



جامعة اليرموك

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

رسالة ماجستير بعنوان

الوظائف المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي في ضوء اتجاهات الكويتيين

Attitudes of Kuwaiti People Towards Modern Women Jobs

اعداد

فيحاء جاسي بالود المطيري

2017770021

اشراف

الأستاذ الدكتور

عبد الخالق يوسف الختاتنه

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع

جامعة اليرموك- كلية الآداب- اربد - الأردن

حقل التخصص - علم الاجتماع

الفصل الصيفي // 2018

قرار لجنة المناقشة

رسالة ماجستير بعنوان

الوظائف المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي في ضوء اتجاهات الكويتيين

اعداد الطالبة

فيحاء جاسي بالود المطيري

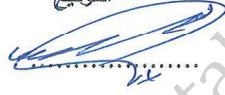
قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في علم الاجتماع

جامعة اليرموك، الأردن، ونوقشت بتاريخ ٢٠١٨/٨/١

لجنة المناقشة

الاسم:

التوقيع



١- الأستاذ الدكتور: عيد الخالق يوسف ختانة : رئيساً



٢- الأستاذ الدكتور: عايد الخوالدة, عضواً



٣- الدكتور: عيدالله قازان, عضواً

© Arabic Digital Library Yarmouk University

اهداء خاص إلى المرأة العربية والكويتية

قصيدة سعاد الصباح

يقولون: إنني كسرت بشعري جدار الفضيله

وإن الرجال هم الشعراء

فكيف ستولد شاعرة في القبيلة؟؟؟

وأضحك من كل هذا الهراء

وأسخر من كل ممن يريدون في عصر حرب الكواكب..

وأد النساء... وأسأل نفسي؟؟؟

لماذا يكون غناء الذكور حلالاً ويصبح صوت النساء رذيله؟؟؟

سعاد الصباح

© Arabic Digital Library - Yamouk University

الاهداء

أهدي هذا الانجاز المتواضع
إلى والدي ووالدتي حفظهم الله وأطال في عمريهما....
وإلى أبنائي وبناتي حماهم الله من كل مكروه.....
إلى ابنتي الغالية الدكتورة آلاء التي
تدفعني للاهتمام بنفسني دائما.....
إلى إخواني وأخواتي شموع الحياة ونورها ...

إلى المرأة العربية والكويتية تحية اجلال وتقدير...
وإلى جميع صديقاتي في المملكة الأردنية الهاشمية أهدي
رسالتي التي أتمنى أن ينتفع بها طلاب العلم والباحثون في
المجتمع الكويتي و المجتمع العربي.

© Arabic Digital Library - Farouk University

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أعانني على اتمام رسالتي, وإني لأشكر الله سبحانه جل وعلا الذي وفقني في انجاز هذا المشروع البحثي للحصول على شهادة الماجستير في علم الاجتماع.

ويسرني أن أتقدم بالشكر وعظيم الامتنان إلى أخي الأستاذ الدكتور عبد الخالق الختاتة الذي أثار في عشق عربتي من جديد, ونلت شرف موافقته للاشراف على رسالتي العلمية التي أتأمل أن تكون منارة علمية يستفيد منها الباحثون وطلاب العلم وغيرهم. فكانت جهوده ومضات علمية تنير لي وطلاب العلم السبيل لنهل من نهر معرفته وعلومه تحقيق النجاح .

والشكر الجزيل أيضا إلى جميع أساتذة قسم علم الاجتماع, وكافة الأساتذة في جامعة اليرموك الذين نهلنا من فكرهم وعقولهم العلم والمعرفة, منارات العلم والمعرفة, فلهم مني تحية شكر وتقدير على جهودهم العلمية المميزة.

كما أتقدم بالشكر وجميل العرفان إلى جميع أفراد عينة الدراسة في دولة الكويت الحبيبة الذين كان لهم الدور الأكبر في انجاز هذا المشروع العلمي, وأتقدم بالشكر الموفور إلى كل من ساهم في انجاح رسالتي هذه بتزويدنا بالمعلومات اللازمة في أماكن العمل المختلفة في دولة الكويت والأردن.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	قرار لجنة المناقشة
ب+ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	فهرس المحتويات
ك	قائمة الجداول
ل	الملخص باللغة العربية
م	الملخص باللغة الانجليزية
1	المقدمة
5	الفصل الأول (مدخل إلى الدراسة)
6	مشكلة الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	أهداف الدراسة
9	أسئلة الدراسة
10	مفاهيم الدراسة
11	حدود الدراسة
12	الفصل الثاني (الاطار النظري للدراسة)
13	المطلب الأول: النظريات المفسرة لموضوع الدراسة
17	المطلب الثاني: الدراسات السابقة
28	التعليق على الدراسات السابقة
31	المطلب الثالث: أولاً- الاتجاهات
34	ثانياً- عمل المرأة في المجتمع العربي
36	ثالثاً - المرأة والتعليم في الخليج العربي
41	رابعاً- عمل المرأة الخليجية
44	خامساً- تطور أوضاع المرأة الكويتية
54	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
55	منهج الدراسة

55	مجتمع الدراسة
55	عينة الدراسة
56	أداة الدراسة
56	صدق الأداة
57	ثبات أداة الدراسة
58	الأساليب الاحصائية
60	الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها
61	تحليل الدراسات ومناقشتها
153	الخلاصة
156	التوصيات
158	المصادر والمراجع
166	الملاحق
170	قائمة أسماء المحكمين

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
1	معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد الأداة بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية في التطبيقين.	57
2	معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لأبعاد الأداة.	58
3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور وإناث).	61
4	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية.	62
5	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر.	63
6	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.	64
7	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.	65
8	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	66
9	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مكان الإقامة.	67
10	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع العمل.	68
11	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري (بالدينار الكويتي)	69
12	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع السكن.	70
13	المتغيرات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد عينة الدراسة لكل القطاعات مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.	71
14	المتغيرات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن قطاع التعليم مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	75
15	المتغيرات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن القطاع الصحي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.	77
16	المتغيرات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن القطاع القانوني والتشريع مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.	79
17	المتغيرات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن قطاع الإدارات العليا مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.	81
18	المتغيرات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن قطاع الإعلام والسياحة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.	84
19	المتغيرات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن القطاع الغير رسمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.	87
20	المتغيرات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن قطاع الوظائف العسكرية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.	89

92	نتائج تحليل (Independent samples T-Test) للفروق الموجوده في اجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الجنس.	21
94	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق الموجوده في اجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية.	22
95	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على محور قطاع التعليم تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية.	23
96	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على محور القطاع الصحي تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية.	24
97	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على محور القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية.	25
98	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على محور قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية.	26
99	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على محور قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية.	27
100	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على محور القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية.	28
101	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على محور قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية.	29
102	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية.	30
103	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق الموجوده في اجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير العمر.	31
104	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير العمر.	32
105	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير العمر.	33
106	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير العمر.	34
107	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير العمر.	35
108	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير العمر.	36
109	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير العمر.	37
110	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير العمر.	38
111	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير العمر.	39
112	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق الموجوده في اجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.	40

113	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.	41
114	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.	42
115	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.	43
116	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.	44
117	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.	45
118	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.	46
118	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق الموجوده في اجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.	47
119	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.	48
120	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.	49
121	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.	50
121	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.	51
123	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق الموجوده في اجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	52
124	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	53
125	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	54
125	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	55
126	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	56
127	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	57
127	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	58
128	نتائج تطبيق طريقة شفية للمقارنات البعدية على قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	59

129	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	60
129	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق الموجوده في اجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير مكان الإقامة.	61
130	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير مكان الإقامة.	62
131	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير مكان الإقامة.	63
132	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير مكان الإقامة.	64
133	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير مكان الإقامة.	65
134	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير مكان الإقامة.	66
135	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير مكان الإقامة.	67
136	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير مكان الإقامة.	68
137	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق الموجوده في اجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير العمل.	69
138	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير نوع العمل.	70
139	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير نوع العمل.	71
139	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير نوع العمل.	72
140	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير نوع العمل.	73
141	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير نوع العمل.	74
141	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق الموجوده في اجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري.	75
142	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري.	76
143	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري.	77
144	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري.	78
145	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري.	79
145	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري.	80

146	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري.	81
148	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري.	82
149	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق الموجوده في اجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير نوع السكن.	83
150	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير نوع السكن.	84
150	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير نوع السكن.	85
151	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير نوع السكن.	86
152	نتائج تطبيق طريقة شيفية للمقارنات البعدية على قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير نوع السكن.	87

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

ملخص الرسالة باللغة العربية

الوظائف المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي في ضوء اتجاهات الكويتيين

اعداد

فيحاء جاسي المطيري

اشراف الأستاذ الدكتور... عبد الخالق الختاتنه.

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، والقانوني والتشريع، 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 54 فقرة لتغطية جميع محاور الدراسة.. وتم استخدام برنامج المعالجة الاحصائية 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 1140 مواطن ومواطنة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاها ايجابياً واضحاً لاتجاهات وآراء الموظفين الكويتيين نحو الوظائف المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي، وكان اتجاهاً ايجابياً قوياً لقطاع التعليم، واتجاهاً ايجابياً 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.

Abstract

Al-Mutairi, Fayhaa Jassi. The Attitudes of Kuwaiti People Towards Modern Women Jobs . Supervisor Prof. Dr. Abdul Khaliq Al- Khatatna

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.

المقدمة

يعد موضوع عمل المرأة ودورها في الوقت الراهن من المواضيع المهمة التي يتم تناولها على المستويين المحلي والخارجي، إذ تقف المرأة جنباً إلى جنب مع الرجل لتشكيل نصف المجتمع، حيث أوجدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتسارعة واقعاً جديداً يؤكد أن متطلبات التنمية المستدامة والتحرك نحو التقدم لا يمكن تحقيقها دون مشاركة فعلية 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 (الزعبي والشاروف، 2015: ص 68)

ولقد عرفت المرأة بطبيعتها الإنسانية وبتجاربها أن العمل هو الوسط الحقيقي الذي تتبلور فيه شخصيتها واستقلاليتها، وما تحرزه 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.

(الخوالده والعنقرة، 2007، ص 87).

ولكي تتمكن المرأة من الإسهام الحقيقي في عملية تقدم المجتمع وازدهاره، وتقديم أفضل إمكاناتها وخبراتها لابد 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، 2009: ص56).

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 الإهتمام 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، 2010: ص3).

وقد أثبتت المرأة الكويتية جدارتها في الحصول على تلك الحقوق، حيث حققت إنجازات كبيرة في مختلف الميادين سياسياً واقتصادياً وعلمياً وثقافياً ومجتمعياً...، 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 ووعيها 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 حيوياً و بناءً من عناصر العملية التنموية، وبمناخ 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، 2014: ص3+4).

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 التغير الاجتماعي.

تكونت هذه الدراسة من أربعة فصول, تناول الفصل الأول مدخل إلى الدراسة وأهميتها وأهدافها وتساؤلات الدراسة, والمفاهيم النظرية والاجرائية للدراسة, في حين تناول الفصل الثاني النظريات الاجتماعية المفسرة للدراسة وأهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية, والاطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة. وتناول الفصل الثالث الاجراءات المنهجية للدراسة والأدوات التي استخدمت في الدراسة, والأساليب الاحصائية المستخدمة. وفي الفصل الرابع تم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وأهم التوصيات التي اختتمت بها الدراسة.

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

مشكلة الدراسة

عنيت 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 تتضح فيه مساحة الحرية التي تتمتع بها المرأة داخل دولة الكويت. وعلى الرغم من تزايد أعداد النساء ذوات القدرة العالية والتأهيل العلمي والعملية، وإثبات قدرتها على المساهمة بصنع القرارات إلا أن هذه المشاركة لاتزال دون مستوى الطموح، ولاتزال تعاني من نقص التمثيل في مختلف دوائر صنع القرار. (وسيلة بيترو، وآخرون، 2005، ص44).

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. لذا تحاول الدراسة الحالية تسليط الضوء على اتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو عمل المرأة في بعض المهن المستحدثة باعتبارهم الفئة الأكثر انفتاحا وتعلما 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:

1. 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.
2. تتناول الدراسة الحالية اتجاهات شريحة واسعة من المجتمع الكويتي على مختلف تنوعاته حول عمل المرأة في بعض المهن المستحدثة.
3. يعد موضوع عمل المرأة في دول العالم الثالث قضية جدلية معاصرة ليس على مستوى دولة الكويت وإنما على مستوى الوطن العربي برمته.
4. 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 ماتتعرض له المرأة من انخفاض 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.
- معرفة اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو عمل المرأة في بعض الوظائف المستحدثة باختلاف المتغيرات الشخصية والاقتصادية التي تم تحديدها في الدراسة الحالية.

أسئلة الدراسة

تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في بعض الوظائف المستحدثة؟...وانبثق عن السؤال

الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-

1. ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع التعليمي؟
2. ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي؟
3. ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع؟
4. ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا؟
5. ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة؟
6. ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع غير الرسمي؟
7. ما اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية؟

2- هل تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في بعض الوظائف المستحدثة تبعاً للمتغيرات

التالية، الجنس، المستوى التعليمي، العمر، الحالة الاجتماعية، مكان الإقامة، مستوى الدخل، نوع

السكن، الفئة الاجتماعية، نوع العمل، عدد أفراد الأسرة، مكان الإقامة؟

مفاهيم الدراسة

أولاً: المفاهيم النظرية

1- الاتجاهات: 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، 2002، ص 279).

2- عمل المرأة: هو نشاط تقوم به المرأة يؤدي إلى أجر مالي. (عاطف، 2005: ص 142).

ثانياً- المفاهيم الاجرائية:

1- الاتجاهات: 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 المواضيع الهامة، والأحداث التي تحدث في المجتمع سواء أكانت اقتصادية أم اجتماعية أم تعليمية أم مهنية وغير ذلك.

2- 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.

3- عمل المرأة: هو العمل الذي تتقاضى عليه المرأة الكويتية أجراً مقابل هذا العمل، سواءً أكان في

القطاع العام أم الخاص.

4- المجتمع الكويتي: هم الكويتيين المقيمين في دولة الكويت ويحملون الجنسية الكويتية.

حدود الدراسة

تم تحديد أربعة محددات رئيسية وهي:

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

- **الحدود المكانية:** إن الحدود المكانية لهذه الدراسة هو المواطنين الكويتين الموظفين الذين يقيمون في المناطق التالية: العاصمة، وحولي، ومبارك الكبير، والأحمدي، والجهراء، والفروانية.

- **الحدود البشرية:** مجتمع دولة الكويت من المواطنين الذين يحملون الجنسية الكويتية (حضري وقبلي)، (سنة وشيعة) ويقيمون في دولة الكويت، عن طريق أخذ عينة عشوائية مسحية بلغت 1140 مواطن ومواطنة من الموظفين من عمر 18 عام فما فوق للذكور والإناث.

- **الحدود الزمانية:** بدأ العمل في الدراسة منذ شهر 11/2017 ولغاية آب/ 2018 أي أن الدراسة استغرقت فصلين دراسيين وفصل صيفي.

الفصل الثاني

الاطار النظري للدراسة

© Arabic Digital Library - Yamouk University

المطلب الأول: النظريات المفسرة لموضوع الدراسة

ظهرت العديد من النظريات الاجتماعية التي تدعم وتساند وتمكن المرأة في مختلف القطاعات ومنها النظرية النسوية الليبرالية، والنظرية النسوية الماركسية، و النظرية النسوية الراديكالية والنظرية النسوية الاشتراكية، وسوف نتناول النظرية النسوية الليبرالية، و النظرية النسوية الاشتراكية، وبشكل مختصر مبيناً إسهامات هذه النظريات في تمكين المرأة .

النظرية النسوية الليبرالية

تعد 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 و قدرتهن على الإنجاب ، و قد جاء التشديد على قدرات المرأة العقلية ليؤكد بأنهن مؤهلات لما كن يطالبن به من حقوق كحق التعليم والتملك والعمل والتصويت. (العريزي: 2005، ص153 - 154).

ويمكن القول أن الليبرالية النسوية تسعى إلى تحقيق مجتمع يقوم على المساواة و يحترم حق كل فرد فيه في توظيف إمكانياته و طاقاته، 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، 2002: ص193).

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 تماما بعضهم عن

بعض، و أن كل فرد يرغب أن يضمن لنفسه أكبر قدر من الموارد الطبيعية المحددة و المتاحة للبشر، وطالب مفكري هذه النظرية بمنح النساء الحقوق التي يتمتع بها الرجال. وقد طالبت المفكرات الليبراليات باصدار قوانين جديدة و عمل برامج تدريب للنساء من أجل تأهيلهن لممارسة أعمال كانت تقتصر على الرجال ، و طالبن بإعطاء النساء العاملات إجازات أمومة ، وتأسيس مراكز للأطفال. (جامبل, 2005: ص153).

ويرى أصحاب النظرية النسوية الليبرالية أن للثقافة دورها باعتبارها أمراً سياسياً، و باعتبار أن الصور و المعاني و الرؤى الثقافية تعمل على تعريف المرأة و السيطرة عليها، و أن التغيير لا يحدث داخل الهياكل الاجتماعية السياسية القائمة إلا بالثورة. (جامبل, 2003: ص69).

وشارك جون سيتوارت مل و هاريت تايلور في القرن الثامن عشر، في الدفاع عن عقلانية النساء، و فسرا العقلانية بالقدرة على اتخاذ القرار و القدرة على تحقيق الذات، ووجود مجتمع عادل يقدم التعليم للإناث بالتساوي مع الذكور، و توفر الحرية المدنية، والفرص الاقتصادية للإناث، وأكدوا على أنه لا فرق في القدرات العقلية بين الجنسين. (العزيمي, 2005: ص155).

فنلاحظ الليبرالية النسوية تبين أن المجتمع يفرض على المرأة أدواراً كزوجات وأمهات 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 وتمنحهن قدراً من الحرية لتحقيق ذواتهن ومكانتهن الفردية في المجتمع، من خلال تفعيل دورهن كعنصر هام في المجتمع إلى جانب الرجل.

النظرية النسوية الاشتراكية

ظهرت هذه النظرية من قلب الأشكال الماركسية والراديكالية والتحليل النفسي، وتحاول جوليت ميتشيل أن تدمج 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. (جامبل, 2002 : ص482).

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 ورعايتهم، و التزمّن المفكرات الاشتراكيات في فهمهن للموضوعات المتعلقة بالنساء مثل الجنس والإنجاب وما يرتبط بالمنهج الماركسي الديالكتيكي و فسرت هذه المواضيع 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 لايدولوجيا 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، 2005: ص183-192).

نلاحظ أن 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.

أما النظرية الاشتراكية فقد حاولت تحسين أوضاع النساء والقضاء على تدني الأوضاع الاقتصادية للنساء الذي هو بسبب القمع والقمع 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 واحداث التنمية الشاملة كعضو هام في المجتمع.

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

الدراسات السابقة

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

دراسة الشويحات (2016) 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 (61) فقرة نفذت على عينة قوامها (401) وبنسبة (9.5%) من مجتمع الدراسة. وبينت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الموافقة بلغ (3.82) بتقدير مرتفع، وحصلت المناصب القيادية التالية على أعلى درجات الموافقة مرتبة تنازلياً: مديرة مدرسة، رئيسة تحرير صحيفة، رئيسة مؤسسة خدمات طبية، ومديرة اذاعة وتلفزيون. وتبين أن المتوسط الحسابي الكلي لحدة المعوقات بلغ (3.03) بتقدير متوسط، وحصلت المعوقات التالية على أعلى درجات الحدة مرتبة تنازلياً: تدني قناعات أصحاب القرار بتولي المرأة مناصب قيادية، مواقف الأهل السلبية تحول دون مبادرة المرأة لمنافسة الرجل، نظرة المجتمع لدور المرأة الملتزم بالأسرة والواجبات المنزلية، ونظرة أصحاب العمل السلبية لإجازة الأمومة. وتبين أيضاً وجود فروق دالة احصائياً في درجة الموافقة لصالح الاناث، وفروق في حدة المعوقات لصالح الذكور، ووجود فروق في درجة الموافقة تبعاً لنظام الدراسة الدولي لصالح الاناث، والفروق في حدة المعوقات لصالح الذكور.

دراسة الغامدي (2015) بعنوان معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام. وهدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات الثقافية والمهنية الشخصية التي تمنع المرأة من الوصول إلى المناصب القيادية في القطاع العام؟ واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، وطور الاستبيان لجمع البيانات اللازمة للوصول إلى النتائج، ونفذت الدراسة على عينة عشوائية طبقية نسبية في جامعة الملك عبد العزيز مكونة من (111) 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 توليهم مناصب قيادية. وأظهرت الدراسة أن الآراء الفقهية المتشددة لاتعد 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 (2014) 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، و مقارنة أبرز خصائص المرأة الأردنية في سوق العمل مع المرأة في الدول العربية وفي العالم، وقد اعتمدت الدراسة أسلوب التحليل الوصفي الكمي للمؤشرات الرئيسية، وبالتالي إيجاد العلاقات القائمة بين المتغيرات الخاصة بمساهمة المرأة في سوق العمل من خلال استخدام مزيج من مصادر البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: بلغ عدد المشتغلين الإجمالي في الاقتصاد الأردني ما يقارب من (0.2) مليون مشتغل و مشتغلة للعام 2013، احتل الذكور نصيب الأسد بنسبة بلغت 32% في حين لم تتجاوز نسبة الإناث 10%، كما بينت الدراسة أن المشتغلات

اللواتي يحملن درجة البكالوريوس شكلن النسبة الأعلى من إجمالي المشتغلات بنسبة قاربت النصف للعام 2013، وجاء في المرتبة الثانية المشتغلات اللواتي يحملن الثانوية فما دون بما يقارب الربع (35%)، ومن ثم مؤهل دبلوم متوسط و بنسبة (33%).

