

كلية الدراسات العليا

جامعة الخليل / قسم إدارة الأعمال



المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص: المشاكل والتوصيات

Palestinian Woman Working in the Private Sector:

Problems and Recommendations

إعداد: هداية محمود عمر التميمي

إشراف: الدكتور سمير أبو زنيد

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة

الأعمال

بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل

2017

الإهداء

إلى أمي الحبيبة إلى أبي الحبيب

إلى أخواتي الحبيبات

إلى أخوتي الأحباء

إلى ابنتي الجميلة

أهدي هذا الإنجاز

شكر وتقدير

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصّالحات، والشّكر لله تعالى أن أعانني لإتمام هذا البحث، أتقدم بجزيل الشّكر والعرفان والتقدير إلى كلّ من ساعدني في إنجاز هذا العمل ابتداءً من أستاذي الفاضل الدكتور سمير أبو زنيد، الذي قدم لي التوجيهات السديدة والنصح والارشاد طوال فترة إعداد الرسالة، وانه لشرف عظيم الحصول على الاشراف من حضرته باعتباره منبراً للعلوم الإداريّة على مستوى دولي.

أشكر الدكتور محمد الجعبري والدكتور أسامة شهوان لما قدماه لي من ارشاد وتصحيح وتحكيم.

أتقدم أيضاً بالشكر الجزيل للدكتور اسحق الجعبري الذي قام بالتدقيق اللغوي للبحث وأفادني بخبرته الطويلة في اللغة العربية.

أتقدم أيضاً ببالغ الشكر والتقدير للدكتور محمد عوض على دعمه لي طوال فترة الرسالة، كما أشكر شقيقي الأستاذ ابراهيم التميمي لإثراء دراستي بخبرته العملية الطويلة في إجراء الأبحاث ومساعدتي في المعالجة الإحصائية للبيانات، كما أشكر الدكتور طلعت أبو رجب لما قدمه من مجهود طوال فترة دراستي في برنامج الماجستير، و أتقدم بآيات الشكر و العرفان لصديقتي الأستاذة غدير النتشة على ما قدمته لي من مساعدة لإتمام البحث و مراجعته، كما أتقدم بالشكر الجزيل للدكتور غسان شاهين لمساعدتي في توزيع الاستبانة، وأشكر الأستاذة لينا المحتسب لإبداء رأيها وتقديم النصح والإرشاد.

وأشكر أعضاء لجنة المناقشة الكرام الذين تحملوا عبء مناقشة الرسالة وتقييمها وتصحيحها واغنائها بمقترحاتهم القيمة، فجزاهم الله عنّي خير جزاء، وأتقدم بالشكر إلى جامعة الخليل وكلية الدراسات العليا وأخصّ كليّة التمويل والإدارة بالشكر الجزيل والامتنان، ممثلة بإدارتها والهيئة التدريسيّة الموقّرة، لما قدّموه من خبرة منذ التحاقني بالجامعة في المسابقات كافةً.

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ملامح واقع المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص للتوصّل إلى أبرز المشاكل التي تواجهها في أربعة بنود أساسية هي المشاكل الإدارية، المشاكل المتعلقة بظروف العمل وبيئته، المشاكل الاقتصادية، وأخيراً المشاكل الاجتماعية، وذلك بهدف التوصل إلى أهم التوصيات في هذا الصدد.

للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق الهدف الرئيسي استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث تكوّن مجتمع الدراسة من القوى العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني في جميع المحافظات، بالإضافة إلى قطاع غزة، حيث قامت الباحثة بعمل مقابلات غير مهيكلة مع عدد من العاملين في القطاع الخاص للتعرف على أبرز ما تعانيه المرأة الفلسطينية العاملة في مؤسسات القطاع الخاص، وبعد التوصل إلى تصوّر واضح، تمّ اعتماد الطريقة الكميّة لجمع البيانات ببناء استبانة إلكترونية مكونة من (51) فقرة مقسّمة على المحاور الأربعة المذكورة أعلاه، تمّ اختيار عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة القصدية لملاءمتها لطبيعة الدراسة، تمّ توزيع الاستمارات إلكترونياً، وتمّ الحصول على (254) استبانة، (250) منها صالحة للتحليل. تمّ إجراء التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الرزم الإحصائية

Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

خلصت الدراسة إلى أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص -على الصعيد الإداري- تعاني بدرجة كبيرة من عدم حصولها على التعويضات عن العمل الإضافي وتعاني أيضاً من النموّ الوظيفي البطيء مقارنة بأقرانها من الرجال في العمل. أمّا على صعيد ظروف العمل فقد وجدت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص تعاني بدرجة كبيرة من عدم توفر مرافق صحيّة مستقلة للعاملات. ووجدت الدراسة أيضاً أنّ أبرز المشاكل الاقتصادية التي تعاني منها المرأة بدرجة كبيرة

تتمثل بخطورة الوصول إلى خط الفقر نتيجة تدني الأجور أو عدم كفايتها في حال كانت المرأة هي المعيل الوحيد للأسرة.

وأخيراً توصلت الدراسة إلى أنّ أبرز المشاكل الاجتماعية التي تعاني منها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص هي صعوبة الموازنة بين العمل والالتزامات الاجتماعية نتيجة لصراع الأدوار الذي تعيشه بسبب ازدواجية الأدوار التي تؤديها فلم يعفها عملها خارج البيت من مهامها في البيت والتربية والأمومة.

أوصت الدراسة بضرورة سنّ قوانين لضمان حقّ القوى العاملة، وبخاصة المرأة في القطاع الخاص تماماً كما هو الحال في قانون الخدمة المدنية الساري في القطاع الحكومي. كما أوصت بضرورة التدخل الحكومي في توفير دور رعاية للأطفال بأسعارٍ زهيدةٍ لتتناسب مع دخل جميع شرائح المجتمع الفلسطينيّ وفئاته. وأوصت الدراسة أيضاً بأهمية إجراء أبحاث مستقبلية حول الموضوع ضمن أبعاده القانونية ودراسة التشريعات الموجودة، كما توصي الباحثة أن يتم -في المستقبل- عمل دراسة تشمل مقابلاتٍ مع كافة أصحاب الاختصاص والقرار ابتداءً بالمسؤولين في الحكومة ووزارة شؤون المرأة، وانتهاءً بالناشطين في مراكز تشغيل المرأة.

Abstract

This study has been conducted to identify the main problems that face the Palestinian working-woman in the private sector and to come out with recommendations. In order to achieve the objective of the study and to answer its questions, the descriptive analytical research approach was used, whereas the target population consisted of all private sectors' workforce in the different Palestinian districts and Gaza strip.

The researcher conducted several unstructured personal interviews with private sector's workers. Based on that a web-based survey was constructed, consisted of 51 questions classified to four groups as following:

- First: the administrative problems that face the Palestinian working -woman in the private sector.
- Second: the working conditions and environment problems.
- Third: the economic problems.
- Fourth: the social problems.

The research sample was chosen based on convenience sampling as it suits the research population. The survey was distributed via emails, messages and published on professional and social groups over social media websites, 255 responses were received, and 250 questionnaires were analyzed using SPSS. (Statistical Package for the Social Sciences)

The study concluded that Palestinian- working -woman in the private sector suffers mainly from overtime work-compensation neglecting. Slow managerial growth and promotion compared to the male co-workers, the study also found out that work life balance issue is a major problem to women, in addition to roles' conflict, as woman participation in generating income did not reduce any of her motherhood and housekeeping tasks and responsibilities defined by local populations' norms and traditions. Finally, the study

concluded that Palestinian working -women in the private sector are vulnerable and can easily go under the poverty line mainly in woman-headed household cases.

The study conclusions were analyzed, and the following recommendations are proposed to improve women access as well as protection in the private sector. First, there is a necessity of legislation new set of working laws that guarantee the rights of the private sector workforce in general, and women in specific, as the private sector is the backbone of Palestinian economy development. Second, importance of governmental intervention to assume making suitable kindergartens and children day-care centers available and affordable to all society's levels. The study also suggests further studies that adopt a comprehensive qualitative approach including interviewing all the decision makers both in governmental and non-governmental associations specialized and concerned in working women issues.

جدول المحتويات

i	الإهداء
ii	شكر وتقدير
iii	ملخص الدراسة
v	Abstract
1	1-1 المقدمة
1	1-1-1 المرأة في المجتمعات:
2	1-1-2 المرأة الفلسطينية:
4	1-2 مشكلة الدراسة
4	1-3 أسئلة الدراسة
5	1-4 أهداف الدراسة:
5	1-5 أهمية الدراسة:
7	1-6 حدود الدراسة ومحدداتها:
7	1-7 أداة جمع البيانات:
8	1-8 التعريفات الاجرائية:
13	2-1 المرأة الفلسطينية العاملة
15	2-1-1 مشاركة المرأة في القوى العاملة:
16	2-1-2 توجهات المجتمع الفلسطيني نحو عمل المرأة:
17	2-2 القطاع الخاص
17	2-2-1 مفهوم القطاع الخاص: (Private sector)
20	2-2-2 القطاع الخاص في الأنظمة الاقتصادية المختلفة:

20	لقطاعين العامّ والخاصّ، بدرجاتٍ متباينة. (نصر، 2016). [OBJ]
20	2-3-3 القطاع الخاصّ الفلسطينيّ:
25	2-3 المشاكل التي تواجه المرأة العاملة
30	4-2 الدراسات السابقة:
30	4-2-1 الدراسات العربية:
40	4-2-2 الدراسات الأجنبية:
48	2-4-3 التعليق على الدراسات السابقة
50	2-4-4 ما يميّز هذه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
52	1-3 مقدمة
52	3-2 منهج الدراسة Research Methodology
53	3-3 جمع البيانات والمعلومات:
55	3-4 مجتمع الدراسة:
55	3-5 عيّنة الدراسة:
56	3-6 بناء أداة الدراسة
58	
63	3-7 تحليل أداة الدراسة
65	4-1 تحليل أسئلة الدراسة
65	41-1- تحليل أسئلة الاستبانة
65	4-1-1-1-4 متغير الفئة العمرية:
66	4-1-1-2 متغير الجنس
66	3-1-1-4 متغير الوضع الاجتماعيّ:
67	4-1-1-4 متغير " عدد الأطفال "
68	5-1-1-4 متغير مكان السّكن:
68	6-1-1-4 متغير مستوى التعليم:
70	7-1-1-4 متغير طبيعة عمل العمل

71	8-1-1-4 متغير نظام الأجور:
72	9-1-1-4 متغير المحافظة:
73	4-2 تحليل فقرات الاستبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة
92	4-3 الدلالات الإحصائية
97	5-1 نتائج الدراسة
101	5-2 التّوصيات:
101	5-2-1 توصيات لوزارة شؤون المرأة والمؤسسات الحقوقية:
102	5-2-2 توصيات للسلطتين التشريعية والتنفيذية في الحكومة:
102	5-2-3 توصية للدراسات المستقبلية.
103	المصادر المراجع
108	قائمة المراجع الأجنبية:
109	مراجع المواقع الإلكترونية:
115	ملحق (1): كتب صدرت من جامعة الخليل لتسهيل عمل الباحثة
115	
117	ملحق (2): أسماء المحكمين
118	ملحق (3): الاستبانة
127	ملحق (4): معادلة كرونباخ ألفا
127	ملحق (5): معاملات الاستخراج لكافة فقرات الاستبانة
134	ملحق (6): النسب المئوية للمتوسّطات الحسابية لفقرات الاستبانة
	ملحق (7): التحليل الاحصائي
	Error! Bookmark not defined.

فهرس الجداول

- 61 جدول (1-3) مفتاح التصحيح
- 62 جدول(2-3): معاملات الثبات كرونباخ ألفا ((Cronbach Alpha
- 63 جدول(3-3) معايير تقييم درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وفق مقياس معامل كرنباخ ألفا
- 65 جدول(3-4) مصفوفة قيم معاملات الاستخراج القيم الصغرى-القيم العظمى
- 68 جدول(1-4) توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة العمرية
- 69 جدول(2-4) توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس
- 69 جدول(3-4) توزيع المبحوثين حسب متغير الوضع الاجتماعي
- 70 جدول(4-4) توزيع المبحوثين حسب متغير "وجود أطفال"
- 71 جدول(5-4) توزيع المبحوثين حسب متغير مكان السكن
- 73 جدول(7-4) توزيع المبحوثين حسب متغير طبيعة العمل
- 74 جدول(8-4) توزيع المبحوثين حسب متغير نظام الأجور
- 75 جدول(9-4) توزيع المبحوثين حسب متغير المحافظة
- 77 جدول (4-10): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المشاكل الإدارية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة.
- 83 جدول (4-11): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الاستبانة المتعلقة بمحور المشاكل المتعلقة بظروف العمل وبيئته التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص.
- 88 جدول (4-12): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الاستبانة لمحور المشاكل الاقتصادية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص.
- 92 جدول (4-13): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الاستبانة لمحور المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص

جدول الأشكال

- 97 الشكل (1-4) قِيم الوسط الحسابي لإجابات عن فقرات الاستبانة، موزعة بناء على متغير الجنس
- 98 الشكل (2-4) قِيم الوسيط الحسابي لإجابات عن فقرات الاستبانة، موزعة بناء على متغير الجنس
- 99 الشكل (3-4) قِيم الانحراف المعياري لإجابات عن فقرات الاستبانة، موزعة بناء على متغير الجنس

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

1-1 المقدمة

1-2 مشكلة الدراسة

1-3 أسئلة الدراسة

1-4 أهداف الدراسة

1-5 أهمية الدراسة

1-6 حدود الدراسة ومحدداتها

1-7 أداة جمع البيانات

1-8 مصطلحات الدراسة (التعريفات الإجرائية)

1-1 المقدمة

" إنَّ المرأةَ تحملُ مسؤوليةَ أكثر من واجب، أن تحافظ على استقرار المجتمع وأن تسهم في بناء اقتصاد الوطن، وأن تمثل هذا المجتمع والوطن خير تمثيل خارج وداخله، فتكون الأم الحانية والمواطنة البانية والموظفة المجددة، وتكون في الخارج سفيرة وطنها ومجتمعها، ولها في دينها وعقيدتها وقيم مجتمعها أسوة حسنة " ¹.

1-1-1 المرأة في المجتمعات:

يُعدّ وضع المرأة ومكانتها مؤشراً على حضارة الشعوب وتطورها، فعند قياس درجة تطور مجتمع ما، ننظر إلى مدى إفساح المجال أمام المرأة لتشارك في جميع جوانب الحياة؛ إذ إنه لا يمكن الادّعاء بأنّ مجتمعاً ما متحضراً ونصفه مهّمّش أو معطل. إن مشاركة المرأة -في جميع القطاعات- حيوية لنموّ مجتمعها وإحداث التوازن فيها لمواكبة متطلبات الحياة العصرية. (العجومي، 2004).

باتت سلوكيات الدول والأنظمة تجاه المرأة العاملة من المعايير الشائعة لتقييم حضارات الدول، حيث برز دور المرأة بشكل جليّ في جميع المجالات، وأصبح موضوعها منبراً مهماً في مجال البحوث والمؤتمرات والمحافل الدولية، لأنها تشكّل نصف المجتمع، كما أنّ عملية تعطيل هذا الجزء الحيوي من المجتمع يعني حرفياً حرمان المجتمع من طاقاته وتبديداً لفرص التنمية الشاملة، من هنا أصبح من الضرورة بمكان تسهيل السبل أمام مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية، وإزالة العقبات من أمامها. (الخليلي، 2005)

¹ خادم الحرمين الشريفين -الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود. مجلة دنيا وطن. 2011-05-16

في الوقت الذي ربط البعض خروج المرأة للعمل بالحاجة المادية فقط، وبإمعان النظر نجد أنّ المرأة تسعى بعملها إلى الاستقلال المادي؛ لأنّ مهمّة تحصيل رزق الأسرة تقع بالأساس على الرجل، فاتخذت المرأة العمل كخطوة للخلاص من التبعية المادية وضمان مستقبل أفضل وأكثر أماناً، ويتعدّى تأثير عمل المرأة من تأثيره عليها إلى تأثيره على بيئتها المحيطة بها. (الناقلي، 2015)

2-1-1 المرأة الفلسطينية:

أصبح إسهام المرأة في بناء الاقتصاد ملحاً وأساسياً لأنّ المرأة ثروة بشرية فلسطينية ينبغي السماح لها بالمشاركة، ولكن ثمة عراقيل اجتماعية وثقافية وسياسية تحول دون مشاركتها بالشكل المطلوب.

فمن جهة تشارك المرأة الفلسطينية في تنمية الاقتصاد المحلي رغم الواقع الاقتصادي المير الذي يخضع له الشعب الفلسطيني، حيث إنّ المرأة الفلسطينية جزء لا يتجزأ ممّن يعانون تبعات هذا الواقع. ففي داخل البيت عملت المرأة دائماً باعتبارها مسؤولة عن العناية بأسرتها من خلال تدبير الدخل المتاح الذي يقدمه ربّ الأسرة. ومن جهة أخرى قد يكون همّ المرأة أكبر من الرجل، لأنها ببساطة أقرب إلى كلّ فرد من أفراد الأسرة، فهي دائماً منشغلة في إنجاز متطلبات الأسرة واحتياجاتها التعليمية، الغذائية، الصحيّة والنفسية. ومن المتعارف عليه أنّ ربّ الأسرة يعطي مصروف البيت للمرأة التي بدورها تقوم بتدبير توزيع أمثّل للمصاريف لتغطّي كافة احتياجات الأسرة من ملابس وغذاء، فتقع على عاتقها مسؤولية ترتيب الأولويات، لتوزيع الموارد المالية بحكمة لتغطية مثالية للاحتياجات لكافة أفراد الأسرة. كما شاركت المرأة في العمل خارج المنزل لرفع دخل الأسرة حيث أنّ دخل الرجل لم يعد كافياً للإيفاء بالاحتياجات وأصبح من الصعب تحقيق توازن بين دخل ربّ الأسرة ومتطلبات أسرته الكاملة. (كعبان، 2011)

احتلت المرأة الفلسطينية ولا زالت مكانة بارزة في كفاح الشعب الفلسطيني في كافة محطات التحرر الوطني والاستقلال، وأظهرت حضوراً وكفاءة كبيرة في جميع مؤسسات العمل الوطني والاجتماعي في الداخل والخارج، وفي شتى الميادين، وتحملت المرأة -بحكم مكانتها ودورها في الأسرة الفلسطينية- أعباءً عظيمة في حماية الأسرة الفلسطينية ورعايتها فكانت أمّاً وأختاً وزوجة أسير والمربي والمعيد الأساسي لأفراد الأسرة. (الخليبي، 2005)

رغم إحراز ارتفاع نسبة مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطينية تبقى نسبة هذا التحسن متواضعةً وبعيدةً كل البعد عن متوسط معدلات مشاركة المرأة العربية، وليس فقط العالمية، هذا الأمر يجعل المرأة مورداً مفقوداً في النواحي الاقتصادية والتنموية في السوق الفلسطيني، وقد أصبح من الأساسي تفعيل هذا المورد في السوق الفلسطيني. (العجلة، 2012)

تشكل المرأة نسبة (18%) من العمالة في فلسطين، في الوقت الذي وصلت نسبة اشغالهن إلى (42%) في القطاع العام، حيث تشير الإحصائيات إلى أنّ العاملات في القطاع الخاص يشكلن (17%) من مجموع العمالة، وهذا مؤشر واضح على تراجع القطاع الخاص، وذلك نظراً لامتصاص القطاع الحكومي الجزء الأكبر للعمالة عن طريق تشريعات الحكومة التي طورت سياسات التوظيف الحكومي. (إشتيه، 2015)

يتركز عمل المرأة الفلسطينية في قطاعين بشكل أساسي وهما قطاعا الزراعة والخدمات، وتكاد تغيب عن قطاعين آخرين، هما الانشاءات والنقل، حيث تشير الإحصائيات لسنة 2014 إلى أن قطاع الزراعة استأثر ب (21%) من عمالة المرأة و(67.3%) في قطاع الخدمات، وهذا مؤشر لتفاوت وعدم مساواة في إمكانية المرأة من دخول القطاعات العاملة مقارنة بالرجل، ومع أنّ هذه الظاهرة

عالمية، إلا أنها أشدّ ما تكون استفحالاً في الحالة الفلسطينية، فتعاني النساء الفلسطينيات من التهميش في سوق العمل أكثر من نظيرتهن في الاقتصادات الأخرى. (أشرف، 2016)

يأتي هذا البحث في محاولة لإبراز أهمّ المشاكل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ والوصول إلى جملة من التوصيات في هذا الصدد.

1-2 مشكلة الدراسة

تتعرّض المرأة العاملة إلى جملة من المشاكل والصعوبات، فلم يعفها عملها خارج البيت من مهامها الأسرية والتربوية، كونها الابنة، الزوجة والأم والمربية، لذلك يهدف هذا البحث الى تسليط الضوء على المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ.

تكمن مشكلة البحث في أهميّة التعرّف على المشاكل التي تتعرّض لها المرأة العاملة في القطاع الخاصّ والخروج بمجموعة من التوصيات الكفيلة بحلّ المشاكل والتخفيف من حدّتها لما لذلك من أهميّة في عمليّة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

1-3 أسئلة الدراسة

يهدف البحث إلى الإجابة عن السؤال الآتي:

ما هي المشاكل التي تتعرّض لها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الآتية:

1. ما هي المشاكل الإدارية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاصّ؟
2. ما هي المشاكل ذات العلاقة بظروف العمل وبيئته التي تواجه المرأة العاملة في القطاع

الخاصّ؟

3. ما هي المشاكل الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص؟

4. ما هي المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص؟

4-1 أهداف الدراسة:

تناول الباحثون موضوع عمل المرأة بشكل كبير في العقد الأخير من الزمن، وتهدف الدراسة إلى التعرف على واقع عمل المرأة في القطاع الخاص، والمشاكل التي تتعرض لها للتوصل إلى التوصيات التي تُسهم في حلّ هذه المشاكل، وقد تمّ توضيح ذلك في عدة نقاط هي:

1. التعرف على المشاكل الإدارية المختلفة -الموجودة والمحتملة- التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص.

2. التعرف على المشاكل -الموجودة والمحتملة- المتعلقة بظروف العمل وبيئته التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص.

3. التعرف على المشاكل الاقتصادية الموجودة والمحتملة التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص.

4. التعرف على المشاكل الاجتماعية الموجودة والمحتملة، التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص.

5. الخروج بمجموعة من النتائج والتوصيات تفيد الباحثة والبحث العلمي في آنٍ واحدٍ.

5-1 أهمية الدراسة :

إن من أبرز عناوين الدراسات الحديثة هي دراسات حول عمل المرأة بصفتها شريكة الرجل في العملية التنموية، إذ تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي:

1. موضوع البحث:

يُعد هذا البحث من أوائل الأبحاث التي تتناول المشاكل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص في حدود علم الباحثة، كما يعطي الموضوع الباحثة فرصة لاستطلاع أهم المشاكل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص والخروج بمجموعة من التوصيات.

2. الجامعات والمكتبات:

يُمكن أن يُشكل هذا البحث أيضاً مصدراً مهماً للباحثين في هذا المجال إضافة إلى اثرء المكتبة العربية بدراسة تكون نقطة انطلاق لدراسات جديدة متعمقة.

3. وزارة شؤون المرأة:

قد تفتح نتائج البحث المجال أمام وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع السلطة التشريعية لإعادة النظر في القوانين بالوقوف على واقع المرأة العاملة في القطاع الخاص، والتعرف على أهم المشاكل التي تواجهها، يمكن لوزارة شؤون المرأة الاستفادة من ذلك، من خلال إجراء دراسات ميدانية في هذا الصدد، تخرج بمجموعة من التوصيات وتقوم برفعها تباعاً إلى المؤسسة التشريعية لسنّ قوانين تحمي العاملات في القطاع الخاص.

4. القطاع الخاص الفلسطيني:

يُعدّ القطاع الخاص من أكبر القطاعات إسهاماً في دعم الاقتصاد الفلسطيني، قد تفيد هذه الدراسة مديري الشركات وأصحابها المشغلين للإثبات.

5. المرأة الفلسطينية:

1. تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة للوصول إلى مؤشرات للخروج بتوصيات تسهم في تشخيص واقع عمل المرأة الفلسطينية، وأسباب انخفاض إسهامها في القوى العاملة في القطاع الخاص، وأسباب تمركزها في قطاعات دون الأخرى.

2. رصد المشاكل التي تواجه المرأة العاملة هي خطوة في طريق تحسين وضع المرأة العاملة في القطاع الخاص، وبالتالي تطوير الجزء التنموي الذي تقدمه النساء للمجتمع، وبدونه تكون العملية التنموية منقوصة.

3. تتبع أهمية الدراسة من كونها أيضاً تتعلق بالموارد البشرية الفلسطينية، وكيفية استغلالها بالشكل الصحيح الذي يضمن تنمية شاملة مستدامة للمجتمع الفلسطيني باعتبار المرأة تمثل تقريبا نصف المجتمع الفلسطيني، أي أنها نصف الموارد البشرية في المجتمع.

6-1 حدود الدراسة ومحدداتها:

1. الحدود المكانية: محافظات الضفة الغربية وغزة.
2. الحدود الموضوعية: المرأة العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني.
3. محددات الدراسة: لا شك في أن أكبر محددات الدراسة هي صعوبة تجميع البيانات من عدة مؤسسات في القطاع الخاص نتيجة لتخوف المسؤولين فيها من كون الباحثة تتبع لمؤسسات حقوقية.
4. الحدود الزمانية: 2016-2017
5. مجال الدراسة: المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص وتركز على أكبر مشغلين للإناث

7-1 أداة جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة على الأسلوب الكمي Quantitative في جمع البيانات إذ تم توزيع استمارة إلكترونية Web Based Survey على القوى العاملة في القطاع الخاص لعدة شركات كبرى، باستخدام تقنيات تجميع البيانات إلكترونياً للوصول إلى أكبر عدد من القوى العاملة في القطاع الخاص من كلا الجنسين في جميع أنحاء الضفة الغربية وقطاع غزة.

8-1 التعريفات الاجرائية:

تمّ اعتماد التعريفات الإجرائية الآتية في هذه الدراسة:

1. القطاع الخاصّ (Private Sector)

يُعرّف خضر (القطاع الخاصّ) على أنه "قطاع الأعمال المرتبط بالمؤسسات، والشركات التي يملكها أفراد بصفةٍ شخصيّةٍ، وغير مرتبطة بحكومة الدولة، أو أيّة مؤسسةٍ من مؤسساتها" ويعرفه أيضاً بأنه: "مجموعة المهن، والأعمال التي يعمل فيها فردٌ، أو مجموعةً من الأفراد وترتبط بالخبرات، والمهارات المكتسبة سواءً بالاعتماد على التدريب المهني، أو التعليم الأكاديمي، ويسهم القطاع الخاصّ بتوفير الدخل للأفراد، من خلال وجود مجموعةٍ من فرص العمل ضمن المنشآت الخاصة".² (خضر، 2016)

القطاع الخاصّ (تعريف إجرائي): "هو قطاع الأعمال المملوك من قبل أفراد، مجموعات أو مؤسسات غير تابعة لحكومات الدولة أو مؤسساتها ولا لجمعيات أهلية. ويهدف القطاع الخاصّ للربح.

2. المرأة العاملة (Working Woman)

يُقصدُ بمصطلح (عمل المرأة): "هو خروج المرأة للانخراط في الوظائف، والمهن التي تلائم قدرتها النفسية، والجسدية، في ميادين شتى من مجالات العمل المتوفرة، كالعمل في مهنة التدريس، أو التمريض، أو التجميل، أو في المجالات الإدارية، والسكرتاريا وغيرها من المجالات التي تُتاح لها في مجتمعها، أو البيئة التي تعيش فيها، بقصد عمل إنجاز مادي، أو مهنيّ يساعدها على مجابهة صعوبات الزمن". (مساعدة، 2016)³

² مجد خضر 2016

³ مريم مساعدة 2016

المرأة العاملة (تعريف إجرائي): "هي المرأة التي خرجت إلى سوق العمل متمتحن وظيفية تُدرّ عليها الدخل، وتساعدتها في الاستقلال الاقتصادي وتحقيق الذات".

3. البطالة (Unemployment)

تُعرّف منظمة العمل الدولية (البطالة) "بأنها حالة الفرد القادر، والراغب، والباحث عن العمل دون جدوى العثور على الفرصة المناسبة، ولا الأجر المطلوب"، كما ظهرت تعريفات أخرى لمفهوم البطالة بأنها ظاهرة اقتصادية تُعاني منها المجتمعات التي تمرّ بظروف وأزمات اقتصادية على المدى القصير؛ كتلك الأزمات الاقتصادية الدورية التي تمرّ بها بعض الدول المتقدّمة، أو على المدى الطويل؛ كالبطالة المرتبطة بحالة ركود اقتصادي ودور سياسي هَشّ، في كثير من الدول النامية"⁴.
(منظمة العمل الدولية، 1993)

البطالة (تعريف إجرائي): عدم توفر فرصة عمل مناسبة للشخص الباحث عن العمل والقادر عليه.

4. القوى العاملة (Work Force)

يناقش د. نصر الدين عشوي مصطلح (القوى العاملة) بأنها: "مجموعة من فرق الأفراد، يمثلون "مركبا" معيناً من الوظائف والمهن والأعمال، والتخصّصات، ينتظمون في خدمة المؤسسة كشخصية اعتبارية ويرتبطون بها بعلاقة عمل قانوناً وفعلاً، بصرف النظر عن درجة اتصال العمل مادياً بنشاط الإنتاج وينقاسمون الأعمال الإدارية والتنفيذية بمقتضى تنظيم ينقسم إلى وحدات وظيفية تقع على مستويات إدارية مختلفة، تبعاً لحجم المؤسسة"⁵. (عشوي، 2006)

القوى العاملة (تعريف إجرائي): هي "جميع الأفراد الذين يعملون ضمن المؤسسات، في القطاعين الخاصّ والعام لتحريك عجلة التنمية والاقتصاد في المجتمع".

⁴ منظمة العمل الدولية، 1993

⁵ د. نصر الدين عشوي 2006

5. التمييز العنصري (Discrimination)

تُعرّف منظمة العمل الدوليّة التمييز العنصريّ "تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسيّ أو الأصل الوطنيّ أو الأصل الاجتماعيّ، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة؛ ويعرفها أيضاً أنها أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إن وجدت، ومع هيئات مختصة أخرى. ال يعتبر أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز ."

"(منظمة العمل الدولية، 1993) العنصرية هي الأفكار والمعتقدات والقناعات والتصرفات التي ترفع من قيمة مجموعة معينة أو فئة معينة على حساب الفئات الأخرى، بناءً على أمور مورثة مرتبطة بقدرات الناس أو طباعهم أو عاداتهم، وتعتمد في بعض الأحيان على لون البشرة، أو الثقافة، أو مكان السّكن، أو العادات، أو اللغة، أو المعتقدات". (الجزيرة م.، 2017)⁶.

6. التحرش الجنسيّ (Sexual Harassment)

هو "سلوك جنسيّ غير مرغوب يجعل الشّخص المتحرّش به يشعر بالإهانة أو التهديد أو الإذلال، وهو قد يكون مباشراً أو غير مباشر، جسدياً أو لفظياً، كما قد يشمل الأشخاص من الجنس نفسه، وليس شرطاً أن يكون ضدّ شخص من الجنس الآخر، والتحرش الجنسيّ هو أحد أشكال عائلة كبيرة من السلوك الجنسيّ الإجراميّ الذي يعرف باسم "العنف الجنسيّ"، ويشمل التحرش الجنسيّ، والاعتداء الجنسيّ، مثل الاغتصاب، والتعذيب"⁷. (الجزيرة، 2014)

⁶ موسوعة الجزيرة 2017

⁷ الجزيرة. نت 2014

التحرش الجنسي (تعريف إجرائي)، هو "أي سلوك (قولاً أو فعلاً) يتم استخدامه لإيذاء المُتحرش به بإشعاره بالتهديد والدّل، والإهانة".

