

الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها*

أ. سعدية محمد شاهر سلطان¹، **، أ. دينا عبد الحميد القدسي¹، أ. لينا حسام الدين المحتسب¹

¹دائرة العلوم الإدارية ونظم المعلومات، كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات، جامعة بولنتكنيك فلسطين، الخليل، فلسطين

تاريخ الإرسال (2015/02/21)، تاريخ قبول النشر (2015/05/26)

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من الناحية الاجتماعية، والأسرية، والنفسية، والاقتصادية، والإدارية، والصحية، والقانونية، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين هذه الصعوبات ومجموعة من المتغيرات الديمغرافية. ولغايات تحقيق هذه الأهداف تبنت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية. توصلت الدراسة إلى أن العاملات يواجهن صعوبات اجتماعية واقتصادية وصحية عديدة بدرجة كبيرة، وصعوبات أسرية ونفسية وإدارية وقانونية عديدة بدرجة متوسطة، وأثبتت عدم وجود علاقة بين الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ومتغير الحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، وطبيعة العمل، والعمر، وعدد سنوات الخبرة. في ضوء النتائج السابقة يوصي فريق البحث المرأة بضرورة تحقيق التوازن بين عملها والتزاماتها الاجتماعية، وإدارة وقتها على النحو الذي يساعدها على القيام بأعبائها الوظيفية والأسرية، ويؤكد على ضرورة تفهم ظروف المرأة العاملة وتقديم الدعم الأسري والاجتماعي لها.

كلمات مفتاحية: المرأة العاملة، الصعوبات، جامعات جنوب الضفة الغربية.

Working Women Perspectives on the Difficulties they Experience in the Southern Universities of West Bank

Abstract

This study aims at discovering the social, familial, psychological, economic, managerial, health and legal difficulties that face the working women in the universities of the southern part of West Bank. It also aims at knowing if there is a relationship between these difficulties and some demographic variables. For achieving the purpose of the study, the research team adopted the descriptive research methodology and used the questionnaire as the primary instrument for data collection. The results of the study show that the working women face social, economic, managerial, and health difficulties with an arithmetic average of the high degree, and familial, psychological and legal difficulties with arithmetic average of the medium degree. The study has also shown that there is no relationship between the difficulties faced by the working women and the variables of marital status, number of children, nature of work, experience and age. According to the aforementioned results, the research team recommends that the woman should make balance between her work and her social obligations. The team also recommends that the working woman should manage her time in a way that helps her undertake her familial and working duties, understand the working woman's conditions, and give her enough social and familial support.

Keywords: Working Women, Difficulties, The Universities of the Southern Part of West Bank.

* هذه الدراسة ممولة من قبل عمادة البحث العلمي والدراسات العليا في جامعة بولنتكنيك فلسطين

** البريد الإلكتروني للباحث المرسل: sultansadiyya@ppu.edu

المقدمة:

لاحقاً بعد العام 1994 على الحركة النسوية، حيث تم تشكيل منظمات نسوية هدفت إلى التعرف على قضايا المرأة الاجتماعية ومطالبها المتنوعة، وتم تشكيل العديد من المنظمات غير الحكومية التي تعنى بقضايا المرأة، وبدأ الحديث عن الجندر ومحاولة حل مشاكل المرأة الأساسية، وتحقيق العدالة الاجتماعية. (عبد العاطي، 2007)

ونتيجة للدعوات المناشدة لتحرير المرأة الفلسطينية، برزت مجموعة من التغيرات الديموغرافية فيما يخص تعليم المرأة وعملها ومشاركتها في سوق العمل، انعكست بالضرورة على مكانتها وحضورها في مؤسسات الوطن العامة والخاصة، فالمعطيات تشير إلى أن المرأة الفلسطينية قد سجلت تطوراً ملحوظاً في مجال التعليم مما يعني بالضرورة زيادة فرصتها في العمل، ولكن لا تزال هذه الفرص قليلة ومحصورة في قطاعات معينة، ولا زالت الوظائف الاستراتيجية في أغلبها حكراً على الرجال. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012)

وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة لتبحث في مشكلات المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية، في محاولة لتسليط الضوء على هذا القطاع، والخروج بالتوصيات اللازمة ومساعدة صناع القرار على تحسين وضع المرأة العاملة في هذه الجامعات.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيس إلى تحقيق الأهداف التالية:

(1) التعرف على الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من الناحية الاجتماعية، والأسرية، والنفسية، والاقتصادية، والإدارية، والصحية، والقانونية.

(2) التعرف على العلاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة وكل من (الحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، وطبيعة العمل، وعدد سنوات الخبرة، والعمر).

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الإنجازات التي حققتها المرأة الفلسطينية في الأعوام الأخيرة من تغيير في ثقافة المجتمع، وانخراطها في سوق

شهد القرن العشرون محاولات عديدة لتحديد مفهوم ومعالم التنمية الشاملة، التي أصبحت لاحقاً من بين الأسس الثابتة لقياس تقدم المجتمعات، وذلك لما تطوي عليه من مضامين اجتماعية واقتصادية وثقافية. فإذا كان الهدف الأساس من التنمية هو سعادة البشر وتلبية حاجاتهم، والوصول بهم إلى درجة ملائمة من التطور، فإنها في حد ذاتها، لا تقوم إلا بالبشر أنفسهم الذين هم أهم وسائل تحقيقها دون تمييز بين النساء والرجال، لذا يصبح الاهتمام بالمرأة وبدورها في تنمية المجتمع جزءاً أساسياً في عملية التنمية ذاتها، بالإضافة إلى تأثيرها المباشر في النصف الآخر، ذلك أن النساء يشكلن نصف المجتمع، وقد أصبح لزاماً أن يساهم في العملية التنموية.

لعل الحديث عن المرأة ودورها في المجتمع من الموضوعات القديمة الحديثة، وليس أدل على قدمها من قانون حمورابي وهو من أقدم النصوص القانونية في التاريخ، الذي جاء في فقراته تشريعات واضحة تعطي للمرأة وصفاً مساوياً للرجل على عكس ما كان سائداً في الحضارات القديمة الأخرى، وبعد توالي العصور التي اختلفت في نظرتها للمرأة بين مكرم ومهين لها، جاء الدين الإسلامي الذي دعا إلى تكريم المرأة وعدها شقيقة الرجل، وبين أن لها حقوقاً كما عليها واجبات. وفي القرن الحالي ووسط هذه الدعوات إلى تكريم المرأة وزحمة الدراسات التي أثبتت دور المرأة في إحداث التنمية في المجتمع، تمكنت من إيجاد نفسها جزئياً، لترتقي وتتولى العديد من المناصب العلمية والعملية التي كانت قد حرمت منها لفترات طويلة. (المقال، 2013)

إن قضية عمل المرأة الفلسطينية كغيرها من النساء العربيات أصبحت حقيقة واقعة، ولكن يبقى للفلسطينية خصوصيتها، فالمنتبع لأمر المرأة الفلسطينية يجدها شريكة الرجل بشتى المجالات. فمثلاً كان ولازال لها دور سياسي ابتداء من النكبة مرورا بالنكسة، فالانتفاضة الأولى وحتى الآن، حيث كان للمرأة خلال تلك الفترات دور بارز وملموس في مقاومة الاحتلال وبشتى الطرق، لذا فمن الطبيعي أن تكون هناك المعتقلة والجريحة والشهيدة، مما يدل على مشاركة المرأة الفلسطينية في مسيرة الكفاح الوطني، التي انعكست

وفي دراسة (الغامدي، 2011) تم التعرف على المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والأسرية والمهنية والذاتية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي في محافظة جدة. توصلت الدراسة إلى أن احتياجات أبناء الموظفين تؤثر على أدائهم لعملهم، وأن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجا في أدوارهن بين المنزل والعمل، كما بينت أن نسبة كبيرة من الموظفات لسن على معرفة بقوانين العمل، وأنهن يعانين من الاختلاط ويواجهن مضايقات من قبل الموظفين، وأن هناك عقبات اقتصادية أمام عمل المرأة، وأثبتت أيضا أن من المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في الالتحاق للعمل بالمستشفى المناوبات الليلية، وعدم توافق هذه الوظيفة مع القيم السائدة في المجتمع السعودي، كما بينت أن من الأمور التي تساهم في الرضا الوظيفي بين العاملات هي عمل جدول مناوبات العمل بما يتناسب مع ظروف العاملات الشخصية والاجتماعية.

وبالنسبة للورقة المقدمة من قبل (مقبل، 1433 هـ) فسعت إلى قراءة واقع الأنظمة والقوانين المنظمة لعمل المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص واستطلاع المعوقات التي تواجهها. توصلت الدراسة إلى أن أهم المعوقات التي تواجهها المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص عدم وجود قوانين ثابتة تهتم بظروف عمل المرأة سواء في طريقة تحديد الأجور والرواتب أو ساعات العمل وتوزيعها، إضافة إلى وجود قيود على استثمار المرأة في عدة أنشطة نابعة من الضوابط الشرعية والنظامية لممارستها لمهن لا تتوافق مع طبيعتها مثل نشاط سيارات الأجرة.

