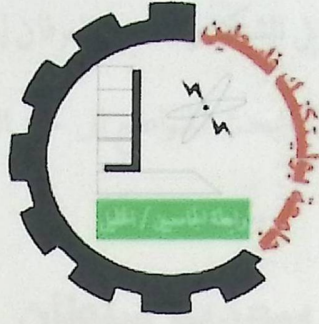


بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة بوليتكنك فلسطين

كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات

(تخصص نظم المعلومات)

"المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين"

فريق البحث

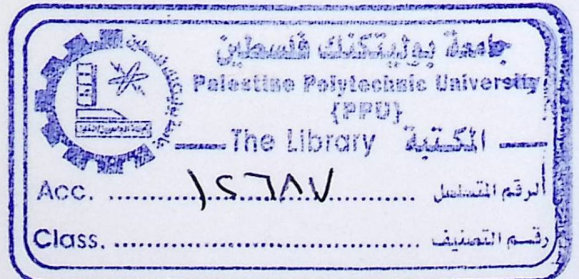
نسرين سكافي آية طهبوب

محمد عمرو

إشراف

أ.سعدية سلطان

2012



المشرف
أ.سعدية سلطان
٢. لينة الحمت عزيبة

شكر وتقدير

بعد الحمد لله نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان إلى كل من ساهم في

إخراج هذا البحث المتواضع إلى حيز الوجود

وأخص بالشكر

أ.سعدية سلطان

التي أشرفت على هذا البحث، فكان لها الدور الأكبر في إنجازه، ولم تبخل علينا بتوجيهاتها

وإرشاداتها. كما نتقدم بالشكر والتقدير لجميع العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين عينة

الدراسة اللواتي تعاونن معنا في تعبئة استبانة الدراسة.

كما نتقدم بالشكر إلى كل الأساتذة والمشرفين في جامعة بوليتكنك فلسطين وجميع

العاملين فيها .

إليكم جميعاً جزيل الشكر والتقدير

فريق البحث

الإهداء

- إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها
- إلى نبع الكنان الدائم أمي الكنونة
- إلى كل أم وأخص بالذكر أمهات الشهداء والأسرى
- إلى الذي لم يبخل علي يوماً بشيء أبي العزيز
- إلى جميع الشهداء شموع الوطن
- إلى أسرى الكرية والصود أسرانا البواسل
- إلى الذين شاركوني عبء الحياة وشجعوني أخوتي الأعزاء
- إلى كل الأخوة والأخوات والنملاء والنميلات

نهدي هذا العمل المتواضع

فريق البحث

قائمة المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
الصفحات التمهيدية		
1.	شكر وتقدير	أ
2.	الإهداء	ب
3.	قائمة المحتويات	ج
4.	قائمة الجداول	ز
5.	الملخص	ط
الفصل الأول (الإطار العام)		
1.1	المقدمة	2
1.2	مشكلة الدراسة	3
1.3	أهداف الدراسة	4
1.4	أهمية الدراسة	5
1.5	فرضيات الدراسة	6
1.6	حدود الدراسة	7
1.7	الهيكل التنظيمي لمحتويات الدراسة	8
1.8	المصطلحات الإجرائية	9

الفصل الثاني (الإطار النظري والدراسات السابقة)		
11	المبحث الأول (الإطار النظري)	2.1
11	حجم القوى العاملة النسوية في فلسطين	2.1.1
13	دوافع عمل المرأة	2.1.2
14	مجالات عمل المرأة	2.1.3
14	المرأة العاملة الفلسطينية وقطاع الخدمات	2.1.4
15	تعليم المرأة وسوق العمل	2.1.5
16	المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة	2.1.6
21	المشكلات الأسرية التي تواجه المرأة العاملة	2.1.7
22	المشكلات الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة	2.1.8
23	المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة	2.1.9
24	ملخص المبحث	2.1.10
الدراسات السابقة		
26	الدراسات العربية	2.2.1
33	الدراسات الأجنبية	2.2.2
الفصل الثالث		
37	منهج الدراسة	3.1
37	أدوات جمع البيانات والمعلومات	3.2
38	صدق أداة الدراسة	3.3

38	ثبات الأداة	3.4
38	مجتمع الدراسة	3.5
39	الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة	3.6
41	متغيرات الدراسة	3.7
41	المعالجة الإحصائية	3.8
الفصل الرابع		
44	إجابة السؤال الأول	4.1
46	إجابة السؤال الثاني	4.2
48	إجابة السؤال الثالث	4.3
50	إجابة السؤال الرابع	4.4
52	إجابة السؤال الخامس	4.5
54	إجابة السؤال السادس	4.6
55	إجابة السؤال السابع	4.7
57	إجابة السؤال الثامن	4.8
58	إجابة السؤال التاسع	4.9
60	إجابة السؤال العاشر	4.10
61	إجابة السؤال الحادي عشر	4.11
63	إجابة السؤال الثاني عشر	4.12

الفصل الخامس		
66	النتائج	1
69	التوصيات	2
قائمة المراجع		
72	المصادر العربية	1
75	المصادر الأجنبية	2
الملاحق		
77	ملحق رقم 1 (الاستبانة)	1
84	ملحق رقم 2 (Abstract)	2

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
39	الخصائص الديموغرافية للعينة	1
42	درجة المشكلة حسب الإجابة عن الفقرة	2
44	متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات الاجتماعية مرتبة تنازليا حسب درجتها.	3
46	متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات الأسرية مرتبة تنازليا حسب درجتها.	4
48	متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات الاقتصادية مرتبة تنازليا حسب درجتها.	5
50	متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات النفسية مرتبة تنازليا حسب درجتها.	6
52	متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات الصحية مرتبة تنازليا حسب درجتها.	7
54	متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات الإدارية مرتبة تنازليا حسب درجتها.	8
56	تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير الحالة الاجتماعية.	9
57	تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير عدد الأبناء.	10
59	تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير نوع العمل.	11

60	تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير التحصيل العلمي.	12
62	تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير سنوات الخبرة.	13
63	تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير عمر المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.	14

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين الاجتماعية، والأسرية، والاقتصادية، والنفسية، والصحية، والإدارية، ومحاولة التعرف على أهم الأسباب التي تزيد من هذه المشكلات، وأيضاً التعرف إن كان هناك اختلافات في المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين باختلاف متغيرات: الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، نوع العمل، التحصيل العلمي، سنوات الخبرة، عمر المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

وقد استخدم فريق البحث الاستبانة لجمع المعلومات واجبر فريق البحث على أخذ عينة من النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين وذلك لتعذر بعضهن لأعدار طبية، حيث تم توزيع 80 استبانة على الموظفات في الجامعة سواء الإداريات أو الأكاديميات أو الاتنين معاً وتم استرداد 60 استبانة.

ولقد خلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

إن مستوى المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين على اختلاف أنواعها الاجتماعية، والأسرية، والاقتصادية، والنفسية، والصحية، والإدارية ظهر بوجه عام بدرجة متوسطة، حيث تراوح المتوسط الحسابي ما بين 2.33-3.66، كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة متوسطات إجابات النساء العاملات على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة تعزى لمتغيرات: الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، نوع العمل، التحصيل العلمي، سنوات الخبرة، عمر المرأة العاملة.

وقد أوصت الدراسة بضرورة اهتمام المسؤولين في جامعة بوليتكنك فلسطين بالنساء العاملات وتسهيل عملية مشاركتهن في المؤتمرات والندوات العلمية، وعدم جعل خصوصية المرأة سبباً في عدم الاهتمام بتطويرها مهنيّاً، وتقديم المحفزات المادية على الأعمال الإضافية، وإعطائها حقها في الزيادة السنوية، وتوفير بيئة عمل أفضل من البيئة الحالية من خلال توفير ما يلزم من احتياجات لتسيير العمل بالصورة الصحيحة، وتوفير عيادات خاصة تعنى بها داخل الجامعة، والاعتماد على الكفاءة في العمل في تولي المناصب الإدارية، واعتماد المؤهل العلمي والخبرات كأساس للتعيينات والترقيات في الجامعة.

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة:

منذ أن وجدت المجتمعات البشرية بقيت المرأة تؤدي دوراً هاماً في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فهي تشارك إلى حد كبير في تقدم وازدهار وتطور هذه المجتمعات، من خلال قيامها بمهام متعددة، فهي تشكل عاملاً أساسياً من عوامل الإنتاج، حيث تتسم المهام التي تقوم بها بالأهمية الكبرى، إذ تضاف إلى مهام الإنجاب والأمومة والتربية، والأهم من ذلك هو أن المرأة التي تشكل أكثر من 50% من أفراد المجتمعات البشرية، والتي تتحمل المسؤوليات الجسيمة في تربية الأجيال وتنقيفهم، لا تزال في غالب الأحيان مستبعدة عن مركز اتخاذ القرارات، الذي يظل امتيازاً من امتيازات الرجل بلا مبرر. (المالح، 2000)

لقد زاد الوعي بأهمية دور المرأة في المجتمعات بشكل عام، وبدأ إشراكها في السلطات الإدارية، وعملية اتخاذ القرارات "نوعاً ما" في جميع الميادين، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية، مما أدى إلى عدة إصلاحات وإجراءات للنهوض بدورها لتحقيق الازدهار، بيد أن هذه الجهود لا تكفي لتحقيق التوازن المنشود، وخلق روح المشاركة بين الرجل والمرأة. (المالح، 2000)

وفي الحقيقة، يكثر الحديث عن أهمية دور المرأة في عملية التنمية، فالمرأة نصف المجتمع، وأية تنمية بدون مشاركة المرأة هي تنمية محدودة، وتم التعارف عليها على أنها "تنمية عرجاء"، تستخدم ساقاً واحدة للمشي الحثيث نحو التقدم والتطور. وإذا كان هناك اتفاق ضمني على أهمية مشاركة المرأة في التنمية، فإن النظريات والتوجهات المختلفة لم تتعامل بنفس الطريقة مع كيفية مشاركة المرأة في التنمية و إدماجها، وما يحدث في فلسطين، يعكس بعض

آثار هذه التوجهات العالمية، ويدلل على أن المرأة الفلسطينية لم تبلغ بعد الدرجة الكافية من المشاركة (سعيد، ونصيف، 1998)

وفي بلادنا لا تزال القيم الاجتماعية المرتبطة بعمل المرأة غير ايجابية عموماً ، وفي ذلك تناقض كبير مع الواقع المعاش ، حيث أن المرأة قد انخرطت فعلياً في ميادين العمل المتنوعة والضرورية ، ولكن القيم الغالبة لا تزال تثمن عمل المرأة داخل البيت فقط. ويمكن لهذه الضغوط الاجتماعية أن تلعب دوراً سلبياً في الصحة النفسية للمرأة العاملة.

(المالح، 2000)

لذا كان لا بد من دراسة المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة بالتفصيل وتطوير الخبرات والممارسات العملية الإيجابية وترسيخ التقاليد المفيدة والمناسبة لعمل المرأة وما يرتبط به من مختلف الجوانب الاجتماعية والأسرية والاقتصادية والنفسية والصحية والإدارية، وهذا ما سيتم تناوله والتركيز عليه في هذا البحث.

1.2 مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة هذه الدراسة في البحث عن المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين، وبالتالي يتفرع من ذلك الأسئلة التالية:

1. ما المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية؟

2. ما المشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية؟

3. ما المشكلات الاقتصادية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة

حسب الأهمية؟

4. ما المشكلات النفسية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب

الأهمية؟

5. ما المشكلات الصحية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب

الأهمية؟

6. ما المشكلات الإدارية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب

الأهمية؟

7. هل تختلف المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين باختلاف

متغيرات: الحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء، ونوع العمل، والتحصيل العلمي، وسنوات

الخبرة، وعمر المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

1.3 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك

فلسطين.

2. التعرف على المشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك

فلسطين.

3. التعرف على المشكلات الاقتصادية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

4. التعرف على المشكلات النفسية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

5. التعرف على المشكلات الصحية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

6. التعرف على المشكلات الإدارية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

7. التعرف إن كان هناك اختلافات في المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة باختلاف متغيرات: : الحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء، ونوع العمل، والتحصيل العلمي، وسنوات الخبرة، وعمر المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

1.4 أهمية الدراسة:

يمكن التعرف على أهمية البحث من خلال النواحي التالية:

• أهمية البحث بالنسبة للباحثين:

إن هذا البحث سيمكن الباحثين من إنهاء متطلبات التخرج والحصول على درجة

البكالوريوس في تخصص نظم المعلومات من جامعة بوليتكنك فلسطين ، كما تعتبر هذه

الدراسة الحالية في حدود علم الباحثان من الدراسات الأولى التي تهتم بدراسة المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

• أهمية البحث بالنسبة للجامعة:

يتوقع من خلال نتائج هذه الدراسة إعطاء تصور واضح حول المشكلات التي تعاني منها المرأة داخل هذه الجامعة، حيث يتم تزويد المهتمين والمسؤولين والمخططين بتغذية عكسية عن هذا الموضوع. كما تعتبر هذه الدراسة مرجعا جيدا لدراسات مستقبلية في هذا الموضوع.

• أهمية البحث بالنسبة لمجتمع الدراسة:

إن التعرف على المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة داخل الجامعة يساهم في حل هذه المشكلات والعمل على تحسين وضع المرأة العاملة في الجامعة وكذلك المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي لها وزيادة التحفيز لدى المرأة العاملة والمساندة في عملية التنمية والتطوير في الجامعة.

1.5 فرضيات الدراسة:

1. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات اجتماعية عديدة أهمها صعوبة أداء الواجبات الاجتماعية.
2. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات أسرية عديدة أهمها صعوبة التوفيق بين عملها وواجباتها الأسرية.

3. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات اقتصادية عديدة أهمها الرضا بالأجر الذي تتقاضاه على عملها.

4. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات نفسية عديدة أهمها الانفعالات الحادة والعصبية الزائدة.

5. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات صحية عديدة أهمها التأمين الصحي لها ولأولادها.

6. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات إدارية عديدة أهمها عدم قبولها كرئيس على الرجل.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسط إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة تعزى للمتغيرات: الحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء، ونوع العمل، والتحصيل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، وعمر المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

1.6 حدود الدراسة:

تم تحديد أطر هذه الدراسة بالمحددات التالية:

- المحدد الزمني: بدأت هذه الدراسة في 2011/9/10 وانتهت في 2012/5/10.
- المحدد المكاني: جامعة بوليتكنك فلسطين.
- المحدد البشري: النساء العاملات (أكاديمي، إداري، أكاديمي إداري) في جامعة بوليتكنك فلسطين.