7. بيئة العمل: (Work Environment)

هو "الموقع الذي يُستخدم لأداء مهمّة مُعيّنة حتّى الانتهاء منها، وتشمل بيئة العمل المكانَ الجغرافي، والمناطق التي تُحيط بالعمل، مثل موقع المكاتب أو مبنى المنشأة، كما قد تشمل مُكوّنات أُخرى مثل مستوى الضّوضاء، والمميّزات الإضافيّة الخاصّة في العمل" ⁸ (بوقريّنا، 2013) وتُعرّف بيئة العمل بأنّها "المكان الذي يستخدمه الناس للعمل، مثل المُؤسّسة، أو المصنّع، أو المكتب" ⁹.

(اكسفورد، 2017)

⁸ سمية بوقريّنا 2013
⁹ Oxford Dictionary 2017

الفصل الثاني

الإطار النظري

2-1 المرأة الفلسطينية العاملة

2-2 القطاع الخاص الفلسطيني

2-3 المشاكل التي تواجه المرأة العاملة

2-4 الدراسات السابقة

1-2 المرأة الفلسطينية العاملة

تُشكّل المرأة ما يقارب نصف المجتمع الفلسطيني، حيث زادت فرصتها في التعليم، وتولّت العديد من المناصب الإدارية العليا، بالإضافة إلى مناصب وزارية وقضائية عُليا حتّى وصلت إلى عضوية المجلس التشريعي، وبالرغم من كلّ ذلك ما زال إسهامها في القوى العاملة محدودة، وذلك نتيجة لتدنيّ مستوى خبرتها العملية، وبسبب التمييز المجتمعيّ بحقّها في الحصول على فرص العمل، مقارنة بالرجل، وذلك بسبب الموروثات المجتمعية التي تجعل الكثير من الأسر الفلسطينية تمنع الإناث من الخروج للعمل، هذا بالإضافة إلى أمور تتعلّق باعتبارها أنثى، كالزواج، والحمل والولادة. (وفا، 2017)

لا يختلف المجتمع الفلسطينيّ عن بقية المجتمعات العربية، وذلك عندما نتكلم على سماته ذات العلاقة بالموروث الثقافي والقيّم والبنية الاجتماعية والأسس الاقتصادية، إذ ينبغي التعمّق في دراسة الظروف المجتمعية التي تحيط بالمرأة الفلسطينية للتمكّن من تحليل وضعها وفهم مدى مشاركتها في الحياة العامة، ومدى انخراطها في الجانب السياسيّ ومواقع صنع القرار، وإمكانية شغلها للمناصب العامة. يبقى للمجتمع الفلسطينيّ -الذي يزرع تحت وطأة الاحتلال- خصوصيّةً عاليةً، وبالرغم من أنه جزء من الوطن العربيّ إلا أنّه لن يكون من المنصف مقارنته بمجتمعات تعيش في حالة استقرار سياسيّ واقتصاديّ واجتماعيّ. (صافي، 2010)

عانت المرأة الفلسطينية من اضطهاد مزدوج، قوميّ بسبب الاحتلال الإسرائيليّ، وجنسيّ، أي قائم على التمييز بين الجنسين، لم يمنعها ذلك من أن تكون جزءاً رئيسياً من الحركة الوطنية. فشكّلت جمعيات واتحادات وعقدت مؤتمراتها منذ عشرينيّات القرن الماضي، وقد حظيت المرأة الفلسطينية بكوتا نسوية

في المجلس الوطني تراوحت بين (2%) في سنة 1964م إلى (7.5%) في آخر دورة للمجلس عقدها في غزة في سنة 1996م. (صافي، 2010)

أدت المرأة الفلسطينية دوراً حيوياً في التنمية بكافة أشكالها، و لطالما أسهمت المرأة في التنمية الشاملة للمجتمعات، ولربما فاقت بمشاركتها الرجل، خصوصاً في بعض المجتمعات النامية حيث تعمل المرأة ضمن نشاط اقتصاد العمل الزراعيّ و الرعي، أما في فلسطين فتشير الإحصاءات الرسميّة إلى أنّ نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي لا تتجاوز (16%)، حيث تصل إلى (19%) في الضفّة الغربية و(9%) في قطاع غزة، وتعتبر هذه النسبة الأدنى بين مختلف بلدان العالم، بما فيها منطقتا الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ففي الوقت نفسه أظهرت المرأة اسهاماً كبيراً في القطاع الزراعي فقد بلغت نسبة مشاركتها في النشاط الزراعي (30%-39%) من إجماليّ العاملين، و هذا يعكس إسهاماً كبيراً للمرأة الفلسطينية في هذا القطاع الذي يشكّل مصدر دخل لمئات آلاف الأسر الفلسطينية، و يوفرّ مؤونة الأسرة الفلسطينية من الخضار و الفواكه و الدواجن و اللحوم و الألبان. (السروجي، 2016)

عقب انقضاء الانتفاضة الثانية لم تقف المرأة الفلسطينية مكتوفة الأيدي حيال فقدان الزوج لفرص العمل وموجة الغلاء المعيشي المصاحبة للحصار الإسرائيلي، فبدل أن تتدب حظّها قامت المرأة بشجاعة، وقد شمّرت عن ذراعيها ولم تكفّ عن المحاولة للنزول والمنافسة في سوق العمل، ولم تتردّد في العمل في مشاريع البطالة المقدمة من الجهات المانحة، لتوفير معيشة كريمة لأفراد أسرتها، بل إنّ المرأة التحقت بالتعليم الأساسي، وثمّ الجامعيّ لتواجه بها متطلبات الحياة المتزايدة، وتغطّي عجز الرجل عن تليبيتها، ولذلك يشهد سوق العمل ازدياداً واضحاً في أعداد النساء العاملات. (صافي، 2010)

يتحكم بدور المرأة في سوق العمل العادات والتقاليد الموروثة التي كان من شأنها حصر دور المرأة في مهن ومواقع محددة، مما أدى إلى انعدام وجود خططٍ تنمويةٍ تتفق مع منهج اقتصاديٍّ محدد لاستيعاب الأيدي العاملة النسائية، ورسم خططٍ لعقد دورات تدريبٍ مهنيٍّ، كما أثر التضارب في قوانين العمل المعمول بها، وعدم الاستفادة من جوانبها الإيجابية لمعالجة قضايا المرأة العاملة. وبعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1993 حصلت مجموعة من التغييرات تتعلق بكافة شرائح المجتمع، ومنها المرأة بحيث أصبح تمكين المرأة وتحسين مركزها أمراً أساسياً لا بدّ منه لتحقيق أفضل مستويات السير فُدماً في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية اللازمة (وفا، 2017)

1-1-2 مشاركة المرأة في القوى العاملة:

إنّ مشاركة المرأة ذات أهمية مضاعفة في الحالة الفلسطينية، وذلك بسبب ضعف الاقتصاد الفلسطيني وارتباطه باقتصاد الاحتلال، وارتفاع نسبة البطالة التي تصل إلى (27%) في الضفة الغربية وقطاع غزة، تبلغ نسبة البطالة بين الاناث، (38%) ممّا يؤدي إلى ارتفاع نسبة الفقر، إذ أنّ 11% من الأسر الفلسطينية تترأسها نساء حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لسنة 2014، وهي الأسر الأكثر عرضةً للفقر. تأتي أهمية مشاركة المرأة في القوى العاملة لتوسعة خيارات المرأة الفلسطينية وقراراتها، وتأكيداً على حقّها في المشاركة الفاعلة في الاقتصاد، وبالتالي تتعكس تأثيراتها الايجابية على المجتمع بشكل مباشر، وتقلل من الضغط المجتمعي والاقتصادي. وتجدر الإشارة إلى أنّ أكثر من نصف الفلسطينيين يرى أن خروج المرأة للعمل يجب أن يكون لحاجة اقتصادية ملحة، وبأنّ عملها له مردود اقتصادي. (أشرف، 2016)

وبحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة (19.1%) من مجمل الإناث في سنّ العمل في العام 2015 مقابل (10.3%) في العام 2001. وبلغت نسبة مشاركة الذكور (71.9%)؛ حيث تزيد (3) أضعاف على مشاركة الإناث، مع

وجود فجوة في معدلات الأجر اليومي بين الإناث والذكور، إذ بلغ معدل الأجر اليومي للإناث (81.9) شيقل، مقابل (108.0) شيقل للذكور في العام 2015. وبلغ معدل البطالة بين النساء المشاركات في القوى العاملة (39.2%) في العام 2015، مقابل (22.5%) بين الرجال. وتصل معدلات البطالة بين النساء الحاصلات على (13) سنة دراسية فأكثر إلى (48.0)%. وفيما يتعلّق بالقطاعات، يعد قطاعا الخدمات والزراعة، المشغّل الرئيسيّ للنساء العاملات بما نسبته (62.9%) و(13.1%) على التوالي، من مجموع النساء العاملات. وتعمل النساء الفلسطينيات في الحياة العامة؛ حيث بلغت نسبة مشاركتها في وظائف القضاء (15.6%)، مقابل (84.4) من الذكور؛ و(25.0%) من الصحفيين إناث، مقابل (75.0%) ذكور خلال عام 2014، كما لم تزد نسبة السفيرات الفلسطينيات على (5.8%)، مقارنة مع (94.2%) للسفراء؛ وهناك (41.8%) من الموظّفين في القطاع العام المدنيّ إناث، مقابل (58.2%) ذكور؛ ونسبة الشرطيات (3.4%)، مقابل (96.6%) خلال عام 2014. (وفا، 2017)

2-1-2 توجهات المجتمع الفلسطينيّ نحو عمل المرأة:

أظهرت دراسة مسحية أجراها مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق-اليونيسكو عن توجهات الفلسطينيتين/ات حول عمل المرأة، إذ يعتقد أكثر من ثلث الفلسطينيتين (37.4%) أنّ المناصب العليا هي للرجال فقط، ولا يمانع حوالي نصف الفلسطينيتين أن تعمل المرأة في مكان كلّه رجال، ولا يمانع أكثر من نصف الفلسطينيتين أن تكون المرأة مديرةً على مجموعة من الرجال في العمل. وأظهر البحث أيضاً تغييراً إيجابياً إزاء قبول عمل المرأة في المجال السياسيّ، فثمة توجه يؤكّد إمكانية أن تمارس المرأة الدور السياسيّ، كما أظهرت الدراسة أيضاً أنّ أكثر من نصف الفلسطينيتين يعتقدون بوجود تحرشاتٍ جنسية في مكان العمل، ويرى ثلثا الفلسطينيتين أنّ المرأة التي تتعرّض للتحرش في مكان عملها هي المسؤولة، إما لمظهرها أو سلوك يتعلّق بها، كما أشارت الدراسة إلى أنّ أكثر من نصف

الفلسطينيين يعدّون عمل المرأة خارج المنزل مهماً وأساسياً، ويستمر حتّى لو تحسّن وضع الأسرة المعيشي، كما أنّ الغالبية العظمى من الفلسطينيين يرون أنّ عمل المرأة خارج المنزل ضماناً للزمن في حال وفاة زوجها، أو تمّ تطليقها أو لم تتزوَّج بالأصل. ويعدّ المجتمع الفلسطينيّ عمل المرأة مكتملاً لدخل الأسرة، فقد أظهرت الدراسة أنّ ربع الفلسطينيين تقريباً قالوا: إنه يجب على المرأة أن تبقى بالبيت وتحافظ على زوجها وأولادها، وأن لا تذهب للعمل مهما كانت الظروف، كما يعتقد المجتمع الفلسطينيّ بأنّ الرجل هو المعيل الأساسي للأسرة، وعليه تقع مهمة البحث عن عمل يُدرّ الدخل ويؤمّن مصروف عياله، حيث يرى أكثر من ثلثي الفلسطينيين أنه من الأفضل أن يبحث الرجل عن عمل إضافي، وأن لا يترك زوجته تعمل، حيث يعتقد هؤلاء أنّ العمل الأساسي للمرأة هو رعاية البيت والأولاد، ويجب على المرأة أن لا تعمل في مجال يتعارض مع هذا الدور التقليدي. (ألفا، 2009)

2-2 القطاع الخاصّ

2-2-1 مفهوم القطاع الخاصّ: (Private sector)

يُعدّ القطاع الخاصّ الفلسطينيّ أكبر محرّك لعجلة الاقتصاد المحليّ، و لأنّ الدراسة تتطرق للموضوع سيتم التعرف على مفهوم القطاع الخاصّ، حيث يعرف خضر (القطاع الخاصّ) على أنه "قطاع الأعمال المرتبط بالمؤسّسات، والشركات التي يملكها أفراد بصفةٍ شخصيّةٍ، وغير مرتبطة بحكومة الدولة، أو أيّة مؤسّسةٍ من مؤسّساتها"، ويعرفه أيضاً بأنه: "مجموعة المهن، والأعمال التي يعمل فيها فردٌ، أو مجموعةٌ من الأفراد وترتبط بالخبرات، والمهارات المكتسبة، سواءً بالاعتماد على التدريب المهنيّ، أو التعليم الأكاديميّ، ويسهم القطاع الخاصّ بتوفير الدخل للأفراد، من خلال وجود مجموعةٍ من فرص العمل ضمن المنشآت الخاصّة¹⁰. (خضر، 2016)

¹⁰ مجد خضر 2016

إنّ القطاع الخاصّ هو محرّك الاقتصاد الفلسطينيّ، وقد أدّى هذا الدور إبان الاحتلال الإسرائيليّ، حين كان القطاع العام تحت الإدارة المدنية التابعة للاحتلال الإسرائيليّ. (رمانة، 2016)

يشير الأستاذ علي منجلي إلى أنّ التعريفات السابقة تتفق على أنّ الملكية الخاصّة هي الأساس القانوني للنشاطات الاقتصادية التي ينفذها القطاع الخاصّ، وهذه هي السمة الأساسيّة التي تميّزه عن القطاع العام، كما تدلّ التعريفات المختلفة على تعايش القطاعين: العامّ والخاصّ، وتوصّل منجلي إلى تعريف إجرائي قائلاً: القطاع الخاصّ هو ذلك الجزء من الاقتصاد الوطنيّ الذي يقوم على الملكية الخاصّة لوسائل الإنتاج وإدارتها". (منجلي، 2009)

أما أستاذ الاقتصاد السوري محمد القلاع، فيعرف (القطاع الخاصّ) قائلاً: "كلّ ما يملكه المواطنون متفرقون، ويديرونه بمعرفتهم ووسائلهم وتحت مظلة سلطة الدولة ورقابتها، وعليه فإنّ كلّ من يعمل في جميع القطاعات الصناعيّة والتجاريّة والزراعيّة والخدميّة، وجميع المهن الفكرية والعلمية، كلّها تنتمي إلى القطاع الخاصّ"¹¹. (القلاع، 2006)

أثبت الواقع قدرة القطاع الخاصّ على تفعيل الدورة الاقتصادية وزيادة الإنتاجيّة مع الحفاظ على الجودة وخلق فرص عمل، فشكّل قوةً اقتصاديّةً حقيقيّةً وفاعلةً على خريطة الاقتصاد الوطنيّ للدول، حيث تبوّأ القطاع الخاصّ مساحات متفاوتةً ابتداءً من الصناعات المختلفة، مروراً بالزراعة والتجارة، وانتهاءً بصناعة الخدمات. فطالما شكّل القطاع الخاصّ قوةً اقتصاديّةً ديناميكيّةً في جميع الأنظمة الاقتصادية حول العالم، حيث يشغل مساحةً تنمويّةً ابتداءً بالصناعة، الزراعة، التجارة وكذلك الخدمات بمرور الوقت أثبت القطاع الخاصّ كفاءته وقدرته على تحريك عجلة الاقتصاد وزيادة الناتج

¹¹ محمد القلاع 2006

القومي للشعوب، والمحافظة على مستوى الجودة والأهم هو توفير فرص عمل للأيدي العاملة.
(العزاوي، 2008)

اختلفت الآراء حول تحديد معنى محدد للقطاع الخاص، فمنهم من ربطه بالملكية الخاصة و
الآخر ربطه بالنشاط الاقتصادي الخاص، و هنا ينبغي التمييز بدقة بين الاصطلاحات العديدة التي
تُعبّر عن مفهوم واحد، إذ أنه في بعض الحالات العامة يؤدي الغرض نفسه، و ذلك لضرورة تحري
المعنى الدقيق للمصطلحات في العلوم الاجتماعية و الاقتصادية، و من هنا ظهرت تعريفات مختلفة
و متتالية تعكس الاختلافات الفكرية و الايديولوجية في وجهات نظر أصحاب الاختصاص في كل
من الاقتصاد، علم الاجتماع، السياسة و جميع ذوي العلاقة بالموضوع (منجلي، 2009)

ويعرّفه البعض بأنه: "قطاع في الاقتصاد الوطني، يقوم على أساس الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج،
وفيه يتم تخصيص الموارد الإنتاجية بواسطة قوى السوق، أكثر ممّا هو بواسطة السلطات العامة"
ويعرفه البعض الآخر بأنه: "الجزء من الاقتصاد الوطني غير الخاضع للسيطرة الحكومية المباشرة".
¹² (عمر، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، 1995، صفحة 204)، ركزت بعض التعريفات على
الملكية الخاصة للأفراد، وعرفتتها على أنها "مجموعة من النشاطات الاقتصادية التي يقوم بها مجموعة
من الأفراد، بدورها شكّلت القطاع الخاص"، وهذا ما جاء في معجم المصطلحات الاجتماعية كما يلي:
"إذا نشأ القطاع العام، فإنّ نواحي النشاط الأخرى الاقتصادية التي يقوم بها الأفراد تُكوّن القطاع
الخاص"¹³. (بدوي، 1977، صفحة 370)

ومن التعريفات الملفتة تعريف د. سليمان إسمييه للقطاع الخاص، حيث أضاف المؤسسات غير
الهادفة للربح للقطاع الخاص، فقد عرّف القطاع الخاص على أنه "جميع الشركات المساهمة العامة

¹² عمر حسين 1995 ص 204
¹³ أحمد زكي بدوي 1977 ص 370

أو المؤسسات الفردية أو الأشخاص العاملون في كلّ القطاعات الاقتصادية المالية والتجارية والزراعية".¹⁴

2-2-2 القطاع الخاصّ في الأنظمة الاقتصادية المختلفة:

أدى القطاع الخاصّ دوراً محورياً في النظام الرأسمالي، حيث قاد عملية التنمية وتحقيق أهداف المجتمع، بالإضافة إلى معدلات نمو مرتفعة، وتوطين كامل للموارد وكفاءة استخدامها وتوجيهها. تقدّم الحكومات دوراً هاماً وفاعلاً في الأنظمة الرأسمالية، لكنه دور محدود، يتركز في تنظيم العلاقات بين أطراف الإنتاج، توفير بيئة قانونية مؤسسية ملائمة لتعزيز الكفاءة، والأهم تحفيز القطاع الخاصّ على الاستثمار، وذلك من خلال السياسات المالية والنقدية والتجارية. أمّا في الأنظمة الاشتراكية، فالقطاع العامّ يقوم بهذه الأدوار، ويكون دور القطاع الخاصّ محدوداً بشكل كبير، أمّا إذا ما أردنا التطرق إلى الواقع العمليّ، فإنّ معظم الأنظمة الاقتصاديّة -إن لم يكن جميعها- المُطبقة في الوقت الحاضر في العالم، هي أنظمةٌ مختلطةٌ، تتداخل وتتوزّع فيها الأدوار بين القطاعين العامّ والخاصّ، بدرجاتٍ متباينة. (نصر، 2016)

يتسم القطاع الخاصّ بسرعة اتخاذ القرارات والمراحل التنفيذية والتصحيحية دون المرور بالإجراءات والأساليب الروتينية المعقّدة، وهذا يسهم بدرجة كبيرة في إنجاز العمل الاقتصاديّ بفاعلية وكفاءة، ممّا يعود بالفائدة على الاقتصاد الوطنيّ. (رمانة، 2016)

3-3-2 القطاع الخاصّ الفلسطينيّ:

تطوّر دور القطاع الخاصّ باعتماد آليات السوق الحرّة والتنافس في تحديد الأسعار والكميّات المنتجة والمستهلكة في الربع الأخير من القرن الماضي. و هنا بدأ القطاع الخاصّ يؤدي دوراً مهماً

¹⁴ 2014 سلمان اسليمية

في التنمية الاقتصادية الشاملة باستثمارات رجال الأعمال و مبادراتهم في كل القطاعات الاقتصادية، مما أدى إلى زيادة الإنتاج المحليّ الإجماليّ، وزيادة فرص العمل والإسهام في عملية تحسين الميزان التجاريّ في الوقت الذي يتوقّع فيه أن يتحمّل القطاع العام عبئاً كبيراً في إحداث التنمية الاقتصادية و استدامتها في فلسطين، وذلك نتيجة للظروف الصّعبة سياسياً، وتعثرّ عملية السلام، و عدم انتظام الدعم الدولي، بالإضافة إلى مماطلة اسرائيل بشكل دائم في صرف مستحقات الفلسطينيين من كلّ من المقاصّة و الصّريبة. (اسليمية، 2014)

تضرّر القطاع الخاصّ الفلسطينيّ منذ بدايات انتفاضة الأقصى سنة 2001 بسبب السياسات الإسرائيليّة المدمّرة والإغلاقات المستمرة ونصب الحواجز، ظروف عدم اليقين المصاحب لهذه الإجراءات دفعت أصحاب المنشآت إلى تخفيض الاستثمارات في القطاع الخاصّ إلى تطوير سياسات وأسلوب للتعايش بالاعتماد بشكل أكبر على الاستثمارات العائلية وتغيير طبيعة الإنتاج لتقليص التكاليف قدر الإمكان والاستخدام الأمثل للموارد. فقد أظهر مسح أجراه اتحاد الصناعات الفلسطينيّة ومركز التجارة الفلسطينيّ (بال تريد) العام 2002، أن المنشآت قامت بتخفيض معدلات الاستخدام بنسبة 45% بينما قامت أكثر من 76% من هذه المنشآت بالعمل بأقل من طاقتها الإنتاجية. لاحقاً تدهور الوضع الاقتصاديّ العام في فلسطين نتيجة للحواجز الإسرائيليّة وعزل الصّفة عن غزة وعزلهما عن العالم، كما أنّ الحواجز الدائمة بين المدن الفلسطينيّة خلقت جوّاً محبطاً لتشجيع الاستثمارات الجديدة والتوسّع في الجديد منها، حيث أظهرت تقديرات البنك الدوليّ أنّ الاقتصاد الفلسطينيّ خسر حوالي (305) ملايين دولار مع نهاية العام 2001 معظمها في القطاع الزراعيّ، وخسرت الأراضي الفلسطينيّة (109) آلاف وظيفة في النصف الثاني لسنة 2000 حسب إحصاءات جهاز الإحصاء المركزيّ، وقد أدت هذه الخسارة في العمالة (عمالة فلسطينية في الداخل المحتلّ) إلى خفض الناتج الإجماليّ ليصبح في العام 2005 أقلّ منه في العام 1996. (البطمة، 2007)

يُعد الاقتصاد الفلسطيني امتداداً للاقتصاد الإسرائيلي، وعلى الرغم من أنّ تكلفة العمالة الفلسطينية تشكل (60%) فقط من تكلفة العمل في إسرائيل، فإنها أعلى من تلك الموجودة في الدول المجاورة، وكذلك في الدول التي تُنتج سلعاً مشابهة للمنتجات الفلسطينية، ممّا يشكّل بدوره ضغطاً كبيراً على المنشآت الفلسطينية الإنتاجية، كما أنّ معدل الأجور في الصّفة الغربية يصل إلى ضعفي نظيره في الأردن، وثلاثة أضعاف نظيره في مصر على الرغم من ارتفاع نسبة البطالة بشكل كبير، ومن الأسباب الرئيسيّة لارتفاع أجور العمالة الفلسطينية ارتباط سوق العمل في الصّفة و غزة بإسرائيل لفترة طويلة، إضافة إلى ارتفاع معدل الأجور في القطاعين العام والأهلي. (البطمة، 2007)

يتكون القطاع الخاصّ في اقتصاد الدولة من مؤسّسات وشركات خاصّة لا تملكها الحكومة، أي أنّ القطاع الخاصّ هو مجموع المؤسّسات التي تكون خاضعة لرأس مال الأفراد أو الشّركات، كما أنّ التغيير الاقتصاديّ الحاصل في هذه المرحلة عمل على تحسين الفرصة للقطاع الخاصّ الفلسطينيّ للقيام بدور المحرك الرئيسيّ للتنمية، وبذلك يترتّب على هذا القطاع حقوقٌ وواجباتٌ تؤهله لأن يشارك في صنع القرار الاقتصاديّ والاجتماعيّ، ومن واجبه أيضاً أن يسهم بالاستثمار، وبالتالي زيادة إنتاج هذا القطاع المهم في وضع مصالح الوطن على سلم أولوياته. (قدورة، 2015)

بالرغم من أنّ القطاع الخاصّ هو الأكثر عطاءً وكفاءةً واهتماماً بالعمل والعاملين، ويُعدّ الشّريان الأساسيّ للتنمية في المجتمع بما يمتلك من إدارة وكفايات واستغلال ومرونة لا تُقارن بالأجهزة الحكوميّة، حيث الروتين والبيروقراطية، يلاحظ عزوف الشباب عنه حيث من الملاحظ أنّ أبرز أسباب عزوفهم هي غياب الأمان الوظيفيّ في هذا القطاع، إذ إنّ الشباب الذين عملوا في القطاع الخاصّ ثمّ تركوه لعدم الحاجة لأعمالهم، لاحظوا حالة انعدام الاستقرار الوظيفيّ بسبب التغيرات الهيكلية الإدارية

أو للأزمات المالية أو لإحلال آخرين في الوظائف لأسباب مختلفة أدت بصفة عامة إلى انعدام الأمن الوظيفي للعامل. (الشراح ي.، 2016)

تطور القطاع الخاص الفلسطيني بشكل ملحوظ بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، لكنه بقي ضعيفاً وغير قادر على القيام بدوره في قيادة التنمية، وذلك بسبب عرقلة إسرائيل لحركة الأفراد والسلع من خلال نصب الحواجز ونقاط التفتيش، لذلك استمرت حالة عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي بالإضافة إلى أن البيئة الاقتصادية في فلسطين غير مواتية للاستثمار، وكان القطاع الخاص ضعيفاً ومشوّهاً نتيجة لسياسات إسرائيل الرامية إلى تقويض الاقتصاد الفلسطيني، فيما امتص القطاع العام ربع القوى العاملة في الوقت الذي تجاوز الإنفاق الحكومي نصف الناتج المحلي الإجمالي الفلسطيني. (نصر، 2016)

يُساهم القطاع الخاص الفلسطيني في المجال الصناعي، الزراعي، الاستثماري التجاري فيزيد في تكوين رأس المال الثابت، إضافة إلى ازدهار الناتج المحلي. من جهته، يؤكد مدير العلاقات العامة في غرفة تجارة وصناعة غزة د. ماهر الطباع، أن القطاع الخاص يشغل ما نسبته (50-55%) من العمالة في فلسطين، وأن هذا الدور بدأ بالانحسار في أعقاب ما يشهده قطاع غزة من حصار إسرائيلي وعراقيل وحواجز في مناطق الضفة المحتلة. ويؤكد الاقتصاديون أن القطاع الخاص الفلسطيني يُعدّ محرّكاً أساسياً لعجلة الاقتصاد الوطني خاصة، وأنه يشغل ما نسبته (55%) من العمالة الفلسطينية، داعين إلى اتخاذ مجموعة من الإجراءات ل حمايته، أهمها: الإعفاءات الضريبية، وتسهيل عمليات الترخيص وإجراءات الاستثمار، وتوفير برامج التدريب والتطوير للمديرين والعمّال. (رمانة، 2016)

تأثيرات الوضع السياسي على القطاع الخاص:

عند الحديث عن تأثيرات الوضع السياسي، كانت البنوك هي أكثر مؤسسات القطاع الخاص تأثراً بالانقسام الداخلي على مستوى الفصائل و ما نتج عنه من ازدواجية في القرارات، حيث صدرت مجموعة من القرارات و القوانين التي أثرت بشكل مباشر على أداء القطاع الخاص، ففي الوقت الذي قرر فيه وزير المالية في رام الله، تجميد حسابات السلطة في غزة، و تحويل أرصدها إلى حساباتها في رام الله، و تمّ اتخاذ قرارات في غزة باعتماد تعاملاتها مع بنوك تابعة لها(بنك البريد، و البنك الوطني الإسلامي)، و من هنا واجهت البنوك صعوباتٍ جمة في التعامل مع النزاعات، خصوصاً أنّ النظام القضائي توقّف عمله، كما عانى النظام المصرفي في قطاع غزة من وقف تعامل البنوك الإسرائيلية معه، ممّا أثر على موضوع الجولات النقدية، فسبب تراجعاً في أداء البنوك، لكنّ الأثر كان دائماً أكبر على الشركات التي تعمل على المستوى الوطني و مقرّها في غزة بسبب حداثة حكومة غزة و ما رافقه من قلة خبرة و دراية في العمل المؤسسي لدى الحكومة هناك. (حليلة، 2011)

يقول الأستاذ بكر ياسين اشتية المحاضر في قسم الاقتصاد في جامعة النجاح الوطنية " في الوقت الذي تقترب فيه معدلات العاملين في القطاع العام بالدول المستقرة اقتصادياً من (7%) من مجموع العمالة مدفوعة الأجر، وصلت تلك النسبة إلى (22%) في الأراضي الفلسطينية. والمعروف أنّ ارتفاع معدلات العاملين في القطاع العام لأي اقتصاد يعبر عن ضعف في قدرة القطاع الخاص على امتصاص أزمات تقلبات سوق العمل، وتعاضم الدور الملقي على المالية العامة للدولة في سبيل علاج الإخفاقات الاقتصادية للبلد، مما يخلق عبئاً إضافياً على المديونية العامة". (اشتية ب.، 2016)

3-2 المشاكل التي تواجه المرأة العاملة

تعاني المرأة من تبعات الاحتلال أضعافاً مضاعفةً من عنف الاحتلال، متمثلاً بالقتل والتشريد والاعتقال، لأنه يترافق عادةً مع شعورها بالفقدان، سواء للزوج أو الأخ أو الأب أو الابن، الأمر الذي أدى إلى أن تتراص النساء وتعيّل ما نسبته (12%) من الأسر في الضّفة. (بدر، 2016)

لا يمكن إغفال الأضرار التي تركها الاستيطان، إذ وقف حجر عثرة أمام مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطينيّ بما سببه من شروخ جغرافية، مادية واجتماعيّة بوضع نقاط تفتيش، وفرض الإغلاقات على مداخل المدن والقرى، ممّا أثر سلباً على قدرة النساء على التّنقل، فقد عاشت المرأة الفلسطينية في ظلّ ظروف عدم التّأكد بشأن المدّة الزمنية التي تستلزم الوصول للعمل بسبب الحواجز الإسرائيليّة، وهذا بدوره جعل فرص البحث عن العمل خارج مجتمعها المحليّ أقلّ مقارنة بالرجال. (البطمة، 2015)، ومن الواضح أنّ الفجوة في المشاركة في القوى العاملة بين الذكور والإناث ما زالت كبيرةً، حيث بلغت (71.9%) للذكور مقابل (19.1%) للإناث في عام 2015. (الحدث، 2016)

