

القوى العاملة الانثوية في تربية محافظة المثنى

أ.م.د أحمد حسن مجهول

أ.م.د شاكر عواد ضاحي

كلية الآداب/ جامعة المثنى

كلية الآداب/ جامعة المثنى

ahmed.althasawi@mu.edu.iq

shakir.awad@mu.edu.iq

الخلاصة :

يهدف البحث الى دراسة القوى العاملة الانثوية في تربية محافظة المثنى لسنة (٢٠٢٠م)، وانطلاقاً من ذلك تم الاعتماد على المنهجين الوصفي والتحليلي، وعلى بيانات مديرية تربية المثنى شعبة الاحصاء، لغرض التعرف على حجم وتوزيع القوى العاملة الانثوية ومدى مشاركتها الفعالة في تربية محافظة المثنى، وبيان بعض خصائصهم الديموغرافية والاجتماعية، فضلاً عن معرفة العوامل التي تؤثر في حجم وتوزيع وأداء القوى العاملة الانثوية؛ بغية اعطاء صورة واضحة ودقيقة عن القوى العاملة الانثوية في تربية محافظة المثنى.

توصل الباحثان الى مجموعة من النتائج أهمها: إن الغالبية العظمى من القوى العاملة الانثوية تتركز في قضاء السماوة ، إذ بلغ عددها (823)، أي ما يعادل (47.2%) من اجمالي القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى، ويعزى ذلك إلى ارتفاع معدل النمو السكاني فيها، وارتفاع المستوى التعليمي، وبالتالي فأن اغلب الاناث يستمرون بالدراسة حتى التخرج، فضلاً عن ارتفاع مستوى التحضر، ودخول المرأة الى سوق العمل لغرض مساعدة الرجل في توفير مستلزمات الاسرة. إن للعوامل الاجتماعية دور كبير في تحديد مشاركة الاناث في القوى العاملة، من خلال سيطرة بعض العادات والتقاليد الاجتماعية التي تنتظر للمرأة بأن مكانها البيت وتربية الأبناء ولا يحق لها المشاركة في العمل ومخالطة الرجال، لكن قل تأثير تلك العوامل مؤخراً نتيجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية. ترتفع القوى العاملة الانثوية في تربية محافظة المثنى ضمن الفئات العمرية (٩٤ فأقل) في جميع الوحدات الإدارية بسبب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي حدثت، وتوجه اغلب القوى العاملة الانثوية للانخراط في مجال التربية. ظهر أن الغالبية العظمى من القوى العاملة الانثوية هن من أصحاب شهادة البكالوريوس في جميع الوحدات الإدارية في محافظة المثنى، وذلك بسبب سهولة الحصول عليها مقارنة مع الشهادات العليا التي تحتاج الى المال والوقت والجهد الإضافي.

الكلمات المفتاحية : (القوى العاملة، الانثوية، تربية محافظة المثنى).

Feminist labour in the Directory of Aluthanna Governorate

Asst. Prof. Lec. shakir eawad dahi

Asst. Prof. Lec. ahmad hasan majhul

Abstract:

The research aims to study the female workforce in the education of Al-Muthanna Governorate for the year (2020 AD), and based on that, reliance was placed on the descriptive and analytical approaches, and on the data of the Directorate of Education in Al-Muthanna, Statistics Division, for the purpose of identifying the size and distribution of the female workforce and the extent of its effective participation in the education of Al-Muthanna Governorate. Explaining some of their demographic and social characteristics, as well as knowing the factors that affect the size, distribution, and performance of the female workforce. In order to give a clear and accurate picture of the female workforce in education in Muthanna Governorate.

The researchers reached a set of results, the most important of which are: The vast majority of the female workforce is concentrated in the Samawah District, as its number reached (823), equivalent to (47.2%) of the total female workforce in Muthanna Education, and this is attributed to the high rate of population growth. There is a high level of education, and therefore most females continue studying until graduation, in addition to the high level of urbanization, and the entry of women into the labor market for the purpose of helping men provide the family's necessities. Social factors have a major role in determining female participation in the labor force, through the control of some social customs and traditions that view women as having their place in the home and raising children, and that they do not have the right to participate in work and associate with men. However, the influence of these factors has decreased recently as a result of social and economic changes. The female workforce in education in Muthanna Governorate is increasing within the age groups (49 and under) in all administrative units due to the economic and social changes that have occurred, and the majority of the female workforce is directed to engage in the field of education. It appeared that the vast majority of the female workforce hold a bachelor's degree in all administrative units in Muthanna Governorate, due to the ease of obtaining it compared to higher degrees that require additional money, time and effort.

Keywords: labor force, female, education in Al-Muthanna Governorate

المقدمة:

تحظى القوى العاملة الإنثوية بإهتمام كبير في الدراسات السكانية والاجتماعية والاقتصادية والتنمية؛ نظراً لأهميتها في نمو اقتصاد المجتمع ودعم إنتاجيته، ومساهمتها الفاعلة في تحقيق التنمية المستدامة الى جانب الرجل، فضلاً عن دورها في تحسين المستوى المعيشي للمرأة، والوضع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي لها ولعائلتها وتغلبها على ظروف الحياة الصعبة، خاصة بعد تمكينها وزيادة قدرتها على مواجهة الصعوبات والتحديات وتحقيق الموازنة بين العمل والأسرة.

تتمثل مشكلة البحث في التساؤلات الآتية: هل هناك تباين في الحجم والتوزيع المكاني للقوى العاملة الانثوية في تربية محافظة المثنى؟ ما الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة الانثوية في منطقة الدراسة؟ ما العوامل المؤثرة على حجم وتوزيع وأداء القوى العاملة الانثوية في منطقة الدراسة؟ يفترض البحث وجود تباين في حجم وتوزيع القوى العاملة الانثوية في تربية محافظة المثنى حسب الوحدات الإدارية، فضلاً عن تباين واختلاف الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة الانثوية، كذلك وجود تأثير كبير لمجموعة من العوامل الجغرافية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والقانونية والادارية والصحية على حجم وتوزيع وأداء القوى العاملة الانثوية في منطقة الدراسة .

كما يهدف البحث الى التعرف على حجم القوى العاملة وتباينها المكاني حسب الوحدات الادارية في تربية محافظة المثنى، والتعرف على التباين والاختلاف في خصائصها، فضلاً عن فحص أهم العوامل المؤثرة على تباين حجمها وتوزيعها وأدائها الوظيفي.

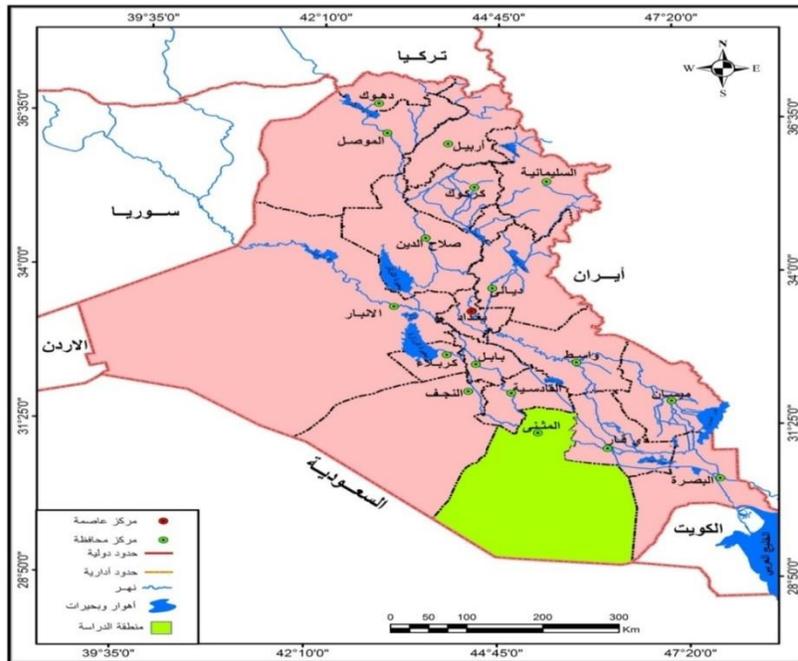
اعتمد الباحثان على المنهجين الوصفي والتحليلي. لتسليط الضوء على حجم وتوزيع القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى، وتحليل وتفسير أسباب تباينها العددي والمكاني، وتباين الأداء الوظيفي استناداً على البيانات الاحصائية الرسمية لمديرية تربية المثنى- شعبة الاحصاء، والمثبتة في الجداول، فضلاً عن الاعتماد على مجموعة من المصادر العلمية لتعزيز القيمة التحليلية للبحث، كذلك تم رفق البحث ببعض الخرائط والاشكال البيانية، وفيما يتعلق بالدراسات السابقة ومبررات اختيار الموضوع، فهناك بعض الدراسات التي تناولت القوى العاملة الانثوية بشكل عام، لكن لم تتناول القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى، فضلاً عن كون هذه الدراسة تعد الاولى على مستوى منطقة الدراسة، ونظراً لقلّة مثل هذه الدراسات والبحوث الجغرافية تم اختيار القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى موضوعاً للدراسة.

