

## اتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو الوظائف المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي

اعداد

فيحاء جاسي المطيري

.asolh\_98@hotmail.com

### ملخص الدراسة

تناولت هذه الدراسة اتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو الوظائف المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي من خلال المسح الميداني لعينة عشوائية من الموظفين الكويتيين (ذكورا واناثا) الذين يحملون الجنسية الكويتية. وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهاتهم نحو الوظائف المستحدثة للمرأة الكويتية في القطاعات الآتية: التعليمية، والصحية، والقانونية والتشريعية، والإدارات العليا، والإعلام والسياحة، والقطاع غير الرسمي، والوظائف العسكرية، وتم استخدام منهج البحث المسحي الاجتماعي، وتطوير أداة الدراسة الاستبانة والتي غطت فقرات متنوعة وشاملة وعددها ٥٤ فقرة لتغطية جميع محاور الدراسة. وتم استخدام برنامج المعالجة الإحصائية (spss) لتحليل بيانات الدراسة التي تم الحصول عليها من خلال الأداة لغرض اجراء المسح الميداني، وقد تكون مجتمع الدراسة من المواطنين الموظفين الذين يحملون الجنسية الكويتية، وبلغت عينة الدراسة العشوائية الحصصية ١٤٠ مواطن ومواطنة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهاً إيجابياً واضحاً لاتجاهات وآراء الموظفين الكويتيين نحو الوظائف المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي، وكان اتجاهاً إيجابياً قوياً لقطاع التعليم، واتجاهاً إيجابياً ومتوسطاً في القطاع الصحي، والقانوني والتشريع، وقطاع الإدارات العليا، وقطاع الإعلام والسياحة والقطاع غير رسمي، واتجاهاً سلبياً ومنخفضاً لقطاع الوظائف العسكرية. وتمت مناقشة أهم الآراء والاتجاهات التي تحد من عمل المرأة في بعض المهن المستحدثة وتشكل عائقاً أمام طموحاتها.

**الكلمات المفتاحية:** الوظائف المستحدثة، اتجاهات الكويتيين، المرأة الكويتية، عمل المرأة، المجتمع الكويتي.



## المقدمة

يعد موضوع عمل المرأة ودورها في الوقت الراهن من الموضوعات المهمة التي يتم تناولها على المستويين المحلي والخارجي، إذ تقف المرأة جنباً إلى جنب مع الرجل لتشكّل نصف المجتمع، حيث أوجدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتسارعة واقعاً جديداً يؤكد أن متطلبات التنمية المستدامة والتحرك نحو التقدم لا يمكن تحقيقها دون مشاركة فعّلية من المرأة في كافة القطاعات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، مما يعني أن تحقيق التنمية والتقدم أصبح مسؤولية مشتركة تقع على عاتق كل من المرأة والرجل، فلم يعد دور المرأة مقتصرًا على قيامها بالمهن والأعمال التقليدية بل تعد ذلك إلى قيامها بدور مؤثر في كافة نواحي الحياة الاقتصادية والسياسية والإنسانية، ويتأثر دور المرأة في العمل بنوعيه المجتمع الذي تعيش فيه من حيث الثقافات والعادات والتقاليد والقيم التي تتحكم فيه. ومع هذا فإن المرأة يجب أن تحاط بسياسات من التشريعات القانونية التي تمكنها من أداء دورها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية (الزعيبي والخاروف، ٢٠١٥: ص ٦٨)

ولقد عرفت المرأة بطبيعتها الإنسانية وبتجاربها أن العمل هو الوسط الحقيقي الذي تتبلور فيه شخصيتها واستقلالياتها، وما تحرز به المرأة من أجور نتيجة الجهود المبذولة من جانبها في العمل الإنتاجي، كان طريقاً إلى اكتشافها أهمية العامل الاقتصادي في تأكيد إنسانيتها. إلا أن اختيار المرأة لنوع العمل الذي تمارسه كان خاضعاً لإرادة الرجل، كما أن الأعمال النسوية المعروفة كانت قريبة من طابع الأعمال المنزلية والأسرية التي تتم داخل المنزل، بينما نجد الأعمال النسوية حالياً في ظل التطورات الحديثة وارتفاع معدلات تعليم المرأة دخلت في ميادين اقتصادية عديدة وغير تقليدية. (الخوالدة والعنقارة، ٢٠١٧، ص ٨٧).

ولكي تتمكن المرأة من الإسهام الحقيقي في عملية تقدم المجتمع وازدهاره، وتقديم أفضل إمكاناتها وخبراتها لا بد من تحديد المشكلات أو المعوقات التي تتعرض لها داخل المنزل وخارجه بهدف رفع الوعي بمشكلاتها، وحث أصحاب القرار والمخططين للاستفادة من طاقاتها، وإشراكها في عملية اتخاذ القرارات التنموية، وكذلك وضع الإجراءات الكفيلة بإزالة المعوقات كافة التي تحد من مشاركتها في مجال العمل، وتقف في طريق تقدمها. وعلى الرغم مما يشهده المجتمع العربي من ازدياد الاهتمام بتفعيل دور المرأة في المشاركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لمواجهة التحديات التي يتعرض لها الشعب العربي، إلا أن الواقع الاجتماعي العربي بعاداته وموروثاته التقليدية التي تؤكد الاستعلاء الذكري على المرأة، يعد أحد أهم العوائق التي تقف أمام إسهام المرأة وجعلها شريكاً كاملاً للرجل في جهود التنمية التي تحتاج إليها مجتمعاتنا العربية اليوم أكثر من أي وقت مضى. (الجندي، ٢٠٠٩: ص ٥٦).

وعلى مستوى دولة الكويت يعد الاهتمام بقضايا المرأة وتمكينها، اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، أولوية متقدمة في فكر القيادة الكويتية، من منطلق إيمانها بأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه المرأة في خدمة وطنها ودفع مسيرته التنموية إلى الأمام. وقد كان التطور الذي طرأ على أوضاع ودور النساء المواطنات مكوناً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة على مستوى مختلف القطاعات، وحقيقة الأمر إن هذا الاهتمام المتزايد من قبل الدولة بدور المرأة لم يقتصر على دعم المرأة الكويتية في الداخل بل تعداه إلى المستوى العربي بدعم كافة المبادرات والخطط الرامية للنهوض بالمرأة العربية وتعزيز مكانتها والدفاع عن حقوقها. (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ٢٠١٠: ص ٣).

وقد أثبتت المرأة الكويتية جدارتها في الحصول على تلك الحقوق، حيث حققت إنجازات كبيرة في مختلف الميادين سياسياً واقتصادياً وعلمياً وثقافياً ومجتمعيًا...، وساهمت في تكوين مؤسسات المجتمع المدني في المجالات التنموية والتطوعية، كما شاركت باقتدار في طرح قضاياها وكان لها دور في صنع القرار في المنتديات المؤتمرات والفعاليات، وفي مختلف المحافل الدولية. ولقد أثبت الواقع العملي أن مشاركات المرأة في بناء مجتمعها عززت من جهود التنمية الشاملة، وكرست مفهوم الشراكة باعتباره أساس العمل للدفاع عن

قضايا المجتمع، والتي تصب في الغالب ضمن مصلحة الوطن؛ حيث هناك العديد من القيادات النسائية من ذوات الكفاءة، والقدرة العالية على تحمل المسؤولية، إذ أن هناك قيادات نسائية في طور الإعداد، وكل ذلك بفضل إدراكها ووعيتها السياسي والاجتماعي التنموي، وهي ماضية في نضالها بصفته ليس شيئاً ثانوياً، ولا ترفاً مجتمعياً أو فكرياً، وإنما ضرورة ملحة فرضها التطور الطبيعي للمجتمع الكويتي، وعنصر هاماً حيويًا و بناءً من عناصر العملية التنموية، وبمثابة نقلة نوعية تتطلب مواصلة النشاطات في مختلف المجالات لتأخذ دورها المأمول نحو التقدم والارتقاء بالكويت، من خلال دورها الريادي كناشطة في كافة المجالات. (التقرير الوطني الكويتي، ٢٠١٦: ص ٣+٤).

وبناءً عليه جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف إلى اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو عمل المرأة الكويتية في القطاعات التالية: التعليمية، والصحية، والقانوني والتشريع، والإدارات العليا، والإعلام والسياحة، والقطاع غير الرسمي، والوظائف العسكرية، في محاولة لتسليط الضوء على واقع تلك الاتجاهات الايجابية والسلبية والعوامل المؤثرة فيها لدى المواطنين الكويتيين نحو عمل المرأة في تلك القطاعات، وكذلك الكشف عن العوامل المحفزة التي قد تشجع على العمل في هذه القطاعات المستحدثة، لتحديد ملامح التحديث والتنمية التي تتبع عملية التغيير الاجتماعي.

### مشكلة الدراسة

اولت دولة الكويت بحقوق المرأة عناية كبيرة، فعملت جاهدة على تلبية متطلباتها لضمان تمتعها بكافة الحقوق والمقومات اللازمة التي تؤمن لها حياة كريمة ومشاركة فاعلة في بناء المجتمع الكويتي. وعلى الرغم من نجاح المرأة الكويتية في تحقيق طموحها، إذ تقلدت المرأة مناصب قيادية على المستويات التعليمية والإدارية والمالية والعسكري وغيرها، الأمر الذي نتضح فيه مساحة الحرية التي تتمتع بها المرأة داخل دولة الكويت. وعلى الرغم من تزايد أعداد النساء ذوات القدرة العالية والتأهيل العلمي والعملية، واثبات قدرتها على المساهمة بصنع القرارات إلا أن هذه المشاركة لاتزال دون مستوى الطموح، ولا تزال تعاني من نقص التمثيل في مختلف دوائر صنع القرار. (وسيلة بيترو، وآخرون، ٢٠١٥، ص ٤٤).

وعلى الرغم من كل التشريعات والاجراءات الحكومية لدولة الكويت لكي تحقق التمكين الوظيفي للمرأة، وعلى الرغم من دخول المرأة لسوق العمل منذ سنوات عديدة إلى جانب الرجل في العديد من المهن، إلا أن قسم من المجتمع الكويتي لا زال لا يتقبل عمل المرأة في بعض المهن الحديثة بسبب العوائق الثقافية والاجتماعية المتحيزة للرجل. (التقرير الوطني الكويتي، ٢٠١٦: ص ٥). لذا تحاول الدراسة الحالية تسليط الضوء على اتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو عمل المرأة في بعض المهن المستحدثة باعتبارهم الفئة الأكثر انفتاحاً وتعلماً وقدرة على احداث التغيير في زيادة مشاركة المرأة في الحياة العامة، ومواجهة الاتجاهات السلبية المبنية على أساس النوع الاجتماعي.

### أهمية الدراسة

يمكن تحديد أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

١. تعد الدراسة الحالية - من أوائل الدراسات على مستوى دولة الكويت، ومن الدراسات القليلة على مستوى الوطن العربي التي تتناول قضية عمل المرأة في بعض المهن المستحدثة على حد علم الباحثة. والتي قد يستفيد منها أصحاب الاختصاص والجهات الحكومية المختصة والمنظمات والاتحادات واللجان والجمعيات النسائية في تحسين ظروف عمل المرأة والقوانين المتعلقة بعمل المرأة.
٢. تتناول الدراسة الحالية اتجاهات شريحة واسعة من المجتمع الكويتي على مختلف تنوعاته حول عمل المرأة في بعض المهن المستحدثة.
٣. يعد موضوع عمل المرأة في دول العالم الثالث قضية جدلية معاصرة ليس على مستوى دولة الكويت وإنما على مستوى الوطن العربي برمته.

٤. يحظى موضوع عمل المرأة في دول العالم الثالث باهتمام عالمي على مستوى الدول الكبرى، وعلى مستوى المنظمات والجمعيات الحكومية وغير الحكومية العالمية؛ من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والتعليمي.... إلخ ضد المرأة ومن أجل تمكين المرأة في تلك المجتمعات، ومن أجل التركيز على ما تتعرض له المرأة من انتقاص واضطهاد لحقها في العمل واقتصار عملها في المهن المحددة من قبل المجتمع وحكوماته.

### أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق عدد من الأهداف الآتية:

- معرفة اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو الوظائف التعليمية المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي.
- معرفة اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو الوظائف الصحية المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي.
- معرفة اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو وظائف القطاع القانوني والتشريع المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي.
- معرفة اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو وظائف قطاع الإدارات العليا المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي.
- معرفة اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو الوظائف العسكرية المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي.
- معرفة اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو وظائف الاعلام والسياحة المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي.
- معرفة اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو وظائف القطاع غير الرسمي المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي.

### أسئلة الدراسة

تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١- ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في بعض الوظائف المستحدثة؟...وانبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-
  - أ- ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع التعليمي؟
  - ب- ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي؟
  - ج- ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع؟
  - د- ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا؟
  - هـ- ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة؟
  - و- ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع غير الرسمي؟
  - ز- ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية؟

### مصطلحات الدراسة

١- **الاتجاهات اصطلاحاً:** هو ميل عام نفسي نسبي في ثبوته، عاطفي في أعماقه، يؤثر في الدوافع النوعية، ويوجه سلوك الأفراد. أو هو حالة من الاستعداد العقلي العصبي، التي تتكون خلال التجربة والخبرة، والتي تسبب بدورها تأثيراً موجهاً على استجابات الفرد لكل الموضوعات والمواقف المرتبطة بهذا الاتجاه. (معتز عبد الله وآخرون، ٢٠١٢، ص ٢٧٩).

٢- **الاتجاهات اجرائياً:** هي مجموعة من الأعراف والتقاليد والقيم الموروثة والمكتسبة الاجتماعية والدينية في المجتمع التي تشكل نمط متوقع من السلوكيات أو تؤثر في بعض السلوكيات، أو تؤثر في الآراء والدوافع نحو

بعض الموضوعات الهامة، والأحداث التي تحدث في المجتمع سواء أكانت اقتصادية أم اجتماعية أم تعليمية أم مهنية وغير ذلك.

٣- **عمل المرأة اصطلاحاً:** هو نشاط تقوم به المرأة يؤدي إلى أجر مالي. (عاطف، ٢٠١٥: ص ١٤٢).

٣- **عمل المرأة اجرائياً:** هو العمل الذي تتقاضى عليه المرأة الكويتية أجراً مقابل هذا العمل، سواء أكان في القطاع العام أم الخاص.

٤- **الوظائف المستحدثة:** هي مجموعة من الوظائف الحديثة غير التقليدية والتي عملت بها المرأة الكويتية، مثل المهن العسكرية، والقضاء والصحافة والإعلام الخ...، وظهرت نتيجة التطور العلمي والتكنولوجي، والتغيرات الجديدة في المجتمع الكويتي في عدد من القطاعات المختلفة وتم تحديدها في الدراسة الحالية.

#### حدود الدراسة

تم تحديد أربع محددات رئيسية وهي:

- **الحدود الموضوعية:** تعددت القطاعات التي تعمل بها المرأة الكويتية منها التقليدية والحديثة، وتم تحديد موضوع الدراسة الحالية في سبع قطاعات فقط وهي: القطاع التعليمي، والقطاع الصحي، والقطاع القانوني والتشريع، وقطاع الإدارات العليا، وقطاع الإعلام والسياحة، والقطاع الغير رسمي، وقطاع الوظائف العسكرية.

- **الحدود المكانية:** تضمنت الحدود المكانية لهذه الدراسة المواطنين الكويتيين الموظفين الذين يقيمون في كافة محافظات الكويت الست.

- **الحدود البشرية:** مجتمع دولة الكويت من المواطنين الذين يحملون الجنسية الكويتية ويقيمون في دولة الكويت، عن طريق أخذ عينة عشوائية مسحية بلغت ١١٤٠ مواطن ومواطنة من الموظفين من عمر ١٨ عام فما فوق للذكور والإناث.

- **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة في العام ٢٠١٩م

#### الدراسات السابقة

يتضمن هذا الجزء عرض للدراسات السابقة وأهم نتائجها من الأحداث إلى الأقدم بدءاً بالدراسات العربية والمحلية، ثم الدراسات الأجنبية:

**دراسة الرميح (٢٠١٨) بعنوان اتجاهات سكان محافظة الدوامي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية : دراسة ميدانية**

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات سكان محافظة الدوامي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية. والدراسة وصفية تحليلية اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بطريق العينة. وبلغ إجمالي العينة (٣٢١) مبحوثاً، وتم استخدام أداة الاستبانة، ومن أهم نتائجها أن للمرأة الحق في اختيار مهنتها طالما أنها وفق الضوابط الشرعية مما يبين اتجاهها إيجابياً من معظم أفراد العينة. وأيد نحو ٥٥.١% من أفراد العينة الدراسة عمل المرأة في المستشفيات في مقابل نسبة بلغت ٤٤.٩% من أفراد عينة الدراسة لا يؤيدون عمل المرأة في القطاع الصحي، وكأحد أسباب رفض أفراد العينة لعمل المرأة في القطاع الصحي أنه يشجع على الاختلاط وذلك بنسبة ٤٤.٤%، وكذلك طول ساعات العمل بنسبة ١٨.٥%، كما تبين أن أفراد العينة لا يمانعون من عمل المرأة في المهن الصحية إذا كانت بعيدة عن الاختلاط، وأن ٦٨.٢% من أفراد العينة يرون أنه لا مانع من عمل المرأة في المهن الصحية إذا توفرت الظروف الملائمة لعملها.

**دراسة بومدين (٢٠١٧) بعنوان الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط :** هدفت الدراسة الى التعرف على الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل خارج البيت ، وتم استخدام المنهج الوصفي اعتمادا على أداة الاستبانة ، التي طبقت على عينة قوامها (٢٥٠) امرأة عاملة بولاية الأغواط ، وتوصلت الدراسة إلى أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على نفسها وزوجها وأبنائها وعلى محيطها الاجتماعي.

دراسة محمد (٢٠١٧) قياس اتجاهات المجتمع الريفي المصري نحو عمل الإناث في الفنادق هدفت الدراسة إلى قياس اتجاهات المجتمعات الريفية المصرية تجاه عمل الإناث بالفنادق، والتعرف على الصورة العامة عن الفنادق عند هذا المجتمع، واعتمدت الدراسة على تصميم استمارة استقصاء، تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من أفراد المجتمع الريفي، وأظهرت النتائج أن هناك تصور سلبي لدى أفراد المجتمع الريفي عن الفنادق وخدماتها، كما أن المجتمع الريفي لا يقبل على تعليم بناتهم بمؤسسات التعليم الفندقية، وعند تخرج إناث المجتمع الريفي من قسم الفنادق فإنهن يعملن في مجالات أخرى غير الفنادق.

دراسة الشويحات (٢٠١٦) بعنوان المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية. هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الموافقة على تولي المرأة مناصب قيادية، ودرجة حدة المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون توليها من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية. واستخدم المنهج المسحي التحليلي، وطورت أداة الدراسة وتضمنت (٦١) فقرة نفذت على عينة قوامها (٤٠١) وبنسبة (٩.٥%) من مجتمع الدراسة. وبينت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الموافقة بلغ (٣.٨٢) بتقدير مرتفع، وحصلت المناصب القيادية التالية على أعلى درجات الموافقة مرتبة تنازلياً: مديرة مدرسة، رئيسة تحرير صحيفة، رئيسة مؤسسة خدمات طبية، ومديرة إذاعة وتلفزيون. وتبين أن المتوسط الحسابي الكلي لحدة المعوقات بلغ (٣.٠٣) بتقدير متوسط، وحصلت المعوقات التالية على أعلى درجات الحدة مرتبة تنازلياً: تدني قنوات أصحاب القرار بتولي المرأة مناصب قيادية، مواقف الأهل السلبية تحول دون مبادرة المرأة لمنافسة الرجل، ونظرة أصحاب العمل السلبية لإجازة الأمومة.

دراسة الغامدي (٢٠١٥) بعنوان معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام. وهدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات الثقافية والمعوقات الشخصية التي تمنع المرأة من الوصول إلى المناصب القيادية في القطاع العام؟ واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، وطور الاستبانة لجمع البيانات اللازمة للوصول إلى النتائج، ونفذت الدراسة على عينة عشوائية طبقية نسبية في جامعة الملك عبد العزيز مكونة من (١١١) موظفة. وبينت النتائج أن المعوقات الثقافية ليست ذات أهمية في منع وصول المرأة إلى المناصب القيادية، كما أكدت غالبية العينة على الموقف الداعم من أسرهم وذويهم في حال توليها مناصب قيادية. وأظهرت الدراسة أن الآراء الفقهية المتشددة لا تعد عائقاً نحو سعي المرأة إلى هذه المناصب القيادية. ومن ناحية أخرى بينت الدراسة أن المعوقات الشخصية لها الأثر الأكبر في تعطيل وصول المرأة إلى المناصب القيادية. وهي: محدودية طموح المرأة، وضعف رغبتها في الوصول إلى المناصب القيادية رغم قدرتها على التوفيق بين الأعباء الأسرية وأعباء منصبها الحالي، ورغم حرصها على التدريب وتطوير الذات.

