

المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية

آمال ياسين خليل المجالي*

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، وتم اعتماد المنهج الوصفي واختيار عينة طبقية بسيطة تمثل 25% من العاملات في محافظة الكرك. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات ووزعت على عينة بلغت (566) مفردة، أعيد منها ما مجموعه (443) مفردة، صالحة للتحليل الإحصائي، واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.16) لتحليل بيانات الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أبرزها:

- 1- هناك مشكلات تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك بدرجة مرتفعة.
 - 2- تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات التنظيمية ذات مستوى متوسط.
 - 3- تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات الاجتماعية والشخصية ذات مستوى مرتفع.
 - 4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة).
 - 5- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية).
- وقد أوصت الدراسة بضرورة إعطاء أهمية أكبر للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة، وزيادة مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وعقد الدورات التدريبية والتثقيفية للتخفيف من حدة هذه المشكلات.
- الكلمات الدالة:** المشكلات، المرأة العاملة، محافظة الكرك.

المقدمة

للعمل بالوظائف المختلفة، لا بد أن يكون وراءه حوافز ودوافع مختلفة، كما أن له وآثاراً عديدة عليها وعلى الرجل وعلى الأسرة جميعها. ويسهم عمل المرأة في رفع مستويات معيشة الأسرة، ويعد إحدى الركائز التنموية الأساسية في أي مجتمع، لكن هناك صعوبات تقف أمام مشاركة أوسع للمرأة في سوق العمل الرسمي (الخشري، 2009).

ولا تشكل التشريعات الأردنية العقبة الرئيسة في وجه مشاركة المرأة الأردنية مشاركة أكثر إيجابية وفعالة في التنمية، ذلك أن الدستور الأردني، وقانون العمل الأردني، والأنظمة الأخرى كنظام الخدمة المدنية، تذهب إلى معاملة المرأة كالرجل إلا في بعض الحالات الخاصة التي تتطلب المزيد من الاهتمام ومراعاة بعض الظروف الطبيعية التي تحيط بعمل المرأة (العزام، والشهابي، 2003).

والمرأة العاملة على أرض الواقع في الأردن تعاني من مشكلات تعترض مسيرتها وتتركز هذه المشكلات في: أولاً كونها عاملة تعاني من مشكلات العمل وظروفه ومشكلات التوفيق ما

في ظل التطورات التي يمر بها عالم اليوم سواء أكانت تطورات علمية، أم تكنولوجية، أم سياسية، أم اقتصادية، أم اجتماعية، وقد بدأ دور المرأة كعضو بارز في المجتمع، وأخذ أبعاداً جديدة من خلال احتياج المجتمع لمشاركتها في المجالات كافة. الأمر الذي جعلها تخضع للتغيرات التي ترتبط بأدوارها الاجتماعية، وكان لهذا التغير تأثير واضح في علاقاتها بوظائفها الأسرية.

وأصبح خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث، ظاهرة كبيرة، تسترعي الانتباه، فضلاً عن إعطاء موضوع اسهام المرأة في النشاط العام للمجتمع بالاعتراف، والتقدير والتشجيع، وكذلك بالدعوة المتصلة لحث المرأة على العمل، واندفاع المرأة

* كلية الكرك الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن. تاريخ استلام البحث 2015/3/23، وتاريخ قبوله 2016/2/9.

والصحة، والبنوك، والقطاع التجاري، والطاقة، والبتروك، والتعدين، والاتصالات والمعلومات) (دائرة الإحصاءات العامة، 2010).
لذا جاءت هذه الدراسة للبحث في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك.

مشكلة الدراسة

إن الاهتمام بالمرأة من حيث تأمين حقوقها الأساسية وضمان مشاركتها في التنمية أخذ يتنامى دولياً، وعلى الرغم من التغيرات التي طرأت مؤخراً التي أثرت في مكانة المرأة اقتصادياً واجتماعياً وفي مقدمتها الدعم الذي أولته القيادة السياسية لقضايا المرأة حيث سعت إلى تحسين واقع المرأة الأردنية وتعزيز دورها في المجتمع من خلال إدخال الإصلاحات السياسية والقانونية ذات العلاقة بحقوق المرأة أضافه إلى تهيئة فرص التعليم والتدريب وعلى أعلى المستويات بحيث أصبحت كفاءاتها ومؤهلاتها لا تقل في شيء عن أقرانها الرجال.

ويتربت على خروج المرأة للعمل آثار سلبية كثيرة، وصعوبات في تكيفها مع ذاتها وتكيفها مع الآخرين، لتعدد أدوارها المشتركة، بين الأسرة والبناء الاجتماعي الكبير، وعليها أن توازن بينهما. بيد أن طبيعة ظروف العمل، وغموض توقعات الأدوار المهنية لديها يؤدي إلى شعورها بالمعاناة، والارتباك، تتعكس على تكيفها النفسي والاجتماعي في الموازنة بين هذه الأدوار؛ الأمر الذي يدفع لدراسة هذه المشكلات.

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية هذه الدراسة من وجهة نظر الباحث أنها تسعى إلى بيان المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، وتتبع أهمية هذه الدراسة من الاعتبارات التالية:
1- أنها إحدى الدراسات القليلة -على حد علم الباحث- التي تبحث في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك.

2- يتوقع من هذه الدراسة أن توجه أنظار المديرين وصانعي القرار في الوزارات في المملكة إلى أهمية الاهتمام بالمشكلات التي تواجه المرأة العاملة بغية إيجاد الحلول لها.
3- تسهم هذه الدراسة في إغناء المكتبة العربية بموضوع جديد -على حد علم الباحثة- قد يحظى باهتمام الباحثين والممارسين، ويعد نقطة انطلاق لدراسات أخرى في المستقبل.
4- إبراز دور المرأة الأردنية في عملية التنمية الصحية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

بين مسؤوليات العمل والمنزل وهذه من أكثر المشكلات تكراراً في الدراسات التي أجريت على المرأة العاملة.

والمرأة لها الحق في القيادة في مختلف المجالات كما للرجل، فالمرأة شريكة الرجل في مسار البقاء وما كان الرجل بقادر وحده على مجابهة كل تحديات الطبيعة في العلم والعقل وبناء الوجود الإنساني في كل منطلقاته ومتطلباته (Acharya, 1983). ومع أن المرأة في بلادنا العربية قد تولت العديد من المواقع الإدارية في معظم المؤسسات، لكنها لا تزال حتى هذه اللحظة تواجه الكثير من المعوقات (Alvesson, 1998).

ولعل غياب مؤشرات الاستقرار النفسي يؤدي إلى انخفاض مناخ العمل السائد في المنظمات، حيث يؤدي إلى ضعف سيادة التفاعل والحوار بين الأفراد، وإلى عدم وجود التعاون والانسجام بين العاملات والإدارة، وتقليل فرص النمو والتطور وتحقيق الطموحات الفردية، وضعف طرق وأساليب العمل، وبالتالي تدني إمكانية الاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة لدى العاملات بالمنظمة (Illias, 1997).

يمكن التعبير عن الالتزام في صورة الرغبة في الحصول على وظيفة تتميز بالاستقرار، أو في سعي العاملة لحماية نفسها من الأخطار التي تتعرض لها، أو الحماية من الأذى الجسدي وأخطار التهديد، وهذا يتعلق بتفضيل المرأة العمل في بيئة مستقرة نسبياً تستطيع التنبؤ بها في المستقبل، كما يتعلق بسعي الإنسان لضمان عمل دائم، ودخل يمكنه من مواجهة التزاماته في الحياة (Koshal, et al., 1998).

والمرأة العاملة نتيجة للمشكلات التي تواجهها تستمر في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة وإن كل ما تعانیه من مشاكل وصعوبات إنما تسببها لها المؤسسة، وتصبح نتيجة ذلك مهمومة ومشغولة بهذه المشكلات والصعوبات التي تعزوها إلى عدم اهتمام المنظمة بها ويزداد هذا الشعور سوءاً إذا لم تجد أحداً من المسؤولين في المؤسسة تتحدث إليه عن مشاعرها وعن المشكلات التي تعاني منها (Mavin, 2001).

وعلى الرغم من أن مشاركتها في المجالات المختلفة ما زالت محدودة نسبياً إلا أنها في ازدياد مستمر وينسب متفاوتة، وذلك لتفاوت المشكلات والمعوقات التي تقف في طريقها؛ إذ بلغ معدل النشاط الاقتصادي للإناث في (عام 2009) (14.7%)، كما بلغت نسبة المشتغلات الإناث في القطاع الحكومي (50.8%) وفي القطاع غير الحكومي (48%). وبلغت نسبة العاملات الأردنيات المستفيدات من الضمان الاجتماعي (34.4%). وبلغت نسبة الإناث المشتغلات في الأنشطة الاقتصادية في عام 2009، (2%) في قطاع الزراعة، و(8.1%) في قطاع الصناعة، و(66%) في قطاع الخدمات؛ والتي توزعت بين (التعليم،

منهجية الدراسة

استندت الدراسة على المنهج الوصفي في تغطية متطلبات الإطار النظري وعرض الدراسات السابقة فضلاً عن إجراء المسح المكتبي إزاء الطروحات النظرية المتعلقة بمتغيرات وأبعاد الدراسة، وإلى جانب ذلك تم اعتماد البحث التحليلي الميداني، لغرض جمع المعلومات المسح الاجتماعي واستخدام الاستبانة في ذلك، وتحليلها من خلال استخدام (SPSS. 16.1) والاختبارات الإحصائية الأخرى، للإجابة عن أسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملات في محافظة الكرك، ويتوزع هذا المجتمع على (2264 موظفة).

عينة الدراسة

تم اخذ عينة طبقية بسيطة تمثل (25%) من العاملات في محافظة الكرك، وقد وزعت (566) استبانة على عينة الدراسة، وتم توزيع الاستبانات على جميع مفردات العينة، فاسترد منها (456) استبانة أي ما نسبته (80.6%) من حجم عينة الدراسة، واستبعدت (13) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (443) استبانة، مشكلةً بذلك (82.3%) من عينة الدراسة، وما نسبته (19.6%) من مجتمع الدراسة، والجدول رقم (1) يبين خصائص عينة الدراسة.

1. التعرف إلى المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك.
2. التعرف إلى الفروقات في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة تبعاً للخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين.
3. إمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة توصيات تساعد أصحاب القرار في الوزارات الأردنية، للاهتمام بالمشكلات التي تواجه المرأة العاملة، لما له من أثر إيجابي في تحقيق أهداف هذه الوزارات بكفاءة وفاعلية.

أسئلة الدراسة

- السؤال الأول: ما المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك؟
- السؤال الثاني: ما المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك؟
- السؤال الثالث: ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك؟
- السؤال الرابع: ما المشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك؟
- السؤال الخامس: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (المؤهل التعليمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية).

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
المؤهل التعليمي	ثانوية عامة فما دون	29	6.5%
	دبلوم متوسط	63	14.2%
	بكالوريوس	283	63.9%
	دراسات عليا	68	15.3%
الخبرة	5 سنوات فأقل	65	14.7%
	6-11 سنة	116	26.2%
	12-17 سنة	178	40.2%
	18 سنة فأكثر	84	19%
العمر	25 سنة فأقل	92	20.8%
	26-36 سنة	123	27.8%
	37-47 سنة	178	40.2%
	أكثر من 48 سنة	50	11.3%
الحالة الاجتماعية	عزباء	98	22.1%
	متزوجة	320	72.2%
	أرملة	19	4.3%
	مطلقة	6	1.4%

وتم تصنيف الإجابات وفق مقياس (ليكرت الخماسي)، وحددت بخمس إجابات هي (موافق تماماً، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً)، وأعطيت الإجابات درجات من (1-5)، بحيث تدل الدرجة (1) على (غير موافق تماماً) والدرجة (2) على (غير موافق) والدرجة (3) على (موافق إلى حد ما) والدرجة (4) على (موافق) والدرجة (5) على (موافق تماماً).

صدق أداة الدراسة

لقد تم عرض الاستبانة على (6) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وطلب إليهم تنقيح ومراجعة فقرات الاستبانة من حيث مدى وضوح الفقرات وجودة صياغتها اللغوية، ومدى انتمائه للمجال، وتعديل أو حذف أي من الفقرات التي يرون أنها لا تحقق الهدف من الاستبانة، حيث جمعت البيانات من المحكمين بعد ذلك، وتمت إعادة صياغتها وفق ما اتفق عليه (80%) من المحكمين، حيث استقرت غالبية آرائهم على تعديل بعض العبارات، أو استبدال كلمات بأخرى وفق ما يناسب البيئة المبحوثة.

ثبات أداة الدراسة

جرى التأكد من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) وذلك بتوزيعها على عينة استطلاعية من مكونة من (25) مبحوثاً من خارج مفردات العينة، ويفارق أسبوعين بين مرتي التطبيق، حيث جرى استخراج معامل الثبات، للأداة بصيغتها النهائية الكلية، ولكل بُعد من أبعاد الدراسة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (2). تشير النتائج الواردة في الجدول (2) إلى إن معاملات الثبات لأبعاد المشكلات التي تواجه المرأة العاملة تراوحت بين (0.83-0.89) وتعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة، علماً أن نسبة الاتساق الداخلي المقبولة هي (0.60 فما فوق).

المعالجة الإحصائية:

لمعالجة الدراسة إحصائياً تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.16.1) في معالجة البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات، وفقاً للمعالجات الإحصائية التالية:

- 1- حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة، وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة.
- 2- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار تأثيرات

يظهر من الجدول (1) أن (63.9%) من الحاصلات على درجة البكالوريوس، مقابل (14.2%) من حملة دبلوم متوسط، وأخيراً جاءت نسبة اللواتي مؤهلاتهن ثانوية عامة فما دون في المرتبة الأخيرة إذ بلغت (6.5%).

