



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في
محافظة بيت لحم من وجهة نظرها

إعداد: نبيلة نهاد عبد الحميد دقاق

رسالة ماجستير

القدس / فلسطين

٢٠١١م / ١٤٣٢هـ

البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في
محافظة بيت لحم من وجهة نظرها

مقدمة من: نبيلة نهاد عبد الحميد دقاق
بكالوريوس علم اجتماع/علم نفس
دبلوم عالي/ إشراف خدمة اجتماعية من جامعة بيت لحم

إشراف الدكتورة: فدوى اللبدي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
العمل الاجتماعي

من عمادة الدراسات العليا في قسم الخدمة الاجتماعية/ جامعة القدس

القدس / فلسطين
٢٠١١م / ١٤٣٢هـ

برنامج العمل الاجتماعي
عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في
محافظة بيت لحم من وجهة نظرها

اسم الطالبة: نبيلة نهاد عبد الحميد دقاق

الرقم الجامعي:

إشراف: الدكتورة فدوى اللبدي

من لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ

المدرجة أسماؤهم وتوقيعهم

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة:

١. الدكتورة فدوى اللبدي

٢. الدكتورة ردينة جراسي

٣. الدكتور صلاح الدين وتد

٢٠١١م / ١٤٣٢هـ

بيان

أقر أنا مقدمة الرسالة أنها قدمت بجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أية درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع:

الاسم: نبيلة نهاد عبد الحميد دقاق

التاريخ:

الإهداء

إلى روح والدي الذي علمني حب الوطن والعلم والعمل.....
إلى روح والدتي التي علمتني حب الناس والعمل الخير.....
إلى إخوتي وأخواتي الذين علموا مواجهة الصعاب والتحدي.....
إلى كل من دعمني وساندني لإنهاء هذا العمل.....

إليهم جميعاً أهدي هذه الرسالة

شكر تقدير

أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتي الفاضلة الدكتورة فدوى اللبدي المشرفة على هذه الرسالة، لما قدمته من نصح وإرشاد والتي لم تتوان لحظة واحدة عن تقديم أفكارها وتوجيهاتها.

أتقدم بالشكر الجزيل إلى السادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة، على ملاحظاتهم ومشاركتهم في إثراء الرسالة.

وأتقدم بالشكر الجزيل للسادة الأفاضل الذين قاموا بتحكيم الاستبانة.

وأتقدم بالشكر الجزيل لجميع المستشفيات والدوائر والزملاء المهنيين الذين قاموا بتعبئة الاستبانة.

وأتقدم بالشكر الجزيل لكل الزملاء الذين ساعدوني لانجاز هذا البحث.

المخلص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على عمل المرأة في المجال الصحي وعلاقته مع مكانتها الاجتماعية ودورها في المجتمع، بمحافظة بيت لحم، في فترة العشر سنوات الماضية. ويتناول البحث واقع المرأة العاملة في المجال الصحي ومكانتها ودوافع العمل والمشكلات التي تعاني منها. وتتبع أهمية هذا البحث من ارتباطه بتحليل أوضاع المرأة العاملة في المجتمع الفلسطيني، ودورها المرتبط بمستقبل وتطور واقع الفلسطينيين، وإن فهمنا لطبيعة وواقعها تساهم في وضع الخطط الموضوعية التي توفر لها فرصة المشاركة الفعالة في نهضة المجتمع وتقدمه. وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كإطار موجه لهذا البحث وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وتم التأكد من صدق وثبات الأداة التي تم تطبيقها على مجتمع البحث الكلي وهن من العاملات في المجال الصحي في الوظيفة الحكومية في محافظة بيت لحم التي بلغت (٢٣٠) عاملة.

وقد كان أبرز نتائج الدراسة أن عمل المرأة ساهم في تحقيق وضع اجتماعي مرموق لها ومكانة اجتماعية عالية في المجتمع، حيث أن البحث أشار إلى وجود علاقة موجبة بين القيم المختلفة للبعد الاجتماعي لعمل المرأة، ويوجد اتساق بين هذا الارتباط.

وقد كان من أهم نتائج البحث أن الدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم قد كانت عالية وبنسبة بلغت ٧٠.٦ %، وأن دوافعها للعمل هي الأكثر ارتفاعاً من بين المجالات بنسبة وصلت ٧٢.٨ %، في حين أن واقعها الاجتماعي فهو متوسطة وبنسبه ٦٥.٢ %.

أما المحور المتعلق بالواقع الاجتماعي فقد تبين بان جميع درجات هذا المحور كانت متوسطة إلى منخفضة، وكان أعلاها أن خروجها للعمل يسرع في تغيير ثقافة المجتمع المرتبطة بالموقف. وأدنى متوسط كان أن المجتمع المحلي يساعد المرأة العاملة في المجال الصحي على تادية مهمتها "رسالتها الاجتماعية" بنجاح."

أما دوافع العمل فقد أشارت النسبة الأكبر من المبحوثات بأن خروجهن للعمل نابع من الإحساس بقدرتهن على القيام بدور بناء في المجتمع، وأن هناك نسبة قليلة من المبحوثات اعتقدن أن المرأة العاملة في المجال الصحي تتمتع بمساواة مع نظيراتها في المجالات الأخرى. أما بالنسبة للمشكلات فقد كان أبرزها المعاناة من التعب والالتزامات في البيت والعمل، أما أدنى نسبة كانت مشكلة التمييز في العمل بين النساء والرجال.

وفي ضوء النتائج تبين انه من أهم توصيات البحث ضرورة فتح المجال أمام المرأة للخروج للعمل وإعطائها فرصة المساهمة في عملية التنمية، وإزالة كافة المعوقات التي تحول دون دمجها في سوق العمل والعملية التنموية ومشاركتها الاجتماعية والسياسية، ومنحها دور يتوافق مع قدراتها الكامنة، وضرورة توجيه الإعلام لتناول قضايا المرأة وإبراز دورها في تنمية المجتمع، وتشجيع إجراء الدراسات والبحوث الاجتماعية التي تتناول قضايا المرأة العاملة من أجل وضع خطط وبرامج تساهم في تطويرها.

The Abstract

The aim of this research is to identify the work of woman in the health field and its relationship on her status and role in the society in Bethlehem District over the period of the last ten years. This research addresses the reality, status, work motives and problems of the working woman in the health field.

The study significance comes from the fact that it is associated with the conditions of the working women in the Palestinian society is associated with the prospects and developments of the Palestinian reality. Our comprehension of the nature of the woman reality contributes to actively participate in the development and advancement of the society.

The researcher adopted the descriptive approach as a framework for the research; the researcher used the questionnaire tool to collect data. Both the validity and reliability of the study tool were verified. It was applied on the total population of the research which consisted of 230 female health workers in the public sector in Bethlehem District.

The main outcome is that the woman contributes to the attainment of an awesome social status and high social position in the society since the research indicated an existence of a positive linear proportional relationship between the different values of the social dimension of the woman work; there is also a noticeable harmony in this association.

One of the most significant outcomes of the research was found out that the total degree of the social dimension of the status of the working women in the health public sector in Bethlehem District reached a high percentage of 70.6%; it was found out that the motives of the working woman were the highest among other fields with a percentage of 72.8% while the percentage of the social reality of the working woman averaged 65.2%.

Regarding the aspect of the social reality, it was found out that all the scores of this aspect ranged from average to low. As for the highest mean, it indicated that the women employment had accelerated the transformation of the culture of the

society regarding this attitude. As for the lowest mean, it is reflected in the belief that the local community helps the health worker to “successfully perform their work and social mission”.

As for the work motives, the largest percentage of the subjects indicate that their motives stem from their feeling that the working woman in the health sector enjoys an equal footing with other counterparts in other sectors.

As for the problems which face the working women in the public health sector, the most salient of which is their continuous suffering from exhaustion, house chores and work commitments. The problem of discrimination at work between men and women received the lowest percentage.

In light of the study results, the researcher recommends that it is essential to provide work opportunities for women and give them the chance to make their contributions to the process of development and to remove all the obstacles that prevent them from being integrated into the labor market and development along with their social and political participation. The women should play a role that complies with their high abilities which are still stored.

The mass media should be encouraged and guided to address women issues and highlight their real image towards work and partnership. More social research should be conducted on women issues for the sake of putting forward programs and plans which would contribute to the development of the working women reality.

قائمة المحتويات (الفهرسة)

الترقيم	المحتوى	الصفحة
	بيان	أ
	الإهداء	ب
	شكر وتقدير	ج
	الملخص باللغة العربية	د - هـ
	الملخص باللغة الانجليزية	و - ز
	فهرس المحتويات	ح-ك
	فهرس الجداول	ل-س
	فهرس الملاحق	ع
	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	١٢-١
	المقدمة	
١.١	خلفية البحث	٣
٢.١	مشكلة البحث	٩
٣.١	أهمية البحث	٩
١.٣.١	الأهمية العلمية والاجتماعية والعملية للبحث	١٠
	أ. الأهمية العلمية	١٠
	ب. الأهمية الاجتماعية والعملية للبحث	١٠
٤.١	أهداف البحث	١١
٥.١	أسئلة البحث	١٢
	الفصل الثاني	٩٦-١٣
	الإطار النظري والدراسات السابقة	
١.٢	مقدمة	١٥
٢.٢	المكانة الاجتماعية ودور المرأة العاملة في المجتمع	١٨

١٨	المكانة والدور الاجتماعي	١.٢.٢
٢١	الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة	٢.٢.٢
	أ. المرأة العاملة وقدرة التوافق بين الأدوار الاجتماعية	
	ب. دور المرأة في النشاطات الاجتماعية	
	ت. المرأة العاملة ودورها بالتنمية	
٢٦	واقع المرأة في ضوء المتغيرات والتحول الاقتصادي والاجتماعي	٣.٢
٢٦	المقدمة	١.٣.٢
٢٧	المرأة العاملة في العصر الحديث	٢.٣.٢
٣٠	تأثير التيارات الدينية والفكرية في الوعي الاجتماعي للمرأة	٣.٣.٢
٣٢	سوسيولوجيا العمل والمرأة	٤.٣.٢
٣٦	المرأة الفلسطينية بين الواقع والتحديات	٤.٢
٣٦	المقدمة	١.٤.٢
٣٨	الواقع الديمغرافي للمرأة الفلسطينية	٢.٤.٢
٣٨	مشاركة المرأة العاملة في سوق العمل الفلسطيني خلال فترة انتفاضة الأقصى ٢٠٠٥-٢٠٠٠	٣.٤.٢
٤٠	التوزيع القطاعي للمرأة العاملة	٤.٤.٤
٤١	المرأة العاملة والأجور	٥.٤.٢
٤٢	المرأة العاملة والفقير	٦.٤.٢
٤٣	البطالة بين النساء الفلسطينيات العاملات	٧.٤.٢
٤٤	عمل المرأة في القطاع الصحي	٥.٢
٤٥	الأعمال التي تقوم بها المرأة في المجال الصحي	١.٥.٢
٤٧	المخاوف من الاقتران بفتاة تعمل في المجال الصحي	٢.٥.٢
٥٢	الدور والمكانة الاجتماعية والأنساق الصحية	٣.٥.٢
٥٨	الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة	٦.٢
	الاتجاه الأول: التقليدي	١.٦.٢
	الاتجاه الثاني: النظرة المتحررة	٢.٦.٢
	الاتجاه الثالث: المنفتح	٣.٦.٢
	أ. مدخل أدوار النوع	
	ب. مدخل القوة - الفرصة	
	ت. مدخل عنصر العمل البشري	
	ث. مدخل الصراع	
	ج. نموذج بيستون لقيمة استخدام المرأة	
٦٧	تعريفات مفاهيم الدراسة	٧.٢
٧٠	الدراسات السابقة	٨.٢
٧١	الدراسات العربية الفلسطينية	١.٨.٢

