



كلية الدراسات العليا

برنامج إدارة الاعمال

المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل

**Problems and Challenges Facing Working Woman in Family
Businesses in Hebron Governorate**

إعداد

روضه إسماعيل محمد عاشور

إشراف

أ.د سمير ابو زيد

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال
بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل.

2019

إجازة الرسالة

المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل

إعداد:

روضه إسماعيل عاشور

نوقشت هذه الرسالة يوم (الاحد) بتاريخ (16/2/2020). وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة:

مشرفاً ورئيساً د. محمد زويد

1. أ. د. سمير أبو زويد

ممتحناً داخلياً م. محمد الجعبري

2. د. محمد الجعبري

ممتحناً خارجياً د. اسامة شهوان

3. د. اسامة شهوان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾

صدق الله العظيم

(سورة المجادلة، آية 11)

الإهداء

إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز والذي العزيز

إلى من كان دعاؤها سر نجاحي أمي الحبيبة

إلى من وقفوا بجاني فكانوا لي نعم السند إخوتي وأخواتي

إلى المرأة الفلسطينية التي سطرت بمواقفها المشرفة أعظم العبر والبطولات

إليهم جميعا أهدي ثمرة جهدي المتواضع

سائلة المولى عز وجل أن ينفعنا بما علمنا ويعلمنا ما ينفعنا

روضه عاشور

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي منّ عليّ بفضلِهِ وهداني لطريق العلم والعمل، الحمد لله الذي تولى أمري وشرح صدري ووقفني لإنجاز هذه الرسالة.

وعظيم شكري وتقديري لوالديّ الأعتزّاء أطال الله بعمرهما ولن يكفيهم عمري شكراً.

يسعدني ويطيب لي أن أتقدم بعظيم الشكر والامتنان إلى الأستاذ الدكتور سمير أبو زنيد لتفضله بالإشراف على هذه الدراسة، ولم يبخل عليّ بعلمه، ومعرفته، ونصيحته، وارشاداته القيّمة التي استترت بها لإتمام هذه الرسالة.

وأتقدم بالشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة الموقرين، لتكرمهم بقبول مناقشتهم هذه الرسالة، وإبداء ملاحظاتهم القيّمة، وكل التقدير للسادة محكمي أداة الدراسة، وأخص بالذكر الدكتور بدر الجودة الذي كان له أثر واضح في إبداء ملاحظاته التي أضافت طابعاً معرفياً وزخماً علمياً فله جزيل الشكر وعظيم الامتنان.

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى جامعة الخليل الموقرة وطواقمها والهيئة التدريسية على قيامهم بواجباتهم تجاه الطلبة، وإلى كل من أبدى نصيحة ومشورة لإتمام هذه الدراسة، وإلى كل من علّمني حرفاً وألهمني من علمه فنفعني به خير منفعة، جزاهم الله عني خير الجزاء.

والله ولي التوفيق

فهرس المحتويات

ب.....	بسملة
ج.....	الإهداء
د.....	الشكر والتقدير
ه.....	فهرس المحتويات
ز.....	فهرس الجداول
ط.....	فهرس الملاحق
ي.....	الملخص
ل.....	ABSTRACT
1.....	الفصل الأول
1.....	الإطار العام للدراسة
2.....	1.1 المقدمة:
5.....	1.2 مشكلة الدراسة
7.....	1.3 أسئلة الدراسة:
8.....	1.4 أهداف الدراسة:
9.....	1.5 أهمية الدراسة:
10.....	1.6 حدود الدراسة:
11.....	1.7 محددات الدراسة:
11.....	1.8 مصطلحات الدراسة:
12.....	1.9 التعريفات الإجرائية
13.....	الفصل الثاني
13.....	الإطار النظري والدراسات السابقة
14.....	1.2 الإطار النظري
32.....	2.2 الدراسات السابقة:
50.....	الفصل الثالث
50.....	منهجية الدراسة وإجراءاتها

51	3.1 منهج الدراسة:
51	3.2 مجتمع الدراسة:
52	3.3 عينة الدراسة:
56	3.4 مصادر جمع البيانات:
56	3.5 أداة الدراسة:
58	3.6 صدق الأداة:
59	3.7 ثبات أداة الدراسة:
60	3.8 المعالجة الاحصائية:
60	3.9 مقياس الدراسة
62	الفصل الرابع
62	عرض وتحليل نتائج الدراسة
63	4.1 تحليل النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:
78	الفصل الخامس
78	النتائج والتوصيات
79	5.1 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة
85	5.2 ملخص نتائج الدراسة
87	5.3 التوصيات
91	قائمة المراجع

فهرس الجداول

- 53 جدول رقم (3.1) الخصائص الديموغرافية لعينة الدارسة
- 58 جدول رقم (3.2) تصنيف الاجابات ودرجاته
- 59 جدول رقم (3.3) قيم معامل الثبات كرونباخ الفا لمحار الدارسة
- 61 جدول رقم (3.4) مقياس الدارسة
- جدول رقم (4.1) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ودرجة المشاكل التنظيمية التي تواجه
- 64 المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل
- جدول رقم (4.2) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ودرجة المشاكل الشخصية التي تواجه
- 66 المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل
- جدول رقم (4.3) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ودرجة المشاكل الاجتماعية التي تواجه
- 68 المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل
- جدول رقم (4.4) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ودرجة المشاكل القانونية التي تواجه المرأة
- 70 العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل
- جدول رقم (4.5) نتائج تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) للفروقات في متوسطات اجابات المبحوثين حول
- 73 المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- جدول رقم (4.6) نتائج تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) للفروقات في متوسطات اجابات المبحوثين حول
- 74 المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

جدول رقم (4.7) نتائج تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) للفروقات في متوسطات إجابات المبحوثين

75 حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الخليل تعزى لمتغير قطاع العمل

جدول رقم (4.8) نتائج تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) للفروقات في متوسطات إجابات المبحوثين

75 حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الخليل تعزى لمتغير طبيعة العمل

جدول رقم (4.9) نتائج اختبار (LSD) لمقارنة فئات طبيعة العمل

76

جدول رقم (4.10) نتائج تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) للفروقات في متوسطات إجابات المبحوثين

77 حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الخليل تعزى لمتغير طبيعة العمل

فهرس الملاحق

- 102ملحق رقم (1) قائمة المحكمين
- 103ملحق رقم (2) كتب اصدرت من جامعة الخليل لتسهيل عمل الباحثة
- 104ملحق رقم (3) الاستبانة

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل وأهم المشاكل والتحديات التي تواجهها، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين هذه المشاكل ومجموعة من المتغيرات الديموغرافية، وذلك بهدف التوصل إلى التوصيات التي تساهم في الحد والتخفيف من هذه المشاكل، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في الشركات العائلية في محافظة الخليل، وللإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات عن طريق بناء استبانة مكونة من (49) فقرة مقسمة على أربعة محاور وهي: (المشاكل التنظيمية، والمشاكل الشخصية، والمشاكل الاجتماعية، والمشاكل القانونية)، ولأغراض هذه الدراسة تم استخدام طريقة العينة القصدية لملائمتها لطبيعة الدراسة، حيث تم توزيع (250) استبانة، استرد منها (223) استبانة منها (220) استبانة صالحة للتحليل، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تواجه مشاكل تنظيمية وشخصية وقانونية بدرجة متوسطة، وتواجه مشاكل اجتماعية بدرجة مرتفعة، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشاكل التي تواجهها المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وقطاع العمل، وعدد سنوات الخبرة)، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشاكل تعزى لمتغير طبيعة العمل.

وبناء على نتائج الدراسة توصي الباحثة المرأة العاملة بضرورة تطوير مهاراتها وقدراتها في العمل والمطالبة بحقوقها بالمساواة ورفض كافة أشكال التمييز ضدها والعمل على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والالتزامات الاجتماعية والعائلية، كما توصي أصحاب الشركات العائلية بضرورة خلق بيئة عمل داعمة للمرأة وتوفير كافة سبل الراحة لها والاستفادة من مبادراتها وأفكارها الإبداعية بما يخدم مصلحة الشركة، وتوصي الجهات الحكومية ومؤسسات حقوق المرأة بضرورة توعية المرأة العاملة بحقوقها وواجباتها وعمل تفتيش دوري على الشركات التي توظف نساء وفرض عقوبات رادعة في حال المخالفات وانتهاك حقوق المرأة، وأخيراً توصي الدراسات المستقبلية بدراسة موضوع المرأة بشكل متعمق أكثر والتركيز على الجوانب التي لم يتم التطرق لها في هذه الدراسة.

ABSTRACT

The study aims at discovering the main problems and challenges that face working woman in family businesses in Hebron Governorate, and knowing if there is a relationship between these problems and some demographic variables to draft recommendations that will decrease and limit these problems, The target population consisted of all working women in family businesses in Hebron Governorate. For achieving the purpose of the study the researcher used the descriptive analytical research methodology, and data collected through developing a questionnaire of (49) questions classified to four groups as following: (organizational problems, personal problems, social problems, and legal problems). For the purposes of this study the Convenience sampling method was used to suit the nature of the study. (250) questionnaires have been distributed, (223 questionnaires) of which have been retrieved, (220) of the are valid for analysis. The data were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

The results of the study revealed that working woman in family businesses in the Hebron governorate face organizational, personal, and legal problems to a medium degree, and face social problems to a high degree, and there are no statistically significant differences for the problems facing working woman due to demographic variables (qualification, marital status, labor sector, and experience), while there are statistically significant differences for problems due to the variable nature of work.

Based to the results, the researcher recommends that working woman should develop her skills and abilities at work, demand her rights of equality, refuse all kinds of discrimination against her, and should make balance between work requirements and social and family obligation. Also the researcher recommends to the owners of the family businesses to create a supportive working environment for woman, and to benefit from her creative initiative and ideas for the company interest. Also, the governmental entities and women's rights Organization are recommended to increase the awareness of the working woman about her rights and duties, and to regularly implement inspection visits for businesses employing women, also they have to impose deterrent penalties for any violation of women rights. Finally, Future studies are recommends to study women's issue deeply and focusing on the aspects which haven't been covered by this study.

الفصل الاول

الاطار العام للدارسة

- 1.1 المقدمة
- 1.2 مشكلة الدراسة
- 1.3 أسئلة الدراسة
- 1.4 أهداف الدراسة
- 1.5 أهمية الدراسة
- 1.6 حدود الدراسة
- 1.7 مصطلحات الدراسة
- 1.8 التعريفات الاجرائية

1.1 المقدمة:

يشكل العمل عاملاً مهماً في تقدم المجتمعات ورفقيها، حيث أصبحت مسألة عمل المرأة من المسائل الحيوية في الوقت الحالي، باعتبارها عنصراً إنتاجياً مهماً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية،(النمورة، 2008) ويمثل وضع المرأة في المجتمع احد المعايير الاساسية لقياس مدى تقدمه باعتبارها تمثل نصف المجتمع وتساهم في إعداد وتربية النصف الآخر، (Nawaz & Others, 2013) فلا يمكن تصور مجتمع في العصر الحالي يسير بخطى التقدم والعلم والتكنولوجيا متجاهلاً نصفه الآخر معطلاً ومحصوراً في أعمال المنزل،(موفق، 2015) لذلك فإن تقدم المجتمعات يعتمد بصفة عامة على مدى تقدم المرأة ومتابعتها المسيرة جنباً إلى جنب مع الرجل.

وقد تطور عمل المرأة تطوراً كبيراً فرافقت الرجل في مشواره الصعب عبر التاريخ الطويل لتساعده في جميع محطات حياته، وخلال هذه المحطات التاريخية كانت المرأة تتعرض لاستغلال طاقاتها وجهودها من قبل الزوج أو صاحب العمل، وغالباً ما كان ينظر إلى الأعمال التي تؤديها في إطار واجباتها سواء تجاه أسرتها أو تجاه المجتمع نظرة العبودية،(أبو ملحم، 2016) وحين جاء الإسلام اهتم بالمرأة بشكل كبير حيث كرمها ورفع من شأنها مقارنة بما كانت عليه ، فقد أعطاهم حريتها وحقق لها شخصيتها المستقلة وكرامتها، فالرجل والمرأة في نظر الإسلام يكمل كل منهما الآخر.(العقائلي، 2018) وهذا يدل على أن الإسلام رفع مكانة المرأة ومنحها من الحقوق ما يكفل لها القيام بوظائفها على أكمل وجه، حيث سمح لها بالخروج من منزلها لطلب العلم والعبادة والعمل ولكن بشرط أن تلتزم بمبادئ النظام الاسلامي.

وفي ظل التطورات التي يمر بها عالم اليوم سواء كانت تطورات علمية أو تكنولوجية أو سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، وارتفاع مستوى تعليم المرأة وارتفاع تكاليف المعيشة، حيث أصبح مستوى الدخل لا يتناسب مع حجم الانفاق، من هنا برز دور المرأة كعضو فاعل في المجتمع وأخذ ابعاداً جديدة من خلال احتياج المجتمع لمشاركتها في كافة المجالات، وأصبح خروج المرأة إلى ميدان العمل في عصرنا الحالي ظاهرة ملفتة للانتباه، لما تقدمه من إسهامات في النشاط العام للمجتمع. (المجالي، 2018) لذلك لا بد من الاعتراف بدور المرأة وتقديم التشجيع والتقدير لها وحثها على الانخراط في سوق العمل، حيث يسهم عمل المرأة في رفع مستويات معيشة الأسرة وتحسين وضعها الاقتصادي، كما يعد من الركائز التنموية الرئيسية في أي مجتمع.

إن قضية عمل المرأة الفلسطينية كغيرها من النساء العربيات أصبحت حقيقة واقعة، ولكن يبقى للفلسطينية خصوصيتها، فالمنتبع لأمر المرأة الفلسطينية يجدها شريكة الرجل في شتى المجالات، (سلطان وآخرون، 2016) حيث تحتل المرأة الفلسطينية مكانة بارزة في كفاح الشعب الفلسطيني، وأظهرت حضوراً وكفاءة كبيرة في جميع مؤسسات العمل الوطني والاجتماعي في الداخل والخارج وفي كافة الميادين، فقد تحملت بحكم مكانتها ودورها في الأسرة الفلسطينية أعباءً عظيمة في حماية أسرته ورعايتها، فكانت الأم والأخت وزوجة الأسير والمربي والمعيد الاساسي لأفراد الأسرة،(الخليفي، 2005) وفي واقعا الفلسطيني نظراً لعدم استقرار أحوال المجتمع بسبب الاحتلال الإسرائيلي وكثرة أعباءه وتدهور الاوضاع الاقتصادية، أصبحت الحاجة ملحةً لعمل المرأة في العديد من المجالات والوظائف، لما لها من أهمية خاصة في ترسيخ قواعد الاستقرار في المجتمع جنباً إلى جنب مع

الرجل،(جدع، 2017) ومع مرور الوقت أصبحت المرأة الفلسطينية أفضل حالاً من المرأة في كثير من البلدان العربية والإسلامية، حيث اقتحمت مجال التعليم لدرجة أنها أصبحت تشكل نصف أعداد الطلبة في مختلف المراحل الدراسية، واقتحمت مجال العمل لتشكّل جزءاً كبيراً من القوى العاملة في المجتمع الفلسطيني، وأصبحت تتبوأ المناصب القيادية العليا، فمنها : الوزيرة وعضو البرلمان، إضافة إلى ممارستها المهن الراقية كالطب والهندسة والمحاماة. (وفا، 2018)

وتشكل الشركات العائلية النسبة الكبرى من إجمالي الشركات العاملة في الاقتصاد الفلسطيني، حيث تمثل العصب الرئيسي للاستثمارات وأعمال القطاع الخاص، فهي تمثل حوالي (90%) من الشركات العاملة في فلسطين، بالتالي فهي تساهم في الحد من البطالة بشكل كبير وتستوعب أعداداً كبيرة من القوى العاملة، وتمتد السوق بالعديد من المنتجات المتنوعة وتستوعب قدرًا كبيراً من الادخارات الوطنية وتساهم إلى حد كبير في التجارة الخارجية.(عطوط، 2018) وتعد محافظة الخليل أكبر محافظات الوطن من حيث المساحة وعدد السكان، وتحتل صدارة المحافظات الفلسطينية من حيث عدد المنشآت الاقتصادية العاملة فيها مقارنة بالمحافظات الأخرى، حيث يتواجد فيها أكثر من (23) ألف منشأة تعمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية (الصناعية والتجارية والإنشاءات والخدمات العامة).

وبالرغم من المساحة الجغرافية الكبيرة التي تحتلها محافظة الخليل فإن المساحة الممنوحة لحرية المرأة ما تزال قليلة مقارنة مع المحافظات الأخرى، كونها تعاني من سيطرة المجتمع الذكوري وقيود العادات والتقاليد،(القواسمة، 2010) فالمرأة ما زالت تعاني من العديد من التحديات والمشاكل رغم الانجازات الكثيرة التي أنجزت لصالح المرأة وبها، فهي تعيش ظروفًا وأوضاعًا صعبة نتيجة

ضعف إجراءات الرقابة والتفتيش والحماية وتطبيق القانون، كما تعيش النساء الفلسطينيات ظروفًا تمييزية أشد حدة وخاصة في القطاعات الأكثر استقطابًا للنساء مثل الشركات العائلية، حيث يعيش هذا القطاع ظروفًا رقابية أقل من غيره، بجانب غياب الأمن الوظيفي وامتيازات العمل (عدم توفر عقود عمل، الحرمان من الإجازات السنوية والمرضية، غياب الحوافز المادية والمعنوية وغياب الرقابة)، ويحكم ذلك متغيرات مرتبطة بالنوع الاجتماعي، والعمر، والطبقة، والحالة الزوجية، والاحتياجات المعيشية والاقتصادية، (الصيرفي وسمارة، 2016) لذلك تأتي هذه الدراسة لمحاولة توضيح واقع المرأة الفلسطينية العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، وإلقاء الضوء على أبرز المشاكل والتحديات التي تواجهها، من أجل التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تساهم في الحد والتخفيف من هذه المشاكل.

