

Good Governance Indicators for Women Working in the Organized Private Sector in Baghdad Governorate for the Year 2024

Researcher Zainab Khalaf Jassim Hamid (Corresponded Author) ⁽¹⁾

Assistant Professor Dr. Haier Hussein Abdul Sattar ⁽²⁾

⁽¹⁾ University of Baghdad / College of Arts / Department of Geography and Geographic Information Systems zainab.khalaf2207@coart.uobaghdad.edu.iq

⁽²⁾ University of Baghdad / College of Arts / Department of Geography and Geographic Information Systems haedarmandelawi@coart.uobaghdad.edu.iq

Copyright (c) 2026 Zainab Khalaf Jassim Hamid. Assistant Professor Dr. Haier Hussein Abdul Sattar

DOI: <https://doi.org/10.31973/vf7r6948>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Publication Dates

(Received 2025-04-21) (Revised 2025-06-15) (Accepted 2025-06-16) (Published 2026-09-15)

Abstract:

This study examines the challenges facing women working in the organized private sector in Baghdad Governorate, focusing on their level of legal awareness regarding their rights and their evaluation of the work environment as a direct indicator of good governance. The research problem revolves around a notable geographical disparity in this awareness, reflecting a weakness in the application of transparency and equity principles, which negatively impacts spatial development. To analyze this variance, the research adopted quantitative and inductive approaches alongside a field study, supported by spatial and Factor Analysis (SPSS); The results revealed a clear spatial disparity among districts, particularly peripheral ones; awareness of the social security indicator ranked first at (25.0%), followed by fair labor (22.5%) and maternity protection (19.5%), whereas healthcare, discrimination, flexible work, and anti-harassment indicators recorded the lowest percentages. The study asserts that the continuation of this deficiency threatens to widen the knowledge gap and expose women to poor working conditions, potentially leading to their gradual withdrawal from the labor market. Accordingly, the research recommends intensifying awareness programs and activating legal and institutional oversight to improve the work environment, thereby contributing to the economic empowerment of women and potentially elevating Iraq's international ranking in the fields of good governance and women's empowerment.

***The authors has signed the consent form and ethical approval**

Keywords: Good Governance Index, Working Women, Formal Private Sector.

مؤشرات الحكم الرشيد للنساء العاملات في القطاع الخاص المنظم لمحافظة

بغداد لعام ٢٠٢٤

زينب خلف جاسم حميد (المؤلف المراسل) أ.م.د. حيدر حسين عبد الستار
 جامعة بغداد / كلية الآداب / قسم الجغرافية جامعة بغداد / كلية الآداب / قسم الجغرافية
 ونظم المعلومات الجغرافية ونظم المعلومات الجغرافية

تواريخ المنشور

الإستلام	النسخة النهائية	الموافقة	النشر الإلكتروني
(٢٠٢٥/٤/٢١)	(٢٠٢٥/٦/١٥)	(٢٠٢٥/٦/١٦)	(٢٠٢٦/٩/١٥)

(مُلَخَّصُ البَحْث)

يبحث هذا العمل في التحديات التي تواجه النساء العاملات في القطاع الخاص المنظم بمحافظة بغداد، مع التركيز على مستوى وعيهن القانوني بحقوقهن وتقييمهن لبيئة العمل بوصفه مؤشراً مباشراً للحكم الرشيد. وتتلور مشكلة البحث في وجود تفاوت جغرافي ملحوظ في هذا الوعي، مما يعكس ضعفاً في تطبيق مبادئ الشفافية والعدالة، ويؤثر سلباً على التنمية المكانية. ولتحليل هذا التباين، اعتمد البحث على المناهج الكمية والاستقرائية والدراسة الميدانية، معززاً بالتحليل المكاني والإحصائي العملي SPSS اظهرت النتائج تفاوتاً مكانياً جلياً بين الأفضية، لا سيما الطرفية منها؛ إذ تصدر الوعي بمؤشر الضمان الاجتماعي بنسبة (٢٥.٠%)، يليه العمل العادل (٢٢.٥%) وحماية الأمومة (١٩.٥%)، بينما سجلت مؤشرات الرعاية الصحية والتميز والعمل المرن ومكافحة التحرش أدنى النسب. ويؤكد البحث أن استمرار هذا القصور ينذر باتساع الفجوة المعرفية وتعرض النساء لظروف عمل سيئة، مما قد يؤدي إلى انسحابهن تدريجياً من سوق العمل. وعليه، يوصي البحث بضرورة تكثيف برامج التوعية وتفعيل الرقابة القانونية والمؤسسية لتحسين بيئة العمل، مما يساهم في التمكين الاقتصادي للمرأة وإمكانية الارتقاء بتصنيف العراق دولياً في مجالي الحكم الرشيد وتمكين المرأة.

الكلمات المفتاحية: مؤشر الحكم الرشيد، النساء العاملات، القطاع الخاص المنظم.

* وقع المؤلفون على نموذج الموافقة والموافقة الأخلاقية الخاصة بالمساهمة البشرية في البحث

مقدمة:

السياسات العامة الداعمة للعدالة

الجنسية في سوق العمل.

أولاً: الإطار النظري للبحث

تضمن الإطار النظري محاور عدة

وعلى النحو الآتي:

أهمية البحث ومسوغاته:

١. يسهم البحث في سد فجوة معرفية

تربط بين الجغرافيا - الاجتماعية

والقانونية ومؤشرات الحكم الرشيد، ويقدم

إطاراً تحليلياً لمستوى التمكين القانوني

للمرأة في القطاع الخاص داخل المدن

، ويوفر أساساً لصانعي السياسات

والمؤسسات الحكومية، والمجتمع المدني

لفهم أماكن الضعف والتفاوت في

التوعية القانونية داخل محافظة بغداد،

ويدعم أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما

تلك المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

٢. تحليل مستوى معرفة النساء العاملات

في القطاع الخاص المنظم في بغداد

بالقوانين التي تحميها.

٣. قياس التباين المكاني لهذه المعرفة

بحسب الأفضية وربطها بمؤشرات الحكم

الرشيد.

٤. تحديد العلاقة بين ضعف المعرفة

القانونية للنساء وضعف تطبيق مبادئ

الحكم الرشيد.

٥. اقتراح توصيات لتحسين بيئة العمل

القانوني للنساء عبر تعزيز مؤشرات

الحكم الرشيد.

تعد مؤشرات الحكم الرشيد أحد أهم

الأسس التي تقوم عليها عملية التنمية

المستدامة والعدالة الاجتماعية، إذ ترتبط

ارتباطاً وثيقاً بفاعلية المؤسسات، وشفافية

الأداء، وتكافؤ الفرص بين جميع فئات

المجتمع. وتحتل المرأة العاملة، ولا سيما في

القطاع الخاص المنظم، مكانة محورية في

تحقيق هذه الأهداف؛ لما لهذا القطاع من

دور في استيعاب الكفاءات النسائية

، وتعزيز مشاركتهن الاقتصادية.

لكن وعلى الرغم من وجود تشريعات

وقوانين تهدف لحماية حقوق النساء

العاملات، إلا أن الواقع الميداني

يُظهر تفاوتاً في تطبيق هذه القوانين

ومدى معرفة النساء بها ، وهو ما يثير

تساؤلات حول مستوى الحكم الرشيد

في بيئة العمل الخاصة في العراق، ولا

سيما في محافظة بغداد يأتي هذا

البحث ليسلط الضوء على العلاقة بين

تطبيق مؤشرات الحكم الرشيد

(الشفافية، والمساءلة، وسيادة القانون،

وجودة التنظيم الفعالية الحكومية)

وبين واقع النساء العاملات في القطاع

الخاص المنظم عن طريق تحليل

ميداني وفقاً للأفضية في محافظة

بغداد، وبيان مدى معرفة النساء

بحقوقهن القانونية، وذلك بهدف تقديم

إطار معرفي وتحليلي يدعم تطوير

مشكلة البحث:

تتضمن مشكلة الدراسة التساؤلات الآتية:

١. ما التباين الجغرافي لمؤشرات الحكم الرشيد للنساء العاملات في القطاع الخاص المنظم في محافظة بغداد؟
٢. ما مستوى التنمية المتحققة في هذه المؤشرات؟

٣. ما التنبؤات المستقبلية لاتجاهات الحكم الرشيد للنساء العاملات في القطاع الخاص المنظم؟

فرضية البحث:

يوجد تجاهان للفرضية هما:

الاتجاه الأول: الفرضية العدمية (الصفريّة) لا توجد فروق معنوية في مؤشرات الحكم الرشيد للنساء العاملات في القطاع الخاص المنظم في محافظة بغداد.

الاتجاه الثاني: الفرضية البديلة توجد فروق معنوية في مؤشرات الحكم الرشيد للنساء العاملات في القطاع الخاص المنظم.

