

اثر اعباء الأبناء على كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة (دراسة ميدانية مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة في العراق)

عبدالرحمن كريم محمد

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على اثر اعباء الأبناء على كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة واستكشاف الاختلافات المعنوية بين الجامعات مجال التطبيق حول اثر اعباء الأبناء على كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة في الجامعات العراقية (الحكومية والخاصة). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، حيث تم استخدام قائمة استقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات وقد بلغ حجم المجتمع (٢٢٢٦) امرأة متزوجة في الجامعات الحكومية، كما وبلغت عينة الدراسة (٣٢٨)، وحجم مجتمع الجامعات الخاصة بلغ (٣٨٨) امرأة متزوجة، وحجم العينة (١٩١)، وقد كانت عينة عشوائية طبقية، حيث استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) كحزمة لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات لاختبار الفرضيات.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أنه يوجد أثر إيجابي ومعنوي لأبعاد الأعباء الأسرية (بعد أعباء الزوج، بعد أعباء الأبناء، بعد أعباء المنزل، بعد أعباء العلاقات) على الإبداع والابتكار باستثناء العلاقات حيث لم يظهر لها تأثير. وأوصت الدراسة: وضع الأنظمة التي تراعي التوفيق بين مسؤوليات الموظفة في عملها، ومسؤولياتها الأسرية، والبعد عن أسلوب المركزية في التخطيط ووضع السياسة الإدارية في الجامعات وذلك بإعطاء الفرصة للمرأة بالمساهمة والتعبير عما لديها من أفكار ومقترحات وابتكارات.

Abstract:

The study aims to identify the impact of children's burdens on the efficiency of women's functional performance and to explore the differences between the universities and the application of the impact of the burden of children on the efficiency of the performance of women in Iraqi universities (government and private).

The researcher used the descriptive analytical method for this purpose. A survey list was used as the main tool for collecting data. The total number of the society was 2226, married in public universities. The study sample was 328 and the size of private

محمد الرحمن كريم محمد

universities was 388 married women, And the sample size (191). It was a randomized stratified sample, where the researcher used the statistical analysis program (SPSS) as a package to enter, process and analyze the data to test hypotheses.

Among the most important findings of the study is that there is a positive and moral impact on the dimensions of family burdens (after the burdens of the husband, after the burdens of the children, after the burdens of the house, after the burden of relations) on creativity and innovation, The study recommended the establishment of regulations that take into account the reconciliation between the responsibilities of the female employee in her work and her family responsibilities, and the distance from the method of centralization in the planning and development of the administrative policy in the universities by giving women the opportunity to contribute and express their ideas, suggestions and innovations.

الجزء الأول: منهجية الدراسة

المقدمة:

لما كانت المرأة تمثل نصف المجتمع ولما كان حضورها بارزا وأثرها فاعلاً وقد أبدت نجاحاً على مختلف الأصعدة والتي منها دورها الفاعل في سوق العمل فباتت تشكل عنصراً هاماً ورقمياً صعباً لا يمكن تجاوزه أو إغفاله، فهناك مكانات يستلزم الأمر على المرأة العمل بها، فالاستفادة من الطاقات والعقول النسائية التي اتسعت بالدراسة والتخصص فأصبحت قادرة على المساهمة في تسيير أسباب الحياة، وتنويع أساليبها والمساهمة في رفع دخل الأسرة، وكذلك هناك وظائف لا يمكن اشغالها إلا من قبل المرأة، لذا أن استيعاب المرأة العاملة لدورها المحوري الهام في العملية الإنتاجية وفي الحياة بصورة عامة يستلزم منها الارتقاء بمستوى امكانياتها الذاتية لتكون قادرة على أداء مهمتها الكبرى على اكمل وجه وهي التوفيق بين العمل والوفاء بالمسئوليات إزاء الأسرة والمجتمع⁽¹⁾.

حيث تعد الموارد البشرية واحدة من أهم الموارد التي تمتلكها منظمات الأعمال بل المورد الحيوي والهام الذي تعتمد عليه في تحقيق أهدافها بكفاءة وأداء متميز من هنا تكتسب الأعباء التي تتعرض لها المرأة وتكون ضمن مسئولياتها أهمية كبيرة وخاصة أعباء الأبناء، حيث تعطي النظم الإدارية في مختلف منظمات الأعمال

محمد الرحمن كريم محمد

وخاصة في مجال التعليم أهمية خاصة للأعباء ولهذا فإن النجاح الحقيقي للمرأة العاملة المتزوجة هو في مدى توفيقها بين عملها وبيتها وهذا هو أساس السعادة في المنزل، وبالمقابل أن التقصير في العمل بسبب الأعباء الأسرية أو الواجبات المنزلية يستدعي من المرأة ان تتحمل مسؤولياتها المدنية وتحترم العمل الذي تمارسه وتؤمن بأن المجتمع الذي تعيش فيه يحتاج لجهودها وهذا يرتب عليها مسؤولية تحمل ومعالجة مشكلاتها الذاتية واحترام الإدارة والتعاون معها، وإفهامها بكل الظروف التي ستحظى بالمعالجة من قبل الإدارة ومنها أعبائها تجاه الأبناء.^(٢)

أولاً: مشكلة الدراسة:

يشكل المورد البشري المحرك الأساس لكافة النجاحات التي تحققها المنظمات في الوقت الحاضر ولقد تزايدت أهمية مواجهة الأعباء الأسرية بعد أن أصبحت البيئة التي تعمل ضمنها المنظمات اليوم تتسم بالديناميكية العالية لذا أصبح من الضروري أن تهتم الجامعات بأعباء المرأة بشكل مستمر لكي تتمكن من مواكبة هذه التغيرات وحتى تتمكن أيضاً هذه الجامعات من التطوير والاستمرار بالعمل. وجب عليها مواجهة (الاعباء الأسرية للمرأة) لكي تحصل وتزيد من كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة باعتبارها المورد البشري المهم والشريك الثاني للرجل. لذا قام الباحث بتناول البعدين وقد بلور الباحث المشكلة بالتساؤلات التالية:

١- ما واقع أعباء الأبناء على كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة في الجامعات العراقية (محل الدراسة)؟

٢- ما طبيعة العلاقة بين أعباء الأبناء وكفاءة الأداء الوظيفي للمرأة؟

ثانياً: فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة، تسعى هذه الدراسة الى التحقق من مدى صحة الفرض التالي: أنه يوجد أثر ايجابي ومعنوي لأعباء الأبناء على كفاءة الأداء الوظيفي (الانضباط، علاقات العمل، إنجاز المهام، الإبداع والابتكار) .

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية نظرية وأخرى تطبيقية ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

١- الأهمية النظرية:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الشريحة التي تتناولها وهي شريحة المرأة العاملة في مجال التعليم العالي (الجامعات) وأهمية هذا المجال في حياة المجتمع العراقي حيث تزداد أعداد النساء العاملات في مجال التعليم خاصة مما جعل منهن مجموعة كبيرة ومهمة يجب الالتفات لها ولقضاياها، كذلك تكمن أهمية الدراسة في المضامين ذات العلاقة بالموضوع ذاته وتأثيراته المتزايدة في الوقت الحاضر للمنظمات المعاصرة حيث تطور عمل المرأة وحاجة المجتمع لها ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

والثقافية.