1.2 مشكلة الدراسة:

إن واقع مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل ما زال دون المطلوب، إذ برزت العديد من المشاكل والتحديات التي ساهمت في تخفيض مشاركة المرأة في سوق العمل، فمن جانب هناك ظروف العمل غير المناسبة التي يعاني منها سوق العمل الفلسطيني عموماً، وخصوصاً في مؤسسات القطاع الخاص، (شبانة والصالح، 2008) حيث تعد بيئة العمل غير صديقة وطاردة للنساء الراغبات في العمل وغير مشجعة على الالتحاق به أو الاستمرار فيه، إضافة إلى عدم تكافؤ الفرص المتاحة مقارنة مع الرجال في سوق العمل، حيث لا يأخذن فرصاً متساوية في تقلد المناصب العليا والترقية

وفي الحصول على التدريب، إلى جانب تعرض العديد منهن لانتهاكات وتجاوزات تساهم في إحجام المرأة عن الالتحاق بسوق العمل، إضافة إلى ارتفاع كلفة تشغيل المرأة خاصة بعد زواجها فتحجم العديد من الشركات عن توظيفها، كما يعد العامل الثقافي والاجتماعي السائد في مجتمعنا من العوامل التي تلعب دوراً مهماً في دفع المرأة وتشجيعها على البقاء في المنزل لرعاية أسرتها وعدم التحاقها بسوق العمل. (العجلة، 2012)

وعلى الرغم من الإنجازات التي حققتها المرأة الفلسطينية في تغيير ثقافة المجتمع، وانخراطها في سوق العمل، إلا أن مشاركتها ما زالت ضعيفة وتقتصر على بعض القطاعات، وذلك بحكم مجموعة من العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، (سلطان وآخرون، 2016) حيث بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة (21%) من مجمل النساء في سن العمل في العام 2018، مقابل (10.3%) في العام 2001، ويعتبر هذا الارتفاع متواضع جداً وما زال بعيداً عن متوسط معدلات مشاركة المرأة العربية، إضافة إلى وجود فجوة كبيرة بينها وبين نسبة مشاركة الذكور التي تبلغ (72%) للعام 2018، أي ما يعادل 4 أضعاف مشاركة الذكور، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019) كما وتعتبر محافظة الخليل من أكثر المحافظات التزاماً بعاداتها وتقاليدها، الأمر الذي فرض على المرأة الالتزام بوظائف معينة واقتصار دورها على أمور روتينية، ووضع حد لمشاركتها في الأمور الإدارية، فهي تعمل في أغلب الأحيان لتحسين وضعها الاقتصادي وتلبية احتياجاتها، وليس استجابة لمتطلبات التنمية التي أصبحت تؤكد على ضرورة مشاركة المرأة ومساندتها للرجل في كافة المجالات، من هنا جاءت هذه الدراسة لتركز على المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، والخروج بمجموعة من التوصيات التي تساهم في الحد من هذه

المشاكل والتخفيف منها. وعليه تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال التالي: ماهي المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

1.3 أسئلة الدراسة:

لمعالجة مشكلة الدراسة ومن ثم تقديم النتائج والتوصيات، لذلك تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال التالي:

ماهي المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

ويتفرع عن هذا السؤال الاسئلة التالية:

1. ماهي المشاكل التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟
2. ماهي المشاكل الشخصية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟
3. ماهي المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة

الخليل؟

4. ماهي المشاكل القانونية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمشاكل التي تواجه

المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل

العلمي، والحالة الاجتماعية، وقطاع العمل، وطبيعة العمل، وعدد سنوات الخبرة)؟

1.4 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، وإلقاء الضوء على أبرز المشاكل والتحديات التي تواجهها، من أجل تقديم المقترحات والتوصيات التي تساهم في الحد والتخفيف من هذه المشاكل، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

2. التعرف على المشاكل التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

3. التعرف على المشاكل الشخصية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

4. التعرف على المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

5. التعرف على المشاكل القانونية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

6. تقديم مقترحات وتوصيات تساهم في الحد من المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

1.5 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة ممايلي:

أهمية الموضوع: أهمية الدور الذي تلعبه المرأة الفلسطينية في المجتمع، باعتبارها تشكل نصف المجتمع، وذلك من خلال مشاركتها في سوق العمل باعتبارها عنصراً إنتاجياً مهماً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لذا تعتبر دراسة واقع المرأة في سوق العمل الفلسطيني الخطوة الأساسية لتوفير البيئة المناسبة لها لتفعيل دورها في سوق العمل، وتشخيص المشاكل والتحديات التي تواجهها من أجل وضع مقترحات للتخفيف من هذه المشاكل وبالتالي زيادة فاعليتها وتطوير قدراتها وإمكانياتها، وخاصة في الشركات العائلية كونها تشكل أكثر من (90%) من الشركات العاملة في

فلسطين.(عطعوط، 2018)

الأهمية العلمية: تعتبر هذه الدراسة استكمالاً للجهود البحثية والأكاديمية التي تناولت قضايا المرأة الفلسطينية، حيث تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تتناول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في حدود علم الباحثة.

الأهمية التطبيقية: يمكن أن تساعد مخرجات هذه الدراسة الجهات المهتمة بقضايا وشؤون المرأة العاملة ومدراء الشركات العائلية في تعزيز الجوانب الايجابية التي تلعب دوراً مهماً في تحفيز المرأة العاملة، والتخفيف من المشاكل والمعوقات التي تحول دون أداء عملها بفاعلية، وبالتالي تحسين وضعها وزيادة إنتاجيتها، كما يمكن أن تشكل هذه الدراسة مصدراً مهماً للباحثين في هذا المجال.

1.6 حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية، من وجه نظر الموظفين العاملات في الشركات العائلية.

الحدود المكانية: الشركات العائلية في محافظة الخليل .

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال 2018-2019.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

1.7 محددات الدراسة:

- صعوبة كبيرة في الحصول على معلومات دقيقة وصحيحة حول عدد الشركات العائلية والعمالين فيها نظراً لعدم تسجيل عدد كبير من هذه الشركات لعدد العمالين فيها لدى غرفة تجارة وصناعة محافظة الخليل، وذلك لأسباب خاصة بها.
- رفض التعاون مع الباحثة سواء من قبل أصحاب الشركات العائلية أو العاملات فيها، وذلك بسبب التخوف من ملاحقة الجهات الحكومية أو الحقوقية، لذلك رفض بعض أصحاب الشركات استقبال الباحثة والتعاون معها.

1.8 مصطلحات الدراسة:

المرأة العاملة: " هي المرأة التي تعمل خارج منزلها وتحصل على أجر مقابل عملها، سواء كانت موظفة قطاع خاص او عام، وتقوم في الوقت نفسه بأدوارها كزوجة وأم، الى جانب دورها كموظفة".
(حمائل، 2003)

الشركات العائلية: " هي الشركات التي يملكها كلياً أو يملك معظم أسهمها أفراد تربطهم علاقة قرابية، وتكون لديهم السيطرة والتحكم في إدارة الشركة، وفي اتخاذ القرارات الاستراتيجية، مثل: تعيين المدراء والموظفين وتحديد التوجيهات العامة للشركة". (الفرا وحايك، 2014)

1.9 التعريفات الاجرائية:

المراة العاملة (تعريف إجرائي): "هي المراة التي تعمل خارج منزلها في مكان عمل تحت إشراف صاحب عمل أو من ينوب عنه وتتقاضى مقابل عملها أجراً مادياً أو عينياً كما وتقوم بأدوارها الأخرى كزوجه وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة". (دقاق، 2011)

المشاكل التي تواجه المراة العاملة: وتشير إلى المشاكل والمعيقات التي تعيق التطور الإداري للمراة في عملها أو في دخولها إلى الحياة العملية، وتقسم إلى: (المجالى، 2018)

1) المشاكل التنظيمية: وتشير إلى الصعوبات المرتبطة في بيئة المنظمة، وتتمثل في: (التأهيل والتدريب، عدم المساواة في العمل، ضعف دعم الإدارة العليا، إضافة إلى ظروف وصعوبات العمل بحد ذاته).

2) المشاكل الشخصية: وتشير إلى الصعوبات المرتبطة بالمراة ذاتها، وتتمثل في: (الظروف العائلية والأسرية، وعدم كفاية الدخل الشهري، طبيعة الدور المزدوج لعمل المراة).

3) المشاكل الاجتماعية: وتشير إلى الصعوبات التي تواجهها المراة العاملة من قبل المجتمع وتتمثل في: (نظرة المجتمع لعمل المراة، والعادات والتقاليد، والوضع الاقتصادي العام).

4) المشاكل القانونية: وتشير إلى الصعوبات التي تواجه المراة العاملة وتتعلق بقانون العمل الفلسطيني وتتمثل في: (القوانين الفلسطينية وعدم الالتزام بتطبيقها على أرض الواقع).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 الإطار النظري

2.2 الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل وصف لمشاركة المرأة في سوق العمل وفقاً لآخر الإحصائيات المتوفرة لدى الباحثة، كما سيتم إلقاء الضوء على واقع عمل المرأة في سوق العمل الفلسطيني وفي محافظة الخليل، إضافة إلى توضيح أبرز المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في سوق العمل، ومن ثم توضيح مفهوم الشركات العائلية ودورها في دعم الاقتصاد الفلسطيني، وأخيراً سيتم عرض الدراسات السابقة ومناقشتها والتعقيب عليها.

2.1 الإطار النظري

2.1.1 تمهيد:

إن دراسة واقع مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل وتسليط الضوء على أهم المشاكل والتحديات التي تواجهها تعتبر حاجة ملحة، وذلك يعود لأهمية الدور الذي تحققه المرأة الفلسطينية في دعم عملية التنمية، والذي يعد المكمل الأساسي للدور الذي يقوم به الرجل في الاقتصاد الوطني، وخاصة في الشركات العائلية كونها تشكل غالبية مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني، حيث تشير

الاتجاهات الحديثة إلى أن عمل المرأة لم يعد نوعاً من الترف فالظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة أجبرت المرأة على تحمل مسؤولياتها مثل أي فرد في المجتمع قادر على العطاء والانجاز.

2.1.2 واقع عمل المرأة في المجتمع الفلسطيني:

إن واقع المرأة في فلسطين يحظى بأهمية خاصة ومختلفة عن غيرها كون النساء الفلسطينيات يواجهن قدراً كبيراً من التمييز الاجتماعي وعدم المساواة مع الرجل في جميع جوانب الحياة، ونتيجة المعاناة الكبيرة التي عانت منها النساء الفلسطينيات طيلة السنوات الماضية من عجز وحرمان من الحقوق الأساسية وتحمل المسؤولية، واضطهاد الرجل في الكثير من الأحيان الأمر الذي أثر بدروه على ضعف مشاركة المرأة في كثير من جوانب الحياة العامة كالتعليم، وتطوير المهارات والقدرات، والعمل خارج المنزل،(التميمي، 2017) وعلى الرغم من كل القيود الاجتماعية والاقتصادية الموروثة والمفروضة بحكم الواقع، إلا أنها دفعت بأعداد كبيرة من النساء للبحث عن عمل خارج المنزل لزيادة دخلها، مما أكسبها دوراً مميزاً حيث أنها استطاعت أن تقتحم مجالات العمل متحدياً قيود المجتمع، وأصبحت تشكل جزءاً ملحوظاً من القوى العاملة الفلسطينية، وتتبوأ المناصب القيادية العليا،(الحموري، 2016) إلا أن مشاركتها في سوق العمل ما زالت منخفضة مقارنة بالمجتمعات الأخرى ومقارنة بمشاركة الرجل، ويعود ذلك إلى عدة عوامل منها سيادة الثقافة الذكورية التقليدية والعادات والتقاليد إضافة إلى عدم تخصيص بنود فعالة ومجدية في قانون العمل تساهم في زيادة المشاركة في سوق العمل.(جدع، 2017)

2.1.3 واقع عمل المرأة في محافظة الخليل:

تعتبر محافظة الخليل أكبر المدن الفلسطينية من حيث المساحة وعدد السكان، ومن المعروف أنها تلعب دوراً مهماً في الاقتصاد الفلسطيني، حيث أنها تشكل ثلث الضفة الغربية من الناحية الديمغرافية وحوالي خمس الضفة الغربية من حيث المساحة، وتتميز بوجود عدد كبير من الصناعات الجديدة أو الموروثة، إضافة إلى دورها الكبير في الأعمال التجارية استيراداً وتصديراً، (التميمي، 2018) وبالرغم من المساحة الجغرافية الكبيرة التي تحتلها محافظة الخليل إلا أن المساحة الممنوحة لحرية المرأة قليلة كونها تعاني من سيطرة المجتمع الذكوري وقيود العادات والتقاليد، الأمر الذي أدى إلى صعوبة وصولها إلى مواقع اتخاذ القرار والتعليم خارج البلاد واحتلال مواقع اجتماعية وسياسية واقتصادية عليا، لذلك نرى ازدياد أعداد الإناث على الذكور في المؤسسات التعليمية كالجامعات والكليات، حيث أشارت بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام (2018)، أن نسبة الإناث ضمن الحالة التعليمية ثانوية فأعلى بلغت (49.1%) مقابل (43.9) للذكور، وبالرغم من ارتفاع نسبة التعليم لدى الإناث إلا أن نسبة البطالة ما زالت مرتفعة حيث وصلت نسبة البطالة في فلسطين (25.9%)، منها (19.6%) في محافظة الخليل بينها (18.3%) من الذكور مقابل (25.2%) من الإناث، وقد بلغ عدد المنشآت العاملة في محافظة الخليل (23716) منشأة خلال العام (2017)، يعمل فيها (51598) موظفاً من الذكور مقابل (10451) من الإناث. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2018)

والمجتمع الفلسطيني وخاصة محافظة الخليل مثل بقية المجتمعات تعاني من ضغوطات ومشاكل اجتماعية واقتصادية وثقافية، بالإضافة إلى تأثير الاحتلال الإسرائيلي، والرجل والمرأة يقعون تحت دائرة تأثير هذه الظروف، من هنا نرى أن هناك العديد من الأسباب التي دفعت المرأة للعمل هي الحاجة لرفع مستوى الأسرة الاقتصادي وزيادة الدخل لتأمين الاحتياجات الضرورية للعائلة وبالتالي رفع مستوى الأسرة صحياً وتعليمياً واجتماعياً، ورغبة بعض النساء في احتلال مراكز اجتماعية مناسبة، بالإضافة إلى الرغبة بملء الفراغ عند مجموعة أخرى من النساء اللواتي لا شاغل لهن، إلا أن عمالة النساء واجهت العديد من المشاكل مثل عدم رغبة الأهل وخصوصاً الزوج بأن تخرج المرأة للعمل، وانعكاس عمل المرأة سلباً على بيتها وأطفالها، وغياب تطبيق الانظمة والتشريعات التي ينص عليها قانون العمل للمرأة، إضافة إلى أن المرأة العاملة في محافظة الخليل تواجه بكثير من الانتقادات في بيئة محافظة اجتماعياً، (القواسمة، 2010) وتشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2013) إلى أن أكثر من (50.5%) من النساء المشاركات في سوق العمل في محافظة الخليل يعملون في قطاع الخدمات العامة، كالعمل في المؤسسات التعليمية وذلك للتوافق الكبير بين وظيفة المعلمة والعادات والتقاليد المتبعة في المحافظة، ونجد أيضاً أن نسبة (24.5%) من النساء العاملات في محافظة الخليل يعملون في القطاع الزراعي ومعظمهم متمركزين في القرى نظراً لحرمان بعضهم من التعليم وازدحام البعض الآخر للعمل مع العائلة في هذا المجال، أما بالنسبة لمشاركة النساء في بقية القطاعات فقد بلغت (25%) من نسبة النساء المشاركات في سوق العمل.

وقد طرأت في الآونة الأخيرة بعض التطورات والتحسينات على نوعية الحياة للمرأة في محافظة الخليل، مثل اهتمام المرأة بالتعليم والعمل وتراجع معدل الخصوبة وتغيير نظرة المجتمع للزواج المبكر وزيادة الوعي لدى المرأة في المحافظة، نتيجة لتركيز الجمعيات الاهلية والمنظمات الأجنبية والجهات المعنية بقضايا المرأة على تنفيذ العديد من برامج التدريب وورشات العمل والندوات والمحاضرات التي تهتم بشؤون المرأة مما رفع من مستوى اهتمام المرأة بنفسها وإدراكها لحقوقها، ولكن يبقى السبب الرئيسي لنهضة المرأة في محافظة الخليل هو لجوئها للتعليم والانفتاح على المجتمع من خلال الجامعة وما تطرحه المؤسسات من برامج اجتماعية ونفسية وتعليمية وثقافية، إضافة إلى استخدامها لوسائل الاتصال الحديثة كوسائل التواصل الاجتماعي، مما ساعدها على المطالبة بحقوقها كحقها بالعمل والتعليم والميراث والسعي للنهوض بذاتها وتطويرها، وهذا الفضل يعود لها بالمقام الاول.

(الحموري، 2016)

2.1.4 مشاركة المرأة الفلسطينية في القوى العاملة:

تعتبر مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني ذات أهمية مضاعفة، وذلك بسبب ضعف الاقتصاد الفلسطيني وارتباطه باقتصاد الاحتلال، وارتفاع نسبة البطالة حيث بلغ معدل البطالة بين النساء المشاركات في القوى العاملة (51%) في العام 2018، مقابل (25%) بين الرجال، وتصل معدلات البطالة بين النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأكثر إلى (54%)، كما وبلغت نسبة النساء العاملات في القطاع الحكومي (26%) من مجموع النساء العاملات في فلسطين، مقابل

(72.7%) يعملن في القطاع الخاص، بينما بلغت نسبة النساء العاملات لدى الجانب الإسرائيلي وفي المستوطنات (0.7%)، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع نسبة الفقر لا سيما وأن أكثر من عُشر الأسر الفلسطينية تترأسها نساء، حيث أن هناك (11%) من الأسر في فلسطين تترأسها نساء وهذه الأسر هي الأكثر عرضة للفقر، (وفا، 2019) وتأتي أهمية مشاركة المرأة في القوى العاملة لتوسعة خيارات المرأة الفلسطينية وقراراتها، وتأكيداً على حقها في المشاركة الفاعلة في الاقتصاد الفلسطيني، وبالتالي تنعكس تأثيراتها الايجابية على المجتمع بشكل مباشر وتقلل من الضغط المجتمعي والاقتصادي. (بدر وآخرون، 2016) وتجدر الإشارة إلى أن أكثر من نصف الفلسطينيين يرون أن خروج المرأة للعمل يجب أن يكون لحاجة اقتصادية ملحة وبأن عملها له مردود اقتصادي جيد للعائلة. (الحج محمد، 2013)

أشارت بيانات مسح القوى العاملة (2018)، أن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة بلغت (21%) من مجمل النساء في سن العمل، وبلغت نسبة مشاركة الرجال (72%) ، مع وجود فجوة واضحة في معدل الأجر اليومي بين النساء والرجال إذ بلغ معدل الأجر اليومي للنساء (92) شيقل، مقابل (129) شيقل للرجال في العام 2018، وبعد قطاع الزراعة والخدمات المشغل الرئيسي للنساء العاملات بما نسبته (62.9%) و(13.1%) على التوالي من مجموع النساء العاملات، ولا تزال مشاركة النساء في الحياة العامة محدودة مقارنة مع الرجل، حيث أن (82%) من القضاة رجال مقابل (18%) نساء، و(73%) من المحامين المزاولين للمهنة رجال مقابل (27%) نساء، و(80%) من أعضاء النيابة العام هم من الرجال مقابل (20%) من النساء، كما لم تزد نسبة السفيرات الفلسطينيات

عن (5.8%) مقارنة مع (94.2%) للسفراء الرجال، و(75%) من المهندسين المسجلين في نقابة المهندسين هم من الرجال مقابل (25%) نساء، أما بالنسبة لأعضاء مجالس الطلبة في جامعات الضفة الغربية فقد بلغت نسبة الطالبات (31%) مقابل (69%) من الطلاب، أما على صعيد المشاركة في القطاع العام المدني فتشكل النساء (43%) مقابل (57%) للرجال، وتتجسد الفجوة عند الحديث عن الحاصلين على درجة مدير عام فأعلى حيث بلغت (12%) للنساء مقابل (88%) للرجال لنفس الفئة. (وفا، 2019)

2.1.5 المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة:

لا بد من الاعتراف بأن سوق العمل الفلسطيني يعاني من ضعف في القدرة على استيعاب الطلب على العمالة بشكل عام، وذلك بسبب ضعف الاقتصاد الفلسطيني المرتبط بحالة عدم الاستقرار السياسي الذي تعيشه فلسطين، وتبعيته للاقتصاد الإسرائيلي، وما ينتج عن هذا الوضع من بطالة وفقير ومشاكل اجتماعية أخرى على جميع أفراد المجتمع وخصوصاً النساء، مما يحد من مشاركتها في سوق العمل، (الحج محمد، 2013) والمرأة العاملة مهما كان عملها فإنها تواجه العديد من المشاكل والتحديات التي تحول دون مشاركتها الفعالة في سوق العمل، من هنا لا بد من إبراز التحديات والمعوقات التي تواجهها المرأة وهي تحاول دخول سوق العمل وبما يتناسب مع مؤهلاتها وكيانها كعنصر بشري له كامل الحقوق والواجبات وبدون تمييز وانحياز، وسيتم توضيح هذه المشاكل والتحديات على النحو التالي:

1. المشاكل التنظيمية:

وتتمثل في المشاكل التي تتعلق في بيئة العمل أو طبيعة عمل المنظمة التي تعمل فيها المرأة، فما زالت المرأة العاملة تعاني من صعوبات كثيرة في عملها، تتمثل في النظرة السلبية لعمل للمرأة، والتمييز بينها وبين الرجل في المعاملة والأجر والتدريب والحوافز والترقيات، وعدم تقبل دورها الإداري إضافة إلى عدم مراعاة ظروفها الأسرية والنفسية، وخاصة أنه غالباً ما تدار الشركات من قبل الرجال وبالتالي ينقلون إليها نظرتهم الخاصة للمرأة ويعاملونها في ضوء هذه النظرة كعدم الثقة بمؤهلاتها ومقدرتها على تحمل مسؤوليات كبرى، (النمورة، 2008) هذا وقد أشارت جبر (2005) إلى أنه بالرغم من التغيرات والتبدلات الجذرية ذات العلاقة بالمرأة والعوامل التي ساهمت في تطور عملها كالتعليم والتأهيل والتشريعات وازدياد أعداد العاملات، ومزاولة المرأة لجميع أصناف العمل تقريبا باستثناء الأعمال التي لا زالت حكراً على الرجال، ومشاركتها السياسية والتغيير الايجابي في اتجاهات أفراد المجتمع نحو عملها ومكانتها، وبالرغم من أن نتائج الدراسات والأبحاث أثبتت كفاءة المرأة وجدارتها وتفوقها أحيانا على الرجل في بعض السمات ذات العلاقة بالعمل، إلا أن الفجوة ما زالت واسعة بين امكانيات المرأة وقدراتها وما تطمح اليه وبين ما يجسده الواقع العملي مؤسسيا واداريا.