يوضّح الأستاذ نضال كعكبان قضية فجوة الأجور بأنه على الرغم من مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، فقد أدخل في تشريعات قانون العمل الفلسطينيّ، إلا أنه وبشكل متكرر يتمّ إيجاد أنّ معدل الأجرة اليومية كمجموع عن كلّ القطاعات للرجل (79.8%) بينما للمرأة (67.8%). وإذا ما تمّ النظر إلى مستوى كلّ القطاعات الاقتصادية نجد أنّ معدل أجر الرجل هو أعلى من المرأة بمستويات كبيرة في كثير من القطاعات. ولعلّ ظاهرة فجوة الأجور هذه أقلّ، في قطاعات الزراعة والصّيد والخدمات. أما عن قطاعي الصّناعة التحويلية والتجارة؛ فيلاحظ أنّ الفجوة كبيرة؛ إذ إنّ معدل أجر الرجل في هذين القطاعين يعادل ضعف معدل أجر المرأة. وفي قطاعي البناء والاتصالات؛ نجد

أنّ معدل أجر المرأة فيهما غير معلوم؛ وهذا يعود إلى أن مشاركة المرأة في هذين القطاعين هو شبه معدوم. (كعكبان، 2011)

يدفع الوضع الاقتصاديّ المتدهور بالمرأة إلى الخروج إلى بيئة عمل خطيرة، لتحصيل دخل تتفق به على عائلتها، كما حصل مؤخراً، فقد خرجت المرأة للعمل في المستوطنات رغم ما تعانيه من امتهان واستغلال حيث تشير الإحصاءات إلى أنّ نسبة عمل النساء في المستوطنات وصلت عام 2015 إلى (1%). (بدر، 2016)

من الغريب أن تجد (50%) من النساء الفلسطينيات من حملة الشهادات الجامعية يقبعن في صفوف البطالة، في حين أنّ هذه النسبة لدى الذكور (21.8%) كما أنّ نسبة النساء تحت (بند أفراد أسرة غير مدفوعي الأجر) هي (18.9%) في حين أنها (4.4%) لدى الذكور لعام 2014، فتقبّل الفتيات على التخصّصات والمهن المتوافقة مع الطابع التقليديّ للنوع الاجتماعيّ الذي يسيطر على سوق العمل، الذي يتمثّل في كلّ من التعليم، والخدمات والزراعة. (اشتيه ب.، 2015)

وتجدر الإشارة إلى أنّ ارتفاع نسبة البطالة التي وصلت إلى (27%) في الصّفة الغربية وقطاع غزة جعلت نسبة البطالة عند الإناث تبلغ (38%)، هذا أيضاً خلق مشكلة الفقر، إذ تشير إحصاءات جهاز الإحصاء المركزي إلى أنّ 11% من الأسر الفلسطينية في الصّفة والقطاع ترأسها نساء، وهذه الأسر هي الأكثر عرضةً للفقر. (بدر، 2016)، وتشير الدراسة إلى ظاهرة فجوة الأجر اليومية بين الذكور والإناث، حيث بلغ معدل الأجر اليوميّ للإناث (81.9) شيكل مقابل (108) شيكل للذكور في العام 2015. (دراس، 2016)

وعند البحث في أسباب رغبة الأغلبية العظمى -من النساء من المتزوجات- البقاء خارج دائرة القوى العاملة في مجتمعنا الفلسطينيّ والاكتفاء بدورهنّ ربّات منزل، نجد أنّ الأسباب تباينت بين الكلفة

الاقتصادية الباهظة لعمل المرأة، لأنّ متوسط حجم الأسرة الفلسطينية مرتفع نسبياً مقارنة بالمتوسط العالمي، وعند حساب تكاليف دور الرعاية، ورياض الأطفال بمقارنة بما تتقاضاه المرأة الفلسطينية نجد أنّ العمل غير مجدٍ اقتصادياً وأنّ تفرُّغ المرأة لمنزلها وأطفالها حلّ منطقيّ وعقلانيّ أكثر. أما الجانب الآخر فهو الموروثات الاجتماعية التي ترفض انخراط المرأة في سوق العمل ومنافستها للرجل. (اشتيه ب.، 2015)

يلاحظ المتأمّل في وضع العمالة في فلسطين أنّ النساء في المجتمع الفلسطيني يتّجهن نحو عدد محدود من الأنشطة الاقتصادية التقليدية، وهي التعليم والخدمات، والصناعة والزراعة، كما يبدو أنّ النساء يقصدن عدداً محدوداً من المهن، أبرزها عملهنّ معلّّماتٍ أو ممرّضاتٍ أو مزارعاتٍ أو حرفياتٍ، فقد أصبحت الحاجة ملحةً لتوفير فرص عمل للمعلّّمات من النساء الفلسطينيات، حيث تعاني نسبة من النساء المنخرطات في سوق العمل من البطالة وعدم المقدرة على الحصول على فرصة عمل، كما أنّ نسبةً عاليةً جداً من العاطلات عن العمل متعلّّمات. ومن هنا يتبيّن أنّ تدني مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني ليست قضيةً عزوف من قبل الإناث والانتقائية بالقبول بظروف عمل معينة، إذ قد يعود الأمر لأسباب لها علاقة بعدم مقدرة السوق على استيعاب العمالة النسوية، فتشير الإحصائيات الخاصة بظروف العمل إلى أنّ أكثر من ربع الإناث العاملات لا تتناسب المهنة التي يمارسها مع المؤهلات العلمية، كما تشير الإحصائيات إلى أنّ ما يقارب (80%) من العاطلات عن العمل في الصّفة الغربية، و(96%) من العاطلات عن العمل في قطاع غزة حصلن على (13) سنة دراسية سنة فأكثر، مقابل (14%) و(13%) للذكور على التوالي. (شبانة، 2008)

رغم أنّ القطاع الخاصّ يُعدّ القطاع الاقتصاديّ الأكثر عطاءً وكفاءةً واهتماماً بالعمل والعاملين لديه، ويُعدّ القطاع الخاصّ الشريان الحيويّ للتنمية لتمييزه بامتلاكه إدارة الموارد والكفايات واستغلالها،

ومرونة التغيير، التي لا تقارن بالمؤسسات التابعة للقطاع الحكومي التي تعاني من الروتين والبيروقراطية، ويقول الشراح: "إنَّ أهمَّ الأسباب لهذا العزوف هو غياب الأمن والاستقرار الوظيفي بسبب التغيرات الهيكلية الإدارية والتغييرات تبعاً للأزمات المالية، مما أدى إلى انعدام ولاء الموظف لبيئة العمل في القطاع الخاص نتيجة هذه الممارسات، و يضيف أنَّ استغلال الموظفين هو شكل من أشكال انعدام الأمان الوظيفي، عن طريق زيادة ساعات العمل و الأعباء التي تخالف القانون، وتعرّض الموظفين للمضايقات حتّى يتخلّوا عن وظائفهم، بالإضافة إلى انعدام تكافؤ الفرص و الاستقرار، و التشجيع و التميّز و غيرها من عناصر الأمان الوظيفي". (الشراح د.، 2016).

و قد تكون الأردن هي الأقرب اقتصادياً وثقافياً واجتماعياً من الحالة في فلسطين، فقد أظهرت صحيفة الدستور الأردنية أنّ النساء تعزف عن الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص لاتساع فجوة الأجور لصالح الذكور، حيث أشارت التقارير الرسمية إلى أنّ فجوة الأجر الشهري لحملة درجة البكالوريوس فأعلى هي (27.1%) للقطاع العام مقابل (40.7%) في القطاع الخاص الأردني، و قد يكون ذلك بسبب قصر عمر المسار الوظيفي للنساء، مقارنةً بأقرانهنّ من الرجال، فتتقد معظم النساء عدّة فرص للترقية المربوطة بزيادة الدخل، حتّى إنّ النساء لم تعد تلتحق بدوراتٍ تدريبيةٍ للتطوير المهني، لأنّ أصحاب العمل لديهم انطباعات سائدة في (في القطاعين العامّ و الخاصّ) بأنّ النساء يتركّن عملهنّ في فترة مبكرة، بالإضافة إلى منظومة القيم الاجتماعية السائدة التي أدت إلى عدم ارتقاء النساء في السُّلم الوظيفي، و انعكس ذلك على أجورهنّ. وخلال السنوات الماضية ضعفت قدرات الاقتصاد الأردني لتوليد فرص عمل لائقة، وكان هذا السبب حجر عثرة أمام التحاق النساء بسوق العمل، فلم تعد ظروف العمل تليق بالغالبية العظمى، ممّا جعل النساء تعزف عن الالتحاق به، لذلك ترغب النساء في العمل في القطاع العامّ أو مؤسسات القطاع الخاصّ الكبيرة والمتوسطة المنظمة، لأنه يوفّر حدوداً مقبولةً من العمل اللائق، الذي بدوره لا يوفّره القطاع الخاصّ غير المنظم. وأخيراً

يشير الأستاذ حمدان الحاج إلى أنه بناء على عدّة تقارير هيئات حقوق العمال، فإنّ غالبية النساء العاملات في القطاع الخاصّ الصغير غير المنتظم يتعرّضن لمجموعة من الانتهاكات، و تجاوزات للقوانين المنصوص عليها في قانون العمل الأردني، حيث يتمّ تشغيلهنّ لساعات أكثر من الحدّ الأعلى الوارد في نصوص القانون، كما أن بعضهنّ لا يتمتّعن بأيّ شكل من أشكال الحماية أو الضّمان الاجتماعيّ، حيث يعملن في أثناء العُطل الرسميّة و يحصلنّ على أجور أقلّ من الحدّ الأدنى المنصوص عليه، وهنّ محرومات من الاستقرار الوظيفيّ، و جزء منهنّ يتعرّضنّ لأشكال متعددة من التحرشّ، و بالتالي فإنّ ضعف شروط العمل اللائق هو العامل الأساسيّ لضعف مشاركة الإناث في

سوق العمل. (الحاج، 2000)

4-2 الدراسات السابقة:

4-2-1 الدراسات العربية:

1-دراسة (السروجي 2016) بعنوان "النهوض بواقع ودور المرأة في القطاع الزراعي

الفلسطيني" صادر عن معهد أبحاث السياسات الاقتصادية ماس MAS عام 2016

هدفت الدراسة إلى عرض واقع المرأة وتقييمه في الأنشطة الاقتصادية وبخاصة العمل الزراعي لتقديم الاقتراحات والتوصيات الهادفة إلى زيادة مشاركة المرأة في المجتمع، وهدفت أيضاً إلى رصد وتحليل المشاكل والمعوقات التي تعترض المرأة الزراعية في فلسطين، وأخيراً تحديد الاحتياجات والتدخلات الضرورية لزيادة إنتاجية المرأة ورفع مستوى دخلها، وتوفير التمويل، وشبكات الأمان الكفيلة باستدامة مشاركتها. وتّجه الدراسة إلى الحصول على البيانات من مصادرها الأولية.

اتبعت الدراسة منهجاً وصفيّاً تحليليّاً، أما أداة جمع البيانات، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات من خلال المقابلة الشّخصيّة مع نساء صاحبات أعمال (مزارعات) أو عاملات في القطاع الزراعيّ في المحافظات المختلفة، إذ يتطلّب البحث جمع معلومات تفصيلية عن بيئة عمل النساء من جهة، والتعرف على المشاكل التي يعانين منها على صعيد مستلزمات الإنتاج، والإنتاج نفسه، والعمل الزراعيّ، والإرشاد الزراعيّ، والتمويل، والتسويق، والتصنيع الزراعيّ، وأية مشاكل أخرى.

توصّلت الدراسات إلى أهمّ المشاكل والصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية في الزراعة الفلسطينية، فقد تبين أنّ المرأة المزارعة تقوم ب (87%) من العمل الزراعيّ الحيواني، و(54%) من العمل الزراعيّ النباتيّ، وتشير الدراسة إلى أنّ المشاكل والصعوبات التي تواجه المزارعات الفلسطينيات

هي نفسها التي تواجه الزراعة في فلسطين والمزارع الفلسطينيّ بشكل عام، مع خصوصية مشاكل المرأة المزارعة.

توصّلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات تتمثل بتشجيع المرأة الفلسطينية للمطالبة بحقّها في الميراث والسعي لتسجيل الأرض باسمها لتستفيد من المشاريع الزراعية، وحصولها على التمويل اللازم في حال تقدمت إلى مؤسّسات التمويل.

أوصت الدراسة أيضاً بتشجيع المرأة الفلسطينية على عملية تصنيع المنتجات الزراعية لتجنّب ضرر تذبذب الأسعار، وما للتصنيع من إضافة لقيمة المنتج، وقد يكون سبباً في زيادة مستوى أرباحها ودخلها، بالإضافة إلى تشجيع المرأة الفلسطينية على التعامل مع مجموعة من النّجار، وليس تاجراً واحداً، لتحسين قدرتها التفاوضيّة، وبالتالي الحصول على أسعار أفضل. وكذلك تشجيع المرأة المزارعة على الانضمام للجمعيات الزراعية التعاونية لتحصل على جهة داعمة لنشاطها الزراعيّ وتحسين وضعها. من المهمّ تشجيع المرأة المزارعة لإيجاد سُبُل جديدة مبتكرة للتسويق بدل الطُرق التقليدية لدعم المرأة في القطاع الزراعيّ بإقامة شركات تخزين وتبريد كافية لامتصاص الجزء الفائض من الإنتاج للحفاظ على مستوى الأسعار في المواسم.

2- دراسة سلطان وأخريات 2015 بعنوان "الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات

جنوب الضّفة الغربية من وجهة نظرها "جامعة بوليتكنك فلسطين

هدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جنوب الضّفة الغربية من النواحي: الاجتماعيّة، الأسريّة، النفسيّة، الاقتصاديّة، الإداريّة، الصحيّة والقانونيّة. دأبت الدراسة على البحث في إمكانية وجود علاقة بين هذه الصعوبات ومجموعة من المتغيّرات الديموغرافية.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفيّ، وتم استعمال الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية. توصّلت الدراسة إلى أنّ العاملات يواجهن صعوبات اجتماعيّة، اقتصاديّة وصحيّة عديدةً بدرجة كبيرة، وصعوباتٍ

أسريةً ونفسيةً وإداريةً وقانونيةً بدرجة متوسطة. أثبتت الدراسة عدم وجود علاقة بين الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ومتغير الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، طبيعة العمل، العمر وعدد سنوات الخبرة. تمثلت توصيات الدراسة بضرورة تحقيق التوازن بين عمل المرأة والتزاماتها الاجتماعية وإدارة وقتها على النحو الذي يساعدها على القيام بأعبائها الوظيفية والأسرية، بالإضافة إلى ضرورة تفهم ظروف المرأة العاملة وتقديم الدعم الأسري والاجتماعي لها.

3- دراسة صلاحات 2013 بعنوان "أثر تطبيق سياسات التوازن الوظيفي على الرضا الوظيفي

وأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسط وجنوب الضفة الغربية" - جامعة الخليل

انطلاقاً من المتغيرات التي طرأت على القوى العاملة في سوق العمل الفلسطيني وازدياد إسهام المرأة في سوق العمل مما يؤثر بدوره على إنتاجية المؤسسات وديمومتها تم في هذه الدراسة اختبار أثر تطبيق سياسات ميزان العمل/الحياة لتحفيز العاملين في الجامعات الفلسطينية، ورفع مستوى الرضا الوظيفي والأداء لديهم. أصبح تطبيق ميزان سياسات وبرنامج ميزان العمل/ الحياة Work-Life Balance أساسياً للمؤسسات وذلك لأنّ العنصر الأثمن الذي تمتلكه المؤسسات هو العنصر البشري، ومن هنا أصبح دعم القوى العاملة في جميع الجوانب الذهنية والعاطفية لدى العاملين لضمان استمرارية جذب الكوادر المؤهلة والمميّزة.

تعدّ هذه الدراسة "وصفية" تهدف إلى اختبار أثر تطبيق سياسات برنامج العمل/الحياة على متغيرين هما: الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لموظفي الجامعات الفلسطينية في وسط الضفة الغربية وجنوبها.

تمّ جمع البيانات الأولية بالاستبانة كأداة رئيسية، بالإضافة إلى البيانات الثانوية المتمثلة بالدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث. تمّ جمع البيانات من خلال توزيع (358) استبانة) على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وتمّ اختيار عينة عشوائية بسيطة. توصلت

الدراسة إلى أنّ هناك علاقةً طرديةً بين تطبيق سياسات ميزان العمل/الحياة على الرضا الوظيفي والأداء لموظفي الجامعات الفلسطينية في وسط الضفة الغربية وجنوبها. كما أشارت النتائج إلى أنّ الغالبية القصوى لعينة الدراسة أشارت إلى أنها راضيةٌ وظيفياً نوعاً ما، ووصفت أداءها بالجيّد وبحاجةٍ إلى تحسين نظراً إلى صراع الأدوار والمسؤوليات التي تقع على عاتق العاملين. أوصت الباحثة بتطبيق سياسات وبرامج لتعزيز الرضا الوظيفي وتحسين أدائهم.

4-دراسة البظمة (2013) بعنوان: "معيقات مشاركة النساء في سوق العمل وريادة الأعمال

في الأراضي الفلسطينية"

تمحورت هذه الدراسة حول مشاركة النساء في سوق العمل وتشغيلهن والعوامل الهيكلية المحددة لهذه المشاركة، كما تطرّق البحث إلى موضوع العرض والطلب في سوق العمل، و سياساتٍ و استراتيجياتٍ ضرورية لدعم مشاركة النساء في القوى العاملة و الريادة الاقتصادية، اتبعت الدراسة منهجيةً وصفيةً تكامليةً لإتمام البحث تتلخّص في مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة النظرية و التطبيقية التي بحثت موضوع انخراط النساء في سوق العمل على مدى السبعة عشر عاماً الماضية، وذلك لفهم الصورة بشكل واضح، لاتجاهات انخراط النساء وطبيعته في هذه السوق عبر الزمن. أجرت الدراسة (19 مقابلة) مع مؤسسات تُعنى بهذا الجانب كالوزرات والمؤسسات النسوية، نقابات عمّالية، وغرف تجارية، كما تمّ إنشاء سبع مجموعات بؤرية لدراسة معمّقة حول مشاركة النساء في سوق العمل والعوامل المؤثرة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من السياسات والاستراتيجيات التي يمكن أن تساعد في زيادة مشاركة النساء في سوق العمل، وهي:

زيادة الطلب على العمالة النسوية من خلال تحفيز القطاعات الإنتاجية التي تعمل بها النساء، حماية السوق المحلي من المنافسة الاقتصادية الإسرائيلية، التي أفشلت خلال السنوات السابقة العديد من المشاريع الإنتاجية، العمل على زيادة ملائمة التعليم والتدريب الخاصّ بالنساء ليتماشى مع متطلبات

سوق العمل من خلال توسيع مجالات التعليم إلى التكنولوجيا وأساسيات إدارة الأعمال، معالجة المشاكل التي يعاني منها الإطار المؤسسي الذي يحكم سوق العمل، ونشر الوعي بين النساء العاملات حول حقوقهنّ. وأخيراً، تمكين النساء من الوصول إلى التمويل بشكل أكبر.

5-دراسة "مجاهد 2009" بعنوان: " مفاهيم واتجاهات الفلسطينين تجاه شغل المرأة مناصب

إدارية عُليا: حالة وسط وجنوب الضّفة الغربية " رسالة ماجستير، جامعة الخليل 2009

" (مجاهد، 2009)"

تتطرق هذه الدراسة إلى مفاهيم الفلسطينين واتجاهاتهم تجاه شغل المرأة مناصب ادارية، وتلقي الدراسة الضّوء على المشاكل المحتملة، وقد شملت هذه الدراسة مؤسّسات القطاع العام في وسط الضّفة الغربية وجنوبها.

استخدم الباحث مزيجاً من البيانات الأولية والثانوية لإنجاز هذه الدراسة، واعتمد المنهج الوصفيّ لإتمامها، حيث استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، فقد استهدف الباحث مجتمع الدراسة المتمثّل بجميع العاملين في مؤسّسات القطاع العام في وسط الضّفة الغربية وجنوبها (رام الله، أريحا، القدس الشرقية، بيت لحم والخليل) حيث تمّ توزيع (1300 استبانة)، وتمّ استرجاع (1079) استبانة. أشارت نتائج البحث إلى أنّ نسبةً كبيرةً من الفلسطينين يعتقدون بأنّ المرأة يجب أنّ تعمل في وظائف تستطيع من خلالها القيام بالواجبات المنزلية، ويعتقد الفلسطينيون كذلك أنّ المهمّة الأولى للمرأة هي رعاية الأسرة، كما يعتقد الفلسطينيون بأنّ المرأة جادة في عملها، وأنّها قادرة على أداء المهامّ التي تتطلب مهاراتٍ ذهنيةً ويعتقدون أيضاً بأنّ المرأة يجب عليها أن تكون حاصلةً على المراتب العلمية اللازمة للحصول على المناصب الإداريّة العليا. وأخيراً يرى الفلسطينيون أنّ خروج المرأة للعمل خارج بيتها ليس خروجاً عن الأصل وعن التقاليد المعمول بها في فلسطين. أما بالنسبة للتوصيات التي خرج

بها الباحث فهي: أولاً، أنّ على المؤسسات الأكاديمية تطوير استراتيجيات تواصل من خلالها يتم الحوار حول أدوار المرأة والرجل في المجتمع. ثانياً، على هذه المؤسسات عقد دورات أكثر فيما يتعلّق بمفاهيم الناس واتجاهاتهم تجاه المرأة الريادية في المحور المتعلّق بالجنس، والوظيفة. ثالثاً، على المنظمات النسوية تطوير استراتيجية لإقناع الفلسطينيين أنّ توظيف المرأة يشكّل محوراً أساسياً في عملية التخطيط الاقتصادي الهادف، وأنّ المسألة لا تتوقّف باعتبارها مسألة حقوق، وأخيراً أشار الباحث إلى ضرورة أنّ تعمل المنظمات النسوية على تطوير آليات تضمن للنساء المرشحات الحصول على المراتب الإدارية العليا.

6- دراسة لؤي شبانة بعنوان "مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات اللازمة- دراسة كمية ونوعية حول مشاركة النساء في سوق العمل" (2009) مركز المرأة للأبحاث

والتوثيق

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العمالة النسوية وأدائهنّ في السوق الفلسطيني ودورهنّ في الإنتاج والظروف الاجتماعية الاقتصادية التي تحيط بعمل المرأة في الأراضي الفلسطينية، وتنفيذ إجراءات لتمكين النساء من العمل بشكل فاعل في سوق العمل، أظهرت الدراسة تراجعاً في انضمام المرأة للقوى العاملة، حيث تركّز الدراسة على دراسة سمات النساء خارج القوى العاملة، وآلية إيجاد دافعية لالتحاقهنّ بسوق العمل لإصدار سياسات تمكين للمرأة. اعتمدت الدراسة المنهج الكميّ-النوعيّ، حيث اعتمد الجانب الكميّ على إحصائيات صادرة عن جهاز الإحصاء الفلسطيني للفترة الواقعة ما بين 1995 و2007 ونتائج التعداد السكانيّ والمنشآت لسنة 2007 وتمّ استخدام المنهج الوصفيّ في محاولة لسرد حقائق حول مشاركة المرأة وانضمام للعمالة والمشاركة في سوق العمل، أما الجانب النوعي، فقد تمّ عمل مجموعات مركزة للنقاش Discussion focus group، وذلك خلال اختيار

عينات قسدية من نساء متخصصات في قضايا النساء. هذا المنهج يهدف للسماح لأصحاب الشأن وجميع الأطراف المعنية، للإفصاح عن وجهات نظرهنّ ووصف أوضاعهنّ ومشاركة تجاربهنّ، بالإضافة إلى إشراكهنّ في عملية صنع القرار من خلال إشراكهنّ في التدخّلات اللازمة لإرضاء احتياجاتهنّ في ضوء تجاربهنّ.

توصّلت الدراسة إلى أنّه رغم التقدم الذي حصل آخر عقد ونصف من الزمن لا تزال هناك فجوة النوع الاجتماعيّ التي بدورها تؤثر على مدى مشاركة المرأة في سوق العمل، الرواتب، والبطالة. تشير الدراسات الحالية إلى تراجع في مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، وإلى وجود معدلات أعلى للبطالة مقارنةً بالرجال.

وتشير الإحصاءات أيضاً إلى أنّ عمل المرأة يتركز بشكل أساسي في قطاعي الزراعة والخدمات، كما أشارت الدراسة إلى مشاركة المرأة بالأعمال غير المدفوعة الأجر، ممّا يؤثر بشكل أساسي على التمكين الاجتماعي والاقتصادي مقارنةً بالرجال. ترى الدراسة: أنّ تراجع مشاركة المرأة في القوى العاملة له علاقة بعدّة عوامل اقتصادية، منها عدم قدرة السوق الفلسطينيّ استيعاب العمالة النسوية، بالإضافة إلى عوامل صدّ تتمثل بالأجور المنخفضة، تشارك المرأة ضمن العمالة المهمّشة، دخول المرأة سوق العمل بعمر متأخّر بعد الرجل، ضاعفت العوامل الثقافية وقلّة الوظائف الشاغرة حدّة صعوبة التحاق المرأة بالفرص الاقتصادية. وتظهر الدراسة أنّ النساء في سوق العمل حول العالم أكبر عمراً وأقلّ تعليماً في حين أنّ النساء الفلسطينيات العاملات أقلّ عمراً وأكثر تعليماً. كما لاحظت الدراسة انخفاضاً في عدد النساء العاملات إذ يُعزى ذلك إلى الاعتقاد السائد بينهن أنّ البحث عن عمل بدون فائدة، لا تتعرّض المرأة فقط لتمييز عنصريّ في الرواتب المدفوعة بل أنّها تعاني أيضاً من التكلفة العالية لدور الحضانة ورياض الأطفال.

7- دراسة مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق - اليونسكو بعنوان " عمل المرأة الفلسطينية: دراسة في انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة " 2009

هدفت الدراسة إلى استطلاع آراء قطاع واسع من الشارع الفلسطيني حول التوجهات المجتمعية العامة لعمل المرأة من خلال مجموعة من المؤشرات، تمّ تطويرها بالتعاون مع خبراء في هذا المجال، كما حرصت الدراسة على الحصول على بيانات نوعية من خلال مجموعات بؤرية ممثلة لقطاعات مختلفة من المجتمع الفلسطيني. اعتمدت هذه الدراسة -في الأساس- على مسح ميداني لعينة ممثلة للمجموعة المستهدفة، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الأفراد من سنّ ثمانية عشر عاماً فأكثر والذين يُقيمون في الأراضي الفلسطينية، وقد كانت أداة المسح الرئيسة استمارة خاصّة للفئة المستهدفة بالدراسة. وقد تضمنت الاستمارة ثلاثة أجزاء: البيانات التعريفية، التي تحتوي على رقم الاستمارة والمحافظة والتجمّع السكاني وغيرها، بالإضافة إلى بيانات السيطرة النوعية، مثل اسم الباحث والمدقق والمشرف الميداني. خلفية المبحوث، التي تضمنت اسئلة حول حالته الاجتماعية، والاقتصادية، ووضعيته الأكاديمية. مؤشرات الدراسة. واستكمالاً للدراسة تمّ تنظيم تسع مجموعات بؤرية منها أربع في قطاع غزة ثمانٍ في الضفة الغربية وبلغ عدد المشاركين فيها (110) أشخاص من الرجال والنساء. وهدفت المجموعات البؤرية إلى مناقشة بعض القضايا المتعلقة بعمل المرأة، وقياس آراء المشاركين/ات وانطباعاتهم/ن حول عمل المرأة، تعميق فهم النتائج التي تمّ الحصول عليها من المسح.

حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على قضايا مجتمعية مخفية أسهمت في تحديد رغبة النساء وتقييدها في العمل حتّى في حال تحسّن الظروف الموضوعية المتعلقة بسوق العمل وقدرته على توفير فرص إضافية للنساء.

توصلت الدراسة إلى أنّ المجتمع الفلسطيني بشكل عام ما زال يتحفّظ على عمل المرأة، ويعتبر أنّ الدافع الاقتصاديّ هو الدافع الرئيسيّ لخروج المرأة للعمل، وإذا انتفت هذه الحاجة الاقتصادية، انتفت موافقة المجتمع على خروجها للعمل. ويرى المجتمع الفلسطينيّ أنّ العمل يشكّل حصانةً وحمايةً للنساء في غياب المعيل، إذ إنّ المعيل الأساسيّ هو الرجل الذي يتحمّل العبء الأكبر والمسؤولية عن كسب الرزق، بينما دور المرأة يتمثل في رعاية البيت والأولاد. يُشجّع المجتمع عمل المرأة غير المتزوّجة، أو المطلقة أو الأرملة، ويعتبر أنّ في هذا الأمر حمايةً لها من العوز والحاجة. وعلى الرغم من ذلك فإنّ المجتمع الفلسطينيّ يدرك أنّ خروج المرأة للعمل يُحسّن من وضع أسرتها الاقتصاديّ، ويشكّل رافعة لرفاهية الأسرة والأطفال، ويُسهّم في استقلالية شخصيّة الأطفال، واعتمادهم/ن على أنفسهم/ن، ويعتقد معظم المجتمع الفلسطينيّ أنّ عمل المرأة يؤثّر إيجابياً على شخصيّتها بنسبة (7.86%)، واحترام المجتمع لها، ولكنه يتحفّظ من كون المرأة العاملة مرهقةً وعصبيةً وتعمل أكثر ممّا يجب، كما يتحفّظ من ظروف عمل لا تضمن حماية للنساء، أو تسبّب تعرّضهنّ لتحرّشات أو إيذاء. أظهر قطاع غزة بشكل عام توجّهات أكثر محافظة من الضّفة الغربية تجاه عمل النساء.

8- دراسة جبر 2005 "الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في

محافظات شمال الضّفة الغربية" جامعة النجاح الوطنية 2005

هدفت هذه الدراسة إلى التعرّف على درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضّفة الغربية (نابلس، جنين، طولكرم، طوباس، قلقيلية وسلفيت) في المجالات الآتية (الصعوبات الاجتماعية، الأسريّة، الإداريّة، السياسيّة، والصعوبات القانونيّة)، كما سعت الدراسة إلى بيان أثر متغيرات الدراسة (المؤسّسة، الحالة الاجتماعية، مكان العمل، عدد الأولاد، مكان الإقامة، العمر، التحصيل الدراسيّ، دوافع العمل،

المحافظة، عدد سنوات العمل والدخل الشهري) على الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات. وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع موظّفات القطاع العام في منطقة شمال الصّفة الغربية للعام (2005-2006)، وكان عددهنّ (10660) موظّفة، موزّعاتٍ على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في المحافظات. تمّ اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية حيث تكونت من (7%) من مجتمع الدراسة، وقد بلغ عددها (746) موظّفة، استجاب منهنّ (550) موظّفة ولجمع البيانات تمّ اعتماد استبانة لتحديد الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام. توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج، كان من أبرزها: الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الصّفة الغربية، كانت مرتبةً ترتيباً تنازلياً كما يلي: (الصّعوبات القانونيّة، الصّعوبات السياسيّة، الصّعوبات الاجتماعيّة والأسريّة، الصّعوبات الإداريّة)، تبيّن أنّ بند المحسوبية والواسطة هو أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر على عمل المرأة، وتلاهما في ذلك الاحتلال، والحوازر في الانتفاضة، فيما كان بند الأُطر النسوية أقلّ صعوبةً محتملةً في عمل المرأة. ومن أهمّ التوصيات التي خرجت بها الدراسة: أولاً ضرورة اهتمام المسؤولين بإعطاء أهميّة أكبر للمرأة الفلسطينية، وإعادة دراسة القوانين وانصافها ومساواتها بالرجل، واجراء تعديلات على قانون الخدمة المدنية. ثانياً ضرورة قيام المسؤولين التربويين بتفعيل الدور الذي يجب أن يؤدّيه النظام التربوي الذي يتمثّل في تطوير شخصيّة الفتاة عبر المشاركة في الحياة السياسيّة، وتفعيل دور المدارس والجامعات في بلورة شخصيتها. ثالثاً: ضرورة اهتمام المسؤولين في الوزارات بالناحية النفسيّة والصحيّة للنساء العاملات، وتوفير أماكن عمل مريحة وصحيّة، وأجواء عمل مناسبة.