١. يوجد تباين واضح في مؤشرات الحكم الرشيد للنساء العاملات في القطاع الخاص المنظم في محافظة بغداد.

٢. مؤشرات الحكم الرشيد للنساء العاملات في القطاع الخاص في محافظة بغداد تظهر مستويات متباينة من التنمية بين الاقضية، وقدرة على التنبؤ بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية.

٣. ستتجه مؤشرات الحكم الرشيد نحو التحسن في الوقت الحالي، وقد تم تعزيز السياسات الحكومية ذات الصلة بتمكين المرأة في القطاع الخاص، وتفعيل الرقابة على الالتزام بالحقوق.

منهجية البحث:

اعتمدت هذه الدراسة **المنهج الاستقرائي** (الاستنباطي) بوصفه إطاراً رئيساً لفهم الواقع الميداني وتحليل مؤشرات الحكم الرشيد للنساء العاملات في القطاع الخاص المنظم بمحافظة بغداد، إذ يقوم هذا المنهج بتتبع الظواهر من الجزئيات وصولاً إلى تعميمات علمية قائمة على البيانات الفعلية. كما تم توظيف **المنهج التحليل الكمي** باستعمال أدوات إحصائية لقياس الفروق والتباينات، مثل: النسب المئوية، والتحليل العاملي (Factor Analysis) عبر برنامج SPSS، لاشتقاق العوامل المؤثرة في تقييم بيئة العمل باعتماد نتائج اختباري KMO و Bartlett مما أتاح فهماً أعمق لبنية العلاقة بين المؤشرات المدروسة، وساعد على تفسير التباين الجغرافي في بيئة العمل النسائية من منظور مكاني وإحصائي دقيق. **والمنهج التحليل الكمي** الذي يقسم الى محورين (المنهج التحليلي الوصفي، ومنهج التحليل الاستدلالي)، **المنهج التحليلي الوصفي** يستعمل لعرض

وتحليل واقع بيئة العمل النسوية، وبيان خصائصها المكانية والوظيفية، معتمداً تنظيم البيانات وتفسيرها من حيث: نسب التوزيع والاختلافات بين الأقضية. **اما المنهج الاستدلالي فاستعمل في ربط المعطيات الإحصائية بنتائج الدراسات النظرية والتطبيقية، بهدف الوصول إلى استنتاجات منطقية تدعم الفرضيات الميدانية.**

إجراءات الدراسة

تم اعتماد مصادر متنوعة من الكتب العلمية البحوث المحكمة والتقارير الدولية، والإحصاءات الرسمية. وتمت مراجعة مسوحات وبيانات صادرة عن وزارة التخطيط العراقية مثل: نتائج التعدادات السكانية، ومسوحات العمل، وتقارير التنمية البشرية. وتصميم الاستمارة، اعتمدت الدراسة استمارة استبيان مقسمة إلى محاور رئيسة تقيس بيئة العمل وحقوق النساء في القطاع الخاص على وفق مؤشرات الحكم الرشيد. العينة: تم اعتماد ٤٠٠ مفردة عينة لتمثل مجتمع الدراسة على أساس أن مجتمع الدراسة مجتمع مجهول العدد، إذ إن وبحسب المتخصصين بالإحصاء لا يتحقق تمثيل الأعداد على المنحنى الطبيعي للأعداد إلا بـ ٣٥٠-٤٠٠ مفردة، وتم استعمال العينة غير الاحتمالية (Non-probability sample): هي العينة التي لا تعتمد مبدأ

العشوائية في اختيار الأفراد، بل يُختار الأفراد بناءً على معايير محددة أو بسهولة الوصول إليهم، ومنها: عينة الحصص (Quota sample) • يتم اختيار عدد معين من الأفراد يمثلون خصائص معينة (مثل: النوع أو المنطقة)، لكن ليس بطريقة عشوائية، الإجراء: يُحدد عدد معين لكل فئة (مثل عدد من النساء في الكرخ، عدد من الرصافة...) بناءً على نسب مسبقة، وللمزيد ينظر المصدر (داوود وعبدالرحمن، ١٩٩١، ص ٥٤-٧٣)، تم تحليل الإجابات الواردة منها بعد تدقيقها.

البرامج المستعملة في التحليل: تحليل أولي للبيانات ببرنامج Microsoft Excel، وبرنامج SPSS لاستعمال التحليل العاملي. وتحليل الارتباط والاختلافات المكانية (Analysis Factor)، وبرنامج GIS

الحدود الجغرافية:

١. **الحدود المكانية:** تمثلت الحدود المكانية للبحث بأقضية محافظة بغداد.

٢. **الحدود الزمانية:** تناولت الدراسة البيانات المتوافرة عن العوامل في النشاط الاقتصادي في محافظة بغداد (بيانات الدراسة الميدانية) لعام ٢٠٢٤.

المفاهيم والمصطلحات

الشفافية: هي واحدة من أهم مؤشرات الحكم الرشيد، ويقصد بها توفير كل المعلومات وسهولة تبادلها، بأن تكون متوافرة للمؤسسات وجميع الأطراف المعنية كافة. وأن تكون الحسابات العامة متوافرة بصورة مباشرة. وأن تتوفر معلومات شاملة ومنظمة وكافية عن عمل المؤسسات وأدائها؛ لكي تسهل رقابتها ومتابعتها. إذن تعني الشفافية حركة المعلومات الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية، والسياسية الشاملة في الوقت المناسب وبطريقة يمكن اعتمادها (غراب، ٢٠١٥، ص ١٥)

المساءلة: يعني هذا المبدأ بأن يكون متخذو القرار في كل من القطاعات العامة والخاصة كافة، فضلاً عن تنظيمات المجتمع المدني المسؤولين أمام أفراد المجتمع. وأمام من يهمهم الأمر داخل تلك المؤسسات، وتشمل المساءلة بأن يكون الجميع خاضعين للمساءلة أمام مؤسسات الرأي العام ومن دون استثناء، وتعد آلية المساءلة من أهم سبل النهوض بمؤسسات الدولة كافة، وتحقيق التنمية الشاملة المستدامة (فوكه، ٢٠١٠، ص ١٢)

السيادة: يخضع الجميع المسؤولون والمواطنون والحكام للقانون ولا شيء يسمو على القانون. وإن النصوص والأحكام يجب أن تطبق بشكل عادل

ومن دون أي تمييز بين أفراد المجتمع. وضرورة أن تتطابق هذه القوانين مع معايير حقوق الإنسان وحياته العامة، وأن تكون هذه القوانين ضامنة لحريات الإنسان الطبيعية، وضرورة ان تتميز هذه القوانين والانظمة بالعدالة، وتنفذ بنزاهة وشفافية ولاسيما، ما يتعلق بحقوق الإنسان وحياته، وضمان مستوى عال من الأمن والسلامة العامة في المجتمع (عبد حميد، ٢٠١٦، ص ١٠)

الرقابة: هي المتابعة والتأكد من مدى سير الأعمال والبرامج وتنفيذها طبقاً لما خطط له، ووفقاً للقوانين والتعليمات والقرارات الموضوعة مسبقاً، والهدف من ذلك هو كشف الأخطاء والانحرافات والتبليغ عنها للهيئات المعنية لاتخاذ التدابير الضرورية لتصحيحها ومحاسبة مرتكبيها، ومن ثم تفادي تكرار وقوعها مرة أخرى، وتحسين الأداء الوظيفي في المستقبل (عبد الله، ٢٠٢١، ص ٣١)

المحاسبة: هي مساءلة المسؤول المكلف أو الموظف بمهمة معينة عن مدى التزامه بوظيفته ومتطلباتها وأهدافها والكيفية التي قام بها، والقرارات التي اتخذها، ومختلف التصرفات والسلوكيات وطرائق التسيير المعتمدة، وتأتي المحاسبة بعد التحقق مما قام به الموظف وتقويم أدائه، وفي

التعريفات لمصطلح مؤشر حكم الرشيد:

تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي "UNDP" لحكم الرشيد:

يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أنه ممارسة السلطة الإدارية والسياسية والاقتصادية لإدارة شؤون الدولة على المستويات كافة، ويشمل: الآليات، والمؤسسات، والعمليات التي عن طريقها يعبر المواطنون والمجموعات عن مصالحهم، ويمارسون حقوقهم القانونية، ويوفون بالتزاماتهم، ويحاولون حل خلافاتهم عن طريق الوساطة". والجدير بالذكر أن هذا التعريف تضمن كل الجوانب السياسية، والإدارية، والاقتصادية، وبعد الحكم الرشيد بمثابة الحكم الذي يمكن الإنسان من العيش بحرية واستقرار من جهة، وتشارك المؤسسات والآليات والقواعد الرسمية وغير الرسمية في تجسيد الرفاهية والمصالح العامة في الواقع من جهة أخرى (بشرى وعلي، ٢٠١٤، ص ١٠)