تتمثل منطقة الدراسة بمحافظة المثنى التي تقع في الجنوب الغربي من العراق إذ يحدها من الشرق محافظة ذي قار ومحافظة البصرة ومن الشمال محافظة القادسية ومن الغرب محافظة النجف ومن الجنوب والجنوب الغربي المملكة العربية السعودية، ينظر الخريطة (١)، وتبلغ مساحة المحافظة (٥١٧٤٠) كم^٢، وهي

تمثل بذلك نسبة مقدارها (١١,٩%) من مجموع مساحة العراق البالغة (٤٣٤١٢٨) كم^٢، أما بالنسبة إلى موقعها الفلكي فتقع بين دائرتي عرض (٠٥, ٢٩-٤٢, ٣١) شمال خط الاستواء وبين خطي طول (٤٣,٥) - (٤٦,٣٢)، أما الحدود الزمانية لمنطقة الدراسة فتمثلت بسنة (٢٠٢٠ م).

أما هيكلية البحث فقد اقتضت الضرورة العلمية تقسيم البحث الى عدة محاور، تناول المحور الاول حجم وتوزيع القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى حسب الوحدات الإدارية، بينما تطرق المحور الثاني لمعرفة بعض الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة الانثوية في منطقة الدراسة، فيما استعرض المحور الثالث العوامل التي تؤثر على حجم القوى العاملة الانثوية وتوزيعها وأدائها في تربية المثنى، واختتم البحث بمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات.

ويقصد بمصطلح القوى العاملة جميع الافراد في سن العمل، والقادرين على الانتاج من كلا الجنسين، ولديهم الرغبة بالعمل. (حداد، ٢٠٠٥، صفحة ٢٠٧) اما القوى العاملة الانثوية فهي تختصر على مساهمة المرأة في الحياة العملية، مع التركيز بشكل عام على العمل مدفوع الأجر.



الخريطة (١)

موقع منطقة الدراسة من العراق

المصدر: جمهورية العراق ، وزارة الموارد المائية ، الهيئة العامة للمساحة، قسم انتاج الخرائط ،خريطة العراق الادارية ، مقياس ١: ١٠٠٠٠٠٠٠ ، بغداد ، ٢٠١٨ .

أولاً: حجم وتوزيع العمالة الانثوية في تربية المثنى:

تعد دراسة القوى العاملة الانثوية من الدراسات السكانية؛ المهمة لأنها تعتمد على العنصر البشري في المقام الأول، إذ ان الموارد البشرية تمثل الثروة الأكثر أهمية في الدولة، لذلك فإن هذه الموارد تلقى العديد من الاهتمامات في مجالات عدة مثل التعليم والصحة والخدمات الأخرى التي تقدم للسكان، كما تؤدي التغيرات الاجتماعية والاقتصادية دوراً كبيراً في حجم القوى العاملة، لكن الغالبية العظمى من حجم القوى العاملة يرجع للنمو السكاني. (Musleh, 2012, p. 6)، كما يؤدي معرفة حجم وتوزيع القوى العاملة الانثوية دوراً كبيراً في وضع الخطط التنموية في المحافظة، لذلك فان اعطاء لمحة بسيطة عن حجم وتوزيع العمالة الانثوية يعد من الضروريات، لأنه من المفاهيم الجغرافية الهامة، والتي يحرص الجغرافي على ابرازها وبيان أهميتها، نظراً لدورها الفاعل في تحديد مفهوم الجغرافية كعلم اتسعت آفاقه المعرفية ليتناول خصائص ومؤشرات وظواهر مختلفة.

ومن خلال معطيات الجدول (١) والخريطة (٢)، يتضح أن قضاء السماوة حصل على المرتبة الاولى، إذ بلغ عدد القوى العاملة الانثوية فيه (823) و بنسبة بلغت (47.2%) من اجمالي القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى، ويعزى سبب ذلك إلى ارتفاع معدل النمو السكاني فيه، وارتفاع المستوى التعليمي وبالتالي فإن اغلب الاناث يستمرون بالدراسة حتى التخرج ، فضلاً عن ارتفاع مستوى التحضر، ودخول المرأة الى سوق العمل لغرض مساعدة الرجل في توفير مستلزمات الاسرة، وتوظيف نسبة كبيرة من القوى العاملة الانثوية من خلال فتح مدارس خاصة للبنات واستيعاب اعداد كبيرة من القوى العاملة الانثوية بعد فتح تلك المدارس في القضاء وعدم الاهتمام بالقطاع الخاص، لذا اتجهت تلك القوى العاملة نحو القطاع العام لغرض سد احتياجاتهم نتيجة التغيرات التي ارتبطت بتغيير النظام السياسي في العراق بعد عام (٢٠٠٣)، ولاسيما في مجال ارتفاع مستوى الرواتب، في حين حل في المرتبة الثانية قضاء الرميثة بعدد(280)، وبنسبة بلغت(16.1%)، من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى، ويعزى سبب ذلك الى دخول المرأة في سوق العمل ورفع المستوى التعليمي وتأخر سن الزواج عند الإناث في القضاء وانحسار بعض العادات والتقاليد التي كانت تحد من مشاركة الانثى في العمل او حتى اكمال الدراسة في بعض الاحيان، في حين جاء قضاء الخضر بالمرتبة الثالثة وبعده (203) وبنسبة بلغت (11.6 %) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى؛ بسبب

التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي حصلت، بينما حل قضاء الوركاء بالمرتبة الرابعة بعدد (160) وبنسبة بلغت (9.2%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني؛ ويرجع سبب ذلك الى زيادة الاقبال على التعليم والحصول على الشهادة، وارتفاع مستوى رواتب الموظفين، فيما اتى قضاء السوير بالمرتبة الخامسة بعدد (67) وبنسبة بلغت (3.8%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني؛ ويعزى سبب ذلك الى عدم الاهتمام بالقطاع الخاص، فضلاً عن ارتفاع معدلات البطالة في المحافظة حسب تقرير وزارة التخطيط العراقية، لذا اتجهت تلك القوى العاملة نحو القطاع العام لغرض سد احتياجاتهم، في حين جاء قضاء المجد بالمرتبة السادسة بعدد (66) وبنسبة بلغت (3.7%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني؛ وقد يعود ذلك الى استيعاب اعداد كبيرة من القوى العاملة الانثوية بعد فتح العديد من المدارس في القضاء، في حين جاء قضاء المجد بالمرتبة السادسة بعدد (66) وبنسبة بلغت (3.7%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني؛ وقد يعود ذلك الى استيعاب اعداد كبيرة من القوى العاملة الانثوية بعد فتح العديد من المدارس في القضاء، بينما جاء قضاء النجمي بالمرتبة السابعة بعدد (59) وبنسبة بلغت (3.4%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني؛ وقد يرجع ذلك الى توظيف نسبة كبيرة من القوى العاملة الانثوية من خلال فتح مدارس خاصة للبنات، فيما حل قضاء الهلال بالمرتبة السابعة بعدد (58) وبنسبة بلغت (3.3%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني؛ وذلك بسبب صغر حجمه السكاني وانخفاض نسبة التعليم والتحضر فيه، في حين حل قضاء السلطان بالمرتبة الاخيرة بعدد (27) وبنسبة بلغت (1.5%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني؛ ويعلل ذلك الى انخفاض النمو السكاني في القضاء، فضلاً عن سيادة العادات والتقاليد الاجتماعية التي تعمل في بعض الأحيان على عدم اكمال الفتاة للتعليم في مرحلة مابعد الدراسة الثانوية، وكذلك بعد القضاء عن مركز المحافظة التي تقع فيه الخدمات الجامعية مما أدى الى صعوبة اكمال بعض الاناث الدراسة وبالتالي قلل عدد القوى العاملة الانثوية في القضاء.