1.7 الهيكل التنظيمي لمحتويات الدراسة:

- الفصل الأول (الإطار العام للبحث): ويتضمن مقدمة، ومشكلة البحث، وأهداف البحث، وأهمية البحث، وفرضيات البحث، وحدود البحث، والهيكل التنظيمي لمحتويات البحث، والمصطلحات الإجرائية.

- الفصل الثاني (الإطار النظري): ويقسم إلى مبحثين، الأول ويشمل حجم القوى العاملة النسوية في فلسطين، ودوافع المرأة للعمل، ومجالات عمل المرأة الفلسطينية، والمرأة العاملة الفلسطينية وقطاع الخدمات، وتعليم المرأة وسوق العمل، والمشكلات الاجتماعية والأسرية والاقتصادية والنفسية والصحية والإدارية التي تواجه المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين ونظرة المجتمع للمرأة العاملة، أما المبحث الثاني فيشمل الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة على شقيها العربية والأجنبية.

- الفصل الثالث (منهجية البحث): ويتضمن هذا الفصل منهجية البحث، ومجتمع البحث، وأدوات البحث.

- الفصل الرابع (مناقشة النتائج): ويتضمن هذا الفصل البيانات التي تم البحث فيها بالإضافة إلى تفريغ الاستبيانات وعرض النتائج وتحليلها.

- الفصل الخامس (الاستنتاجات والتوصيات): ويتضمن هذا الفصل الاستنتاجات والتوصيات التي سيتم التوصل إليها من خلال النتائج.

يتناول البحث الأول من هذا الفصل بوجهات عدة أبعاد

2.1.1. دور القوى العاملة النسوية في المصنوع

من دور القطاع الذي تدل على تطور أي مجتمع من المجتمعات اقتصاديا واجتماعيا

طافوا مشاركة المرأة في كل مراحب الحياة الاجتماعية كانت أو اقتصادية، وذلك للاستفادة من القوى

البشرية من المجتمع، وخاصة من نسبة 50% من اعضاء المجتمعات.

ولو لم تلحق في الدول المتقدمة الاقتصادية، وخاصة من حيث ازدهارها، نسبة القوى العاملة

النسائية التي بين 40% من مجموع القوى العاملة.

كما في المجتمعات العربية بشكل عام، والتي لا يتعدى بشكل خاص، وقد ان ذلك

القوى من مسألة الاستغلال والتمييز والاضيق والاعتماد على يد المجتمع (النسبة ضئيلة

ويرجع هذا الخلل إلى الأسباب التالية:

1. أسباب تقع على حثق العائلات والتقاليد المتوارثة، حيث نظر للمرأة على أنها حثقت للعمل

داخل المنزل، وبقرينة الأولاد فقط، وما العمل خارج المنزل إلا عبثة الرجل فقط

2. احتياج المرأة عن العمل إلا في حالات نادرة.

3. اعتماد الرجل للقيام بعمل أسباب المعيشة بدون مشاركة المرأة. (عائدين، 2007)

تتركز مجالات عمل المرأة في مجالات محددة مثل الخدمات العامة، وتجميل التجميل والتعليم

والصحة، وذلك بعض المجالات في مجتمعاتنا، أما في مجال الزراعة، فقد وجد أن المرأة

تمهيد :

يتناول المبحث الأول من هذا الفصل موضوعات عدة أهمها:

2.1.1 حجم القوى العاملة النسوية في فلسطين :

من ابرز الظواهر التي تدل على تطور أي مجتمع من المجتمعات اقتصاديا واجتماعيا ظاهرة مشاركة المرأة في كل ميادين الحياة الاجتماعية كانت أو اقتصادية، وذلك للاستفادة من القوى البشرية التي تمثلها المرأة، حيث تزيد نسبة تلك القوى عن 50% من أغلب المجتمعات. ولو تم النظر إلى الدول المتقدمة اقتصاديا، وخاصة غرب أوروبا لوجد أن نسبة القوى العاملة النسائية تزيد عن 35 % من مجموع القوى العاملة.

أما في المجتمعات العربية بشكل عام والمجتمع الفلسطيني بشكل خاص، وجد أن تلك القوى غير مستغلة الاستغلال الجيد والمنتج ولا يستفاد منها في بناء المجتمع إلا بنسبة ضئيلة ويرجع هذا الخلل إلى الأسباب التالية:

1. أسباب تقع على عاتق العادات والتقاليد المتوارثة، حيث ينظر للمرأة على أنها خلقت للعمل داخل المنزل، وتربية الأولاد فقط، وما العمل خارج المنزل إلا مهمة الرجل فقط.
2. امتناع المرأة عن العمل إلا في حالات نادرة .
3. استعداد الرجل للقيام بتحمل أسباب المعيشة ودون مشاركة المرأة. (عابدين، 2002)

تتركز مجالات عمل المرأة في مجالات محددة مثل الخدمات العامة، وتشمل الصحة والتعليم والبنوك، وهناك بعض العاملات في مصانع الخياطة، أما في مجال الزراعة، فقد وجد أن المرأة

غير مستغلة فيه، وتفتقد المرأة إلى الكثير من حقوقها في القطاع الخاص، حيث أنها تتقاضى أجراً أقل من أجر الرجل، كما أنها تحرم من حقها في الأجازات (الوضع، المرض) بأجر، وتعمل ساعات أكثر من الساعات المقررة قانونياً. (تقرير الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، 2004)

لا تزال مشاركة المرأة بشكل عام في القوى العاملة متدنية جداً، وإن معدلات مشاركة المرأة الفلسطينية في القوى العاملة تعتبر أيضاً من جملة المعدلات الأكثر انخفاضاً على مستوى العالم، ولقد بيّنت مسوحات القوى العاملة التي أجراها المركز الفلسطيني للإحصاء (95-97) أن معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة بقي متديناً بشكل واضح 11%-12% من مجموع العاملات من النساء في سن العمل، في حين أن مشاركة الرجل في القوى العاملة 67%-70% من إجمالي الرجال في سن العمل.

وتشير الدراسات إلى أن نسبة النساء في القوى العاملة والتي تتراوح أعمارهن من 15 سنة فما فوق، وصلت في العام 2004 إلى 13.2% من المجموع الكلي، في حين تصل نسبة الرجال من نفس الفئة العمرية في القوى العاملة إلى 66.6% من المجموع الكلي وارتفعت هذه النسبة ارتفاعاً طفيفاً في العام 2005، لتصل إلى 14.1% مقارنة بـ 67.8% للرجال. (تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007)

في عام 2008، وصلت نسبة العاملات في قطاع القوى العاملة الفلسطينية 15%، وهي ضمن الدراسات والأبحاث، وتعتبر هذه النسبة أدنى مساهمة نسوية في قطاع القوى العاملة في العالم.

وقد تم التأكيد على أن المشاركة متدنية للنساء في سوق العمل، فعلى الرغم من تقلص الفجوة في نسبة المشاركة ولو بشكل بسيط خلال السنوات العشر الماضية، ما تزال مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني منخفضة جداً، حيث بلغت نسبة مشاركة النساء 14.0%، مقابل 66.4% للرجال في الربع الثالث 2010، مع التأكيد على أن هناك امرأة واحدة مشاركة في القوى العاملة من بين عشر نساء، مقابل 7 رجال مشاركين في القوى العاملة من بين عشر رجال خلال نفس الفترة (عوض، 2010)

2.1.2 دوافع المرأة للعمل:

إن معظم العاملات يعتمدن في عملهن على دوافع متعددة (داخلية- خارجية) والدافع الداخلي: هو الإحساس بالمسؤولية تجاه الذات والأسرة والمجتمع، ورفض الوحدة سعياً وراء الأمان والراحة والرضا عن النفس، من خلال إثبات القدرات المهنية والشخصية في العمل والمجتمع. أما الدوافع الخارجية: فتتمثل في مساعدة الأسرة مادياً، والاعتماد على الذات في حل بعض القضايا والمشاكل الأسرية أو الاجتماعية من خلال العمل.

من هنا يلاحظ أن العمل يخلق تطابقاً واضحاً ما بين القدرات الشخصية، وما بين متطلبات نشاط العمل والمكانة الاجتماعية (أبو عودة، 2004).

ويرى فريق البحث أن الدافع الرئيسي وراء عمل المرأة هو تحقيق الأمن الاقتصادي لها ولأسرتها، وكذلك تحقيق الحاجيات والرغبات المختلفة لديها من إثبات للنفس، وتحقيق الاستقلالية، والشعور بدورها الفعال في المجتمع.

2.1.3 مجالات عمل المرأة:

لا شك أن للمرأة الفلسطينية دور كبير في إعداد النشيء، ففي الأمومة والإنجاب تقع على عاتقها مسؤولية التنشئة الاجتماعية، وتجسيد الانتماء، وتوفير الأمن للأبناء، والكل يعرف "أن وراء كل رجل عظيم امرأة" ولا شك أنها تلعب دوراً أساسياً في المجال المهني، ومشاركتها في المجالات الصحية والترفيهية، والتعليمية والتطور العلمي، والمجال الرياضي والسياسي والإعلامي لا حصر له، فإن نشاطها السياسي لم يكن مقتصرًا على الصعيد المحلي بل امتدّ إلى مجال اشتراكها في المؤتمرات الدولية النسائية، والإعلامية والتنمية. (عدوان، 2005)

2.1.4 المرأة العاملة الفلسطينية وقطاع الخدمات :

يعتبر قطاع الخدمات من أبرز القطاعات المشغلة للنساء في فلسطين، حيث يستوعب هذا القطاع 41.7% من النساء العاملات في الضفة الغربية، وحوالي 66.2% من النساء العاملات في قطاع غزة (التعداد العام 95 دائرة الإحصاء المركزية)، كذلك يستوعب قطاع الزراعة جزءاً كبيراً من عمالة النساء في الضفة الغربية (34.1% عام 96)، ويعمل أيضاً عدد كبير من نساء الضفة الغربية في قطاع الصناعة، حيث نسبتهن في هذا القطاع 16.6% من مجموع العاملات، وتتركز غالبية النساء في فرعي صناعة الملابس والمنسوجات (عدوان، 2005)

2.1.5 تعليم المرأة وسوق العمل :

يعتبر التعليم والتدريب أحد المعايير الأساسية لقياس مستوى نمو وتطور الموارد البشرية، والتي تعتبر من الروافد الأساسية لسوق العمل الفلسطيني، فقد أظهرت البيانات أن 45.7% نسبة النساء المشاركات في القوى العاملة واللواتي حصلن على تعليم أعلى من ثانوي، بينما لم تزد للرجال داخل القوى العاملة لنفس المرحلة عن 19.6% في الأراضي الفلسطينية لعام 2005.

خلال السنوات الخمس الماضية زاد عدد النساء اللواتي دخلن إلى سوق العمل، إلى أن هذه الزيادة لم يصحبها زيادة في فرص العمل المتاحة لكل من النساء والرجال على حد سواء، وما حصل من تغيرات جذرية خلال العام 2002 المتمثلة بانخفاض نسبة المشاركة في العمل، وارتفاع نسب البطالة كان ناجماً عن الإجراءات الإسرائيلية التي فرضت على الأراضي الفلسطينية، والتي قد تم التوصل إلى نتيجة مفادها أن النساء غير المتعلقات أكثر عرضة للانكشاف وفقدان العمل من النساء المتعلقات. ومع مرور الوقت نجد أن ارتفاع في نسبة النساء المشاركات في القوى العاملة اللواتي أنهين 13 سنة فأكثر إلى ما يقارب خمسة أضعاف، حيث بلغت 45.7% للعام 2005 مقارنة بـ 10.3% للعام 1996.

إن عدم وجود دراسات حتى الآن تبين احتياجات السوق يشكل صعوبة في التخطيط لعدم التمكن من ربط حاجة السوق العملية ومخرجات التعليم في الأراضي الفلسطينية، كما أن ارتفاع نسبة المتعلقات ليس بالضرورة أن يؤدي إلى زيادة مشاركتها في القوى العاملة والذي قد يعود لعدد من الأسباب أهمها:

- عدم توفر فرص عمل متاحة للأفراد.

- ارتفاع نسبة النساء الخريجات من الجامعات مقارنة مع الرجال، وتركز هؤلاء الخريجات بتخصصات معينة لا يحتاج إليها السوق. (قطامش، 2007)

2.1.6 المشكلات الاجتماعية والنفسية التي تواجه المرأة العاملة :

عندما يتم التحدث عن المشكلات الاجتماعية، فإنه يقصد بذلك تلك العقبات والصعوبات التي تعترض المرأة العاملة كونها أمّاً وزوجة وربة بيت، وبالتالي مسؤولة بالكامل عن أسرتها وعملها، لذا فإن التوفيق بين هذه المهام يخلق عندها أوضاعاً جديدة تجعل منها إنسانة تعاني من تغيرات متعددة على الصعيد الاجتماعي أكثر مما يعاني الرجل، فترك الأطفال عند الخروج للعمل، مع الاعتراف بأهمية وجودها الدائم مع الطفل خصوصاً في السنوات الثلاث من عمره، باعتبارها المعلم الأول للعلاقات الإنسانية والقيمية، والوسيط المهم بين الطفل والعالم الخارجي، ولانفصالها عنه أسوأ الأثر في شخصيته من خلال شعوره بالقلق وعدم الأمان والارتباك، الأمر الذي يؤدي للاعتراف بالدور المميز للأم عن دور الرجل. (عدوان، 2005)

من هنا وجد أن بعض النساء تخف رغبتهن بالإنجاب مع التقدم الوظيفي والمهني نتيجة هذه الإرباكات، لأنهن يعتبرن الإنجاب ومسؤولياته عائقاً أمام تقدمهن الوظيفي والمهني والعمل، إضافة لمشكلات أسرية وزوجية قد تنشأ نتيجة ضعف الروابط الأسرية بخروج المرأة للعمل، مما يؤدي لزيادة حالات الطلاق أيضاً. أما على الصعيد النفسي، فتؤكد الدراسات السيكولوجية، أن المرأة العاملة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية، مع أنها خرجت للعمل بملء إرادتها ومع أنها وجدت فيه ذاتها. ومن أبرز هذه الاضطرابات:

ا- الاكتئاب والإحساس بالذنب: فهي مشتتة الفكر ما بين أسرتها وعملها، وضرورة قيامها بواجباتها كاملة، وهذا ما ينعكس على تصرفاتها، إذ نجدتها مكتئبة يائسة، وعرضه للإحساس بالذنب مترافقاً مع بعض الأعراض الثانوية كفقدان الشهية، الأرق، وربما البكاء المتكرر. وفي حال تفاقم الوضع، تتحول الأعراض الثانوية إلى مرض حقيقي، وتصبح المرأة عاجزة عن القيام بأي عمل.