٨٤	الدراسات الأجنبية	٢.٨.٢
٨٨	التعقيب على الدراسات	٣.٨.٢
٩٠	خلاصة المادة النظرية	٩.٢
٩٤	فرضيات الدراسة	١.٩.٢
١٢٠-٩٦	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية للبحث"	
٩٨	مقدمة	١.٣
٩٩	منهج البحث	٢.٣
٩٩	مجتمع البحث	٣.٣
١٠٦	أداة البحث	٤.٣
١٠٧	صدق الأداء	٥.٣
١١٣	تحليل بيانات الدراسة	٦.٣
١١٤	ثبات الأداء	٧.٣
١١٧	إجراءات البحث	٨.٣
١١٧	صعوبات الدراسة	٩.٣
١١٨	التحليل الإحصائي	١٠.٣
١٧٣-١٢٠	الفصل الرابع: نتائج الدراسة	
١٢١	المقدمة	١.٤
١٢١	نتائج الدراسة المتعلقة بأسئلة الدراسة	٢.٤
١٣١	فحص الفرضيات	٣.٤
١٩٨-١٧٤	الفصل الخامس: مناقشة النتائج	
١٧٥	المقدمة	١.٥
٢٠٠-١٧٧	مناقشة النتائج وربطها بالدراسات	٢.٥
٢٠٨-٢٠١	الفصل السادس: الاستنتاجات والتوصيات	
٢٠٣	الاستنتاجات الرئيسية	١.٦
٢٠٥	توصيات واقتراحات الباحث	٢.٦
٢١٩-٢٠٩	المصادر والمراجع	

٢٠٩	المصادر والمراجع العربية والفلسطينية	
٢١٥	المصادر والمراجع من الانترنت	
٢١٨	المصادر والمراجع الانجليزية	
٢٤٧-٢٢٠	الملاحق	
٢٣١-٢٢٠	الأشكال التي تصف العينة الديمغرافية	
٢٣٢	جدول رقم (١) يبين أسماء المحكمين	
٢٣٣	جدول رقم (٢) يبين أسماء المؤسسات التي تم اختيار مجتمع البحث	
٢٣٤	نسخة من الرسائل الخاصة بتسهيل المهمة	
٢٣٨	استبانة البحث	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
. ١	جدول رقم (١) يوضح خصائص الهيئة الديمغرافية	١٠٥
. ٢	جدول رقم (٢) يبين نتائج معامل ارتباط فقرات الدراسة مع الدرجة الكلية	١٠٨
. ٣	جدول رقم (٣) يبين مفتاح تحديد درجة الفقرات	١١٣
. ٤	جدول رقم (٤) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	١١٤
. ٥	جدول رقم (٥) يبين المتوسطات الحسابية للمشكلات التي تعاني منها المرأة	١١٤
. ٦	جدول رقم (٦) يبين معامل الثبات للمحاور والدرجة الكلية كرونباخ ألفا	١١٥
. ٧	جدول رقم (٧) يبين نتائج الاتساق الداخلي	١١٥
. ٨	جدول رقم (٨) يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون	١١٦
. ٩	جدول رقم (٩) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	١١٧
. ١٠	جدول رقم (١٠) يبين المتوسطات الحسابية للمشكلات	١١٧
. ١١	جدول رقم (١١) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لفقرات الأداة لمحورها الواقع الاجتماعي	١٢٢
. ١٢	جدول رقم (١٢) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لفقرات الأداة لمحورها دوافع العمل	١٢٤
. ١٣	جدول رقم (١٣) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لفقرات الأداة لمحورها المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	١٢٧
. ١٤	جدول رقم (١٤) يبين ترتيب المحاور والدرجة الكلية حسب الأهمية	١٣٠
. ١٥	الشكل (١) يبين مكانة المرأة العاملة ومحورها على الترتيب	١٣٠
. ١٦	جدول رقم (١٥) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير العمر	١٣١
. ١٧	الشكل (٢) يبين مكانة المرأة العاملة ومحورها حسب متغير العمر	١٣٢
. ١٨	جدول رقم (١٦) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير العمر	١٣٣

١٣٤	جدول رقم (١٧) يبين نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في المجالين الدوافع للعمل والمشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	١٩.
١٣٥	جدول رقم (١٨) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير المستوى التعليمي	٢٠.
١٣٦	الشكل (٣) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير المستوى التعليمي	٢١.
١٣٧	الجدول (١٩) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المستوى التعليمي	٢٢.
١٣٨	الجدول (٢٠) بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية	٢٣.
١٣٩	الشكل (٤) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير الحالة الاجتماعية	٢٤.
١٤٠	الجدول (٢١) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	٢٥.
١٤١	جدول رقم (٢٢) يبين نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	٢٦.
١٤٢	الجدول (٢٣) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير عدد الأولاد	٢٧.
١٤٣	الشكل (٥) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير عدد الأولاد	٢٨.
١٤٤	الجدول (٢٤) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير عدد الأولاد	٢٩.
١٤٥	جدول رقم (٢٥) يبين نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها	٣٠.
١٤٦	الجدول (٢٦) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير مكان العمل	٣١.
١٤٧	الشكل (٦) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير عدد الأولاد	٣٢.
١٤٨	الجدول (٢٧) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير مكان العمل	٣٣.
١٤٩	الجدول (٢٨) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير نوع الوظيفة	٣٤.

١٥٠	الشكل (٧) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير نوع الوظيفة	٣٥
١٥١	الجدول (٢٩) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نوع الوظيفة	٣٦
١٥٢	الجدول (٣٠) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير المهنة	٣٧
١٥٣	الشكل (٨) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير المهنة	٣٨
١٥٤	الجدول (٣١) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نوع الوظيفة	٣٩
١٥٥	الجدول (٣٢) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير سنوات الخبرة	٤٠
١٥٦	شكل رقم (٩) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير سنوات الخبرة	٤١
١٥٧	الجدول (٣٣) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير سنوات الخبرة	٤٢
١٥٨	الجدول (٣٤) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير متوسط الدخل	٤٣
١٥٨	الشكل (١٠) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير متوسط الدخل	٤٤
١٥٩	الجدول (٣٥) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير متوسط الدخل.	٤٥
١٦٠	جدول رقم (٣٦) يبين نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في المجال الدوافع للعمل	٤٧
١٦١	الجدول (٣٧) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير مكان السكن	٤٨
١٦٢	الشكل (١١) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير مكان السكن	٤٩
١٦٣	الجدول (٣٨) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير مكان السكن.	٥١
١٦٤	جدول رقم (٣٩) يبين نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في المجال المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	٥٢

١٦٥	الشكل (١٢) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير المسكن	.٥٣
١٦٦	الجدول (٤٠) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير المسكن	.٥٤
١٦٧	الجدول (٤١) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المسكن.	.٥٥
١٦٩	جدول رقم (٤٢) يبين نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي	.٥٦
١٧٠	الجدول (٤٣) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير نسبة المشاركة في إعالة الأسرة	.٥٧
١٧١	الشكل (١٣) يبين مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير متوسط الدخل	.٥٨
١٧٢	الجدول (٤٤) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نسبة المشاركة في إعالة الأسرة	.٥٩
١٧٣	جدول رقم (٤٥) يبين نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي	.٦٠

جدول الملاحق

الصفحة	الملحق	
٢٢٠	أشكال خاصة بالعينة الديمغرافية	.١
٢٣٢	جدول رقم (١) يبين جدول بأسماء المحكمين للاستشارة	.٢
٢٣٣	جدول رقم (٢) يبين أسماء المستشفيات والدوائر الصحية التي تمت زيارتها	.٣
٢٣٤	نسخ من الرسائل المرسلة إلى المؤسسات والدوائر الحكومية	.٤
٢٣٨	الاستبانة	.٥

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

خلفية البحث

مشكلة الدراسة

أهمية البحث

أهداف البحث

أسئلة البحث

١.١ خلفية البحث

كان للمرأة الفلسطينية على مر العصور مكانة متميزة ودور أساسي في بناء المجتمع، فقد ساهمت يداً بيد مع الرجل في الحفاظ على قيم المجتمع الفلسطيني وتطوير المقومات الأساسية له، وتصدت معه لجميع الأخطار التي هددت فلسطين، وحاولت النيل منها.

لم تتعاس أو تتراجع أو تتهاون يوماً في أداء دورها نحو أسرتها ومجتمعها ووطنها.. وقع عليها ما وقع على الرجل من مظالم وانتهاكات، وقدمت ذات التضحيات التي بذلها الرجل، من أجل الوطن، ومع ذلك تحملت مظالم وانتهاكات خاصة بكونها "امرأة"، وجاهدت ومعها الأفكار المستنيرة والمفاهيم الصحيحة للأديان. لقد جاهدت المرأة الفلسطينية وناضلت من أجل الحصول على حقوقها، وتقدمت خطوات وانتكست أخرى، ونالت حقوقاً لم تمارسها، إذ لم تساعدها الظروف على ممارستها، فلقد ظل هناك من يحاول أن يسلبها إياها، وفي كل الأحوال فإن المرأة الفلسطينية لم تتراجع عن أداء دورها في تنمية وتقديم مجتمعها.

إن الاهتمام بالمرأة وقضاياها اهتمام بكل المجتمع، كما أن أية محاولة لعرقلة هذا الاهتمام عرقلة لإمكانات وطاقات نصف المجتمع.

ومن هنا، يؤكد البحث على مكانة المرأة الفلسطينية في المجتمع (ماضياً، وحاضراً ومستقبلاً)، فإننا نوضح للجميع الحقوق التي تسعى المرأة الفلسطينية لنيلها، لأن ذلك ليس في صالحها، وإنما في صالح المجتمع ككل رجالاً ونساءً، فالحديث عما تحقق للمرأة الفلسطينية من تشريعات تنهض بها وبحقوقها أصبح من الأشياء التي تبدو مبتذلة في عيون البعض، غير أن نشاط تطوير مكانة المرأة في المجتمع هو مشروع وحيوية طويلة المدى كونه يتوجه

نحو العقليات والسلوكيات لتغييرها الشيء الذي يحرك وربما يزعج تراكمات تاريخية ويثير مقاومةً تُدخلُ بطناً على عملية التغيير نفسها.

من أجل هذا تبدو عملية تطوير التصورات والسلوكيات التي تهم العلاقة بين الجنسين صعبة ولا ينجح فيها من المصلحين إلا من كانت له رؤية واضحة وعزيمة صادقة لتسخير الأداة السياسية والتشريعية لهذا الغرض.. غير أنه وفي ظل التقلبات العميقة التي يشهدها العالم وتعمدّ عملية التنمية المتزايد، تبدلت المعطيات وصار من المطلوب التركيز على دور المرأة بنفس القدر الذي يركز على مكانتها.

إن ما حصلت عليه المرأة من تقدم مرتبط بالتشريعات واستمرار تطويرها بفضل عزيمة الحركات والجمعيات النسوية على تفعيل مكانة المرأة ودورها في المجتمع، حقق الكثير من التقدم.

لكن الدرب مازال طويلاً نظراً لأن تغيير المجتمع بعد تطوير القانون يتطلب فترة من الزمن حتى تستوعب مؤسساته وأفراده التشريعات وتحولها إلى فعل على أرض الواقع. ولكن يجب التنويه على الواقع القانوني للمرأة الفلسطينية في قانون العمل الفلسطيني حسب قانون رقم (٧) عام (٢٠٠٠)، هو أن الكل يتحدث عن قضايا النوع الاجتماعي وحقوق المرأة النابعة من المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وعن بناء دولة القانون والمؤسسات فلماذا إذا نحيد عن الصواب فطبيعة المرحلة التي نعيشها لا تستدعي الصمت بل لا بد من شحن الهمم والسير في ركب واحد على قدر المساواة رجال ونساء لتعزيز أدورانا في تطوير كافة نواحي حياتنا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية ولا يتحقق لنا ذلك إلا بنظام قانوني متين يحدد الحقوق والواجبات من منظور العدالة الاجتماعية المنشودة .