كما جاءت دراسة (الإبراهيم، 2010) لتعرف مستوى الصحة النفسية لدى عينة من النساء الأردنيات، ومعرفة أثر بعض المتغيرات في مستوى الصحة النفسية لهن. خلصت الدراسة إلى أن مستوى الصحة النفسية للمبحوثات كان متوسطا، وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة (النفسية، والاجتماعي، والسلوكي، والفكري) في مستوى الصحة النفسية تعزى لمتغير الوضع المهني، حيث كان الفرق لصالح النساء العاملات.

العمل، إلا أن مشاركتها لا زالت ضعيفة ومقتصرة على بعض القطاعات، يحكمها في ذلك مجموعة من العوامل الاجتماعية والثقافية والفكرية، فهي مدفوعة للعمل لتحسين وضعها الاقتصادي في أغلب الأحيان، وليس استجابة لمتطلبات التنمية التي أصبحت اليوم تؤكد على ضرورة مشاركة المرأة ومساندتها للرجل، ونظرا لأن فريق البحث هو من النساء العاملات في قطاع الجامعات، فقد أدرك ومن خلال عمل أعضائه تعرض الموظفات إلى مجموعة من الصعوبات في بيئة العمل وخارجه، تحد من قدرتهن على التطور في الوظيفة، لذا جاءت هذه الدراسة لتحديد هذه الصعوبات وتضع الحلول المناسبة لها، من خلال طرح التساؤلات التالية:

1. ما الصعوبات الاجتماعية والأسرية والنفسية والاقتصادية، والإدارية، والصحية، والقانونية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها؟
2. هل توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة في جامعات جنوب الضفة الغربية وكل من (الحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، وطبيعة العمل، والعمر، وعدد سنوات الخبرة)؟

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

كثرت الدراسات التي تناولت موضوع عمل المرأة والمشكلات التي تعاني منها، فما هي دراسة (الحسين، 2011) جاءت لتعرف المعوقات التي تواجه المرأة في الوصول إلى مراكز صنع القرار في وزارة التربية والتعليم الأردنية، والمعوقات التي تواجهها في موقعها كقيادية.

خلصت الدراسة إلى أن أهم المعوقات التي تواجه المرأة في الوصول إلى المراكز القيادية: المسؤوليات الأسرية الملقاة على عاتقها، ومحدودية طموحها وقلة ثقافتها بنفسها، بالإضافة إلى ما يحمله المجتمع من عادات تفضل الرجل القيادي على المرأة القيادية. أما بالنسبة للتحديات التي تعترض عمل المرأة في موقعها القيادي، فقد أظهرت الدراسة أن أهم تلك التحديات هي المسؤوليات الأسرية، وعدم تقبل المجتمع لها، والقيام ببعض الزيارات الميدانية.

أظهرت الدراسة أن أهم هذه الصعوبات مرتبة تنازلياً: القانونية فالسياسية فالاجتماعية فالأسرية وأخيراً الإدارية، كما بينت وجود فروق في الصعوبات الإدارية بين وزارة التعليم العالي ووزارات أخرى ولصالح الوزارات الأخرى تعزى لمتغير المؤسسة، كما كشفت عن وجود فروق في الصعوبات السياسية تعزى لمتغير الدخل الشهري، وأخرى تعزى لمتغير العمر، بالإضافة إلى وجود فروق أخرى في مجال الصعوبات الاجتماعية والأسرية تعزى لمتغير عدد سنوات العمل، ومن جهة أخرى فقد أظهرت الدراسة أن الواسطة هي أكبر الصعوبات المحتملة في عمل المرأة.

أما دراسة (الشهابي ومحمد، 2001) فجاءت لتكشف عن المشكلات التي تعترض تبوء المرأة للموقع القيادي والتي تم حصرها بالمشكلات التنظيمية، والشخصية، والاجتماعية، والمادية. توصلت الدراسة إلى أن أهم المشكلات التنظيمية التي تعترض المرأة لتولي مناصب صنع القرار هي نظرة الرجل لها في أنها غير قادرة على القيام بمهام العمل، وعدم قناعته بقراراتها وآرائها. أما بالنسبة للمشكلات الشخصية فتلعب الظروف العائلية دوراً في عدم تبوء المرأة للأماكن القيادية، إضافة إلى خوفها من الفشل وانعدام ثقتها بنفسها، وعدم وجود الدافع والحافز لتولي المنصب القيادي. ومن ناحية المشكلات الاجتماعية فقد أظهرت الدراسة أن التمييز بالمعاملة بين الرجال والنساء يؤثر بدرجة كبيرة في عدم تبوء المرأة للموقع القيادي، بالإضافة إلى ما يحمله المجتمع من عادات تقلل من شأنها، ناهيك عن تخوف الرجال من منافسة النساء. وعن المشكلات المادية فيعتبر عدم تناسب الراتب مع ظروف العمل من معوقات تبوء المرأة للمواقع الإدارية القيادية.

أما دراسة (الغامدي، 1996) فقد هدفت إلى معرفة الآثار المترتبة على خروج المرأة السعودية للعمل على تربيتها لأبنائها وتحصيلهم الدراسي، وتأثير ذلك على أدائها لواجباتها المنزلية، وعلى اتجاهاتها نحو حجم الأسرة وعدد الأطفال والأخذ بوسائل تنظيم الأسرة.

توصلت الدراسة إلى أن خروج المرأة للعمل لم يؤثر تأثيراً سلبياً على دورها التربوي تجاه أبنائها، لكن كان له تأثير سلبي على قيامها بأعبائها المنزلية، كما أن خروج المرأة للعمل قد غير من نظرتها إلى حجم الأسر، وعدد الأطفال المرغوب في إنجابهم.

وبالنسبة لدراسة (شبانة وصالح، 2009) هدفت إلى معرفة أسباب تدني مشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل، وتمحوره حول قطاعات محددة، والعوائق التي تواجههن في هذا السوق. توصلت الدراسة إلى أن أهم التحديات التي تواجهها المرأة العاملة: عدم استقرار الأوضاع الاجتماعية، وولاء الروابط الاجتماعية للعادات والتقاليد، وأن المرأة تتجه للعمل بناء على الحاجة، كما كشفت الدراسة أن المرأة تعاني من مشكلات على صعيد ظروف العمل، فهي غير ملائمة من حيث أنها تستغل المرأة للعمل لساعات طويلة، إضافة إلى تعرضها للمضايقات في مكان العمل، ومن الناحية الثقافية فقد أظهرت الدراسة أن المرأة تعاني من عدم وجود تقدير مجتمعي لعملها.

أما (باحشوان، 2008) فقامت بدراسة لتعرف المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة اليمينية.

خلصت الدراسة إلى أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة هي عدم التفرغ للبيت والاعتماد على المربيات في تربية الأبناء، وصراع الدور الذي تعيشه بحكم عملها ومسؤولية الأسرة، بالإضافة إلى وجود مجموعة من المعوقات الاجتماعية التي تحد من مساهمتها في تنمية المجتمع. وعلى صعيد العمل فتعاني المرأة من عدم وصولها إلى مراكز قيادية لعدم اقتناع المسؤولين بقدراتها، بالإضافة إلى التمييز الواقع عليها في الترقيات لصالح الرجل.

كما قامت (بوبر، 2007) بدراسة لتبحث في وجود علاقة بين صراع أدوار الزوجة العاملة وبين الضغط النفسي لديها، ومدى تأثير بعض المتغيرات في شعور هذه الزوجة العاملة بصراع الأدوار.

توصلت الدراسة إلى أن صراع الأدوار لدى الزوجة العاملة ينجم من تعدد أدوارها وتنوع مسؤولياتها وتزامن التوقعات المنتظرة منها فتشعر بالتقصير وتأنيب الضمير وهذا ما قد يضعها في حلقة من الضغط النفسي.

كما جاءت دراسة (جبر، 2005) لتتعرف على الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من الناحية الاجتماعية، والأسرية، والإدارية، والسياسية، والقانونية، بالإضافة إلى معرفة أثر مجموعة من المتغيرات في هذه الصعوبات.

توصلت الدراسة إلى أن المرأة في منطقة (كراتشي) الباكستانية تعاني من عدة مشكلات أبرزها المشكلات المجتمعية كون الثقافة السائدة ترفض المرأة العاملة وتفضل الرجل على المرأة، إلا أن الضغوطات الاقتصادية التي تعرضت لها باكستان أجبرت السكان على التعامل مع الواقع الجديد وقبول المرأة العاملة في موقع العمل، وعلى الرغم من ذلك بقيت هذه المواقع في أغلبها محصورة في الرجل، وظلت المرأة تعمل في نطاق ضيق، كما أظهرت الدراسة أن المرأة تعاني من غياب الدعم الأسري، أما في موقع العمل فهي تواجه مشكلة التحرش الجنسي.

وجاءت دراسة (Green and others، 2004) لتعرف محددات عمل المرأة في منطقة شمال شرق بريطانيا، وفحص أثر العوامل الشخصية والاجتماعية والمؤسسية على عملها وتقديمها الوظيفي.