ب- القلق والخوف نتيجة العوامل التالية:

1. للمرأة صلات اجتماعية وأسرية مسؤولة عنها، كالأهوية وغيرها، وعندما لا تقوم بهذه المسؤوليات بشكل إيجابي، يتولد لديها القلق النفسي الدائم، والذي ينتج عنه اضطراب عاطفي بصورة مخاوف متعددة.

2. القلق الناجم عن عدم التوافق في العمل نتيجة ظروف عملها ذاتها، كالتكيف مع الزملاء، وإثبات قدرتها وكفاءتها في العمل، الأمر الذي يؤدي لترك العمل أحياناً، وبالتالي حرمانها من المشاركة في عملية الإنتاج، ولأن القلق شكل من أشكال الاضطراب النفسي الذي يدفع للتوتر، أو الخوف الذاتي من حدوث شيء ما، لذا فإنه مسؤول عن ظاهرة سوء التوافق على الصعيد المهني والاجتماعي. (عابدين، 2002)

ج- الانفعال : إن المرأة العاملة غالباً ما تكون تحت ضغط حالة من التوتر والانفعال في المجالات كافة لتحملها المسؤولية كاملة، خصوصاً إذا كان لديها أطفال، فهي مشتتة بين العمل ومشاكله، وما بين دور الحضانة والمنزل ومسؤولياته، إضافة إلى الأوضاع الاقتصادية التي تتأثر بها المرأة أكثر من غيرها باعتبارها المسؤولة عن تأمين مستلزمات الأسرة من طعام وملبس وغيره، وهذا ما يجعلها تعاني الغربة والضغط النفسي والإرهاق

العملي الناتج عن تحملها ما يفوق طاقتها وقدراتها. وهنا فالانفعال يشمل جميع الحالات الوجدانية التي تكون شخصيتها، وعندما يصبح الانفعال مزمناً ولذات الظروف واستمراريتها، والتوهم من وقوع مشكلة أسرية أو مهنية، أو اجتماعية، فإنه يتحول لمرض عضوي. إذ أن هناك أمراض جسدية كثيرة تعود أسبابها العميقة لعوامل نفسية سببها مواقف انفعالية كأمراض القلب، حالات الإسهال والإمساك المزمنة، التهاب المفاصل، والصداع النصفي، وغيرها من الأمراض التي لا يجدي فيها العلاج الجسدي وحده، ما لم تستجب للعلاج النفسي إلى أقصى حد. (عدوان، 2005)

د- الصراع العاطفي والتأزم النفسي: في كل الحالات تكون المرأة العاملة، خصوصاً الزوجة والأم، نهياً للوساوس والمتاعب والإرهاق العصبي، وهنا تقع فريسة للصراع العاطفي الخطير، حيث تبدأ بشعور الكراهية لعملها، لأنه بنظرها سبب بعدها عن البيت، خصوصاً وأن الزوج غالباً ما يلجأ للراحة فور عودته للبيت، بينما هي لا يمكنها ذلك بسبب مسؤولياتها المنزلية الكثيرة، وقد تشعر بالندم لأنها تزوجت، وتحس بالحسد من زميلاتها غير المتزوجات لعدم التزامهن بمسؤوليات البيت والأسرة. إلا أن هذا الصراع النفسي العميق والعنيف تتوقف نتيجته على شخصية المرأة ومدى التزامها واتزانها. فإذا كانت متزنة عاطفياً، فإنها تعالج مشاكلها بتنظيم وقتها ومسؤولياتها، والتكيف وفق الظروف، فلا تتذمر، بل تشعر بقيمة العمل، وتحس بالفرح لدى عودتها للبيت. أما إذا كانت غير ذلك، فنجدها دائمة الشكوى بشكل غير صحيح، ودائمة التغيب عن عملها، وهذا تعبير عن رغبة لا شعورية في التخلي عن العمل. لذلك فإن الصراع النفسي وتشتت المرأة ما بين عاطفتها كزوجة وأم متفرغة، وكامرأة عاملة لا ينتهيان بمجرد

زيارة الطبيب النفسي. وتتضح تلك الحالة بشدة حين تقتحم المرأة إحدى المجالات وتنجح في عملها على أكل وجه، وتشعر باستقرار عملي، لكنها بذات الوقت تشعر بحاجة ممارسة أمومتها بحرية. مثل هذه المرأة تحاول التوفيق بين عملها وواجباتها الأسرية، فتعمل على تعديل ساعات عملها، أو تغامر باستبدال عملها الناجح، بعمل آخر قد تعاني منه أكثر لكنها ومن أجل الحفاظ قدر الإمكان على واجباتها العاطفية والأسرية والمهنية، إضافة إلى التكيف مع الأمومة والعمل، فإنها قد تواجه أيضاً صعوبات أخرى مع الزوج الذي يثور على تعارض عملها مع احتياجاته العاطفية وحياته الاجتماعية، ولا يستبعد ظهور خلافات حادة جراء ذلك على أساس التنافس على سلطة البيت وصولاً إلى المنافسة في الميدان المادي، وينسيان بذلك دورهما الحقيقي والعاطفي كزوجين مرتبطين بمواثيق الزواج، ولكل منهما حقوقه وواجباته .

إن جميع هذه المشاكل، تحتضنها المرأة في مواقفها العملية والاجتماعية، مما يسبب لها مع مرور الزمن أمراضاً نفسية قد تكون حادة. (عدوان، 2005) .

- نظرة المجتمع للمرأة العاملة :

الإنسان دائماً ما يكون أسيراً لنظرة المجتمع له وتقويمها لموقعه ورضاها عن أدائه، وفي مجتمعاتنا المحافظة تجد لنظرة المجتمع وقعاً أكبر على المرأة لحساسية وضعها في مجتمعنا الذي تحكمه العادات والتقاليد بشكل طاغ قد يتجاوز حدود الدين والأحكام الإسلامية.

1. نظرة المجتمع للمرأة العاملة في القطاع الحكومي :

لا تزال المرأة العاملة في القطاع العام أو الحكومي تنال الحظ الأوفر من التقدير والاحترام

والأقل من الانتقاد، ربما لما توفره القطاعات الحكومية من أجواء مناسبة للعادات والتقاليد، ولما تحرص عليه من احترام للقيم والمبادئ الإسلامية.

حيث تعمل المرأة في هذا القطاع في أجواء مفصولة أو معزولة عن الاختلاط الذي يعتبر الهاجس الأول للمجتمع والمثير الرئيس لأي زويدة يمكن أن تطال المرأة أو تقلقها فتؤثر على استقرارها في عملها، والذي يسيء الكثير مفهومه ويبالغ في تضخيمه وتهويله لدرجة قد تمس سمعة المرأة وشرفها وهذا ما تخشاه وتحرص على الابتعاد عنه.

فنحن نعرف موقف الإسلام الصحيح من مفهوم الاختلاط وما وضعه له من حدود وضوابط إذا ما التزمت بها المرأة وراعتها فإن محاذير هذا الاختلاط ومفاهيمه السيئة تسقط عنه.

2. نظرة المجتمع للمرأة العاملة في القطاع الخاص :

وهذه عادة ما تكون مجحفة في معظم الأحيان لما يختزنه المجتمع في ذهنه وذاكرته من رؤى ومشاهد وقصص من وسائل الإعلام المختلفة، والتي أودعها في ذاكرته عن أجواء العمل الخاص وما يصاحبه من اختلاط واستغلال سيئ من رب العمل أو القائمين عليه، وهذه النظرة المنتقصة قد تجبر المرأة على العزوف عن هذا الشريان المهم والرافد الأساس للعمل، واللجوء إلى وظائف أخرى حكومية أقل دخلاً وأكثر جموداً، فتخسر المرأة فرصتها في الإبداع والتميز وكفاءتها التي اكتسبتها من دراستها بلجوتها إلى وظائف حكومية ربما لا تتناسب مع مجال دراستها وقدراتها وكفاءتها وطموحاتها (عابدين، 2002)

2.1.7 المشكلات الأسرية التي تواجه المرأة العاملة :

هناك آثاراً سلبية عظيمة لخروج المرأة من منزلها إلى العمل خارج منزلها، ويمكن تقسيم تلك الآثار كما يلي :

أ- الآثار السلبية على الطفل : وأبرز تلك الآثار فقدان الطفل للرعاية والحنان، وعدم وجود من يشكي له الطفل همومه، ومن يوجه الطفل إلى الطريق الصحيح، ويبين له الصواب من الخطأ، كما أن فيه تعليماً للطفل على الاتكالية نظراً لوجود الخادمت، وإلى ضعف بنية الطفل -إذا كان رضيعاً-، إضافة إلى المشاكل التي تحدث عند رجوع المرأة متعبة من عملها كالضرب للأطفال، وتوبيخهم، والصراخ عليهم، مما يسبب الأثر النفسي على الطفل، وخاصة إذا كان صغير السن، إضافة إلى الأضرار الأخلاقية والعادات السيئة التي يكتسبها من وجود الخادمت وعدم وجود الرقيب الحازم عنده، وبالتالي حرمان الأمة من المواطن الصالح النافع للأمة تمام النفع .

ب- الآثار السلبية لعمل المرأة على نفسها : أن في عمل المرأة نهاراً في وظيفتها، وعملها ليلاً مع أولادها وزوجها إجهاد عظيم للمرأة لا تستطيع تحمله، وقد يؤدي إلى آثار سيئة وأمراض مزمنة مع مرور الزمن، كما أنها تفقد أنوثتها وطبائعها مع كثرة مخالطتها للرجال .

ج- الآثار السلبية لعمل المرأة على زوجها : فعملها له آثار نفسية سيئة على زوجها، خاصة إذا كان يجلس في البيت لوحده، كما أنه يفتح باباً للظنون السيئة بين الزوجين، وأن كل واحد منهما قد يخون الآخر، كما أن عملها قد يسبب التقصير في جانب الزوج وتحقيق السكن إليه، وإشباع رغباته، الأمر الذي يشكل خطراً على استمرار العلاقة الزوجية بينهما، ولعل هذا يفسر ارتفاع نسبة

الطلاق بين الزوجين العاملين (ينظر، 2008)

2.1.8 المشكلات الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة :

إذا ما تم النظر إلى جانبي المعادلة (التطور الاقتصادي وتمكين المرأة العاملة) في الواقع الفلسطيني، نجد أن الجانبين يتميزان بالعديد من المشاكل والتدهور الهيكلي لهما. فعلى صعيد واقع الاقتصاد الفلسطيني، نجد أنه اقتصاد صغير نسبياً وضعيف في بنيته، وتابع في حركته للمؤثرات الخارجية، وخصوصاً الإسرائيلية منها، ويعاني من إدارة ذاتية فيها القليل من الكفاءة والفعالية. فآزمة الاقتصاد الفلسطيني هي أزمة "مركبة" تبدأ أولاً وبشكل أساسي باستمرار الاحتلال والعدوان الإسرائيلي. وتمر بمزاجية المساعدات الدولية، وتنتهي بضعف كفاءة الإدارة الذاتية وفعاليتها. أما على صعيد التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية، نجد أنه يعاني من العديد من المعوقات. فقد شكّلت نسبة النساء داخل القوى العاملة 13.4% لعام 2005 إذ إنها تعتبر الأقل على مستوى دول الشرق الأوسط. بينما الرجال 67.6% لعام 2005. في حين شكّلت البطالة للنساء من مجموع النساء 22.3% وللرجال 23.7% لعام 2005. كما أنه تركز النشاط الاقتصادي للمرأة الفلسطينية في قطاع الخدمات والزراعة، إذ شكّل تواجد النساء في الأول 50.2% والثاني 32.5% لعام 2005. فالمرأة الفلسطينية تفتقد التوازن من حيث توزيعها على مجمل القطاعات الاقتصادية. فتواجد المرأة في القطاعات الاقتصادية الأخرى (غير الخدمات والزراعة) هو شبه معدوم. كذلك بالنسبة للأسر التي ترأسها النساء فقد شكّلت 9.55% من مجموع الأسر الفلسطينية (إن ظاهرة الشابات المعيلات للأسر لها نصيب لا بأس به في إنتاج الفقر المدقع). كما أنه لازالت فجوة الأجور بين المرأة والرجل كبيرة، حيث بلغ معدل الأجرة اليومية للنساء 67.9 شيكل وللرجال 79.8 شيكل لعام 2005. (تقرير خطة التنمية البشرية، 2008)

2.1.8 المشكلات الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة :

إذا ما تم النظر إلى جانبي المعادلة (التطور الاقتصادي وتمكين المرأة العاملة) في الواقع الفلسطيني، نجد أن الجانبين يتميزان بالعديد من المشاكل والتدهور الهيكلي لهما. فعلى صعيد واقع الاقتصاد الفلسطيني، نجد أنه اقتصاد صغير نسبياً وضعيف في بنيته، وتابع في حركته للمؤثرات الخارجية، وخصوصاً الإسرائيلية منها، ويعاني من إدارة ذاتية فيها القليل من الكفاءة والفعالية. فآزمة الاقتصاد الفلسطيني هي أزمة "مركبة" تبدأ أولاً وبشكل أساسي باستمرار الاحتلال والعدوان الإسرائيلي. وتمر بمزاجية المساعدات الدولية، وتنتهي بضعف كفاءة الإدارة الذاتية وفعاليتها. أما على صعيد التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية، نجد أنه يعاني من العديد من المعوقات. فقد شكّلت نسبة النساء داخل القوى العاملة 13.4% لعام 2005 إذ إنها تعتبر الأقل على مستوى دول الشرق الأوسط. بينما الرجال 67.6% لعام 2005. في حين شكّلت البطالة للنساء من مجموع النساء 22.3% وللرجال 23.7% لعام 2005. كما أنه تركز النشاط الاقتصادي للمرأة الفلسطينية في قطاع الخدمات والزراعة، إذ شكّل تواجد النساء في الأول 50.2% والثاني 32.5% لعام 2005. فالمرأة الفلسطينية تفتقد التوازن من حيث توزيعها على مجمل القطاعات الاقتصادية. فتواجد المرأة في القطاعات الاقتصادية الأخرى (غير الخدمات والزراعة) هو شبه معدوم. كذلك بالنسبة للأسر التي ترأسها النساء فقد شكّلت 9.55% من مجموع الأسر الفلسطينية (إن ظاهرة الشابات المعيلات للأسر لها نصيب لا بأس به في إنتاج الفقر المدقع). كما أنه لازالت فجوة الأجور بين المرأة والرجل كبيرة، حيث بلغ معدل الأجرة اليومية للنساء 67.9 شيكل وللرجال 79.8 شيكل لعام 2005. (تقرير خطة التنمية البشرية، 2008)

فكل هذه المؤشرات الاقتصادية تدل على أن هناك فجوة اقتصادية كبيرة بين المرأة والرجل على الصعيد الاقتصادي. وأن عملية التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية تتطلب منا جهوداً حثيثة تتمحور في فحص سياساتنا الوطنية والقطاعية حتى ننشأ سياسات تسعى لردم فجوات التمييز القائمة في كل قطاع. وذلك حتى نضمن استثماراً أمثلاً لرأس المال البشري الفلسطيني والذي يعتبر الثروة الاقتصادية الحقيقية والوحيدة ضمن معطيات البيئة الاقتصادية في فلسطين، وهذا ما أكدته (تقرير خطة التنمية البشرية، 2008).