دراسة نجم (2013) بعنوان "اتجاهات الشباب الجامعي الفلسطيني نحو قضايا المرأة في مجال التعليم و العمل". هدفت إلى معرفة اتجاهات الشباب الجامعي الفلسطيني نحو قضايا المرأة في مجال التعليم والعمل. وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات الجامعة الاسلامية وعددهم الكلي (17099)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. وقد أعدت استبانته لقياس اتجاهات الشباب نحو تعليم المرأة مكونه من (36) فقره، واستبانته لقياس اتجاهات الشباب نحو تعليم المرأة مكونه من (58) فقره، و تكونت عينة الدراسة العشوائية من (1481) طالباً و طالبة من طلبة الجامعة الاسلامية. حيث توصلت الدراسة إلى أهم النتائج ومنها، أن اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو تعلم و عمل المرأة إيجابية، ولكنها أكثر إيجابيه نحو تعليمها، كما وبينت الدراسة أن هناك علاقة ايجابية بين اتجاهات الشباب نحو عمل وتعليم المرأة واتجاهاتهم نحو عملها إلا أن اتجاهاتهم نحو تعليم المرأة كان اكثر 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، وتعكس هذه النتيجة ثقة المرأة بنفسها وقدراتها ومدى وعيها بحقوقها، ومكانتها في المجتمع ورغبتها الشديدة في استكمال تعليمها، والمشاركة في تنمية المجتمع وصنع القرار . 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، أي أن طلبة الكليات الأدبية لديهم اتجاه أكثر ايجابية نحو تعليم المرأة منه لدى طلبة الكليات

العلمية. وأنه لا توجد فروق في اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو تعليم وعمل المرأة تعزى لمتغير عمل الأم لصالح المرأة العاملة و لمتغير المستوى لصالح المستوى الدراسي الأول. كذلك 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.

دراسة البطاينة (2013) بعنوان "إنتاجية المرأة ومشاركتها في القوى العاملة في الأردن". هدفت الدراسة إلى التعرف على إنتاجية المرأة ومشاركتها في سوق العمل الأردنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل العديد من الأدبيات التي تناولت إنتاجية المرأة ومشاركتها في القوى العاملة. وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها: وجود فروق ذات دلالة احصائية بين إنتاجية الرجل, وإنتاجية المرأة في سوق العمل الأردنية، وفاقته الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الذكور الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الإناث وذلك على مستوى الاقتصاد ككل. وفاقته الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الإناث الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الذكور وذلك على مستوى الخدمات، ومحدودية المشاركة الاقتصادية للإناث مقارنة بالذكور. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: التركيز على توظيف الإناث في قطاع الخدمات نظراً لارتفاع مستوى الإنتاجية لدى الإناث في هذا القطاع، وتحديد المهارات والمعرفة المطلوبة لسوق العمل من قبل المختصين والخبراء، وتوفير مراكز للإرشاد والدعم في كافة المحافظات من قبل المنظمات غير الحكومية لتمكين المرأة في كافة المناطق.

دراسة الزبيدي و الحمادي(2012) بعنوان "الاتجاهات نحو عمل المرأة في المجال العسكري" هدفت إلى معرفة المكونات العاملة 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 172 فرداً من العاملين في وحدات مختلفه من وحدات الجيش و الشرطة في دولة الامارات العربيه المتحده، و قد بلغ عدد العاملين في الجيش 85، وفي الشرطه 87، وكما بلغ عدد الذكور 108 و عدد الإناث، 64 و اعتمدت الدراسة على الاستبيان لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى أن نتائج التحليل العاملي الاستكشافي خمسة عوامل و هي نظرة المجتمع للمرأة، وعمل المرأة في المجال العسكري، والأدوار الأخرى للمرأة، ودور 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، وربما يعود طبيعة هذا الاتجاه السلبي إلى المجتمع المحافظ الذي ينظر للمرأة نظرة تقليدي. و أما دلالة الفروق وفقا لمتغري 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 الزين (2012) بعنوان "مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية الفترة من 2000-2010" هدفت الدراسة إلى التعرف على مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية الفترة من 2000-2010، من خلال إلقاء الضوء على ما يمكن أن تتجزه المرأة الأردنية في الحياة السياسية؛ واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة؛ واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة؛ وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها: قلة الموارد الاقتصادية سبب رئيسي من وراء عدم مشاركة المرأة الأردنية في

السياسة، واتجاهها نحو المصلحة الخاصة، والمناخ الديمقراطي في الأردن دعم المرأة الأردنية للعمل بالسياسة، وساعد كل من الدستور والمواثيق الدولية على دعم مسيرة السياسة للمرأة الأردنية، وللمرأة الأردنية دوراً سياسياً واضحاً، لكن هذه الدور ضعيف واقعياً.، وقلة الموارد الاقتصادية سبب رئيسي من وراء عدم مشاركة المرأة الأردنية في السياسة، واتجاهها نحو المصلحة الخاصة.وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: إعداد خطط وبرامج عمل واقعية لتفعيل المشاركة السياسية للمرأة، ونشر الوعي الثقافي والقانوني للمرأة الأردنية، وعمل دراسات إضافية بخصوص المرأة الأردنية وقضاياها، والعمل على دعم المنظمات المهنية بشؤون المرأة مادياً.

دراسة الموسوي (2010) بعنوان "أسباب إخفاق المرأة الكويتية في الانتخابات البرلمانية في الكويت في العامين 2006 و 2008: دراسة ميدانية"هدفت الدراسة إلى الكشف على أسباب إخفاق المرأة الكويتية في الانتخابات البرلمانية في الكويت في العامين 2006 و 2008، واشتملت عينة الدراسة على (515) ناخب من المواطنين الكويتيين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانَت بالاستبانة كأداة للدراسة؛ وقد توصلت الباحثة للعديد من النتائج أهمها: وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في مجال الأسباب الاجتماعية والسياسية والدينية ومجال الأسباب المتعلقة بالتدريب تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في مجال الأسباب الاجتماعية والسياسية والدينية ومجال الأسباب المتعلقة بالتدريب تعزى لمتغير العمر، ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في مجال الأسباب الاجتماعية والسياسية والدينية ومجال الأسباب المتعلقة بالتدريب تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

دراسة الجندي (2009) بعنوان " اتجاهات العاملين و العاملات العُمانية نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية "دراسة ميدانية في ولايات مسقط و صحار و الرستاق ". هدفت إلى تحديد نوعية الاتجاه لدى العاملين و العاملات نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العُماني. وقد اعتمد المنهج الوصفي التحليلي و تكونت عينة الدراسة من 149 من العاملين و العاملات في القطاعين العام والخاص في سلطنة عُمان (مسقط وصحارى والرستاق) موزعين طبقاً لمتغيرات دراسته. وتم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة واختيرت العينة بطريقه عشوائيه بسيطة. وقد توصلت لدراسة إلى وجود اتجاه ايجابي عالي لدى العينه نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية في مؤسسات العمل المختلفة، وقد يعود ذلك لابرار دور المرأة العمانية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ووعي المجتمع لدور المرأة في تنمية المجتمع وتطويره، ووجود اتجاه ايجابي لكل من الجنسين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة لصالح العاملات، ويفسر ذلك بارتفاع نسبة وعي المرأة بحقوقها في المجتمع ومساواتها مع الرجل في التعليم، والتأهيل، والتدريب، وافساح المجال أمام المرأة لابرار مكانتها ودورها من خلا تحقيق طموحاتها في التعليم والعمل، وكما أسفرت عن وجود اتجاه ايجابي (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. وتشير النتائج أيضا إلى عدم وجود فروق ذو دلالة احصائية بين متغير (اتجاهات المتزوجين، وغير المتزوجين)، و(العمر) و(المستوى التعليمي) نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني.

دراسة فريده (2009) بعنوان " المرأة مقاولة في الجزائر- دراسة سوسيوولوجية" هدفت الى الإطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة المقاولة في مدينة القسطنطينة- الجزائر، ورصد مختلف الجوانب المتغيره في الحياة الاجتماعية، ومدى تأثير الوسط العائلي و الأسري باختيارها مجال عمل كهذا، بالإضافة الى الإطلاع على دوافعها، و كذلك رأيها نحو نظرة المجتمع إليها، هل هي المساندة أم الإعاقة؟ مع الكشف عن الصعوبات التي تواجهها. واعتمدت الدراسة منهج دراسة الحالة بالإضافة لعدد من الأدوات وهي المقابلة، والملاحظة، والوثائق والسجلات. وتكون مجتمع الدراسة الكلي من (607) امرأة مقاولة، وتم اختيار ست نساء مقاولات باستخدام العينة العشوائية البسيطة. و قد توصلت الدراسة إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر على المرأة المقاولة ومن أهمها: الوضع العائلي، والمستوى المادي والثقافي والاجتماعي، حيث أن الوضع العائلي التسلطي أو المتحرر كان دافعا ايجابيا لانشاء مقاولة خاصة بالمرأة من أجل تحسين الوضع المادي، وحتى تتمكن من التحرر من واقعها. وتوصلت إلى أن المرأة المقاولة في الجزائر تملك من الخصائص ما يؤهلها أن تنشأ مؤسسة و تقوم على ادارتها، وكما أظهرت النتائج ان المجتمع الجزائري أضحي مدركا لضرورة مشاركة المرأة في كل المجالات، و أن التطور الاقتصادي مرتبط بشكل كبير بتقدم النساء، و كما أكدت الدراسة ان المرأة المقاولة في الجزائر يمكن أن يكن لديها مستقبل زاهر خاصة أنها استطاعت أن تحقق في سنوات قليلة ماحققته المرأة المقاولة في الدول الأجنبية في سنوات طويلة.

دراسة صالح (2008) بعنوان اتجاهات طلبة الجامعة نحو عمل المرأة في المجالين السياسي والاجتماعي في المرحلة الراهنة. حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات طلبة جامعة كربلاء نحو عمل المرأة في المجالين السياسي والاجتماعي. وتكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة كربلاء للعام الدراسي (2007-2008) للفترة الصباحية وعددهم (4718) طالباً وطالبة، أما العينة فقد تكونت

من 10% من المجتمع الكلي وبلغت (470) طالبا وطالبة , أما أداة الاستبيان فقد تضمنت 20 فقرة, واستخدمت المعالجة الاحصائية للبيانات البحثية. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية: أن هناك تطورا 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 (بدرجة متوسطة), وهي مسألة طبيعية لأبناء المجتمع الذين يفضلون العمل في المجالين الاجتماعي والاقتصادي أكثر منه في المجال السياسي لصعوبة العمل في المجال السياسي, وتزاحم الأفكار والاتجاهات وسرعة تقبلها فيكون عمل المرأة في المجال الاجتماعي (التربية والتعليم والصحة) أسهل من العمل في المنظمات السياسية.

الدراسات الأجنبية

دراسة ألتوس و رافيلوهاريميسي (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 السابقات في مدغشقر وإمكانية وصول المرأة حالياً إلى القيادة السياسية.

دراسة ماديبيللي 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 (100) معلمة من (4) مدارس، وقد استخدمت الدراسة المنهج التجريبي القائم على استبيانات منظمة، ومناقشات شخصية (جمع 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. كما أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: توجد حاجة ماسة لكي تقوم المؤسسات بتسهيل بيئة العمل الملائمة مع ظروف عمل جيدة، ساعات عمل موحدة، وسياسات استرخاء العمل للحصول على توازن العمل والحياة، وبالتالي يجب أن تكون سياسات المؤسسات التعليمية مخصصة للحاجات الفردية لنشر التوازن بين العمل والحياة.

التعليق على الدراسات السابقة

تعددت مواضيع 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 وهي: القطاع التعليمي والصحي، والقانوني، والوظائف والإدارات العليا، العسكري، والإعلام والسياحة، والمهن غير الرسمية، حيث أن معظم الدراسات التي اهتمت بها البحوث العربية والكويتية كانت في مجال عمل المرأة السياسي متجاهلة عمل المرأة في باقي القطاعات المستحدثة، ففي دراسة الموسوي (2010) إذ هدفت الدراسة إلى الكشف على أسباب إخفاق المرأة الكويتية في الانتخابات البرلمانية في الكويت في العامين 2006 و 2008، نلاحظ مما سبق تركيز معظم الباحثين في هذه الدراسات على عمل المرأة في القطاع السياسي فقط .

وتم عرض الدراسات السابقة بشكل عام يتضمن متغيرات متعددة تخدم أهداف الدراسة الحالية، 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 ألتويس 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 الكويتين 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 الكويتين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة في العديد من القطاعات. ونلاحظ كذلك دراسة الجندي (2009) والتي هدفت إلى تحديد نوعية الاتجاه لدى العاملين و العاملات نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العُماني، دراسة الزبيدي و الحمادي(2012) وهدفت إلى معرفة المكونات العملية للاتجاهات نحو عمل المرأة في المجال العسكري، حيث نلاحظ أن هذه الدراسات 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 الكويتين 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.

المطلب الثالث

© Arabic Digital Library/Yarmouk University

الاتجاهات

سَطرت المرأة في العصور القديمة والحديثة وخاصة في المجتمعات الإسلامية أسطراً من نور في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وإلى الآن ما زالت المرأة في المجتمعات الإسلامية تساهم بكل طاقاتها في رعاية بيتها وأسرته، وهذا يجعل الدور الذي تقوم به المرأة في بناء المجتمع دوراً لا يمكن إغفاله أو التقليل من خطورته. (الحسن، 2005: ص145)

ولكن قدرة المرأة على القيام بهذا الدور تتوقف على نوعية نظرة المجتمع إليها والاعتراف بقيمتها ودورها في بناء المجتمع، وتمتعها بحقوقها وخاصة ما نالته من تنقيف وتأهيل وعلم ومعرفة لتنمية شخصيتها وتوسيع مداركها، ومن ثم يمكنها القيام بمسؤولياتها اتجاه أسرتها، وعلى دخول ميدان العمل والمشاركة في مجال الخدمة العامة، إذ أنه تم تقسيم الأدب النظري إلى ثلاثة أجزاء يوضح الجزء الأول: الاتجاهات. والثاني: عمل المرأة في المجتمعات العربية. والثالث: عمل المرأة في دولة الكويت.

أولاً:- الاتجاهات

تلعب الاتجاهات دوراً محورياً في حياة الإنسان، ومن ثم فلكل إنسان اتجاهات معينة يؤمن بها ويدافع عنها، وتحول بفعل استقرارها وثباتها في داخله إلى مكون من مكونات شخصيته.

مفهوم الاتجاهات

تعرف الاتجاهات بأنها: "الموقف الذي يتخذه الفرد أو الاستجابة التي يبنيها إزاء شيء معين أو حديث معين أو قضية معينة، إما بالقبول أو الرفض أو المعارضة، نتيجة مروره بخبرة معينة، أو بحكم توافر ظروف أو شروط تتعلق بذلك الشيء أو الحدث أو القضية، أو هو مفهوم يعكس مجموع استجابات الفرد كما تتمثل في سلوكه نحو الموضوعات والمواقف الاجتماعية، التي تختلف نحوها استجابات الأفراد بحكم أن هذه الموضوعات والمواقف تكون جدلية بالضرورة أي تختلف فيها وجهات النظر وتتسم استجابات الفرد بالقبول بدرجات متباينة أو بالرفض بدرجات متباينة أيضاً". (شحاتة والنجار، 2003: ص16).

وتشير الاتجاهات بشكل عام إلى وجهات النظر الإيجابية أو السلبية الخاصة بشخص أو مكان أو شيء أو حدث، فالاتجاه هو الوسيط بين الأفكار والأهداف السلوكية، وبالتالي فإن الاتجاه سلوك معلن مستقر نسبياً خاص بالشخص والذي يؤثر على حالته، وهو العنصر الديناميكي في السلوك البشري والدافع للنشاط (Alsamydai, Sanad & Albairrooti, 2014: p111).

وظائف الاتجاهات:

تعددت الوظائف التي تؤديها الاتجاهات، ومن المتفق عليه أن الاتجاهات في حياة الإنسان تؤثر في سلوك الأفراد بصورة مباشرة وغير مباشرة، وهناك تصنيفات لوظائف الاتجاهات ومن أهمها:.

1- تعد عنصراً أساسياً في تفسير السلوك الحالي والتنبؤ بالسلوك المستقبلي للفرد والجماعة أيضاً، فإن تراكم الاتجاهات في ذهن المرء وزيادة اعتماده عليها، تمد من حريته، وتصبح أنماطاً سلوكية متكررة يسهل التنبؤ بها.

2- تقوم الاتجاهات بتوجيه سلوك الفرد على نحو معين حسب البيئة التي يسكن فيها، وتمثل الاتجاهات العوامل المؤثرة في مشاعر الفرد الوجدانية. وما يتصل بأحاسيس الفرد وما يصاحب ذلك من سلوك.

3- تمثل دراسة الاتجاهات مكاناً بارزاً في الدراسات النفسية والاجتماعية ويتمثل ذلك في دعم الاتجاهات الميسرة لتحقيق أهداف العمل بها واضعاف الاتجاهات السلبية. (الزعيبي والخاروف، 2014: ص 69+70)

عناصر الاتجاه ومكوناته

يتركب الاتجاه من ثلاثة عناصر وهي:

- 1- تتكون الاتجاهات من شعور ايجابي أو سلبي اتجاه شيء ما.
 - 2- الاتجاه هو حالة استعداد عقلية توجيه أو تقييم أو استجابة شخص نحو شيء ما.
 - 3- الاتجاهات تتضمن المشاعر (الوجدان) والسلوك (الأفعال) والإدراك (التفكير).
- وللاتجاه ثلاثة مكونات هي:

1- المعرفي: ويضم المعتقدات والآراء والأفكار عن موضوع الاتجاه.

2- السلوكي: وهي مشاعر الفرد وانفعالاته نحو موضوع الاتجاه.

3- الوجداني: يختص بالميل للسلوك.

العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات

- 1- الإطار الثقافي ويتألف من العادات والتقاليد والقيم والاتجاهات التي تتفاعل مع بعضها لتؤثر في الفرد وتساعد في تكوين اتجاهاته من خلال علاقاته.
- 2- الأسرة وهي المؤسسة التي تكسب الفرد اتجاهات من خلال عملية التنشئة الاجتماعية.
- 3- العلاقات الاجتماعية خارج نطاق الأسرة: مثل العلاقات بين الأصدقاء، وعلاقات العمل.
- 4- عامل الجنس والسن: تتأثر الاتجاهات بعامل الجنس (ذكروأنثى)، وتختلف الاتجاهات باختلاف المراحل العمرية للإنسان.
- 5- وسائل الاعلام والاتصال: تعد من العوامل المهمة في تكوين الاتجاهات. (الزعبي والشاروف، 2014: ص70+71)

تكوين الاتجاهات

يتم تكوين الاتجاهات الاجتماعية من خلال:

- 1- التفاعل الذي يحدث بين الفرد وغيره من أفراد المجتمع في مختلف الأنشطة التي تجمعهم.
- 2- خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتعليم بمراحله المختلفة.
- 3- خلال مراحل نمو الفرد المختلفة الطفولة والشباب والشيخوخة.
- 4- ترتبط بالمجال البيئي والوسط الاجتماعي والمكانة الاجتماعية والاقتصادية للأسرة.
- 5- التعرض للتنظيمات الاجتماعية التي تشمل سائر مناحي الحياة.
- 6- خلال بعض الاستعدادات لرفض أو تقبل بعض الأشياء من حوله. (الزعبي والشاروف، 2014: ص70)

ثانياً - عمل المرأة في المجتمع العربي

اختلفت مكانة المرأة في المجتمعات القديمة تبعاً لاختلاف القوانين السائدة فيها، فقد كانت القوانين التي تحمي المجتمعات القديمة تقوم على عدم المساواة بين أفراد المجتمع، حيث اعتبرت المرأة ذات عقلية بشرية ناقصة، وتأثرت بالديانات الوثنية القائمة على الأساطير والخرافات، وبالعوامل الاجتماعية، والعادات السائدة فيها، وهذا ما جعل المرأة يرتفع شأنها في بلادها وتتولى منصب الملكة أو الكاهنة كما في المجتمع المصري الفرعوني، بينما تتدنى مكانتها في بعض المجتمعات الأخرى، وفي هذا الإطار عاشت المرأة واتخذت وضعها القانوني والاجتماعي. (الخولي، 2001: ص34).

وكان عمل النساء في القرون الأولى يقتصر بشكل كبير على الطهي والعملات في المصانع والمزارع ومحلات البيع، وكانت النساء مجبرة على الخضوع لسلوكيات الأب أو الزوج تجاه النساء والعمل. (Delina & Raya, 2013: p274).

وكنّ نساء العرب بمثابة قادة أثناء الحرب، ويعملن بمعالجة الجرحى، وقد عملن جنباً إلى جنب مع الرجال، فكان منهن الشاعرات والمحاربات والتاجرات، والملكات، وبتطوعن لملاحقة الجرحى، مما يدل على أن الإسلام لم يحرم عليهن العمل، ولا التدخل حتى في الأمور السياسية، فكانت الأمة تميل إلى العمل والسعي وراء ما يرفع شأنها حتى إذا فتحت العرب الأندلس قامت نساؤهم بمداوة الجرحى، وهو ما كانت أوروبا تسعى إلى الحصول عليه. (نبويه، 2014: ص13).

كما كان للمرأة دور في الحياة السياسية والإدارية في ذلك الوقت فمن النساء اللواتي اشتهرن بالحكم وحسن الرأي في القضاء، الخنساء أم الشهداء، وتماضر بنت عمر، وسحر بنت لقمان وفضيلة بنت عامر، وفي التاريخ الإسلامي عرفت قاضيات يحكمن بين الناس منهن: السيدة والدة المقنن

الخليفة العباسي، ومن النساء اللواتي أسندت لهن بعض الأعمال العامة في صدر الإسلام وقمن بها خير قيام (الشفاء بنت عبد الله) القرشية التي ولاها عمر بن الخطاب ولاية الحسبة في السوق. (العريني، 2002: ص10).

إن التوسع الكبير الذي طرأ على العمل منذ السبعينيات حتى الآن لم يساهم بصورة أكبر في الاستفادة من الاحتياطي السنوي، فقد أدى هذا التوسع إلى المزيد من هامشية المرأة، فلم تعد المرأة ضمن الاحتياطي لسوق العمل، إلا أن المرأة تحددت الوضع الراهن، وطالبت بالمساواة والحرية ونبذ التمييز ضد المرأة. (الصباغ، 1975: ص145+146).