ويلاحظ أن ظروف عمل المرأة الفلسطينية غير ملائمة وطاردة لها من سوق العمل، بحكم تقسيم العمل المتعارف عليه اجتماعيا فإن عمل المرأة يتركز بالمهن والوظائف ذات الأجور المنخفضة مقارنة بالرجال، كما يتم في كثير من الأحيان استغلال المرأة من خلال العمل لساعات طويلة نظراً

لمحدودية فرص العمل المتاحة والحاجة الاقتصادية والفقر والبطالة، إضافة إلى المضايقات التي تتعرض لها والتحرشات المختلفة، كما أن مكان العمل يشكل عامل ضغط على المرأة العاملة، فعبء العمل خارج الأسرة وداخلها انعكس في تفضيل النساء للعمل القريب من المنزل، حيث تفضل النساء البحث عن عمل ضمن المحافظة التي تقيم فيها بنسبة (95%)، كما تفضل ما نسبته (69%) من الخريجات الإناث الوظيفة الحكومية نظراً لأن ساعات العمل أكثر ملاءمة للنساء، (الحج محمد، 2013) وبحسب مركز الديمقراطية وحقوق العاملين فإن (31%) من النساء تعرضن للفصل التعسفي الجماعي وحالات فصل فردية بسبب الحمل وإجازة الأمومة وإعادة الهيكلة أو الخسارة خلال عام 2017، إضافة إلى (49%) منهن تعرضن لانتهاك الحق في الأجور، ويشمل: (الحد الأدنى للأجور، عدم دفع الأجور، الخصم من الأجور، والتمييز في الأجر بين الرجل والمرأة)، كما تعرضت (39%) من النساء العاملات إلى انتهاك الحق في (الإجازات، والأعياد الدينية والرسمية، وأيام الراحة الأسبوعية، وإجازة الوفاة، والإجهاض)، وتعرضت (28%) من العاملات لانتهاك الحق في مكافأة نهاية الخدمة، وكانت النسبة الأكبر بحق العاملات في قطاعات الخياطة والنسيج، ورياض الأطفال، والمدارس الخاصة، والحضانات، والسكرتاريا والخدمات، والمحال التجارية. (الحدث، 2018)

2. المشاكل الشخصية (العائلية):

وتتمثل بالمشاكل والتحديات التي ترتبط بالمرأة نفسها وظروفها العائلية والأسرية، حيث تعد الظروف العائلية والأسرية من المشكلات التي تواجه المرأة العاملة نتيجة لتحمل أعباء القيام بالواجبات المنزلية وتوفير مستلزمات المعيشة اليومية وأعباء مسؤولية الأبناء وتربيتهم، إضافة إلى الأعباء

الوظيفية ومتطلباتها والتزاماتها الكثيرة، مما يتقل على كاهل المرأة فتركيز الاهتمام على جانب قد يكون على حساب الجانب الآخر مما يؤثر على مستوى أدائها سواء كان في العمل أو في المنزل،(المجالي، 2018) وقد ذكرت سلطان و آخرون (2016) أن المجتمع الفلسطيني وعلى الرغم من تقبله لعمل المرأة إلا أن هذا التقبل لازال جزئياً، فما زال ينظر للمرأة على أنها غير قادرة على تولي المناصب الإدارية في المؤسسات بشكل عام، معتمدين في ذلك على مبدأ قوامة الرجل وأنه الأولى بهذه المناصب، وأن المرأة بحكم تكوينها الجسدي غير قادرة على قيادة المناصب الإدارية في المنظمة، مما يدفع الكثير من ارباب العمل الى تجنب تعيين المرأة في المواقع الإدارية الهامة أو ترقيةها اليها، على أساس أن المرأة لديها ضغوطات أسرية واجتماعية عديدة ستؤثر حتما على عملها، مما يؤدي إلى شعور المرأة بالإحباط وبالتالي تصبح غير محفزة على العمل.

وبسبب الوضع الاقتصادي المتدهور ولحاجة المرأة للعمل فإنها تقوم بأعمال شاقة ومرهقة وتعمل في بيئة عمل خطيرة من أجل تحصيل دخل تتفق به على عائلتها، كما حصل مؤخراً، فقد خرجت المرأة للعمل في المستوطنات رغم ما تعانيه من استغلال حيث تشير الاحصاءات الى أن نسبة عمل النساء في المستوطنات وصلت خلال عام 2018 الى (0.7%). وبلا شك ان مستوى المرأة التعليمي يؤثر على زيادة إنتاجيتها، حيث أن تدني مستواها التعليمي والثقافي يجعل تصورها محدود في كثير من الأمور السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وبالتالي يؤدي إلى عدم قدرتها على أداء عملها بصورة صحيحة وعدم التوفيق بين أدوارها الاجتماعية والوظيفية المختلفة.(حسن، 2011)

3. المشاكل الاجتماعية (الثقافية):

وتتمثل في المشاكل والصعوبات التي تتعلق بالمجتمع، حيث أشارت القواسمة (2010) إلى أن الثقافة المجتمعية المتمثلة في العادات والتقاليد التي لا تسمح بالاختلاط، وأن دور المرأة يقتصر على واجباتها الاسرية ورعاية الأطفال، إضافة إلى فكر الرجل ورفضه عمل المرأة خارج المنزل لأن ذلك في اعتباره يقلل من مكانته في المجتمع، فهو في نظر المجتمع المسؤول الوحيد عن الأسرة وليس المرأة، حتى لو كان لديها المهارات العالية وتحمل من الشهادات ما هو أكفأ منه، وإذا كان معدل مشاركتها في بعض القطاعات كبير مثل الصحة والتعليم، فذلك يعود إلى توافق هذه القطاعات مع العادات والتقاليد في المجتمع الفلسطيني، وفي محافظة الخليل فإنه يسمح للنساء في القرى بالعمل أكثر من نساء المدينة، كون المدينة تتمتع بوجود نسبة عالية من التجارة والصناعة.

تشير الدراسات إلى أن البنية الثقافية والاجتماعية والتعليمية والهيكل الاقتصادي هي من تحدد مدى مشاركة المرأة في سوق العمل، فقد أشار استطلاع للرأي أجراه مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق إلى أن (60.8%) يرون أن عمل النساء يأتي كخيار ثاني وفي حال الحاجة الاقتصادية للأسرة، وأنهم يفضلون أن يجد الرجل عملاً ثانياً على أن يسمح لزوجته بالبحث عن عمل، كما أشار الاستطلاع إلى أن (54%) يفضلون عمل النساء بدوام جزئي وعدم العمل خارج المنزل، وذلك بسبب أعباء العمل المنزلي داخل الأسرة، كما أشارت الدراسة إلى أن الكثير من الفلسطينيين لا يؤيدون عمل المرأة في عدد من الوظائف مثل: (قاضية، وكيل نيابة، موظفة أمن، مهندسة، سفيرة، سائقة تاكسي، صاحبة محل صرافة، عضو مجلس تشريعي، وزيرة) باعتبارها وظائف ذات طابع ذكوري ولا

يتقبلها المجتمع، كما أن (59%) لا يؤيدون عمل المرأة في مكان كله رجال، إذ يعتقد أكثر من ثلث الفلسطينيين (37%) أن المناصب العليا هي للرجال فقط، ولا يمانع أكثر من نصف الفلسطينيين أن تكون المرأة مديرة على مجموعة من الرجال، ويتفق (10%) على أن يقوم أصحاب العمل بفصل المرأة الحامل عن العمل، ويفيد النصف بأن المرأة التي لديها أطفال دون سن الخامسة لا جدوى من عملها لأنها تتفق أغلب راتبها على الحضانات، بينما يؤيد (5%) فقط أن تقبل المرأة بوظيفة دون مشاورة زوجها، ويعتقد (86%) أن عمل المرأة خارج المنزل عاملاً مهماً لتطوير شخصيتها، ويتفق ربع الفلسطينيين على أن تبقى المرأة في بيتها لرعاية أطفالها وزوجها وأن لا تذهب للعمل مهما كانت الظروف، حيث يعتقد (41%) أن المرأة العاملة لا تحسن تربية أطفالها بسبب انشغالها بالعمل (الصيرفي وسمارة، 2016)، ومن هنا يظهر أن المجتمع الفلسطيني ما زال مجتمعاً ذكورياً وقرار مشاركة النساء في سوق العمل بيد الرجل ويقع ضمن الحاجة الاقتصادية للأسرة وحسب ما يراه الرجل.

4. المشاكل القانونية:

وتتمثل بالمشاكل التي تتعلق بقانون العمل الفلسطيني ومدى الالتزام بتطبيقه، حيث تفقر القوانين الفلسطينية إلى بعض المسائل المهمة والمعاصرة في حياتنا، كونها قوانين قديمة ولا تطبق بشكل كامل على أرض الواقع، فالقوانين التي تتناول قضية حق المرأة في العمل لا تهيئ الظروف المناسبة لدخولها إلى سوق العمل، مثل قانون الخدمة المدنية رقم (4) لعام (1998) الخاص بالموظفين والموظفات في القطاع الخاص، أو قانون العمل لعام (2000)، (بدر وآخرون، 2016)

وبالرغم من تخصيص الباب السابع لتنظيم عمل النساء من أجل تسهيل مشاركتها في العمل، إلا أن هناك ثغرات تؤثر سلباً على مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني: كعدم وجود نظام مالي داعم لأصحاب العمل من أجل تحمل الأعباء المالية المترتبة على الامتيازات التي منحها قانون العمل للمرأة كإجازة الولادة التي تؤثر سلباً على البناء الإداري للمؤسسات وفعاليتها وما لها من عبء مالي في تحمل أعباء إجازة الولادة، فمثلاً (37%) من النساء يحصلن على إجازة أمومة في القطاع الخاص، إضافة إلى عدم انسجام تشريعات العمل مع البيئة الاقتصادية السائدة، (البطمة، 2015) إضافة إلى التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة في سوق العمل وعدم وجود رقابة قوية وفاعلة في وظائف القطاع الخاص، مما يؤدي إلى تمادي بعض الشركات والمؤسسات في عدم توظيف النساء، وخاصة المتزوجات بسبب دورهن الانجابي، كما وتحتاج المرأة إلى سن قانون يحميها من كافة أشكال التحرش الجنسي والتمييز على أساس الجنس لأن هذه الظواهر أدت إلى استغلال بعض أصحاب العمل للنساء، فأكثر من نصف الفلسطينيين يعتقدون أن المرأة العاملة تتعرض إلى التحرش الجنسي داخل العمل. (بدر وآخرون، 2016)

وبالرغم مما عالجته المعايير والقوانين والتشريعات المتعلقة بالمرأة والقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها، ومراعاة حقها بتوفير العمل اللائق لها، إلا أن هناك فجوات وتمييز واضح وانتهاكات للقوانين واستغلال المرأة العاملة وحقوقها على جميع الأصعدة وخاصة في ميادين العمل، بالإضافة إلى غياب تشغيل النساء من ذوي الإعاقة بالرغم من نص القانون على تشغيل نسبة (5%) في كل بيئة عمل، (أبو زعيتير، 2017) كما أدى عدم وجود قانون ملزم في ظل الحالة الاقتصادية المتردية

التي يعيشها الشعب الفلسطيني إلى عدم قدرة المرأة العاملة على الاعتراض على عدم المساواة في الأجور مثلاً، على الرغم من النص الصريح لقانون العمل بذلك. (أبو سعدة، 2018) وذلك يعود إلى قلة فرص العمل المتاحة وإمكانية الاستغناء عنها دون أي إشكالية.

2.1.6 الشركات العائلية:

تحتل الشركات العائلية مكانة مهمة في الاقتصاد العالمي، حيث تشكل حوالي (85%) من شركات القطاع الخاص و (35%) من أكبر (500) شركة عالمية، وتمثل المجال الرئيسي لاستثمارات القطاع الخاص في العالم، حيث تقدر مساهمتها بنحو (70%) من الناتج القومي العالمي، (جرادات واخرون، 2012) وتمثل الشركات العائلية العصب الرئيس لقطاع الأعمال في العالم، حيث تشكل (90%) من الشركات العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية، أي نحو (24.5) مليون شركة عائلية، (Abuznaid & Anastas, 2016) وهذا يعني أن الشركات العائلية تقوم بدور فعال ومهم في اقتصاديات الدول التي تنتمي إليها، فهي تمتص أعداد كبيرة من القوى العاملة وتقلل من نسبة البطالة، إضافة إلى أنها تستوعب قدرًا كبيراً من الادخارات الوطنية وتساهم بشكل كبير في التجارة الخارجية، وبالتالي فهي تحقق قيمة مضافة واستقرار للاقتصاد.

2.1.7 تعريف الشركات العائلية:

لا يوجد اتفاق حول تعريف موحد للشركات العائلية، فقد عرفها الفراء (2005) على أنها الشركة التي يعمل فيها اثنان أو أكثر ينتمون لعائلة واحدة ويملكها أحدهما أو كلاهما، أما جرادات (2008) فيرى أن الشركة العائلية هي كيان قانوني تقوم العائلة أو أحد أفرادها بإنشائه، ومن ثم ينتقل العمل الذي تم تأسيسه للعائلة عن طريق انغماس بقية أفراد العائلة في العمل، أو من خلال التوريث، وتكون ملكية ذلك العمل وإدارته كلياً أو جزئياً للعائلة، أما البنك الدولي فيعرف الشركة العائلية بأنها: " الشركة التي تملك غالبيتها وتسيطر على إدارتها عائلة معينة"، (الزميع، 2016) وقد عرفها الفراء وحايك (2014) بأنها شركة مملوكة بالكامل لعائلة واحدة، وتكون القرارات والقوة التصويتية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية حكراً على أفراد العائلة دون غيرهم.

كما تعرف الشركة العائلية بأنها أي شركة مملوكة بصفة أساسية لأفراد ينتمون إلى عائلة معينة، ويقومون بإدارتها من أجل تحقيق منافع حالية ومستقبلية، وعلى ذلك فإن الشركات العائلية هي عبارة عن مشروعات يلعب فيها الكيان العائلي دوراً إدارياً ومالياً ورقابياً مؤثراً على العمليات الحالية والمستقبلية للشركة، ونظراً لبساطة تأسيس هذه الشركات فهي لن تندثر أو يتوقف تأسيس الجديد منها في مختلف دول العالم، فمهما واجهت من تحديات إلا أن وجود هذه الشركات واستمرارها يعتمد على وجود أشخاص قادرين على العطاء وتحقيق نجاح تجاري واقتصادي ينسب لهم، وينتقل بالتوريث لأبنائهم وأحفادهم. (عطوط، 2018)

وعادة تنسب الشركة العائلية إلى اسم عائلة، أو إلى لقب العائلة، وقد تكتسب شهرتها من اسم العائلة أو العكس، فقد تكتسب العائلة شهرتها من شهرة الشركة، (خليفة، 2018) ومن صفات الشركة العائلية أنها تكون في أغلب الأحيان مغلقة على ملاكها فقط، وقد انحصر التصنيف القانوني للشركات العائلية في عدة مسميات، فقد تكون الشركة العائلية (شركة مساهمة خاصة)، أي خاصة بأبناء العائلة فقط، أو (شركة تضامن)، أو (شركة عادية محدودة)، وقد أشار الفراء والحاك (2014) إلى أن الشركات المملوكة لعائلات تتفوق على نظيراتها من الشركات غير المملوكة لعائلات فيما يتعلق بالمبيعات والأرباح ومقاييس النمو الأخرى، حيث تكمن نقاط قوة الشركات العائلية في التزام العائلة بصفاتها مالكة للشركة واستعدادها لنقل الخبرة والمعرفة وبذل مجهود أكبر في العمل وإعادة الاستثمار في الشركة، كما أن اسم العائلة المقترن بالشركة يؤدي للاعتزاز بها.

2.1.8 الشركات العائلية في فلسطين:

تمثل الشركات العائلية النسبة الكبرى من الشركات العاملة في فلسطين، إذ تبلغ نسبتها نحو (99%) من شركات القطاع الخاص، وتوظف حوالي (80%) من القوى العاملة، (Salameh, 2017) فقد بلغ عدد المنشآت العاملة في فلسطين حسب تعداد عام 2017 حوالي (158) ألف منشأة يعمل نحو (91.5%) منها في القطاع الخاص منها (88.1%) منشآت فردية، وتوزعت المنشآت الاقتصادية على (80) ألف منشأة عاملة في القطاع التجاري و(55) ألف منشأة في قطاع الخدمات

و (20) ألف منشأة في القطاع الصناعي، و(875) منشأة في قطاع الانشاءات.(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017)

وأكد خليفة (2018) على أهمية دور الشركات العائلية في بناء الاقتصاد الفلسطيني، وذلك من خلال مساهمتها في دعم صمود الشعب الفلسطيني وفي التوظيف والحد من البطالة والناتج المحلي الاجمالي، وعلى الرغم من الدور الاقتصادي الذي تلعبه هذه الشركات إلا أنها تواجه العديد من التحديات سواء الخارجية منها أو الداخلية، مما يؤثر سلباً على ديمومتها واستمراريتها، مثل عدم الأخذ بوسائل الإدارة الحديثة، وعدم الاستفادة من أهل الخبرة من خارج نطاق العائلة، وعدم الأخذ بمبدأ التدريب المستمر للموظفين والعاملين، وعدم الأخذ بالوسائل التكنولوجية الحديثة في تطوير أعمالها بحجة تقليل النفقات، مما قد يعرضها إلى عدم مواكبة مثيلاتها وعدم قدرتها على المنافسة، مما يؤدي إلى انهيارها وخروجها من السوق.