أظهرت الدراسة أن المرأة العاملة تعاني من صراع الدور كونها أما وموظفة مما يدفعها إلى البحث عن حلول لتغيير ساعات العمل على النحو الذي يساعدها في القيام بأعمالها، كما أوضحت الدراسة أن المرأة تعاني من تحديات تربية الأبناء، وغياب الأنظمة الإدارية المريحة في العمل، ونقص الدعم والتشجيع من قبل المحيطين بها.

كما قام كل من (Kok & Westhuizen، 2003) بدراسة هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تعاني منها معلمات المرحلة الثانوية في مدارس جنوب إفريقيا.

توصلت الدراسة إلى أن أهم هذه المشكلات: شخصية، وكان أبرزها كثرة الأعباء المنزلية الملقاة على عاتق المرأة، ووجود ضغط عليها بسبب ازدواجية مهامها كربة بيت وموظفة في آن واحد، وجاءت أبرز المشكلات المهنية في عدم المساواة بين المرأة والرجل في تولي قيادة المراكز التعليمية، أما المشكلات المجتمعية فكان أهمها عدم وجود مراكز عناية بالطفل خلال فترة عمل والدته.

وبالنسبة لدراسة (Forster، 2001) فقد جاءت لتعرف التحديات التي تواجهها المرأة في المجال الأكاديمي في جامعة بريطانية من الناحية الأسرية والاجتماعية، ومدى تأثير ذلك في تطورها.

أما (محمد، 1994) فقام بدراسة للوقوف على معاناة المرأة العاملة في الإمارات بسبب صراع الأدوار. أظهرت الدراسة أن تعدد أدوار المرأة العاملة في مجال التدريس في الإمارات أدى إلى بروز مشكلة صراع الدور لديها، الأمر الذي انعكس على شخصيتها، ثم انتقل إلى المحيطين بها. وبالنسبة لدراسة (البياري، 1984) فقد حاولت استكشاف المعوقات التي تحول دون قيام المرأة السعودية بدورها في مجالات التنمية.

أظهرت الدراسة أن أغلب المجالات التي تعمل فيها المرأة تتعلق بالتعليم والصحة والخدمة الاجتماعية، وفيما يتعلق بمدى وجود معوقات تواجه المرأة أثناء قيامها بدورها، فأكدت الدراسة أن هناك معوقات تتعلق بالعمل أهمها: عدم تقدير الرؤساء لعمل المرأة، وعدم الاهتمام بالنواحي الإبداعية لها، وعدم إعطائها الحرية الكافية لإبداء رأيها، والنظرة الروتينية والتقليدية لدور المرأة وأهميتها في إحداث التنمية في المجتمع، أما بالنسبة للمعوقات الأسرية فجاء أهمها رفض الزوج لعمل المرأة، وفيما يخص تقبل المجتمع السعودي لدور المرأة في التنمية فقد أبرزت الدراسة أن المرأة لا زالت تعاني من النظرة الدونية لها من قبل المجتمع، وأن مكانها هو المنزل.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

قام كل من (Jacob & Schain، 2009) بدراسة لاستكشاف معوقات عمل المرأة.

توصلت الدراسة إلى أن نمطية التفكير السائدة في المجتمع بخصوص أسلوب المرأة في القيادة وعدم قدرتها على تحفيز الآخرين جعلها غير مقبولة كقائد في مكان العمل. كما بينت أن هناك مجموعة من المعوقات الاجتماعية والأسرية التي تقف أمام المرأة وتقدمها في العمل مثل صراع الأدوار الذي تعيشه، كما أن غيابها لفترات طويلة عن الأطفال يؤثر فيهم نفسياً، كما أن المرأة العاملة تشعر بالعزلة الاجتماعية خصوصاً العاملات في المواقع القيادية.

ولدراسة المرأة العاملة في باكستان فقد قامت (Hussain، 2008) ببحث في محاولة لمعرفة دوافع المرأة الباكستانية للعمل والمعوقات التي تواجهها.

- **الحدود الموضوعية:** تشمل الدراسة البحث في الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية، وهي الصعوبات الاجتماعية، والأسرية، والنفسية، والاقتصادية، والإدارية، والصحية، والقانونية، والبحث في علاقتها بمتغيرات الدراسة.
- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على الإناث المثبتات المتفرغات والعملات في جامعات جنوب الضفة الغربية، اللواتي يعملن في مواقع إدارية، وأكاديمية، وأكاديمية إدارية.

متغيرات الدراسة:

تشتمل الدراسة على المتغيرات التالية: الحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، وطبيعة العمل، والعمر، وعدد سنوات الخبرة للمبحوثات، بالإضافة إلى متغير الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من الناحية: الاجتماعية، والأسرية، والنفسية، والاقتصادية، والإدارية، والصحية، والقانونية.

منهجية الدراسة:

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، استخدم فريق البحث المنهج الوصفي، حيث يعد هذا المنهج من المناهج الرئيسة المستخدمة في الأبحاث الاجتماعية، حيث تم جمع الحقائق والبيانات عن الموقف المراد دراسته، وجرت محاولة تفسير هذه الحقائق والمعلومات تفسيراً كافياً وتحليلها لغرض الوصول إلى نتائج مرتبطة بالموضوع.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من (200) موظفة موزعات على جنوب جامعات الضفة الغربية على النحو المبين في الجدول التالي، وجميعهن إناث مثبتات متفرغات، ويعملن في مواقع إدارية، أو أكاديمية، أو أكاديمية إدارية، وذلك حسب الإحصائيات التي حصل عليها فريق البحث من قبل دوائر شؤون الموظفين من كل جامعة على حدة حتى تاريخ حزيران 2013. وبناء على رغبة فريق البحث في الحصول على أعلى مستويات الدقة فقد ارتأى استخدام أسلوب المسح الشامل لتكون بذلك عينة الدراسة هي نفسها مجتمع الدراسة.

بينت الدراسة أن أبرز التحديات المؤسسية التي تعاني منها موظفات الجامعة هي عدم تكافؤ فرص التعيين والتدريب والترقية بين المرأة والرجل. أما بالنسبة للتحديات الاجتماعية والثقافية فبينت أن أغلب المبحوثات قد قدمن تضحيات اجتماعية كبيرة حتى وصلن إلى ما هن عليه الآن مثل التضحية بوقت العائلة والوقت الشخصي لصالح العمل، كما أوضحن أن أخذ إجازة من العمل يمكن أن يؤثر في تطورهن في العمل، بالإضافة إلى مجموعة من الضغوط الثقافية التي تتعرض لها كونها أما زوجة ومربية وامرأة عاملة في آن واحد.

بعد الاطلاع على هذه الدراسات وعلى اختلافها، من عربية وأجنبية، ومن قديمة وحديثة، يلاحظ أن هذه الدراسة تتميز عن غيرها بما يلي:

1. أنها الدراسة الأولى حسب علم الباحثات_ التي تناولت شريحة هامة في المجتمع والتي لم يسبق دراستها من قبل، وهي الموظفات العمالات في جامعات جنوب الضفة الغربية.
2. كما امتازت هذه الدراسة بشمولية محاورها، حيث تطرقت إلى مختلف الصعوبات التي من الممكن أن تتعرض لها المرأة العاملة، في حين اقتصرت الدراسات السابقة على دراسة بعض هذه المحددات وأهملت بعضها الآخر، منها: الصعوبات الصحية التي لم تتناولها أي دراسة على الرغم أنها لا تقل أهمية عن غيرها من الصعوبات.
3. ومن جهة أخرى، فإن هذه الدراسة بحثت في العلاقة بين مجموعة من المتغيرات الديمغرافية والصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة من ناحية: عدد الأطفال والحالة الاجتماعية وطبيعة العمل، وهذا ما لم تتناوله الدراسات السابقة بالبحث أيضاً.

حدود الدراسة:

- **الإطار الزمني لإجراء الدراسة:** بدأت هذه الدراسة في كانون الثاني 2013، وانتهت في كانون ثاني من العام 2014.
- **الحدود المكانية:** تقتصر هذه الدراسة على جامعات جنوب الضفة الغربية، وتشمل كلا من: جامعة بوليتكنك فلسطين، وجامعة الخليل، وجامعة القدس المفتوحة بفروعها المختلفة (فرع الخليل ودورا وبطا وبيت لحم)، وجامعة فلسطين الأهلية، وجامعة بيت لحم.

مجتمع الدراسة، ليتم توزيع 200 استبانة على النحو المبين في الجدول (1). وبعد التوزيع تم استرجاع الاستبانات بنسبة (100)%، ولكن تم استبعاد استبانة واحدة لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك يكون عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل (199) استبانة.

صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

صدق الاتساق الداخلي:

لقد تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان لإيجاد العلاقة بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال أو القسم الذي تنتمي إليه، وقد اتضح أن جميع معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبانة ودرجة القسم الذي تنتمي إليه هي قيم موجبة الإشارة، وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة اتساق داخلي عالية.

ثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

تحقق فريق البحث من ثبات أداة الدراسة من خلال معامل (كرونباخ ألفا) وقد تبين من الجدول (2) أدناه ارتفاع قيم معامل الثبات لكل قسم من أقسام الدراسة، حيث بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.927) مما يؤكد أن أداة الدراسة ذات معامل ثبات مرتفع جداً.

جدول 2 معامل ثبات كل قسم من أقسام الدراسة	
معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	القسم
0.802	الصعوبات الاجتماعية
0.820	الصعوبات الأسرية
0.805	الصعوبات النفسية
0.791	الصعوبات الاقتصادية
0.913	الصعوبات الإدارية-التنظيمية
0.801	الصعوبات الصحية
0.899	الصعوبات القانونية

وصف خصائص عينة البحث:

لقد حدد فريق البحث خصائص عينة الدراسة من خلال البيانات التي تخص المعلومات الديموغرافية التي ذكرها أفراد العينة بعد الإجابة عن البيانات الأولية، والتي تشتمل على: الحالة

جدول 1 مجتمع الدراسة		
عدد الموظفين	الجامعة	
67	جامعة بوليتكنك فلسطين	1
65	جامعة الخليل	2
13	جامعة القدس المفتوحة فرع الخليل	3
7	جامعة القدس المفتوحة فرع دورا	4
3	جامعة القدس المفتوحة فرع يطا	5
8	جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم	6
9	جامعة بيت لحم الاهلية	7
28 تقديري	جامعة بيت لحم	8
200	المجموع	

مصادر البيانات والمعلومات:

لقد جمعت بيانات هذه الدراسة من جانبين هما:

- الجانب النظري: والذي تم من خلاله الرجوع إلى الكتب، والدراسات، والمقالات العلمية ذات العلاقة.
 - الجانب الميداني: حيث تم تصميم استبانة لغرض جمع البيانات من مصادرها الأولية، وذلك في محاولة للإجابة عن أسئلة الدراسة. وقد صممت الاستبانة على النحو التالي:
- القسم الأول: ويشتمل على البيانات الديمغرافية لأفراد مجتمع الدراسة من ناحية: الحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، وطبيعة العمل، والعمر، وعدد سنوات الخبرة.
- القسم الثاني: ويشتمل على عدة محاور: الصعوبات الاجتماعية، والأسرية، والنفسية، والاقتصادية، والإدارية، والصحية، وأخيراً الصعوبات القانونية.
- وتجدر الإشارة هنا إلى أن تحديد أسئلة الاستبانة ونوع الصعوبات جاء بعد مراجعة فريق البحث للدراسات السابقة، وإضافة ما أمكن من بنود بناء على خبرة أعضاء فريق البحث الشخصية.

طريقة توزيع الاستبانة وجمعها:

بعد أن تم الاطلاع على الأدب النظري ذي العلاقة بموضوع البحث، تم إعداد الاستبانة بشكلها الأولي من قبل فريق البحث، ثم تحكيمها لدى عدد من أساتذة الجامعة تمهيدا لتوزيعها، وبعد أن تم إجراء التعديلات اللازمة تم توزيع الاستبانة. وحتى يحصل فريق البحث على أعلى درجات الدقة في الدراسة تم استهداف كافة أفراد

الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني، ورغبة الذكور في الارتباط من امرأة متعلمة لما لذلك من أثر إيجابي على تنشئة الأطفال وتعليمهم. أما بالنسبة لعدد الأولاد فيلاحظ أن الغالبية العظمى من أفراد العينة لديهم من 1-5 أولاد بنسبة 84.6% وهذا يعكس رغبة أغلب العاملات المتزوجات في إنجاب عدد محدود من الأولاد بسبب قضاياهن فترات طويلة خارج المنزل، ولتقليل حجم الأعباء المالية على الأسرة كون المرأة العاملة تضطر في أغلب الأحيان إلى إرسال أطفالها لدور الحضانة، علاوة على ذلك فإن الأولاد يحتاجون للمتابعة الحثيثة في قضاياهم وشؤونهم الدراسية والصحية والنفسية والتربوية مما يدفع المرأة العاملة للاكتفاء بعدد قليل من الأطفال مقارنة بقريناتها من غير العاملات. وعن طبيعة عمل المبحوثات فيظهر أن 64% منهن يقمن بأعمال إدارية في حين أن 29.8% منهن يشغلن مواقع أكاديمية، وهذا دليل على أن سوق العمل الفلسطيني يخرج كوادر تصلح للعمل في المجال الإداري - حملة شهادة الدبلوم والبيكالوريوس - أكثر من الأكاديمي كون الأخير بحاجة إلى شهادات عليا لا تمنح في الغالبية العظمى في جامعات الوطن، مما يعني ضرورة السفر للخارج لنيل درجة علمية رفيعة تليق بالتدريس في الجامعات الأمر الذي يحد من قدرة المرأة على إكمال دراستها العليا كونها أم وزوجة لا تستطيع السفر للخارج دون أسرته فتكتفي بدراسة ما يتوفر من تخصصات في الجامعات المحلية، مع وجود حالات استثنائية للدراسة في الخارج.

وإذا ما تم النظر إلى أعمار أفراد العينة فيتضح أن الوسط الحسابي لأعمارهن بلغ (36) عاماً، وهو العمر الذي تبدأ فيه المرأة العاملة بالثبات في العمل واثبات الذات، كما أن نسبة أفراد العينة من ذوات الأعمار الأعلى هي الأقل، وربما يدل هذا الأمر على اكتفاء الكثيرات من النساء العاملات بعد فترة زمنية من العمل وازدياد رغبتهم بالاستقالة والاستقرار في المنزل.

الاجتماعية، وعدد الأولاد، وطبيعة العمل، وعمر المبحوثة، وسنوات الخبرة في العمل، كما هو موضح في الجدول (3).

جدول 3 وصف خصائص عينة الدراسة					
العينة	النسبة	الرقم	النسبة	النسبة	النسبة
1	199	عزباء	25.1	50	الحالة الاجتماعية
		متزوجة	70.4	140	
		أرملة	2.5	5	
		مطلقة	2.0	4	
2	149	لا يوجد أولاد	10.1	15	عدد الأولاد
		من ولد إلى 5 أولاد	84.6	126	
		من 6 إلى 10 أولاد	5.4	8	
3	198	إداري	64.1	127	طبيعة العمل
		أكاديمي	29.8	59	
		أكاديمي - إداري	6.1	12	
4	187	22-29 سنة	34.2	64	أعمار عينة البحث
		30-39 سنة	36.4	68	
		40-49 سنة	17.6	33	
		50-59 سنة	11.8	22	
5	192	من سنة إلى 15 سنة	77.6	149	سنوات الخبرة في العمل
		من 16 سنة إلى 30 سنة	19.8	38	
		من 31 سنة إلى 45 سنة	2.6	5	

يتضح من الجدول السابق أن 70% من أفراد العينة موظفات متزوجات وهذا أمر طبيعي كون 70% منهن ضمن الفئة العمرية 22-39 سنة، وهذا يمثل المرحلة الأمثل للزواج في فلسطين، ولربما تعكس هذه النتيجة التوجه الأحدث لدى الشباب في تفضيل المرأة العاملة عن غيرها في محاولة لزيادة دخل الأسرة بسبب

مناقشة أسئلة الدراسة:

ما الصعوبات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها؟

للإجابة عن السؤال السابق رُصدت استجابات أفراد عينة الدراسة، واستخرجت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والتكرارات لكل فقرة من فقرات الصعوبات الاجتماعية كما ورد في الجدول التالي:

جدول 4 الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية			
الترتيب	المتوسط الحسابي	الصعوبات الاجتماعية	
1	3.95	تعاني المرأة العاملة من صعوبة الموازنة بين العمل والالتزامات الاجتماعية.	1
2	3.71	تعاني المرأة من انتقادات المحيطين بها من الأسرة بسبب قلة التواصل اجتماعياً.	2
3	3.83	هناك تخوف لدى الرجال في المجتمع من منافسة المرأة لهم.	3
4	2.88	ينعكس عمل المرأة سلباً على تنشئة الأطفال ونموهم اجتماعياً.	4
5	3.62	هناك معوقات اجتماعية تتعلق بالسفر للخارج لحضور المؤتمرات.	5
6	3.78	هناك معوقات اجتماعية تتعلق بالابتعاث إلى الخارج لإكمال الدراسات.	6
7	2.9	هناك نظرة سلبية لعمل المرأة تتعلق بالعادات والتقاليد السائدة بالمجتمع.	7
8	3.2	هناك محددات اجتماعية على عمل المرأة خاصة العمل في أماكن مختلطة.	8
9	3.61	تحد العادات والتقاليد من قبول المرأة في بعض المواقع الوظيفية.	9
10	3.78	تعاني المرأة من عدم القدرة على البقاء في العمل لساعات طويلة.	10
11	3.32	تعاني المرأة من صعوبات في إجراء الزيارات الميدانية إذا لزم الأمر.	11
3.51		المتوسط الحسابي	

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي للصعوبات الاجتماعية بلغ (3.51) ويدل على أن الصعوبات الاجتماعية تؤثر بدرجة كبيرة على المرأة العاملة، وجاء في مقدمتها معاناة المرأة العاملة بسبب صعوبة الموازنة بين العمل والالتزامات الاجتماعية، وهذا الأمر يدل على العبء الكبير الواقع على كاهل المرأة العاملة من حيث التزاماتها بالعمل والالتزامات الاجتماعية خاصة في مجتمع مترابط يسوده الإلحاح من قبل المحيطين بالمرأة العاملة على ضرورة التواصل اجتماعياً وتبادل الزيارات، والمشاركة في المناسبات المختلفة. كما يلاحظ من النتائج أن من بين أهم المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة هو تخوف الرجال في المجتمع من منافسة المرأة لهم، وهذا أمر طبيعي في المجتمعات الذكورية التي تعد فلسطين إحدى هذه المجتمعات. يلي ذلك وجود معوقات اجتماعية تتعلق بالابتعاث إلى الخارج لإكمال الدراسات، وهذا الأمر متعلق بالعادات التي لا تحبذ سفر المرأة أو الفتاة لإكمال الدراسات العليا خارج البلاد، وهو ما قد يشكل عائقاً أمام التطور المهني للمرأة خاصة في المجال الأكاديمي.