تعريف منظمة الأمم المتحدة لحكم الرشيد:

تم استعمال مصطلح الحكم الرشيد من الأمم المتحدة منذ أكثر من عقدين من الزمن لإعطاء حكم قيمي على ممارسة السلطة السياسية لإدارة شؤون المجتمع باتجاه تطويري تنموي وتقديمي

حالة الخطأ يتحمل المسؤولية عن ذلك ويتعرض للعقوبة المناسبة. وآلية المحاسبة من مبادئ الديمقراطية والحكم الرشيد؛ لأنها تعني خضوع الجميع السيادة القانون مهما كان مركزهم التنظيمي أو السياسي (عبد الله، ٢٠٢١، ص ٣١)

ثانياً: الإطار الموضوعي والمفاهيم

مفهوم الحكم الرشيد

الحكم: هو لفظ مأخوذ من الفعل "حكم"، بمعنى قضى، وهو مرادف للصواب والسواء وللهدى، كما أنه عكس الضلال والنتية، فحكم حكماً، صار حكيماً وتناهى عما يضره، شيء محكم هو شيء لا اختلاف فيه ولا اضطراب (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤، ص ٩٠)

الرشيد: في القاموس المحيط هو الاستقامة، وحسن السداد، والتقدير في الرأي بمعنى التدبير الجيد والتعقل والعقلانية للأمور (ابادي، ٢٠٠٨، ص ٦٠٤)

وهناك دلالات عدة للمفهوم منها: الحكم الرشيد أو أسلوب الحكم الحاكمية الحاكمة، وإدارة شؤون الدولة والمجتمع، والحكم الجيد الخ، فضلاً عن هذا لا يوجد هناك تعريف واحد موحد يعبر عن المعنى الدقيق للمفهوم، بل هناك أكثر من تعريف، وهذا ما يثير الجدل حول طبيعة ومحتوى هذا الأخير. ويحاول إظهار بعض

السياق، حاولنا تقديم تعريفات متنوعة لهذا القطاع من دون التركيز فقط على ميزة الربحية، وذلك على النحو الآتي: ويمكن ايضاح مفهوم القطاع الخاص على أنه القطاع المملوك للخواص، وتتولى آليات السوق توجيهه، ويسعى بالتالي إلى تحقيق أقصى ربح ممكن (حاتم، ١٩٩٤، ص ٣٣)

أما العمل المنظم: فيعرف بأنه العمل المنجز مقابل أجر أو ربح أو غير مدفوع الأجر لإنتاج السلع والخدمات (أي نشاط إنتاجي). ويشمل العمل الخاص بإنتاج السلع (مثل: الزراعة، وصيد الأسماك، وحفظ الأطعمة للتخزين، وخياطة الملابس الخاصة، والخدمات مثل: رعاية الأطفال، ورعاية المسنين، وإعداد الطعام، والوجبات للاستهلاك الفوري، والأعمال المنزلية الأخرى). (وزارة التخطيط، مسح النساء العاملات، ٢٠٢٣، ص ٧)

ثالثاً: تحليل مؤشرات الحكم الرشيد في بيئة العمل

معرفة النساء بالقوانين التي تحمي المرأة

ومن الجدول (١) والخريطة (٢) تبين وجود تباين مكاني لمعرفة النساء بالقوانين التي تحمي حقوقهن للعاملات في القطاع الخاص المنظم في منطقة البحث وعلى النحو الآتي:

أي أنه يرمز إلى الحكم الذي تقوم به قيادات سياسية منتخبة وملاكات إدارية ملتزمة بتطوير موارد المجتمع وبتقدم المواطنين، وتحسين نوعية حياتهم ورفاهيتهم وذلك برضاهم وعبر مشاركتهم ودعمهم (كريم، ٢٠٠٤، ص ٩٦)

النساء العاملات: هو أي نشاط مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر تقوم به المرأة لإنتاج سلع وخدمات (أي نشاط إنتاجي) ولو لساعة واحدة على الأقل. وهذا يشمل: التوظيف، والخدمات، والسلع (وزارة التخطيط، مسح النساء العاملات، ٢٠٢٣، ص ٧)

النساء العاملات في القطاع الخاص المنظم (تعريف اجرائي): هن النساء اللواتي يعملن في شركات أو مؤسسات خاصة تلتزم بالقوانين والانظمة والتشريعات المحلية، كما يعد هذا القطاع دافعاً لتعزيز المهارات لدى النساء وتعزيز مشاركتهن في سوق العمل.

القطاع الخاص المنظم: تعددت التعريفات التي تناولت القطاع الخاص، وغالباً ما يشير معظمها إلى أن القطاع الخاص يهدف إلى تحقيق الربح مقابل تقديم خدمة معينة. وهذا يختلف عن القطاع العام الذي يوفر الخدمات للمواطنين إما بالمجان أو مقابل رسوم رمزية. ولكن في هذا

أفضية (المحمودية، والصدر الثانية، والكاظمية، والأعظمية) وبالنسبة (١٢.٥%، ١٢.٠%، ١٢.١%)

١٠.٩%) وعلى التوالي، أما في المرتبة الثانية فجاءت أفضية (الصدر الأولى، والرصافة، وذات السلاسل، وأبو غريب، والكرخ، والمدائن) وبنسبة (٨.٦%، ٨.٠%، ٧.٧%، ٦.٣%)

٥.٣%، ٤.٥%) وعلى التوالي أما باقي الأفضية التي لم يظهر فيها أي نسبة في كل من قضاء، (الطارمية، والزهور، والزوراء، والراشدية).

ثالثاً: العمل العادل: يعني توفير بيئة عمل منصفة ومتساوية للنساء، إذ يحصلن على نفس الفرص ونفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل من دون أي تمييز مثل: (ضمان ساعات عمل عادلة، توفير بيئة عمل عادل، الحق في الإجازات)، فقد جاء بنسبة (٢٢.٥%) من مجموعة المحافظة فقد جاء قضاء الرصافة بالمرتبة الأولى وبالنسبة (٤٢.٧%) أما بالنسبة للأفضية التي جاءت بالمرتبة الثانية بكل من قضاء (المحمودية، والطارمية، والمدائن، والكاظمية، والاعظمية، والصدر الثاني) وبنسبة (٣٣.٣%، ٢٨.٦%، ٢٢.٧%، ٢٢.٢%، ٢١.٧%، ٢٠.٠%) وعلى التوالي، أما في المرتبة الثالثة فجاءت كل من قضاء (أبو غريب الزهور، والصدر الأولى، وذات السلاسل، والزوراء) بنسبة (١٨.٨%، ١٨.٢%، ١٧.١%)

أولاً: حماية الأمومة: تعني التشريعات والقوانين التي تضمن حقوق المرأة العاملة في أثناء الحمل وبعد الولادة. وهذه القوانين تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة للنساء الحوامل والنساء الأمهات مثل: (إجازة الأمومة، والحماية من الفصل التعسفي، وتقليل ساعات العمل وغير ذلك)، جاء بنسبة (١٩.٥%) من مجموعة المحافظة، إذ جاء قضاء التاجي في المرتبة الأولى بنسبة (٦٢.٥%)، أما بالنسبة لقضاء الصدر الثاني فجاء بالمرتبة الثانية وبنسبة بلغت (٣٢.٠%)، وجاءت باقي الأفضية بالمرتبة الثالثة في كل من قضاء (المدائن، والزهور، وذات السلاسل، والكاظمية، والصدر الأولى، والزوراء، وأبو غريب، والأعظمية، والكرخ، والطارمية، والرصافة، المحمودية) بنسبة (٢٧.٣%، ٢٧.٣%، ٢٦.٩%، ٢٢.٢%، ٢٠.٠%، ١٨.٨%، ١٧.٤%، ١٥.٤%، ١٤.٣%، ١٣.٣%، ١٢.٥%) وعلى التوالي، أما قضاء الراشدية لم يظهر فيه أي نسبة.

ثانياً: مكافحة التمييز: يعني عدم دفع الرواتب أقل للنساء مقارنة بالرجال بنفس الوظيفة مثل: (مساواة في الأجور، وترقية عادلة، منع التحرش وغيرها). فقد جاء بنسبة (٧.٨%) من مجموع المحافظة، فقد حصل قضاء التاجي على المرتبة الأولى بنسبة (٢٥.٠%) أما بالمرتبة الثانية فجاءت

جاء بنسبة (٨.٥%) من مجموع المحافظة، فقد حصل قضاء الراشدية على المرتبة الأولى وبنسبة (٣٣.٣%) أما في المرتبة الثانية فجاء كل من قضاء (الزوراء، والطارمية، والكرك، وذات السلاسل، والصدر الأولى) وبنسبة (٢٠.٠%)، (١٤.٣%، ١٢.٨%، ١٢.٥%، ١٢.٤%) وعلى التوالي أما في المرتبة الثالثة فظهر كل من قضاء (المحمودية، والرصافة، والاعظمية، وأبو غريب، والصدر الثاني) وبنسبة (٨.٣%، ٦.٧%، ٦.٥%)، (٦.٣%، ٤.٠%) وعلى التوالي، أما بقية الأفضية فلم تظهر فيها أي نسبة مثل: (قضاء المدائن، والزهور، والتاجي).