دراسة الفاعوري (٢٠١٤) بعنوان "واقع المرأة الأردنية وسوق العمل: واقع وتحديات دراسة تحليلية لأبرز مؤشرات المرأة في سوق العمل" هدفت الدراسة إلى معرفة واقع مساهمة المرأة في سوق العمل الأردني، ومقارنة أبرز خصائص المرأة الأردنية في سوق العمل مع المرأة في الدول العربية وفي العالم، وقد اعتمدت الدراسة أسلوب التحليل الوصفي الكمي للمؤشرات الرئيسية، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: بلغ عدد المشتغلين الإجمالي في الاقتصاد الأردني ما يقارب من (٠.٢) مليون مشتغل و مشتغلة للعام ٢٠١٣، احتل الذكور نصيب الأسد بنسبة بلغت ٣٢% في حين لم تتجاوز نسبة الإناث ١٠%، كما بينت الدراسة أن المشتغلات اللواتي يحملن درجة البكالوريوس شكلن النسبة الأعلى من إجمالي المشتغلات بنسبة قاربت النصف للعام ٢٠١٣، وجاء في المرتبة الثانية المشتغلات اللواتي يحملن الثانوية فما دون بما يقارب الربع (٣٥%)، ومن ثم مؤهل دبلوم متوسط و بنسبة (٣٣%).

دراسة نجم (٢٠١٣) بعنوان "اتجاهات الشباب الجامعي الفلسطيني نحو قضايا المرأة في مجال التعليم والعمل". هدفت إلى معرفة اتجاهات الشباب الجامعي الفلسطيني نحو قضايا المرأة في مجال التعليم والعمل. وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات الجامعة الإسلامية وعددهم الكلي (١٧٠٩٩)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. وقد أعدت استبانة لقياس اتجاهات الشباب نحو تعليم

المرأة مكونه من (٣٦) فقره، واستبانة لقياس اتجاهات الشباب نحو تعليم المرأة مكونة من (٥٨) فقره، و تكونت عينة الدراسة العشوائية من (١٤٨١) طالباً و طالبة من طلبة الجامعة الاسلامية. حيث توصلت الدراسة إلى أهم النتائج ومنها، أن اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو تعلم و عمل المرأة إيجابيه، ولكنها أكثر إيجابيه نحو تعليمها، كما و بينت الدراسة أن هناك علاقة ايجابية بين اتجاهات الشباب نحو عمل وتعليم المرأة واتجاهاتهم نحو عملها إلا أن اتجاهاتهم نحو تعليم المرأة كان أكثر ايجابية من اتجاههم نحو عمل المرأة، كما وان اتجاههم نحو عمل المرأة يزداد بزيادة الاتجاه نحو تعليم المرأة. وأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو تعليم و عمل المرأة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو تعليم المرأة في المجال الوجداني تعزى لمتغير الكلية لصالح الكلية الأدبية، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

**دراسة الزبيدي و الحمادي (٢٠١٢) بعنوان "الاتجاهات نحو عمل المرأة في المجال العسكري"** هدفت إلى معرفة المكونات العملية للاتجاهات نحو عمل المرأة في المجال العسكري، و مدى دلالة الفروق في الاتجاه نحو عمل المرأة في المجال العسكري، ومدى دلالة الفروق في الاتجاه نحو عمل المرأة في المجال العسكري بحسب الجنس و موقع العمل (جيش أو شرطه). و لتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينه حجمها ١٧٢ فرداً من العاملين في وحدات مختلفة من وحدات الجيش و الشرطة في دولة الامارات العربية المتحدة، و قد بلغ عدد العاملين في الجيش ٨٥، وفي الشرطة ٨٧، وكما بلغ عدد الذكور ١٠٨ و عدد الإناث، ٦٤ و اعتمدت الدراسة على الاستبيان لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى أن نتائج التحليل العملي الاستكشافي خمسة عوامل و هي نظرة المجتمع للمرأة، و عمل المرأة في المجال العسكري، والأدوار الأخرى للمرأة، و دور المرأة في العمل العسكري، والجانب المادي لعمل المرأة. أما مستوى الاتجاه نحو عمل المرأة في المجال العسكري فقد كان سالبا في العوامل الخمسة، وهذه النتيجة تدل على عدم تقبل في المجال العسكري. و أما دلالة الفروق وفقا لمتغيري الجنس و موقع العمل، فقد كانت الفروق دالة في متغير الجنس لصالح الذكور في المحورين، ودالة كذلك في التفاعل الثنائي لمصلحة الطلبة الذكور العاملين في الجيش أكثر من الإناث.

**دراسة الجندي (٢٠٠٩) بعنوان اتجاهات العاملين والعملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية** «دراسة ميدانية في ولايات مسقط وصحار والرسحاق» هدفت الدراسة الى تحديد نوعية الاتجاه لدى العاملين والعملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني، ومعرفة الفروق بين اتجاهات العاملين والعملات في ضوء متغيرات: الجنس، والحالة الاجتماعية، والخبرة في العمل، والعمر، والمستوى التعليمي وقد تضمن البحث ست فرضيات، وتوصل إلى النتائج الآتية: وجود اتجاه إيجابي لدى العينة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة، كذلك وجود اتجاه إيجابي لكل من الجنسين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث كان متوسط الإناث أعلى من الذكور علاوة على وجود اتجاه إيجابي للمتزوجين وغير المتزوجين ولذوي خبرات العمل وفئات العمر والمستويات التعليمية المختلفة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهم.

**دراسة السويطي (٢٠٠٨) اتجاهات الشباب في الجامعات الفلسطينية نحو مكانة المرأة وعملها في المجتمع الفلسطيني**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر عوامل: جنس الطالب وخلفيته الجغرافية وتعليم والده وتعليم والدته ودخل عائلته الشهري في اتجاهاته نحو مكانة المرأة وعملها في المجتمع الفلسطيني عموماً. وقد تكونت عينة الدراسة من (١٧١) طالبا وطالبة، اختيرت من جامعة الخليل وجامعة بوليتكنيك فلسطين وجامعة القدس المفتوحة فرع الخليل. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق في كل من تعليم الأب وتعليم الأم والخلفية المكانية لأفراد العينة، في حين كان هناك فروق فيما يتعلق بمتغير جنس الطالب؛ إذ كانت الفروق تميل لصالح الإناث بصورة إيجابية، كما أنه وجدت فروق في متغير الخلفية المكانية لوالدي الطلاب والطالبات؛ إذ تبين أن الذين ولدوا في فلسطين



كانوا ينظرون إلى المرأة وإلى عملها ودورها في المجتمع واختلاطها مع الرجال بصورة إيجابية من الذين ولدوا خارج فلسطين.

### الدراسات الأجنبية

دراسة كابرو وبوش (Kaparou & Bush, 2017) بعنوان "تمثيل المرأة في الوظائف القيادية في المدارس العليا في اليونان"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تمثيل المرأة في الوظائف القيادية في المدارس العليا في اليونان، كذلك هدفت إلى دراسة واقع تمثيل المرأة في المواقع الإدارية، واستخدم الباحث المنهج النوعي، واستخدم أداة المقابلة حيث تم مقابلة ست رؤساء للمرأة في أثينا، لدراسة العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في إدارة المدارس، وتبين النتائج أن المرأة ممثلة تمثيلاً ضئيلاً إلى حد كبير في المدارس الثانوية في وظائف الإدارة وأن العوامل الرئيسية لهذه النتيجة هي العوامل الشخصية، والتمييز بين الجنسين.

دراسة ألتوس ورافيلوهاريميسي (Altius & Raveloharimisy, 2016) بعنوان: " وصول المرأة إلى القيادة السياسية في مدغشقر: قيمة التاريخ وحملات النشاط السياسية الاجتماعية" هدفت هذه الدراسة إلى دراسة إمكانية وصول المرأة إلى القيادة في مدغشقر من خلال دراسة مشاركتها في السياسة والحكومة، وقد استخدم الباحث المنهج الوثائقي القائم على مراجعة الأدبيات الخاصة بتاريخ مدغشقر والمرتبطة بالقيادة السياسيين الإناث، والعوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في الحياة السياسية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: حملات النشاط الخاصة بالمرأة تأثير فعال على وصولها للمراكز القيادية، وأدت حملات النشاط للنساء إلى تمكين أنفسهن والنساء الأخريات مما يتيح لهم فرصة الوصول للمناصب القيادية، ويمهد الإرث التاريخي والنشاط النسائي في مدغشقر الطريق للمرأة في الوصول للمناصب القيادية، ولا توجد علاقة مباشرة بين الحكام الإناث السابقين في مدغشقر وإمكانية وصول المرأة حالياً إلى القيادة السياسية.

دراسة بيكس (Becks, 2014) بعنوان المديرات الأمريكيات من أصل أفريقي في التعليم العالي: استكشاف التحديات والخبرات في الكليات والمعاهد الحكومية في ولاية لويزيانا"

هدفت الدراسة إلى اكتشاف التحديات التي واجهت المرأة الأمريكية القيادية من أصل أفريقي في التعليم العالي بكليات وجامعات لويزيانا، واستخدمت الباحثة المنهج النوعي، حيث أجرت مقابلات مع ١٠٠ من النساء الأمريكيات يشغلن مناصب إدارية في تلك المؤسسات وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- أهم التحديات التي تواجه المرأة الأمريكية من أصل أفريقي القيادية في التعليم العالي هي: الموازنة بين مسؤولية المنزل ومسؤولية العمل. ٢. العرقية والجنس. ٣. قلة احترام زملاء العمل لهن. ٤. ضعف تمثيل المرأة في العمل. ٥. عدم ثقة المجتمع بقيادة المرأة. ٦. عدم ثقة العاملين بكفاءة المرأة. ٧. ثقافة المجتمع اتجاه قيادة المرأة

دراسة ماديبيلي وآخرون (Madipelli, et al. 2013) بعنوان: "العوامل المسببة لاختلال التوازن بين النساء العاملات - دراسة عن معلمات المدارس". هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات المسببة لاختلال التوازن بين العمل والحياة عند النساء العاملات، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمات المدارس، واشتملت العينة على (١٠٠) معلمة من (٤) مدارس، وقد استخدمت الدراسة المنهج التجريبي القائم على استبيانات منظمة، ومناقشات شخصية (لجمع آرائهم في مشاكل اختلال توازن العمل والحياة في مكان العمل وفي المنزل) كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: إن معظم المعلمات يشعرن بالضغط من متطلبات العمل الزائدة، وظروف العمل، وساعات العمل الطويلة، وتؤدي الأدوار المتعددة التي تلعبها النساء في مكان العمل وفي المنزل إلى الملل، والإحباط، والتوتر إلى اختلال توازن العمل والحياة، وتعتبر العلاقة الزوجية، سلوك، وتعاون الزوج وأفراد العائلة عوامل بالغة التأثير والتي تخلق اختلال التوازن بين الحياة والعمل.

## دراسة كورنول ( Coronel,2010 ) بعنوان العوامل التي تقف وراء بعد المرأة عن المناصب القيادية في اسبانيا

هدفت الدراسة الى تحديد العوامل التي تقف وراء بعد المرأة عن المناصب القيادية في اسبانيا ، اجريت الدراسة على عينة مكونة من (٢٠٦) امرأة ، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها ان العوامل التي اثرت في افراد عينة الدراسة عند التفكير في الوصول الى المناصب القيادية هي : غياب سياسات التي تدعم الامومة والسماح بازواجية الدور كأم معاملة ، كغياب قوانين تسمح بمغادرة العمل لإرضاع الأطفال ، او تخفيض ساعات العمل ، انتشار بعض الثقافات السائدة داخل تنظيمات العمل والتي تسمح بتدعيم الرجال دون عن النساء ، اما المواقف السلبية تجاه المرأة القيادية فقد كانت اقل تأثيرا .

## دراسة لفرام ومهر وشينس ( wolfram , Mohr & schyns , 2009 ) بعنوان الاحترام المهني للقادة من الجنسين

هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل الجندرية المؤثرة على الاحترام المهني للقادة من الجنسين ، وقد تكون مجتمع الدراسة من ٣٤ منظمة المانية ، اما عينة الدراسة فقد تكونت من ١٢١ موظفا و ٨١ مديرا ممن يعملون في المستويات الإدارية العليا ، وقد خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها ، انه عندما يكون القائد امرأة فان المرؤوسين الذكور يظهرن احتراما مهنيا اقل من الاحترام المهني الذي يظهرونه عندما يكون القائد رجلاً ، وان المرؤوسين الذين لديهم اتجاهات نمطية عن الأدوار الجندرية يميلون الى اظهار قد اقل من الاحترام المهني لقادتهم من النساء ، كذلك تتلقى المرأة احتراماً اقل من المرؤوسين الذكور مقارنة مع الاحترام الذي يتلقاه القائد الرجل من المرؤوسين الاناث .

## دراسة لونج ( Long ,2008 ) بعنوان واقع عمل المرأة في الوظائف الاشرافية العليا

هدف الدراسة التعرف واقع عمل المرأة في الوظائف الاشرافية العليا : تكونت العينة من 900 عضو منهم ٤٤٨ من الرجال، و ٤٥٢ من النساء وتمثلت النتائج في : ١-الاتجاهات السلبية نحو وجود النساء في مثل هذه الوظائف مما يجعل الاتجاه في اشغال هذه الوظائف لا يقوم على أساس القدرة والكفاءة بل على أساس الجنس .٢- اتجاه الرجال نحو تقدمهم في العمل أكثر ايجابية من اتجاه النساء، حيث يكونون أكثر وعياً وإدراكاً لتطورهم ورتبتهم، وأكثر قدرة على التخطيط لرتبتهم .٣- قلة الفرص المتاحة أمام النساء للحصول على المزيد من الخبرة خارج نطاق رتابة العمل، وذلك لتدني مستوى الموثوقية لوجودهن في مواقع التفاوض واتخاذ القرارات .٤- تدني الفرص المتاحة اما النساء للتطوير، مما يؤدي إلى شعورهن بعدم الرضا، ويأتي هذا من تدني مستوى تفويض السلطة، ودرجة المسؤولية المخولة لهن، والفرص المتاحة أمامهن للعمل في مراكز إدارية وإشرافية، وأخيراً من الفرص المتاحة لخدمة وانجاز أهدافهن وأهداف العمل .

## دراسة مارشال ( Marshall، 2008 ) بعنوان القيم الاجتماعية السائدة في القطاع الخاص البريطاني

هدفت الدراسة الى التعرف على اراء المجتمع الإنجليزي حول عمل المرأة في القطاع الخاص ، ولتحقيق هدف البحث اجري الباحث العديد من المقابلات بلغت ٣٠ مقابلة مع امرأة بريطانية من المديرات في القطاع الخاص، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج لعل من أهمها وجود اختلاف بين الرجل والمرأة، والعديد من القيم السلبية مثل (صعوبة العمل تحت قيادة المرأة، وصعوبة الجمع بين متطلبات الوظيفة ومسؤوليات الأسرة، أو أن المرأة لا تتمتع بنفس الدرجة من الحافزية للعمل مثل الرجل) الامر الذي يجعل الشركات تتردد في توظيف النساء وإعطائهن عمل .

## دراسة أوزكانلي ووايت ( Ozkanli & White, 2008 ) بعنوان القيادة والخيارات الحاسمة لأعضاء هيئة التدريس في أستراليا وتركيا

هدفت الدراسة التعرف على أنماط القيادة والمساواة بين الجنسين في التعليم العالي عن طريق وظائف الأساتذة الإناث في الجامعات الاسترالية والتركية وتحديد العقبات التي تحول دون تحقيق التقدم الوظيفي للمرأة في مؤسسات التعليم العالي، وكشفت الدراسة العوامل التي تعيق المرأة في التقدم الوظيفي، بما فيها القيادة، كما فسرت ارتفاع نسبة تمثيل الأساتذة النساء في تركيا، والتي تمثلت في صعوبة التكيف الثقافي وانخفاض الروح المعنوية،

والإجراءات غير الرسمية في التعيين والترقية وقلة التدريب على الأدوار الإدارية في استراليا. والصراع بين العمل الوظيفي والدور في الأسرة (الواجب الأسري) في تركيا.  
**دراسة ليلجا ولوديكنس ( Lilja & Luddeckens, 2006 ) بعنوان عمل المرأة في الإدارات العليا في ألمانيا والسويد وبريطانيا**

هدفت الدراسة إلى مقارنة لتجربة المرأة في الإدارات العليا في ألمانيا والسويد وبريطانيا والتحديات التي تواجهها ، واستخدم الباحثان المنهج النوعي واستخدم المقابلات مع ثلاث نساء من كل دولة، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية

- ضعف الدعم من القيادة العليا للمرأة ، ، سيطرة الرجال على المواقع القيادية العليا، • النظرة الدونية للعاملين اتجاه المرأة، • عدم وجود دوائر عمل خاصة للنساء، • الموازنة بين مسؤوليات المنزل والعمل، • العاملون يفضلون قيادة الرجل ، • ضعف ثقة المجتمع أن تشغل المرأة مناصب قيادية.

### التعليق على الدراسات السابقة

تعددت موضوعات المرأة التي تناولتها الدراسات والبحوث العربية وبشكل خاص عمل المرأة الكويتية، إذ أن معظم الدراسات السابقة ركزت على عمل المرأة بشكل عام، أو في قطاع واحد أو أكثر. وهناك القليل من الدراسات التي تناولت موضوع اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة الكويتية في الوظائف المستحدثة في العديد من القطاعات التي ذكرتها الدراسة الحالية ، حيث أن معظم الدراسات التي اهتمت بها البحوث العربية والكويتية كانت في مجال عمل المرأة السياسي متجاهلة عمل المرأة في باقي القطاعات المستحدثة، كما نلاحظ مما سبق تركيز معظم الباحثين في هذه الدراسات على عمل المرأة في القطاع السياسي والتعليمي فقط .

بناء عليه فإن هذه الدراسة وإن تنفق إلى حد ما مع بعض الدراسات بدراسة التوجهات والآراء والاتجاهات نحو عمل المرأة في احدى القطاعات، ومنها دراسة ألتبوس و رافيلوهاريميسي ( Altius & Raveloharimisy, 2016 ) بعنوان: " وصول المرأة إلى القيادة السياسية في مدغشقر، وهدفت هذه الدراسة إلى دراسة إمكانية وصول المرأة إلى القيادة في مدغشقر من خلال دراسة مشاركتها في السياسة والحكومة، وقد بحثت في العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في الحياة السياسية، وذلك في حدود التقارب بين هذه الدراسة ودراستها في البحث عن حجم وواقع مشاركة المرأة الكويتية في المشاركة السياسية، إلا أن هذه الدراسة لم تأخذ اتجاهات الكويتيين في التوظيف العسكري ودورها في دعم الاقتصاد، والأمور القيادية العليا، وأثرها على العملية السياسية في دولة الكويت ككل من حيث مشاركة المرأة في المؤسسات السياسية الكبرى كمجلس الأمة والمجتمع المدني والمشاركة في اتخاذ القرار والمواقع العسكرية، حيث أن الدراسة الحالية قامت بالتركيز على اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة في العديد من القطاعات. وكذلك دراسة ( wolfram , Mohr & schyns 2009 ) بعنوان الاحترام المهني للقادة من الجنسين والتي هدفت الى التعرف على العوامل الجندرية المؤثرة على الاحترام المهني للقادة من الجنسين ، ونلاحظ كذلك دراسة الزبيدي والحمادي (٢٠١٢) والتي هدفت إلى معرفة المكونات العملية للاتجاهات نحو عمل المرأة في المجال العسكري، حيث نلاحظ أن هذه الدراسة ركزت على موضوع دراسة الاتجاهات والآراء لعينة تمثل مجتمع ما في العديد من الدول العربية والخليجية نحو عمل المرأة في احدى القطاعات دون الأخرى ، إلا أنه من الملاحظ أن هذه الدراسة ركزت على اتجاهات المواطنين والمواطنات الكويتيين نحو عمل المرأة في كافة قطاعات التنمية وهو ما يميز هذه الدراسة وذلك بأخذ عينة مسحية للمجتمع الكويتي للكشف عن اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في كافة قطاعات التنمية والوقوف على العوائق والأسباب التي حرمت المرأة من العمل في بعض المهن الحديثة.

كذلك دراسة بيكس ( Becks, 2014 ) التي هدفت اكتشاف التحديات التي واجهت المرأة الأمريكية القيادية من أصل أفريقي في التعليم العالي بكليات وجامعات لويزينا، وأيضا دراسة ليلجا ولوديكنس ( Lilja & Luddeckens, 2006 ) التي جاءت بهدف اجراء دراسة مقارنة لتجربة المرأة في الإدارات العليا في ألمانيا

والسويد وبريطانيا والتحديات التي تواجهها، ومن الملاحظ ان هاتان الدراستان ركزتا على قطاع التعليم العالي ، بينما الدراسات الحالية ركزت على اتجاهات المواطنين والمواطنات الكويتيين نحو عمل المرأة في كافة قطاعات التنمية.

## أدبيات الدراسة

### أولاً: النظريات المفسرة لموضوع الدراسة

ظهرت العديد من النظريات الاجتماعية التي تدعم وتساند وتمكن المرأة في مختلف القطاعات ومنها النظرية النسوية الليبرالية، والنظرية النسوية الاشتراكية والنظرية الاشتراكية والنظرية الوظيفية والنظرية البيولوجية ونظرية المساواة بين الجنسين والنظرية التفاعلية الرمزية ، وسوف نتناولهما بشكل مختصر مبيناً إسهامات هذه النظريات في تمكين المرأة .