وسعيًا لتحقيق ذلك ولتجسيد الحلم الفلسطيني لإقامة دولة فلسطين وعاصمتها القدس الشريف بإذن الله دولة الديمقراطية والعدل الاجتماعي دأبت السلطة الفلسطينية برئيسها المنتخب ومؤسساتها التشريعية والتنفيذية والقضائية على سن القوانين المنظمة لكافة نواحي الحياة وناسخة للقوانين التي فرضت على هذا الشعب من طرف المحتل وحيث إن هذه القوانين تعبر عن إرادة الشعب الفلسطيني استوجب منا أن نقف عند هذه القوانين لندرس حالة ووضع المرأة الفلسطينية الذي لا يمكن أن ننظر له على أنه دور موسمي أو ثانوي بل نحن الآن نبحث عن تطوير قوانين بما يتماشى ومصالحة قضايا المرأة، ولتحقق لنا ذلك يجب مراعاة عدة مقاييس عند وضع القانون ومن أهمها الحاجة الوطنية الاجتماعية للشعب الفلسطيني وتلبية لهذه الحاجة يجب أن تتحقق المساواة للمرأة الفلسطينية في التشريعات والقوانين الفلسطينية وبدورنا سنعكس لهذا الواقع رؤيتنا من منظور العدالة الاجتماعية من خلال سردنا للمواد والنصوص القانونية الخاصة بالمرأة الفلسطينية في مختلف التشريعات على النحو التالي :-

أولاً :- الأحكام المتعلقة بالمرأة في قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠
لقد توسع قانون العمل الفلسطيني في سبل الحماية ليشمل عدداً كبيراً من العمال، بغض النظر عن أن يكون عددهم خمسة، ورفع سقف التعويضات المالية التي يستحقها العامل عند نهاية الخدمة أو الفصل التعسفي. ولكن هذا القانون يتطلب إصدار لوائح تنفيذية مهمة، وأنظمة خاصة وواضحة تتطرق إلى خدم المنازل، والتدريب المهني، والحد الأدنى للأجور، والصحة، والسلامة المهنية، وتشكيل لجنة الأمور والصحة والسلامة المهنية.
(١) لقد تعامل هذا القانون مع المرأة الفلسطينية على أساس مبدأ المساواة ما بينها وما بين

الرجل مراعيًا أوضاعها الخاصة ويظهر أنه لا يوجد تمايز لقانون العمل الفلسطيني عن القوانين العربية الأخرى إلا أنه يعتبر متقدماً من حيث:

مبدأ عدم التمايز في ظروف وشروط العمل، ففي المادة "١٠٠" منه أكد على عدم جواز التمييز بين الرجل والمرأة حيث نص "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة تحظر التمييز بين الرجل والمرأة".

(٢) وسائل الراحة للنساء: مادة "١٠٢" على كل منشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعمالات إلا أن هذه المادة تبقى مطابقة غير محددة، وبالتالي وحسب التخصص كان من الضروري وجود نص بإيجاد حضانات مترافقة مع المنشأة وإيراد نص صريح بذلك وإزالة الغموض والإبهام في هذه المادة والعمل على توضيح المقصود بوسائل الراحة أو الإيعاز في هذه المادة للجهة المعنية إصدار لوائح وقوانين تفسيرية لهذا النص .

(٣) ما يخص المادة "١٠١" الأعمال المحظورة على المرأة وارتباطها بقرار من الوزير. وهي صلاحيات واسعة تمنح للوزير في تحديد ما هي الأعمال الممنوعة على المرأة والأعمال غير الممنوعة فالمادة "١٠١" حظرت العمل الإضافي على المرأة الحامل ما بعد الولادة بستة أشهر، ولكن القانون ترك صلاحية تحديد الأعمال المندرجة ضمن مفهوم الأعمال الخطرة لوزير العمل، وأناط بمجلس الوزراء تحديد الأعمال المسموح العمل فيها ليلاً، والتي يحظر تشغيل النساء فيها:

- الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يُحددها الوزير.

- ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة.

- ساعات العمل في الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

ورغم أن هذه القوانين تشكل حماية للنساء ومنحتها حصانة محددة، وتمنع من استغلالها في حالات الظروف الاستثنائية، إلا أنها بقيت ما دون الاتفاقيات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان حيث أنها تركت الأمر متروكا بيد السلطة الحاكمة مما يدل على مرونة الصلاحيات وكان أولى على المشرع أن يحدد بالقانون (الأعمال الخطرة أو الشاقة من حيث الطبيعة وذكرها حصرا ، ساعات العمل الإضافية ، والعمل ليلا مع ذكره نوعا وحصرا).

(٤) المواد الخاصة بإجازة الولادة وعدم جواز الفصل بسبب الإجازة: نصت المادة "١٠٣" على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة وضع مدتها ١٠ أسابيع منها على الأقل ٦ أسابيع بعد الولادة ومنعت فصلها بسبب الإجازة إلا إذا بينت أنها عملت أثناءها ورغم أن اتفاقيات العمل العربية تنص على ١٢ أسبوع إلا أن هناك تطورا قياسا بالقوانين السابقة رغم وجود تحفظ استثنائي على ضرورة عمل المرأة ١٨٠ يوماً قبل الولادة، إذ أن الولادة هي أمر طبيعي لدى الإنسان ويمكن أن تكون قد عملت مدة مائة يوم فقط قبل الولادة، فيجب أن لا تحرم من فترة الإجازة بدون راتب، إلا إنه يؤخذ على القانون إنه لم يخضع أية إجازة مرضية بسبب الحمل، أو الولادة حسب منظمة العمل الدولية " وقد جاءت هذه المادة لتنظم إجازة الولادة علما أن المشرع الفلسطيني قد اغفل حالات الإجهاد متجاهلا هذه الوضعية وطبيعة الإجازة ومدتها

(٥) الحق في فترة رخصة: نصت المادة "١٠٤" على أن للمرأة العاملة الحق في أن تأخذ فترات رخصة أثناء العمل على أن لا تقل على ساعة يوميا طيلة سنة كاملة، على أن تحسب الفترة أو الفترات من ضمن ساعات العمل إلا أن هذه المادة يعترتها غموض ومنقوصة من حيث المكان الذي ترضع به العاملة طفلها ومن حيث الزمن خصوصا إذا كانت الحضانة مرفقة أو غير مرفقة بمكان العمل كان أولى على المشرع أن يراعي في هذه المادة فترات

الرضاعة خصوصاً إذا كانت الحضانة بعيدة وكما أن المشرع اغفل في هذه المادة أن فترة الرضاعة هي سنتين حسب القانون المطبق في الأحوال الشخصية .

٦) المادة "١٠٦": نصت على ضرورة تعليق الأحكام المتعلقة بعمل النساء في المنشأة، وكذلك فقد نصت على منع تشغيل المرأة العاملة ساعات عمل إضافية في فترة الحمل وفي فترة ٦ أشهر بعد الولادة.

٧) الإجازة بدون أجر: حيث أجازت المادة "١٠٥" من القانون الجديد الحصول على إجازة بدون أجر وفقاً لمقتضيات العمل، ووفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها. كذلك منع القانون من جواز فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع وعلى حقها في الحصول على إجازة بدون أجر للعناية لطفلها أو لمرافقة زوجها.

كان لا بد للقانون أن ينظر إلى ثلاث قضايا أساسية تتعلق بالمرأة العاملة وهي:

١- عدم جواز الفصل أثناء الإجازة المرضية بسبب الحمل

٢- عدم جواز الفصل أثناء الإجازة المرضية بسبب الوضع / أو الإجهاض.

٣- عدم جواز الفصل أثناء الحمل.

٤- كما اغفل القانون وجود قوانين تتعلق بخدم المنازل وحقوقهن، والأهم أن قانون العمل

ال فلسطيني لم يتضمن لوائح أو مواد تنفيذية تخص العقوبات المنصوص عليها في القانون

ذاته. (دار نمر، ٢٠٠٨).

٢.١ مشكلة الدراسة:

يتهم البعض أن عمل المرأة يدمر حياتها الأسرية ويلغي مكانتها الاجتماعية وهذا سيتم دراسته والبحث فيه، إضافة إلى وجود الكثير من الأصوات التي تنادي بأن مكان المرأة هو البيت وذلك بسبب البطالة وأن المرأة تأخذ مكان الرجل بالكثير من الوظائف، وأقصى ما يصل إليه حلم المرأة، هو الاستقرار، و المرأة العاملة، هي أحوج النساء لحياة الاستقرار، تكابد صباحاً لكسب لقمة العيش لها ولأبنائها، بسبب عجز الزوج أو موته أو لتحقيق حياة بمستوى أفضل من خلال تحسين الدخل، ثم تكابد مساءً في بيتها، تنتظرها واجبات البيت الكثيرة، ولكن كثيراً ما تجد المرأة العاملة نفسها في ساحات المحاكم، تفقد استقرارها العائلي، وحلم الأمومة يتحطم على صخرة مساومات وابتزازات شريك حياتها، أو رؤساء العمل، فيصبح النجاح المهني عذاباً ومعاناة...!

وبرغم أن عمل المرأة يضيف لها وللمجتمع رصيماً للتنمية فإنه يؤدي لإشكالية أخرى تتجسد في التساؤل الرئيسي التالي، هل توجد علاقة بين البعد الاجتماعي لعمل المرأة وبين مكانتها الاجتماعية؟

٣.١ أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من ارتباطه بتحليل أوضاع المرأة العاملة في المجتمع الفلسطيني حيث أن المرأة تشكل نصف المجتمع، ودورها المرتبط بمستقبل وتطور واقع الفلسطينيين، وإن فهمنا لطبيعة وواقعها تساهم في وضع الخطط الموضوعية التي توفر لها فرصة المشاركة الفعالة في نهضة المجتمع وتقدمه.

كما أن للمرأة الفلسطينية خصوصيتها، فرغم أنها مندمجة في المجتمع وتشكل جزءاً هاماً في عملية التحرر الوطني الفلسطيني إلا أنها مازالت مهمشة.

وقد اهتمت هذه الدراسة بوجه خاص بالمرأة العاملة الفلسطينية في المجال الصحي في محافظة بيت لحم، ودورها في المجتمع وتبحث في تحليل البعد الاجتماعي لعملها وعلاقته بمكانتها فيه، وذلك بعد التزايد الواضح في انخراط النساء في العمل وحاجتهن لتحقيق الذات والمكانة بما يساعد في أدائهن أدوارهن الاجتماعية بشكل أكثر فاعلية ويزيد من إنتاجية القوى البشرية التي أصبحت مقياساً لمدى تقدم ورقي المجتمعات.

١.٣.١ - الأهمية العلمية والاجتماعية والعملية للبحث:

يوجد العديد من المبررات التي تضيف أهمية خاصة لهذا البحث علي المستوى العلمي وعلى المستوى الاجتماعي للواقع الفلسطيني المعاش الآن ومستقبلاً تتلخص في ما يلي:

أ. الأهمية العلمية للبحث :

لموضوع البحث أهمية علمية ومنهجية ومعرفية علي الصعيد العالمي والعربي والفلسطيني، ولا يجوز لباحث جدي أن يتعاط مع هذه الظاهرة وكأنها قضية عابرة، فهذا البحث يهتم بتحسين الأحوال الحياتية للمرأة بدءاً من تفاعلها ومكانتها في العمل حتى تشكيل المناخ اللازم لأدائها دورها الوظيفي والاجتماعي ليعطي مردوداً ته الإنتاجية الواضحة والملموسة على المستوى العام، وبناءً عليه تتركز فائدتها العلمية في النواحي التالية:

- تقديم تصور معرفي يجمع ما بين حاجات المجتمع من المرأة والدوافع القائمة لديها من أجل المشاركة في عملية التنمية وأداء أدوارها الاجتماعية.