سادساً: مكافحة التحرش: تعني وضع سياسات وقوانين تمنع أي سلوك غير لائق أو مسيء تجاه النساء في أماكن العمل الخاص، مثل: (التحرش اللفظي أو التحرش الجسدي أو الإلكتروني)، جاء بالنسبة (١٠.٠%) من مجموع المحافظة. فقد حصل قضاء الكرك في المرتبة الأولى وبنسبة (٢١.٨%)، أما بالمرتبة الثانية فجاء في كل من قضاء (الزوراء، والمحمودية، وأبو غريب، والكاظمية، والاعظمية، والصدر الأولى، والرصافة، والمدائن، والصدر الثاني، وذات السلاسل) وبنسبة (١٣.٣%، ١٢.٥%، ١٢.٥%، ١٢.١%، ١٠.٩%، ٩.١%، ٥.٧%، ٥.٣%، ٤.٥%، ٤.٠%)

١٥.٤%، ١٣.٣%) وعلى التوالي أما بقية الأفضية التي لم تظهر فيها أي نسبة في كل من قضاء (التاجي، والراشدية).

رابعاً: الرعاية الصحية: يعني توفير خدمات طبية مناسبة للنساء العاملات في القطاع الخاص بما يضمن لهن بيئة عمل صحية آمنة تحميهن من المخاطر المهنية التي تؤثر على صحتهم أو صحة أطفالهن مثل: (تأمين صحي، وإجازات مرضية مدفوعة، ورعاية أمومة) جاءت بنسبة (٦.٨%) من المجموعة المحافظة، فقد حصلت على المرتبة الأولى في كل من قضاء (أبو غريب، والصدر الثاني، وذات السلاسل) وبنسبة (١٢.٥%، ١٢.٠%)، (١١.٥%) وعلى التوالي، أما في المرتبة الثانية فجاء كل من قضاء (الزهور، والكرك، والصدر الأولى، والرصافة، والزوراء، والأعظمية) وبنسبة (٩.١%، ٨.٦%، ٧.٧%، ٦.٧%)، (٦.٧%، ٦.٥%) وعلى التوالي، أما باقي الأفضية التي لا تظهر فيها أي نسبة فهي في كل من قضاء (الكاظمية، والمحمودية، والطارمية، والمدائن، والتاجي، والراشدية).

خامساً: العمل المرن: يشير إلى ترتيبات عمل تتيح للنساء مزيداً من المرونة في ساعات العمل مما يساعدهن على التوفيق بين متطلبات العمل وحياتهن الشخصية والعائلية مثل: (العمل بدوام جزئي أي: السماح بالعمل لساعات أقل، وساعات عمل مرنة، والعمل عن بعد، وغير ذلك)،

ويمكن تفسير هذا التفاوت من منظور جغرافي بارتباطه بمستوى الخدمات الإدارية، وموقع القضاء، ومدى توفر التوعية القانونية ومؤسسات المجتمع المدني، إذ ترتفع نسب المعرفة في الأقضية الحضرية القريبة من مراكز الخدمة فيما تنخفض بشكل ملحوظ في الأقضية الطرفية أو الأقل تطوراً، مما يعكس خلافاً في العدالة المكانية، وتوزيع فرص التمكين القانوني.

تقويم بيئة العمل (توازن الحقوق والواجبات)

من الجدول (٢) والشكل (١) جاءت إجابات النساء على النحو الآتي:

أولاً: ممتاز: جاءت اجابات النساء بأقل نسبة بلغت (١٧.٠%)، جاء في المرتبة الاولى كل من قضاء (الصدر الثانية، والاعظمية، والكرخ) ونسبة بلغت (٢٤.٠، %٢٣.٩، %٢٣.١) وعلى التوالي، اما في المرتبة الثانية فجاء كل من قضاء (الرصافة، والمحمودية، والصدر الاولى، والطارمية، والزوراء، وذات السلاسل، والكاظمية) ونسبة بلغت (١٨.٧، %١٦.٧، %١٤.٣،

١٤.٣، %١١.٥، %١١.١) وعلى التوالي، أما في المرتبة الثالثة فجاء كل من قضاء (المدائن، وابو غريب) ونسبة بلغت (٩.١، %٦.٣) وعلى التوالي.

٣.٨%) وعلى التوالي. أما بقية الأقضية فلم تظهر فيها أي نسبة في كل من قضاء (الطارمية، والتاجي، والراشدية).

سابعاً: الضمان الاجتماعي: هو نظام يهدف إلى حماية الفرد من المخاطر الاقتصادية والاجتماعية التي قد تواجههم في الحالات مثل: (المرض، والإصابة، والشيخوخة، والعجز)، جاء بالمرتبة الاولى نسبة بلغت (٢٥.٠%) من مجموعة المحافظة، إذ جاء قضاء الراشدية في المرتبة الأولى، ونسبة بلغت (٦٦.٧%)، أما في المرتبة الثانية فجاء كل من قضاء (الطارمية، والمدائن، والزهور، والكاظمية) ونسبة (٤٢.٩، %٤٦.٤، %٣٣.٣)،

وعلى التوالي. أما في المرتبة الثانية فظهر كل من قضاء (الصدر الأولى، والزهور، والاعظمية، والكرخ، وأبو غريب، وذات السلاسل المحمودية) ونسبة بلغت (٢٨.٦، %٢٦.٧، %٢٦.١، %٢٥.٦، %٢٥.٠)،

٢٣.١، %٢٠.٨) وعلى التوالي. أما في المرتبة الثالثة فجاء كل من قضاء (الرصافة، والصدر الثاني، والتاجي) بنسبة (١٧.٣، %١٦.٠، %١٢.٥) وعلى التوالي. يلاحظ من تحليل نتائج مؤشرات الحكم الرشيد، أن هناك تبايناً مكانياً في معرفة النساء بحقوقهن القانونية داخل أقضية بغداد.

الثالثة فجاء كل من قضاء (الكرخ، والمحمودية، والرصافة) بنسبة بلغت (٣٤.٦%، ٣٣.٣%، ٢٦.٧%) وعلى التوالي.

رابعاً ضعيف: جاءت اجابات النساء بنسبة بلغت (٢٣.٥%) من مجموع المحافظة، إذ جاء في المرتبة الأولى كل من قضاء (ابي غريب، والتاجي، والزهور، والرصافة) بنسبة بلغت (٣٧.٥%، ٣٧.٥%، ٣٦.٤%، ٣٠.٧%) وعلى التوالي، اما في المرتبة الثانية فجاء كل من قضاء (المحمودية، والمدائن، والصدر الأولى، والكاظمية، والصدر الثانية، والزوراء) بنسبة بلغت (٢٩.٢%، ٢٧.٣%، ٢٥.٧%، ٢٢.٢%، ٢٠.٠%، ٢٠.٠%) وعلى التوالي، اما في المرتبة الثالثة فجاء كل من قضاء (الكرخ، وذات السلاسل، والطارمية، والاعظمية) بنسبة بلغت (١٩.٢%، ١٥.٤%، ١٤.٣%، ١٣.٠%) وعلى التوالي.

أظهرت نتائج تقويم بيئة العمل من حيث توازن الحقوق والواجبات تفاوتاً مكانياً بين أفضية بغداد، إذ سجلت الأفضية الحضرية نسب تقويم أعلى، وهو ما يرتبط بتركيز المؤسسات الرسمية والرقابية وسهولة وصول النساء للمعلومة القانونية. في المقابل، أظهرت الأفضية الطرفية انخفاضاً واضحاً في مستوى التقويم، مما يعكس ضعف التنظيم الإداري، وغياب ثقافة

ثانياً جيد: جاء تقويم النساء لبيئة العمل من حيث الحقوق والواجبات، إذ جاء بنسبة (١٩.٠%) من مجموع المحافظة، فقد حصل قضاء الراشدية على المرتبة الأولى وبنسبة بلغت (٣٣.٣%) وعلى التوالي، اما في المرتبة الثانية فجاء كل من قضاء (الرصافة، والكرخ، والكاظمية، والاعظمية، والمحمودية) وبنسبة بلغت (٢٤.٠%، ٢٣.٠%، ٢٢.٢%، ٢١.٧%، ٢٠.٨%) وعلى التوالي، اما في المرتبة الثالثة فجاء كل من قضاء (الزهور، والصدر الثانية، وذات السلاسل، والصدر الأولى، والطارمية، والزوراء، وابي غريب، والمدائن) وبنسبة بلغت (١٨.٢%، ١٦.٠%، ١٥.٤%، ١٤.٣%، ١٤.٣%، ١٣.٣%، ١٢.٥%، ٩.١%) وعلى التوالي..