٢- الأهمية التطبيقية:

تكتسب الدراسة أحد جوانب أهميتها من الميدان أو القطاع التطبيقي الذي سيكون أرض الدراسة، والمتمثل بالقطاع التعليمي في الجامعات حيث أن هذا القطاع مسؤول عن توفير التعليم الذي يعتبر العصب الرئيسي للتقدم والحضارة والذي يأتي بالدرجة الثانية في تسلسل ما سلو الهرمي للاحتياجات الإنسانية.

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً: الأعباء الأسرية:

أ- مفهوم الأعباء الأسرية:

ونقصد بالأعباء الأسرية في دراستنا هذه قدرة الأم على القيام بالأدوار الأسرية من خلال الإشراف على تربية أبنائها والاهتمام بشؤون بيتها، وأداء (العمل المنزلي) والذي يعني " مجمل المهام والوظائف والنشاطات العضلية والفكرية التي تقوم بها الأم في بيتها. (٣)

لذا نرى أن الأشغال المنزلية التي تقوم بها الزوجة العاملة تحتل حيزاً كبيراً من حياتها الأسرية وهو نشاط يعبر عن هويتها كمنساء ويستغرق مدة زمنية كبيرة وهذا مضاعفاً بالنسبة للمرأة العاملة وهذا يشكل لها عبئاً، تتحمله المرأة، وقد أجريت دراسات عدة عن أعباء الأسرة، حيث قام بعض من علماء الاجتماع ومنهم العالم (بيورك شاير) بإجراء مسح على ما يقرب من (١٥٠٠) رجل وامرأة عن تحديد ما هي مهام ربة المنزل أو أعبائها المنزلية، وقد اتفق أكثر من ثلث نسبة الرجال على أن هناك مهام رئيسة يجب أن تلتزم ربة المنزل بها دون حذف أي واحدة منها، وهذه المهام هي: (٤)

١- تربية الأطفال.

٢- أعمال الطهي.

٣- أعمال النظافة.

لذا يمكن تعريف (الأعباء الأسرية) بانها جميع الأعمال والمسئوليات التي تقع على عاتق المرأة داخل الأسرة من حيث القيام بشؤون المنزل، ومتطلباته وتربية الأبناء والعناية بالزوج، وكل ما يتطلب ذلك من رعاية لشؤون الأسرة وبدون أجر مادي، أو هي مجموعة من المسئوليات الأسرية التي تقع على عاتق المرأة.

ب- الأعباء الأسرية: مسئولية الزوج أم الزوجة:

بما أن الزواج شراكة إنسانية اجتماعية بين شخصين وجد الأهل في ارتباطهما مصلحة لهما ولأسرتيهما أو بين شخصين تولدت لديهما عواطف سامية، ولمسا أن بينهما قواسم مشتركة تمكنهما من تأسيس أسرة يحققان من خلالها أحلامهما ورؤاهما في العلاقة الزوجية وإنجاب الأبناء وتربيتهم، وكذلك العلاقة مع محيطهما الاجتماعي

محمد الرحمن كريم محمد

والأسري، ولما كان الزوج يخرج من بيته من الصباح وقد لا يعود إلا في المساء فإنه يتضور جوعاً، وبيتغي من تقوم بشئون منزله وتصنع له لقمته، فليس المنطق ولا العقل ولا المودة التي ينبغي أن تكون عنواناً للحياة الزوجية تمنعها عن ذلك من القيام بشئون المنزل وصناعة لقمة العيش للزوج.^(٥)

فالزواج ما هو إلا عملية مقايضة بين الزوجين يتم بموجبها تنازل كل من الطرفين عن عادات وربما مفاهيم ورؤيا، أذن نجد أن المرأة فقط هي المعنية والملزمة بالتغيير ومحاولة التعايش داخل المؤسسة الزوجية دون الرجل الذي استحوذ على كل السلطات والحقوق والصلاحيات دون واجبات تفرضها عليه مسؤولياته الزوجية، وبحكم القيم والموروث الاجتماعي - الديني الذي ابتعد به عن كل مسئولية وهو راض، والقي بعبئها على المرأة، وخير مثال على تلك المفاهيم والقيم قول الشاعر الكبير (أحمد شوقي).^(٦)

الأم مدرسة إذا أعددتها... أعددت شعباً طيب الأعراق .

ج- مفهوم أعباء الأبناء:

تعد المرأة تاريخاً وحاضرًا هي صانعة المبدعين، بل هي نصف المجتمع ومربية النصف الآخر فالرجال من صنع المرأة، فإذا أردنا رجالاً عظاماً فعلينا تعليم المرأة هكذا قال (روسو) "إن الأبطال يصنعون ولا يولدون" و(نابليون) وهو القائد التاريخي قال "أن الأم التي تهز سرير ابنها بيمينها، لتهد العالم بيسارها"، ومن القواعد المقررة أن عظماء الرجال يرثون عناصر عظمتهم من امهاتهم، فالأم الصق بالولد من الأب بحكم مكوثها في المنزل ولقربها النفسي منه، وقربه منها أيضاً،^(٧) فهي مربية أجيال، وهذه وظيفة عظيمة أعظم من كل وظيفة يمكن ان تقوم المرأة بها، فهي الوظيفة التي خلقها الله لها، والتي لا يمكن لغيرها القيام بها، فالفرد في أي مجتمع يحتاج إلى معاملة جيدة وتوجيه، وتوفير احتياجاته، وكذلك يحتاج إلى الشعور بالاكفاء، وقد وقعت هذه الوظيفة بالكامل على عاتق الأم كون أن الأم تعد أقرب.^(٨)

فالطفل يحتاج لوجود أمه باستمرار وعلى الأم التفرغ لولدها خاصة خلال فترة الولادة، فوجد الباحثة البريطانية (بأولا بيتس) تقول: إن رعاية الأطفال وتربيتهم مهنة قائمة بحد ذاتها تأخذ الكثير من الوقت والجهد، وان لم تسلمي بهذا فاحتملي الشعور بالذنب،^(٩) وإن الأم تعتبر أول مصدر للأمن عند الطفل لأنه لا يفهم شيئاً مما يدور حوله بما يشير إلى توجسه وخوفه، وعطف الأم كفيلاً بدرء هذا القلق، فتعتبر جميع الدراسات الاجتماعية والنفسية إن الأم هي أول معلم للعلاقات الإنسانية وأول وسيط بين الطفل والعالم الخارجي، فإن أحسنت تقديمه إلى هذا العالم زادت ثقته فيها وفي العالم، وإن أساءت تقديمه ظل يشعر طوال حياته بالوحشة والاعتراب.^(١٠)

ويلاحظ ان للعمل والأداء الوظيفي للأم ينعكس على أدائها كزوجة فيترتب عنه إهمال الرعاية النفسية والتربوية للأبناء وعدم توجيههم، وعدم إشباع حاجتهم للحنان