نستنتج مما تقدم ان هنالك تباين في حجم وتوزيع العمالة الانثوية في تربية المثني حسب الوحدات الإدارية في المحافظة، ويعزى سبب ذلك الى اختلاف معدلات النمو السكاني والحجم السكاني بين الوحدات الادارية، فضلاً عن ارتفاع المستوى التعليمي وزيادة نسبة التحضر والتحرر من بعض العادات والتقاليد الاجتماعية التي

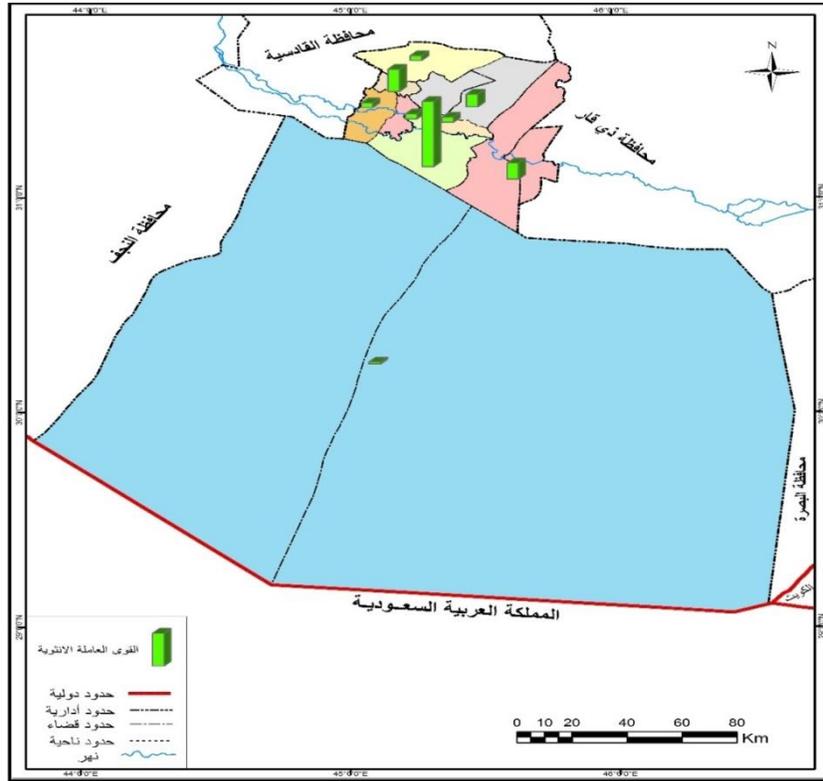
تحجم عمل المرأة وتجعله مختصراً على المنزل وتربية الابناء في بعض الوحدات الإدارية التي ترتفع فيها نسبة العمالة الانثوية، في حين تتخفف في بعض الوحدات الإدارية الأخرى نتيجة انخفاض معدلات النمو السكاني وسيطرة بعض العادات والتقاليد الاجتماعية التي تمنع المرأة من دخول سوق العمل، وكذلك عمل المرأة في المجال الزراعي لاسيما في المناطق الريفية والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي حصلت في العراق بشكل عام ومنطقة الدراسة بشكل خاص، مما أدى الى ارتفاع أجور الرواتب وانحسار القطاع الخاص لذلك اتجهت تلك القوى العاملة الانثوية للانخراط في تربية المثنى، الأمر الذي عزز من مساهمة المرأة بشكل كبير في تطوير الأسس التعليمية المختلفة، وذلك من خلال التدريس الأساسي المتضمن لقواعد ومفاهيم القراءة والكتابة في البيت والمؤسسات التعليمية المتنوعة.

جدول (١) التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة الانثوية في تربية المثنى لسنة ٢٠٢٠

النسبة	القوى العاملة الانثوية	الوحدة الادارية
47.2	823	السماوة
16.1	280	الرميثة
11.6	203	الخضر
9.2	160	الوركاء
1.5	27	السلمان
3.8	67	السوير
3.3	58	الهلال
3.4	59	النجمي
3.7	66	المجد
100.	1743	المجموع

المصدر: جمهورية العراق ، وزارة التربية ، مديرية تربية المثنى، شعبة الإحصاء ٢٠٢١.

خريطة (٢) التوزيع النسبي للقوى العاملة الانثوية في تربية المثنى لسنة ٢٠٢٠



المصدر: بالاعتماد على جدول (١)

ثانياً: بعض الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة الانثوية:

تعد دراسة الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة الانثوية بشكل عام، وفي تربية محافظة المثنى بشكل خاص من الامور المهمة التي ينبغي الوقوف عندها ومعرفتها عند التطرق لدراسة القوى العاملة الانثوية؛ لأنها توضح طبيعة مشاركة الإناث حسب الفئات العمرية المختلفة، وكذلك تعد المصدر الاساسي لخطط التنمية في المستقبل في كافة المجالات التعليمية والصحية والاجتماعية والاقتصادية.

١. التركيب العمري للقوى العاملة الانثوية في تربية المثنى:

تحدد نسبة السكان في كل فئة عمرية معينة معظم السلوك الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للسكان؛ لان التركيب العمري مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمعدل المواليد. (سمحة، ٢٠٠٧، الصفحات ٥٨-٥٩)، وتمثل دراسة التركيب العمري للقوى العاملة الانثوية في الدراسات السكانية اهمية كبيرة؛ لأنها تعد المصدر الاساسي في توفير

البيانات والمعلومات اللازمة لمعرفة الفئات العمرية الانثوية الأكثر فعالية في القوى العاملة، وكذلك معرفة احتياجات السكان من الخدمات التعليمية والصحية والترفيهية وغيرها،

يتضح من خلال معطيات الجدول (٢) والشكل (١)، ان الفئة العمرية (30-39) سنة سجلت اكبر عدد من القوى العاملة الانثوية في تربية المثني على مستوى قضاء السماوة بواقع (261) وبنسبة بلغت (15.0%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، ويعزى ذلك إلى انخراط اغلب الاناث في مجال التربية بعد اكمالهن للدراسة، في حين سجلت الفئة العمرية (50 فأكثر) اقل عدد بواقع (149)، وبنسبة بلغت (8.5%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، ويعود سبب انخفاض القوى العاملة في هذه الفئة العمرية الى أن أغلب الاناث يخرجن على التقاعد حسب قانون التقاعد العراقي الذي حدد السن بحدود (٦٣) سنة، فضلاً عن تعرض البعض منهن الى الامراض والتعب بسبب كبر العمر، أما على مستوى قضاء الرميثة سجلت الفئة العمرية (30-39) سنة اكبر عدد من القوى العاملة الانثوية بواقع (120) و بنسبة بلغت (6.9%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، وقد يعل ذلك لنفس الاسباب اعلاه، في حين سجلت الفئة العمرية (50 فأكثر) اقل عدد بواقع (15) وبنسبة بلغت (0.9%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، وقد يعود السبب الى تقدم العمر وبالتالي عدم القدرة على أداء تلك الوظيفية بنشاط وحيوية، أما على مستوى قضاء الوركاء سجلت ايضاً سجلت الفئة العمرية (30-39) سنة اكبر عدد من القوى العاملة الانثوية بواقع (77) و بنسبة بلغت (4.4%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، وقد يعل ذلك الى دخول المرأة الى سوق العمل، بينما سجلت الفئة العمرية (50 فأكثر) اقل عدد بواقع (3) وبنسبة بلغت (0.2%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، وعلى مستوى قضاء السوير سجلت الفئة العمرية (30-39) سنة اكبر عدد من القوى العاملة الانثوية بواقع (33) و بنسبة بلغت (1.9%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، فيما سجلت الفئة العمرية (50 فأكثر) اقل عدد بواقع (١) وبنسبة بلغت (0.1%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، بينما سجلت الوحدات الإدارية (قضاء الخضر ، قضاء السلمان، قضاء الهلال، قضاء النجمي، قضاء المجد) تفوق للفئة العمرية (30 سنة فأقل)، وقد يعل ذلك الى استيعاب اعداد كبيرة من القوى العاملة الانثوية لاسيما في العينات الأخيرة، في حين