- تقديم تحليل علمي للعلاقات والتفاعلات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية التي تنطوي عليها المرأة العاملة وتنفيذها دون وجود فواصل بينهما.

- رصد الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعمل المرأة العاملة وانعكاسها على دورها ومكانتها في المجتمع لإضافة المزيد من المعرفة للموضوع.

ب. الأهمية الاجتماعية والعملية:

لكل دراسة أغراض علمية تهتم كل من صناع القرار والمخطط الاجتماعي من ناحية والمؤسسات ذات العلاقة وكذلك المؤسسات التي لها اهتمامات خاصة بقضايا المرأة من ناحية ثانية، والمرأة نفسها، وتتخلص أبرز مؤشرات هذه الأهمية في النقطة التالية:

- تسهم في تغيير المفاهيم الاجتماعية والثقافية السائدة داخل المجتمع الذي مازال ينظر إلى عمل المرأة وخروجها من المنزل بمثابة تمرد على العادات والتقاليد الاجتماعية والدينية كما هو دارج في الحياة اليومية.

١. ٤ أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي هو:- التعرف على الواقع الاجتماعي ومكانة المرأة العاملة في المجتمع
أما أهم هذه الأهداف فهي:-

* التعرف على العلاقة لمتغيرات الديمغرافية (مكان السكن، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، مكان العمل، سنوات الخبرة، نوع الوظيفة، المهنة، نوع السكن، متوسط الدخل) على البعد الاجتماعي للمرأة العاملة.

* التعرف على العلاقة بين مشاركة المرأة في اعالة أسرتها والبعد الاجتماعي لعمل المرأة.

* التعرف على دوافع عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي.

* التعرف على المشكلات المترتبة على خروج المرأة للعمل في المجال الصحي الحكومي.

٥.١ أسئلة البحث الدراسة

١. هل يوجد علاقة بين الواقع الاجتماعي للمرأة العاملة المجال الصحي الحكومي في

محافظة بيت لحم ومكانتها الاجتماعية؟

٢. هل يوجد علاقة بين دوافع عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي في محافظة

بيت لحم ومكانتها الاجتماعية؟

٣. هل يوجد علاقة بين المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في المجال الصحي

الحكومي في محافظة بيت لحم ومكانتها الاجتماعية؟

٤. هل توجد فروقات للمتغيرات الديمغرافية على إجابات المبحوثات العاملات في

المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم ؟

٥. هل توجد فروقات ديمغرافية على المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة في المجال

الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم ؟

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المقدمة

المكانة الاجتماعية ودور المرأة العاملة في المجتمع

واقع المرأة في ضوء المتغيرات والتحولات الاقتصادية والاجتماعية

المرأة الفلسطينية بين الواقع وتحديات المستقبل

أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة

عمل المرأة في المجال الصحي

الاتجاهات المفسرة لعمل المرأة

تعريفات مفاهيم الدراسة

الدراسات السابقة والتعقيب عليها

خلاصة المادة النظرية

فرضيات البحث

٢.١ المقدمة :-

يتفق الكثير من الباحثين في العلوم الاجتماعية، كلما تطور عملهم وتتنوع إنتاجهم بأنه لا بد لكل باحث من رؤية نظرية توجه عمليات وخطوات السير فيه لان تلك الرؤية لا تساعد فقط في تحديد الأولويات البحثية بل تنظيم أيضاً خطوات البحث، وتستند ضرورة وجود رؤية نظرية على فكرة، مؤداها أن الواقع الإنساني المراد دراسته وبحثه واقع معقد، أبعاده وجوانبه متداخلة، وأن هذه الأبعاد والجوانب أو تلك، منها الأساسي والفرعي، والجوهري والثانوي ومن ثم فهذا الواقع أشبه بيم كبير مترامي الأطراف، يحتاج الخوض فيه إلي دليل وموجه (عبد المعطي، ١٩٩٥، ص ٢٣)، فالنظرية هي التي تساعد في تحديد موضوعات الملاحظة وأسس وصف الظواهر والعمليات البنائية ومعايير تصنيف إبعاد الظواهر والتميز بداخلها بين النوعي الخاص بظاهرة بعينها، وبين المشترك من ظواهر أخرى فضلاً عن أن هذه الرؤية النظرية تساعد في تحديد الأسئلة والفرضيات التي تقود إلى البحث الميداني، كما تساهم بوضوح في تفسير البيانات التي يتم التواصل إليها، ولإدراك الباحثة لضرورة وجود النظرية أولاً، فهو يواجه مشكلة الاختيار بين الاتجاهات النظرية السائدة في العلوم الاجتماعية، وهي عملية اختيار تتطلب أسس ومعايير تساعد في هذا الاختيار، وفي هذا الصدد قدمت كتب نظرية في العلوم الاجتماعية عدداً من الأسس والمعايير والتساؤلات التي تمكن الباحث من هذا الاختيار (عبد المعطي، ١٩٩٥، ص ٨٧ - ٩٤) ومن متابعة الاتجاهات النظرية الأساسية للعلوم الاجتماعية والتي تصنف من خلال رؤيتها للمجتمع، بالاتجاه المحافظ والاتجاه التغييري النقدي، من حيث نظرتها للأوضاع المجتمعية في لحظة محددة، ومن حيث شواهدا علي ضرورة المحافظة أو التغيير بالتبرير مقابل النقد، والبحث عن واقع أفضل لعلاقات الظواهر وفي ضوء أهم المعايير والأسس للمفاضلة بين البدائل النظرية المتاحة فقد تم اختيارنا للاتجاه

التحليلي النقدي الاجتماعي، الذي يضم عدداً من القضايا والمنطلقات من تيارات منسقة في الإجمال من حيث نظرياتها للمجتمع والإنسان، من حيث تركيزها على أسس تطور المجتمع الإنساني ومن حيث رؤيتها لمهام علم الاجتماع كعلم يسعى للمساهمة في تطوير المجتمع نحو الأفضل، وتم اختيار هذا الاتجاه التحليلي النقدي الاجتماعي للقواعد الواقعية التالية:

- لأنه أكثر الاتجاهات الاجتماعية التزاماً بخصائص النظرية العلمية وتعبيراً عن طابع العلوم الاجتماعية وخصائصها، كعلم شمولي تركيبى، يعني بديناميات البنية الاجتماعية وحركتها.

- أنه من أكثر الاتجاهات واقعية، حيث ركز على عمليات وظواهر اجتماعية أكدها الواقع التاريخي المعاصر للإنسان، فلا ينكر أحد ما للمصالح الاقتصادية والعمل من أدوار هامة في الحراك الاجتماعي، كما أن التحقيق أضحى حقيقة علمية في كل ظواهر الكون والمجتمع، وأيضاً أكد أن الصراع حقيقة أساسية في الأديان وبين مكونات الطبيعة وتحليلات التاريخ، ودراسة التغيير الاجتماعي الأكثر عملية في علم الاجتماع (مليز، ١٩٨٧، ص ٤٥ - ٨١).

- إن تركيز هذا الاتجاه الملموس من ظواهر المجتمع كأساس الاقتصادي ونمط الإنتاج، كنقاط بدأ ضرورياً عند دراسة البنية الاجتماعية وخصائصها والتركيز على علاقات الإنتاج عند دراسة الطبقات الاجتماعية وأنه ينظر إلى المجتمع نظرة شمولية ودينامية وتاريخية ويسعى إلى تحليل المجتمع من خلال فهم معمق للمتناقضات الكامنة فيه دون محاولة اختزالها في إطار نسق فكري تعسفي، وذلك في محاولة للبحث في نظام اجتماعي تنتفي فيه هذه المتناقضات والاقتراب من الموضوعية أكثر (الحسيني، ١٩٩٦، ص ٢٢)، بتأكيد التعامل التاريخي مع المجتمع وظواهره، فذلك التعامل الذي يجعل الباحث أكثر تحديداً للمسببات الأولى الجوهرية لنشأة الظواهر، ومعرفة ما طرأ عليها من تبديلات

وتحولات، مما يساعد الباحث على التفسير العلمي (الموسوي، ١٩٩٣، ص ٢٢) ويعد هذا الاتجاه من أكثر الاتجاهات المتاحة اهتماماً وتحقيقاً لمهمة التفسير بحكم اهتمامه المادي بتقديم تطور كفي للجانب النقدي الفلسفي من الماركسية، ومحولاً الانطلاق فيه إلى صياغة علم الاجتماع بمفاهيمه ومجالات بحثه ومناهجه التي تختلف عن التيارات والاتجاهات الوظيفية والوضعية التي تهتم أكثر بالتصنيف والتحليل والاعتماد المتبادل بين الظواهر والعمليات دون الجوهرية والثانوية والفرعية في الظواهر والعلاقات التي عرفها علم الاجتماع الامبيريقى وأصبحت مميزة له، وأهتم الاتجاه النقدي بإبراز دور العوامل السياسية في إدارة شؤون المجتمع الحديث، كما ويسعى هذا الاتجاه إلى تحرير الإنسان من الحتمية الطبيعية والتاريخية من خلال عملية التنوير النظري والعملية (الحسيني، ١٩٩٦، ص ٢٤١).

٢.٢ المكانة الاجتماعية ودور المرأة العاملة في المجتمع

١.٢.٢ المكانة والدور الاجتماعي:

تعمل المؤسسات على تسهيل حياة الأفراد من خلال منحهم قنوات يستخدمونها في نشاطاتهم الاجتماعية، فمنذ الولادة يعتمد الفرد على المؤسسات مثل الأسرة والمؤسسة الدينية والدولة، وعندما يكبر يعتمد في تعريف ذاته على مؤسسات مثل المدرسة والمنظمات المهنية أو التجارية والنوادي والأحزاب السياسية وغيرها وبما أنه يشارك ويقوم بدور في المؤسسات المختلفة خلال حياته، فالجزء الأكبر من سلوك الإنسان محدود قبل أن يتعلمه وتكون حقوق وواجبات الإنسان في كل مؤسسة واضحة التعريف إلا أنها تتغير بانتقال الإنسان من مركز إلى آخر أو من مكانة اجتماعية إلى أخرى، فمثلاً تقوم الأسرة بدعم وحماية الإنسان في الطفولة ولكن عندما يصل سن البلوغ فإن هذه الأسرة تتوقع منه أن يعيل نفسه ويحمي مصالح الآخرين وبنفس الطريقة تقدم الدولة للطفل الحماية والتعليم ولكنها تتوقع منه أن يخدم في الجيش عندما يكبر في السن، وكأنسان بالغ يصبح عليه تحمل المسؤولية والقيام بواجبات عديدة مثل دفع الضرائب والاقتراع ويساعد في تكوين وتنفيذ السياسات العامة للدولة وبهذه الطريقة يشغل الفرد في كل مرحلة من مراحل حياته أدواراً عديدة ومختلفة يعني هذا أنه ينظم سلوكه حسب خطوط معينه حسبما يتوقع الآخرون منه لأنه يعطى مكانة في كل المؤسسات المتنوعة التي يعمل بها (حداد، ١٩٩٢، ص ٩٢)، وفي هذا المقام سنوضح أنها تعنى مواقع هرمية متسلسلة ومتراصة وتتصف بشروط ومستلزمات وواجبات لا تقبل أن يشغلها أحد إلا إذا توفرت فيه تلك الشروط على صعيد الخبرة المهنية والاختصاص الدقيق والمستوى التعليمي المتقدم وإزاء هذا الشرط الملزم تصبح سلوكيات وأفعال شاغلي كافة المواقع الهرمية مرتبطة بشكل منسق ومنتظم، الذي يطبع سلوكيات وأفعال شاغلي كافة المواقع الهرمية