محمد الرحمن كريم محمد

مع الشعور بالقلق والاضطراب النفسي،^(١١) كما ان حدة المعاناة تصل إلى حد عودتها إلى المنزل بعد يوم شاق لتجد أولادها في انتظارها، وهذا الانتظار الذي لا يخلو من التذمر والرفض وأشعارها بالنقص والتقصير كأم، والمربيات اللواتي يزدن إحساسها بتأنيب الضمير كونها تترك لهن مهمة تربية الأولاد والاهتمام بهم، فتجد المرأة نفسها تعيش عبء خيارها الدور المزدوج لوحدها ولا تحصل على أي مساعدة من قبل الرجل لأنه لا يتنازل عن حق إعطائه الشرع والعادات والتقاليد.^(١٢)

د- الآثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة:

هناك عدة آثار لخروج المرأة للعمل على الأبناء بشكل عام ويمكن بيان ذلك وكما يلي:-

- الآثار الإيجابية لخروج المرأة للعمل على الأبناء:^(١٣)

القيام بالتنشئة الاجتماعية بكفاءة، وذلك نتيجة لزيادة التعاون بين الزوجين في تربية الأبناء وإلى ارتفاع دخل الأسرة وارتفاع مستواها الاقتصادي والتعليمي والثقافي، ونتيجة لانشغال الأم لفترة طويلة خارج البيت وابتعادها عن الأبناء لأغلب النهار لذا تقبل المرأة على أطفالها بشوق ولهفة وتحاول تعويضهم عن الوقت الذي قضته بعيداً عنهم وذلك بإعطائهم مزيد من الحنان والرعاية، تكاد أن تكون أكثر من المرأة المتواجدة دائماً في البيت، وكذلك تكون فرصة التعبير وبحرية كاملة عما يجول في داخلهم وتقبل ذلك بنفس طيبة، كما ويكون الأطفال أكثر تنظيماً والتزاماً بالوقت وتقسيم العمل من خلال التزام الأم بوقت العمل المطلوب منها تأديته، لذا تلجأ إلى تقسيم وقتها والزام أطفالها بوقت وجبات الغذاء، وكذلك التزامهم بالنهوض مبكراً وتأدية ما يقع عليهم من عمل لذا يكون الأبناء أكثر تنظيماً.^(١٤)

- الآثار السلبية لخروج المرأة للعمل على الأبناء:

إن حياة الطفل وما تمتاز به من مرونة واستعداد وخاصة إذا كان في طور التكوين حيث جهازه الحسي والعضلي لم يتخذ له صورة معينة، لذلك يجب ان يكون دائماً تحت عين الأم وبصرها وإلا نشأ على عادات وتصرفات غير صحيحة وتكون النتائج سيئة جداً على الأسرة، وتزداد المشكلات التربوية، وكذلك خروج المرأة للعمل يؤدي إلى غياب الرقابة الأسرية وكثرة التسبب، وقد تبرز مشكلات نفسية لدى الأبناء صعب علاجها وتكون حمل ثانٍ تتحمله المرأة أولاً والرجل كذلك مما يؤدي إلى كثرة المشاكل الزوجية وتؤدي إلى نتائج سيئة جداً، سواء على تربية ونشأت الأبناء أو على العلاقة الزوجية مما يؤدي إلى مشاكل كثيرة، قد تؤدي بالتالي التأثير على نفسية ونشأت الأبناء.^(١٥)

ثانياً: كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة:

أ- مفهوم كفاءة الأداء الوظيفي :

عبد الرحمن كريم محمد

لقد ظهرت دراسة جديدة تؤكد بأن الكفاءات هي السبيل الأكثر تأكيداً في خلق الميزة التنافسية ودعمها، ومنذ ذلك الوقت ازداد الاهتمام بالكفاءات بجميع أنواعها وازدادت معه عملية التنمية لهذا العنصر الفعال نظراً لتأثيره بصورة معتبرة في درجة تنافسية المؤسسة فكان البحث عن كيفية تنمية هذه الكفاءات يشكل أكبر اهتمامات المفكرين والباحثين، وخاصة العنصر النسائي حيث تعتبر المرأة نصف المجتمع والمعطل عن العمل لذا بدأ الاهتمام بتنمية هذا الجزء والنهوض به عن طريق رفع كفاءة أداؤها الوظيفي.^(١٦)

وقد عرف الأداء الوظيفي (Robert) على أنه "مدى أو درجة بلوغ عامل أهداف وحدة العمل والمؤسسة كنتيجة لسلوكه واستخدام مهاراته، قدراته ومعارفه" أما كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة فتعرف بأنها تأدية المرأة للأعمال المسندة إليها بالكفاءة التي تتفق مع متطلبات طبيعة العمل محققة بذلك رضا المسؤولين (المدراء) ورضا المستفيدين (العملاء).^(١٧)

ب- عناصر كفاءة الأداء الوظيفي:

- أن عناصر كفاءة الأداء الوظيفي يمكن أن تلخص بالمكونات الأساسية التالية:
- ١- معرفة متطلبات الوظيفة: ويشمل كل ما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل، مثل (مهارات فنية، مهارات مهنية، معارف عامة عن الوظيفة، القدرة على تنفيذ العمل، البراعة في التنفيذ).
 - ٢- كمية ونوعية العمل: ويشمل مقدار العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة إنجازه من طرف الموظف. أما فيما يتعلق بنوعية العمل فيشمل كل من (الدقة، النظام، الإتقان، البراعة، التمكن الفني، القدرة على تنظيم وتنفيذ العمل مع تفادي الأخطاء).
 - ٣- المثابرة: ويشمل الجدية والتفاني في العمل، القدرة على تحمل المسؤولية، الالتزام بالمواعيد المحددة ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه.^(١٨)

ج- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

- ١- غياب الأهداف المحددة إذا كانت المنظمة لا تملك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج لإدارتها.
- ٢- اختلاف مستويات الأداء يؤثر في العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين في عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه.
- ٣- مشكلات الرضا الوظيفي، فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، فكلما زاد الرضا زاد الأداء بالنسبة للعاملين.
- ٤- عدم مشاركة العاملين في الإدارة يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين.

