

- مشكلات المرأة العاملة -

دراسة ميدانية اجتماعية لعمل السجاد اليدوي في محافظة بابل

م.م. حمزة جواد خضير
جامعة بابل / كلية الآداب

المقدمة:

يعد عمل المرأة من الموضوعات التي شغلت الكثير من الباحثين والمتخصصين بالعلوم الإنسانية ، بوصفها تمثل الأخت والزوجة والأم فأنها جزء لا يتجزأ من المجتمع تؤثر وتتأثر في نفس الوقت ، ودخول المرأة في مجال الصناعة كعنصر بشري يلعب دور مهم في عصب الحياة ، لكن ذلك أثر في حياتها سواء في بيئتها الأسرية أم بيئة العمل . وهذا بدوره ولد نشوء مشاكل عدة ومن أهمها مشكلات اجتماعية واقتصادية وصحية ونفسية وإدارية ومهنية نتيجة لعدم التوفيق بين دورها ووظيفتها داخل المنزل ، ودورها ووظيفتها داخل المصنع ، حيث أصبح التأثير متبادل بين البيئة الأسرية وبيئة العمل .

وقد تضمن البحث جانبين الجانب النظري وقد شمل فصلين : الفصل الأول الإطار النظري للبحث والمتمثل بمشكلة وأهمية وهدف البحث ، والمصطلحات ومفاهيم البحث وتضمنت (المشكلة – والمشكلة الاجتماعية – والعمل – والمعمل – والمرأة العاملة) ، والفصل الثاني تضمن أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة (المشكلات الاجتماعية ، والمشكلات الصحية والنفسية ، والمشكلات الاقتصادية ، والمشكلات الإدارية والمهنية ، والمشكلات الفيزيكية للمعمل) .

أما الجانب الميداني فقد تضمن: الفصل الرابع : والمتمثل بإجراءات البحث الميدانية (مجالات ومنهجية ومجتمع وفرضيات البحث ، فضلاً عن أدوات جمع البيانات ، وطرائق الإحصائية المستخدمة بالبحث . والفصل الخامس تضمن البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة وتقسمت إلى محاور عدة: المحور الاجتماعي، والمحور الصحي والنفسي، والمحور الاقتصادي، والمحور الإداري والمهني، والمحور الفيزيقي للمعمل (وتضمن البحث النتائج والتوصيات .

(الجانب النظري)

الفصل الأول : الإطار النظري للبحث :

أولاً : مشكلة البحث :

كانت المرأة وما زالت تعاني من عدم المساواة بينها وبين الرجل المتأتية أصلاً من نظرة المجتمع لعمل المرأة ، وبعد تعقد الحياة الاجتماعية وزيادة الحاجات والأعباء الاقتصادية المتزايدة على كاهل الأسرة في المجتمعات كافة ومن ضمنها المجتمع العراقي ، اضطرت المرأة إلى خوض غمار الحياة العملية وكسب العيش . ونظراً لحاجات المؤسسات الصناعية للأيدي العاملة النسوية دخلت المرأة كجهد بشري جنباً إلى جنب مع الرجل ، وهذا الأمر أدى إلى أحداث مشكلات عديدة لعدم التوفيق بين الأعباء والمسؤوليات المنزلية ((كالأعمال المنزلية والارتباطات الأسرية: كالعلاقة مع أفراد الأسرة، والعلاقة مع الزوج ، فضلاً عن العلاقة مع الأقارب والأصدقاء ، وتربية الأطفال)) ومسؤوليات المؤسسة التي تعمل فيها هذا من جهة ، ومن جهة أخرى هناك أنواع من المشكلات نتجت من بيئة العمل كالعلاقات مع الإدارة والمسؤول المباشر وساعات العمل والعرض للإصابة داخل المعمل الجهد البدني والنفسي الذي تبذله داخل المعمل ، مما يؤثر سلباً على بيئتها الأسرية وأحداث المشكلات.

ثانياً: أهمية البحث:

تتمثل الأهمية من هذا البحث من حيث تناوله للمشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية سواء داخل بيئة الأسرية أم بيئة العمل ، وكون البحث يتعامل مع دور المرأة الذي تشغله داخل المجتمع باعتبارها نصف المجتمع فهي الأم والأخت والزوجة والعاملة ، فهي تساعد بصورة مباشرة أو غير مباشرة في دخل الأسرة . لذا من الضروري دراسة المرأة من خلال التطورات الحاصلة في المجتمع ، ولمعرفة الدوافع الداخلية والخارجية للمرأة من أجل الحصول على المكانة اللائقة بها ، فتسليط الضوء على ما يؤثر في أحداث مشكلات لها شي مهم ، لاسيما وهي تعاني من ضغوطات اجتماعية ونفسية واقتصادية ودينية وإدارية تؤثر على دورها داخل بيئتها الأسرية وبيئة العمل . وبالتالي تتجلى أهمية البحث الحالي في نقطتين :

١ . أهمية علمية ربما تتمحور في إثراء المكتبة العراقية ببيانات ذات علاقة بالمرأة العاملة وما يحيطها من

مشكلات تكون عائق أمامها في تأدية واجباتها المنزلية أو المهنية .
٢. كما تبرز أهمية تطبيقية للبحث من النتائج والتوصيات التي يسفر عنها ، والتي يؤمل أن تستفيد منها المؤسسة الصناعية للنهوض بالواقع الإنتاجي والحيلولة دون أحداث المشكلات .

ثالثاً: هدف البحث :

١. معرفة الخصائص المميزة للمرأة العاملة داخل المؤسسة الصناعية .
٢. الوقوف على أنواع المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة سواء " داخل المنزل أم المصنع .
٣. معرفة مدى تأثير المشكلات الأسرية في عمل المرأة العاملة داخل المصنع .
٤. معرفة مدى تأثير المشكلات داخل المصنع في حياة المرأة داخل المنزل .
٥. وضع مجموعة من الحلول اللازمة للحد من المشكلات التي تعانيها المرأة العاملة .

رابعاً: مصطلحات ومفاهيم البحث :

١. المشكلة problem: تعرف بأنها الخروج عما هو موجود في الوضعية السوية السائدة أو المألوفة للتنظيم الاجتماعي . (١) وتعرف أيضاً " بأنها نمط من السلوك يشكل تهديداً " للجماعات أو المؤسسات التي يتكون منها المجتمع . (٢)
ويمكن تعريف المشكلة إجرائياً " بأنها عقبة أو مجموعة عقبات تعترض الأفراد تحول دون أدائه لوظائفهم الاجتماعية والأساسية .

٢. المشكلة الاجتماعية social problem: هي ظاهرة اجتماعية معينة تحدد بعض الظروف الخاصة للحياة البشرية وبعض أنماط السلوك . (٣) وتعرف أيضاً " بأنها هموم مزمنة واهتمامات متجددة ملازمة للمجتمعات في استقرارها وتطورها . (٤)
وعرفت أيضاً " بأنها ظاهرة اجتماعية تواجه المجتمع أفراد وجماعات ، وهي ظاهرة خطيرة تهدد توازن البناء الاجتماعي وسلامته فهي تواجه الفرد كمشكلة ذاتية علياً أن يكون واعياً " ودارياً " أسبابها لغرض الوصول الى طرق معالجتها والسيطرة عليها ، وهي تواجه الجماعة حين قيامهم بأدوارهم الاجتماعية . (٥) كذلك هي عبارة عن ظرف يؤثر في عدد كبير من الناس وبطريقة غير مرغوب فيها وأنه يمكن القيام بعمل ما لمعالجة الفعل الاجتماعي . (٦)

٣- العمل : Work

يشتمل المعنى اللغوي لكلمة العمل على عدة معاني منها الصنعة أو الحرفة أو المهنة . (٧) وعرف أيضاً " بأنه سلوك واقع في علاقة اجتماعية والموجهة إلى المحافظة على عنصر أو أكثر من العناصر المكونة لمنظومة اجتماعية . (٨)

- (١) د. سالم الساري ، مشكلات اجتماعية راهنة ، مطبعة الأهالي ، دمشق ، ٢٠٠١ ، ص ١٣ .
 - (٢) د. حسام الألوسي ، مبادئ الفلسفة وعلم الاجتماع ، مطبعة عمران ن بغداد ن ٢٠٠٦ ، ص ٢٤١ .
 - (٣) د. عبد الجليل الطاهر ، المشكلات الاجتماعية في حضارة متبدلة ، ط ١ ، مطبعة دار المعرفة ، بغداد ص ٦٦ .
 - (٤) د. علياء شكري ، المشكلات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، ١٩٩٣ ، ص ٦٦ .
 - (٥) أسو إبراهيم عبد الله ، المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية الآداب ، ١٩٨٢ ، ص
 - (٦) د. سالم الساري ، مصدر سابق ، ص ١٣ .
 - (٧) د. محمد فهمي ، أحكام العمال وحقوق العمال في الإسلام ، مطبعة دار الرشاد ، بيروت ، ١٩٦٧ ، ص ١٥ .
 - (٨) د. عمر محي الدين ن التخلف والتنمية ، دار النهضة العربية ، بغداد ، ١٩٧٧ ، ص ٣٣٩ .
- ويمكن تعريفه أيضاً " بأنه نشاط اجتماعي يؤدي وظيفتين أساسيتين: الإنتاج وتقديم الخدمات التي يحتاجها المجتمع وربط الفرد بنسق العلاقات الاجتماعية التي يبني عليها المجتمع . (١)
كذلك يعد مجموعة من أوجه النشاط الذي يمارسه الإنسان في تعامله مع المادة ويستخدم في ذلك قوة ذهنية أو عضلية ، وهذا النشاط يؤثر في بدوره على حياة الإنسان ويطوره . (٢)

٤- المعمل : Factory

وهو المكان الذي يعمل فيه الأفراد من أجل إنتاج السلع فهو أما أن يكون مكان لاستخراج المواد الأولية أو صناعة تحويلية أو صناعة خاصة بالمواد . (٣) ويعرف أيضا بأنه المكان الذي يستخدم الآلات الحديثة وتجميعها في مكان واحد وتشغيل العمال ، ويصاحب ظهور المعمل الفلسفة السياسية والاقتصادية. (٤)

٥- المرأة العاملة : Woman Worker

وهي المرأة التي تؤدي عملا لقاء أجر ، وتكون تابعة في عملها لإدارة توجهها وتعمل لحسابها . (٥) وتعرف أيضا بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل في القطاع الخاص أو العام وتحصل على أجر مادي معلوم نظير عملها وذلك تميزا لها عن المرأة التي تعمل في المنزل أو الحساب الخاص . (٦)

وتعريفنا الإجرائي للمرأة العاملة : هي تلك المرأة التي يتم التعاقد معها بصورة دائمية أو مؤقتة لتقديم خدمات إلى المؤسسة التي تعمل فيها على أساس منظم لقاء أجر مادي .

- (١) كاميليا عبد الفتاح ، مستوى الطموح والشخصية ، مطبعة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ١٧٢ .
(٢) د. عبد المنعم الحسني وآخرون ، علم الاجتماع ، ط ١ ، شركة نبع الكرم للطباعة ، العراق ن ٢٠٠٨ ، ص ٨٠ .

(٣) جواد إبراهيم ، قوانين العمل العراقي ، مطبعة العاني ، بغداد ، ١٩٦٠ ن ص ١٧ .

(٤) د. عبد المنعم الحسني وآخرون ، المصدر السابق ، ص ١١٠ .

- (١) خالد عمر الرديعان ، المرأة العاملة السعودية والأنفاق الأسري ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلد ٣٣ ، العدد ٣ ، ٢٠٠٥ ، ص ٥٦٢ .

(٦) ندى دخيل الله الحارثي ، استراتيجيات عمل المرأة في القطاع الخاص ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٣ .

الفصل الثاني : (أهم المشكلات التي تعانيها المرأة العاملة)

عندما نشير إلى المشكلات التي تعانيها المرأة العاملة فأننا نقصد بها تلك العوائق والصعوبات التي تعترضها ، كونها تحتل أدوار مختلفة داخل المنزل والمؤسسة الصناعية (المعمل) ، فهي المسؤولة بالدرجة الأولى عن أعداد جيل المستقبل ، أي أنها مسؤولة عن أسرته من جهة ، ومن جهة أخرى هي مسؤولة عن أداء عمل معين داخل المؤسسة الصناعية التي تعمل فيها ، لذا فإن أي شيء يعترضها أو يواجهها من صعوبات ومشكلات تؤثر سلبا في واجباتها وسلوكها سواء داخل المنزل أم المعمل ، لذا ارتأينا أن نحدد أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة وهي كالآتي :

أولاً : المشكلات الاجتماعية :

لقد لعبت القيم والعادات والتقاليد والعصبيات القبلية دورا سلبيا لدخول المرأة في مجال العمل ، و البعض من هذه الأفكار القديمة أخذت حيز كبير من ثقافة المجتمع ومترسبة في شخصية أفراده . (١) وتمثلت هذه النظرة أيضا على إن المرأة أقل منزلة من الرجل ولا تستطيع أن تحل محل الرجل ، والرجل هو الذي يدير شؤون الأسرة ويلبي متطلباتها . (٢) غير إن التطورات التي شهدتها المجتمع العراقي في الآونة الأخيرة نتيجة للتحويلات السياسية الاجتماعية الاقتصادية التي حدثت في البلد أثرت في تغيير الأوضاع الاجتماعية للمرأة في ما يتعلق بتدعيمها الحياة الأسرية واستقرارها وتغيير مركزها في الأسرة وتغيير نظرة المجتمع عامة والرجل خاصة . مما أستحدث قيم جديدة في التعامل مع المرأة ، لذا أصبحت المرأة عنصرا فعالا في الأسرة ، الأمر الذي أعطى نوعا من الحرية وإفساح المجال لها لتكوين ذاتيتها في الأسرة وفي المجتمع .