2.1.9 المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة :

المشاكل المهنية متنوعة، منها ما يخص العاملة بشكل شخصي أو فيما يتعلق بالتمييز ضدها، ومنها ما يتعلق بمكان العمل، ثم المشاكل الناتجة عن الزملاء والرؤساء في العمل. من المشاكل المهنية التي تخص شخص العاملة، مشكلة صعوبة التعامل مع الرجال في الأمور المختلفة، وهذه المشكلة تعاني منها معظم النساء العاملات، وهذه المشكلة لها علاقة بالقيم الاجتماعية التي تعطي السيادة للرجل، بالإضافة إلى أنه في غالبية المجتمع العربي خاصة، يوجد قيمة عدم الاختلاط بين الذكور وبين الإناث خاصة في المناطق القروية وينعكس ذلك بدوره على العاملة في مكان العمل، وهذه المشكلة لها علاقة بالجانب الانفعالي من مفهوم الذات، وخاصة الثقة بالنفس.

أما مشكلة عدم كفاية الراتب أو الدخل لتغطية الحاجات الضرورية، فنجدها لدى ما نسبته 70% من النساء العاملات، وكذلك مشكلة عدم ملائمة العمل للمؤهلات العلمية والخبرة العملية

فكل هذه المؤشرات الاقتصادية تدل على أن هناك فجوة اقتصادية كبيرة بين المرأة والرجل على الصعيد الاقتصادي. وأن عملية التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية تتطلب منا جهوداً حثيثة تتمحور في فحص سياساتنا الوطنية والقطاعية حتى ننشأ سياسات تسعى لردم فجوات التمييز القائمة في كل قطاع. وذلك حتى نضمن استثماراً أمثلاً لرأس المال البشري الفلسطيني والذي يعتبر الثروة الاقتصادية الحقيقية والوحيدة ضمن معطيات البيئة الاقتصادية في فلسطين، وهذا ما أكدته (تقرير خطة التنمية البشرية، 2008).

2.1.9 المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة :

المشاكل المهنية متنوعة، منها ما يخص العاملة بشكل شخصي أو فيما يتعلق بالتمييز ضدها، ومنها ما يتعلق بمكان العمل، ثم المشاكل الناتجة عن الزملاء والرؤساء في العمل.

من المشاكل المهنية التي تخص شخص العاملة، مشكلة صعوبة التعامل مع الرجال في الأمور المختلفة، وهذه المشكلة تعاني منها معظم النساء العاملات، وهذه المشكلة لها علاقة بالقيم الاجتماعية التي تعطي السيادة للرجل، بالإضافة إلى أنه في غالبية المجتمع العربي خاصة، يوجد قيمة عدم الاختلاط بين الذكور وبين الإناث خاصة في المناطق القروية وينعكس ذلك بدوره على العاملة في مكان العمل، وهذه المشكلة لها علاقة بالجانب الانفعالي من مفهوم الذات، وخاصة الثقة بالنفس.

أما مشكلة عدم كفاية الراتب أو الدخل لتغطية الحاجات الضرورية، فنجدها لدى ما نسبته 70% من النساء العاملات، وكذلك مشكلة عدم ملائمة العمل للمؤهلات العلمية والخبرة العملية

تعاني منها 48% من العاملات، وأخيراً مشكلة الراتب أقل بكثير من المؤهل العلمي والجهد المبذول في العمل. (بني عودة، 2002)

ومن المشاكل أيضاً التمييز ضد العاملة وعدم المساواة في الترقية بين الإناث وبين الذكور، وكذلك مشكلة الحمل والولادة للمرأة العاملة، حيث انه في بعض المؤسسات لا تحصل المرأة العاملة على الفترة الكافية لإجازة الأمومة والتي هي حق لها نصت عليه القوانين التشريعية والمدنية وكذلك حرمان الكثير من النساء من المشاركة الجادة في المؤتمرات الخارجية، واقتصر أكثرها على الرجال (مركز دراسات التنمية، مؤشرات التنمية البشرية في الضفة الغربية وقطاع غزة، 2004).

2.1.10 ملخص المبحث:

لقد تضمن المبحث الأول من الفصل الثاني على موضوعات عدة أهمها: حجم القوى العاملة النسوية في فلسطين على فترات زمنية مختلفة، ثم تطرق لدوافع المرأة للعمل، وبعدها مجالات عمل المرأة، والمرأة العاملة الفلسطينية وقطاع الخدمات، وتعليم المرأة وسوق العمل، ثم تطرق فريق البحث لنبذة عن المشكلات الاجتماعية والنفسية التي تواجه المرأة العاملة ونظرة المجتمع لها، ثم المشكلات الأسرية، الاقتصادية، المهنية التي تواجه المرأة العاملة.

دراسة (عبد، 2005) بعنوان: التصورات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في

الفصل الثاني

قطاع البناء في مدينة الخليل (دراسة ميدانية) الخليل، 2005.

الدراسة من حيث المنهجية: تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة.

والأهداف: تهدف الدراسة إلى التعرف على التصورات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في

المبحث الثاني

والحالة الاجتماعية، وسكان الخليل، وعدد الأبناء، وسكان الخليل، والتواصل الاجتماعي، والتوجه

الاجتماعي، وعدد سنوات العمل، والتعليم، في التصورات التي تواجهها المرأة

الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر علماء الاجتماع، وأيضاً هدفت إلى التعرف إلى

أثر بعض العوامل، والمراسم التي قد تشكل إعاقة أو مساعدة في تطور المرأة وتطورها.

أهمية المصطلح: المصطلح يشير إلى مجموعة من المصطلحات وهي: ضرورة التعليم للسوق

والإعطاء أهمية أكبر للمرأة الفلسطينية، وأخذت دراسة القوانين والمساواة ومساواتها بالمرأة، وإجراء

الدراسات على فئات العنصر المحلية، وضرورة قيام المسؤولين التربويين بالعمل الذي يهدف إلى

إشراك النظم التربوي التي يعمل في تطوير شخصية الفرد من المشاركة في الحياة السياسية، والعمل

على تطويرها، والمشاركة في تطوير شخصيتها، وأهمية إجراء الدراسات على قطاع التعليم،

وأهمية اتخاذ السلطة إجراءات من شأنها أن تعزز من مكانة المرأة، وتزودها، وكذلك أهمية التعاون

إثناء تطوير مهني لعملية المرأة والتعليمية، وتطويرها، وضرورة اهتمام المسؤولين في التوجهات والتربية

2.2 الدراسات السابقة :

2.2.1 الدراسات العربية :

دراسة (بشير، 2005) بعنوان: الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في

الفصل الثاني

مكنت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في

القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية في المجالات التالية: الصعوبات الاجتماعية

المبحث الثاني

والأمنية، الإدارية، السياسية، القانونية، وغيرها من الصعوبات المترتبة عن المؤسسة

والعائلة الاجتماعية، ويمكن القول بعد ذلك أن هذه الصعوبات تؤثر سلباً على

عملها وإنتاجها، وهذا بدوره يؤثر سلباً على الاقتصاد الفلسطيني الذي تواجهه المرأة

فلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات، وأيضاً مكنها من التعرف إلى

بعض الثغرات والعيوب التي قد تشكل إعاقة أو صعوبة في تطور المرأة وتحقيقها لمتطلبات

الراحة المنتج القومي، وبخروجها من دائرة التهميش وهي : ضرورة القيام بالدراسات

والأبحاث العلمية كغيرها من الدراسات الفلسطينية وإعادة دراسة القوانين والسياسات المعمول بها، وإعادة

تعدلات على قانون الخدمة المدنية وضرورة قيام المسؤولين القادرين بالعمل على التمسك بالسياسات

بأنظمة النظم التربوي التي يعمل في تطوير الشخصية القادرة على المشاركة في الحياة السياسية والعمل

مع المجتمع والمؤسسات في كافة المجالات وأهمية إجراء تعديلات على النسيج السياسي

وأهمية إيجاد السلطة التشريعية من شأنها أن تخلص من مشكلة المرأة وبورها، وكذلك أهمية العودة

إلى أداء تطوير مهنها العلمية والعملية، وإعادة دراسة القوانين المعمول بها في المجالات السياسية

2.2 الدراسات السابقة :

2.2.1 الدراسات العربية :

دراسة (جبر، 2005) بعنوان: "الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في

القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية في المجالات التالية: الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والإدارية، السياسية، والقانونية. وهدفت أيضا إلى بيان أثر متغيرات الدراسة وهي المؤسسة، والحالة الاجتماعية، ومكان العمل، وعدد الأولاد، ومكان الإقامة، والعمر، والتحصيل الدراسي، ودوافع العمل، والمحافظة، وعدد سنوات العمل، والدخل الشهري في الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات، وأيضا هدفت إلى التعرف إلى أثر بعض الفئات والمواضيع التي قد تشكل إعاقة أو صعوبة في تطور المرأة وظيفيا. استخدمت الباحثة المنهج المسحي الوصفي. وخرجت الباحثة بعدة توصيات وهي : ضرورة اهتمام المسؤولين بإعطاء أهمية أكبر للمرأة الفلسطينية، وإعادة دراسة القوانين وإنصافها ومساواتها بالرجل، وإجراء تعديلات على قانون الخدمة المدنية وضرورة قيام المسؤولين التربويين بتفعيل الدور الذي يجب أن يلعبه النظام التربوي الذي يتمثل في تطوير شخصية الفتاة عبر المشاركة في الحياة السياسية، وتفعيل دور المدارس والجامعات في بلورة شخصيتها، وأهمية إجراء تعديلات على المناهج الفلسطينية، وأهمية اتخاذ السلطة إجراءات من شأنها أن تعزز من مكانة المرأة ودورها، وكذلك أهمية المبادرة لإنشاء تنظيم مهني لحماية المرأة والمطالبة بحقوقها وضرورة اهتمام المسؤولين في الوزارات بالناحية

النفسية والصحية للنساء العاملات، وتوفير أماكن عمل مريحة وصحية، وأجواء عمل مناسبة، وتوفير ما يلزم للموظفات لكي يقمن بأعمالهن على أكمل وجه . وأن يكون هناك حضانات تابعة للوزارات، لكي تتمكن الأم من متابعة طفلها والاطمئنان عليه ، وضرورة أن تكون للمرأة المؤهلة الأولوية في تولي المناصب الإدارية العليا والوسطى، نظرًا لارتفاع نسبة الرجال الذين يتولون هذه المناصب، وكذلك الاهتمام بخصوصية المرأة في موضوع الحمل والولادة ورعاية الطفل، وعدم جعله سبباً في عدم الاهتمام بتطويرها مهنيًا .، إضافة إلي مراعاة عقد الدورات في أماكن قريبة من سكنها، بحيث تستطيع حضورها وتطوير قدراتها، وعدم اقتصارها على الرجال دون النساء.

دراسة (تفاحة، 2003) بعنوان "مشاكل المرأة الصحفية في الصحف اليومية "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وتحديد أهم المشكلات التي تواجهها المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية الأردنية في المجالات : الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية والنفسية ومعرفة الأسباب التي تعيق وتتحكم ببعض المشكلات من وجهة نظرها، وعلاقة بعض المتغيرات في عدد من المشكلات التي تشكل أهمية في عمل المرأة الصحفية. ومن أجل ذلك وزعت استبانته على (57) صحفية شكلت مجتمع الدراسة في خمسة صحف يومية هي صحف : الدستور، والرأي، والجوردان تايمز، والعرب اليوم، والأسواق سابقًا، ومن أهم ما خلصت إليه الدراسة أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة الصحفية في الجانب الاجتماعي تمثلت في صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية، وأن أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة في الجانب الاقتصادي تمثلت بعدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول، وكذلك وجود العديد من المعوقات التي حالت دون التقدم المهني للصحفيات، أبرزها النظرة الدونية، أنهن أقل كفاءة وقدرة من الرجال.

دراسة (أبو النيل، 2002) بعنوان: "المترببات الصحية لعمل المرأة وتعليمها وأسلوب حياتها"

هدفت هذه الدراسة إلي الكشف عن مدى إسهام كل من خبرة العمل والتعليم في تشكيل أسلوب حياة المرأة، واحتمالات تعرضها للإصابة بالاضطرابات النفسية والجسمية بسبب العمل، ومواكبة الاهتمام الحديث بتنمية إمكانات المرأة وتفعيل إسهاماتها المجتمعية من خلال محاولة رصد ما يعوق نموها المعرفي والاجتماعي وهو الموضوع ذو الجذور التي تمتد أعمق من تاريخ الاهتمام العلمي به، فزفاهية أفراد المجتمع التي هي من غاية التنمية ومحورها لا تتحقق إلا بالمشاركة الحقيقية من جانب جميع أفراد هذا المجتمع، مما يبرز ضرورة تفعيل دور المرأة في جميع عمليات التنمية. وقد خرجت بمجموعة من النتائج عن وضع المرأة في العالم، فيشير التقرير إلى انه على الرغم من أن الإناث يمثلن أكثر من نصف سكان العالم وتلث القوى العاملة فيه، إلا أنهن لا يحصلن إلا على عشر الدخل العالمي ولا يستحوذن إلا على 1% من إجمالي الملكية كما أن الأمية تقف حائلاً أمام تقدمهن، فمن بين كل ثلاثة من الأميين توجد امرأتان أميتان، وفي البلاد الصناعية الغنية ما زال اجر المرأة العاملة اقل من نصف أو ثلثي اجر الرجل، وفي البلاد الفقيرة تشكل النساء حوالي 70% من الذين يعانون من الفقر، وإذا كان عدد من يتوفون جوعاً سنوياً حوالي عشرون مليوناً من البشر، ويعاني منهم حوالي ألف مليون من سوء التغذية المزمن إلا أن معظم هؤلاء من النساء . وقد خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات فلكي تقدم المرأة أفضل إمكاناتها لابد من تحديد العوامل التي يمكن أن تيسر قيامها بأدوارها المتعددة وإزالة المعوقات التي تقف في طريق تقدمها إذا ما سلمنا أن تقدمها ينطوي على تقدم المجتمع ككل .