كما يلاحظ أن من أقل البنود أهمية في الصعوبات الاجتماعية هو البند المتعلق بوجود نظرة سلبية لعمل المرأة تتعلق بالعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، ويرجع السبب في ذلك إلى التطور الذي حدث في المجتمع الفلسطيني في السنوات الأخيرة حيث أصبحت الأسر والمجتمع أكثر تقبلاً لفكرة عمل المرأة وضرورة مساندتها للرجل مادياً.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشهابي ومحمد، 2001) التي بينت تعرض المرأة العاملة لمشكلات اجتماعية تحد من قدرتها على تولى بعض المناصب القيادية، ودراسة (شبانة وصالح، 2009) التي أظهرت أن أهم التحديات التي تواجه المرأة العاملة الفلسطينية هي عدم استقرار أوضاعها الاجتماعية والولاء للروابط الاجتماعية والعادات والتقاليد، ودراسة (الحسين، 2011) التي بينت أن المرأة العاملة تواجه تحدي القيام ببعض الزيارات الميدانية، كما تتسجم مع دراسة (Hussain، 2008) التي كشفت أن المرأة في باكستان تعاني من عدة مشكلات أبرزها المشكلات المجتمعية كون الثقافة السائدة ترفض المرأة العاملة وتفضل الرجل على المرأة، ودراسة (Jacob & Schain، 2009) التي بينت أن المرأة العاملة في

9	تعاني المرأة العاملة من عدم تقبل الأسرة لفكرة استقدام عاملة منزلية لمساعدتها.	3.33	5
10	هناك معارضة من قبل أفراد الأسرة لعمل المرأة.	2.27	10
المتوسط الحسابي		3.29	

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي للمشكلات الأسرية بلغ (3.29) ويدل على أن المشكلات الأسرية تؤثر بدرجة متوسطة على المرأة العاملة، أهمها أن المرأة تتحمل أعباء منزلية كبيرة بالإضافة إلى أعباء العمل، فالمرأة العاملة وخاصة المتزوجة لديها أعباء في العمل وأعباء منزلية أخرى كإعداد الطعام الصحي والتنوع، وترتيب البيت وتنظيفه، إضافة إلى الإشراف على الأطفال وتوجيههم وتدريبهم وإعطائهم الحنان والاهتمام الكافي. إن صراع الدور الذي تعيشه المرأة العاملة يؤثر حتماً في قدرتها على التواصل مع أفراد الأسرة والعائلة، خاصة وأن أغلب النساء العاملات في فلسطين يفضلن القيام بالأعمال المنزلية على الاستعانة بمربيات في المنزل لمحددات ثقافية ومجتمعية.

وأما أقل الصعوبات أهمية فقد أثبتت الدراسة أن المرأة العاملة تعاني بدرجة متوسطة من تدخلات أفراد الأسرة في كيفية التصرف بالراتب، مما يعني أن هناك استقلالاً نسبياً لدى المرأة العاملة في التصرف براتبها وأنه لا يوجد تدخل كبير سواء من الأب أو الزوج. كما بينت الدراسة أن هناك معارضة قليلة من قبل أفراد الأسرة لعمل المرأة، وهذا يثبت أن عمل المرأة الفلسطينية أصبح مقبولاً لدى عدد من الأسر الفلسطينية، فهي على الرغم من الصعوبات التي تشعر بها وتنعكس بشكل أو بآخر على أسرتها إلا أنها تساهم في دعم أسرتها اجتماعياً ومادياً.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة (الغامدي، 1996) التي بينت أن خروج المرأة للعمل يؤثر سلبياً على قيامها بأعبائها المنزلية، ودراسة (الحسين، 2011) التي أظهرت أن أهم التحديات التي تعترض تولي المرأة للمناصب القيادية هي التحديات الأسرية، كما انسجمت مع كل من دراسة (محمد، 1994) و(بوبر، 2007) و(باحشوان، 2008) و(الغامدي، 2011) و(Westhuizen & Kok، 2003) و(Forster، 2001) و(Green and others،

الولايات المتحدة الأمريكية تتشعر بالعزلة الاجتماعية خاصة العاملات في المواقع القيادية.
ما الصعوبات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها؟
للإجابة عن السؤال السابق رُصدت استجابات أفراد عينة الدراسة، واستخرجت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والتكرارات لكل فقرة من فقرات الصعوبات الأسرية.

الترتيب	المتوسط الحسابي	الصعوبات الأسرية
1	3.58	تعاني المرأة العاملة من قلة التواصل مع أفراد الأسرة بسبب التزامات العمل.
2	4.34	تتحمل المرأة العاملة أعباء منزلية كبيرة بالإضافة لأعباء العمل.
3	3.49	هناك قلة تقدير من أفراد الأسرة لحجم العبء والإرهاق في العمل.
4	2.87	تعاني المرأة العاملة من تدخلات أفراد الأسرة في كيفية التصرف بالراتب.
5	3.22	تحدث مشاكل ومشاحنات كثيرة بالأسرة بسبب ضغوطات العمل.
6	3.58	تعاني المرأة العاملة من صراع الأدوار ما بين دورها كموظفة ودورها كعضو بالعائلة أو دورها كأم أو زوجة.
7	3.3	يقلل العمل لفترات طويلة من اهتمام المرأة بمنزلها.
8	2.99	يقلل العمل لفترات طويلة من اهتمام المرأة بأطفالها (دراسياً وصحياً).

7	3.12	تعاني المرأة العاملة من عدم الشعور بالراحة النفسية بالعمل.	10
3.33		المتوسط الحسابي	

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي للمشكلات النفسية بلغ (3.33) ويدل على أن المشكلات النفسية تؤثر بدرجة متوسطة في المرأة العاملة، ويأتي في مقدمة هذه الصعوبات شعور الأم العاملة بالذنب بسبب تركها لأطفالها لساعات طويلة، وهذه نتيجة منطقية، فالأم العاملة سواء الأكاديمية أو الإدارية تقضي جزءا كبيرا من وقتها في الجامعة مما يؤدي إلى شعورها بالذنب لأنها تركت أطفالها يدفعها إلى ذلك عاطفة الأمومة. كما أثبتت الدراسة أيضا أن المرأة تعاني بدرجة كبيرة من عصبية زائدة بسبب ضغوطات العمل، ففي بعض الأحيان ولأسباب خارجة عن إرادتها تظهر العصبية بدون قصد سواء في مكان عملها أو في منزلها، كما تعاني المرأة العاملة من قلق بسبب عدم وجود دور حضانة بمستوى مقبول لأطفالها سواء من ناحية صحية، أو تعليمية، أو تربية، كما أن دور الحضانة قد لا تكون مراقبة من قبل الجهات المختصة، وفيما يتعلق بأقل المعوقات تأثيرا فقد بينت الدراسة أن المرأة العاملة تعاني بدرجة قليلة من الخوف من الفشل في أداء العمل، وهذا يعني أن هناك ثقة بالنفس عند الموظفات في إمكانية نجاحهن وتميزهن في أداء عملهن وإتقانه. تتفق هذه الدراسة مع دراسة (بوبكر، 2007) التي بينت أن المرأة العاملة تعاني من ضغوطات نفسية بسبب الشعور بالتقصير وتأييب الضمير مما قد يضعها في حلقة من الضغط النفسي.

ما الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها؟

للإجابة عن السؤال السابق رصدت استجابات أفراد عينة الدراسة، واستخرجت المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات الصعوبات الاقتصادية.

2004) حيث أظهرت جميعها أن المرأة تعاني من صراع الأدوار ما بين دورها كموظفة وأم أو زوجة أو ابنة. ما الصعوبات النفسية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها؟

للإجابة عن السؤال السابق رُصدت استجابات أفراد عينة الدراسة، واستخرجت المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات الصعوبات النفسية.