وبهذا أصبح لديها أكثر من دور مما ولد بعض المشكلات الاجتماعية أثرت عليها داخل الأسرة وحتى عليها داخل المعمل ويمكن عرضها بما يأتي :

لقد أثر عمل المرأة بشكل واضح في استيفائها لواجباتها المنزلية ، فالمرأة تعمل لساعات طويلة داخل مؤسسة الصناعية مما جعلها تواجه مشكلة عدم تلبية الأعمال المنزلية كالطهي ونظافة البيت وتربية الأطفال ، مما جعلها تعتمد على استخدام الأطعمة الجاهزة والمعلبة والوسائل المنزلية لتسهيل عملها داخل المنزل ، والاستعانة بالمربيات ودور رعاية الدولة لتحل محلها في تلبية تلك الاحتياجات ، وبعض الأحيان تطلب المرأة من الرجل بان يساعدها في هذه الأعمال. (٣) وحسب ثقافة المجتمع العراقي فإن أغلبية الرجال لا يساعدون زوجاتهم على اعتبار أن هذه الأعمال تقلل من شأنهم لأنها حسب اعتقادهم من واجبات المرأة وليس واجبهم ، وبعض الأحيان يترتب عليها ردود أفعال لا يحمد عقباها تصل إلى حد الانفصال بين الزوجين أو خلافات أسرية.

ب . التأثير على العلاقات مع الزوج وأفراد الأسرة :

لقد أثر عمل المرأة تأثيرا كبيرا على علاقتها السائدة مع أفراد الأسرة ، لاسيما مع الزوج والأبناء. (٤) فقد بينت بحوث عديدة حجم المشكلات الأسرية المترتبة على عمل المرأة وتأثيرها

- (١) د. علي الوردي ، شخصيته وأفكاره ومنهجيته ، ط ١ ، منشورات الجمل ، ٢٠٠٤ ، ص ١٩٢ .
- (٢) د.علي الوردي ، لمحات اجتماعية من تاريخ العراق الحديث ، ج ١ ، مطبعة الرشاد ، بغداد ، ١٩٦٩ ، ص ٢٩٨ .
- (٣) د. معن خليل عمر ، علم الاجتماع الأسرة ، ط ١ ، دار الشروق ، بيروت ، ١٩٩٤ ، ص ١٨٥ .
- (٤) سناء الخولي ، الزواج والعلاقات الأسرية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٨٣ ، ص ٩٣ .

على الزوج والأبناء ، أذ أثر خروجها للعمل في أضعاف علاقتها مع أبنائها وأفراد أسرتها ، فالوقت الذي تقضيه خارج المنزل لا يسمح لها بتلبية واجباتها الزوجية وواجب تربية الأبناء ومتابعتهم بصورة كاملة نتيجة للجهد الذي تبذله في العمل ، مما يؤدي إلى ضعف عملية التفاعل والضبط داخل الأسرة ، وهذا يترتب عليه في بعض الأحيان مشكلات عدة منها جنوح الأحداث وانحراف الأبناء لسوء الرقابة والمتابعة ولوجود فجوة بينها وبين أبنائها . (١) وربما نتيجة لذلك يعتمد الرجل بالزواج من امرأة أخرى متحجج بقصورها في تأدية واجباتها الزوجية وربما تؤدي إلى أحداث مشكلات أسرية قد تصل إلى الانفصال هذا من جانب ، ومن جانب آخر أن المرأة العاملة ومن خلال حصولها على بعض حقوقها الاجتماعية ومنها رفض سيطرة الزوج والتمرد على قانون الطاعة بعد إن كان الرجل هو المسيطر على المرأة وهو الذي يلبي متطلبات الأسرة المختلفة . فاستقلالها وخاصة من الناحية الاقتصادية وقدرتها على تلبية متطلباتها ومتطلبات الأسرة ساعدها على تقليل مفعول طاعة الرجل مما جعلها في بعض الأحيان أكثر جرأة على طلب الطلاق. (٢)

ج- التأثير على حجم الأسرة :

لقد أثرت الحياة الصناعية على البيئة المادية للأسرة مما أدى إلى حدوث تغيرات في بناء الأسرة ، حيث اختفاء الأسرة الممتدة وظهور الأسرة النواة ، مما أدى ذلك إلى اعتماد المرأة على وسائل تنظيم الأسرة ، لتواكب المتطلبات الحياتية داخل المجتمع ، لأنه كلما ازداد عدد الأبناء ازداد حجم المسؤوليات المنزلية التي تقوم بها المرأة (٣) . لذلك نجد أن هناك آراء واتجاهات تؤكد على ضرورة قيام المرأة بتقليص حجم العائلة (٤) . وهنا يسهل على الزوجان السكن في مسكن خاص يهما غالبا ما يكون هذا المسكن صغير ، وهذا أدى إلى الافتراق عن العائلة الأم وترك الأقارب والابتعاد عن أبناء العم والخال ، واللجوء إلى بدائل تجسدت بالمجتمعات المحلية تؤدي أدوار متماثلة ، وتكون بذلك الأسرة بعزلة وتباعد واستقلال عن الوسط القرابي الاجتماعي التقليدي ، والابتعاد عنه والإقامة في أماكن لا يسهل التواصل الشخصي المباشر مع الأقارب . (٥) وفي بعض الأحيان يصعب حل المشكلات في الأسرة النواة مفرقة بالأسرة الممتدة حيث يكون لتدخل الأهل والأقارب دور مهم في حلها (٦) . وكذلك عدم التواصل مع الأقارب والأهل لضيق الوقت وبعد المكان يؤثر على الأبناء بابتعادهم عن الجد والجدة وباقي الأقارب من الأعمام والأخوال على حاجاتهم الوجدانية والعلاقات الحميمة مما يؤثر في عملية تنشئتهم ومن ثم على شخصيتهم .

ثانياً " المشكلات الصحية والنفسية :

أن كثير من المتخصصين يربطون الجوانب المرضية بالحالة النفسية ويرون أن ما نسبته ٧٠٪ من الأمراض سببها الجانب النفسي لذا قسمنا المشكلات الصحية والنفسية كالآتي :

- (١) ألتون مايو ،المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية ،ترجمة مبارك أدريس ، المطبعة العالمية ، القاهرة ، ١٩٦٥ ، ص ٧٦ .
- (٢) د. نوال السعداوي ،قضايا المرأة والفكر والسياسة ، ط٢ ، مكتبة مدبولي ، ٢٠٠٦ ، ١٢١ .
- (٣) د. حسن الساعاتي ، علم الاجتماع الصناعي ، ط٣ ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٨٠ ، ص ١٢٦ .
- (٤) د. محمد عبد المولى ، علم الاجتماع في ميدان الصناعة ، مطبعة الشركة التونسية ، تونس ، ١٩٨٤ ، ص ٨٤ .
- (٥) د. لاهاي عبد الحسين ، مقدمة في علم الاجتماع ، مطبعة الخير ، بغداد ، ٢٠٠٨ ، ص ٤٨ .
- (٦) د. عباس محمود عوض ، علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية للطباعة ، بيروت ، ١٩٨٠ ، ص ٢١٨ .

١ :- المشكلات الصحية:

هناك عدة دراسات تؤكد بان المرأة تعاني من مشكلات صحية ،نتيجة تكوينها البيولوجي ، كونها تتعرض لحالات صحية معينة ، لاسيما عملية الحمل والولادة بالنسبة للمرأة العاملة، مما تعمد الى الغياب عن الدوام أو الإكثار من الأجازات المرضية والساعات الزمنية بداعي المرض أو لمراجعاتها الدورية للأطباء، وفي بعض الأحيان يصبح لديها انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل بصورة غير متوقعة ، على الرغم من أنها ملزمة بحضور العمل . (١) وهذا لا يعني بان العاملات غير المتزوجات لا يتعرضن لأمراض فربما لجسامة العمل والضغط والإجهاد يولد لديهن أمراض معينة كفقير الدم وهبوط بالضغط وغيرها من الأمراض المعروفة ، ولأنهن اقل قدرة من الرجال في تحمل الإجهاد والتعب البدني ، حسب تكوينهن البيولوجي (٢) ومن الأشياء الأخرى هو تعرضهن لإصابات العمل كونهن يتعاملن مع آلات وماكينات بسبب الإغفال وعدم الانتباه أحيانا".

٢ :- المشكلات النفسية:

هناك عدة مشكلات نفسية تعاني منها المرأة العاملة تتنوع من فترة إلى أخرى حسب الظروف العائلية وظروف العمل فقد تتمثل المشكلات النفسية بما يأتي :

أ - مشكلة الملل :

يتصل مفهوم الملل بالإرهاق (ويعني عدم التوازن النفسي مما يؤدي إلى انخفاض القدرة على الاستمرار بالعمل)، إذ تعاني المرأة العاملة من هذه المشكلة التي تصيب الناحية النفسية للعاملة (٣) ،ففي دراسة بريطانية أكدت أن الظروف المحيطة بالصناعة الحديثة تظهر تزايد بمقدار الملل الذي يحدث للإنسان بسبب المغالاة في تقسيم العملية الإنتاجية إلى أجزاء صغيرة بحيث يصبح نشاط الفرد في المعمل منحصرا" في عملية متكررة ، ولكن مقدار الملل الذي يحدث للإنسان يتوقف إلى حد كبير على رأيه في العمل الذي يؤديه ودرجة ميله إلى هذا النوع من العمل ، حيث يؤدي الملل إلى انخفاض إنتاجية العامل ، لذا يتطلب فترة راحة ، إذ أن هذه الفترة لها تأثيرها الجسماني والنفسي للأعمال المملة . (٤)

أن شعور المرأة العاملة بالضجر والملل ناتج أيضا" من الساعات الطويلة التي تقضيها المرأة في البيئة الصناعية وهذا الأمر يؤثر بشكل واضح على حالتها النفسية .

ب- مشكلة القلق :

تعد مشكلة القلق من المشكلات النفسية التي تعاني منها المرأة العاملة ، و تتمثل هذه المشكلة من جانبين الأول: القلق المتعلق بالبيئة الأسرية ، فإذا كانت المرأة العاملة متزوجة فأنها تقلق على أبنائها وأحوالهم ، كونها تعمل ساعات طويلة خارج المنزل ، فتعتمد إلى وضعهم في دور الحضانة ورياض الأطفال ، أو ترك الأبناء مع الأهل أو الجيران (٥) . وربما تفكر بأنهم على أبواب الانحراف لضعف الرقابة والضبط من قبلها . وبهذا تلجأ في أحيان كثيرة إلى استخدام وسيلة الاتصال للاتطمئنان عليهم يرافقه قلقها المستمر على مستواهم التعليمي والحرص على عدم فشلهم . وهذا الأمر يشعرها بالتوتر والإرهاق وعدم الاستقرار النفسي ، ويؤثر هذا سلبا" على

(١) مناصرة وآخرون - شؤون نسائية - المرأة العاملة والطفل - الطبعة الأولى ، لا توجد مطبعة ، الأردن

٢٠٠٩ ، ص ٣ .

(٢) ألتن مايو ، المصدر السابق ، ص ٤٩ .

(٣) أسو إبراهيم عبد الله ، المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي ، رسالة

ماجستير غير منشورة ،كلية الآداب ، جامعة بغداد ، ص ١٨١

(٤) د. عادل حسن ، الأفراد في الصناعة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٨٥ ، ص ١٤٢ .

(٥) د. محمد عبد المولى ، المصدر السابق ، ص ٣١١ .

أفراد الأسرة وعلى أدائها المهني داخل المؤسسة الصناعية أما الجانب الثاني : خاص بالقلق من المستقبل المهني فكثير من العاملات يعانين من هذه المشكلة حيث يترتب عليها آثار نفسية واجتماعية (١) ، مما يخلق روح معنوية منخفضة لدى العاملات حول الجهد من مستقبلهن المهني ، فيما إذا أحيلوا على التقاعد وما ينتظرهن من أعباء إضافية وخاصة بالجانب الاقتصادي وتخفيض الراتب بنسبة أقل من الراتب قبل التقاعد .