النسقية داخل الجماعات الاقتصادية أو التنظيم الرسمي أو المؤسسات الرسمية بطابع منط
بهدف تحقيق أهداف عامة لا خاصة متخصصة لا عمومية، فالمواقع إذن مرتبة هرمية
تسلسلية تتصف بالتخصص، وهو مرتبط بالمكانة الاجتماعية مستخلصة من الاعتبار
الاجتماعي له والموقع نوعان الأول: مكانة اجتماعية مكتسبة والتي يحصل عليها الفرد
بواسطة خبرته العلمية وكفاءة اختصاصه ومستواه الدراسي وتحصيله العلمي، والثاني مكانة
اجتماعية منسوبة تتحدد من قبل المجتمع بغض النظر عن مواهب الفرد وقدراته الذكائية
وخبرته العلمية لأنها لا تأخذ بعين الاعتبار الخلفية العرقية والعمرية والجنسية أي الصفات
الوراثية التي تعكس صفات جسمانية بيولوجية في الأصل إلا أنها تتمتع أو تتصف بمعان
ثقافية اجتماعية تعطى للفرد مكانته في الأسرة وجماعة العمل والرمز والمصادقية وعضويته
في التنظيم الرسمي، هنالك مثلاً على ذلك المعمر في مجتمعنا يتمتع بمكانة اجتماعية مرموقة
ويحتل موقعاً اعتبارياً متألقاً في أسرته، وهذه المكانة والموقع منحتة إياها ثقافة المجتمع
الشرقي لأنها تقدر وتحترم أصحاب الخبرات والتجارب الاجتماعية وتعددهم رموزاً ثقافية
حاملة خبرة وراثية غنية وتميل إلى فعل الخير والقرار الطيب وهذا يؤكد المثل الشعبي القائل
" اللي مالوش كبير يشتري له كبير " ولو قارنا بمثال آخر أن المجتمع الأمريكي لا تمنح ثقافته
هذه المكانة المنسوبة للمعمر لأنها تعده مستهلكاً غير قادر على الإنتاج ولا يستطيع المساهمة
في العملية التنموية وأنه يمثل عبئاً اقتصادياً على ميزانية الدولة فضلاً على كونه عبئاً ثقافياً
على النشاط الصحي والخدمات الاجتماعية في مجتمعه المحلي لذلك تكون مكانته منخفضة
ودونية في حين تكون مكانة المعمر في مجتمعنا الشرقي عالية (هذا مثال على المكانة
المنسوبة)، مثال آخر على المكانة المنسوبة في الأسرة بمجتمعنا المحلي أيضاً هي مكانة
المرأة أو البنت في الأسرة أقل من الولد أو الرجل هذه المفاضلة المكانية تعود إلى مفاضلة

الثقافة الاجتماعية للولد أو الرجل على البنت والمرأة ومفاضلة الولد البكر على باقي الأبناء داخل الأسرة بغض النظر عن كونهم من الذكور أو الإناث، وهذه مفاضلة أخرى فرضتها الثقافة الاجتماعية السائدة لتحديد المكانة المنسوبة حسب العمر " على الرغم من هذا التمييز بين المكانة المنسوبة والمكانة المكتسبة فإن الفرد داخل انساق المجتمع يحتل كلتا المكانتين في عدة انساق بنائية في وقت واحد وهناك مثلاً على ذلك الفرد قد تكون له مكانة منسوبة مثل (الابن أو البنت) أو (الأخ والأخت) أو كونه (ذكراً أو أنثى) هذا مثال على النسق الأسري والاجتماعي بالوقت ذاته قد يكون طالباً في الجامعة وزميلًا لأصدقاء في الكلية (النسق التربوي) فضلاً عن كونه (موظفاً أو عاملاً) وله زملاء في مكان العمل، وهذه مكانة مكتسبة (النسق المهني) بمعنى أوضح الفرد في المجتمع الحضري أو الصناعي يمتلك النوعية المكانية (المنسوبة والمكتسبة) معاً وهذه الحالة تشير إلى عدم تساوى المكانة الاجتماعية للفرد في الأنساق البنائية داخل المجتمع (الغزاوي وآخرون، ١٩٩٢، ص ٢٥٩) وهناك حالة أخرى تختلف عن الحالة المذكورة آنفاً وهي حالة التزاوج بين المكانة المنسوبة والمكانة المكتسبة عندما يكون الفرد حاصلًا على مكانة جيدة متميزة في مجتمعه حصل عليها عن طريق الوراثة كأنه يكون منحدرًا من أسرة غنية ويتمتع بمستوى أكاديمي وجامعي في تخصص الإدارة والتجارة وبالوقت يعمل في شركة استثمارية كبيرة ولامعة، فتكون مكانته في النسق الاجتماعي عالية بسبب ازواج المكانتين أو قد يكون الفرد منحدرًا من عرق إقليمي في المجتمع أو قومية إقليمية في المجتمع ويعمل بائعًا متجولاً ولا يمتلك التحصيل الدراسي، فيحصل على مكانة اجتماعية منخفضة في النسق الاجتماعي، ثم هناك حالة التضارب المكاني التي تشير إلى تنافر مكانتين حصل عليها الفرد في وقت واحد يكون منحدرًا من شريحة اجتماعية محتقرة داخل المجتمع ولا تتمتع بمكانة اجتماعية عالية (مكانة منسوبة) غير أنه

حصل على مكانة اجتماعية مكتسبة عالية مثل حصوله على بطولة رياضية دولية، فمثل هذه الحالات المكانية نجدها واردة ومنتشرة داخل المجتمع، فتكشف لنا عن حقيقة عدم تساوى وتكافؤ المكانة (المنسوبة والمكتسبة) داخل انساق البناء الاجتماعي الأمر الذي تخلق له اضطراباً أو قلقاً في شخصيته بسبب ثقافة مجتمعه دون سلوكه أو تفكيره، بما يعني عدم توازن مكانتها الاجتماعية أو انسجامها بين النوعين (المنسوبة والمكتسبة). (الغزاوي وآخرون، ١٩٩٠، ص ٢٦٠-٢٦٢).

٢.٢.٢ الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة

أ- المرأة العاملة وقدرة التوافق بين الأدوار الاجتماعية:

منذ فجر التاريخ والمرأة العاملة تعمل بلا كلل أو ملل، وعملها لم يكن لمجرد تأكيد حق أو للحصول على مكاسب شخصية أو بغية تحقيق ذاتها فحسب، وإنما كان هذا الدور على الدوام ضرورة وواجباً يفرضه عليها التزامها الوطني، وهي تقوم به من أجل مجتمعها وأسرتها وليس من أجل شخصها فقط (خالد، ١٩٩٩، ص ٧٣). وحسب ما تشير إليه المعطيات العلمية، فإن المرأة تمتلك القدرة على القيام بأدوار عملية متعددة في الحياة الاجتماعية، فقد لعبت المرأة في العالم على مر العصور أدواراً متعددة، ومنها ما أحتل الصدارة وقيادة المجتمعات البشرية، ولكن الشكل النهائي لأداء المرأة تقرره نظم المجتمع، وما يفرضه عليها من أدوار، ففي العصر الحديث تؤدي المرأة دوراً فاعلاً في عملية التنمية المجتمعية، وذلك باعتبارها تشكل نصف المجتمع، فالمرأة لا تعيش منفردة فهي الأم لبنيتها، والأخت لإخوتها، والزوجة لزوجها، وهي تؤثر في هؤلاء جميعهم وتتأثر بهم، ففضية المرأة عند التحقق إنما هي قضية المجتمع البشري كله (بلتاجي، ٢٠٠٠، ص ٢٣)، وإذا نظرنا للوضع الحالي

للمرأة العربية في المجتمع المعاصر، نجد أنها ما زالت تواصل العطاء البشري والبناء الاجتماعي، وتحمل المسؤوليات رغم المعوقات التي تعترض سبيلها، وخاصة الأمية التي تعيش تحتها نسبة عالية من نساء العالم. ويعتبر دور المرأة كأم من أهم الأدوار التي تؤديها، فالأم تشكل قيمة اجتماعية ونفسية وأخلاقية في عقلية الإنسان العربي، وهي تنطوي على قدرة غير محدودة على العطاء والتفاني (حجازي، ١٩٩٢، ص ٢٣٣)، إلى جانب كونها رمزاً للوطن، وللأرض والخصب، وما زالت المرأة العربية عامة والفلسطينية خاصة هي الحلقة الأولى في تنشئة و تربية أطفالها فهي ترضعهم حليبها، وهنا لا بد أن نشير إلى خطورة هذا الدور على المجتمع كله، فالأم التي ترضع أطفالها الحليب من ثديها ومع كل مشاعر السعادة والرضا، أو مشاعر الحزن واليأس، ترضعهم إحباطاتها ومشكلاتها وطموحاتها، وإذا كانت المرأة هي مسئولة بالدرجة الأولى عن تنشئة الأبناء، بحكم الارتباط المتبادل بينهم، فمن هذا المنطلق يتطلب من الجميع في المؤسسة الرسمية وغير الرسمية زيادة الاهتمام بالمرأة من أجل الحفاظ على المجتمع وصحته ومكوناته، و تتحقق من خلال سلامة أفراد المجتمع جميعاً صحياً ونفسياً، ومن هنا يتجلى دور المرأة في التأثير الهام والفاعل في التنمية المجتمعية والحفاظ على بنية المجتمع، وان مكانتها ينبغي أن تلقى الاهتمام الكبير من المجتمع ومؤسساته الاجتماعية.

ب- دور المرأة في النشاطات الاجتماعية:

منذ قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية وزيادة اهتمامها بالمرأة على جميع الأصعدة العمالة النسائية إلى درجة كبيرة، ومشاركتها الرجل في مجالات العمل المختلفة فكان حضورها في القطاع الحكومي حوالي الخمس، وهي نسبة لا يستهان بها إذا ما قورنت بما كانت عليه قبل

قدوم السلطة الفلسطينية (أبو خاطر، ٢٠٠٢، ص ١٦)، ولم تتوقف مشاركة المرأة في النشاطات الاجتماعية المختلفة، كما وأن الاعتراف بالمساواة بين المرأة والرجل لم يكن له أن يتحقق واقعاً ملموساً، لولا النضال الذي خاضته من أجل التحرر من الظلم الاجتماعي والاقتصادي القاسي الذي كان مسيطراً في الحقب الزمنية الغابرة، حيث كانت أفكار البرجوازية تهيمن على الحركة النسائية، لكن اليوم تغير الواقع، وأصبحت دساتير النظم السياسية العربية تدعو إلى مبادئ المساواة والاعتراف في بعض البلدان بالأمومة كوظيفة اجتماعية، فتأخذ هذه النظم على عاتقها إقامة مؤسسات اجتماعية لرعاية الأمومة والطفولة، وتمنح المرأة حقوق سياسية، بحيث أصبحت قضية المرأة وحقوقها في البلدان العربية إحدى قضايا الحركة الاجتماعية المطروحة التي يتوقف على حلها الصائب نجاح الحركة الديمقراطية عموماً، وأصبح الجدل حول قضية المرأة أحد بنود الصراع الفكري السياسي القائم، ومسألة سياسية اجتماعية هامة، ولا شك إن مشاركة المرأة في النشاطات الاجتماعية تمثل حجر الزاوية في قضية تحررها، وبرغم أنها في بعض الأحيان تسعى إلى العمل خارج بيتها بأجر مدفوع سعياً منها في تأكيد ذاتها وتحقيق إمكانيتها، والمساهمة في تطوير المجتمع (عبد الفتاح، ١٩٩٠، ص ٢٥٠) إن تطور المجتمع مرهون بتحرير المرأة اجتماعياً واقتصادياً، وتلك عملية معقدة وشائكة، حيث أن دخولها ميدان الحياة الاقتصادية يساهم في دعم القطاع العام، ويحسن الشروط الحياتية لكل أسرة على حدة، والأمر الأهم في ذلك هو أن عمل المرأة أساس لعلاقات جديدة مع الرجل، فالمرأة لا تشعر بشخصيتها ولا تؤكد كيانها إلا إذا أقامت علاقات جديدة بينها وبين الرجال، فعن طريق العمل تؤكد المرأة ذاتها حيال زوجها الذي سوف يشعر بمزيد من الاحترام لها (نشوان، ١٩٩٨، ص ١٢٧)، إن عمل المرأة يرفع من مستوى الوعي الذاتي للمرأة ويهتم في تجاوز الحاجز النفسي المتعلق بوضعها الاجتماعي،

إلا إن هناك ظروفاً لا زالت تعيق استكمالها لأخذ حقوقها في العمل الاجتماعي، الأمر الذي يقتضي ضرورة التعرف أكثر على المشكلات التي تعترض أو تعيق مساهمتها في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتشريعية، وتحدد خصائص المرأة في هذه المجالات من أجل إيجاد حلول للمشكلات التي تعيق عملية التنمية المجتمعية الشاملة.