2.1.9 دور المرأة في الشركات العائلية:

يتنامى في الوقت الحالي دور المرأة في مختلف الأنشطة، حيث أظهرت العديد من التجارب العالمية أن المرأة يمكن أن تلعب دوراً مهماً في الشركات العائلية إذا منحت لها الفرصة لذلك، وهذا يعتمد بشكل كبير على مؤسس أو مدير الشركة العائلية وما يقدمه من دعم لتعزيز دور المرأة في الشركة، وذلك من خلال توفير التعليم والتدريب المطلوب، وتوفير الفرص للمرأة للحصول على الخبرة

العملية وإشراكها في آلية اتخاذ القرار، إضافة إلى خلق ثقافة وبيئة عمل داعمة للمرأة، مما يؤثر بدوره على إنتاجية الشركة واستدامة أعمالها. (العالي، 2017)

وقد أظهرت الأبحاث العالمية أن الشركات التي تشرك المرأة في مجالس إدارتها وفي عملية اتخاذ القرارات، قد حققت إنتاجية أعلى مقارنة مع نظيراتها من الشركات الأخرى، وساهم إشراك المرأة في عملية اتخاذ القرارات بتكوين أبعاد جديدة تجسد في الاندماج الاقتصادي بين الرجل والمرأة، كما توصل تقرير صادر عام 2011 أعدته مؤسسة "كاتاليس" إلى أن الشركات التي بها أعلى عدد من عضوات مجلس الإدارة تفوقت على تلك التي بها عدد أقل من عضوات مجلس الإدارة بنسبة (16%) على العائد على المبيعات و (26%) على العائد على رأس المال المستثمر، ومن ناحية أخرى فإن الشركات التي احتفظت بنسبة تمثيل عالية في مجالس إدارتها - ثلاثة أو أكثر - على مدار أربع إلى خمس سنوات تفوقت كثيراً على تلك التي بها نسبة تمثيل منخفض للمرأة في مجالس إدارتها، وبلغت نسبة هذا التفوق (84%) على العائد على المبيعات و (60%) على العائد على رأس المال المستثمر، و(46%) على العائد على حقوق المساهمين، كما لوحظ أن الشركات التي ترقى النساء إلى مناصب إدارية عليا غالباً ما تكون هي الشركات التي تستثمر قدراً كبيراً في مجال البحوث والابتكار والتكنولوجيا. (منظمة العمل الدولية، 2015)

وقد أشار كانو (2016) إلى أن أبرز التحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية تكمن في عدم إيمان المؤسس بدور المرأة العاملة على خلفية القيم الثقافية والاجتماعية والدينية الموروثة، وطبيعة بيئة عمل الشركة مثل ثقافة العائلة ومدى تقبلها لمنح المرأة دوراً إدارياً في الشركة.

2.2 الدراسات السابقة:

2.2.1 الدراسات العربية:

دراسة المجالي (2018) بعنوان: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الاردنية الهاشمية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك من النواحي (التنظيمية، والاجتماعية، والشخصية)، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي لإجراء الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملات في محافظة الكرك البالغ عددهم (2264) موظفة، حيث تم اختيار عينة طبقية بسيطة تمثل (25%) من العاملات في محافظة الكرك، وقد تم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة على جميع مفردات عينة الدراسة البالغ عددها (566) موظفة، استرد منها (456) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من ابرزها: أن هناك مشكلات تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك بدرجة مرتفعة، كما أن تصورات العاملات في محافظة الكرك لمشكلات التنظيمية ذات مستوى متوسط، وكانت تصورات العاملات في محافظة الكرك للمشكلات الاجتماعية والشخصية ذات مستوى مرتفع، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تعزى لمتغير (العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة)، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية).

دراسة التميمي (2017) بعنوان: المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص: المشاكل والتوصيات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ملامح واقع المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص للتوصل إلى أبرز المشاكل التي تواجهها في أربعة بنود أساسية وهي: المشاكل الإدارية والمشاكل المتعلقة بظروف العمل وبيئته، والمشاكل الاقتصادية، والمشاكل الاجتماعية، وللإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع القوى العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني في جميع المحافظات، بالإضافة إلى قطاع غزة، وقد تم جمع البيانات من خلال عمل مقابلات غير مهيكلة مع عدد من العاملين في القطاع الخاص، بالإضافة إلى بناء استبانة إلكترونية مكونة من (51) فقرة مقسمة على محاور الدراسة، وقد تم اختيار عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة القصدية لملائمتها لطبيعة الدراسة، حيث تم توزيع الاستمارات إلكترونيًا، وتم الحصول على (254) استبانة، (250) منها صالحة للتحليل الإحصائي، وخلصت الدراسة إلى أن المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص على الصعيد الإداري تعاني بدرجة كبيرة من عدم حصولها على التعويضات عن العمل الإضافي وتعاني من بطء النمو الإداري مقارنة بالرجال في العمل، أما على صعيد ظروف العمل فقد وجدت الدراسة أن المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص تعاني بدرجة كبيرة من عدم توفر مرافق صحية مستقلة للعاملات، أما بالنسبة للمشاكل الاقتصادية وجدت الدراسة أن المرأة تعاني بدرجة كبيرة تتمثل بخطورة الوصول إلى خط الفقر نتيجة تدني الأجور أو عدم كفايتها في حال كانت المرأة هي المعيل الوحيد للأسرة، كما توصلت الدراسة إلى أن أبرز المشاكل الاجتماعية التي تعاني منها المرأة العاملة في القطاع الخاص هي صعوبة الموازنة

بين العمل والالتزامات الاجتماعية نتيجة لصراع الأدوار الذي تعيشه بسبب ازدواجية الأدوار التي تؤديها.

دراسة جدع (2017) بعنوان: مدى ممارسة التمييز الاقتصادي والاجتماعي للنساء العاملات بأجر في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية من وجهة نظرهن

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للنساء العاملات في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية، ومعرفة أسباب تقبل النساء للتمييز الاقتصادي والاجتماعي، ومدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية باختلاف متغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر، مستوى التعليم، مكان السكن، سنوات الخبرة في العمل الحالي)، وتكون مجتمع الدراسة من العاملات في القطاع الخاص المسجلات في مكتب العمل البالغ عددهن (1323) وأجريت الدراسة على عينة بلغت (312) موظفة، تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة وزعت الباحثة استبانة على عينة الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه يتم ممارسة التمييز الاجتماعي والاقتصادي على المرأة العاملة في القطاع الخاص، وقلة وعي المرأة العاملة بقانون العمل، وأنه يتم إعطاء المرأة راتباً أقل من الحد الأدنى للأجور، ولا يوجد اعتراف بحقوقها، وأن قبول المرأة للتمييز يعود لقلة فرص العمل المتاحة والحاجة الاقتصادية وتقدير الذات.

دراسة الحموري(2016) بعنوان: اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني وعلاقته

بمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني وعلاقته بمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني، والتحقق من مدى فاعلية القوانين المتعلقة بتنظيم عمل المرأة ، وما مدى تحفيزها على مشاركة المرأة في سوق العمل ، وفحص مدى تطبيق أصحاب العمل للقوانين المتعلقة بتنظيم عمل المرأة، ورصد جوانب القصور والضعف في القانون من وجهة نظر النساء العاملات، وأجريت الدراسة على مجتمع العاملات في قطاع الخدمات في محافظة الخليل، حيث تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب (مسح الرأي)، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات بأجر في القطاع الخاص في محافظة الخليل والبالغ عددهن (5500) امرأة، وتم اخيار العينة العشوائية الطبقية حيث تناولت (300) امرأة يعملن في قطاع الخدمات، وللاجابة على أسئلة الدراسة استخدمت الباحثة الاستبانة لجمع البيانات، وللتأكد من مدى فاعلية تطبيق قانون القوانين ومدى تأثيرها على نسبة مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية، تم اجراء مقابلات مع ستة من المسؤولين من ذوي الاختصاص من العاملين في مكتب العمل والنقابات العمالية والمراكز النسائية والمؤسسات الحقوقية في محافظة الخليل، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها : أن اتجاهات النساء العاملات من تأثير قانون العمل الفلسطيني على مشاركة المرأة في سوق العمل متوسطة، وأنه لا يوجد التزام من أرباب العمل بتطبيق النصوص القانونية في أماكن عمل النساء ، وأن هناك بعض الثغرات في نصوص قانون العمل والتي أثرت سلبا على مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، كاستثناء خدم المنزل وأفراد أسرة صاحب العمل، وإجازة الامومة، وعدم إلزام صاحب العمل بعقد مكتوب، وعدم

تأكيد القانون على الرقابة والتفتيش المستمر والدوري على أماكن عمل النساء، وعدم إضافة بند تطبيق الحد الأدنى من الأجور وبند بفرض العقوبات على أصحاب الأعمال في حال المخالفات في حقوق العاملات.

دراسة سلطان وآخرون (2015) بعنوان: الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب

الضفة الغربية من وجهة نظرها

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من الناحية الاجتماعية، والنفسية، والاقتصادية، والإدارية، والصحية، والقانونية، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين هذه الصعوبات ومجموعة من المتغيرات الديموغرافية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، حيث تم استخدام أسلوب المسح الشامل على مجتمع الدراسة والذي يتكون من (200) موظفة موزعات على جامعات جنوب الضفة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن العاملات يواجهن صعوبات اجتماعية واقتصادية وصحية عديدة بدرجة كبيرة، وصعوبات أسرية ونفسية وإدارية وقانونية بدرجة متوسطة، وأثبتت الدراسة عدم وجود علاقة بين الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ومتغير الحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، وطبيعة العمل، والعمر، وعدد سنوات الخبرة.

دراسة العجلة (2012) بعنوان: المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية – المؤشرات والمحددات

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل ومناقشة أوضاع المرأة في سوق العمل الفلسطيني، من أجل إبراز التحديات والمعوقات التي تواجهها، ومناقشة أسباب تدني مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، حيث استخدمت الدراسة كافة المؤشرات المعتمدة لتحليل سوق العمل، مثل تطور حجم القوى العاملة، ونسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتوزيع القوى العاملة، إضافة إلى استعراض لتطور معدلات البطالة بين صفوف النساء وأوضاع المرأة في سوق العمل غير المنظم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخلاص نوعين من النتائج، على مستوى المؤشرات وعلى مستوى المحددات، حيث أكدت كافة المؤشرات المستخدمة في تحليل سوق العمل على احراز تقدم ملحوظ في أوضاع النساء ولكنه محدود ولا يتناسب مع مؤهلاتها وامكانياتها، على صعيد المحددات فقد توصلت الدراسة إلى أن هناك نوعين من العوامل المؤثرة في محددات المشاركة، العوامل المؤثرة في الطلب على عمالة النساء مثل (ارتفاع معدلات البطالة، ونمط التنمية السائد والمتأثر بالتشوهات الهيكلية الموروثة عن الاحتلال، وتأثر سوق العمل بالنموذج التقليدي للنوع الاجتماعي)، أما العوامل المؤثرة في عرض عمل النساء فتتمثل في (تركز النساء في تخصصات معينة تتوافق مع التوجهات الاجتماعية السائدة، التفرغ لأعمال المنزل، الرغبة في أنواع محددة من المهن التي تتلاءم مع النساء ودورهن التقليدي)، لذلك لا يتوفر دلائل قوية لوجود توجه اجتماعي اقتصادي لتعزيز وتطوير دور المرأة في سوق العمل، سواء على صعيد رفع نسبة المشاركة، أو على صعيد إحداث تغييرات في التركيب المهني للمرأة ومعالجة معدلات البطالة.

دراسة العلمي (2012) بعنوان: مشكلات ومعيقات مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطينية -

افاق وحلول - 2000 - 2010

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مشكلات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطينية، والتعرف على الصعوبات التي تواجهها المرأة، وتطرق إلى الحلول والكيفيات التي من الممكن ايجادها من أجل الحد من الصعوبات والعقبات التي تقلل من فرص مشاركة المرأة، وركزت على دراسة الابعاد التشريعية والقانونية، والسياسية، والاقتصادية، والتعليمية، والثقافية، وأوضحت التداخل الحاصل بينها، وما ينتج عن هذا التداخل من ترابط بين الصعوبات والمشكلات، وقد قامت هذه الدراسة بالتحقق من واقع مشاركة المرأة الفلسطينية، ومعدلاتها وتطورها في السنوات (2000 - 2010)، وذلك من خلال الإحصائيات، وبحثت في المعوقات التي تواجهها المرأة بمختلف اشكالها (القانونية، والدينية، والسياسية، والاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية)، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على البيانات والارقام التي يقدمها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وما تقدمه جمعيات ومنظمات حقوق المرأة العاملة في فلسطين، ثم تحليل وربط تلك الارقام والمعطيات بواقع الحال الذي تعيشه المرأة العاملة، وتم الاعتماد على أداتين لجمع البيانات وهي إجراء مقابلات مع ست شخصيات ذات صلة مباشرة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى توزيع استبانة على عينة الدراسة البالغ عددها (48) امرأة تم اختيارها بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة، وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج من أهمها، أن سوق العمل الفلسطينية لا تستوعب كافة المؤهلين للعمل اللذين هم في سن العمل، وأن النساء يأتين في المرتبة الثانية من حيث التفضيل في العمل، مما

ينتج عنه نسبة عالية من البطالة بين النساء، وأن هناك ثغرات في قانون العمل الفلسطيني مثل عدم تحديد الحد الأدنى للأجور.

دراسة السببى (2010) بعنوان: المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل

المختلط

إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو التوصل إلى تحديد المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط في السعودية، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط، وتوضيح أثر هذه المشكلات على مشاركة المرأة العاملة في بيئة العمل ودورها في خطط التنمية المجتمعية وأثر الاختلاط على إنجازها، وقامت الباحثة باختيار عينة عشوائية مكونة من (126) امرأة تعمل في مؤسسات يوجد فيها بيئة عمل مختلطة، واستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكان من أبرز المشكلات هو التمييز بين الرجال والنساء في الترقيات وانتشار ظاهرة الوشاية بين العاملات بالإضافة إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين النساء العاملات خارج مجال العمل، وارتفاع درجة النقد الذاتي بين النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة، كما أن الاختلاط يؤدي إلى التقليل من الثقافة المهنية لدى النساء العاملات.

دراسة شبانه والصالح (2008) بعنوان: تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المؤشرات الحالية لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، وتحليل واقع مشاركة المرأة في عملية الإنتاج وأدائها في سوق العمل، والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تحيط بعمل المرأة في الاراضي الفلسطينية، واقتراح التدخلات المطلوبة لتمكين المرأة من المشاركة بشكل فاعل في سوق العمل، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي والنوعي، حيث اعتمد الجانب الكمي على البيانات الإحصائية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني خلال الفترة (1995 - 2007)، ونتائج التعداد السكاني والمنشآت لسنة 2007، وتم استخدام المنهج الوصفي في محاولة فهم واقع مشاركة المرأة في سوق العمل والعوامل التي تؤثر عليها، أما الجانب النوعي فقد تم استخدامه من خلال عمل حلقات نقاش مركزة، وتم استخدام عينة قصدية من نساء متخصصات في قضايا المرأة، وهذا بهدف إتاحة المجال لذوي العلاقة بالتعبير عن وجهة نظرهم ووصف أوضاعهم والتحدث عن تجاربهم وإشراكهم في التدخلات التي تلبي احتياجاتهم ومعالجة تجاربهم، وتوصلت الدراسة إلى أنه وبالرغم من التقدم الذي أحرزته السلطة الفلسطينية في مجال تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أن فجوة النوع الاجتماعي مازالت تؤثر على مستوى مشاركة المرأة في القوى العاملة ومعدلات الأجور والبطالة، حيث تشير الإحصاءات إلى تدني نسبة مشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل وارتفاع معدلات البطالة بين النساء مقابل الرجل، كما أن عمل النساء يتركز في مجالات معينة كالزراعة والخدمات، وأوضحت الدراسة أن تدني مشاركة النساء

في القوى العاملة مرتبط بعدد من الأسباب الاقتصادية مثل عدم مقدرة سوق العمل الفلسطيني على استيعاب العرض من القوى العاملة، وتدني مستوى الأجور وانخراط النساء في العمالة المهمشة، وأسباب اجتماعية مثل دخول المرأة إلى سوق العمل بعمر متأخر مقارنة بالذكور، وأسباب ثقافية تتمثل في محدودية المهن والأنشطة الاقتصادية التي تنافس المرأة عليها، كما لاحظت الدراسة انخفاضا في عدد النساء العاملات وذلك بسبب الاعتقاد السائد بينهن ان البحث عن عمل بدون فائدة، حيث أن المرأة لا تتعرض فقط للتمييز العنصري في الرواتب المدفوعة بل أنها تعاني أيضا من التكلفة العالية لدور الحضانة والرعاية النهارية، وهذا الواقع لا يتيح المجال لاستخدام عائد العمل بصورة مباشرة من قبل المرأة وما يرتبط بذلك مقدرتها على الانفاق على صحتها وتعليمها.

2.2.2 الدراسات الاجنبية:

دراسة Nepali (2018) بعنوان: الموازنة بين العمل والحياة الأسرية: المشاكل والعلاجات.

Balancing work life and family life: problems and remedies

تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة المشاكل والصعوبات التي تواجهها النساء العاملات من أجل الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الأسرية، والكشف عن الطرق والوسائل التي تمكن العاملات من الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الأسرية، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في مختلف المجالات في مدينة (Kathmandu) في نيبال، واستندت الدراسة على إجراء مسح شمل

(240) امرأة عاملة من (100) مؤسسة مختلفة تم اختيارها بشكل عشوائي، وتم الاعتماد على المقابلات والاستبيان في عملية جمع البيانات، وكشفت الدراسة أن النساء العاملات يعانين من العديد من المشاكل التي تؤثر على التوازن بين العمل والحياة الأسرية، فمن ناحية الحياة الأسرية تعاني النساء من ازدواجية العمل، والاعباء الأسرية، والشجارات العائلية، وضعف العلاقات الاجتماعية، أما من ناحية مشاكل العمل تعاني النساء العاملات من التحرش، والتمييز في مكان العمل سواء في الأجور أو الترقيات أو التدريب، وغياب الأمان الوظيفي وخصوصا في مؤسسات القطاع الخاص.

دراسة Shambunath (2017) بعنوان: المشاكل والتحديات التي تواجهها المرأة العاملة في

الهند

Problems and challenges faced by urban working woman in India

كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو فهم المشاكل والقضايا التي تواجهها النساء العاملات في المدن في الهند، وتحديد السمات الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على وضع المرأة وسلامتها وأمنها، ودراسة مشاركة المرأة مختلف الأنشطة ودورها في تحسين وضع الأسرة والمجتمع، واقتصرت الدراسة على النساء العاملات في مدينة (Rourkela) في الهند، وقد تم استخدام المنهج المختلط حيث تم عمل مقابلات، ومجموعة التركيز (focus group discussions)، إضافة إلى الاستبيان، وأظهرت نتائج الدراسة أن الفئات العمرية المختلفة من النساء العاملات لديهن أنواع مختلفة من المشاكل والتحديات في مكان العمل، مثل الإجهاد العقلي والبدني، عدم وجود توازن بين العمل

والرعاية الأسرية، المعاملة غير العادلة في مكان العمل، والتمييز ضد المرأة في جميع مناحي الحياة، وبعض التحديات تتعلق بالعمر أو بالفئة مثل التفكير المتحيز، والقضايا المتعلقة بالأمن والسلامة، ومشكلة السقف الزجاجي وغيرها.

دراسة Varol (2017) بعنوان: محددات مشاركة المرأة للقوى العاملة في تركيا: تحليل لوجيت الثنائي.

The determinants of labor force participation of women in Turkey: a binary logit analysis.

تعتبر نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في تركيا منخفضة جداً مقارنة بالعديد من البلدان المتقدمة والنامية، حيث أن معدل مشاركة النساء في القوى العاملة قد انخفض من الثمانينات إلى عام (2008)، على الرغم من أنه ارتفع في العديد من البلدان الأخرى، تبحث هذه الورقة في المحددات الرئيسية لمشاركة المرأة في القوى العاملة في تركيا، باستخدام نموذج لوجيت الثنائي في مسح القيم العمالية، وقد استخدمت بيانات مسح القوى العاملة التي أجريت عام (2007)، حيث تضمنت بيانات المسح (1347) شخص، منهم (677) ذكور، و(670) إناث، وقد تم اختيار العينة بناء على المتغيرات : (الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، العمر، الحالة الوظيفية، عدد الأطفال ، مستوى الدخل، الراتب الرئيسي للأسرة)، وقد وجدت الدراسة أن المستوى العالي من التعليم وارتفاع مستوى الدخل، ومساهمة المرأة بشكل رئيسي في دخل الأسرة له تأثير ايجابي على مشاركة المرأة في القوى

العاملة في تركيا، بينما أن شيخوخة النساء لها تأثير سلبي حتى سن منتصف الثلاثينات، كما أن الزواج وارتفاع عدد الأطفال له تأثير سلبي على مشاركة النساء في القوى العاملة.