ثالثاً " المشكلات الاقتصادية :

يعد الدافع الاقتصادي أحد الأسباب التي تدفع المرأة للدخول في مجال العمل الصناعي ، إذ أصبح للمرأة دور بارز في مشاركة الرجل اقتصادياً في تحمل تكاليف المعيشة وتلبية الاحتياجات المتزايدة ، وشعورها بأنها عنصر فعال في المجتمع يمكن إن تؤمن أموراً الاقتصادية بنفسها وتحملها المسؤولية مع الرجل . (٢) إلا أنه ترتب على ذلك ظهور عدة مشكلات اقتصادية ومنها ما يأتي:

أ . مشكلة الأجور (عدم كفاية الدخل) :

أن عدم كفاية الأجور التي تتقاضاها المرأة العاملة من خلال عملها مقارنة " بالمتطلبات والحاجات التي تحتاجها هي وأفراد أسرتها من أهم المشكلات الاقتصادية التي تعانيها ، إذ تلعب هذه المشكلة دوراً أساسياً في ارتفاع أو انخفاض الروح المعنوية للعاملات إذ أن إشباع حاجات المرأة من خلال العمل شئ أساسي يساعدها في الشعور بمدى اهتمام المؤسسة التي تعمل فيها (٣) . لكننا نجد إن المرأة العاملة تعاني من مشكلة عدم وجود الحوافز المادية والمكافآت والعلاوات والتي تشعرها بالرضا الوظيفي وبالتالي زيادة إنتاجها . إضافة إلى أن الزيادة المستمرة بأسعار السلع والمنتجات المختلفة لا يصاحبه زيادة بالأجور ، وبالتالي عدم كفاية الأجور في تلبية متطلبات الحياة الأسرية ، كما أن سكن الأسرة في بيت مستقل في المناطق الحضرية (وغالباً ما يكون السكن أيجار) يضيف أعباء مالية تستنزف دخل الأسرة ، وبهذا يصبح الدخل غير كاف قياساً بالمناطق الريفية (٤).

ب- استقلالية المرأة اقتصادياً :

بدخول المرأة معترك الحياة العملية أصبح لديها استقلالها الاقتصادي وأصبحت أكثر حرية من المرأة غير العاملة ومن خلال هذا أصبحت تشارك أيضاً في اتخاذ القرارات داخل المنزل على خلاف ما كانت عليه سابقاً ، ومن خلال هذا التحول أصبحت قادرة على إعالة نفسها وأسرتها (٥). وترتب على ذلك بعض التبعات السلبية ومنها الضغط على الزوج ووضع مقارنة بينها وبين زوجها ، فضلاً عن ذلك تعمل المرأة بالضغط على الرجل للخروج في بيت مستقل عن الأهل كونها قادرة على مساعدته في دفع أجور السكن . كما أن هذا الاستقلال شجع المرأة أحياناً في الخروج من طوع الرجل والحصول على حريتها وهذا الأمر ربما يؤدي إلى الطلاق كونها لا تحتاج لوصاية الرجل وتبعيتها له حسب ما اعتقدها .

(١) د. علي الحوت ، الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي ، ط ١ ، مطبعة الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع ، ليبيا ، ١٩٩٠ ، ص ١٤١ .

(٢) سهيلة محمد عباس ، دوافع المرأة العراقية العاملة في الصناعة وعلاقتها بالإنتاجية ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، ١٩٧٨ ، ص ٢٥١ .

(٣) أسوأبراهيم عبد الله ، المصدر السابق ، ص ٩٠ .

(٤) د. عبد الله غلوم حسين ، الخدمة الاجتماعية العمالية في الكويت ، مؤسسة الوحدة للنشر ، الكويت ، ١٩٧٧ ، ص ١٧٣ .

(٥) نوال السعداوي ، المصدر السابق ، ص ٦٣ .

رابعاً : المشكلات الإدارية :

هناك عدة مشكلات إدارية تعانيها المرأة العاملة داخل المؤسسة الصناعية ويمكن أن نوضحها بالآتي :
أ – طبيعة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين :

أن وجود العلاقة الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة يخدم العملية الإنتاجية ويحقق نوعاً من الانسجام داخل المؤسسة الصناعية، مما يعطي ضماناً للمرأة العاملة في الاستمرار في عملها والانصياع للقوانين والأنظمة التي تتبعها هذه المؤسسة .

إلا أن هذا الأمر لا يكون سوف لن يستمر طويلاً، إذ أن الاحتكاك الدائم والمستمر بين المرأة العاملة ومسؤوليها المباشر في العمل ربما يولد نوعاً من المشكلات ن وربما يعود السبب في ذلك لأمر عدة نذكر منها :

- ١- عدم إعطاء العاملة الحرية الكاملة للقيام بأعمالها بصورة صحيحة ، حيث يتم التدخل من قبل المسؤول المباشر على الرغم من الخبرة التي تمتلكها العاملة . (١)
- ٢- ممارسة بعض الضغوطات والعقوبات على العاملة وعدم مراعاة بعض الجوانب الإنسانية وخاصة في منح الإجازات والزمنية . (٢)
- ٣- تقصير الإدارة من ناحية تقدير العاملة الجيدة وعدم الإنصاف في صرف المكافآت المادية والمعنوية والحوافز والساعات الإضافية بين العاملات .
- ٤- عدم تحقيق المساواة والعدالة في تقسيم العمل بين العاملات .
- ٥- تأخير إجراءات العالوة والترفيه والتي هي حق من حقوق العاملات والواجب الإسراع في تنفيذها . (٣)
- ٦- عدم قدرة الإدارة والمسؤولين في بعض الأحيان بحل الخلافات العمالية داخل المعمل مما يؤثر سلباً على سير العملية الإنتاجية وأحداث نوع من عدم الاتزان النفسي والاجتماعي داخل المعمل .
- ٧- عدم الأخذ بالمقترحات والطلبات والشكاوي المقدمة من قبل العاملات .

وتكون هذه الجوانب اثر في أداء المرأة العاملة وعلاقتها داخل المعمل مع الإدارة والمسؤولين من جانب ، والعلاقة بين العاملات فيما بينهن من جانب آخر ، وربما تنتقل الآثار السلبية لهذه الجوانب إلى البيئة الأسرية حيث تكون المرأة حاملة لهما داخل العمل إلى البيت وهذا بدوره يخلق مشكلات اجتماعية ونفسية للمرأة العاملة .

ب- عدم الانتماء لنقابات والهيئات العمالية :

تلعب النقابات والهيئات العمالية دور مهم في الدفاع عن حقوق العمال وتقديم الدعم لهم من خلال النظر بمطالبهم ، وتعتبر في أحيان كثيرة وسيلة ضغط على أصحاب القرار المسؤولين في المؤسسة في مؤسسات الدولة كافة من ضمنها المؤسسة الصناعية . فعلى الرغم من تزايد أعداد النساء العاملات في مجالات العمل كافة ، وكثرة المشكلات التي تعانيها المرأة العاملة ألا إن نسبة انتمائهن إلى التنظيم النقابي لا يزال محدوداً " أو ضعيف جداً " مقارنة مع التنظيم النقابي للرجال (٤) ، لذا فأصبحت مقترحاتها والمطالبة بحقوقها مجمدة وليس لها صدى ، كونها وسيلة ضغط على المؤسسة الصناعية ، فتأخذ هذه التنظيمات العمالية دور بارز في إيصال صوت العمال إلى المسؤولين والضغط عليهم في تنفيذها ، لأن عدم تنفيذها سيؤثر سلباً في المؤسسة الصناعية

(١) د. عبد الفتاح محمد ، أصول علم النفس المهني ، وتطبيقاته ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٩٥ ، ص ٣١

(٢) د. محمد عبد الكريم محافظة و أمل سالم العوادة ، الانتهاك القانوني لحقوق المرأة الأردنية ، مجلة

العلوم الاجتماعية ، مجلس النشر العلمي ، المجلد ٣٣ ، العدد ٤ ، ٢٠٠٥ ، ص ٨٦٤

(٣) أسو إبراهيم عبد الله ، مصدر سابق ، ص ١٨٣ .

(٤) د. عبد الرحمن محمد عيسوي ، سيكولوجية النساء ، ط ١ ، منشورات الجليبي الحقوقية ، بيروت ٢٠٠٤ ، ص ١٧ .

ويولد فجوة بين العاملين والإدارة (١) . أن التحولات السياسية والاقتصادية التي مرت وما زالت تمر بالعراق جعلت التنظيمات النقابية تلعب دوراً واضحاً ، من خلال الدفاع عن حقوق العمال كافة والنهوض بواقعهم ، ألا أن النسبة الأكبر من العاملات يرفضن الانتماء لها ، وبهذا تبقى شكاوهن ومطالبتهن بحقوقهن وتقديم مقترحاتهن قيد الانتظار وبدون أذان صاغية .

خامساً : المشكلات المكانية (الفيزيائية) لبيئة العمل :

هناك عدة صعوبات ومشكلات فيزيائية تواجه العاملات في المعمل لها علاقة مباشرة بطبيعة المهنة التي يزاولنها والظروف الخاصة بالمعمل ومدى استيعاب الخطوط الإنتاجية لعدد العاملين فيه مما يترتب عليها مخاطر تؤثر في صحة ونفسية العاملات .

ومن هذه المشكلات مشكلة التهوية حيث يبعث الهواء النقي والهواء الصحي في النفس النشاط والتحفيز والرغبة بالعمل ، على عكس الهواء الرطب والساخن الذي يبعث بالنفس الخمول والضيق بالتنفس ، وتساعد هذه الظروف في انتشار الأوبئة والأمراض ، لذا يجب الاهتمام بالتهوية صيفاً وشتاءً . فهذا كله له أهمية كبيرة على حالة العاملات وردود أفعالهن ، فغالبا ما يتوقف على مدى تكيفهن مع درجات الحرارة الناتجة من الآلات والتنفس والحركة والإضاءة (٢)

وكذلك الغبار المتولد من بعض عمليات الإنتاج فاستنشاقه من قبل العاملات يولد بعض الأمراض التنفسية وكذلك

تؤثر على حاسة النظر. كما أن عدم وجود الوسائل اللازمة للحد من تطاير الغبار وتنقية الجو أحد المشاكل التي تؤثر على العاملين. كما أن الإضاءة أيضاً لها تأثير على نفسية العاملة فيبيعث الملل والكسل فالضوء الشديد مضر والعتمة مضرة ، لذا تعد الإضاءة إحدى العوامل المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية .(٣) ومن خلال ذلك يتضح بأن تلك العوامل تسبب أمراضاً مهنية من حيث أساسها المباشر بحياة العاملات وحالتها النفسية مما تؤثر في إنتاجيتها .

(١) د. هشام محمد نور ، سايكولوجية الإدارة ، دار الشروق للطباعة والنشر ، بيروت ، ٢٠٠٨ ، ص ٢١١ .

(٢) د. صلاح الشنواني ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، ١٩٩٩ ، ص ٢١٠ .

(٣) د. حسين عبد الواحد ، الطب الاجتماعي والأمراض المهنية ، مطبعة دار القومية ، مصر ، ١٩٦٦ ، ص ١٨ .

(الجانب الميداني)

الفصل الثالث : (إجراءات البحث الميداني)

أولاً :- مجالات البحث :

١ – المجال البشري : ويقصد به الأفراد اللذين يجرى عليهم البحث ،لذا فالمجال البشري لبحثنا

شمل النساء العاملات في معمل السجاد اليدوي في بابل .

٢ – المجال المكاني : ويقصد به المكان الذي يجرى فيه البحث ،وكان في معمل السجاد اليدوي في منطقة نادر الأولى جنوب محافظة بابل .

٣- المجال الزمني : ويقصد بها المدة الزمنية التي يستغرقه البحث الميداني ،والتي بدأت من ٤/١٢ إلى ٥/٨ مبتدئة من أعداد استمارة الاستبانة إلى تحليل وتفسير البيانات .

ثانياً:- منهج البحث :

وهو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة موضوع البحث (١) . أن طبيعة الظاهرة أو المشكلة المراد دراستها هي التي تعرض على الباحث تحديد نوع المنهج الذي ينبغي أتباعه لغرض التوصل قدر الإمكان إلى نتائج عميقة وشاملة للبحث . (٢)وقد أعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي الذي يعد أحد المناهج الرئيسية للبحوث الوصفية التي تعبر عن دراسة الجوانب المرضية للأوضاع الاجتماعية في منطقة جغرافية معينة . ويتضمن المسح الاجتماعي عمليات عدة كتحديد الغرض وتعريف مشكلة البحث وتحليلها وتحديد مجالات البحث وجمع البيانات المتعلقة بمشكلة البحث وتفسير لنتائج والوصول إلى الاستنتاجات (٣) .