4-2-2 الدراسات الأجنبية:

1. دراسة غوال بعنوان "النساء العاملات: الاجازات المهنية والدخول مجددا في بيئة الأعمال

سريعة التغير (2016)"

Working Women: Career Breaks and Re-entry in a Fast-changing Business Environment

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبرز أسباب التحاق المرأة بالقوى العاملة، ودراسة أسباب عودتها الى الوظيفة بعد الحصول على إجازات الأمومة، وتبحث الدراسة فيما إذا كانت النساء تعملن لنفس السبب -بمختلف أوضاعهنّ الاجتماعيّة- أم لا؟، كما بحثت الدراسة الاتجاهات المتعددة للالتحاق مجددا بالعمل بعد انقضاء إجازات العمل والخبرة التي يتمّ اكتسابها. تم اعتماد المنهج الاستكشافي لإجراء الدراسة على عينة من النساء في مدينة ايدور الهندية، تم اختيار العينة بناءً على طريقة العينة غير الاحتمالية، من مجموعتين، الأولى، مجموعة مكونة من (50) امرأة متزوجة والثانية (50) امرأة غير متزوجة، مطلقة، أو منفصلة، وقد كان مجتمع الدراسة من النساء العاملات اللواتي يتقاضين راتب يصل كحد أقصى الى خمسين ألف روبية هندي.

توصّلت الدراسة الى أنّ النساء العائدات إلى العمل بعد انقضاء إجازات الأمومة لسنّ مجموعة واحدة متجانسة وأنّ طول مدة اجازات العمل، تؤثر على العودة للعمل، وأنّه كلما طالت مدة الاجازة زاد الأثر السلبي وتناقصت فرصة عودتهن، وقلّت فرصة الحصول على زيادة الراتب أو الترقية نتيجة التقطيع الزمني للخبرات الوظيفية. كما أنّ الاجازات تقلل التطور الوظيفي، لقلة آليات الدعم، مثل إيجاد وقت العمل المرن، توفير وظائف عمل جزئي، ونتيجة لقلة التدريب التي يحصلن عليه.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي تشمل اجراء خطوات استباقية لدعم النساء العاملات، وتشجيع أرباب العمل الى ضرورة تسهيل دخول العمالة النسوية مجدداً بعد العودة من الإجازات المهنية.

وأضافت الدراسة عدّة مقترحات، أولاً يجب على النساء العاملات اللواتي أخذن إجازات تسهيل إعادة عودتهن للعمل من خلال اتخاذ خطوات محدّدة قبل الخروج للإجازة. ثانياً يجب أن يتم إيجاد شبكة تواصل قبل وبعد فترة الانقطاع عن العمل مع الزملاء، والمُنظّمات المهنية، والأصدقاء، والأسر. ثالثاً ينبغي على المرأة العاملة تحضير خطة واضحة قبل العودة للعمل. رابعاً يجب أن تُبقي المرأة العاملة نفسها مُحدّثة، ومواكبة للصناعة والاتجاهات التكنولوجية، وتطوير مهارات جديدة في مجالات العمل ذات الصلة حتى أثناء قضاء الاجازات. رابعاً يجب أن تبقى المرأة العاملة على اتصال مع الشبكة المهنية واكتساب مجموعة المهارات التي تمّ اكتسابها في غيابها. وأخيراً، يجب على المرأة، قبل إعادة الدخول للعمل، أن تفهم احتياجات السوق، واتجاهات أرباب العمل في الشركة التي ترغب في الانضمام إليها مرّة أخرى كما تحتاج النساء اللواتي يعملن حالياً في استراحة مهنية ويفكرن في العودة للعمل التحلّي بالشجاعة الكافية لكسر الحواجز التي تمنعهن من العودة. كما ينبغي تعزيز حساسيّة الشركات لمثل هذه المسألة. ويمكن إجراء المزيد من البحوث على النساء العاملات اللواتي يقضين إجازات عمل، ويرغبن بالعودة له ولم يتسنّى لهنّ ذلك، إذ إنّ تحديد العوامل التي تمنعهن من العودة يُسهم في مساعدة الشركات على اتخاذ تدابير استباقية من شأنها أن تجعل أماكن عملهم أكثر جاذبية للموظفات العائدات من الاجازات.

2. دراسة هواغوي وآخرون بعنوان "التحديات والمخاطرة التي تواجه النساء العاملات في

مؤسّسات الحكومة: نظرة ثاقبة من الدول الآسيوية (2015)"

Challenges and Risks Faced by the Working-Women in

Government Organizations: An insight from Asian countries

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات والمخاطر التي تواجهها النساء العاملات في القطاع الحكومي في مدينة جيلجيت التابعة لباكستان. شملت عينة الدراسة (50) سيدة عاملة تراوحت أعمارهن بين (20) عاماً إلى (49) عاماً في مؤسسات حكومية باكستانية. مؤهلات المبحوثات تراوحت بين نساء في مرحلة الدراسة الجامعية، وخريجات يعملن تراوحت الخبرة العملية للعينة بين سنة واحدة إلى (25) سنة. اعتمد البحث على المنهج الوصفي، لإيجاد التحديات والمخاطر التي تواجهها المرأة العاملة في مؤسسات القطاع الحكومي في مدينة جيلجيت في باكستان.

توصلت الدراسة إلى أنّ (28%) من النساء يوافقن على سياسة النوع الاجتماعي، بينما (62%) لا يوافقن على هذه السياسة وأظهرت الدراسة وجهات نظر متباينة حول قضايا تعرض الموظفة للتحرش في مكان العمل حيث توافق (26%) موظفة على ذلك، بينما لا توافق عليه ما نسبته (74%) على هذه النقطة. تشير هذه الدراسة إلى الموظفات الإناث تعانين من عدّة مشاكل في المؤسسات الحكومية أشهرها انعدام المساواة بين الرجل والمرأة وقلة فرص الموظفات الإناث في العمل، لذلك تُعانين من سياسة التمييز العنصري القائم على النوع الاجتماعي (الجنس)، قلة التدريب، عدم تأمين المواصلات، بل إنّ الأمر وصل إلى أنّ بعض المؤسسات لا توجد فيها مرافق صحية (حمامات) منفصلة للموظفات، كما أنّ كلّ المؤسسات تقريباً لا تتوفر لديها حاضنات أطفال للعناية بأطفال الموظفات في ساعات الدوام. والافتقار إلى التقدير لعملهنّ وانجازتهن، عدم توفر مرافق الإنترنت في مكان العمل، وعدم وجود أماكن الإقامة الرسمية ومرافق الكافيتريا هي من أهم المشاكل الرئيسية للنساء العاملات في المناطق الشمالية من باكستان.

3. دراسة كارول بعنوان "التوازن بين الحياة الشخصية / العائلية والوظيفية: ما هي أهم التحديات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الشركات؟ هل لها علاقة بحياتها العائلية؟

2015

Work Life Balance: What are the Main Challenges for Women in the Corporate sector? Is it Related to their Family Life?

تركز الدراسة على التحديات الرئيسية التي تواجه النساء العاملات في قطاع الشركات بالنسبة لتقدمهنّ الوظيفي والتوازن الحياتي-الوظيفي. ركزت هذه الدراسة على التحديات الرئيسية التي تواجهها النساء العاملات في قطاع الشركات، فيما يتعلق بتقدمهنّ الوظيفي والتوازن الحياتي/الوظيفي. وكان الهدف الرئيسي من هذا البحث هو التعرف على الأدبيات الأكاديمية التي بُحثت في بعض التحديات المتعلقة بالتوازن الوظيفي، للفرد، وحياته العملية وغيرها من جوانب الحياة. وقد نُفذ هذا لمساعدة الأفراد الذين يعانون من خلل في التوازن الوظيفي/الحياتي أو لم يرغبون بتجنّب الوقوع في هذا الخلل.

وقد تمّ استخدام المنهج الكميّ في هذه الدراسة، بتوزيع استبانة، حيث تمّ اعتماد أسلوب الدراسة الاستقصائية بين النساء العاملات بدوام كامل وبدوام جزئيّ بأوضاع اجتماعية مختلفة في ستّ شركات مختلفة في المجموع للحصول على نظرة ثاقبة عن التحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة في تحقيق التوازن بين توقّعات العمل وضغوط الحياة والمسؤوليات.

أشارت النتائج الإجمالية إلى أنّ الصعوبات الرئيسيّة التي تواجهها النساء العاملات في التوازن الوظيفي-الحياتي هي تلبية مطالب العمل في الوقت الذي تواجهنّ فيه مسؤوليات خارج العمل (مسؤوليات رعاية الأطفال والمسؤوليات الأسرية)، وغالبية المبحوثات أشرن إلى أنّه بإمكانهنّ

تحسين قدراتهنّ في مجال العمل، بالتوازن مع أعباء حياتهنّ، وأشارت بعضهنّ إلى أنّ أرباب عملهنّ يمكن أنّ يساعذنهنّ على تحسين قدراتهنّ في العمل في ظلّ عبء عمل أقلّ، والاعتراف بالعمل الإضافيّ والعمل الشاق، وإدخال الوقت المرن وساعات العمل المرنة. وقد جُمعت البيانات من الدراسات الاستقصائية والأبحاث الأكاديمية التي بحثت هذا الموضوع سابقاً.

وتناقش التوصيات مستقبل قضايا التوازن الوظيفي-الحياتي والتدابير التي يمكن وضعها في المنزل، وفي العمل للمساعدة في تحسين الرضا الذاتي. والهدف من هذه الدراسة هو النظر إلى التحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة فيما يتعلّق بحياتها المهنية (الترقّي بالسلم الوظيفي في الشركات) والحياة الأسرية وأساليب التكيف معها، والهدف من ذلك هو تحقيق رضا الأسرة والعمل معاً.

4. دراسة رافايندران و بارال بعنوان "العوامل المؤثرة على العمل ومواقف المرأة الهندية تجاه العودة للعمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات(2014)"

Factors Affecting the Work Attitudes of Indian Re-entry Women in the IT Sector

هدفت الدراسة الحالية إلى بحث تأثير العوامل التنظيمية مثل السياسة والدعم، ومناخ التنوع، وثقافة العمل والأسرة، والعدالة التنظيمية بشأن المواقف من عودة النساء للعمل، مثل الارتياح، الرضا، والالتزام التنظيمي والوظيفي. وقد جُمعت الردود من النساء المُعاد دخولهنّ في منظمات تكنولوجيا المعلومات الهندية من خلال مسح تمّ استبانة كأداة لجمع البيانات واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

تمّ جمع البيانات من خلال توزيع استبانة وبلغ عدد النساء اللواتي انخرطن في تسع منظمات مختلفة في مجال تكنولوجيا المعلومات (152) امرأة في جنوب الهند. مائة وسبعة مشاركات بنسبة (70.4%) متزوجات بنسبة (87.9) في المائة أُبلغ عن وجود طفل واحد على الأقل. ومن حيث التعليم، فقد أفادت 96 مشاركة بنسبة (63.2%) بأنهنّ خريجات في التعليم التقنيّ أو غير التقنيّ و(56) بنسبة (36.9) في المئة أن يكون لديهن شهادة بالدراسات العليا في والتعليم التقني أو غير التقنيّ. من حيث العمر، فإنّ 21.5% من المستجيبات تتراوح أعمارهنّ بين (18 و24) عاماً، تراوحت أعمار (41.45%) من المستجيبات بين (25 و34 عاماً)، و(37.5%) منهن بين (35 و44) عاماً. وكانت جميع المشاركات يعملن بدوام كامل.

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين المخرجات والمواقف المهنية للنساء في الهند ترتبط مباشرة بالعوامل التنظيمية. ولذلك على المؤسسات توفير النوع المناسب من الدعم لهؤلاء النساء عن طريق تنقيح سياساتهم وجعل بيئة العمل والثقافة التنظيمية أكثر دعماً وترحيباً بالمرأة للانخراط المرأة في العمل من جديد.

5. دراسة عبد المعيد عابد 2013 بعنوان "المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في قطاع البنوك

في باهاورلپور-الباكستان"

Problems Faced By Working-Women in Banking Sector of

Bahawalpur-Pakistan

تناولت الدراسة أهم المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في قطاع البنوك في باهاورليور إذ وبالرغم من تقديم الأهل الدعم لبناتهن للعمل في قطاع البنوك، لكنّ بعض الأقارب وعادات المجتمع تضع عقبات في طريق المرأة العاملة بحيث أدّى ذلك إلى خلق توجّه غير داعم لدى الزوج لدعم المرأة العاملة المتزوجة.

شملت الدراسة (300) مبحوثة يعملن في بنوك مختلفة في باهاورليور. تمّ الحصول على البيانات الأولية من خلال مقابلات مع طواقم البنوك (الخاصة والحكومية) لتصميم الاستبانة التي تمّ توزيعها فيما بعد وقد اعتمد الباحث المنهج التجريبي الاستكشافي في إجراء البحث لاستقصاء ومعرفة أهمّ المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في قطاع البنوك هناك، واشتملت الاستمارة على الناحيتين المهنية والشخصية.

أجمعت المستجيبات في أثناء جمع بيانات الدراسة على أنّ المشاكل التي تواجه المرأة العاملة المتزوجة أكثر بكثير من المشاكل التي تواجه المرأة العاملة غير المتزوجة بالرغم من أنّ أطفال الموظفات لا يعانون من أيّ تهمة أو إهمال، إلا أنّ الأزواج يتمسكون بتوجّه لا يدعم زوجاتهم العاملات، كما توصلت الدراسة إلى أنّ معظم المستجيبات أعربن عن رضاهنّ عن الراتب، في حين أعربن عن عدم رضاهنّ عن نظام الترقيات في قطاع البنوك، مبررات ذلك باعتقادهنّ بأنّ نظام الترقيات قائم على المحسوبية.

بالرغم من جميع المشاكل، فقد توصلت البحث إلى أنّ قطاع البنوك في باهاورليور يُعدّ جيّدًا جدًّا، للإناث حيث أعربت (80%) من المستجيبات أنّ قطاع البنك ينبغي أن يقتصر على الإناث فقط.

6. دراسة ديلينا بعنوان "التوازن الوظيفي للمرأة العاملة في بونديشيري-الهند 2013"

"A study on Work-Life Balance in Working Women"

تبحث الدراسة تغيير دور المرأة العاملة الذي تغير حول العالم نتيجة للعوامل الاقتصادية، والمتطلبات الاجتماعية، وقد أدى ذلك إلى سيناريو تمارس فيه النساء العاملات ضغوطاً هائلة لتطوير مهنة قوية مثل نظرائهن من الذكور مع الحفاظ على المشاركة النشطة في الحياة الشخصية تجدر الإشارة إلى أن ضغط العمل المتزايد باستمرار يلقي بظلاله على النساء العاملات، ويترك وقتاً أقل لأنفسهن. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وشملت الموظفات المتزوجات في بونديشيري، حيث تكونت العينة من (180) متزوجة تعمل، تم اختيار النساء باستخدام عينات قصدية من قطاعات أكاديمية وتكنولوجيا المعلومات والرعاية الصحية. تم اختيار (60) موظفة متزوجة من كل قطاع.

إن المسؤوليات المتزايدة على الناحية الشخصية مع التقدم التكنولوجي، مثل الهواتف المحمولة المتقدمة، وما إلى ذلك تجعل الحياة العملية متكاملة مع الحياة الشخصية وتخلق أيضاً الضغط على النواحي الشخصية والمهنية في عصر المعرفة. وهذا يؤثر على الرفاه البدني والعاطفي والاجتماعي، وبالتالي فإن تحقيق التوازن بين الحياة العملية هو ضرورة للمرأة العاملة لتحقيق نوعية جيدة من الحياة.

تمثل هذه الدراسة محاولة لاستكشاف التحديات الصعبة التي تواجهها النساء العاملات في الحفاظ على التوازن بين حياتهن الشخصية والمهنية. وقد بحثت هذه الدراسة العوامل المختلفة التي تؤثر على التوازن بين العمل والحياة لدى النساء العاملات المتزوجات.

أن الأداة المستخدمة للدراسة هي دليل على التوازن بين العمل والحياة في الجمعية الصناعية (الآن مؤسسة العمل) من قبل دانيلز ومكاراير. وقد خضعت البيانات لإحصاءات وصفية، وتبين أن المشاكل التي تواجهها النساء العاملات في بونديشيري-الهند من حيث التوازن بين العمل والحياة

مرتفعة جداً. وتشير النتائج أيضاً إلى أنّ التوازن بين العمل والحياة للأفراد يؤثر على نوعية حياتهم.

3-4-2 التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة سواء كانت المحلية والعربية أو الأجنبية، فإننا نجد أنّها تتفق مع هذه الدراسة أحياناً، وتختلف أحياناً أخرى، ممّا قد يعطي لهذه الدراسة فرصة الإضافة إلى جانب الدراسات الأخرى، التي تناولت عمل المرأة، كما أنّ هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة في الهدف ومشكلة البحث، إذ إنّها تدور حول المشاكل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ، وفيما يلي جملة من الاختلافات والتشابهات بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

اتفقت الدراسة الحالية من حيث منهج الدراسة المتبع وهو المنهج الوصفيّ، حيث اتفقت في ذلك مع دراسة (سلطان وأخريات 2015) ودراسة (صلاحات 2013) ودراسة (هواغوي وآخرون 2015) ودراسة ديلينا (2013) وأخيراً دراسة كارول (2015).

واتفقت الدراسة الحالية في أداة جمع البيانات -التي تمثلت بالاستبانة- مع دراسة (سلطان وأخريات 2015) ودراسة (مجاهد 2009) ودراسة (صلاحات 2013) ودراسة (جبر 2005) ودراسة (هواغوي وآخرون 2015) ودراسة (ديلينا 2013) وأخيراً دراسة (كارول 2015).

بينما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (عبد المعيد عابد) في اختيار منهج الدراسة حيث اعتمدت دراسته على المنهج التجريبيّ الاستكشافيّ.

واختلفت مع دراسة (عبد المعيد عايد2013) في أداة جمع البيانات حيث اعتمد على المقابلة الشخصية، كما اختلفت الباحثة مع دراسة (البطمة 2013) التي استخدمت في دراستها المقابلات والمجموعات البؤرية، والاختلاف أيضاً كان مع دراسة (السروجي 2016) الذي اعتمد أيضاً المقابلة الشخصية مع المزارعات الفلسطينيات.

اختلفت الدراسة الحالية عن دراسة (مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق 2009) في أداة جمع البيانات، حيث اعتمدت الأخيرة على مجموعات بؤرية ممثلة لقطاعات مختلفة من المجتمع الفلسطيني، واتفقت الدراستان على جزئية تجميع البيانات الكمي، فقد كانت أداة المسح الرئيسة استمارة خاصة للفئة المستهدفة بدراسة (مركز المرأة للأبحاث 2009).

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إثراء معرفتها بواقع عمل المرأة في مختلف الثقافات و المشاكل التي تواجهها في العمل، كما تمت الاستفادة من الدراسات السابقة و الكتب و المراجع في إعداد الإطار النظري للدراسة، و أسهمت في زيادة الفهم و المعرفة بجميع أبعاد الموضوعات ذات العلاقة بدراستها، كما استفادت الدراسة من مناهج البحث المتبعة في الدراسات السابقة و أدوات جمع البيانات و تحليلها، فقد أسهم ذلك في مساعدة الباحثة في اختيار المنهج البحثي للدراسة و ساعد الباحثة أيضاً في اختيار أداة جمع البيانات و أساليب إحصائية مناسبة للدراسة، كما استفادت الباحثة من نتائج و الدراسات السابقة توصياتها وربطها قامت وربطها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وعليه فان الباحثة تقرّ بهذه الفائدة العظيمة التي ساعدت في إعداد هذه الدراسة و تجهيزها بما يتفق مع النظرية و المنطق و مناهج البحث العلمي.

4-4-2 ما يميّز هذه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

ما يميّز هذه الدراسة حداثتها، حيث إنّها من الدراسات الجديدة -في حدود علم الباحثة- التي تتناول المشاكل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ، إذ أنّ الدراسة الحالية ركزت على القطاع الخاصّ، حيث توجد حاجة لإجراء مزيدٍ من الدراسات التي تهتمّ في هذا القطاع الحيويّ الذي يُعدّ المحرك الأساسيّ والأكبر لعجلة الاقتصاد الفلسطينيّ، فقد تطرقتُ إلى بحث الموضوع من وجهة نظر كلا الجنسين، حيث إنّ أغلب الدراسات تطرقت للموضوع من وجهة نظر جندرية، وارتأت الباحثة أهمية طرح الموضوع في قالب ذي علاقة بالعلوم الإداريّة فطرحت المشاكل الإداريّة ومشاكل بيئة العمل وظروفه.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في إثراء المكتبة بموضوع المرأة العاملة وربطها بالقطاع الخاصّ في مجتمعنا على وجه الخصوص، كما تمّ التوضيح أعلاه، وهو قطاع مهمّ لكافة المجتمعات عموماً لأنّ في ذلك في تحقيقاً لتنمية اقتصادية بتفعيل نصف المجتمع المهمّش المتمثّل بالقوى العاملة من الإناث.

الفصل الثالث

منهجية البحث

1-3 مقدمة

2-3 منهج الدراسة

3-3 جمع البيانات والمعلومات

4-3 مجتمع الدراسة

5-3 عينة الدراسة

6-3 بناء أداة الدراسة

7-3 تحليل أداة الدراسة

3-1 مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفاً شاملاً لطريقة إتمام الدراسة وإجراءاتها التي قامت بها الباحثة لتنفيذ البحث، وشمل وصف منهج الدراسة المتبع، طريقة تجميع البيانات المتمثلة بالاستبانة، التحليل الإحصائي والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل الاستبانة للوصول إلى نتائج الدراسة، وذلك بما يتماشى مع الأصول الخاصة بالبحث العلمي بهدف تحقيق الهدف العام لهذه الدراسة، وهي التعرف على واقع المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص والمشاكل التي تواجهها.

2-3 منهج الدراسة Research Methodology

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المطلوبة للإجابة عن أسئلتها وتحقيق أهدافها، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الاستكشافي¹⁵ descriptive exploratory study في عمل الدراسة، وذلك لأنها تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها التي تقوم على استقصاء البيانات للتوصل إلى أبرز المشاكل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص.

واعتمدت الباحثة في دراستها على الطريقة الكمية في جمع البيانات Quantitative Method وتمثلت بالاستبانة لتجميع البيانات من القوى العاملة في القطاع الخاص-من كلا الجنسين- لاستطلاع المشاكل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص من وجهة نظر العاملين فيه من كلا الجنسين.

¹⁵ "يعدُّ المنهج الوصفي من أكثر المناهج انتشاراً واستخداماً في الميدان البحثي للعلوم الطبيعية، كعلم الفلك والفيزياء والبيولوجيا... وكذلك في حقل العلوم الإنسانية، كالتربية وعلم الاجتماع وعلم النفس وغيرها. ويُعرَّف بأنه دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ووصفها وصفاً دقيقاً، وجمع المعلومات عنها، والتعبير عنها كمياً وكيفياً، تمهيداً لفهم الظواهر وتشخيصها، وتحليلها، وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى، وصولاً إلى إمكانية التحكم به". Invalid source specified.

3-3 جمع البيانات والمعلومات:

تمّ جمع البيانات والمعلومات من مصادر أولية وثانوية:

المصادر الثانوية

1. واشتملت على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة حول عمل المرأة وحول القطاع الخاص بشكل عام، ومن ثمّ التعمّق في الحالة الفلسطينية. سواء كانت أبحاثاً صادرةً عن مراكز دراسات، تقارير جهاز الإحصاء، رسائل دكتوراه وماجستير محلّية، إقليمية وعالمية، بالإضافة إلى التقارير والإصدارات الأحدث في هذا الشأن، الرجوع إلى عشرات المصادر المتاحة للدراسات السابقة ومراجعة أدبيات الدراسة ذات العلاقة المباشرة بموضوع البحث.
2. استعانت الباحثة بالمشرف للحصول على موادّ قيّمة تمّ تجميعها من مكتبات الجامعات الفلسطينية، وكذلك الاطلاع على عدد من الدوريات والمقالات العلمية المحكمة ورسائل الدكتوراه والماجستير التي تطرقت لهذا الموضوع، وذلك على المستوى العالمي، الإقليمي والمحليّ.
3. توجّهت الباحثة إلى وحدة النوع الاجتماعي (الجندر) في غرفة صناعة وتجارة محافظة الخليل، ودائرة الإحصاء الفلسطيني ومركز الدراسات الاستراتيجية (ماس) للاتصال بالمواقع الإلكترونية ذات الصلة بعمل المرأة في القطاع الخاص الفلسطيني للحصول على أحدث الإصدارات.

المصادر الأولية

وتمثّل ذلك تجميع بيانات كمّية عن طريق الاستبانات.

أداة الدراسة:

وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء استبانة تحتوي على (51) فقرة مقسمة على خمسة محاور، هي:

1. المحور الأول المعلومات الديموغرافية والبيانات العامة حول المستجيبين للاستمارة التي تشمل: الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، عدد الأطفال، مكان السكن، المدينة، المستوى التعليم، طبيعة القطاع الخاص، وأخيراً نظام الأجور المعمول به.
 2. المحور الثاني: هو المشاكل الإدارية التي قد تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص، واشتمل على (16) فقرة.
 3. المحور الثالث: المشاكل المتعلقة بظروف العمل وبيئته التي قد تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص واشتمل على (13) فقرة.
 4. المحور الرابع: المشاكل الاقتصادية التي قد تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص واشتمل على (8) فقرات.
 5. المحور الخامس: المشاكل الاجتماعية التي قد تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص، واشتمل على (14) فقرة.
- هذا واستخدمت الباحثة: مقياس ليكرت الخماسي¹⁶ الأبعاد في الاستبانة، وقد تمّ بناء الفقرات وأعطيت الأوزان كما يلي:

1. موافق بشدة: وأعطيت خمس درجات.

¹⁶مقياس ليكرت هو أسلوب لقياس السلوكيات والتفضيلات مستعمل في الاختبارات النفسية استنبطه عالم النفس رينسيس ليكرت. يستعمل في الاستبيانات وبخاصة في مجال الإحصاءات. ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما

2. موافق: وأُعطيَت أربع درجات.
3. محايد، وأُعطيَت ثلاث درجات.
4. معارض: وأُعطيَت درجتين.
5. معارض بشدّة: وأُعطيَت درجةً واحدةً.

3-4 مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من القوى العاملة في القطاع الخاصّ الفلسطينيّ-من كلا الجنسين-بمختلف المدن والمحافظات الفلسطينيّة، حيث حصلت الباحثة على (254) استبانة منها (250) استبانة صالحة للتحليل.

3-5 عينة الدراسة:

تمّ اختيار عينة الدراسة باستخدام عينةٍ قصديّةٍ

Convenience sampling لملاءمتها لطبيعة الدراسة ومجتمعها الذي ستُجرى عليه الدراسة ولكفاءتها ولشمولية النتائج والقدرة على الوصول للقوى العاملة في القطاع الخاصّ الفلسطينيّ من كلا الجنسين في المحافظات الفلسطينيّة، كما أنّ هذه العينة أسهمت في الوصول إلى نتائج أكثر واقعية ودقة في تمثيل مجتمع الدراسة الذي بدوره يعكس الواقع الذي تعيشه المرأة الفلسطينيّة العاملة في القطاع الخاصّ.

3-6 بناء أداة الدراسة

الخطوة الأولى :

قامت الباحثة بعمل مقابلات غير منتظمة unstructured interviews مع عدد من القوى العاملة في القطاع الخاص-من كلا الجنسين-عملوا في عدّة مجالات من القطاع الخاصّ وذلك للحصول على معلوماتٍ حقيقيّةٍ وأساسيةٍ حول المشاكل التي تواجه المرأة في شركات الاقتصاد المحليّ، لتحديد منهجيّة وأدوات البحث، شملت المقابلات (80%) اناث و(20%) ذكور، تراوحت أعمارهم ما بين 26 و53 عام، تفاوتت درجاتهم العلميّة بين بكالوريوس وماجستير. تراوحت سنوات خبرتهم من سنة إلى خمس وثلاثين سنة، تم استهداف القطاعات التي تشغّل الاناث وهي الشركات المصرفيّة والبنكيّة، شركات الاتصالات، شركة مقاولات شركات خدمات انترنت وشركات كمبيوتر.

تمّ خلال المقابلات وباستعمال أدبيات الدراسة حصر أهمّ النقاط الخاصّة بمنهجية البحث في للمقابلات تمّ استطلاع إمكانية جمع البيانات وحسائيّة الشركات وسبل تجاوزها للوصول الى القوى العاملة والحصول على بيانات دقيقة.

وعلى ضوء ذلك قامت الباحثة ببناء الاستبانة بالاستئناس برأي المشرف، وعرضها على مجموعة من المحكّمين، وأخذ آرائهم للحذف، الإضافة والتعديل بعين الاعتبار وإجراء التعديلات إلى حين الوصول إلى الشّكل النهائي للاستمارة.

الخطوة الثانية:

قامت الباحثة بإنشاء الاستمارة عبر موقع Google Forms لإنشاء نسخة إلكترونية Web Based Survey، ومن ثم بدأت الباحثة بنشرها على منصّات التواصل الاجتماعيّ، أبرزها Facebook و

LINK- IN

آلية توزيع الاستبانة:

قامت الباحثة بالاستئناس بتجربة الجامعات العالمية للاستفادة القصوى من ثورة تكنولوجيا المعلومات، وتبني أسلوب الاستبانات الإلكترونية التي من شأنها تذليل الكثير من الصعوبات التي تُعيق تجميع البيانات وعلى رأسها النقاط الآتية:

1. صعوبة التنقل بين المدن بسبب الحصار الجغرافي المفروض على المحافظات الفلسطينية، ونقاط التفتيش التي وضعها الاحتلال الإسرائيلي، مكّنت الاستمارة الإلكترونية الباحثة من تجميع البيانات على مستوى محافظات الوطن وقطاع غزة.

2. رفض أصحاب مؤسسات القطاع الخاص استقبال الباحثة بسبب المركزية والبيروقراطية العالية في مؤسسات القطاع الخاص، باعتبارها شركاتٍ عائليةً في معظمها. عدم ثقة المديرين وأصحاب مؤسسات القطاع الخاص من ملاحقة الأجهزة والمؤسسات الحكومية والضريبية أو حتى الحقوقية تُعنى بتوثيق الانتهاكات، وبالتالي تمّ رفض استقبال الباحثة ورفض التعاون في هذا الصدد.

3. الطريقة الإلكترونية ساعدت في الوصول إلى أكبر عدد من المستجيبين والمستجيبات وتقليل التكاليف والوقت لإنجاز تجميع البيانات.