جدول 6 الصعوبات النفسية التي تواجه المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية			
الترتيب	المتوسط الحسابي	الصعوبات النفسية	
1	3.19	تعاني المرأة العاملة من عصبية زائدة بسبب ضغوطات العمل.	2
2	3.83	تعاني المرأة من قلق بسبب عدم توفر دور حضانة بمستوى مقبول.	3
3	3.82	تعاني المرأة العاملة من قلق بسبب عدم توفر دور حضانة بالقرب من مكان العمل.	4
4	4.03	يسبب العمل الشعور بالذنب للأم بسبب تركها لأطفالها لساعات طويلة.	5
5	3.78	تشعر المرأة العاملة بالملل والرتابة بسبب روتين العمل.	6
6	2.09	تعاني المرأة العاملة من نقص الثقة بالنفس في العمل.	7
7	2.30	تعاني المرأة العاملة من الخوف من الفشل في أداء العمل.	8
8	2.73	تعاني المرأة العاملة من قلة الرغبة في تبوء مناصب إدارية أعلى.	9
9	3.75	تعاني المرأة من ضغط نفسي بسبب عدم ملائمة وقت الدوام مع الحضانات والمدارس.	10

ما الصعوبات الإدارية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها؟

للإجابة عن السؤال السابق رُصدت استجابات أفراد عينة الدراسة، واستخرجت المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات الصعوبات الإدارية.

جدول 8 الصعوبات الإدارية التي تواجه المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية			
الترتيب	المتوسط الحسابي	الصعوبات الإدارية	
1	3.58	هناك عدم ثقة من قبل المسؤولين بقدرة المرأة على تولي مناصب إدارية.	1
4	3.45	هناك عدم قناعة من قبل بعض المسؤولين بقرارات المرأة العاملة.	2
7	3.41	هناك استخفاف من قبل بعض زملاء العمل بقدرات المرأة في أداء العمل.	3
13	3.07	تعاني المرأة العاملة من تدخلات من قبل الزملاء تتعلق بأمر شخصية.	4
3	3.52	لا تتلقى المرأة العاملة التحفيز المناسب بالعمل.	5
10	3.32	تعاني المرأة العاملة من عدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول.	6
12	3.12	تعاني المرأة العاملة من عدم وضوح الوصف الوظيفي.	7
11	3.27	لا تتلقى المرأة التدريب المناسب في العمل بسبب المحددات الاجتماعية.	8
14	3.01	هناك عدم ديمومة واستمرارية لعمل المرأة في المؤسسات	9
15	2.68	تعاني المرأة العاملة من محدودية المؤهلات والخبرات الوظيفية.	10

جدول 7 الصعوبات الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية			
الترتيب	المتوسط الحسابي	الصعوبات الاقتصادية	
5	2.89	تعاني المرأة العاملة من عدم الاستقلال المالي في استخدام راتبها.	1
3	3.52	الراتب التي تحصل عليه المرأة غير كاف لأموال الحياة.	2
4	3.20	عمل المرأة غير مجد بسبب التكاليف العالية للمواصلات والحضانات.	3
2	3.63	تعاني المرأة من نقص المكافآت المالية والمحفزات على الأعمال الإضافية.	4
1	3.87	تعاني المرأة العاملة من عدم تناسب الراتب مع الوضع الاقتصادي السائد.	5
3.42		المتوسط الحسابي	

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي للصعوبات الاقتصادية بلغ (3.42) ويدل على أن الصعوبات الاقتصادية تؤثر بدرجة كبيرة في المرأة العاملة، ويأتي في المقدمة عدم تناسب الراتب مع الوضع الاقتصادي السائد، فالمرأة شأنها في ذلك شأن جميع القطاعات في فلسطين تتأثر بالوضع الاقتصادي السائد من حيث تناقص قيمة الراتب، وتآكل سعر العملة وارتفاع الأسعار وغيرها. كما كشفت الدراسة عن أن المرأة العاملة تعاني بدرجة متوسطة من عدم الاستقلال في استخدام راتبها، وهذا ينسجم مع ما ذهبت إليه هذه الدراسة في التأكيد على أن المرأة العاملة تعاني بدرجة متوسطة أيضا من تدخلات أفراد الأسرة في كيفية التصرف في الراتب، مما يعني الاستقلال النسبي بالراتب والتحكم في كيفية استخدامه.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة (شبانة وصالح، 2009) التي أوضحت أن المرأة تتجه للعمل بناء على الحاجة ولتحسين وضعها الاقتصادي وليس بناء على خيار تنموي.

الدراسة أن المرأة العاملة تعاني بدرجة متوسطة من ضعف الديمومة والاستمرارية في العمل، على الرغم من أن العمل حق للمرأة كفه لها قانون العمل الفلسطيني، الذي جاء لينظم عقود العمل وفترة التجربة وعمل المرأة الخ. كما بينت الدراسة أيضا أن المرأة تعاني بدرجة متوسطة من محدودية المؤهلات والخبرات الوظيفية، وهذا فعلا ما ذهبت إليه الإحصائيات التي أكدت أن المرأة الفلسطينية زاحمت الرجل على المقاعد التعليمية، وليس أدل على ذلك من معرفة أن فجوة التعليم أصبحت تميل لصالح الأنثى، مما جعلها مؤهلة لتولي مناصب إدارية لم تكن متاحة لديها سابقا.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة (باحشوان، 2008) التي بينت أن المرأة تعاني من عدم وصولها إلى مراكز قيادية لعدم اقتناع المسؤولين بقدراتها، بالإضافة إلى التمييز الواقع عليها في الترقيات لصالح الرجل، ودراسة (الشهابي ومحمد، 2001) التي كشفت عن أن أهم المشكلات التنظيمية التي تعترض المرأة لتسولي مناصب صنع القرار هي نظرة الرجل لها في أنها غير قادرة على القيام بمهام العمل، وعدم قناعتهم بقراراتها وآرائها، ودراسة (البياري، 1984) التي أظهرت أن هناك معوقات تتعلق بالعمل أهمها: عدم تقدير الرؤساء لعمل المرأة، وعدم الاهتمام بالنواحي الإبداعية لها، وعدم إعطائها الحرية الكافية لإبداء رأيها، كما انسجمت هذه الدراسة مع دراسة (Jacob & Schain، 2009) التي أثبتت أن أسلوب المرأة في القيادة وعدم قدرتها على تحفيز الآخرين جعلها غير مقبولة كقائد في مكان العمل، ودراسة (Green and others، 2004) التي كشفت عن غياب الأنظمة الإدارية المريحة في العمل، ودراسة (Kok & Westhuizen، 2003) التي بينت أن أبرز المشكلات المهنية التي تواجهها المرأة: عدم المساواة بينها وبين الرجل في تولي قيادة المراكز التعليمية، ودراسة (Forster، 2001) التي بينت أن أبرز التحديات المؤسسية التي تعاني منها موظفات الجامعة هي عدم تكافؤ فرص التعيين والتدريب والترقية بين المرأة والرجل.

11	3.56	2	تعاني المرأة العاملة من عدم تقبلها كرئيس على الرجل.
12	3.33	9	يؤثر الحمل والولادة سلبا على عمل المرأة.
13	3.44	5	تعاني المرأة العاملة من تمييز ضدها في المكافآت والترقيات والابتعاث.
14	3.35	8	تعاني المرأة من عدم توزيع الأعباء الوظيفية بشكل عادل بين الموظفين.
15	3.41	6	تعاني المرأة العاملة من عدم إعطائها صلاحيات كافية لاتخاذ القرارات.
المتوسط الحسابي		3.30	

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي للصعوبات الإدارية بلغ (3.30) ويدل على أن الصعوبات الإدارية تؤثر بدرجة متوسطة على المرأة العاملة. أبرز هذه الصعوبات هو عدم ثقة المسؤولين بقدرة المرأة على تولي مناصب إدارية، وعدم تقبلها كرئيس في العمل، لعل السبب في ذلك هو سيطرة الذكورية على المجتمع والتي تنعكس على منظمات الأعمال، فالمجتمع الفلسطيني وعلى الرغم من تقبله لعمل المرأة إلا أن هذا التقبل لا زال جزئياً، فلا زال ينظر للمرأة على أنها غير قادرة على تولي المناصب الإدارية في المؤسسة بشكل عام والمناصب الإدارية الهامة بشكل خاص، مدلاً على ذلك بمبدأ قوامة الرجل وأنه الأولى بهذه المناصب، وأن المرأة بحكم تكوينها الجسدي غير قادرة على قيادة المناصب الإدارية في المنظمة، مما يدفع الكثيرين من أرباب العمل إلى تجنب تعيين المرأة في المواقع القيادية الهامة أو ترقيتها إليها، على أساس أن المرأة لديها ضغوطات أسرية واجتماعية عديدة ستؤثر حتماً في عملها، إضافة إلى محاولة تجنب الامتيازات التي منحها القانون الفلسطيني للمرأة العاملة مثل حقها في إجازة الوضع، وساعة الرضاعة الخ، مستندين إلى أن انقطاع المرأة عن العمل يؤثر سلبا عليه. لعل هذه النظرة للمرأة تولد لديها حالة من الإحباط، فتصبح غير محفزة على العمل، ومن جهة أخرى، كشفت

أغلبها تتطلب الجلوس وراء الحاسوب، لذلك فهن عرضة لآلام الظهر، والرقبة، والصداع، أما بالنسبة للموظفات في المواقع الأكاديمية، فبالإضافة إلى عملهن في الجامعة، يوجد لديهن أعباء أكاديمية في المنزل، الأمر الذي يعرض المرأة إلى مشكلات صحية عديدة، ومما يزيد من تفاقم المشكلة هو عدم وجود عيادات صحية خاصة تعنى بصحة المرأة العاملة في مكان العمل. أما بالنسبة لمعاناة تعاني المرأة العاملة من تكرار إصابتها بالعدوى بالأمراض المعدية فهذا أمر طبيعي كون المبحوثات موظفات في الجامعات يتعاملن مع عدد كبير من الطلبة يوميا.