وفر اقتصاد المعرفة سريع النمو لعدد كبير من النساء الوصول إلى التعليم العالي، فالتعليم ساعد في تمكينهن وأعطاهن أماكن وظيفية مرموقة، ومع كون العقل البشري هو المهارة المطلوبة في عصر المعرفة أكثر من القوة البدنية أصبحت النساء العاملات على قدم المساواة مع الرجال في العمل، ولكن أصبح ذلك بالفعل تحدياً كبيراً لدى النساء حيث أصبح هناك مهام أكثر مطلوبة منهن في المنزل والعمل، كما تكون المرأة المتزوجة لديها مسؤوليات إضافية، فالأم العاملة تحاول القيام بالمهام الأسرية، وكذلك المحافظة على المشاركة بشكل كامل في بيئة العمل العامة، وبالتالي فإن المسؤوليات على المرأة العاملة تضعها تحت ضغط كبير. (Delina & Raya, 2013: p274).

وقد أدى التطور العصري في منطقة الخليج إلى النهوض بأوضاع بعض النساء من حيث توفير امكانيات التعليم والعمل، أما فيما يتعلق بالمرأة الريفية والبدوية فإن التطور العصري كانت له آثار سلبية فالمرأة الفلاحة والبدوية والعاملة الفقيرة في المدينة بدأت وبشكل متزايد تفقد دورها الإنتاجي نتيجة لاستيراد الصناعات التي تنتجها. (الصباغ، 1975: ص187).

ثالثاً: 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 وخليل، 2007: ص517).

ويشير الباحثون في معرض وصفهم لفرص التعليم التي كانت متاحة للمرأة في الماض إلى ارتياد الفتيات الصغيرات الكتاب الذي يُعتبر بمثابة مدرسة بيتيه يهدف أساساً إلى تحفيظ القرآن والتعليم الديني. وتحفل 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 7.528 طالباً بينهم 4.185 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، 1979: ص150).

وفي الكويت عام 1943 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 والزامية التعليم, ومن أهم الانجازات, انشاء فصول مسائية وصباحية لمحو الأمية لدى النساء. وإنشاء مدارس لذوي الاحتياجات الخاصة, وغنشاء معاهد تدريبية للمرأة لتحسين فرص امكانيتها في الحصول على عمل أفضل مثل معهد التدريب المهني, العلم والتكنولوجيا. وتتمتع دولة الكويت بأعلى نسبة للتعليم ففي عام 2000م كان هناك 79.9% من الإناث و 84.3% من الذكور فوق سن 15 عاماً يجيدون القراءة والكتابة. ومقارنة بالفترة من 1990-1994م فإن نسبة انتساب الفتيات في جميع المراحل التعليمية قد ازداد بين 1995-1999م. في المرحلة الاولى للانتساب ارتفعت من 67-77 بين كل 100 تلميذ, وفي المرحلة الثانوية قد ازدادت النسبة من 62-66%. كما ارتفعت أيضاً في المرحلة الجامعية. وفي عام 2000م 41.7% من الإناث كانوا ينتسبون إلى الفنون والتعليم والعلوم الإنسانية في المرحلة الجامعية مقارنة ب 16.4% للذكور. كما كانت هناك 40.7% من الإناث تنتسب إلى إدارة الأعمال والحقوق والعلوم الاجتماعية مقارنة ب 65.9% للذكور. ومثلت الإناث نسبة 5.3% من دراسة الهندسة مقارنة ب 9.9% للذكور و 3.3% من دراسة الصحة مقارنة ب 4.4 للذكور. والزامية تعليم الحاسوب في المدارس الحكومية. (تجربة الكويت في تنفيذ منهاج بيجن , (Kuwait-Arabic.pdf).

وقد بدأ تعليم النساء بالمناطق الحضرية في البحرين عام 1928, وفي 1932 تلقى الذكور العلم في المناطق الريفية, ثم لحقت به الأنثى في 1985, أن تعليم الإناث بالمدارس الابتدائية قد زاد بنسبة 179.2% خلال الفترة من 1963 إلى 1973, 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 لمرأة الاماراتية حققت انجازات غير

مسيبوقة فإن نسبة الحاصلات على مؤهل تعليمي ارتفعت من 1.74-4.31 بين العامين 1995-2006 وبشكل عام يقدر متوسط معدل النمو السنوي للانات الحاصلات على مؤهلات تعليمية بنحو 7.4، وتشير المصادر الحكومية إلى أن معدل معرفة القراءة والكتابة بين النساء وصل إلى 90% عام 2007 وهي نسبة كبيرة جداً بالإضافة إلى التفوق العددي للانات على الذكور في كل مراحل التعليم. (العامري، 2013: ص 69).

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 الذين 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، 2008: ص 92).

ففي السعودية وصل عدد دور كتاتيب تعليم المرأة في بداية عهد المملكة، إلى أكثر من 180 داراً منتشرة في مختلف مناطق المملكة وكانت تمثل المرحلة الأولى للتعليم في المملكة للذكور والإناث على حدٍ سواء، وتمثلت المرحلة الثانية في المدارس المنزلية أو شبه النظامية التي كانت بدايتها عام (1360هـ) الموافق (1941م)، واستمرت إلى تاريخ إنشاء المدارس النظامية لتعليم البنات في عام (1379هـ) الموافق (1959م). ومرحلة مدارس البنات النظامية التي أعلن بدء انشائها يوم الجمعة 21 ربيع الآخر من عام (1379هـ) 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 1957 م، أول فرصة للفتاة السعودية للالتحاق بالتعليم العالي داخل المملكة؛ حيث سمحت للفتاة عام 1961 م بالانتساب للجامعة من خلال كلية

الآداب والعلوم الإدارية. وتوالى بعد ذلك الجامعات في فتح المجال للراغبات من البنات في مواصلة تعليمهن بنظام الانتساب.

وفي عام 1970 . 1971 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 ونتيجة لاهتمام ولاية الأمر في المملكة بتعليم المرأة، .خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي واعتباره في سلم أولويات الحكومة السعودية فقد تمكنت المرأة السعودية من السير بخطوات وثقة 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 2020 ورؤية المملكة 2030 م، رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى 30 بالمئة، من خلال تمكينها في جميع المجالات، ومساعدتها على بناء مستقبلها بتوفير فرص متكافئة. وحققَت النساء السعوديات تفوقاً ونجاحاً باهراً في المجالات العلمية حيث قدّمن في السنوات الماضية عدداً من الاختراعات والإنجازات التي وضعتهن في مصاف العلماء في العالم، ما دعا عدداً من المؤسسات العلمية الدولية المتميزة إلى دعوتهن إلى الانضمام أو المشاركة المباشرة في أبحاثها وتجاربها. وتتيح المملكة الفرص للمرأة لإثبات قدراتها في مجال الخدمات الصحية والتعليم الصحي

والبحث العلمي على مستوى العالم، وتولت مناصب قيادية في المجال الطبي تقديراً لما وصلت إليه من علم وقيادة وجهود متميزة. وتمنح المملكة للمرأة السعودية فرصة تمثيلها على المستويين الإقليمي والدولي من خلال عملها في سفارات وقنصليات وبعثات المملكة، ومشاركتها ضمن الوفود في المؤتمرات والمحافل والآليات الإقليمية والدولية. وتتيح المملكة الفرص للمرأة لإثبات قدراتها في مجال الخدمات الصحية والتعليم الصحي والبحث العلمي على مستوى العالم، وتولت مناصب قيادية في المجال الطبي تقديراً لما وصلت إليه من علم وقيادة وجهود متميزة. وتمنح المملكة للمرأة السعودية فرصة تمثيلها على المستويين الإقليمي والدولي من خلال عملها في سفارات وقنصليات وبعثات المملكة، ومشاركتها ضمن الوفود في المؤتمرات والمحافل والآليات الإقليمية والدولية، وفي هذا الإطار ترأست نائبة وزير العمل والتنمية الاجتماعية الدكتورة تماضر الرماح؛ وفد المملكة في أعمال الدورة الثانية والستين للجنة وضع المرأة في مقر الأمم المتحدة، التي أُقيمت في 14 مارس 2018 م بمدينة نيويورك. (<https://sabq.org/JkbpLT>).

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).

رابعاً: 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 وأسررتها 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 مهذرة الحقوق، فيزداد بذلك وضع المرأة في قوقعة من القهر النفسي والمجتمعي. (مركز الخليج لسياسات التنمية، الرميحي).

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 بالمزرعة 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، 2008:

ص94)

يمكن 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 47% من إجمالي النساء في سن العمل

(15-64 عام). أما الفئة الثانية فهي تلك الدول التي تنسم بمعدلات محدودة نسبياً لمشاركة المرأة في سوق العمل، وتصل إلى ما يقارب 35% 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 نسائها 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 32% في عام 2012، وتعد هذه النسب جميعها أقل بكثير من نسبة مشاركة الرجال المواطنين في العمل، والتي تصل إلى 69% في قطر على سبيل المثال، و65% في البحرين، و67% في عمان، باستثناء الكويت التي يشارك 55% 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 2015 نحو 53% بين الدول النامية، وهي نسبة لا تقترب منها إلا دولة الكويت، علماً بأن نسبة مشاركة المرأة في الدول المتقدمة تفوق الـ67%. 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، 2016).

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 العمل بها، وارتباط خروج المرأة للعمل بعدة عوامل اجتماعية أهمها موافقة ولي أمرها. (حارص وعبد العزيز، 2008، ص 93).

ارتفعت نسبة مشاركة المرأة الاماراتية في سوق العمل من 6.9% عام 1986 إلى 13% عام 1995, وما بين 30-40 عام 2006, ووصلت عام 2009 إلى 40%, تؤكد التقديرات ارتفاع نسبة مساهمة الخريجات الاماراتيات ضمن اجمالي قوة العمل الوطنية, وتعمل 30% من النساء في المهن الادارية, و70% في المهن المتخصصة المختلفة, وفي عام 2003 تم تأسيس مجلس سيدات الأعمال الاماراتيات ويهدف إلى تطوير المهارات الشخصية لدى سيدات الأعمال الاماراتيات. (العامري, 2013: ص 71+72).

وتعتبر نسبة المشاركة النسائية في القوى العاملة من العوامل الهامة والأولية في بحث النشاط الاقتصادي للمرأة في أي مجتمع، وهذه هي نسبة المشاركة في العمل الرسمي، وأظهرت الإحصائيات الخاصة بالمشاركة النسائية في القوى العاملة من خلال مؤشرات التنمية في البنك العالمي وإحصائيات العمل في منظمة العمل العالمية وكذلك العديد من الدراسات حول المشاركة النسائية في القوى العاملة أن الشرق الأوسط وجنوب إفريقيا من المناطق ذات النسب الأقل في المشاركة النسائية في القوى العاملة، وإذا كانت الاستقلالية الاجتماعية والسياسية والمالية ورفاهية ووضع المرأة تعتمد بشكل أساسي على المشاركة النسائية في سوق العمل فمن الضروري بحث الأسباب وراء النسبة القليلة في المشاركة النسائية في سوق العمل في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (Solati, 2017: p2).

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 لتبعية تميل إلى خلق الدوافع 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 والعاملات، 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. (Metcalfe, Saunders, Sultan & Weir, 2009: p32)

خامساً- تطور أوضاع المرأة الكويتية

لمحة تاريخية عن المرأة الكويتية

أكد الصباغ، (1975) 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، 2001: ص116).

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 تزاوُل في البيت كالغزل والحيَاكة والصبَاغة 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 العائلية الممتدة. والعائلة الكويتية التقليدية كانت تفضل الذكور على الإناث في نواحي كثيرة تتعلق بالعمل والكسب، الوصاية والميراث والجاه والمنزلة وأخيراً الحسب والنسب. (عبد المعطي، 2001: ص 115)

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.

وبجانب التحولات السريعة التي طرأت على الأوضاع الاجتماعية والعائلية للمرأة في الكويت فإنها حققت نجاحات باهرة على الصعيد التعليمي فبدأت مسيرتها التعليمية عام

1973م ثم خاضت معترك العمل الوظيفي للمشاركة في تنمية مجتمعها الكويتي، ورغم الصعاب التي واجهتها المرأة الكويتية إلا أنها حققت انجازات وظيفية، ومنذ أن صدر المرسوم الأميري عام 1999م 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 مايتعلق 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 بمتغير 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 1962م - إلى اشهار الاتحاد النسائي الكويتي 1994م. (ناصر، 2008).

واهتمت دولة الكويت كذلك بالجمعيات والمؤسسات العامة النسائية المعنية بالنهوض بدور المرأة والتي منها: اللجنة العليا للمرأة والتي تقوم بجهود حثيثة وعمل دؤوب للاهتمام بدور المرأة في المجتمع، والجمعية النسائية الثقافية والاجتماعية واتحاد الجمعيات النسائية ولجنة شؤون المرأة التابعة لمجلس الوزراء. التي من أهم أهدافها تمثيل دولة الكويت في المحافل الدولية والعربية المتعلقة بشؤون المرأة والطفل والأسرة. (التقرير الوطني لدولة الكويت حول التقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج بيجن+20، 2014).

المرأة الكويتية بعد ظهور النفط

أما بالنسبة لملاحح الوعي الاجتماعي العام بالمرأة الكويتية بعد تدفق الثروة 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، 2009: ص301).

1. لقد 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 تواجدها في أماكن العمل المختلفة.

2. إن فرص المرأة في العمل أصبحت أكبر كمياً مقارنة بما كان عليه الوضع قبل تدفق الثروة 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. (العجمي, 2009: ص302).

3. 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, 2009: ص306).

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, 2009: ص307).

ب. ظهر بوضوح التعامل مع المرأة في السلعة من حيث الإعلانات التي استخدمت فيها وهي إعلانات مستوردة. فالمرأة تستعرض نفسها من خلال ملابسها وحليها وأسررتها 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 فننت العلاقة القائمة بين الذكر والأنثى وأنت 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.

4. نشاط الجمعيات النسائية غلبت طابع الإحسان فهي تقدم خدمات اجتماعية لفئات الأيتام وذوي الإعاقة وغيرهم, ولم تسهم بدور واضح في تنمية الوعي بالمرأة وذاتها. (العجمي, 2009: ص308).

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

أ. إن الإناث التي أتيحت لهن فرص السفر والتعليم في الخارج من الطبقات العليا والوسطى.
(العجمي، 2009: ص308)

ب. إن الإناث اللاتي كونهن جمعيات واشتركن في رابطة ثقافية واجتماعية كن من الطبقة الوسطى غالباً.

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

6. 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 او الوظائف العليا في الحكومة فالرجال أكثر من الإناث وفي الوظائف العليا أكثر من الإناث. (العجمي، 2009: ص309).

7. إن بعض الأنشطة لا تزال ممنومة على المرأة وهي التي تتعلق بمشاركتها السياسية وفي المجالس التشريعية المختلفة.

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 6292 طالباً وطالبة في عام 1951 إلى 40211 طالباً وطالبة في العام 1960 (أي تضاعف عددهم بمقدار سبعة اضعاف تقريباً في اقل من عشر سنوات)، وكان عدد الطالبات في العام 1951 هو 1772 طالبة، ووصل هذا الرقم في العام 1959 الى 15215 طالبة وقفزت ميزانية التعليم خلال نفس الفترة من 32 مليون روبية وفي العام 1952 ، 1953 الى حوالي مئتي مليون روبية في العام

1959-1960 وهو مبلغ كان يعادل حينئذٍ أكثر من 10% من مجموع دخل الدولة. (العجمي، 2009: ص309).

حيث إن دخول المرأة إلى التعليم قاومته قوى اجتماعية عديدة لأسباب مختلفة، فقد دخلت المرأة ميدان التعليم في المناطق الحضرية قبل الريفية أو البادية، وفي العاصمة قبل المناطق الأخرى. واستمر التعليم لفترة طويلة مقتصراً على المستوى ما دون الجامعي، الأمر الذي أدى إلى خروج دفعات من الإناث للتعليم الجامعي في الخارج في أواخر العقد الخامس من القرن الماضي، ولو لم تتوافر جامعة تقبل الفتيات في الستينيات في بلد مثل الكويت، لحرم كثير من رجال ونساء هذا الجيل من التعليم الجامعي وخاصة النساء. ولكن التعليم كان أداة من الأدوات الفاعلة التي رفعت الوعي بدور المرأة، كما أعطتها شيئاً من الحرية المجتمعية نتيجة ما حصلت عليه من "قوة" واستمدتها من التعليم، وبالتالي من الاستقلالية المادية عندما التحقت بالعمل. (العجمي، 2009: ص151-156).

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 89.7% من إجمالي قوى العمل عام 2003م. وقد شكلت المرأة من هذه النسبة 49.37% أي النصف تقريباً، كما شكلت نسبة جيدة من الوظائف الإدارية والإشراف فسجلت نسبة عالية في وزارة التعليم العالي ووصلت إلى 66.2% في وزارة التخطيط ووصلت إلى 63.3% وفي وزارة الصحة 56% كما استوعب القطاع الخاص 6.7% من جملة قوة العمل الوطنية في نهاية عام 2003 وزادت نسبة اللائي يشغلن وظائف قيادية عام 2005 إلى 45 قيادة كما ان هناك تزايداً ملحوظاً للمرأة الكويتية في قطاع البنوك والاستثمار حيث بلغت نسبة الأشغال السنوية 6.4% من القوة العمل المصرفية فيه عام 2002. لكن تطور دور المرأة شهد نمو

متزايد مع الثورة النفطية التي شهدتها دول الخليج خلال الأعوام الأربعين الماضية، والتي شهدت ظهور علاقات وهياكل اقتصادية جديدة تعتمد أطرًا مؤسسية وتنظيمية حديثة، وخاصة مع انتشار التعليم الذي ساهم في دخول أعداد كبيرة من النساء إلى سوق العمل. (العجمي، 2009: ص 240).

لقد كانت دولة الكويت من أواخر الدول التي سحبت تحفظها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الفقرة (أ) من المادة (7)، وهذا بالطبع مكن أربع سيدات أن يصلن لمجلس الأمة عام 2009 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 2006 أكثر من 58% من جملة الناخبين المسجلين في الجداول الانتخابية، ومثلت المرأة نصف عدد المقترعين الذين أدلوا بأصواتهم حوالي 50%. حيث طور القانون حقوق المرأة الكويتية في المجتمع المدني النسائي والمدني العام. (التقرير الوطني، 2014). 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، 2014).

وتحتل النساء نسبة مرتفعة من أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العام الحكومي، ووصلت في العام 1999-2000 في 64.9% 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، و رئيس مجلس إدارة، ورئيس تحرير في مؤسسات إعلامية كبرى، إلى غير ذلك من الوظائف المرموقة الأخرى. (الفريح، 2004: ص 374).

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 93%

من اجمالي قوة العمل الكويتية، وذلك يشكل في اجماله 148.766 موظفاً وفق احصاءات 1996، وقد شكلت المواطنات العاملات ما نسبته 33% منهم أو 49.3 موظفة وتشير الإحصاءات نفسها إلى أن القطاع الحكومي يوظف غالبية النساء الكويتيات العاملات بما يعادل 95% من اجمالي 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 اجمالي الكويتيات وغير الكويتيات فيه، واللواتي شكلت نسبتهن 40% من اجمالي العاملين في الدولة وفق بيانات ديوان الموظفين في آذار/ مارس 1996. (الحمود، 2000: ص75).

المرأة لم تستبعد من التعيين في وزارة الداخلية وذلك سواء في الوظائف المدنية أو العسكرية حيث أصبحت المرأة تعمل في قوة الشرطة وتترقى لكافة الرتب الواردة بها كالرجل سواء بسواء، وبعضهن وصل إلى درجة مساعد مدير لإحدى الإدارات العاملة بوزارة الداخلية ، وذلك بموجب المرسوم رقم (2001/221) بشأن إنشاء الهيئة المساندة في وزارة الداخلية والعدل بالمرسوم رقم (2009/87) وقرار مجلس الوزراء رقم (2002/109). (التقرير الوطني لدولة الكويت، 2014).

حيث اهتمت دولة الكويت كذلك بالجمعيات والمؤسسات العامة النسائية المعنية بالنهوض بدور المرأة منها: اللجنة العليا للمرأة والتي تقوم بجهود حثيثة وعمل مستمر للاهتمام بدور المرأة في المجتمع. والجمعية النسائية الثقافية والاجتماعية واتحاد الجمعيات النسائية الكويتية. ولجنة شؤون المرأة التابعة لمجلس الوزراء والتي من أهدافها تنسيق ودعم جهود الجهات الوطنية الحكومية ومنظمات المجتمع المدني وغيرها من الجهات المعنية بقضايا شؤون المرأة والطفل والأسرة وعقد الندوات والمؤتمرات وتنظيم الحلقات النقاشية والبحثية في مختلف المجالات التي تحقق غايات وأهداف اللجنة وكذلك

إصدار المطبوعات والدراسات والتقارير في كافة المجالات المتعلقة في مجال عملها سواء الاجتماعية والثقافية والإنسانية والسياسية والاقتصادية والإعلامية. (التقرير الوطني لدولة الكويت، 2014).

ارتقت المرأة الكويتية في سلم الكادر الإداري الحكومي على وجه الخصوص لتحتل الوظائف الإشرافية (رئيس شعبة، ورئيس قسم) ووظائف الإدارة الوسطى (مراقبة، ومدير إدارة) ووظائف الإدارة العليا (مدير عام، ووكيل مساعد ووكيل وزارة) وما هو في حكمها، وهي الوظائف التي تحتل قمة الأجهزة الإشرافية والوسطى، حيث بلغت نسبة المشاركات في الإدارة الوسطى 11% من جملة الشاغلين للمناصب في هذا المستوى، بينما لم تتعد النسبة 5% من الوظائف القيادية العليا، وبالطبع يظل السلم الإداري في درجته العليا وهي درجة وزير غير متاحة للمرأة، وذلك بفعل القوانين القائمة التي تمنع المرأة من الترشيح والانتخاب لمجلس الأمة وبالتالي تولي الوزارة، أما في القطاع الخاص فما زال عدد النساء محدوداً إلى درجة كبيرة في الوظائف الإدارية العليا في هذا القطاع، وإن بدأ حالياً يفتح المجال واسعاً لمشاركة المرأة في القوى العاملة والكوادر الإدارية المختلفة. (الحمود، 2000: ص75).