عملية نشر الاستبانات:

1. توزيع الاستبانة عن طريق النشر الموجه (المقصود) عن طريق استهداف شركات محدّده، كما تمت الإشارة في بند مجتمع الدراسة، إذ قامت الباحثة بالتوجّه إلى مؤسسات القطاع الخاص الكبيرة، وشملت شركة الاتصالات الفلسطينية (بالتل)، شركة جوال للاتصالات الخلوية، شركة الوطنية موبايل، شركة عسل للتكنولوجيا، بعض البنوك الفلسطينية، كما استهدفت الباحثة

شركاتٍ صغيرةً متفرقةً، وأخيراً العاملين في مطاعم وجبات سريعة، قامت باستهداف الموظفين برسائل إلكترونية خاصة لتجميع البيانات.

2. تمّ توزيع الاستبانة عن طريق النشر الإلكتروني العشوائي في جميع المحافظات على مواقع إلكترونية، ومجموعات حوارية عامة، كما تمّ نشرها على الصفحات الإلكترونية الخاصة بكلّ مدينة، حتّى يتمّ الوصول للمرأة العاملة في القطاع الخاص، إذ أنّ الباحثة حرصت على أن تشمل الدراسة جميع المستويات التي كان من الصعب أن يتمّ توثيق وجهة نظرها لتعقيد الإجراءات البيروقراطية الخاصة بالقطاع الخاص، ولتخوفهم من كون الباحثة تابعة لمؤسسات حكومية ضريبية أو حقوقية نسوية.

مفتاح التصحيح

بعد إعطاء اتجاهات أفراد العينة أرقاماً تمثل أوزاناً لاتجاهاتهم من (1 _ 5)، تمّ حساب فرق أدنى قيمة، وهي (1) من أعلى قيمة وهي (5 = 4) وهو ما يُسمّى المدى، ثمّ تمّ قسمة قيمة المدى على عدد المجالات المطلوبة في الحكم على النتائج، وهو (5) ليصبح الناتج ($0.8 = 5/4$)، وبالتالي نستمرّ في زيادة هذه القيمة ابتداءً من أدنى قيمة؛ وذلك لإعطاء الفترات الخاصة بتحديد الحالة أو الاتجاه بالاعتماد على الوسط الحسابي، الجدول (3-1) يوضّح ذلك:

جدول (3-1) مفتاح التصحيح

الحالة	الوسط الحسابي
منخفضة جداً	أقلّ من 1.8
منخفضة	من 1.8 _ أقلّ من 2.6

متوسطة	من 2.6 _ أقل من 3.4
مرتفعة	من 3.4 _ أقل من 4.2
مرتفعة جداً	من 4.2 فأكثر

ثبات أداة الدراسة:

قامت الباحثة بحساب معامل +ثبات ألفا كرونباخ ألفا باستخدام برنامج SPSS Statistical

Package for the Social Sciences

تم احتساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي بمعادلة الثبات باستخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا¹⁷

(Cronbach Alpha))، حيث تشير هذه النتيجة إلى تمتع هذه الأداة بثبات يفي بأغراض الدراسة،

كما هو موضح في الجدول (2-3):

جدول (2-3): معاملات الثبات كرونباخ ألفا ((Cronbach Alpha)

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
المشاكل الإدارية	16	0.925
المشاكل المتعلقة ببيئة العمل	13	0.928
المشاكل الاقتصادية	8	0.863

¹⁷ معامل ثبات كرونباخ ألفا هو أداة لقياس ثبات أداة الدراسة يتم حسابها من خلال برنامج SPSS حيث يتم حساب

معامل التمييز لكل سؤال، فيتم حذف السؤال الذي يكون معامل تمييزه ضعيفاً أو سالباً.

0.895	14	المشاكل الاجتماعية
0.965	51	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أنه تراوحت قيم معاملات الثبات (0.863-0.928) لمحاور الاستبانة، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (0.965)، مما يدل على أن أداة الدراسة الحالية قادرة على إنتاج (86%) إلى (96%) من النتائج الحالية، فيما لو تم إعادة القياس والبحث واستخدامها مرة أخرى بذات الظروف، وهذه القيم اعتبرت مناسبة لأغراض الدراسة والأهداف التي وضعت هذه المحاور وفقراتها من أجلها.

الاتساق الداخلي:

جدول (3-3) معايير تقييم درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وفق مقياس معامل كرونباخ ألفا

معامل الثبات كرونباخ ألفا	درجة الاتساق الداخلي
$\alpha \geq 0.9$	ممتاز
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	جيد
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	مقبول
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	مثير للشك
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	ضعيف
$0.5 > \alpha$	غير مقبول

وكما يوضح الجدول (3-3) أن معامل كرونباخ الكلي للاستبانة التي صممتها الباحثة يصل إلى (0.965)، وهي درجة ممتازة تدل على اتساق داخلي عالٍ بين فقرات الاستبانة.

صدق الأداة

في البداية قامت الباحثة ببناء النسخة الأولية للاستبانة، ومن ثم عرضها ومناقشتها مع المشرف، بهدف التأكد من شمولية الاستمارة وتغطيتها لجوانب الدراسة، والتأكد من أنّ الفقرات تقيس ما يراد قياسه منها، حتّى أصبحت جاهزةً بشكلها النهائي.

تمّ التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال:

1. التحكيم:

1. بعرضها على مجموعة من المحكّمين من ذوي الخبرة الطويلة والاختصاص في كلّ من جامعة الخليل، جامعة بوليتكنك فلسطين، جامعة القدس (أبو ديس)، وذلك للتأكد من جوانب الشمولية والتغطية لأبعاد الموضوع والمتماشي مع أهداف الدراسة، حيث أخذت الباحثة الملاحظات بعين الاعتبار من حذف لبعض الفقرات وتعديل وإضافة البعض الآخر حتّى أصبحت أكثر شمولاً ووضوحاً وقابليّةً لتحقيق أهداف الدراسة (انظر الملاحق).

2. بعد إجراء التعديلات المقترحة، تمّ عرض الاستبانة على المشرف الذي أبدى ملاحظاتٍ أثّرت أداة جمع البيانات، وأعطى الموافقة عليها لتوزيعها على عينة الدراسة.

2. معاملات الاستخراج:

تمّ حساب معاملات الاستخراج باستخدام أسلوب التحليل العائلي (Factor Analysis) المبني على طريقة المكونات الأساسيّة (Principal Components) لكلّ فقرة من فقرات محاور أداة الدراسة حسب كلّ محور بعد حذف الفقرات غير المناسبة، والجدول التالي يوضّح مدى قيم معاملات الاستخراج العظمى والصّغرى لكلّ محور، حيث يتضح ارتفاع جميع هذه القيم تقريباً عن (0.5) ممّا يدلّ على

تمتّع أداة الدراسة بصدق عالٍ وأنّ أداة الدراسة المستخدمة قادرة بدرجة مرتفعة على تحقيق الأهداف التي وُضعت من أجلها، والجدول رقم (3-4) يوضّح نتائج التحليل العملي.

جدول (3-4) مصفوفة قيم معاملات الاستخراج القيم الصغرى-القيم العظمى

معاملات الاستخراج (القيم الصغرى-القيم العظمى)		المحور
0.78	0.54	المشاكل الإدارية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ
0.76	0.58	المشاكل ذات العلاقة ببيئة العمل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ
0.78	0.52	المشاكل الاقتصادية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ
0.748	0.598	المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ
0.77	0.56	الدرجة الكلية

*للاطلاع على كافة قيم معاملات الاستخراج لجميع فقرات الاستبانة (انظر الملاحق)

خطوات تطبيق الدراسة:

1. بعد التأكّد من صدق أداة الدراسة وثباتها قامت الباحثة بنشر الاستبانة وتوزيعها على مجتمع

الدراسة.

2. قام المبحوثون بتعبئة الاستبانة بما هو مطلوب منهم وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (254).

3. اختارت الباحثة 250 استبانة صالحة لتحليل النتائج باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS، للاطلاع على التحليل الاحصائي (انظر الملاحق).

3-7 تحليل أداة الدراسة

تمّ تحليل أداة الدراسة الكميّة (الاستبانة) من خلال المعالجة الإحصائية، إذ بعد جمع بيانات الدراسة، قامت الباحثة بمراجعتها، وقد تمّ إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أُعطيت الإجابة (موافق بشدة) 5 درجات، والإجابة (موافق) 4 درجات، والإجابة (محايد) 3 درجات، والإجابة (معارض) درجتين، أما الإجابة (معارض بشدة) فقد أُعطيت درجة واحدة على مقياس ليكرت الخماسي، بحيث كلّما زادت الدرجة زادت درجة استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاصّ الفلسطينيّ.

وقد تمّت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية والمتوسّطات الحسابية والانحرافات المعياريّة، وقد تمّت الإجابة عن أسئلة الدراسة، وتمّ استخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا لفحص ثبات أداة الدراسة، وأسلوب التحليل العاملي لفحص صدق أداة الدراسة؛ وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرُّزم الإحصائية (Statistical Package for Social Science - SPSS).

الفصل الرابع

تحليل البيانات

6.1 تحليل أسئلة الاستبانة

6.2 تحليل فقرات الاستبانة

6.3 تحليل فقرات الاستبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة

6.4 الدلالات الإحصائية

1-4 تحليل أسئلة الدراسة

1-4-1 تحليل أسئلة الاستبانة

متغير الفئة العمرية 1-1-1-4

جدول (1-4) توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة العمرية

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية%	% بعد استبعاد الإجابات المفقودة valid percent
أقل من 18 سنة	2	0.8%	0.8%
18 إلى 26	68	27.2%	27.2%
27 إلى 35	95	38.0%	38.0%
36 إلى 44	47	18.8%	18.8%
45 إلى 53	27	10.8%	10.8%
54 إلى 62	10	4.0%	4.0%
63 عاماً فأكثر	1	0.4%	0.4%
المجموع	250	100.0%	100.0%

يبين الجدول (1-4) توزيع الأفراد المبحوثين حسب متغير الفئة العمرية، حيث أظهر بأن نسبة

المبحوثين الذين هم أقل من 18 سنة تساوي (0.8%) بينما كانت نسبة من تتراوح أعمارهم من 18

إلى 26 عاماً (27.2%) وبلغت نسبة من هم 27 إلى 35 سنة (38.0%) وهي أعلى نسبة وأكبر فئة مشاركة في جميع البيانات. ونسبة من تتراوح أعمارهم 36-44 هي (18.8%) وبلغت نسبة مشاركة الفئة العمرية 45-53 هي (10.8%) فيما بلغت مشاركة من أعمارهم 54 إلى 62 هي (4.0%) وأخيراً نسبة الفئة العمرية 63 عاماً فأكثر هي (0.4%) وهي النسبة الأدنى في المشاركة.

4-1-1-2 متغير الجنس

جدول (2-4) توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية%	% بعد استبعاد الإجابات المفقودة valid percent
ذكر	101	40.4%	40.4%
أنثى	149	59.6%	59.6%
المجموع	250	100.0%	100.0%

يبين الجدول (2-4) توزيع الأفراد المبحوثين حسب متغير الجنس، حيث أظهر بأن نسبة الذكور بلغت ما يقارب (40.4%) بينما نسبة الإناث (59.6%) من المجموع الكلي للعينة المختارة.

3-1-1-4 متغير الوضع الاجتماعي

جدول (3-4) توزيع المبحوثين حسب متغير الوضع الاجتماعي

الوضع الاجتماعي	العدد	النسبة المئوية%	% بعد استبعاد الإجابات المفقودة valid percent
أعزب/عزباء	84	33.6%	33.9%

65.3%	64.8%	162	متزوج/متزوجة
0.8%	0.8%	2	مطلق/مطلقة
100.0%	99.2%	248	المجموع

يبين الجدول (3-4) توزيع المبحوثين حسب الوضع الاجتماعي، فقد شارك (33.6%) حالتهم الاجتماعية أعزب وهي ثاني أعلى نسبة بين المبحوثين بعد نسبة المتزوجين التي بلغت (64.8%) فيما بلغت نسبة المطلقين (0.8%).

4-1-1-4 متغير "عدد الأطفال"

جدول (4-4) توزيع المبحوثين حسب متغير "عدد الأطفال"

وجود الأطفال	العدد	النسبة المئوية%	% بعد استبعاد الإجابات المفقودة valid percent
لا يوجد أطفال	93	37.2%	39.2%
1-3 أطفال	82	32.8%	34.6%
4-6 أطفال	56	22.4%	23.6%
7 أطفال فأكثر	6	2.4%	2.5%
المجموع	237	94.8%	100.0%
قيمة مفقودة	13	5.2	-

100.0	100.0	250	المجموع النهائي
-------	-------	-----	-----------------

يبين الجدول (4-4) توزيع الأفراد المبحوثين حسب متغير عدد الأطفال، حيث بلغت نسبة من ليس لديهم أطفال (37.2%) وهي النسبة الأعلى، تأتي في المرتبة الثانية مباشرة بلغت عند من لديهم من طفل إلى ثلاثة أطفال (32.8%)، فيما بلغت نسبة من لديهم أربعة إلى ستة أطفال (22.4%)، والنسبة الأقل 2.4% هي لمن لديهم سبعة أطفال فأكثر.

5-1-1-4 متغير مكان السكن

جدول (5-4) توزيع المبحوثين حسب متغير مكان السكن

مكان السكن	العدد	النسبة المئوية%	% بعد استبعاد الإجابات المفقودة valid percent
مخيم	9	3.6%	3.6%
قرية	32	12.8%	12.8%
مدينة	209	83.6%	83.6%
المجموع	250	100.0%	100.0%

يبين الجدول (5-4) توزيع المبحوثين حسب مكان السكن، فيظهر أن (3.6%) منهم من سكان المخيمات، وهي المشاركة الأدنى، فينأتي نسبة المبحوثين من القرى في المرتبة الثانية (12.8%)، والغالبية العظمى من المبحوثين كانت من سكان المدينة بنسبة (83.6%).

6-1-1-4 متغير مستوى التعليم

جدول (6-4) توزيع المبحوثين حسب متغير مكان السكن

مستوى التعليم	العدد	النسبة المئوية%	% بعد استبعاد الإجابات المفقودة valid percent
أقل من التوجيهي	3	%1.2	%1.3
توجيهي	5	%2.0	%2.1
دبلوم	9	%3.6	%3.9
بكالوريوس	150	60.0	%64.4
ماجستير	62	%24.8	%26.6
دكتوراه	4	%1.6	%1.7
المجموع	233	%93.2	%100.0
قيمة مفقودة	17	%6.8	-
المجموع النهائي	250	%100.0	%100.0

يبين الجدول (4-6) توزيع الباحثين حسب متغير المستوى التعليمي، حيث مثلت نسبة الحاصلين على أقل من التوجيهي (1.3%)، و(2.1%) للحاصلين على شهادة التوجيهي، أما حملة شهادة الدبلوم، فشكّلوا نسبة (3.9%) والنسبة الأعلى كانت لحملة شهادة البكالوريوس بنسبة (64.4%) وتأتي درجة البكالوريوس بين الباحثين بنسبة (26.6%) وهي مرتفعة ومؤشر على ارتفاع نسبة المشاركين ممن أنهوا الدراسات العليا وأن الباحثين من حملة شهادة الدكتوراه كانت نسبتهم (1.7%).

7-1-1-4 متغير طبيعة عمل العمل

جدول (7-4) توزيع المبحوثين حسب متغير طبيعة العمل

طبيعة العمل	العدد	النسبة المئوية %	% بعد استبعاد الإجابات المفقودة valid percent
صناعي	11	4.4%	4.4%
خدمي	84	33.6%	33.6%
صحي	13	5.2%	5.2%
زراعي	36	14.4%	14.4%
تجاري	6	2.4%	2.4%
تعليمي	39	15.6%	15.6%
غير ذلك	61	24.4%	24.4%
المجموع النهائي	250	100.0%	100.0%

يبين الجدول (7-4) توزيع المستوى العلمي للمبحوثين حسب طبيعة القطاع الخاص الذي يعملون فيه، نلاحظ أن المشاركة الأدنى كانت ممن يعملون في القطاع الخاص التجاري بنسبة 2.4% إذ يحتل القطاع الخاص الصناعي المرتبة الثانية بنسبة (4.4%) ويأتي القطاع الخاص الصحي في المرتبة الثالثة بنسبة بلغت (5.2%) ثم القطاع الخاص الزراعي بنسبة (14.4%)، يأتي مباشرة بعدها القطاع التعليمي في نسبة مقارنة (15.9%) واحتلت مشاركة القطاع الخاص الخدمي المرتبة الأولى بين

المبحوثين، حيث بلغت نسبتهم (33.6%). فيما أعرب (24.4%) بأنهم يعملون في القطاع الخاص الذي له طابع مميز مثل المقاولات، تضمين أراضي، أعمال حرة وتجارة أفراد.

8-1-1-4 متغير نظام الأجور

جدول (8-4) توزيع المبحوثين حسب متغير نظام الأجور

نظام الأجور	العدد	النسبة المئوية %	% بعد استبعاد الإجابات المفقودة valid percent
رواتب دائمة	149	59.6%	61.1%
نظام مياومة	5	2.0%	2.0%
عقود مؤقتة	49	19.6%	20.1%
غير ذلك	41	16.4%	16.8%
المجموع	244	97.6%	100.0%
القيم المفقودة	6	2.4%	
المجموع النهائي	250	100.0%	100.0%

يوضح الجدول (8-4) توزيع المبحوثين حسب نظام دفع الأجور في مؤسسات القطاع الخاص التي يعملون بها، فاحتلت الرواتب الدائمة النسبة الأكبر بين المبحوثين، فبلغت 61.1% يأتي بعدها العقود المؤقتة بنسبة (20.1%) فيما أعرب ما نسبتهم (16.8%) من المبحوثين أنهم يتقاضون أجورهم بطرق غير ذلك، وأخيراً كانت النسبة الأقل من نصيب المبحوثين الذين يتقاضون بنظام أجور المياومة وهي (2.0%).

9-1-1-4 متغير المحافظة

جدول (9-4) توزيع المبحوثين حسب متغير المحافظة

المحافظة	العدد	% النسبة	بعد استبعاد الإجابات المفقودة % valid percent
جنين	4	1.6%	1.6%
طوباس	1	0.4%	0.4%
طولكرم	6	2.4%	2.4%
نابلس	10	3.9%	3.9%
قلقيلية	1	0.4%	0.4%
سلفيت	1	0.4%	0.4%
رام الله والبيرة	42	16.5%	16.5%
أريحا	0	0%	0%
القدس	27	10.6%	10.6%
بيت لحم	8	3.1%	3.1%
الخليل	126	49.4%	49.4%
غزة	28	11.4%	11.4%
المجموع	254	100%	100%

يوضح الجدول (9-4) توزيع المبحوثين على متغير المحافظة، حيث كانت الغالبية العظمى من المستجيبين من مدينة محافظة الخليل بنسبة (49.4%) تلتها رام الله والبيرة بنسبة (16.5%) ثم تأتي محافظة غزة بنسبة (11.4%) بالمرتبة الرابعة ومحافظة القدس بنسبة (10.6%)، ثم محافظة نابلس

بنسبة (3.9%) ثم محافظة بيت لحم (3.1%) ثم محافظة طولكرم بنسبة (2.4%) ثم جنين بنسبة (1.6%) وأخيرا المشاركة الأدنى كانت من محافظتي سلفيت وقلقيلية بنسبة (0.4%) لكلّ منهما، ولم يتم الحصول على أيّ ردّ من محافظة أريحا.

2-4 تحليل فقرات الاستبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثة بتحليل جميع الفقرات الخاصة بمحاور الاستبانة.

السؤال الرئيسي: ما هي المشاكل التي تتعرض لها المرأة العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني؟

ويتفرع عنها الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما هي المشاكل الإدارية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني؟

للإجابة عن هذا السؤال ستقوم الباحثة بمناقشة الجدول التالي الذي يوضّح النسب المئوية، والمتوسّطات

الحسابية والانحرافات المعيارية لكلّ فقرة من فقرات المحور الأول الذي يتعلّق بالمشاكل الإدارية التي

تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني

يوضّح الجدول (4-10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلّ فقرة من فقرات الاستبانة التي تقيس المشاكل الإدارية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني" وقد تمّ ترتيبهم تنازلياً حسب الأهمية حيث تشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول إلى أنّ اتجاهات المبحوثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.17) مع انحراف معياري مقداره (1.18)، وهذا يدلّ على ارتفاع التشتت في آراء المبحوثين واتجاهاتهم، مما يشير إلى ارتفاع تقارب الآراء والاتجاهات.

جدول (4-10): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المشاكل الإدارية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة.

الرقم	المشاكل الإدارية	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	معارض بدرجة كبيرة	معارض	الوسط الحسابي	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	الدرجة	الانحراف المعياري
1.	عدم الحصول على التعويضات عن العمل الإضافي	11.20%	20.40%	28.80%	27.60%	11.20%	3.92	67.20%	مرتفعة	1.17
2.	نموّ وظيفي بطيء (رتبة إدارية) مقارنة بأقرانها من الرجال في العمل.	20.80%	39.20%	18.80%	16.40%	4.40%	3.56	71.20%	مرتفعة	1.12
3.	عدم تقبلها كرئيس على فريق يضم رجالاً.	26.40%	30.00%	18.00%	17.20%	8.00%	3.49	52.60%	مرتفعة	1.27

1.08	مرتفعة	59.60%	3.42	5.60%	13.60%	29.60%	35.20%	16.00%	سياسات "عدم توظيف النساء" غير معلن عنها في بعض المؤسسات	.4
1.22	متوسط ة	67.40%	3.37	7.20%	21.20%	16.40%	34.00%	20.00%	عدم المساواة في تحديد الراتب بناء على النوع الاجتماعي (ذكور/إناث)	.5
1.25	متوسط ة	69.80%	3.36	8.00%	19.20%	22.00%	26.80%	22.40%	عدم تولي المناصب الإدارية العليا	.6
1.09	متوسط ة	65.40%	3.27	4.40%	22.40%	29.60%	29.20%	13.60%	أفضلية التعيين تُعطى للذكور	.7
1.15	متوسط ة	65%	3.26	5.60%	24.40%	22.00%	33.20%	14.40%	التضليل في المهام الوظيفية، مقارنة بالوظيفة التي تقدمت لها	.8
1.07	متوسط ة	71.20%	3.25	4.40%	25.20%	22.40%	38.00%	10.00%	عدم الحصول على التفويض والصلاحيات اللازمة لتنفيذ المهام التي يتم تكليفها بها.	.9

1.26	متوسط ة	64.17%	3.19	9.60%	18.00%	20.80%	30.80%	20.00%	غياب الأمان الوظيفي خصوصا في حالة الزواج أو الانجاب	.10
1.27	متوسط ة	78.40%	3.01	13.60%	23.20%	25.60%	22.40%	14.80%	عدم وجود نظام تقاعد	.11
1.18	متوسط ة	65.20%	2.98	11.20%	26.00%	26.00%	26.00%	10.40%	عدم صرف المكافآت والترقيات المستحقة	.12
1.26	متوسط ة	66.80%	2.95	14.40%	23.60%	25.60%	24.00%	12.00%	عدم صرف المستحقات المالية في الوقت المتفق عليه	.13
1.15	متوسط ة	68.40%	2.63	17.20%	30.00%	32.00%	11.60%	8.00%	عدم حصولها على تأمين صحيّ مقارنة بالرجل الذي يعمل في نفس الوظيفة نفسها	.14
1.08	منخفضة	60.20%	2.55	19.60%	27.20%	32.00%	16.40%	3.20%	عدم صرف نهاية الخدمة	.15
1.18	منخفضة	51%	2.5	22.00%	31.60%	24.80%	14.40%	6.40%	عدم الحصول على إجازات الأمومة وساعات الرضاعة	.16
1.18	متوسط ة	65.22%	3.17	10.4%	22.93%	24.56%	26.97%	14.35%	الدرجة الكلية	

كما هو موضَّح في الجدول (4-10) تمّ ترتيب فقرات هذا المحور من الاستبانة-الخاصة باستطلاع المشاكل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص- حسب الأهمية، وكانت في مقدمة هذه الفقرات (عدم الحصول على التعويضات عن العمل الإضافي) بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (1.17)، ثمّ الفقرة (نموّ وظيفي بطيء-رتبة إدارية) مقارنة بأقرانها من الرجال في العمل) بمتوسط حسابي (6.56) و انحراف معياري (1.12)، ثمّ الفقرة (عدم تقبلها كرئيس على فريق يضمّ رجالاً) بمتوسط حسابي مقداره (3.49)، و انحراف معياري مقداره (1.27) ثمّ الفقرة (سياسات -عدم توظيف النساء- غير معن عنها في بعض المؤسسات) بمتوسط حسابي مقداره (3.42) و انحراف معياري مقداره (1.08)، ثمّ الفقرة (عدم المساواة في تحديد الراتب بناء على النوع الاجتماعي (ذكور/إناث) بمتوسط حسابي مقداره (3.37) و انحراف معياري مقداره (1.22)، ثمّ الفقرة (عدم تولّي المناصب الإدارية العليا) بمتوسط حسابي مقداره (3.36)، وانحراف معياري مقداره (1.25)، ثمّ الفقرة (أفضلية التعيين تُعطى للذكور) بمتوسط حسابي مقداره (3.27)، و انحراف معياري مقداره (1.09)، ثمّ الفقرة (التضليل في المهام الوظيفية مقارنة بالوظيفة التي تقدمت لها) بمتوسط حسابي مقداره (3.26)، و انحراف معياري مقداره (1.15)، ثمّ الفقرة (عدم الحصول على التفويض و الصلاحيات اللازمة لتنفيذ المهام التي يتمّ تكليفها بها) بمتوسط حسابي مقداره (3.25)، و انحراف معياري مقداره (1.07)، ثمّ الفقرة (غياب الأمان الوظيفي خصوصاً في حالة الزواج و الإنجاب) بمتوسط حسابي مقداره (3.19)، و انحراف معياري مقداره (1.26) و أخيراً الفقرة (عدم وجود نظام تقاعد) بمتوسط حسابي مقداره (3.01)، و انحراف معياري مقداره (1.27).

في حين كانت أدنى الفقرات الفقرة (عدم الحصول على إجازات الأمومة و ساعات الرضاعة) بمتوسط حسابي مقداره (2.5)، و انحراف معياري مقداره (1.18) ثم الفقرة (عدم صرف نهاية الخدمة) بمتوسط حسابي مقداره (2.55)، و انحراف معياري مقداره (1.08)، ثم الفقرة (عدم حصولها على تأمين صحي بالمقارنة بالرجل الذي يعمل في الوظيفة نفسها) بمتوسط حسابي مقداره (2.63)، و انحراف معياري مقداره (1.15)، ثم الفقرة (عدم صرف المستحقات المالية في الوقت المتفق عليه) بمتوسط حسابي مقداره (2.63)، و انحراف معياري مقداره (1.26) و أخيراً الفقرة (عدم صرف المكافآت و التريقات المستحقة) بمتوسط حسابي مقداره (2.98)، و انحراف معياري مقداره (1.18).

من خلال آراء المبحوثين واتجاهاتهم العالية والموافقة يمكن تلخيص ما سبق بالاستنتاجات الآتية: أن أبرز المشاكل الإدارية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني تتمثل بعدم حصولها على التعويضات عن العمل الإضافي، وتعاني المرأة العاملة أيضاً في القطاع الخاص من نمو وظيفي بطيء -رتبة إدارية مقارنة بأقرانها من الرجال في العمل، كما تعاني من عدم تقبلها كرئيس على فريق يضم رجالاً، كما تواجه مشاكل في القطاع الخاص بسبب سياسات -عدم توظيف النساء- غير معلن عنها في بعض المؤسسات، كما وصل الإجحاف بحقها إلى عدم المساواة في تحديد الراتب بناء على النوع الاجتماعي (ذكور/إناث)، كما أنها تعاني من عدم توليها المناصب الإدارية العليا، و لأن المجتمع الفلسطيني مجتمع ذكوري تعاني المرأة العاملة من أن أفضلية التعيين تُعطى للذكور، كما تتعرض المرأة للتضليل في المهام الوظيفية، مقارنة بالوظيفة التي تقدمت لها، فتتقدم لوظيفة بوصف وظيفي معين ويتم قبولها وتعيينها، فتتفاجأ بمهام لم يتم توضيحها والإفصاح عنها تزيد من عبء العمل، كما تواجه المرأة العاملة لعدم الحصول على التفويض والصلاحيات اللازمة لتنفيذ المهام التي يتم تكليفها

بها، وتعاني من غياب الأمان الوظيفي، خصوصاً في حالة الزواج والإنجاب، وأخيراً الفقرة (تعاني المرأة من انعدام وجود نظام تقاعد في القطاع الخاص الفلسطيني).

السؤال الثاني ما هي المشاكل ذات العلاقة بظروف العمل وبيئته التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بتحليل فقرات محور الاستبانة الخاص -بالمشاكل ذات العلاقة ببيئة العمل وظروفه وكيفية تأثيرها التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني- وتم ترتيب الفقرات حسب أهميتها:

جدول (4-11): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الاستبانة المتعلقة بمحور
المشاكل المتعلقة بظروف وبيئة العمل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص.

الرقم	المشاكل المتعلقة ببيئة العمل	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	معارض	معارض بدرجة كبيرة	الوسط الحسابي	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	الدرجة	الانحراف المعياري
17.	عدم توفر مرافق صحية مستقلة	12.00%	25.20%	20.80%	28.40%	13.20%	3.95	79	مرتفعة	1.25
18.	ساعات عمل طويلة	23.20%	33.60%	20.00%	18.00%	5.20%	3.51	70.2	مرتفعة	1.18
19.	قساوة ظروف العمل	15.20%	40.00%	28.00%	11.20%	5.60%	3.48	69.6	مرتفعة	1.06
20.	غياب دور نقابات/اتحادات تدافع عن حقوقها	22.00%	30.00%	20.80%	18.80%	8.00%	3.39	67.8	متوسطة	1.24
21.	التمييز العنصري القائم على مكان السكن	18.00%	31.60%	22.40%	23.60%	4.40%	3.34	66.8	متوسطة	1.15
22.	الثقافة التنظيمية التي لا تحترم دور المرأة	13.60%	34.40%	24.80%	20.00%	6.80%	3.27	65.4	متوسطة	1.14
23.	عدم الحصول على الحد	20.80%	26.80%	15.20%	24.80%	12.00%	3.19	63.8	متوسطة	1.34

									الأدنى للأجور	
1.11	متوسطة	63.61	3.18	6.00%	25.20%	23.60%	34.40%	10.80%	التمييز العنصري القائم على النوع الاجتماعي	.24
1.18	متوسطة	63.2	3.16	9.60%	21.20%	25.60%	30.80%	12.00%	الإقصاء التعسفي من قبل أرباب العمل	.25
1.25	متوسطة	62	3.1	11.60%	24.00%	21.60%	28.40%	14.40%	ساعات عمل غير محدد	.26
1.32	متوسطة	60.6	3.03	13.20%	27.60%	20.80%	20.40%	18.00%	عدم الحصول على كافة الاجازات الرسمية التي تقرها الحكومة كايوم المرأة وعيد العمال العالمي	.27
1.13	متوسطة	59.2	2.96	8.00%	32.00%	24.40%	26.80%	8.40%	ظروف عمل غير صحية	.28
1.21	متوسطة	55.2	2.76	16.80%	27.60%	27.20%	18.00%	9.60%	التحرش الجنسي في مكان العمل	.29
1.20	متوسطة	65.11	3.26	9.26%	23.26%	23.0%	29.26%	15.23%	المجموع الكلي	

يوضّح الجدول (4-11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور هذه المشاكل، حيث تشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول إلى أنّ اتجاهات المبحوثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.26) وانحراف معياري كلي مقداره (1.20)، وهذا يدلّ على ارتفاع التشتت في آراء المبحوثين واتجاهاتهم، مما يشير إلى ارتفاع تقارب الآراء والاتجاهات. وتمّ ترتيب فقرات الاستبانة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية، وكانت في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة (عدمّ توفير مرافق صحيّة مستقلة) بمتوسط حسابي مقداره (3.95)، وانحراف معياري مقداره (1.25)، ثمّ الفقرة (ساعات عمل طويلة) بمتوسط حسابي مقداره (3.51)، وانحراف معياري مقداره (1.18)، ثمّ الفقرة (قساوة ظروف العمل) بمتوسط حسابي مقداره (3.48)، وانحراف معياري مقداره (1.06)، ثمّ الفقرة (غياب دور نقابات/ اتحادات تدافع عن حقوقها) بمتوسط حسابي مقداره (3.39) و انحراف معياري مقداره (1.24)، ثمّ الفقرة (التمييز العنصري القائم على مكان السكن مخيم/قرية/مدينة) بمتوسط حسابي مقداره (3.34) و انحراف معياري مقداره (1.15)، ثمّ الفقرة (الثقافة التنظيمية التي لا تحترم دور المرأة) بمتوسط حسابي مقداره (3.27) و انحراف معياري مقداره (1.14)، ثمّ الفقرة (عدم الحصول على الحدّ الأدنى للأجور) بمتوسط حسابي مقداره (3.19) وانحراف معياري مقداره (1.34)، و أخيراً الفقرة (التمييز العنصري القائم على النوع الاجتماعي) بمتوسط حسابي مقداره (3.18) و انحراف معياري مقداره (1.11).