دراسة Carroll (2015) التوازن بين العمل والحياة: ماهي التحديات الرئيسية التي تواجه المرأة في قطاع الشركات؟ هل هي مرتبطة بحياتهم العائلية؟

Work Life Balance: What are the main challenges for women in the corporate sector? Is it related to their family life?

تركز الدراسة على العوامل والتحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة الايرلندية العاملة في قطاع الشركات، فيما يتعلق بحياتها العملية وتقدمها الوظيفي والحياة الأسرية وأساليب مواجهتها، وقد استخدم الباحث المنهج الكمي وقام بتوزيع استبانة، حيث تم اعتماد الدراسة الاستقصائية بين النساء العاملات بدوام كامل وبدوام جزئي وبأوضاع اجتماعية مختلفة في حوالي (6) شركات مختلفة في المجموع لاكتساب نظرة ثاقبة حول التحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة في تحقيق التوازن بين توقعات العمل وضغوطات ومسؤوليات الحياة. وأشارت النتائج أن الصعوبات الرئيسية التي تواجهها النساء العاملات لتحقيق التوازن بين العمل والحياة هي تلبية متطلبات العمل بينما يواجهن مسؤوليات خارج العمل (مسؤوليات رعاية الأطفال والمسؤوليات الأسرية)، وأشارت غالبية المشاركات إلى أنه بإمكانهن تحسين قدرتهن في مجال العمل، بالتوازن مع أعباء الحياة العائلية، ويمكن أن يساعد أرباب العمل في تحسين

قدراتهن في العمل مع عبء عمل أقل، والاعتراف بالعمل الإضافي والجاد، وإدخال الوقت المرن وساعات العمل المرنة.

دراسة **Peebles & Others (2015)** بعنوان: العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في القطاع الخاص في الاردن.

Factors affecting women's participation in the private sector in Jordan

هدفت هذه الدراسة إلى توثيق الوضع الراهن للمرأة العاملة في القطاع الخاص في الاردن، والعمل على تحديد القضايا الأساسية التي تؤثر على مشاركتها، والتعرف على ظروف العمل للنساء العاملات في القطاع الخاص، من خلال استخدام دراسة حالة تشمل ثلاث قطاعات (الأدوية، والاتصالات، ومزودو خدمة الإنترنت)، وتم استخدام استبيان ومقابلات مع مديري الموارد البشرية ومناقشتين للمجموعات المركزة مع الذكور والإناث، وخلصت الدراسة إلى أن هناك العديد من المعوقات الاجتماعية والقانونية التي تعاني منها المرأة العاملة في بيئة العمل، حيث أن هناك تمييز كبير ضد النساء وخصوصا المتزوجات في القطاع الخاص مثل شروط التوظيف والترقيات، يأخذ هذا التمييز شكل طرح اسئلة شخصية متعلقة بالزواج وخطط الحمل خلال مقابلات العمل، والتحرش المنهجي في بعض الشركات لتشجيع الموظفات المتزوجات حديثاً على الاستقالة وتخصيص فرص التدريب والترقية للموظفين الذكور.

دراسة Nawaz & Others (2013) بعنوان: مشاكل النساء العاملات: دراسة حالة باهوالنجر، باكستان.

Problems of formally employed women: a case study of ahawalnagar, Pakistan

تركز هذه الدراسة على تسليط الضوء على مشاكل النساء العاملات في القطاع الرسمي في مدينة (Bahawalnagar) في باكستان، وتم استخدام التحليل الوصفي في عملية البحث، حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (100) امرأة عاملة في القطاع الرسمي، تم تقسيمهم على أربعة أقسام وهي: (20 امرأة من الشرطة، و40 ممرضة، و20 معلمة في المدارس، و20 محاضرة في الجامعة)، وتمت عملية جمع البيانات من خلال عمل مقابلات مع أفراد عينة الدراسة، وكشفت الدراسة أن النساء اللواتي يعملن في القطاع الرسمي يواجهن العديد من المشاكل الاجتماعية والمشاكل التي تتعلق بمكان العمل، وأهم هذه المشاكل ساعات العمل طويلة جداً، وعدم توفر وسائل نقل، وغياب الأمن الوظيفي، والتمييز بين الجنسين، واتضح أن معلمات المدارس يعانين من الأجور المنخفضة، وأن الشرطيات يعانين من طول فترات العمل وساعات العمل غير المجدولة والوضع الاجتماعي السيء وعدم الاعتراف بعملهن.

2.2.3 التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة سواء كانت العربية أو الاجنبية والتي بحثت في موضوع المشاكل والتحديات التي تواجهها المرأة العاملة، نجد أنها تتفق أحيانا مع الدراسة الحالية وتختلف أحيانا أخرى، مما يعطي لهذه الدراسة أهمية وفرصة للإضافة إلى جانب الدراسات الأخرى، وفيما يلي بعض التشابهات والاختلافات بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي مع دراسة (المجالي، 2018) ودراسة (التميمي، 2017) ودراسة (جدع، 2017) ودراسة (الحموري، 2016) ودراسة (سلطان، وآخرون، 2015) ودراسة (العجلة، 2012) ودراسة (العلمي، 2012) ودراسة (السيبيعي، 2010)، كما اتفقت الدراسة الحالية في أداة جمع البيانات والتي تتمثل في الاستبيان مع دراسة (المجالي، 2018) ودراسة (التميمي، 2017) ودراسة (جدع، 2017) ودراسة (الحموري، 2016) ودراسة (العلمي، 2012) ودراسة (سلطان وآخرون، 2015) ودراسة (السيبيعي، 2010) ودراسة (Nepali، 2018) وأخيراً دراسة (Carroll، 2015).

بينما اختلفت الدراسة الحالية من حيث المنهج المتبع مع دراسة (شبانة والصالح، 2008) حيث اتبع المنهج الكمي، ومع دراسة (Peebles & Others، 2015) حيث استخدم دراسة الحالة، واختلفت الدراسة الحالية في أداة جمع البيانات مع دراسة (شبانة والصالح، 2008) حيث اعتمد على

عمل حلقات النقاش المركزة، واختلفت أيضاً مع دراسة (Nawaz & Others, 2013) حيث اعتمد المقابلات ومجموعات النقاش المركزة.

ويتضح أن الدراسات العربية والأجنبية تناولت موضوع المرأة العاملة من جوانب مختلفة، فبعضها بحث في واقع المرأة العاملة والمشكلات والمعوقات التي تواجهها المرأة العاملة مثل دراسات: (المجالي، 2018) و(التميمي، 2017) و(سلطان وآخرون، 2015) و(العجلة، 2012) و(العلمي، 2012) و(السبيعي، 2010) و(Nepali, 2018) و(Shambunath, 2017) و(Carroll, 2015) و(Nawaz & Others, 2013) وبعضها بحث في التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة مثل دراسة (جدع، 2017)، وبعضها بحث في نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وأسباب انخفاضها مثل دراسة (شبانة والصالح، 2008) ودراسة (Varol, 2017)، بينما ركزت دراسة (الحموري، 2016) على معرفة اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل وعلاقته بمشاركة المرأة في سوق العمل وفحص مدى تطبيق أصحاب العمل للقوانين المتعلقة بالمرأة.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات والأبحاث السابقة في زيادة معرفتها بواقع عمل المرأة في العديد من القطاعات والمجالات في دول وثقافات مختلفة وطبيعة المشاكل التي تواجهها في العمل، كما تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري للدراسة، وأسهمت في زيادة المعرفة والفهم بجميع أبعاد الموضوعات ذات العلاقة بالدراسة الحالية، كما استفادت من مناهج البحث المتبعة في الدراسات السابقة وأدوات جمع البيانات التي تم استخدامها، مما ساعد الباحثة في اختيار المنهج البحثي وعينة الدراسة واختيار أداة جمع البيانات والأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة، وأيضاً

استفادت الباحثة من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة وقامت بربطها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

2.2.4 أهم ما يميز الدراسة الحالية:

أهم ما يميز الدراسة الحالية أنها من الدراسات الحديثة - في حدود علم الباحثة - التي تتناول دراسة المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، إضافة إلى أن هذه الدراسة جاءت استكمالاً للدراسات السابقة حيث ركزت على دراسة مشاكل المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، حيث تعتبر الشركات العائلية عصب الاقتصاد الفلسطيني وتشكل النسبة الأكبر من شركات القطاع الخاص في فلسطين، لذلك هناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات التي تهتم في هذا القطاع، ولا سيما وأن الدراسات السابقة أظهرت أن هناك مشاكل ومعوقات أمام المرأة العاملة سواء في الدول المتقدمة أو النامية وفي مختلف القطاعات التي تعمل بها، كما أن هناك اهتماماً متزايداً بقضايا المرأة العاملة نظراً لأهمية دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية، لذلك تطرقت الدراسة إلى بحث الموضوع من جميع الجوانب التي تؤثر على عمل المرأة (التنظيمية والاجتماعية والشخصية والقانونية).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

3.1 منهج الدراسة

3.2 مجتمع الدراسة

3.3 عينة الدراسة

3.4 مصادر جمع البيانات

3.5 أداة الدراسة

3.6 صدق الأداة

3.7 ثبات الأداة

3.8 المعالجة الإحصائية

3.9 مقياس الدراسة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل وصفاً كاملاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة، وشمل وصف منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة والطرق التي تم اتباعها في إعدادها، والتأكد من صدقها وثباتها، وخطوات تطبيقها، وتصميم الدراسة وإجراءاتها، والمعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل النتائج.

3.1 منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المطلوبة للإجابة عن أسئلتها وتحقيق أهدافها، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر، وكما هي في الواقع، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

3.2 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في الشركات العائلية في محافظة الخليل، حيث قامت الباحثة بزيارة غرفة تجارة وصناعة محافظة الخليل للحصول على أحدث الإحصائيات التي

تتعلق بالشركات العائلية والعاملين فيها، وتم تزويد الباحثة بقائمة بأسماء الشركات العائلية التي توظف إناث في محافظة الخليل، وبناء على البيانات الخاصة بالشركات العائلية المسجلة رسمياً لدى غرفة تجارة وصناعة محافظة الخليل تبين ان هناك (133) شركة، ويعمل لديها (607) موظفة، ولكن على أرض الواقع اتضح أن العدد أكبر بكثير، لذلك ونظراً لعدم توفر إحصائيات أخرى في هذه الدراسة سوف يتم اعتماد الأرقام والشركات المسجلة لدى غرفة تجارة وصناعة محافظة الخليل.

3.3 عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (250) موظفة وعاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، شكلت ما نسبته (41.1%) من مجتمع الدراسة، وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة القصدية (Convenience sampling) وذلك لملائمتها لطبيعة الدراسة ومجتمعها.

تجدر الإشارة إلى أن الباحثة قامت بتوزيع الاستبيانات بزيارات إلى الشركات حيث بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (250) استبياناً، وتم استرداد (223) استبياناً، أي بنسبة استجابة (89%)، وعند مراجعة الاستبيانات تبين أن (3) منها غير مكتملة الإجابة وبذلك تم استبعادها من التحليل، حيث تم تحليل (220) استبياناً ما يشكل نسبة (88%) من الاستبيانات الموزعة، ونسبة (98%) من الاستبيانات المستردة، والجدول رقم (3.1) يوضح خصائص العينة الديموغرافية.

جدول (3.1) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الفئة العمرية	أقل من 18 سنة	9	4.1%
	18-25 سنة	99	45.0%
	25-35 سنة	92	41.8%
	35-45 سنة	18	8.2%
	أكثر من 45 سنة	2	0.9%
الإجمالي		220	100%
الحالة الاجتماعية	عزباء	137	62.3%
	متزوجة	55	25.0%
	مطلقة	26	11.8%
	أرملة	2	0.9%
الإجمالي		220	100%
عدد الأولاد	لا يوجد	152	69.1%
	1-3 أولاد	60	27.3%
	4-6 أولاد	8	3.6%
الإجمالي		220	100%
مكان السكن	مدينة	154	70.0%
	قرية	60	27.3%
	مخيم	6	2.7%
الإجمالي		220	100%
المؤهل العملي	أقل من توجيهي	27	12.3%
	توجيهي	37	16.8%
	دبلوم	56	25.5%
	بكالوريوس	96	43.6%
	دراسات عليا	4	1.8%
الإجمالي		220	100%
قطاع العمل	صناعي	75	34.1%
	تجاري	103	46.8%
	زراعي	6	2.7%
	خدماتي	25	11.4%
	صحي	11	5.0%
الإجمالي		220	100%
طبيعة العمل	إداري	71	32.3%
	مالي	63	28.6%
	مهني	61	27.7%
	غير ذلك	25	11.4%
الإجمالي		220	100%
عدد العاملين في الشركة	1-4 عاملين	29	13.2%
	5-19 عامل	80	36.4%

%23.2	51	20-49 عامل	
%27.3	60	عامل فأكثر 50	
% 100	220	الإجمالي	
%17.7	39	أقل من سنة	عدد سنوات الخبرة
%55.9	123	1-5 سنوات	
%17.3	38	5-10 سنوات	
%9.1	20	سنة فأكثر 11	
% 100	220	الإجمالي	

بالنظر إلى الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة في جدول رقم (3.1) تم استنتاج ما يلي:

يلاحظ من الجدول رقم (3.1) أن عدد المستجيبات الأكبر من الفئة العمرية (18-25 سنة) البالغ عددهن (99) امرأة بنسبة (45%) من عينة الدراسة، وأقلهن عددًا من الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) البالغ عددهن (2) بنسبة (9%) من عينة الدراسة.

فيما يخص الحالة الاجتماعية فيلاحظ أن عدد المستجيبات الأكبر من الحالة (عزباء) البالغ عددهن (137) امرأة بنسبة (62.3%) من عينة الدراسة، بينما أقلهن من الحالة (أرملة) البالغ عددهن (2) بنسبة (9%) من عينة الدراسة.

أما المتغير عدد الأولاد فالعدد الأكبر كان للخيار (لا يوجد) وبلغ عددهن (152) امرأة بنسبة (69.1%) من عينة الدراسة، وأقلهن عددًا ممن لديها عدد أولاد من الفئة (4-6 أولاد) البالغ عددهن (8) امرأة وبنسبة (3.6%) من عينة الدراسة.

بينما المتغير الديموغرافي مكان السكن فقد كان عدد المستجيبات الأكبر من سكان (المدينة) وبلغ عددهن (154) امرأة بنسبة (70%) من عينة الدراسة، وأقلهن عدداً من ساكني (المخيم) البالغ عددهن (6) امرأة وبنسبة (2.7%) من عينة الدراسة.

كما بلغ عدد المستجيبات الأكبر لمتغير المؤهل العلمي من حملة درجة (البكالوريوس) حيث بلغ عددهن (96) امرأة وبنسبة (43.6%) من عينة الدراسة، وأقلهن من حملة (الدراسات العليا) وبلغ عددهن (4) امرأة بنسبة (1.8%) من عينة الدراسة.

ويلاحظ أن عدد المستجيبات الأكبر من قطاع العمل من العاملات في القطاع (التجاري) البالغ عددهن (103) امرأة وبنسبة (46.8%) من عينة الدراسة، وأقلهن ممن يعملن في القطاع (الزراعي) وقد بلغ عددهن (6) نساء وبنسبة (2.7%) من عينة الدراسة.

فيما يخص طبيعة العمل فإن عدد المستجيبات الأكبر من الخيار (إداري) وقد بلغ عددهن (71) امرأة وبنسبة (32.3%) من عينة الدراسة، وأقلهن من الخيار (غير ذلك) البالغ عددهن (25) امرأة وبنسبة (11.4%) من عينة الدراسة.

بينما المتغير عدد العاملين في الشركة فقد كان العدد الأكبر للمستجيبات ممن يعملن في الشركات التي تضم (5-19 عامل) وقد بلغ عددهن (80) امرأة وبنسبة (36.4%) من عينة الدراسة، وأقلهن ممن يعملن في الشركات التي تضم (1-4 عامل) حيث بلغ عددهن (29) امرأة وبنسبة (13.2%) من عينة الدراسة.

أما متغير عدد سنوات الخبرة فقد كان العدد الأكبر ممن لديهن خبرة (1-5 سنوات) حيث بلغ عددهن (23) امرأة وبنسبة (55.9%) من عينة الدراسة، وأقلهن عددًا ممن لديهن خبرة (11 سنة فأكثر) وقد بلغن (20) امرأة بنسبة (9.1%) من عينة الدراسة.

3.4 مصادر جمع البيانات:

المصادر الأولية: تم جمع البيانات الأولية من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) التي قامت الباحثة بتطويرها بالتشاور مع المشرف، ثم عرضها على مجموعة من المحكمين الذين قاموا بمراجعتها وتقديم الاقتراحات وتعديلها بشكل يخدم الهدف الذي تم إعدادها لأجله.

المصادر الثانوية: اعتمدت الباحثة على الدراسات والأدبيات السابقة العربية والأجنبية، وكذلك على الكتب والدوريات والمقالات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

3.5 أداة الدراسة:

للإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها قامت الباحثة بتطوير استبانة لقياس المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، وقد تم تطوير الاستبانة بعد قيام الباحثة بعمل مقابلات غير منتظمة مع عدد من النساء العاملات في شركات عائلية، وذلك للحصول على معلومات حقيقية وأساسية حول المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة

العاملة في الشركات العائلية، إضافة إلى الاستعانة بالدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة مثل دراسة (المجالي، 2018)، ودراسة (التميمي، 2018)، ودراسة (الحموري، 2016)، ودراسة (سلطان وآخرون، 2016)، كذلك تم الاستفادة من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة.

وبعد ذلك قامت الباحثة ببناء الاستبانة بالاستئناس برأي المشرف، وعرضها على مجموعة من المحكمين وأخذ آرائهم للحذف أو الإضافة أو التعديل إلى حين الوصول إلى الشكل النهائي للاستبانة، وقد تكونت الاستبانة من قسمين هما:

القسم الأول: يتضمن المعلومات العامة المعبرة عن خصائص عينة الدراسة طبقاً للمتغيرات الديموغرافية وتشمل: (الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، مكان السكن، المؤهل العلمي، قطاع العمل، طبيعة العمل، عدد العاملين في الشركة، عدد سنوات الخبرة).

القسم الثاني: ويتكون من (49) فقرة مقسمة على أربعة محاور وهي:

المحور الأول: المشاكل التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، واشتمل على (14) فقرة.

المحور الثاني: المشاكل الشخصية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، واشتمل على (14) فقرة.

المحور الثالث: المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، واشتمل على (8) فقرات.

المحور الرابع: المشاكل القانونية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، واشتمل على (13) فقرة.

تجدر الإشارة إلى أنه تم تحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية لأغراض التحليل حيث أعطيت الإجابة موافقة بشدة خمسة درجات، والإجابة موافقة أربعة درجات، والإجابة محايدة ثلاثة درجات، والإجابة غير موافقة درجتين، والإجابة غير موافقة بشدة درجة واحدة، والجدول رقم (3.2) يوضح تصنيف الإجابات ودرجاتها.

جدول (3.2) تصنيف الإجابات ودرجاتها

التصنيف	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقة	غير موافقة بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

وتجدر الإشارة إلى أن الملحق رقم (3) يوضح أقسام فقرات الاستبانة.

3.6 صدق الأداة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة ومدى ملائمة فقرات الاستبانة لمتغيرات الدراسة، تم عرضها على المشرف، ثم قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة كما يظهر في الملحق رقم (1)، وعلى ضوء الملاحظات التي أشاروا إليها، تم تعديل بعض الفقرات لتصبح الأداة أكثر ملائمة لما خصصت لقياسه.