ثالثاً المتوسط: جاء بأعلى مرتبة وبنسبة (٤٠.٥%) من مجموع المحافظة، جاء في المرتبة الأولى كل من قضاء (الراشدية، والتاجي، وذات السلاسل، والطارمية، والمدائن، والزوراء) وبنسبة بلغت (٦٦.٧%، ٦٢.٥%، ٥٧.٧%،

٥٧.١%، ٥٤.٥%، ٥٣.٣%) وعلى التوالي، أما في المرتبة الثانية فجاء كل من قضاء (الصدر الأولى، والزهور، والكاظمية، وابي غريب، والأعظمية، والصدر الثانية) بنسبة بلغت (٤٥.٧%، ٤٥.٥%، ٤٤.٤%، ٤٣.٨%، ٤١.٣%، ٤٠.٠%) وعلى التوالي، أما في المرتبة

العمل، ومعرفة الحقوق والواجبات، والتمكين، والتحصين من الاستغلال بكل أشكاله ولا سيما استغلال جهد العاملات واستنزافهن وغيرها من أشكال الاستغلال، وترتيباً على ذلك تم ادراج أهم الجوانب التي تمكن النساء من التمكين في مجال عملهن، وماله صلة بأوضاعهن الاجتماعية، وكما موضح في الجدول (٣) والتي اعتمدت كمصفوفة للعمل الإحصائي.

وجاءت النتائج الموضحة في الملحق (٢) على النحو الآتي:

بينت مصفوفة الارتباطات (correlation matrix) أن أغلب مؤشرات المعرفة بالقوانين التي تحمي النساء جاءت بدلالة معنوية وبمستوى (درجة ثقة عالية) وهو ما يؤكد أن الباحثة كانت موفقة في تحديد القوانين التي تحمي النساء العاملات، وكذلك قوة علاقات الارتباط بين المؤشرات، ولاختبار جودة القياس اوضح الجدول (kmo and Bartlett's test) والخاص جودة وكفاية العينة المعتمدة أن النسبة جاءت جيدة جداً إذا بلغت ٧٨% وبمعنوية عالية.

وبحسب جدول الاشتراكات (commonalities) جاءت جميع النسب متقاربة وبنسب عالية وبمعنوية عالية، وبين الجدول total variance Explained الخاص بتغير البيانات

العمل المؤسسي. يُعود هذا التفاوت إلى عوامل مكانية مثل: البنية التحتية، ومدى انتشار مؤسسات المجتمع المدني، والاختلاف في طبيعة القطاع الخاص بين المناطق، ما يشير إلى غياب التوازن في تطبيق حقوق العاملات والتزاماتهن وفقاً للبعد الجغرافي.

التحليل العاملي لمؤشرات الحكم الرشيد في بيئة العمل

مؤشر المعرفة بالقوانين التي تحمي النساء

تمثل المعرفة بالقوانين التي تحمي النساء العاملات إحدى الركائز الأساسية لتحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي لهن. فكلما ازدادت معرفة النساء بحقوقهن القانونية، زادت قدرتهن على المطالبة بحقوقهن، ومنع أي استغلال في بيئة العمل. القوانين تشمل بنوداً مثل: حق الأجر العادل، وساعات العمل، والإجازات، والحماية من التحرش والتمييز، وغيرها، ويشير أغلب الباحثين والمختصين في مجال العمل والسكان أن المعرفة بالحقوق والواجبات تحصن العاملين من جهة، وتقوي جوانب الاقتصاد من جهة أخرى. وجاءت أهمية هذا المؤشر من علاقته بمؤشرات الحكم الرشيد لما لها من تأثير على استقلالية القرارات التي تأخذها النساء في طبيعة العمل وبيئة

٥. هناك احتمال بظهور مبادرات محلية مؤسسية تدعم المساواة في الأجور، ومنع التمييز، ولا سيما داخل المؤسسات الكبيرة ذات السمعة التنافسية.

٦. مؤشر الرعاية الصحية قد يتحسن تدريجياً في بعض المؤسسات، مع زيادة الضغط النقابي أو دعم منظمات المجتمع المدني.

٧. من المرجح أن يُستعمل التحليل المكاني (GIS) لرصد مواقع الضعف في التمكين القانوني والوظيفي للنساء وتوجيه التدخلات إليها.

٨. إذا لم تتحسن المؤشرات، فقد تترسخ صور نمطية مجتمعية تمنع النساء من دخول القطاع الخاص ولا سيما في المناطق الريفية أو الأقل تعليماً.

٩. يتوقع أن تتبنى بعض المؤسسات نماذج التمكين المؤسسي الذاتي، كالإسماح للعاملات بالمشاركة في القرارات الداخلية أو تأسيس لجان نسوية.

١٠. التحسن الشامل في المؤشرات سيبقى مشروطاً بوجود رؤية استراتيجية واضحة من الجهات الحكومية، مع شراكة فعلية مع القطاع الخاص.

والمعتمد مساهمات المتغيرات في التفسير أن العامل الرئيس فسر نحو ٧٥% من التباين.

وأظهرت مصفوفة المكونات (Component Matrix) الخاصة بترتيب المتغيرات بحسب قوه التفسير كما يأتي: (الضمان الاجتماعي، والرعاية الصحية، وحماية الأمومة، والعمل المرن، ومكافحة التمييز، ومكافحة التحرش، والعمل العادل)

رابعاً: التنبؤات المستقبلية

١. من المرجح أن يشهد مؤشر الضمان الاجتماعي تحسناً تدريجياً في المؤسسات الخاصة داخل الأقضية الحضرية؛ نتيجة زيادة الرقابة، وتوجه بعض الشركات لتقنين أوضاع العاملات.

٢. يتوقع توسع تطبيق إجازات الأمومة كحق قانوني ضمن بعض مؤسسات القطاع الخاص، شريطة تفعيل التفويض العمالي وتثقيف أصحاب العمل.

٣. قد تظهر برامج توعية قانونية موسعة في الأقضية الطرفية؛ نتيجة ارتفاع مؤشرات الضعف في المعرفة القانونية لدى النساء العاملات.

٤. من المحتمل أن تزداد الفجوة المكانية في بيئة العمل النسوية بين الأقضية الحضرية والطرفية إذا لم تعالج سياسات العدالة المكانية.

خامساً: الاستنتاجات والمقترحات

أهم الاستنتاجات:

١. يتباين وعي النساء العاملات في القطاع الخاص المنظم بحقوقهن القانونية مكانياً بين أفضية بغداد، ويتركز الوعي في الأفضية الحضرية، مما يعكس تأثير الموقع الجغرافي في الوصول إلى مصادر المعرفة القانونية.

٢. تظهر مؤشرات الحكم الرشيد تفاوتاً واضحاً بين الأفضية، ولاسيما في مؤشرات الرعاية الصحية والتميز، مما يدل على ضعف تطبيق القوانين في بعض المناطق الطرفية.

٣. تؤثر البنية المؤسسية ومستوى الخدمات في كل قضاء على تقويم النساء لبيئة العمل، إذ سجلت الأفضية ذات التنظيم الإداري الأفضل نسب تقويم أعلى التوازن الحقوق والواجبات.

٤. يشير التحليل العملي إلى وجود عوامل مترابطة تؤثر في بيئة العمل، أهمها: العدالة التنظيمية، والحماية القانونية، وتعد متمركزة بشكل أكبر في المناطق الحضرية مقارنة بالأفضية النائية.

٥. يظهر غياب العدالة المكانية في تمكين النساء ضمن القطاع الخاص في بغداد، نتيجة تفاوت البنى التحتية والرقابة المؤسسية، ومستوى الوعي المجتمعي بحسب التوزيع الجغرافي.

٤.٢ المقترحات:

١. ضرورة تصميم برامج توعية قانونية موجهة للنساء العاملات في الأفضية الطرفية، إذ أظهرت النتائج انخفاضاً في مستوى المعرفة بحقوقهن.

٢. تعزيز دور الرقابة الحكومية والمؤسسات التفتيشية في الأفضية منخفضة المؤشرات لضمان تطبيق قوانين العمل المتعلقة بحقوق النساء.

٣. إدماج مؤشرات الحكم الرشيد ضمن خطط التنمية المحلية لكل قضاء مع مراعاة التفاوت المكاني في تطبيق هذه المؤشرات.

٤. تشجيع مؤسسات القطاع الخاص على تبني ممارسات شفافة وعدالة تنظيمية، ولاسيما في المناطق ذات التنظيم الإداري الضعيف.

٥. توظيف نظم المعلومات الجغرافية (GIS) بشكل دوري لرصد التفاوت المكاني في بيئة العمل، وتحديد المناطق التي تحتاج إلى تدخل مؤسسي عاجل.