فيما كانت أدنى الفقرات كالتالي: الفقرة (التحرش الجنسي في مكان العمل) بمتوسط حسابي مقداره (2.78) و انحراف معياري مقداره (1.21)، ثمّ الفقرة (ظروف عمل غير صحيّة) بمتوسط حسابي مقداره (2.96)، و انحراف معياري مقداره (1.13)، ثمّ الفقرة (عدم الحصول على كافة الإجازات الرسمية التي تقرها الحكومة كيوم المرأة و عيد العمّال العالمي) بمتوسط حسابي مقداره (3.03)، و انحراف معياري مقداره (1.32)، ثمّ الفقرة (ساعات عمل غير محدّدة) بمتوسط حسابي مقداره (3.1)، و انحراف

معياريّ مقداره (1.25)، و أخيراً الفقرة (الإقصاء التعسفيّ من قبل أرباب العمل) بمتوسّط حسابيّ مقداره (3.16) وانحراف معياريّ مقداره (1.18).

من خلال آراء المبحوثين واتجاهاتهم العالية والموافقة يمكن تلخيص ما سبق بالاستنتاجات الآتية: ان أبرز المشاكل -ذات العلاقة بظروف العمل وبيئته- التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة بالقطاع الخاص هي:

عدم توفر مرافق صحيّة مستقلة بالعاملات، وكذلك تشكل ساعات العمل الطويلة مشكلة لهنّ، كما يتّضح أيضاً أنّ المرأة العاملة في القطاع الخاصّ تعاني من قساوة ظروف العمل، كما تواجه مشكلة غياب دور نقابات/ اتحادات تدافع عن حقوقها، بالإضافة إلى (معانتها بسبب التمييز العنصريّ القائم على مكان السّكن مخيم/قرية/مدينة)، نتيجة عنصرية قائمة على مكان السّكن، كما تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ الفلسطينيّ من الثقافة التنظيمية التي لا تحترم دور المرأة، وعدم الحصول على الحدّ الأدنى للأجور هو أمر غير عادل و منافٍ للقوانين و الأعراف، و أخيراً تواجه المرأة مشكلة التمييز العنصريّ القائم على النوع الاجتماعيّ، حيث يتمّ تفضيل الذكور على الإناث في جميع المحافل.

السؤال الثالث: ما هي المشاكل الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بتحليل جميع الفقرات الخاصة بهذا الجزء من الدراسة

يوضح الجدول (4-12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة التي

تقيس المشاكل الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني، وتم ترتيبها ترتيباً

تنازلياً حسب الأهمية، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول إلى أن اتجاهات المبحوثين كانت

مرتفعةً بمتوسط حسابي مقداره (3.47)، مع انحراف معياري مقداره (1.14)، وهذا يدل على ارتفاع

التشنت في آراء المبحوثين واتجاهاتهم، مما يشير إلى ارتفاع تقارب الآراء والاتجاهات.

جدول (4-12): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الاستبانة لمحور المشاكل الاقتصادية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص.

الرقم	المشاكل الاقتصادية	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	معارض	معارض بدرجة كبيرة	الوسط الحسابي	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	الدرجة	الانحراف المعياري
30.	خطورة الوصول إلى خط الفقر في حال كانت المرأة المعيل الوحيد للأسرة	33.60%	41.20%	12.40%	8.00%	3.60%	3.94	78.76	مرتفعة	1.07
31.	ارتفاع سعر المواصلات	24.40%	40.00%	17.60%	10.40%	5.20%	3.7	73.94	مرتفعة	1.12
32.	الراتب الذي تحصل عليه المرأة لا يغطي المتطلبات المعيشية الأساسية	23.20%	40.00%	19.20%	12.00%	4.80%	3.66	73.28	مرتفعة	1.11
33.	انعدام الاستقلال المالي في استخدام راتبها	24.00%	34.00%	20.40%	14.80%	5.60%	3.56	71.12	مرتفعة	1.18

1.17	مرتفعة	70.71	3.54	4.40%	17.60%	20.40%	32.80%	23.20%	تعاني المرأة العاملة من عدم وجود حضانات ورياض أطفال بأسعار مناسبة	.34
1.03	متوسطة	68.3	3.41	4.00%	12.40%	35.60%	32.00%	14.80%	عدم تقاضي أجر عن العمل في مصلحة عائلية (تجارة، صناعة (أو زراعة	.35
1.27	متوسطة	61.99	3.1	10.80 %	26.40%	19.20%	27.20%	15.20%	عمل المرأة غير مجدي ماديا بسبب التكاليف المعيشية العالية	.36
1.15	متوسطة	57.01	2.85	11.20 %	29.60%	26.40%	22.40%	8.40%	عدم إعطاءها الأجر المتفق عليه	.37
1.14	مرتفعة	69.39	3.47	6.20%	16.40%	21.40%	33.70%	20.85%	المجموع الكلي	

تمّ ترتيب فقرات الاستبانة لهذا المحور تنازلياً حسب الأهمية، و كانت في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة (خطورة الوصول إلى خطّ الفقر في حال كانت المرأة المعيل الوحيد للأسرة) بمتوسط حسابي مقداره (3.94)، انحراف معياري مقداره (1.07)، ثمّ الفقرة (ارتفاع سعر المواصلات) بمتوسط حسابي مقداره (3.70)، و انحراف معياري مقداره (1.12)، ثمّ الفقرة (الراتب الذي تحصل عليه لا يغطّي المتطلبات المعيشية الأساسية) بمتوسط حسابي مقداره (3.66)، وانحراف معياري مقداره (1.11)، ثمّ الفقرة (انعدام الاستقلال المالي في استخدام راتبها) بمتوسط حسابي مقداره (3.56)، و انحراف معياري مقداره (1.18)، ثمّ الفقرة (عدم الحصول على دخل في حال كانت تعمل ضمن مصلحة عائلية (تجارة، صناعة أو زراعة) بمتوسط حسابي مقداره (3.41) و انحراف معياري مقداره (1.03)، أخيراً الفقرة (عدم وجود حضانات و رياض أطفال مناسبة).

كانت الفقرات الأدنى هي كالاتي: (عدم إعطائها الأجر المتفق عليه) بمتوسط حسابي مقداره (2.85) وانحراف معياري مقداره (1.27)، ثمّ الفقرة (عمل المرأة غير مجد مادياً بسبب التكاليف المعيشية العالية) بمتوسط حسابي مقداره (3.10)، وانحراف معياري مقداره (1.27).

من خلال آراء المبحوثين و اتجاهاتهم العالية و الموافقة يمكن تلخيص ما سبق بالاستنتاجات الآتية: تعاني المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ من جملة من الأسباب الاقتصادية، أهمّها خطورة الوصول إلى خطّ الفقر في حال كانت المرأة المعيل الوحيد للأسرة، تأتي بعدها مشكلة ارتفاع سعر المواصلات، كذلك تعاني المرأة من أنّ الراتب الذي تحصل عليه لا يغطّي المتطلبات المعيشية الأساسية بسبب الغلاء المعيشي، كما تواجه المرأة العاملة مشكلة انعدام الاستقلال المالي في استخدام

راتبها، كما أنها عادة لا تحصل على دخل في حال كانت تعمل ضمن مصلحة عائلية (تجارة، صناعة

أو زراعة)، وأخيراً: تعاني المرأة العاملة من عدم وجود حضانات و رياض أطفال بأسعار مناسبة.

السؤال الرابع: ماهي المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل فقرات الاستبانة عن طريق استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات

المعيارية والنسب المئوية لإجابات المبحوثين عن فقرات هذا السؤال على النحو الآتي:

جدول (4-13): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الاستبانة لمحور المشاكل

الاجتماعية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص

الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	الوسط الحسابي	معارض بدرجة كبيرة	معارض	محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	المشاكل الاجتماعية	الرقم
0.94	مرتفعة	82.59	4.13	2.00%	5.20%	12.00%	40.40%	39.60%	ازدواجية الأدوار، حيث لم يتم إعفاء المرأة من مهامها البيئية رغم عملها في الوظيفة خارج البيت	.38
0.97	مرتفعة	77.49	3.87	2.80%	7.20%	13.60%	50.40%	24.80%	صعوبة الموازنة بين العمل والالتزامات الاجتماعية	.39
1.06	مرتفعة	77.07	3.85	5.20%	6.00%	14.00%	47.20%	26.80%	تحذّ التقاليد من قبول عمل المرأة في بعض المواقع الوظيفية	.40
1.16	مرتفعة	76.23	3.81	6.00%	8.80%	13.60%	40.80%	30.40%	تخوف لدى الرجال في المجتمع من منافسة المرأة لهم.	.41
1.14	مرتفعة	75.98	3.8	5.60%	8.80%	15.20%	39.20%	30.00%	قلة تقدير من أفراد الأسرة لحجم العبء والإرهاق الذي تواجهه المرأة في العمل	.42
0.9	مرتفعة	74.98	3.75	1.20%	10.40%	17.20%	54.00%	16.40%	وجود محددات اجتماعية على عمل المرأة في أماكن مختلطة	.43
1.07	مرتفعة	73.47	3.67	3.60%	11.60%	21.20%	40.00%	22.80%	عدم تقبل الأسرة لفكرة استخدام عاملة منزلية	.44

									لمساعدتها في الأعمال المنزلية	
1.1	مرتفعة	73.47	3.67	4.40%	11.60 %	20.00%	30.20%	23.20%	عدم اللجوء لتحرير شكوى لدى النقابات	.45
1.14	مرتفعة	72.64	3.63	4.40%	14.00 %	19.60%	37.20%	23.60%	عدم تقبل المجتمع تبوء المرأة مناصب إدارية عليا	.46
1.17	مرتفعة	69.87	3.49	6.80%	13.60 %	24.40%	33.60%	20.40%	تعاني المرأة من تمييز كبير على أساس النوع الاجتماعي في حصولها على الفرص الاقتصادية وتمكينها الفعلي اقتصادياً	.47
1.22	مرتفعة	69.54	3.48	7.60%	16.00 %	20.00%	32.80%	22.00%	الاتهام المجتمعي بأن "خروج المرأة للعمل ومزاحمتها الرجل في الوظائف ساعد في ارتفاع معدل البطالة"	.48
1.14	مرتفعة	69.04	3.45	6.00%	15.60 %	22.40%	37.20%	17.20%	معارضة من قبل أفراد الأسرة لعمل المرأة في القطاع الخاص من الأساس	.49
1.17	متوسطة	68.12	3.41	7.20%	18.00 %	20.00%	36.80%	17.20%	تدخل أفراد الأسرة في التصرف بالراتب	.50
1.10	مرتفعة	73.32	3.67	0.05	0.12	0.18	0.39	0.24		

يوضّح الجدول (4-13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلّ فقرة من فقرات الاستبانة التي تقيس "المشاكل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني" وقد تمّ ترتيبهم تنازلياً حسب الأهميّة، حيث تشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول إلى أنّ اتجاهات المبحوثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.67)، مع انحراف معياريّ مقداره (1.10)، وهذا يدلّ على ارتفاع التشتّت في آراء المبحوثين واتجاهاتهم، ممّا يشير إلى ارتفاع تقارب الآراء والاتجاهات. تمّ ترتيب فقرات الاستبانة لهذا المحور تنازلياً حسب الأهميّة، وكانت في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة (ازدواجية الأدوار، حيث لم يتمّ اعفاء المرأة من مهامها البيئية رغم عملها في الوظيفة خارج البيت) بمتوسط حسابيّ مقداره (4.13)، و انحراف معياريّ مقداره (0.94)، ثمّ فقرة (صعوبة الموازنة بين العمل و الالتزامات الاجتماعية) بمتوسط حسابيّ مقداره (3.87)، و انحراف معياريّ مقداره (0.97)، ثمّ الفقرة (تحدّد التقاليد من قبول عمل المرأة في بعض المواقع الوظيفية) بمتوسط حسابيّ (3.85)، و انحراف معياريّ مقداره (1.06)، ثمّ الفقرة (تخوّف لدى الرجال في المجتمع من منافسة المرأة لهم) بمتوسط حسابيّ مقداره (3.81)، و انحراف معياريّ مقداره (1.16)، ثمّ الفقرة (قلّة تقدير من أفراد الأسرة لحجم العبء والإرهاق الذي تواجهه المرأة في العمل) بمتوسط حسابيّ مقداره (3.80)، و انحراف معياريّ (1.14)، ثمّ الفقرة (وجود محددات اجتماعية على عمل المرأة في أماكن مختلطة) بمتوسط حسابيّ مقداره (3.75) و انحراف معياريّ (0.90)، ثمّ الفقرة (عدم تقبل الأسرة لفكرة استخدام عاملة منزلية لمساعدتها في الأعمال المنزلية) بمتوسط حسابيّ مقداره (3.63)، و انحراف معياريّ (1.07)، ثمّ الفقرة (عدم اللجوء لتحرير شكوى لدى النقابات) بمتوسط حسابيّ مقداره (3.67)، و انحراف معياريّ مقداره (1.10) و أخيراً الفقرة (عدم تقبل المجتمع تبوّء المرأة مناصب إدارية عليا)

في حين كانت أدنى الفقرات (عمل المرأة ينعكس سلباً على تنشئة الأطفال ونموهم اجتماعياً) بمتوسط حسابي مقداره (3.30)، وانحراف معياري مقداره (1.26)، ثم الفقرة (تدخل أفراد الأسرة في التصرف بالراتب) بمتوسط حسابي مقداره (3.41) وانحراف معياري مقداره (1.17)، ثم الفقرة (معارضة من قبل أفراد الأسرة لعمل المرأة في القطاع الخاص من الأساس)، بمتوسط حسابي مقداره (3.45)، وانحراف معياري مقداره (1.14)، ثم الفقرة (الاتهام المجتمعي بأن "خروج المرأة للعمل ومزاحمتها الرجال في الوظائف ساعد في ارتفاع معدل البطالة) بمتوسط حسابي مقداره (3.34)، وانحراف معياري مقداره (1.22)، ثم الفقرة (تعاني المرأة من تمييز كبير على أساس النوع الاجتماعي في حصولها على الفرص الاقتصادية وتمكينها الفعلي اقتصادياً) بمتوسط حسابي مقداره (3.49)، و انحراف معياري مقداره (1.17).

من خلال آراء الباحثين و اتجاهاتهم العالية و الموافقة يمكن تلخيص ما سبق بالاستنتاجات الآتية: تعاني المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص من جملة من الأسباب الاجتماعية، أولها ازدواجية الأدوار، حيث لم يتم إعفاء المرأة من مهامها البيئية رغم عملها في الوظيفة خارج البيت، كما تعاني من صعوبة الموازنة بين العمل و الالتزامات الاجتماعية، كما أنّ واحدة من أهمّ المشاكل الاجتماعية هي التقاليد التي تحدّ من قبول عمل المرأة في بعض المواقع الوظيفية، كما أنّ هناك خوفاً لدى الرجال في المجتمع من منافسة المرأة لهم، وتعاني أيضاً من قلة تقدير من أفراد الأسرة لحجم العبء والإرهاق الذي تواجهه المرأة في العمل، كما تواجه المرأة العاملة من محددات اجتماعية على عمل المرأة في أماكن مختلطة، و تواجه المرأة العاملة مشكلة عدم تقبل الأسرة لفكرة استخدام عاملة منزلية لمساعدتها في الأعمال المنزلية، من المشاكل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة الخوف من عدم تحرير شكوى لدى النقابات وأصحاب العمل خوفاً من الوصمة الاجتماعية التي لها علاقة مباشرة بالتقاليد، و أخيراً من المشاكل الاجتماعية عدم تقبل المجتمع تبوّء المرأة مناصب إدارية عليا

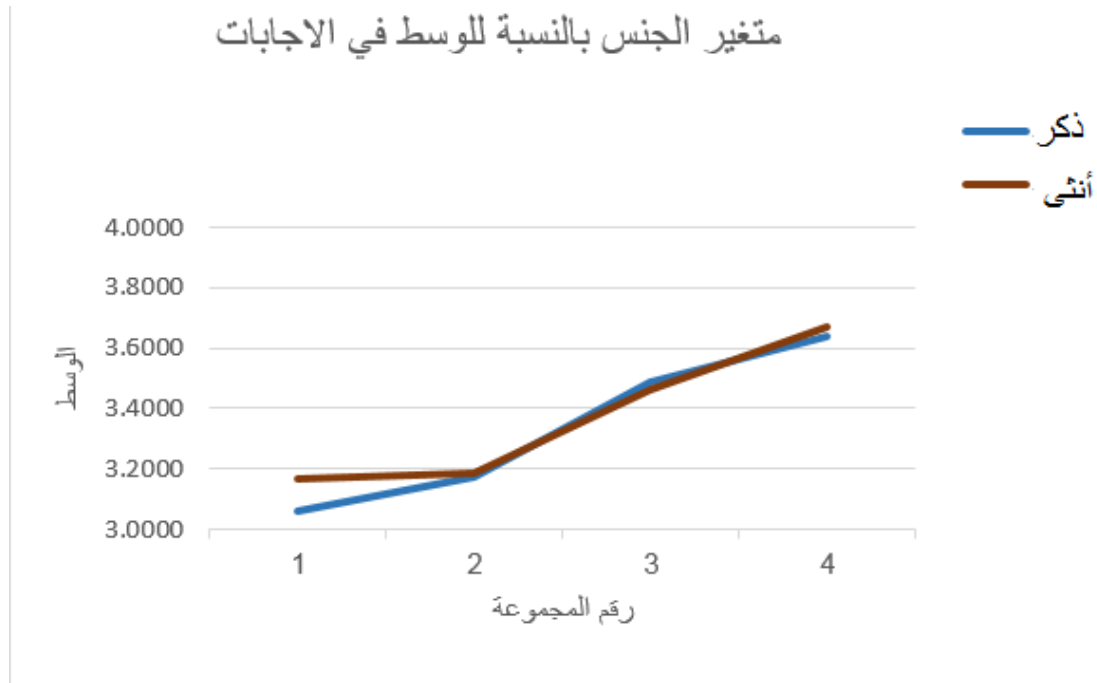
3-4 الدلالات الإحصائية

قامت الباحثة بمقارنة الاجابات المختلفة للمبحوثين عن طريق فصل الإجابات حسب عامل الجنس، فتمّ عمل مقارنة في المحاور المختلفة لأداة جمع البيانات باستخدام الوسط الحسابي، الانحراف المعياري والوسيط كأدوات للمقارنة، وذلك على النحو الآتي:

متغير الجنس بالنسبة للوسط الحسابي:

يوضّح الرسم البياني في الشكل (4-1) الوسط الحسابي لنتائج إجابات المبحوثين على المحاور الأربعة، بالنسبة لمتغير الجنس، يظهر في الرسم البياني أنّ هناك تقارباً في وجهتي النظر بين الجنسين في جميع الفقرات وتغزو الباحثة ذلك إلى وجود وعي لدى الرجال بمشاكل المرأة العاملة في القطاع الخاص وأنّ هناك مصداقية في آراء النساء إذ إنّ تأكيد العاملين الذكور على المشكلة يعطي مصداقية أعلى للبيانات.

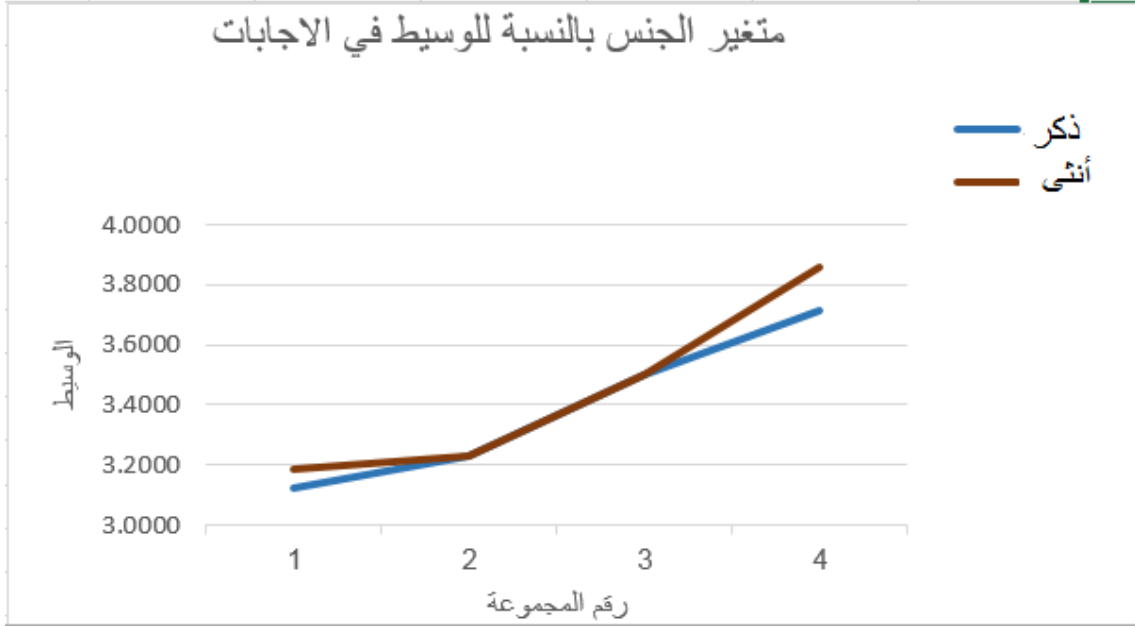
وتجدر الإشارة إلى أنّ المتوسط الحسابي لفقرات المحور الأول من الاستبانة المتعلقة بالمشاكل الإدارية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص يساوي (3.88) للذكور مقابل (3.69) للإناث. فيما كان المتوسط الحسابي لفقرات المحور الثاني الخاص بالمشاكل المتعلقة بظروف العمل وبيئته يساوي (4.00) للذكور و (3.85) للإناث، أما المحور الثالث المتعلق بالمشاكل الاقتصادية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص، فبلغ مقدار المتوسط الحسابي للردود على فقراته (4.00) للذكور و (3.50) للإناث، وأخيراً المتوسط الحسابي لفقرات المحور الأخير للمشاكل الاجتماعية كان (3.56) للذكور و (3.86) للإناث.



الشكل (1-4) قيم الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن فقرات الاستبانة موزعة بناء على متغير الجنس

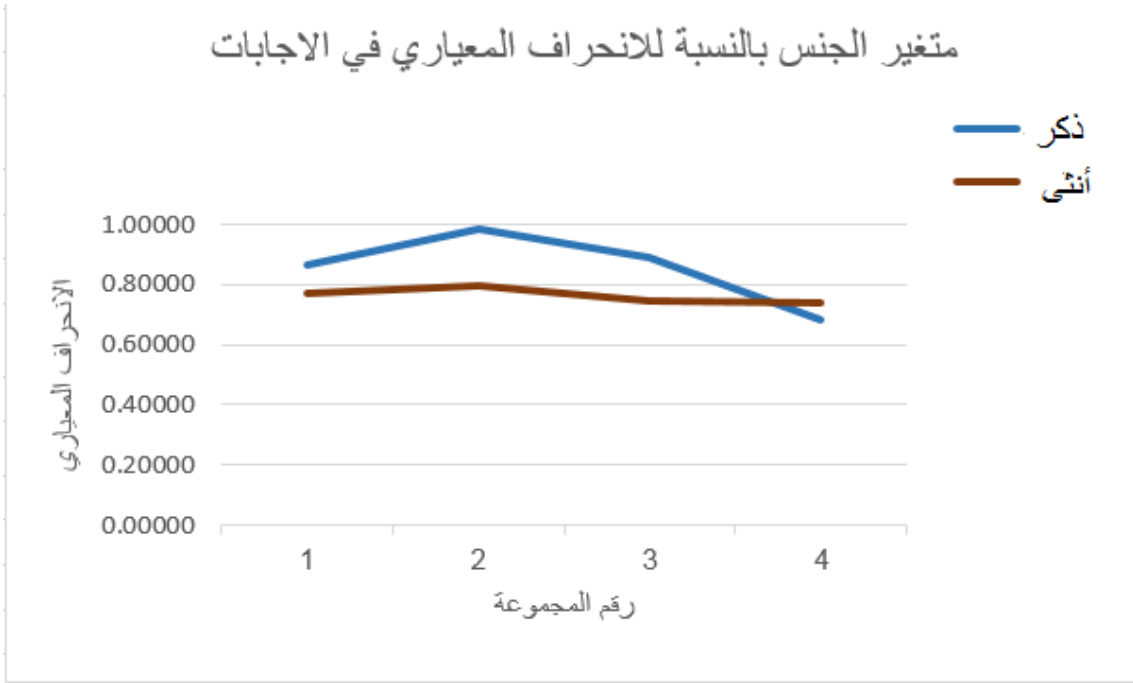
متغير الجنس بالنسبة للوسيط:

يُظهر الرسم البياني في الشكل (1-4) تقارب القيم، بل والمساواة في معظم الأحيان فيما يتعلق بقيمة الوسيط لكل محور من محاور الاستبانة بالنسبة لمتغير الجنس، فيظهر أنّ قيمة الوسيط للمحور الأول للذكور هو (3.13) بينما للإناث هو (3.19)، وهنا نلاحظ التقارب في القيم، أمّا الوسيط للمحور الثاني، فكانت قيمته للذكور هي (3.23) وهي القيمة نفسها للإناث، أمّا المحور الثالث، فكانت قيمة الوسيط للذكور هي الأخرى متطابقةً للذكور والإناث، في حين أنّ قيمة الوسيط لفقرات المحور الرابع كانت للذكور (3.71) وهي قريبة من قيمة الوسيط للإناث وهي (3.86).



الشكل (2-4) قيم الوسيط الحسابي لإجابات الباحثين عن فقرات الاستبانة موزعة بناء على متغير الجنس متغير الجنس بالنسبة للانحراف المعياري:

يُظهر أيضاً الشكل (3-4) التالي تقارب قيم الانحراف بناء على متغير الجنس لكل محور من محاور الدراسة، فيظهر أن قيمة الانحراف المعياري لمحور المشاكل الإدارية يساوي (0.87) للذكور، أما قيمة الانحراف المعياري للمحور نفسه للمبحوثات الإناث يساوي (0.77). أما المحور الثاني المتعلق بمشاكل بيئة العمل وظروفه فنلاحظ أنّ قيمة الانحراف المعياري لفقراته تساوي للذكور (0.98) و (0.79) للإناث. كما أنّ قيمة الانحراف المعياري للمشاكل الاقتصادية للذكور هي (0.89) أما للإناث، فهي تساوي (0.75). وأخيراً فيما يتعلّق بالانحراف المعياري لفقرات المحور الأخير المتعلق بالمشاكل الاقتصادية فهي للذكور (0.68) و (0.74) للإناث.



الشكل (3-4) قيم الانحراف المعياري لإجابات المبحوثين عن فقرات الاستبانة موزعة بناء على متغير الجنس

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

1-5 نتائج الدراسة

2-5 توصيات الدراسة

5-1 نتائج الدراسة

توصّلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. وجدت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ تعاني بدرجة كبيرة من عدم

حصولها على التعويضات عن العمل الإضافي، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Carole)

(2015)، التي طرحت المشكلة نفسها التي واجهت مجتمع الدراسة الخاصّ بها. بالنظر إلى

قانون العمل الفلسطيني نرى أنّ الأصل أن يكون طبيعة وساعات العمل المطلوبة من العامل

هي تلك الساعات التي تمّ الاتفاق عليها بين صاحب العمل والعامل في عقد العمل، سواء

كان العقد مكتوباً أو شفاهة. استثنى قانون العمل الفلسطيني بعض الفئات من النظام الخاص

بساعات العمل الإضافي بحيث منع "تشغيل النساء" ساعات إضافية أثناء الحمل وفترة الستة

أشهر التالية للولادة" وبحسب مركز الديمقراطية وحقوق العاملين فإنّ ما يزيد عن المدة القصوى

التي حدّدها القانون للعمل الفعلي أو المدة المتفق عليها (حتى لو كانت أقل من 45 ساعة)

يعتبر عملاً إضافياً ويستحق العامل أجر ساعة ونصف عن كلّ ساعة عمل إضافية. على

أنّه لا يجوز لصاحب العمل أن يُشغل العامل أكثر من (12) ساعة عمل إضافية في الأسبوع،

وفي حال قام صاحب العمل بذلك فإنه يُعاقب بغرامة نصّ عليها القانون تتراوح ما بين 100

إلى 300 دينار عن كلّ حالة، أمّا في حال اشتغل العامل في الأعياد الدينية والرسمية فهو

يتقاضى بالإضافة إلى ما يستحقه عن بدل اجازته أجراً، أي يصبح أجره في هذا اليوم

(250%) من الأجر المعتاد إضافياً مقداره 150% من أجره المعتاد (عرفات، 2000).

2. أظهرت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ تعاني بدرجة كبيرة من نموّ

وظيفي بطيء مقارنة بأقرانها من الرجال، وهذا يتفق تماماً مع نتائج دراسة (Carole 2015).

يشكل النموّ الوظيفيّ عاملاً مهماً لدى المرأة عند التقدم للوظيفة وكذلك فرص الترقّي المتاحة في الوظيفة والمكانة الاجتماعية وهي الوضع أو المرتبة التي يحتلها الشخص في المجتمع

الناجمة عن شغل الوظيفة.

ترى الباحثة أنّ فرص النمو الوظيفيّ والترقيات تُعدّ أهم عوامل جذب وتوجيه القوى العاملة إلى العمل بالقطاع الخاص وأنّ إلزام القطاع الخاص بـ"سلم وظيفي" واضح المعالم هي خطوة لضمان ترقية العاملات.