ج. المرأة العاملة ودورها في التنمية

كان لإعلان حقوق الإنسان في المجتمع الدولي أثر في إزالة التفرقة بين الذكور والإناث وإتاحة فرص واسعة للتعليم والتحاق بالأعمال المناسب.

إن تعليم المرأة وتحريرها، وتشغيلها في مختلف الأعمال والوظائف لعب دوراً مهماً في تدعيم مكانة المرأة ودفع عجلة التغيير النسوي ودفعه بقوة حيث أوجد التعليم للمرأة مكانتها ومركزها ودورها في المجتمع عامة وأسرتها خاصة فكان له الأثر الواضح في برمجة حياة المرأة وتسييرها، فقد حررها بالتدريج من سيطرة الرجل ثم من الحرمان السياسي وشغلها للمناصب المهمة والمختلفة وإن تحرير المرأة التي تمثل بمساواتها بالرجل من ناحية سياسية فيما يرتبط بحق الانتخاب كان ثمرة من ثمار التعليم الذي جنته المرأة واشتغالها بجميع الوظائف. وجذب المرأة للعمل في الخارج له مدلوله السياسي والاجتماعي والاقتصادي كل ذلك أعطى المرأة القوة مثل الرجل في كل من الحقوق وبذلك أصبح نوع من التكافل الاجتماعي والاقتصادي .

لذا بدأ المفكرون منذ القرن الماضي يبحثون عن أسباب تأخر العرب وتقدم الغرب وكانت الإجابات أن سبب التأخير يكمن في التالي:-

١. عدم تعليم المرأة ومشاركتها الفعالة في بناء أركان المجتمع.

٢. جهل المرأة بحيث لا تستطيع تربية أجيال متعلمة.

٣. جهل المجتمع بحق المرأة في المشاركة الاجتماعية، السياسية والاقتصادية

هذه الأسباب أدت إلى زيادة نسبة الفقر والجهل في العالم العربي وأدى إلى تفوق الغرب على الشرق. (سليم وآخرون، ١٩٩٩، ص ٥٥ - ٥٦).

٣.٢ واقع المرأة في ضوء المتغيرات والتحولات الاقتصادية والاجتماعية

١.٣.٢ مقدمة:

تمتعت المرأة بقوة طبيعتها الإنسانية، واعتبر العمل هو الوسط الحقيقي الذي تتبلور فيه شخصيتها واستقلاليتها، فإذا ما كان الرجل المالك والمرأة المحرومة كطرفي معادلة علاقة تبعية المرأة للرجل وهيمنته عليها، فإن خروجها للعمل يعيد بناء هذه العلاقة على قواعد متكافئة.

وما تكسبه المرأة من أجر مادي مقابل جهدها المبذول في العمل الإنتاجي، كان مدخلاً إلى اكتشافها أهمية العامل الاقتصادي في تأكيد إنسانيتها، فلم تفلح الأساليب الذكورية والأبوية المهيمنة في إبعاد المرأة عن سوق العمل، رغم أنها قيدتها وحاصرتها في زاوية ضيقة بالكاد تتحرك منها، فاختيار المرأة لنوع الأعمال التي تمارسها كان خاضعاً لمعايير وضوابط وقرار الرجل الوصي عليها، كما أن الأعمال التي شغلته كانت قريبة من طابع الأعمال المنزلية، فلما دخلت المجتمعات الأوروبية عصر الصناعة، توفرت الفرص الواسعة لحرية المرأة من خلال تحررها من الحاجة والفاقة، فكانت صناعة الغزل والنسيج الميدان الأول لعملها الممتد والمتوارث منذ القدم، والذي فرضته الواجبات المنزلية للمرأة التي تنسج ملابس زوجها الصياد أو المزارع أو المحارب، ولم يكن دور المغزل إنتاجياً فقط، فالمرأة كانت بحاجة إلى

أن تستثمر وقت الفراغ المنزلي بالمغزل في حالات نوم طفلها أو في انتظار عودة الزوج من العمل، ولم يُظهر المغزل غير النظرة القديمة عن ولاء المرأة لزوجها البعيد خارج المنزل أو خارج الوطن والذي ظل عنواناً لدمج الإخلاص الأخلاقي، بالحرمان العاطفي، بالتبعية التاريخية، دمجاً تصعب معرفة رأس أهم خيوطه في قراره ووعي المرأة.

وبات من الصعب الحديث عن المرأة بعيداً عن الرجل، فالمرأة والرجل كلاهما مكمل للآخر ولا يمكن لأي مجتمع من المجتمعات بدائياً كان أو حضارياً العيش بدون هذا التكامل، وعلى الرغم من تشكيل المرأة لنصف المجتمع تقريباً إلا أنها عاشت ولفترات طويلة مضت بعيدة عن لعب دور فعال في تنمية وتطوير مجتمعها باستثناء دورها الفسيولوجي وبعض الأعمال الدنيا كمساعدة زوجها في الحقل أو المراعي ولكنها كانت في الأغلب رهينة المنزل للاعتناء بالبيت والأسرة، فهذا كان حال المرأة وخاصة المرأة الشرقية، برغم أن دور المرأة في الحياة لا يقل عن دور الرجل له من الأهمية التي تحافظ على استمرارية الحياة البشرية (عبد الباقي، ١٩٩٧، ص ٧)، ولقد عاشت المرأة الفلسطينية نفس الظروف لأنها كانت تنتمي لبيئة هي جزء من البيئة العربية والإسلامية التي سيطرت عليها الموروثات القديمة من عادات وتقاليد وثقافة الهيمنة الأبوية البطريركية الذكورية، إلا أن المرأة الفلسطينية منذ مطلع القرن العشرين أخذت تلعب دوراً متميزاً عن شقيقاتها العربيات بسبب خصوصية المجتمع الفلسطيني وما تعرض له من محاولة لطمس هويته واغتصاب أرضه وممتلكاته، مما جعلت المرأة والرجل يتحدان في مواجهة الهجمة والعدوان الدموي التي يرتكبها الاحتلال الإسرائيلي، ومع مرور الزمن أصبحت المرأة الفلسطينية أحسن حالاً من المرأة في كثير من البلدان العربية والإسلامية ومن الطبيعي أن يكون لها من علو الشأن وأن تنال من الاهتمام ما يتفق مع مكانتها ووظيفتها وطبيعتها (عبد الباقي، ١٩٧٧، ص ٨)، أخذت المرأة الفلسطينية دورها

بجانِب الرجل الفلسطيني في مختلف مراحل النضال الوطني منذ بداية عهد الانتداب البريطاني ثم الاحتلال الإسرائيلي لفلسطين، وسقط من النساء العديد من الشهداء، وبلغ بهن الحد إلى قيام بعضهن بعمليات استشهادية ضد الاحتلال الإسرائيلي متحررات بذلك من كل القيود المفروضة عليهن بحكم العادات والتقاليد، وعلى الرغم من ذلك مازالت المرأة الفلسطينية متمسكة بقيمها وعادات وتقاليد مجتمعتها وهي نفس العادات التي تحكم الرجل أيضاً، فهي تعتبر نصف المجتمع فهي الأم والأخت والزوجة والزميلة في موقع العمل، إنها نصف المجتمع سواء كان المجتمع إنتاجياً أو استهلاكياً، (النعامة، ١٩٨٤، ص٧).

٢.٣.٢ المرأة العاملة في العصر الحديث

بدأت الحركة النسائية في أوروبا عام ١٦٠٤م وقبل الثورة الصناعية ارتفع صوت MARIEDE JOURNOY في فرنسا مطالباً بمساواة الرجل والمرأة ومنحت التأييد من قبل الفيلسوفان الفرنسيان HALBARCH & CONDORAT اللذين قاما بالمطالبة لمنح المرأة حقوقها ومساواتها بالرجل، وخاصة في العمل الاقتصادي المربح والمبدع، كحق لكل إنسان بالغ في المجتمع ذكرٍ أو أنثى، يرفع من شأنه، ويؤمن استقلالته المادية، ويشارك في تحقيق أذات، كما إن العمل واجب على كل إنسان من أجل دفع عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع (رزيق، ١٩٨٨، ص١١٣)، وفي إنجلترا تأثرت السيدة ماري ولستون كرافت بأراء الفيلسوفين الفرنسيين ومنذ تلك اللحظة شهدت الحركة النسائية تقدماً حقيقياً حيث بدأت هناك الثورة الصناعية التي لعبت دوراً كبيراً في إحداث التغييرات في جميع النواحي سواء الاجتماعية والاقتصادية في حياة المرأة وكانت لها الدور الكبير في خروج المرأة للعمل خارج المنزل فالضرورة الاقتصادية ألحت على المرأة الخروج والعمل بجانب الرجل ومن هذا

أصبح دورها خارج وداخل المنزل، وفي عام ١٩٢٨ أخذت المرأة حقها المدني وتمتعت به كما للرجل ولكن على العكس في أمريكا، فبالرغم من مناداة توماس جفرسون بالديمقراطية إلا أنه رأى من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي وأن لا يكون لها سوى نشاط الأمومة والزوجية، لكن خروج المرأة للعمل أدى إلى تحقيق أهدافها وطموحاتها ففي فرنسا ساهمت في مجالات عدة حتى ينضم الرجال إلى الجيش، أما في إنجلترا فأتجهت المرأة إلى الإصلاحات الاجتماعية فقط، وذلك لعدم وجود الثقة المتبادلة بينها وبين الرجل الإنجليزي فقد كره الرجل الإنجليزي أن تكون المرأة حوله في كل مكان كما هو الحال في فرنسا وفي ألمانيا كانت فكرة أن مكان المرأة الطبيعي في المنزل والأطفال والكنيسة هي الشائعة.

ولقد تغيرت هذه الفكرة بقدوم الحرب العالمية الأولى عام ١٩١٤م وشرعت المرأة بممارسة نشاطاتها وانصب اهتمام المجتمع الألماني على حماية المرأة والطفل. ومن هنا نجد الفرق بين المرأة في ألمانيا عنها في إنجلترا وأمريكا حيث كان الاهتمام هناك بالمساواة بالرجل ولكن بمجرد بزوغ النازية كان الرأي السائد أن المرأة للبيت والأطفال.