قائمة المصادر والمراجع:

- بلعابد، عبدالحق (2008)، عتبات جبرار جنييت: من النص إلى المناص، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، لبنان.
- آبادي، محي الدين الفيروز، ٢٠٠٠، القاموس المحيط دار الحديث، القاهرة، ص ٦٠٤
- امين، بشرى علي محمد ٢٠١٤، آليات الحكم الرشيد في إدارة التنوع الثقافي دراسة تحليلية مقارنة، رسالة ماجستير في العلوم السياسية من جامعة السليمانية العراق ٢٠١٤، ص ١٠
- حاتم، سامي عفيفي، الخبرة الدولية في الخصخصة، القاهرة، دار العلم للطباعة، لعام ١٩٩٤، ص ٣٣
- حميد، رجب عبد النظم السياسية المعاصرة ٢٠١٦، دار الكتاب الجامعي، متاح على الموقع الالكتروني داوود، عزيز حنان وانور حسين عبد الرحمن، مناهج البحث في العلوم السلوكية. مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٩١، ص ٥٤-٧٣
- عبد المجيد، عراب، حماية حقوق الإنسان في إطار حكم الراشد، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بويرة ٢٠١٥، ص ١٥
- عبد الله، بوصنبرة، ٢٠٢١، الحوكمة (الحكم الراشد) وأخلاقيات المهنة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، ص ٣١
- فوكه، سفيان، الحكم الرشيد المحلي البحث في أدوات وقيم التمكين، ورقة بحث حول إشكالية الحكم الرشيد في إدارة الجماعات المحلية والإقليمية، جامعة قاصدي ورقلة، الجزائر، لعام ٢٠١٠، ص ١٢
- كريم حسن، ٢٠٠٤، الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ص ٩٦
- مجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، طبعة ٤، ٢٠٠٤، ص ٩
- وزارة التخطيط، تقرير مسح النساء العاملات في القطاع الخاص المنظم والغير منظم لمحافظة بغداد، الانبار نينوى ميسان لعام ٢٠٢٣، ص ٧

References

- Abadi, Muhyiddin Al-Fayruz, 2000, Al-Qamus Al-Muhit, Dar Al-Hadith, Cairo, p. 604
- Amin, Bushra Ali Muhammad, 2014, Mechanisms of Good Governance in Managing Cultural Diversity: A Comparative Analytical Study, Master's Thesis in Political Science, University of Sulaimani, Iraq, 2014, p. 10
- Hatem, Sami Afifi, International Experience in Privatization, Cairo, Dar Al-Ilm for Printing, 1994, p. 33
- Hamid, Rajab Abdul, Contemporary Political Systems, 2016, Dar Al-Kitab Al-Jami'i, available online
- Dawood, Aziz Hanan and Anwar Hussein Abdul Rahman, Research Methods in Behavioral Sciences. Anglo-Egyptian Library, Cairo, 1991, pp. 54-73
- Abdel-Magid, Arab, Protecting Human Rights within the Framework of Good Governance, Master's Thesis, Faculty of Law and Political Science, University of Bouira, 2015, p. 15

- Abdullah, Bousnabra, 2021, Governance (Good Governance) and Professional Ethics, Master's Thesis, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Sociology, p. 31
- Fouka, Sofiane, Local Good Governance: Research into Tools and Values of Empowerment, Research Paper on the Problem of Good Governance in the Management of Local and Regional Groups, University of Kasdi Ouargla, Algeria, 2010, p. 12
- Karim Hassan, 2004, Corruption and Good Governance in Arab Countries, Center for Arab Unity Studies, Beirut, p. 96
- The Arabic Language Academy in Cairo, Al-Mu'jam Al-Wasit (The Concise Dictionary), Al-Shorouk International Library, Cairo, 4th Edition, 2004, p. 9
- Ministry of Planning, Report on the Survey of Working Women in the Formal and Informal Private Sectors of the Governorate Baghdad, Anbar, Nineveh, Maysan for the year 2023, p. 7

الملاحق

الملحق (١)

رقم الاستمارة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بغداد/ كلية الآداب

قسم الجغرافية ونظم المعلومات

الجغرافية

استمارة استبانة

اختي المرأة العاملة الفاضلة تحية طيبة

هذه الاستبانة معدة لأغراض علمية بحثية، والغرض منها التعرف على وضع النساء العاملات في القطاع الخاص المنظم والتحديات والمشاكل التي تواجههن في العمل، لذا يرجى تعاونكن في الإجابة عن الأسئلة بدقة شاكرين ذلك لكم.

الباحثة: زينب خلف جاسم	المشرف: أ.م. د حيدر حسين عبد الستار
------------------------	-------------------------------------

الناحية

القضاء

أولاً : بيانات الأولية للدراسة

١- عدد افراد الاسرة ٢- هل انت رب الاسرة نعم لا

ملك	ايجار	تجاوز	عشوائي

٣- نوع السكن

٤- بيئة السكن حضر ريف

٥- العمر

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	٦٥ فأكثر

٦- الحالة الاجتماعية

عزبا	متزوجة	مطلقة	منفصلة	ارملة	مهجورة

أمية	تقرأ وتكتب	ابتدائي	ثانوي	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا

٧- المستوى التعليمي

أقل من ٢٥٠	251-500	501-750	751-1000	1001-1250	1251-1500	١٥٠١ فأكثر

٨- الدخل

الشهري

للعاملة

٩- مستوى الدخل الشهري: يقل عن الحاجة ☐ يسد الحاجة ☐ يفيض عن الحاجة ☐

ثانيا : البيانات المتعلقة بالعمل

- ١- هل انت صاحبة العمل: نعم ☐ لا ☐
- ٢- هل لديك مصادر اخرى بجانب العمل: نعم ☐ لا ☐
- ٣- هل صاحب العمل رجل: نعم ☐ لا ☐
- ٤- عدد ساعات العمل: ساعات

٥- مؤسسات مجال

العمل:

التعليم	الصحة	شركات	مالية	ترفيه	تجارة	تكنولوجيا	منظمات المجتمع المدني	
							محلية	دولية

٦- الوضع الوظيفي

الخاص بك:

عقد طويل الامد	عقد قصير الامد	عاملات لحسابهن الخاص	بدون عقد	بدون اجر (احد افراد الاسرة)

٧- هل تعتقد ان تعليمك ساهم في حصولك على الوظيفة: نعم ☐ لا ☐

اوقات العمل الطويلة	الحصول على اجر اعلى	تسريح من العمل	صعوبة نظام العمل	مضايقات شخصية	صعوبة الوصول

٨- ما أسباب تغيير

عملك إذا رغبتني:

٩- هل تتوفر لك فرص التدريب والتطوير المهني في مكان العمل: نعم ☐ لا ☐

١٠- ما البرامج التدريبية

مهارات فنية	مهارات ادارية	مهارات مالية	الوعي بالقوانين	حقوق العمل

التي تعتقد أنهما مفيدة

لك:

ثالثاً: التحديات والمشاكل

الاجور المتدنية	لا يوجد ضمان الاجتماعي	ضغط العمل	التمييز بين الجنسين	التحرش	العمل لفترات طويلة	بيئة العمل غير الملائمة	العنف

١- مشاكل العمل التي تواجهك:

السكر	الضغط	القلب	ج. الهضمي	ج. التنفسي	الاعصاب	م. البولية	المفاصل	لا يوجد

٢- الامراض التي تعاني منها:

الحاجة المالية	الرغبة في العمل	اشغال وقت الفراغ	ادارة مشروع (عمل العائلة)	نظرة المجتمع الدونية للمرأة غير العاملة	ايجاد فرص عمل (خدمة مجتمع)	بلوغ مكانة اجتماعية

٣- اسباب العمل :

عائق خلقي	صعوبة الوصول	معارضة الالهل	التعليم المتدني	العمل غير اللائق	نظرة المجتمع للمرأة العاملة

٤- المشاكل الشخصية والاجتماعية التي

تعاني منها:

حماية الامومة	مكافحة التمييز	العمل العادل	الرعاية الصحية	العمل المرن	مكافحة التحرش	الضمان الاجتماعي

٥- ما مدى معرفتك بالقوانين التي تحمي حقوق النساء العاملات في القطاع الخاص:

٦- هل لديك وقت كاف للعناية بأسرتك أو حياتك الشخصية الى جانب العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

٧- ما تقييمك لبيئة العمل (مكان العمل) من حيث الحقوق

ممتازة	جيدة	متوسطة	ضعيفة
☐	☐	☐	☐

والواجبات :