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

منهج الدراسة

تعد هذه الدراسة من الدراسات الميدانية الهامة والتي حاولت التوصل إلى اتجاهات المواطنين حول الوظائف المستحدثة للمرأة الكويتية، وقد اعتمدت منهج المسحي الاجتماعي لجمع المعلومات اللازمة لعينة الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من المواطنين والمواطنات الكويتيين من مختلف محافظات دولة الكويت حيث بلغ تقدير أعداد السكان لعام (2017م) حوالي (4500476) مليون نسمة تقريباً، حيث بلغ عدد المواطنين الذين يحملون الجنسية الكويتية (1370013)، حيث بلغ عدد الذكور الكويتيين (671012)، وعدد الإناث الكويتيات (699001). (الإدارة المركزية للإحصاء، 2017/6/30، الموقع الرسمي للهيئة العامة للمعلومات المدنية).

عينة الدراسة

بلغت عينة الدراسة (1200) مبحوثاً من مجتمع الدراسة، وكان حصيلة ما تم استرداده 1140 استبانة بعد توزيعها على أفراد عينة الدراسة. وتم استبعاد (60) 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.

أداة الدراسة

ومن أجل تحقيق غرض الدراسة الحالية تم تطوير أداة خاصة (الاستبانة) خاصة لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على أسئلتها باستخدام عبارات تقييميه لتحديد اجابات عينة الدراسة على الفقرات والعبارات المحددة بالاستبانة والمكونة من جزأين. وعلى النحو التالي:

1- الجزء الأول: المتعلق بالخصائص الديموغرافية والاقتصادية وتشتمل على بيانات تتعلق بالسمات الديمغرافية والاقتصادية .

2- الجزء الثاني: يشتمل على عدد من الأسئلة مقسمة على متغيرات الدراسة الاقتصادية والوظيفية, ومصممة بناءً على مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي حيث تحددت خيارات الإجابة بخمسة مستويات وهي: أوافق إلى حد كبير جداً (5 درجات) وهي الدرجة الأعلى في التقييم, أوافق إلى حد كبير (4 درجات)، أوافق (3 درجات), لأوافق إلى حد كبير (درجتين) لأوافق إلى حد كبير جداً (درجة واحدة) وهي الدرجة الأدنى في التقييم حيث تراوحت الدرجات على المقياس بين.

3-الملحق رقم (1) يبين نموذج استبانة الدراسة كما تم توزيعه على أفراد العينة.

صدق الأداة

تم عرض الاستبانة على ثلاثة 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 (54) وقد كانت عدد الفقرات (65) فقرة قبل تحكيم الاستبانة. والملحق رقم (3) يبين أسماء الأساتذة محكمي استبانة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات الأداة تم توزيع أداة الدراسة على عينة ثبات مكونة من (40) 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 احصائياً وهذا يدل على ثبات التطبيق للدراسة، الجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول رقم (1)

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

الميدان	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
قطاع التعليم	0.42	0.00
القطاع الصحي	0.33	0.00
القطاع القانوني والتشريع	0.43	0.00
قطاع الإدارات العليا	0.40	0.00
قطاع الإعلام والسياحة	0.52	0.00
القطاع الغير رسمي	0.32	0.00
قطاع القوات المسلحة	0.33	0.00
الأداة ككل	0.42	0.00

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

يظهر من الجدول رقم (1) أن جميع معاملات الارتباط بين التطبيق لميادين الدراسة كانت دالة احصائياً، 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 (2) .

الجدول رقم (2)

معاملات الثبات بطريقة (كرونباخ ألفا) لأبعاد الأداة

المحور	معامل الثبات
قطاع التعليم	0.89
القطاع الصحي	0.90
القطاع القانوني والتشريع	0.93
قطاع الإدارات العليا	0.96
قطاع الإعلام والسياحة	0.95
القطاع الغير رسمي	0.88
قطاع الوظائف العسكرية	0.90

يظهر من الجدول رقم (2) أن معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لمحاور الدراسة تراوحت ما بين (0.88-0.96)، 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 الإحصائي الآتية لتحليل بيانات الدراسة من خلال برنامج الحزم

الإحصائية في علم الاجتماع وهي:

- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج ثبات الإعادة, وأيضاً تم تطبيق معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لجميع ميادين الدراسة. وقد تم استخدام التوزيعات التكرارية والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والاقتصادية لأفراد العينة . وتكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (54) فقرة لمعرفة اتجاهات الكويتين نحو الوظائف المستحدثة للمرأة في الكويت. وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع ميادين أداة الدراسة وهي الاستبانة, وتم استخدام مقياس ليكرت لغرض تقييم وقياس آراء عينة الدراسة كالاتي موافق إلى حد كبير جداً (5) موافق إلى حد كبير (4) أوافق (3) لأوافق إلى درجة كبيرة (2) لأوافق إلى درجة كبيرة جداً (1) وذلك بوضع إشارة (√) أمام الإجابة التي تعكس درجة موافقتهم، كما تم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية كالتالي: وتم تقسيم الفئات المتوسطة الحسابية حسب المعادلة التالية: طول الفئة = المدى / عدد الفئات. حيث أن المدى = الفئة العليا / الفئة الدنيا.

- من 1- 2.33 اتجاه ضعيف.

- من 2.34-3.66 اتجاه متوسط.

- من 3.67 إلى 5.00 اتجاه قوي.

- وتم استخدام اختبار (independent sample T-Test), وتحليل التباين الأحادي (one-way

.(anova

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

تضمن هذا الفصل 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 والاقتصادية لأفراد عينة الدراسة)

تضمن هذا الجزء توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة التالية: الجنس (ذكور وإناث) و الفئة الاجتماعية، والعمر بالسنوات، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، وعدد أفراد الأسرة، ومتغير مكان الإقامة، ومتغير العمل، ومستوى الدخل الشهري بالدينار الكويتي، ونوع السكن.

1- متغير الجنس (ذكور وإناث)

الجدول (3): 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 (3) الخاص بتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس أن عدد الذكور في العينة (739) بنسبة مئوية (64.8%)، بينما بلغ عدد الإناث (401) بنسبة مئوية (35.2%). 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 والرسمية والذين ربما يسهل الوصول إليهم.

2- متغير الفئة الاجتماعية

الجدول (4): توزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الفئة الاجتماعية	حضري (سني)	465	40.8
	قبلي (سني)	597	52.4
	حضري (شيعي)	78	6.8
	قبلي (شيعي)	---	---
	المجموع	1140	100%

يتضح من الجدول (4) بالنسبة لمتغير الفئة الاجتماعية أن النسبة الأكبر كانت لصالح الفئة الاجتماعية قبلي (سني) وبلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية (52.4%)، ثم جاءت في المرتبة الثانية الفئة الاجتماعية حضري (سني) بنسبة مئوية بلغت (40.8%)، حيث يتبين من نتائج الجدول أن الغالبية العظمى من السكان في الأماكن التي أخذت منهم العينة هم من الفئتين حضري (سنة) وقبلي (سنة)، وأن النسبة الغالبة التي تعمل في المؤسسات الحكومية هم من أهل السنة بشكل عام أكثر من السكان (الشيعية)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (6.8%) للفئة الاجتماعية (حضري شيعي).

3- متغير العمر

الجدول (5): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر بالسنوات

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العمر بالسنوات	20 سنة فأقل	46	4.0
	21-30 سنة	466	40.9
	31-40 سنة	333	29.2
	41-50 سنة	218	19.1
	51-60 سنة	77	6.8
	61-70 سنة	---	---
	71 سنة فأكثر	---	---
	المجموع	1140	100%

يظهر من الجدول (5) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر، نلاحظ أن النسبة الأكبر كانت لصالح الفئة العمرية 21-30 سنة، وهي أعلى نسبة مئوية (40.9%) لتوزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر، ثم جاءت في المرتبة الثانية (31-40 سنة) بنسبة مئوية (29.2) ثم تلتها الفئات العمرية التالية على التوالي (41-50 سنة، سنة 51-60)، بالنسب المئوية التالية (19.1، 6.8) بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (4%) للفئة العمرية (20 سنة فأقل). قد يعود ذلك أن الذين تراوحت أعمارهم بين 21 و40 عاماً هم الفئة العاملة في المجتمع الكويتي ويعتمد عليهم في بناء الوطن ورفعته وهم من الفئة الأكثر تعليماً ووعياً من الفئات الأخرى، وبالتالي يمكن الوصول إليهم خلال مواقع عملهم.

4- متغير المستوى التعليمي

الجدول (6): 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 (6) بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي، نلاحظ أن أعلى نسبة مئوية لتوزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بلغت (37.2%) 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 (2014) وبينت الدراسة أن المشتغلات اللواتي يحملن درجة البكالوريوس شكلن النسبة الأعلى من إجمالي المشتغلات بنسبة قاربت النصف للعام 2013، ثم جاءت على التوالي الفئات التالية (دراسات عليا، معهد متوسط، ثانوي) موزعة على النسب المئوية التالية ((21.6)، (15.6)، (13.5)، (12.0%) بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (12.0%)

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 (2014) التي هدفت إلى معرفة واقع مساهمة المرأة في سوق العمل الأردني حيث بينت الدراسة أن المشتغلات اللواتي يحملن درجة البكالوريوس شكلن النسبة الأعلى من اجمالي المشتغلات بنسبة قاربت النصف للعام 2013م، وجاء في المرتبة الثاية المشتغلات اللواتي يحملن الثانوية ثم اللواتي يحملن الدبلوم المتوسط.

5- متغير الحالة الاجتماعية

الجدول (7): 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 (7) بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد عينة

الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية كانت لصالح (متزوج) وبنسبة مئوية(66.4%)، 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 (29.2%)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (4.4%) للحالة الاجتماعية (مطلق).

6- متغير عدد أفراد الأسرة

الجدول (8): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
عدد أفراد الأسرة	3 أفراد فأقل	292	25.6
	4-6 أفراد	511	44.8
	7-8 فراد	159	13.9
	8 فأكثر	178	15.6
	المجموع	1140	100.0

يظهر من الجدول (8) بالنسبة لمتغير عدد أفراد الأسرة بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة (44.8%) لعدد أفراد الأسرة (4-6 أفراد)، ثم جاءت الفئة: (3 أفراد فأقل) بنسبة مئوية (25.6%)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (13.9%) لعدد أفراد الأسرة (7-8 أفراد). ويمكن تفسير ذلك أن غالبية أفراد العينة هم من المتزوجين والذين لديهم ثلاثة أطفال فأكثر وتقع عليهم مسؤولية توفير مستلزمات المنزل والأسرة مما يضطرهم للعمل.

7- متغير مكان الإقامة

الجدول (9): توزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مكان الإقامة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
	العاصمة	377	33.1
	حولي	208	18.2
	مبارك الكبير	203	17.8
	الأحمدي	145	12.7
	الجهراء	62	5.4
	الفروانية	145	12.7
	المجموع	1140	100.0

يظهر من الجدول (9) بالنسبة لمتغير مكان الإقامة يتضح أنه بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزع

أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مكان الإقامة (33.1%) لمكان الإقامة (الأحمدي)، ثم تلتها على التوالي

حسب متغير مكان الإقامة (حولي بنسبة مئوية (18.2 %)، ومبارك الكبير بنسبة مئوية (17.8 %)،

والأحمدي بنسبة مئوية (12.7 %)، والفروانية بنسبة مئوية (12.7 %))، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (5.4

%) لمكان الإقامة (الجهراء).

8- متغير نوع العمل

الجدول (10): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع العمل

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
متغير العمل	قطاع حكومي	937	82.4
	قطاع خاص	151	14.0
	أعمال حرة	52	3.6
	المجموع	1140	100.0

يتضح من الجدول (10) بالنسبة لمتغير نوع العمل بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد عينة

الدراسة تبعاً لمتغير نوع العمل (82.4 %) للعمل في (القطاع الحكومي)، ثم تلتها على التوالي

القطاعات التالية (قطاع خاص بنسبة 14.0%، أعمال حرة 3.6%).

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

9- متغير مستوى الدخل الشهري للأسرة

الجدول (11): توزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري بالدينار الكويتي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
مستوى الدخل الشهري للأسرة	2000 دينار فأقل	563	49.4
	2001-4000 دينار	315	27.6
	4001-6000 دينار	245	21.5
	6001-8000 دينار	13	1.1
	8001-10000 دينار	4	.4
	أكثر من 10000 دينار	---	---
	المجموع	1140	100%

يظهر من الجدول (11) بالنسبة لمتغير مستوى الدخل الشهري بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزع

أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري (بالدينار الكويتي) (49.4%) لمستوى الدخل

(أقل من 2000)، ثم تلتها فئة مستوى الدخل من (2001-4000) وبنسبة مئوية (27.6%)، يتبين

أن مستوى الدخل لغالبية أفراد العينة كان أقل من 4000 دينار وأن مستوى الدخل محدود ومتدنٍ وهم

من العاملين في المؤسسات الحكومية.

10- متغير نوع السكن

الجدول (12): توزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع السكن

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
نوع السكن	ملك	707	62.0
	ايجار	369	32.4
	سكن وظيفي	64	5.6
	المجموع	1140	100.0

يبين الجدول (12) الخاص بتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع السكن بلغت أعلى نسبة مئوية

لتوزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع السكن (62 %) لنوع السكن (ملك)، ويمكن تفسير هذه

النتيجة بسبب الوضع الاقتصادي المرتفع وارتفاع الدخل بسبب التقدم الذي حدث بعد النفط، ثم جاءت

في المرتبة الثانية بالنسبة لمتغير (نوع السكن (ايجار) وبنسبة مئوية (32.4)، بينما بلغت أدنى نسبة

مئوية (5.6 %) لنوع السكن (سكن وظيفي). وما هذه النتيجة إلا بسبب التمايز الطبقي والفجوة الطبقة

التي يعاني منها المجتمع الكويتي كجزء من المجتمع العربي.

© Arabic Digital Library / Al-Farabi University

ثانياً: عرض نتائج الدراسة

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: 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 (13) يوضح ذلك:

الجدول (13) 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
1	قطاع التعليم	3.82	.882	قوي
2	القطاع الصحي	3.59	1.136	متوسط
5	القطاع القانوني والتشريع	2.70	1.273	متوسط
3	قطاع الإدارات العليا	3.09	1.227	متوسط
6	قطاع الإعلام والسياحة	2.48	1.208	متوسط
4	القطاع غير الرسمي	2.76	.857	متوسط
7	قطاع القوات المسلحة	2.32	1.019	منخفض

يظهر من خلال النتائج الواردة في الجدول (13) والخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أن اتجاهات المواطنين الكويتيين جاءت قوية وإيجابية نحو الوظائف المستحدثة للمرأة في قطاع التعليم، وبمتوسط حسابي بلغ (3.82)، 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 تتوفر 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 وتساعدته بالإمكانات المتاحة لها، فلقد دأب المجتمع الكويتي إلى تعليم الإناث إلى جانب الذكور، وأصبحت الإناث يشاركن الرجال في مواقع العمل المختلفة، حيث أن ازدياد المستوى التعليمي يزيد من فرص العمل. وأيضاً تتفق هذه النتيجة الإيجابية مع دراسة نجم (2013) حيث توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو تعلم و عمل المرأة ايجابية، ولكنها أكثر ايجابية نحو تعليمها، كما وأن اتجاههم نحو عمل المرأة يزداد بزيادة الاتجاه نحو تعليم المرأة.

بينما جاءت اتجاهات المواطنين الكويتين ايجابية متوسطة في القطاع الصحي, وبمتوسط حسابي (3.59), 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 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 (3.09%), 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 (2.76%), 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

لانجاز 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 لاتغادر المرأة منزلها, وبنفس الوقت فإن المرأة ترفع مستوى معيشة أسرتها.

ثم جاءت اتجاهاتهم ايجابية متوسطة نحو القطاع القانوني والتشريع, وبمتوسط حسابي بلغ (2.70), 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, وبمتوسط حسابي بلغ (2.48%), 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 (2.32%). 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 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 المتتبع لسيرة الرسول صلى الله عليه وسلم سوف يجد الجواب الشافي من الأمثلة على النساء اللواتي جاهدن وحملن السلاح في الحروب والغزوات مثل الصحابية نسبية المازنية, وأم عطية الأنصارية رضي الله عنهما, وهو مادعت 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 (14) يوضح ذلك.

الجدول رقم (14)

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
1	1	العمل كمدرسة في المدرسة	4.40	.996	قوي
2	7	العمل كأخصائية اجتماعية	4.06	1.123	قوي
3	8	العمل كمرشدة نفسية	4.01	1.156	قوي
4	6	العمل في قطاع الحاسوب	3.93	1.154	قوي
5	5	العمل كأمنية مكتبة	3.78	1.213	قوي
6	3	العمل كمدرسة جامعية	3.53	1.156	متوسط

متوسط	1.224	3.44	العمل كمشرفة تعليم في التربية	4	7
متوسط	1.309	3.39	العمل كأمنية مختبر (العلوم الكيمياء والفيزياء... الخ)	2	8
قوي	882	3.82	محور قطاع التعليم ككل		

يظهر من الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور قطاع التعليم تراوحت ما بين (3.39-4.40%)، إذ حصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) ونصها: العمل كمدرسة، بمتوسط حسابي (4.40%) وتقييم قوي للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (7) ونصها: العمل كأخصائية اجتماعية، بمتوسط حسابي (4.06%) وتقييم قوي للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (8) ونصها: العمل كمرشدة نفسية، بمتوسط حسابي (4.01%) 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 (53.78%)) ثم جاءت الفقرة (العمل كأستاذة جامعية) بدرجة تقييم قوي للاتجاهات، وبمتوسط حسابي (53.53%)، ثم العمل كمشرفة تعليم في التربية بمتوسط حسابي (3.44%)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2) ونصها: العمل كأمنية مختبر (العلوم والكيمياء والفيزياء... الخ)، بمتوسط حسابي (3.39%) ودرجة تقييم متوسطة للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي لمحور قطاع التعليم ككل (3.82%) ودرجة تقييم قوية للاتجاهات.

تبين النتائج أن جميع العبارات السابقة بدرجة قوية ومتوسطة ايجابية لاتجاهات أفراد العينة، وقد يفسر ذلك 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 المتعلّقات لتحقيق ذواتهن واستقلاليتهن، 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.

السؤال الفرعي الثاني: مالتجاهات 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 (5) يوضح ذلك.

الجدول رقم (15)

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
1	4	العمل كصيدلانية	3.93	1.296	قوي
2	2	العمل كطبيبة نسائية وتوليد	3.87	1.408	قوي
3	3	العمل كطبيبة عامة	3.87	1.359	قوي
4	1	العمل كمرضة	3.67	1.379	قوي
5	5	العمل كأخصائية مختبر أو تصوير	3.43	1.448	متوسط

			إشعاعي		
متوسط	1.433	2.75	العمل في مجال التشريح	6	6
متوسط	1.136	3.59	محور "القطاع الصحي ككل		

يظهر من الجدول (15) أن المتوسطات الحسابية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور القطاع الصحي تراوحت ما بين (2.75-3.93%) وحصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (4) ونصها: العمل كصيدلانية، بمتوسط حسابي (3.93%) وتقييم قوي للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) ونصها: العمل كطبيبة نسائية وتوليد، بمتوسط حسابي (3.87%) ودرجة تقييم قوي للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (3) ونصها: العمل كطبيبة عامة، بمتوسط حسابي (3.87%) وتقييم قوي للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الرابعة الفقرة رقم (1) ونصها: العمل كمرضة. وجاءت بالمرتبة الخامسة الفقرة رقم (5) ونصها: العمل كأخصائية مختبر أو تصوير اشعاعي وبدرجة متوسطة. بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) ونصها: العمل في مجال التشريح، بمتوسط حسابي (2.75%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.59%) وتقييم متوسط للاتجاهات.

تبين النتائج السابقة أن عمل المرأة في القطاع الصحي لقي قبولاً اجتماعياً إيجابياً متوسطاً حسب مقياس القوة المستخدم في الدراسة، إذ أنه بسبب التحولات السريعة في الثورة التكنولوجية وزيادة أعداد الاناث 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 والمدربة للقيام بواجباتها في العمل الصحي

اضافة 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.

السؤال الفرعي الثالث: ماتجاهات 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 (16) يوضح ذلك.

الجدول رقم (16)

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
1	1	العمل كمحامية	2.94	1.429	متوسط
4	2	العمل كقاضية في المحكمة	2.44	1.351	متوسط
2	3	العمل في المحاكم ككاتبة عدل	2.88	1.411	متوسط
3	4	العمل كمحقة (مدعي عام)	2.56	1.385	متوسط
		محور "القطاع القانوني والتشريع" ككل	2.70	1.273	متوسط

يظهر من الجدول (16) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات

محور القطاع القانوني والتشريع تراوحت ما بين (2.56- 2.94%) حصلت على المرتبة الأولى الفقرة

رقم (1) ونصها: العمل كمحامية، بمتوسط حسابي (2.94%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وحصلت

على المرتبة الثانية الفقرة رقم (3) ونصها: العمل في المحاكم ككاتبة عدل، بمتوسط حسابي

(2.88%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (4) ونصها: العمل كمحقة

(مدعي عام)، بمتوسط حسابي (2.56%) ودرجة تقييم متوسطة، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة

رقم (2) ونصها: العمل كقاضية في المحكمة، بمتوسط حسابي (2.44%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.70%) وتقييم متوسط للاتجاهات. وتعزى هذه النتيجة الايجابية ككل إلى دراسة صالح (2008) 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.

يعد مقياس القوة المستخدم في الدراسة مقياساً ايجابياً ومتوسطاً فيما يخص اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع، وله 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 المنشددة بضرورة عمل المرأة في كافة القطاعات، هذا وإن المرأة المتعلمة قد حققت استقلالية مادية وذاتية من ناحية عملها في المجال القانوني والتشريع كمحاميه وقاضية ومدعي عام وقد سمح لها للمطالبة بحقوقها وتطوير القوانين فيما يخص المصلحه العامة.

السؤال الفرعي الرابع: ماتجاهات 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 (17) يوضح ذلك.