3.7 ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام ثبات الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة باستخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا على عينة الدراسة لكل مجال من مجالات الدراسة بالإضافة إلى الدرجة الكلية. كما هو موضح في الجدول رقم (3.3).

جدول (3.3) قيم معامل الثبات كرونباخ ألفا لمحاور الدراسة

المحور	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات ألفا
المشاكل التنظيمية	14	.88
المشاكل الشخصية	14	.89
المشاكل الاجتماعية	8	.85
المشاكل القانونية	13	.93
الدرجة الكلية	49	.96

يلاحظ من الجدول رقم (3.3) أن درجة ثبات أداة الدراسة الكلي مرتفعة، حيث بلغت قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا (96%) عند الدرجة الكلية، وبلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا لمحور المشاكل التنظيمية (88%)، كما بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا لمحور المشاكل الشخصية (89%)، وبلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا لمحور المشاكل الاجتماعية (85%)، ولمحور المشاكل القانونية بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (93%)، وتعد نتائج هذا المقياس مناسبة حيث أن مقياس ثبات كرونباخ ألفا يجب أن يكون أكبر من (70%) وهو ما نتج في قياس ثبات أداة الدراسة.

3.8 المعالجة الإحصائية:

بعد استعادة الاستبانات تم تدقيقها ومراجعتها وتم إدخالها إلى الحاسوب وتفرغها في برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package of Social Sciences) (SPSS) وذلك لمعالجة البيانات إحصائياً، حيث تم تحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية لأغراض التحليل حيث أعطيت الإجابة موافقة بشدة خمسة درجات، والإجابة موافقة أربعة درجات، والإجابة محايدة ثلاثة درجات، والإجابة غير موافقة درجتين، والإجابة غير موافقة بشدة درجة واحدة، وتم فحص ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وللإجابة على أسئلة الدراسة فقد تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للإجابة على الأسئلة الفرعية التي تتعلق بالمشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للإجابة على السؤال الفرعي الخامس.

3.9 مقياس الدراسة:

بهدف تحديد درجة وأهمية فقرات الاستبانة، ولكل محور من محاورها والحكم على النتائج من المتوسطات الحسابية، فقد تم وضع المقياس الوزني للمتوسطات الحسابية وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي نجد أن المدى $(4 = 5 - 1)$ بالتالي فإن طول الفئة $(.8 = 4/5)$ ، والجدول رقم (3.4) يوضح مقياس الدراسة.

جدول (3.4) مقياس الدراسة

الدرجة	المتوسط الحسابي	الرقم
درجة منخفضة	أقل من 2.60	1
درجة متوسطة	3.40 - 2.61	2
درجة مرتفعة	أكبر من 3.41	3

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

4.1 تحليل النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل تحليل البيانات التي جمعت من عينة الدراسة، للإجابة على أسئلة الدراسة، وذلك ضمن الاختبارات والتحليلات الإحصائية المناسبة.

4.1 تحليل النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

4.1.1 تحليل النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيسي: ما هي المشاكل والتحديات التي تواجه

المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

للإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للأسئلة الفرعية.

4.1.1.1 تحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول: ما هي المشاكل التنظيمية التي تواجه

المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

للإجابة على السؤال الفرعي الأول تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي. ويوضح الجدول رقم (4.1) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للمشاكل التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

جدول (4.1) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ودرجة المشاكل التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

الرقم	المشاكل التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة
1	تعطى افضلية التعيين للذكور.	3.00	1.16	60%	متوسطة
2	المرأة العاملة اقل حظا في الترشيح للبرامج التدريبية.	3.27	1.13	65%	متوسطة
3	لا تتم مساواتي في الترقية مع زملائي الذكور رغم كفاءتي في العمل.	3.06	1.25	61%	متوسطة
4	تعاني المرأة العاملة من محدودية المؤهلات والخبرات الوظيفية.	2.64	1.18	53%	متوسطة
5	لا تتلقى المرأة التحفيز المناسب في العمل.	3.13	1.19	63%	متوسطة
6	المسؤولين عن العمل ينظرون للمرأة بأنها اقل قدرة من الذكور في اداء العمل.	3.01	1.26	60%	متوسطة
7	المسؤولين عن العمل ينظرون للمرأة بأنها اقل التزاما من الذكور.	2.78	1.19	56%	متوسطة
8	فرص حصول المرأة على مناصب ادارية عليا قليلة.	3.38	1.16	68%	متوسطة
9	ساعات العمل طويلة.	3.55	1.23	71%	مرتفعة
10	لا احصل على اجازة الامومة وساعات الرضاعة.	2.48	1.04	50%	منخفضة
11	اعاني من عدم تناسب الراتب مع الجهد الذي ابذله.	3.45	1.30	69%	مرتفعة
12	الاعمال التي اقوم بها لا تتطابق مع الوصف الوظيفي.	2.74	1.22	55%	متوسطة
13	الاعمال الموكلة الي ليس لها علاقة بتخصصي.	2.80	1.29	56%	متوسطة
14	غياب الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة.	3.09	1.12	62%	متوسطة
	الدرجة الكلية للمشاكل التنظيمية	3.03	0.76	61%	متوسطة

يلاحظ من الجدول رقم (4.1) أن درجة المشاكل التنظيمية جاءت متوسطة حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.03) والانحراف المعياري (0.76)، وكانت أكثر الفقرات أهمية (ساعات العمل طويلة)، بلغ الوسط الحسابي لها (3.55)، وأقلها أهمية (لا احصل على اجازة الامومة وساعات الرضاعة) البالغ وسطها الحسابي (2.48).

من خلال آراء المبحوثين واتجاهاتهم يمكن تلخيص ما سبق بالاستنتاجات الآتية: أن أبرز المشاكل التنظيمية التي تعاني منها المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل ساعات العمل الطويلة، كما أنها تعاني أيضاً من عدم تناسب الراتب مع الجهد الذي تبذله خلال العمل، إضافة إلى أن المرأة العاملة في الشركات العائلية فرص حصولها وترقيتها إلى مناصب إدارية عليا قليلة مقارنة بزملائها الذكور رغم كفاءتها في العمل، كما أن المرأة العاملة في الشركات العائلية لا تتلقى التحفيز المناسب مما يحد من إبداعها في العمل، إضافة إلى أن المرأة العاملة في الشركات العائلية أقل حظاً في الترشح للبرامج التدريبية حيث يفضل أصحاب العمل إعطاء الفرص التدريبية لأفراد العائلة أو للموظفين الذكور مبررين ذلك بالتزامات المرأة العائلية وأنها أقل التزاما من زملائها الذكور، لذلك تعاني المرأة العاملة من محدودية المؤهلات والخبرات نظراً لعدم إعطاءها فرصة الحصول على التدريب المناسب، مما يقلل من الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة، ولأن المجتمع الفلسطيني يتصف بأنه مجتمع ذكوري لذلك تعاني المرأة العاملة من إعطاء الأفضلية في التعيين للذكور في كثير من الوظائف وذلك لأن كثير من المسؤولين ينظرون إلى أن المرأة أقل قدرة من الرجل على أداء العمل، كما أن المرأة العاملة في الشركات العائلية تعاني كثيراً من عدم توافق المهام التي تقوم بها مع الوصف الوظيفي الذي تقدمت للوظيفة بناء عليه مما يزيد من أعباء العمل عليها، وفي كثير من الأحيان تضطر المرأة للعمل بمجال ليس له علاقة بتخصصها نظراً لعدم توافر فرص عمل بديلة في مجال تخصصها، وكانت أقل المشاكل أهميه هي عدم الحصول على إجازة الأمومة وساعات الرضاعة نظراً لأن المسؤولين عن الشركات العائلية يفضلون توظيف العازيات خوفاً من تحمل تكاليف إجازة الأمومة.

4.1.1.2 تحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني: ما هي المشاكل الشخصية التي تواجه

المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

للإجابة على السؤال الفرعي الثاني تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن

النسبي. ويوضح الجدول رقم (4.2) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي

للمشاكل الشخصية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

جدول (4.2) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ودرجة المشاكل الشخصية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

الرقم	المشاكل الشخصية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة
1	معارضة افراد الاسرة لعمل المرأة في الشركات العائلية.	2.45	1.16	49%	منخفضة
2	قلة تقدير افراد الاسرة لحجم العبء والارهاق الناتج عن العمل.	3.00	1.30	60%	متوسطة
3	اعاني من تدخلات افراد الاسرة في كيفية التصرف في الراتب.	2.46	1.27	49%	منخفضة
4	الراتب الذي احصل عليه لا يكفي لتغطية المتطلبات الاساسية.	3.26	1.29	65%	متوسطة
5	يقلل العمل لساعات طويلة من اهتمام المرأة بمنزلها واطفالها.	3.35	1.25	67%	متوسطة
6	هناك صعوبة في الموازنة بين العمل والالتزامات العائلية والاجتماعية.	3.37	1.20	67%	متوسطة
7	اتأخر عن العمل بسبب الالتزامات العائلية.	2.78	1.21	56%	متوسطة
8	طبيعة الدور المزدوج للمرأة يؤدي الى التقليل من انتاجيتها.	2.66	1.17	53%	متوسطة
9	طبيعة الحمل والولادة تستنزف طاقة المرأة وتؤثر	3.09	1.19	62%	متوسطة

				سلبا على عملها.	
متوسطة	61%	1.14	3.03	ضغوطات العمل تؤدي الى حدوث العديد من المشاكل الاسرية.	10
منخفضة	52%	1.10	2.60	اعاني من عدم التركيز في العمل بسبب الالتزامات العائلية.	11
مرتفعة	74%	1.28	3.72	تشعر المرأة العاملة بالملل بسبب روتين العمل.	12
منخفضة	39%	1.11	1.96	اتعرض الى مضايقات وتحرشات غير لائقة في مكان عملي.	13
متوسطة	61%	1.31	3.07	لا استطيع القيام بجميع الالتزامات الوظيفية كالسفر والعمل الليلي.	14
متوسطة	58%	0.78	2.92	الدرجة الكلية للمشاكل الشخصية	

يلاحظ من الجدول رقم (4.2) أن درجة المشاكل الشخصية جاءت متوسطة حيث بلغ الوسط الحسابي لها (2.92) والانحراف المعياري (0.78)، وكانت أكثر الفقرات أهمية (تشعر المرأة العاملة بالملل بسبب روتين العمل) حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.72)، وأقلها أهمية (اتعرض الى مضايقات وتحرشات غير لائقة في مكان عملي) البالغ وسطها الحسابي (1.96).

من خلال آراء الباحثين واتجاهاتهم يمكن تلخيص ما سبق بالاستنتاجات الآتية: أن أهم المشاكل الشخصية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل الشعور بالملل بسبب روتين العمل القاتل وعدم التجديد والتطوير في أساليب العمل، كما ان المرأة العاملة في الشركات العائلية تعاني من صعوبة الموازنة بين العمل والالتزامات العائلية والاجتماعية ولا سيما أن العمل لساعات طويلة يقلل من اهتمام المرأة بمنزلها وأطفالها، وفي كثير من الأحيان تضطر إلى التأخر عن العمل بسبب الالتزامات العائلية وخاصة إذا كانت متزوجة مما قد يؤدي إلى التقليل من إنتاجيتها في

العمل، كما أن قلة تقدير أفراد الأسرة لحجم العبء والارهاق الذي تواجهه المرأة العاملة يؤدي إلى حدوث العديد من المشاكل والمشاحنات الأسرية، إضافة إلى أن الراتب الذي تحصل عليه المرأة العاملة في الشركات العائلية لا يكفي لتغطية المتطلبات الأساسية نظراً لارتفاع الأسعار والأوضاع الاقتصادية المتردية، كما أن المرأة العاملة في الشركات العائلية لا تعاني بشكل كبير من معارضة أفراد الأسرة لعملها في الشركات العائلية و تدخلاتهم في كيفية التصرف في الراتب الذي تحصل عليه نظراً لزيادة الوعي في المجتمع، كما أن المرأة العاملة في الشركات العائلية لا تتعرض بشكل كبير لمضايقات وتحرشات غير لائقة في مكان عملها.

4.1.1.3 تحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث: ما هي المشاكل الاجتماعية التي

تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

للإجابة على السؤال الفرعي الثالث تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي. ويوضح الجدول رقم (4.3) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للمشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

جدول (4.3) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ودرجة المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

الرقم	المشاكل الاجتماعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة
1	يعتقد الكثير من افراد المجتمع ان المكان المناسب للمرأة هو البيت.	3.40	1.41	68%	متوسطة
2	تحد العادات والتقاليد من قبول عمل المرأة في العديد	3.57	1.09	71%	مرتفعة

				من الوظائف.	
مرتفعة	75%	1.11	3.74	هناك تخوف من الرجال في المجتمع من منافسة المرأة لهم.	3
متوسطة	67%	1.10	3.37	التبعية للرجل تشكل عائقا امام المرأة في اختيار الوظيفة.	4
مرتفعة	73%	1.15	3.63	لا يتقبل العاملین الذکور ان تكون المرأة في موقع قيادي.	5
مرتفعة	71%	1.08	3.54	هناك محددات اجتماعية على عمل المرأة وخاصة في اماكن العمل المختلطة.	6
متوسطة	57%	1.27	2.85	عمل المرأة غير مجدي اقتصاديا بسبب التكاليف المعيشية العالية.	7
مرتفعة	77%	1.15	3.84	لا يتناسب الراتب مع الوضع الاقتصادي السائد.	8
مرتفعة	70%	0.83	3.49	الدرجة الكلية للمشاكل الاجتماعية	

يلاحظ من الجدول رقم (4.3) أن درجة المشاكل الاجتماعية جاءت مرتفعة حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.49) والانحراف المعياري (0.83)، وكانت أكثر الفقرات أهمية (لا يتناسب الراتب مع الوضع الاقتصادي السائد) حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.84)، وأقلها أهمية (عمل المرأة غير مجدي اقتصاديا بسبب التكاليف المعيشية العالية) البالغ وسطها الحسابي (2.85).

من خلال آراء الباحثين واتجاهاتهم يمكن تلخيص ما سبق بالاستنتاجات الآتية: أن أبرز المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، أن الراتب الذي تحصل عليه لا يتناسب مع الوضع الاقتصادي السائد وذلك كونها جزء من المجتمع وتتأثر كغيرها بالأوضاع الاقتصادية المتردية والغلاء المعيشي، كما أن العاملين الذكور لا يتقبلون أن تكون المرأة في موقع

قيادي وذلك بسبب التخوف من منافسة المرأة لهم، كما أن العادات والتقاليد السائدة في محافظة الخليل تحد من قبول عمل المرأة في العديد من الوظائف وخاصة وأن الكثير من أفراد المجتمع يعتقدون أن المكان المناسب للمرأة هو البيت ومسؤولياتها القيام بواجباتها تجاه أسرتها ورعاية أبنائها، كما أن هناك الكثير من المحددات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة وخاصة في أماكن العمل المختلطة، ولأن المرأة في المجتمع الفلسطيني تعاني من التبعية للرجل سواء كان الزوج أو الأب فهذا يشكل عائقاً أمامها في اختيار الوظيفة ومكان العمل، ويرى البعض أن عمل المرأة غير مجدٍ اقتصادياً بسبب التكاليف المعيشية العالية وارتفاع أسعار دور الحضانة ورياض الأطفال.

4.1.1.4 تحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع: ما هي المشاكل القانونية التي تواجه

المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

للإجابة على السؤال الفرعي الرابع تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي. ويوضح الجدول رقم (4.4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للمشاكل القانونية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

جدول (4.4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ودرجة المشاكل القانونية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل.

الرقم	المشاكل القانونية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة
1	لا تلتزم الشركة التي اعمل بها بتطبيق مواد قانون العمل الخاصة بالمرأة.	2.68	1.33	54%	متوسطة

متوسطة	58%	1.32	2.92	ليس لدي معرفة كافية حول مواد قانون العمل التي تتعلق بعمل المرأة.	2
متوسطة	61%	1.31	3.05	يؤثر التمييز بين الذكور والاناث سلبا على القيام بعملتي.	3
منخفضة	49%	1.30	2.44	لا انتقاضى الحد الأدنى للأجور الذي نص عليه قانون العمل.	4
مرتفعة	71%	1.33	3.55	رواتب الاناث اقل من رواتب الذكور الذين يعملون في نفس الوظيفة.	5
متوسطة	56%	1.32	2.80	تجبرني الحاجة الى العمل على تجاهل حقي في قانون العمل.	6
متوسطة	57%	1.27	2.87	تجبرني قلة خيارات العمل المطروحة على عدم الاكتراث بتطبيق القانون في مكان عملي.	7
متوسطة	68%	1.30	3.38	لم نتلقى حملات توعية عمالية حول حقوقنا كنساء عاملات.	8
منخفضة	51%	1.33	2.55	لا احصل على اجازاتي ومكافأتي التي نص عليها في قانون العمل.	9
متوسطة	53%	1.30	2.67	غياب الرقابة والتفتيش عن الشركة التي اعلم بها تحرمني حقوقي.	10
متوسطة	54%	1.37	2.69	عدم الزام اصحاب العمل بعقد مكتوب يجرمني من حقوقي.	11
متوسطة	62%	1.37	3.11	عدم تطبيق مواد قانون العمل يؤثر سلبا على الاستمرارية في العمل.	12
متوسطة	65%	1.35	3.24	عدم فرض عقوبات على أصحاب العمل في حال المخالفات يؤدي الى تقليل رغبة المرأة بالعمل.	13
متوسطة	59%	0.98	2.95	الدرجة الكلية للمشاكل القانونية	

يلاحظ من معطيات الجدول رقم (4.4) أن درجة المشاكل القانونية جاءت متوسطة حيث بلغ

الوسط الحسابي لها (2.95) والانحراف المعياري (0.98)، وكانت أكثر الفقرات أهمية (رواتب الاناث

أقل من رواتب الذكور الذين يعملون في نفس الوظيفة) حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.55)، وأقلها أهمية (لا تناقض الحد الأدنى للأجور الذي نص عليه قانون العمل) البالغ وسطها الحسابي (2.44).

من خلال آراء الباحثين واتجاهاتهم يمكن تلخيص ما سبق بالاستنتاجات الآتية: أن أهم المشاكل القانونية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل هي التمييز في الأجور حيث أن رواتب الإناث أقل من رواتب الذكور الذين يعملون في نفس الوظيفة، ويبرر أصحاب الشركات العائلية أن الذكور لديهم التزامات ومسؤوليات أكثر من الإناث مثل مسؤوليات الزواج المرتفعة وتكاليف توفير السكن، وهذا التمييز يؤثر سلباً على قيام المرأة بعملها، كما أن هناك العديد من الشركات العائلية لا تلتزم بتطبيق مواد قانون العمل الخاصة بالمرأة العاملة مستغلين في ذلك عدم توفر الوعي الكافي لدى المرأة العاملة حول مواد قانون العمل نتيجة لعدم تلقيا حملات توعية عمالية حول حقوقها وواجباتها في العمل، كما أن الحاجة الاقتصادية وقلة خيارات العمل المطروحة تجبر المرأة العاملة في كثير من الأحيان إلى تجاهل حقوقها وعدم الاكتراث بتطبيق قانون العمل في مكان عملها خوفاً من أن تخسر وظيفتها، إضافة إلى غياب الرقابة والتفتيش من قبل الحكومة الفلسطينية على أماكن العمل وعدم فرض عقوبات على أصحاب العمل في حال المخالفات تحرم المرأة العاملة من حقوقها وتؤدي إلى التقليل من رغبتها واستمراريتها في العمل، كما أن المرأة العاملة في الشركات العائلية لا تعاني بشكل كبير من عدم الحصول على الاجازات والمكافآت وعدم تقاضي الحد الأدنى للأجور الذي نص عليه قانون العمل.

وبناء على نتائج الأسئلة الفرعية الأربعة يتبين أن المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تواجه مشاكل تنظيمية، وشخصية، واجتماعية، وقانونية، ولكن أكثرها درجة مما تواجهه النساء هي المشاكل الاجتماعية التي جاءت الدرجة الكلية لها مرتفعة بينما باقي المشاكل بدرجة متوسطة.

4.1.1.5 تحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وقطاع العمل، وطبيعة العمل، وعدد سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الخامس فقد تم اختبار الفروق بين متوسطات إجابات الباحثين، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وقطاع العمل، وطبيعة العمل، وعدد سنوات الخبرة) كما سيتم توضيحها بالجدول.

جدول (4.5) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات الباحثين حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الدلالة الاحصائية	قيمة (f) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.08	2.12	1.09	4	4.38	بين المجموعات
		0.51	215	110.71	داخل المجموعات
			219	115.09	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (4.5) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات المبحوثين حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.08) أكبر من 0.05. وهي غير دالة إحصائياً.

جدول (4.6) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات المبحوثين حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الدلالة الإحصائية	قيمة (f) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.41	0.98	.52	3.00	1.54	بين المجموعات
		.42	216.00	113.55	داخل المجموعات
			219.00	115.09	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (4.6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات المبحوثين حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.41) وهي أكبر من 0.05. أي أنها غير دالة إحصائياً.

جدول (4.7) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات المبحوثين حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير قطاع العمل.

الدالة الإحصائية	قيمة (f) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.06	2.31	1.19	4.00	4.74	بين المجموعات
		0.51	215.00	110.35	داخل المجموعات
			219.00	115.09	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (4.7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات المبحوثين حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير قطاع العمل، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.06) وهي أكبر من 0.05. أي أنها غير دالة إحصائياً.

جدول (4.8) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات المبحوثين حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير طبيعة العمل.

الدالة الإحصائية	قيمة (f) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.005	4.36	2.19	3	6.57	بين المجموعات
		0.50	216	108.52	داخل المجموعات
			219	115.09	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (4.8) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات المبحوثين حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير طبيعة العمل، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.005) وهي أصغر من 0.05. أي أنها دالة إحصائياً.

ويوضح الجدول رقم (4.9) نتائج اختبار (LSD) لمقارنة فئات طبيعة العمل.

جدول (4.9) نتائج اختبار (LSD) لمقارنة فئات طبيعة العمل.

طبيعة العمل	طبيعة العمل	فروقات المتوسطات الحسابية	الخطأ المعياري	الدلالة الاحصائية
إداري	مالي	.13444	.12268	.274
	مهني	-.15899	.12374	.200
	غير ذلك	-.42568*	.16484	.010
مالي	إداري	-.13444	.12268	.274
	مهني	-.29343*	.12732	.022
	غير ذلك	-.56012*	.16754	.001
مهني	إداري	.15899	.12374	.200
	مالي	.29343*	.12732	.022
	غير ذلك	-.26669	.16832	.115
غير ذلك	إداري	.42568*	.16484	.010
	مالي	.56012*	.16754	.001
	مهني	.26669	.16832	.115

يلاحظ من معطيات الجدول رقم (4.9) نتائج اختبار (LSD) لمقارنة فئات طبيعة العمل، أن الفرق في إجابات المبحوثين كانت بين خيار طبيعة العمل (إداري) والخيار (غير ذلك) حيث بلغ الفرق بين المتوسطات (*42568) والدلالة الإحصائية بينهما (0.010) وهي دالة إحصائية، ويوضح الجدول أيضا وجود فرق في إجابات المبحوثين بين الخيار (مالي) والخيار (مهني) حيث بلغ الفرق بين المتوسطات (*29343) والدلالة الإحصائية بينهما (0.022) وهي دالة إحصائية، كما أن هناك فرقا في إجابات المبحوثين بين الخيار (مالي) والخيار (غير ذلك) حيث بلغ الفرق بين المتوسطات (*56012) والدلالة الإحصائية بينهما (0.001) وهي دالة إحصائية.

جدول (4.10) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات المبحوثين حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الدالة الاحصائية	قيمة (f) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.20	1.58	.82	3	2.47	بين المجموعات
		.52	216	112.62	داخل المجموعات
			219	115.09	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (4.10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات المبحوثين حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في

الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت الدلالة الإحصائية

(.20) وهي أكبر من 0.05. أي أنها غير دالة إحصائياً.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

5.1 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة

5.2 ملخص نتائج الدراسة

5.3 التوصيات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الباحثة حول المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، كما أنه يتناول مجموعة من التوصيات التي ترى الباحثة ضرورة الأخذ بها.

5.1 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة:

5.1.1 مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيسي: ماهي المشاكل والتحديات التي

تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

من أجل مناقشة النتائج المتعلقة بهذا السؤال، فإنه سيتم مناقشة نتائج الأسئلة المتفرعة عن هذا

السؤال، وهي كما يلي:

أ) مناقشة نتائج تحليل السؤال الفرعي الأول: ماهي المشاكل التنظيمية التي تواجه المرأة

العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

أشارت نتائج تحليل الدراسة إلى أن المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعاني من وجود مشاكل تنظيمية بدرجة متوسطة حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.03)، وكانت أهم الفقرات (ساعات العمل طويلة) حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.55)، أما أقلها أهمية فكانت (لا احصل على اجازة الامومة وساعات الرضاعة)، ويمكن تفسير ذلك من خلال تفضيل المسؤولين عن الشركات العائلية توظيف المرأة الغير متزوجة نظراً لارتفاع تكاليف تشغيل المتزوجات، لذلك فإن النسبة الاكبر من العاملات في الشركات العائلية هم من غير المتزوجات.

وهذا يتفق مع دراسة (التميمي، 2018) ودراسة (Carroll, 2015) ودراسة (Nawaz & Others, 2013)، وترى الباحثة أن ساعات العمل الطويلة من أبرز المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية كون طبيعة الشركات العائلية يتم العمل فيها ستة أيام في الأسبوع ولا يتم الاعتراف بالعطل والمناسبات الرسمية والدينية باستثناء عيد الفطر والاضحى، وقد أشارت نتائج دراسة حديثة أن العمل لساعات طويلة يسبب العديد من الأمراض الجسدية والنفسية للمرأة أكثر من الرجل ويعود ذلك لطبيعة الدور المزدوج للمرأة.

(ب) مناقشة نتائج تحليل السؤال الفرعي الثاني: ماهي المشاكل الشخصية التي تواجه المرأة

العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

أشارت نتائج تحليل الدراسة إلى أن المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعاني من وجود مشاكل شخصية بدرجة متوسطة حيث بلغ الوسط الحسابي لها (2.92)، وجاءت أهم الفقرات (تشعر المرأة العاملة بالملل بسبب روتين العمل) حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.72)، ويمكن

تفسير ذلك أن طبيعة الاعمال الموكلة للمرأة في الشركات العائلية عادة ما تكون الاعمال المكتبية الروتينية التي بدورها تحد من إبداع المرأة وتطورها مما يؤدي إلى شعورها بالملل مع مرور الوقت، أما أقل الفقرات أهمية فكانت (تعرض الى مضايقات وتحرشات غير لائقة في مكان عملي) حيث بلغ الوسط الحسابي لها (1.96)، ويعود ذلك حسب رأي الباحثة إلى عدم تصريح المرأة العاملة عن المضايقات والتحرشات في مكان العمل خوفا من خسارة عملها ونظرة المجتمع السلبية لها.

وانتفتت هذه النتيجة مع دراسة (جدع، 2017) والتي أوضحت أن الأعمال المهمة تعطى للذكور وذلك بسبب التخوف من انقطاع المرأة عن العمل بسبب حصولها على إجازة الأمومة أو ترك العمل بعد الزواج، كما انتفتت مع دراسة (Nepali, 2018) حيث أوضحت أن المرأة عرضة للتحرش والمضايقات بغض النظر عن وضعهن وخصائصهن الشخصية وأنواع عملهن، ولكن غالبية النساء لا يصرحن عن التحرشات والمضايقات أمام الأسرة أو في العمل خوفا من نظرة المجتمع السلبية.

ج) مناقشة نتائج تحليل السؤال الفرعي الثالث: ماهي المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة

العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

أشارت نتائج تحليل الدراسة إلى أن المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعاني من وجود مشاكل اجتماعية بدرجة مرتفعة حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.49)، وكانت أهم الفقرات (لا يتناسب الراتب مع الوضع الاقتصادي السائد) حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.84)، أما أقل الفقرات أهمية فكانت (عمل المرأة غير مجدي اقتصاديا بسبب التكاليف المعيشية العالية) حيث بلغ الوسط الحسابي لها (2.85) ويمكن تفسير ذلك حسب رأي الباحثة ان خروج المرأة للعمل يكون لمساندة

الرجل أو لتحقيق ذاتها، فعملها من شأنه أن يساهم في التخفيف من أعباء التكاليف المعيشية المرتفعة.

وهذا يتفق مع دراسة (سلطان وآخرون، 2016) والتي أوضحت أن المرأة العاملة كغيرها من القطاعات تتأثر بالوضع الاقتصادي السائد من حيث تناقص قيمة الراتب وتآكل سعر العملة وارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة.

د) مناقشة نتائج تحليل السؤال الفرعي الرابع: ماهي المشاكل القانونية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل؟

أشارت نتائج تحليل الدراسة إلى أن المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعاني من وجود مشاكل قانونية بدرجة متوسطة حيث بلغ الوسط الحسابي لها (2.95)، وكانت أهم الفقرات (رواتب الإناث أقل من رواتب الذكور الذين يعملون في نفس الوظيفة) حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.55)، أما أقلها أهمية فكانت (لا انتقاضى الحد الأدنى من الأجور الذي نص عليه قانون العمل) حيث بلغ الوسط الحسابي لها (2.44)، وترى الباحثة أن قبول المرأة العاملة براتب أقل من الحد الأدنى الذي نص عليه قانون العمل يتأثر بدرجة كبيرة بالمستوى التعليمي للمرأة وقله فرص العمل المتاحة أمامها، حيث أوضحت نتائج دراسة (جدع، 2017) أن المرأة ذات المستوى التعليمي المتدني تقبل بممارسة التمييز الاقتصادي عليها، مما يؤدي إلى استغلال المرأة ذات المستوى التعليمي المتدني من أجل الحصول على العمل.

وهذا يتفق مع دراسة (Nepali, 2018) ودراسة (Shambunath, 2017) ودراسة (جدع، 2017) ودراسة (Nawaz & Others, 2013) ودراسة (شبانه والصالح، 2008) حيث أجمعت نتائجها أن المرأة العاملة تتعرض إلى التمييز في الأجور مقارنة بزملائها الذكور، كما أوضحت نتائج دراسة (الحموري، 2016) أن عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور يعود إلى غياب الرقابة والتفتيش المستمر على أماكن عمل النساء وعدم فرض العقوبات على أصحاب الأعمال في حال المخالفات في حقوق العاملات.

هـ) مناقشة نتائج تحليل السؤال الفرعي الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وقطاع العمل، وطبيعة العمل، وعدد سنوات الخبرة)؟

أشارت نتائج تحليل الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.08)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.41)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير (قطاع العمل)، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.06)،

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير (طبيعة العمل)، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.005)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لمتغير (عدد سنوات الخبرة)، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.20).

ويمكن تفسير هذه النتائج أن الشركات العائلية يحكمها نظام العائلة وعادة ما يهتم أصحاب هذه الشركات بأداء العمل على الوجه المطلوب ولا يعطى الكثير من الأهمية إلى المؤهل العلمي للمرأة العاملة، لذلك ستكون طبيعة المشاكل التي تواجهها متشابهة بغض النظر عن المؤهل العلمي، ويمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية أن النسبة الأكبر من العاملات في الشركات العائلية هم من غير المتزوجات، أما بالنسبة لقطاع العمل فإن جميع القطاعات تتأثر بالوضع الاقتصادي العام ويتأثر أصحاب الشركات العائلية في محافظة الخليل بالعادات والتقاليد التي تسود في المحافظة بغض النظر عن القطاع الذي تعمل به الشركة، والهدف المشترك بينهم هو تحقيق الأرباح وتطوير أعمالهم وتوسيعها، أما بالنسبة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير طبيعة العمل فهذا يعود برأي الباحثة إلى أن المرأة العاملة بالمستويات الإدارية العليا تحظى بامتيازات أكثر من العاملات في المستويات الأقل مما قد يخفف من حدة المشاكل التي تواجهها، وأخيرا يمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في أن أغلبية الشركات

العائلية لا تأخذ بعين الاعتبار عدد سنوات الخبرة للمرأة في مجالات خارج الشركة، كون أن كل شركة عائلية لها نظام عائلي خاص بها.

وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (المجالي، 2018) حيث أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، واتفقت مع نتائج دراسة (جدع، 2017) والتي أشارت إلى وجود فروقات في آراء المبحوثات حسب المسميات الوظيفية، حيث وجدت أن هناك فرق بين العاملات في المراكز الإدارية والعاملات في الوظائف الأخرى مثل عاملات النظافة والعاملات في المحال التجارية في الحصول على الامتيازات والحقوق.

5.2 ملخص نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص نتائج الدراسة على النحو الآتي:

أولاً: تعاني المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل من مشاكل تنظيمية بدرجة متوسطة، وكانت أبرز هذه المشاكل ساعات العمل الطويلة.

ثانياً: تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل مشاكل شخصية بدرجة متوسطة، وأهم هذه المشاكل الشعور بالملل بسبب روتين العمل.

ثالثاً: لا يتناسب الراتب الذي تحصل عليه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل مع الوضع الاقتصادي السائد.

رابعاً: تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل مشاكل اجتماعية بدرجة مرتفعة.

خامساً: المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعاني من مشاكل قانونية بدرجة متوسطة، وأبرز هذه المشاكل هي أن رواتب الإناث أقل من رواتب الذكور في نفس الوظيفة، وهذا يدل على أن المرأة العاملة تتعرض للتمييز في الأجور على أساس الجنس.

سادساً: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، و الحالة الاجتماعية، وقطاع العمل، وعدد سنوات الخبرة).

سابعاً: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تعزى لطبيعة العمل.

5.3 التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة توصلت الباحثة إلى التوصيات التالية:

5.3.1 توصيات إلى أصحاب الشركات العائلية والمسؤولين فيها:

بناء على نتائج الدراسة ومن خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة تتقدم بمجموعة من التوصيات إلى أصحاب الشركات العائلية والمسؤولين فيها من شأنها أن تساهم في التخفيف من المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية، وهي على النحو التالي:

1. زيادة الوعي بأهمية الدور الذي تقوم به المرأة والنظر إليها كعنصر إنتاجي فاعل في الشركة، والاستفادة من طاقاتها ومهاراتها بما يخدم مصلحة الشركة من خلال إتاحة الفرصة لها بطرح مبادراتها وأفكارها وإشراكها في صنع القرار، ولا سيما أن الأبحاث أثبتت أن الشركات الكبرى التي تضم نساء في مجالس إدارتها حققت إنجازات مالية أفضل من مثيلاتها التي تتكون مجالس إدارتها من رجال فقط .

2. العمل على خلق بيئة عمل داعمة للمرأة تقوم على أساس المساواة بين الجنسين في جميع المجالات وحسب الكفاءات والقدرات، وتوفير كافة سبل الراحة لها مثل المرافق الصحية المستقلة.

3. تفهم ظروف المرأة العاملة وعدم تحميلها فوق طاقتها من حيث الأعباء الوظيفية وتقدير دورها في الشركة، والعمل على تخفيف ساعات العمل من خلال إدخال نظام العمل الجزئي أو نظام ساعات العمل المرنة بما يتوافق مع طبيعة العمل.

4. ضرورة إشراك المرأة العاملة في البرامج التدريبية من أجل تطوير قدراتها ومهاراتها بما يخدم مصلحة العمل، مما يسهم في التنوع في طرق العمل وتطويرها وابتكار أساليب عمل جديدة.
5. القيام بعقد برامج ترفيهيه بشكل دوري لموظفي وموظفات الشركة من أجل تحسين روحهم المعنوية وتجديد طاقاتهم وإخراجهم من أجواء العمل الروتينية.

5.3.2 توصيات إلى المرأة العاملة في الشركات العائلية:

أظهرت نتائج الدراسة أن المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تواجه العديد من المشاكل والتحديات التي من شأنها ان تعيق أداءها لعملها بفاعلية، وللتخفيف من هذه المشاكل وتحسين أداء المرأة العاملة في الشركات العائلية توصي الباحثة بمايلي:

1. ضرورة إيمان المرأة العاملة بقدراتها ومهاراتها والعمل على تطويرها وعدم السماح للمسؤولين أو الزملاء بالتقليل من قيمة العمل الذي تقوم به.
2. المطالبة بحقوقها بالمساواة ورفض كل أنواع التمييز ضدها سواء كان في الأجور أو الامتيازات والحقوق التي تمنح للموظفين داخل الشركة.
3. العمل على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والالتزامات الاجتماعية والعائلية، من خلال توزيع الالتزامات على أيام الاسبوع واستغلال أيام العطل والإجازات، وجدولة وقتها على النحو الذي يساعدها على القيام بمتطلبات العمل والالتزامات العائلية والاجتماعية.

4. السعي إلى ايجاد مصادر متنوعة للدخل والعمل على تطوير أفكارها الابداعية وإنشاء مشاريع خاصة بها.

5.3.3 توصيات إلى الجهات الحكومية ومؤسسات حقوق المرأة:

في ضوء نتائج الدراسة تتقدم الباحثة بمجموعة من التوصيات إلى الجهات الحكومية ومؤسسات حقوق المرأة وهي على النحو التالي:

1. ضرورة تفعيل دور الجهات الحكومية والمؤسسات التي تعنى بحقوق المرأة من أجل زيادة الوعي لدى المرأة العاملة بحقوقها القانونية وواجباتها تجاه عملها من خلال عقد حملات التوعية وورش العمل والندوات وحلقات النقاش، أو طرح مادة تدرس في الجامعات أو في المدارس حول الحقوق والواجبات العمالية.
2. تعزيز التعاون والمشاركة بين الجهات الحكومية ومؤسسات حقوق المرأة وأصحاب الشركات العائلية من أجل تفعيل دور المرأة العاملة فيها وزيادة مشاركتها في سوق العمل.
3. التفتيش المستمر والدوري على الشركات التي توظف نساء للتأكد من ملاءمة ظروف العمل وتوفير وسائل الراحة الخاصة بالمرأة العاملة.
4. ضرورة سن قانون ينص على فرض عقوبات رادعة على أصحاب الشركات في حال المخالفات وانتهاك حقوق العاملات.

5. إنشاء ملتقى خاص بالشركات العائلية يضم جميع الشركات العائلية في محافظة الخليل، الهدف منه الاستفادة من تجارب الشركات الناجحة وتشارك المهارات وأساليب العمل والأفكار الإبداعية.

5.3.4 توصيات إلى الدراسات المستقبلية:

توصي الباحثة بدراسة موضوع المرأة العاملة بشكل متعمق أكثر من خلال التركيز على قطاعات معينة أو الشركات التي توظف المرأة بأعداد كبيرة مثل مشاغل الخياطة والمصانع الكبيرة وغيرها وإلقاء الضوء على واقع عملهن والمشاكل التي تواجههن، وضرورة التركيز على الجوانب التي لم يتم التطرق لها في هذه الدراسة وربط هذه المشاكل بأداء المرأة العاملة أو بأداء الشركة بشكل عام.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. القرآن الكريم
2. أبو جامع، وداد (2015). دور المرأة الفلسطينية في تحقيق التنمية الريفية "دراسة حالة" المناطق الجنوبية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
3. أبو سعدة، هديل (2018). محددات مشاركة خريجات مؤسسات التعليم العالي في سوق العمل في محافظة رام الله والبيرة. رسالة ماجستير، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
4. أبو شامة، صفاء (2016). الريادية في الشركات العائلية في محافظات وسط وجنوب الضفة الغربية: الواقع والمأمول. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
5. أبو عين، آمنة (2013). الضغوطات النفسية التي تعاني منها المرأة العاملة في الأجهزة الامنية في شرق فلسطين، رسالة ماجستير. جامعة القدس. القدس، فلسطين.
6. بدر، اشرف وآخرون (2016). مشاركة المرأة في القوى العاملة، المركز الفلسطيني للأبحاث: رام الله، فلسطين.
7. تلاحمة، خالد (2011). حوكمة الشركات المساهمة في فلسطين: النظرية والتطبيق. المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، 4(3)، 11-52.
8. التميمي، نعيم (2018). الشركات العائلية في محافظة الخليل: المشكلات وسبل التطوير. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.