الملحق (٢)

```
GET DATA /TYPE=XLSX
/FILE='C:\Users\dell\Desktop\النساء التي تحمي القوانين التي تعرفك بالماهي.xlsx'
/SHEET=name 'ورقة1'
/CELLRANGE=full
/READNAMES=on
/ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
FACTOR
/VARIABLES حماية الامومة مكافحة التمييز العمل العادل الرعاية الصحية العمل المرن مكافحة التحرش
الضمان الاجتماعي
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS حماية الامومة مكافحة التمييز العمل العادل الرعاية الصحية العمل المرن مكافحة التحرش
الضمان الاجتماعي
/PRINT UNIVARIATE INITIAL CORRELATION SIG DET KMO EXTRACTION
ROTATION
/FORMAT SORT BLANK(.35)
/PLOT EIGEN
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
حماية الامومة	5.200	3.4476	15
مكافحة التمييز	2.067	1.9074	15
العمل العادل	6.000	7.8194	15
الرعاية الصحية	1.800	1.9712	15
العمل المرن	2.267	2.6583	15
مكافحة التحرش	2.667	4.2201	15
الضمان الاجتماعي	6.667	5.1778	15

Correlation Matrix^a

	حماية الامومة	مكافحة التمييز	العمل العادل	الرعاية الصحية	العمل المرن	مكافحة التحرش	الضمان الاجتماعي
Correlation							
حماية الامومة	1.000	.823	.612	.879	.726	.673	.836
مكافحة التمييز	.823	1.000	.800	.745	.602	.518	.711
العمل العادل	.612	.800	1.000	.635	.495	.336	.609
الرعاية الصحية	.879	.745	.635	1.000	.842	.721	.819
العمل المرن	.726	.602	.495	.842	1.000	.894	.868
مكافحة التحرش	.673	.518	.336	.721	.894	1.000	.858
الضمان الاجتماعي	.836	.711	.609	.819	.868	.858	1.000
Sig. (1- tailed)							
حماية الامومة		.000	.008	.000	.001	.003	.000
مكافحة التمييز	.000		.000	.001	.009	.024	.001
العمل العادل	.008	.000		.005	.030	.111	.008
الرعاية الصحية	.000	.001	.005		.000	.001	.000
العمل المرن	.001	.009	.030	.000		.000	.000
مكافحة التحرش	.003	.024	.111	.001	.000		.000
الضمان الاجتماعي	.000	.001	.008	.000	.000	.000	

a. Determinant = .000

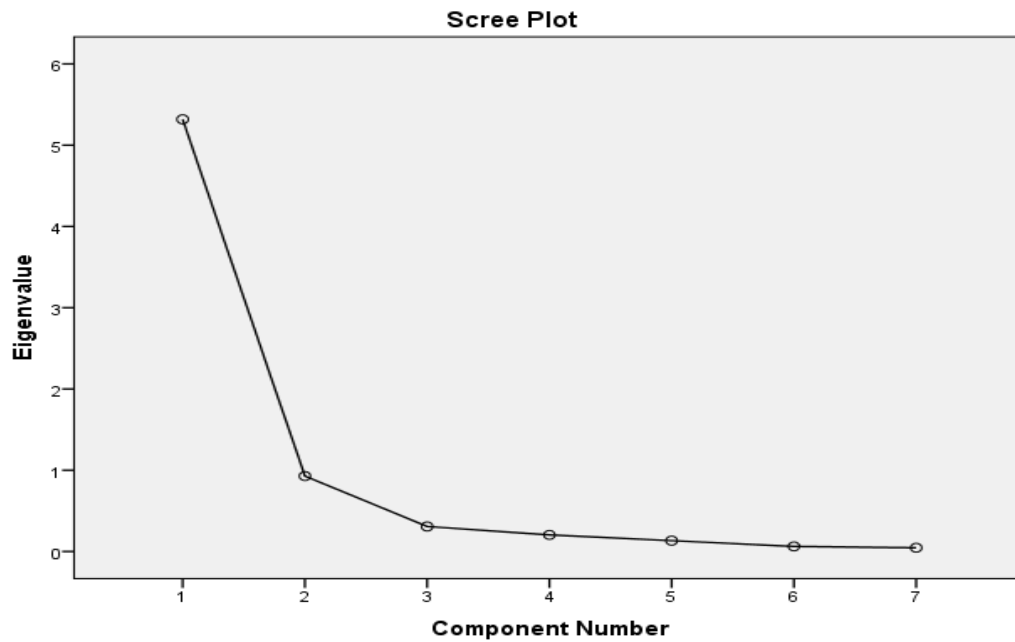
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.784
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	98.014
	df
	21
	Sig.
	.000

Communalities

	Initial	Extraction
حماية الامومة	1.000	.838
مكافحة التمييز	1.000	.719
العمل العادل	1.000	.523
الرعاية الصحية	1.000	.865
العمل المرن	1.000	.804
مكافحة التحرش	1.000	.686
الضمان الاجتماعي	1.000	.884

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix ^a**

	Component
	1
الضمان الاجتماعي	.940
الرعاية الصحية	.930
حماية الامومة	.915
العمل المرن	.897
مكافحة التمييز	.848
مكافحة التحرش	.828
العمل العادل	.723

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

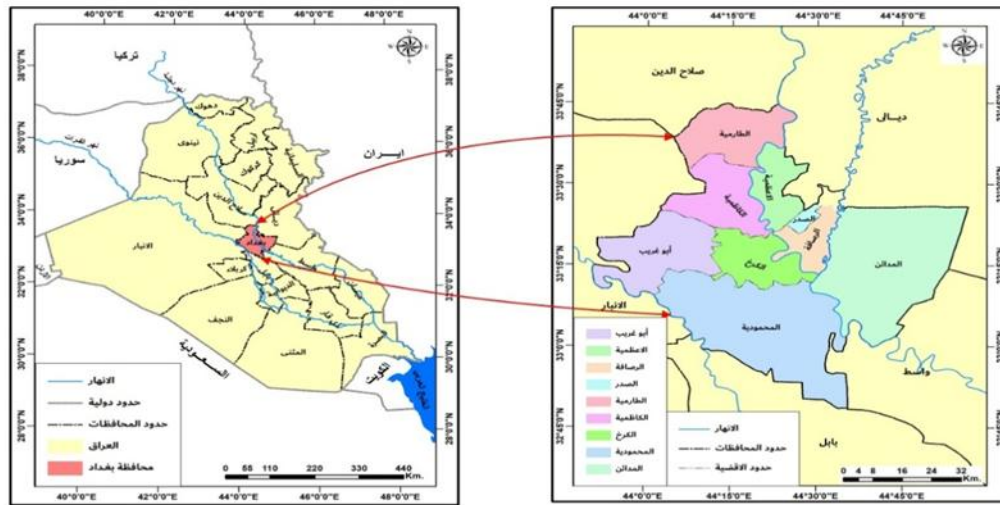
Rotated Component Matrix ^a

--

a. Only one component was extracted.

The solution cannot be rotated.

خريطة (١) الموقع الجغرافي لمحافظة بغداد



المصدر: وزارة الموارد المائية، الهيئة العامة للمساحة، شعبة انتاج الخرائط، خريطة العراق الادارية، بمقياس، ١:١٠٠٠٠٠٠

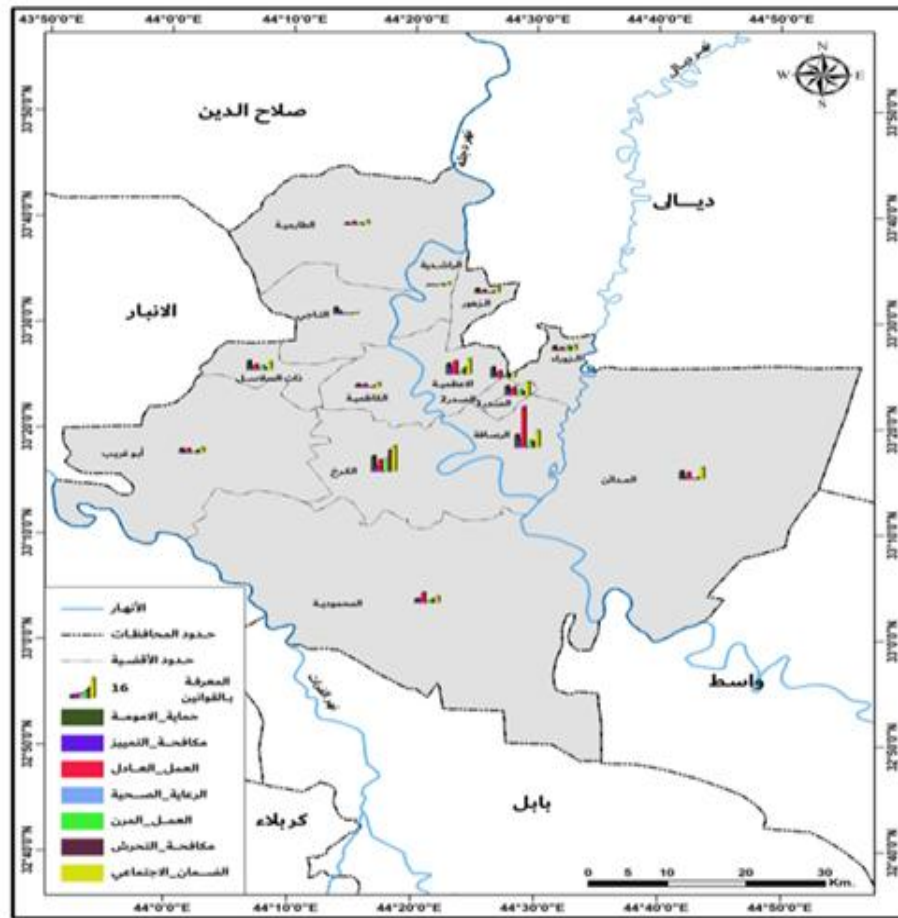
جدول (١) التوزيع العددي والنسبي لمستوى المعرفة بالقوانين الخاصة بحقوق النساء العاملات في القطاع

الخاص المنظم حسب اقضية محافظة بغداد لعام ٢٠٢٤

القضاء	حماية الامومة	%	مكافحة التمييز	%	العمل العادل	%	رعاية الصحية	%	العمل المرن	%	كافة التحرش	%	نظام الاجتيا	%	حجم العينة