#### ١ - النظرية النسوية الليبرالية

وتعد الأسس الفلسفية للنظرية السياسية الليبرالية نقطة انطلاق الحركة النسوية الليبرالية في فهمها لطبيعة المرأة ، وقد شدد الفكر النسوي الليبرالي في القرنين الثامن عشر و التاسع عشر على عقلانية النساء، وضرورة تعليمهن تعليماً مساوياً لتعليم الرجال متحدياً التراث الفلسفي التقليدي الذي تغاضى عن استعدادات النساء العقلية والتفت إلى وظيفتهن البيولوجية وقدرتهن على الإنجاب ، و قد جاء التشديد على قدرات المرأة العقلية ليؤكد بأنهن مؤهلات لما كن يطالبن به من حقوق كحقوق التعليم والتملك والعمل والتصويت. (العزيزي: ٢٠٠٥، ص ١٥٣-١٥٤).

ويمكن القول أن الليبرالية النسوية تسعى إلى تحقيق مجتمع يقوم على المساواة و يحترم حق كل فرد فيه في توظيف إمكانياته وطاقاته، و ترجع بداية الليبرالية النسوية عندما نادى كل من جون ستيوارت مل و ماري ولستونكرافت بضرورة الإصلاح الاجتماعي لإعطاء المرأة نفس المكانة و الفرص التي يحصل عليها الرجل . ( جامبل، ٢٠٠٢: ص ١٩٣).

وقد أكد أنصار هذه النظرية على مبادئ تتعلق بالطبيعة الإنسانية أهمها مبدأ الفردانية و مبدأ الحرية و مبدأ العقلانية، و أكدوا على أن النوع الإنساني يتألف من أفراد مستقلين تماماً بعضهم عن بعض، و أن كل فرد يرغب أن يضمن لنفسه أكبر قدر من الموارد الطبيعية المحددة و المتاحة للبشر، و طالب مفكري هذه النظرية بمنح النساء الحقوق التي يتمتع بها الرجال. وقد طالبت المفكرات الليبراليات بإصدار قوانين جديدة و عمل برامج تدريب للنساء من أجل تأهيلهن لممارسة أعمال كانت تقتصر على الرجال ، و طالبن بإعطاء النساء العملات إجازات أمومة ، و تأسيس مراكز للأطفال. ( Alsamydai & Albairooti , 2014 )

ويرى أصحاب النظرية النسوية الليبرالية أن للثقافة دورها باعتبارها أمراً أساسياً، و باعتبار أن الصور و المعاني والرؤى الثقافية تعمل على تعريف المرأة و السيطرة عليها، و أن التغيير لا يحدث داخل الهياكل الاجتماعية السياسية القائمة إلا بالثورة. (جامبل، ٢٠٠٢: ص ٦٩). كذلك نلاحظ الليبرالية النسوية تبين أن المجتمع يفرض على المرأة أدواراً كزوجات و أمهات و تنشئة الأطفال، وهناك وظائف للمرأة تتفق ووضعها البيولوجي ومنها الانجاب، إلا أنها تركز أيضاً على عقلانية المرأة وضرورة تعليم المرأة ومساواتها بالرجل من أجل توفير الفرص الاقتصادية للإناث التي توفر لهن القدر الكافي من الموارد الاقتصادية وتمنهن قدراً من الحرية لتحقيق ذواتهن ومكانتهن الفردية في المجتمع، من خلال تفعيل دورهن كعنصر هام في المجتمع إلى جانب الرجل. ( Delina 2013 )

## ٢ - النظرية النسوية الاشتراكية

ظهرت هذه النظرية من قلب الأشكال الماركسية والرايكانية والتحليل النفسي، وتحاول جوليت ميتشيل أن تمزج بين هذه الفروع الأساسية للمذهب النسوي تحت مظلة مفهوم واحد جامع وهو النوع، و تقول إن قمع المرأة متجذر في حياتها في ظل المجتمع الطبقي، لذا يجب تغيير وضع المرأة ووظيفتها في المجالات العامة والخاصة لكي تتحقق لها الحرية المطلقة. (جاميل، ٢٠٠٢ : ص ٤٨٢).

ويعتقدن المفكرات الاشتراكيات أن تقديم تفسير مناسب لطبيعة المرأة و لتبعيتها يتطلب استخدام مقولات جديدة تتعلق بالنساء و بالمجال العام و المجال الخاص في الحياة الإنسانية، و يتطلب أيضا موضوعات مثل العلاقة الجنسية، الحمل والولادة ، تنشئة الأطفال و رعايتهم، و التزمّن المفكرات الاشتراكيات في فهمهن للموضوعات المتعلقة بالنساء مثل الجنس والإنجاب وما يرتبط بالمنهج الماركسي الديالكتيكي و فسرت هذه الموضوعات تفسيراً مادياً تاريخياً، و ترى النظرية النسوية الاشتراكية أن المجتمع يفرض الهوية الجنوسية على الأفراد منذ نعومة أظفارهم، و أكدت على أهمية الإنجاب بالنسبة للمجتمع و اعتبرنه جزءاً من حياة المرأة، و أجمعت معظم المفكرات الاشتراكيات على النظر إلى جميع أعمال النساء على أنها مصدر إنتاج و جزء من اقتصاد المجتمع. وعلى الرغم من اهتمام النسوية الاشتراكية بأعمال النساء في المجال الخاص، إلا أنها لم تعطها الأولوية على أعمال النساء في المجال العام ، لأنها تعتقد أن تفضيل ممارسة الجنس و الأمومة على عمل المرأة خارج المنزل فيه قبول لأيديولوجيا الذكور المهيمنة، لهذا شددت على أهمية ما تقدمه النساء في المجال العام بالنسبة لعائلاتهن و للمجتمع الكبير، و اعترضت على تدني الأجور التي تتقاضاها النساء بالنسبة إلى أجور العاملين من الرجال، و طالبن بإلغاء التمييز بين المجالين العام و الخاص في عمل المرأة. و أدركت النسوية الاشتراكية حاجة المجتمعات إلى مفهوم جديد عن الحرية و المساواة و الديمقراطية. (العزيمي، ٢٠٠٥ : ص ١٨٣-١٩٢).

في اطار مما تقدم نلاحظ النظريات النسوية تركز على الفروقات الجنسية وطبيعة هذه الفروق من خلال الأدوار التي تفرض على المرأة القيام بها داخل المجتمع، إلا أنها في المقابل تركز على عقلية المرأة وضرورة تعليمها ومساواتها مع الرجل في كافة الميادين حتى تحقق اشباعا نفسيا ومكانيا واقتصاديا واجتماعيا، واستغلال دورها وقدراتها ومواهبها.

٣- **النظرية الاشتراكية :** أما النظرية الاشتراكية فقد حاولت تحسين أوضاع النساء والقضاء على تدني الأوضاع الاقتصادية للنساء الذي هو بسبب القمع والقهر الذي تتعرض له المرأة واعتراضها على تدني أجور المرأة بالنسبة للرجل بنفس العمل، ودعت إلى نبذ كل أشكال التمييز بين الجنسين، والحد من التبعية التي تعاني منها المرأة، ودعت النساء إلى الحرية والمساواة والديمقراطية لما لأهمية المرأة من دور كبير في تطور المجتمعات و أحداث التنمية الشاملة كعضو هام في المجتمع.

٤- **النظرية الوظيفية:** ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد مهمة، داخل النسق الاجتماعي، وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر منها ما يلي:

أ- **الوظيفة المطلقة:** ويمثلها "مالينوفسكي" الذي يرى أن كل مؤسسة، تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته. فمثلا، وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم "باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء"، كما لا يعوز أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها، والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة عن الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لد الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير. ( Kato & Kodama , 2017 , p9 )

**ب- الوظيفة النسبية:** ير "روبيرت ميرتون" أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناءً واحداً يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يقر أيضاً بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة و بديلة ، وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة، فهي إذن تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة، ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتسيير شؤون المنزل.

**ج- البنائية الوظيفية:** يعتبر بارسونز من مترجمي هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل، كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية، وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها "فليبين" في نظريته بطبقة الفراغ ، فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت، فهو يؤكد على وضعها التبعية للرجل ، وعليه فإن النظرية الوظيفية التي تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل. ( Sever, 2012, p664 )

**٥- النظرية البيولوجية:** تعطي للخصائص البيولوجية التي يتمتع به الفرد أهمية وهي المحدد الأول لوظيفة الفرد في المجتمع وفكرتها الرئيسية هي ان وظيفة المرأة تقتصر على عمليات الحمل والولادة ورعاية الأطفال ، اما المهام الأخرى فهي من نصيب الرجل ، كما أن تقسيم العمل بين الرجل والمرأة ركز على المعيار البيولوجي أي حسب التكوين الجسمي لكلا منهما ، على اعتبار ان المرأة تتميز ببنية ضعيفة مما يحتم عليها المكوث بالمنزل والقيام بأعبائه وانها خلقت للحمل وللولادة ، وهناك من يرى بأن خروجها للعمل قد يضيع انوثتها في الغالب ، وهذا القول يؤيد هذه النظرية على ان المرأة خلقت لتزاول مهتما داخل اسرتها وخروجها فيه ضرر كبير لها ، وأثار سلبية على اسرتها. ( Laurette , 2016 , 59 )

**٦- نظرية المساواة بين الجنسين:** تنطلق هذه النظرية من نقد الحتمية البيولوجية ، حيث ترى هذه النظرية ان المرأة ضعيفة ليست بسبب تركيبها الجسماني وطبيعتها ، وليس بسبب إرادة غيبية تخرج عن الإرادة الإنسانية ، بل بسبب تجريدها من حقوق الملكية ومسؤولية السعي والمشاركة في الإنتاج ، كما ان وضعها مرتبط بنوع النظام السائد في المجتمع الذي ينجر عن علاقات الاستغلال والسيطرة من طرف الرؤساء وأصحاب رؤوس الأموال وأيضاً من طرف العائلة والمدرسة والدولة والدين وخاصة في العمل .

وعلى هذا ترى ان ضعف المرأة لا يعود الى تكوينها الجسماني، بقدر ما هو ابعادها من قبل المجتمع بمختلف مؤسساته وبجميع الوسائل التي تركز علاقات السيطرة على المرأة وتهميشها وعدم تقييم مشاركتها في الحياة العامة حيث تطالب هذه النظرية بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في كل جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، وإمكانية تقسيم الاعمال المنزلية حتى يتسنى لها ممارسة اعمال أخرى خارج البيت ، وتشارك زوجها في اعماله الصعبة وتتبوأ مناصب عليا في الدولة وتسير شؤونها حسب وجهتها الخاصة. ( Ensor 2018 , 21 )

**٧- النظرية التفاعلية الرمزية:** انصار هذه النظرية يرون أن الفرد ينصهر في رأي الجماعة من خلال ما أسماه ميد ( Mead ) بالذات الاجتماعية؛ فالفرد يحاول أن يمثل قيم المجتمع، ويوافق توجهاتهم حتى يكسب رضا المجتمع، فيتحددر أي الفرد نحو عمل المرأة في المهن المستحدثة بناءً على آراء مجتمعه، فيتجاوز الفرد آراءه ورغباته ويوحد بين ذاته وذات المجتمع ؛ فقد شبه جوفمان ( Goffman ) الحياة الاجتماعية بالمرسح، فيحاول الفرد أن يمثل لقيم المجتمع حتى يرضيهم كما يفعل الممثل عندما يقدم أداءً جيداً ليكسب رضا جمهوره، ووفقاً للنظرية التفاعلية الرمزية فإن الفرد يكتسب اتجاهاته من خلال عملية التنشئة، وتتشكل أيضاً أفكاره ويتكون لديه رمز عن عمل المرأة في المهن الصحية سواء كان هذا الرمز إيجابياً أم سلبياً.

من خلال هذا الطرح يتبين لنا أن هناك اختلاف كبير في الرؤى حول المرأة ووظيفتها داخل المجتمع يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمعات وما تحمله من أفكار ومعتقدات حول المرأة نفسها وأدوارها التي تختلف كذلك من مجتمع لآخر ،

### ثانياً: المرأة والتعليم في الخليج العربي

يمثل تعليم المرأة عاملاً هاماً من عوامل التنمية الشاملة للمجتمع ، نظراً لكونها تمثل نصف المجتمع، ولأنها عنصر أساس في تربية الأجيال والنهوض بشأن الأسرة لذا فإن المرأة كلما تسلحت بسلاح العلم والمعرفة، كانت أقدر على إدارة شؤون أسرتها، كما تكمن أهمية تعليم المرأة في أن نسبة كبيرة من النساء قد انخرطن في سلك العمل، ومن ثم فإن امتلاك المرأة للمعرفة من شأنه أن يرتقي بأدائها وأن يصل بإنتاجها إلى درجة الجودة والتميز، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تطوير المجتمع والنهوض به. (غبار وخلييل، ٢٠٠٧: ص ٥١٧).

ويشير الباحثون في معرض وصفهم لفرص التعليم التي كانت متاحة للمرأة في الماضي إلى ارتياد الفتيات الصغيرات الكتاب الذي يُعتبر بمثابة مدرسة بيتية يهدف أساساً إلى تحفيظ القرآن والتعليم الديني. وتحتل الكويت اليوم مكان الصدارة بين بلدان الخليج فيما يتعلق بتعليم المرأة وتشير الإحصاءات إلى انتشار سريع في التعليم، وتتلقى الآن الغالبية العظمى من الأطفال الكويتيين التعليم الابتدائي على الأقل بينما تتساوى تقريباً نسبة الصبيان إلى الفتيات في مرحلة الروضة للأطفال وحتى المرحلة الثانوية وتضم جامعة الكويت اليوم ما يزيد على ٧.٥٢٨ طالباً بينهم ٤.١٨٥ أنثى وترجع النسبة العالية للإناث جزئياً إلى العدد الكبير نسبياً من الذكور الذين يتلقون الدراسة الجامعية بالخارج وتعتبر فرص التدريب المهني والفني للمرأة محدودة نوعاً ما في الكويت. (تقرير بعثة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٩: ص ١٥٠).

وفي الكويت عام ١٩٤٣ بدأت الفتيات بالذهاب إلى المدارس، والتعليم الحكومي مجاناً حتى المرحلة الجامعية، مما أدى على دعم فرص المرأة في تحصيل العلم. وازال القانون الكويتي التفاوت بين الرجل والمرأة في فرصة مجانية وإلزامية التعليم، ومن أهم الانجازات، انشاء فصول مسائية وصباحية لمحو الأمية لدى النساء. وإنشاء مدارس لنوعي الاحتياجات الخاصة، وإنشاء معاهد تدريبية للمرأة لتحسين فرص امكانياتها في الحصول على عمل أفضل مثل معهد التدريب المهني، العلم والتكنولوجيا. وتتمتع دولة الكويت بأعلى نسبة للتعليم ففي عام ٢٠٠٠م كان هناك ٧٩.٩% من الإناث و ٨٤.٣% من الذكور فوق سن ١٥ عاماً يجيدون القراءة والكتابة. ومقارنة بالفترة من ١٩٩٠-١٩٩٤م فإن نسبة انتساب الفتيات في جميع المراحل التعليمية قد ازداد بين ١٩٩٥-١٩٩٩م. في المرحلة الاولى للانتساب ارتفعت من ٦٧-٧٧ بين كل ١٠٠ تلميذ، وفي المرحلة الثانوية قد ازدادت النسبة من ٦٢-٦٦%. كما ارتفعت أيضاً في المرحلة الجامعية. وفي عام ٢٠٠٠م ٤١.٧% من الإناث كانوا ينتسبون إلى الفنون والتعليم والعلوم الإنسانية في المرحلة الجامعية مقارنة ب ١٦.٤% للذكور. كما كانت هناك ٤٠.٧% من الإناث تنتسب إلى إدارة الأعمال والحقوق والعلوم الاجتماعية مقارنة ب ٦٥.٩% للذكور. ومثلت الإناث نسبة ٥.٣% من دراسة الهندسة مقارنة ب ٩.٩% للذكور و ٣.٣% من دراسة الصحة مقارنة ب ٤.٤% للذكور. والزامية تعليم الحاسوب في المدارس الحكومية. (تجربة الكويت في تنفيذ منهاج بيجن ، ٢٠١٤).

وقد بدأ تعليم النساء بالمناطق الحضرية في البحرين عام ١٩٢٨، وفي ١٩٣٢ تلقى الذكور العلم في المناطق الريفية، ثم لحقت به الأنثى في ١٩٨٥، أن تعليم الإناث بالمدارس الابتدائية قد زاد بنسبة ١٧٩.٢% خلال الفترة من ١٩٦٣ إلى ١٩٧٣، وبالرغم من هذه الزيادة في تعليم الأنثى بالبحرين فما زالت الفجوة بين الإناث والذكور تسترعي الانتباه (الاتحاد الوطني للطلبة في البحرين)، وفي الامارات على الرغم من البداية المتأخرة لتعليم المرأة إلا ان المرأة الاماراتية حققت انجازات غير مسبوقه فإن نسبة الحاصلات على مؤهل

تعليمي ارتفعت من ١.٧٤-٤.٣١ بين العامين ١٩٩٥-٢٠٠٦ وبشكل عام يقدر متوسط معدل النمو السنوي للإناث الحاصلات على مؤهلات تعليمية بنحو ٧.٤، وتشير المصادر الحكومية إلى أن معدل معرفة القراءة والكتابة بين النساء وصل إلى ٩٠% عام ٢٠٠٧ وهي نسبة كبيرة جداً بالإضافة إلى التفوق العددي للإناث على الذكور في كل مراحل التعليم. (العامري، ٢٠١٣: ص ٦٩)، ولم يكن طريق تعليم المرأة السعودية مفروشاً بالورود في بدايته ولكنه كان طريقاً وعراً مليئاً بالصعوبات، ومنها جهات النظر حيال التعليم الحديث ورجاله من بعض الناس اللذين كانوا لا يتقبلون كل جديد باعتباره بدعة في الدين وثوابته، وبين ما هو من قضايا الحياة وأساليبها القابلة للتجديد من دون المساس بالثوابت وجوهر الدين في عقائده وأحكامه. (حارص وعبد العزيز، ٢٠٠٨: ص ٩٢).

ففي السعودية وصل عدد دور كتاتيب تعليم المرأة في بداية عهد المملكة، إلى أكثر من ١٨٠ داراً منتشرة في مختلف مناطق المملكة وكانت تمثل المرحلة الأولى للتعليم في المملكة للذكور والإناث على حد سواء، وتمثلت المرحلة الثانية في المدارس المنزلية أو شبه النظامية التي كانت بدايتها عام (١٣٦٠هـ) الموافق (١٩٤١م)، واستمرت إلى تاريخ إنشاء المدارس النظامية لتعليم البنات في عام (١٣٧٩هـ) الموافق (١٩٥٩م). ومرحلة مدارس البنات النظامية التي أعلن بدء انشائها يوم الجمعة ٢١ ربيع الآخر من عام (١٣٧٩هـ) عندما صدر مرسوم ملكي بإنشاء الرئاسة العامة لتعليم البنات، لتكون هيئة رسمية تعليمية تتولى التخطيط والإشراف وإدارة تعليم البنات، ومراكز التدريب المهني الخاص بالفتيات. ووقّرت جامعة الملك سعود التي أنشئت عام ١٩٥٧ م، أول فرصة للفتاة السعودية للالتحاق بالتعليم العالي داخل المملكة؛ حيث سمحت للفتاة عام ١٩٦١ م بالانتساب للجامعة من خلال كلية الآداب والعلوم الإدارية. وتوالى بعد ذلك الجامعات في فتح المجال للراغبات من البنات في مواصلة تعليمهن بنظام الانتساب. (غبار وخليل، ٢٠٠٧: ص ٥٢٣).

وفي عام ١٩٧٠ - ١٩٧١ م، قامت الرئاسة العامة لتعليم البنات بإنشاء أول كلية خاصة بالبنات، وهي كلية التربية بالرياض وصولاً إلى افتتاح عديد من أقسام الطالبات في جامعات البنين التابعة لوزارة التعليم. واستفادت أعداداً كبيرة من الطالبات من برامج الابتعاث التي تقدمها الجامعات والكليات للدراسات الجامعية والعليا لمختلف دول العالم، وخصوصاً أوروبا وأمريكا الشمالية، وكذلك من برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي. ونتيجة لاهتمام ولاية الأمر في المملكة بتعليم المرأة، واعتباره في سلم أولويات الحكومة السعودية فقد تمكنت المرأة السعودية من السير بخطوات واثقة في تحقيق طموحاتها وأهدافها حتى برزت في شتى المجالات العلمية والعملية، كالتعليم والطب، والفيزياء والرياضيات والإدارة وغيرها، على المستويين المحلي والدولي.. وأثبتت قدرتها على تحمل المسؤولية حتى أصبحت شريكة في تحقيق التنمية في المملكة، ونالت مميزات وحقوقاً أسهمت في تسريع الارتقاء بمكانتها وزادتها تقدماً، مع الحفاظ على هويتها. ومن أهم المحاور التي وضعتها المملكة في برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ ورؤية المملكة ٢٠٣٠ م، رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى ٣٠ بالمئة، من خلال تمكينها في جميع المجالات، ومساعدتها على بناء مستقبلها بتوفير فرص متكافئة. (حارص وعبد العزيز، ٢٠٠٨: ص ٩٢).