ما الصعوبات القانونية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها؟
للإجابة عن السؤال السابق رُصدت استجابات أفراد عينة الدراسة، واستخرجت المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات الصعوبات القانونية.

جدول 10 الصعوبات القانونية التي تواجه المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية			
الترتيب	المتوسط الحسابي	الصعوبات القانونية	
1	3.28	تعاني المرأة من عدم الإلمام الكافي بالقوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل في الجامعة.	4
2	3.61	تعاني المرأة من عدم الإلمام بقانون العمل الفلسطيني وخاصة البنود المتعلقة بالمرأة.	1
3	3.35	هناك غموض في القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل في الجامعة.	3
4	3.36	هناك تعقيد في القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل في الجامعة.	2
5	3.26	تعاني الأنظمة والقوانين في الجامعة من سوء تنظيمها وترتيبها.	5
3.37		المتوسط الحسابي	

ما الصعوبات الصحية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها؟
للإجابة عن السؤال السابق رُصدت استجابات أفراد عينة الدراسة، واستخرجت المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات الصعوبات الصحية.

جدول 9 الصعوبات الصحية التي تواجه المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية			
الترتيب	المتوسط الحسابي	الصعوبات الصحية	
1	3.41	تعاني المرأة العاملة من عدم مساهمة الجامعة بتأمين زوجها وأطفالها أسوة بالرجال.	6
2	3.68	تعاني المرأة العاملة العزباء من عدم مساهمة الجامعة بتأمين والديها.	4
3	4.24	تعاني المرأة العاملة من آلام جسدية مثل الم الرقبة أو الظهر أو العيون.	2
4	4.26	تشعر المرأة العاملة بالتعب والإرهاق نتيجة الجلوس لفترات طويلة في العمل.	1
5	3.78	لا تتوفر عيادات صحية خاصة تعنى بصحة المرأة العاملة في مكان العمل.	3
6	3.50	تعاني المرأة العاملة من تكرار إصابتها بالعدوى بالأمراض المعدية بسبب مخالطة عدد كبير من الناس.	5
3.81		المتوسط الحسابي	

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي للصعوبات الصحية بلغ (3.81) ويدل على أن المشكلات الصحية تؤثر بدرجة كبيرة في المرأة العاملة، يأتي في المقدمة شعور المرأة بالتعب نتيجة الجلوس لفترات طويلة في العمل، وهذا أمر طبيعي كون العمل في الجامعة وعلى أنواعه يتطلب العمل لفترات لا تقل عن سبع ساعات عمل يومية، فالموظفات في المواقع الإدارية والمواقع الأكاديمية الإدارية يعملن لأكثر من (35) ساعة عمل أسبوعية،

مقبل (1433 هـ) التي كشفت عن أن أهم المعوقات التي تواجهها المرأة السعودية العاملة هي عدم وجود قوانين تهتم بظروف عملها سواء في طريقة تحديد الأجور أو ساعات العمل وتوزيعها. هل توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة في جامعات جنوب الضفة الغربية وكل من (الحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، وطبيعة العمل، والعمر، وعدد سنوات الخبرة)؟

بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية: هل توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة في جامعات جنوب الضفة الغربية والحالة الاجتماعية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم تحويله إلى الفرضية الصفرية التالية: "لا توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة وحالتها الاجتماعية".

يتضح من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي للصعوبات القانونية بلغ (3.37) ويدل على أن الصعوبات القانونية تؤثر بدرجة متوسطة في المرأة العاملة، من أهم هذه الصعوبات عدم الإلمام بقانون العمل الفلسطيني وخاصة البنود المتعلقة بالمرأة، ولعل ما يفسر ذلك هو ضعف الثقافة القانونية في المجتمع ككل، وغياب الدور القانوني في أغلب الأحيان في علاج كثير من القضايا القانونية مما أوحى للموظفين بعدم جدوى المعرفة بالقانون لعدم ملاحظة أثره على حالات النزاع في منظمات الأعمال، بالإضافة إلى غياب التدريب التوجيهي لدى الجامعات الفلسطينية، حيث من المفترض أن تقوم الجامعة عند تعيين الموظفين الجدد بتهيئتهم وتدريبهم واطلاعهم على ظروف العمل والقوانين المنظمة له. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الغامدي، 2011) التي بينت أن نسبة كبيرة من الموظفين لسن على معرفة بقوانين العمل، ودراسة

جدول 11 اختبار التوزيع الطبيعي لكل من الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ومتغير الحالة الاجتماعية

Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnova		الحالة الاجتماعية	الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة	
مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية			درجات الحرية
.004	50	.927	.006	50	.151	عزباء
.541	140	.991	.200	140	.057	متزوجة
.214	5	.856	.200	5	.270	أرملة
.735	4	.953	.	4	.264	مطلقة

3	درجات الحرية
.625	مستوى المعنوية

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة وحالتها الاجتماعية، ويمكن تفسير ذلك أن حوالي ثلاثة أرباع عينة الدراسة لديهن نفس الحالة الاجتماعية "متزوجات"، لذلك غلبت إجاباتهن على إجابات أفراد عينة الدراسة.

بالنسبة لمتغير عدد الأولاد: هل توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة في جامعات جنوب الضفة الغربية وعدد أولادها؟

يوضح جدول (11) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام اختبار Shapiro-wilk للتأكد من أن بيانات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً، ويتبين أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، وجاءت النتيجة كما هو واضح في الجدول (12).

جدول 12 نتائج اختبار Kruskal-Wallis لاختبار الفروق في متوسطات الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة بواسطة متغير الحالة الاجتماعية

الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة	Chi-Square قيمة الاختبار
1.755	

للإجابة عن السؤال السابق تم تحويله إلى الفرضية الصفرية التالية: "لا توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة وعدد الأولاد".

جدول 14 معامل ارتباط سبيرمان بين الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ومتغير عدد الأولاد		
معامل ارتباط سبيرمان	عدد الأولاد	الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة
-0.022		
0.791	مستوى المعنوية	

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود علاقة بين الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة وعدد الأولاد، وعليه تقبل الفرضية الصفرية. وهذا يعني أن العناية بطفل أو اثنين تشبه في متاعبها ومشقاتها العناية بثلاثة وأربعة أطفال. بالنسبة لمتغير طبيعة العمل: هل توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة في جامعات جنوب الضفة وطبيعة العمل؟ للإجابة عن السؤال السابق فقد تم تحويله إلى الفرضية الصفرية التالية: "لا توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة وطبيعة العمل".

جدول 13 اختبار التوزيع الطبيعي (One-Sample Kolmogorov-Smirnov) لكل من الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ومتغير عدد الأولاد		
عدد الأولاد	الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة	قيمة الاختبار z
1.940	1.077	
0.001	0.196	مستوى المعنوية

يوضح جدول (13) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام اختبار One-Sample Kolmogorov-Smirnov للتأكد من أن بيانات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً، ويتضح أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام معامل سبيرمان.

جدول 15 اختبار التوزيع الطبيعي لكل من الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة وطبيعة العمل							
Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			طبيعة العمل	الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة
مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار		
.652	127	.992	.200*	127	.043	إداري	الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة
.265	59	.975	.008	59	.137	أكاديمي	
.032	12	.845	.125	12	.217	أكاديمي - إداري	

جدول 16 نتائج اختبار Kruskal-Wallis لاختبار الفروق في متوسطات الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة وطبيعة العمل	
الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة	Chi-Square قيمة الاختبار
2.247	
2	درجات الحرية
.325	مستوى المعنوية

يوضح جدول (15) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام اختبار Shapiro-wilk للتأكد من أن بيانات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً، ويتبين أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis).

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق في الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة تعزى لمتغير العمر، وعليه تقبل الفرضية الصفرية، وهذا يعني عدم وجود مراعاة لعمر المرأة في تكليفها بمهام العمل، فلا اعتبار لكبر السن أو صغره في العمل، وهذا يؤكد على النتيجة السابقة التي نصت على عدم وجود فروق بين الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة وحالتها الاجتماعية، فالموظفة العزباء والتي غالباً ما تكون صغيرة بالسن تتشابه في معاناتها مع الموظفة المتزوجة والأم والتي غالباً ما تكون أكبر سناً.