كانت ثورة ديسمبر ١٨٢٥ بداية ظهور المرأة الروسية الحديثة التي تمتعت بمكانة مرموقة، فقد ساوت أدبيات الثورة بين الرجل والمرأة من الناحية القانونية والعرفية واستحوذت المرأة على وظائف عليا وشاركت الرجل في القتال، فنجد أن النساء قد تقاسمن مع الرجال أعباء الثورة فنجم عن ذلك الاحترام والثقة المتبادلين بينهم ومن هنا نجد أن الحركة النسائية في روسيا لم تكن من أجل محاربة الرجال بل كانت من أجل توطيد مكانة المرأة حيث لم تستثن المرأة من الأعمال الصعبة مثل حفر الأنفاق ونظافة الشوارع بالإضافة إلى عملها بالمنزل فهنا تعنى أن مساواة المرأة بالرجل لا تعفى المرأة من الأعمال الشاقة من أجل جنسها وضعف قدرتها الجسدية. (عبد الفتاح، ١٩٩٠، ص ٤٢-٤٥)، وبعد إعلان حقوق

الإنسان في المجتمع الدولي واهتمام الأمم المتحدة بمشاركة المرأة منذ نشأتها وإصدارها للقرارات والتوصيات بذلك، كانت الحكومات العربية قد بدأت في السبعينيات من القرن الماضي بالتحدث عن الحاجة الماسة لمشاركة المرأة وإدخالها في قطاع الإنماء، فقامت بإنشاء الجمعيات والدوائر الخاصة وفي الثمانينيات ظهر الاهتمام الحقيقي على الصعيد الشعبي العام فعُقد العديد من المؤتمرات والحلقات الدراسية في داخل المنطقة العربية وخارجها حول المرأة العربية ودورها وفعاليتها في المجتمع، وإن ظل ذلك الإقدام بحاجة إلى تكاثف ومضاعفة الجهود السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

لقد أخذت المرأة الحيز الأكبر من الاهتمام العالمي عند إعلان الأمم المتحدة عام ١٩٧٥ "السنة العالمية للمرأة"، هكذا واجهت المرأة نوعاً من التمييز الجنسي كما هو في سائر أقطار العالم، فالوطن العربي يشهد جدلاً حتى الآن حول دور المرأة في المجتمع ومدى انخراطها فيه وإلى أي مدى سيؤثر ذلك على دورها كزوجة أو أم وأن الإستراتيجية التي تتبعها المرأة العربية والمرأة في غرب آسيا حتى العام ٢٠٠٠ تركزت على تراث الحضارة العربية الإسلامية وعلى القيم الدينية والروحية للمنطقة التي هي مهد الديانات السماوية التي تؤكد عصرية وكرامة الإنسان في مختلف أرجاء الكون، ويكشف الجدل عن معارضة البعض من أنه إذا لم يحصل التغيير تجاه المرأة في المجتمع العربي فإنه لن يستطيع التطور قدماً على الصعيد الاقتصادي أو السياسي أو حتى الاجتماعي.

إن مكانة المرأة العربية ليست بالمكانة الفريدة من نوعها حيث المعوقات التي تعترض سبيلها هي تقاليد عميقة الجذور تعود إلي فقدان إدارة التحول لتحسين الأوضاع وغياب الإدارة السياسية لتغيير الوضع.

لقد قامت الأمم المتحدة بمراجعة شاملة لقوانين العمل المختلفة فيما يخص المرأة بشكل عام والمرأة العربية بشكل خاص وتبين وجود نقص في الإجراءات المتبعة لعمل المرأة، وتبين وجود طاقات هائلة يمكن استغلالها بصورة ايجابية لتطوير العمل وتطوير تعليم المرأة، لذلك قامت الأمم المتحدة بتقديم مقترح حول تطوير أداء المرأة في العمل يتلخص في التعليم وإتباع المناهج العملية السليمة في تعليم المرأة وتدريبها. (سليم وآخرون، ١٩٩٩، ص ١٣-٥٣).

ولكي يكون هنالك نوع من التجديد في ظروف حياة المرأة عامة والمرأة العربية خاصة لابد من بذل الجهود والطاقات من أجل تحسين أوضاعها من خلال إعادة النظر في أنماط التنشئة الموروثة ومضامينها وتطويرها بشكل يؤدي إلى تنمية القيم الإنسانية بين الذكور والإناث وتنشئة علاقات الاحترام المتبادلة بينهما وذلك عن طريق تنمية القدرات الجسدية والعقلية لدى الجنسين وتطوير قيم حضارية جديدة مفادها أن المرأة لها الحق في أن تتال حقوقها المشروعة (سليم وآخرون، ١٩٩٩، ص ١٦٣-١٧٤).

٣.٣.٢ تأثير التيارات الدينية والفكرية في الوعي الاجتماعي للمرأة

إشكالية العلاقة بين الدين والمجتمع ليست جديدة على واقعنا فهي تتواري لفترة زمنية وجيزة بين حين إلى آخر ثم ترجع وتفرض نفسها على الواقع الفكري والثقافي والاجتماعي الذي نعيشه، فنجد أن الوضع متخبط بين أنصار المجددين والمحافظين في الفكر الإسلامي وبين أنصار العلمانية وذلك منذ القرن التاسع عشر وحتى الآن ونجد أن أصحاب الفكر العلماني ومن أمثالهم سلامة موسى وقاسم أمين وطه حسين وغيرهم يؤكدون على أعمال العقل والمنطق والمنهج العلمي في دراسة تاريخ المجتمع وفي التعامل مع القضايا الفكرية

والاجتماعية، وعلى عكسهم سعى محمد عبده كأحد أنصار المجددين إلى التوفيق بين العلم والدين، ولم يقف عند حد الدعوة بل تجاوزها بإصدار العديد من الفتاوى التي تمتعت بالروح الليبرالية وبالرغبة في إظهار الإسلام كدين يتلاءم ومتطلبات العصر، وذلك خلال الفترة التي شغل فيها منصب مفتي الديار المصرية، وحذر من البداية في محاكاة الأوروبيين عن طريق نقل أفكارهم وعاداتهم، ورأى أن السير بشكل أعمى في تقليد الغرب لن يؤدي إلا لنتائج سطحية محدودة (عبد الوهاب، ٢٠٠٠، ص ٣٥)، كان لتلك الآراء والأفكار الأثر على وعي المرأة، فكانت إحدى الطرق التي عملت على إنضاج الوعي لدى الجماهير بشكل عام والمرأة بشكل خاص وقد أثمر هذا في إطار حركة جماهيرية ذات بعدين تزامنا وتواكبا وأثر كل منهما في الآخر (عبد الوهاب، ٢٠٠٠، ص ٤٠)، حيث أخذت الحركة النسائية مسارها في التشكل والسير على درب التحرير ونيل الحقوق في جميع الأوضاع الجديدة التي سادت المجتمعات العربية بعد انتصار حركات التحرر الوطنية فقد غيرت من أوضاع المرأة في الطبقة البرجوازية الوسطى والصغيرة تغييراً واضحاً بينما لم تغير من أوضاع النساء في الطبقات الشعبية الفقيرة في الحضر والريف والبادية تغييراً يذكر وبنظرة إلي الأوضاع السائدة في المجتمعات العربية لموقع المرأة العاملة على خارطة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية نستطيع أن نقول إن المرأة بدأت تفقد الإنجازات التي حققتها وإن دورها بات يتراجع وانحصرت مشاركتها في جوانب الحياة الاجتماعية للمجتمع، ومرجع ذلك الازدواجية التي يعيشها الوطن العربي.

٢.٣.٤. سوسيولوجيا العمل والمرأة

اقترن وجود الإنسان في هذا الكون وفي الحياة بالعمل، وأنه لا يستطيع العيش منفرداً دون التعامل مع الآخرين، ومن هنا وجد المجتمع، ووجدت العلاقات الاجتماعية والإنسانية، والعمل بين أفرادها، غير أن أطار العمل وتنظيمه يختلف من عصر لآخر وفقاً للظروف الحضارية و الاجتماعية لكل مجتمع، فنجد عوامل كثيرة تؤثر وتبلور الصورة التي يتم التعامل بها في علاقات العمل في هذا المجتمع أو ذلك، منها العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية السائدة، وكذلك التمايز بين المجتمعات في علاقات العمل ومضمونه، فالبيئة هي التي تتحكم بنوع العمل وكذلك تحدد كلفه وأسلوبه، فنجد العمل الإنساني يتخذ صوراً مختلفة ومتعددة من مجتمع لآخر.

فقد يكون عقلياً وقد يتضمن العمل أداءً حركياً كالعمل على آلة أو العمل في مزرعة أو يكون أدائه ساكناً كوقوف شخص كنموذج أمام فنان، وقيمة الإنسان تقاس بمقدار ما يؤدي من عمل ومدى إتقانه وإخلاصه في تأدية هذا العمل، فنجد أن الأديان السماوية قد حضت على العمل وإتقانه في كل عصر وأوان ومن الأدلة القاطعة على مدى اهتمام الشرائع السماوية بالعمل، إن الأنبياء والرسل رغم المكانة التي يتمتعون بها كانوا يعملون بجد وتفان فقد مارسوا جميعاً ومختلف المهن، فعلى سبيل المثال: كان سيدنا آدم عليه السلام مزارعاً، والرسول محمد صلى الله وسلم كان راعياً للأغنام، وسيدنا نوح نجاراً.

ونجد أن التشريعات الاجتماعية والقوانين اهتمت أيضاً بالعمل ونلمس ذلك من خلال ما نص عليه دستور السلطة الوطنية الفلسطينية، وما ورد في قانون العمل الفلسطيني والتشريعات ذات العلاقة بالعمل والعمال حيث نظمت علاقات العمل، ونصت على ما للعمال من واجبات والتزامات ومالهم من حقوق، والمرأة العاملة هنا هي التي تعمل في سوق العمل

وتحصل مقابل عملها على أجر مادي وتقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربة البيت ودور العاملة، فالعمل قد أوجد وضعاً جديداً للمرأة العاملة حيث تولدت لديها مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي جعلت منها شخصية مستقلة لها مقاييس جديدة، فقد كانت المرأة قديماً تقاس بمدى مخزونها وصفاتها النسوية، والآن أصبحت تقاس بميزاتها الإنسانية أو ذكائها، ونجد أن أعظم ألم كان يحدث للمرأة هو فقدانها لزوجها، والآن أصبح بالنسبة للمرأة المعاصرة هو فقدانها لذاتها، حيث وضعت لنفسها أولويات أذات أولاً ثم زوجها، فكان مضمون هذه الحياة الفعلي هو الشيء المقدس الذي وهبت المرأة نفسها لخدمته ألا وهو المبدأ الاجتماعي والعلم والعمل المبدع والمرأة قديماً كانت العاطفة إحدى المميزات الأساسية لها، ولكن الواقع والعصر الحالي يختلف، فقد علمت المرأة العاملة نفسها كيف تقهر عواطفها وتقوى إرادتها في سبيل تسيير أمور عملها، من أجل الحفاظ على حقوقها فالحقيقة الواضحة لنا أن المرأة دخلت ميدان العمل نتيجة التغير التكنولوجي والأيدولوجي الذي حدث في المجتمعات الحديثة إلا أن هذين العاملين لا يشكلان الواقع الحقيقي لعمل المرأة فهناك عوامل داخلية وخارجية دفعت المرأة للعمل، فالشيء الذي دفع المرأة للعمل الضغط الناجم عن دوافع اقتصادية واجتماعية ونفسية، فنجد أن الدافع الاقتصادي هو تأمين الحاجات اليومية والكسب المادي، أما الدافع الاجتماعي والنفسي، فيتلخص في احترام أذات التي غالباً ما تسعى إلى تحقيق الطموحات كضرورة الحصول على مكانة اجتماعية من خلال العمل المبدول والشعور بالمسؤولية والقدرة على الإنتاج، وتقديم شيئاً مفيداً للآخرين، والإحساس بالقيم الاجتماعية، والخلاصة أن للعمل قيمة كبيرة في حياة الإنسان الاجتماعية والسيكولوجية، وإن التغيرات الأيدولوجية والتكنولوجية كان لها أثرها في دخول المرأة إلى نطاق العمل والإنتاج فقد جعلت منها إنساناً متميزاً له صفته وخصائصه وأوضحت الفرق الشاسع بين المرأة القديمة والمرأة في العصر

الحالي، فالعمل خلق لها وعياً اجتماعياً وعبر عن حياتها بصورة واضحة، وذلك لأنها عملت من ضمن مجموعة لا وحدها وهو ما يلغي سيكولوجية الشخص، كفرد معزول ويخلق سيكولوجيا الفئات الاجتماعية، وتدرس العلاقات المتبادلة بين الأفراد في مواقع العمل حيث أن السيكولوجية الاجتماعية هي التي تدرس نوع العلاقات المتبادلة بين الأفراد وهذا هو الحال بالنسبة للمرأة العاملة.