ويرتبط التعليم بنسبة المشاركة النسائية في سوق العمل، حيث يوفر التعليم الكثير من الخيارات لدى المرأة في العمل ويزيد التعليم العالي بشكل طبيعي من فرص الدخل الكبير وتطوير المكانة الوظيفية في المستقبل، ومع ذلك فإذا كانت فرص النساء في العمل أقل بكثير من الرجال فإن الأسر تدعم تعليم الرجال أكثر من تعليم النساء. والمرأة المتعلمة يكون لديها نسبة مشاركة أعلى في سوق العمل، ولأن التعليم يعتبر استثمار يجب أن يشارك الفرد في العمل مدفوع الأجر ليغطي تكاليف التعليم. (Solati, 2017, p14-15).

### ثالثاً: عمل المرأة الخليجية

عانت المرأة الخليجية قبل اكتشاف النفط من العنف وقسوة الحياة، وبسبب الظروف الاقتصادية القاسية كانت مضطرة للعمل مع الرجل لزيادة دخل الأسرة، إذ عملت في الغزل والنسيج والخياطة وصناعة البسط والخيام



وصناعة الأجبان والألبان وغير ذلك، بالإضافة إلى قيامها بواجبها الأسري في رعاية الأطفال وأسرتها على أكمل وجه أي أن نشاطها يتمركز في مجال الأعمال المنزلية. كما عانت المرأة الميسورة الخليجية من الشريكة التي يسهل على الزوج الزواج منها فقد كانت مهجرة الحقوق، فيزداد بذلك وضع المرأة في قوقعة من القهر النفسي والمجتمعي. (مركز الخليج لسياسات التنمية، ٢٠١٦).

إن ظاهرة عمل المرأة المنظمة خارج المنزل تعتبر من الظواهر المستجدة في المجتمع السعودي فلم تكن للمرأة وظيفة خارجية من قبل وكان يقتصر عملها على المنزل والمساعدة في مهنة العائلة بالمرزعة أو بالرعي، مع العلم أن بعض الدراسات الأنثروبولوجية السعودية أثبتت أن بعض نساء المجتمع (وخاصة الأمهات) كن في الفترة التقليدية السابقة لاكتشاف النفط يعملن بمهن ووظائف خارج المنزل بالبيع أو بالشراء في الأسواق النسائية أو مساعدة الزوج بالعمل في إحدى المزارع أو بالصناعات اليدوية الخفيفة أو العمل في مهنة الخياطة أو تكون المرأة قابلة تولد الحوامل أو تعمل خاطبة لأسر أو مستخدمة في المدارس والمستشفيات أو ما شابه ذلك. (حارص وعبد العزيز، ٢٠٠٨: ص ٩٤)

ويمكن تقسيم دول الخليج من حيث مشاركة نساؤها في سوق العمل إلى ثلاث فئات مقارنة بدول العالم: الفئة الأولى هي تلك الدول التي تتميز بنسب "متوسطة" لمشاركة النساء في سوق العمل وتتمثل بدولة الكويت فقط، حيث وصلت نسبة مشاركة الكويتيات إلى ٤٧% من إجمالي النساء في سن العمل (١٥-٦٤ عام). أما الفئة الثانية فهي تلك الدول التي تتسم بمعدلات محدودة نسبياً لمشاركة المرأة في سوق العمل، وتصل إلى ما يقارب ٣٥% من إجمالي النساء في سن العمل وتتمثل بدولتي قطر والبحرين. أما الفئة الثالثة والأخيرة فهي تلك الدول التي تعاني من تدنٍ حاد في هذه نسب مشاركة نساؤها في سوق العمل، وهي عمان والسعودية والإمارات. التقديرات غير الرسمية تشير إلى نسب متدنية جداً لمشاركة المرأة الاماراتية في العمل. فنسبة مشاركة نساء دبي كانت نحو ٣٢% في عام ٢٠١٢، وتعد هذه النسب جميعها أقل بكثير من نسبة مشاركة الرجال المواطنين في العمل، والتي تصل إلى ٦٩% في قطر على سبيل المثال، و٦٥% في البحرين، و٦٧% في عمان، باستثناء الكويت التي يشارك ٥٥% فقط من رجالها المواطنين في سوق العمل، وهي حالة خاصة لها عواملها الأخرى. إن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في جميع دول الخليج تعد أقل من المتوسط العالمي لمشاركة النساء في سوق العمل، والذي بلغ في عام ٢٠١٥ نحو ٥٣% بين الدول النامية، وهي نسبة لا تقترب منها إلا دولة الكويت، علماً بأن نسبة مشاركة المرأة في الدول المتقدمة تفوق الـ ٦٧%. (الرميحي مركز الخليج لسياسات التنمية، ٢٠١٧).

كما أنه على الرغم من التقدم الذي حققته المرأة في الخليج في السنوات الماضية في رفع نسبة انخراطها في سوق العمل، إلا أنها ما تزال تشكل أقل من نصف القوى العاملة الوطنية في كل دول الخليج. (مركز الخليج لسياسات التنمية، ٢٠١٦)، وعلى الرغم من التعليم أعطى للمرأة السعودية نقلة نوعية إلا أن محتوياته وبرامجه والمحددات الاجتماعية أعاققت الاستفادة الكاملة من مخرجات التعليم. ومن هذه المحددات ضيق المجالات المتاحة للمرأة للعمل بها، وارتباط خروج المرأة للعمل بعدة عوامل اجتماعية أهمها موافقة ولي أمرها. (حارص وعبد العزيز، ٢٠٠٨، ص ٩٣)، وقد ارتفعت نسبة مشاركة المرأة الاماراتية في سوق العمل من ٦.٩% عام ١٩٨٦ إلى ١٣% عام ١٩٩٥، وما بين ٣٠-٤٠ عام ٢٠٠٦، ووصلت عام ٢٠٠٩ إلى ٤٠%، ووصلت عام ٢٠١٥ إلى ٤٨.٠%، وتؤكد التقديرات ارتفاع نسبة مساهمة الخريجات الاماراتيات ضمن إجمالي قوة العمل الوطنية، وتعمل ٤٠% من النساء في المهن الادارية، و٧٦% في المهن المتخصصة المختلفة، وفي عام ٢٠٠٣ تم تأسيس مجلس سيدات الأعمال الاماراتيات ويهدف إلى تطوير المهارات الشخصية لدى سيدات الأعمال الاماراتيات. (العالمي، ٢٠١٦: ص ٧٢).

ويوجد بعض الاختلاف داخل دول الخليج العربي في العلاقة بين الاعتماد على الموارد الطبيعية ومشاركة المرأة في سوق العمل، ففي بعض دول الخليج مثل البحرين والكويت التي تعتمد بشكل كبير على النفقات من النفط كمصدر للدخل الحكومي تميل المرأة إلى أن تكون في سوق العمل بشكل كبير وتكون قادرة على الوصول إلى المشاركة في المؤسسات التشريعية، وفي دول أخرى تكون فيها موارد الثروة أكثر وفرة

مثل قطر والإمارات توجد نتائج مختلطة في مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث يقل وجود المرأة القطرية في سوق العمل العام بينما تشارك المرأة الإماراتية بشكل كبير في سوق العمل، فالدول التي تعتمد على صادرات النفط في تشغيل الحكومات ولديها القليل من النفط لتبنيها تميل إلى خلق النوافع الاقتصادية لدى المرأة تجاه العمل. (Young, 2016: p2)

وفي غالبية الدول العربية تمنح المرأة العربية الحق في العمل، حيث يتم تفسير قوانين العمل بواسطة العادات والشريعة التي تعكس الحاجة إلى حماية المرأة وإنشاء بيئة عمل أخلاقية، وبالتالي فإن قوانين العمل محدودة ولا تشمل التمييز بناء على الجنس، ففي السعودية والبحرين وعمان وقطر تفصل شركات النفط بين مكاتب العاملين والعمالات، وبالتالي تخصص موارد محدودة لتنمية النساء في حين يتم تخصيص ميزانيات كبيرة لتدريب الرجال، كما أن شركات القطاع الخاص تميل إلى تعيين الرجال في المراكز القيادية أكثر من النساء. (Metcalf, Saunders, Sultan & Weir, 2009: p32)

#### رابعاً - تطور أوضاع المرأة الكويتية ١ - لمحة تاريخية عن المرأة الكويتية

أكد الصباغ، (١٩٧٥) خلال النصف الأول من هذا القرن أن المجتمع الكويتي لم يعترف بحقوق المرأة ولم يساويها مطلقاً مع الرجل إذ كان ينظر إليها نظرية متدنية مليئة بالشكوك والانتقاص. وكما كانت تحت سيطرة الرجال، فالرجل هو الذي يعمل خارج البيت بينما تتولى المرأة القيام بأعمال البيت وتربية الأطفال والرجل يتمتع بجاه ومنزله اجتماعية مرموقة تفوق تلك التي تتمتع بها المرأة إضافة إلى أنه يحفظ اسم ونسب أبيه وأجداده، بينما تذهب المرأة بعد زوجها إلى عائلة زوجها وتكون تحت إشرافها وتوجيهاتها وأوامرها. (عبد المعطي، ٢٠١٢: ص ٨٩).

حيث ساد في الكويت أن المرأة لا تصلح لشيء سوى انجاب الأطفال وتربيتهم وأداء الواجبات المنزلية التي يتوقعها المجتمع منها وفي بعض الحالات كانت المرأة تشارك زوجها في مهنته خصوصاً إذا كانت المهنة تزاوّل في البيت كالغزل والحياكة والصباغة والنجارة والحدادة، وفي أحيان نادرة كانت تشارك زوجها في مهنة الغطس للبحث عن اللؤلؤ والأحجار الكريمة في قاع البحر. بيد أن المردود الاقتصادية لنشاطها هذا كان يذهب لزوجها لكي ينفق على متطلبات العائلة الممتدة. والعائلة الكويتية التقليدية كانت تفضل الذكور على الإناث في نواحي كثيرة تتعلق بالعمل والكسب، الوصاية والميراث والجاه والمنزلة وأخيراً الحسب والنسب. (تقرير بعثة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٩: ص ١٦٥).

وحقيقة كهذه تفسر شيوع شعبية العوائل النووية أو الزوجية التي لا تعطي المجال للأقارب بالسكن معها في بيت واحد أو التدخل في أمورها الاجتماعية والتربوية والاقتصادية ومن الجدير بالملاحظة إن شيوع العوائل النووية في الكويت قد عزز دور المرأة في المجتمع ودعم كيانها وجعلها تقف على الصعيد واحد مع الرجل. (عبد المعطي، ٢٠١٢: ص ٩١)

وبجانب التحولات السريعة التي طرأت على الأوضاع الاجتماعية والعائلية للمرأة في الكويت فإنها حققت نجاحات باهرة على الصعيد التعليمي فبدأت مسيرتها التعليمية عام ١٩٧٣م ثم خاضت معترك العمل الوظيفي للمشاركة في تنمية مجتمعا الكويتي، ورغم الصعاب التي واجهتها المرأة الكويتية إلا أنها حققت انجازات وظيفية، ومنذ أن صدر المرسوم الأميري عام ١٩٩٩م بمنح المرأة حقوقها السياسية في الترشيح والانتخاب بدأت صفة جديدة تكتب في سجل هذا الشعب، وهكذا تعالت أصوات النساء تساندها أصوات الرجال حتى كتب لهم النجاح في الموافقة على المرسوم الأميري السياسي. ولم يقف اهتمام الكويت بالمرأة عند الحقوق السياسية فقط بل تعداها إلى كل ما يتعلق بالمرأة اقتصادياً وثقافياً واجتماعياً، كمكما قطعت الكويت شوطاً كبيراً في تنمية المرأة الكويتية ودعمها وصادقت على العديد من الاتفاقيات التي تساند المرأة واهمها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وبالرغم من الاختلاف الثقافي حول تولي المرأة للمناصب الاشرافية إلا أن أعداد النساء تشهد تزايداً في مجالات العمل المتعددة ويعزى هذا التطور إلى تطبيق

مبدأ المساواة في الحقوق. وارتبط تزايد العمالة النسائية في وسائل الاعلام بمنغبر ارتفاع نسبة التعليم التي أثرت في تغيير الأنماط والمفاهيم الاجتماعية السائدة بالشكل الذي يجعلها أكثر تقبلاً لعمل المرأة. وتعد الكويت من أكثر دول مجلس التعاون الخليجي التي تتواجد فيها جمعيات نسائية فاعلة منذ تأسيس أول جمعية نسائية ١٩٦٢م- إلى اشهار الاتحاد النسائي الكويتي ١٩٩٤م. (ناصر، ٢٠١٥).

## ٢- المرأة الكويتية بعد ظهور النفط

أما بالنسبة لملاحم الوعي الاجتماعي العام بالمرأة الكويتية بعد تدفق الثورة النفطية، فقد طرأ عليه تغيير جزئي نفسي اجتماعي في حدود التعاطف والمشاعر والاتجاهات العامة وليس في مجمل الممارسات والحقوق، وهو تغيير أتى مشروطاً بمصالح الرجل وشواهد هذا الاستنتاج ما يلي: (العجمي، ٢٠٠٩: ص ٣٠١).

١. حدث تغير كمي كبير في تعليم المرأة في جميع مراحل التعليم وسمح لها بالسفر والدراسة العالية خارج الكويت، ولكن الذي تبين من تحليل البيانات أن تعليم الإناث يتركز بنوع التعليم النظري، وبخاصة في كليات الآداب والتربية مما أثر على تواجدتها في أماكن العمل المختلفة.

٢. إن فرص المرأة في العمل أصبحت أكبر كمياً مقارنة بما كان عليه الوضع قبل تدفق الثورة النفطية، لكن البيانات وضحت أن المرأة تتركز في أنشطة مهنية محدودة هي غالباً المهن الخدمية وبخاصة التدريس والخدمات الاجتماعية والصحية والتي يكون الجمهور الذي تتعامل معه من الأطفال والنساء ومع اختلاف أنواع الأعمال وتوسعها نسبياً بالمقارنة بما كان موجوداً قبل تدفق الثورة النفطية إلى أن التوجه نفسه لم يتغير فقد كانت المرأة تعمل في المهن الخدمية للمرأة والأسرة وفي بعض الأعمال التجارية. (ناصر، ٢٠١٥).

٣. أن وسائل ومصادر تشكيل الوعي بالمرأة تعددت فلم تعد الأسرة فقط بل تعداه إلى التعليم والإعلام المسموع والمقروء والمرئي والالكتروني ومع هذا حافظت جميعها على خصائص الوعي التقليدي بالمرأة بالتركيز على الأمور التالية: (العجمي، ٢٠٠٩: ص ٣٠٦).

أ. التأكيد على أدوارها الأسرية التقليدية كأم وزوجة ومربية، تصويرها في مكانة أقل من الذكر من خلال إبراز عاطفتها وعدم قدرتها على ضبط مشاعرها وتحيزها. (العجمي، ٢٠٠٩: ص ٣٠٧).

ب. ظهر بوضوح التعامل مع المرأة في السلعة من حيث الإعلانات التي استخدمت فيها وهي إعلانات مستوردة. فالمرأة تستعرض نفسها من خلال ملابسها وحليها وأسرتها وزوجها وقدرتها المالية.

ج. إن تطور التشريعات وتغلغلها في مختلف مناحي الحياة الاجتماعية شمل بدوره المرأة في الأسرة والعمل وبيّن تحليل مضمون قوانين العلاقات الأسرية أنها قننت العلاقة القائمة بين الذكر والأنثى وأنتت التشريعات في جانب وأعطت له الدور والسلطة الكبيرة في الحياة الأسرية.

د. إن زيادة دخول بعض الشرائح أوجدت أطوراً مستجدة كقهر المرأة إما بتطليقها والزواج من أخرى أو ترك المرأة في البيت تعاني الوحدة في معظم الأحوال.

٤. نشاط الجمعيات النسائية غلب عليه طابع الإحسان فهي تقدم خدمات اجتماعية لفئات الأيتام وذوي الإعاقة وغيرهم، ولم تسهم بدور واضح في تنمية الوعي بالمرأة وذاتها. (عبد المعطي، ٢٠١٢: ص ٨٩).

٥. إن الوعي العام بالمرأة تفاوت حسب الموقع الطبقي لأسرة المرأة بعد الزواج ويدل هذا على:

أ. إن الإناث التي أتاحت لهن فرص السفر والتعليم في الخارج من الطبقات العليا والوسطى. (العجمي، ٢٠٠٩: ص ٣٠٨).

ب. إن الإناث اللائي كون جمعيات واشتركن في رابطة ثقافية واجتماعية كن من الطبقة الوسطى غالباً.

ج. إن الإناث اللائي وصلن إلى مواقع رئاسية في الوظائف الحكومية كن من العائلات التي تنتمي إلى الطبقة الوسطى والعليا.

٦. ارتباط التغيير الجزئي الكمي في الوعي بالمرأة بالتغيير الجزئي الكمي في فرصها في التعليم والعمل والذي ارتبط بدوره بنمط الإنتاج الذي يتمتع الذكر فيه بسيطرة من حيث ملكية المال أو الوظائف العليا في الحكومة فالرجال أكثر من الإناث وفي الوظائف العليا أكثر من الإناث. (التقرير الوطني لدولة الكويت حول التقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج بيجن+٢٠٠٠، ٢٠١٤).

وقد أسفرت هذه الثورة عن نهضة تعليمية وثقافية ساهمت في إرساء الدعائم الحقيقية للكويت الحديثة، وللدلالة على حجمها، تكفي الإشارة إلى أن العدد الاجمالي للطلبة قد قفز خلال هذا العقد من ٦٢٩٢ طالباً وطالبة في عام ١٩٥١ إلى ٤٠٢١١ طالباً وطالبة في العام ١٩٦٠ (أي تضاعف عددهم بمقدار سبعة أضعاف تقريباً في أقل من عشر سنوات)، وكان عدد الطالبات في العام ١٩٥١ هو ١٧٧٢ طالبة، ووصل هذا الرقم في العام ١٩٥٩ إلى ١٥٢١٥ طالبة وقفزت ميزانية التعليم خلال نفس الفترة من ٣٢ مليون روبية وفي العام ١٩٥٢، ١٩٥٣ إلى حوالي مئتي مليون روبية في العام ١٩٥٩ - ١٩٦٠ وهو مبلغ كان يعادل حينئذٍ أكثر من ١٠% من مجموع دخل الدولة، كما ما قفز خلال العقد ١٩٦١ - ١٩٧٠ من ٣٠٠٢١٣ طالباً وطالبة (أي تضاعف عددهم بمقدار تسع أضعاف تقريباً في أقل من عشر سنوات)، ووصل في الألفية الجديدة وبالتحديد عام ٢٠٠٨ إلى ٦٥٦٢٠٩ طالباً وطالبة، وهذا يعد مؤشراً مهم على اهتمام الدولة بالتعليم بشكل عام والمرأة بوجهه خاص (العجمي، ٢٠٠٩: ص ٣٠٩).

لقد لعبت المرأة الكويتية دوراً متميزاً في عملية التنمية من خلال وجودها في مجالات العمل المختلفة، إذ تشير الإحصاءات إلى ارتفاع نسبة المشاركة في الوظائف العامة الحكومية، وهي الوظائف التي وصلت نسبة إسهام المواطنين فيها إلى ٩١.٧% من اجمالي قوى العمل عام ٢٠١٤م. وقد شكلت المرأة من هذه النسبة ٥١.٤٥% أي النصف تقريباً، كما شكلت نسبة جيدة من الوظائف الإدارية والإشراف فسجلت نسبة عالية في وزارة التعليم العالي ووصلت إلى ٦٩.٤% في وزارة التخطيط ووصلت إلى ٦٦.٢% وفي وزارة الصحة ٥٩% كما استوعب القطاع الخاص ٨.٦% من جملة قوة العمل الوطنية في نهاية عام ٢٠١٣ وزادت نسبة اللاتي يشغلن وظائف قيادية عام ٢٠١٥ إلى ٤٩ قيادية كما ان هناك تزايداً ملحوظاً للمرأة الكويتية في قطاع البنوك والاستثمار حيث بلغت نسبة الأشغال السنوية ٧.٣% من القوة العمل المصرفية فيه عام ٢٠١٢. لكن تطور دور المرأة شهد نمو متزايد مع الثورة النفطية التي شهدتها دول الخليج خلال الأعوام الأربعين الماضية، والتي شهدت ظهور علاقات وهيكل اقتصادية جديدة تعتمد أطراً مؤسسية وتنظيمية حديثة، وخاصة مع انتشار التعليم الذي ساهم في دخول أعداد كبيرة من النساء إلى سوق العمل. (ناصر، ٢٠١٥).

لقد كانت دولة الكويت من أواخر الدول التي سحبت تحفظها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الفقرة (أ) من المادة (٧)، وهذا بالطبع مكن أربع سيدات أن يصلن لمجلس الأمة عام ٢٠٠٩ بصفتهم نائبات في مجلس الأمة إضافة لوصول بعضهن للوزارة أو عضوات في المجلس البلدي. بدأت الحكومة الكويتية منح المرأة لحقوقها السياسية في التصويت حيث بلغت النسبة في عام ٢٠٠٦ أكثر من ٥٨% من جملة الناخبين المسجلين في الجداول الانتخابية، ومثلت المرأة نصف عدد المقترعين الذين أدلوا بأصواتهم حوالي ٥٠%. حيث طور القانون حقوق المرأة الكويتية في المجتمع المدني النسائي والمدني العام. (التقرير الوطني، ٢٠١٤). حيث تقلدت المرأة عدة مناصب قيادية في السلك العسكري والوظائف المعاونة للقضاء ومدعي عام ومحامي، إضافة للمجال الأكاديمي والإعلامي والاقتصادي والتجاري والعمل الاجتماعي. (التقرير الوطني، ٢٠١٤).