ثالثاً" مجتمع البحث :

يعرف مجتمع الدراسة بأنه " جميع مفردات أو وحدات الظاهرة موضوع الدراسة (٤) ، ويعتمد في اختيار أفراد مجتمع البحث من قبل الباحثين على إحدى الطريقتين : الطريقة الأولى هي العينة ، والثانية طريقة المسح الشامل .وقد أعتمد الباحث الطريقة الثانية وهي طريقة المسح الشامل ،كون أن مجتمع البحث (معمل السجاد اليدوي) مجتمع محدد ،لذا فقد شمل جميع العاملات اللتي يعملن فيه للبحث والبالغ عددهن (١١٠) * وهذا الجانب ايجابي للبحث كونه شمل جميع أفراد المجتمع، بحيث ستكون النتائج التي يتم التوصل إليها ممثلة لمجتمع البحث ، وتجنب أخطاء التعميم فيما إذا كان هناك اختيار عينة من مجتمع البحث .

رابعاً" :- فرضيات البحث :

تعد الفروض العلمية مجرد أفكار علمية مبدئية تتولد في عقل الباحث عن طريق الملاحظة والتجربة ، وهذه الأفكار ينبغي أن تكون قابلة للاختبار العلمي الدقيق وهنا للفروض أهمية كبرى وخاصة في البحوث الوصفية فهي توجه الباحث نحو نوع من الحقائق التي يبحث عنها بدلا

١. W. J., Goode, Methods in social research (New York, Mc Graw- Hill, ١٩٧١).

(٢)- ناهدة عبد الكريم حافظ ، مقدمة في تصميم البحوث الاجتماعية ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٨١ ، ص ٥٥ .

(٣)- د. جبر مجيد حميد ، طرق البحث الاجتماعي ، مطبعة جامعة الموصل ، الموصل ، ١٩٩١ ، ص ٥٠ .

(٤)- د. محمد ازهر سعيد وآخرون ، أصول البحث الاجتماعي ، مطبعة جامعة الموصل ، الموصل ، ١٩٨٠ ، ص ١٥٤

ص ٦ .

* يضم المعمل (١٦٤) عاملة غير أن (٥٤) عاملة يتمتعن بأجازات الحمل والأمومة لذا تقلص العدد الى (١١٠) مبحوثة .

من تشتت جهوده دون غرض معين كما إنها تساعد على الكشف عن العلاقات السابقة التي تقوم بين الظواهر (١) . وعلى ضوء ذلك تم وضع فرضيات البحث على النحو الآتي :

- ١- أن أغلبية العاملات في المصنع يعانين من مشكلات أسرية .
- ٢- أن المشكلات الأسرية للمرأة العاملة تنعكس سلباً على أدائها داخل المصنع .
- ٣- تعاني المرأة العاملة من ضعف العلاقات الاجتماعية مع الأقارب والأصدقاء .
- ٤- يعد عدم كفاية الدخل احد المشكلات التي تعانيها المرأة العاملة .
- ٥- لا تتمتع المرأة العاملة بتأمين الصحي داخل المعمل .
- ٦- هناك تأثير سلبي للمشكلات داخل المصنع في البيئة الأسرية للمرأة العاملة .
- ٧- تشكل أصوات الآلات والماكينات مصدر إزعاج للمرأة العاملة داخل المعمل .

خامساً : أدوات جمع البيانات :

أن مفهوم الأداة Technique يطلق عادة على الوسيلة التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات التي يحتاجها في معالجة مشكلة بحثه (٢) . وقد اعتمد الباحث على وسيلتين في جمع البيانات الخاصة بالبحث وهما :

١- الاستبيان : وهي مجموعة من الأسئلة يقوم يملؤها المبحوث تحت إشراف الباحث أو المقابل (٣) ٠ ويعرف أيضاً على انه وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات ويشيع استخدامه في البحوث الاجتماعية حينما تكون كمية البيانات المطلوبة لها صلة بمشاعر الأفراد ودوافعهم وعقائدهم (٤) . وقد ضمت استمارة الاستبانة على مجموعة من الأسئلة وكانت موزعة على النحو الآتي : بيانات عامة ، وبيانات عن المجال الاجتماعي ، وبيانات عن المجال الصحي والنفسي ، وبيانات عن المجال الاقتصادي ، وبيانات عن المجال الإداري والمهني ، وبيانات عن المجال الفيزيقي للمعمل .

٢- الملاحظة البسيطة : أن الملاحظة البسيطة التي يقوم بها الباحث تكون من دون أن يشترك في أي نشاط من أنشطة الجماعة الخاصة للدراسة ، إذ يكتفي بالنظر والاستماع في موقف معين (٥) . ولقد استفاد الباحث من هذه الأداة للتعرف عن كثر على بيئة العمل داخل المصنع ، والظروف الفيزيكية التي تحيط به . مما أعطى للباحث القدرة على تفسير وتحليل بعض البيانات التي تم الحصول عليها

(١) قاسم محمد ، المنطق الحديث ومناهج البحث ، الطبعة الثالثة، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة. ١٩٧٠ ، ص ١١٨ .

(٢) د. عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، ج ٨ ، دار التضامن للطباعة ، القاهرة ، ١٩٨٢ ، ص ١٣٤ .

(٣) - د. عمر محمد التومي الشيباني ، مناهج البحث الاجتماعي ، مطبعة الغريب ، بيروت ، ١٩٧١ ، ص ٢٥٦ .

(٤) - د. عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، المصدر نفسه ، ص ٣٢٥ .

(٥) - د. جمال زكي ، وآخرون ، أسس البحث الاجتماعي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٦٨ ، ص ٩٣ .

١- النسبة المئوية :: عن طريق القانون الآتي ::

$$\frac{\text{الجزء}}{\text{الكل}} \times 100$$

مجموع ت س

٢- الوسط الحسابي ::

مجموع ت

٣- الانحراف المعياري :

$$\frac{\sum (T_i - \bar{T})^2}{N} = \sigma^2$$

$$\frac{\sum |T_i - \bar{T}|}{N} = \text{قانون كاي سكوير (كا)} = \sigma$$

(*) تمت معالجة البيانات باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

الفصل الرابع: عرض وتحليل بيانات الظاهرة المدروسة .
أولاً: البيانات العامة : جدول رقم (١) يوضح فئات أعمار المبحوثات

النسبة المئوية %	العدد	فئات الأعمار
١٢,٧ %	١٤	٢٧-٢٣
٢٣,٦ %	٢٦	٣٢-٢٨
٤١,٩ %	٤٦	٣٧-٣٣
١٦,٤ %	١٨	٤٢-٣٨
٣,٦ %	٤	٤٧-٤٣
١,٨ %	٢	٥٢-٤٨
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه ، بأن (١٤) مبحوثة وبنسبة (١٢,٧ %) تنحصر أعمارهن بين ٢٣-٢٧ سنة ، بينما (٢٦) مبحوثة وبنسبة (٢٣,٦ %) تنحصر أعمارهن بين ٢٨-٣٢ سنة ، في حين (٤٦) مبحوثة وبنسبة (٤١,٩ %) تنحصر أعمارهن ٣٣-٣٧ سنة ، بينما (١٨) مبحوثة وبنسبة (١٦,٤ %) تنحصر أعمارهن بين ٣٨-٤٢ سنة ، في حين (٤) مبحوثات وبنسبة (٣,٦ %) تنحصر أعمارهن بين ٤٣-٤٧ سنة ، وأخيراً (٢) مبحوثتان وبنسبة (١,٨ %) تنحصر أعمارهن بين ٤٨-٥٢ . ومن خلال هذه البيانات نستنتج بأن النسبة الأكبر من المبحوثات تنحصر أعمارهن بين الفئتين الثانية (٢٨-٣٢) ، والثالثة (٣٣-٣٧) ، ليلغ نسبتهن مجتمعة " (٦٥,٥ %) من المجموع الكلي لمجتمع البحث . وقد بلغ الوسط الحسابي لفئات الأعمار المبحوثات (٣٤) ، وانحراف معياري (٥,٣) .

جدول رقم (٢) يوضح محل ولادة وإقامة المبحوثات

محل الولادة	العدد	النسبة المئوية %	محل الإقامة	العدد	النسبة المئوية %
مركز مدينة	٧٣	٦٦,٤ %	مركز مدينة	٧٣	٦٦,٤ %
قضاء	١٢	١٠,٩ %	قضاء	١٥	١٣,٦ %
ناحية	١٠	٩,١ %	ناحية	٩	٨,٢ %
قرية	١٥	١٣,٦ %	قرية	١٣	١١,٨ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %	المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول أعلاه فيما يخص محل الولادة ، إن (٧٣) مبحوثة وبنسبة (٦٦,٤٪) محل ولادتهن مركز مدينة ، و(١٢) مبحوثة وبنسبة (١٠,٩٪) محل ولادتهن قضاء ، و(١٠) مبحوثات وبنسبة (٩,١٪) محل ولادتهن ناحية ، و(١٥) مبحوثة وبنسبة (١٣,٦٪) محل ولادتهن قرية ، أما ما يخص محل الإقامة ،فإن (٧٣) مبحوثة وبنسبة (٦٦,٤٪) محل أقامتهن مركز مدينة . و(١٥٩) مبحوثة وبنسبة (١٣,٦٪) محل أقامتهن قضاء ، و(٩) مبحوثات وبنسبة (٨,٢٪) محل أقامتهن ناحية ، و(١٣) مبحوثة وبنسبة (١١,٨٪) محل أقامتهن قرية . ومن خلال تلك البيانات يتبين بأن النسب جاءت متساوية بين محل الولادة ومحل الإقامة للمبحوثات ، حيث أتضح بأن أكثر من ثلثي مجتمع البحث محل ولادتهن و أقامتهن مركز مدينة ، وربما يعود السبب في ذلك كون أغلبية المؤسسات الصناعية تكون موجودة داخل المدن لذا يتطلب للعاملين بالسكن داخل المدينة هذا من جانب، ومن جانب آخر كون إن المدينة تفرض على أفرادها نمط معين من العيش يستوجب على الأفراد تلبية المستلزمات الخاصة بالحياة داخل المدينة

جدول رقم (٣) يوضح العلاقة بين التحصيل الدراسي ونوع المهن

التحصيل الدراسي المهنة	تقرأ وتكتب	أبتدائية	متوسطة	إعدادية	معهد	كلية	المجموع	النسبة المئوية
أدارية	صفر	صفر	صفر	٣	٩	٢	١٤	١٢,٧ %
فنية	٢	٣٩	٢٧	٢٤	١	٢	٩٦	٨٧,٣ %
المجموع	٢	٣٩	٢٧	٢٧	١٠	٤	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول أعلاه العلاقة بين التحصيل الدراسي والمهنة ، فمن ناحية التحصيل الدراسي بينت (٣) مبحوثات وبنسبة (٢,٧٪) بأنهن يقرأن ويكتبن ، بينما (٣٩) مبحوثة وبنسبة (٣٥,٥٪) لديهن شهادة الابتدائية ،في حين (٢٧) مبحوثة وبنسبة (٢٤,٥٪) لديهن شهادة المتوسطة ، وبنفس العدد والنسبة السابقة من المبحوثات اجبن بأن لديهن شهادة إعدادية ، بينما (١٠) مبحوثات وبنسبة (٩,١٪) لديهن شهادة دبلوم (المعهد) ، وأخيراً أن (٤) مبحوثات وبنسبة (٣,٧٪) كانت لديهن شهادة البكالوريوس (الكلية) . أما من ناحية المهنة فأن (١٤) مبحوثة وبنسبة (١٢,٧٪) مهنتهن إدارية ، في حين (٩٦) مبحوثة وبنسبة (٨٧,٣٪) كانت مهنتهن فنية ، ويعود السبب في أن تكون الفنيات أكثر من الإداريات كون أن المعمل مختص بإنتاج السجاد حيث يتطلب ذلك وجود الآلات والماكينات التي تحتاج إلى فنيات (نساجات -حرفيات- ومشغلات) أكثر منها إداريات لتشغيله . ومن هذه البيانات نستنتج بأن المبحوثات الإداريات يحملن تحصيل دراسي إعدادية فما فوق، بينما أكثر من ثلثي المبحوثات الفنيات لديهن تحصيل دراسي متوسطة فما دون ،وربما يعود السبب في ذلك كون أن أغلبية المهن التي تزاو لها المبحوثات داخل المعمل وخاصة الفنية منها لا تحتاج إلى تحصيل دراسي عالي . وبعد احتساب قيمة قانون (كا ٢) وجدناه يساوي (٦٨,٨) وهو أعلى من القيم الجدولية (٩,٢ و ١١,١) بدرجة حرية (٥) وعلى مستوى ثقة (٩٥ % ، ٩٩ %). أي أن هناك علاقة بين المهنة والتحصيل الدراسي .