محمد الرحمن كريم محمد

٥- التسبب الإداري والذي يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد يعود ذلك نتيجة أسلوب القيادة أو الإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة.^(١٩)

د- تحديد أسباب انخفاض كفاءة الأداء الوظيفي:

توجد أسباب عديدة تجعل أداء الموظفين لا يتطابق مع معايير الأداء المستهدفة، ومن هذه الأسباب:

- ١- أن الفرد يعتبر مصدرًا رئيسيًا لنقاط القوة والضعف في عملية الأداء التي يقوم بها.
- ٢- البيئة الخارجية والتي تشمل الأسرة والمجتمع والمشكلات الشخصية المرتبطة بالفرد.
- ٣- بيئة العمل التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد ونظم الحوافز والمكافآت والأجور والترقية والعلاقات الإنسانية وغيرها.
- ٤- أسباب مرتبطة بالوظيفة نفسها مثل انخفاض المهارات الوظيفية لدى الأفراد وعدم توافقها.^(٢٠)

ه- تحديد أبعاد كفاءة الأداء الوظيفي:

لقد اختلف الباحثون في وجهات نظرهم بشأن تحديد أبعاد كفاءة الأداء الوظيفي وقد تعددت التحديات للأبعاد باختيار ثلاثة أبعاد وخمسة أبعاد وستة أبعاد ولكل باحث له رؤية يحدد على أساسها عدد ونوعية أبعاد الأداء الوظيفي، حيث يعتبر الأداء الوظيفي عنصرًا من عناصر الإنتاجية وهو يختص بالجانب الإنساني ويتم تحديد الإنتاجية تبعًا لعدة أبعاد متداخلة.^(٢١) وقد قام الباحث بحصر أربعة أبعاد يرى أن أغلب الباحثين والدراسات قد تم الإشارة إليها وتطابقت وجهات نظرهم فيها وهذه الأبعاد هي:

- ١- الانضباط.
 - ٢- علاقات العمل.
 - ٣- إنجاز المهام.
 - ٤- الإبداع والابتكار.
- حيث يصعب الفصل بينهما لترابطها، حيث الإبداع مرتبط بكل من الابتكار ومستوى الإنجاز ومستوى الدقة والقدرة على حل المشكلات داخل العمل. ويمكن للباحث توضيح تلك الأبعاد وكما يلي:

١- بعد الانضباط:

يعرف الانضباط ببساطة أنه الالتزام وهو عكس الانفلات والغموض، وبمعنى أكثر شمولية فإنه يعني الجدية، والالتزام والدقة وحسن أداء الواجب واحترام حقوق الآخرين والقدرة على التميز ما بين ما هو مشروع وجائز وبين ما هو محضور وغير مباح، أما الانضباط الوظيفي فهو: الالتزام باللوائح والقوانين السارية والمطبقة في المؤسسة والتي عادة ما تكون موجودة في العقود.

محمد الرحمن كريم محمد

والانضباط الوظيفي ليس بالالتزام بأوقات الدوام الرسمي وخاصة مواعيد الحضور والانصراف فقط بل يتعدى هذا المفهوم الضيق ويمتد إلى أفق أوسع وأكثر شمولية مثل مستويات الاحترام المتبادل بين الموظفين والاهتمام بالتسلسل الوظيفي في العمل والصراحة والشفافية والتعاون وهذه كلها أمور مهمة في المؤسسة والتي يمكن أن تربط كيان المؤسسة في روح واحدة.^(٢٢)

٢- بعد علاقات العمل:

تعددت زوايا الطرح والتفسير حول مفهوم علاقات العمل فراح البعض يطلق مصطلح، علاقات العمل أو العلاقات الصناعية أو العلاقات الإنسانية فضلا عن وجود من عبر عنها بعلاقات الإنتاج غير أنه ورغم اختلاف هذه التسميات أو بتعبير أكثر علمية هذه المصطلحات في كونها تحاول تفسير علاقة ثنائية يمثل المأجورين طرفها الأول^(٢٣)، ويمثل أصحاب العمل طرفها الثاني سواء كان قطاعًا خاصًا أو عامًا وفي هذا يرى الباحثون أن علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناء على علاقات إنسانية، اجتماعية، إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية^(٢٤) حيث الفرد هو وحدة التنظيم الانساني وعلى ذلك فالعلاقات الإنسانية تبدأ بالفرد وتهدف إلى تحقيق التفاعل والتماسك بين أداء الأفراد.^(٢٥)

٣- بعد إنجاز المهام:

إن كمية الوقت المتاحة لنا ليست هي الأمر المهم، بقدر أهمية إدارة وقتنا بشكل أفضل وإنجاز الأعمال بشكل دقيق وبوقت قصير على ان لا يكون على حساب الجودة والنوعية فالشخص الفعال يستخدم الحقائق والأفكار والمهارات والموارد، وبها يدير الوقت بأفضل صورة ممكنة لإنجاز مهامه ومسئوليته لتحقيق أهداف المنظمة التي يعمل فيها.^(٢٦)

٤- بعد الإبداع والابتكار:

يعد الإبداع والابتكار والتجديد عناصر أساسية لتطوير الحياة، فمن الناس قاعدون كسالى يعيشون على جهود غيرهم ومنهم عاملون على درجات متفاوتة في الجد والدأب والمثابرة، لكنهم نمطيون تقليديون لا يملكون القدرة على تحسين الواقع وتقديم الجديد، ويؤدون إلى زيادة في الإنتاج، لكن ثمة فريقًا ثالثًا عليه مدار التجديد والتحسين، انه فريق المبدعين الفريق الذي لا يكتفي بالتعامل مع ما هو موجود ولا بتكراره والسير على الأنماط المألوفة بل يمتلك النزوع نحو التغيير والقدرة عليه فاذا كان تغييرًا نحو الاحسن فهو الإبداع وأصحابه صنف نادر في الحياة وعليه المعول في تحويل تيار المجتمع نحو الأفضل، فاذا كان وجود المبدعين والمبتكرين مهمًا في كل ظرف فإنه في ظروف الضعف والركود والإحباط، يكون وجودهم في غاية الأهمية اذ لا مخرج من الازمات إلا بوجود أصحاب المواهب والكفاءات المتميزة.^(٢٧)

ثالثاً: العلاقة بين أعباء الأبناء وكفاءة الأداء الوظيفي للمرأة:

توجد هناك عدة معوقات والتزامات أسرية تواجه المرأة في عملها ويؤدي ذلك إلى ضعف كفاءتها الإنتاجية وابتداعها وابتكارها حيث زيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقها في المنزل إضافة إلى العمل وعدم كفاية التسهيلات العملية المساعدة مثل دور الحضانه في أماكن العمل وإجازات الأمومة ونظرة الزوج إلى المرأة وتأثره بالتقاليد، فكل ذلك أدى إلى ضعف الابداع والابتكار للمرأة المتزوجة والعاملة اتجاه متطلبات العمل في المنظمة، لأن المرأة أكثر عرضه للصراع بين الأدوار من الرجل لان كثيرا من الرجال والنساء يعتبر أن المحافظة على الأبناء وابعائهم في المقام الأول من مسؤوليات المرأة، لذا فان المرأة تعيش الصراع بين أعباء الأسرة ومسؤوليات العمل أكثر من الرجل،^(٢٨) وغالباً ما تكون في موضع الاختيار بين الأسرة وأعبائها وبين العمل مما يجعلها كثيرة الغياب وتفقد كثير من الفرص مقارنة بالرجل في العمل والكفاءة والتطور والابداع في مجال العمل ، وذلك لتعدد المسؤوليات والواجبات والأعباء التي تقع عليها.^(٢٩)

فالمرأة معرضة دائماً لضغوط أعباء الأسرة ومنها الأبناء لأنها المسؤولة الأولى بعد الرجل عن الأسرة من الناحية الخدمية سواء القيام بالتربية أو متطلبات الرجل أو أعمال المنزل، فضغوط الأعباء على المرأة تؤدي إلى ان تجعلها قلقة وسهولة استثارته وانفعالها الدائم، الأمر الذي يعكس على كفاءة أدائها الوظيفي وابتداعها وابتكارها وكذلك علاقتها مع زملائها ومرؤوسيهها وربما صحتها النفسية والجسدية، علماً أن ليس كل التوتر الناتج عن الضغط يعتبر سلبياً وغير مرغوب فيه فالتوتر البسيط وفي حدود معينة يعد محفزاً للفرد في مواجهة التحديات كما وأنه يحسن من أدائه لعمله.^(٣٠)