الجدول رقم (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور

الرابع "قطاع الإدارات العليا" مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
1	2	العمل كمديرة لمؤسسة حكومية	3.31	1.461	متوسط
2	3	العمل كمديرة لمؤسسة خاصة	3.27	1.418	متوسط
3	6	العمل كنائب في البرلمان	3.13	1.402	متوسط
4	1	العمل كوزيرة في الحكومة	3.10	1.537	متوسط
5	5	العمل كوكيل مساعد وزارة	3.09	1.403	متوسط
6	4	العمل كرئيسة قسم حكومي	3.04	1.434	متوسط
7	7	العمل في شركات التأمين	3.00	1.382	متوسط
8	9	العمل كرئيسة وزراء	2.97	1.251	متوسط
9	8	العمل كمديرة انتاج في المصانع	2.93	1.344	متوسط
		محور قطاع الإدارات العليا " ككل	3.09	1.227	متوسط

يظهر من الجدول (17) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور قطاع

الإدارات العليا تراوحت ما بين (2.93 - 3.31%) حصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (2) ونصها:

العمل كمديرة لمؤسسة حكومية، بمتوسط حسابي (3.31%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (3) ونصها: العمل كمديرة لمؤسسة خاصة ، بمتوسط حسابي (3.27%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (6) ونصها: العمل كنائب في البرلمان، بمتوسط حسابي (3.13%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وجاءت الفقرات التالية على التوالي وتقييم متوسط للاتجاهات: ((الفقرة رقم (1) ونصها العمل كوزيرة في الحكومة و بمتوسط حسابي (3.10%)، ثم الفقرة رقم (5) العمل كوكيل مساعد وزارة و بمتوسط حسابي (3.09%)، ثم الفقرة رقم (4) ونصها: العمل كرئيسة قسم حكومي و بمتوسط حسابي (3.04)، ثم الفقرة رقم (7) ونصها: العمل في شركات التأمين و بمتوسط حسابي (3.00%)، ثم الفقرة رقم (9) العمل كرئيسة وزراء و بمتوسط حسابي (2.97%))). بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة العبارة رقم (8) ونصها: العمل كمديرة انتاج في المصانع، بمتوسط حسابي (2.93%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.09%) ودرجة تقييم متوسط للاتجاهات. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ألتبوس ورافيلوهارمسي، 2016) 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: 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 العليا.

إن لاتجاهات المجتمع الكويتي نحو عمل المرأة في الوظائف الحديثة في قطاع الإدارات العليا تأثيراً ايجابياً متوسطاً، حيث يتضح من اجابات أفراد العينة أن الغالبية من أفراد الشعب الكويتي توافق على تقمص المرأة لأدوار جديدة في العمل قي 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 (2009) حيث هدفت إلى تحديد نوعية الاتجاه لدى العاملين و العاملات نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اتجاه ايجابي لدى العينة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية في مؤسسات العمل المختلفة، ووجود اتجاه ايجابي لكل من الجنسين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة، وكما أسفرت عن وجود اتجاه ايجابي (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.

فالمرأة الكويتية أصبحت أكثر وعياً بحقوقها وتشارك في وضع القوانين الخاصة بالحقوق والواجبات المفروضة عليها للمصلحة الخاصة والعامة، وهو مايدل على الوعي الاجتماعي والفردى للمجتمع الذي تعيش فيه المرأة، وإن العمل في قطاع الإدارات العليا يتطلب عقلية واعية ومتقنة وغير متحيزة للتخلص من الظلم والقوانين المجحفة بحق المرأة، ويتطلب استقلال اقتصادي ذاتي، ودعم من كافة المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني لوصول المرأة للعمل في قطاع الإدارات العليا كنانبة في البرلمان أو رئيسة جامعة أو وزيرة.

السؤال الفرعي الخامس: ماتجاهات 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 (18) يوضح ذلك.

الجدول رقم (18)

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
1	4	العمل كصحفية في المواقع الإلكترونية	3.00	1.411	متوسط
2	3	العمل كصحفية في الصحافة اليومية	2.83	1.395	متوسط
3	1	العمل كمذيعة في التلفاز	2.64	1.459	متوسط
4	5	العمل في الإخراج التلفزيوني	2.53	1.461	متوسط
5	8	العمل كدليل سياحي	2.52	1.464	متوسط
6	7	العمل في المسرح	2.16	1.352	منخفض
7	6	العمل في السينما	2.11	1.264	منخفض
8	2	العمل كممثلة في التلفاز	2.02	1.259	منخفض
		محور "قطاع الإعلام والسياحة" ككل	2.48	1.208	متوسط

يظهر من الجدول (18) أن المتوسطات الحسابية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور قطاع الإعلام والسياحة تراوحت ما بين (2.02-3.00%)، إذ حصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (4) ونصها: العمل في المواقع الإلكترونية كصحفية، بمتوسط حسابي (3.00%) وتقييم متوسط للاتجاهات. وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (3) ونصها: العمل كصحفية، بمتوسط حسابي (2.83%)، وتقييم متوسط للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (1) ونصها: العمل كمذيعة في التلفاز، بمتوسط حسابي (2.64%) ودرجة تقييم متوسطة، ثم جاءت الفقرات التالية على التوالي، وتقييم متوسط للاتجاهات: (الفقرة رقم (5) ونصها العمل في الإخراج التلفزيوني وبمتوسط حسابي (2.53%)، ثم جاءت الفقرة رقم (8) ونصها العمل كدليل سياحي وبمتوسط حسابي (2.52%)، ثم جاءت الفقرات التالية على التوالي وتقييم منخفض للاتجاهات: (الفقرة رقم (7) ونصها العمل في المسرح، وبمتوسط حسابي (2.16%)، الفقرة رقم (6) ونصها العمل في السينما وبمتوسط حسابي

(2.11%). بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2) ونصها: العمل كممثلة في التلفاز ، بمتوسط حسابي (2.02%) وتقييم منخفض للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.48%) 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 الموافقة على هذا العمل أن موقع عمل المرأة من خلف الشاشة الالكترونية 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. ويمكن تفسير هذه النتائج المنخفضة لآراء العينة نحو عمل المرأة في المسرح والسينما وكممثلة في التلفاز بسبب التمسك بالقيم الدينية والمعاني النبيلة السامية للتعاليم الدينية الاسلامية، 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 لاتناسب ثقافة المجتمع والعادات والتقاليد العربية والتعاليم الإسلامية.

السؤال الفرعي السادس: مآتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع غير الرسمي (البيع

والشراء، والصناعة، والقطاع الخدماتي)؟

للجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد

عينة الدراسة عن فقرات المحور السادس "القطاع غير الرسمي"، الجدول رقم (19) يوضح ذلك.

الجدول رقم (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور

السادس "القطاع غير الرسمي" مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقييم الاتجاه
2	9	العمل في الصناعات اليدوية	3.84	1.208	قوي
1	10	العمل في صناعة المنتجات الغذائية	3.84	1.280	قوي
3	11	العمل في صناعة المنسوجات	3.75	1.310	قوي
4	8	العمل في حياكة الملابس	3.73	1.294	قوي
5	7	العمل في المولات التجارية	3.03	1.573	متوسط
6	1	العمل في المحلات التجارية	2.46	1.345	متوسط
7	6	العمل في أماكن الترفيه	2.09	1.196	منخفض
8	5	العمل في المطاعم	2.07	1.187	منخفض
9	4	العمل في الفنادق	1.96	1.187	منخفض
10	3	العمل في المقاهي	1.87	1.084	منخفض
11	2	العمل في المنازل	1.73	1.095	منخفض
		محور القطاع غير الرسمي ككل	2.76	.857	متوسط

يظهر من الجدول (19) أن المتوسطات الحسابية لاجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور

القطاع غير الرسمي تراوحت ما بين (1.73 - 3.84%) حصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم (10)

ونصها: العمل في صناعة المنتوجات الغذائية، بمتوسط حسابي (3.84%) وتقييم قوي للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (9) ونصها: العمل في الصناعات اليدوية، بمتوسط حسابي (3.84%) وتقييم قوي للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (11) ونصها: العمل في صناعة المنسوجات، بمتوسط حسابي (3.75%) وتقييم قوي للاتجاهات، ثم جاءت الفقرات التالية على التوالي وبتقييم متوسط للاتجاهات: (الفقرة رقم 8) ونصها العمل في حياكة الملابس بمتوسط حسابي (3.73%)، ثم الفقرة رقم (7) ونصها العمل في المولات التجارية، وبمتوسط حسابي (3.03%)، ثم العبارة رقم (1) ونصها العمل في المحلات التجارية وبمتوسط حسابي (2.46%).. ثم جاءت على التوالي العبارات الآتية وتقييم منخفض للاتجاهات: (الفقرة رقم 6) ونصها العمل في أماكن الترفيه وبمتوسط حسابي (2.09%)، ثم الفقرة رقم (5) العمل في المطاعم وبمتوسط حسابي (2.07%)، ثم الفقرة رقم (4) ونصها العمل في الفنادق، وبمتوسط حسابي (1.96%)، ثم الفقرة رقم (3) العمل في المقاهي وبمتوسط حسابي (1.87%)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2) ونصها: العمل في المقاهي، بمتوسط حسابي (1.73%) ودرجة تقييم منخفض للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.76) 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، و الصناعات اليدوية، وصناعة المنسوجات، والعمل في حياكة الملابس)، حيث أن العمل في هذه المهن لاقى قبول ايجابي وقوي لكون بيئة هذه المهن تتناسب 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). إذ أن المرأة الكويتية لازالت تعاني من التمييز وعدم المساواة فيما يخص قراراتها الشخصية والعامة ولازالت 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.

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

السؤال الفرعي السابع: ماتجاهات 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 (20) يوضح ذلك.

الجدول رقم (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المحور

السابع "قطاع الوظائف العسكرية" مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقييم الاتجاه
1	6	العمل في المستشفيات العسكرية	2.77	1.401	متوسط
2	5	العمل في سجون الأحداث	2.59	1.365	متوسط
3	4	العمل كمفتش في الجمارك	2.51	1.439	متوسط
4	8	العمل كمنفذ أو اطفائي في الدفاع المدني	2.33	1.351	منخفض
5	2	العمل كمجندة عسكرية	2.27	1.289	منخفض
6	3	العمل كسجانه في الشرطة	2.25	1.309	منخفض
7	1	العمل كمدرية عسكرية	1.96	1.185	منخفض
8	7	العمل كشرطي مرور	1.88	1.075	منخفض
		محور قطاع الوظائف العسكرية ككل	2.32	1.019	منخفض

يظهر من الجدول (20) أن المتوسطات الحسابية لاجابلت أفراد عينة الدراسة عن فقرات

قطاع الوظائف العسكرية تراوحت ما بين (1.88-2.77%) حصلت على المرتبة الأولى الفقرة رقم

(6) ونصها: العمل في المستشفيات العسكرية ، بمتوسط حسابي (2.77%) وتقييم متوسط

للاتجاهات، وحصلت على المرتبة الثانية الفقرة رقم (5) ونصها: العمل في سجون الأحداث، بمتوسط حسابي (2.59%) وتقييم متوسط للاتجاهات، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (4) ونصها: العمل كمفتش في الجمارك، بمتوسط حسابي (2.51%) وتقييم متوسط للاتجاهات، ثم جاءت الفقرات التالية على التوالي، وتقييم منخفض للاتجاهات: (الفقرة رقم (8) ونصها العمل كمنقذ أو اطفائي في الدفاع المدني وبمتوسط حسابي (2.33%)، ثم الفقرة رقم (2) ونصها العمل كمجندة عسكرية وبمتوسط حسابي (2.27%)، ثم جاءت الفقرة رقم (3) ونصها العمل كسجانة في الشرطة وبمتوسط حسابي (2.25%)، ثم جاءت الفقرة رقم (1) ونصها العمل كمدرية عسكرية وبمتوسط حسابي (1.96%)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (7) ونصها: العمل كشرطي مرور، بمتوسط حسابي (1.88%) ودرجة تقييم منخفض للاتجاهات، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.32%) وتقييم منخفض للاتجاهات.

ويعد مقياس القوة المستخدم في الدراسة مقياساً سلبياً منخفضاً فيما يخص اتجاهات المواطنين الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع العسكري، وعلى الرغم من ميل بعض الاتجاهات للموافقة على عمل المرأة في المهن العسكرية بسبب التحولات السريعة في القيم والعادات والتقاليد، وانتشار الوعي الاجتماعي والفردى بحقوق المرأة في العمل في كافة المهن والقطاعات إلا أنها لاقت قبولاً متدنياً فيما يخص الفقرات الآتية: (العمل في الدفاع المدني، والعمل في أجهزة الشرطة، والعمل في السجون، والعمل كمجندة في القوات المسلحة، والعمل في الشرطة)، ويمكن تفسير ذلك بأن هذه المهن تقتصر على الرجال دون النساء وذلك لأنها تتطلب جهداً بدنياً 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 (2012) التي هدفت إلى معرفة المكونات العاملية للاتجاهات نحو عمل المرأة في القطاع العسكري، 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.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

س: هل تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في بعض الوظائف المستحدثة تبعاً للمتغيرات التالية، الجنس، المستوى التعليمي، العمر، الحالة الاجتماعية، مكان الإقامة، مستوى الدخل، نوع السكن، الفئة الاجتماعية، نوع العمل، عدد أفراد الأسرة؟

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، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الزوجية، عدد أفراد الأسرة، مكان الإقامة، العمل، مستوى الدخل الشهري (بالدينار الكويتي)، نوع السكن)، وفيما يلي عرض النتائج:

الجدول رقم (21)

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 (21) ما يلي:

1. 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 $(0.05 \geq \alpha)$ ، لصالح الاناث بمتوسط حسابي

(3.98)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (3.73).

2. 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 ($0.05 \geq \alpha$)، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (3.78)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (3.48).
3. 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 ($0.05 \geq \alpha$)، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (3.07)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.50).
4. 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 ($0.05 \geq \alpha$)، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (3.56)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.84).
5. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (8.742) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (2.89)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.25).
6. 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 ($0.05 \geq \alpha$)، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (2.49)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.23).
7. 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 ($0.05 \geq \alpha$)، لصالح الإناث بمتوسط حسابي (3.20)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.82). ويمكن تفسير أن

الفروق جاءت لصالح الإناث بسبب توقع المرأة نحو العمل والمشاركة الاجتماعية في العمل، الأمر الذي يدحض فكرة أن النساء أنفسهن يشعرن بالدونية وعقدة النفس.

8. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير الجنس، حيث كانت قيم (T) غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

- متغير الفئة الاجتماعية

الجدول رقم (22)

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

الدالة الاحصائية	F	حضري (شيعي)		قبلي (سني)		حضري (سني)		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.000	41.871	.675	4.21	.931	3.60	.768	4.03	قطاع التعليم
.000	79.680	.821	3.82	1.200	3.21	.903	4.03	القطاع الصحي
.000	38.887	1.040	3.05	1.196	2.40	1.305	3.04	القطاع القانوني والتشريع
.000	80.637	.760	3.33	1.224	2.69	1.102	3.58	قطاع الإدارات العليا
.000	95.983	.778	3.27	1.070	2.05	1.222	2.89	قطاع الإعلام والسياحة
.000	50.473	.552	3.33	.906	2.54	.743	2.94	القطاع الغير رسمي
.000	44.535	.865	2.99	.931	2.08	1.062	2.51	قطاع الوظائف العسكرية
.000	97.755	.443	3.44	.840	2.65	.754	3.27	الأداة ككل

يظهر من الجدول رقم (22) ما يلي:

1. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (41.871) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (23) يوضح ذلك.

جدول رقم (23)

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

الفئة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	حضري (سني)	قبلي (سني)	حضري (شيعي)
حضري (سني)	4.03			
قبلي (سني)	3.60	*.43		
حضري (شيعي)	4.21	.19	*.61	

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

يظهر من الجدول رقم (23) أن مصادر الفروق كانت بين الفئات الاجتماعية (حضري (سني)، قبلي (سني)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري (سني)) بمتوسط حسابي (4.03)، وبين الفئات الاجتماعية (قبلي (سني)، حضري (شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري (شيعي)) بمتوسط حسابي (4.21). أي أن اتجاهات عينة الدراسة من الحضر سواء أكانت شيعي أم سني كانت أكثر ايجابية نحو عمل المرأة من أصحاب الفئة الاجتماعية قبلي (سني)، ويمكن تفسير ذلك أن المجتمع القبلي (السني) أكثر تمسكاً بالموروث الثقافي والتقاليد التي تقف عائقاً نحو عمل المرأة مما أدى إلى هذه النتيجة.

2. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (79.681) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة

مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (24) يوضح ذلك.

جدول رقم (24)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على محور القطاع الصحي تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية

الفئة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	حضري(سني)	قبلي (سني)	حضري(شيعي)
حضري(سني)	4.03			
قبلي (سني)	3.21	*.82		
حضري(شيعي)	3.82	.21	*.61	

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

يظهر من الجدول رقم (24) أن مصادر الفروق كانت بين الفئات الاجتماعية (حضري(سني)، قبلي (سني)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري(سني)) بمتوسط حسابي (4.03). وتعزى هذه النتيجة إلى أن الحضري السني أكثر مرونة من الحضري الشيعي، وأقل شدة فيما يتعلق بعمل المرأة في القطاع الصحي.

3. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (38.887) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (25) يوضح ذلك.

جدول رقم (25)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على محور القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية

الفئة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	حضري(سني)	قبلي (سني)	حضري(شيعي)
حضري(سني)	3.04			
قبلي (سني)	2.40	*.64		
حضري(شيعي)	3.05	.02	*.66	

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

يظهر من الجدول رقم (25) أن مصادر كانت بين الفئات الاجتماعية (حضري(سني)، قبلي (سني)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري (سني)) بمتوسط حسابي (3.04)، وبين الفئات الاجتماعية(قبلي (سني)، حضري(شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري(شيعي)) بمتوسط حسابي (3.05). وربما يعزى ذلك إلى تشدد أفراد عينة الدراسة من الفئة قبلي(سني) أكثر من غيرهم نحو عمل المرأة انطلاقاً من موروثهم الفكري وعاداتهم وتقاليدهم.

4. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (80.637) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (26) يوضح ذلك.

جدول رقم (26)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على محور قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية

الفئة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	حضري(سني)	قبلي (سني)	حضري(شيعي)
حضري(سني)	3.58			
قبلي (سني)	2.69	*.89		
حضري(شيعي)	3.33	.25	*.64	

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

يظهر من الجدول رقم (26) أن مصادر الفروق كانت بين الفئات الاجتماعية (حضري(سني)، قبلي (سني)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري(سني)) بمتوسط حسابي (3.58)، وبين الفئات الاجتماعية(قبلي (سني)، حضري(شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري(شيعي)) بمتوسط حسابي (3.33).

5. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (95.983) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (27) يوضح ذلك.

جدول رقم (27)

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

الفئة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	حضري(سني)	قبلي (سني)	حضري(شيعي)
حضري(سني)	2.89			
قبلي (سني)	2.05	*.85		
حضري(شيعي)	3.27	*.38	*1.23	

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

يظهر من الجدول رقم (27) أن مصادر الفروق كانت بين الفئات الاجتماعية (حضري(سني)، قبلي (سني)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري(سني)) بمتوسط حسابي (2.89)، وبين الفئات الاجتماعية(قبلي (سني)، حضري(شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري(شيعي)) بمتوسط حسابي (3.27)، وبين الفئات الاجتماعية (حضري(سني)، حضري(شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية حضري (شيعي) بمتوسط حسابي (3.27).

6. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (50.473) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (28) يوضح ذلك.

جدول رقم (28)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على محور القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية

الفئة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	حضري(سني)	قبلي (سني)	حضري(شيعي)
حضري(سني)	2.94			
قبلي (سني)	2.54	*.40		
حضري(شيعي)	3.33	*.39	*.79	

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

يظهر من الجدول رقم (28) أن مصادر كانت بين الفئات الاجتماعية (حضري(سني)، قبلي (سني)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري(سني)) بمتوسط حسابي (2.94)، وبين الفئات الاجتماعية(قبلي (سني)، حضري(شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري(شيعي)) بمتوسط حسابي(3.33) وبين الفئات الاجتماعية (حضري(سني)، حضري(شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية حضري (شيعي) بمتوسط حسابي (3.33).

7. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (44.535) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (29) يوضح ذلك.

جدول رقم (29)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على محور قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية

الفئة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	حضري (سني)	قبلي (سني)	حضري (شيعي)
حضري (سني)	2.51			
قبلي (سني)	2.08	*.43		
حضري (شيعي)	2.99	*.47	*.90	

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

يظهر من الجدول رقم (29) أن مصادر كانت بين الفئات الاجتماعية (حضري (سني)، قبلي (سني)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري (سني)) بمتوسط حسابي (2.51)، وبين الفئات الاجتماعية (قبلي (سني)، حضري (شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري (شيعي)) بمتوسط حسابي (2.99)، وبين الفئات الاجتماعية (حضري (سني)، حضري (شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية حضري (شيعي) بمتوسط حسابي (2.99).

8. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (97.755) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (30) يوضح ذلك.

جدول رقم (30)

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

الفئة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	حضري (سني)	قبلي (سني)	حضري (شيعي)
حضري (سني)	3.27			
قبلي (سني)	2.65	*.62		
حضري (شيعي)	3.44	.17	*.79	

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

يظهر من الجدول رقم (30) أن مصادر الفروق كانت بين الفئات الاجتماعية (حضري (سني)، قبلي (سني)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري (سني)) بمتوسط حسابي (3.27)، وبين الفئات الاجتماعية (قبلي (سني)، حضري (شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية (حضري (شيعي)) بمتوسط حسابي (3.44)، وبين الفئات الاجتماعية (حضري (سني)، حضري (شيعي)) لصالح الفئة الاجتماعية حضري (شيعي) بمتوسط حسابي (3.44). يتضح من كافة الجداول ثبات صلاحية الفروق بين متغير الفئة الاجتماعية: إذ جاءت الفروق في الاتجاهات في أغلبها لصالح الحضري (السني والشيعي)، وكانت الفروق في قطاعات الوظائف العسكرية، والقطاع غير الرسمي، وقطاع الإعلام والسياحة، لصالح الحضري (الشيعي) على الحضري (السني). وقد تعزى هذه النتيجة أن الحضري الشيعي أقل تشدداً نحو عمل المرأة في مثل هذه القطاعات من منظور ديني مما أحدث هذا الفرق.