جدول رقم (٤) يوضح فئات سنوات الخدمة لدى المبحوثات

النسبة المئوية %	العدد	فئات سنوات الخدمة
٩,١ %	١٠	١ — ٥
٣٤,٦ %	٣٨	٦ — ١٠
٢٢,٧ %	٢٥	١١ — ١٥
٣٣,٦ %	٣٧	١٦ — ٢٠
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٤) ، بأن (١٠) مبحوثات وبنسبة (٩,١ %) لديهن خدمة بين (١ — ٥) سنوات، بينما (٣٨) مبحوثة وبنسبة (٣٤,٦ %) لديهن خدمة بين (٦ — ١٠) سنوات ، في حين (٢٥) لديهن خدمة بين (١٦ — ٢٠) سنة . ومن هذه البيانات نستنتج بأن أكثر من (٥٦ %) من مجتمع البحث خدمتهن تنحصر بين الفئتين الثالثة والرابعة وهي بين (١١ — ٢٠) سنة ، وبعد احتساب الوسط الحسابي وجدنا بأن متوسط سنوات الخدمة لمجتمع البحث هو (١٢) سنة وبانحراف معياري (٤,٩) . وربما يعود السبب لتوقف التعيينات في الفترة الأخيرة وخاصة في وزارة الصناعة هذا من جانب ، ومن جانب آخر كون المعمل لا يستوعب أكثر من هذا العدد ، لذا لا توجد حاجة لموظفات جديدات .

جدول رقم (٥) يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثات

النسبة المئوية %	العدد	الحالة الاجتماعية
٦٧,٣ %	٧٤	متزوجة
٢٦,٤ %	٢٩	غير متزوجة
٤,٥ %	٥	مطلقة
١,٨ %	٢	أرملة
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٥) ، بأن (٧٤) مبحوثة وبنسبة (٦٧,٣ %) هن متزوجات ، بينما (٢٩) مبحوثة وبنسبة (٢٦,٤ %) هن غير متزوجات ، في حين (٥) مبحوثات وبنسبة (٤,٥ %) هن مطلقات ، و مبحوثتان فقط وبنسبة (١,٨ %) هن أرملتان . ومن هذه البيانات نستنتج بأن أكثر من ثلثي مجتمع البحث هن متزوجات ، وربما يعود السبب في هذه النسبة نتيجة لضغوطات الاقتصادية التي تعاني منها الأسرة ولتلبية مستلزمات المعيشة وتمتد يد العون لإعالة الأسرة . بالمقابل تبين بأن (٣٢,٧ %) أي ما يقارب ثلث مجتمع البحث لديهن مشكلات من ناحية اجتماعية توزعت بالترتيب حسب الأغلبية بين تأخر سن الزواج، والانفصال عن الزوج ، ووفاة الزوج . وهي من المشكلات التي لها تأثير بصورة مباشرة أو مباشرة على أداء المرأة العاملة داخل البيئة الأسرية أو بيئة العمل .

ثانياً : بيانات عن المجال الاجتماعي :

جدول رقم (٦) يوضح فئات عدد أفراد الأسرة لدى المبحوثات

النسبة المئوية %	العدد	فئات عدد أفراد الأسرة
------------------	-------	-----------------------

٣١,٨ %	٣٥	٤—٢
٤٢,٧ %	٤٧	٧—٥
١٤,٥ %	١٦	١٠—٨
٥,٥ %	٦	١٣—١١
٥,٥ %	٦	١٦—١٤
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٦) ، بأن (٣٥) مبحوثة وبنسبة (٣١,٨٪) بلغ أفراد أسرهن بين (٤—٢) ، بينما (٤٧) مبحوثة وبنسبة (٤٢,٧٪) بلغ أفراد أسرتهن بين (٧—٥) ، في حين (١٦) مبحوثة وبنسبة (١٤,٥٪) بلغ أفراد أسرتهن بين (١٠—٨) ، و(٦) مبحوثات وبنسبة (٥,٥٪) بلغ أفراد أسرتهن بين (١٣—١١) ، وأخيراً (٦) مبحوثات وبنسبة (٥,٥٪) بلغ أفراد أسرتهن بين (١٦—١٤) . ومن خلال هذه البيانات نستنتج بأن أكثر من ثلثي مجتمع البحث بلغ أفراد أسرهن بين (٧—٢) ، أي الفئتين الأولى والثانية، وهذا يدل على أن أغلبية المبحوثات ينتمين إلى أسرة نواة ، وبعد احتساب الوسط الحسابي بلغ متوسط أفراد الأسرة لمجتمع البحث (٦,٦) أفراد ، وبانحراف معياري (٣,٢) .

جدول رقم (٧) يوضح نوع العلاقة بين المبحوثات وأفراد أسرهن

نوع العلاقة	العدد	النسبة المئوية %
جيدة	٩٩	٩٠ %
متوسطة	٧	٦,٤ %
غير جيدة	٤	٣,٦ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٧) ، بأن (٩٩) مبحوثة وبنسبة (٩٠٪) علاقتهم مع أفراد أسرهن جيدة ، بينما (٧) وبنسبة (٦,٤٪) علاقتهم مع أفراد أسرهن متوسطة ، في حين (٤) مبحوثات كانت علاقتهم مع أفراد أسرهن غير جيدة . ومن خلال هذه البيانات نستنتج بأن النسبة الأكبر من مجتمع البحث علاقتهم مع أفراد أسرتهن جيدة .

جدول رقم (٨) يوضح الإجابات حول شعور المبحوثات باحترام المجتمع لهن

نوع الإجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٩٩	٩٠ %
لا	١١	١٠ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٨) ، بأن (٩٩) مبحوثة وبنسبة (٩٠٪) يشعرون بأن المجتمع ينظر إليهن نظرة احترام ، في حين (١١) مبحوثة وبنسبة (١٠٪) يشعرون بأن نظرة المجتمع إليهن ليست نظرة احترام . ومن خلال هذه البيانات يمكن القول بأن النسبة الأكبر من المبحوثات يشعرون بالنظرية الايجابية من قبل المجتمع ، وربما يعود السبب في هذه النتيجة كون أن المعمل خاص بالنساء فقط ، لذا لا يوجد انتقاد لها فيما إذا عملت في معمل يضم النساء والرجال معاً هذا من جهة ، ومن جهة أخرى أصبح هناك تقبل لعمل المرأة من قبل المجتمع لتشارك الرجل في تحمل الأعباء الاقتصادية وتلبية متطلبات الحياة الصعبة لاسيما في المدينة .

جدول رقم (٩) يوضح إجابات المبحوثات حول وجود مشكلات أسرية

نوع الإجابة	العدد	النسبة المئوية %
-------------	-------	------------------

نعم	٦٧	٦٠,٩ %
لا	٤٣	٣٩,١ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (١١) ، أن (٦٧) مبحوثة وبنسبة (٦٠,٩٪) أجبن بأن لديهن مشكلات أسرية ، بينما (٤٣) وبنسبة (٣٩,١٪) أجبن بأن ليس لديهن مشكلات أسرية . وبعد تطبيق قانون (٢كا) وجدنا قيمته تساوي (٥,٤) وهي أعلى من القيم الجدولية (٢,٧ و ٣,٨) وعلى مستوى ثقة (٩٥٪ و ٩٩٪) على التوالي وبدرجة حرية (١). وبهذا نقبل فرضية البحث التي تقول (أن أغلبية العاملات في المعمل يعانين من مشكلات أسرية) ، ونرفض الفرضية الصفرية .

جدول رقم (١٠) يوضح نوع المشكلات الأسرية للمبحوثات

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية %
التدبير المنزلي	٢٤	٣٥,٨ %
خلافات مع الأهل	١٦	٢٣,٩ %
مشكلات زوجية	١٠	١٤,٩ %
مشكلة تربية الأطفال	١٧	٢٥,٤ %
المجموع	٦٧	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (١٠) نوع المشكلات الأسرية للمرأة العاملة التي أجابت بوجود تلك مشكلات ، فقد بينت (٢٤) مبحوثة وبنسبة (٣٥٪) لديهن مشكلة التدبير المنزلي ، بينما (١٦) مبحوثة وبنسبة (٢٣,٩٪) لديهن خلافات مع الأهل ، في حين (١٠) مبحوثات وبنسبة (١٤,٩٪) لديهن مشكلات زوجية ، بينما (١٧) مبحوثة وبنسبة (٢٥٪) لديهن مشكلة تربية الأطفال .

جدول رقم (١١) يوضح إجابات المبحوثات حول تأثير المشكلات الأسرية عليهن داخل المعمل

نوع الإجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٦٧	٦٠,٩ %
لا	٤٣	٣٩,١ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (١١) ، بأن (٦٧) مبحوثة وبنسبة (٦٠,٩٪) أجبن بأن المشكلات الأسرية التي يعانين منها تنعكس سلباً عليهن داخل المعمل ، في حين (٤٣) مبحوثة وبنسبة (٣٩,١٪) أجبن عكس ذلك ، ومن خلال هذه البيانات يتبين بأن النسبة الأكبر من مجتمع البحث مشكلاتهن الأسرية تنعكس سلباً عليهن داخل بيئة العمل . وبعد احتساب قانون (٢كا) وجدنا قيمته تساوي (٥,٤) وهي أعلى من القيم الجدولية (٢,٧ و ٣,٨) وعلى مستوى ثقة ٩٠٪ و ٩٥٪ على التوالي وبدرجة حرية ١. وبهذا نقبل فرضية البحث التي تقول (بأن المشكلات الأسرية للمرأة العاملة تنعكس سلباً على أدائها داخل المعمل) ، ونرفض الفرضية الصفرية .

جدول رقم (١٢) يوضح إجابات المبحوثات حول القيام بزيارة الأقارب والأصدقاء

تقومين بالزيارة	العدد	النسبة المئوية %
بصورة مستمرة	٤	٣,٦ %
المناسبات فقط	٨٥	٧٧,٣ %
لا يوجد لديك وقت للزيارة	٢١	١٩,١ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (١٢) ، بأن (٤) مبحوثات وبنسبة (٣,٦٪) أجبن بأنهن يقمن بزيارة الأقارب والأصدقاء بصورة مستمرة ، في حين (٨٥) مبحوثة وبنسبة (٧٧,٣٪) أجبن بأنهن يقمن بزيارة الأقارب والأصدقاء في

المناسبات فقط ،بينما (٢١) مبحوثة وبنسبة (١٩,١٪) أجبن بأنه لا يوجد لديهن وقت لزيارة الأقارب والأصدقاء . وبعد احتساب قيمة (٢١) وجدناها تساوي (٩٩,٥) وهي أعلى من القيم الجدولية (٤,٦ ، ٦) على مستويات ثقة ٩٥٪ و ٩٩٪ على التوالي بدرجة حرية (٢) وبهذه النتيجة نقبل فرضية البحث التي تقول (تعاني المرأة العاملة من ضعف العلاقات الاجتماعية مع الأقارب والأصدقاء) ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول عكس ذلك. وهذا دليل على أن المرأة العاملة ليس لديها الوقت الكاف لزيارة الأقارب والأصدقاء كون وقتها ضيق بين المنزل والمعمل يصعب عليها القيام بالزيارات لذا تكتفي في الغالب بالمناسبات فقط على اقل تقدير .

جدول رقم (١٣ / أ) يوضح فئات عدد الأبناء لدى المبحوثات المتزوجات

النسبة المئوية %	العدد	فئات عدد الأبناء
٧٦,٥٪	٦٢	٣ — ١
١٢,٤٪	١٠	٦ — ٤
١١,١٪	٩	٩ — ٧
١٠٠٪	*٨١	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٤) ، بأن (٦٢) مبحوثة وبنسبة (٧٦,٥٪) لديهن من ٣ — ١ أبناء ، في حين (١٠) مبحوثات وبنسبة (١٢,٤٪) لديهن من ٦ — ٤ أبناء ، بينما (٩) مبحوثات وبنسبة (١١,١٪) لديهن من ٩ — ٧ أبناء .ومن خلال هذه البيانات بأن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثات أجبن بأن عدد أبنائهن ينحصر بالفئة الأولى من (٣ — ١) أبناء، وبعد احتساب الوسط الحسابي وجدنا قيمته تساوي (٣) أبناء. وهذا يدل على أن المبحوثات اعتمدن على تحديد النسل لطبيعة عملهن كونهن يعملن خارج المنزل مما يصعب عليهن الاعتناء بالأبناء مما يفضل أن يكون العدد قليل ، وهذه من ضمن التغيرات التي أحدثتها الصناعة على المجتمع ، حيث أصبحت الأسرة نووية بعدما كان حجم الأسرة كبيرة .

جدول رقم (١٣ / ب) يبين إجابات المبحوثات عن الجهة التي تتولى رعاية أبنائهن

النسبة المئوية %	العدد	الجهة التي تتولى رعاية الأبناء
٦,٤٪	٧	الزوج أو الأبناء الكبار
٣١,٨٪	٣٥	الأهل والأقارب
٣٣,٦٪	٣٧	دور الحضانة
١,٨٪	٢	الجيران
١٠٠٪	٨١	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٢ / ب) ، بأن (٧) مبحوثات وبنسبة (٦,٤٪) بين بأن الزوج أو الأبناء الكبار هم اللذين يتولون رعاية الأبناء ، بينما (٣٧) مبحوثة وبنسبة (٣١,٨٪) بين بأن الأهل والأقارب هم اللذين يتولون رعاية الأبناء ، في حين (٣٥) مبحوثة وبنسبة (٣٣,٦٪) بين بأن دور الحضانة ورياض الأطفال هي الجهة التي تتولى رعاية الأبناء ، بينما (٢) مبحوثتان وبنسبة (١,٨٪) بينا بأن الجيران هم الجهة اللاتي تتولى رعاية الأبناء . ومن هذه البيانات يتبين بأن أكثر من ثلث المبحوثات اللاتي لديهن أبناء أجبن بأن دور الحضانة هي التي تتولى رعاية الأبناء .