بالنسبة لمتغير العمر: هل توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة في جامعات جنوب الضفة الغربية وعدد سنوات الخبرة؟

للإجابة عن السؤال السابق تم تحويله إلى الفرضية الصفرية التالية: "لا توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة وعدد سنوات الخبرة".

جدول 19 اختبار التوزيع الطبيعي (-One-Sample Kolmogorov-Smirnov) لكل من الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ومتغير سنوات الخبرة		
الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة	سنوات الخبرة	
1.077	2.456	قيمة الاختبار z
0.196	0.000	مستوى المعنوية

يوضح جدول (19) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام اختبار **One-Sample Kolmogorov-Smirnov** للتأكد من أن بيانات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً، ويتبين أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان.

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة وطبيعة عملها، وعليه تقبل الفرضية الصفرية، فالمرأة التي تعمل في المواقع الأكاديمية أو الإدارية تعاني من نفس الصعوبات والتحديات دون أن يكون هناك أي تأثير لطبيعة العمل على هذه الصعوبات، ويمكن القول أن السبب في ذلك يعود إلى أن المرأة وعلى اختلاف عملها تعمل لأكثر من سبع ساعات يومياً؛ فالإدارية تقوم بعملها داخل الجامعة، والأكاديمية يتوزع عملها بين الجامعة والمنزل. بالنسبة لمتغير العمر: هل توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة في جامعات جنوب الضفة الغربية وعمرها؟ للإجابة عن السؤال السابق تم تحويله إلى الفرضية الصفرية التالية: "لا توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة والعمر".

جدول 17 اختبار التوزيع الطبيعي (-One-Sample Kolmogorov-Smirnov) لكل من الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ومتغير العمر		
الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة	العمر	
1.077	2.276	قيمة الاختبار z
0.196	0.000	مستوى المعنوية

يوضح جدول (17) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام اختبار **One-Sample Kolmogorov-Smirnov** للتأكد من أن بيانات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً، ويتبين أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان.

جدول 18 معامل ارتباط سبيرمان بين الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة ومتغير العمر		
الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة	معامل ارتباط سبيرمان	العمر
-0.066		
.366		مستوى المعنوية

6. تعاني المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من صعوبات صحية عديدة وبدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.81).

7. تعاني المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من صعوبات قانونية عديدة وبدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.37).

8. أثبتت الدراسة عدم وجود علاقة بين الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ومتغير الحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، وطبيعة العمل، والعمر، وعدد سنوات الخبرة.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة يقدم فريق البحث التوصيات التالية:

أولاً: توصيات للمرأة العاملة:

على المرأة تحقيق التوازن ما بين العمل والالتزامات الاجتماعية، إذ لا يمكن سلخ المرأة عن المجتمع، وذلك من خلال توزيع الالتزامات على أيام الأسبوع واستغلال الإجازات والعطل الأسبوعية للإيفاء بهذه الالتزامات. وإدارة وقتها على النحو الذي يساعدها على القيام بأعباء الوظيفة والأسرة والراحة الجسدية.

ثانياً: توصيات للمجتمع:

ضرورة تفهم ظروف المرأة العاملة وعدم تحميلها فوق طاقتها من حيث الالتزامات الاجتماعية. وتقديم الدعم الأسري للمرأة العاملة وتقدير دورها في إحداث التنمية المجتمعية ومعاملتها على أساس أنها شقيقة الرجل وليست منافسة له. ومحاربة العادات والتقاليد التي تحط من قيمة المرأة ومساواتها بالرجل بناء على الأسس والمعايير التي جاء بها الدين الإسلامي الحنيف، من خلال عقد دورات تدريبية وبرامج توعوية عبر وسائل الإعلام المختلفة. والعمل على رفع مستوى الحضانات والروضات العاملة وضرورة مراقبتها من قبل الجهات المعنية، وذلك لمساعدة المرأة نفسياً من خلال إحساسها بأن أطفالها يتلقون معاملة جيدة ويعيشون في بيئة جيدة ونظيفة.

ثالثاً: توصيات لصناع القرار في الجامعات:

دراسة الكادر المعمول به في الجامعات الفلسطينية في محاولة لتصويب الوضع المادي الحالي للموظفين العاملين ليتناسب مع

جدول 20 معامل ارتباط سبيرمان بين الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ومتغير عدد سنوات الخبرة

الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة	معامل ارتباط سبيرمان	سنوات الخبرة
	-0.032	
	0.644	مستوى المعنوية

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود علاقة بين الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وعليه تقبل الفرضية الصفرية. وهذا يدل على أن الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية لا تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة، وهذا يتفق مع النتيجة السابقة المتعلقة بعدم وجود اختلافات في مستويات الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية حسب متغير العمر، إذ يرتبط العمر بسنوات الخبرة لدى الموظفة بشكل عام.

ملخص النتائج:

يمكن تلخيص أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة بالنقاط التالية:

1. تعاني المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من صعوبات اجتماعية عديدة وبدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.51).
2. تعاني المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من صعوبات أسرية عديدة وبدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.29).
3. تعاني المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من صعوبات نفسية عديدة وبدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.33).
4. تعاني المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من صعوبات اقتصادية عديدة وبدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.42).
5. تعاني المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من صعوبات إدارية عديدة وبدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.30).

شبانة، لؤي، وصالح، جواد، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة. مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، فلسطين (2009).

الشهابي، إنعام، ومحمد، موفق، مشكلات تبوأ المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية)، المؤتمر العربي الثاني في الإدارة القيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة في الإدارة العربية، الناشر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر (2011).

عبد العاطي، صلاح، المرأة الفلسطينية بين الواقع والمأمول. مجلة الحوار المتمدن، 1831، (2007).

الغامدي، محمد، عمل المرأة وأثره على بعض وظائفها الأسرية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الأدب والعلوم الإنسانية، 9، (1996) 3-58.

الغامدي، محمد، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي (دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص بمحافظة جدة)، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية (2011).

محمد، يوسف، دينامية صراع الأدوار وعلاقتها بشخصية المرأة في الإمارات (دراسة نفسية اجتماعية). مجلة مركز البحوث التربوية، 5، (1994) 61-94.

المقالح، عبد العزيز، المرأة العربية في ربيعها المعاصر، صحيفة 26 سبتمبر، (2013).

مقبل، عواطف، حقوق المرأة الاقتصادية في القطاع الحكومي والخاص. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الحماية الشرعية والقانونية لحقوق المرأة الاقتصادية، الرياض، (1433هـ).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Forster, N. A Case Study of Women Academics Views on Equal Opportunities. Career Prospects and Work-Family Conflicts in a UK University, Career Development International 6/1, (2008).

الوضع الاقتصادي السائد. وربط الأعمال الإضافية التي تقوم بها المرأة العاملة بالمكافآت والمحفزات. وتوفير التسهيلات الفيزيائية للمرأة خلال ساعات العمل من حيث توفير غرف للراحة، وتطبيق نظام ساعات العمل المرنة. وعقد دورات تدريبية توجيهية للموظفات الحديثات في التعيين لشرح فقرات قانون العمل الفلسطيني، ونظام العمل الإداري والأكاديمي في الجامعة.

رابعا: توصيات للحكومة الفلسطينية:

تفعيل النظام القانوني والقضائي المنظم لأموال العمل والعمال، وضرورة مراجعة البنود ذات العلاقة بالمرأة العاملة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

الإبراهيم، أسماء، الصحة النفسية لدى النساء الأردنيات المعنفات. مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية، 18(2)، (2010) 299-329.

باحشوان، فتحية، التغير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط، مصر (2008).

بو بكر، عائشة، العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة (دراسة ميدانية بوحدات صحية لمدينة طولقة)، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر (2007).

بياري، عواطف، المعوقات التي تواجه دور المرأة السعودية في التنمية دراسة مطبقة بمدينة مكة المكرمة. حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، (1984).

جبر، دينا، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين (2005).

المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فلسطين، (2012).

الحسين، إيمان، السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها. مجلة جامعة دمشق، (2011) 413-473.

- Jacobs, P., and Linda, S. Professional Women: the Continuing Struggle for Acceptance and Equality. *Journal of Academic and Business Ethics*, 1, (2009) 98-111.
- Kok, M., and Westhuizen, P. Problems Experienced by Women Re-entering the Education Profession: a South African Case Study. *South African journal of Education*, 23(1), (2003) 65-70.
- Green, E., and others. **Barriers to Women's Employment and Progression in the Labor Market in the North East of England**. Center for Social and Policy Research, University of Teesside, (2004).
- Hussain, I. **Problems of Working Women in Karachi**. Pakistan, Cambridge Scholars Publishing, (2008).