الجزء الثالث: منهجية البحث

سيتناول الباحث في هذا الجزء مجتمع وعينة البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة:

١ - مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من جميع النساء المتزوجات العاملات في الجامعات الحكومية (جامعة بغداد، جامعة تكريت، جامعة كركوك) والجامعات الخاصة (جامعة التراث، جامعة الأمام، جامعة القلم). وقد تم اختيار هذه الجامعات بناءً على عدد من الاعتبارات وهي:

- أ- جامعة بغداد لأنها الجامعة الأم والأكبر عدداً والاكثرت تمدناً وثقافة.
- ب- جامعة تكريت لأنها تمثل الوسط ذات الطبيعة والتقاليد القبلية والعشائرية.
- ج- جامعة كركوك لأنها تمثل منطقة شمال العراق ذات الثقافات والتقاليد المتنوعة.

عءالرحمن كريم محمد

ويمثل الجدول التالي عءء النساء المءزوجاء في كل ءامعة من ءامعاء المبحوثة.

ءءول رقم (١) ءامعاء موضء المبحء وعءء النساء المءزوجاء للءام (٢٠١٦)

ت	ءامعة	المكان	نوعها	عءء النساء المءزوجاء
١	ءامعة بعءاء	بعءاء	ءكومي	١٤٥٠
٢	ءامعة ءكربت	صلاء الءين	ءكومي	٤٦٥
٣	ءامعة كركوك	كركوك	ءكومي	٣١١
٤	ءامعة ءءراء	بعءاء	ءاص	١٨٧
٥	ءامعة الأمام	صلاء الءين	ءاص	٧٤
٦	ءامعة القلم	كركوك	ءاص	١٢٧
المءموء				٢٦١٤

المصدر: من إءءاء الباءء بالاعءماء على قسم الإءصاء والمعلوماءية في وزارة ءءلیم العالی والمبحء العلمی وقسم الموارء البشریة والهیکل ءءنظیمی فی ءامعاء المبحوثة فی (العراق).

٢- عینة المبحء:

نظراً لءباين مءءمء المبحء والناءء عن انءماء النساء المءزوجاء العاملاء فی ءامعاء محل الءراسة إلى مراكز وظیفیة مءءلفة (عضو هیئة ءءریس) و(عضو هیئة إءاریة) و(ءءماء عامة) وكءلك لاءءلاف مؤهلاءهن وءءصصهن وانءماءهن إلى كلیاء مءءلفة، والعمل فی القءاع الءكومي یءءلف عن العمل فی القءاع الءاص ونظراً لوءوء اطار ءءیء و غیر مءقاءم بأسماء ءمیع النساء العاملاء فی هءه ءامعاء، فقء اسءءءم الباءء عینة عشواءیة طبقیة.

ولغرض ءساب ءءم العینة لكل من ءامعاء الءكومیة وءامعاء الءاصة محل المبحء، تم اسءءءام المعاءلة ءالیاة: (٣١)

$$N = \left(\frac{Z}{2M} \right)^2 \quad (1)$$

ءیء:

Z: القیمة المعیاریة المءقابلة لمستوى ءلالة معلومة (مءلاً: Z=1.96 لمستوى ءلالة $a \leq 0.05$ M: الخءأ الهامشی: وبعبر عنه بالءلامة العشریة (مءلاً: ± 0.05). یتم ءصءءء ءءم العینة فی ءالة المءءمعات النهاءیة من المعاءلة:

$$N = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

ءیء N ءمءل ءءم المءءمء.

عبءالرحمن كريم مءمء

باستءءام المعاءلة (1) نءء أن ءءم العينة يساوي:

$$N = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 = 384$$

وبتطبيق المعاءلة، فإن ءءم العينة للءامعات الءءومفة يساوي:

$$N = \frac{384 \times 2226}{2226 + 384 - 1} = 328$$

وكءلك يكون ءءم العينة للءامعات الءاءة يساوي:

$$N = \frac{384 \times 388}{388 + 384 - 1} = 191$$

ولءء ءانت نسب توزفع الاءامارات على الءامعات الءءومفة والءاءة وفق الءءول الءالفة:

ءءول رقم (٢) توزفع الاءامارات على الءامعات ملء الءءء

الءامعة	نوعها	ءءم النساء المءزوجاء العاملاء	النسبة	العينة	ءءم الاءامارات الموزعة	ءءم الاءامارات المءاردة	النسبة
ءامعة بعءاء	ءءومف	١٤٥٠	%٦٥	٢١٣	٢١٣	١٧٣	%٨١
ءامعة ءكرفء	ءءومف	٤٦٥	%٢١	٦٩	٦٩	٦٠	%٨٧
ءامعة كركوك	ءءومف	٣١١	%١٤	٤٦	٤٦	٣٩	%٨٥
المءموء		٢٢٢٦	%١٠٠	٣٢٨	٣٢٨	٢٧٢	%٨٣
ءامعة الءراء	ءاء	١٨٧	%٤٨	٩٢	٩٢	٧٣	%٧٩
ءامعة الأمام	ءاء	٧٤	%١٩	٣٦	٣٦	٣٢	%٨٩
ءامعة القلم	ءاء	١٢٧	%٣٣	٦٣	٦٣	٥٢	%٨٢
المءموء		٣٨٨	%١٠٠	١٩١	١٩١	١٥٧	%٨٢

٣- الأسالفة الإءصائفة:

ءم اسءءءام برنامء الءزم الإءصائفة للعلوم الاءءامفة Statistical Package for Social Sciences المءروف بفرنامء SPSS (Version 23) وءلك على النحو الءالفة:

أ- اءءبار ألفا كرونباء Cronbach Alpha لءءفر معاملاء الءباء Reliability Coefficients وءلك لءءفر معاملاء الءباء أءواء الءراسة.

ب- أسالفة الإءصاء الوصففة مءل المءوسطاء الءسابفة، والانءرافاء المعفرافة، والأهمفة النسفة وءءم اسءءءام هءه الأسالفة كأءواء للإءصاء الوصفف بءء عرض البفنااء فر صورء ملءصءة، وإءطاء ءلالء عامء عءء إءراء الءءلل والمناقشة

المبدئية لنتائج الدراسة الميدانية.

ج- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis وذلك لاختبار أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد والذي يتضمن اختبار معاملات الانحدار (T) واختبار النموذج الكلي (F) وبعض اختبارات التحقق من افتراضات المربعات الصغرى.

د- تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي المتعدد Multiple Linear Regression Analysis بطريقة Stepwise وذلك لمقارنة الأهمية النسبية لأبعاد الأعباء الأسرية (أعباء الزوج، وأعباء الأبناء، وأعباء المنزل، وأعباء العلاقات) في تحديد قيم المتغير التابع كفاءة الأداء الوظيفي، حيث يقوم هذا النوع من التحليل بإدخال المتغير الذي يرتبط بأقوى علاقة مع المتغير التابع، ثم في المرحلة الثانية يدخل المتغير الذي له القدرة على تقديم إضافات ذات دلالة إحصائية وهكذا تتم بقية المراحل، ويتم في كل مرحلة تقييم مساهمة المتغيرات التي تم إدخالها في المراحل السابقة للتخلص من المتغير الذي لم يقدم أية إضافات ذات دلالة إحصائية بإخراجه من المعادلة.

هـ- تحليل ت لعينتين مستقلتين Independent – Sample T Test هو أسلوب إحصائي يستخدم للمقارنة بين عينتين أو مجموعتين مستقلتين أي أن الأشخاص في المجموعة الأولى يختلفون عن الأشخاص في المجموعة الثانية.

الجزء الرابع: الدراسة الميدانية

١- التحليل الوصفي لأعباء الأبناء:

الجدول الآتي يوضح التحليل الوصفي للجامعات الحكومية والخاصة محل الدراسة: يوضح الجدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لعباءات المتغير المستقل (أعباء الأبناء).

جدول رقم (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لأعباء الأبناء

م	العبارة	الجامعات الحكومية				الجامعات الخاصة			
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
١	أرى أن الوقت الذي أقضيه مع أبنائي كافي للاهتمام بهم؟	٣.١٩	٠.٧٨٩	٦٣.٨	٣	٤.٠٥	٠.٥٥٥	٨١	٢

عبد الرحمن كريم محمد

٢	٣.٣٥	٠.٧٤٥	٦٧	١	١.٨٧	٠.٨٠٤	٣٧.٤	٤	تعدد مهام عملي خارج المنزل تشغلني عن الاهتمام بأبنائي.
٣	٣.٢٨	٠.٨٩٠	٦٥.٦	٢	١.٦٩	٠.٧٣٣	٣٣.٨	٥	عملي خارج المنزل يأخذ أغلب وقتي وعلى حساب الرعاية العاطفية لأبنائي حيث يكون الطفل سعيدا عندما تكون الأم بالقرب منه.
٤	٢.٤٦	٠.٧٠٧	٤٩.٢	٥	١.٥٥	٠.٦٢٣	٣١	٦	الأم العاملة خارج المنزل لا يمكن ان تكون لها علاقة حميمة وعميقة مع أبنائها مثل الأم الماكثة في البيت.
٥	٢.٣٧	٠.٩٠٨	٤٧.٤	٤	٢.١١	٠.٦٤١	٤٢.٢	٣	عملي خارج المنزل يؤثر على درجة الاهتمام بالأولاد وأشعر بعدم الراحة نتيجة لترك الأولاد وأنا في العمل.
٦	٣.٠٨	٠.٩١١	٦١.٦	٦	٤.٢٢	٠.٧٠٨	٨٤.٤	١	أكرس كل وقتي في المنزل لصالح الأولاد وحتى لو كان ذلك على حساب راحتي الشخصية.
الإجمالي		٢.٩٥	٠.٩٤	٤	٥٩	٢.٥٨	٠.٦٦٥	٥١.٦	

المصدر: من إءاءاء الباحث في ضوء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

من خلال بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:

أ- الجامعات الحكومية:

- كانت أكثر الفقرات أهمية في بعد أعباء الأبناء هي (تعدد مهام عملي خارج المنزل تشغلني عن الاهتمام بأبنائي.) والتي احتلت المرتبة الأولى حيث كانت في درجة المحايد وأقرب للموافقة من حيث الأهمية النسبية والتي بلغت (٦٧%) بمتوسط حسابي (٣.٣٥) وانحراف معياري (٠.٧٤٥) وهذا يدل على أن الزوجة العراقية

تواجه نوع من الأعباء الوظيفية التي تشغلها عن أبنائها.
- كانت أقل الفقرات أهمية في بعد أعباء الأبناء هي (عملي خارج المنزل يؤثر على درجة الاهتمام بالأولاد وأشعر بعدم الراحة نتيجة لتترك الأولاد وأنا في العمل). والتي احتلت المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية النسبية والتي بلغت (٤٧.٤%) بمتوسط حسابي (٢.٣٧) وانحراف معياري (٠.٩٠٨).
- بصفة عامة فإنه يمكن القول أن بعد أعباء الأبناء جاء ضمن درجة المحايد بأهمية نسبية ٥٩ ومتوسط حسابي ٢.٩٥ وانحراف معياري ٠.٩٤٤ مما يدل على أن الزوجة العراقية العاملة في الجامعات الحكومية تعطي أبنائها الرعاية والاهتمام والأولوية في ذلك.

ب- الجامعات الخاصة:

- كانت أكثر الفقرات أهمية في بعد أعباء الأبناء هي (أكرس كل وقتي في المنزل لصالح الأولاد وحتى لو كان ذلك على حساب راحتي الشخصية). والتي احتلت المرتبة الأولى حيث كانت في درجة المحايد وأقرب للموافقة من حيث الأهمية النسبية والتي بلغت (٨٤.٤%) بمتوسط حسابي (٤.٢٢) وانحراف معياري (٠.٧٠٨) وهي نتيجة منطقية حيث أن طبيعة الأم تقدم مصلحة ابنائها وراحتهم حتى ولو كان ذلك على حساب راحتها الشخصية.
- كانت أقل الفقرات أهمية في بعد أعباء الأبناء هي (الأم العاملة خارج المنزل لا يمكن أن تكون لها علاقة حميمة وعميقة مع أبنائها مثل الأم الماكثة في البيت) والتي احتلت المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية النسبية والتي بلغت (٣١%) بمتوسط حسابي (١.٥٥) وانحراف معياري (٠.٦٢٣) وهذا يدل على اهتمام الزوجة العراقية العاملة في الجامعات الخاصة بأسرتها وأبنائها وهي نتيجة منطقية إلى حد كبير.
- بصفة عامة فإنه يمكن القول أن بعد أعباء الأبناء جاء ضمن درجة المحايد وأقرب لعدم الموافقة بأهمية نسبية ٥١.٦ ومتوسط حسابي ٢,٥٨ وانحراف معياري ٠.٦٦٥ مما يدل على أن الزوجة العراقية العاملة في الجامعات الخاصة تعطي ابنائها الرعاية والاهتمام والأولوية.

٢- التحليل الوصفي لكفاءة الأداء الوظيفي للمرأة:

التحليل الوصفي لنتائج بيانات المتغير التابع (لكفاءة الأداء الوظيفي): يوضح الجدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لعبارات المتغير التابع (لكفاءة الأداء الوظيفي) كالآتي:

محمد الرحمن كريم محمد

جدول رقم (٤) إجمالي المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والانحراف المعياري لأبعاد كفاءة الأداء الوظيفي

م	البعء	الجامعات الحكومية			الجامعات الخاصة		
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	الانضباط	٣.٢٨	٠.٨١٤	٦٥.٧	٢	٣.١٥	٠.٨٢٥
٢	علاقات العمل	٣.٩٢	٠.٨٠٧	٧٨.٥	١	٣.٤٨	٠.٨٨١
٣	إنجاز المهام	٣.٠٧	٠.٨٢١	٦١.٤	٣	٢.٩٣	١.٢٣٣
٤	الإبداع والابتكار	٣.٠٢	٠.٨٢١	٦٠.٥	٤	٢.٢٤	٠.٧٣٦

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. نلاحظ من الجدول السابق ان بعد علاقات العمل جاء بالمرتبة الأولى وان بعد الإبداع والابتكار جاء بالمرتبة الأخيرة وذلك في الجامعات الحكومية، وكذلك نفس الترتيب للجامعات الخاصة.