* هذا المجموع شمل فقط المبحوثات (المتزوجات والمطلقات والأرامل) اللاتي لديهن أطفال .

جدول رقم (١٣ / ج) يوضح شعور المبحوثات للاتي لديهن أبناء بأن عملهن يسبب إهمال في رعاية أبنائهن

النسبة المئوية %	العدد	نوع الإجابة
٧٢,٨٪	٥٩	نعم
٢٧,٢٪	٢٢	لا
١٠٠٪	٨١	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٢ / ج) ، بأن (٥٩) مبحوثة وبنسبة (٧٢,٨٪) أجبن بأن عملهن يسبب الإهمال في رعاية أبنائهن ، في حين (٢٢) مبحوثة وبنسبة (٢٧,٢٪) أجبن بأن عملهن لا يسبب الإهمال في رعاية أبنائهن . ومن هذه

البيانات يتبين بأن أكثر من ثلثي المبحوثات اللاتي لديهن أبناء يشعرن بأن عملهن يسبب إهمال في رعاية أبنائهن ،كونهن ليس لديهن الوقت الكافي لرعاية الأبناء ،كونهن يعملن خارج البيت هذا من جهة ومن جهة أخرى بسبب الضغوط النفسية والبدنية داخل المنزل والمصنع مما يؤثر في تربية الأبناء والتعامل معهم .
ثانياً : بيانات عن المجال الاقتصادي :

جدول رقم (١٤) يوضح مدى كفاية دخل المبحوثات

النسبة المئوية %	العدد	مدى كفاية الدخل
١,٨ %	٢	يزيد عن الحاجة
٢٦,٤ %	٢٩	يسد الحاجة
٧١,٨ %	٧٩	أقل من الحاجة
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٥) ، أن (٢) مبحوثتان وبنسبة (١,٨٪) أجبن بأن دخلهن يزيد عن الحاجة ، بينما (٢٩) مبحوثة وبنسبة (٢٦,٤٪) أجبن بأن دخلهن يسد بالحاجة ، في حين (٧٩) مبحوثة وبنسبة (٧١,٨٪) أجبن بأن دخلهن أقل من الحاجة . ومن هذه البيانات نستنتج بأن أكثر من ثلثي مجتمع البحث دخلهن أقل من الحاجة . وبعد تطبيق قانون كاي سكوير وجدنا قيمته تساوي (٨٣,٢) وهي أعلى من القيم الجدولية (٤,٦ ، ٦) على مستويات ثقة ٩٥٪ و ٩٩٪ على التوالي بدرجة حرية (٢) وبهذه النتيجة نقبل فرضية البحث التي تقول (يعد عدم كفاية الدخل احد المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة) ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول عكس ذلك.

جدول رقم (١٥) يوضح إجابات المبحوثات كونهن المعيل الوحيد أم لا

النسبة المئوية %	العدد	هل أنت المعيل الوحيد
٤٩,١ %	٥٤	نعم
٥٠,٩ %	٥٦	لا
١٠٠ %	٧٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٥) ، أن (٥٤) مبحوثة وبنسبة (٤٩,١٪) أجبن بأنهن المعيلات الوحيديات للأسرة ، في حين (٥٦) مبحوثة وبنسبة (٥٠,٩٪) أجبن بأنهن لسن المعيلات الوحيديات للأسرة .
ومن خلال هذه البيانات يمكن أن نستنتج بأن النسبة متقاربة بين إجابات المبحوثات وبفارق ضئيل لصالح المبحوثات اللاتي أجبن بأنهن لسن المعيلات الوحيديات ، وهذا يدل على الرغم من وجود معيل آخر في الأسرة تطلب الأمر من المرأة أن تساعد في سد نفقات الأسرة المتزايدة ، ومواكبة غلاء الأسعار والظروف المعاشية الصعبة في الوقت الراهن .

جدول رقم (١٦) يوضح عائديه سكن المبحوثات

النسبة المئوية %	العدد	عائديه السكن
٣٧,٣ %	٤١	ملك
٥٤,٥ %	٦٠	أيجار
٨,٢ %	٩	مجمعات عائدة للدولة
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يوضح جدول رقم (١٦) ، بأن (٤١) مبحوثة وبنسبة (٣٧,٣٪) عائدية سكنهن ملك ، بينما (٦٠) مبحوثة وبنسبة (٥٤,٥٪) يسكن في سكن أيجار ، في حين (٩) مبحوثات وبنسبة (٨,٢٪) يسكن في مجمعات عائدة للدولة . ومن هذه البيانات نستنتج بأن أكثر من نصف مجتمع البحث يسكن في سكن غير ملك ، وهذا بدوره يشكل عامل ضغط على المبحوثات من الناحية الاقتصادية حيث يتطلب مبلغ من المال لتسديد الإيجار ، والأسرة بحاجة إلى هذا المبلغ وفق الظروف الاقتصادية الحالية .

جدول رقم (١٧) يوضح الدافع من العمل من قبل المبحوثات

النسبة المئوية %	العدد	الدافع من العمل
٨٤,٦ %	٩٣	الكسب المادي
١,٨ %	٢	الملل من أوقات الفراغ
١٠ %	١١	الاستقلال الاقتصادي
٣,٦ %	٤	الحصول على مكانة اجتماعية
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٧) ، أن (٩٣) وبنسبة (٨٤,٦ %) أجبن بأن الدافع من لعمل هو الكسب المادي ، بينما (٢) مبحوثتان وبنسبة (١,٨ %) أجبن بأن الدافع من العمل هو الملل من أوقات الفراغ ، في حين (١١) مبحوث وبنسبة (١٠ %) أجبن بأن الدافع من العمل هو الحصول على الاستقلال الاقتصادي ، بينما (٤) مبحوثات وبنسبة (٣,٦ %) أجبن بأن الدافع من العمل هو الحصول على مكانة اجتماعية . ومن هذه البيانات يتبين بأن أكثر من ثلاثة أرباع مجتمع البحث دافعهم من العمل هو الكسب المادي ، وربما يعود السبب لتلبية مستلزمات المعيشة.

ثالثاً : بيانات عن المجال الصحي والنفسي :

جدول رقم (١٨) يوضح نوع الأمراض لدى المبحوثات

النسبة المئوية %	العدد	نوع المرض
٦٩,١ %	٧٦	بسيطة
١٨,٢ %	٢٠	مزمنة
١٢,٧ %	١٤	لا يوجد
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٨)، أن (٧٦) مبحوثة وبنسبة (٦٩,١ %) أجبن بأنهن يعانين من أمراض بسيطة، بينما (٢٠) مبحوثة وبنسبة (١٨,٢ %) أجبن بأنهن يعانين من أمراض مزمنة ، في حين (١٤) مبحوثة وبنسبة (١٢,٧ %) أجبن بأنهن لا يعانين من أي مرض . ومن خلال هذه البيانات يتبين بأن أكثر من ثلثي مجتمع البحث يعانين من أمراض بسيطة وهذا أمر طبيعي . واللاتي يعانين من أمراض مزمنة لا يشكلن نسبة عالية لذا فالمشكلات الصحية تخص عدد قليلة من النساء العاملات داخل المصنع

جدول رقم (١٩) يوضح إجابات المبحوثات حول الحصول على أجازات الحمل و الأمومة *

النسبة المئوية %	العدد	الحصول على أجازة أثناء الحمل أو الأمومة
٧٠ %	٧٧	نعم
٣٠ %	٣٣	لا
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٩) ، أن (٧٧) مبحوثة وبنسبة (٧٠ %) كن قد حصلن على أجازات سواء أثناء الحمل أو أجازة أمومة ، بينما (٣٣) مبحوثة وبنسبة (٣٠ %) بين بأنهن لم يحصلن على هذا النوع من الإجازات ،من هذه البيانات يمكن القول بان العاملات يمكنهن الحصول على هذا النوع من الأجازات كونهن نساء يحملن وينجبين، مما نستنتج أن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة أقل من المرأة العاملة الغير متزوجة .

جدول رقم (٢٠) يوضح إجابات المبحوثات حول تعرضهن للإصابة داخل المصنع

النسبة المئوية %	العدد	تعرضت للإصابة
٢٥,٥ %	٢٨	نعم
٧٤,٥ %	٨٢	لا
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٢٠)، أن (٢٨) مبحوثة وبنسبة (٢٥,٥ %) أجبن بأنهن قد تعرضن إلى إصابات مختلفة أثناء عملهن داخل المصنع ،بينما (٨٢) مبحوثة وبنسبة (٧٤,٥ %) أجبن بأنهن لم يتعرضن لأي إصابة داخل المصنع .ومن هذه البيانات يمكن القول بأن ثلاثة أرباع مجتمع البحث لم يتعرضن لحوادث وإصابات داخل

المصنع ،وكون العمل ليس بذلك القدر من الخطورة قياسا" بصناعات أخرى ، فهو يحتوي على ماكينات خاصة بالحياسة والتغليف والخياطة ، وهي ليست بالخطورة المقلقة، وأن حصلت إصابات لا تشكل خطرا" على صحة العاملات وتكون أغليبتها طفيفة .

جدول رقم (٢١) يوضح إجابات المبحوثات حول وجود التأمين الصحي لهن

يوجد تأمين صحي	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٢	١,٨ %
لا	١٠٨	٩٨,٢ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

* تبين أن (٥٤) عاملة في المصنع يتمتعن بأجازة حمل أو أمومة في الوقت الحاضر حسب البيانات التي حصل عليها الباحث من إدارة المصنع ،وهذا ما قلل عدد أفراد مجتمع البحث من (١٦٤) إلى (١١٠) .

يتضح من الجدول رقم (٢١)، أن (٢) مبحوثتان وبنسبة (١,٨ %) أجبن بأن لديهن تأمين صح ،بينما (١٠٨) وبنسبة (٩٨,٢ %) مبحوثات أجبن بأن ليس لديهن تأمين صحي . ومن هذه البيانات نستنتج بأن النسبة الأكبر من المبحوثات لا يتمتعن بتأمين صحي داخل المصنع ،ألا أنه من الضرورة أن يكون هناك تأمين صحي ، لاسيما في المصنع حفاظا" على صحة العاملات . وبعد احتساب قيمة (٢١) وجدناها تساوي (١٣,١) وهي اكبر من القيم الجدولية (٢,٧ - ٣,٨ - ٦,٦) على مستويات ثقة (٩٠ % ، ٩٥ % ، ٩٩ %) على التوالي وبدرجة حرية ١، وبهذا نقبل فرضية البحث التي تقول (لا تتمتع المرأة العاملة بوجود تأمين صحي داخل المعمل) ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول عكس ذلك .

جدول رقم (٢٢) يوضح إجابات المبحوثات حول الشعور بالقلق تجاه المستقبل المهني

نوع الإجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٨٩	٨٠,٩ %
لا	٢١	١٩,١ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٢٢)، أن (٨٩) مبحوثة وبنسبة (٨٠,٩ %) اجبن بأنهن يشعرن بالقلق تجاه مستقبلهن المهني ، في حين (٢١) مبحوثة وبنسبة (١٩,١ %) أجبن بأنهن لا يشعرن بالقلق تجاه مستقبلهن المهني ، ومن هذه البيانات يمكن القول بأن أكثر من ثلاثة أرباع مجتمع البحث يشعرن بالقلق تجاه مستقبلهن المهني ،ويمكن أن نستنتج من هذا أن القلق لديهن كان منصب تجاه الفترة التي تلي نهاية خدمتهن وحصولهن على الراتب التقاعدي والذي سيكون أقل من الراتب الشهري هذا من جهة ، ومن جهة أخرى يصبح أكثر تساؤلا" حول ما أنجزنه خلال فترة عملهن بالمصنع ومقدار الفائدة المتحققة من ذلك ،فضلا" عن الشعور بأنهن سيصبحن عبأ على أسرهن إذا ما تقدمن بالعمر.

جدول رقم (٢٣) يوضح إجابات المبحوثات حول شعورهن بالملل داخل المصنع

نوع الإجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٦٧	٦٠,٩ %
لا	٤٣	٣٩,١ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من جدول رقم (٢٣)، أن (٦٧) مبحوثة وبنسبة (٦٠ %) أجبن بأنهن يشعرن بالملل داخل المعمل ، في حين (٤٣) وبنسبة (٣٩ %) أجبن بأنهن لا يشعرن بالملل داخل المصنع . ومن هذه البيانات يمكن أن نستنتج بأن أكثر من نصف مجتمع البحث يشعرن بالملل داخل المصنع ، وربما يعود السبب في ذلك للروتين اليومي للعمل ولا يوجد تنوع بالعمل ، فضلا" عن أنهم يمضين ثمان ساعات عمل داخل المصنع ولخمسة أيام ما عدا يومي الإجازة .