- متغير العمر:

الجدول رقم (31)

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

الدالة الإحصائية	F	سنة 60-51		سنة 50-41		سنة 40-31		سنة 30-21		سنة 20 فأقل		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.000	26.813	.744	4.20	.746	4.21	.913	3.63	.887	3.66	.325	4.25	قطاع التعليم
.000	26.460	.686	4.15	.956	4.01	1.167	3.22	1.170	3.51	.681	4.13	القطاع الصحي
.000	16.346	1.377	3.32	1.267	2.95	1.128	2.62	1.217	2.47	1.770	3.50	القطاع القانوني والتشريع
.000	13.988	1.297	3.48	1.035	3.42	1.071	2.79	1.293	3.04	1.601	3.65	قطاع الإدارات العليا
.000	17.177	1.204	3.11	1.208	2.62	1.044	2.18	1.185	2.43	1.663	3.28	قطاع الإعلام والسياحة
.004	3.799	.548	2.64	.826	2.93	.958	2.68	.861	2.77	.345	2.59	القطاع الغير رسمي
.000	30.797	.699	2.71	1.094	2.68	.881	2.02	.996	2.21	1.073	3.24	الوظائف العسكرية
.000	22.347	.818	3.31	.738	3.24	.819	2.72	.844	2.87	.907	3.45	الأداة ككل

يظهر من الجدول رقم (31) ما يلي:

1. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) (26.813) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (32) يوضح ذلك.

جدول رقم (32)

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

العمر	المتوسط الحسابي	20 سنة فأقل	30-21 سنة	40-31 سنة	50-41 سنة	60-51 سنة
20 سنة فأقل	4.25					
30-21 سنة	3.66	*.59				
40-31 سنة	3.63	*.62	.03			
50-41 سنة	4.21	.04	*.55	*.58		
60-51 سنة	4.20	.05	*.54	*.57	*.58	

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

يظهر من الجدول رقم (32) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (20 سنة فأقل) وكل من الفئات العمرية (30-21 سنة، و40-31 سنة) لصالح الفئة العمرية (20 سنة فأقل) بمتوسط حسابي (4.25)، مما يدل على أن التغيير الحاصل في بنية ذهنية الشباب أحدث هذا الفرق لصالحهم بما يخص اتجاهاتهم نحو عمل المرأة في التعليم، ولربما يرون أن مستقبل شريكة حياتهم يجب أن يكون من هذا القطاع دون غيره. مما يوفر لها وقتاً مناسباً لممارسة الدورين العملي والأسري، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئات العمرية (40-31 سنة، و50-41 سنة، و60-51 سنة) والفئات العمرية (30-21 سنة، و40-31 سنة) لصالح الفئة العمرية (50-41 سنة)، بمتوسط حسابي (4.21)، وربما

يعود إلى وعي هذه الفئة بعظيم دور المرأة في هذا المجال لأنهن من أرباب الأسر بحيث يعد التعليم والعمل ضرورة لهن مما أحدث هذا الفرق، وبين الفئة العمرية (41-50) سنة والفئة العمرية (51-60) سنة لصالح الفئة العمرية (41-50) سنة بمتوسط حسابي (4.21).

2. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) (26.460) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (33) يوضح ذلك.

جدول رقم (33)

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

العمر	المتوسط الحسابي	20 سنة فأقل	30-21 سنة	40-31 سنة	50-41 سنة	60-51 سنة
20 سنة فأقل	4.13					
30-21 سنة	3.51	*.62				
40-31 سنة	3.22	*.91	*.29			
50-41 سنة	4.01	.12	*.50	*.79		
60-51 سنة	4.15	.02	*.64	*.93	.14	

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

يظهر من الجدول رقم (33) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (20 سنة فأقل) وكل من الفئات العمرية (21-30 سنة، 31-40 سنة) لصالح الفئة العمرية (20 سنة فأقل)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئة العمرية (21-30 سنة) وكل من الفئات العمرية (31-40 سنة، 41-50 سنة، 51-60 سنة) لصالح الفئة العمرية من (51-60 سنة)، وأيضاً توجد فروق بين الفئة العمرية

(41-50 سنة، 51-60 سنة) وكل من الفئة العمرية (31-40 سنة) لصالح الفئة العمرية (51-60 سنة) بمتوسط حسابي (4.15).

3. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريعي تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) (16.346) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (34) يوضح ذلك.

جدول رقم (34)

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

العمر	المتوسط الحسابي	20 سنة فأقل	30-21 سنة	40-31 سنة	50-41 سنة	60-51 سنة
20 سنة فأقل	3.50					
30-21 سنة	2.47	*1.03				
40-31 سنة	2.62	*.88	.16			
50-41 سنة	2.95	.55	*.49	.33		
60-51 سنة	3.32	.18	*.85	*.70	.37	

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

يظهر من الجدول رقم (34) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (20 سنة فأقل) وكل من الفئات العمرية (30-21 سنة، 40-31 سنة) لصالح الفئة العمرية (20 سنة فأقل)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئة العمرية ((41-50 سنة) و (51-60 سنة) وكل من الفئة العمرية (30-21 سنة) لصالح الفئة العمرية (51-60 سنة)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئة العمرية (51-60 سنة) والفئة العمرية (31-40 سنة) لصالح الفئة العمرية (51-60 سنة).

4. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) (13.988) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (35) يوضح ذلك.

جدول رقم (35)

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

العمر	المتوسط الحسابي	20 سنة فأقل	30-21 سنة	40-31 سنة	50-41 سنة	60-51 سنة
20 سنة فأقل	3.65					
30-21 سنة	3.04	*.60				
40-31 سنة	2.79	*.86	.25			
50-41 سنة	3.42	.23	*.38	*.63		
60-51 سنة	3.48	.17	.43	*.69	.06	

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

يظهر من الجدول رقم (35) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (20 سنة فأقل) وكل من الفئات العمرية (30-21 سنة، 40-31 سنة) لصالح الفئة العمرية (20 سنة فأقل)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئة العمرية (30-21 سنة) و الفئة العمرية (40-31 سنة) لصالح الفئة العمرية (50-41 سنة)، وبين الفئة العمرية (40-31 سنة) وكل من الفئات العمرية (50-41 سنة، 60-51 سنة) لصالح الفئة العمرية (60-51 سنة) بمتوسط حسابي (3.48).

5. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) (17.177) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (36) يوضح ذلك.

جدول رقم (36)

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

العمر	المتوسط الحسابي	20 سنة فأقل	30-21 سنة	40-31 سنة	50-41 سنة	60-51 سنة
20 سنة فأقل	3.28					
30-21 سنة	2.43	*.85				
40-31 سنة	2.18	*1.10	.25			
50-41 سنة	2.62	*.66	.18	*.44		
60-51 سنة	3.11	.17	*.67	*.93	*.49	

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

يظهر من الجدول رقم (36) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (20 سنة فأقل) وكل من الفئات العمرية (30-21 سنة، 40-31 سنة، 50-41 سنة) لصالح الفئة العمرية (20 سنة فأقل)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئة العمرية (30-21 سنة) والفئة العمرية (60-51 سنة) لصالح الفئة العمرية (60-51 سنة)، وبين الفئة العمرية (40-31 سنة) والفئات العمرية (41-50 سنة، 60-51 سنة) لصالح الفئة العمرية (60-51 سنة)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئة العمرية (60-51 سنة) والفئة العمرية (50-41 سنة) لصالح الفئة العمرية (60-51 سنة) بمتوسط حسابي (3.11).

6. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير العمر حيث بلغت قيمة (F) (3.797) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (37) يوضح ذلك.

جدول رقم (37)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير العمر

العمر	المتوسط الحسابي	20 سنة فأقل	30-21 سنة	40-31 سنة	50-41 سنة	60-51 سنة
20 سنة فأقل	2.59					
30-21 سنة	2.77	.17				
40-31 سنة	2.68	.09	.09			
50-41 سنة	2.93	.34	.17	*.25		
60-51 سنة	2.64	.05	.13	.04	.29	

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

يظهر من الجدول رقم (37) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (31-40 سنة) والفئة

العمرية 41-(50سنة) لصالح الفئة العمرية (41-50سنة) بمتوسط حسابي (2.93).

7. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير العمر، حيث

بلغت قيمة (F) (30.797) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة

مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (38) يوضح

ذلك.

جدول رقم (38)

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

العمر	المتوسط الحسابي	20 سنة فأقل	30-21 سنة	40-31 سنة	50-41 سنة	60-51 سنة
20 سنة فأقل	3.24					
30-21 سنة	2.21	*1.04				
40-31 سنة	2.02	*1.22	.19			
50-41 سنة	2.68	*.56	*.48	*.66		
60-51 سنة	2.71	.53	*.51	*.69	.03	

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

يظهر من الجدول رقم (38) أن مصادر كانت بين الفئة العمرية (20 سنة فأقل) وكل من الفئات العمرية (30-21 سنة، 40-31 سنة، 50-41 سنة) لصالح الفئة العمرية (20 سنة فأقل)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئة العمرية (30-21 سنة) والفئات العمرية (41-50 سنة، 51-60 سنة) لصالح الفئة العمرية (60-51 سنة)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئة العمرية (40-31 سنة) وكل من الفئات العمرية (41-50 سنة، 51-60 سنة) لصالح الفئة العمرية (60-51 سنة).

8. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) (22.347) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (39) يوضح ذلك.

جدول رقم (39)

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

العمر

العمر	المتوسط الحسابي	20 سنة فأقل	30-21 سنة	40-31 سنة	50-41 سنة	60-51 سنة
20 سنة فأقل	3.45					
30-21 سنة	2.87	*.58				
40-31 سنة	2.72	*.73	.15			
50-41 سنة	3.24	.21	*.37	*.52		
60-51 سنة	3.31	.14	*.44	*.59	.07	

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

يظهر من الجدول رقم (39) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (20 سنة فأقل) وكل من الفئات العمرية (30-21 سنة، 40-31 سنة) لصالح الفئة العمرية (20 سنة فأقل)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئة العمرية (30-21 سنة) والفئات العمرية (41-50 سنة، 51-60 سنة) لصالح الفئة العمرية (51-60 سنة)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين الفئة العمرية (31-40 سنة) والفئات العمرية (41-50 سنة، 51-60 سنة) لصالح الفئة العمرية (51-60 سنة). وتشير النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذو دلالة احصائية بين متغير (اتجاهات المتزوجين، وغير المتزوجين)، و(العمر) و(المستوى التعليمي) نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الجندي (2009) حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذو دلالة احصائية بين متغير (العمر) نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني.

- متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (40)

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

الدالة 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 والتشريع
.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 (40) مايلي:

1. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم تبعاً لمتغير مستوى

التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) (6.830) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)،

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الجندي (2009) 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 (41) يوضح ذلك.

جدول رقم (41)

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

يظهر من الجدول رقم (41) 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)، وأيضاً توجد فروق بين المستوى التعليمي (جامعي)، والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح

المستوى التعليمي (دراسات عليا) بمتوسط حسابي (3.96).

2. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) (5.95) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (42) يوضح ذلك.

جدول رقم (42)

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

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	ابتدائي	ثانوي	دبلوم	جامعي	دراسات عليا
أبتدائي	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 احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

يظهر من الجدول رقم (42) 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 (3.83).

3. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) (2.330) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (43) يوضح ذلك.

جدول رقم (43)

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

يظهر من الجدول رقم (43) أن مصادر الفروق كانت بين المستوى التعليمي (ابتدائي)

والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا)، بمتوسط حسابي

(2.84).

4. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير العمر، حيث

بلغت قيمة (F) (4.135) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر

هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (44) يوضح ذلك.

©

جدول رقم (44)

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

يظهر من الجدول رقم (44) أن مصادر الفروق كانت بين المستوى التعليمي (جامعي) والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا)، بمتوسط حسابي (3.37).

5. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) (0.450) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$.

6. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي حيث بلغت قيمة (F) (1.008)، وهي قيمة غير دالة احصائياً .

7. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) (8.088) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (45) يوضح ذلك.

جدول رقم (45)

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

يظهر من الجدول رقم (45) 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 (2.61)، وأيضاً هناك فروق بين المستوى التعليمي (جامعي) والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا).

9. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة تبعاً لمتغير المستوى

التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) (3.563) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة

($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات

البعدية، جدول رقم (46) يوضح ذلك.

جدول رقم (46)

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

يظهر من الجدول رقم (46) أن مصادر الفروق كانت بين المستوى التعليمي (جامعي)

والمستوى التعليمي (دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا) بمتوسط حسابي (3.12).

- متغير الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (47)

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

الدالة الاحصائية	F	مطلق		متزوج		أعزب		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	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

القطاع القانوني والتشريع	2.63	1.328	2.72	1.250	2.95	1.225	1.614	.199
قطاع الإدارات العليا	3.13	1.267	3.07	1.223	3.17	1.008	.381	.683
قطاع الإعلام والسياحة	2.80	1.254	2.30	1.149	2.95	1.213	24.304	.000
القطاع غير الرسمي	2.86	.833	2.69	.857	3.12	.876	9.453	.000
الوظائف العسكرية	2.40	.934	2.28	1.064	2.32	.827	1.631	.196
الأداة ككل	3.07	.831	2.90	.851	3.06	.849	5.126	.006

يظهر من الجدول رقم (47) ما يلي:

1. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (11.907) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (48) يوضح ذلك.

جدول رقم (48)

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 (48) أن مصادر الفروق كانت بين الحالة الاجتماعية (أعزب) وكل من

الحالات الاجتماعية (متزوج، مطلق) لصالح الحالة الاجتماعية (أعزب).

2. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (24.304) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (49) يوضح ذلك.

جدول رقم (49)

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 (49) 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).
3. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (9.453) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (50) يوضح ذلك.

جدول رقم (50)

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 $(0.05 \geq \alpha)$.

يظهر من الجدول رقم (50) 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).

4. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) (5.126) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (51) يوضح ذلك.

جدول رقم (51)

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 $(0.05 \geq \alpha)$.

يظهر من الجدول رقم (51) 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 (2009) 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.

5. 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 ($0.05 \geq \alpha$). وتتفق هذه النتائج مع ماجاء في دراسة نجم (2013) 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.

الجدول رقم (52)

نتائج تطبيق تحليل الأحادي (ANOVA) على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

الدلالة الإحصائية	F	8 فأكثر		8-6		6-4		3 أفراد فما دون		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.000	7.634	.939	3.86	.784	4.01	.772	3.85	1.036	3.63	قطاع التعليم
.000	7.838	1.190	3.86	.983	3.76	1.074	3.55	1.242	3.40	القطاع الصحي
.000	14.791	1.286	2.88	.981	2.87	1.230	2.83	1.386	2.28	القطاع القانوني والتشريع
.000	9.156	1.298	2.85	.931	3.36	1.113	3.21	1.445	2.89	قطاع الإدارات العليا
.000	8.363	1.125	2.70	.951	2.60	1.144	2.52	1.425	2.19	قطاع الإعلام والسياحة
.000	5.992	.759	2.90	.705	2.95	.763	2.69	1.091	2.69	القطاع غير الرسمي
.000	19.496	1.170	2.59	.534	2.44	.966	2.40	1.116	1.95	الوظائف العسكرية
.000	10.745	.901	3.06	.526	3.13	.760	2.99	1.041	2.73	الأداة ككل

يظهر من الجدول (52) ما يلي:

1. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) (7.634) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (53) يوضح ذلك.

جدول رقم (53)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد الأفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	3 أفراد فما دون	4-6 أفراد	6-8 أفراد	8 أفراد فأكثر
3 أفراد فما دون	3.63				
4-6 أفراد	3.85	*.22			
6-8 أفراد	4.01	*.39	.17		
8 أفراد فأكثر	3.86	*.24	.02	.15	

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

يظهر من الجدول رقم (53) أن مصادر الفروق كانت بين عدد أفراد الأسرة (3 أفراد فما دون) وكل من الفئات (4-6 أفراد، 6-8 أفراد، 8 أفراد فأكثر)، لصالح فئة عدد أفراد الأسرة (6-8 أفراد) بمتوسط حسابي (4.01).

2. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة في القطاع الصحي، حيث بلغت قيمة (F) (7.838) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (54) يوضح ذلك.

جدول رقم (54)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	3 أفراد فما دون	4-6 أفراد	6-8 أفراد	8 أفراد فأكثر
3 أفراد فما دون	3.40				
4-6 أفراد	3.55	.15			
6-8 أفراد	3.76	*.37	.22		
8 أفراد فأكثر	3.86	*.46	*.31	.10	

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

يظهر من الجدول رقم (54) أن مصادر الفروق كانت بين عدد أفراد الأسرة (3 أفراد فما دون)، وكل من الفئات (6-8 أفراد، 8 أفراد فأكثر)، لصالح فئة عدد أفراد الأسرة (8 أفراد فأكثر) وتوجد فروق بين عدد أفراد الأسرة (4-6 أفراد)، والفئة العمرية (8 أفراد فأكثر) لصالح الفئة العمرية (8 أفراد فأكثر).
3. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) (14.791) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (55) يوضح ذلك.

جدول رقم (55)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	3 أفراد فما دون	4-6 أفراد	6-8 أفراد	8 أفراد فأكثر
3 أفراد فما دون	2.28				
4-6 أفراد	2.83	*.32			
6-8 أفراد	2.87	*.46	.15		
8 أفراد فأكثر	2.88	.04	*.36	*.51	

يظهر من الجدول رقم (55) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (3 أفراد فما دون) وكل من الفئات العمرية (4-6 أفراد، 6-8 أفراد، 8 فأكثر)، لصالح الفئة العمرية (8 أفراد فأكثر)، وتوجد فروق بين الفئة العمرية (4-6 أفراد) والفئة العمرية (8 أفراد فأكثر) لصالح الفئة العمرية (8 أفراد فأكثر).

4. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) (9.156) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (56) يوضح ذلك.

جدول رقم (56)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	3 أفراد فما دون	6-4	8-6	8 فأكثر
3 أفراد فما دون	2.89				
6-4	3.21	*.55			
8-6	3.36	*.58	.04		
8 فأكثر	2.85	*.59	.04	.01	

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

يظهر من الجدول رقم (56) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (3 أفراد فما دون) وكل من الفئات العمرية (4-6 أفراد، 6-8 أفراد، 8 فأكثر)، لصالح الفئة العمرية (8 أفراد فأكثر).
5. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) (8.363) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة

مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (57) يوضح ذلك.

جدول رقم (57)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	3 أفراد فما دون	4-6 أفراد	6-8 أفراد	8 أفراد فأكثر
3 أفراد فما دون	2.19				
4-6 أفراد	2.52	*.33			
6-8 أفراد	2.60	*.41	.09		
8 أفراد فأكثر	2.70	*.51	.18	.10	

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

يظهر من الجدول رقم (57) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (3 أفراد فما دون) وكل من الفئات العمرية (4-6 أفراد، 6-8 أفراد، 8 أفراد فأكثر)، لصالح الفئة العمرية (8 أفراد فأكثر).
6. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) (5.992)، وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (58) يوضح ذلك.

جدول رقم (58)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	3 أفراد فما دون	4-6 أفراد	6-8 أفراد	8 أفراد فأكثر
3 أفراد فما دون	2.69				
4-6 أفراد	2.69	.00			
6-8 أفراد	2.95	*.26	*.26		
8 أفراد فأكثر	2.90	.21	.21	.05	

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

يظهر من الجدول رقم (58) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (3 أفراد فما دون) والفئة العمرية (6-8 أفراد)، لصالح الفئة العمرية (6-8 أفراد)، وأظهرت النتائج وجود فروق بين الفئة العمرية (4-6 أفراد) والفئة العمرية (6-8 أفراد) لصالح الفئة العمرية (6-8 أفراد).

7. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) (19.496) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (59) يوضح ذلك.

جدول رقم (59)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	3 أفراد فما دون	4-6 أفراد	6-8 أفراد	8 أفراد فأكثر
3 أفراد فما دون	1.95				
4-6 أفراد	2.40	*.45			
6-8 أفراد	2.44	*.49	.04		
8 أفراد فأكثر	2.59	*.64	.19	.15	

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

يظهر من الجدول رقم (59) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العمرية (3 أفراد فما دون) وكل من الفئات العمرية (4-6 أفراد، 6-8 أفراد، 8 أفراد فأكثر)، لصالح الفئة العمرية (8 أفراد فأكثر) بمتوسط حسابي (2.59).

8. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، حيث كانت قيمة (F) (10.745) دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

جدول رقم (60)

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

الأسرة

عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	3 أفراد فما دون	4-6 أفراد	6-8 أفراد	8 أفراد فأكثر
3 أفراد فما دون	2.73				
4-6 أفراد	2.99	*-.26			
6-8 أفراد	3.13	*-.41	-.15		
8 أفراد فأكثر	3.06	*-.33	-.08	.07	

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

يظهر من الجدول رقم (60) أن مصادر الفروق كانت بين عدد الفئة العمرية (3 أفراد فما دون)

وكل من الفئات (4-6 أفراد، 6-8 أفراد، 8 أفراد فأكثر)، لصالح الفئة العمرية (8 أفراد فأكثر)، بمتوسط

حسابي (3.06).

© Arabic Digital Library - Imbrouk University

- متغير مكان الإقامة

الجدول رقم (61)

نتائج تطبيق تحليل الأحادي (ANOVA) على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير مكان الإقامة

الدالة الاحصائية	F	الفروانية		الجهراء		الأحمدي		مبارك الكبير		حولي		العاصمة		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.000	4.775	.836	4.03	.783	3.60	.827	3.71	1.055	3.85	.773	3.74	.905	3.91	قطاع التعليم
.000	9.935	.877	4.02	1.176	3.60	1.167	3.39	1.253	3.46	1.000	3.51	1.153	3.73	القطاع الصحي
.033	2.435	1.314	2.83	.738	2.39	1.241	2.81	1.434	2.56	1.239	2.60	1.233	2.68	القطاع القانوني والتشريع
.000	7.510	1.171	3.44	1.071	2.88	1.213	3.10	1.342	2.80	1.154	2.91	1.167	3.27	قطاع الإدارات العليا
.041	2.329	1.275	2.71	.943	2.40	1.174	2.50	1.353	2.39	1.139	2.36	1.114	2.36	قطاع الإعلام والسياحة
.000	4.597	.830	2.96	.674	2.81	.773	2.72	1.001	2.67	.860	2.59	.897	2.85	القطاع غير الرسمي
.096	1.873	.948	2.24	1.018	2.55	1.066	2.40	1.126	2.30	1.001	2.22	.819	2.24	الوظائف العسكرية
.001	4.037	.799	3.16	.696	2.89	.841	2.93	.980	2.85	.790	2.83	.805	3.00	الأداة ككل

يظهر من الجدول رقم (61) ما يلي:

1. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم تبعاً لمتغير مكان الإقامة، حيث بلغت

قيمة (F) (4.775) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه

الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (62) يوضح ذلك.