٣- اختبار الفرض:

ينص هذا الفرض على أنه "يوجد أثر إيجابي ومعنوي لأعباء الأبناء على كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة (الانضباط، علاقات العمل، إنجاز المهام، والإبداع والابتكار)". ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis) طريقة المربعات الصغرى (OLS) ويوضح الجدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار البسيط طريقة المربعات الصغرى (OLS) لهذا الفرض:

جدول رقم (٥)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأبعاد كفاءة الأداء الوظيفي على أعباء الأبناء

المتغير	Beta	معامل الارتباط R	معامل التأثير R2	Adj R2	قيمة T	الدالة الإحصائية Sig.t	D_W	قيمة F	الدالة الإحصائية Sig.f
الجامعات الحكومية									
الانضباط	٠.٧٢	٧٢٠	٥١٧	٥١٧	١٨.٦١٩	***.٠٠٠	١.٥٧٢	٣٢٥.٥٧٤	***.٠٠٠

عبد الرحمن كريم محمد

علاقات العمل	إنجاز المهام	الإبداع والابتكار
٠.٧٨٨	٠.٨٦٨	٠.٩٢
٠.٧٨٨	٠.٨٦٨	٠.٩٢
٠.٦٢١	٠.٨٠٦	٠.٧٥١
٠.٦٢	٠.٨٠٦	٠.٧٥
٢٢.٦٢٦	٣٦.٠٧٣	٤٠.٥٣٨
** _{٠,٠٠٠}	** _{٠,٠٠٠}	** _{٠,٠٠٠}
١.٨٥٦	١.٩٠٣	١.٥١٥
٥١١.٩٤١	١٣٠١.٢٨٨	١٨٠٩.٤٦٣
** _{٠,٠٠٠}	** _{٠,٠٠٠}	** _{٠,٠٠٠}

الجامعات الخاصة

الانضباط	علاقات العمل	إنجاز المهام	الإبداع والابتكار
٠.٦١٠	٠.٥١٦	٠.٥٥٢	٠.٥٢١
٠.٦١٠	٠.٥١٦	٠.٥٥٢	٠.٥٢١
٠.٤٠٦	٠.٢٥٦	٠.٣٠٤	٠.٢٧١
٠.٣٩٣	٠.٢٥٢	٠.٣٠١	٠.٢٦٨
١١.٠٣٧	٨.٥٢١	٩.٦٠٤	٨.٨٦٨
** _{٠,٠٠٠}	** _{٠,٠٠٠}	** _{٠,٠٠٠}	** _{٠,٠٠٠}
١.٧٦٧	١.٥٥٣	١.٣٧٠	١.٤٢٠
١٢١.٨٢٠	٨٢.٦٠٠	٩٣.٣٣٤	٨٨.٦٣٣
** _{٠,٠٠٠}	** _{٠,٠٠٠}	** _{٠,٠٠٠}	** _{٠,٠٠٠}

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

* p<0.05 ** p<0.01

يتضح من الجدول السابق الآتي:

أ- بالنسبة للجامعات الحكومية:

- تشير معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة إيجابية بين أعباء الأبناء وأبعاد كفاءة الأداء الوظيفي (الانضباط، وعلاقات العمل، وإنجاز المهام، والإبداع والابتكار).
- يشير معامل التحديد المعدل (R²) إلى أن أعباء الأبناء تفسر (٥١.٨%) من التباين في الانضباط، و(٦٢%) من التباين في علاقات العمل، وتفسر (٨٠.٦%) من

محمد الرحمن كريم محمد

التباين في إنجاز المهام، وأخيراً تفسر (٧٥.١) من التباين في الإبداع والابتكار كما يشير معامل جوهريّة النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠.٠١).

- القيمة الإحصائية Durbin-Watson كانت (DW=1.857) للانضباط و (DW=1.856) لعلاقات العمل، و (DW=1.903) إنجاز المهام، و (١.٥١٥) للإبداع والابتكار وذلك لاختبار مشكلة الارتباط الذاتي بين بواقي معادلة الانحدار، ومن خلال الرجوع إلى القيم الجدولية نجد أن هذه القيم وفقاً لعدد المتغيرات المستقلة (K=1) ودرجة حرية الخطأ (N=26) تتراوح بين القيمتين الجدوليتين (DL 1.46 - DU 1.30) حيث يتضح أنه لا يوجد ارتباط ذاتي بين البواقي وبالتالي تحقق شرط استخدام طريقة المربعات الصغرى من خلال ما سبق يمكن قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود أثر إيجابي ومعنوي لبعء أعباء الأبناء على كفاءة الأداء الوظيفي (الانضباط، علاقات العمل، إنجاز المهام، والإبداع والابتكار) " من وجهة نظر المرأة العراقية العاملة في الجامعات الحكومية.

ب- بالنسبة للجامعات الخاصة:

- تشير معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة إيجابية بين أعباء الأبناء وأبعاد كفاءة الأداء الوظيفي (الانضباط، وعلاقات العمل، وإنجاز المهام، والإبداع والابتكار).
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن أعباء الأبناء تفسر (٤٠.٦%) من التباين في الانضباط، و (٢٥.٦%) من التباين في علاقات العمل، وتفسر (٣٠.٤%) من التباين في إنجاز المهام، وأخيراً تفسر (٢٧) من التباين في الإبداع والابتكار كما يشير معامل جوهريّة النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠.٠١).
- القيمة الإحصائية Durbin-Watson كانت (DW=1.767) للانضباط و (DW=1.553) لعلاقات العمل، و (DW=1.370) إنجاز المهام، و (١.٤٢٠) للإبداع والابتكار وذلك لاختبار مشكلة الارتباط الذاتي بين بواقي معادلة الانحدار، ومن خلال الرجوع إلى القيم الجدولية نجد أن هذه القيم وفقاً لعدد المتغيرات المستقلة (K=1) ودرجة حرية الخطأ (N=17) تتراوح بين القيمتين الجدوليتين (DL 1.38 - DU 1.13) حيث يتضح أنه لا يوجد ارتباط ذاتي بين البواقي وبالتالي تحقق شرط استخدام طريقة المربعات الصغرى، ومن خلال ما سبق يمكن قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود أثر إيجابي ومعنوي لبعء أعباء الأبناء على كفاءة الأداء الوظيفي (الانضباط، علاقات العمل، إنجاز المهام، والإبداع والابتكار) " من وجهة نظر المرأة العراقية العاملة في الجامعات الخاصة.