رابعاً: البيانات الخاصة بالجانب الإداري والمهني :
جدول رقم (٢٤) يوضح نوع العلاقة بين المبحوثات والمسئول المباشر

نوع العلاقة	العدد	النسبة المئوية %
جيدة	٩٨	٨٩,١ %
هامشية	١٠	٩,١ %
غير جيدة	٢	١,٨ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٢٤) ، أن (٨٩) مبحوثة وبنسبة (٨٩,١%) أجبن بأن علاقتهن مع المسئول المباشر جيدة ، بينما (١٠) مبحوثات وبنسبة (٩,١%) أجبن بأن علاقتهن مع المسئول المباشر هامشية ،في حين (٢) مبحوثتان فقط وبنسبة (١,٨%) أجبن بأن علاقتهن مع المسئول المباشر غير جيدة ، ومن هذه البيانات يمكن أن أكثر من ثلاثة أرباع مجتمع البحث علاقتهن مع المسئول المباشر جيدة ، وهذا ما وجدته الباحثة عن العاملات داخل المصنع بصورة واضحة وما أستنتجه الباحثة أثناء زيارته للمصنع قبل توزيع الاستمارات وبعدها .
جدول رقم (٢٥) يوضح إجابات المبحوثات حول وجود خلافات بين العاملات داخل المصنع

نوع الإجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٣٥	٣١,٨ %
لا	٧٥	٦٨,٢ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٢٥) ، أن (٣٥) مبحوثة وبنسبة (٣١,٨%) أجبن بوجود خلافات بين العاملات داخل المصنع ، بينما (٧٥) مبحوثة وبنسبة (٦٨,٢%) أجبن بعدم وجود خلافات بين العاملات داخل المصنع . ومن هذه البيانات نستنتج بأن أكثر من ثلثي مجتمع البحث يرين بعدم وجود خلافات بين العاملات داخل المصنع ،بينما أقل من ثلث مجتمع البحث يرين بوجود خلافات بين العاملات ، وأن تكن نسبة قليلة ألا أنها يمكن أن تؤثر سلباً في العلاقات داخل المصنع وتحدث أرباك بالأداء داخل المصنع وهذا بدوره يؤثر بالإنتاجية .

جدول رقم (٢٦) يوضح إجابات المبحوثات حول وجود تشجيع ومكافآت من قبل الإدارة

نوع الإجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	١٤	١٢,٧ %
لا	٩٦	٨٧,٣ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٢٦) ، أن (١٤) مبحوثة وبنسبة (١٢,٧%) اجبن بوجود التشجيع والمكافآت من قبل الإدارة ، بينما (٩٦) مبحوثة وبنسبة (٨٧,٣%) اجبن بعدم وجود التشجيع والمكافآت من قبل الإدارة . ومن هذه البيانات نستنتج بأن النسبة الأكبر من مجتمع البحث يشعرون بعدم تشجيعهم وحثهم من خلال المكافآت ، وتشكل هذه إحدى المشكلات التي تعانيها العاملات داخل المصنع .

جدول رقم (٢٧) يوضح إجابات المبحوثات حول وجود تكافؤ في تقسيم العمل

نوع الإجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٣٤	٣٢,٧ %
لا	٧٦	٦٧,٣ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٢٦) ، أن (٣٦) مبحوثة وبنسبة (٣٢,٧%) أجبن بوجود تكافؤ في تقسيم العمل داخل المصنع ، بينما (٧٤) مبحوثة وبنسبة (٦٧,٣%) أجبن بعدم وجود تكافؤ في تقسيم العمل داخل المصنع ، ومن هذه البيانات يمكن أن نستنتج بأن أكثر من ثلثي مجتمع البحث يرين بعدم وجود تقسيم عادل للعمل بين العاملات ، تعاني منها المرأة العاملة ، وهذا ما يترتب عليه آثار سلبية تؤثر في العلاقة مع الإدارة من جهة ، والعاملات فيما بينهن من جهة أخرى ، وهذا بدوره يؤثر على إنتاجية العمل كون العاملات اللاتي يشعرون بالغبين سوف يتلكن في تأدية عملهن .

جدول رقم (٢٨) يوضح إجابات المبحوثات حول وجود تأخير بالعلاوة و الترفيع

يوجد تأخير بالعلاوة و الترفيع	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٨٢	٧٤,٥ %
لا	٢٨	٢٥,٥ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٢٨) ، أن (٨٢) مبحوثاً وبنسبة (٧٤,٥٪) أجبن بوجود تأخير بالعلاوة و الترفيع ، بينما (٢٨) وبنسبة (٢٥,٥٪) أجبن بعدم وجود تأخير في العلاوة و الترفيع ، ومن هذه البيانات نستنتج بان ما يقارب ثلاثة أرباع مجتمع البحث يرين بوجود تأخير بالعلاوة و الترفيع ، وربما يعود السبب في التأخير في الإجراءات الإدارية وتوفر الاعتماد بالمبالغ المالية لسد نفقات الزيادة الحاصلة في الرواتب لذا تتطلب العملية وقت أطول لحين صرف المبالغ المستحقة لذلك . وهذه المشكلة تعاني منها جميع دوائر الدولة سواء " الصناعية أو غير الصناعية .

جدول رقم (٢٩) يوضح إجابة المبحوثات حول تأثير المشكلات داخل المصنع على بيئتهن الأسرية

المشكلات داخل المصنع تؤثر سلباً على بيئتك الأسرية	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٦٨	٦١,٨ %
لا	٤٢	٣٨,٢ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يوضح جدول رقم (٢٩) ، أن (٦٨) مبحوثة وبنسبة (٦١,٨٪) أجبن بأن المشكلات داخل المصنع تؤثر سلباً على بيئتهن الأسرية ، بينما (٤٢) مبحوثة وبنسبة (٣٨,٢٪) أجبن بأن المشكلات داخل المصنع تؤثر سلباً على بيئتهن الأسرية . وبعد احتساب قيمة (٢٤) وجدناها تساوي (٦,١) وهي اكبر من القيم الجدولية (٣,٨ - ٢,٧) على مستويات ثقة (٩٠٪ ، ٩٥٪) على التوالي وبدرجة حرية ١، وبهذا نقبل فرضية البحث التي تقول (هناك تأثير سلبي للمشكلات داخل المصنع في البيئة الأسرية للمرأة العاملة) ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول عكس ذلك . ومن هنا نستنتج بأن المشكلات داخل المصنع ذات تأثير سلبي على المرأة العاملة داخل الأسرة حيث تنسحب أثارها على الجو الأسري ، إذ تتأثر المرأة بدنياً نفسياً واجتماعياً ، و إذا كانت المرأة العاملة متزوجة ولديها أطفال ربما تعمل هذه المشكلات إلى إهمال الاهتمام بالأبناء أو الزوج أو كلاهما نتيجة لوجود ما يشغل همها من مشكلات في العمل مما يترتب على ذلك أثار سلبية داخل المنزل .

جدول رقم (٣٠) يوضح إجابات المبحوثات حول الانتماء إلى نقابة أو رابطة المهنية

هل تنتمين إلى نقابة أو رابطة مهنية	العدد	النسبة المئوية %
نعم	صفر	صفر %
لا	١٠٠	١٠٠ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٣٠) ، أن جميع أفراد مجتمع البحث وبنسبة ١٠٠ % أجبن بأنهن لا ينتمين إلى أي نقابة أو رابطة مهنية . وهذا يعتبر مؤشر سلبي كون أن النساء العاملات داخل المصنع لا ينتمين لمنظمات وجمعيات ورابطات مهنية تأخذ على عاتقها الدفاع عن حقوق المرأة العاملة والوقوف عند المشكلات التي تعاني منها من أجل الوصول إلى حلها أو الحد منها ، وتمثل من جانب آخر وسيلة ضغط على المؤسسة في تنفيذ مطالب العاملين فيها والحد من الخلافات والمشكلات المهنية .

خامساً: البيانات الخاصة عن المجال الفيزيقي :

جدول رقم (٣١) يوضح إجابات المبحوثات حول وجود إزعاج بسبب أصوات الآلات والماكينات

نوع الإجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٦٩	٦٢,٧ %
لا	٤١	٣٧,٣ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٣١) ، أن (٦٩) مبحوثة وبنسبة (٦٢,٧٪) أجبن بأنهن ينزعجن من صوت الآلات والماكينات ، بينما (٤١) مبحوثة وبنسبة (٣٧,٣٪) أجبن بأن أصوات الآلات والماكينات لا تسبب لهن إزعاج ،ومن هذه البيانات نستنتج بأن النسبة الأكبر من مجتمع البحث يشعرون بإزعاج من أصوات الآلات والماكينات . وبعد احتساب قيمة (٢٤) وجدناها تساوي (٧,١) وهي أكبر من القيم الجدولية (٢,٧ - ٣,٨ - ٦,٦) على مستويات ثقة (٩٠٪ ، ٩٥٪ ، ٩٩٪) على التوالي وبدرجة حرية ١، وبهذا نقبل فرضية البحث التي تقول (تشكل أصوات الآلات والماكينات مصدر إزعاج للمرأة العاملة داخل المعمل) ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول عكس ذلك ، ومن خلال ملاحظة الباحث والمعلومات التي حصل عليها من إدارة المصنع أن أغلبية الآلات والماكينات داخل المصنع ذات طراز قديم ولا تواكب التطور الحاصل لصناعة السجاد ،لذا تمتاز بأصواتها العالية مقارنة بالآلات والماكينات الحديثة وهذه تمثل مشكلة تعاني منها المرأة العاملة داخل المصنع .

جدول رقم (٣٢) يوضح إجابات المبحوثات حول سعة المعمل لخطوط الإنتاج ولأعدادهن

نوع الإجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٤٤	٤٠ %
لا	٦٦	٦٠ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٣٢) ، أن (٤٤) مبحوثة وبنسبة (٤٠٪) يعتقدن بأن المصنع يسعهن كأعداد وكذلك لخطوط الإنتاج ، بينما (٦٦) مبحوثة وبنسبة (٦٠٪) يعتقدن بأن المصنع لا يسع لأعدادهن ولا لخطوط الإنتاج . ومن هذا نستنتج بأن النسبة الأكبر من العاملات يعتقدن بأن المصنع غير قادر على استيعابهن ولا حتى خطوط الإنتاج ،علما أن المصنع لم يتم توسيعه ولا تطويره منذ افتتاحه مطلع عقد الثمانينات من القرن الماضي ،وهذا طبيعي كونه بقى على حاله كل هذه الفترة، ويتطلب التوسيع والتطوير .

جدول رقم (٣٣) يوضح إجابات المبحوثات حول وجود تلوث بيئي داخل المصنع

يوجد تلوث بيئي	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٨٦	٧٨,٢ %
لا	٢٤	٢١,٨ %
المجموع	١١٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٣٣) ، أن (٨٦) مبحوثة وبنسبة (٧٨,٢٪) أجبن بوجود تلوث بيئي ، في حين (٢٤) مبحوثة أجبن بعدم وجود تلوث بيئي ، ومن هذه البيانات يمكن القول بأن أكثر من ثلاثة أرباع مجتمع البحث يرين بوجود تلوث بيئي داخل المصنع ،وذلك من خلال الغبار المتطاير من الأصواف والخيوط الصناعية والنفايات التي تخلفها عملية إنتاج السجاد وكذلك الروائح التي تنبعث من بعض الأنواع من الأصواف الطبيعية .