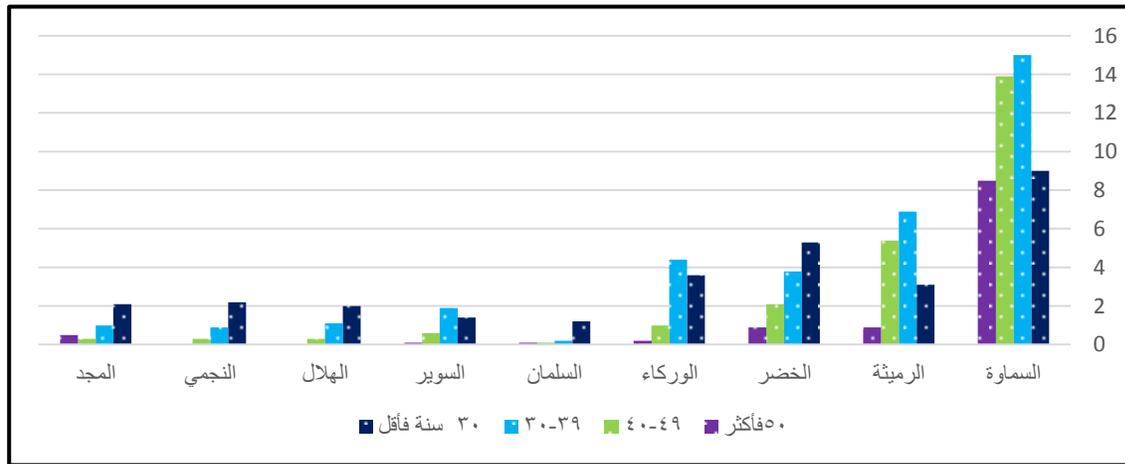
تتخفص القوى العاملة الانثوية في الفئة العمرية (50 فأكثر) في جميع هذه الوحدات الإدارية في منطقة الدراسة.

جدول (٢) التوزيع العددي والنسبي للتركيب العمري للقوى العاملة الانثوية في تربية المثنى لسنة ٢٠٢٠

الوحدة الادارية	30 سنة فأقل		39-30		49-40		50 فأكثر	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
السماوة	157	9.0	261	15.0	243	13.9	149	8.5
الرميثة	54	3.1	120	6.9	94	5.4	15	0.9
الخضر	92	5.3	66	3.8	36	2.1	15	0.9
الوركاء	63	3.6	77	4.4	17	1.0	3	0.2
السلمان	21	1.2	4	0.2	2	0.1	2	0.1
السوير	24	1.4	33	1.9	10	0.6	1	0.1
الهلال	34	2.0	19	1.1	5	0.3	0	0.0
النجمي	39	2.2	15	0.9	5	0.3	0	0.0
المجد	36	2.1	17	1.0	5	0.3	9	0.5
المجموع	520	29.8	612	35.1	417	23.9	194	11.2

المصدر: جمهورية العراق ، وزارة التربية ، مديرية تربية المثنى، شعبة الإحصاء، ٢٠٢١.

شكل (١) التوزيع النسبي للتركيب العمري للقوى العاملة الانثوية في تربية المثنى لسنة ٢٠٢٠



المصدر: بالاعتماد على الجدول (٢)

يتضح مما تقدم ان القوى العاملة الانثوية ترتفع في الفئات العمرية (٤٩ فأقل) في جميع الوحدات الإدارية في تربية محافظة المثنى بسبب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي حدثت وتوجه اغلب القوى العاملة الانثوية للانخراط في مجال التربية؛ لان اغلب الاناث يفضلن التربية على باقي الوظائف الأخرى بسبب طبيعة

الدوام ومتعة التدريس، في حين تتخفف القوى العاملة الانثوية في الفئة العمرية (50 فأكثر) في جميع الوحدات الإدارية في المحافظة؛ بسبب العمر والاحالة على التقاعد، وقد يكون كثرة القوى العاملة الذكورية تفوق كبير لاسيما في بعض الوحدات الإدارية البعيدة عن مركز المحافظة؛ بسبب بعد المسافة، وكذلك قد تنقل بعض القوى العاملة الانثوية التي تعمل في القرى والارياف بعد تجاوز مدة الخدمة فيها خمس سنوات حسب قانون التربية، لذلك يلحظ وجود العمالة الذكورية في اغلب مدارس البنات في بعض القرى والارياف في المحافظة، وكذلك خوف بعض النساء من تحمل المسؤولية في إدارة المدرسة خوفاً منها بالفشل وبالتالي تقل القوى العاملة الانثوية في بعض المدارس.

٢. التركيب التعليمي للقوى العاملة الانثوية في تربية المثني:

تمثل دراسة التركيب التعليمي لقوة العمل الانثوية على قدر كبير من الأهمية؛ لأنه يمكن من خلالها الوقوف على المستوى الاجتماعي والاقتصادي للإناث، لأن الشخص الأكثر تعليماً يسعى دائماً الى الحصول على عمل أفضل، لغرض رفع مستواه المعيشي. (حافظ، ٢٠١٢، صفحة ١٥٠)، كما يؤدي التعليم دوراً مهماً للارتقاء بالمجتمعات؛ إذ يعمل على ازدهار وتطور تلك المجتمعات من خلال زيادة عدد العاملين المتعلمين في القوى النشطة الاقتصادية للبلد مما يؤدي الى دخولهم سوق العمل والقيام بواجباتهم بكفاءة عالية بعد حصولهم على تلك المؤهلات العلمية، والذي ينعكس على واقع المجتمع، وتشير الكثير من الدراسات الى ان المتعلمات أكثر من غيرهن في تحمل الازمات ووجود الحلول في حال التعرض لبعض مشكلات العمل، كما ان ارتفاع تلك المؤهلات يجعل الوضع الاقتصادي للإنسان افضل حالٍ في اغلب الأحيان، (اسماعيل، ١٩٩٧، صفحة ١٦٠) مما يجعله اكثر توازن في اختيار القرار الصحيح في العمل.