دراسة (شتيوي، 2002) بعنوان: "العاملات في السياحة"

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع مشاركة الإناث الأردنيات في العمل بالقطاع السياحي والصعوبات التي تواجههن كعاملات حالياً في هذا القطاع، وتصنيفاته في مدينة عمان . ومن أجل تحقيق ذلك، تم تطبيق استبانته على 281 عاملة أردنية في القطاعات السياحية المختلفة في مدينة عمان، وقد استخدمت أيضاً الاختبارات الإحصائية الوصفية، واختبار مربع كاي لتحليل البيانات ولمعرفة العلاقة بين المتغيرات الآتية، والصعوبات، والمعوقات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي، وهذه المتغيرات هي: مجال العمل، والدين، والمستوى التعليمي للعاملة، والمستوى التعليمي للأب والمستوى التعليمي للأم، والعمر، والدخل الشهري للأسرة، والحالة الاجتماعية للعاملة. وأظهرت النتائج أن النساء واجهن معارضة من قبل الأهل لعملهن في هذا القطاع السياحي بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال، إضافة إلى المشاكل التي يمكن أن تتعرض لها الإناث عند عملهن فيه، كون طبيعة المهنة يتطلب السفر والمبيت خارج المنزل، ومخالطات ثقافات مختلفة. وفيما يتعلق بالصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي فقد أظهرت النتائج أن العديد من الصعوبات يتعلق بمضايقات من الزبائن، كذلك المضايقات من الإدارة والموظفين بسبب عدم تقبل عمل المرأة في هذا المجال، بالإضافة إلى الصعوبات التي تتعلق بطول ساعات العمل، وبالنسبة للعلاقة بين المتغيرات والصعوبات، فقد أشارت البيانات إلى وجود علاقة إحصائية مع الصعوبات وخصوصاً في مجال العمل، ووجود مضايقات إدارية، ومضايقات من الزملاء، ومن الزبائن والزوار، أو بسبب طول ساعات العمل، وعدم توفر فرص الترفيه والحوافز.

دراسة (أرنأووط ، 2000) بعنوان : " أثر خروج المعلمات الأردنيات للعمل خارج المنزل على حياتهما الزوجية "

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء أثر خروج المعلمة الأردنية المتزوجة للعمل خارج المنزل على توافقها في الحياة الزوجية، حيث صمم لهذا الغرض استبانته تم توزيعها بالطريقة العشوائية على عينة الدراسة التي تكونت من 555 معلمة وأزواجهن، موزعة على المعلمات المتزوجات اللواتي يعملن في مديرية تربية عمان الأولى وأزواجهن، وعددهم 285 زوجة وزوجا، والمعلمات المتزوجات اللواتي يعملن في مديرية التعليم الخاص في عمان وأزواجهن وعددهم 270 زوجا وزوجة. وقد أوصت الباحثة بعدة توصيات منها: توعية المرأة بكافة حقوقها خوفا من استغلالها، وتفعيل دور وزارة التربية والتعليم ووزارة الإعلام بالتعاون مع الجهات المعنية بشؤون المرأة للتعرف إلى مشكلات التوافق الزوجي التي تتعرض لها بعض النساء العاملات، وبخاصة المعلمات منهن لما لهذه المشكلات من أثر كبير في عملهن، بالإضافة إلى إجراء دراسة تقوم على معرفة اتجاهات أبناء المعلمات المتزوجات نحو عمل أمهاتهم وتأثير ذلك في حياتهم، كما أوصت الباحثة بعقد دورات وبرامج توعية من قبل الجهات المعنية بشؤون المرأة للنساء

العاملات وأزواجهن، تركز على حقها في دخلها الناتج عن عملها خارج المنزل، وآلية مساهمتها

في نفقات الأسرة.

دراسة (عودة الله ، 1994) بعنوان : "المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة الأردنية "

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة الأردنية وتحديدها في المجالات: الاقتصادية، والاجتماعية، والنفسية والمهنية والصحية وأثر كل من متغيرات العمر، وعدد ساعات العمل، وعدد الأطفال، والمستوى التعليمي، وقطاع العمل، والأجر الشهري على مشكلات مجالات الدراسة المختلفة، ومن أجل ذلك فقد تم توزيع استبانته على (390) عاملة في المؤسسات العامة والخاصة في مدينة عمان. وكان من أهم النتائج لهذه الدراسة، أن أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة الأردنية في المجال الاقتصادي كانت: قلة الأجور، وعدم توفر الحوافز المشجعة، وعدم الاهتمام بتحسين ظروف العاملات المادية، وفي المجال الاجتماعي هي: محدودية علاقات المرأة العاملة الاجتماعية، وقصر إجازة الولادة، وصعوبة التوفيق بين العمل خارج المنزل وداخله، والتفكير بترك العمل بسبب الزواج، وإنجاب الأطفال، وفي المجال المهني: نقص وسائل التبريد والتكييف، وعدم الاهتمام بشكاوي العاملات، وعدم الاهتمام برأي العاملة في اتخاذ القرارات، وعدم توفر دور حضانة كافية لرعاية الأطفال.

دراسة (ربحاني ، 1989) بعنوان : "مشكلات المرأة العاملة الأردنية في العمل في القطاع الخاص "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المشكلات التي تواجه المرأة الأردنية في العمل بالقطاع الخاص، والتي تؤثر في توليها مراكز إدارية عليا، وذلك بقصد الوصول إلى صورة كاملة عن واقعها في العمل، والخروج بصيغ ومعالجات تزيد من مساهمتها والانتفاع من طاقاتها الكامنة، وزيادة أثرها

في تطور مجتمعيها، وقد وزعت استبانته على (415) من الإناث في ثلاثة مستويات إدارية عليا ووسطى ودنيا، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقيّة من ضمن أربعة قطاعات من الشركة المساهمة العامة تأمين، وخدمات، وبنوك وصناعة. وكان من نتائج دراستها أنه لا يوجد تحيز واضح بالأجور، ولكن يوجد بعض التحيز في الامتيازات الممنوحة والترقيات لصالح الرجل.

وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين أنواع العمل على الجانب الاجتماعي وتعود هذه الفروق أساساً بين الأعمال كتابي إجرائي و سكرتاريا وطباعة وإدخال معلومات ومهني متخصص.

2.2.2 الدراسات الأجنبية :

دراسة ناجام وجازال (Najam,Ghazal,1998) بعنوان: " الفروق بين المرأة العاملة وغير العاملة في التوافق وإدارة المشقة" .

هدفت الدراسة والتي أجريت على الجامعيات اللاتي تراوحت أعمارهن ما بين 25 سنة و45 سنة أن المرأة العاملة أكثر قدرة على مواجهة المشقة من غير العاملة، كما كانت أكثر استخداما للأساليب إدارة المشقة البدنية أو الجسمية من غير العاملات . وقد خرجت بهذه النتائج: على الرغم من قدرة المرأة العاملة على مواجهة الضغوط واستخدامها لأساليب إدارة المشقة فقد أوضحت البحوث في المجتمعات الغربية أنها أقل توافقا في حياتها الزوجية وأقل رضا عن حياتها .

دراسة انسون وانسون (Anson,Ofra ; Anson,Jon,1987) بعنوان : " الفروق بين المرأة العاملة وغير العاملة في كل من الصحة الجسمية والنفسية والنفسجسمية"

تبين من خلال الدراسة المقارنة بين العاملات وغير العاملات في الصحة الجسمية والسلوك المرضي والتي قسمت العينة فيها إلي خمس فئات أساسية :العاملات من مدة طويلة، العاملات حديثا، غير العاملات، العاملات اللاتي توقفن عن العمل حديثا، وربات المنزل غير الراغبات في العمل وقد تمت المضاهاة بين العينات المختلفة في السن والحالة الزوجية والحالة الاجتماعية والاقتصادية وسن الأبناء . وقد خرجت بهذه النتائج : الأمهات العاملات المتزوجات أكثر صحة من غير المتزوجات وغير العاملات وهو ما أكدته دراسة مسحية لمأنيلا على المرأة في كل من الدنمارك وفينلاندا والنرويج والسويد وهو أيضا ما أكدته حديثا دراسة روش وآخرون التي

2.2.2 الدراسات الأجنبية :

دراسة ناجام وجازال (Najam,Ghazal,1998) بعنوان: " الفروق بين المرأة العاملة وغير العاملة في التوافق وإدارة المشقة" .

هدفت الدراسة والتي أجريت على الجامعيات اللاتي تراوحت أعمارهن ما بين 25 سنة و45 سنة أن المرأة العاملة أكثر قدرة على مواجهة المشقة من غير العاملة، كما كانت أكثر استخداما للأساليب إدارة المشقة البدنية أو الجسمية من غير العاملات . وقد خرجت بهذه النتائج: على الرغم من قدرة المرأة العاملة على مواجهة الضغوط واستخدامها لأساليب إدارة المشقة فقد أوضحت البحوث في المجتمعات الغربية أنها أقل توافقا في حياتها الزوجية وأقل رضا عن حياتها .

دراسة انسون وانسون (Anson,Ofra ; Anson,Jon,1987) بعنوان : " الفروق بين المرأة العاملة وغير العاملة في كل من الصحة الجسمية والنفسية والنفسجسمية"

تبين من خلال الدراسة المقارنة بين العاملات وغير العاملات في الصحة الجسمية والسلوك المرضي والتي قسمت العينة فيها إلى خمس فئات أساسية :العاملات من مدة طويلة، العاملات حديثا، غير العاملات، العاملات اللاتي توقفن عن العمل حديثا، وربات المنزل غير الراغبات في العمل وقد تمت المضاهاة بين العينات المختلفة في السن والحالة الزوجية والحالة الاجتماعية والاقتصادية وسن الأبناء . وقد خرجت بهذه النتائج : الأمهات العاملات المتزوجات أكثر صحة من غير المتزوجات وغير العاملات وهو ما أكدته دراسة مسحية لمأنيلا على المرأة في كل من الدنمارك وفينلاندا والنرويج والسويد وهو أيضا ما أكدته حديثا دراسة روش وآخرون التي

قارن بين صحة كل من العاملات المتزوجات وغير المتزوجات وغير العاملات المتزوجات من فنلندا.

دراسة جيفريز و رانسفورد (Jeffries, Ransford, 1980)

تبين من خلال هذه الدراسة أن المؤسسة قد تمارس تحيزاً ضد المرأة لاعتقاد المسؤولين فيها بأن النساء عاطفيات، ولا يتوفر لديهن القدرة الجسمية الكافية، وأنهن أقل حضوراً في المواقع الإشرافية، ويعزى سبب ذلك إلى عدم قيام معظم المؤسسات التي تعمل لديها النساء على توفير خدمات الرعاية النهارية لأطفال العاملات لما بعد فترة المدرسة. ويضيف أن قنوات الارتقاء في العمل، تعتمد على رفع ودعم الرجال المسيطرين على المراكز العليا وعلى مسؤولية القرار فيها، وأن النساء لسن كالرجال في وصولهن إلى أعلى مستويات العمل، وليس الإنجاز والكفاءة في العمل هما العاملان الكافيان والمهيمنان اللذان يعزى إليهما وحدهما سبب الترقية. وأن المكاسب المتحققة من عملية الترقى في المستوى والمكانة لها علاقة بالعوامل المؤدية إلى تحقيق بعض الأفراد لعملية الترقى إلى مستويات عليا في السلم الوظيفي دون غيرهم، ومن هذه الأسباب: مستوى ذكاء الفرد، ومستوى ضغط مجموعة الرفاق والزملاء على الإنجاز، والمستوى الوظيفي الذي بدأ به الفرد عمله في المؤسسة، ومستوى التعليم.

التعليق على الدراسات السابقة:

يلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية التي تناولت وبحثت في موضوع المرأة العاملة، والمشاكل والصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة الفلسطينية في القطاع العام بطريقة مباشرة كانت قليلة، مما يعطي لهذه الدراسة أهمية ويؤدي إلى بحوث جديدة، من قبل باحثين في هذا المجال . وتناولت الدراسات العربية والأجنبية موضوع مشاركة المرأة في سوق العمل من جوانب مختلفة، فبعضها بحث في الصعوبات أو المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة مثل دراسة (تفاحة ، 2003)، ودراسة (جبر ، 2005) وبعضها تناول موضوع المرأة العاملة وظروف عملها وبخاصة فيما يتعلق في معرفة أسباب قلة ترقى النساء للمناصب الإدارية العليا في منظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية والعامّة مثل دراسة (Jeffries,Ransford,1980) .

ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة:

وما يميز هذه الدراسة بالإضافة إلى الاختلاف من حيث القطاع والجوانب المختلفة، ومن حيث الهدف ومجتمع الدراسة والعينة هو احتوائها على أبعاد أخرى ضمن هذه الدراسة، لذا جاءت هذه الدراسة لسد النقص الحاصل في مجال المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين سواء أكانت أكاديمية أو إدارية أو أكاديمية إدارية، وهذا ما يميزها عن غيرها.

يقول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً للطريقة والإجراءات التي قام بها الباحثون لتقدير
مدى الترميز وشكل وصف منهج الدراسة، وأدوات جمع البيانات والمعلومات، ومنهج الدراسة،
وبناء الدراسة، والشكل الإحصائي.

3.1 منهج الدراسة:

تعددت طرق منهج الوصف الذي يعتمد على دراسة تطورية في الوقت المتغير
والتي تتخذ في المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين، ويحل
النتائج بعد ذلك النتائج على ما هي عليه، وهو المنهج التنبؤي والأفضل لتقدير هذه

الفصل الثالث

في أدوات جمع البيانات والمعلومات:

في أدوات ومعلومات كافية: تم الاعتماد على الكتب والمجلات والدراسات السابقة.

في أدوات ومعلومات أولية: تم الاعتماد فيها على الأبحاث.

في أدوات ومعلومات أولية: تم الاعتماد فيها على الأبحاث.

في أدوات ومعلومات أولية: تم الاعتماد فيها على الأبحاث.

في أدوات ومعلومات أولية: تم الاعتماد فيها على الأبحاث.

في أدوات ومعلومات أولية: تم الاعتماد فيها على الأبحاث.

في أدوات ومعلومات أولية: تم الاعتماد فيها على الأبحاث.

في أدوات ومعلومات أولية: تم الاعتماد فيها على الأبحاث.

يتناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً للطريقة والإجراءات التي قام بها الباحثون لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، وأدوات جمع البيانات والمعلومات، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، والتحليل الإحصائي.

3.1 منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر والتي تتمثل في المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين، وبحل النتائج ليفسر سبب كون النتائج على ما هي عليه، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

3.2 أدوات جمع البيانات والمعلومات:

1_ بيانات ومعلومات ثانوية: تم الاعتماد على الكتب والمقالات والدراسات السابقة.