وفيما يتعلق بالخبرة فقد شكلت العاملات اللواتي خبرتهن من (12-14 سنة) ما نسبته (40.2%) وهي أعلى نسبة. وأن (26.2%) من العاملات كانت خبرتهن من (6-11 سنة)، وأن (19%) من العاملات كانت خبرتهن (18 سنة فأكثر)، وأخيراً جاءت نسبة العاملات اللواتي خبرتهن اقل من 5 سنوات في المرتبة الأخيرة؛ إذ بلغت (14.7%).

وفيما يتعلق بمتغير العمر فقد احتلت الفئة العمرية (37-47 سنة) أعلى نسبة بواقع (40.2%) يلي ذلك الفئة العمرية (26-36 سنة) بنسبة (27.8%) من العاملات، وهي نتيجة منطقية، وجاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية (25 سنة فأقل) بنسبة (14%) في حين بلغت نسبة أعمار العاملات ضمن الفئة العمرية (51 سنة فأكثر) بنسبة (6.8%).

وفيما يتعلق بمتغير الحالة الاجتماعية فقد جاءت نسبة المتزوجات أعلى نسبة بواقع (72.2%) يلي ذلك العاملات من فئة عذراء بنسبة (22.1%)، وجاء في المرتبة الثالثة الأرمال بنسبة (4.3%) في حين بلغت نسبة المطلقات (1.4%).

أداة الدراسة

لتحقيق هدف هذه الدراسة المتمثل في دراسة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، فقد تم تطوير أداة الدراسة بالاعتماد على الأدب النظري للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة، إضافة إلى الاطلاع على عدد من الاستبانات المستخدمة في الدراسات السابقة ذات العلاقة. وقد تم مراعاة أن تكون الاستبانة متكيفة مع البيئة المبحوثة، وتشتمل أداة الدراسة على ثلاثة أجزاء هي:

الجزء الأول (المتغيرات الديموغرافية):

ويتكون هذا الجزء من أربعة عوامل ويتضمن: (العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة، الحالة الاجتماعية).

الجزء الثاني: المتغير المستقل (المشكلات التي تواجه المرأة العاملة): وتمت صياغة فقرات هذا المتغير من خلال الاستعانة بدراسات كل من (الديوان، 2007، العضائية، 1998). ويتضمن هذا الجزء المتغيرات التالية: (المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة وتمثله الفقرات (1-19)، والمشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة وتمثله الفقرات (20-35)، والمشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة وتمثله الفقرات (36-42).

المتغيرات الشخصية والوظيفية في تصورات المبحوثات إزاء متغيرات الدراسة. استخدام اختبار شفيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية.

الجدول (2)

قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي للأداة ككل وكل بُعد من أبعاد الدراسة

البعد	المتغير	تسلسل الفقرات	معامل الثبات	
			Alpha	Test-Retest
1	التأهيل والتدريب	5-1	0.87	0.88
2	عدم المساواة في العمل	10-6	0.86	0.89
3	ضعف دعم الإدارة العليا	15-11	0.84	0.85
4	ظروف وصعوبات العمل	19-16	0.82	0.87
4-1	المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة	19-1	-	-
1	نظرة المجتمع لعمل المرأة	23-20	0.85	0.88
2	نقص الخدمات المساندة للمرأة	26-24	0.86	0.89
3	الظروف العائلية	30-27	0.89	0.92
4	التحرش الجنسي	35-31	0.83	0.86
4-1	المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة	35-20	-	-
1	عدم كفاية الدخل الشهري	38-36	0.87	0.88
2	طبيعة الدور المزدوج للمرأة	42-39	0.82	0.84
2-1	المشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة	42-36	-	-
	الاتساق الكلي لجميع الأبعاد	42-1	0.85	0.87

الإطار النظري:

واقع عمل المرأة الأردنية:

تعاني الموظفات في الأردن بشكل عام من التدخل المباشر من الرجل المسؤول في عملها كذلك تعاني من مركزية القرارات وعدم التمتع بالصلاحيات الكافية التي تكفل لها حرية اتخاذ القرارات بشكل يناسب العمل ويناسب طبيعتها أن المرأة الأردنية العاملة تعاني من التحيز ضدها في القطاع العام ويتم تجاوزها في الوظائف المهمة ولا يتم إشراكها في اتخاذ القرارات الخاصة بعملها كذلك تحرم المرأة الأردنية من فرص التدريب المناسبة لها (العضايلة، 1998: 123).

ويركز (حسن، 2001) على مشكلات تواجه المرأة في محيط العمل تتمثل في طول ساعات العمل وبقائها بعيدة عن المنزل لفترة طويلة، وقلة فرص التدريب، وروتينية العمل، وقلة فرص الترقى وغيرها من المشكلات. في حين يشير (الباز، 2002) إلى انخفاض الدافعية للعمل وعدم الرغبة في الإنجاز أو تطوير القدرات وانخفاض الإنتاجية والعديد من الحالات التي تعترض المرأة العاملة وذلك لتزايد المسؤوليات العائلية.

وتشير دراسة (الغانم، 2000) إلى أن المرأة العاملة تواجه مجموعة من المعوقات في مجال التأهيل والتوظيف والمشاركة

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

أ. المشكلات التي تواجه المرأة العاملة: وتشير إلى المشكلات والمعوقات التي تعيق من التطور الإداري للمرأة في عملها أو في دخولها إلى الحياة العملية، وهي إما المشكلات الاجتماعية، وإما المشكلات التنظيمية، وإما المشكلات الشخصية.

1- المشكلات الاجتماعية: وتشير إلى الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة التي تتمثل في نظرة المجتمع إلى عمل المرأة، ونقص الخدمات المساندة، وكذلك الظروف العائلية والتحرش الجنسي، والتحرش بالألفاظ البذيئة.

2- المشكلات التنظيمية: وتشير إلى الصعوبات المرتبطة ببيئة المنظمة، ذاتها التي تواجهها المرأة العاملة وتتمثل هذه الصعوبات في التأهيل والتدريب، وعدم المساواة في العمل، وضعف دعم الإدارة العليا إضافة إلى ظروف وصعوبات العمل بحد ذاته.

3- المشكلات الشخصية: وتشير إلى الصعوبات المرتبطة بالمرأة ذاتها، التي تواجهها المرأة العاملة وتتمثل هذه الصعوبات في عدم كفاية الدخل الشهري، وطبيعة الدور المزدوج لعمل المرأة.

العمل لها، وقدرتها على التعبير عن رأيها، الأمر الذي يساعدها في بلورة شخصيتها وزيادة وعيها بالمشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتنامي إسهامها في التطوير والتغيير فبالرغم من التغيرات الجذرية ذات العلاقة بالمرأة والعوامل المهيئة لعملها بما فيها التعليم والتأهيل والتشريعات وازدياد أعداد العاملات ومزاولة المرأة مختلف مجالات العمل ومشاركتها السياسية، والتغيير الإيجابي في اتجاهات أفراد المجتمع نحو عملها ونحو مكانتها.

وبالرغم من نتائج الأبحاث والدراسات (Zaman, 1996; Wilson, 2000) التي تشير إلى جدارة المرأة وكفاءتها وتفوقها أحياناً على الرجل، فإن الفجوة مازالت واسعة بين إمكانات المرأة وقدرتها وما تطمح إليه من جهة، وبينما يجسده الواقع العملي مؤسسيا وإداريا فالتمثيل غير المتكافئ للمرأة في المراكز الإدارية العليا سواء في المؤسسات العامة أو منظمات الأعمال الخاصة لازال سائداً، ففي الدول المتقدمة مازال عدد النساء في المراكز الوظيفية العليا ضئيلاً مقارنة مع أعداد النساء العاملات.

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائياً، بل كان نتيجة عوامل عديدة ومتداخلة، دفعت بالمرأة دعفاً قوياً إلى العمل، لأن خروج المرأة إلى العمل خارج المنزل لقاء أجر، له مدلوله السياسي والاجتماعي والاقتصادي، وهي كلها عوامل متشابهة بعضها بعض ومن هذه الدوافع (Ali, 1982; Alvesson, 1998):

(1) الدافع الاقتصادي: إن خروج المرأة للعمل ضرورة استلزمها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ أن أعباء المعيشة وغلاءها من جهة، والتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى، دفعا المرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي المتمثل في دور المربية والزراعية لشؤون أسرتها، كما أن الظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة أجبرت المرأة على العمل لمساعدة زوجها في تلبية رغبات أفراد أسرتها من مأكّل وملبس ودواء.

(2) الدافع الذاتي: تأكيد الذات، والمكانة الاجتماعية وكذلك حبّ الظهور، وتحقيق المنفعة الشخصية هي دوافع أخرى لخروج المرأة إلى سوق العمل، ويعتبر العمل بالنسبة لها وسيلةً لتأكيد وإبراز شخصيتها كفرد في المجتمع، له حقوق وعليه واجبات.

(3) الدافع التعليمي: أصبح عمل المرأة تكملةً للمشوار الذي قطعته في صيرورة حياتها التعليمية، ومنه يبدو أن التعليم هو الذي يسهم في توفير فرص التوظيف، لأن إسهامها في النشاط المهني يرتفع مع ارتفاع المؤهل التعليمي الذي تحصل عليه بواسطة التعليم، إذ إنه بحصولها على الدرجات العلمية، تستطيع تأكيد ذاتها بواسطة العمل الخارجي.

(4) الدافع الاجتماعي: إن العمل يسمح للمرأة، المشاركة

حيث تلعب التوجيهات الاجتماعية دوراً أساسياً في تحديد نوعية القدرات التي يمكن للمرأة اكتسابها وأنماط المهن التي يمكن أن تعمل بها وطبيعة مشاركتها في خدمة مجتمعها دون أن تتاح لها فرصة الاختيار في كل المجالات السابقة.

وتتعرض كثير من النساء في أنحاء العالم وتعاني من أشكال المضايقات والتحرشات في مجال العمل تقتضي الكشف عنها واتخاذ التدابير الخاصة في معالجتها، حيث إنها تعد نوعاً من أنواع العنف الذي تتعرض له المرأة في مجال العمل، وتصنف (الخضري، 2009) آثار المشكلات التي تواجه المرأة العاملة بما يلي:

1. المضايقات التي تتعرض لها المرأة في نتائج سلبية على أدائها لعملها وإنتاجها.
2. تكون المرأة عرضة للإصابة بالضغط والاضطرابات النفسية والمشكلات الصحية عموماً.
3. في بعض الأحيان ونتيجة لهذه المضايقات قد تضطر المرأة إلى البحث عن عمل آخر أو تطلب النقل إلى أحد الأقسام داخل المؤسسة.
4. تتعرض المرأة لفقدان الثقة بالنفس نتيجة التقليل من أدائها أو السخرية منها أو الإحباط الذي تتعرض له يشعرها بالدونية مما يؤثر في حياتها العملية والأسرية.
5. قد تفكر المرأة في وسائل للانتقام مما يعرضها لمشكلات أكبر.

6. كما أن أصحاب العمل والرؤساء يعانون من المشكلات التي تنتج من افتقار القيم والمثل لدى العاملين وبالتالي تتعكس المضايقات سلبياً على العاملين والرؤساء والعمل نفسه من حيث الإنتاج والمناخ الذي يسوده.

ويمكن تعريف عمل المرأة: بأنه عمل المرأة خارج المنزل وحصولها على أجر مادي مقابله، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربة بيت ودور الموظفة (Al-Jamali, et.al., 2010).

كما يُعرّف أيضاً أن المرأة العاملة ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدبر الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، وإنما هي المرأة التي تعمل خارج البيت (Jeffries, et.al., 2006).

إذن من خلال التعريفات السابقة فإن عمل المرأة يشمل العمل المادي المأجور، والعمل المعنوي الذي لا تتقاضى من خلاله أجراً، لأن ذلك يُعتبر واجباً من واجباتها الضرورية داخل الأسرة.

وللمرأة دوراً فاعلاً في تقدم المجتمع، ويعتمد هذا الدور على مدى ما تتمتع به المرأة من مكانة اجتماعية لائقة، وتوفر فرص

إن نجاح أي منظمة في الاستجابة لحاجات موظفيها من الخدمات العامة التي تقدمها يعتمد على مقياسين رئيسيين: الأول المقياس الموضوعي الذي يعتمد على المعلومات الموثقة في السجلات الموجودة في المؤسسة للحكم على فعاليتها، وذلك باستخدام معايير الكفاءة والعدالة في توظيف عوامل الاستقرار المادي. أما المقياس الثاني فهو مقياس شخصي أو ذاتي يعتمد على استطلاع آراء العاملين لمعرفة مستوى رضاهم عن الخدمات التي تقدم إليهم (الخضري، 2009).

وتكمن أهمية كفاية الدخل الشهري في إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية والمادية لدى المرأة العاملة مثل حاجات الانتماء والولاء وتقدير الآخرين. مما يسهم في زيادة التعاون بين العاملات وتقوية الروابط وإثارة التنافس بينهن، وزيادة رغبتهم في تحقيق المصلحة العامة والأهداف المشتركة، وتعد من أفضل الأساليب في تحريك المرأة العاملة في معظم الحالات لأنها تشجع مناخاً صحياً مناسباً في ظروف العمل المحيطة، وتنمي روح الإبداع والتجديد في العمل لدى العاملات، لأنها تتلاءم ورغبات المرأة العاملة بحيث تترك بعض النتائج الإيجابية على مجريات العمل (Al-Lamky, 2004).

إن قناعة الموظفة بالممارسات والتوجهات الإدارية في منظماتها، ورضاها عن طريقة توزيع المكافآت المادية والمعنوية، وتوافر فرص التدريب والتدرج على السلم الوظيفي، وإتاحة الإدارة فرص المشاركة في صنع القرار، خاصة فيما يتعلق بموضوعات تدرج تحت تخصصها واهتماماتها أو مجال عملها. كل ذلك يشجع احتياجاتها النفسية والاجتماعية والاقتصادية ويؤثر إيجابياً في نفعها في منظماتها وسياساتها الإدارية (Jeffries, et al., 2006).

وهناك مشكلات ترتبط بالطبيعة الفسيولوجية للمرأة والتي تشكل حاجزاً بين المرأة الموظفة وبين تقدمها في العمل حيث تواجه المرأة مشكلة في عدم الاهتمام بتوفير بيئة العمل المناسبة للمرأة وهذا يؤدي إلى أضعاف قدرتها على النجاح في أداء دورها الوظيفي ومن أمثلة ذلك افتقار المرأة إلى ظروف العمل المناسبة وإهمال الحوافز والعلاقات الإنسانية كذلك تواجه المرأة مشكلة في الازدواج الوظيفي فالمرأة تقوم بدور مؤثر ومهم في الأسرة والبيت وهذا يفرض عليها دوراً ثانوياً في المجال الوظيفي فالمرأة بحاجة إلى التكيف بين وقت العمل ووقت الأسرة، ولعل الاتجاه السائد لدى كثير من النساء بأن الترقية في العمل ستؤدي في النتيجة إلى ارتباط متزايد بمسؤوليات العمل بما يتعارض مع دورها في البيت (Batiwala, 1994).

أن تقنين وضعية المرأة على السلم الوظيفي وفرص التدرج الوظيفي لدى كثير من المجتمعات ينحصر ضمن الإدارة الدنيا

في اتخاذ القرارات الأسرية، وإبداء آرائها المختلفة ومن ثم فرض وجودها في المجتمع مما يسمح لها أن يكون لديها سلطة، كما أن الشعور بالمسؤولية لدى المرأة العاملة وفرض ذاتها اجتماعياً وذلك حتى تثبت دورها في الحياة الأسرية.

وقد تتعرض المرأة في محيط العمل إلى مشكلة التحرش الجنسي وهي من أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة نتيجة لطول ساعات العمل التي يتم فيها الاختلاط، ويشير (Kumar, 2003) إلى أن التحرش الجنسي في المستشفيات الهندية هي المشكلة الأساسية للعاملين في مجال التمريض التي تتعرض له الممرضات من الأطباء (88.5%)، وزملاء العمل (83%) المرضى (75%)، والزوار (73%).

وسبب التحرش الجنسي بالمرأة في العمل زيادة أعداد النساء العاملات حيث إنهن يمضين وقتاً طويلاً في التعامل مع الرجال داخل بيئة العمل، بالإضافة إلى الضعف النسبي للالتزام بالقيم الدينية لدي بعض الزملاء، فضلاً عن زيادة معدل الاستنارة الجنسية نتيجة لما تديعه وسائل الإعلام المرئية من مشاهد جنسية مثيرة، مما يسهم في زيادة معدل تعرض المرأة للتحرش الجنسي في أثناء العمل سواء من رؤسائها، أو من زملائها، أو حتى من بعض أفراد الجمهور المتعامل معها (Jejeebhoy, et.al. 2001).

ويظهر التحرش من خلال ما يلي (Acharya, 1983):

- 1- تحرش لفظي: حيث يستخدم عبارات غير لائقة لها دلالات جنسية.
- 2- تحرش فعلي: نتيجة للاحتكاك المباشر بين الجنسين الرجل والمرأة في ميدان العمل.

إن المرأة العاملة نتيجة قيامها بدور مزدوج كونها أم وزوجة وامرأة عاملة في نفس الوقت تعاني من ضغوط نفسية عديدة تجعلها دائماً في حالة من التوتر والقلق النفسي مما يسبب تأثيراً في حالتها الصحية العامة سواء من الناحية النفسية أو الجسدية. ومن المعروف أن الإنسان إن تعرض للإجهاد الجسدي واختلال الصحة الجسدية بشكل عام سوف يؤثر بشكل كبير في صحته النفسية والعكس.

إن خروج المرأة إلى العمل يدمر الأسرة، وإن دورها الأساسي الإنجاب ورعاية وتنشئة الأطفال ولكن كثيراً من النساء تخطين هذه القاعدة وهذه النظرة، واستطعن أن يجمعن بين العمل والإنجاب، وتحملن صعوبات ومشقات العمل وتربية الأطفال، وعمل البيت بعد العودة من العمل، لأن الرجل في المجتمع الأردني يرى عمل البيت شأناً خاصاً بالمرأة، ولا يمكن أن يحدث تعاون ومساواة في هذا المجال لأنه يسبب للرجل احراجات وانتقادات من عائلته هو في غنى عنها (مهدي، 2007).

إن تشجيع الإدارة ومساندتها وتأييدها ودعمها للكفاءات المتميزة والمبدعة، وتوفير جوٍّ من العلاقات الصريحة المتبادلة التي تحفز المرأة العاملة وتشجعها على تقديم أفكارها ومقترحاتها وأرائها، يضيف إحساساً لدى المرأة العاملة بأهميتها في التنظيم ويزيد من ثقته بنفسها وبالمنظمة التي يعمل بها (المغربي، 2003).

ويشير دعم الإدارة العليا إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة بمنسوبيها، من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلاتٍ والإصابت لشكواهم (Wood, 2003). ويتمثل دعم الإدارة العليا في الكيفية التي يتم فيها تحديد مختلف العلاقات التي تنشأ في أي منظمة من أجل تحقيق أغراضها المرسومة، حيث تتضمن عملية التنظيم تحديد الأهداف بدقة ووضوح وبيان النشاطات والأعمال اللازمة لإنجاز الأهداف وتسخير كافة الإمكانيات البشرية والمادية والتكنولوجية بشكل يقوم على التنسيق والانسجام والتعاون ضمن إطار الهدف العام للمنظمة (Shore & Wayne, 1993). ودعم الإدارة العليا يبرز اعتقاد المرأة العاملة وشعورها باهتمام المنظمة برهايتها، وتقديرها لأفكارها وإسهاماتها، مما يخلق لديها مشاعر الالتزام والانتماء التي تجعلها سعيدة راضية بانتمائها للمنظمة وعليها أن تعبر عن ذلك من خلال ممارستها للسلوكيات التي تدعم الأهداف التنظيمية مثل سلوكيات الالتزام والمواطنة وزيادة دافعيتها للإنجاز. (Fuller, et al., 2006).

ويرى كل من مانفرد ومارتن (Manfred & Martin, 2003) أن ضعف دعم الإدارة العليا يؤدي إلى انخفاض مناخ العمل السائد في المنظمات، حيث يؤدي إلى ضعف سيادة التفاعل والحوار، وإلى عدم وجود التعاون والانسجام بين العاملات والإدارة، وتقليل فرص النمو والتطور وتحقيق الطموحات الفردية، وضعف طرق وأساليب العمل، وبالتالي تدني إمكانية الاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة لدى المرأة العاملة بالمنظمة.

إن ضعف دعم الإدارة العليا قد يؤدي إلى إيجاد علاقات تبادل منخفضة بين أفراد المجموعة، وبالتالي فإن علاقات الثقة والاحترام والتعاون الموجود بينهم تكون ضعيفة، وهذا يؤثر في قدرة الأفراد في ابتكار وإبداع حلول ابتكارية جديدة (Wayne, 1993).

لا تجد النساء العاملات في القطاعات الحكومية مشكلة تذكر أمام هاجس الاختلاط، وما قد يصاحبه من نظرة دونية وقلة احترام قد تصل إلى حد القذف والتشهير لدى بعض من جهلة المجتمع، إلا في النساء العاملات في المجالات الطبية والقطاعات الصحيّة من طبيبات واختصاصيات وفنيات وممرضات وعاملات، وذلك لما قد تواجهه المرأة في أثناء عملها

أو المتوسطة في أفضل الأحوال، وهذا يشكل معوقاً على ترقية المرأة وتقدمها الوظيفي ويضعف الحافز الذي يمكن أن يساعد المرأة على التوفيق بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات البيت، وهذا أدى إلى عزوف الفتيات عن بعض الأعمال التي تتطلب ساعاتٍ طويلةٍ من العمل كذلك العزوف عن الأعمال التي تتطلب مهارات عالية وهذا يؤدي بالنتيجة إلى فقدان المرأة لفرص واحتمالية اكتساب خبرةٍ أكبر في ميدان العمل ومتطلباته وهذا بالتالي يؤدي إلى حرمان المرأة من التقدم الوظيفي. إن قناعة المرأة بما حصلت عليه من تعليم وعدم رغبتها في مجاراة آخر التطورات العلمية وخصوصاً في مجال العمل، مما يجمّد إمكانياتها العلمية والفكرية والمهنية عند الحد الذي بدأت فيه عملها ويعرّج أحياناً تفاجئ المرأة بأن نوعية العمل الذي تقوم به خارج المنزل لا يحقق ذاتها ولا يرضي طموحها وهي أما تكون قد أقدمت عليه لأسباب اقتصاديةٍ بحتةٍ أو لأنها لم تكن ذات معرفةٍ كافيةٍ بطبيعة العمل. وفي هذه الحالة تصاب بالإحباط ويكون عطاؤها بالحد الأدنى المطلوب مما يعيق تقدمها بطبيعة الحال (Glenn, & Walters, 1986).

ومن أهم العناصر المرتبطة بالحاجات النفسية والاجتماعية داخل المؤسسة الإنتاجية هي: (زملاء العمل، الروح المعنوية التي تخلقها حالة العمل بشكل عام، حيث تشير (هلسا، 2004) إلى وجود علاقة تناسبية بين الروح المعنوية والعمل ومدة البقاء في العمل ومستوياته المختلفة، وإن أهم العوامل من حيث شدة تأثيرها في الروح المعنوية، هو الشعور بالأمن في العمل، والتعويض، وفرص الترقى، والفوائد المالية كالتأمين، كما تبين أن هناك علاقة بين مستوى الإنتاج والروح المعنوية، فكلما ارتفعت الروح المعنوية، ارتفع مستوى الإنتاج، والعكس صحيح. وهذا يؤثر في الالتزام الفعلي في التواجد الدائم، وعدم التغيب عن العمل إلا لظروفٍ قاهرة.

دخلت المرأة بعض الوظائف التي كان يسيطر عليها الرجال فبينما كان الرجل يحتكر الوظائف المكتنية باتت النساء الآن تشغلها بشكل نموذجي وبرزت نسبةً عاليةً في تمثيل النساء في الفئات الإدارية وفي الوظائف المحترفة والفنية وقد خرقت الكثير من النساء السقف الزجاجي (وهو حاجز تجد النساء صعوبةً في التقدم وراءه في وظائف صنع القرار والوظائف الإدارية الهامة ويعكس تمييزاً اجتماعياً واقتصادياً) ويشغلن الآن مناصب رفيعة المستوى ورغم مشاركتهن المتزايدة في القوة العاملة وبعض التطورات الاجتماعية لا تزال أغلبية النساء العاملات محرومات وأقل حظاً بالنسبة للرجل وتستمر أشكالاً مختلفةً من التمييز داخل وخارج سوق العمل على حد سواء (Al-Jamali, et al., 2010).

الاجتماعية يُعدُّ من المشكلات التي تواجهها في محيط العمل؛ إذ غالباً ما تلجأ للقيام بالأعمال التقليدية واتكائها في قراراتها على الرجل وخضوعها الكليته. فتجابه بعدم التشجيع والرضا والمعارضة من قبل جميع من يحيط بها عندما ترغب في العمل في المجالات الأخرى خاصة المواقع القيادية (Zaman, 1996).

الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على أدبيات الدراسات السابقة التي تناولت موضوع المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، فإن النتائج أشارت إلى عدم وجود دراسات -على حد علم الباحث- تبحث بشكل مباشر في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، وفيما يلي استعراض لهذه الدراسات:

أ. الدراسات العربية:

في دراسة نفذتها منظمة المرأة العربية 2011 بعنوان واقع القوى العاملة في المؤسسات الحكومية في مملكة البحرين

هدفت إلى رصد واقع القوى العاملة من الجنسين وتحليله، وقياس مؤشري المساواة والفجوة الجندرية بمنهجية التدقيق الجندري، كذلك ترصد الدراسة تأثير أكثر من عامل من العوامل المؤثرة في أوضاع القوى العاملة من منظور العدالة الاجتماعية.

وهذه الدراسة لا تكتفي بتحليل القوى بشكل عام فقط، وإنما تحلل هذه القوى ضمن المستويات الوظيفية المتدرجة من الوظائف التخصصية إلى الإشرافية صعوداً إلى المواقع القيادية والإدارية؛ للوقوف على الموقع الحقيقي لكل من الرجل والمرأة على السلم الوظيفي، ومدى عدالة ميزان تكافؤ الفرص

وأشارت إلى أن البرامج التدريبية تعد من العوامل الأساسية لتزويد العاملين بالمهارات والقدرات اللازمة للصعود نحو المراكز القيادية وصناعة القرار؛ لذا فإن الدراسة تستعرض نتائج تحليل هذه البرامج كمّاً ونوعاً وفق ميزان تكافؤ الفرص.

وبينت نتائج تحليل القوى العاملة في جميع المؤسسات الحكومية وفق إحصاءات عام 2011 م أن نسبة إجمالي النساء العاملات في القطاع الحكومي تبلغ 47,8 % مقابل 52,2 % للرجال، وهي نسبة عالية تشير إلى أن المرأة تسهم بشكل متساوٍ تقريباً في دفع عجلة العمل في المؤسسات الحكومية، أما بالنسبة إلى عينة الدراسة، فقد أظهرت نتائج التدقيق الجندري فيما يتعلق بالقوى العاملة في هذه المؤسسات في عام 2012 أن نسبة وجود المرأة فيها تتراوح بين 15 - 61 %، كما لوحظ أن الفجوة الجندرية العامة تبلغ 49 لصالح الرجل، وهي كبيرة نسبياً مع انخفاض في مؤشر المساواة بلغ 34 تحت نقطة المساواة

من اختلاط ضروريٍّ ومشروعٍ إما لضمان سير العمل من خلال الإشراف والاستشارة أو المتابعة، أو لعلاج المرضى المحتاجين للخدمات الطبية والرعاية الصحية المقدمة من الرجل والمرأة على حد سواء (Abueita, 2009).

فطول ساعات العمل هو ما يزعج المرأة العاملة لما تحسه من تقصيرٍ دائمٍ في حقِّ أسرتها بسبب غيابها الطويل عنهم وعدم إشرافها عليهم، خصوصاً في المراحل الأولى من طفولتهم، حيث يحتاج الطفل إلى رعايةٍ دائمةٍ ومباشرةٍ من قبل أمه. وهذه المشكلة المهمة بالإمكان تجاوزها أو التقليل من سلبياتها بتوفير حضانات وغرف رعاية في أماكن عمل المرأة بأسعارٍ رمزيةٍ تغطي احتياجات تشغيلها، وتوظيف حضاناتٍ مديراتٍ للإشراف عليها، لنتمكن المرأة من الاطمئنان على أطفالها وملاحظتهم بين فترةٍ وأخرى، وخصوصاً في حالات مرضهم، وقضاء أوقات معهم في فترات الراحة أو الغداء، وهذه خدمة مهمة معمول بها في كثير من الدول المتقدمة التي تهتم بالمرأة وبوضع الأسرة فيها، وما نلاحظه غياب غرف الحضانة أو الرعاية في مكان العمل، فسواء قصر وقت العمل أو طال من حقِّ الأم أن تكفل لها مكاناً آمناً تضع فيه أطفالها وفي مقدرتها الوصول إليهم للاطمئنان عليهم. وحتى إن وجدت هذه الحضانات فإنها توجد في بأسعارٍ خياليةٍ ربحيةٍ تجاريةٍ وليست تعاونية (العضون، 2005).

وتعد الظروف العائلية الأسرية من المشكلات التي تواجه المرأة العاملة نتيجة لتحمل أعباء القيام بالواجبات المنزلية وتوفير مستلزمات المعيشة اليومية وأعباء مسؤولية الأبناء وتربيتهم وتنشئتهم التنشئة الصحيحة إضافة إلى الأعباء الوظيفية والقيادية وما تتطلبه من التزاماتٍ كثيرةٍ، الأمر الذي يتقل كاهل المرأة فتركيز الاهتمام على جانب قد يكون على حساب الجانب الآخر فيؤثر في مستوى أدائها لهذا الجانب إضافة إلى ذلك فهناك الكثير من الأزواج الذين يستخدمون أسلوب الضغط على زوجاتهم من أجل ترك العمل أو الموقع القيادي والتفرغ للشؤون العائلية مما يؤدي بالمرأة في كثير من الأحيان إلى انصياعها وترك العمل خوفاً على تماسك عائلتها وحياتها الزوجية (عبد الهادي، 2009).

وتعدُّ نقص الخدمات الاجتماعية التي تخفف الأعباء عن المرأة العاملة كخدمات رعاية الأطفال ودور الحضانة في مكان العمل أو خارجه لا سيما بعد أن تقلص دور الجدات والخالات والعَمَّات كما كانت الحال في نطاق الأسر الممتدة سابقاً، مما يضطرها في كثير من الأحيان إلى التوقف عن العمل (نصار، 2002).

إن نظرة المجتمع لعمل المرأة والتقاليد العائلية والعادات

الوضع غير المتوازن في أوضاع كل من الرجل والمرأة لاتخاذ القرارات، ووضع التشريعات والسياسات والخطط الاستراتيجية على المستوى الوطني لإيجاد بيئة عمل أكثر عدالة ومساواة، وتعزيز إسهامات المواطن البحريني ذي الكفاءة والخبرة في إطار من تكافؤ الفرص بين الجنسين.

في دراسة أعدها "المركز المصري لحقوق المرأة، 2010" بعنوان "التحرش الجنسي للمرأة العاملة في الجمهورية العربية المصرية" استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وأوضحت نتائجها أن التحرش الجنسي لا يهدد فقط بعض النساء؛ ولكنه قضية منتشرة في المجتمع المصري بأكمله، فنتائج الفحص تؤكد أن التحرش لا يقتصر على عمر أو طبقة اجتماعية معينة فلم تسلم العاملات وربات البيوت وصاحبات الوظائف المرموقة من التعرض للتحرش الجنسي، حيث إن معظم الأشكال الشائعة أشكال غير مناسبة مثل للمس بنسبة بلغت (40%)، يليه التحرش بالألفاظ البذيئة بنسبة (30%)، كما أوضحت النتائج أن (30%) من المعتدى عليهم يتعرضن للتحرش الجنسي بشكل يومي، ونسبة أخرى تصل لقرابة (12%) تتعرض للانتهاك في أغلب الأحيان يومياً، و فقط (12%) من المعتدي عليهن يلجأن للشرطة عند تعرضهن للتحرش، وصرخوا بعدم الثقة في النظام القانوني لحمايةهن من المتحرشين بهن.

وأجرت (الخضري، 2009) دراسة بعنوان "دور التأهيل والتدريب في تمكين المرأة البحرينية العاملة" هدفت إلى التعرف إلى دور التأهيل والتدريب في تمكين المرأة العاملة في مملكة البحرين، وتكونت العينة من (319) امرأة يعملن في المؤسسات الحكومية البحرينية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: ضعف التدريب المهني نظراً لعدم توفر برامج تدريب وتأهيل تخصصية للمرأة خاصة في مجال استخدام التقنيات الحديثة، وعدم توفر التعليم المهني للتقنيات بالشكل الكافي، وقلة توافر التسهيلات التي تساعد المرأة على التوفيق بين مسؤولياتها الوظيفية والأسرية، وعدم تقبل المجتمع لبعض المهن والوظائف بأن تمارس من قبل النساء مما يخدم مساهمتهم في الأنشطة الاقتصادية غير التقليدية ويؤدي إلى توجيهها إلى مهن مقبولة اجتماعياً كمهنة التدريس مما قد يحد من طموحاتها في التغيير.

أما دراسة (الديوان، 2007) فجاءت بعنوان "العقبات التي تواجه المرأة العاملة في الجامعات العراقية في تولي مهام إدارية" وهدفت إلى التعرف إلى أهم العقبات التي تواجه المرأة العاملة في الجامعات العراقية في تولي مهام إدارية والتعرف إلى الفقرات ذات التأثير العالي والتأثير الضعيف من خلال استبانة تحتوي على أربعة محاور (المحور الشخصي، والمحور الاجتماعي، والمحور العلمي والثقافي، والمحور الديني). وتكون

100 هذا بشكل عام، إلا أنه من الملاحظ أن هذه النتائج ليست سمة عامة حيث ترتفع نسبة النساء في بعضها لتصل إلى 61 %، كما هو الحال في وزارة التنمية الاجتماعية، بينما تتدنى هذه النسبة لتصل إلى 15% فقط في وزارتي شؤون البلديات والزراعة.

في دراسة أعدتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2010 بعنوان "تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن" اشتملت عينتها الكلية على جميع الوزارات والدوائر والمؤسسات والجهات الحكومية الأخرى في الأردن، التي استجابت لاستمارة الدراسة المرسله لها، والتي تم إجراء التحليلات عليها، بسائر أبعادها الكمية والنوعية البالغ عددها 81 وزارة ومؤسسة ودائرة، شكّلت ما نسبته 72.32% من إجمالي عدد هذه الجهات، التي تُمثل مجتمع الدراسة، وهو القطاع العام بأكمله، البالغ عددها 112 جهة. أظهرت نتائج دراسة أعدتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، تحسناً في نسبة تمثيل المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية، مقارنة بنتائج العام 2008، حيث أشارت النتائج الجديدة إلى أن نسبة العاملات التي شكلت عينة الدراسة، بلغت 44.9 %، من إجمالي الموظفين والموظفات في القطاع العام، البالغ عددهم 186744، في حين بلغت في المسح الماضي 34.1%.

كما عزت الدراسة السبب إلى ارتفاع المستوى التعليمي لدى الإناث في الأردن، بنسبة 56.9 % من أعداد الملتحقين في مستوى كليات المجتمع الأردنية، و 51.3 % من إجمالي طلبة مستوى البكالوريوس، و 61.3 من إجمالي طلبة الدبلوم العالي.

ودعت الدراسة إلى اعتماد وإقرار سياسة تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي كسياسة حكومية مستمرة ومنتظمة، تقوم اللجنة بمتابعة تطبيقها كأداة من أدوات المتابعة والرقابة والتقييم والتطوير.

ودعت الدراسة التي إلى توفير قواعد بيانات مصنفة نوعياً في كل الوزارات والمؤسسات الحكومية، للرجوع إليها في حالة إجراء دراسات على النوع الاجتماعي، تساعد في صنع القرارات المتعلقة بهذا الموضوع، بفعالية، وتسهيل عمليات تنفيذ الخطط المتعلقة بالإدماج.

كما دعت الدراسة إلى ضرورة العمل على محو الأمية القانونية، ورفع الوعي القانوني للموظفين في الوزارات والمؤسسات الحكومية المختلفة، ونشر المعرفة القانونية المتعلقة بحقوق المرأة، من خلال التعريف بالتشريعات الأردنية والاتفاقيات الوطنية والدولية المتعلقة بحقوق المرأة.

وأوصت بضرورة القيام بدراسات متعددة في هذا المجال تتناول القضايا الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، ودراسة

تعاني منها النساء العاملات ممثلة بمحدودية مجالات العمل المتاحة للمرأة إضافة لعدم تناسب الكثير من الأنظمة المطبقة مع ظروف المرأة والتدخل من قبل الرجل المسؤول ومركزيته التي تحد من قدرة المرأة على الحصول على الصلاحيات الكافية والملائمة لأداء عملها، وأوصت الدراسة استناداً إلى النتائج بأهمية إشراك المرأة في وضع الأنظمة والقواعد المتعلقة بعملها والحد من تدخل الرجل في عملها وإعطائها صلاحيات موسعة إضافة لإتاحة الفرص لرفع قدراتها وتحسين إمكانياتها في العمل. أما دراسة (نصار، 2002) فجاءت بعنوان "دور المرأة في

المناصب الإدارية في بعض أقطار المجتمع العربي ودور الدول والحكومات في تفعيله" والتي هدفت إلى مجموعة من الأهداف كان من بينها تحديد التحديات التي تواجه المرأة العربية بصورة عامة والخليجية على وجه الخصوص في تولي المناصب القيادية، وقد أشارت إليها الدراسة على عدة مستويات منها المستوى الوظيفي المتمثل في الافتقار إلى التسهيلات التي من شأنها التخفيف عن كاهل المرأة كوجود دور لرعاية الأطفال وأسرة المرأة العاملة إضافة إلى العمل لساعات محدودة، ووجود الرواسب الثقافية القديمة لدى بعض فئات المجتمع ضد عمل المرأة في بعض الأنشطة والتي تتطلب فرص الترقى فيها للحصول على تدريب مستمر، والمستوى الاقتصادي كقص السكان ومحدودية مستوى الكفاءات والخبرات العلمية والتدريبية والتكنولوجية لمعظم دول مجلس التعاون الخليجي، والانخفاض في نسبة مساهمة المرأة الخليجية في قوة العمل بسبب أسبقية دخول الذكور لميدان العمل وذلك لتنفيذ مشاريع التنمية في تلك الدول، وتخلف بعض الهياكل الإنتاجية وعدم تنوعها بصورة كافية ونموها البطيء الأمر الذي جعل معدلات الالتحاق بتلك المجالات من الجنسين منخفض، وعلى المستوى الاجتماعي وأهمها الدور الإعلامي السلبي الذي يصور المرأة على أنها عاطفية وشديدة الحساسية ولا تصلح بالتالي للقيادة، وعدم وجود خدمات اختيار السلم الوظيفي في برامج التعليم التي تعد مهمة في توضيح الخيارات المختلفة للسلم الوظيفي وكيفية اختيارها.

وأجرى (السليطي، 2002) دراسة بعنوان "محددات تولي المرأة القطرية للمناصب الإدارية القيادية" هدفت إلى جانب استعراض دور المرأة القطرية في مسيرة التنمية تحديد أهم المشكلات والصعوبات التي تعترض طريق تولي المرأة القطرية لمناصب قيادية معتمدة الدراسة في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي، وقد حددت تلك الصعوبات بالمحددات الاجتماعية التي ترتبط أساساً بنظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة والدور المزدوج الذي تمارسه كموظفة وربة بيت، إضافة إلى محددات ذات علاقة بخروج المرأة القطرية للعمل المتمثلة في تأخر

مجتمع الدراسة من (91) عضو هيئة تدريس من الجامعات العراقية، وتم التطبيق على عينة اختيرت عشوائياً مكونة من (70) في كليات التربية الرياضية بالعراق. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود مجموعة من المدرسات اللواتي لم يتمكّن من تحمل المسؤولية كما يجب ما نتج عنه إهمالهن لبعض الضروريات مثل تطوير المستوى المعرفي، ومدى استيعاب القوانين، وعدم ثبات الشخصية مما يؤثر ذلك أيضاً في ثقتهن بأنفسهن واتخاذهن للقرارات، أو حتى التأثير في الآخرين مما يسبب عدم الراحة النفسية.

أما دراسة (العزام، والشهابي، 2003) فجاءت بعنوان "اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية العليا" هدفت إلى التعرف إلى اتجاهات عينة من النساء القياديات نحو المعوقات التي تحول دون وصول المرأة الأردنية إلى مناصب قيادية عليا في الأردن، وعلى اتجاهاتها نحو الحلول المقترحة لمعالجة تلك المعوقات، وكشفت النتائج المستقاة من عينة بلغت (94) قيادية عن وجود عدد من المعوقات التي تواجه المرأة الأردنية في تبوءها للمواقع القيادية العليا من أهمها: النظرة السلبية الرسمية لقيادة المرأة، والتمييز بين الجنسين في إشغال المواقع القيادية لصالح الرجل، ونظرة المجتمع السلبية نحو عمل المرأة، وظروف المرأة الذاتية وتحديات العمل، وعدم موضوعية أسس الترشيح للمناصب القيادية، حيث غالباً ما يتم اختيار الرجال لتلك المناصب، وعلى ضوء تلك النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات المهمة والتي من بينها ضرورة استناد الترشيح للمناصب القيادية العليا إلى قواعد موضوعية وإنشاء مركز تدريبي وطني يتولى مهام تهيئة القيادات النسائية في مختلف المجالات إضافة لتبني سياسة إعلامية مدروسة موجهة نحو تعزيز وعي المجتمع بأهمية دور المرأة في التنمية وتخصيص نسبة من المواقع القيادية (كوتا) للمرأة في القطاع العام على مستوى المناصب الوزارية ومستوى الأمناء العاميين والمديرين العاميين.

أما دراسة (الحلواني، 2002) فجاءت بعنوان "العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها" وكان التعرف على المعوقات العامة التي تواجه المرأة العاملة في مختلف القطاعات في المملكة العربية السعودية هدفاً رئيسياً لها إضافة إلى التعرف إلى الدور الذي يقوم به الرجل المسؤول في تلك القطاعات في خلق الإحساس بالمعاناة لدى المرأة كذلك التعرف إلى مدى ملاءمة الأنظمة الوظيفية المطبقة على المرأة العاملة مع ظروفها والتزاماتها العملية والأسرية، وقد أظهرت الدراسة التي أجريت على عينة من النساء العاملات بالإدارات الحكومية بمدينة مكة المكرمة وجدة أن هناك معوقات عامة

ما خلصت إليه الدراسة أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في لبنان تتمثل في الجانب الاجتماعي في صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية، وفي الجانب الاقتصادي تمثلت بعدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول، وكذلك بعض المشكلات المتعلقة بالتحرش الجنسي.

وأجرى الرواشدة وآخرون (Al-Rawashdeh, et.al., 2010) دراسة بعنوان "محددات أعراض الاكتئاب لدى المرأة الأردنية العاملة" هدفت إلى اختبار مدى التكيف النفسي والاجتماعي وتحديد أعراض الاكتئاب ومحدداته، وتكونت عينة الدراسة من (101) من النساء الأردنيات العاملات في مؤسسات للتعليم العالي، تم جمع البيانات عن أعراض الاكتئاب عند المرأة، ومسببات عدم التكيف ومستواها التعليمي، ووجود الأطفال، وتقاسم وظيفة مع الشريك (الزوج)، والحالة الصحية، وتم استخدام تحليل الانحدار اللوجستي لاختبار العوامل المحددة لأعراض الاكتئاب، وأظهرت النتائج أن 51.٪ من هؤلاء النساء يعانين من أمراض مزمنة، ويشكين من سوء المعاملة من الأزواج، وأنهن غير قادرات على التكيف، حيث يعد الضغط النفسي والاجتماعي في المنزل والعمل وعدم التكيف من أهم أسباب هذا الاكتئاب عند النساء العاملات.

وأجرى مالك وآخرون (Malik, et.al., 2010) دراسة بعنوان "التوازن بين العمل والأسرة من خلال الدعم التنظيمي لدى النساء العاملات في باكستان" هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين الدعم الاجتماعي والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي مع التوازن بين العمل والأسرة لدى النساء العاملات في باكستان، وتكونت عينة الدراسة (315) من النساء العاملات في مختلف القطاعات العامة والخاصة، وأظهرت النتائج أن معدل الاستجابة (47.6٪) من هؤلاء النساء يشكين من عدم قدرتهن على التكيف النفسي والاجتماعي وعدم قدرتهن على الموازنة بين الأسرة والعمل، إضافة إلى شكوتهن من قلة الدعم الاجتماعي وعلى هذا النحو، تؤكد الدراسة أن الدعم الاجتماعي يرتبط باعتدال الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي ويرتبط بقوة مع القدرة على التكيف النفسي والاجتماعي والقدرة على إيجاد نوع من التوازن بين العمل والأسرة.

وأجرى ثيلاكشي كوداغودا (Kodagoda, 2010) دراسة بعنوان "المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع المصرفي في سيريلانكا" هدفت إلى التعرف إلى المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع المصرفي في سيريلانكا من عدم القدرة على الموازنة بين العمل والمنزل ومواجهة الضغوط المتعلقة بالأسرة، وكيف يؤثر ذلك على قدرتها على التكيف النفسي والاجتماعي، وتكونت عينة الدراسة من (77) امرأة تم

خروجها للعمل وسوء توزيع اليد العاملة النسائية بحيث تركزت معظمها في مجالات التعليم والصحة، كذلك محددات متعلقة بالواقع التنظيمي داخل العمل مثل عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين، وضعف الاهتمام بتدريب المرأة القطرية وتنمية مهاراتها، وعدم توفر التسهيلات لمساعدة المرأة في التوفيق بين عملها ومسؤولياتها المنزلية، وأخيرا محددات متعلقة بالمرأة القطرية نفسها التي من أبرزها الارتفاع في معدل دوران الإناث في قوة العمل وتدخل الأهل في اختيار مجالات الدراسة والعمل وقد أشارت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي تحد من تلك المعوقات منها الاهتمام بتدريب وتأهيل المرأة القطرية وتعزيز دور المنظمات المعنية بشؤون المرأة كذلك توفير أجواء العمل المناسبة التي تلائم دور المرأة الأسري كتوفير دور الحضانة ورياض الأطفال.

أما دراسة (العضائية، 1998) فجاءت بعنوان "المشكلات التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني" هدفت إلى التعرف إلى بعض المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني، وقد أظهرت الدراسة المستقاة من عينة بلغت (381) موظفة من سبع وزارات أردنية وجود مشكلة تميز ضد المرأة الموظفة في ذلك القطاع تمثل في تجاوزها في الوظائف المهمة إضافة لعدم إشراكها في القرارات التي تخص عملها وعدم إتاحة الفرص لها للالتحاق في الدورات التدريبية أسوة بأقرانها الذكور، كما أظهرت تلك الدراسة عدم تفضيل الموظفين أن تكون رئيستهم أنثى كذلك أشارت الدراسة إلى مشكلة في غاية من الأهمية وهي مشكلة التحرش الجنسي والمعاكسات في بيئة العمل والتي أغفلتها كثير من الدراسات وأشارت كذلك إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية وعلاقة إيجابية لمتغيرات الدراسة المستقلة مجتمعة وهي العمر، المؤهل التعليمي، نوع الوظيفة، الحالة الاجتماعية، الخبرة للموظفات في متغير التحيز الوظيفي ومتغير التحرش الجنسي، وبناء على تلك النتائج أوصت الدراسة بالعمل على نشر الوعي بضرورة المساواة بين الذكور والإناث وعدم تجاوز الموظفات في تولي المناصب الهامة أو حرمانهن من فرص التدريب إضافة إلى الاهتمام بظاهرة التحرش الجنسي في أثناء العمل.

ب. الدراسات الأجنبية:

أجرت الجميلي وآخرون (Al-Jamali, et.al., 2010) دراسة بعنوان "المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في لبنان" هدفت هذه الدراسة الوقوف على المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في لبنان ومن أجل تحقيق ذلك، تم تطبيق استبانة على (62) عاملة لبنانية في الشركات الخاصة العاملة في مدينة بيروت. ومن أهم

بسبب نقص عام في الخبرات لعدم الحصول على التدريب، بالإضافة إلى تحرش من قبل زملائهن الرجال.

وأجرى اهلوت وآخرون (Ohlott, et. Al., 2008) دراسة بعنوان "الأسباب التي تحول دون وصول المرأة إلى المراكز القيادية العليا" والتي كانت تهدف إلى معرفة الأسباب التي تحول دون وصول المرأة إلى المراكز القيادية العليا وشملت عينة الدراسة (249) امرأة من العاملات في مختلف المستويات الإدارية في منظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية الأمريكية. وقد بينت هذه الدراسة أن أحد أسباب قلة ترقية النساء للمناصب الإدارية العليا في عدد من منظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية الأمريكية ضعف الفرص الوظيفية المتاحة لتطوير إمكانياتهن بالمقارنة مع الرجال، وكذلك بينت أن التحديات التي تمر بها النساء الناجمة عن العقبات التي يواجهنها في العمل تساعد على تطويرهن وظيفياً.

دراسة شورتريدج (Shortridge, 2007) بعنوان "المشكلات التي تواجه المرأة الأمريكية العاملة" هدفت إلى بحث واقع المرأة الأمريكية العاملة في إحدى الشركات الكبرى، وتكونت عينة الدراسة من (458) عاملة، وأشارت نتائجها إلى وجود معوقات سلوكية ووظيفية تقف عائقاً في طريق تقدم المرأة وظيفياً وإدارياً منها: عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين لصالح الرجل، ويُعد المرأة عن مراكز صنع القرار، إضافة إلى ساعات العمل التي لا تتناسب مع أعباء المرأة الأسرية فهي ربة بيت وزوجة، واقترحت الدراسة مجموعة من الإستراتيجيات لمواجهة تلك المعوقات أهمها: تفعيل مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء العاملين، تطبيق اللامركزية التي يمكن أن توفر فرصاً قيادية أكثر، توفير مرونة في ساعات العمل الرسمي وذلك لتمكين المرأة من التنسيق والتوفيق بين متطلبات عملها والتزاماتها الأسرية.

أما دراسة دراسة جيفريز ورائسفورد (Jeffries and Ransford, 2006) فجاءت بعنوان "فرص العمل المتساوية للمرأة" وهدفت إلى التعرف إلى فرص العمل المتساوية بين الرجل والمرأة، وتكونت عينة الدراسة من (289) امرأة يعملن في مختلف المستويات الإدارية في المؤسسات المالية في تايلاند، تبين من خلال هذه الدراسة أن المؤسسة قد تمارس تحيزاً ضد المرأة لاعتقاد المسؤولين فيها بأن النساء عاطفيات، ولا يتوفر لديهن القدرة الجسمية الكافية، وأنهن أقل حضوراً في المواقع الإشرافية، ويعزو سبب ذلك إلى عدم قيام معظم المؤسسات التي تعمل لديها النساء على توفير خدمات الرعاية للأطفال. أن قنوات الارتقاء في العمل، تعتمد على رفع ودعم الرجال المسيطرين على المراكز العليا وعلى مسؤولية القرار فيها، وأن

توزيع استبانات عليهن، وبعد إجراء الدراسة أظهرت النتائج أن المشكلات التي تواجه هؤلاء النساء من عدم القدرة على الموازنة بين العمل وضغوطاته والواجبات المنزلية، تؤثر سلباً في القدرة على التكيف النفسي والاجتماعي مما يؤدي إلى ظهور نوع من الإجهاد النفسي والجسدي.

أما دراسة دراسة ماير ولي (Meyer and Lee, 2010) فجاءت بعنوان "نساء يعملن في مجالات تعتبر -تقليدياً- حكراً على الرجال، تجارب من عشر شركات منافع عامة" حيث تعد هذه الدراسة عملية استكشاف لنتائج برامج صممت خصيصاً للتعرف إلى واقع المرأة التي تعمل في مجالات وأعمال تعد -تقليدياً- حكراً على الرجال، وذلك في عشر شركات منافع عامة، وركزت الدراسة على تجارب (164) امرأة يعملن في هذه الشركات، وكذلك مواقف نظرائهن من الرجال، وفي الوقت نفسه جرى التركيز على محاولات هذه الشركات للتغلب على التمييز في العمل، والقائمة على أساس الجنس. واستكشفت الدراسة كذلك تأثير طبيعة الأعمال الجديدة في النساء في علاقتهن بنظرائهن من الرجال، والوالدين، والأزواج، وأصدقائهن من الرجال، وأطفالهن. وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها أن معظم النساء أظهرن أداءً جيداً في عملهن الجديد. أما النساء اللواتي يتقلدن مناصب رفيعة، فقد واجهن صعوبات أكثر، وذلك بسبب نقص عام في الخبرات لعدم الحصول على التدريب، بالإضافة إلى تحرش من قبل زملائهن من الرجال.

وفي دراسة قام بها أوين وآخرون (Owen, et.al., 2009) بعنوان "العلاقة بين المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وسلوك المواطنة التنظيمية" أجريت على عينة تكونت من (329) من العاملات في المؤسسات التربوية في جنوب أفريقيا إذ تناولت الدراسة اثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في سلوك المواطنة التنظيمية. وقد توصلت الدراسة إلى إن هنالك أثراً للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في سلوك المواطنة التنظيمية، كما أظهرت النتائج أن العلاقة الأقوى كانت للبعد الاجتماعي.

وقام سيمون؛ وبورتر (Simon and Porter, 2008) بدراسة "أثر المشكلات التي تواجه المعلمات على التنمية المهنية" من خلال نتائج أسفرت عن أبحاث أجريت لمدة ثلاث سنوات من الدراسة الطويلة، حيث تبحث الدراسة عن أثر المشكلات التي تواجه المعلمات على التنمية المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (207) مدارس في (30) مدرسة في 10 مقاطعات في ولايات أمريكية، واستنتجت الدراسة أن التركيز على التنمية المهنية المحددة والممارسات التعليمية قد انخفضت بسبب المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، فقد واجهن صعوبات أكثر، وذلك

على هذه الأبعاد مضافاً لها أبعاد أخرى ضمن إطار الدراسة وحدودها، وكذلك هي المحاولة الأولى على مستوى محافظة الكرك.

عرض النتائج ومناقشتها

* إن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي:

من (1-2.49) منخفض ومن (2.5-3.49) متوسط أما من (3.50 فما فوق) مرتفع.

الإجابة عن السؤال الأول: ما المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك؟

النساء لسن كالرجال في وصولهن إلى أعلى مستويات العمل، وليس الانجاز والكفاءة في العمل هما العاملان الكافيان والمهيمنان اللذان يعزى إليهما وحدهما سببا للترقية. وأن المكاسب المتحققة من عملية الترقى في المستوى والمكانة لها علاقة بالعوامل المؤدية إلى تحقيق بعض الأفراد لعملية الترقى إلى مستويات عليا في السلم الوظيفي.

ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة:

من الواضح أن هذه الدراسة تلتقي مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بعض المتغيرات والأبعاد، ولكن ما يميزها بالإضافة إلى الاختلاف من حيث الهدف ومجتمع الدراسة والعيينة، احتواؤها

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة

تسلسل الفقرات	أبعاد المشكلات التي تواجه المرأة العاملة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
19-1	المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة	3.48	0.59	69.60%	3	متوسط
35-20	المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة	3.50	0.56	70.00%	2	مرتفع
42-36	المشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة	3.57	0.53	71.40%	1	مرتفع
42-1	المتوسط الكلي	3.52	0.55	70.40%	-	مرتفع

على مجهوداتهن في العمل. والتقت نتيجة هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة (الديوان، 2007) التي أشارت نتائجها إلى أن وجود مجموعة من المدرسات اللواتي لم يتمكن من تحمل المسؤولية كما يجب ما نتج عنه إهمالهن لبعض الضروريات مثل تطوير المستوى المعرفي، ومدى استيعاب القوانين، وعدم ثبات الشخصية مما يؤثر ذلك أيضاً في تقهّن بأنفسهن واتخاذهن للقرارات، أو حتى التأثير في الآخرين مما يسبب عدم الراحة النفسية. كما اتفقت مع دراسة (السليطي، 2002) وقد حددت تلك الصعوبات بالمحددات الاجتماعية التي ترتبط أساساً بنظرة المجتمع السلبية تجاه المرأة والدور المزدوج الذي تمارسه كموظفة وربة بيت، إضافة إلى محددات ذات علاقة بخروج المرأة القطرية للعمل والمتمثلة في تأخر خروجها للعمل وسوء توزيع اليد العاملة النسائية بحيث تركزت معظمها في مجالات التعليم والصحة، كذلك محددات متعلقة بالواقع التنظيمي داخل العمل مثل عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين، وضعف الاهتمام بتدريب المرأة القطرية وتنمية مهاراتها، وعدم توفر التسهيلات لمساعدة المرأة في التوفيق بين عملها ومسؤولياتها المنزلية، وأخيراً محددات متعلقة بالمرأة القطرية نفسها التي من أبرزها الارتفاع في معدل دوران الإناث في قوة العمل وتدخل الأهل في اختيار مجالات الدراسة والعمل.

يظهر من الجدول (3) أن المتوسط العام للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة بلغ (3.52)، وانحراف معياري (0.55) وبنسبة (70.40%) وهذا يعني أن تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات ذات مستوى مرتفع.

وبتحليل أبعاد المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، يتضح أن بُعد المشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.57)، وانحراف معياري (0.53)، وبنسبة (71.40%) يليه بُعد المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وانحراف معياري (0.56) وبنسبة (70%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة بمتوسط حسابي بلغ (3.48)، وانحراف معياري (0.59) وبنسبة (69.60%).

وقد يعود السبب في ذلك إلى أن بعض المهن لا يزال يُنظر إليها في مجتمعنا بشكل سلبي، كما ويعود ذلك لتعرض المرأة الموظفة لعدم المساواة في العمل ولضعف الدعم التنظيمي مما يزيد من المشكلات التنظيمية التي تواجهها في العمل. وأن العاملات يرغبن في الحصول على قدر من السلطات والمهام، ودعم وتأييد الإدارة، بحيث يشعرن معها أن الإدارة تثق بقدراتهن، ورغباتهن في الحصول على قدر من التشجيع والثناء والتقدير

الإجابة عن السؤال الثاني: ما المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك؟

هذا، وقد تم تحليل فقرات كل بعد من أبعاد المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، وعلى النحو الآتي:

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة

تسلسل الفقرات	أبعاد المشكلات التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
5-1	التأهيل والتدريب	3.56	0.58	71.20%	1	مرتفع
10-6	عدم المساواة في العمل	3.44	0.64	68.80%	4	متوسط
15-11	ضعف دعم الإدارة العليا	3.45	0.62	69.00%	3	متوسط
19-16	ظروف وصعوبات العمل	3.47	0.60	69.40%	2	متوسط
19-1	المتوسط الكلي	3.48	0.59	69.60%	-	متوسط

(2008) ودراسة (أهلوت، وآخرون، 2008) و(شورتريديج، 2007) و(جيفريز ورائسفورد، 2006).

وقد تم تحليل فقرات المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، وعلى النحو الآتي:

تشير البيانات الواردة في الجدول (5) إلى أن المتوسط الحسابي للمشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، بلغ (3.48)، وانحراف معياري (0.59) وبنسبة (69.60%) وهذا يعني أن تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات التنظيمية ذات مستوى متوسط.

وتحليل أبعاد المشكلات التنظيمية، يتضح أن بُعد التأهيل والتدريب احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.56)، وانحراف معياري (0.58)، وبنسبة (71.20%) يليه بُعد ظروف وصعوبات العمل بمتوسط حسابي بلغ (3.47)، وانحراف معياري (0.60)، وبنسبة (69.40%) وجاء في المرتبة الثالثة بُعد ضعف دعم الإدارة العليا بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، وانحراف معياري (0.62)، وبنسبة (69%) وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد عدم المساواة في العمل بمتوسط حسابي بلغ (3.44)، وانحراف معياري (0.64) وبنسبة (68.80%). وتفسر هذه النتيجة على أن ظروف وصعوبات العمل تُعد من أهم المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة وتلعب دوراً رئيساً في عدم توفير البيئة المناسبة للاستقرار الوظيفي، كما ويعود ذلك لتعرض المرأة الموظفة لعدم المساواة في العمل ولضعف الدعم التنظيمي مما يزيد من المشكلات التنظيمية التي تواجهها في العمل. ولعل هذا يعود إلى سيطرة الرجل على مواقع صنع القرار في تولي المرأة واعتقاد المسؤولين في الإدارة العليا أن المرأة أقل قدرة على أداء العمل من الرجل، وتدني نسبة مشاركة المرأة في البرامج التدريبية نتيجة للبعد المكاني لأماكن انعقاد الدورات والبعثات عن مناطق الإقامة من مشاركة المرأة في تلك الدورات ونقص في المهارات الإدارية لدى المرأة العاملة ومتطلبات العمل، والعمل الميداني الذي يشكل معوقاً أمام المرأة العاملة. واتفقت هذه النتائج مع أجزاء من نتائج دراسة كل من (الخضري، 2007) و(واير ولي، 2010) و(سيمون وبورتر،

يظهر من الجدول (4) أن المتوسط العام للمشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة بلغ (3.48)، وانحراف معياري (0.59) وبنسبة (69.60%) وهذا يعني أن تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات التنظيمية ذات مستوى متوسط.

وتشير البيانات الواردة في الجدول (5) إلى أن المتوسط الحسابي للمشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، بلغ (3.48)، وانحراف معياري (0.59) وبنسبة (69.60%) وهذا يعني أن تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات التنظيمية ذات مستوى متوسط.

المرأة العاملة في أثناء تأديتها لعملها، في جوٍّ من الألفة بعيداً عن رسميات جوِّ العمل، وخصوصاً من خلال تحسين ظروف العمل الليلي الأمر الذي يسهم كثيراً في التخفيف من حدة هذه المشكلات وإزالة بعض مصادرها.

في الحصول على قدر من التشجيع والثناء والتقدير على مجهوداتهن في العمل، وأن المرأة العاملة تواجه صعوبة العمل الليلي خصوصاً للعاملات في القطاع الصحي وأن متطلبات العمل تحتاج لساعات عمل متأخرة، لذا فإن تحسين ظروف العمل تُعد وسيلة للتخفيف من حدة المشكلات التي تتعرض لها

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
1.	قلة البرامج التدريبية للمرأة العاملة في مكان عملي.	3.67	0.98	73.40%	2	مرتفع
2.	معظم البرامج التدريبية التي تعدها وزارتي تُعقد في مركز الوزارة مما يعيق حضور الموظفين من خارج المركز.	3.82	0.91	76.40%	1	مرتفع
3.	الترشيح للبرامج التدريبية يقتصر على زملاء الذكور.	3.44	0.95	68.80%	12	متوسط
4.	الترشيح للدورات التدريبية في مكان عملي لا تبنى على أسس موضوعية.	3.43	1.03	68.60%	13	متوسط
5.	الدورات التدريبية لا تعكس احتياجات العمل للمرأة العاملة.	3.45	1.01	69.00%	11	متوسط
6.	لا تتم مساواتي في الترقية مع زملائي الذكور رغم كفايتي في العمل.	3.48	1.01	69.60%	9	متوسط
7.	لا تتم مساواتي في تقييم أدائي مع زملائي الذكور رغم كفايتي في العمل.	3.38	1.04	67.60%	15	متوسط
8.	يتم اختيار الرجل للمنصب رغم تساويه مع المرأة في الكفاءات والمؤهلات.	3.41	1.05	68.20%	14	متوسط
9.	لا أجد تشجيعاً معنوياً من المسؤول عن العمل عندما أبذل جهداً مميزاً.	3.57	0.97	71.40%	5	مرتفع
10.	صعوبة العمل مع زملائي الذكور.	3.35	1.06	67.00%	16	متوسط
11.	تحيز الإدارة العليا للموظفين الذكور.	3.51	0.99	70.20%	8	مرتفع
12.	يسيطر الموظفون (الرجال) في عملية صنع القرار.	3.58	0.96	71.60%	4	مرتفع
13.	المسؤولون في الإدارة العليا ينظرون للمرأة بأنها أقل قدرة من الرجل في أداء العمل.	3.54	0.98	70.80%	6	مرتفع
14.	المسؤولون في الإدارة العليا ينظرون للمرأة بأنها أقل التزاماً بالعمل من الرجل.	3.31	1.05	66.20%	18	متوسط
15.	يعتقد المسؤولون أن إنجاز العمل يتطلب شروطاً فسيولوجية لا تتوفر في المرأة.	3.33	1.03	66.60%	17	متوسط
16.	متطلبات العمل تحتاج لساعات عمل متأخرة.	3.47	1.01	69.40%	10	متوسط
17.	لا يثق المسؤول في عملي كامرأة.	3.54	0.99	70.80%	7	مرتفع
18.	الأعمال الموكولة لي ليس لها علاقة بتخصصي.	3.27	1.03	65.40%	19	متوسط
19.	توجد صعوبة بالعمل الليلي.	3.61	0.91	72.20%	3	مرتفع
19-1	المتوسط الكلي	3.48	0.59	69.60%	-	متوسط

النتيجة أن نقص الخدمات المساندة لعمل المرأة والظروف العائلية تلعب دوراً رئيساً في عدم توفير البيئة المناسبة للاستقرار الوظيفي، كما ويعود ذلك لتعرض المرأة الموظفة لنظرة المجتمع لعمل المرأة وللتحرش الجنسي مما يزيد من المشكلات الاجتماعية التي تواجهها في العمل.

ويتمثل هذا في التفكير السائد في المجتمع مقولة إن المرأة أقل تحكماً في انفعالاتها وعواطفها من الرجل وتدني مستوى التقبل الاجتماعي لدور المرأة القيادي في المستويات الإدارية العليا، وأن قصر الخدمات المساندة للمرأة وعدم توفر عوامل مساندة لعمل المرأة في المنزل كوجود الخادمتين وعدم توفر دور حضانة لأطفال النساء العاملات. وأن درجة الحرية الممنوحة للمرأة لا تساعدها على القيام بجميع التزاماتها الوظيفية كالسفر لمهام خارجية أو العمل خارج أوقات الدوام الرسمي هذا، وقد تم تحليل فقرات كل بعد من أبعاد المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، وعلى النحو الآتي:

الإجابة عن السؤال الثالث: ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك؟

يظهر من الجدول (6) أن المتوسط العام للمشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بلغ (3.50)، وانحراف معياري (0.56) وبنسبة (70%)، وهذا يعني أن تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات الاجتماعية ذات مستوى مرتفع.

وبتحليل أبعاد المشكلات الاجتماعية، يتضح أن بُعد نقص الخدمات المساندة للمرأة احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.60)، وانحراف معياري (0.55) وبنسبة (72%)، يليه بُعد الظروف العائلية بمتوسط حسابي بلغ (3.59)، وانحراف معياري (0.57)، وبنسبة (71.80%)، وجاء في المرتبة الثالثة بُعد نظرة المجتمع لعمل المرأة بمتوسط حسابي بلغ (3.47)، وانحراف معياري (0.63)، وبنسبة (69.40%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد التحرش الجنسي بمتوسط حسابي بلغ (3.32)، وانحراف معياري (0.74) وبنسبة (66.40%). وتفسر هذه

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة

تسلسل الفقرات	أبعاد المشكلات الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
20-23	نظرة المجتمع لعمل المرأة	3.47	0.63	69.40%	3	متوسط
24-26	نقص الخدمات المساندة للمرأة	3.60	0.55	72.00%	1	مرتفع
27-30	الظروف العائلية	3.59	0.57	71.80%	2	مرتفع
31-35	التحرش الجنسي	3.32	0.74	66.40%	4	متوسط
20-35	المتوسط الكلي	3.50	0.56	70.00%	-	مرتفع

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
20.	يعتقد الكثيرون من أفراد المجتمع الأردني أن المكان المناسب للمرأة هو البيت.	3.55	0.95	71.00%	7	مرتفع
21.	لا يتقبل معظم العاملين الرجال أن تكون المرأة في موقع قيادي.	3.52	0.99	70.40%	9	مرتفع
22.	يعكس التفكير السائد في المجتمع مقولة أن المرأة أقل تحكماً في انفعالاتها من الرجل.	3.47	1.02	69.40%	10	متوسط
23.	يعتقد زملائي الذكور أنهم أكثر تحكماً في انفعالاتهم في العمل.	3.32	1.06	66.40%	14	متوسط
24.	لا تتوفر دور حضانة لأطفال العاملات في مكان عملي.	3.59	0.96	71.80%	5	مرتفع
25.	إن رعاية الأطفال تؤثر سلباً على تطوري مهنيًا.	3.55	0.99	71.00%	8	مرتفع
26.	نادراً ما تتوفر عوامل مساندة لعمل المرأة في المنزل كوجود الخادمتين.	3.65	0.94	73.00%	2	مرتفع
27.	عدم التركيز في العمل بسبب اهتمامي بأطفالي.	3.61	0.98	72.20%	4	مرتفع
28.	التعبية للرجل تشكل عائقاً أمامي في اختياري لنوع الوظيفة.	3.37	1.03	67.40%	12	متوسط

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
29.	أُتأخر عن العمل بسبب الالتزامات العائلية.	3.74	0.96	%74.80	1	مرتفع
30.	لا أستطيع القيام بجميع الالتزامات الوظيفية كالسفر لمهامٍ خارجية.	3.65	0.99	%73.00	3	مرتفع
31.	يتم التحرش بي ومعاكستي من قبل زملائي في مكان العمل.	3.42	0.99	%68.40	11	متوسط
32.	يتم التحرش بي ومعاكستي من قبل بعض المراجعين في مكان العمل.	3.56	0.97	%71.20	6	مرتفع
33.	يؤدي العمل إلى مضايقاتٍ وتحرشاتٍ غير لائقة.	3.35	1.04	%67.00	13	متوسط
34.	أُتعرض للتطلع (النظر) بقصد سوء في مكان العمل.	3.06	1.06	%61.20	16	متوسط
35.	أشعر بالإيذاء النفسي في العمل بسبب التحرشات والمعاكسات.	3.21	1.05	%64.20	15	متوسط
35-20	المتوسط الكلي	3.50	0.56	%70.00	-	مرتفع

في المنزل كوجود الخادمتين وعدم توفر دور حضانة لأطفال النساء العاملات نظرا للوضع المادي المتدني. كما أن الظروف العائلية تُعد من المشكلات الاجتماعية التي تؤثر في المرأة العاملة في محافظة الكرك، وتمثل هذا في أن درجة الحرية الممنوحة للمرأة لا تساعد على القيام بجميع التزاماتها الوظيفية كالسفر لمهام خارجية أو العمل خارج أوقات الدوام الرسمي. كما تفسر هذه النتيجة أنّ التحرش من أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة حيث إنّ التحرش يتم من قبل المراجعين ويتمثل هذا بالمعاكسة والتحرشات والنظر. واتفقت هذه النتائج مع دراسة (العضايلة، 1998) التي أظهرت عدم تفضيل الموظفين أن تكون رئيستهم أنثى كذلك أشارت الدراسة إلى مشكلة في غايبه من الأهمية وهي مشكلة التحرش الجنسي والمعاكسات في بيئة العمل التي أغفلتها كثير من الدراسات. واتفقت أيضا في جزئيات مع كل من دراسة كل من المركز المصري لحقوق المرأة (2010) و(العزام وشهابي، 2003) ودراسة الحلواني (2002) و(نصار، 2002) و(السليطي، 2002) و(الجميل، 2010) وكل من (الرواشدة، 2010) و(مالك وآخرون، 2010).

الإجابة عن السؤال الرابع: ما المشكلات الشخصية التي

تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك؟

تشير البيانات الواردة في الجدول (7) إلى أنّ المتوسط الحسابي لفقرات المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الكلي (3.50) وانحراف معياري (0.56) ونسبة (70.69.40%)، وقد احتلت الفقرة (29) والتي تنص "أُتأخر عن العمل بسبب الالتزامات العائلية" المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.96) ونسبة (74.80%)، وهي تعكس درجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (34) والتي تنص "أُتعرض للتطلع (النظر) بقصد سوء في مكان العمل" وبمتوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (1.06) ونسبة (61.20%)، وهي تعكس موافقة متوسطة. وتفسر هذه النتيجة أن نظرة المجتمع لعمل المرأة تُعد مشكلة من المشكلات الاجتماعية التي تؤثر على المرأة الموظفة في محافظة الكرك، وتمثل هذا في التفكير السائد في المجتمع مقولة إن المرأة أقل تحكما في انفعالاتها وعواطفها من الرجل وتدني مستوى التقبل الاجتماعي لدور المرأة القيادي في المستويات الإدارية العليا، وأن الكثيرين يرون من أفراد المجتمع الأردني أنّ المكان المناسب للمرأة البيت، وأن قصر الخدمات المساندة للمرأة تُعد من المشكلات الاجتماعية التي تؤثر في عمل المرأة في محافظة الكرك، وتمثل هذا بعدم توفر عوامل مساندة لعمل المرأة

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة

تسلسل الفقرات	أبعاد المشكلات الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
38-36	عدم كفاية الدخل الشهري	3.62	0.57	%72.40	1	مرتفع
42-39	طبيعة الدور المزدوج للمرأة	3.51	0.60	%70.20	2	مرتفع
42-36	المتوسط الكلي	3.57	0.53	%71.40	-	مرتفع

وتفسر هذه النتيجة أن المشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة تتمثل في عدم كفاية الدخل الشهري وطبيعة الدور المزدوج للمرأة العاملة التي تلعب دوراً رئيساً في عدم توفير البيئة المناسبة للاستقرار الوظيفي، كما ويعود ذلك لتعرض المرأة الموظفة لصراع الدور وعملية تربية الأبناء وصعوبة التوفيق بين البيت والعمل مما يزيد من مشكلاتها الشخصية. هذا، وقد تم تحليل فقرات كل بعد من أبعاد المشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، وعلى النحو الآتي:

يظهر من الجدول (8) أن المتوسط العام للمشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة بلغ (3.57)، وهذا يعني أن تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات الشخصية ذات مستوى مرتفع.

ويتحليل أبعاد المشكلات الشخصية، يتضح أن بعد عدم كفاية الدخل الشهري احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.62)، وانحراف معياري (0.57) ونسبة (72.40%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد طبيعة الدور المزدوج للمرأة بمتوسط حسابي بلغ (3.51)، وانحراف معياري (0.60) ونسبة (70.20%).

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
38.	عدم العدالة في منح علاوة بدل العمل الإضافي.	3.67	0.92	73.40%	1	مرتفع
42.	صعوبة تأدية الواجبات الاجتماعية بسبب الخروج للعمل.	3.65	0.95	73.00%	2	مرتفع
36.	الراتب الشهري الذي أتقاضاه أقل من الجهد الذي أبذله.	3.63	0.94	72.60%	3	مرتفع
37.	عدم كفاية العلاوة السنوية التي تقدمها الوزارة.	3.56	0.99	71.20%	4	مرتفع
40.	التعب والإرهاق نتيجة الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال.	3.54	0.99	70.80%	5	مرتفع
39.	أجد صعوبة في التوفيق بين عملي في الوظيفة وعملي بالبيت.	3.46	1.01	69.20%	6	متوسط
41.	الضيق من عدم مشاركة الزوج بالأعمال المنزلية.	3.37	1.03	67.40%	7	متوسط
42-36	المتوسط الكلي	3.57	0.53	71.40%	-	مرتفع

للعاملات، وكل ما من شأنه تقوية روحهن المعنوية وتنمية آمالهن الإنسانية، كالشعور بالاعتزاز بالعمل، والشعور بالرضا نتيجة القيام بالعمل على الوجه المطلوب، وتقدير الآخرين لهن، والتمتع بالمركز الأدبي المصاحب للعمل، ووجود فرص الترقية، والشعور بالولاء نحو المنظمة. كما تفسر هذه النتيجة إن ضيق وقت المرأة العاملة في بيتها بسبب بقائها فترة طويلة من الوقت في العمل وعودتها منه متعبة ومرهقة تسبب لها الكثير من المشكلات الأسرية، وأن عمل الأم يؤدي إلى تغير في نظام الأسرة لأن المرأة العاملة تجبر أسرتها على السير على نظام دقيق صارم وذلك حتى تؤكد لنفسها أنها تستطيع التوفيق بين عملها وأسرته لأنه ناتج عن ضيق وقت المرأة العاملة حيث إن قيامها بدورين اجتماعيين جعل وظيفتها مزدوجة مما جعلها لا تستطيع أن تفي باحتياجات أسرتها. واتفقت النتائج مع دراسة (ثيلاكشي كوداغودا، 2010).

تشير البيانات الواردة في الجدول (9) إلى أن المتوسط الحسابي لتصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات الشخصية، جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الكلي (3.57) وانحراف معياري (0.53) ونسبة (71.40%)، وقد احتلت الفقرة (38) التي تنص على "عدم العدالة في منح علاوة بدل العمل الإضافي" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.92) ونسبة (7.40%)، وهي تعكس درجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (41) التي تنص على "الضيق من عدم مشاركة الزوج بالأعمال المنزلية" بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.03) ونسبة (67.40%)، وهي تعكس موافقة متوسطة. وهذا يعني أن كفاية الدخل الشهري تسهم في تحقيق الحاجات العاطفية والنفسية والإنسانية للعاملات، وتجسد ذلك في حسن المعاملة وإزالة أسباب التذمر، وتقديم الخدمات الترفيهية

المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تبعاً لمتغير الخبرة، إذ يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك حيث وجدت أن ($F=4.971$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.002$) وهي أقل من (0.05) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (11) أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي سنوات الخبرة (18 سنة فأكثر) وفئة الخبرة (5 سنوات فأقل) ولصالح ذوي سنوات الخبرة (18 سنة فأكثر). وما يفسر تلك النتيجة أن خبرات العاملات الطويلة تولد لديهن معارف وسياسات وأهداف المنظمة التي يعملن بها ويصبحن أكثر دراية بحثبات العمل مما يسهم في مواجهة المشكلات في العمل مما ويسهم في تطابق أهدافهن وقيمهن مع أهداف وقيم المنظمة فتربط مشاعرهن وإحساسهن بالعمل خلال مدتهن الطويلة.

الإجابة عن السؤال الخامس: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (المؤهل التعليمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية).

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (المؤهل التعليمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) وتطبيق اختبار شيفه (Scheffe Test) لاستخراج المقارنات البعدية في حالة وجود الفروق:

أولاً: الفروقات في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تبعاً لمتغير الخبرة:

أشارت النتائج التي يعرضها الجدول (10) للفروقات في

الجدول (10)

تحليل التباين الأحادي للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة، الحالة الاجتماعية)

المتغير الشخصي	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الخبرة	بين المجموعات داخل المجموعات	(3, 439)	5.140 151.326	1.713 0.345	*4.971	0.002
المؤهل التعليمي	بين المجموعات داخل المجموعات	(3, 439)	10.891 145.576	3.630 0.332	*10.948	0.000
العمر	بين المجموعات داخل المجموعات	(3, 439)	7.866 148.601	2.622 0.338	*7.745	0.000
الحالة الاجتماعية	بين المجموعات داخل المجموعات	(3, 439)	1.684 154.783	0.561 0.353	**1.592	0.191

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

** غير دالة إحصائياً على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول (11)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك حسب متغير الخبرة

فئات الخبرة	المتوسط الحسابي	5 سنوات فأقل	6-11 سنة	12-17 سنة	18 سنة فأكثر
5 سنوات فأقل	3.39	-	-	-	*0.26
6-11 سنة	3.48	-	-	-	-
12-17 سنة	3.53	-	-	-	-
18 سنة فأكثر	3.65	-	-	-	-

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

الكرك حيث وجدت أن ($F=7.745$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.000$) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهي أقل من (0.05) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (13) أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي الأعمار (أكثر من 48 سنة) والفئة العمرية (25 سنة فأقل) ولصالح ذوي الأعمار (25 سنة فأقل)، وأن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الأعمار (25 سنة فأقل) والفئة العمرية (37-47 سنة) ولصالح ذوي الأعمار (37-47 سنة).

وما يفسر تلك النتيجة أنه كلما زاد عمر المرأة العاملة كانت أكثر قدرة على مواجهة المشكلات ذلك لأن كبار السن أكثر تجربة ودراية من غيرهن من صغار السن وأكثر قدرة على اتخاذ القرار مما يساعد على خلق الإبداع في العمل والتميز في الأداء كما يخفف من آثار دوران العمل.

رابعاً: الفروقات في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول (10) إلى أنه عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية) وذلك بسبب انخفاض قيم (f) المحسوبة عن قيمتها الجدولية، وبلغت قيمة (f) المحسوبة (1.592) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.191$)، وهذه النتيجة غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ثانياً: الفروقات في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تبعاً لمتغير المؤهل التعليمي:

أشارت النتائج التي يعرضها الجدول (10) للفروقات في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تبعاً لمتغير المؤهل التعليمي، حيث يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل التعليمي في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك حيث وجدت أن ($F=10.948$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.000$) وهي أقل من (0.05) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (12) أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي المؤهل التعليمي (بكالوريوس) والمؤهل (الثانوية العامة فما دون) ولصالح ذوي المؤهل التعليمي (بكالوريوس). وتفسر تلك النتائج أنه كلما زاد مؤهل الفرد العلمي كلما زادت قدرات العاملات على تقييم العناصر الايجابية في العمل لمواجهة المشكلات ويرتقي مركزهن الوظيفي ويصبحن على درجة عالية من المسؤولية والإخلاص وحسن سير العمل.

ثالثاً: الفروقات في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تبعاً لمتغير العمر:

أشارت النتائج التي يعرضها الجدول (10) للفروقات في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تبعاً لمتغير العمر، حيث يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير العمر في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة

الجدول (12)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك حسب متغير المؤهل التعليمي

دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط	ثانوية عامة فما دون	المتوسط الحسابي	فئات المؤهل التعليمي
-	*0.16	-	-	3.45	ثانوية عامة فما دون
-	-	-	-	3.48	دبلوم متوسط
-	-	-	-	3.61	بكالوريوس
-	-	-	-	3.52	دراسات عليا

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول (13)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تبعاً لمتغير العمر

فئات العمر	المتوسط الحسابي	25 سنة فأقل	26-36 سنة	37-47 سنة	أكثر من 48 سنة
25 سنة فأقل	3.65	-	-	-	-
26-36 سنة	3.53	-	-	-	-
37-47 سنة	3.45	*0.20	-	-	-
أكثر من 48 سنة	3.42	*0.23	-	-	-

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

خلاصة النتائج:

مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

خلصت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير العمر في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك حيث وجدت أن ($F=7.745$) ومستوى الدلالة ($\alpha = 0.000$) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهي أقل من (0.05) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية) وذلك بسبب انخفاض قيم (f) المحسوبة عن قيمتها الجدولية، وبلغت قيمة (f) المحسوبة (1.592) ومستوى الدلالة ($\alpha = 0.191$)، وهذه النتيجة غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

التوصيات

- على ضوء ما تقدم من مناقشة ونتائج توصي الدراسة بما يأتي:
1. أن تعمل الوزارات الأردنية في المملكة الأردنية الهاشمية على إيجاد بيئة تنظيمية تخفف من حدة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة لتحسين مستوى الالتزام التنظيمي بأكثر من الحالة المتوسطة التي هي عليها الآن عند العاملات، وذلك من خلال زيادة الوعي عندهن، وزيادة مشاركتهن في اتخاذ القرارات، وعقد الدورات التدريبية والتثقيفية التي تدفعهن نحو انتماء وأداء أفضل.
 2. ضرورة اهتمام الوزارات الأردنية بالناحية النفسية والصحية للنساء العاملات، وتوفير أماكن عمل مريحة وصحية، وأجواء عمل مناسبة.
 3. الاهتمام بالتدريب الدوري للمرأة العاملة وتوفير الفرص التدريبية المناسبة مع التركيز على التدريب داخل المحافظة لكونه أكثر مناسبة لظروف المرأة العائلية

- تبين أن بُعد المشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.57)، وانحراف معياري (0.53)، ونسبة (71.40%) يليه بُعد المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وانحراف معياري (0.56) ونسبة (70%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة بمتوسط حسابي بلغ (3.48)، وانحراف معياري (0.59) ونسبة (69.60%).
- أشار المتوسط العام للمشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة بلغ (3.48)، وانحراف معياري (0.59) ونسبة (69.60%) وهذا يعني أن تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات التنظيمية ذات مستوى متوسط.
- أشار المتوسط العام للمشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بلغ (3.50)، وانحراف معياري (0.56) ونسبة (70%)، وهذا يعني أن تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات الاجتماعية ذات مستوى مرتفع.
- أشار المتوسط العام للمشكلات الشخصية التي تواجه المرأة العاملة بلغ (3.57)، وهذا يعني أن تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات الشخصية ذات مستوى مرتفع.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك حيث وجدت أن ($F=4.971$) ومستوى الدلالة ($\alpha = 0.002$) وهي أقل من (0.05) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل التعليمي في المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك حيث وجدت أن ($F=10.948$) ومستوى الدلالة ($\alpha = 0.000$) وهي أقل من (0.05) وهذه النتيجة معنوية عند

والاجتماعية. وتتعلق بمشكلات أخرى لم تتطرق لها الدراسة، وعلاقتها بمواضيع إدارية أخرى كبناء الفريق والسلوك الإبداع والتمكين الإداري مثلاً. 5. أجراء دراسات تُعنى بثقافة المجتمع المحلي.

4. إجراء المزيد من الدراسات لتغطية الجوانب التي لم تتطرق لها الدراسة. والعمل على إجراء دراسة شاملة للقطاع الحكومي في عموم المملكة وضرورة إجراء دراسات مستقبلية

المصادر والمراجع

الغانم، كلثم علي (2000) المرأة والتنمية في المجتمع القطري، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، المجلد(109)، العدد(95)، ص 82-114.

الغصون، منيرة صالح، (2005) الضغوط التي تواجهها المرأة العاملة: محاضرة عامة أقيمت في مركز الأمير سلمان الاجتماعي في نشاط قامت به جمعية الوفاء الخيرية النسائية في الرياض، عكاظ، الجمعة 26، السنة 43، ع12655، ص 39 - 73.

المركز المصري لحقوق المرأة، (2010) التحرش الجنسي للمرأة العاملة في الجمهورية العربية المصرية، متوفر عبر: <http://rawy.maktoobblog.com>

ملحم، سامي محمد (1993م) مشكلات التوافق لدى المرأة العاملة في كل من الأردن والمملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة، المجلة العربية للتربية، المجلد(13)، العدد(2)، ص 82-109. مهدي، ندى. (2007) تجربة منظمة المرأة العربية في قضايا النوع الاجتماعي. مركز الدراسات أمان، الأردن.

نصار، هبة، (2002) "دور المرأة في المناصب الإدارية في بعض أقطار المجتمع العربي ودور الدول والحكومات في تفعيله"، ندوة دور المرأة في الإدارة في منطقة الخليج العربي، الدوحة-قطر، 12-14 أكتوبر.

Abueita Siham D. (2009) Difficulties Facing Jordanian Working Women's, Journal of International Women's Studies Vol.(7), No.(2), pp: 170-181.

Acharya, Bennett, (1983) Women and the subsistence sector: Economic participation and Household decision making in Nepal. World Bank, Working paper, Number 526. Washington.

Ali, A.M. (1982) Field Administration and Rural Development in Bangladesh, Centre for Social Studies, Dhaka.

Al-Jamali Dima, Yusuf Sidani, Assem Safieddine, (2010) "Constraints facing working women in Lebanon: an insider view", Women In Management Review Vol.(20), No.(8), pp.581 - 594.

Al-Lamky, Aysha, (2004) Gender Challenges: Perceptions of Working Women in Omani Organizations, Dutch Women Circle (ANVK) The Hague, 5th - 6th March. Available at: www.anvk.org/events/

الباز، شهيدة. (2002) المرأة وصناعة القرار رؤية بحثية لتمكين المرأة، الندوة الإقليمية حول النوع الاجتماعي والتنمية، تونس. حسن، محمد (2001)، المرأة العربية العاملة التحديات والحلول، مجلة التربية. اللجنة الوطنية للمجلد(76)، العدد(1)، قطر-. القطرية للتربية والثقافة والعلوم، ص66-89.

الحلواني، إبتسام، (2002) "العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها"، المجلة العربية للإدارة، المجلد (22)، العدد (2)، ص 61-113.

الخضري، أسماء(2009) "دور التأهيل والتدريب في تمكين المرأة البحرينية العاملة، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة التحديات التي تواجه المرأة البحرينية العاملة 7-9 نيسان 2009.

دائرة الإحصاءات العامة، (2010) الكتاب الإحصائي السنوي، متوفر عبر: http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/index.htm

الديوان، لمياء، (2007) العقبات التي تواجه المرأة العاملة في الجامعات العراقية في تولي مهام إدارية، مجلة جامعة البصرة، المجلد(2) العدد (36) ص 154-176.

السليطي، خالد (2002) "محددات تولي المرأة القطرية للمناصب الإدارية القيادية"، ندوة دور المرأة في الإدارة في منطقة الخليج العربي، الدوحة، قطر، 12-14 أكتوبر.

شتوي، ربي(2002) الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي، رسالة ماجستير غير منشورة: الجامعة الأردنية. الأردن.

عبد الهادي، أحمد إبراهيم (2009) السلوك التنظيمي: دراسة في التحليل السلوكي للرجل والمرأة في العمل والإدارة، بنها: مكتبة الجامعة.

العزام، عبد المجيد؛ والشهابي، إنعام، (2003) اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية العليا، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، العلوم الإنسانية، المجلد (6)، العدد(2)، ص: 73-96.

العضايلة، علي، (1998) "المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني: دراسة ميدانية"، أبحاث البرموك، المجلد (14)، العدد (4)، ص 123-140.

العوضي، بدرية، (2002)، "العقبات القانونية والاجتماعية المقيدة للمرأة الخليجية في تولي الوظائف القيادية"، ندوة دور المرأة في الإدارة في منطقة الخليج العربي، الدوحة- قطر، 12-14 أكتوبر.

- Saddam. (2010) Balancing work and family through social support among working women in Pakistan, *African Journal of Business Management*, 4(13) 2864-2870.
- Manfred Bornemann, Martin Sammer (2003) Assessment Methodology to prioritize knowledge Management Related Activities to Support Organizational Excellence, *Measuring Business Excellence*, Volume: (7) Issue: (2) Pp: 21 – 28.
- Mavin, S. (2001), "Women's Career in Theory and Practice: Time for Change?" *Women in Management Review*, Vol. 16, No.5, pp.183-192.
- Meyer, Herbert H. and Lee, Mary Dean. (2010) Women in traditionally male jobs: the experiences of ten public utility companies. r&monograph 65 *Administration Quarterly*, Vol.(18), No.(7), pp:17 -26.
- Ohlott, P. J., Ruderman, M.N. and McCauley, C.D. (2008) Gender differences in manager, s development job experiences, *academy of management journal*, 37 (1): 46-67.
- Owen, G, Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (2009) The relationship between the problems faced by working women and organizational citizenship behavior, *Journal of Applied Psychology*, 81, 219-227.
- Shore, Lynn, M. and Wayne Sandy, J. (1993) Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 5, PP. 774-780.
- Shortridge, K. (2007) Men and Women of the Corporation *psychological abstracts*, Vol. 73, No. 10, pp: 218-229.
- Simon, S, Porter, D (2008) The impact of the problems faced by teachers at professional development, *Professional Psychology: Research and Practice*, 27, 5-13.
- Wayne Sandy, J(1993) The Effect of Leader Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Behavior, *Human Relations*, Vol. (46), No.(12), PP. 1431-1440.
- Wilson, P. A. (2000) "Women Civil Servants and Transformational Leadership in Bangladesh", *Equal Opportunities International*, Vol.19, No.5, pp. 23-31.
- Wood, L., (2003) "Correlating Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Public School Speech-Language Pathologists" Paper presented at the Annual Meeting of TheGenderEmpowermentDeficit.doc.
- Al-Rawashdeh A. H. Al-Modallal, J. Abuidhail, A. Sowan,, (2010) Determinants of depressive symptoms in Jordanian working women, of *Journal Psychiatric and Mental Health Nursing*, 17, (7), 569–576.
- Alvesson, M. (1998), "Gender Relations and Identity at Work: A Case Study of Masculinities and Feminities in the Advertising Industry," *Human Relations*, Vol.51, No. 8, pp.969-1005.
- Batliwala, Srilatha (1994) The meaning of Women's Empowerment: New Concepts from Action.Pp. 127-138 in *Population Policies Reconsidered: Health, Empowerment and Rights*. G. Sen, A. Germain, and L.C. Chen, eds. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. & Relyea, C. (2006) Perceived organizational support and perceived external prestige (PEP): predicting organizational attachment for university faculty, staff and administrators. *The Journal of Social Psychology*, vol. (146), no(3), pp.327-347.
- Glenn, H. and Walters, J. (1986) "Feminine Stress in the Twentieth Century", *Journal of Home Economics*, Vol.58, pp. 703-707.
- Illias, Q.S.M. (1997), "Women's Participation in Employment: Its History and Determinants", *Empowerment*, Vol. 4, pp.31-52.
- Jeffries, Vincent and Ransford, H. Edward. (2006) equal career opportunities for women, *academy of management journal*, 37 (1) pp: 46-67.
- Jejeebhoy, Shireen J. and Zeba A. Sathar. (2001) —Women's Autonomy in India and Pakistan: The Influence of Religion and Region. *Population and Development Review* 27(4):687—712.
- Kodagoda, Thilakshi. (2010) Work? Family stress of women managers: experienc from banking sector in Sri Lanka. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 9, 201 – 211.
- Koshal, M. Gupta, A. K. and Koshal, R. (1998), "Women in Management: A Malaysian Perspective", *Women in Management Review*, Vol. 13 · No 1 pp. 11–18.
- Kumar, M.P. (2003) No End to Harassment, May 18, by arrangement with Women Feature Service, article published in www.boloji.com.
- Malik, Muhammad Imran; Saif, Iqbal, Muhammad; Fernando Gomez, Solomon; Khan, Noor; and Hussain,

Zaman, H. (1996) Women and Work in a Bangladesh Village, Narigrantha Prabartana, Dhaka.

the American Sociological Association, Atlanta Hilton Hotel, Atlanta.

Problems Facing Working Women in the Karak Governance in the Hashemite Kingdom of Jordan

*Amal Yasin Al Majali**

ABSTRACT

The study aimed at recognizing the problems facing working women in the Karak Governance adopted descriptive approach was simple stratified sample represents 25% of the workers in Karak governorate choice To achieve the aim of the study self administrated questionnaire was used to collect the data. It was developed and distributed to a sample of a (566) Questionnaire were distributed in, (443) out of them were found fit for statistical analysis. The Statistical Package for Social Science (SPSS.16) was used to a analyze the data of the questionnaire. The most important findings of this study were the following:

The most important findings of this study were the following:

1. There is problems facing working women in in the Karak governance at high degree.
2. That the perceptions of workers in Karak governance of organizational problems of the medium level.
3. That the perceptions of workers in Karak governance social problems and personal problems with a high level
4. There are significant problems faced by working women in Karak governance differences, depending on the personal and functional variables (age, educational qualification, experience,).
5. No statistically significant to the problems facing working women in Karak governance due to the variable differences (Social Situation).

The study recommends that the Ministries of Jordan of Health to give greater importance to the problems facing working women and increasing their participation in decision-making, and the holding of training and educational courses, which lead them towards to alleviate these problems.

Keywords: Problems, Working Women, Karak Governance.

* Karak University College, Balqa Applied University, Jordan. Received on 23/3/2015 and Accepted for Publication on 9/2/2016.