الرصافة	10	13.3	6	8.0	32	42.7	5	6.7	5	6.7	4	5.3	13	17.3	75
الاعظمية	8	17.4	5	10.9	10	21.7	3	6.5	3	6.5	5	6.5	12	26.1	46
الصدر الثانية	8	32	3	12.0	5	20.0	3	12.0	1	4.0	1	4.0	4	16.0	25
الصدر الاولى	7	20	3	8.6	6	17.1	3	8.6	4	11.4	2	5.7	10	28.6	35
الكرخ	12	15.4	4	5.3	9	11.5	6	7.7	10	12.8	17	21.8	20	25.6	78
الكاظمية	2	22.2	1	11.1	2	22.2	0	0.0	0	0.0	1	11.1	3	33.3	9
المحمودية	3	12.5	3	12.5	8	33.3	0	0.0	2	8.3	3	12.5	5	20.8	24
أبو غريب	3	18.8	1	6.3	3	18.8	2	12.5	1	6.3	2	12.5	4	25.0	16
الطارمية	1	14.3	0	0.0	2	28.6	0	0.0	1	14.3	0	0.0	3	42.9	7
المدائن	6	27.3	1	4.5	5	22.7	0	0.0	0	0.0	1	4.5	9	40.9	22
الزهور	3	27.3	0	0.0	2	18.2	1	9.1	0	0.0	1	9.1	4	36.4	11
الزوراء	3	20	0	0.0	2	13.3	1	6.7	3	20.0	2	13.3	4	26.7	15
ذات السلاسل	7	26.9	2	7.7	4	15.4	3	11.5	3	11.5	1	3.8	6	23.1	26
التاجي	5	62.5	2	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5	8
الرائدية	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	3
المحافظة	78	19.5	31	7.8	90	22.5	27	6.8	34	8.5	40	10.0	100	25.0	400

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

الخريطة (٢) التوزيع النسبي لمستوى المعرفة بالقوانين الخاصة بحقوق النساء العاملات في القطاع الخاص حسب اقصية محافظة بغداد لعام ٢٠٢٤



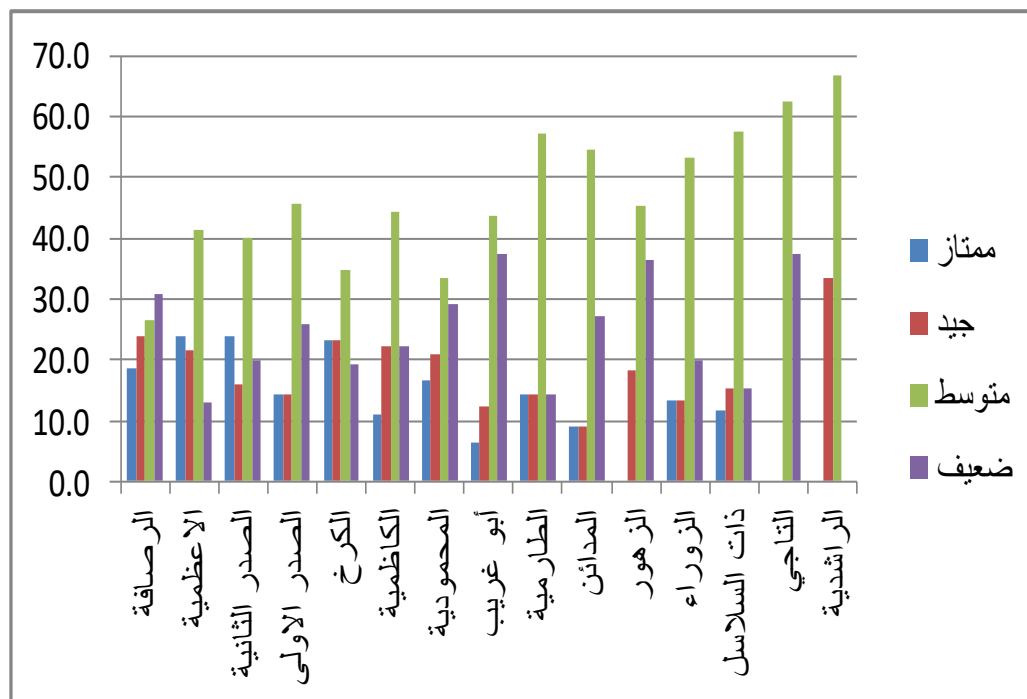
المصدر: بالاعتماد على جدول (٢)

جدول (٢) التوزيع النسبي لتقويم بيئة العمل من حيث الحقوق والواجبات للنساء العاملات في القطاع الخاص المنظم لمحافظة بغداد لعام ٢٠٢٤

الاقصية	ممتاز	%	جيد	%	متوسط	%	ضعيف	%	حجم العينة
الرصافة	9	12.0	17	22.7	24	32.0	25	33.3	75
الاعظمية	6	13.0	8	17.4	22	47.8	10	21.7	46
الصدر الثانية	4	16.0	4	16.0	5	20.0	12	48.0	25
الصدر الاولى	7	20.0	5	14.3	13	37.1	10	28.6	35
الكرخ	13	16.7	17	21.8	21	26.9	27	34.6	78
الكاظمية	2	22.2	3	33.3	2	22.2	2	22.2	9
المحمودية	3	12.5	5	20.8	8	33.3	8	33.3	24
أبي غريب	2	12.5	4	25.0	7	43.8	3	18.8	16
الطارمية	1	14.3	2	14.3	2	28.6	2	28.6	7
المدائن	8	36.4	5	22.7	5	22.7	4	18.2	22
الزهور	1	9.1	3	27.3	3	27.3	4	36.4	11
الزوراء	0	0.0	2	13.3	8	53.3	5	33.3	15
ذات السلاسل	4	15.4	6	23.1	7	26.9	9	34.6	26
التاجي	1	12.5	1	12.5	4	50.0	2	25.0	8
الراشدية	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3
المحافظة	61	15.3	82	20.5	132	33.0	125	31.3	400

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

الشكل (١) التوزيع النسبي لتقييم بيئة العمل من حيث الحقوق والواجبات للنساء العاملات في القطاع الخاص المنظم لمحافظة بغداد لسنة ٢٠٢٤



المصدر: بالاعتماد على جدول (٢)

جدول (٣) التوزيع العددي لمؤشرات المعرفة بالقوانين التي تحمي النساء العاملات في القطاع الخاص المنظم لأقضية محافظة بغداد ٢٠٢٤

القضاء	حجم العينة	حماية الامومة	مكافحة التمييز	العمل العادل	الرعاية الصحية	العمل المرن	مكافحة التحرش	الضمان الاجتماعي
الرصافة	75	10	6	32	5	5	4	13
الاعظمية	46	8	5	10	3	3	5	12
الصدر الثانية	25	8	3	5	3	1	1	4
الصدر الاولى	35	7	3	6	3	4	2	10
الكرخ	78	12	4	9	6	10	17	20
الكاظمية	9	2	1	2	0	0	1	3
المحمودية	24	3	3	8	0	2	3	5
أبو غريب	16	3	1	3	2	1	2	4
الطارمية	7	1	0	2	0	1	0	3
المدائن	22	6	1	5	0	0	1	9
الزهور	11	3	0	2	1	0	1	4
الزوراء	15	3	0	2	1	3	2	4
ذات السلاسل	26	7	2	4	3	3	1	6
التاجي	8	5	2	0	0	0	0	1
الراشدية	3	0	0	0	0	1	0	2
المحافظة	400	78	31	90	27	34	40	100

المصدر: نتائج استمارة الاستبانة