وتحتل النساء نسبة مرتفعة من أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العام الحكومي، ووصلت في العام ٢٠١٠ - ٢٠١٥ في ٧٥.٩% ونسبة أخرى عالية ضمن العاملين في وزارات الصحة والتجارة والشؤون الاجتماعية والمالية وغيرها من مؤسسات الدولة، حيث تشغل المرأة الكويتية حالياً منصب وكيل الوزارة، ووكيل وزارة مساعد، وسفيرة، ومديرة جامعة، ورئيس مجلس إدارة، ورئيس تحرير في مؤسسات إعلامية كبرى، إلى غير ذلك من الوظائف المرموقة الأخرى. (الفريح، ٢٠١٧: ص ٢٦٥).

وإذا نظرنا إلى مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية أو الجهاز العام للدولة حيث يعتبر القطاع الحكومي هو الموظف الأكبر للمواطنين نساءً ورجالاً والذين ازدادت نسبة مساهمتهم فيه على ٩٣% من إجمالي قوة العمل الكويتية، وذلك يشكل في إجماله ١٧٨.٥٤٣ موظفاً وفق إحصاءات ٢٠١٦، وقد شكلت المواطنات العاملات ما نسبته ٤١% منهم أو ٥٠.٦ موظفة وتشير الإحصاءات نفسها إلى أن القطاع الحكومي يوظف غالبية النساء الكويتيات العاملات بما يعادل ٩٧% من إجمالي المساهمات في سوق العمل، وهذا العدد يتوزع بين وزارات الدولة وأجهزتها المختلفة، كما نجد أن المواطنات يشكلن كذلك الأغلبية من النساء العاملات في هذا القطاع من وزارات وإدارات الدولة المختلفة، وذلك من إجمالي الكويتيات وغير الكويتيات فيه، واللواتي شكلت نسبتهن ٤٥% من إجمالي العاملين في الدولة وفق بيانات ديوان الموظفين في ٢٠١٦. (الحمود، ٢٠١٧: ص ٣٣).

### منهجية البحث وإجراءاتها

**منهج الدراسة:** يعتمد البحث الحالي على منهج المسحي الاجتماعي الذي يتضمن جمع المعلومات اللازمة لعينة الدراسة، حيث تعد هذه الدراسة من الدراسات الميدانية الهامة والتي حاولت التوصل إلى اتجاهات المواطنين حول الوظائف المستحدثة للمرأة الكويتية، كما هي في الواقع بطريقة علمية منظمة، قائمة على الانتقاء من بين عناصر الظاهرة موضوع البحث، علاوة على ذلك يقوم المنهج بتفسير البيانات وتحليلها واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة والمغزى بمشكلة البحث، ثم يأتي بعد ذلك خطوة تقديم المقترحات لحل مشكلة البحث. (فان دالين، ١٩٩٦، ص ٦٥)

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من المواطنين والمواطنات الكويتيين من مختلف محافظات دولة الكويت حيث بلغ تقدير أعداد السكان لعام (٢٠١٧م) حوالي (٤٥٠٠٤٧٦) مليون نسمة تقريباً، حيث بلغ عدد المواطنين الذين يحملون الجنسية الكويتية (١٣٧٠٠١٣)، حيث بلغ عدد الذكور الكويتيين (٦٧١٠١٢)، وعدد الإناث الكويتيات (٦٩٩٠٠١). (الإدارة المركزية للإحصاء، ٢٠١٨/٦/٣٠، الموقع الرسمي للهيئة العامة للمعلومات المدنية).

**عينة الدراسة:** بلغت عينة الدراسة (١٢٠٠) مبحوثاً من مجتمع الدراسة، وكان حصيلة ما تم استرداده ١١٤٠ استبانة بعد توزيعها على أفراد عينة الدراسة. وتم استبعاد (٦٠) استبانة بسبب نقص المعلومات وعدم وضوح بعض الإجابات فيها تم اختيارهم، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الحصصية التي تمثل المجتمع الكويتي من البادية والحضر، وأيضاً تم تطبيق العينة الحصصية داخل كل هذه التجمعات السكانية كل حسب حجمه وتعداده السكاني وتقسيماته الإدارية والمكانية التنظيمية، ثم تم سحب العينة بالطريقة القصدية.

**أدوات الدراسة:** من أجل تحقيق غرض الدراسة الحالية تم تطوير أداة خاصة (الاستبانة) خاصة لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على أسئلتها باستخدام عبارات تقييمية لتحديد اجابات عينة الدراسة على الفقرات والعبارات المحددة بالاستبانة.

**صدق أداة البحث:** تم عرض الاستبانة على خمسة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، ومنهم الأساتذة الجامعيين في قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في جامعة اليرموك في الأردن، وجامعة الكويت، للحكم على مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات وللتأكد من مقياس الدراسة، والوصول إلى مستوى عالٍ من الصدق المحتوى في الدراسة. وبعد استرجاع الاستبانات من المحكمين تم إجراء التعديلات المقترحة من المحكمين والأساتذة المختصين قبل توزيعها على أفراد العينة المختارة حيث أصبحت الفقرات بعد التعديل (٥٤) وقد كانت عدد الفقرات (٦٥) فقرة قبل تحكيم الاستبانة.

**ثبات أداة البحث:** تم توزيع أداة الدراسة على عينة ثبات مكونة من (٤٠) مبحوثاً من خارج عينة الدراسة، مرتين بفارق زمني أسبوعين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجاتهم في جميع أبعاد الأداة في المرتين، حيث أن

جميع معاملات الارتباط بين التطبيقين لأبعاد الأداة والأداة ككل كانت قيم دالة احصائية وهذا يدل على ثبات التطبيق للدراسة، الجدول (١) يوضح ذلك.

### الجدول رقم (١)

معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد الأداة بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية في التطبيقين

الميدان	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
قطاع التعليم	٠.٤٢	٠.٠٠
القطاع الصحي	٠.٣٣	٠.٠٠
القطاع القانوني والتشريع	٠.٤٣	٠.٠٠
قطاع الإدارات العليا	٠.٤٠	٠.٠٠
قطاع الإعلام والسياحة	٠.٥٢	٠.٠٠
القطاع الغير رسمي	٠.٣٢	٠.٠٠
قطاع القوات المسلحة	٠.٣٣	٠.٠٠
الأداة ككل	٠.٤٢	٠.٠٠

\*دالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ).

يظهر من الجدول رقم (١) أن جميع معاملات الارتباط بين التطبيق لميادين الدراسة كانت دالة احصائية، مما يدل على ثبات تطبيق الأداة. كما تم تطبيق معادلة كرونباخ ألفا (Chronbach Alpha) على اجابات أفراد عينة الثبات بالتطبيق الأول عن جميع فقرات أبعاد الأداة، كما هو مبين في جدول (٢).

### الجدول رقم (٢)

معاملات الثبات بطريقة (كرونباخ ألفا) لأبعاد الأداة

المحور	معامل الثبات
قطاع التعليم	٠.٨٩
القطاع الصحي	٠.٩٠
القطاع القانوني والتشريع	٠.٩٣
قطاع الإدارات العليا	٠.٩٦
قطاع الإعلام والسياحة	٠.٩٥
القطاع غير الرسمي	٠.٨٨
قطاع الوظائف العسكرية	٠.٩٠

يظهر من الجدول رقم (٢) أن معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لمحاور الدراسة تراوحت ما بين (٠.٨٨-٠.٩٦)، كان أعلاها لقطاع الإدارات العليا، وأدناها للقطاع غير الرسمي، وهذا يدل على قبول معاملات الثبات لأغراض الدراسة، إذ أن نسبة قبول معامل الثبات 60% فما فوق.

### الأساليب الإحصائية

تم استخدام أساليب التحليل الاحصائي الآتية لتحليل بيانات الدراسة من خلال برنامج الحزم الإحصائية في علم الاجتماع وهي:

- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج ثبات الإعادة، وأيضا تم تطبيق معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لجميع ميادين الدراسة. وقد تم استخدام التوزيعات التكرارية والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والاقتصادية لأفراد العينة.

- وتم استخدام اختبار (independent sample T-Test)، وتحليل التباين الأحادي (one-way Anova). تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

تضمن هذا الجزء عرض لنتائج التحليل في ضوء أهداف الدراسة الحالية لجمع المعلومات اللازمة حول اتجاهات الكويتيين نحو الوظائف المستحدثة للمرأة الكويتية، وسيتم عرض النتائج ومناقشتها تبعاً لأسئلة الدراسة بالتفصيل.

أولاً: البيانات الأولية (الخصائص الاجتماعية والتعليمية لأفراد عينة الدراسة)  
تضمن هذا الجزء توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة التالية: الجنس (ذكور وإناث) و الفئة الاجتماعية، والمستوى التعليمي.  
١- متغير الجنس (ذكور وإناث)

الجدول (٣): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	739	64.8
	أنثى	401	35.2
	المجموع	1140	100.0

يبين الجدول (٣) الخاص بتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس أن عدد الذكور في العينة (٧٣٩) بنسبة مئوية (٦٤.٨%)، بينما بلغ عدد الإناث (٤٠١) بنسبة مئوية (٣٥.٢%). وقد يعود ذلك لأن فئة الذكور هم من الفئة المهيمنة على الإناث في مجتمع الكويت وهو يمثل جزء من المجتمع العربي، وأن الذكور هم الفئة الأعلى من حيث العاملين في المؤسسات الحكومية والروسية والذين ربما يسهل الوصول إليهم.

٢- متغير الحالة الاجتماعية

الجدول (٤): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	أعزب	333	29.2
	متزوج	757	66.4
	مطلق	50	4.4
	أرمل	---	---
	منفصل	---	---
	المجموع	1140	100%

يظهر من الجدول (٤) بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية كانت لصالح (متزوج) وبنسبة مئوية (٦٦.٤%)، إذ أن المستوى الاقتصادي الذي يتمتع به المواطن الكويتي، بالإضافة إلى الوازع الديني الذي يحرص على تزويج الشباب قد يكون السبب في ارتفاع نسبة المتزوجين في المجتمع الكويتي، وجاءت في المرتبة الثالثة الحالة الاجتماعية (أعزب) وبنسبة مئوية (٢٩.٢%)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (٤.٤%) للحالة الاجتماعية (مطلق).

## ٣- متغير المستوى التعليمي

## الجدول (٥): توزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	أمي	---	---
	أساسي	137	12.0
	ثانوي	155	13.6
	معهد متوسط	178	15.6
	جامعي	424	37.2
	دراسات عليا	246	21.6
	المجموع	1140	100.0

يظهر من الجدول (٥) بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي، نلاحظ أن أعلى نسبة مئوية لتوزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بلغت (٣٧.٢%) للمستوى التعليمي (جامعي)، ويمكن تفسير ارتفاع هذه النسبة بسبب الظروف التي مر بها المجتمع الكويتي في مرحلة ما بعد النفط، وزيادة تقسيم العمل، وارتفاع المستوى الاقتصادي أصبح التعليم ضرورياً للقيام بالأعمال التي تؤدي إلى رفعة الوطن، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة الفاعوري (٢٠١٤) وبينت الدراسة أن المشتغلات اللواتي يحملن درجة البكالوريوس شكلن النسبة الأعلى من إجمالي المشتغلات بنسبة قاربت النصف للعام ٢٠١٣، ثم جاءت على التوالي الفئات التالية (دراسات عليا، معهد متوسط، ثانوي) موزعة على النسب المئوية التالية (٢١.٦)، (١٥.٦)، (١٣.٥)، (بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (١٢.٠%) للمستوى التعليمي (أساسي). وهذا التحليل يبين أن هناك شريحة واسعة من المتعلمين في المجتمع الكويتي مما يدل على ارتفاع الظروف الاقتصادية الميسرة بسبب النفط والتي سمحت لهم بالبعثات ووفرت لهم الدراسة في الداخل والخارج من أجل التهوض بالوطن والقيام بالمهام والواجبات الموكلة إليهم، بالإضافة إلى الوعي الديني والاجتماعي لعامة السكان. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفاعوري (٢٠١٤) التي هدفت إلى معرفة واقع مساهمة المرأة في سوق العمل الأردني حيث بينت الدراسة أن المشتغلات اللواتي يحملن درجة البكالوريوس شكلن النسبة الأعلى من إجمالي المشتغلات بنسبة قاربت النصف للعام ٢٠١٣م، وجاء في المرتبة الثانية المشتغلات اللواتي يحملن الثانوية ثم اللواتي يحملن الدبلوم المتوسط.

## ثانياً: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي هدفت للتعرف على اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو الوظائف المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي، وذلك وفقاً لما تناولته من أسئلة الدراسة.

## السؤال الرئيسي الأول

ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في بعض الوظائف المستحدثة؟ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع قطاعات المهن المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي في ضوء اتجاهات الكويتيين والمتوسط العام الكلي. والجدول (٦) يوضح ذلك:



**الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع محاور قطاعات المهن المستحدثة للمرأة في الكويت في ضوء اتجاهات الكويتيين مرتبة تنازلياً حسب مقياس القوة**

الترتيب	القطاعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقييم الاتجاه
١	قطاع التعليم	3.82	.882	قوي
٢	القطاع الصحي	3.59	1.136	متوسط
٥	القطاع القانوني والتشريع	2.70	1.273	متوسط
٣	قطاع الإدارات العليا	3.09	1.227	متوسط
٦	قطاع الإعلام والسياحة	2.48	1.208	متوسط
٤	القطاع غير الرسمي	2.76	.857	متوسط
٧	قطاع القوات المسلحة	2.32	1.019	منخفض

يظهر من خلال النتائج الواردة في الجدول (٦) والخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أن اتجاهات المواطنين الكويتيين جاءت قوية وإيجابية نحو الوظائف المستحدثة للمرأة في قطاع التعليم، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٢)، حيث أصبح التركيز على تعليم المرأة وخاصة التعليم الإلزامي في من أهم المجالات التي يركز عليها الدستور الكويتي، ولأن المجتمع الكويتي جزء من المجتمع العربي الذي يتمسك بالعادات والتقاليد وثقافة العيب، بالإضافة إلى تمسك أبناء المجتمع الكويتي بالقيم الدينية السلبية المكتسبة الغير حقيقية، لذا تعتبر نسبة عمل المرأة في قطاع التعليم هي الأعلى، لأنه بنظر أفراد الشعب الكويتي يعتبر قطاع التعليم هو الأنسب حيث تتوافر فيه كافة الظروف المناسبة لعمل المرأة، ومنها انتهاء الدوام في وقت مبكر خلال ساعات النهار، وطبيعة العمل تكون غير مختلط.

**وتعزو الباحثة ذلك النتيجة** بسبب التقدم العلمي الذي وصل إليه مجتمع الكويت في مرحلة ما بعد النفط، وبسبب تقسيم العمل المتزايد، وازدياد الحاجة الملحة إلى العمالة في كافة القطاعات التعليمية والصناعية والعسكرية والسياحية وغيرها من المهن لرفد عملية التنمية إلى الأمام، ومن أجل رفعة الوطن، وبما أن المرأة الكويتية منذ بداية تأسيس الدولة تقف إلى جانب الرجل وتساعده بالإمكانات المتاحة لها، فلقد دأب المجتمع الكويتي إلى تعليم الإناث إلى جانب الذكور، وأصبحن الإناث يشاركن الرجال في مواقع العمل المختلفة، حيث أن ازدياد المستوى التعليمي يزيد من فرص العمل. وأيضاً تتفق هذه النتيجة الإيجابية مع دراسة نجم (٢٠١٣). ومع الاطار النظري حسب ما جاء بنظرية المساواة بين الجنسين حيث ترى هذه النظرية ان المرأة ليست ضعيفة ونادت بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في كل جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية

بينما جاءت اتجاهات المواطنين الكويتيين ايجابية متوسطة في القطاع الصحي، وبمتوسط حسابي (٣.٥٩)، وهذا حسب مقياس القوة المستخدم في الدراسة يعد تمكيناً متوسطاً، حيث شجعت التعاليم الإسلامية منذ عهد الرسول والصحابة رضي الله عنهم على عمل المرأة في المجال الصحي، حيث كانت المرأة ترعى الجرحى وتسهر على راحتهم أثناء وبعد الغزوات حتى تنال رضي الله عزوجل، وأيضاً بسبب التقدم العلمي الذي وصلت إليه دولة الكويت، وزيادة أعداد المستشفيات، وتعدد التخصصات الطبية كالتمريض والمختبرات وعيادات الجراحة والنسائية والباطنية والأذنية والعيون وغير ذلك كان لزاماً على المرأة المتعلمة الطبية أن تعمل في المؤسسات الحكومية والخاصة الطبية حتى تسد مكان القوى العاملة الأجنبية وتشارك في استثمار طاقاتها وقدراتها في رفعة الوطن الكويت، ثم جاءت اتجاهاتهم متوسطة في قطاع الإدارات العليا، وبمتوسط حسابي (٣.٠٩%)، ويعد هذا التقييم متوسط القوى حسب مقياس القوى المستخدم في الدراسة، ويمكن تفسير

هذه النتيجة المرتفعة للتأثير لأن نسبة تعليم الإناث مرتفعة، ولأن المرأة أصبح لديها استقلالية اقتصادية بسبب توفير فرص التعليم والعمل وبسبب الوعي الفردي والاجتماعي لأفراد الشعب، فعملت المرأة كوزيرة أو نائبة في البرلمان الكويتي.

ثم جاءت اتجاهاتهم ايجابية متوسطة نحو القطاع غير الرسمي (البيع والشراء، والمهن المنزلية، والقطاع الخدماتي)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٦%)، وتعتبر هذه النتيجة متوسطة حسب مقياس القوى المستخدم في الدراسة، حيث أن ازدياد نسبة التعليم للمرأة تتيح لها الحصول على المهن الرسمية إلا أن هناك نسبة غير قليلة من النساء ممن لم ينهين التعليم الجامعي أو لم يلتحقن بالتعليم في المدارس الحكومية أو الخاصة بسبب بعض الظروف الاقتصادية أو الموروث السلبي من العادات والتقاليد القبلية أو غير ذلك من الظروف التي فرضت على المرأة عدم مغادرة المنزل والبقاء في منزلها لإنجاز متطلبات أسرتها، إلا أن الظروف التي عاشتها المرأة فرضت عليها العمل في بعض المهن غير الرسمية كالبيع والشراء وقطاع الخدمات وبعض المهن المنزلية كتصنيع الألبان والألبان لتحسين وضعها الاقتصادي، وقد لقي هذا القطاع تأثير ايجابي لعمل المرأة به كي لا تغادر المرأة منزلها، وبفس الوقت فإن المرأة ترفع مستوى معيشة أسرتها. ثم جاءت اتجاهاتهم ايجابية متوسطة نحو القطاع القانوني والتشريع، وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٠)، وحسب مقياس القوة المستخدم في الدراسة يعد متوسطاً لأراء الكويتيين نحو عمل المرأة في هذا القطاع، حيث أن ارتفاع عدد الإناث المتعلمات والدراسات في الخارج أدى لزيادة الوعي، والظروف الاقتصادية المرتفعة التي حصلن عليها بسبب العمل أدى للموافقة على عمل النساء في قطاع القانون كحامية ومدعي عام وقاضية وكاتبة عدل، ثم جاءت اتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين ايجابية متوسطة نحو قطاع الإعلام والسياحة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٤٨%)، وحسب مجال القوة المستخدم في الدراسة يعد متوسطاً لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة بسبب التقدم العلمي والتكنولوجي وزيادة تقسيم العمل وارتفاع أعداد الإناث المتعلمات، وزيادة الوعي لدى المواطنين بأهمية عمل المرأة في كافة القطاعات للنهوض بعملية التنمية وازدهار الوطن، وأخيراً جاءت اتجاهاتهم سلبية منخفضة نحو قطاع الوظائف العسكرية، وبمتوسط حسابي (٢.٣٢%). وحسب مجال القوة المستخدم في الدراسة يعد تأثيراً منخفضاً لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في المجال العسكري،

**ويمكن تفسير ذلك من قبل الباحثة لقلة الوعي الاجتماعي والتمسك بالعادات والتقاليد القبلية وثقافة العيب، واتباع المرأة للرجل، أو بسبب التحرش الذي يتعرضن له النساء بسبب ظروف العمل، والثقافة الدينية الخاطئة المكتسبة، ويعتبر البعض أن عمل المرأة في القطاع العسكري دخيل عليهم وليس من ثقافتهم، وإن عمل المرأة الأساسي هو تلبية متطلبات أبنائها وإدارة أمور منزلها. وإن المتنبع لسيرة الرسول صلى الله عليه وسلم سوف يجد الجواب الشافي من الأمثلة على النساء اللواتي جاهدن وحملن السلاح في الحروب والغزوات مثل الصحابية نسيبة المازنية، وأم عطية الأنصارية رضي الله عنهما، وهو ما دعت إليه التعاليم الدينية السمحة، مما يؤدي إلى نبذ التمييز وعدم المساواة بين الذكور والإناث وهذا يتعارض مع هذه النتيجة.**

### السؤال الفرعي الأول: ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور الأول "قطاع التعليم"، الجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٧)  
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور الأول "قطاع  
التعليم" مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقييم الاتجاه
١	١	العمل كمدرسة في المدرسة	4.40	.996	قوي
٢	٧	العمل كأخصائية اجتماعية	4.06	1.123	قوي
٣	٨	العمل كمرشدة نفسية	4.01	1.156	قوي
٤	٦	العمل في قطاع الحاسوب	3.93	1.154	قوي
٥	٥	العمل كأمنية مكتبة	3.78	1.213	قوي
٦	٣	العمل كمدرسة جامعية	3.53	1.156	متوسط
٧	٤	العمل كمشرفة تعليم في التربية	3.44	1.224	متوسط
٨	٢	العمل كأمنية مختبر (العلوم الكيمياء والفيزياء... الخ)	3.39	1.309	متوسط
<b>محور قطاع التعليم ككل</b>					
			3.82	882	قوي

يظهر من الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور قطاع التعليم تراوحت ما بين (٣.٣٩ - ٤.٤٠%)، إذ حصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (١) ونصها: العمل كمدرسة، بمتوسط حسابي (٤.٤٠%) وتقييم قوي للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (٧) ونصها: العمل كأخصائية اجتماعية، بمتوسط حسابي (٤.٠٦%) وتقييم قوي للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (٨) ونصها: العمل كمرشدة نفسية، بمتوسط حسابي (٤.٠١%) وتقييم قوي للاتجاهات، ثم جاءت الفقرات الآتية على التوالي وبدرجة وتقييم قوي للاتجاهات: (العمل في قطاع الحاسوب بمتوسط حسابي (3.93%)، والعمل كأمنية مكتبة بمتوسط حسابي (٥٣.٧٨%) ثم جاءت الفقرة (العمل كأستاذة جامعية) بدرجة تقييم قوي للاتجاهات، وبمتوسط حسابي (٥٣.٥٣%)، ثم العمل كمشرفة تعليم في التربية بمتوسط حسابي (٣.٤٤%)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٢) ونصها: العمل كأمنية مختبر (العلوم والكيمياء والفيزياء... الخ)، بمتوسط حسابي (٣.٣٩%) ودرجة تقييم متوسطة للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي لمحور قطاع التعليم ككل (٣.٨٢%) ودرجة تقييم قوية للاتجاهات. وتبين النتائج أن جميع العبارات السابقة بدرجة قوية ومتوسطة ايجابية لاتجاهات أفراد العينة،

**وتعزو الباحثة تلك النتيجة** لأن المرأة حققت نجاحات قوية المجال التعليمي والثقافي مما أدى لتحولات سريعة في تعليم المرأة لتغيير واقع المجتمع، حيث أن التعليم والعمل يدعم معنويتها واستقلاليتها ويحررها من التبعية، وازدادت أعداد المدراس التي تستقبل الإناث، وبسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية الجديدة والتقدم التكنولوجي والعلمي ازداد الطلب على الأيدي العاملة المدربة والخبيرة، وارتفعت أعداد الإناث المتعلمات لتحقيق ذواتهن واستقلاليتهم، ويعتبر قطاع التعليم القطاع الأنسب لعمل المرأة من حيث ظروف العمل. وهذا يدل على دخول المرأة ومشاركتها في عملية التنمية الشاملة، حيث أن زيادة نسبة عمل المرأة مؤشر على تطور المجتمع اقتصادياً وصناعياً وحضارياً، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الفاعوري (٢٠١٤) ودراسة نجم (٢٠١٣) ودراسة الجندي (٢٠٠٩) و (٢٠٠٩، wolfram , Mohr & schyns)

كما تتفق هذه النتيجة مع النظرية النسوية الليبرالية التي ركزت أيضاً على عقلانية المرأة وضرورة تعليم المرأة ومساواتها بالرجل من أجل توفير الفرص الاقتصادية والتعليمية للإناث وتمنحهن قدراً من الحرية

لتحقيق ذواتهن ومكانتهن الفردية في المجتمع ( Delina 2013 ) وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كلا من دراسة أوزكانلي ووايت ( Ozkanli & White, 2008 ) و دراسة ليلجا ولوديكنيس ( Lilja & Luddeckens, 2006 )

**السؤال الفرعي الثاني: ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي؟**  
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور الثاني "القطاع الصحي"، الجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

#### الجدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور الثاني "القطاع الصحي" مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقييم الاتجاه
١	٤	العمل كصيدلانية	3.93	1.296	قوي
٢	٢	العمل كطبيبة نسائية وتوليد	3.87	1.408	قوي
٣	٣	العمل كطبيبة عامة	3.87	1.359	قوي
٤	١	العمل كمرضة	3.67	1.379	قوي
٥	٥	العمل كأخصائية مختبر أو تصوير إشعاعي	3.43	1.448	متوسط
٦	٦	العمل في مجال التشريح	2.75	1.433	متوسط
<b>محور "القطاع الصحي ككل"</b>					
			3.59	1.136	متوسط

يظهر من الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور القطاع الصحي تراوحت ما بين (٢.٧٥-٣.٩٣%) وحصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (٤) ونصها: العمل كصيدلانية، بمتوسط حسابي (٣.٩٣%) وتقييم قوي للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (٢) ونصها: العمل كطبيبة نسائية وتوليد، بمتوسط حسابي (٣.٨٧%) ودرجة تقييم قوي للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (٣) ونصها: العمل كطبيبة عامة، بمتوسط حسابي (٣.٨٧%) وتقييم قوي للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الرابعة الفقرة رقم (١) ونصها: العمل كمرضة. وجاءت بالمرتبة الخامسة الفقرة رقم (٥) ونصها: العمل كأخصائية مختبر أو تصوير إشعاعي وبدرجة متوسطة. بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٦) ونصها: العمل في مجال التشريح، بمتوسط حسابي (٢.٧٥%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٣.٥٩%) وتقييم متوسط للاتجاهات.

تبين النتائج السابقة أن عمل المرأة في القطاع الصحي لقي قبولاً اجتماعياً إيجابياً متوسطاً حسب مقياس القوة المستخدم في الدراسة، ويمكن تفسير ذلك النتيجة بسبب التحولات السريعة في الثورة التكنولوجية وزيادة أعداد الإناث المتعلمات في ميدان العلوم الطبية وتقسيمها، وبسبب الوعي الاجتماعي الذي وصل إليه غالبية أفراد المجتمع بأن هناك بعض المهن الطبية يجب أن تقوم بها النساء كمهنة التمريض، جنباً إلى جنب مع الذكور باعتبار المرأة أحد العناصر الكفؤة والمدرية للقيام بواجباتها في العمل الصحي إضافة لما تقوم به من عمل في منزلها من رعاية وتربية الأبناء، حيث أن عمل الإناث في هذا المجال يرفع من مكانة المرأة في المجتمع ويعزز استقلاليتها الذاتية. الفاعوري (٢٠١٤) و دراسة نجم (٢٠١٣) ودراسة الجندي (٢٠٠٩)

**السؤال الفرعي الثالث: ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور الثالث "القطاع القانوني والتشريع"، الجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

#### الجدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور الثالث  
"القطاع القانوني والتشريع" مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقييم الاتجاه
١	١	العمل كمحامية	2.94	1.429	متوسط
٤	٢	العمل كقاضية في المحكمة	2.44	1.351	متوسط
٢	٣	العمل في المحاكم ككاتبة عدل	2.88	1.411	متوسط
٣	٤	العمل كمحقة (مدعي عام)	2.56	1.385	متوسط
		محور "القطاع القانوني والتشريع" ككل	2.70	1.273	متوسط

يظهر من الجدول (٩) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور القطاع القانوني والتشريع تراوحت ما بين (٢.٥٦ - ٢.٩٤%) حصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (١) ونصها: العمل كمحامية، بمتوسط حسابي (٢.٩٤%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (٣) ونصها: العمل في المحاكم ككاتبة عدل، بمتوسط حسابي (٢.٨٨%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (٤) ونصها: العمل كمحقة (مدعي عام)، بمتوسط حسابي (٢.٥٦%) ودرجة تقييم متوسطة، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٢) ونصها: العمل كقاضية في المحكمة، بمتوسط حسابي (٢.٤٤%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٢.٧٠%) وتقييم متوسط للاتجاهات. وتغزى هذه النتيجة الايجابية ككل إلى دراسة صالح (٢٠٠٨) وبينت النتائج أن هناك تطوراً ثقافياً واجتماعياً وسياسياً حصل لدى المجتمع العراقي من خلال التجاوب الايجابي في اتجاهات الطلبة نحو عمل المرأة في المجال الاجتماعي والاقتصادي والسياسي. وإن اتجاهات الطلبة نحو عمل المرأة في المجال الاجتماعي (بدرجة كبيرة جداً) أكثر منه في المجال السياسي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع، له تأثير هام في الوعي الاجتماعي والفردى نحو اندفاع الأسر والعائلات الكويتية لتعليم الإناث خاصة بعد ازدياد أعداد المدارس والجامعات وارتفاع المستوى الاقتصادي للأسر، وارتفاع نسبة التعليم والسماح للإناث بالسفر والدراسة في الخارج وإن كانت النسبة الغالبة للدراسة في الخارج للذكور أعلى منها للإناث، ولكنها خطوة ايجابية في التخلص من الموروث السلبي من ثقافة العيب فيما يخص تعليم وعمل المرأة، والتخلص من العادات والتقاليد السلبية، وكذلك فإن لوسائل الاعلام ومؤسسات المجتمع المدني كالجمعيات النسائية والمنظمات النسائية الدور الايجابي في توعية المجتمع والمرأة المتشددة بضرورة عمل المرأة في كافة القطاعات، هذا وإن المرأة المتعلمة قد حققت استقلالية مادية وذاتية من ناحية عملها في المجال القانوني والتشريع كمحامية وقاضية ومدعي عام وقد سمح لها للمطالبة بحقوقها وتطوير القوانين فيما يخص المصلحة العامة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من الفاعوري (٢٠١٤) ودراسة نجم (٢٠١٣) ودراسة الجندي (٢٠٠٩)

**السؤال الفرعي الرابع: ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا؟**  
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور الرابع "قطاع الإدارات العليا"، الجدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

**الجدول رقم (١٠)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور الرابع "قطاع الإدارات العليا" مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي**

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
١	٢	العمل كمديرة لمؤسسة حكومية	3.31	1.461	متوسط
٢	٣	العمل كمديرة لمؤسسة خاصة	3.27	1.418	متوسط
٣	٦	العمل كنائب في البرلمان	3.13	1.402	متوسط
٤	١	العمل كوزيرة في الحكومة	3.10	1.537	متوسط
٥	٥	العمل كوكيل مساعد وزارة	3.09	1.403	متوسط
٦	٤	العمل كرئيسة قسم حكومي	3.04	1.434	متوسط
٧	٧	العمل في شركات التأمين	3.00	1.382	متوسط
٨	٩	العمل كرئيسة وزراء	2.97	1.251	متوسط
٩	٨	العمل كمديرة انتاج في المصانع	2.93	1.344	متوسط
		محور "قطاع الإدارات العليا" ككل	3.09	1.227	متوسط

يظهر من الجدول (١٠) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور قطاع الإدارات العليا تراوحت ما بين (٢.٩٣ - ٣.٣١%) حصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (٢) ونصها: العمل كمديرة لمؤسسة حكومية، بمتوسط حسابي (٣.٣١%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (٣) ونصها: العمل كمديرة لمؤسسة خاصة، بمتوسط حسابي (٣.٢٧%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (٦) ونصها: العمل كنائب في البرلمان، بمتوسط حسابي (٣.١٣%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وجاءت الفقرات التالية على التوالي وتقييم متوسط للاتجاهات: ((الفقرة رقم (١) ونصها العمل كوزيرة في الحكومة وبمتوسط حسابي (٣.١٠%)، ثم الفقرة رقم (٥) العمل كوكيل مساعد وزارة وبمتوسط حسابي (٣.٠٩%)، ثم الفقرة رقم (٤) ونصها: العمل كرئيسة قسم حكومي وبمتوسط حسابي (٣.٠٤%)، ثم الفقرة رقم (٧) ونصها: العمل في شركات التأمين وبمتوسط حسابي (٣.٠٠%)، ثم الفقرة رقم (٩) العمل كرئيسة وزراء وبمتوسط حسابي (٢.٩٧%) . بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة العبارة رقم (٨) ونصها: العمل كمديرة انتاج في المصانع، بمتوسط حسابي (٢.٩٣%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٣.٠٩%) ودرجة تقييم متوسط للاتجاهات. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (التيوس ورافيلوهارمسي، ٢٠١٦) حيث هدفت الدراسة إلى دراسة إمكانية وصول المرأة إلى القيادة في مدغشقر من خلال دراسة مشاركتها في السياسة والحكومة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: لحملات النشاط الخاصة بالمرأة تأثير فعال على وصولها للمراكز القيادية، وأدت حملات النشاط للنساء إلى تمكين أنفسهن والنساء الأخريات، مما يتيح لهم فرصة الوصول للمناصب القيادية العليا.

إن لاتجاهات المجتمع الكويتي نحو عمل المرأة في الوظائف الحديثة في قطاع الإدارات العليا تأثيراً إيجابياً متوسطاً، حيث يتضح من اجابات أفراد العينة أن الغالبية من أفراد الشعب الكويتي توافق على تفحص المرأة لأدوار جديدة في العمل في قطاع الإدارات العليا وفقاً لمعيار الكفاءة في العمل لدفع عجلة التنمية للأمام، والوصول إلى مجتمع خالٍ من التمييز وعدم المساواة بين الذكور والإناث، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الجندي (٢٠٠٩) حيث هدفت إلى تحديد نوعية الاتجاه لدى العاملين و العاملات نحو تولي المرأة الوظائف

الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اتجاه إيجابي لدى العينة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية في مؤسسات العمل المختلفة، ووجود اتجاه إيجابي لكل من الجنسين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة، وكما أسفرت عن وجود اتجاه إيجابي (للمتزوجين و غير المتزوجين) و (لذوات خبرات العمل) و (فئات العمر) و (المستويات التعليمية المختلفة) نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني. وتغزو الباحثة هذه النتيجة أن المرأة الكويتية أصبحت أكثر وعياً بحقوقها وتشارك في وضع القوانين الخاصة بالحقوق والواجبات المفروضة عليها للمصلحة الخاصة والعامة، وهو ما يدل على الوعي الاجتماعي والفردى للمجتمع الذي تعيش فيه المرأة، وإن العمل في قطاع الإدارات العليا يتطلب عقلية واعية ومثقفة وغير متحيزة للتخلص من الظلم والقوانين المجحفة بحق المرأة، ويتطلب استقلال اقتصادي وذاتي، ودعم من كافة المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني لوصول المرأة للعمل في قطاع الإدارات العليا كنائبة في البرلمان أو رئيسة جامعة أو وزيرة.

#### السؤال الفرعي الخامس: ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور الخامس "قطاع الإعلام والسياحة"، الجدول رقم (١١) يوضح ذلك.

#### الجدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور الخامس "قطاع الإعلام والسياحة" مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقييم الاتجاه
١	٤	العمل كصحفية في المواقع الإلكترونية	3.00	1.411	متوسط
٢	٣	العمل كصحفية في الصحافة اليومية	2.83	1.395	متوسط
٣	١	العمل كمذيعة في التلفاز	2.64	1.459	متوسط
٤	٥	العمل في الإخراج التلفزيوني	2.53	1.461	متوسط
٥	٨	العمل كدليل سياحي	2.52	1.464	متوسط
٦	٧	العمل في المسرح	2.16	1.352	منخفض
٧	٦	العمل في السينما	2.11	1.264	منخفض
٨	٢	العمل كممثلة في التلفاز	2.02	1.259	منخفض
		محور "قطاع الإعلام والسياحة" ككل	2.48	1.208	متوسط

يظهر من الجدول (١١) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور قطاع الإعلام والسياحة تراوحت ما بين (٢.٠٢-٣.٠٠%)، إذ احتلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (٤) ونصها: العمل في المواقع الإلكترونية كصحفية، بمتوسط حسابي (٣.٠٠%) وتقييم متوسط للاتجاهات. وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (٣) ونصها: العمل كصحفية، بمتوسط حسابي (٢.٨٣%)، وتقييم متوسط للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (١) ونصها: العمل كمذيعة في التلفاز، بمتوسط حسابي (٢.٦٤%) ودرجة تقييم متوسطة، ثم جاءت الفقرات التالية على التوالي، وتقييم متوسط للاتجاهات: (الفقرة رقم (٥) ونصها العمل في الإخراج التلفزيوني و بمتوسط حسابي (٢.٥٣%)، ثم جاءت الفقرة رقم (٨) ونصها العمل كدليل سياحية و بمتوسط حسابي (٢.٥٢%)، ثم جاءت الفقرات التالية على التوالي وتقييم منخفض للاتجاهات: (

الفقرة رقم (٧) ونصها العمل في المسرح، وبمتوسط حسابي (٢.١٦%)، الفقرة رقم (٦) ونصها العمل في السينما وبمتوسط حسابي (٢.١١%). بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٢) ونصها: العمل كممثلة في التلفاز، بمتوسط حسابي (٢.٠٢%) وتقييم منخفض للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٢.٤٨%) وتقييم متوسط للاتجاهات.

إن لاتجاهات المجتمع الكويتي نحو عمل المرأة في الوظائف الحديثة في قطاع السياحة والإعلام اتجاهاً متوسطاً ومنخفضاً، حيث يتضح من اجابات أفراد العينة الموافقة وبدرجة متوسطة على تقمص المرأة العاملة لبعض الأدوار ومنها، (العمل في المواقع الإلكترونية كصحفية)، ويمكن تفسير ذلك أن الموافقة على هذا العمل أن موقع عمل المرأة من خلف الشاشة الإلكترونية أي عدم وضوح صورة المرأة وجهاً لوجه، إذ يعد العمل في هذا القطاع من ثقافة العيب حسب آراء المجتمع الكويتي، والعمل في الصحافة اليومية كصحفية، والعمل في التلفاز كمذيعة، والعمل في الإخراج التلفزيوني، والعمل كدليل سياحي. ويتضح من اجابات أفراد العينة الموافقة وبدرجة منخفضة على تقمص المرأة العاملة لبعض الأدوار ومنها، العمل في المسرح والسينما والتمثيل. كما يمكن تفسير هذه النتائج المنخفضة لآراء العينة نحو عمل المرأة في المسرح والسينما وكممثلة في التلفاز بسبب التمسك بالقيم الدينية والمعاني النبيلة السامية للتعاليم الدينية الإسلامية، وعلى الرغم من موافقة المجتمع على عمل المرأة في العديد من الوظائف الحديثة كقاضية ووزيرة، إلا أن العمل في هذه المهن المستحدثة في المسرح والسينما والتمثيل يعد من المهن الدخيلة ويرفضها أبناء المجتمع الكويتي وبشدة للاعتقاد أنها لا تناسب ثقافة المجتمع والعادات والتقاليد العربية والتعاليم الإسلامية.

**السؤال الفرعي السادس: ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع غير الرسمي (البيع والشراء، والصناعة، والقطاع الخدماتي)؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور السادس "القطاع غير الرسمي"، الجدول رقم (١٢) يوضح ذلك.

#### الجدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور السادس "القطاع غير الرسمي" مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقييم الاتجاه
٢	٩	العمل في الصناعات اليدوية	3.84	1.208	قوي
١	١٠	العمل في صناعة المنتجات الغذائية	3.84	1.280	قوي
٣	١١	العمل في صناعة المنسوجات	3.75	1.310	قوي
٤	٨	العمل في حياكة الملابس	3.73	1.294	قوي
٥	٧	العمل في المولات التجارية	3.03	1.573	متوسط
٦	١	العمل في المحلات التجارية	2.46	1.345	متوسط
٧	٦	العمل في أماكن الترفيه	2.09	1.196	منخفض
٨	٥	العمل في المطاعم	2.07	1.187	منخفض
٩	٤	العمل في الفنادق	1.96	1.187	منخفض
١٠	٣	العمل في المقاهي	1.87	1.084	منخفض
١١	٢	العمل في المنازل	1.73	1.095	منخفض
		محور القطاع غير الرسمي ككل	2.76	.857	متوسط



يظهر من الجدول (١٢) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور القطاع غير الرسمي تراوحت ما بين (١.٧٣- ٣.٨٤%) حصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (١٠) ونصها: العمل في صناعة المنتوجات الغذائية، بمتوسط حسابي (٣.٨٤%) وتقييم قوي للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (٩) ونصها: العمل في الصناعات اليدوية، بمتوسط حسابي (٣.٨٤%) وتقييم قوي للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (١١) ونصها: العمل في صناعة المنسوجات، بمتوسط حسابي (٣.٧٥%) وتقييم قوي للاتجاهات، ثم جاءت الفقرات التالية على التوالي وتقييم متوسط للاتجاهات: (الفقرة رقم (٨) ونصها العمل في حياكة الملابس بمتوسط حسابي (٣.٧٣%)، ثم الفقرة رقم (٧) ونصها العمل في المولات التجارية، وبمتوسط حسابي (٣.٠٣%)، ثم العبارة رقم (١) ونصها العمل في المحلات التجارية وبمتوسط حسابي (٢.٤٦%)، ثم جاءت على التوالي العبارات الآتية وتقييم منخفض للاتجاهات: (الفقرة رقم (٦) ونصها العمل في أماكن الترفيه وبمتوسط حسابي (٢.٠٩%)، ثم الفقرة رقم (٥) العمل في المطاعم وبمتوسط حسابي (٢.٠٧%)، ثم الفقرة رقم (٤) ونصها العمل في الفنادق، وبمتوسط حسابي (١.٩٦%)، ثم الفقرة رقم (٣) العمل في المقاهي وبمتوسط حسابي (١.٨٧%)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٢) ونصها: العمل في المقاهي، بمتوسط حسابي (١.٧٣%) ودرجة تقييم منخفض للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٢.٧٦) ودرجة تقييم متوسط للاتجاهات.

اختلفت اتجاهات أفراد العينة نحو عمل المرأة في القطاع غير الرسمي فمنها ما كان مرتفعاً تبعاً لتغير ظروف العمل فمنها ما كان منه تأثير مرتفع وقوي فيما يخص الفقرات التالية وهي (العمل في صناعة المنتوجات الغذائية، والصناعات اليدوية، وصناعة المنسوجات، والعمل في حياكة الملابس)، حيث أن العمل في هذه المهن لاقى قبول ايجابي وقوي لكون بيئة هذه المهن تناسب المرأة وتمكنها من متابعة واجباتها المنزلية وتحسن من مستواها الاقتصادي. أما اتجاهات أفراد العينة جاءت متدنية ولم تلقى قبول اجتماعي فيما يخص (العمل في المنازل، وفي المحلات التجارية، العمل في أماكن الترفيه، والمولات التجارية والفنادق والمطاعم والمقاهي). ويمكن تفسير تلك النتيجة من قبل الباحثة إذ أن المرأة الكويتية لازالت تعاني من التمييز وعدم المساواة فيما يخص قراراتها الشخصية والعامة ولا زالت تابعة للرجل في استقلاليتها، وإن كانت المرأة في ظل التحولات السريعة بعد الثورة النفطية قد تحررت من بعض القيود الظالمة وسُمح لها بالتعليم والعمل في بعض المهن إلا أن هناك بعض المهن اقتصر على عمل الرجال فيها دون النساء. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كلا من الفاعوري (٢٠١٤) و دراسة نجم (٢٠١٣) و دراسة الجندي (٢٠٠٩)

#### السؤال الفرعي السابع: ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور السابع "قطاع الوظائف العسكرية"، الجدول رقم (١٣) يوضح ذلك.

الجدول رقم (١٣)  
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور السابع "قطاع الوظائف العسكرية" مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقييم الاتجاه
١	٦	العمل في المستشفيات العسكرية	2.77	1.401	متوسط
٢	٥	العمل في سجون الأحداث	2.59	1.365	متوسط
٣	٤	العمل كمفتش في الجمارك	2.51	1.439	متوسط
٤	٨	العمل كمنقذ أو اطفائي في الدفاع المدني	2.33	1.351	منخفض
٥	٢	العمل كمجندة عسكرية	2.27	1.289	منخفض
٦	٣	العمل كسجانه في الشرطة	2.25	1.309	منخفض
٧	١	العمل كمدربة عسكرية	1.96	1.185	منخفض
٨	٧	العمل كشرطي مرور	1.88	1.075	منخفض
		محور قطاع الوظائف العسكرية ككل	2.32	1.019	منخفض

يظهر من الجدول (١٣) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات قطاع الوظائف العسكرية تراوحت ما بين (١.٨٨-٢.٧٧%) حصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (٦) ونصها: العمل في المستشفيات العسكرية ، بمتوسط حسابي (٢.٧٧%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (٥) ونصها: العمل في سجون الأحداث، بمتوسط حسابي (٢.٥٩%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (٤) ونصها: العمل كمفتش في الجمارك، بمتوسط حسابي (٢.٥١%) وتقييم متوسط للاتجاهات، ثم جاءت الفقرات التالية على التوالي، وتقييم منخفض للاتجاهات: (الفقرة رقم (٨) ونصها العمل كمنقذ أو اطفائي في الدفاع المدني بمتوسط حسابي (٢.٣٣%)، ثم الفقرة رقم (٢) ونصها العمل كمجندة عسكرية بمتوسط حسابي (٢.٢٧%)، ثم جاءت الفقرة رقم (٣) ونصها العمل كسجانه في الشرطة بمتوسط حسابي (٢.٢٥%)، ثم جاءت الفقرة رقم (١) ونصها العمل كمدربة عسكرية بمتوسط حسابي (١.٩٦%)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٧) ونصها: العمل كشرطي مرور، بمتوسط حسابي (١.٨٨%) ودرجة تقييم منخفض للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٢.٣٢%) وتقييم منخفض للاتجاهات.

ويمكن تفسير ذلك من قبل الباحثة بأن هذه المهن تقتصر على الرجال دون النساء وذلك لأنها تتطلب جهد بدني وبعض التدريبات الميدانية العسكرية ونظام العمل المتقلب ما بين ساعات الليل والنهار ولا تستطيع المرأة القيام بها بنظر المجتمع، أو لأن هذه المهن تتطلب الاختلاط في مواقع العمل في نفس أماكن العمل مما قد يعرضها للتحرش والمضايقة مما يدفع المرأة والعائلات لعدم تقبل العمل بهذه المهن أو وجود اتجاه سلبي نحوها، لهذه الأسباب تقل نسبة عمل المرأة في القطاع العسكري. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الزبيدي والحمادي (٢٠١٢)، حيث تبين أن مستوى الاتجاه نحو عمل المرأة كان سالباً في العوامل الخمسة: وهي نظرة المجتمع للمرأة نظرة تقليدية، وعمل المرأة في المجال العسكري، والأدوار الأخرى للمرأة، ودور المرأة في العمل العسكري، والجانب المادي لعمل المرأة. وكذلك دراسة الفاعوري (٢٠١٤) ودراسة نجم (٢٠١٣) ودراسة الجندي (٢٠٠٩)

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في بعض الوظائف المستحدثة تبعاً للمتغيرات (الجنس، المستوى التعليمي، العمر)

للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق اختبار (Independent Samples T-test) على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الجنس، وتطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغيرات (الفئة الاجتماعية، المستوى التعليمي، وفيما يلي عرض النتائج:  
أولاً: متغير الجنس

الجدول رقم (١٤)

نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples T-test) على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الجنس

الدالة الإحصائية	T	أنثى		ذكر		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.000	4.765	.845	3.98	.889	3.73	قطاع التعليم
.000	4.338	1.038	3.78	1.173	3.48	القطاع الصحي
.000	7.349	1.344	3.07	1.186	2.50	القطاع القانوني والتشريع
.000	9.771	1.104	3.56	1.218	2.84	قطاع الإدارات العليا
.000	8.742	1.195	2.89	1.155	2.25	قطاع الإعلام والسياحة
.320	.994	.805	2.79	.884	2.74	القطاع غير الرسمي
.000	4.218	1.152	2.49	.927	2.23	قطاع الوظائف العسكرية
.000	7.329	.807	3.20	.841	2.82	الأداة ككل

يظهر من الجدول (١٤) ما يلي:

١. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (4.765) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (3.98)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (3.73).
٢. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (4.338) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (3.78)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (3.48).
٣. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (7.349) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (3.07)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.50).
٤. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (9.771) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (3.56)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.84).

٥. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (٨.٧٤٢) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (2.89)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.25).
٦. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (4.218) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (٢.٤٩)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (٢.٢٣).
٧. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (7.329) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (٣.٢٠)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (٢.٨٢). ويمكن تفسير أن الفروق جاءت لصالح الإناث بسبب توق المرأة نحو العمل والمشاركة الاجتماعية في العمل، الأمر الذي يدحض فكرة أن النساء أنفسهن يشعرن بالدونية وعقدة النفس.
٨. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير الجنس، حيث كانت قيم (T) غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ).  
ثانياً: متغير الحالة الاجتماعية:

#### الجدول رقم (١٥)

نتائج تطبيق تحليل الأحادي (ANOVA) على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة الاحصائية	F	مطلق		متزوج		اعزب		المحور
		المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	
.000	11.907	.874	3.52	.900	3.76	.811	4.00	قطاع التعليم
.530	.634	1.209	3.43	1.128	3.58	1.144	3.62	القطاع الصحي
.199	1.614	1.225	2.95	1.250	2.72	1.328	2.63	قطاع القانون
.683	.381	1.008	3.17	1.223	3.07	1.267	3.13	قطاع الإدارات العليا
.000	24.304	1.213	2.95	1.149	2.30	1.254	2.80	قطاع الإعلام
.000	9.453	.876	3.12	.857	2.69	.833	2.86	القطاع غير الرسمي
.196	1.631	.827	2.32	1.064	2.28	.934	2.40	الوظائف العسكرية
.006	5.126	.849	3.06	.851	2.90	.831	3.07	الأداة ككل

يظهر من الجدول رقم (١٥) ما يلي:

١. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (١١.٩٠٧) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (١٦) يوضح ذلك.

جدول رقم (١٦)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	أعزب	متزوج	مطلق
أعزب	4.00			
متزوج	3.76	*.24		
مطلق	3.52	*.48	.24	

\*دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

يظهر من الجدول رقم (١٦) أن مصادر الفروق كانت بين الحالة الاجتماعية (أعزب) وكل من الحالات الاجتماعية (متزوج، مطلق) لصالح الحالة الاجتماعية (أعزب).

٢. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (٢٤.٣٠٤) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (١٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (١٧)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	أعزب	متزوج	مطلق
أعزب	2.80			
متزوج	2.30	*.49		
مطلق	2.95	.15	*.64	

\*دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

يظهر من الجدول رقم (١٧) أن مصادر الفروق كانت بين الحالة الاجتماعية (أعزب) والحالة الاجتماعية (متزوج) لصالح الحالة الاجتماعية (أعزب)، وأظهرت النتائج وجود مصادر للفروق بين (متزوج) والحالة الاجتماعية (مطلق) لصالح الحالة الاجتماعية (مطلق).

٣. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (٩.٤٥٣) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (١٨) يوضح ذلك.

جدول رقم (١٨)  
نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	أعزب	متزوج	مطلق
أعزب	2.86			
متزوج	2.69	*.17		
مطلق	3.12	.25	*.43	

\*دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ).

يظهر من الجدول رقم (١٨) أن مصادر الفروق كانت بين الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج) لصالح الحالة الاجتماعية (أعزب)، وأظهرت النتائج وجود مصادر للفروق بين (متزوج) والحالة الاجتماعية (مطلق) لصالح الحالة الاجتماعية (مطلق).

٤. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (٥.١٢٦) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (٥١) يوضح ذلك.

جدول رقم (١٩)  
نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الزوجية	المتوسط الحسابي	أعزب	متزوج	مطلق
أعزب	3.07			
متزوج	2.90	*.17		
مطلق	3.06	.00	.17	

\*دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ).

يظهر من الجدول رقم (١٩) أن مصادر الفروق كانت بين الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج) لصالح الحالة الاجتماعية (أعزب)، وأظهرت النتائج وجود مصادر للفروق بين (متزوج، مطلق) لصالح الحالة الاجتماعية (مطلق). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الجندي (٢٠٠٩) حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذو دلالة احصائية بين متغير (اتجاهات المتزوجين، وغير المتزوجين) نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني.

٥. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي، والقطاع القانوني والتشريع، وقطاع الإدارات العليا، وقطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية حيث كانت قيم (F) غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ). وتتفق هذه النتائج مع ما جاء في دراسة نجم (٢٠١٣) حيث أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو تعليم وعمل المرأة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، ويفسر ذلك بتحسّن نظرة الشباب نحو تعليم وعمل المرأة لدى (المتزوج

وغير المتزوج)، لأن تعليم المرأة أصبح ضرورة لمواجهة ضغوط الحياة التي سببها العدو الصهيوني حتى تستطيع التكيف مع الوضع الراهن.  
ثالثاً - متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (٢٠)

نتائج تطبيق تحليل الأحادي (ANOVA) على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

الدلالة الاحصائية	F	دراسات عليا		جامعي		معهد متوسط		ثانوي		ابتدائي		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.000	6.830	.980	3.96	.770	3.71	.750	4.02	.887	3.68	1.082	3.75	قطاع التعليم
.000	5.950	1.109	3.83	1.102	3.51	.971	3.66	1.246	3.59	1.267	3.30	القطاع الصحي
.054	2.330	1.281	2.84	1.211	2.64	1.422	2.84	1.367	2.68	1.087	2.50	القطاع القانوني
.002	4.135	1.203	3.37	1.215	3.01	1.096	3.01	1.309	3.05	1.311	3.01	قطاع الإدارات العليا
.450	.922	1.287	2.52	1.152	2.44	1.137	2.50	1.194	2.37	1.329	2.61	قطاع الإعلام والسياحة
.402	1.008	.765	2.83	.834	2.74	.811	2.71	.934	2.70	1.034	2.83	القطاع غير الرسمي
.000	8.088	1.133	2.61	.940	2.26	1.016	2.33	1.090	2.26	.843	2.04	القطاع العسكري
.007	3.563	.833	3.12	.801	2.89	.754	2.98	.944	2.89	.977	2.88	الأداة ككل

يظهر من الجدول رقم (٢٠) ما يلي:

١. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم تبعاً لمتغير مستوى التعليم، حيث بلغت قيمة (F) (٦.٨٣٠) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الجندي (٢٠٠٩) حيث تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذو دلالة احصائية بين متغير (المستوى التعليمي) نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني، ولمعرفة مصادر هذه الفروق الاحصائية تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (٢١) يوضح ذلك.

## جدول رقم (٢١)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للموظفين الكويتيين

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	ابتدائي	ثانوي	دبلوم	جامعي	دراسات عليا
ابتدائي	3.75					
ثانوي	3.68	.07				
دبلوم	4.02	.27	*.34			
جامعي	3.71	.04	.03	*.31		
دراسات عليا	3.96	.21	*.28	.06	*.25	

\*دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ).

يظهر من الجدول رقم (٢١) أن مصادر الفروق كانت بين المستوى التعليمي (ثانوي) وكل من المستويات التعليمية (دبلوم، دراسا عليا) لصالح المستوى التعليمي (دبلوم)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين المستوى التعليمي (دبلوم)، والمستوى التعليمي (جامعي) لصالح المستوى التعليمي (دبلوم)، وأيضا توجد فروق بين المستوى التعليمي (جامعي)، والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا) بمتوسط حسابي (٣.٩٦).

٢. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) (٥.٩٥) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (٢٢) يوضح ذلك.

## جدول رقم (٢٢)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	ابتدائي	ثانوي	دبلوم	جامعي	دراسات عليا
ابتدائي	3.30					
ثانوي	3.59	.29				
دبلوم	3.66	.36	.07			
جامعي	3.51	.21	.08	.16		
دراسات عليا	3.83	*.54	.24	.17	*.33	

\*دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ).

يظهر من الجدول رقم (٢٢) أن مصادر الفروق كانت بين المستوى التعليمي (ابتدائي) والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين المستوى التعليمي (جامعي) والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا) بمتوسط حسابي (٣.٨٣).



٣. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) (٢.٣٣٠) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (٢٣) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢٣)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	ابتدائي	ثانوي	دبلوم	جامعي	دراسات عليا
ابتدائي	2.50					
ثانوي	2.68	.18				
دبلوم	2.84	.34	.16			
جامعي	2.64	.14	.04	.20		
دراسات عليا	2.84	*.33	.15	.01	.20	

\*دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

يظهر من الجدول رقم (٢٣) أن مصادر الفروق كانت بين المستوى التعليمي (ابتدائي) والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا)، بمتوسط حسابي (٢.٨٤).

٤. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) (٤.١٣٥) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (٢٤) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢٤)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	ابتدائي	ثانوي	دبلوم	جامعي	دراسات عليا
ابتدائي	3.01					
ثانوي	3.05	.04				
دبلوم	3.01	.00	.04			
جامعي	3.01	.00	.04	.00		
دراسات عليا	3.37	.37	.32	.36	*.36	

\*دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

يظهر من الجدول رقم (٢٤) أن مصادر الفروق كانت بين المستوى التعليمي (جامعي) والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا)، بمتوسط حسابي (٣.٣٧).

٥. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) (٠.٤٥٠) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

٦. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي حيث بلغت قيمة (F) (١.٠٠٨)، وهي قيمة غير دالة احصائياً.

٧. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) (٨.٠٨٨) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (٢٥) يوضح ذلك.

#### جدول رقم (٢٥)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	ابتدائي	ثانوي	دبلوم	جامعي	دراسات عليا
ابتدائي	2.04					
ثانوي	2.26	.21				
دبلوم	2.33	.28	.07			
جامعي	2.26	.22	.01	.07		
دراسات عليا	2.61	*.56	*.35	.28	*.35	

\*دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

يظهر من الجدول رقم (٢٥) أن مصادر الفروق كانت بين المستوى التعليمي (ابتدائي) والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين المستوى التعليمي (ثانوي) والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا) بمتوسط حسابي (٢.٦١)، وأيضاً هناك فروق بين المستوى التعليمي (جامعي) والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا).

تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) (٣.٥٦٣) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (٢٦) يوضح ذلك.

#### جدول رقم (٢٦)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	ابتدائي	ثانوي	دبلوم	جامعي	دراسات عليا
ابتدائي	2.88					
ثانوي	2.89	.01				
دبلوم	2.98	.11	.10			
جامعي	2.89	.01	.00	.09		
دراسات عليا	3.12	.24	.23	.14	*.23	

\*دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

يظهر من الجدول رقم (٢٦) أن مصادر الفروق كانت بين المستوى التعليمي (جامعي) والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا) بمتوسط حسابي (٣.١٢).

ملخص نتائج الدراسة

فيما يتعلق "قطاع التعليم بينت الدراسة ان قطاع التعليم يركز على المرأة في الكويت ، حيث أصبح التركيز على تعليم المرأة وخاصة التعليم الالزامي في من أهم المجالات التي يركز عليها الدستور الكويتي، ولأن المجتمع الكويتي جزء من المجتمع العربي الذي يتمسك بالعادات والتقاليد وثقافة العيب، بالإضافة إلى تمسك أبناء المجتمع الكويتي بالقيم الدينية السلبية المكتسبة الغير حقيقية، لذا تعتبر نسبة عمل المرأة في قطاع التعليم هي الأعلى، لأنه بنظر أفراد الشعب الكويتي يعتبر قطاع التعليم هو الأنسب حيث تتوافر فيه كافة الظروف المناسبة لعمل المرأة، ومنها انتهاء الدوام في وقت مبكر خلال ساعات النهار، وطبيعة العمل تكون غير مختلط

ويمكن تفسير ذلك بسبب التقدم العلمي الذي وصل إليه مجتمع الكويت في مرحلة ما بعد النفط، وبسبب تقسيم العمل المتزايد، وازدياد الحاجة الملحة إلى العمالة في كافة القطاعات التعليمية والصناعية والعسكرية والسياحية وغيرها من المهن لرفد عملية التنمية إلى الأمام، ومن أجل رفعة الوطن، وبما أن المرأة الكويتية منذ بداية تأسيس الدولة تقف إلى جانب الرجل وتساعده بالإمكانات المتاحة لها، فلقد دأب المجتمع الكويتي إلى تعليم الإناث إلى جانب الذكور، وأصبح الإناث يشاركون الرجال في مواقع العمل المختلفة ، حيث أن ازدياد المستوى التعليمي يزيد من فرص العمل.

بينما جاءت اتجاهات المواطنين الكويتيين ايجابية متوسطة في القطاع الصحي، ، وهذا حسب مقياس القوة المستخدم في الدراسة يعد تمكيناً متوسطاً، حيث شجعت التعاليم الإسلامية منذ عهد الرسول والصحابه رضي الله عنهم على عمل المرأة في المجال الصحي، حيث كانت المرأة ترعى الجرحى وتسهر على راحتهم أثناء وبعد الغزوات حتى تنال رضى الله عزوجل، وأيضاً بسبب التقدم العلمي الذي وصلت إليه دولة الكويت، وزيادة أعداد المستشفيات، وتعدد التخصصات الطبية كالتمريض والمختبرات وعيادات الجراحة والنسائية والباطنية والأذنية والعيون وغير ذلك كان لزاماً على المرأة المتعلمة الطبية أن تعمل في المؤسسات الحكومية والخاصة الطبية حتى تسد مكان القوى العاملة الأجنبية وتشارك في استثمار طاقاتها وقدراتها في رفعة الوطن الكويت.

ثم جاءت اتجاهاتهم متوسطة في قطاع الإدارات العليا، وبمتوسط حسابي (٣.٠٩%)، ويعد هذا التقييم متوسط القوى حسب مقياس القوى المستخدم في الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة المرتفعة للتأثير لأن نسبة تعليم الإناث مرتفعة، ولأن المرأة أصبح لديها استقلالية اقتصادية بسبب توفير فرص التعليم والعمل وبسبب الوعي الفردي والاجتماعي لأفراد الشعب، فعملت المرأة كوزيرة أو نائبة في البرلمان الكويتي.

ثم جاءت اتجاهاتهم ايجابية متوسطة نحو القطاع غير الرسمي(البيع والشراء، والمهن المنزلية، والقطاع الخدماتي) ، وتعتبر هذه النتيجة متوسطة حسب مقياس القوى المستخدم في الدراسة، حيث أن ازدياد نسبة التعليم للمرأة تتيح لها الحصول على المهن الرسمية إلا أن هناك نسبة غير قليلة من النساء ممن لم ينهين التعليم الجامعي أو لم يلتحقن بالتعليم في المدارس الحكومية أو الخاصة بسبب بعض الظروف الاقتصادية أو الموروث السلبي من العادات والتقاليد القبلية أو غير ذلك من الظروف التي فرضت على المرأة عدم مغادرة المنزل والبقاء في منزلها لإنجاز متطلبات أسرتها، إلا أن الظروف التي عاشتها المرأة فرضت عليها العمل في بعض المهن غير الرسمية كالبيع والشراء وقطاع الخدمات وبعض المهن المنزلية كتصنيع الألبان والألبان لتحسين وضعها الاقتصادي، وقد لقي هذا القطاع تأثير ايجابي لعمل المرأة به كي لا تغادر المرأة منزلها، وبنفس الوقت فإن المرأة ترفع مستوى معيشة أسرتها.

ثم جاءت اتجاهاتهم ايجابية متوسطة نحو القطاع القانوني والتشريع، وحسب مقياس القوة المستخدم في الدراسة يعد متوسطاً لآراء الكويتيين نحو عمل المرأة في هذا القطاع، حيث أن ارتفاع عدد الإناث المتعلمات والدراسات في الخارج أدى لزيادة الوعي، والظروف الاقتصادية المرتفعة التي حصلن عليها بسبب العمل أدى للموافقة على عمل النساء في قطاع القانون كمحاميه ومدعي عام وقاضية وكاتبة عدل

ثم جاءت اتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين ايجابية متوسطة نحو قطاع الإعلام والسياحة، وحسب مجال القوة المستخدم في الدراسة يعد متوسطاً لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة بسبب التقدم العلمي والتكنولوجي وزيادة تقسيم العمل وارتفاع أعداد الإناث المتعلمات، وزيادة الوعي لدى المواطنين بأهمية عمل المرأة في كافة القطاعات للنهوض بعملية التنمية وازدهار الوطن.

وأخيراً جاءت اتجاهاتهم سلبية منخفضة نحو قطاع الوظائف العسكرية، وحسب مجال القوة المستخدم في الدراسة يعد تأثيراً منخفضاً لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في المجال العسكري، وقد يعود ذلك لقلّة الوعي الاجتماعي والتمسك بالعادات والتقاليد القبيلة وثقافة العيب، واتباع المرأة للرجل، أو بسبب التحرش الذي يتعرضن له النساء بسبب ظروف العمل، والثقافة الدينية الخاطئة المكتسبة، ويعتبر البعض أن عمل المرأة في القطاع العسكري دخيل عليهم وليس من ثقافتهم، وإن عمل المرأة الأساسي هو تلبية متطلبات أبنائها وإدارة أمور منزلها. وإن المنتبغ لسيرة الرسول صلى الله عليه وسلم سوف يجد الجواب الشافي من الأمثلة على النساء اللواتي جاهدن وحملن السلاح في الحروب والغزوات مثل الصحابية نسيبة المازنية، وأم عطية الأنصارية رضي الله عنهما، وهو ما دعت إليه التعاليم الدينية السمحة، مما يؤدي إلى نبذ التمييز وعدم المساواة بين الذكور والإناث وهذا يتعارض مع هذه النتيجة.

### وعلى ضوء ما سبق توصلت الدراسة الى النتائج التالي

- 1- أظهرت نتائج الدراسة أيضاً اتجاهات ايجابية متوسطة بالنسبة لاتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو عمل المرأة في المهن الحديثة، وكان اتجاهها ايجابياً قوياً لقطاع التعليم والتي تعبر عن أثر كبير في التوعية الاجتماعية للمجتمع، ورفض القيم المجتمعية السلبية نحو عمل المرأة.
- 2- أظهرت النتائج أيضاً اتجاهات ايجابية متوسطة لاتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاعات التالية، الصحية، والقانونية والتشريعية، الإدارات العليا، والإعلام والسياحة، وغير الرسمي.
- 3- أظهرت النتائج اتجاهات منخفضة سلبياً لاتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف العسكرية.

### التوصيات

- 1- ضرورة التأكيد على دور وسائل الاعلام المسموعة والمقروءة والمكتوبة والمرئية والالكترونية، ودور مؤسسات المجتمع المدني كالمنظمات والاتحاد النسائي الكويتي والجمعيات النسائية الخيرية في تحرير العقلية الكويتية من الموروث السلبي من العادات والتقاليد المتوارثة وثقافة العيب والتي تتعارض مع حق المرأة في العمل وخاصة المهن الحديثة وترفضها من خلال اعداد خطط وبرامج معدة لتثقيف وتوعية أفراد المجتمع بحقوق المرأة بما يضمن تكافؤ الفرص في العمل لجميع المواطنين.
- 2- ابراز دور رجال الدين الكويتيين في مواجهة التفسيرات الخاطئة للتعاليم الإسلامية والرؤى الضيقة وتصحيح الصورة السلبية المكتسبة عن المرأة وعملها، بما يتناسب مع القيم السامية لعمل المرأة الصحيحة التي رسختها التعاليم الإسلامية وتعزز وتؤكد حق المرأة في العمل في أي ميدان من ميادين العمل.

٣- توجيه الدعم الاقتصادي والمادي لتمكين المرأة من قبل الجهات الحكومية والمنظمات واتحاد المرأة الكويتي ولجان المرأة المختصة وتمكينها من انشاء مشروعات خاصة وتمكينها من تحقيق استقلاليتها لتتمكن من المشاركة في العمل في كافة القطاعات الإدارية والعليا والسياسية.

٤- تفعيل دور الجهات الحكومية وصانعي القرار ووزارة العمل والنقابات المهنية والأحزاب والمنظمات وذلك بتعديل وتطوير التشريعات القانونية فيما يتعلق بعمل المرأة في القطاع الحكومي والخاص، وضمان تفعيل هذه القوانين ومراقبتها من قبل المختصين بما يضمن الوقوف على مطالب النساء وتبني قضاياهن في العمل والحد من التشريعات التي تنتقص من حقوق المرأة في العمل وخاصة المهن الحديثة منها.

٥- تقدير جهود المرأة الكويتية ودعمها لمساهمتها بدأ بيد لرفعة الوطن، من قبل المختصين وتمكينها من المشاركة في كافة مواقع العمل الإدارية والقيادية والعليا منها بالاستناد إلى مبدأ تكافؤ الفرص أمام الجميع والتأكد من إزالة كافة أشكال التمييز الجندي لمواكبة التغيرات المستمرة في المجتمع الكويتي.

٦- التركيز على تعديل وتطوير وتفعيل التشريعات الوطنية المتعلقة بعمل المرأة السياسي من قبل الجهات الحكومية المختصة، ووزارة العمل ومساندتها وفقا لمعيار الكفاءة لتتمكن من تمثل الوظائف السياسية كوزيرة أو نائبة في البرلمان.

٧- ضرورة القيام بالعديد من الدراسات العلمية والميدانية فيما يتعلق بعمل المرأة الكويتية والاتجاهات نحو عمل المرأة، وخاصة العمل في المهن الحديثة من أجل التعرف على أهم العوائق الاجتماعية والدينية والاقتصادية التي تحد من مشاركتها في أي من ميادين العمل وخاصة الحديثة منها كالوظائف العسكرية والإدارية العليا، ومن شأن هذه الدراسات مساعدة الجهات الحكومية وأصحاب الاختصاص وصانعي القرار وتوجههم لدعم ومؤازرة المرأة العاملة الكويتية ومساواتها مع الرجل بما يضمن عدم انتقاص أي من حقوقها في مجال العمل والمهن الحديثة.

## المراجع

### أولاً المراجع العربية:

- ١- الإدارة المركزية للإحصاء، (٢٠١٧/٦/٣٠). نظام معلومات سوق العمل العاملين بالقطاع الحكومي وفقاً للحالة في ٢٠١٧/٦/٣٠. منشور الكترونياً. دولة الكويت.
- ٢- بومدين ، عاجب. (٢٠١٧). بعنوان الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم علم النفس ، كلية العلوم الاجتماعية – جامعة وهران ٢ ، الجزائر.
- ٣- بيترو، وسيلة والحديدي، منى وملكوي، حنين وآخرون.(٢٠١٥). المرأة والتعليم العالي: واقع وتطلعات. وزارة التعليم العالي، الأردن.
- ٤- التقرير الوطني لدولة الكويت حول التقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج بيجن +٢٠، (٢٠١٤). المؤتمر الدولي للسكان والتنمية بتاريخ ٢٠١٤/٦/٣٠. الكويت. استرجع من الموقع: ([www.cawtarclearinghouse.org](http://www.cawtarclearinghouse.org)).
- ٥- تقرير بعثة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (٢٠١٠). بشأن دولة الكويت ٣، ٤ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، (٢٠١٠/٨/١٢)، نيويورك
- ٦- جاميل، سارة. (٢٠٠٢). النسوية وما بعد النسوية، المجلس الأعلى للثقافة، مصر .
- ٧- الجندي، نزيه أحمد. (٢٠٠٩). اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية. مجلة جامعة دمشق، ٢٥(٤٣)، ٤٦-٨٧
- ٨- حارص، صابر، وعبد العزيز، عزة، (٢٠٠٨). تراجع أداء الصحفيين والصحفيات العرب الأسباب والمظاهر والمخاطر. القاهرة: مصر، العربي للنشر والتوزيع.
- ٩- الحمود، موسى عبد العزيز.(٢٠١٦). المرأة في مجتمع ديمقراطي: حالة الكويت. مجلة المستقبل العربي، ٢٣(٢٦٢)، ص٦٨-٧٨.
- ١٠- الخوادة، محمد والعناقرة، فاطمه. (٢٠٠٧). دور التعليم في الحراك الاجتماعي للمرأة العاملة من وجهة نظر عينة من النساء العاملات في المجتمع الأردني وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، ٢٣(٢)، ١٣٢-١٦٥.
- ١١- الخولي، هند محمود. (٢٠٠١). عمل المرأة ضوابطه أحكامه ثمراته دراسة فقهية مقارنة، دمشق: دار الفارابي للنشر.
- ١٢- دولة الكويت ، تقرير الاستعراض الوطني للتعليم للجميع بحلول عام ٢٠١٨ مقدم إلى المنتدى العالمي للتربية (إنشون، جمهورية كوريا، في الفترة ١٩ - ٢٢ أيار/مايو ،، وزارة التربية والتعليم العالي .
- ١٣- الزبيدي، عبد القوي سالم، والحمادي، عبد العزيز. (٢٠١٢). الاتجاهات نحو عمل المرأة في المجال العسكري. مجلة أماراباك، ٣(٧)، ١٠٣-١١٦.
- ١٤- الزعبي، رزان فلاح، والشاروف، أمل. (٢٠١٣). موقف الشباب من عمل المرأة في القطاع السياحي، دراسة حالة الطلبة في الجامعة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ١٥- الزهراني، حصة جمعان الهلالي، (٢٠١٢). دور المرأة الخليجية وأثره على التعاون الاقليمي بين دول الخليج العربي. مجلة كلية الآداب، جامعة أسيوط، المجلد(٤٣)، ٣٦١-٣٩٢.
- ١٦- الرميح، صالح بن رميح محمد. (٢٠١٨). اتجاهات سكان محافظة الدوامي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية : دراسة ميدانية ، مجلة جمعية الاجتماعيين في الشارقة ، ٣٥(١٣٨) ، ٣٩-١٠٠.

- ١٧- السويطي، عبد الناصر. (٢٠٠٨). اتجاهات الشباب في الجامعات الفلسطينية نحو مكانة المرأة في المجتمع الفلسطيني، (٣٦)، ١١١-١٤٤.
- ١٨- الشويحات، صفاء. (٢٠١٦). المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، جامعة وهران. ١٠(١) ٢١٧-٢٤٦.
- ١٩- عاطف، غيث محمد، (٢٠١٥). *قاموس علم الاجتماع*. الاسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- ٢٠- العامري، صالحة سهيل. (٢٠١٣). دور المرأة الاماراتية في المشاركة السياسية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- ٢١- عبد الله، معتز سيد، وخليفة، عبد اللطيف. (٢٠١٢). *علم النفس الاجتماعي*. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٢٢- عبد المعطي، محمد، (٢٠١٢). *مجتمع الدول الخليجية*. بيروت، لبنان: دار المعرفة للنشر.
- ٢٣- العجمي، محمد منيف محمد. (٢٠٠٩). *المرأة الكويتية والمجتمع*. بيروت، لبنان، دار الجديد للنشر.
- ٢٤- العزيمي، خديجة. (٢٠٠٥). *الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي*. بيسان للنشر و التوزيع والإعلام، لبنان.
- ٢٥- الغامدي، فوز سعيد (٢٠١٥). *معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- ٢٦- غبار، سالم سعيد، و خليل، أمينة ابراهيم (٢٠٠٧). تجربة تعليم المرأة في دولة الامارات العربية المتحدة، *بحث مقدم للمؤتمر السنوي الرابع محو أمية المرأة العربية مشكلات وحلول*، المنعقد في الفترة من ١٥-١٧ ابريل- جامعة عين شمس مصر.
- ٢٧- محمد، عبد المنعم عمر. (٢٠١٧). قياس اتجاهات المجتمع الريفي المصري نحو عمل الإناث في الفنادق، *مجلة كلية السياحة والفنادق*، ١(١)، ١٧-٣٢.
- ٢٨- الفاعوري، رعدة. (٢٠١٤). *واقع المرأة الأردنية وسوق العمل*. المركز الوطني تنمية الموارد البشرية: عمان.
- ٢٩- فان دالين، ديوبولد ب.، *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، ترجمة محمد نبيل نوفل، سليمان الخضري الشيخ، وطلعت منصور غبريال، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٩٦.
- ٣٠- الفريخ، فريال. (٢٠١٧). *المشاركة السياسية للمرأة العربية تحديات أمام التكريس الفعلي للمواطنة (المرأة الكويتية وحقوقها)*. تونس- المعهد العربي لحقوق الانسان.
- ٣١- الموسوي، زهرة زكريا مهدي فاضل محمود. (٢٠١٠). *أسباب إخفاق المرأة الكويتية في الانتخابات البرلمانية في الكويت في العامين ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨: دراسة ميدانية*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: الأردن.
- ٣٢- ناصر، محمد، (٢٠١٥). *المرأة الكويتية تاريخ حافل بالإنجازات والعطاءات في كل الميادين*، صحيفة الأنباء، العدد (٢٤٣٥) تاريخ ٢٠١٥/١١/٦.
- ٣٣- نجم، منور عدنان محمد، (٢٠١٣). اتجاهات الشباب الجامعي الفلسطيني نحو قضايا المرأة في مجالي التعليم والعمل. *مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢١(١)، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

### المواقع الالكترونية:

- ١- المرأة السعودية .. طموحٌ بلا حدود وإنجازاتٌ علمية وعملية على المستويين المحلي والعالمي، ٢٠١٨-ابريل-٢٠١٨ (<https://sabq.org/JkbpLT>).
- ٢- لمحة موجزة عن تجربة الكويت في تنفيذ منهاج بيجن(.[www.un.org](http://www.un.org)).
- ٣- مركز الخليج لسياسات التنمية، مقال بعنوان: المرأة وسوق العمل في الخليج، دلال موسى. استرجع بتاريخ ٢٠١٨/٨/١ (موقع الدكتور محمد الرميحي). متاح على الموقع التالي :  
[www.gulfpolicies.com](http://www.gulfpolicies.com)
- ٤- مركز الخليج لسياسات التنمية، (٢٠١٦). مقال بعنوان: تمكين المرأة الخليجية...بين تحديات مجتمعية ورؤى مستقبلية، محمد الرميحي. استرجع بتاريخ ٢٠١٨/٨/١ (موقع الدكتور محمد الرميحي).  
[www.gulfpolicies.com](http://www.gulfpolicies.com)

### ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Alsamydai, M. J., Sanad, H. M. & Albairooti, S. A. (2014). Measuring Customers' Attitudes Towards Banking Services Offered By Iraqi Public And Private Commercial Banks. *International Journal of Business Management & Research*, 4(2), 107-124.
2. Altius, A. and Joel Raveloharimisy, J. (2016). Women's Access to Political Leadership in Madagascar: The Value of History and Social Political Activism. *Journal of International Women's Studies* 17( 4).132-142.
- Becks, G. M. (2014): African American women administrators in higher education: exploring the challenges and experiences at Louisiana public colleges and universities, *Doctor's Dissertation*, Louisiana State University, Louisiana
3. Coronel, M, .(2010) wor; – family conflicts and the organizational work culture as barriers to women educational managers in *Gender , work and organization ,17(2)*, 219-239.
4. Delina, C. & Raya, R. P. (2013). A study on Work-Life Balance in Working Women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274-282.
5. Ensor, Deborah.(2018). Gender Equality and Women's Empowerment Strategy, Washington : Internews organization
6. Kato ,Takao & Kodama, Naomi.(2017). Women in the Workplace and Management Practices
7. Theory and Evidence, New York: Oxford University Press. Forthcoming.
8. Kaparou, M.& Bush, T.(2007): The Career Progress of Women Secondary School Principals in Greece, *A Journal of Comparative Education*,37(2), 221-237
9. Madipelli, S., Sarma, V. S. V. & Chinnappaiah, Y. (2013). Factors Causing Work Life Imbalance among Working Women-A Study on School Teachers. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(4), 621-633.



10. Laurette T..(2016). Women, behavior, and evolution: Understanding the debate between feminist evolutionists and evolutionary psychologists, *international Politics and the Life Sciences*,26(1).51-70 .
11. Lilja,S .& Luddeckens, E. (2006). Women in Higher Management in Germany, Sweden, & The United Kingdom, *Master´ s Dissertation,Internatonella Handelshogskolan, Jonkoping*
12. Marshal, Judi. (2008). Women managers: travelers in a male world, john weley and sons
13. Metcalfe, B. D., Saunders, M., Sultan, N. & Weir, D. (2009). Women’s Empowerment In The Gulf States: Shaping Economies, Politics And Culture. *9th Annual Conference, Renaissance & Renewal In Management Studies*, (11th-14th May), Acc Arena, Mersey River Waterfront, Liverpool, U.K.
14. Ozkanli, O. & White, K. (2008): Leadership and Strategic Choices: Female Professors in Australia and Turkey, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(1), 53-63.
15. Solati, F. (2017). *Women, Work, And Patriarchy In The Middle East And North Africa*. Department Of Economics, Fredericton, New Brunswick, Canada.
16. Sever , Mustafa .(2012). A critical look at the theories of sociology of education, A critical look at the theories of sociology of education, *International Journal of Human Sciences*,9(1), 650-671.
17. Long, P. (2008). Personnel: equal career opportunities for women, In clutterbuck, D. & devine, M. (Eds.), *Businesswomen: present and future*. Macmillan Press Ltd: London
18. Wolfram , Hans , Mohr, Gisela & Schyns , Birgit.(2009). Professional respect for female and mal leaders : influential gender – relevant factors, *women in management review* , 22(1), 19-32.
19. United Nations Division for the Advancement of Women. (2005). Equal Participation of Women and Men in Decision-Making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership. *Report of the Expert Group Meeting*, (24 – 27 October), Addis-Ababa, Ethiopia.
20. Young, K. E. (2016). *Women’s Labor Force Participation Across the GCC*. Arab Gulf States Institute in Washington, Connecticut Avenue, Washington .

## **The Attitudes of Kuwaiti Employees Citizens towards The New Jobs of Women In Kuwaiti Society Al-Mutairi, Fayhaa Jassi.**

This study examined the new jobs of women in Kuwaiti society in the light of the attitudes of Kuwaiti employees in the State of Kuwait through a field survey of a random sample of Kuwaitis (males and females) who hold Kuwaiti nationality. The study aimed at revealing the attitudes of Kuwaiti employees (male and female) toward the newly created jobs of Kuwaiti women in the following sectors: Education Sector, Health Sector, Legal Sector and Legislation, Senior Management Sector, Media and Tourism Sector, Informal Sector and Military Sector. The statistical research questionnaire was designed to cover a wide variety of topics. The statistical processing program was used to analyze the study data obtained through individual interviews for the purpose of conducting the field survey. The study population may be employees residing in the Kuwaiti society who hold Kuwaiti nationality, and the sample randomized study was 1140 citizens (male and female).

The results of the study showed that there is a clear and distinctive effect on the attitudes and opinions of Kuwaiti employees towards the new jobs of women in Kuwaiti society, which has a high impact on the education sector, the average impact in the health sector, the legal sector and legislation, the higher management sector, the media sector, tourism and the informal sector, Low for the military sector. The most important views and trends that limit the work of women in some of the newly created professions were discussed and constitute an obstacle to their ambitions. Based on the findings of the study, the study recommends a number of practical and scientific recommendations, the most important of which is to activate the role of government agencies, decision makers, the Ministry of Labor, professional unions, parties and organizations by amending and developing legal legislations regarding the work of women in the public and private sectors. By the specialists to ensure that women's demands and adoption of their issues in the work and reduce the legislation that detracts from the rights of women in work, especially modern professions, to support the work of women in the newly created professions and achieve the best results.

**Keywords:** New Jobs, Kuwaiti Attitudes, Kuwaiti Women, Women's Work, Kuwaiti Society.