جدول رقم (62)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	العاصمة	حولي	مبارك الكبير	الأحمدي	الجهراء	الفروانية
العاصمة	3.91						
حولي	3.74	.17					
مبارك الكبير	3.85	.06	.11				
الأحمدي	3.71	.20	.02	.13			
الجهراء	3.60	.31	.14	.25	.11		
الفروانية	4.03	.11	.29	.18	*.31	*.42	

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

يظهر من الجدول رقم (62) أن مصادر الفروق كانت بين مكان الإقامة (الأحمدي) ومكان الإقامة (الفروانية) لصالح مكان الإقامة (الفروانية)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين مكان الإقامة (الجهراء)، ومكان الإقامة (الفروانية) لصالح مكان الإقامة (الفروانية).

1. تختلف اتجاهات الكوينتين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي تبعاً لمتغير مكان الإقامة، حيث بلغت قيمة (F) (9.935) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (63) يوضح ذلك.

جدول رقم (63)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	العاصمة	حولي	مبارك الكبير	الأحمدي	الجهراء	الفروانية
العاصمة	3.73						
حولي	3.51	.22					
مبارك الكبير	3.46	.26	.05				
الأحمدي	3.39	.34	.12	.08			
الجهراء	3.60	.13	.09	.13	.21		
الفروانية	4.02	.30	*.51	*.56	*.64	.43	

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

يظهر من الجدول رقم (63) أن مصادر الفروق كانت بين مكان الإقامة (حولي، ومبارك الكبير، والأحمدي)، ومكان الإقامة (الفروانية) لصالح مكان الإقامة (الفروانية) بمتوسط حسابي (4.02).

1. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير مكان الإقامة، حيث بلغت قيمة (F) (2.435)، وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (64) يوضح ذلك.

جدول رقم (64)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	العاصمة	حولي	مبارك الكبير	الأحمدي	الجهراء	الفروانية
العاصمة	2.68						
حولي	2.60	.07					
مبارك الكبير	2.56	.12	.04				
الأحمدي	2.81	.14	.21	.25			
الجهراء	2.39	.28	.21	.17	.42		
الفروانية	2.83	.15	.22	.27	.02	*.44	

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

يظهر من الجدول رقم (64) أن مصادر الفروق كانت بين مكان الإقامة (الجهراء) ومكان الإقامة الفروانية لصالح مكان الإقامة (الفروانية) بمتوسط حسابي (2.83).

2. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير مكان الإقامة، حيث بلغت قيمة (F) (7.150) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (65) يوضح ذلك.

جدول رقم (65)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	العاصمة	حولي	مبارك الكبير	الأحمدي	الجهراء	الفروانية
العاصمة	3.27						
حولي	2.91	.36					
مبارك الكبير	2.80	*.47	.11				
الأحمدي	3.10	.17	.20	.30			
الجهراء	2.88	.40	.03	.08	.23		
الفروانية	3.44	.17	*.53	*.64	.34	.56	

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

يظهر من الجدول رقم (65) أن مصادر الفروق كانت بين مكان الإقامة (العاصمة) ومكان الإقامة (مبارك الكبير) لصالح مكان الإقامة (العاصمة)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين مكاني الإقامة (حولي، ومبارك الكبير)، ومكان الإقامة (الفروانية) لصالح مكان الإقامة (الفروانية).

3. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير مكان الإقامة، حيث بلغت قيمة (F) (2.329) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (66) يوضح ذلك.

جدول رقم (66)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	العاصمة	حولي	مبارك الكبير	الأحمدي	الجهراء	الفروانية
العاصمة	2.36						
حولي	2.36	.00					
مبارك الكبير	2.39	.03	.03				
الأحمدي	2.50	.13	.13	.11			
الجهراء	2.40	.03	.03	.01	.10		
الفروانية	2.71	.34	*.35	.32	.21	.31	

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

يظهر من الجدول رقم (66) أن مصادر الفروق كانت بين مكان الإقامة (حولي)، ومكان

الإقامة (الفروانية) لصالح مكان الإقامة (الفروانية).

4. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة في القطاع الغير رسمي تبعاً

لمتغير مكان الإقامة، حيث بلغت قيمة (F) (4.597) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة

$(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية،

جدول رقم (67) يوضح ذلك.

جدول رقم (67)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	العاصمة	حولي	مبارك الكبير	الأحمدي	الجهراء	الفروانية
العاصمة	2.85						
حولي	2.59	.26					
مبارك الكبير	2.67	.19	.07				
الأحمدي	2.72	.14	.12	.05			
الجهراء	2.81	.04	.22	.14	.09		
الفروانية	2.96	.11	*.37	*.30	*.25	.16	

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

يظهر من الجدول رقم (67) أن مصادر الفروق كانت بين مكان الإقامة (الفروانية) وكل من

أماكن الإقامة (حولي ومبارك الكبير والأحمدي) لصالح مكان الإقامة (الفروانية).

5. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير مكان

الإقامة، حيث كانت قيم (F) (1.873) غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$.

6. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير مكان

الإقامة، حيث بلغت قيمة (F) (4.037) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ،

ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (68)

يوضح ذلك.

جدول رقم (68)

نتائج تطبيق شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	العاصمة	حولي	مبارك الكبير	الأحمدي	الجهراء	الفروانية
العاصمة	3.00						
حولي	2.83	.17					
مبارك الكبير	2.85	.15	.02				
الأحمدي	2.93	.07	.10	.08			
الجهراء	2.89	.11	.07	.05	.04		
الفروانية	3.16	.16	*.33	*.31	.23	.27	

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

يظهر من الجدول رقم (68) أن مصادر الفروق كانت بين مكاني الإقامة (حولي، العاصمة)

ومكان الإقامة (الفروانية).

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

- متغير نوع العمل

الجدول رقم (69)

نتائج تطبيق تحليل الأحادي (ANOVA) على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير نوع العمل

الدلالة الإحصائية	F	أعمال حرة		عمل قطاع خاص		عمل قطاع حكومي		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.003	4.073	.642	3.59	.831	4.04	.857	3.80	قطاع التعليم
.267	1.302	.508	3.81	1.143	3.74	1.120	3.55	القطاع الصحي
.205	1.482	1.313	2.47	1.262	2.82	1.253	2.68	القطاع القانوني والتشريع
.000	6.703	1.296	3.35	1.134	3.38	1.228	3.03	قطاع الإدارات العليا
.687	.567	1.172	2.29	.998	2.48	1.237	2.48	قطاع الإعلام والسياحة
.005	3.770	.660	2.86	.805	2.96	.857	2.75	القطاع غير الرسمي
.000	5.123	.608	1.92	1.086	2.43	1.024	2.30	الوظائف العسكرية
.033	2.629	.693	2.90	.750	3.12	.853	2.93	الأداة ككل

يظهر من الجدول رقم (69) ما يلي:

1. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة الكويتية في قطاع التعليم

تبعاً لمتغير نوع العمل، حيث بلغت قيمة (F) (4.073) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية،

جدول رقم (70) يوضح ذلك.

جدول رقم (70)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير نوع العمل

نوع العمل	المتوسط الحسابي	حكومي	خاص	أعمال حرة	متقاعد	بلا عمل
حكومي	3.80					
خاص	4.04	.24				
أعمال حرة	3.59	.22	.45			

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

يظهر من الجدول رقم (70) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العاملة (عمل خاص) والفئة (عمل حر)، لصالح الفئة (عمل خاص).

2. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في المهن المستحدثة في القطاع الصحي تبعاً لمتغير نوع العمل، حيث بلغت قيمة (F) (1.302) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

3. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير نوع العمل، حيث بلغت قيمة (F) (1.482) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

4. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير نوع العمل، حيث بلغت قيمة (F) (6.703) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر

هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (71) يوضح ذلك.

جدول رقم (71)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير نوع العمل

نوع العمل	المتوسط الحسابي	عمل حكومي	عمل خاص	أعمال حرة	متقاعد	بلا عمل
عمل حكومي	3.03					
عمل خاص	3.38	*.36				
أعمال حرة	3.35	.32	.03			

يظهر من الجدول رقم (71) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العاملة (عمل حكومي) وكل

من الفئة (عمل خاص)، لصالح الفئة (عمل خاص).

5. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير نوع العمل،

حيث بلغت قيمة (F) (0.567) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$.

6. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الغير رسمي تبعاً لمتغير نوع العمل، حيث

بلغت قيمة (F) (3.770) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر

هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (72) يوضح ذلك.

جدول رقم (72)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير العمل

نوع العمل	المتوسط الحسابي	عمل حكومي	عمل خاص	أعمال حرة	متقاعد	بلا عمل
عمل حكومي	2.75					
عمل خاص	2.96	.21				
أعمال حرة	2.86	.11	.10			

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

يظهر من الجدول رقم (72) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة العاملة (عمل خاص) والفئة (حكومي)، لصالح الفئة العاملة (عمل خاص).

7. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير نوع العمل، حيث بلغت قيمة (F) (5.123) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (73) يوضح ذلك.

جدول رقم (73)

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

نوع العمل	المتوسط الحسابي	عمل قطاع حكومي	عمل قطاع خاص	أعمال حرة	متقاعد	بلا عمل
عمل حكومي	2.30					
عمل خاص	2.43	-0.13				
أعمال حرة	1.92	0.38	0.51			

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

يظهر من الجدول رقم (73) أن مصادر الفروق كانت بين الفئة (خاص) وكل من الفئات (عمل حكومي، وعمل حر)، لصالح الفئة (عمل خاص).

8. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير نوع العمل، حيث كانت قيم (F) (2.629) دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$). ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير نوع العمل، جدول رقم (74) يوضح ذلك.

جدول رقم (74)

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

العمل

نوع العمل	المتوسط الحسابي	عمل حكومي	عمل خاص	أعمال حرة	متقاعد	بلا عمل
عمل حكومي	2.93					
عمل خاص	3.12	-.19				
أعمال حرة	2.90	.03	.22			

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

يظهر من الجدول رقم (74) أن مصادر الفروق كانت بين متغير نوع العمل (عمل خاص)

وكل من فئات نوع العمل (أعمال حرة، وحكومي)، لصالح متغير نوع العمل (عمل خاص).

- متغير مستوى الدخل الشهري

الجدول رقم (75)

نتائج تطبيق تحليل الأحادي (ANOVA) على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري

الدالة الاحصائية	F	10000-8001		8000-6001		6000-4001		4000-2001		أقل من 2000		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.001	4.664	.000	5.00	1.021	4.56	.921	3.75	.860	3.85	.865	3.80	قطاع التعليم
.006	3.646	.000	4.67	1.090	4.59	1.041	3.58	1.166	3.60	1.152	3.55	القطاع الصحي
.000	18.563	.000	5.00	1.109	4.69	1.187	2.74	1.236	2.93	1.261	2.50	القطاع القانوني والتشريع

قطاع الإدارات العليا	3.01	1.271	3.19	1.163	3.08	1.162	4.42	1.109	4.56	.000	6.449	.000
قطاع الإعلام والسياحة	2.41	1.174	2.48	1.216	2.49	1.191	4.15	.960	5.00	.000	11.434	.000
القطاع غير الرسمي	2.72	.883	2.82	.775	2.79	.906	2.82	.690	2.18	.000	1.250	.288
قطاع الوظائف العسكرية	2.15	.960	2.46	1.019	2.36	.918	4.62	1.093	5.00	.000	31.860	.000
الأداة ككل	2.87	.847	3.02	.801	2.95	.842	4.14	.949	4.31	.000	11.134	.000

يظهر من الجدول رقم (75) ما يلي:

- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم تبعاً لمتغير مستوى الدخل، حيث بلغت قيمة (F) (4.664) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (76) يوضح ذلك.

جدول رقم (76)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع التعليم تبعاً لمتغير مستوى الدخل الشهري

مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	أقل من 2000	2001-4000	4001-6000	6001-8000	8001-10000
أقل من 2000	3.80					
2001-4000	3.85	.05				
4001-6000	3.75	.05	.10			
6001-8000	4.56	.76	.71	*.81		
8001-10000	5.00	1.20	1.15	1.25	.44	

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

- يظهر من الجدول رقم (76) أن مصادر الفروق كانت بين مستوى الدخل (2001-4000 دينار) ومستوى الدخل (6001-8000 دينار)، لصالح مستوى الدخل (6001-8000 دينار).

2. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي تبعاً لمتغير مستوى الدخل، حيث بلغت قيمة (F) (3.646) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (77) يوضح ذلك.

جدول رقم (77)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير مستوى الدخل

مستوى الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	أقل من 2000 دينار	-2001 4000	-4001 6000	8000-6001 د	10000-8001
أقل من 2000 دينار	3.55					
-2001 4000 دينار	3.60	.06				
-4001 6000 دينار	3.58	.03	.03			
-6001 8000 دينار	4.59	*1.04	.98	*1.01		
-8001 10000 دينار	4.67	1.12	1.06	1.09	.08	

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

يظهر من الجدول رقم (77) أن مصادر الفروق كانت بين مستوى الدخل (أقل من 2000 دينار) ومستوى الدخل (8000-6001 دينار) لصالح مستوى الدخل (8000-6001 دينار)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين مستوى الدخل (4001-6000 دينار) ومستوى الدخل (6001-8000 دينار) لصالح مستوى الدخل (8000-6001 دينار).

3. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير مستوى الدخل، حيث بلغت قيمة (F) (18.563) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (78) يوضح ذلك.

جدول رقم (78)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير مستوى الدخل

مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	أقل من 2000 دينار	2001-4000 دينار	4001-6000 دينار	6001-8000 دينار	8001-10000 دينار
أقل من 2000 دينار	2.50					
2001-4000 دينار	2.93	*.44				
4001-6000 دينار	2.74	.24	.20			
8000-6001 دينار	4.69	*2.19	*1.76	*1.95		
8001-10000 دينار	5.00	*2.50	*2.07	*2.26	.31	

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

يظهر من الجدول رقم (78) أن مصادر الفروق كانت بين مستوى الدخل (أقل من 2000 دينار) وكل مستويات الدخل (2001-4000 دينار، 4001-6000 دينار، 6001-8000 دينار، 8001-10000 دينار) فأكثر) لصالح مستوى الدخل (8001-10000 دينار)، وأظهرت النتائج أن وجود فروق بين مستوى الدخل (2001-4000 دينار)، ومستويات الدخل (4001-6000 دينار، 6001-8000 دينار، 8001-10000 دينار) فأكثر) لصالح مستوى الدخل (8001-10000 دينار)، وبين مستوى الدخل (4001-6000 دينار)، وكل من مستويات الدخل (6001-8000 دينار، 8001-10000 دينار)، لصالح مستوى الدخل (8001-10000 دينار).

4. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير مستوى الدخل، حيث بلغت قيمة (F) (6.449) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (79) يوضح ذلك.

جدول رقم (79)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الإدارات العليا تبعاً لمتغير مستوى الدخل

مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	أقل من 2000 دينار	2001-4000 دينار	4001-6000 د	6001-8000 د	8001-10000 د
أقل من 2000 دينار	3.01					
2001-4000 دينار	3.19	.18				
4001-6000 دينار	3.08	.07	.10			
6001-8000 دينار	4.42	*1.41	*1.23	*1.34		
8001-10000 دينار	4.56	1.55	1.37	1.47	.14	

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

يظهر من الجدول رقم (79) أن مصادر الفروق كانت بين مستوى الدخل (6001-8000 دينار)، ومستويات الدخل (أقل من 2000 دينار، 2001-4000 دينار، 4001-6000 دينار) لصالح مستوى الدخل (6001-8000 دينار).

5. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير مستوى الدخل، حيث بلغت قيمة (F) (11.434) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (80) يوضح ذلك.

جدول رقم (80)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الإعلام والسياحة تبعاً لمتغير مستوى الدخل

مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	أقل من 2000	2001-4000	4001-6000	6001-8000	8001-10000
أقل من 2000	2.41					
2001-4000	2.48	.07				
4001-6000	2.49	.07	.01			
6001-8000	4.15	*1.74	*1.68	*1.67		
8001-10000	5.00	*2.59	*2.52	*2.51	.85	

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

يظهر من الجدول رقم (80) أن مصادر الفروق كانت بين مستوى الدخل (أقل من 2000) ومستوى الدخل (2001-4000دينار, 8001-10000دينار) لصالح مستوى الدخل (8001-10000دينار)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين مستوى الدخل (2001-4000دينار) وكل من مستويات الدخل (6001-8000دينار, 8001-10000دينار) لصالح مستوى الدخل (8001-10000دينار)، وبين مستوى الدخل (4001-6000دينار)، ومستويات الدخل (6001-8000دينار, 8001-10000دينار) لصالح مستوى الدخل من (8001-10000دينار).

6. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير مستوى الدخل، حيث بلغت قيمة (F) (31.860) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (81) يوضح ذلك.

جدول رقم (81)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير مستوى الدخل

مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	أقل من 2000د	4000-2001د	6000-4001د	8000-6001د	10000-8001د
أقل من 2000د	2.15					
4000-2001د	2.46	*-.31				
6000-4001د	2.36	-.20	.10			
8000-6001د	4.62	*-2.46	*-2.16	*-2.26		
10000-8001د	5.00	*-2.85	*-2.54	*-2.64	-.38	

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

يظهر من الجدول رقم (81) أن مصادر الفروق كانت بين مستوى الدخل (أقل من 2000) ومستوى الدخل (2001-4000 دينار, 6001-8000 دينار, 8001-10000 دينار) لصالح مستوى الدخل (8001-10000 دينار)، وأظهرت النتائج أن هناك فروق بين مستوى الدخل (2001-4000 دينار) وكل من مستويات الدخل (6001-8000 دينار, 8001-10000 دينار) لصالح مستوى الدخل (8001-10000 دينار)، وبين مستوى الدخل (4001-6000 دينار)، وكل من مستويات الدخل (6001-8000 دينار, 8001-10000 دينار) لصالح مستوى الدخل (8001-10000 دينار).

7. لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة في القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير مستوى الدخل، حيث بلغت قيمة (F) (1.250) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير مستوى الدخل، حيث بلغت قيمة (F) (11.134) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (82) يوضح ذلك.

جدول رقم (82)

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

مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	أقل من	-2001	-4001	-6001	-8001
أقل من 2000 دينار	2.87					10000 دينار
2001-4000 دينار	3.02	-0.15				8000 دينار
4001-6000 دينار	2.95	-0.08	.07			6000 دينار
6001-8000 دينار	4.14	*-1.27	*-1.12	*-1.19		4001 دينار
8001-10000 دينار	4.31	*-1.44	-1.29	*-1.36	-0.17	2000 دينار

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

يظهر من الجدول رقم (82) أن مصادر الفروق كانت بين مستوى الدخل (6001-8000 دينار)، وكل من مستويات الدخل (أقل من 2000 دينار، 2001-4000 دينار، 4001-6000 دينار) لصالح مستوى الدخل (6001-8000 دينار)، وأظهرت النتائج فروق بين مستوى الدخل (8001-10000 دينار)، ومستويات الدخل (أقل من 2000 دينار، 2001-4000 دينار، 4001-6000) لصالح مستوى الدخل (8001-10000 دينار).

© Arabic Digital Library - Irbid University

الجدول رقم (83)

نتائج تطبيق تحليل الأحادي (ANOVA) على محاور أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير نوع السكن

الدلالة الإحصائية	F	سكن وظيفي		إيجار		ملك		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.373	.987	.998	3.95	.952	3.84	.832	3.80	قطاع التعليم
.005	5.278	1.275	3.75	1.179	3.43	1.092	3.65	القطاع الصحي
.001	6.600	1.444	2.92	1.315	2.87	1.223	2.60	القطاع القانوني والتشريع
.305	1.188	1.454	3.20	1.125	3.16	1.255	3.05	قطاع الإدارات العليا
.239	1.435	1.289	2.70	1.214	2.50	1.196	2.44	قطاع الإعلام والسياحة
.014	4.316	1.152	2.59	.931	2.68	.779	2.82	القطاع الغير رسمي
.046	3.090	.884	2.23	.992	2.22	1.041	2.38	قطاع الوظائف العسكرية
.803	.220	.991	3.01	.861	2.94	.828	2.96	الأداة ككل

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

يظهر من الجدول رقم (83) مايلي:

1. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع الصحي تبعاً لمتغير نوع السكن، حيث بلغت قيمة (F) (5.278) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (84) يوضح ذلك.

جدول رقم (84)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع الصحي تبعاً لمتغير نوع السكن

نوع السكن	المتوسط الحسابي	ملك	ايجار	سكن وظيفي
ملك	3.65			
ايجار	3.43	*.22		
سكن وظيفي	3.75	.10	.32	

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

يظهر من الجدول رقم (84) أن مصادر الفروق كانت بين نوع السكن (ملك) ونوع السكن

(ايجار) لصالح نوع السكن (ملك).

2. تختلف اتجاهات الكوينتين نحو عمل المرأة في القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير نوع السكن،

حيث بلغت قيمة (F) (6.600) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة

مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (85) يوضح

ذلك.

جدول رقم (85)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع القانوني والتشريع تبعاً لمتغير نوع السكن

نوع السكن	المتوسط الحسابي	ملك	ايجار	سكن وظيفي
ملك	2.60			
ايجار	2.87	*.27		
سكن وظيفي	2.92	.32	.05	

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

يظهر من الجدول رقم (85) أن مصادر الفروق كانت بين نوع السكن (ملك) ونوع السكن

(ايجار) لصالح نوع السكن (ايجار).

3. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير نوع السكن، حيث بلغت قيمة (F) (4.316) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (86) يوضح ذلك.

جدول رقم (86)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على القطاع غير الرسمي تبعاً لمتغير نوع السكن

نوع السكن	المتوسط الحسابي	ملك	ايجار	سكن وظيفي
ملك	2.82			
ايجار	2.68	.13		
سكن وظيفي	2.59	*.23	.10	

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

يظهر من الجدول رقم (86) أن مصادر الفروق كانت بين نوع السكن (ملك) ونوع السكن (سكن وظيفي) لصالح نوع السكن (ملك).

4. تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير نوع السكن، حيث بلغت قيمة (F) (3.090) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، جدول رقم (87) يوضح ذلك.

جدول رقم (87)

نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على قطاع الوظائف العسكرية تبعاً لمتغير نوع السكن

نوع السكن	المتوسط الحسابي	ملك	ايجار	سكن وظيفي
ملك	2.38			
ايجار	2.22	*.16		
سكن وظيفي	2.23	.14	.01	

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

يظهر من الجدول رقم (87) أن مصادر الفروق كانت بين نوع السكن (ملك)، ونوع السكن

(ايجار) لصالح نوع السكن (ملك) بمتوسط حسابي (2.38).

وأخيراً لا تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة في قطاع التعليم، وقطاع الإدارات العليا،

و قطاع الإعلام والسياحة، والوظائف المستحدثة للمرأة ككل تبعاً لمتغير نوع السكن.

© Arabic Digital Library Yamouk University

الخلاصة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المواطنين الكويتيين في دولة الكويت نحو عمل المرأة الكويتية في المهن الحديثة في القطاعات التالية: (التعليمي، والصحي، والقانوني والتشريع، وقطاع الإدارات العليا، وقطاع الإعلام والسياحة، والقطاع غير الرسمي، وقطاع الوظائف العسكرية. ومن خلال عرض نتائج التحليل الاحصائي، والاجابة على أسئلة الدراسة أظهرت النتيجة العامة الآتية: جاءت اتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو الوظائف المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي ايجابية ومتوسطة في كافة قطاعات التوظيف المذكورة في الدراسة، أي أن اتجاهاتهم نحو عمل المرأة الكويتية في المهن الحديثة ساهمت بشكل ملحوظ في تمكين المرأة من العمل، وابرار دورها كعضو هام في المجتمع في كافة ميادين الحياة الاجتماعية والثقافية والتعليمية والاقتصادية والصحية المختلفة، مما يمكنها من المشاركة جنباً إلى جنب مع الرجل. ويمكن عرض ملخص نتائج الدراسة فيمايلي:

1- أظهرت نتائج الدراسة أيضاً اتجاهات ايجابية متوسطة بالنسبة لاتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو عمل المرأة في المهن الحديثة، وكان اتجاهات 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 ايجابياً متوسطة لاتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو عمل المرأة في القطاعات التالية، الصحية، والقانونية والتشريعية، الإدارات العليا، والإعلام والسياحة، وغير الرسمي.

3- وأيضاً أظهرت النتائج اتجاهاً منخفضاً سلبياً لاتجاهات المواطنين الموظفين الكويتيين نحو عمل المرأة في الوظائف العسكرية.

4- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعاً لمتغير الجنس في كافة قطاعات التوظيف المذكورة في الدراسة أي انه توجد فروق ذو دلالة احصائية، باستثناء القطاع غير الرسمي حيث تظهر النتائج أنه لا يوجد اختلاف لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعاً لمتغير الجنس.

5- تظهر النتائج اختلاف لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعاً لمتغير الفئة الاجتماعية في كافة قطاعات التوظيف المذكورة في الدراسة، حيث توجد فروق ذو دلالة احصائية بين الفئات الاجتماعية.

6- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعاً لمتغير العمر في كافة قطاعات التوظيف المذكورة في الدراسة، حيث توجد فروق ذو دلالة احصائية بين الفئات العمرية.

7- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي في كافة قطاعات التوظيف المذكورة في الدراسة، أي انه توجد فروق ذو دلالة احصائية، باستثناء القطاع غير الرسمي، وقطاع الإعلام والسياحة. حيث تظهر النتائج أنه لا يوجد اختلاف لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

8- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية في القطاع التعليمي والغير رسمي وقطاع الإعلام والسياحة، أي انه توجد فروق ذو دلالة احصائية، باستثناء القطاع الصحي، والقطاع القانوني والتشريع، وقطاع الإدارات العليا، وقطاع الوظائف العسكرية حيث تظهر النتائج أنه لا يوجد اختلاف لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

9- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة في كافة قطاعات التوظيف المذكورة في الدراسة أي توجد فروق ذو دلالة احصائية.

10- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعاً لمتغير مكان الإقامة في كافة قطاعات التوظيف المذكورة في الدراسة أي انه توجد فروق ذو دلالة احصائية، باستثناء قطاع الوظائف

العسكرية, حيث تظهر النتائج أنه لا يوجد اختلاف لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعا لمتغير مكان الإقامة .

11- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعا لمتغير نوع العمل في كافة قطاعات التوظيف المذكورة في الدراسة أي انه توجد فروق ذو دلالة احصائية, باستثناء القطاع الصحي والقطاع القانوني والتشريع وقطاع الإعلام والسياحة حيث تظهر النتائج أنه لا يوجد اختلاف لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعا لمتغير نوع العمل.

12- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعا لمتغير مستوى الدخل الشهري في كافة قطاعات التوظيف المذكورة في الدراسة أي انه توجد فروق ذو دلالة احصائية, باستثناء القطاع الغير رسمي حيث تظهر النتائج أنه لا يوجد اختلاف لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعا لمتغير مستوى الدخل الشهري.

18- تختلف اتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعا لمتغير السكن في القطاع الصحي والقطاع القانوني والتشريع والقطاع غير الرسمي وقطاع الوظائف العسكرية, أي أنه توجد فروق ذو دلالة احصائية, باستثناء قطاع التعليم وقطاع الإدارات العليا وقطاع الإعلام والسياحة حيث تظهر النتائج أنه لا يوجد اختلاف لاتجاهات الكويتيين نحو عمل المرأة تبعا لمتغير الجنس أي لا توجد فروق ذو دلالة احصائية.

التوصيات

التوصيات العملية

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- تقدير جهود المرأة الكويتية وودعمها 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.

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

التوصيات العلمية

- 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.

المصادر المراجع

أولاً المراجع العربية:

الإدارة المركزية للإحصاء, (2017/6/30). نظام معلومات سوق العمل العاملين بالقطاع الحكومي وفقاً للحالة في 2017/6/30. منشور الكترونياً. دولة الكويت.

التقرير الوطني لدولة الكويت حول التقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج بيجن +20, (2014).

المؤتمر الدولي للسكان والتنمية بتاريخ 2014/6/30. الكويت. استرجع من الموقع:).

www.cawtarclearinghouse.org

الجندي, نزيه أحمد, (2009). اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف

الإدارية القيادية. بحث منشور الكترونياً. مجلة جامعة دمشق, المجلد الخامس والعشرون,

العدد 43, جامعة دمشق, سوريا.

الحمود, موسى عبد العزيز, (2000). المرأة في مجتمع ديمقراطي: حالة الكويت. مجلة المستقبل

العربي, المجلد 23, العدد (262), ص 68-78.

الحسن, احسان محمد, (2009). علم اجتماع العائلة. عمان. الأردن. دار وائل للنشر والتوزيع.

الخالدة, محمد والعنقارة, فاطمه (2007). دور التعليم في الحراك الاجتماعي للمرأة العاملة من

وجهة نظر عينة من النساء العاملات في المجتمع الأردني وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات,

مجلة جامعة دمشق, المجلد (23), ص 315.

الخولي, هند محمود, (2001). عمل المرأة ضوابطه أحكامه ثمراته دراسة فقهية مقارنة, دمشق,

سوريا, دار الفارابي للنشر.

الرشيد، أحمد، (1999). توجهات المرأة الكويتية بشأن المجتمع - دراسة استشرافية. جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي للنشر.

الرميحي، محمد غانم، (1975). البترول والتغير الاجتماعي في الخليج العربي. القاهرة، مصر.
الزين، عبد الله احمد عايد، (2012). مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية الفترة من (2000 - 2010)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الزبيدي، عبد القوي سالم، والحمادي، عبد العزيز، (2012). الاتجاهات نحو عمل المرأة في المجال العسكري. مجلة أماراباك تصدر عن الأكاديمية الأمريكية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد الثالث، العدد السابع ص 103-116.

الزعبي، هاشم، (1990). المرأة في السياسة والاجتماع، بيروت، دار الانصاف.

الزعبي، رزان فلاح، والخاروف، أمل. (2013). موقف الشباب من عمل المرأة في القطاع السياحي، دراسة حالة الطلبة في الجامعة الأردنية. رسالة منشورة الكترونياً. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الزهراني، حصة جمعان الهلالي، (2012). دور المرأة الخليجية وأثره على التعاون الاقليمي بين دول الخليج العربي. مجلة كلية الآداب، جامعة أسيوط، المجلد(43)، ص 361-392.

الشويحات, صفاء, (2016). المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولى المرأة المتعلمة

مناصب قيادية من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية. رسالة منشورة إلكترونياً.

المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية, جامعة وهران. المجلد 10, العدد 1, 2017. +

الصباغ, محمد, (1975). علم الاجتماع ميدانه وقضاياها, الجزائر, ديوان المطبوعات الجامعية.

العامري, صالحة سهيل, (2013). دور المرأة الاماراتية في المشاركة السياسية. رسالة منشورة

إلكترونياً. جامعة الشرق الأوسط.

العجمي, محمد منيف محمد, (2009). المرأة الكويتية والمجتمع. بيروت, لبنان, دار الجديد للنشر.

العريني, سارة بنت ابراهيم, (2002). مجالات عمل المرأة في دول الخليج العربي. بحث مقدم إلى

ورش العمل الاقليمية حول تعزيز مشاركة الفتيات والنساء في التنمية الاجتماعية والاقتصادية

المنعقد في الفترة من 5 إلى 8 مايو بدبي, الامارات العربية المتحدة.

العزيمي, خديجة, (2005). الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي. بيسان للنشر و التوزيع والإعلام,

لبنان .

الغامدي, (2015). معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام. رسالة

ماجستير غير منشورة, كلية العلوم الاجتماعية, جامعة الملك عبد العزيز, جدة.

الفاعوري, رعدة, (2014). دراسة بعنوان واقع المرأة الأردنية وسوق العمل. المركز الوطني لتنمية

الموارد البشرية. كانون الثاني, 2014.

الفريح, فريال, (2004). المشاركة السياسية للمرأة العربية تحديات أمام التكريس الفعلي للمواطنة

(المرأة الكويتية وحقوقها). تونس - المعهد العربي لحقوق الانسان.

الموسوي، زهرة زكريا مهدي فاضل محمود (2010). أسباب إخفاق المرأة الكويتية في الانتخابات

البرلمانية في الكويت في العامين 2006 و 2008: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير

منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: الأردن.

بيترو، وسيلة والحديدي، منى. وملكاوي، حنين. وآخرون، (2005). المرأة والتعليم العالي:

واقع وتطلعات. وزارة التعليم العالي، الأردن.

بيترو، وسيلة والحديدي، منى وملكاوي، حنين وآخرون، (2005). المرأة والتعليم العالي:

واقع وتطلعات. وزارة التعليم العالي، الأردن.

تقرير بعثة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (1979).

تقرير دولة الكويت 3، 4 بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة،

(2010/8/12). استرجع من الموقع الإلكتروني التالي:

(www.docstore.ohchre.org).

جامبل، سارة، (2002). النسوية وما بعد النسوية، المجلس الأعلى للثقافة، مصر .

حارص، صابر، وعبد العزيز، عزة، (2008). تراجع أداء الصحفيين والصحفيات العرب الأسباب

والمظاهر والمخاطر. القاهرة، مصر، العربي للنشر والتوزيع.

رضا، منصور محمود، (1991). التعليم والقوى العاملة في دول الخليج العربي. معهد الكويت

للتخطيط.

زكريا، علي ملحم، (1989). علم الاجتماع بين النظرية والتطبيق، دار النهضة، القاهرة.

شحاته, حسن والنجار زينب (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة, الدار المصرية اللبنانية.

صالح, خضير مهيد, (2008). اتجاهات طلبة الجامعة نحو عمل المرأة في المجالين السياسي والاجتماعي في المرحلة الراهنة. بحث منشور الكترونيا. مجلة جامعة كربلاء العلمية, المجلد السادس, العدد الثاني, انساني, العراق.

فريده, شلوف, (2009). المرأة مقاولة في الجزائر - دراسة سوسيولوجيه, دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية. رسالة ماجستير منشورة الكترونيا. جامعة الاخوة منتوري, القسطنطينية, الجزائر.

عبد المعطي, محمد, (2001). مجتمع الدول الخليجية. بيروت, لبنان, دار المعرفة للنشر. عبد الله, معتز سيد, وخليفة, عبد اللطيف. (2002). علم النفس الاجتماعي. القاهرة, دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

غبار, سالم سعيد, و خليل, أمينة ابراهيم (2007). تجربة تعليم المرأة في دولة الامارات العربية المتحدة, بحث مقدم للمؤتمر السنوي الرابع محو أمية المرأة العربية مشكلات وحلول المنعقد في الفترة من 15-17 ابريل - جامعة عين شمس مصر.

عاطف, غيث محمد, (2005). قاموس علم الاجتماع. الاسكندرية, مصر, دار المعرفة الجامعية. مهودر, هيفاء نجيب, (2006). دور المرأة السياسي في الخليج العربي. مجلة الخليج العربي, المجلد 34, العدد (1-2), ص 192-193.

ناصر, محمد, (20 يناير-2008). المرأة الكويتية تاريخ حافل بالإنجازات والعطاءات في كل

الميادين, صحيفة الأنباء, منشورة إلكترونياً.

نبوية, موسى, (2014). المرأة والعمل. القاهرة, مصر, مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة.

نجم, منور عدنان محمد, (2013). اتجاهات الشباب الجامعي الفلسطيني نحو قضايا المرأة في

مجالي التعليم والعمل. دراسة منشورة إلكترونياً. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية

والنفسية, المجلد الحادي والعشرون, العدد الأول, الجامعة الاسلامية, غزة, فلسطين.

ثانياً: المراجع الأجنبية

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.

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.

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.

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.

Metcalf, 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.

Solati, F. (2017). *Women, Work, And Patriarchy In The Middle East And North Africa*. Department Of Economics, Fredericton, New Brunswick, Canada.

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.

Young, K. E. (2016). *Women's Labor Force Participation Across the GCC*. Arab Gulf States Institute in Washington, Connecticut Avenue, Washington .

المواقع الالكترونية:

- المرأة السعودية .. طموحٌ بلا حدود وإنجازاتٌ علمية وعملية على المستويين المحلي والعالمي, 20-
ابريل- 2018 (<https://sabq.org/JkbpLT>).

- لمحة موجزة عن تجربة الكويت في تنفيذ منهاج بيجن. (www.un.org).

- مركز الخليج لسياسات التنمية, مقال بعنوان: المرأة وسوق العمل في الخليج, دلال
موسى. استرجع بتاريخ 2018/8/1 (موقع الدكتور محمد الرميحي).

www.gulfpolicies.com

- مركز الخليج لسياسات التنمية, (2016). مقال بعنوان: تمكين المرأة الخليجية...بين
تحديات مجتمعية ورؤى مستقبلية, محمد الرميحي. استرجع بتاريخ 2018/8/1 (موقع

الدكتور محمد الرميحي). www.gulfpolicies.com.

www.sabq.org -

© Arabic Digital Library - Yarmouk University



الاستبانة

الملحق رقم (1)

جامعة اليرموك

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

الأردن // اربد

الأخوة المواطنين الكرام في دولة الكويت:-

تحية طيبة وبعد:-

أضع بين أيديكم استبانة دراسة علمية بعنوان " الوظائف المستحدثة للمرأة في المجتمع الكويتي في ضوء اتجاهات الكويتيين ""، وهي دراسة علمية لاستكمال درجة الماجستير في قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية -جامعة اليرموك-الأردن.

لذا أرجو من الأخوة والأخوات الكرام التعاون لإخراج الدراسة بصورتها العلمية الموضوعية، حيث ستزودنا هذه الدراسة باستشراف مستقبلي حول المجالات التي تعمل بها المرأة، كما أن نتائجها ستفيد صانعي السياسات في مجال العمل والتعليم والقطاعات الحديثة في المجتمع الكويتي، علماً أنه سيتم التعامل مع البيانات والمعلومات بسرية تامة لغرض البحث العلمي فقط.

مع خالص الشكر والاحترام

الطالبة فيحاء جاسي المطيري

الجزء الأول : وصف المتغيرات الديموغرافية

الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بوضع دائرة في موقع الإجابة الملائمة:

يرجى الإجابة بوضع دائرة حول الإجابة المناسبة:

أولاً: البيانات الشخصية:

- 1- الجنس : أ- ذكر ب- أنثى
- 2- المذهب: أ- حضري (سني) ب- قبلي(سني) ج- حضري (شيعي) د- قبلي (شيعي)
- 3- العمر: أ- 20 سنة فأقل ب- 21-30 سنة ج- 31-40 سنة د- 41-50 سنة هـ- 51-60 سنة و- 61-70 سنة ز- 71 سنة فأكثر
- 4- المستوى التعليمي: أ- أمي ب- ابتدائي ج- ثانوي د- دبلوم هـ- جامعي و- دراسات عليا
- 5- الحالة الاجتماعية: أ- أعزب ب- متزوج ج- مطلق د- منفصل هـ- أرمل
- 6- عدد أفراد الأسرة : أ- 3 أفراد فأقل ب- 4-6 أفراد ج- 7-8 أفراد د- 8 أفراد فأكثر
- 7- مكان الإقامة : أ- محافظة العاصمة ب- محافظة حولي ج- محافظة مبارك د- محافظة الأحمدية هـ- محافظة لجهراء و- الفروانية
- 8- نوع العمل : أ- قطاع حكومي ب- قطاع خاص ج- أعمال حرة
- 9- مستوى الدخل الشهري بالدينار الكويتي: أ- أقل من 2000 د ب- 2001-4000 دينار ج- 4001-6000 دينار د- 6001-8000 د هـ- 8001-10000 د و- أكثر من 10000 د
- 10- نوع السكن: أ- ملك ب- ايجار ج- سكن وظيفي

الجزء الثاني: خاص بمحاور عمل المرأة الكويتية:
يرجى وضع علامة (√) في مكان الإجابة المناسبة التي تعبر عن رأيك):
س:- (إلى أي مدى توافق على عمل المرأة الكويتية في المجالات التالية؟)

الرقم	المؤشرات	درجة الموافقة				
		لا أوافق أبداً	أوافق إلى حد كبير	أوافق	أوافق إلى حد كبير	أوافق تماماً
المحور الأول: قطاع التعليم						
1	العمل كمدرسة					
2	العمل كأمنية مختبر العلوم والكيمياء والفيزياء... الخ					
3	العمل كأستاذة جامعية					
4	العمل كمشرفة في التربية					
5	العمل كأمنية مكتبة					
6	العمل في قطاع الحاسوب					
7	العمل كأخصائية اجتماعية					
8	العمل كمرشدة نفسية					
المحور الثاني : القطاع الصحي						
9	العمل كممرضة					
10	العمل كطبيبة نسائية وتوليد					
11	العمل كطبيبة عامة					
12	العمل كصيدلانية					
13	العمل كأخصائية مختبر أو تصوير اشعاعي					
14	العمل في مجال التشريح					
المحور الثالث : القطاع القانوني والتشريع						
15	العمل كمحامية					
16	العمل كقاضية في المحكمة					
17	العمل في المحاكم ككاتبة عدل					
18	العمل كمحقة (مدعي عام)					
المحور الرابع: قطاع الإدارات العليا						
19	العمل كوزيرة في الحكومة					
20	العمل كمديرة لمؤسسة حكومية					
21	العمل كمديرة لمؤسسة خاصة					
22	العمل كرئيسة قسم حكومي					
23	العمل كوكيل مساعد وزارة					
24	العمل كنانب في البرلمان					
25	العمل في شركات التأمين					
26	العمل كمديرة انتاج في المصانع					
27	العمل كرئيسة وزراء					
المحور الخامس: قطاع الإعلام والسياحة						
28	العمل في التلفاز كمذيعة					
29	العمل في التلفاز كممثلة					
30	العمل كصحفية في الصحافة اليومية					
31	العمل كصحفية في المواقع الإلكترونية					
32	العمل في الإخراج التلفزيوني					
33	العمل في السينما					
34	العمل في المسرح					
35	العمل كدليل سياحي					

المحور السادس: القطاع الغير رسمي (الخدمات والبيع والشراء).						
					36	العمل في المحلات التجارية
					37	العمل في المنازل
					38	العمل في المقاهي
					39	العمل في الفنادق
					40	العمل في المطاعم
					41	العمل في أماكن الترفيه
					42	العمل في المولات التجارية
					43	العمل في حياكة الملابس
					44	العمل في الصناعات اليدوية
					45	العمل في صناعة المنتجات الغذائية
					46	العمل في صناعة المنسوجات
المحور السابع: قطاع الوظائف العسكرية والشرطة						
					47	العمل كمدرية عسكرية
					48	العمل كمجندة عسكرية
					49	العمل كسجانة في الشرطة
					50	العمل كمفتش في الجمارك
					51	العمل في سجون الأحداث
					52	العمل في المستشفيات العسكرية
					53	العمل كشرطي المرور
					54	العمل كمنقذ أو اطفائي في الدفاع المدني

شاكرين لكم حسن تعاونكم

©

أسماء الأساتذة المحكمين للاستبانة

التسلسل	الإسم	التخصص	مكان العمل
1	الأستاذ الدكتور عبد الخالق يوسف ختاتته	علم الاجتماع والتغير الاجتماعي	جامعة اليرموك
2	الأستاذ الدكتور عامر علي الصالح	علم الاجتماع	جامعة الكويت
3	الدكتور جاسم بدر نزياب	علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية	جامعة الكويت

© Arabic Digital Library - Yarmouk University