3. بيّنت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ تعاني بدرجة كبيرة من عدم تقبلها باعتبارها رئيساً على فريق يضمّ رجالاً، وهذا يتفق مع ما ورد في دراسة (اشتية 2016). بات أمر وجود فجوة كبيرة بين الجنسين فيما يتعلق بالمناصب القيادية-الادارية في مجتمعنا أمراً معروفاً، ولكنّ بعض الدراسات تشير الى هذه الفجوة بانعدام التوازن والخلل لأن حرمان المرأة من تولي مناصب قيادية في العمل هو حظر للإبداع والمواهب المتنوعة. " فقد توصلت دراسة حديثة معززة بالبيانات من حوالي 22 ألف شركة حول العالم، إلى أنّ الشركات التي تشغل فيها المرأة (30%) من المناصب القيادية (الرئيس التنفيذي، ومجلس الإدارة، وغيرها من المناصب الإدارية) تحقق أرباحاً أكثر بمقدار (15 %) مقارنة بالشركات التي لا تتولى فيها المرأة أيّ مناصب قيادية على الإطلاق. تُعزى هذه الأرباح -في جزء منها على الأقل- إلى التنوع في التفكير ووجهات النظر، الذي يقدمه وجود كلّ من الرجل والمرأة في منظومة العمل. وكما وجد الباحثون، لا تحقق امرأة واحدة في منصب الرئيس التنفيذي أداءً أفضل من الرجل في السيطرة على التمييز بين الجنسين في بقية الشركة، لكن النسبة الكبيرة من التنوع في سائر أقسام الشركة تترك أثراً كبيراً. هناك جدوى تجارية جيدة للغاية للجهات المهتمة بذلك

التتوُّع" ¹⁸. جينو، 2017) من هنا ترى الباحثة ضرورة تفعيل إدماج المرأة العاملة التي أثبتت الأبحاث و التجارب العملية تفوقها وازادتها بعداً ابداعياً في مكان العمل.

4. وجدت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص تعاني بدرجة كبيرة من عدم توفّر مرافق صحّية مستقلة للعاملات، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (هواغوي وآخرون 2015) بالنظر إلى قانون العمل الفلسطيني -قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2003م نظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل -تُعد مرافق صحية ملائمة مخصصة لكل من الذكور والإناث في المنشأة، ويُحافظ على بقائها نظيفة، وتُجهز بوسائل كافية للتهوية والإنارة. تُخصّص دورة مياه مكونة من مرحاض وحوض بحفنية بمعدل دورة واحدة لكل 12 عاملة أو أقل (إن وجد إناث في المنشأة)". الخلل في عدم تطبيق أو اساءة تطبيق القوانين، وهنا تبرز أهمية إيجاد قانون عقوبات ومخالفات على من لا يطبق القوانين المتعلقة بظروف العمل الصحية.

5. أظهرت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص تعاني بدرجة كبيرة من ساعات العمل الطويلة وهذا يتفق مع دراسة (2015 Carole) التي طرحت هذه المشكلة، وأوصت في نهاية دراستها ضرورة إدخال نظام ساعات العمل المرنة.

6. بيّنت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص تعاني بدرجة كبيرة من قساوة ظروف العمل وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي (هواغوي وآخرون 2015) ودراسة (2015 Carole)

7. وجدت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص تعاني بدرجة كبيرة من خطورة الوصول إلى خطّ الفقر في حال كانت المرأة هي المعيل الوحيد للأسرة، وتتفق هذه النقطة مع

¹⁸ فرانشيسكا جينو بتاريخ 2 يوليو 2017

نتائج دراسة (أشرف 2016) و (بدر 2016) و (دراسة مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق 2009) الذين أكدوا أنّ الأسر التي تتراأسها النساء هي أكثر عرضة للفقر.

8. وجدت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ تعاني بدرجة كبيرة من عدم جدوى عملهنّ نظراً لارتفاع تكلفة المواصلات ودور الحضانه ورياض الأطفال، في الوقت الذي لا يغطّي الراتب الذي تحصل عليه كافة المتطلبات المعيشية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (اشتية 2015) الذي طرح مشكلة التكلفة الاقتصادية الباهظة للعمل في دراسته. أصبح من الضرورة على الدولة إنشاء دور حضانه آمنة ونظيفة وبسعر منخفض لمساعدة زيادة دخل المرأة وتقليل المصاريف.

9. بيّنت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ تعاني بدرجة كبيرة من ازدواجية الأدوار، فلم يؤدّ عملها خارج البيت من اعفائها من مهامها باعتبارها ربّة بيت وأم ويتفق ذلك مع ما ورد في دراسة (صلاحات 2013) ودراسة (Carole 2015)، إذ توصلت الدراستين إلى النتيجة نفسها وأشارت إلى صعوبة الموازنة بين مهام المرأة العاملة باعتبارها أمّاً وزوجةً مهامها خارج البيت.

10. أظهرت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ تعاني بدرجة كبيرة من قلة تقدير من أفراد الأسرة لحجم العبء والإرهاق الذي تواجهه المرأة في العمل وتتفق في ذلك مع دراسة (هواغوي وآخرون 2015)

11. وجدت الدراسة أنّ المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاصّ لا تعاني من التحرش الجنسي في مكان العمل، حيث أنّ هذه الفقرة حصلت على أدنى متوسطٍ حسابيٍّ وهذه يتفق مع الدراسات السابقة، أهمّها (دراسة مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق 2009) التي كان من نتائجها، أنّ المجتمع الفلسطيني يتحفّظ من ظروف عمل لا تضمن حماية للنساء.

12. توصلت الدراسة إلى وجود مؤشرات كبيرة على ارتفاع مستوى وعي الرجل الفلسطيني العامل في القطاع الخاص بمشاكل المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع ذاته، حيث اتضح لدى الباحثة من نتائج البحث تقارب وجهات النظر وتقاطعها في كثير من الأحيان. إضافة إلى أنّ هناك اتفاقاً عاماً على أهم مشاكل المرأة العاملة في القطاع الخاص، وهذا ان دلّ على شيء، فإنما يدلّ على تغيير إيجابي في وعي المجتمع بأعباء المرأة العاملة.

5-2 التّوصيات:

في ضوء النتائج السابق ذكرها توصلت الباحثة إلى التوصيات التالية:

5-2-1 توصيات لوزارة شؤون المرأة والمؤسسات الحقوقية:

1. ضرورة رصد الخروقات والمخالفات التي تتعرّض لها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص، وذلك كخطوة إيجابية في طريق التغيير للأفضل.
2. ينبغي حماية حقوق المرأة العاملة وتقديم الخدمات المساندة، وعمل المرأة داخل المنزل وفي القطاع غير الرسمي، وبرامج التدريب والتأهيل وتعزيز المهارات في مختلف القطاعات.
3. ينبغي تشكيل فرق عمل لمتابعة تنفيذ الاستراتيجية بالتنسيق مع كل الوزارات وشركاء التنمية والجهات البحثية.

2-2-5 توصيات للسلطين التشريعية والتنفيذية في الحكومة:

1. توصية لأصحاب القرار في المؤسسة التشريعية بضرورة تحديث التشريعات لضمان حقّ الفئة العاملة في القطاع الخاصّ تماماً كما هو الحال في قانون الخدمة المدنية الساري في القطاع الحكومي.

2. توصية لأصحاب القرار في المؤسسة التشريعية، ضرورة التدخل الحكومي في توفير دور رعاية للأطفال والمسنّين بأسعار زهيدة لتتناسب مع دخل جميع شرائح المجتمع الفلسطينيّ وفئاته.

3. توصية لأصحاب القرار في المؤسسة التنفيذية بأهميّة فرض قانون عقوبات لكلّ من لا يطبق سياسات الحدّ الأدنى من الأجور للعاملين، والحدّ الأدنى من الظروف والمرافق الصحيّة الصالحة للاستعمال الأدمي.

4. يجب على هيئات الأمم المتحدة الموجودة في فلسطين المساعدة على نقل التجارب الناجحة في المنطقة العربية والتجارب الدولية في مجال تمكين المرأة اقتصادياً، وتبادل التجارب على المستوى التشريعي والقانوني في الدول الأخرى.

3-2-5 توصية للدراسات المستقبلية.

ينبغي دراسة الموضوع دراسةً مستفيضة وبحثه ضمن أبعاده القانونية ودراسة التشريعات الموجودة، كما توصي الباحثة بأن يتمّ في المستقبل عمل دراسة تشمل مقابلاتٍ مع كافة أصحاب الاختصاص والقرار، ابتداءً بالمسؤولين في الحكومة ووزارة شؤون المرأة وانتهاءً بالناشطين في مراكز تشغيل المرأة.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

أحمد زكي بدوي. (1977). معجم مصطلحات العلوم الانسانية. بيروت: مكتبة لبنان.
أشرف العجرمي. (2004). المرأة والانتخابات. رام الله: مركز رام الله لدراسات حقوق الانسان.
أشرف بدر. (2016). ورقة تحليل سياسات: مشاركة المرأة في القوى العاملة. رام الله: مركز مسارات.

آلاء عيد. (11 5, 2016). موضوع. تاريخ الاسترداد 2016، من موضوع:

http://mawdoo3.com/%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AF%D9%82_%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A8%D8%A7%D8%AA_%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A

الجزيرة. (2014). التحرش الجنسي، جريمة قد تتبعها جرائم. الدوحة: الجزيرة. نت. تم الاسترداد من

<http://www.aljazeera.net/news/healthmedicine/2014/6/10/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D8%B1%D8%B4-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%B3%D9%8A-%D8%AC%D8%B1%D9%8A%D9%85%D8%A9-%D9%82%D8%AF-%D8%AA%D8%AA%D8%A8%D8%B9%D9%87%D8%A7-85%9%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A6%D>

الحدث. (25 2, 2016). الحدث. تاريخ الاسترداد 2 8, 2017، من الحدث:

<http://www.alhadath.ps/article/33670/%D8%B3%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86%D9%8A:-%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%83%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%A7%D8%A1-%1%D8%AE%D9%85%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%B>

أمد. (9 3, 2014). أمد *Amad*. تاريخ الاسترداد 2 8, 2017، من أمد:
17522=https://www.amad.ps/ar/?Action=PrintNews&ID

بدر أشرف. (ديسمبر, 2016). مشاركة المرأة في القوى العاملة. رام الله: المركز الفلسطيني للأبحاث.

بكر ياسسن اشتيه. (2015). المرأة الفلسطينية بين التمكين والإقصاء. الدوحة: الجزيرة. نت. تم الاسترداد من

<http://www.aljazeera.net/news/ebusiness/2015/6/14/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D8%A8%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86-8%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%82%D8%B5%D8%A7%D>

_____ . (2015). المرأة الفلسطينية بين التمكين والإقصاء. نابلس: وكالة أخبار المرأة. تم الاسترداد من الجزيرة:

<http://www.aljazeera.net/news/ebusiness/2015/6/14/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D8%A8%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86-8%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%82%D8%B5%D8%A7%D>

_____ . (2016). ما وراء مؤشرات سوق العمل الفلسطيني. نابلس: بوابة اقتصاد فلسطين.

حسين عمر. (1995). موسوعة المصطلحات الاقتصادية. القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.

_____ . (1995). موسوعة المصطلحات الاقتصادية. القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.

حمدان الحاج. (2000). «المرصد العمالي»: لا تطورات جوهرية على وضع المرأة وتراجع دورها اقتصادياً. عمان: جريدة الدستور. تم الاسترداد من

<https://www.addustour.com/articles/67958-%C2%AB%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%B5%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D9%8A%C2%BB-%D9%84%D8%A7-%D8%AA%D8%B7%D9%88%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%AC%D9%88%D9%87%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%8%D8%B9%D9%84%D9%89-%D9%88%D8%B6%D>

خالد صافي. (2010). المرأة الفلسطينية. تحديات الواقع وسبل المواجهة. رام الله: مجلة فلسطين اليوم. تاريخ الاسترداد حزيران , 2010، من
73532/https://paltoday.ps/ar/post

خلود دراس. (2016). التمكين الثقافي والعلمي للمرأة الفلسطينية كشريكة في التنمية. رام الله: وكالة معا. تم الاسترداد من 839144=http://maannews.net/Content.aspx?id
د. يعقوب الشراح. (2016, 2 14). العزوف عن القطاع الخاص. الكويت: صحيفة الرأي. تم
الاسترداد من صحيفة الراي الكويتية:

http://www.alraimedia.com/ar/article/makalat/2016/02/14/657083
/nr/kuwait

دعاء قدورة. (2015). الممارسة العملية للعلاقات العامة في القطاع الخاص الفلسطيني. نابلس:
جامعة النجاح الوطنية.

دينا جبر. (2005). الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات
شمال الضفة الغربية. نابلس: جامعة النجاح.

رامي رمانة. (2016, 3 13). مختصون: القطاع الخاص يحتاج لـ "إجراءات حماية" لدعم الاقتصاد
الوطني. نابلس. تم الاسترداد من

http://felesteen.ps/details/news/160256/%D9%85%D8%AE%D8%AA
%D8%B5%D9%88%D9%86-
%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-
%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%A7%D8%B5-
%D9%8A%D8%AD%D8%AA%D8%A7%D8%AC-
%D9%84%D9%80%D8%A5%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%
A7%D8%AA-%D8%AD%D9%85%D8%A7%D9%8A

سامية البطمة. (22 يوليو, 2015). فتح سوق العمل للمرأة الفلسطينية. رام الله: الشبكة. تم الاسترداد

من الشبكة: شبكة السياسات الفلسطينية: -al-
https://al-shabaka.org/briefs/%D9%81%D8%AA%D8%AD-
%D8%B3%D9%88%D9%82-
%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-
%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-
%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%
/986%D9%8A%D8%A

_____ . (2007). تأثيرات تطبيق قانون العمل الفلسطيني على القطاع الخاص. رام الله:
مركز أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس).

_____ . (2013). معوقات مشاركة النساء في سوق العمل وريادة الأعمال في الأراضي الفلسطينية. رام الله.

سعدية سلطان. (2015). الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها. غزة: مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإدارية والاقتصادية.

سلام مصطفى الخليلي. (2005). المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني. رام الله: وزارة العمل الفلسطينية.

سليمان محمد نمر اسليمية. (2014). دور القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لذوي الإعاقة. دورا-فلسطين.

سمية بوقريبات. (2013). دراسة حول أثر ظروف العمل على أداء العاملين (بتصرف). الجزائر: جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، صفحة 2.

سمير حليلة. (2011). أعباء الانقسام الداخلي على أداء القطاع الخاص وسبل تخفيفها. رام الله: MAS.

على منجلي. (2009). دور القطاع الخاص في انشاء المدن الجديدة. قسنطينة: جامعة منتوري.

فارس مجاهد. (2009). مفاهيم واتجاهات الفلسطينيين تجاه شغل المرأة مناصب ادارية عليا: حالة وسط وجنوب الضفة الغربية. الخليل: جامعة الخليل.

فتحي السروجي. (2016). النهوض بواقع ودور المرأة في القطاع الزراعي الفلسطيني. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).

فريق ألفا. (2009). عمل المرأة الفلسطينية: دراسة في انطباق الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة. رام الله: مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق - اليونسكو.

قاموس اكسفورد. (2017).

كريم عبيس العزاوي. (2008). واقع القطاع الخاص العراقي وسبل النهوض به. بابل: جامعة بابل - كلية الادارة والاقتصاد.

لؤي شبانة. (2008). تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة. رام الله: جهاز الاحصاء المركزي الفلسطيني.

مازن صلاح العجلة. (2012). المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات. غزة: مركز التخطيط الفلسطيني.

مجد خضر. (17, 5, 2016). موضوع. تم الاسترداد من موضوع:

http://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9_%D8%A7%D95%84%D8%AE%D8%A7%D8%B

محمد أحمد النابلسي. (2015). الدور الاجتماعي للمرأة في بيئة العمل الإشكاليات والمعوقات .
تم الاسترداد من <http://www.psychiatre-naboulsi.com/dubai1.html>
-1-2102/<http://www.natharatmouchrika.net/index.php/search/item>

2

محمد غسان القلاع. (2006). دور القطاع الخاص في اقتصاد السوق الاجتماعي). دمشق: جمعية العلوم الاقتصادية السورية.

محمد نصر. (2016). جدلية العلاقة بين القطاع العام والقطاع الخاص. رام الله: الحياة الجديدة. تم الاسترداد من الحياة الجديدة:

150094=http://www.alhaya.ps/arch_page.php?nid

مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا. (8, 2, 2017). عمالة المرأة في فلسطين. تم الاسترداد من مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا:

3407=<http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id>

مريم مساعدة. (2016). موضوع. تاريخ الاسترداد آخر تحديث: ٥٩:٠٦، ٤ سبتمبر ٢٠١٦، من مفهوم عمل المرأة:

<http://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85%D8%B9%D9%85%D9%84%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D89%A3%D8%A>

منظمة العمل الدولية. (1993). قاموس المصطلحات: العمل، نوع الجنس، الاقتصاد. تونس: المكتب الاقليمي للدول العربية، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر":

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_113743.pdf

موسوعة الجزيرة. (2017). الفصل العنصري. تم الاسترداد من الجزيرة:

<http://www.aljazeera.net/encyclopedia/conceptsandterminology/2015/5/19/%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%B5%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%86%D8%B5%D8%B1%D9%8A>

ناهد صلاحات. (2013). أثر تطبيق سياسات التوازن الوظيفي على الرضى الوظيفي وأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسط وجنوب الضفة الغربية. الخليل: جامعة الخليل.

نصر الدين عشوي. (2006). تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة - (الأساليب والمشاكل). الجمهورية الجزائرية: جامعة مستغانم.

نضال رشيد صبري. (2001). القطاع العام ضمن الاقتصاد الفلسطيني. رام الله: مؤسسة مواطن.
نضال كعكبان. (2011). المرأة الفلسطينية والاقتصاد. رام الله-وزارة شؤون المرأة: مركز المعلومات
الوطني الفلسطيني -وفا.

يعقوب الشراح. (2016, 2 14). العزوف عن القطاع الخاص. الكويت: مجلة الراي الكويتية. تم
الاسترداد من

[http://www.alraimedia.com/ar/article/makalat/2016/02/14/657083
/nr/kuwait](http://www.alraimedia.com/ar/article/makalat/2016/02/14/657083/nr/kuwait)

قائمة المراجع الأجنبية:

1. Abdul Moeed Abid, Abdul Jabbar, Ambreen Sarwar, Naveed Akhtar, Javed Iqbal. (2013). Problems faced by working women in banking sector of Bahawalpur. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, VOL 5, NO 1*.
Retrieved from ijcrb.webs.com.
2. Bharathi Ravindran,Rupashree Baral. (2014, June). FACTORS AFFECTING THE WORK ATTITUDES OF INDIAN RE-ENTRY WOMEN IN THE IT SECTOR. *VIKALPA, VOLUME 39 (No. 2), 31-42*.
3. Carroll, A. L. (2015). *Work Life Balance: What are the main challenges for women in the corporate sector? Is it related to their family life?* Ireland: National College of Ireland.
4. G.Delina, R. Prabhakara Ray. (2013, October). A study on Work–Life Balance in Working Women. *Vol. 2, No.5 (October 2013)*.

5. Gwal, R. (2016, June 8). Working Women: Career Breaks and Re-entry in a Fast-changing Business Environment. *Metamorphosis- A Journal of Management Research*, 15, 1-9.
6. Huagui Zhu, Hafiz Ghufuran Ali Khan, Muhammad Ilyas. (2012, November 14). Challenges and risks faced by the working-women in government organizations: An insight from Asian countries. *African Journal of Business Management Vol.6 (45), 14 November 2012*, pp. 11368-11374. Retrieved from www.academicjournals.org/AJBM

مراجع المواقع الإلكترونية:

1. أمد. (9 3, 2014). أمد Amad. تاريخ الاسترداد 8 2, 2017، من أمد:

<https://www.amad.ps/ar/?Action=PrintNews&ID=17522>

2. الجزيرة. (2014). التجرش الجنسي، جريمة قد تتبعها جرائم. الدوحة: الجزيرة. نت. تم

الاسترداد من

<http://www.aljazeera.net/news/healthmedicine/2014/6/10/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D8%B1%D8%B4-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%B3%D9%8A-%D8%AC%D8%B1%D9%8A%D9%85%D8%A9-%D9%82%D8%AF-%>

[%D8%AA%D8%AA%D8%A8%D8%B9%D9%87%D8%A7-](#)

[%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A6%D9%85](#)

3. الحدث. (25 2, 2016). الحدث. تاريخ الاسترداد 8 2, 2017، من الحدث:

<http://www.alhadath.ps/article/33670/%D8%B3%D9%88%D9%8>

[2-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-](#)

[%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8](#)

[A%D9%86%D9%8A:-](#)

[%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%83%D8%A9-](#)

[%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%A7%D8%A1-](#)

[%D8%AE%D9%85%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%B1%](#)

4. آلاء عيد. (11 5, 2016). موضوع. تاريخ الاسترداد 2016، من موضوع:

<http://mawdoo3.com/%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AF%D9>

[%82_%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A8%D8%A7%](#)

[D8%AA_%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%](#)

[AD%D8%AB_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D](#)

[9%8A](#)

5. أيمن حسن. (2017). وضع حد أدنى للأجور في القطاع الخاص والزام المؤسسات به.

تم الاسترداد من صحيفة سبق الإلكترونية:

<https://sabq.org/%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%B1%D9%8A>

[%D8%AD%D9%8A-%D9%8A%D8%AC%D8%A8-](#)

[%D9%88%D8%B6%D8%B9-%D8%AD%D8%AF-](#)

[%D8%A3%D8%AF%D9%86%D9%89-](#)

[%D9%84%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1-](#)

[%D9%81%D9%8A-](#)

[%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-](#)

[%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%A7%D8%B5-%](#)

6. بكر ياسين إشتيه. (2015). المرأة الفلسطينية بين التمكين والإقصاء. تم الاسترداد من

الجزيرة

<http://www.aljazeera.net/news/ebusiness/2015/6/14/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9->

[%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8](#)

[%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8](#)

[A%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D8%A8%D9%8A%D9%86-](#)

[%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%8](#)

[6-](#)

[%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%82%D8%B5%D8%A](#)

[7%D8](#)

7. حمدان الحاج. (2000). «المرصد العمالي»: لا تطورات جوهريّة على وضع المرأة

وتراجع دورها اقتصادياً. صحيفة الدستور الأردنية. تم الاسترداد من

<https://www.addustour.com/articles/67958->

[%C2%AB%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%B5%D8%A](#)

[F-](#)

[%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D9%8](#)

[A%C2%BB-%D9%84%D8%A7-](#)

[%D8%AA%D8%B7%D9%88%D8%B1%D8%A7%D8%AA-](#)

[%D8%AC%D9%88%D9%87%D8%B1%D9%8A%D8%A9-](#)

[%D8%B9%D9%84%D9%89-%D9%88%D8%B6%D8%](#)

8. سامية البطمة. (22 يوليو, 2015). فتح سوق العمل للمرأة الفلسطينية. تم الاسترداد من

<https://al-> الشبكة: شبكة السياسات الفلسطينية:

[shabaka.org/briefs/%D9%81%D8%AA%D8%AD-](https://al-shabaka.org/briefs/%D9%81%D8%AA%D8%AD-)

[%D8%B3%D9%88%D9%82-](#)

[%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-](#)

[%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-](#)

[%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8](#)

[A%D9%86%D9%8A%D8%A9/](#)

9. مجد خضر. (17, 5, 2016). موضوع. تم الاسترداد من موضوع:

<http://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%>

[85_%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9_%D](#)

[8%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%A7%D8%B5](#)

10. مريم مساعدة. (2016). موضوع. تاريخ الاسترداد آخر تحديث: ٥٩:٠٦، ٤ سبتمبر

٢٠١٦، من مفهوم عمل المرأة:

http://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9

11. موسوعة الجزيرة. (2017). الفصل العنصري. تم الاسترداد من الجزيرة:

<http://www.aljazeera.net/encyclopedia/conceptsandterminology/2015/5/19/%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%B5%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%86%D8%B5%D8%B1%D9%8>

A

الملاحق

1. كتب اصدرت من جامعة الخليل لتسهيل عمل الباحثة

2. قائمة المحكمين

3. الاستبانة

4. معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's alpha Formula

5. معاملات الاستخراج لكافة فقرات الاستبانة

6. النسب المئوية للمتوسّطات الحسابية لفقرات الاستبانة

7. التحليل الاحصائي

ملحق (1) :كتب صدرت من جامعة الخليل لتسهيل عمل الباحثة

HEBRON UNIVERSITY		جامعة الخليل
Ref.	بسم الله الرحمن الرحيم	الرقم :
Date		التاريخ : 2017/9/25
السادة / شركة جوال المحترمون		
تحية طيبة وبعد،،،		
<u>الموضوع / بحث دراسات عليا</u>		
<p>يفيد برنامج الماجستير في ادارة الاعمال في جامعة الخليل بأن الطالبة هداية محمود تميمي ورقمها الجامعي (21229018) هي احد طلاب برنامج الماجستير في ادارة الاعمال (MBA)، وهي في طور جمع المعلومات لبحثها بعنوان (المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص: المشاكل والتوصيات).</p>		
يرجى مساعدتها في تسهيل مهمتها لإعداد الرسالة.		
مع الاحترام و التقدير،،،		
<p>د. سمير ابو زينيد عميد كلية التمويل والإدارة رئيس لجنة الدراسات العليا</p>		
ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين تلفون : 970 (0)2-222-0995 فاكس : 970 (0)2-222-9303		
P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine URL : http // www.hebron.edu		

Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم :

Date

التاريخ : 2017/9/25

السادة / شركة الوطنية موبايل المحترمون

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع / بحث دراسات عليا

يفيد برنامج الماجستير في ادارة الاعمال في جامعة الخليل بأن الطالبة هداية محمود تميمي ورقمها الجامعي (21229018) هي احد طلاب برنامج الماجستير في ادارة الاعمال (MBA)، وهي في طور جمع المعلومات لبحثها بعنوان (المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص: المشاكل والتوصيات).

يرجى مساعدتها في تسهيل مهمتها لإعداد الرسالة.

مع الاحترام و التقدير،،،

د. سمير ابو زينيد
دكتور
عميد كلية التمويل والإدارة
رئيس لجنة الدراسات العليا



ملحق (2): أسماء المحكمين

الاسم	الجامعة
د. محمد عوض	جامعة الخليل
أ إبراهيم التميمي	جامعة القدس أبو ديس
د. طلعت أبو رجب	جامعة الخليل
د. أسامة شهوان	جامعة الخليل
د. محمد الجعبري	جامعة الخليل
أ لينا المحتسب	جامعة بوليتكنك فلسطين

ملحق (3) :الاستبانة



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية بعنوان "المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص: المشاكل و التوصيات".
وذلك لاستكمال متطلب الحصول على درجة الماجستير في ادارة الأعمال ضمن برنامج MBA في جامعة
الخليل بإشراف الدكتور سمير أبو زيد - عميد كلية التمويل والإدارة.

يرجى التكرم بالإجابة عن الأسئلة المطروحة بما يتفق وقناعاتك الشخصية، علما بأن جميع البيانات سيتم
التعامل معها بسرية تامة، وسيكون استخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم تعاونكم،

الباحثة

هداية محمود التميمي

معلومات عامة:

الرجاء وضع دائرة حول الإجابة الصحيحة:

الجنس:

- ذكر
- أنثى

الفئة العمرية:

1. أقل من 18 سنة
2. 18 - 26 سنة
3. 27-35 سنة
4. 36-44 سنة
5. 45-53 سنة
6. 54-62 سنة
7. 63 سنة فأكثر

هل لديك أطفال؟

1. لا يوجد أطفال
2. من طفل إلى 3 أطفال
3. من 4 إلى 6 أطفال
4. أطفال أو أكثر

الحالة الاجتماعية

1. أعزب
2. متزوج
3. مطلق

4. أرمل
مكان السكن:

5. مخبم

6. قرية

7. مدينة

المحافظة-المدينة:

1. جنين

2. طوباس

3. طولكرم

4. نابلس

5. قلقيلية

6. سلفيت

7. رام الله والبيرة

8. أريحا

9. القدس

10. بيت لحم

11. الخليل

12. قطاع غزة

مستوى التعليم:

1. أقل من توجيهي

2. توجيهي

3. دبلوم

4. بكالوريوس

5. ماجستير

6. دكتوراه

القطاع الخاص الذي تعمل/ين فيه:

- صناعي
- خدماتي
- صحيّ
- تجاري
- زراعي
- غير ذلك

نظام الأجور المعمول به في مكان العمل:

1. رواتب دائمة
2. أجر مياومة
3. عقود مؤقتة
4. غير ذلك

الرجاء وضع اشارة () في المربع الذي يتوافق مع اجابتك

المشاكل الإدارية التي قد تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص

معارض بدرجة كبيرة	معارض	محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	ما مدى اعتقادك بوجود المشاكل الإدارية التالية والتي قد تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص	
					1. أفضلية التعيين تعطى للذكور	

					2. نموّ وظيفي بطيء (رتبة إدارية) مقارنة بأقرانها من الرجال في العمل
					3. عدم وضوح وتطابق المهام الوظيفية، مقارنة بالوظيفة التي تقدمت لها
					4. عدم الحصول على التفويض والصلاحيات اللازمة لتنفيذ المهام التي يتم تكليفها بها
					5. عدم صرف المكافآت والترقيات المستحقة
					6. سياسات "عدم توظيف النساء" غير معلن عنها في بعض المؤسسات
					7. عدم حصولها على تأمين صحيّ مقارنة بالرجل الذي يعمل في نفس الوظيفة
					8. عدم تقبلها كرئيس على فريق يضم رجال
					9. عدم تولي المناصب الإدارية العليا
					10. عدم الحصول على التعويضات عن العمل الإضافي
					11. عدم وجود نظام تقاعد
					12. عدم صرف نهاية الخدمة
					13. عدم الحصول على اجازات الامومة وساعات الرضاعة
					14. غياب الامان الوظيفي خصوصا في حالة الزواج أو الانجاب
					15. عدم صرف المستحقات المالية في الوقت المتفق عليه

المشاكل المتعلقة بظروف وبيئة العمل التي قد تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص

معارض بدرجة كبيرة	معارض	محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	ما مدى اعتقادك بوجود المشاكل ذات العلاقة بظروف العمل وبيئته التالية والتي قد تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص
					1. التمييز العنصري القائم على النوع الاجتماعي
					2. ظروف عمل غير صحيحة
					3. التمييز العنصري القائم على مكان السكن: مدينة، قرية، مخيم
					4. التحرش الجنسي في مكان العمل
					5. غياب دور نقابات / اتحادات أو جمعيات تدافع عن حقوقها
					6. الإقصاء التعسفي من قبل ارباب العمل
					7. عدم الحصول على كافة الإجازات الرسمية التي تقرها الحكومة كيوم المرأة وعيد العمال العالمي
					8. قساوة ظروف العمل لبعض النساء الأرياف لطبيعة العمل العضلي للمشتغلات في الزراعة والصناعة
					9. الثقافة التنظيمية التي لا تحترم دور المرأة في مكان العمل
					10. عدم توفر مرافق صحية مستقلة
					11. عدم الحصول على الحد الأدنى للأجور

					ساعات عمل طويلة	.12
					ساعات عمل غير محددة	.13

معارض بدرجة كبيرة	معارض	محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	ما مدى اعتقادك بوجود المشاكل الاقتصادية التالية التي قد تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص
					1. الراتب الذي تحصل عليه المرأة لا يغطي المتطلبات المعيشية الأساسية
					2. انعدام الاستقلال المالي في استخدام راتبها
					3. ارتفاع اسعار المواصلات للوصول للعمل
					4. خطورة الوصول إلى خط الفقر في حال كانت المرأة المعيل الوحيد للأسرة
					5. عدم وجود حضانات ورياض أطفال مناسبة
					6. عدم اعطاءها الاجر المتفق عليه
					7. عمل المرأة غير مجدي اقتصاديا بسبب التكاليف المعيشية العالية
					8. عدم تقاضي أجر عن العمل في مصلحة عائلية (تجارة، صناعة أو زراعة)

المشاكل الاقتصادية التي قد تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص

المشاكل الاجتماعية والأسرية التي قد تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص

معارض بدرجة كبيرة	معارض	محايد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	ما مدى اعتقادك بوجود المشاكل الأسرية والاجتماعية التالية التي قد تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص؟
					1. معارضة من قبل أفراد الأسرة لعمل المرأة في القطاع الخاص من الأساس
					2. تحد العادات والتقاليد من قبول عمل المرأة في بعض المواقع الوظيفية
					3. صعوبة الموائمة بين العمل والالتزامات الاجتماعية
					4. تخوف لدى الرجال في المجتمع من منافسة المرأة لهم.
					5. عمل المرأة المتزوجة ينعكس سلباً على تنشئة الأطفال ونموهم اجتماعياً
					6. وجود محددات اجتماعية على عمل المرأة في أماكن مختلطة
					7. قلة تقدير من أفراد الأسرة لحجم العبء والإرهاق الذي تواجهه المرأة في العمل
					8. تدخل أفراد الأسرة في كيفية التصرف بالراتب
					9. عدم تقبل الأسرة لفكرة استخدام عاملة منزلية لمساعدتها في الأعمال المنزلية

					10. ازدواجية الأدوار، حيث لم يتم إعفاء المرأة من مهامها البيئية رغم عملها في الوظيفة خارج البيت
					11. عدم تقبل المجتمع تبوء المرأة مناصب إدارية عليا
					12. عدم اللجوء لتحرير شكوى لدى النقابات وأصحاب الاختصاص في حال تعرضت لانتهاكات وتجاوزات في حقها
					13. تعاني المرأة من تمييز كبير على أساس النوع الاجتماعي في حصولها على الفرص الاقتصادية وتمكينها الفعلي اقتصاديا
					14. الاتهام المجتمعي بأن "خروج المرأة للعمل ومزاحمتها الرجل في الوظائف ساعد في ارتفاع معدل البطالة"

هل هناك نقاط، مشاكل أو توصيات ترغبين في اضافتها:

انتهت الأسئلة

شكرا لحسن تعاونكم،

ملحق (4): معادلة كرونباخ ألفا

Cronbach's alpha Formula

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{c}}{\bar{v} + (N-1) \cdot \bar{c}}$$

ملحق (5): معاملات الاستخراج لكافة فقرات الاستبانة

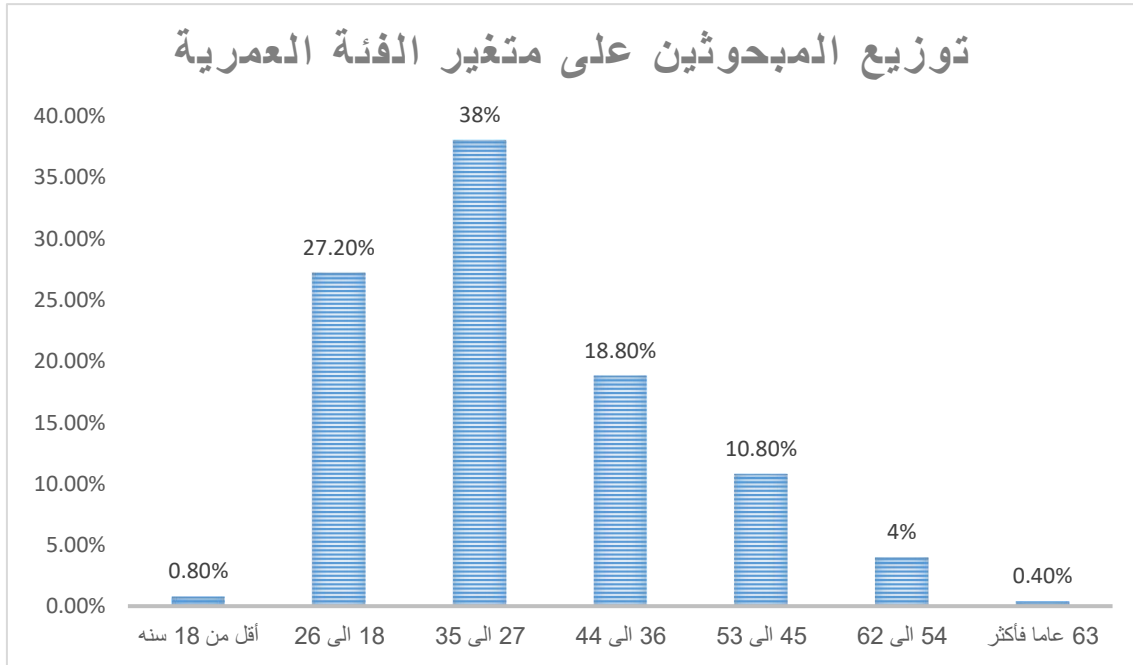
معاملات الاستخراج لكافة فقرات الاستبانة

معاملات الاستخراج لكل فقرة	الفقرة	معاملات الاستخراج لكل فقرة	الفقرة
0.732	27	0.554	1
0.719	28	0.662	2
0.750	29	0.633	3
0.782	30	0.761	4
0.672	31	0.714	5
0.661	32	0.643	6
0.605	33	0.544	7
0.518	34	0.634	8
0.672	35	0.666	9
0.691	36	0.749	10

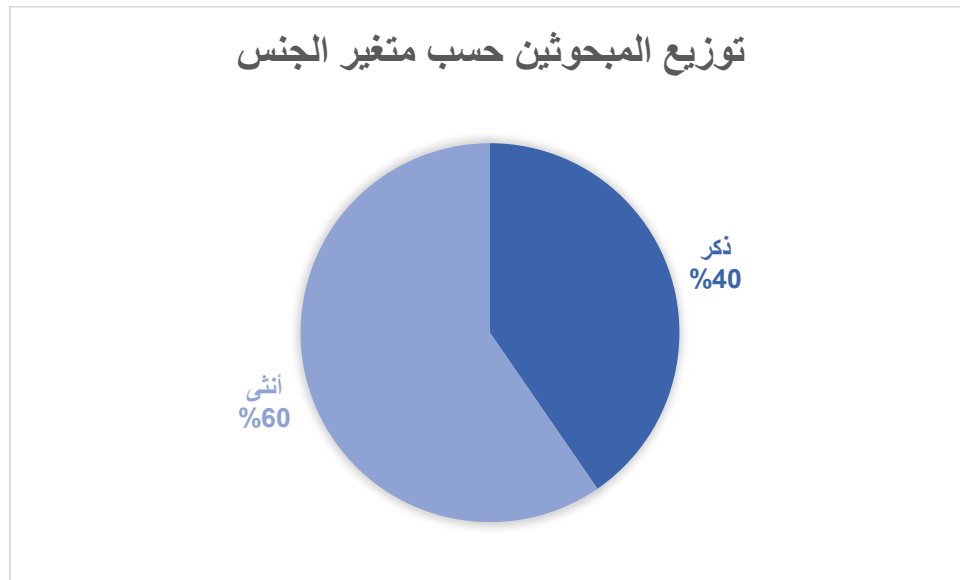
0.620	37	0.714	11
0.696	38	0.666	12
0.701	39	0.776	13
0.637	40	0.735	14
0.625	41	0.672	15
0.748	42	0.769	16
0.598	43	0.662	17
0.639	44	0.642	18
0.707	45	0.655	19
0.697	46	0.579	20
0.721	47	0.705	21
0.726	48	0.717	22
0.684	49	0.652	23
0.727	50	0.616	24
0.657	51	0.763	25
		0.686	26

توزيع المبحوثين حسب المتغيرات الديموغرافية المذكورة في الاستبانة

توزيع المبحوثين على حسب متغير الفئة العمرية

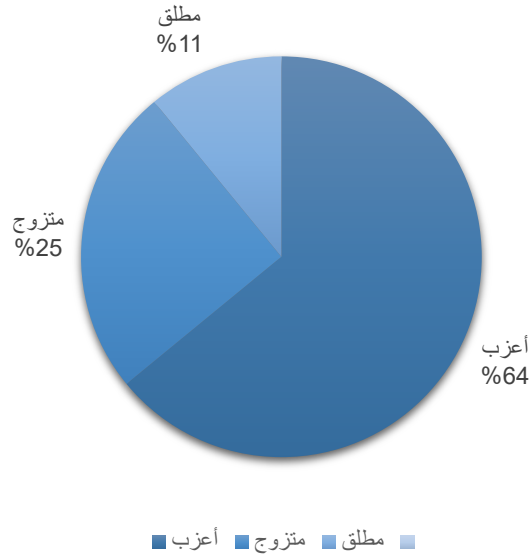


توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس



توزيع المبحوثين بالنسبة إلى متغير الحالة الاجتماعية

توزيع المبحوثين بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية



توزيع المبحوثين بالنسبة إلى عدد الأطفال

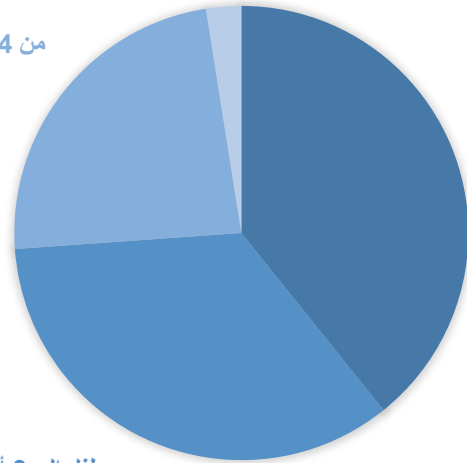
توزيع المبحوثين بالنسبة إلى عدد الأطفال

سبعة أطفال فأكثر
%2

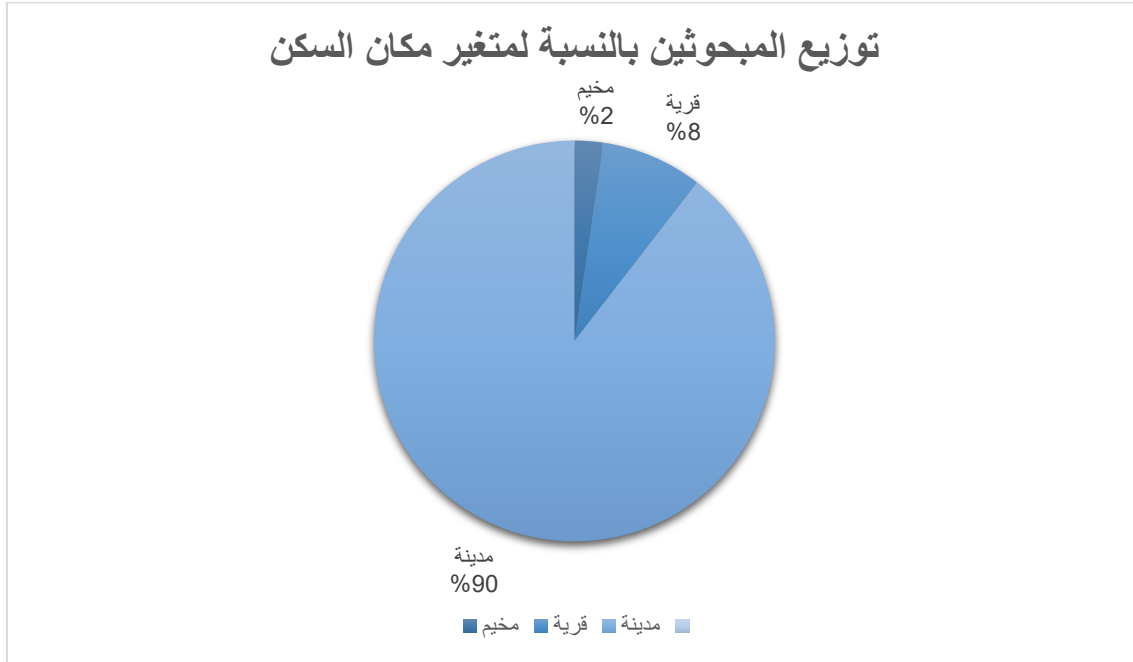
من 4 إلى 6 أطفال
%24

لا يوجد أطفال
%39

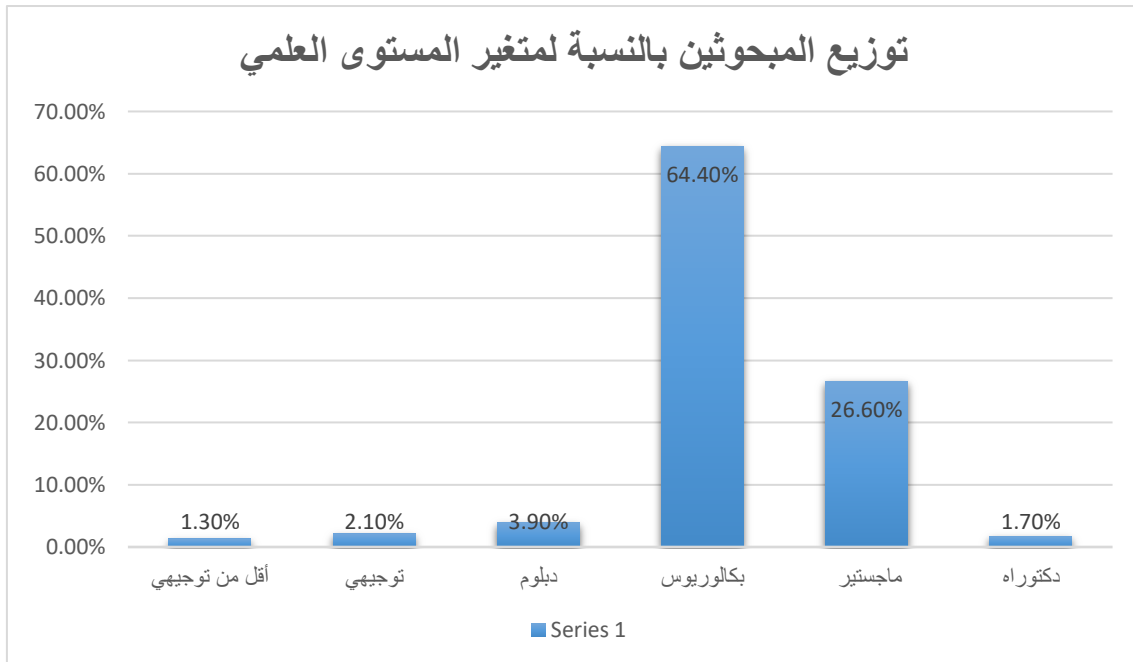
من طفل إلى 3 أطفال
%35



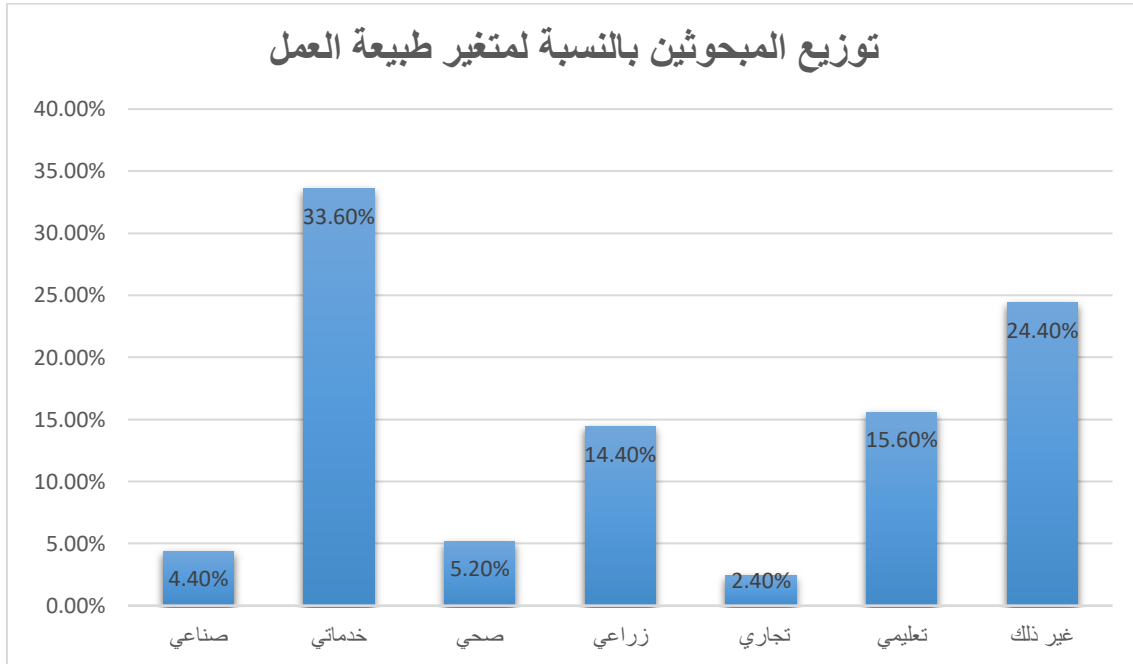
توزيع المبحوثين بالنسبة لمتغير مكان السكن



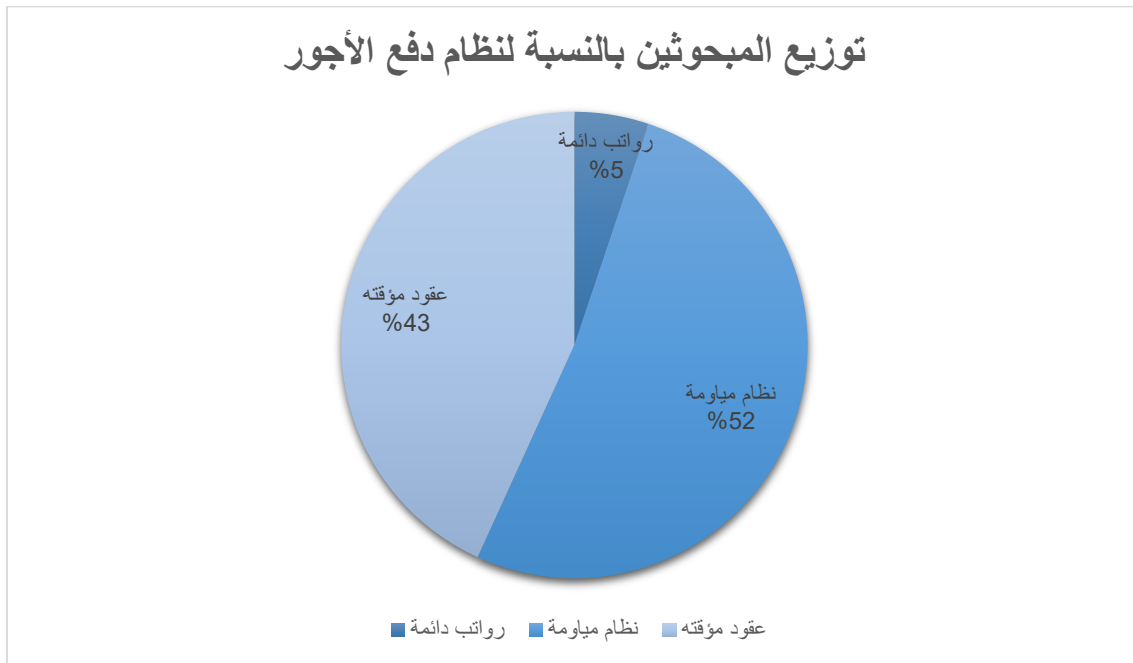
توزيع المبحوثين بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي



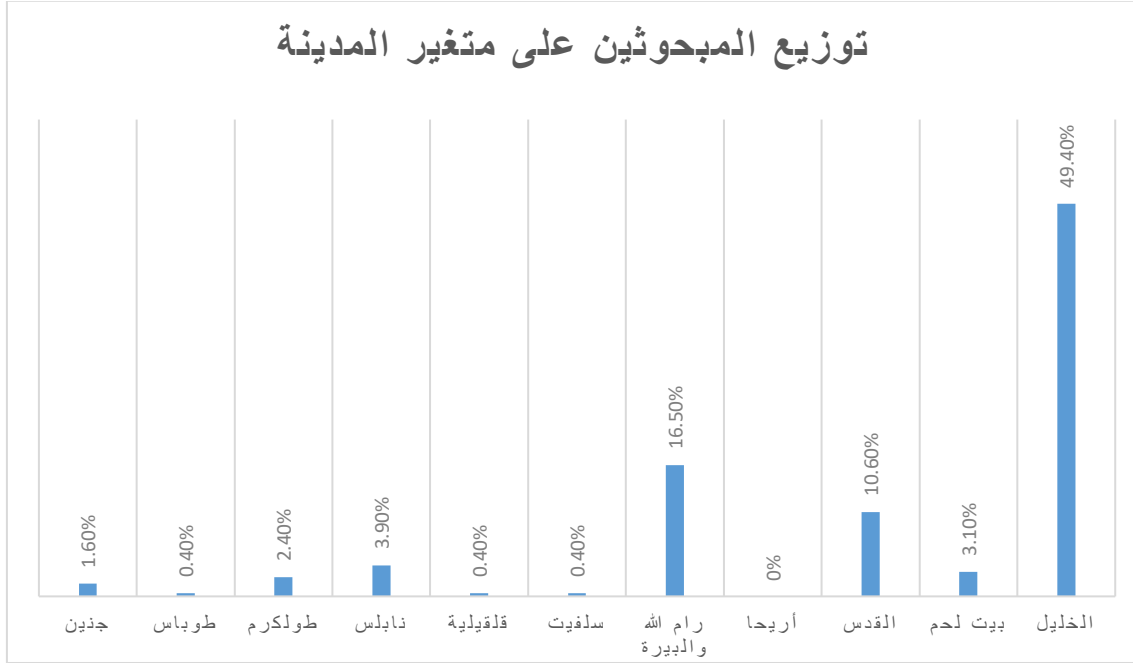
توزيع المبحوثين بالنسبة لمتغير طبيعة العمل



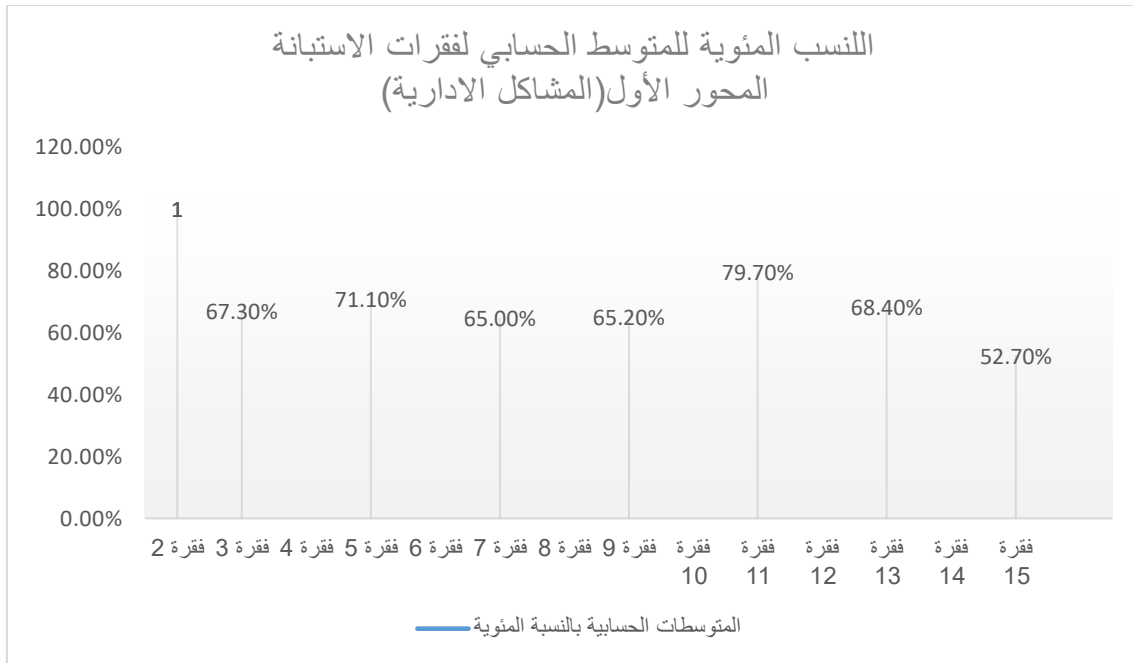
توزيع المبحوثين بالنسبة لمتغير نظام الأجر



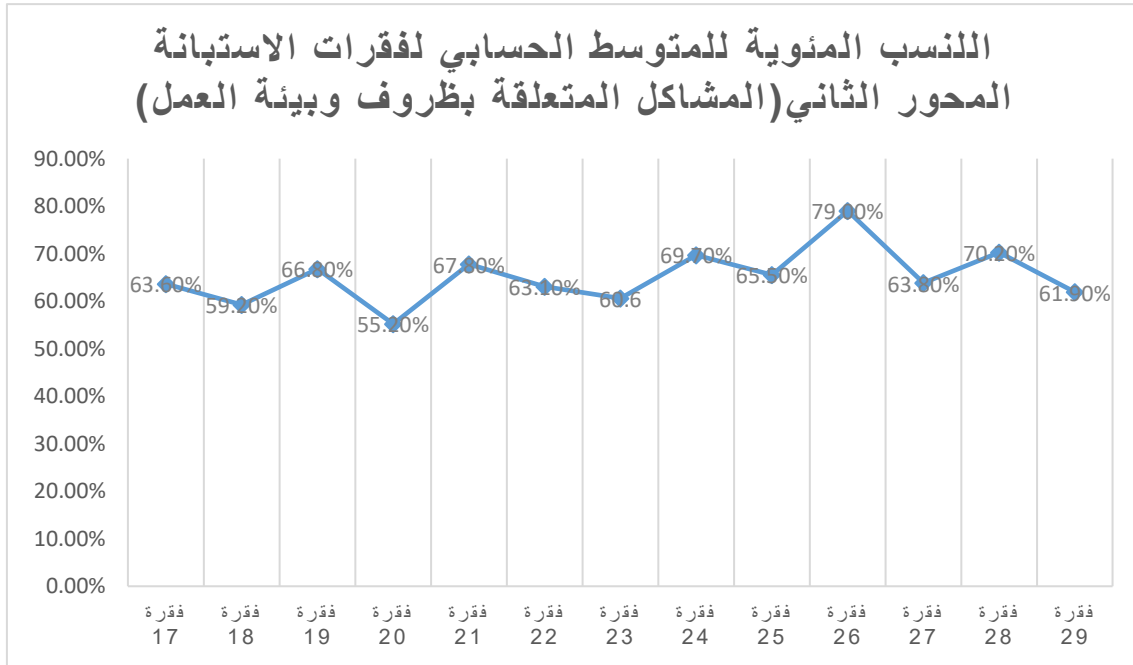
توزيع المبحوثين بالنسبة لمتغير المدينة



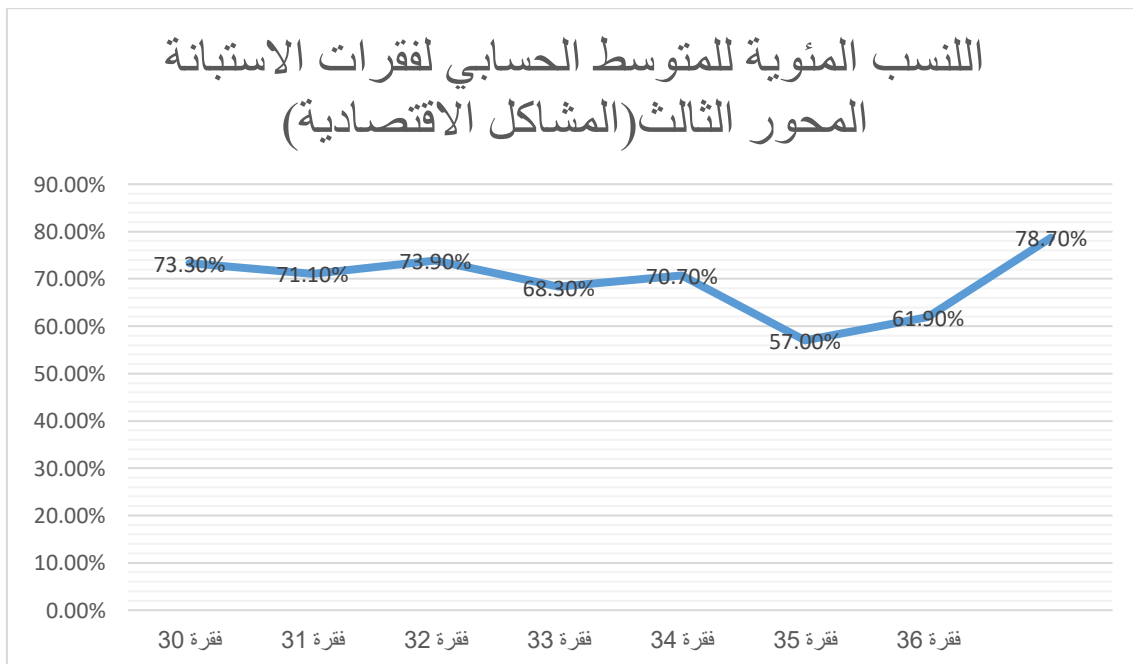
ملحق (6): النسب المئوية للمتوسّطات الحسابية لفقرات الاستبانة



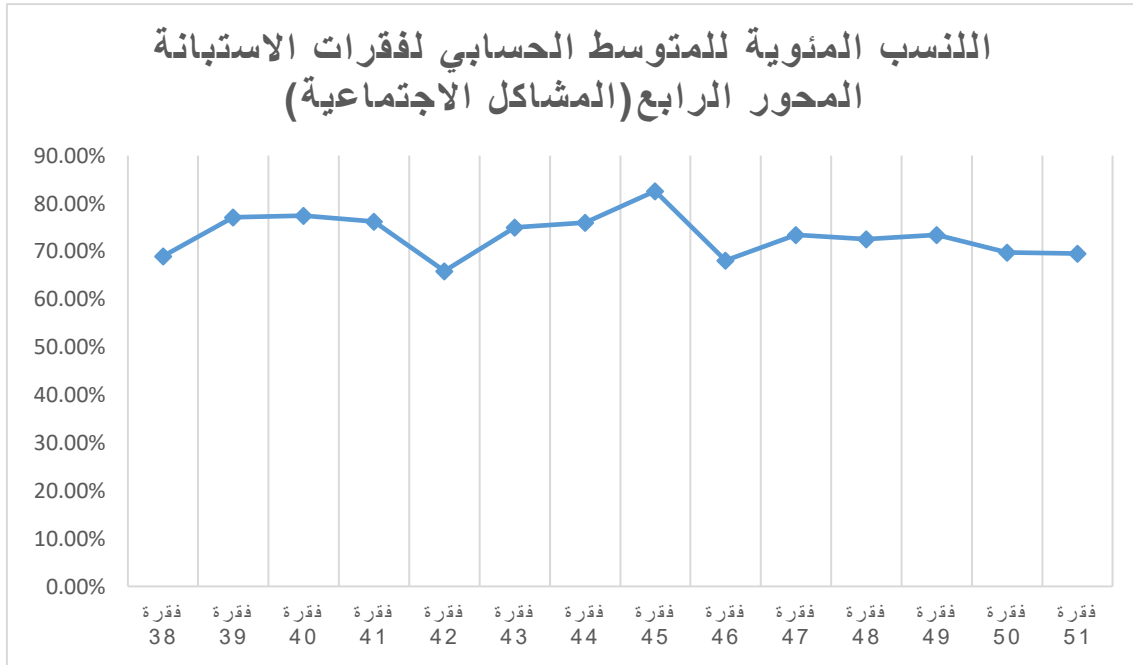
المحور الأول: المشاكل الإدارية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص.



المحور الثاني: المشاكل المتعلقة بظروف وبيئة العمل التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص



المحور الثالث: المشاكل الاقتصادية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص



المحور الرابع: المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص