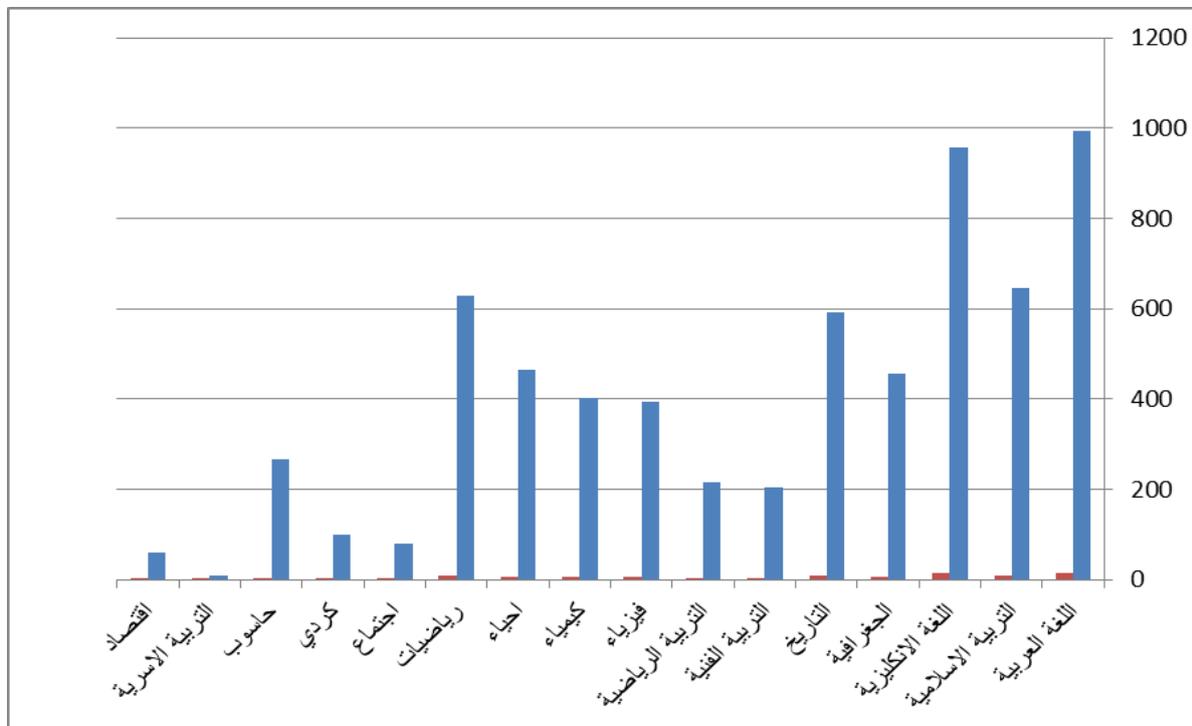
يقصد بالتخصص الدراسي : هو القيام بعمل معين للفرد دون غيره حيث لابد من تقسيم العلوم والمهام على حسب المتطلبات الدراسية للمواد المختلفة ليكون تنوع في توزيعها مما يؤدي الى تحقيق النجاح للعملية التربوية وفق مسارات واهداف مخططة لها مسبقا، حيث من الصعوبة ان يجمع الطالب بين المواد كلها في وقت واحد لان ذلك سوف يؤثر على طاقاته بشكل سلبي اثناء المذاكرة والبحث (الخرجي ، 2020).

جدول (3) التوزيع العددي والنسبي للتخصصات الدراسية في بلدية بغداد الجديدة لعام 2025-2025

التخصص الدراسي	العدد	%
اللغة العربية	993	15.36
التربية الاسلامية	646	9.99
اللغة الانكليزية	956	14.78
الجغرافية	457	7.06
التاريخ	592	9.15
التربية الفنية	204	3.15
التربية الرياضية	216	3.34
فيزياء	393	6.07
كيمياء	402	6.21
احياء	464	7.17
رياضيات	630	9.7
اجتماع	81	1.25
كردي	98	1.51
حاسوب	265	4.09
التربية الاسرية	8	0.12
اقتصاد	59	0.91
المجموع	6785	100

المصدر:

المديرية العامة لتربية بلدية بغداد الجديدة شعبة الاحصاء والتخطيط بيانات (غير منشورة)



شكل (3) التوزيع العددي والنسبي للتخصصات الدراسية في بلدية بغداد الجديدة لعام 2025-2025
المصدر : بالاعتماد على جدول (3)

من خلال الجدول (3) والشكل (3) يتبين المجموع الكلي للتخصصات الدراسي (6785 / نسمة) وجاءت مادة الاسرية (8 نسمة) وبنسبة (0.12%) يرجع السبب الى انخفاض اعداد المدرسين لتدريس مادة الاسرية، فضلا عن عدم وجود تعيينات في الأونة الاخيرة. وجاءت مادة اللغة العربية (993 نسمة) بنسبة (15.36%)، ويرجع سبب ارتفاع عدد المدرسين للغة العربية في مدارس الى اهمية اللغة العربية باعتبارها اللغة الاساسية او اللغة الام ولغة العلم والتكنولوجيا والعمل، وهي اداة مهمة للتواصل ولغة واعدة للمستقبل وتعد ثقافة خارجية مهمة في البلاد العربية.

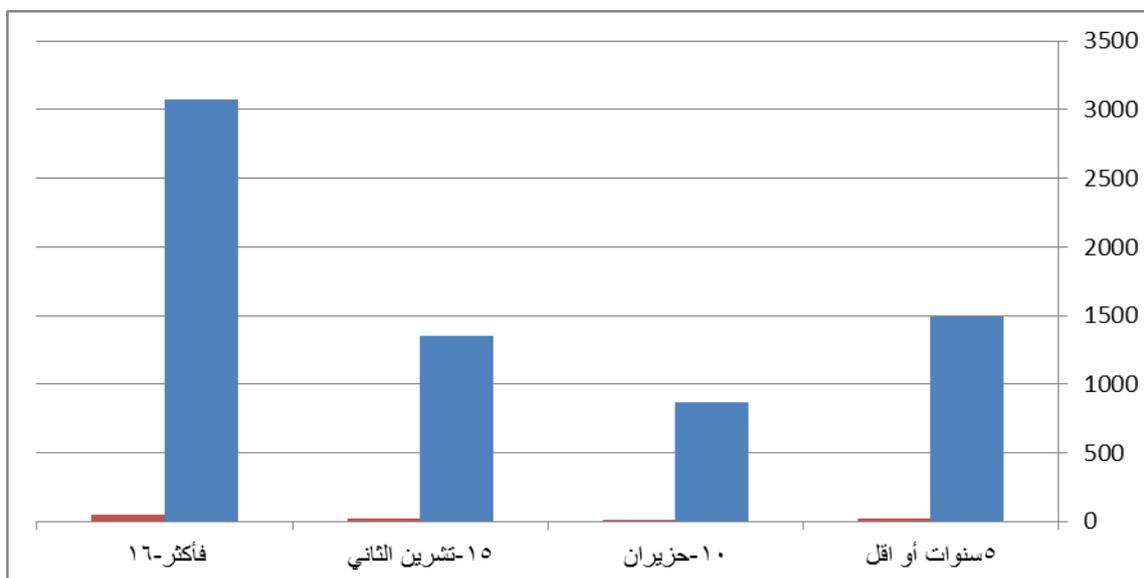
4- الحالة الزوجية للهيئات التعليمية الاناث في بلدية بغداد الجديدة :

حالة الزواج وهي التي يقصد بها الوضع لكل شخص وما يتصل به من القوانين والتقاليد والاعراف والعادات، وتنقسم الى عدة حالات 1- أعزب 2- مطلق 3- أرمل 4- منفصل (جمهورية العراق، 2023).

جدول (4) التوزيع العددي والنسبي للحالة الزوجية للهيئات التدريسية والتعليمية في بلدية بغداد الجديدة لعام 2025-2025.

الحالة الزوجية	العدد	%
اعزب	675	9.94
متزوج	5568	82.06
مطلق	268	3.94
ارمل	274	4.03
المجموع	6785	100

المصدر: المديرية العامة لتربية بلدية بغداد الجديدة قسم الاحصاء والتخطيط بيانات (غير منشورة)
بلدية بغداد الجديدة لعام 2025-2025



شكل (4) التوزيع العددي والنسبي للحالة الزوجية للهيئات التدريسية والتعليمية في بلدية بغداد الجديدة لعام 2025-2025.

المصدر: بالاعتماد على جدول (4)

من خلال الجدول (4) والشكل (4) يتبين المجموع الكلي لعدد الحالات الزوجية للإناث للهيئات التعليمية (6785/ نسمة)، وقد انخفضت نسبة الى المطلقين الاناث (268/ نسمة) بلغت (3.94%) وذلك بسبب التقاليد التي تشجع على التماسك الاسري وحل المشاكل الزوجية ضمن نطاق الاسرة والمجتمع فضلا عن التأثير القوي للدين يدفع الفرد الى جنب الوصول الى مرحلة الهجر والسعي لإصلاح العلاقات بدلا من تركها معلقه فضلا عن ، ان لهيئات التدريسية والتعليمية تتكون من افراد مثقفين ومتعلمين من الافراد فمن المتوقع ان يسعوا لحل المشاكل بشكل ودي قبل ان تصل للطلاق، ويرجع سبب ارتفاع المتزوجين الى (5568/ نسمة) بنسبة (82.06%) الى الرغبة في ارساء قواعد الحياة الزوجية وقوة العلاقة والثبات من اجل الأولاد فضلا عن الوعي الديني والثقافي.

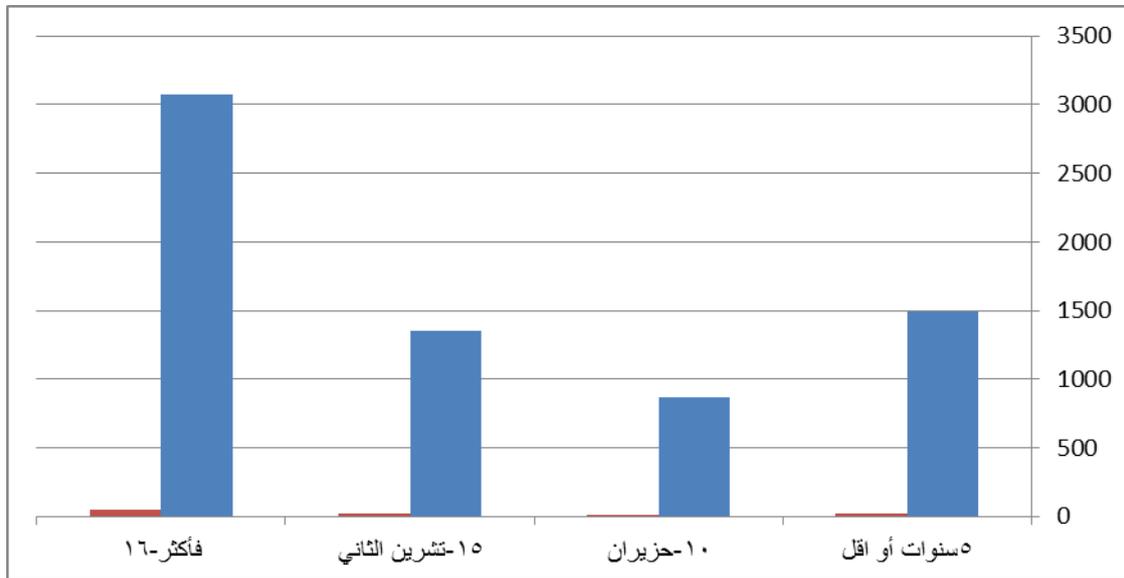
5- عدد اعضاء الهيئة التدريسية حسب سنوات الخدمة:

يقصد بالخدمة الجامعية كل موظفة تقوم بممارسة التدريس المدرسي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي او مؤسساتها حذف تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية ، المنصوص عليها في قانون وزارة التربية .

جدول (5) التوزيع العددي والنسبي لاعداد اعضاء الهيئة التدريسية للإناث حسب سنوات الخدمة في بلدية بغداد الجديدة لعام 2025-2025.

سنوات الخدمة	العدد	%
10-0	1492	21.98
20-11	868	12.78
30-21	1356	19.97
40-31	3071	45.24
المجموع	6785	100

المصدر: المديرية العامة لتربية بلدية بغداد الجديدة قسم الاحصاء والتخطيط بيانات (غير منشورة) لبلدية بغداد الجديدة لعام 2025-2025



شكل (5) التوزيع العددي والنسبي لاعضاء الهيئة التدريسية للإناث حسب سنوات الخدمة في بلدية بغداد الجديدة لعام 2025-2025.

المصدر: بالاعتماد على جدول (5).

ومن خلال جدول (5) وشكل (5) نلاحظ انخفاض عدد سنوات الخدمة من سنة (11-20) بعدد (868/نسمة) ونسبة (12.78%) ، وارتفاع عدد سنوات الخدمة للإناث العاملات في مجال التربية والتعليم من (31-40) بعدد (3071/نسمة) ونسبة (45.24%).

المبحث الثاني: التحديات التي تواجه القوى العاملة الانثوية في بلدية بغداد الجديدة لعام 2025:

تواجه النساء العاملات في قطاع التربية بقضاء العديد من التحديات التي يقضونها في العمل. يمكن تقسيم هذه التحديات إلى عدة محاور، أولها الشراكة الأسرية، حيث تختلف حذف الصعوبات التي تواجهها المرأة تبعاً لحالتها الاجتماعية، سواء كانت عزباء، متزوجة، مطلقة، أو أرملة، إذ لكل فئات متطلباتها الخاصة التي قد تساعد على استقرارها المهني. أما فيما يتعلق بمكان العمل، فإن بعض الظروف داخل المؤسسات التعليمية قد تترك أثراً نفسياً على أداء المرأة، مما يعكس مستوى عطائها الوظيفي. إضافةً إلى ذلك، تعد مشكلة المواصلات تحدياً بارزاً، حيث لا يزال طريق الوصول طويلاً إلى المدارس مما ينعكس على وضع الانضباط للمعلمات، سواء من حيث المسافة ام ارتفاع تكاليف النقل ام الإرهاق الناجم عن التنقل اليومي، لا سيما لمن يعمل في مناطق بعيدة عن أماكن السكن. علاوة على ذلك، قد يكون ناجماً عن صعوبات المواصلات، أو طول المسافة بين المنزل ومكان العمل، أو حتى الالتزامات الأسرية التي تتطلب من المرأة بذل مجهودات متنوعة قبل التوجه إلى العمل، خاصة إذا كانت متزوجة وتحمل التزامات الأسرة والزوج والأبناء.

أولاً: مشكلة الحالة الزوجية:

يعرّف الجهاز المركزي للإحصاء الحالة الجنسية على أنها الوضع الشخصي للفرد وفقاً للقوانين والعادات المتعلقة بالزواج، حيث يمكن أن يكون الشخص عازباً، متزوجاً، مطلقاً، أو أرملاً (وزارة التخطيط، 2009، ص404). في العديد من المجتمعات، هناك حالة اجتماعية لاحتمال مشاركة المرأة في الفوائد الاقتصادية خارج المنزل. فعند تساوي العامل الآخر، تكون فرصة المرأة المتزوجة في دخول سوق العمل أقل مقارنة بالنساء غير المتزوجات أو المطلقات أو الأرمال، حيث تمثل الوظيفة

بالنسبة لهنّ حاجة ضرورية واستقلالية فالمرأة المتزوجة، إذا كانت ربة منزل، يكون من واجبها الاهتمام بأسرتها وتوفير بيئة لأفرادها، إلى جانب رعاية الأطفال بشكل أفضل، مما يحدد فرصها في سوق العمل بشكل أكبر (العيداني، 2023، ص90). تعد دراسة الحالة العرفية مهمة في أي مجتمع، نظراً لتأثيرها الرئيسي على النمو السكاني. فمبررات الزواج والطلاق والترمل جزء محدد من خدمات المواليد، كما تشمل خدمات الهجرة والوفيات، والتي ترغب في مشاركة الحالة الاجتماعية داخل المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، تنعكس الحالة الاجتماعية على العديد من العوامل الاجتماعية، مثل نسبة مشاركة القوى العاملة، ومستوى التحصيل العلمي، والاختلافات في اختيار الإقامة بين المناطق الحضرية والريفية (الركابي، 2014، ص272). يعد الترميل ظاهرة اجتماعية تحدث عند وفاة أحد الزوجين، يؤدي هذا الزواج إلى انخفاض معدلات الترميل، ومن بين الحقائق الديموغرافية الثابتة، أن معدل ترميل النساء أعلى من الرجال، ويرجع ذلك إلى عدد من العوامل، منها إطالة العمر المتوقع للمرأة مقارنة بالرجل، وارتفاع سن الزواج الذكور مقارنة بالاناث ونلاحظ أن معدل الزواج مرة أخرى بين الأرمال يكون أعلى من معدل الزواج بين الأعزب، فضلاً عن عمل الذكور في أعمال شاقة ومرهقة وخطرة يمكن أن تؤدي إلى وفاة الذكور في نسب أعلى من الأناث، فإن الأرمال في ازدياد في ظل هذه الظروف.

ثانياً: مشاكل بيئة العمل:

إن القوى العاملة الأنثوية هي في صميم الخدمات التعليمية وعامل أساسي في تحقيق رفاهية المجتمعات وتطويرها، وتؤدي الاناث دوراً مهماً في تقديم التعليم والرعاية بمختلف الأعمار من 6 سنوات إلى حين دخولهم إلى المعاهد الأكاديمية والكليات وتسهم بشكل كبير في بناء مستقبل أفضل للأجيال؛ إذ تشكل هذه القوى نسبة كبيرة في هذا القطاع وعلى الرغم من ذلك فإن الاناث تواجه في قطاع التربية العديد من المشاكل.

ثالثاً: التأخير عن الدوام الرسمي:

إن نظام عمل المدارس هو الوصول إلى الدوام بموعده المحدد يبدأ الدوام صباحاً وحسب اوقات الدوام أو كان مساءً لأن تأخير الاناث عن الوقت يعني ذلك عدم تقديم العمل أو الخدمة التعليمية للطلاب بموعدها المحدد، ولذلك يعد التأخير عن الدوام الرسمي إحدى المشكلات الرئيسية.

رابعاً: العنف ضد القوى العاملة الأنثوية في قطاع التربية:

يعد التعنيف ضد المرأة من أخطر المشاكل التي تعاني منها الاناث في جميع القطاعات ولا سيما في قطاع التربية وعلى مستوى العالم الذي حارب هذه الظاهرة الخطيرة، كما أن ظاهرة تعنيف المرأة تحاربها جميع الأديان وتقف بالصد منها وتتسابق الدول بتشريع قوانين صارمة للحد من تعنيف الاناث وخصوصاً اللواتي يقدمن خدمة للمجتمع وأن خدمة الاناث ضمن قطاع التربية تتطلب بذل جهود كبيرة للحد من تعنيفها، وهناك عدة أنواع للتعنيف منها العنف اللفظي النفسي والعنف الجسدي ويتمثل بالضرب والعنف الجنسي ويتمثل بالاعتداء على الموظفات.

الآثار المترتبة على عمل الاناث ضمن بلدية بغداد الجديدة:

أولاً: المشاكل الأسرية:

من أهم المشكلات التي تعيق واتوجه النساء للعمل في مختلف القطاعات هي ما تتعارض مع متطلبات الأسرة التي لا بد من الاناث توفيرها، وذلك لأن البعض من المجتمعات غير المتحضرة تعد عمل الاناث وواجبها داخل الأسرة فقط وكذلك الحال بالنسبة لقطاع التربية الاناث العاملات ضمن بلدية بغداد الجديدة الأسرة، وما تحتاجه من احتياجات تتعارض مع دوامها الرسمي في المدارس وعادة ما يكون المشاكل الأسرية المسبب لها أما الزوج أو الأهل أو الأطفال أو العمل وسأوضحها بشكل مفصل (الصالح، 2025).

حل المشكلات التي تواجه القوى العاملة الانثوية ضمن قطاع التربية :
أذ توجد هناك الكثير من الحلول التي يمكن الأخذ بها لنمو قطاع التعليم الاساسي في المجتمع
وازدهاره وهي على النحو الآتي:
1- الحالة الزوجية:

زيادة الوعي المجتمعي حول أهمية دعم الاناث العاملات في قطاع التربية من خلال تشجيع المجتمع
الحالات الزوجية ودورها في المجتمع ويمكن عن طريق هذه الحلول تحسين الوضع الاجتماعي
والمهني للاناث العاملات في قطاع التربية وتعزيز استقرارها.
2- العازبات:

على الحكومة والمنظمات غير الحكومية إنشاء برامج تثقيفية لمساعدة العازبات في التعامل مع
الضغوطات النفسية والاجتماعية المرتبطة بهن.
3- المتزوجة:

يجب على المتزوجة تصميم جداول عمل تأخذ بنظر الاعتبار الالتزامات الأسرية مثال على ذلك
كرعاية الأطفال .
4- المطلقة:

العمل على تقديم برامج دعم نفسي واجتماعي لمساعدة المطلقات في التعامل مع التحديات الجديدة التي
تواجهها بعد الطلاق.
5- الارامل:

العمل على إنشاء مجموعة توعوية لدعم الارامل نفسيا واجتماعيا لتبادل الخبرات والمساعدة في
تخفيف الشعور بالوحدة لدى الاناث المطلقات.
6- بيئة العمل:

توفير البيئية الملائمة لحماية القوى العاملة الأنثوية ضمن قطاع التربية من البيئية الداخلية والخارجية
والتهديدات التي تتعرض لها وذلك عن طريق تفعيل قانون حماية المعلم.
7- الموظفون:

على الجهات المختصة خلق بيئة عمل تشجع على الاحترام والتعاون بين جميع الموظفين.
8- عدد ساعات العمل:

مناشدة وزارة التربية تحديد ساعات عمل معقولة للقوى العاملة الإنثوية ضمن قطاع التربية .
9- مسؤولك المباشر:

يجب أن توجد برامج تدريبية للمدراء تساعدهم على تطوير مهاراتهم الإدارية وكيفية التعامل مع
الموظفين بشكل عام وبشكل خاص القوى العاملة الانثوية .
10- الطلاب:

أن يكون هناك عقد اجتماعات مع أولياء أمور الطلبة والتاكيد عليهم في احترام وتقدير القوى العاملة
الانثوية في المدارس ، ومن جانب آخر وضع قوانين صارمة تفرضها وزارة التربية على الطلاب في
حالة إساءتهم للقوى العاملة وخاصة الانثوية .
11- النقل:

على الدولة توفير وسائل نقل للقوى العاملة الأنثوية لنقلهن الى المدارس.
12- العنف ضد القوى العاملة الانثوية:

ضرورة تشريع الحكومة والمؤسسات التعليمية قوانين صارمة تعاقب مرتكبي العنف ضد القوى
العاملة وخاصة الانثوية في مكان العمل .

الاستنتاجات:

1- الغالبية العظمى للكوادر التدريسية تقع ضمن الفئات العمرية المتوسطة (40-49 سنة) بينما الكوادر الخدمية تتوزع على فئات عمرية مختلفة بشكل أوسع.
2- الكوادر التدريسية تتميز بمستوى تعليمي عالٍ شهادات جامعية ودراسات عليا .
3- اصناف القوى العاملة الأنتوية للتحصيل الدراسي حيث سجلت تباينا واضحا ضمن منطقة الدراسة ، إذ جاءت بكلوريوس تعليمي بأعلى النسب وعلى التوالي وبأهمية نسبية بلغت (5434%) ، وجاءت الدكتوراه والدبلوم بأقل النسب (4.45-0.11%) ويرجع سبب انخفاض حاملي شهادة الدكتوراه والدبلوم في الهيئات أستثمار كبير في الرسوم الدراسية فضلا عن الصعوبات التي يواجهها من لديهم عائلات.

4- تفوقت نسبة الاناث المتزوجات العاملات ضمن منطقة الدراسة على باقي الحالات حيث سجلت الحالات الزوجية (5568/ نسمة) وبنسبة (82.06%) ، فضلا عن الرغبة في ارساء قواعد الحياة الزوجية وقوة العلاقة والثبات من اجل الأولاد فضلا عن الوعي الديني والثقافي. وقد انخفضت نسبة المطلقات الاناث (268/ نسمة) بنسبة (3.94%) وذلك بسبب التقاليد التي تشجع على التماسك الاسري وحل المشاكل الزوجية ضمن نطاق الاسرة والمجتمع فضلا عن التأثير القوي للدين الذي يدفع الفرد الى تجنب الوصول الى مرحلة الهجر والسعي لإصلاح العلاقات بدلا من تركها معلقه فضلا عن الهيئات التدريسية والتعليمية تتكون من افراد متقفين والمتعلمين من الافراد فمن المتوقع ان يسعوا لحل المشاكل بشكل ودي قبل ان تصل للطلاق.

5- تواجه النساء العاملات في قطاع التربية بقضاء العديد من التحديات ، حيث تختلف الصعوبات التي تواجهها المرأة تبعاً لحالتها الاجتماعية، سواء كانت عزباء، متزوجة، مطلقة، أو أرملة، أما فيما يتعلق بمكان العمل، فإن بعض الظروف داخل المؤسسات التعليمية قد تترك أثراً نفسياً على أداء المرأة، مما يعكس مستوى عطائها الوظيفي.

6- وهناك مشاكل اسرية تعاني منها الاناث و من أهم هذه المشاكل التي تعيق واتوجه النساء للعمل في مختلف القطاعات هي ما تتعارض مع متطلبات الأسرة التي لا بد من الاناث توفيرها.

التوصيات:

1- ضرورة رفع الوعي المجتمعي بأهمية دخول الاناث الى ميدان العمل إلى جانب الذكور وتغيير نظرة المجتمع لعمل الاناث ، خاصة في المناطق الريفية عن طريق التأكيد على الدور الإيجابي الذي يمكن أن تؤديه الاناث في الأسرة مثال على ذلك تحسين الظروف المعيشية للأسرة وخاصة في المناطق الريفية لتحسين مستوى المعيشة والمستوى التعليمي لجميع أفراد الأسرة، وتشجيعهم على الدراسة والحصول على الشهادات وإيجاد عمل لتخفيف الأعباء الأسرية الذي يتحمله الأب أو الزوج وغير ذلك.

2- تحديد وتشخيص المشكلات التي تواجه الاناث العاملات ضمن قطاع التربية اثناء عملها سواء أكانت العقبات تدريسية أم الإدارية أو غيرها من أجل إيجاد حلول مباشرة لها والتغلب عليها لتحقيق أقصى استفادة لقدرات الاناث في مجال عملها وقدرتها على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المرجوة.

3- تعزيز ثقة الاناث بنفسها وتوعيتها بحقوقها ودورها في التنمية الشاملة، وتشجيعها على المنافسة مع الذكور في مختلف المجالات وتحقيق النجاح في المراتب الإدارية المتقدمة، وذلك عن طريق تسليط الضوء على تجارب القيادات الناجحة في مختلف المجالات، وهذا يعد دافعا للإبداع والنجاح.

4- ضرورة بناء مدارس مهنية ضمن الوحدات الإدارية للقضاء والافتقار إليها وتزويدهم بالكوادر التدريسية بالإضافة إلى الأجهزة الحديثة.

- 5- العناية بشريحة المعلمين والمدرسين من قبل الدولة ، لأن هذه الشريحة مهملة عن طريق توفير حياة كريمة لهم وتحسين واقعهم المعيشي .
- 6- - تعزيز البرامج التدريبية والتدريسية لتطوير المهارات المواكبة التحديات التكنولوجية الحديثة ، فضلاً عن تحسين هيكل الرواتب وربطه بالأداء الوظيفي لتحفيز الكوادر التدريسية على العطاء بشكل أفضل.
- 7- تنظيم برامج تدريبية لتحسين مهارة الكوادر الخدمية وخاصة في المجالات الفنية ، وإعادة النظر في هيكل الرواتب للكوادر الخدمية بحيث يكون أكثر عدلاً حسب الجهد المبذول لطبيعة العمل.
- 8- تعزيز التكامل بين الفئتين للكوادر التدريسية والخدمية وإنشاء برامج تحفيزية مشتركة، مما ينعكس على تحسين بيئة العمل وجودة التعليم فضلاً عن توفير بيئة آمنة ومحفزة مثل تحسين الخدمات والدعم والتأمين الصحي والمكافآت لتحفيزهم على بذل الجهد بشكل أكبر خدمة للعملية التربوية.

المصادر:

- 1- صادق مهدي سعيد ، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة ، ط2، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، 1978.
- 2- قلال سليم عبد الرسول الخزرجي ، القوى العاملة في محافظة الانبار وأستراتيجيات تنميتها ، رسالة ماجستير ، كلية الاداب ، جامعة الانبار ، 2020.
- 3- جمهورية العراق ، وزارة التربية ، المديرية العامة لتربية بلدية بغداد الجديدة ، قسم الاحصاء والتخطيط، بيانات غير منشورة، 2025-2025.
- 4- جمهورية العراق ، وزارة التخطيط ، الجهاز المركزي للاحصاء وتكنولوجيا المعلومات المسح الوطني للفتوة والشباب ، 2009.
- 5- فاطمة خزعل العيداني ، القوى العاملة في قطاع التعليم في قضاء الزبير (دراسة في جغرافية السكان) رسالة ماجستير ، جامعة البصرة ، 2023.
- 6- عبد العالي حبيب حسين الركابي ، التركيب الزواجي لسكان محافظة ذي قار للمدة (1987-2008) ، جامعة ذي قار ، كلية الاداب ، مجلة البحوث الجغرافية ، العدد 19، 2014.
- 7- اية صبحي مجيد صالح ، تحليل جغرافي للقوى العاملة الانثوية ضمن قطاع تربية لقضاء بعقوبة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة ديالى ، كلية التربية للعلوم الانسانية ، 2025.

Sources:

- 1.Sadiq Mahdi Saeed, Labor and Employment of Workers, Population, and the Workforce, 2nd ed., Workers' Culture Foundation Press, .1978
2. -Qallal Salim Abdul Rasoul Al-Khazraji, The Workforce in Anbar Governorate and Strategies for its Development, Master's Thesis, College of Arts, University of Anbar, 2020
3. -Republic of Iraq, Ministry of Education, General Directorate of Education for the New Ba'ad Municipality, Statistics and Planning Department, Unpublished Data 20252025-
4. -Republic of Iraq, Ministry of Planning, Central Organization for Statistics and Information Technology, National Survey of Youth and Adolescence, 2009

- 5.H- Fatima Hazal Al-Eidabi, The Labor Force in the Education Sector in Al-Zubair District (A Study in Population Geography) (Master's Thesis, University of Basra, .(2023
6. -Abdul-Ali Habib Hussein Al-Rikabi, The Marital Structure of the Population of Dhi Qar Governorate for the Period (1987-2008), University of Dhi Qar, College of Arts, Journal of Geographical Research, Issue 19, 2014
- 7.Aya Subhi Majeed Saleh, Geographical Analysis of the Female Labor Force within the Education Sector of Baqubah District, Unpublished Master's Thesis, University of Diyala, College of Education for Humanities, 2025.

Demographic characteristics of the female workforce in the education sector in the New Baghdad Municipality

Asst.Instr Dalal Hussein Abdul Musa

Workplace: Al-Mustansiriyah University / College of Education

Phone Number: 07824868229

dalal.hussein@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract:

The current study addresses the female workforce within the New Baghdad Municipality. The study's problem revolves around the most prominent obstacles facing the female workforce within the Baghdad Municipality. The study aims to identify the size of the demographic characteristics of the female workforce within the education sector in the Baghdad Municipality and to identify the numerical and relative distribution of the total workforce within the New Baghdad Municipality in 2025. The study sheds light on the reality of female workforce participation and its characteristics within the New Baghdad Municipality and reveals the status of the female workforce in the education sector, which is one of the fundamental pillars of providing educational services in schools in the New Baghdad Municipality and across its administrative units. The study relied on a descriptive analytical approach to demonstrate the size of the female workforce within the New Baghdad Municipality, its distribution, its analysis, and its problems. The study found that there was a difference in the educational level and recorded the highest number of holders of a bachelor's degree in education, with a number of (5434/person), and the lowest number was recorded for holders of diplomas and doctorates, with a number of (8.89/person). The study also found that the vast majority of teaching staff fall within the middle age groups (40-49) years

Keywords: working woman, scientific cycle, social aspect.