2_ بيانات ومعلومات أولية: تم الاعتماد فيها على الاستبانة.

حيث تم تصميم استبانته خصيصاً لغرض الدراسة، وقد مرت عملية تطوير الاستبانة بعد مراحل:

(1) تمت صياغة أسئلة الاستبانة بشكل أولي بعد أن تم الاطلاع على الكتب والدراسات السابقة.

(2) تم عرض الاستبانة على عدد من الأساتذة المتخصصين بموضوع الدراسة، وتم بناءً على عملية

التحكيم تعديل لبعض أسئلة وفقرات الاستبانة.

(3) تكونت الأداة من قسمين القسم الأول يحوي معلومات عامة عن المستجيب أما القسم الثاني

فيكون من 36 فقرة تتعلق بالمشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك

فلسطين، يتم الإجابة عن كل فقرة باختيار واحد من خمسة خيارات هي: موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة. والملحق رقم (1) يبين الأداة بصورتها النهائية.

3.3 صدق أداة الدراسة:

صدق الأداة: للتحقق من صدق الأداة تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، حيث طلب منهم إبداء رأيهم في مدى ملائمة الأداة للهدف الذي وضعت من أجله وكذلك في مدى مناسبة الفقرات للمجتمع قيد الدراسة وهل الصياغة مناسبة أم لا، وبعد إبداء الملاحظات تم التعديل بناء عليها فخرجت الأداة بصورتها النهائية.

3.4 ثبات الأداة:

ثبات الأداة: للتحقق من ثبات الأداة تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا حيث كانت قيمة الثبات الكلي للأداة حسب المعادلة 0.95 وهي قيمة عالية و مقبولة لأغراض الدراسة.

3.5 مجتمع الدراسة:

مجتمع هذه الدراسة يتكون من الموظفين المثبتات في جامعة بوليتكنك فلسطين خلال الفصل الدراسي الثاني 2011/2012 والبالغ عددهن (88) امرأة حسب إحصائيات دائرة الموارد البشرية في الجامعة سواء الإداريات أو الأكاديميات أو الاثنين معا (أكاديمي إداري). ويتكون مجتمع الدراسة من

ثلاثة أبعاد:

• البعد الزمني: 2011/9/10م - 2012/5/10م.

• البعد المكاني: جامعة بوليتكنك فلسطين بمختلف مبانيها.

• البعد البشري: والذي يرتبط بالموظفات اللاتي يعملن في جامعة بوليتكنك فلسطين سواء أكانت أكاديمية أو إدارية أو أكاديمية إدارية.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (60) امرأة من النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين من أصل (80) امرأة، حيث أجبرنا على اخذ هذه العينة وذلك بسبب تعذر دراسة 8 نساء لأعدار صحية، وكذلك عدم استرداد (20) استبانته بسبب رفض تعبئتها من قبل بعض النساء وصعوبة تواجد الموظفات في المكاتب لانشغالهم في مهامهم وواجباتهم الوظيفية.

3.6 الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

الجدول رقم (3.1) يبين الخصائص الديموغرافية للعينة.

جدول رقم (3.1) الخصائص الديموغرافية للعينة

المتغير	المستويات	العدد	المجموع
الحالة الاجتماعية	متزوجة	34	60
	مطلقة	2	
	عزباء	24	
عدد الأبناء	0	27	60
	1-5	30	
	أكثر من 5	3	

الفصل السادس		نوع العمل	
60	23	أكاديمي	
	31	إداري	
	6	أكاديمي إداري	
60	10	دبلوم	التحصيل العلمي
	33	بكالوريوس	
	14	ماجستير	
	3	دكتوراة	
60	34	5-1	سنوات الخبرة
	16	10-6	
	10	أكثر من 10	
60	29	29-20	العمر
	21	39-30	
	10	40 فأكثر	

إجراءات الدراسة:

قام فريق البحث بتوزيع الاستبانة على الباحثين وذلك بعد أن تم أخذ الموافقة من رئيس دائرة العلوم الإدارية ورئيس قسم دائرة الموارد البشرية في الجامعة، حيث تم توزيع (80) استبانة وتم استرداد (60) استبانة من أصل (80) أي بنسبة (75%)، ولم تسترد (20) استبانة أي بنسبة (25%).

3.7 متغيرات الدراسة:

1- المتغيرات المستقلة: وهي: الحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء، ونوع العمل، والتحصيل العلمي، وسنوات الخبرة، وعمر المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

2- المتغير التابع: المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

3.8 المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات قام فريق البحث بمراجعتها تمهيدا لإدخالها للحاسوب، حيث حولت الإجابات اللفظية إلى أرقام بحيث أعطيت الإجابة معارض بشدة (1) علامة، والإجابة معارض (2) علامة، أما محايد فأعطيت (3) علامة، بينما الإجابة موافق (4) علامة، وموافق بشدة (5) علامة. وتمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد فحصت فرضيات الدراسة عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) عن طريق الاختبارات الإحصائية التالية: تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova)، ومعامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS.

تعتبر المشكلة التي تواجه المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتفعة أو متوسطة أو منخفضة حسب المتوسطات الحسابية للمجيبات عن فقرات الاستبانة كما في جدول رقم (3.2).

جدول رقم (3.2) يبين درجة المشكلة حسب الإجابة عن الفقرة

المتوسط الحسابي	درجة المشكلة
أقل من 2.33	منخفضة
3.66-2.33	متوسطة
أكبر من 3.66	عالية

الفصل الرابع

تحليل البيانات والنتائج

مجموعة	متوسط	انحراف معياري	تفسير النتائج
مجموعة 1	1.07	3.47	تظهر نتائج المجموعة الأولى في موضوع السعر...
مجموعة 2	1.11	3.21	تظهر نتائج المجموعة الثانية في موضوع السعر...

يتناول هذا الفصل الاجابة عن أسئلة الدراسة حسب تسلسل ورودها في الفصل الأول.

4.1 إجابة السؤال الأول:

1. ما المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملات عن كل فقرة من الفقرات الدالة على المشكلة الاجتماعية وقد كانت النتائج كما في الجدول رقم (4.1)

جدول رقم (4.1) يبين متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب درجتها.

الرقم	المشكلة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشكلة
7	تعاني المرأة العاملة من مشكلات في موضوع السفر للخارج لحضور (مؤتمرات وندوات علمية.....).	3.47	1.07	متوسطة
8	تعاني المرأة العاملة من مشكلات نتيجة خروجها للعمل في وقت متأخر.	3.21	1.11	متوسطة

متوسطة	1.08	2.73	تعاني المرأة العاملة من محدودية في مجالات العمل التي يقبلها المجتمع داخل الجامعة.	10
متوسطة	1.03	2.58	تعاني المرأة العاملة من مشكلات وتقصير في أداء الواجبات الاجتماعية.	11
متوسطة	1.03	2.57	تعاني المرأة العاملة من مشكلات نتيجة عملها في أماكن مختلطة.	9
متوسطة	1.1	2.45	تعاني المرأة العاملة من انتقاد من قبل أفراد المجتمع.	12

يلاحظ من جدول رقم (4.1) أن العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين يواجهن مشكلات اجتماعية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الاجتماعية درجة هي معانتهم من مشكلات في موضوع السفر للخارج لحضور (مؤتمرات وندوات علمية...)، يليها مشكلات نتيجة خروجها في وقت متأخر في حين أن أقل مشكلة اجتماعية درجة هي انتقاد المجتمع للمرأة العاملة، وبذلك ترفض الفرضية الأولى. أي أن أهم المشكلات الاجتماعية التي تعاني منها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين هي مشكلات في موضوع السفر للخارج لحضور مؤتمرات وندوات عملية وليس صعوبة أداء الواجبات الاجتماعية.

ويرى فريق البحث أن هذا الأمر طبيعي بسبب الثقافة السائدة في المجتمع والذي يحد ويقلل من خروج المرأة خارج حدود نطاق العمل وكذلك تعاليم الدين الإسلامي التي تمنع خروج المرأة لوحدها إلا بوجود محرم من أقاربها.

4.2 إجابة السؤال الثاني:

2. ما المشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملات عن كل فقرة من الفقرات الدالة على المشكلة الاسرية وقد كانت النتائج كما في الجدول رقم (4.2)

جدول رقم (4.2) يبين متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات الاسرية مرتبة تنازليا حسب درجتها.

الرقم	المشكلة الاسرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشكلة
16	يؤثر ضغط العمل ومشاكله على مزاج المرأة العاملة لدى عودتها للمنزل.	3.32	1.2	متوسطة
19	لا تستطيع المرأة العاملة ايجاد أوقات تقضيها مع العائلة مقارنة مع المرأة التي لا تعمل.	3.27	1.19	متوسطة
18	يؤثر خروج المرأة العاملة للعمل وترك أطفالها تأثيرا سلبيا على الأطفال.	3.13	0.96	متوسطة

متوسطة	1.18	2.88	العمل لفترات طويلة يقلل من اهتمام المرأة العاملة بمنزلها.	14
متوسطة	1.03	2.68	يؤثر عمل المرأة العاملة سلبا على قيامها بواجباتها.	13
متوسطة	1.1	2.53	تقل متابعة المرأة العاملة لأطفالها من الناحية الدراسية والصحية.	17
متوسطة	0.98	2.43	يعاني أفراد المرأة العاملة من قلة الاهتمام.	15

يلاحظ من جدول رقم (4.2) أن العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين يواجهن مشكلات أسرية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الأسرية درجة هي معانتهن من مشكلات ضغط العمل ومشاكله مما يؤثر على مزاج المرأة العاملة لدى عودتها للمنزل يليها أن المرأة العاملة لا تستطيع إيجاد أوقات تقضيها مع العائلة مقارنة مع المرأة غير العاملة في حين أن أقل مشكلة أسرية درجة هي أن أفراد المرأة العاملة يعانون من قلة الاهتمام، وبذلك ترفض الفرضية الثانية. أي أن أهم المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين هي معانتهن من مشكلات ضغط العمل، مما يؤثر على مزاجها وليس صعوبة التوفيق بين عملها وواجباتها الأسرية.

ويرى فريق البحث أن هذا الأمر طبيعي لأن المرأة عندما قررت أن تعمل في المؤسسة فإنها أخذت بالحسبان الواجبات الأسرية التي تقع على عاتقها، لذلك كان عليها التوفيق بين هذه الواجبات وبين عملها.

4.3 إجابة السؤال الثالث:

3. ما المشكلات الاقتصادية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية؟

الإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملات عن كل فقرة من الفقرات الدالة على المشكلة الاقتصادية وقد كانت النتائج كما في الجدول رقم (4.3)

جدول رقم (4.3) يبين متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات الاقتصادية مرتبة تنازلياً حسب درجتها.

رقم	المشكلة الاقتصادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشكلة
35	تعاني المرأة العاملة من نقص في المكافآت والمحفزات المادية على الأعمال الإضافية	3.25	1.23	متوسطة
31	تعاني المرأة العاملة من عدم تحقق الرغبات المختلفة لها عن طريق العمل.	3.00	1.15	متوسطة
32	تعاني المرأة العاملة من عدم العدالة في الراتب الذي تتقاضاه مقارنة مع ما تقدمه من جهود في العمل.	2.83	1.32	متوسطة

متوسطة	1.21	2.60	تعاني المرأة العاملة من عدم تحقيق (الأمن الاقتصادي والحاجة المالية والإعانة في دخل الأسرة...).	34
متوسطة	1.33	2.57	تعاني المرأة العاملة من عدم العدالة في الراتب الذي تتقاضاه مقارنة مع الرجال.	35
متوسطة	1.26	2.50	تعاني المرأة العاملة من عدم تلقي زيادة سنوية على راتبها مقارنة مع عدد سنوات خبرتها في الجامعة.	36

يلاحظ من جدول رقم (4.3) أن العلامات في جامعة بوليتكنك فلسطين يواجهن مشكلات اقتصادية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الاقتصادية درجة هي معانتهم من نقص في المكافآت والمحفزات المادية على الأعمال الإضافية يليها أن المرأة العاملة لا تحقق الرغبات المختلفة لها عن طريق العمل في حين أن أقل مشكلة اقتصادية درجة هي أن المرأة العاملة تعاني من عدم تلقي زيادة سنوية على راتبها مقارنة مع عدد سنوات خبرتها في الجامعة، وبذلك ترفض الفرضية الثالثة. أي أن أهم المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين هي معانتهم من نقص في المكافآت والمحفزات المادية على الأعمال الإضافية، وليس عدم الرضا بالأجر الذي تتقاضاه على عملها.

ويرى فريق البحث أن هذا الأمر طبيعي لان المرأة يقل اهتمامها بعملها واداء وظيفتها على كل وجه اذا شعرت بعدم وجود تقدير لهذا العمل وخصوصا الاعمال الاضافية، وكذلك المرأة العاملة

بطبعها تميل وتحبذ الحصول على المكافآت والمحفزات لما لذلك من آثار ايجابية على نفسيته ينعكس ذلك ايجاباً على العمل بشكل عام.

4.4 إجابة السؤال الرابع:

4. ما المشكلات النفسية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملات عن كل فقرة من الفقرات الدالة على المشكلة النفسية وقد كانت النتائج كما في الجدول رقم (4.4)

جدول رقم (4.4) يبين متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات

النفسية مرتبة تنازلياً حسب درجتها.

الرقم	المشكلة النفسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشكلة
24	عدم الارتياح بالعمل يولد شعور بعدم الراحة والطمأنينة للمرأة العاملة.	3.67	1.04	مرتفعة
21	تزداد عصبية المرأة العاملة نتيجة ضغوط العمل.	3.52	1.07	متوسطة
26	تعاني المرأة العاملة من الشعور بالأرق والتعب والصداع نتيجة الجلوس لفترة طويلة على المقعد واستخدام الأدوات	3.48	1.03	متوسطة

متوسطة	1.01	3.42	عدم الارتياح بالعمل يزيد من شعور الخوف والقلق عند امرأة العاملة.	25
متوسطة	1.21	3.22	لا تستطيع المرأة العاملة إيجاد أوقات تقضيها مع العائلة مقارنة مع المرأة التي لا تعمل.	20
متوسطة	1.04	2.90	تزداد عصبية المرأة العاملة نتيجة ضغوط العمل وتؤثر بشكل سلبي على تصرفاتها مع عائلتها.	22
متوسطة	1.12	2.85	تعاني المرأة العاملة من انفعالات حادة.	23

يلاحظ من جدول رقم (4.4) أن العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين يواجهن مشكلات نفسية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات النفسية درجة هي عدم الارتياح بالعمل يولد شعور بعدم الراحة والطمأنينة للمرأة العاملة وبدرجة مرتفعة يليها أن المرأة العاملة تزداد عصبية المرأة العاملة نتيجة ضغوط العمل في حين أن أقل مشكلة نفسية درجة هي أن المرأة العاملة تعاني من انفعالات حادة، وبذلك ترفض الفرضية الرابعة. أي أن أهم المشكلات النفسية التي تعاني منها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين هي معانتهم من عدم الارتياح بالعمل وعدم الشعور بالراحة والطمأنينة، وليس معانتهم من الانفعالات الحادة والعصبية الزائدة.