9. التميمي، هداية (2017). المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص: المشاكل والتوصيات. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
10. جبر، دينا (2005). الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة العربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية. نابلس، فلسطين.
11. جدع، نادية (2017). مدى ممارسة التمييز الاقتصادي والاجتماعي للنساء العاملات بأجر في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
12. جرادات، ناصر (2008). أثر رأس المال البشري والاجتماعي على أداء الشركات العائلية الفلسطينية. رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، البلقاء، الاردن.
13. جرادات، ناصر وآخرون (2012). أثر رأس المال البشري على أداء الشركات العائلية الفلسطينية. المجلة العربية للإدارة، 32(1)، 25-65.
14. الجعبري، نهى (2016). المسؤولية الاجتماعية للشركات العائلية: الإشكاليات والمقترحات. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
15. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2018. التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2017، النتائج النهائية- تقرير المنشآت. رام الله- فلسطين.
16. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2018. المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات، 2018. رام الله- فلسطين.

17. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019. مسح القوى العاملة: (كانون ثاني-آذار، 2019) الربع الاول، 2019، تقرير صحفي لنتائج مسح القوى العاملة. رام الله- فلسطين.
18. الجوراني، نبال (2017). عمل المرأة في القطاع غير الرسمي. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 39(3)، 25-37.
19. الحج محمد، أسماء وقرارية، حاتم (2013). مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني. رام الله، فلسطين: جامعة بير زيت.
20. حسن، سعد (2011). المرأة العاملة مشكلاتها ومعالجتها. مجلة الحقوق، 4(13)، 87-112.
21. حمايل، سعيد (2003). اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
22. حمو، نسبية وأيوب، علي (2010). الآثار القانونية لتحول الشركات العائلية الى شركات مساهمة. مجلة الرافدين للحقوق، 12(44).
23. الحموري، سيرين (2016). اتجاهات النساء العاملات نحو قانون العمل الفلسطيني وعلاقته بمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، رسالة ماجستير، جامعة القدس. القدس، فلسطين.
24. خليفة، محمد (2018). الحوكمة في الشركات العائلية. ورقة عمل مقدمة الى المؤتمر الدولي، تعزيز دور القطاع الخاص في جهود الحوكمة ومكافحة الفساد، رام الله، فلسطين.
25. الخليلي، سلام. (2005). المرأة الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني : وزارة العمل، رام الله.
26. خيال، سهاد (2016). اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الادوار القيادية للمرأة. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

27. الدجاني، سناء (2012). معايير نجاح الاداء للمنشآت الصغيرة في فلسطين حالة دراسية: القدس والضفة الغربية. رسالة ماجستير، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
28. الزميع، فهد (2016). الشركات العائلية: تحدي البقاء ودور قواعد الحوكمة في استمراريتها. مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، 4(15)، 301-333.
29. السبيعي، هدى (2015). المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط. رسالة ماجستير، جامعة الامام محمد بن مسعود الاسلامية، الرياض، السعودية.
30. سلطان، سعدة، وآخرون (2016). الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، 24(1)، 99-119.
31. شبانة، لؤي والصالح، جواد (2008). تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة، مركز المرأة للدراسات والتوثيق: رام الله، فلسطين.
32. شعراوي، منار (2018). مدى تمكين المرأة العاملة في الشركات الفلسطينية وأثر ذلك على الأداء. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
33. الشويحات، صفاء (2017). المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية من وجهة نظر طلبة الجامعة الالمانية الاردنية. المجلة الاردنية للعلوم الاجتماعية، 10(1)، 99-118.
34. الصيرفي، عماد وسمارة، ناهد (2016). نساء في الظل: النساء والاقتصاد غير الرسمي في فلسطين. رام الله، فلسطين: جامعة بيرزيت.

35. عبد المنعم، هبة وقفلول، سفيان (2018). محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، صندوق النقد العربي: أبو ظبي، الامارات.
36. العجلة، مازن (2012). المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية- المؤشرات والمحددات. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، 45(2)، 129-162.
37. عطعوط، سامح (2018). اثر تطبيق مفاهيم الحوكمة في الشركات العائلية على أداء الشركات ونمرها واستمراريتها. ورقة عمل مقدمة الى المؤتمر الدولي، تعزيز دور القطاع الخاص في جهود الحوكمة ومكافحة الفساد، رام الله، فلسطين.
38. العقائلة، زيد (2018). حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية. مجلة الفكر، 8(8)، 407-436.
39. العلمي، ريم (2012). مشكلات ومعيقات مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطينية-آفاق وحلول-2000-2010. رسالة ماجستير، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
40. الفراء، ماجد (2005). تقييم الممارسات الإدارية لدى المنشآت العائلية في قطاع غزة: دراسة تطبيقية. مجلة التجارة والتمويل-جامعة طنطا، العدد(1).
41. الفراء، ماجد والحايك، محمد (2014). المنشآت العائلية في قطاع غزة: دراسة ميدانية لسمااتها الإدارية ومستقبلها. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، 22(2)، 101-131.
42. القواسمة، سحر (2010). دراسة وضع المرأة في محافظة الخليل، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديموقراطية: رام الله، فلسطين.

43. المجالي، أمال (2018). المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك ف المملكة الاردنية الهاشمية. مجلة جامعة الأزهر، 14 (1).

44. المجلس الاقتصادي والاجتماعي، (2016). واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة الاردنية في القطاع الخاص. عمان، الاردن.

45. مركز السيدة خديجة بنت خويلد، (2015). تعزيز الاستفادة من الطاقات غير المستغلة- كيفية تفعيل دور المرأة في الشركات العائلية في دول مجلس التعاون الخليجي. جدة، السعودية.

46. موفق، سهام (2011). المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي: المرأة الجزائرية نموذجاً. ورقة عمل مقدمة الى المؤتمر الدولي السابع في الجزائر، المرأة والسلم الاهلي، جامعة محمد خيضر. بسكرة، الجزائر.

47. النمورة، الهام (2008). محددات ومتطلبات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، رسالة ماجستير، جامعة القدس. القدس، فلسطين.

48. وهبة، وئام (2015). مدى مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي الفلسطيني. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

المواقع الالكترونية:

1. أبو زعيتير، سلامة. (30 3, 2017). تشغيل النساء من منظور جندي. تاريخ الاسترداد 12 4

, 2019، من موقع فلسطين اليوم : <https://paltoday.ps/ar/post/295299>

2. البطمة، سامية. (20158 ,7 22). فتح سوق العمل للمرأة الفلسطينية. تاريخ الاسترداد 12 3,

2019، من موقع الشبكة: <https://al-shabaka.org/briefs>

3. الحدث. (2018 ,1 23). 90% من النساء العاملات في السوق الفلسطيني يتعرضن لاشكال

وصنوف مختلفة من الاستغلال والابتزاز. تاريخ الاسترداد 10 7 , 2019، من موقع صحيفة

الحدث: <https://www.alhadath.ps/article/72512>

4. العالي، حسن. (2015 ,11 17). المرأة في الشركات العائلية. تاريخ الاسترداد 13 6 , 2019،

من موقع الوطن: <http://alwatan.com/details/85833>

5. كانو، خالد. (2016 ,11 14). الشركات العائلية لا تنصف اعضاءها من النساء. تاريخ

الاسترداد 15 4 , 2019، من موقع اخبار الخليج:

<http://akhbar-alkhaleej.com/news/article/1044901>

6. كانو، سوزي. (2017 ,5 19). المرأة في قطاع الاعمال. تاريخ الاسترداد 3 5 , 2019، من

موقع سرد الشركات العائلية :

<https://paltoday.ps/ar/post/> <http://www.familybusinessarabia.com/suzy-kanoo-woman-family-business/>

7. وكالة الانباء والمعلومات الفلسطينية- وفا. (2019 ,3 1). واقع المرأة في فلسطين. تاريخ

الاسترداد 10 7 , 2019، من موقع وكالة الانباء والمعلومات الفلسطينية- وفا:

http://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=3195

8. الاسدي، مروة. (2017 ,10 14). المرأة العاملة: هل مازلت حقوقها منقوصة. تاريخ الاسترداد

12 6 , 2019، من موقع شبكة النبا: <https://annabaa.org/arabic/rights/12787>

9. الكرامة برس. (21 6, 2012). المرأة العاملة في الخليل.. واقع صعب.. ومستقبل مبهم. تاريخ الاسترداد 18 3, 2019، من موقع الكرامة نيوز:

<http://www.karamapress.com/arabic/?Action=PrintNews&ID=15331>

10. الهيئة المستقلة لحقوق الانسان. (13 3, 2019). حقائق عن اوضاع النساء الفلسطينيات

2018. تاريخ الاسترداد 20 8, 2019، من موقع دوز: <https://www.dooz.ps/p/117392>

11. صافي، خالد. (9 3, 2010). المرأة الفلسطينية.. تحديات الواقع وسبل المواجهة. تاريخ

الاسترداد 20 4 , 2019، من موقع فلسطين اليوم : <https://paltoday.ps/ar/pos>

<https://paltoday.ps/ar/post/73532>

12. طوطح، سناء. (15 7, 2015). وضعية المرأة الفلسطينية في ظل القوانين المطبقة. تاريخ

الاسترداد 23 7, 2019، من موقع وكالة وطن للأخبار:

<https://www.wattan.tv/ar/news/140331.html>

13. نساء اف ام. (31 7, 2014). معوقات عمل المرأة في المجتمع الفلسطيني. تاريخ الاسترداد

25 7, 2019، من موقع نساء اف ام: <http://www.radionisaa.ps/article/336>

المراجع الاجنبية:

1. Abuznaid, S. A. (2014). Managing a Family Business in a Complex Environment: The Case of Palestine. *International Journal of Business and Social Science*, 5(10), pp. 187–196.

2. Abuznaid, S. A., & Anastas, J. (2016). Family Business in Bethlahem, An Exploratory Study. *Hebron University Research Journal*, 11(1), pp. 188–203.
3. Carroll, A. L. (2015). Work Life Balance: What are the main challenges for women in the corporate sector? Is it related to the family life? Ireland: *National College of Ireland*.
4. Nawaz, M., & Others (2013). Problems Of Formally Employed Women: A Case Study Of Bahawalnagar, Pakistan. *Asian Journal Of Empirical Research*.3 (10), pp. 1291–1299.
5. Nepali, T, N. (2018). Balancing Work Life and Family Life: Problems And Remedies. *Pravaha Journal*, pp. 217–232
6. Peebles, D., & Others (2015). *Factors Affeting Women’s Participation in the Private Sector in Jordan*. National Center for Human Resources Development.
7. Salameh, C. (2017). *Succession of Family Businesses in Palestine*. Master Dissertation, Birzeit University, Palestine.
8. Shambunath (2017). Problems And Challenges Faced By Urban Working Women In India. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 5(3), pp. 2320–2882.

9. Varol, F. (2017). The Determinants of Labor Force Participation of Women in Turkey: A Binary Logit Analysis. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(2), pp. 92–108.
10. Women in business and management: gaining momentum / *International Labor Office*. Geneva: ILO, 2015.

قائمة الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة المحكمين

ملحق رقم (2): كتب صدرت عن جامعة الخليل لتسهيل عمل الباحثة

ملحق رقم (3): الاستبانة

ملحق رقم (1)

قائمة المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	د. محمد الجعبري	جامعة الخليل
2	د. بدر الجودة	جامعة الخليل
3	أ. لينا المحتسب	جامعة بوليتكنك فلسطين
4	أ. علاء عمرو	غرفة تجارة وصناعة محافظة الخليل
5	أ. هناء الجعبري	إنماء لخدمات الأعمال الاستشارية والتدريب

ملحق رقم (2)

HEBRON
UNIVERSITY



جامعة الخليل

Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم :

Date

التاريخ : 2019/10/06

لمن يهمه الامر

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع / بحث دراسات عليا

يفيد برنامج الماجستير في ادارة الاعمال في جامعة الخليل بأن الطالبة روضة اسماعيل عاشور ،
ورقمها الجامعي (21619066) هي احد طلاب برنامج الماجستير في ادارة الاعمال (MBA)
وهي في طور جمع المعلومات لبحثها بعنوان (المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في
الشركات العائلية في محافظة الخليل).

يرجى مساعدتها في تسهيل مهمتها لإعداد الرسالة.

مع الاحترام و التقدير،،،

أ. د. سمير ابو زنيد
د. سمير ابو زنيد
عميد كلية التمويل والإدارة
رئيس لجنة الدراسات العليا



P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine
URL : [http // www.hebron.edu](http://www.hebron.edu)

ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين
تلفون : 970 (0)2-222-0995
فاكس : 970 (0)2-222-9303

ملحق رقم (3)

الاستبانة



كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

برنامج الماجستير في ادارة الاعمال

اختي العاملة...

تحية طيبة وبعد،،

بين ايديكم استبانة تتعلق بدراسة حول: (المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العالمية في محافظة الخليل)، حيث سيتم تقديم هذه الدراسة كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال من كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل.

يرجى التكرم بالإجابة على الاسئلة المطروحة بكل موضوعية وبما يتفق وقناعاتك الشخصية، علما بأن جميع البيانات سيتم التعامل معها بسرية تامة، وسيكون استخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط.

ولكم جزيل الشكر والتقدير،،

الباحثة: روضة عاشور

اشراف: أ.د سمير ابو زنيد

القسم الاول - معلومات عامة:

الرجاء وضع اشارة بجانب الاجابة المناسبة لك:

الفئة العمرية:

اقل من 18 سنة 18 - 25 سنة 25 - 35 سنة 35 - 45 سنة اكثر من 45 سنة

الحالة الاجتماعية:

عزباء متزوجة مطلقة ارملة

عدد الاولاد:

لا يوجد (1 - 3) اولاد (4 - 6) اولاد (7) اولاد او اكثر

مكان السكن:

مدينة قرية مخيم

المؤهل العلمي:

اقل من توجيهي توجيهي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا

القطاع الذي تعملين فيه:

صناعي تجاري زراعي خدماتي صحي غير ذلك

طبيعة العمل:

اداري مالي مهني غير ذلك/ حددى.....

عدد العاملين في الشركة:

(1-4) عاملين (5-19) عامل (20 - 49) عامل (50) عامل او اكثر

عدد سنوات الخبرة:

اقل من سنة (1-5) سنوات (5 - 10) سنوات (11) سنة او اكثر

القسم الثاني - المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة

الخليل

الرجاء وضع اشارة (X) في المربع الذي يتوافق مع اجابتك

غير موافقة بشدة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة	المشاكل التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل
					1. تعطى افضلية التعيين للذكور
					2. المرأة العاملة اقل حظا في الترشح للبرامج التدريبية
					3. لا تتم مساواتي في الترقية مع زملائي الذكور رغم كفاءتي في العمل
					4. تعاني المرأة العاملة من محدودية المؤهلات والخبرات الوظيفية
					5. لا تتلقى المرأة التحفيز المناسب في العمل
					6. المسؤولين عن العمل ينظرون للمرأة بأنها اقل قدرة من الذكور في اداء العمل
					7. المسؤولين عن العمل ينظرون للمرأة بأنها اقل التزاما من الذكور
					8. فرص حصول المرأة على مناصب ادارية عليا قليلة
					9. ساعات العمل طويلة
					10. لا احصل على اجازة الامومة وساعات الرضاعة
					11. اعاني من عدم تناسب الراتب مع الجهد الذي ابذله
					12. الاعمال التي اقوم بها لا تتطابق مع الوصف الوظيفي
					13. الاعمال الموكلة الي ليس لها علاقة بتخصصي
					14. غياب الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة
غير موافقة بشدة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة	المشاكل الشخصية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل
					1. معارضة افراد الاسرة لعمل المرأة في الشركات العائلية
					2. قلة تقدير افراد الاسرة لحجم العبء والارهاق الناتج عن العمل
					3. اعاني من تدخلات افراد الاسرة في كيفية التصرف في الراتب

					4. الراتب الذي حصل عليه لا يكفي لتغطية المتطلبات الاساسية
					5. يقلل العمل لساعات طويلة من اهتمام المرأة بمنزلها واطفالها
					6. هناك صعوبة في الموازنة بين العمل والالتزامات العائلية والاجتماعية
					7. اتأخر عن العمل بسبب الالتزامات العائلية
					8. طبيعة الدور المزدوج للمرأة يؤدي الى التقليل من انتاجيتها
					9. طبيعة الحمل والولادة تستنزف طاقة المرأة وتؤثر سلبا على عملها
					10. ضغوطات العمل تؤدي الى حدوث العديد من المشاكل الاسرية
					11. اعاني من عدم التركيز في العمل بسبب الالتزامات العائلية
					12. تشعر المرأة العاملة بالملل بسبب روتين العمل
					13. اتعرض الى مضايقات وتحرشات غير لائقة في مكان عملي
					14. لا استطيع القيام بجميع الالتزامات الوظيفية كالسفر والعمل الليلي
غير موافقة بشدة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة	المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل
					1. يعتقد الكثير من افراد المجتمع ان المكان المناسب للمرأة هو البيت
					2. تحد العادات والتقاليد من قبول عمل المرأة في العديد من الوظائف
					3. هناك تخوف من الرجال في المجتمع من منافسة المرأة لهم
					4. التبعية للرجل تشكل عائقا امام المرأة في اختيار الوظيفة
					5. لا يتقبل العاملون الذكور ان تكون المرأة في موقع قيادي
					6. هناك محددات اجتماعية على عمل المرأة وخاصة في اماكن العمل المختلطة
					7. عمل المرأة غير مجدي اقتصاديا بسبب التكاليف المعيشية العالية
					8. لا يتناسب الراتب مع الوضع الاقتصادي السائد
غير موافقة بشدة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة	المشاكل القانونية التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل
					1. لا تلتزم الشركة التي اعمل بها بتطبيق مواد قانون العمل الخاصة بالمرأة

					2. ليس لدي معرفة كافية حول مواد قانون العمل التي تتعلق بعمل المرأة
					3. يؤثر التمييز بين الذكور والاناث سلبا على القيام بعمل
					4. لا اتقاضى الحد الأدنى للأجور الذي نص عليه قانون العمل
					5. رواتب الاناث اقل من رواتب الذكور الذين يعملون في نفس الوظيفة
					6. تجبرني الحاجة الى العمل على تجاهل حقي في قانون العمل
					7. تجبرني قلة خيارات العمل المطروحة على عدم الاكتراث بتطبيق القانون في مكان عملي
					8. لم نتلقى حملات توعية عمالية حول حقوقنا كنساء عاملات
					9. لا احصل على اجازاتي ومكافاتي التي نص عليها في قانون العمل
					10. غياب الرقابة والتفتيش عن الشركة التي اعمل بها تحرمني حقوقي
					11. عدم الزام اصحاب العمل بعقد مكتوب يحرمني من حقوقي
					12. عدم تطبيق مواد قانون العمل يؤثر سلبا على الاستمرارية في العمل
					13. عدم فرض عقوبات على اصحاب العمل في حال المخالفات يؤدي الى تقليل رغبة المرأة بالعمل

هل هناك أمور اخرى ترغبين في اضافتها؟؟

.....

.....

.....

.....

انتهت الاسئلة

شكرا لحسن تعاونكم