أولاً: النتائج:-

فيما يلي ابرز النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البحث :

الجانب الاجتماعي :

- ١- تبين أن أكثر من ثلثي مجتمع البحث عدد أفراد أسرهم يتراوح بين (٢ _ ٧) وهي في الفئتين الأولى والثانية، مما دل على أن أغلبية المبحوثات ينتمين إلى أسرة نواة .
- ٢- من حيث العلاقة بين المبحوثات وأفراد أسرتهن ، تبين أن (٩٩) مبحوثة وبنسبة (٩٠٪) علاقتهم جيدة مع أفراد الأسرة ، أي أن أكثر من ثلاثة أرباع مجتمع البحث لا يعانون من سوء العلاقة مع أفراد أسرهم .
- ٣- من حيث احترام أفراد المجتمع وتقبل فكرة عمل المرأة ، تبين أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثات يشعرن بالنظرة الايجابية من قبل المجتمع لعملهن ، نتيجة للتغير الحاصل من حيث النظر في مسألة عمل المرأة .
- ٤- تبين أن أغلبية المبحوثات بنسبة تفوق نصف مجتمع البحث لديهن مشكلات أسرية ، وتمثلت بمشكلة التدبير المنزلي، إذ بلغت نسبتها أكثر من ٣٥٪ ، في حين تبين ما يزيد عن ٢٥٪ من المبحوثات لديهن مشكلة تربية الأطفال ، بينما أكثر من ٢٣٪ لديهن مشكلة الخلافات مع الأهل ، أما النسبة الأقل من العاملات اللاتي أكدن بوجود مشكلات أسرية ، بين بأنهن يعانين من مشكلات زوجية .
- ٥- تعاني أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثات من ضعف العلاقة مع الأقارب والأصدقاء ولا يستطعن من زيارتهم إلا في المناسبات .
- ٦- أما فيما يخص العاملات المتزوجات ، قد تبين أن أكثر من ثلثي المبحوثات يعانين من إهمال في تربية أبنائهن ، ومن جهة أخرى تبين أن النسبة الأكبر من المبحوثات يضعن أطفالهن في دور رعاية الدولة (الحضانة) في تولي رعاية أبنائهن ، وبهذا تخلت عن وظيفة تربية الأبناء على عاتق دور رعاية الدولة

المجال الاقتصادي :

أن أهم النتائج التي توصل إليها البحث من الجانب الاقتصادي:

- ٧- تبين أن أكثر من ثلثي مجتمع البحث يعانين من عدم كفاية الدخل ، وما يقارب نصف مجتمع البحث هن المعيلات الوحيدات لأسرهن . ، وكذلك تبين أن النسبة الأكبر من المبحوثات دخلن معترك العمل لدافع الكسب المادي ، وتبين أيضاً " أن الأغلبية من المبحوثات ليس لديهن دار ملك بل يعاني من دفع بدل الإيجار .

المجال الصحي والنفسي :

- ٨- أن أكثر من ثلثي مجتمع البحث يعانين من أمراض بسيطة ، وتبين أن نسبة قليلة من المبحوثات يعانين من أمراض مزمنة ، ومن جهة أخرى تبين أن أكثر من ثلثي مجتمع البحث تمتعن بأجازة الأمومة أو وضع الحمل .
- ٩- ، تبين من خلال البحث بأن أغلبية المبحوثات ليس لديهن تأمين صحي داخل المصنع وهذا يشكل مشكلة تعاني منها المرأة العاملة .
- ١٠ - تبين من خلال البحث بأن أكثر من ثلاثة أرباع مجتمع البحث يشعرن بالقلق تجاه مستقبلهن المهني ، ولأسباب اجتماعية ونفسية ، أما من حيث شعورهن بالملل من جراء العمل والروتينية المتبعة ، فقد تبين أن أكثر من ثلثي مجتمع البحث يشعرن بالملل داخل المصنع .

الجانب الإداري والمهني :

- ١١- تبين أن أكثر من ثلاثة أرباع مجتمع البحث يتمتع بعلاقات جيدة مع المسؤول المباشر مما يمثل جانب ايجابي نحو تحقيق الالتزام بالدوام وتحقيق إنتاجية عالية ، أما فيما يخص الخلافات بين العاملات فقد تبين أن ثلاثة أرباع مجتمع البحث لا يعانون من مشكلة الخلافات بين العاملات .
- ١٢- تبين أن أكثر من نصف مجتمع البحث لا يتمتع بالتشجيع والمكافآت ، بينما تبين أن أكثر من ثلثي مجتمع

- الدراسة شعرت بعدم وجود عدالة في تقسيم العمل مما تعد مشكلة لدى المرأة العاملة تترتب عليها مشكلات إدارية ونفسية داخل المعمل .
- ١٣- تبين أن أكثر من ثلثي مجتمع البحث يعانون من تأثير المشكلات داخل المعمل عليهن داخل بيئتهن الأسرية.
- ١٤- تبين أن جميع العاملات في معمل السجاد اليدوي لا ينتمين إلى النقابات والجمعيات العمالية ،مما تشكل مشكلة في الحصول على الحقوق والواجبات .
- الجانب الفيزيقي (المكاني) :
- ١٥- تبين أن أكثر من نصف مجتمع البحث يعانون من إزعاج بسبب أصوات الآلات والماكينات داخل المعمل مما عدت إحدى المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة .
- ١٦- تبين أن أكثر من نصف مجتمع البحث يرن إن حجم المعمل لا يسع للخطوط الإنتاجية وأعداد العاملات.
- ١٧- تبين أن أكثر من ثلاثة أرباع مجتمع البحث يعانون من وجود تلوث بيئي داخل المعمل .

ثانياً:" المقترحات :

- ١- على المرأة العاملة أن تهتم بأوقاتها من حيث توزيع الوقت على أدوارها المنزلية اليومية وبين عملها.
- ٢- على مؤسسات الدولة للرعاية مساعدة المرأة من خلال فتح دور حضانة وروضات .
- ٣- على إدارة المعمل بوضع برامج ترويحية وترفيهية للعاملات للخروج من أجواء الملل داخل المعمل.
- ٤- ينبغي على إدارة المعمل إن تقوم بتشجيع العاملات وتحفيزهن من خلال اتباع أسلوب المكافآت المادية والمعنوية.
- ٥- تحسي الوضع الاقتصادي للمرأة العامل من خلال تحسين أجورهن الشهرية وتوفير السكن المناسب لهن.
- ٦- ينبغي على إدارة المعمل تحسين الوضع الصحي للعاملات من خلال اعتماد التأمين الصحي وتوفير الخدمات الصحية داخل المصنع.
- ٧- على الإدارة والمسؤولين داخل المعمل احترام المرأة العاملة والعمل على تقوية علاقاتها مع الإدارة والعلاقات الاجتماعية بزميلاتها
- ٨- توعية العاملات على ضرورة تفهم فكرة الانتماء للنقابات والجمعيات العمالية للدفاع عن حقوقها ولتكون وسيلة ضغط على الجهات المعنية بالمؤسسة
- ٩- الصناعية ضرورة تحسين النظرة إلى عمل المرأة من خلال إقامة ندوات ومؤتمرات توعي بدور الصعاب التي تعانيها المرأة من خلال دورها داخل بيئتها الأسرية وبيئة العمل .
- ١٠- على إدارة المعمل أن تهتم بنظافة المعمل لتوفير بيئة صحية من خلال توفير التهوية والإضاءة المناسبة ومن خلالها يشعرون بالراحة النفسية داخل المعمل ، والعمل على تغيير الماكينات والآلات القديم بأخرى جديدة .
- ١١- على طلبة الدراسات العليا والمراكز البحثية بالقيام ببحوث ودراسات للوقوف على أهم المعوقات والمشكلات التي تعانيها المرأة العاملة .
- ١٢- ضرورة تفعيل الخدمة الاجتماعية وفتح مكتب خاص للباحث الاجتماعي داخل المعمل للوقوف على مشكلات العاملات والعمل على حلها أو الحد منها .

المصادر :

- ١- أسو إبراهيم عبد الله ، المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الآداب ، جامعة بغداد ، ١٩٨٢ .
- ٢- ألتون مايو ،المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية ،ترجمة مبارك أدريس ، المطبعة العالمية ، القاهرة، ١٩٦٥ .
- ٣- د. جبر مجيد حميد ، طرق البحث الاجتماعي ،مطبعة جامعة الموصل ، الموصل ، ١٩٩١ .
- ٤- د. جمال زكي ، وآخرون ، أسس البحث الاجتماعي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٦٨ .
- ٥- د. جواد إبراهيم ، قوانين العمل العراقي ، مطبعة العاني ن بغداد ، ١٩٦٠ .
- ٦- د. حسام الألوسي ، مبادئ الفلسفة وعلم الاجتماع ، مطبعة عمران ، بغداد ، ٢٠٠٦ .
- ٧- د. حسن الساعاتي ، علم الاجتماع الصناعي ، ط٣ ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر،بيروت ، ١٩٨٠ .
- ٨- د. حسين عبد الواحد ، الطب الاجتماعي والأمراض المهنية ، مطبعة دار القومية ، مصر ، ١٩٦٦ .
- ٩- خالد عمر الرديعان ، المرأة العاملة السعودية والأنفاق الأسري، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد ٣٣ ، العدد ٣ ، ٢٠٠٥ .

- ١٠- د. سالم الساري ، مشكلات اجتماعية راهنة ، مطبعة الأهالي ، دمشق ، ٢٠٠١.
- ١١- د. سناء الخولي ، الزواج والعلاقات الأسرية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٨٣ .
- ١٢- سهيلة محمد عباس ، دوافع المرأة العراقية العاملة في الصناعة وعلاقتها بالإنتاجية ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، ١٩٧٨ .
- ١٣- د. صلاح الشنواني ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، ١٩٩٩ .
- ١٤- د. عادل حسن ، الأفراد في الصناعة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٨٥ .
- ١٥- د. عباس محمود عوض ، علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية للطباعة ، بيروت ، ١٩٨٠ .
- ١٦- د. عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، ج ٨ ، دار التضامن للطباعة ، القاهرة ، ١٩٨٢ .
- ١٧- د. عبد الجليل الطاهر ، المشكلات الاجتماعية في حضارة متبدلة ، ط ١ ، مطبعة دار المعرفة ، بغداد ، ١٩٥٣ .
- ١٨- د. عبد الرحمن محمد عيسوي ، سيكولوجية النساء ، ط ١ ، منشورات الجليبي الحقوقية ، بيروت ٢٠٠٤ .
- ١٩- د. عبد الله غلوم حسين ، الخدمة الاجتماعية العمالية في الكويت ، مؤسسة الوحدة للنشر ، الكويت ، ١٩٧٧ .
- ٢٠- د. عبد الفتاح محمد ، أصول علم النفس المهني ، وتطبيقاته ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٩٥ .
- ٢١- د. عبد المنعم الحسني وآخرون ، علم الاجتماع ، ط ١ ، شركة نبع الكرم للطباعة ، العراق ن ٢٠٠٨ .
- ٢٢- د. علي الحوت ، الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي ، ط ١ ، مطبعة الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع ، ليبيا ، ١٩٩٠ .
- ٢٣- د. علي الوردي ، شخصيته وأفكاره ومنهجيته ، ط ١ ، منشورات الجمل ، ٢٠٠٦ .
- ٢٤- _____ ، لمحات اجتماعية من تاريخ العراق الحديث ، ج ١ ، مطبعة الرشاد ، بغداد ، ١٩٦٩ .
- ٢٥- د. علياء شكري ، المشكلات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، ١٩٩٣ .
- ٢٦- د. عمر محمد التومي الشيباني ، مناهج البحث الاجتماعي ، مطبعة الغريب ، بيروت ، ١٩٧١ .
- ٢٧- د. عمر محي الدين ، التخلف والتنمية ، دار النهضة العربية ، بغداد ، ١٩٧٧ .
- ٢٨- د. قاسم محمد ، المنطق الحديث ومناهج البحث ، الطبعة الثالثة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة . ١٩٧٠ .
- ٢٩- د. كاميليا عبد الفتاح ، مستوى الطموح والشخصية ، مطبعة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ١٩٧٣ .
- ٣٠- د. لاهاي عبد الحسين ، مقدمة في علم الاجتماع ، مطبعة الخير ، بغداد ، ٢٠٠٨ .
- ٣١- د. محمد ازهر سعيد وآخرون ، أصول البحث الاجتماعي ، مطبعة جامعة الموصل ، الموصل ، ١٩٨٠ .
- ٣٢- محمد عبد الكريم محافظة و أمل سالم العوادة ، الانتهاك القانوني لحقوق المرأة الأردنية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلس النشر العلمي ، المجلد ٣٣ ، العدد ٤ ، ٢٠٠٥ .
- ٣٣- د. محمد عبد المولى ، علم الاجتماع في ميدان الصناعة ، مطبعة الشركة التونسية ، تونس ، ١٩٨٤ .
- ٣٤- د. محمد فهمي ، أحكام العمال وحقوق العمال في الإسلام ، مطبعة دار الرشاد ، بيروت ، ١٩٦٧ .
- ٣٥- د. معن خليل عمر ، علم الاجتماع الأسرة ، ط ١ ، دار الشروق ، بيروت ، ١٩٩٤ .
- ٣٦- مناصرة وآخرون ، شؤون نسائية – المرأة العاملة والطفل – الطبعة الأولى ، لا توجد مطبعة ، الأردن ٢٠٠٩ .
- ٣٧- ناهدة عبد الكريم حافظ ، مقدمة في تصميم البحوث الاجتماعية ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٨١ .
- ٣٨- ندى دخيل الله الحارثي ، استراتيجيات عمل المرأة في القطاع الخاص ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز ، ٢٠٠٥ .
- ٣٩- د. نوال السعداوي ، قضايا المرأة والفكر والسياسة ، ط ٢ ، مكتبة مدبولي ، ٢٠٠٦ .
- ٤٠- د. هشام محمد نور ، سايكولوجية الإدارة ، دار الشروق للطباعة والنشر ، بيروت ، ٢٠٠٨ .
- ٤١- W. J., Goode, Methods in social research (New York, Mc Graw- Hill, ١٩٧١).