ويرى فريق البحث أن هذا الأمر طبيعي، لأن ضغط العمل والبيئة المحيطة بها يؤثر بنفسية المرأة وتتأثر به وبذلك ينعكس سلباً على نفسياتها، حيث إن نفسية المرأة عادة ما تميل إلى الهدوء والاستقرار وذلك لا يتوفر بجو العمل.

4.5 إجابة السؤال الخامس:

5. ما المشكلات الصحية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب

الأهمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملات عن

كل فقرة من الفقرات الدالة على المشكلة الصحية وقد كانت النتائج كما في الجدول رقم (4.5)

جدول رقم (4.5) يبين متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات

الصحية مرتبة تنازلياً حسب درجتها.

الرقم	المشكلة الصحية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشكلة
27	تعاني المرأة العاملة من الشعور بالأرق والتعب والصداع نتيجة الجلوس لفترة طويلة على المقعد واستخدام أدوات الكتابة	3.87	1.05	مرتفعة
29	تعاني المرأة العاملة من عدم وجود عيادات خاصة تعنى بالحفاظ على صحتها ومتابعة حالتها الصحية	3.33	1.23	متوسطة
30	تعاني المرأة العاملة من احتمالية إصابتها بمرض معدي أثناء ساعات عملها بسبب العدوى من آخرين نتيجة تعاملها واحتكاكها معهم.	3.17	1.21	متوسطة

متوسطة	1.29	3.07	تعاني المرأة العاملة من عدم توفير تأمين صحي في الجامعة يشمل أطفالها	28
--------	------	------	------------------------------------------------------------------------	----

يلاحظ من جدول رقم (4.5) أن العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين يواجهن مشكلات صحية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الصحية درجة هي معانتهن من الشعور بالأرق والتعب والصداع نتيجة الجلوس لفترة طويلة على المقعد واستخدام أدوات الكتابة وبدرجة مرتفعة، يليها أن المرأة العاملة تعاني المرأة العاملة من عدم وجود عيادات خاصة تعنى بالحفاظ على صحتها ومتابعة حالتها الصحية، في حين أن أقل مشكلة صحية درجة هي أن المرأة العاملة تعاني من عدم توفير تأمين صحي في الجامعة يشمل أطفالها، وبذلك ترفض الفرضية الخامسة. أي أن أهم المشكلات الصحية التي تعاني منها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين هي معانتهن من الأرق والتعب والصداع نتيجة الجلوس لفترة طويلة على المقعد واستخدام أدوات الكتابة، وليس عدم توفير التأمين الصحي لها ولأولادها.

ويرى فريق البحث أن هذا الأمر طبيعي لان طبيعة جسم المرأة لا يتحمل ضغط العمل مثل الرجل وبذلك تعاني من مشاكل صحية أكثر من الرجال، وايضا ان ما يهم المرأة ويعنيها في المشكلات هي المشكلات التي تلامسها على ارض الواقع وتحس باثارها مثل التعب والأرق وليس عدم توفر التأمين الصحي.

4.6 إجابة السؤال السادس:

6. ما المشكلات الإدارية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملات عن كل فقرة من الفقرات الدالة على المشكلة الإدارية وقد كانت النتائج كما في الجدول رقم (4.6)

جدول رقم (4.6) يبين متوسطات إجابات العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على المشكلات الإدارية مرتبة تنازلياً حسب درجتها.

الرقم	المشكلة الإدارية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشكلة
1	تعاني المرأة العاملة من عدم تقبلها كرئيس على الرجل.	3.32	1.09	متوسطة
2	يؤثر الحمل والولادة سلباً على عمل المرأة العاملة.	3.12	0.99	متوسطة
5	تعاني المرأة العاملة من تمييز ضدها في العمل.	2.87	1.08	متوسطة
4	تؤثر الواجبات العائلية سلباً على عمل المرأة العاملة.	2.76	1.09	متوسطة
3	بتعذر حضور المرأة العاملة للدورات التدريبية.	2.57	1.03	متوسطة
6	تتعرض المرأة لمعاملة سيئة من قبل الرئيس.	2.20	0.90	منخفضة

يلاحظ من جدول رقم (4.6) أن العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين يواجهن مشكلات إدارية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات إدارية درجة هي معانتهن من عدم تقبلها كرئيس على الرجل، يليها أن الحمل والولادة بالنسبة للمرأة العاملة يؤثر سلبيا على عمل المرأة العاملة في حين أن أقل مشكلة إدارية درجة هي تعرض المرأة لمعاملة سيئة من قبل الرئيس وبدرجة منخفضة، وبذلك تقبل الفرضية السادسة.

ويرى فريق البحث أن هذا الأمر طبيعي وذلك بسبب قوة الرجل وسيطرته التامة في مجال العمل الإداري والمهني وضعف أداء المرأة وانعزالها وعزلها قهرا وتخليها عن القيادة ونقص القوة والضعف هنا بخصوص العمل الإداري والأكاديمي فقط وليس شي آخر.

4.7 إجابة السؤال السابع:

7. هل تختلف المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين باختلاف متغير الحالة الاجتماعية؟

وللإجابة على السؤال السابع تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (4.7).

جدول رقم (4.7): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	α
بين المجموعات	1346.5	2	673.28	1.20	0.31
داخل المجموعات	32094.77	57	563.07		
المجموع	33441.3	59			

يلاحظ من جدول رقم (4.7) عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حيث كان مستوى الدلالة (0.31) وهي قيمة أكبر من 0.05 وبذلك تقبل الفرضية. أي أن المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين لا تختلف باختلاف متغير الحالة الاجتماعية. ويرى فريق البحث أن هذه المشكلات تتعلق بعمل مهني لا دخل له بالحالة الاجتماعية وإنما له علاقة بمتطلبات العمل.

4.8 إجابة السؤال الثامن:

8. هل تختلف المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين باختلاف متغير عدد الأبناء؟

وللإجابة على السؤال الثامن تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (4.8)

جدول رقم (4.8): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير عدد الأبناء.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	α
بين المجموعات	1281.67	2	640.84	1.14	0.33
داخل المجموعات	32159.66	57	564.21		
المجموع	33441.3	59			

يلاحظ من جدول رقم (4.8) عدم وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حيث كان مستوى الدلالة (0.33) وهي قيمة أكبر من 0.05 وبذلك تقبل الفرضية. أي أن المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين لا تختلف باختلاف متغير عدد الأبناء.

ويرى فريق البحث أن ذلك مرتبط بنوعية المشكلات حيث أن المشاكل الأسرية هي جزء من المشكلات التي تواجهها المرأة وأن بقية المشكلات لها علاقة بأبعاد أخرى. والمرأة العاملة تواجه مشكلات سواء كان لها أبناء أم لم يكن لها أبناء وإن كانت درجة المشكلة متفاوتة.

4.9 إجابة السؤال التاسع:

9. هل تختلف المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين باختلاف متغير نوع العمل؟

وللإجابة على السؤال التاسع تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (4.9)

جدول رقم (4.9): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في

جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير نوع

العمل.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	α
بين المجموعات	2221.69	2	110.84	2.03	0.14
داخل المجموعات	31219.64	57	547.71		
المجموع	33441.3	59			

يلاحظ من جدول رقم (4.9) عدم وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حيث كان

مستوى الدلالة (0.14) وهي قيمة أكبر من 0.05 وبذلك تقبل الفرضية. أي أن المشكلات التي تواجهها

المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين لا تختلف باختلاف متغير نوع العمل.

ويرى فريق البحث أن المشكلات لها علاقة بعمل المرأة الفلسطينية بشكل عام والموظفة في

الجامعة بشكل خاص وليس له علاقة بالنوعية، حيث ان الثقافة المجتمعية السائدة لها دور في ظهور

بعض المشكلات وهي تنظر لعمل المرأة في الغالب بنفس النظرة مهما كانت طبيعته.

4.10 إجابة السؤال العاشر:

10. هل تختلف المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين باختلاف متغير

التحصيل العلمي؟

وللإجابة على السؤال العاشر تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) وذلك

كما هو موضح في جدول رقم (4.10).

جدول رقم (4.10): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في

جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير التحصيل

العلمي.

α	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.22	1.53	843.56	3	2530.66	بين المجموعات
		551.98	56	30910.67	داخل المجموعات
			59	33441.3	المجموع

يلاحظ من جدول رقم (4.10) عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حيث كان مستوى الدلالة (0.22) وهي قيمة أكبر من 0.05 وبذلك تقبل الفرضية. أي أن المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين لا تختلف باختلاف متغير التحصيل العلمي.

ويرى فريق البحث أن المشكلات لها تظهر بسبب العمل وطبيعته بالإضافة إلى عوامل أخرى عديدة لا علاقة لها بالتحصيل حيث أن المرأة مهما كان تحصيلها مطلوب منها مهام محددة في العمل عليها انجازها.

4.11 إجابة السؤال الحادي عشر:

11. هل تختلف المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة؟

وللإجابة على السؤال الحادي عشر تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (4.11)

جدول رقم (4.11): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير سنوات

الخبرة.

α	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.35	1.07	606.96	2	1213.92	بين المجموعات
		565.39	57	32227.41	داخل المجموعات
			59	33441.3	المجموع

يلاحظ من جدول رقم (4.11) عدم وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حيث كان مستوى الدلالة (0.35) وهي قيمة أكبر من 0.05 وبذلك تقبل الفرضية. أي أن المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين لا تختلف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

ويرى فريق البحث أن الخبرة لا علاقة لها بالمشكلات وإن كان لها بعضه في جانب معين كالإداري مثلا حيث أن العمل يعتمد في الأصل على مهارات ومعارف محددة يفترض في المرأة العاملة تحقيقها قبل التوظيف وليس اكتسابها من خلال الخبرة.

4.12 إجابة السؤال الثاني عشر:

12. هل تختلف المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين باختلاف متغير العمر؟

ولإجابة على السؤال الثاني عشر تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (4.12).

جدول رقم (4.12): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة حسب متغير عمر المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين.

α	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.11	2.30	1246.20	2	2498.34	بين المجموعات
		542.96	57	30948.49	داخل المجموعات
			59	33441.3	المجموع

يلاحظ من جدول رقم (4.12) عدم وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حيث كان مستوى الدلالة (0.11) وهي قيمة أكبر من 0.05 وبذلك تقبل الفرضية. أي أن المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بولتكناك فلسطين لا تختلف باختلاف عمر المرأة العاملة في جامعة بولتكناك فلسطين.

ويرى فريق البحث أن المشكلات الصحية كجانب من المشكلات قد يكون لها علاقة بالعمر وهذا ليس غالبا وإنما في حالات محددة وحيث أن معظم العاملات تحت سن الأربعين فإن مثل هذه النتيجة طبيعية والمشكلات لها علاقة بالعمل ومهامه وطبيعته ونظرة المجتمع والثقافة السائدة ... الخ.

النتائج والتوصيات

أظهرت الدراسة النتائج التالية:

1. تعاني المرأة العاملة في جامعة برايتونك فلسطين من مشكلات اجتماعية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الاجتماعية بدرجة في معالتهن من مشكلات في موضوع الميزان الخارج المعصور (موضرات وتنبوات طرية.....) في حين أن أقل مشكلة اجتماعية كربة في نظام المجتمع المرأة العاملة.

الفصل الخامس

2. تعاني المرأة العاملة في جامعة برايتونك فلسطين من مشكلات كربة بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر مشكلات اجتماعية بدرجة في معالتهن من مشكلات العمل والمساكن مما يؤثر على مزاج المرأة العاملة لدى عونها المعول، في حين أن أقل مشكلة كربة كربة في أن عمل المرأة يؤثر سلبا على قوتها وأجالتها.

النتائج والتوصيات

3. تعاني المرأة العاملة في جامعة برايتونك فلسطين من مشكلات اجتماعية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الاجتماعية بدرجة في معالتهن من نفس في المشكلات والمضمرات المعادية على الأعمال الإنسانية في حين أن أقل مشكلة اجتماعية كربة في أن كربة العاملة تعاني من عدم كفي التذات كربة على كربة كربة مع عدم كربة كربة في الجامعة.

4. تعاني المرأة العاملة في جامعة برايتونك فلسطين من مشكلات اجتماعية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الاجتماعية بدرجة في معالتهن من نفس في المشكلات والمضمرات المعادية على الأعمال الإنسانية في حين أن أقل مشكلة اجتماعية كربة في أن كربة العاملة تعاني من عدم كفي التذات كربة على كربة كربة مع عدم كربة كربة في الجامعة.

النتائج:

أظهرت الدراسة النتائج التالية:

1. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات اجتماعية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الاجتماعية درجة هي معانتهم من مشكلات في موضوع السفر للخارج لحضور (مؤتمرات وندوات علمية.....)، في حين أن أقل مشكلة اجتماعية درجة هي انتقاد المجتمع للمرأة العاملة.
2. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات أسرية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الأسرية درجة هي معانتهم من مشكلات ضغط العمل ومشاكله مما يؤثر على مزاج المرأة العاملة لدى عودتها للمنزل، في حين أن أقل مشكلة أسرية درجة هي أن عمل المرأة يؤثر سلباً على قيامها بواجباتها.
3. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات اقتصادية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الاقتصادية درجة هي معانتهم من نقص في المكافآت والمحفزات المادية على الأعمال الإضافية، في حين أن أقل مشكلة اقتصادية درجة هي أن المرأة العاملة تعاني من عدم تلقي زيادة سنوية على راتبها مقارنة مع عدد سنوات خبرتها في الجامعة.
4. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات نفسية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات النفسية درجة هي عدم الارتياح بالعمل يولد شعور بعدم الراحة والطمأنينة للمرأة العاملة وبدرجة مرتفعة، في حين أن أقل مشكلة نفسية درجة هي أن المرأة العاملة تعاني من انفعالات حادة.

5. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات صحية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات الصحية درجة هي معانتهم من الشعور بالأرق والتعب والصداع نتيجة الجلوس لفترة طويلة على المقعد واستخدام أدوات الكتابة وبدرجة مرتفعة، في حين أن أقل مشكلة صحية درجة هي أن المرأة العاملة تعاني من عدم توفير تأمين صحي في الجامعة يشمل أطفالها.
6. تعاني المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين من مشكلات إدارية بدرجة متوسطة حيث كانت أكثر المشكلات إدارية درجة هي معانتهم من عدم تقبلها كرئيس على الرجل، في حين أن أقل مشكلة إدارية درجة هي تعرض المرأة لمعاملة سيئة من قبل الرئيس وبدرجة منخفضة.
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة تعزى لمتغير عدد الأبناء.
9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة متوسطات إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة تعزى لمتغير عدد نوع العمل.

10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة متوسطات

إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها

المرأة العاملة تعزى لمتغير التحصيل العلمي.

11. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة متوسطات

إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها

المرأة العاملة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

12. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة متوسطات

إجابات النساء العاملات في جامعة بوليتكنك فلسطين على مقياس المشكلات التي تواجهها

المرأة العاملة تعزى لمتغير العمر.

التوصيات:

يوصي فريق البحث بـ:

1. ضرورة اهتمام المسؤولين في الجامعة بالمرأة العاملة والعمل على تسهيل عملية سفرهم للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، وكذلك جعل نفقة ومصاريف هذه السفرات على حساب الجامعة وكذلك مراعاة عقد هذه الدورات في أماكن قريبة من سكنها.
2. ضرورة اهتمام المسؤولين في الجامعة بالناحية الأسرية للنساء العاملات، وخصوصيتها في موضوع الحمل والولادة ورعاية الطفل، وعدم جعله سبباً في عدم الاهتمام بتطويرها مهنية، وكذلك تشجيعها على حضور الدورات وورشات العمل في البيئة المحيطة.
3. ضرورة اهتمام المسؤولين في الجامعة بالناحية الاقتصادية للمرأة العاملة، وتقديم المحفزات المادية وإعطائها حقها في الزيادة السنوية.
4. ضرورة اهتمام المسؤولين في الجامعة بالناحية النفسية للمرأة العاملة، وتوفير أماكن عمل مريحة لها وتخفيف الضغط والإزعاجات في أماكن عملها.
5. ضرورة اهتمام المسؤولين في الجامعة بالناحية الصحية للمرأة العاملة، وتوفير عيادات خاصة تعنى بها وتتابع حالتها الصحية داخل الجامعة وأثناء ساعات عملها.
6. ضرورة اهتمام المسؤولين في الجامعة بالناحية الإدارية للمرأة العاملة، وعدم الانحياز للرجل على حساب المرأة في تولي المناصب الإدارية والاعتماد في ذلك على الكفاءة في العمل.
7. قيام المسؤولين في الجامعة باعتماد المؤهل العلمي والخبرات كأساس للتعيينات والترقيات والمكافآت في الجامعة، وضرورة أن تكون الأولوية للمرأة العاملة في تولي المناصب الإدارية العليا والوسطى، نظراً لارتفاع نسبة الرجال الذين يتولون هذه المناصب.

8. يوصي فريق البحث الطلبة الخريجين والمهتمين بضرورة إجراء أبحاث مكتملة لهذا البحث تختص بأي جزء من أجزاء المشكلات والمعوقات التي تواجهها المرأة في عملها.

قائمة المراجع

1- جرين، م. (2010). في برهة من نظرية عالم شؤون المرأة يعنون

نظير الأرملة الأكمسية على واقع المرأة الفلسطينية.

<http://www.warabi.org/arabic/index.asp>

2- مؤتمرات قائمة النساء في الضفة الغربية والقطاع غزة لعام 2004-2008. مركز

ريثك الجديد، صفحا بورقة.

قائمة المراجع

3- تقرير المرأة للإحصاء الفلسطيني (2007). فلسطين: مكتب الإحصاء المركزي

<http://www.warabi.org/arabic/index.asp>

4- جرين، م. (2010). العنصرية التي توجد في الضفة الغربية الفلسطينية كعنة في القطاع العام في

مخطات فصل الضفة الغربية، أرملة الأكمسية على واقع المرأة الفلسطينية.

المصدر

5- جرين، م. (2010). في برهة من نظرية عالم شؤون المرأة يعنون

قائمة المصادر والمراجع

المصادر العربية:

1- عوض، علا (2010)، في ورشة عمل نظمها طاقم شؤون المرأة بعنوان:

"انعكاس الأزمة الاقتصادية على واقع المرأة الفلسطينية".

<http://www.watcpal.org/arabic/index.asp>

2- مؤشرات التنمية البشرية في الضفة الغربية وقطاع غزة لعام 2004، 2008، مركز

دراسات التنمية، جامعة بيرزيت..

3- ينظر، عبد الله بن وكيل الشيخ (2008)، عمل المرأة في الميزان.

4- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2007)، فلسطين، سلسلة تقارير الوضع الراهن.

<http://www.pnic.gov.ps/arabic/women/woman4.html> on 15/6/2005

5- جبر، دينا (2005)، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في

محافظات شمال الضفة الغربية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية_نابلس،

فلسطين.

6- خليل، شاكرا؛ يوسف عدوان (2005)، قانون العمل وواقع المرأة في سوق العمل الفلسطينية.

- 7- أيلين، نداء، أبو عودة (2004)، الحركة النسوية الفلسطينية، إشكاليات وقضايا جدلية، دورية دراسات المرأة، معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت.
- 8- تقرير الاتحاد العام لنقابات فلسطين، (2004).
- 9- تفاحة، علياء (2003)، مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية _ عمان، الأردن
- 10- أبو النيل (2002)، دراسة بعنوان: المترتبات الصحية لعمل المرأة وتعليمها وأسلوب حياتها.
- 11- شتيوي (2002)، دراسة بعنوان: العاملات في السياحة، عمان، الأردن.
- 12- عابدين، عصام (2002)، دراسة حول: وضع المرأة في الموثائق الدولية والاتفاقيات الدولية مقارنة بالتشريعات الفلسطينية، المجلس التشريعي الفلسطيني، رام الله.
- 13- بني عودة، سمر (2002)، معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة، (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة النجاح الوطنية- نابلس، فلسطين.
- 14- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2001)، المرأة والعمل في فلسطين - دراسة العمل- مدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر من واقع بيانات مسح استخدام الوقت 2000-1999م رام الله، فلسطين.
- 15- المالح، (2000)، حقوق المرأة في الشرق الأوسط.

1- ارناؤوط، أروى (2000)، أثر عمل المعلمة الأردنية على التوفيق في الحياة الزوجية :دراسة في منطقة عمان،(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، الأردن.

17- عودة الله (1994)، دراسة بعنوان: المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة الأردنية،

عمان، الأردن.

18- ريحاني (1989)، دراسة بعنوان: مشكلات المرأة العاملة الأردنية في العمل في القطاع

الخاص، عمان، الأردن.

المصادر الأجنبية:

Jeffries, Vincent and Ransford, H. Edward. (1980). **Social stratification: a multiple hierarch approach**. Boston. allyn & Bacon, Inc.

Long, P. (1987). **Personnel: equal career opportunities for women**, In clutterbuck, D. & devine, M. (Eds.), **Businesswomen: present and future**. Macmillan Press Ltd: London.

Anson,Ofra,Anson,Jon,(1987): "The differences between working women and others working in both the physical and psychological health and Alevsgesmah".

(Najam,Ghazal,1998) : "The differences between working women and non-compliance in the management and hardship.

الملاحق

ملحق رقم (1)

حضرة الموظفة المحترمة

تحية طيبة وبعد...

يقوم فريق البحث من كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين بدراسة حول (المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة بوليتكنك فلسطين)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في تخصص نظم المعلومات. لذا يرجى من حضرتكن التعاون والإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة وموضوعية علماً بأن هذه المعلومات ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكن حسن تعاونكن....

فريق البحث:

محمد عمرو نسرين اسكافي آية طهبوب

إشراف:

أ. سعدية سلطان

آذار 2012

القسم الأول: البيانات الديموغرافية:

يرجى الإجابة على المعلومات التالية وذلك بوضع (X) في المكان المحدد.

1. الحالة الاجتماعية: متزوجة مطلقة أرملة عزباء

2. عدد الأبناء:

3. نوع العمل: أكاديمي إداري أكاديمي إداري

4. التحصيل العلمي: توجيهي دبلوم بكالوريوس اجستير كتوراه

5. عدد سنوات الخبرة في جامعة بوليتكنك فلسطين:

6. العمر:

القسم الثاني:

الرجاء التعبير عن درجة موافقتك عن كل العبارات التالية بوضع إشارة (X) في الخانة الأكثر ملائمة:

رقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
	المشكلات الإدارية					
1.	تعاني المرأة العاملة من عدم تقبلها كرئيس على الرجل					
2.	يؤثر الحمل والولادة سلباً على عمل المرأة العاملة.					
3.	يتعذر حضور المرأة العاملة للدورات التدريبية.					

					تؤثر الواجبات العائلية سلباً على عمل المرأة العاملة.
					تعاني المرأة العاملة من تمييز ضدها في العمل.
					تتعرض المرأة لمعاملة سيئة من قبل الرئيس.
					المشكلات الاجتماعية
					تعاني المرأة العاملة من مشكلات في موضوع السفر للخارج لحضور (مؤتمرات وندوات علمية...).
					تعاني المرأة العاملة من مشكلات نتيجة خروجها للعمل في وقت متأخر.
					تعاني المرأة العاملة من مشكلات نتيجة عملها في أماكن مختلطة.
					تعاني المرأة العاملة من محدودية في مجالات العمل التي يقبلها المجتمع داخل الجامعة.
					تعاني المرأة العاملة من مشكلات وتقصير في أداء الواجبات الاجتماعية.
					تعاني المرأة العاملة من انتقاد من قبل أفراد المجتمع.
					المشكلات الأسرية
					يؤثر عمل المرأة العاملة سلباً على قيامها بواجباتها المنزلية.

				14. العمل لفترات طويلة يقلل من اهتمام المرأة العاملة بمنزلها.
				15. يعاني أفراد عائلة المرأة العاملة من قلة الاهتمام.
				16. يؤثر ضغط العمل ومشاكله على مزاج المرأة العاملة لدى عودتها للمنزل.
				17. تقل متابعة المرأة العاملة لأطفالها من الناحية الدراسية والصحية.
				18. يؤثر خروج المرأة العاملة للعمل وترك أطفالها في الحضانات تأثيراً سلبياً على الأطفال.
				19. لا تستطيع المرأة العاملة إيجاد أوقات تقضيها مع العائلة مقارنة مع المرأة التي لا تعمل.
				المشكلات النفسية
				20. يؤثر عمل المرأة العاملة والمشكلات التي تواجهها بشكل سلبي على نفسياتها بشكل كبير.
				21. تزداد عصبية المرأة العاملة نتيجة ضغوط العمل.
				22. تؤثر عصبية المرأة العاملة سلبياً على تصرفاتها مع عائلتها.
				23. تعاني المرأة العاملة من انفعالات حادة.

				26. عدم الارتياح بالعمل يولد شعور بعدم الراحة والطمأنينة للمرأة العاملة.
				27. عدم الارتياح بالعمل يؤثر سلباً على أسرة المرأة العاملة.
				28. عدم الارتياح بالعمل يزيد من شعور الخوف والقلق عند المرأة العاملة.
المشكلات الصحية				
				27. تعاني المرأة العاملة من الشعور بالأرق والتعب والصداع نتيجة الجلوس لفترة طويلة على المقعد واستخدام أدوات الكتابة.
				28. تعاني المرأة العاملة من عدم توفير تأمين صحي في الجامعة يشمل أطفالها.
				29. تعاني المرأة العاملة من عدم وجود عيادات خاصة تعنى بالحفاظ على صحتها ومتابعة حالتها الصحية بشكل دوري .
				30. تعاني المرأة العاملة من احتمالية إصابتها بمرض معدي أثناء ساعات عملها بسبب العدوى من آخرين نتيجة تعاملها واحتكاكها معهم .

					33. تعاني المرأة العاملة من عدم تحقق الرغبات المختلفة لها عن طريق العمل.
					33. تعاني المرأة العاملة من عدم العدالة في الراتب الذي تتقاضاه مقارنة مع ما تقدمه من جهود في العمل.
					33. تعاني المرأة العاملة من عدم العدالة في الراتب الذي تتقاضاه مقارنة مع الرجال.
					34. تعاني المرأة العاملة من عدم تحقيق (الأمن الاقتصادي والحاجة المالية والإعانة في دخل الأسرة ...)
					35. تعاني المرأة العاملة من نقص في المكافآت والمحفزات المادية على الأعمال الإضافية.
					36. تعاني المرأة العاملة من عدم تلقي زيادة سنوية على راتبها مقارنة مع عدد سنوات خبرتها في الجامعة.

Abstract

The study was aimed at the...
...to identify the most important...
...differences in the problems...
...influence variables...
...experience, age of...
...working in the...
...distributed...
...of them, were...
...It was concluded...
...The level of...
...different types of...
...generally...
...was no difference...
...success on a scale...
...children, employees...

الملاحق

ملحق رقم (2)

The study...
...participation...
...lack of...
...right to...
...provided...
...courses...
...problems...
...program...

Abstract

This study has aimed at the Problems that women faced by working in the Palestine Polytechnic University Social, family, economic, psychological, health and administrative. It has also try to Identify the most important causes that increase these problems, also Identify whether there are differences in the problems that women faced at working in the Palestine Polytechnic University in different variables: marital status, number of children, employment, educational attainment, years of experience, age of women working in the Palestine Polytechnic University.

The team used questionnaire to collect information and the team forced to take a sample of women working in the Palestine Polytechnic University in order to unable some of the medical excuses, were distributed 80 questionnaires to employees at the university, whether administrators or academics or both of them , were recovered 60 questionnaire.

It was concluded for a number of results:

The level of problems that women working in the Palestine Polytechnic University faced on the different types of social, family, economic, psychological, and health, and administrative appeared generally moderately, ranging arithmetic average between 2.33 -3.66, and the study concluded that there was no difference at the level of statistical significance ($0.05 \geq \alpha$) in the degree of women averages answers on a scale problems faced by working women due to the variables: marital status, number of children, employment, educational attainment, years of experience, the age of working women.

The study recommended the necessity of officials at the Polytechnic University and facilitate the women workers participation in conferences, seminars, practical, not to make the privacy of women's cause in the lack of attention to develop professionally, to provide stimulus material to further work and give them the right to annual increase, and provide a better working environment of the current environment through the provision of the necessary requirements for the conduct of the work properly, and the provision of concern to private clinics within the University, to rely on the efficiency of work in administrative positions, and the adoption of educational qualification and experience as the basis for appointments and promotions in the university.