الجزء الخامس: النتائج والتوصيات

النتائج:

- ١- مهما يكن نوع عمل الأم يبقى دورها دائما مرتباً ومتعلقاً أساساً بتربية الأطفال وتلبية حاجياتهم المختلفة المادية والمعنوية.
- ٢- إن من أهم الأعباء التي تعاني منها أغلب النساء العاملات في بيئة العمل الداخلية يمكن اجمالها بانعدام الفرص الملائمة للأبداع والابتكار و روتينية العمل مما يدفع للملل إضافة إلى الصراعات الداخلية بين العاملات.

التوصيات:

- ١- توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والنفسية لتساعد المرأة العاملة على التخفيف من الأعباء الأسرية.
- ٢- إنشاء دور حضانة ورياض الأطفال المناسبة لرعاية شؤون أبناء العاملات وانشاء مراكز لتدريب الأمهات العاملات للعناية بأطفالهن على ان يكون داخل الجامعات أو بالقرب منهن لكي تكون الأم أقرب وأكثر اطمئنان، مع توفير وسائل نقل من وإلى الجامعات.

المراجع:

- ١- السبيعي، هدى محمد، " المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة " كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، (٢٠١٠).
- ٢- الوقزة، عبد الباقي عبد الله، " التهرب من الانضباط الوظيفي باستخدام مخططي ايشيكاوا وباريتوا"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن، (٢٠٠٧) ص٢٦.
- ٣- الخشاب، سامية مصطفى، " النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة"، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، ش.م.م، القاهرة، ط١، (٢٠٠٨)، ص.٢٢١
- 4-"Description of a Good wife", "Encyclopedia Britannica"4 (Housewife).
feedo. Net / 1-3-2017.
- ٥- سالم، أحمد مبارك، " الأسرة في الإسلام (حقوق وواجبات) "، نشر رابطة العالم الإسلامي، سلسلة دعوة الحق، العدد٢٦٤، القاهرة، (٢٠١٥).
- ٦- سمك، عبدالله، " الأعمال المنزلية. مسئولية الزوجين ام المرأة فقط "، جريدة الخليج، عدد ٤٢٣، الرياض، ٢٢ اكتوبر، (٢٠١٢).
- ٧- شريقي، هند مصطفى، "وقفات دعوية من الهدى النبوي في بناء العلاقات"، مجلة الدراسات الدعوية، الرياض، عدد٣، (٢٠١١) ص٩٩.
- ٨- راغب، محمود، " المرأة وصناعة المستقبل"، المؤتمر الدولي السنوي، كلية الآداب، جامعة عين شمس، ١ ابريل، (٢٠١٧).
- ٩- العطوي، نورة، "الأم وتربية الأبناء.. المرأة تصنع الرجال"، موقع الرياض، عدد ١٥٧٢٢، الاثنين ١١ يوليو سنة(٢٠١١).
- ١٠- رشوان، حسين عبد الحميد، " الأسرة والمجتمع، دراسة في علم اجتماع الأسرة"، مؤسسة شبا الجامعة، الإسكندرية، (٢٠٠٣).

محمد الرحمن كريمة محمد

- ١١- الكتاني، فاطمة المنتصر، "الاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بمخاوف الذات لدى الطفل"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة ١، (٢٠٠٠) ص ١٦٢.
- ١٢- مليكة، بن زيان، "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية" رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منثوري، قسنطينة، (٢٠٠٤) ص ٨٨.
- ١٣- باطريج، محمد عمر، "البحث العلمي الجامعي ودوره في تنمية الموارد الاقتصادية" دراسة نظرية، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي الثاني للبحوث الإدارية والنشر، الشارقة، ٢-٣ إبريل (٢٠٠٢).
- ١٤- عوض، عباس محمود، "علم النفس الاجتماعي" دار المعرفة العالمية، مصر، سنة (٢٠٠٢) ص ٧٦.
- ١٥- حمدي، أبو القاسم، "تنمية كفاءات الأفراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، (٢٠٠٥) ص ١٢٤.
- 16- Steve Dunny, "Poor Achievement in Reading and Mathematics in the Children of Women Working Woman", Daily Bell, UK, 17 May 2000, Al Ma'arifa Magazine, Ministry of Education, Saudi Arabia, January 6, (2001).
- ١٧- يوسف، مليكة الحاج، "أثار عمل الأم على تربية أطفالها" رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الجزائر، (٢٠٠٣).
- ١٨- الرشدي، اماني بنت عليوي، "عمل المرأة بين الإيجابيات والسلبيات"، ورقة عمل، كلية التربية للاقتصاد المنزلي، السعودية، سنة (٢٠٠٦).
- 19- Robert Bacal, manager's guide to performance reviews, Mc Graw – Hill, USA:(2004), p.39
- ٢٠- العساف، عبدالله بن حسين عساف، "علاقة المركزية واللامركزية بالأداء الوظيفي" رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، (٢٠٠٣) ص ٩٩.
- ٢١- بحر، يوسف عبد، "اثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، (٢٠١٦).
- ٢٢- جاد الرب، سيد محمد "جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية"، دار الكتب المصرية، الطبعة الأولى، (٢٠٠٨) ص ١٣٦.
- ٢٣- البابا، أنعام عبد الحميد عبد القادر، "اثر ضغوط العمل على الأداء من خلال توسيط الشعور بالعدالة التنظيمية"، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية، مصر، (٢٠١٤) ص ٨٣.
- ٢٤- خنجي، زكريا، "قضايا وأراء من أخلاقيات العمل... الانضباط الوظيفي"، مقالة العدد الأخير، نشرة في جريدة اخبار الخليج، المملكة العربية السعودية، ٥ نوفمبر (٢٠١٥).
- ٢٥- قروي، رفيق، "علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية"، رسالة دكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، (٢٠١٠)، ص ٣٧.
- ٢٦- الكتبي، محسن عبده، "إدارة وتنظيم المشروعات ومدخل وظيفي سلوكي معاصر" مكتبة عبد الدائم، الإسماعيلية، نوفمبر (٢٠٠٠)، ص ٢٠٣.
- ٢٧- العقيلي، أسعد صالح "المعوقات المؤثرة في استخدام الأساليب العلمية في إدارة الوقت"،

عبدالرحمن كريم محمد

رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، (٢٠٠٠)، ص ٩٤.
٢٨- إبراهيم، حسناوي، و، عمر، بن عبدالمطلب، " أثر عملية الإبداع على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية"، مذكرة ليسانس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، (٢٠١٣).

٢٩- جاد الرب، سيد محمد "الاتجاهات الحديثة في إدارة المخاطر والأزمات التنظيمية" دار الكتب المصرية، الطبعة الثانية، (٢٠١١)، ص ٣٩٨.

٣٠- اللهيبي، اياد هذال رديني، "أثار الضغوط في المنظمات الصحية" رسالة لنيل شهادة دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، (٢٠٠٨) ص ٢٢.

31- Moore ,D., McCabe ,G., Duckworth ,W, Sctove, S. "The practice of Business Statistics: Using data for decisions", 2003.