يتضح من خلال معطيات الجدول (٣) والخريطة (٣)، ان المستوى التعليمي (بكالوريوس) سجل (799) و بنسبة بلغت (45.84%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني على مستوى قضاء السماوة، ويعزى ذلك إلى أن أغلب المتعلمات حاصلات على شهادة البكالوريوس، في حين سجلت شهادة الدكتوراه اقل عدد بواقع (2)، وبنسبة بلغت (11%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، مما يلاحظ تفوق شهادة البكالوريوس في جميع الوحدات الإدارية الأخرى في منطقة الدراسة، وانخفاض عدد الحاصلات

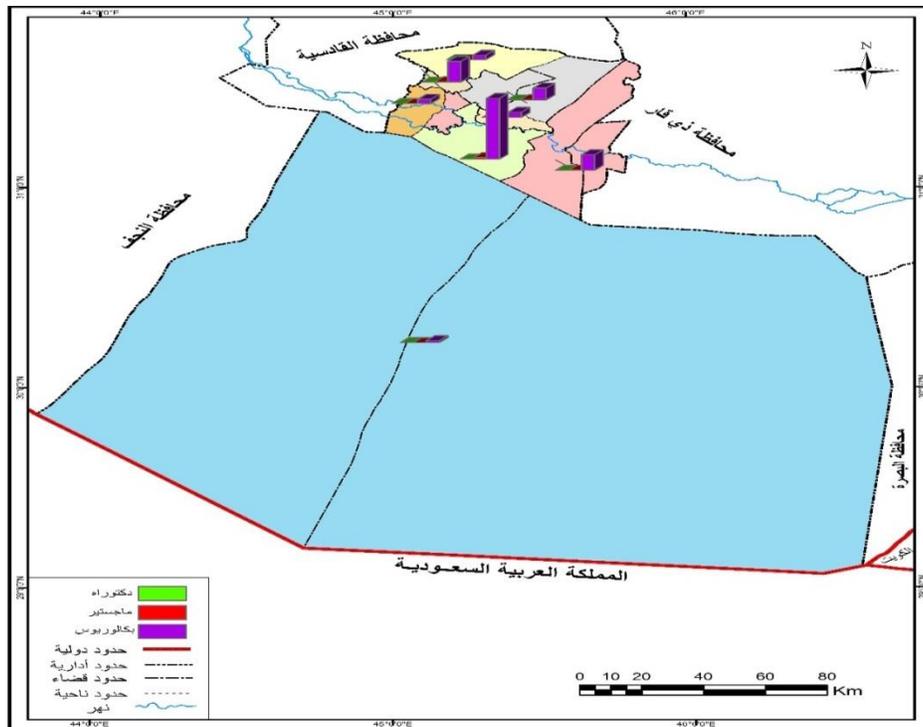
على شهادة الدكتوراه في جميع الوحدات الإدارية في محافظة المثنى، وقد يعود ذلك الى صعوبة الحصول على شهادة الدكتوراه لاسيما الموظفين منهن بسبب عدم إعطاء تفرغ لأكثر من شخص واحد في اغلب الأحيان.

جدول (٣) التوزيع العددي والنسبي للتركيب التعليمي للقوى العاملة الانثوية في تربية المثنى لسنة ٢٠٢٠

دكتوراه		ماجستير		بكالوريوس		الوحدة الادارية
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.11	2	1.20	21	45.84	799	السماوة
0.00	0	0.23	4	15.61	272	الرميثة
0.00	0	0.11	2	11.76	205	الخضر
0.00	0	0.23	4	8.95	156	الوركاء
0.00	0	0.00	0	1.49	26	السلمان
0.00	0	0.06	1	3.84	67	السوير
0.00	0	0.00	0	3.33	58	الهلال
0.00	0	0.00	0	3.38	59	النجمي
0.00	0	0.06	1	3.79	66	المجد
0.11	2	1.89	33	97.99	1708	المجموع

المصدر: جمهورية العراق، وزارة التربية، مديرية تربية المثنى، شعبة الإحصاء، ٢٠٢١.

خريطة (٣) التوزيع النسبي للتركيب التعليمي للقوى العاملة الانثوية في تربية المثنى لسنة ٢٠٢٠



المصدر: بالاعتماد على جدول (٣).

نستنتج مما تقدم ان الغالبية العظمى من القوى العاملة الانثوية هن من أصحاب شهادة البكالوريوس في جميع الوحدات الإدارية في محافظة المثنى، وذلك بسبب سهولة الحصول عليها مقارنة مع الشهادات العليا التي تحتاج المال والوقت والجهد الإضافي، ولكن في الآونة الأخيرة أصبح هناك توجه كبير من قبل القوى العاملة الانثوية في الحصول على شهادات أعلى خلال فترة التوظيف من خلال تطبيق قانون اسس تعادل الشهادات لسنة (٢٠٢٠) الذي سمح للكثير من تلك القوى العاملة الانثوية في الحصول على شهادة أعلى، و قد نلاحظ ارتفاع عدد حاملات الشهادات العليا في مجال التربية مستقبلاً.

٣. الفوارق الادارية للقوى العاملة الانثوية في تربية المثنى:

تؤدي القوى العاملة الانثوية دوراً كبيراً في تطوير سبل العمل في المجالات والقطاعات العملية المختلفة، كما أنها تسهم أيضاً في بث التأثيرات الإيجابية التي تطرأ على المجتمع ومكوناته، كون تلك القوى العاملة تمثل جزء مهم بالمجتمع، فيجب أن تكون فعالة في إدارة المجتمع وتحمل شؤونه، ولكونها تقوم بالأعمال المنزلية لا يجب أن يلغى دورها الاجتماعي، لكن رغم ذلك توجد بعض الفوارق الادارية بين القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى من خلال استلام دور القيادة في بعض الاماكن.

يتضح من خلال الجدول (٤) والشكل (٢) أن الإناث (المدرسات) سجلن أكبر عدد بواقع (727) و بنسبة بلغت (41.71%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى على مستوى قضاء السماوة ، ويعزى سبب ذلك الى زيادة الحجم السكاني فيها، وترغب الكثير من الاناث الى إشباع حاجاتها النفسية ، فهو تأكيد لذاتها ويعطيها القيمة بالإحساس والقدرة على تحمل المسؤولية، والإحساس بالتكافؤ مع الرجل، ومن ناحية أخرى فإن العمل يحقق للمرأة اشباع حاجات اجتماعية باعتبارها فرد من أفراد المجتمع، فضلاً عن زيادة عدد المدرسات في القضاء نتيجة ارتفاع عدد السكان المتعلمين وتمكين المرأة من العمل على العكس من المناطق الريفية التي تحكمها العادات والتقاليد الاجتماعية التي تضع بعض المعوقات على عمل المرأة، فيما جاء قضاء السلیمان بالمرتبة الاخيرة بواقع (26) مدرسة وبنسبة بلغت (1.49%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثنى، وقد يرجع ذلك الى بعد القضاء عن مركز المحافظة مما يؤدي الى صعوبات انتقال المدرسات باتجاه القضاء وسيادة العادات والتقاليد الاجتماعية التي تعمل على عدم اكمال الاناث للتعليم وبالتالي يقل عدد الموظفات بشكل عام في القضاء، اما على مستوى (معاونة) ايضاً حل قضاء السماوة بالمرتبة الاولى بواقع

(63) معاونة ونسبة بلغت (3.61%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، وقد يعود ذلك الى الزيادة السكانية بصورة عامة وارتفاع نسبة الموظفات في القضاء، في حين حل قضاء السلطان بالمرتبة الاخيرة بواقع صفر معاونة، وقد يرجع ذلك الى قلة الحجم السكاني وقلة عدد الموظفات في القضاء وسيادة العادات والتقاليد الاجتماعية التي ترى بأن المكان الانسب للمرأة هو البيت وتربية الابناء، وعلى مستوى (مديرة) سجل قضاء السماوة على اعلى نسبة وبلغت (1.89%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، وقد يعلل ذلك الى قرب سكن المديرة لعملها وزيادة عدد الاناث المتعلمات مقارنة بالمناطق الريفية، فضلاً عن تركيز اغلب المدارس في قضاء السماوة باعتبارها مركز محافظة المثني وتحتوي على اكبر عدد من سكان المحافظة، في حين جاءت افضية السلطان والهلال والنجمي باقل نسبة وبلغت (0.06%) من اجمالي عدد القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، وقد يرجع ذلك الى قلة عدد المدارس في تلك الوحدات الادارية، فضلاً عن بعدها عن مركز المحافظة مما يؤدي الى صعوبة انتقال الموظفات من المركز باتجاه تلك الوحدات الادارية.

يتضح مما سبق ان هنالك فوارق ادارية كبيرة بين القوى العاملة الانثوية في تربية المثني، إذ يلحظ الكثير من الاناث تحاول الابتعاد عن تسلم منصب مديرة او معاونة وهي قادرة على ذلك ومتوفرة فيها الشروط الواجبة، لكن خوفاً منها بالفشل في ادارة المدرسة مثلاً او عدم السيطرة على الكادر والتعرض للحرج في بعض الاحيان من قبل زميلاتها، لذا يلحظ بعض ادارات المدارس الخاصة بالبنات يشغلها الذكور لعدم توفر الكادر النسوي لإدارة تلك المدرسة، فضلاً عن الالتزامات الاخرى فيما تجد بعض القوى العاملة الانثوية صعوبة فيما يخص حضور الدورات والتنقل بين المدرسة ومديرية التربية، لذلك نلاحظ اغلب القوى العاملة تكون بوظيفة (مدرسة) دون استلام منصب اداري في اغلب مدارس المحافظة من اجل الابتعاد عن المتاعب.

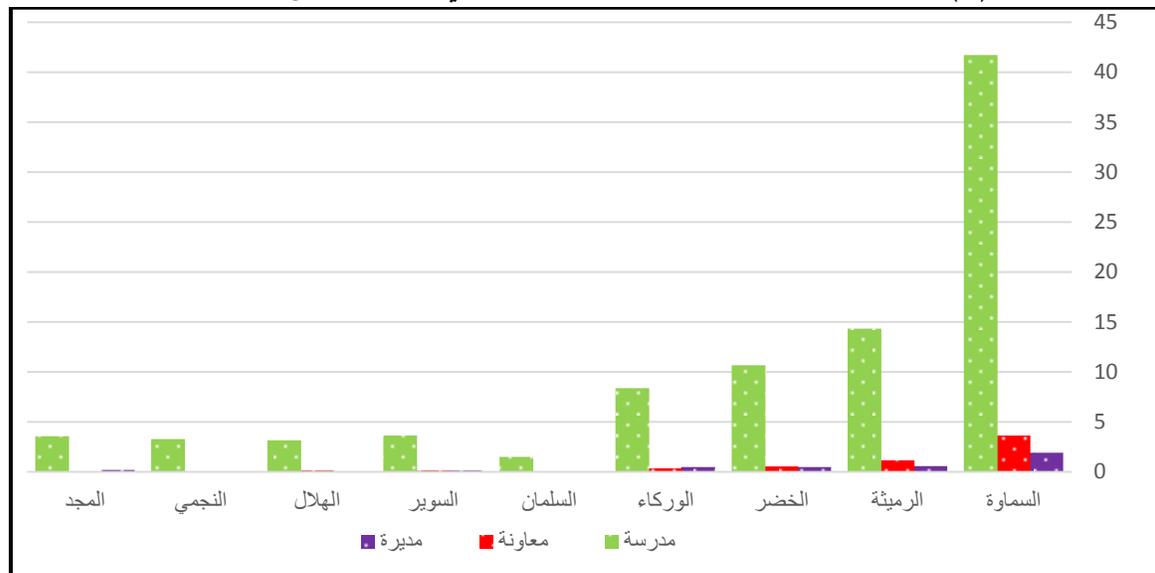
جدول (٤) الفوارق الادارية للقوى العاملة الانثوية في تربية المثني لسنة ٢٠٢٠

الوحدة الادارية	مديرة		معاونة		مدرسة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
السماوة	33	1.89	63	3.61	727	41.71
الرميثة	10	0.57	20	1.15	250	14.34
الخضر	8	0.46	9	0.52	186	10.67
الوركاء	8	0.46	6	0.34	146	8.38
السلطان	1	0.06	0	0.00	26	1.49

3.61	63	0.11	2	0.11	2	السوير
3.16	55	0.11	2	0.06	1	الهلال
3.27	57	0.06	1	0.06	1	النجمي
3.56	62	0.06	1	0.17	3	المجد
90.19	1572	5.97	104	3.84	67	المجموع

المصدر: جمهورية العراق، وزارة التربية، مديرية تربية المثنى، شعبة الإحصاء، ٢٠٢١.

شكل (٢) الفوراق الادارية للقوى العاملة الانثوية في تربية المثنى لسنة ٢٠٢٠



المصدر: بالاعتماد على جدول (٤)

ثالثاً: العوامل المؤثرة في حجم القوى العاملة الانثوية:

هناك جملة من العوامل المؤثرة على أداء القوى العاملة الإنثوية في مجال التربية والتعليم يمكن استعراضها

على النحو الآتي :

١. العوامل الجغرافية:

يظهر تأثير العامل الجغرافي على القوى العاملة الإنثوية من خلال التباين المكاني للسكن على مستوى الوحدات الادارية داخل الدولة أو الاقليم أو المحافظة، وعدم توافر الخدمات المؤسسية التعليمية في بعض المناطق، إذ تواجه القوى العاملة الإنثوية من المدرسات والموظفات صعوبات جغرافية طبيعية وبشرية للوصول الى مكان العمل مثل: المشكلات المتعلقة بتغيرات المناخ وعناصره المرتبطة بتقلبات الجو، والكوارث الطبيعية

وغيرها، والتي تشكل صعوبات جسدية شديدة على الإناث، فضلاً عن المشكلات الجغرافية البشرية التي تتعلق بالنقل وطول المسافة المقطوعة للوصول الى مكان العمل، والإزدحامات المرورية وعلاقتها بالتأخر عن وقت العمل، وقلة وسائل النقل وتردي الطرق وغيرها، كذلك يؤثر التوزيع الجغرافي للمدارس ما بين المناطق الحضرية والريفية على أداء القوى العاملة الانثوية من خلال شحة مدارس اعداديات البنات في الريف مقارنة بالذكور التي تكون متوفرة بشكل أكبر، كما يظهر تأثير النقل والهجرة على أداء وعمل الاناث أكثر منه على الذكور، والذي قد يؤدي أحياناً الى حرمان الاناث من العمل. (Cammish, 1997, p. 13)

جميع هذه المشكلات وغيرها تؤثر سلباً على عمل الإناث في المؤسسات الحكومية أكثر من الذكور، ولا يمكن التغلب على هكذا نوع من المشكلات إلا من خلال تخطيط وتنفيذ مشاريع التنمية المتكاملة في جميع أنحاء الدولة، فالتخطيط التربوي بحد ذاته سيكون عديم الجدوى .

٢. العوامل الاجتماعية والثقافية:

تتأثر القوى العاملة الإنثوية الى حد كبير بثقافة المجتمع ونظرة للمرأة، وكيفية تنشئتها وتهيئتها للقيام بمسؤولياتها التدريسية أو الادارية. (حسين، ٢٠٢١، صفحة ٣٧٢)، فالرأى الرئيس الذي يمنح الإناث من الاستفادة من البحث باستمرار عن فرص العمل المتاحة هو أمر شبه عالمي يتمثل بـ (التحيز الاجتماعي والثقافي الأساسي لصالح الذكور) في مجال التشغيل الواسع النطاق، وفي النظام الأسري والاجتماعي، والقرارات التي يتخذها تجاه الإناث مقارنةً بالذكور، لا سيما فيما يتعلق بالزواج المبكر للإناث، والحمل المبكر. (Cammish, 1997, p. 14)، فضلاً عن مسؤوليات الإناث تجاه الأسرة والمجتمع، والواجبات المنزلية ومتطلبات المعيشة والعمل الأسري، والعادات والتقاليد الثقافية والاجتماعية والاخلاقية، والأمومة والعنف والضعف الجسدي والشعور بعدم الأمان، والخضوع للزوج والرجل، وموقف والآباء والأزواج كأولياء أمور تجاه البنات والزوجات، فالنساء غير المتزوجات يواجهن مشكلات أقل من النساء المتزوجات اللاتي في الغالب تكون مواقف أزواجهن غير داعمة للعمل خاصة في المناطق الريفية، بينما يكون موقف الآباء أقل حدة تجاه البنات غير المتزوجات في المناطق الريفية والحضرية. جميع هذه الصعوبات هي الأثقل على الإناث خاصة في المناطق الريفية. (Shafique, 2011, p. 877)، ولا يمكن التغلب على هكذا نوع من المشكلات إلا من

خلال إحداث تغيير عميق في المواقف من جانب الذكور ذوي النفوذ، ومواقف الإناث القياديات في المجتمع، والإناث القويات ذوات التفكير التقليدي في العائلة.

٣. العوامل الاقتصادية:

تواجه القوى العاملة الإثنية تحديات اقتصادية جمة تعيق تحسين إدائها الوظيفي وتقلدها للمواقع الادارية المتقدمة مثل: صعوبة الوصول للمناصب القيادية التي ترتفع فيها نسبة المخصصات المالية للمنصب، والتي تكون أحياناً بسبب المنافسة الشديدة مع الذكور، وقلة الخبرة مقارنة بالذكور، أو الخوف من الوقوع بأخطاء ادارية أو مالية تعرضهن للمحاسبة القانونية، صعوبات الحصول على القروض والتمويل بنفس مستوى الذكور، التميز في المسار المهني وعدم المساواة. (محمود، ٢٠٢٣)، كما أن فرص حصول الذكور على الشهادات العليا والتخصصات النادرة أكثر من الإناث؛ بسبب قدرتهم في الانفاق على الدراسة ومتطلباتها المالية وتحسين المستوى العلمي التي تفوق بكثير قدرة الإناث، فضلاً عن الدعم المالي الذي يحصل عليه الذكور من العائلة أو المؤسسة الحكومية للحصول على شهادة عليا من أكثر بكثير مقارنة بالإناث .

٤. العوامل الصحية:

بشكل عام فإن تأثر الفقر وسوء التغذية يقع على الإناث أكثر منه على الذكور؛ وذلك لأن الذكور يحصلون على أغذية تفضيلية داخل الأسرة وفي العمل، في حين أن الإناث التي تتحمل عبء العمل المنزلي الأثقل أكثر عرضة للإصابة بأمراض نقص التغذية، وبالتالي يؤثر ذلك سلباً على أداء الإناث في العمل، وعلى معدل بقائهم في الوظيفة، ومن الواضح أن المشاكل الصحية المرتبطة بالحمل لها تأثير سلبي معدلات انتاجية النساء في المؤسسة التعليمية في ظل اجازة الأمومة الطويلة التي تحصل عليها النساء أثناء الوظيفة، فعلى الرغم من أن العامل الصحي من العوامل غير المباشرة، إلا أنه مهم في مساهمة القوة العاملة الإثنية في تطوير التعليم وتحسين نوعيته. (Bhalla, 2012, p. 19)

٥. العوامل السياسية والادارية:

يظهر تأثير العامل السياسي من خلال اتخاذ القرارات الحكومية المتعلقة في تعميم التعليم، وتكافؤ الفرص التعليمية بين الجنسين، والقضاء على التحيز الجنسي في صياغة النصوص والمواد وفي صنع القرار، فضلاً عن انشاء المكاتب وتولي المناصب الادارية واستمراريتها واستقرارها، إذ غالباً ما تؤدي الانقسامات

السياسية القوية الى تعرض النخبة من الإناث الى الحرمان من تباؤ المناصب القيادية في المؤسسات الحكومية؛ بسبب المحسوبية السياسية. (Shrestha e. a., 2019, pp. 24-27)، والتي أثرت بشكل كبير على جودة التعليم، لأن تعين أعضاء هيئة التدريس في مجال التربية والتعليم قد يكون مدفوعاً في المقام الأول بالولاء السياسي الحزبي وليس على أساس المؤهلات العلمية، ولذلك فإن المحسوبية قد تضعف فرص النساء في الوصول الى مراكز ادارية متقدمة وتضعهن في زاوية الاتجاه المعاكس وقد تضع مساهمتهن المحتملة في التنمية الوطنية، ولذلك يكون التعليم وسبل تطويره غير مكتملة بسبب انخفاض نسبة مساهمة النساء في هذا المجال، وضياح كل الجهود الرامية لتحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة، والمتمثل بـ (تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات). (Bockarie, 2020, pp. 214-224)

أما بالنسبة لتأثير العامل الاداري على القوى العاملة الإناثية، فعلى الرغم من ازدياد عدد الإناث العاملات بصورة عامة إلا إن حصولهن على موقع قيادي متقدم عملية لا تلقى قبولاً واسعاً؛ لصعوبة تقبل الرجل بان تكون المرأة في المواقع الادارية العليا لمبررات يضعها بنفسه، كضعف قدرتها على القيادة من جهة، وتصوراتها بأن عمل المرأة في هذه المواقع قد يلحق الضرر بمهنته الأمر الذي جعله يهيمن على هذه المواقع وعدم إتاحة الفرصة للمرأة إلا بتولي الوظائف الكتابية و الروتينية ذات قيمة أدنى بالنسبة للرجل، فضلا عن النظرة المتدنية للمسؤولين لجدارة المرأة في عملها وعدها اقل إنتاجية، وغير مستقرة في عملها ، وضعف قدرتها على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، فضلا عن تحيز المسؤولين الى الرجال عند اختيار الافراد في برامج ودورات التدريب، وفي برامج الدراسات العليا، فعملية الاختيار تخضع للعلاقات ولا تستند الى أسس علمية أو الى الحق القانوني للمرأة بالمساواة في فرص العمل، فضلا عن مبررات ارتباط النساء بأزواجهن وعوائلهن التي تمنعهن من السفر والاشتراك في البرامج والدورات خارج المؤسسة لتأهيلها علمياً وفنياً لذلك تكون فرص الذكور أكبر بكثير وتجعل المرأة باستمرار تعمل تحت مظلة الرجل، وهذا الأمر قد يؤثر سلبا على مستوى الأداء بسبب قلة الصلاحيات المعطاة لها وعدم مشاركتها في صنع القرار. (شرع، ٢٠١٤، صفحة ٣٥)

٦. العامل القانوني:

يظهر تأثير هذا العامل من خلال التشريعات والقوانين التي تصدرها الدول فيما يتعلق بالمساواة في التعليم والتوظيف وتعزيز نظام العدالة بين الجنسين في المناطق الحضرية والريفية، إذ لا تزال القواعد

الاجتماعية التي تقيد الإناث سارية مثل: عدم التعاضدي عن الزواج المبكر للإناث واجبارهن على القبول بالزواج في ظل ضعف المعرفة القانونية عند الإناث بحقوقهن التي تدين الاعتداء على النساء، والحق في المطالبة بالتعليم والتوظيف وفقاً للقانون، وتحدي الضغوط المتعلقة بالزواج والطلاق والميراث كون القانون يكفل للمرأة حقوقها في كل ذلك. (Cammish, 1997, p. 16)

الاستنتاجات:

١. إن تركيز الدراسات على مشاركة الإناث في القوى العاملة يعد أمراً بالغ الأهمية؛ لأنها مفتاح لتعزيز النمو الشامل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وخاصة الهدف الخامس (تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات).

٢. تبين أن الفئة العمرية (٣٠ - ٣٩) سنة هي أكثر الفئات العمرية الداخلة في القوى العاملة الانثوية في تربية المثلى، ويعزى سبب ذلك الى كون هذه الفئة في بديّة نشاطها الحيوي ودخولها سوق العمل بقوة وقادرة على العطاء وتقديم الخدمات أكثر من الفئات الأخرى.

٣. يتباين حجم القوى العاملة الانثوية في تربية المثلى حسب الوحدات الإدارية في المحافظة، إذ يرتفع في اقصية السماوة والرميثة والخضر، ويعزى سبب ذلك الى زيادة الحجم السكاني فيها، وارتفاع نسبة التحضر والتعليم مما يتيح للإناث فرصة أكبر بإكمال الدراسة ومن ثم التعيين لغرض مساعدة الاسرة أو لغرض الاعتماد على نفسها في توفير ما تحتاجه، بينما ينخفض في بعض الوحدات الإدارية كما هو الحال في قضاء السلّمان بسبب قلة الحجم السكاني، وسيطرة العادات والتقاليد الاجتماعية التي تقلل من دور المرأة في العمل.

٤. إن العوامل الاجتماعية والاقتصادية هي الأكثر تأثيراً على دخول الاناث في سوق العمل مقارنة ببقية العوامل الأخرى؛ وذلك من خلال سيطرة بعض العادات والتقاليد الاجتماعية التي تنظر للمرأة بأن مكانها البيت وتربية الأبناء ولا يحق لها الانخراط في العمل خارج المنزل ومخالطة الرجال، لكن قل تأثير تلك العوامل مؤخراً نتيجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، لاسيما من ينظر بأن عمل المرأة بقطاع التربية يعد من أفضل مواقع العمل لها.

٥. تواجه القوى العاملة الانثوية في قطاع التربية والتعليم تحديات وصعوبات جمة أبرزها: التمييز وعدم المساواة بين الجنسين، والابتزاز والعنف الجنسي والتحرش، ومحدودية الوظائف للمرأة مقارنة بالرجل، ولا سيما الوظائف

القيادية، فضلاً عن التحديات والضغوط الاجتماعية، وكذلك تحديات صحية ونفسية، خاصة وإن المرأة تمر بفترات الحمل والانجاب، الى جانب التحديات القانونية التي قد تتسبب بقطع راتب المرأة في حال تقدمت للحصول على اجازة الأمومة ما بعد الانجاب، وغير ذلك.

٦. وجود كثير من الفوارق الإدارية بين القوى العاملة الانثوية في تربية محافظة المثى، ولا سيما فيما يتعلق باستلام القيادة في الإدارة او القيام بمنصب المعاونة، لكن بنسب قليلة مقارنة مع الذكور بسبب خوف الاناث من الفشل أو التعرض الى بعض المشكلات الناتجة عن العمل الإداري، ومع ذلك توجد بعض القوى العاملة الانثوية بدور القيادة من اجل التحدي والتغلب على الصعوبات التي تواجهها اثناء العمل في قطاع التربية.

٧. هناك توجه كبير من قبل القوى العاملة الانثوية في الحصول على شهادات أعلى أثناء فترة التوظيف، ولا سيما بعد زيادة نسبة تعليم المرأة في المحافظة، وتطبيق قانون اسس تعادل الشهادات لسنة (٢٠٢٠) الذي سمح للكثير من تلك القوى العاملة الانثوية في الحصول على شهادات أعلى، وقد يلحظ ارتفاع عدد حاملات الشهادات العليا في مجال التربية في السنوات القادمة.

٨. وجود علاقة ارتباط وثيقة بين مشاركة المرأة في القوى العاملة، والتقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي في الدولة والوحدات الادارية التابعة لها، وهذه العلاقة تظهر في متوسط نصيب الفرد من الناتج الاجمالي المحلي، ومستوى التعليم، والوضع الاجتماعي بجميع تفاصيله.

المقترحات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة يمكن أدرج المقترحات الآتية:

١. تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية دخول المرأة الى سوق العمل جنباً الى جنب مع الرجل، وتغيير نظرة المجتمع إزاء عمل الإناث، ولا سيما في المناطق الريفية، وذلك من خلال تسليط الضوء على الإيجابيات التي يمكن أن تحدثها المرأة داخل الأسرة، كتحسين الوضع المعاشي للأسرة، ورفع المستوى التعليمي لأبنائها وجميع أفراد عائلتها من خلال تحفيز البعض على الالتحاق بالدراسة والحصول على الشهادة والتوظيف، وتخفيف اعباء الحياة الثقيلة التي يتحملها الأب أو الزوج، وغير ذلك .

٢. تعزيز ثقة المرأة بنفسها، وتوعيتها بحقوقها ودورها في التنمية الشاملة، واقناعها بقدرتها على منافسة الرجل في مختلف المجالات واعتلاء المراتب الادارية المتقدمة من خلال تسليط الضوء على التجارب الناجحة للقيادات الادارية في مختلف المجالات، وهذا بحد ذاته سبباً كافياً لحثها على الإبداع والنجاح .
٣. إيلاء أهمية كبيرة لمتابعة المرأة لتعليمها، وحثها على أهمية وصولها الى التعليم الجيد، ولا سيما ما بعد التعليم الثانوي؛ وذلك لتحسين نتائج التوظيف عند النساء .
٤. تحديد وتشخيص المشاكل التي تواجهها المرأة المهنية أثناء عملها في قطاع التربية والتعليم، سواء كانت معوقات تدريسية أو إدارية، أو غير ذلك، بغية إيجاد حلول مباشرة لها، والتغلب عليها للاستفادة الكاملة من قدرات المرأة في مجال عملها وتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية المرجوة .
٥. تكثيف البرامج التدريبية لتنمية وتطوير قدرات ومهارات المرأة الإدارية وتأهلها لأن تتبوأ المراكز القيادية ضمن مجال عملها بغية رفع كفاءتها العلمية والمهنية وأخذ دورها في المجتمع الى جانب الرجل .

هوامش البحث

١. مناور فريح حداد. (٢٠٠٥). نظرة تحليلية لحجم القوى العاملة العربية وافاق تطويرها. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (٢١) العدد الاول، صفحة ٢٠٧.
2. Maree Ahmed. Musleh. "Levels, Patterns, Structures and Future Prospectives of Labour Force in the Palestinian Territory up to 2032. Cairo: The Demographic Center.p6.
٣. فوزي عيد السهوانة و موسى عبودة سمحة. (٢٠٠٧). جغرافية السكان ط٢ . عمان : دار وائل للنشر. ص ٥٨-٥٩.
٤. هالة محمد حافظ. (٢٠١٢). القوى العاملة بمحافظة البحر الاحمر . رسالة ماجستير ، جامعة سوهاج، كلية الاداب، ص ١٥٠.
٥. حمد علي اسماعيل. (١٩٩٧). ،اسس علم السكان وتطبيقاته الجغرافية ،ط٨. القاهرة : دار الثقافة للنشر والتوزيع. ص ١٦٠.
٦. Colin Brock & Nadine Cammish . (١٩٩٧). Factors affecting female participation in education in seven developing countries, Education Research Paper, (Second Edition .(Department for International Development, Universities of Oxford and Hul.p13.
7. بشرى عبد الحسين محييد، هناء مزعل حسين. (٢٠٢١). التحديات التي تواجه المرأة القيادية العاملة في مؤسسات التعليم العالي في العراق. مجلة الدراسات المستدامة، السنة الثالثة، المجلد الثالث، العدد الثالث، ملحق(١)، العراق، صفحة ٣٧٢.
8. Cammish, C. B. (1997). pp. , Op.Cit, p14.

9. Owais Shafique (.January, 2011) .Problems Encountered by Women in Education Sector of Bahawalpur .Journal of Economics and Sustainable Development, Vol.2, No.1, The Islamia University of Bahawalpur ,p877.
10. سعد محمود. (٢٠٢٣). التحديات والصعوبات التي تواجه المرأة حول العالم (تقرير). [.https://n9.cl/abmbk](https://n9.cl/abmbk)
11. Bhalla, S. S. (2012). Labour Force Participation of Women inIndia. Some facts, some queries" ASIA RESEARCH CENTRE,p19.
12. Shrestha,et al., What is the relationship between politics, education reforms, and learning? Evidence from a new database and nine case studies, World Bank publications, Washington, pdf, September 2019, p23-27 .
١٣. Mohammad Omar Shiddike and Abu Bockarie, Higher Institution Engagement in Partisan Politics: Perspective of Bangladesh, 2020, Volume 32, Number 2, 214-224, pdf,p214-224.
١٤. مريم شرع. (٢٠١٤). مكين المرأة العاملة من تولي المناصب القيادية- مقومات وتحديات، دراسة ميدانية. مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، دراسات اقتصادية- ١٩(٢)، جامعة زيان عاشور بالجفلة، الجزائر.ص ٣٥.
١٥. Cammish, C. B. (1997). pp. , Op.Cit, p16.