ومما لا شك فيه أن العمل يجعل المرأة أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية، وأن لا تبقى الكائن الضعيف ذو القدرات المحدودة والذي لا حول له ولاقوه والحقيقة أن الإنسان بلا عمل يصيبه الخمول والكسل والضياع والقلق، كما أنه لا ينمو ولا يعيش الحياة بشكل كامل، وكأنه يعيش الحياة أقل من غيره، ومن المعروف بيولوجياً أن العضو الذي لا يعمل يصاب بالضمور والضعف، وهكذا الإنسان الذي لا يعمل، وإذا تحدثنا عن السلبيات المرتبطة بعمل المرأة من الناحية الاجتماعية، نجد أن ذلك يرتبط بمدى مناسبة العمل لشخصية المرأة وقدراتها ومهاراتها، وأيضاً بنوعية شروط وظروف العمل، ومدى تقبل المجتمع لنوع العمل ومهمتها الوظيفية. (وتر، ١٩٧٩، ص ٢٠٤)، فالمرأة قد انخرطت فعلياً في ميادين العمل المتنوعة والضرورية، ولكن القيم الغالبة لا تزال تثمن عمل المرأة داخل البيت فقط، وان الضغوط الاجتماعية أن تلعب دوراً سلبياً في أداء المرأة لعملها ولعلاقتها الاجتماعية مع المحيطين بها ومساهماتها في العملية التنموية، ورغم أن العمل المنزلي له أهميته الكبيرة، إلا أن الحياة المعاصرة بتعقيداتها المختلفة وتطوراتها ومتطلباتها قد ساهمت بتغيير الصورة، وظهرت العديد من الأعمال الضرورية والأساسية والتي تتطلب العمل خارج المنزل مثل الخدمات الطبية والتعليمية والأعمال التجارية والمؤسسات الخاصة بشؤون المرأة المتنوعة وغير ذلك. (سليم وآخرون، ١٩٩٩، ص ٥٥).

وان التحديات والمشاكل التي تواجه المرأة العاملة فإنه لا يمكننا أن نقول أن هناك مشاكل خاصة تواجه هذه الفئة من النساء العاملات دون غيرها، وبشكل عام فإن العمل يساهم في تحسين الواقع الاجتماعي للمرأة نظراً لإيجابيات العمل المتعلقة بالاستقلالية وتحقيق الذات وازدياد السيطرة على الحياة والمستقبل من النواحي الاقتصادية والشخصية ومن المتوقع في مجتمعاتنا أن التحديات والضغوط المتعددة التي تواجهها المرأة من النواحي الاجتماعية وتناقض النظرة إلى عملها، تسببت في استمرارية النظرة الدونية للمرأة العاملة التي تؤثر سلباً على مكانتها ودورها الاجتماعي، وأما علاقتها الزوجية فيترتب عليها أحياناً بعض المشكلات الشائعة لدى المرأة العاملة (ومثلها في ذلك المرأة غير العاملة)، وبعض هذه المشكلات يتعلق بعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات التي يقوم بها كلا الزوجين، ويرجع ذلك إلى حداثة عمل المرأة في مجتمعاتنا وعدم وجود تقاليد وعادات خاصة تنظم وتحدد مشاركة الزوجين في أمورهم الحياتية من حيث المشاركة والتعاون في الأمور المالية وشؤون المنزل ورعاية الأطفال وغير ذلك مما يتصل بتفاصيل الحياة اليومية المشتركة، ويتطلب ذلك مزيداً من الحوار والتفاهم بين الزوجين للوصول إلى حلول مشتركة مناسبة تتوافق مع الحياة العملية، ونجد في مجتمعاتنا أشكالاً من ظلم المرأة وابتزازها، وهضمها حقوقها المتنوعة، وإلقاء نظرة سلبية إلى بعض المهن التي تمارس، ويمكن لضغوط العمل نفسه مع الضغوط الاجتماعية أن تساهم في تعزيز تبعية المرأة العاملة للرجل وحرمانها من الحصول على مكانة تليق بدورها الوظيفي والإنساني والاجتماعي. (لطي، ١٩٨٢، ص ١٢٧). وبفضل العمل والتعليم والتربية بدأت صورة المرأة الاجتماعية في النظام التقليدي تفقد أهميتها فالتعليم الإلزامي أوجد جيل مثقف أكثر من الأهل وساهم أيضاً في تقليص الهوة داخل الأسرة وفي تغيير العلاقات والأدوار الاجتماعية، وعلية فإن نظام القيم التقليدي يتعارض مع نظام القيم العصري في

الوظائف والأدوار فإذا كانت حقوق المرأة وواجباتها واضحة في المجتمع التقليدي، فقد اعترافاً اليوم الكثير من الفوضى، الأمر الذي جعل المرأة تقوم بعدة ادوار إضافة إلى دورها التقليدي كزوجة وربة بيت وأم إنها اليوم الموظفة والعاملة والمهنية، وتقوم بأدوار متناقضة ومتعددة.

أنا يجب أن نأخذ في عين الاعتبار أن وضع المرأة العاملة مازال في حالة انتقال من تأخير وأمية إلى تعليم وعمل، ومازالت قيم المجتمع ونظراته تؤثر علي طموح المرأة في العمل وتجعل الكثير من العاملات يكتفين في الحصول علي وظيفة دون الرغبة والتفكير في رفع معدلات إنتاجهن أو الوصول إلى مراكز عليا ومن المؤكد أن القيم داخل مجتمع من المجتمعات لا تقل قوة عن القوانين التشريعية، حيث ما يزال في المجتمع ... رجالاً ونساءً لا يعيروا موضوع قيمة العمل أو رفع معدل الإنتاج أي اهتمام مما يجعل هناك مسئولية ملقاة علي عاتق المثقفين من الذكور والإناث للاضطلاع بواجبهم نحو تعميق تلك المفاهيم التي لاشك أن الاهتمام بها سيحول مجتمعنا إلى مجتمع إنتاجي عامل قادر علي استيعاب عدد أكبر من الجنسين قادراً علي قهر البطالة والإعالة والمشاركة في صنع القرار (صالح، ١٩٩٢، ص ٤٦)، والعمل علي تطوير الخبرات والممارسات العملية الإيجابية وترسيخ التقاليد المفيدة والمناسبة لعمل المرأة، وما يرتبط به في مختلف الجوانب والاجتماعية.

٤.٢ المرأة الفلسطينية بين الواقع و تحديات المستقبل

١.٤.٢ مقدمة:

فلسطين ذاك الجرح الدامي في خاصرة وجبين الأمتين العربية والإسلامية، فإذا أردنا أن نتحدث عن فلسطين، فإننا لابد أن نشدو ملاحم البطولات والكفاح المتواصل من أجل الحرية

والكرامة، ولكي لا نلطم أنفسنا فإننا نعتزف بأن أهل فلسطين هم حقاً أهل الصمود وأهل التحدي، فلا بد لشعب عاش مرابطاً منذ مطلع القرن العشرين، صامداً شامخاً رغم الصعاب، هُجر، وشرد، وقُتل، ودمرت منازلهم، واقتلعت أشجارهم، أن يكون بكل فئاته يستحق الحياة كما يستحق الاحترام، وإذا كان الحديث عن المرأة في العالم أمر شائك يتداخل فيه الفقهي والسياسي والثقافي والتاريخي والاجتماعي، فإن الأمور تزداد تعقيداً عندما نتحدث عن المرأة العربية الفلسطينية، حيث تضيف إلي معاناة النساء في العالم العربي من معاناة اقتصادية واجتماعية، معاناة تحمل ظلم وفهر الاحتلال وكذلك الواقع الاجتماعي، فلقد مارست المرأة الفلسطينية كل صنوف المقاومة ومنها التصدي للحصار الاقتصادي المفروض من قبل الاحتلال الإسرائيلي علي الأراضي الفلسطينية والذي طال كل مناحي الحياة، مما أضعف فرص العمل أمام الرجال و النساء، ورغم ذلك فقد شاركت المرأة العاملة الفلسطينية في العمل سواء بالقطاع العام (الحكومي) أو القطاع الخاص وإن كانت مشاركة ضئيلة، ولمعرفة التغيرات التي طرأت علي ثقافة المجتمع الفلسطيني حول نظرته للمرأة العاملة قمنا بهذا البحث بهدف التعرف علي مدي تقبل المجتمع لمكانة المرأة العاملة وتقدير مشاركتها في نهضة وتنمية المجتمع الفلسطيني.

٢.٤.٢ الواقع الديمغرافي للمرأة الفلسطينية:

بلغ عدد الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة فقط حتى منتصف العام الجاري ٢٠٠٩ حوالي ٣.٩ مليون نسمة، منهم ٢ مليون ذكر و ١.٩ مليون أنثى، وذلك وفقاً لتقديرات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عشية اليوم العالمي للسكان.

وحسب أحدث التقارير الإحصائية عن وضع السكان الفلسطينيين، فقد بلغ عدد سكان الضفة المقدر حوالي ٢.٤ مليون نسمة، منهم ١.٢ مليون ذكر، بينما قدر عدد سكان قطاع غزة لنفس العام بحوالي ١.٥ مليون نسمة، منهم ٧٥٥ ألف ذكر، و ٧٣٢ ألف أنثى، ما يعادل ٤٩.٥% تقريباً من إجمالي عدد السكان ويتوزع سكان الأراضي الفلسطينية بين كل من الضفة الغربية بمعدل ٦٢.٧% وقطاع غزة بمعدل ٣٧.٣% من إجمالي عدد السكان وهو مؤشر يؤكد أن المرأة نصف المجتمع سواء أكان على صعيد الأراضي الفلسطينية أم على صعيد شطري الوطن (الضفة الغربية وقطاع غزة)، لها وعليها ما علي الرجل للمساهمة في بناء المجتمع والتنمية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٩، ص ١٣٥-١٥٧).

٣.٤.٢ مشاركة المرأة العاملة في سوق العمل الفلسطيني

ويمكن ملاحظة مشاركة المرأة العاملة، بعد اتفاقية أوسلو (الموقعة بين منظمة التحرير الفلسطينية وإسرائيل) كما يلي:-

خلال فترة انتفاضة الأقصى من ٢٠٠٠-٢٠٠٥

تشير البيانات إلي أن مشاركة الإناث في القوي العاملة قد انخفضت من ١٢.٧% خلال

العام ٢٠٠٠ إلى ١٠.٤ في عام ٢٠٠١ (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٢، ص ٢٥)، بينما ارتفعت قليلاً في عام ٢٠٠٣ لتصل ١٢.٨% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٤، ص ٥١)، وقد أفادت النتائج لعام ٢٠٠١ أن نسبة القوي العاملة المشاركة من الفئة العمرية (٢٥-٣٥) بلغت ٥١.٢%، منها ١٤.٣% من الإناث لنفس الفئة العمرية، كما أن نسبة القوي العاملة المشاركة للفئة العمرية (٣٥-٤٤) سنة بلغت ٥٣.٣%، منها ٨.١% للإناث، في حين بلغت نسبة القوي المشاركة للفئة العمرية (١٥-٢٤) سنة نحو ١.٢٧% منها ١.٦% للإناث. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٢، ص ٥٠) في حين أن النتائج لعام ٢٠٠٣ بينت أن نسبة القوي العاملة المشاركة للفئة العمرية (٢٥-٣٤) سنة بلغت ٥٤% منها ١٨.٧% إناث، كما أن نسبة الفئة العمرية (٣٥-٤٤) سنة زادت إلى ٥٦.٦% منها ١٨.٧% إناث، في حين بلغت نسبة القوي العاملة المشاركة للفئة العمرية (١٥-٢٤) سنة ٢٦.٢% منها ٧.٣% للإناث. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٤، ص ٥١) أما من حيث توزيع النساء المشاركات في قوة العمل الرسمية حسب النشاط الاقتصادي في الضفة الغربية وقطاع غزة، تشير الدراسات إلى أن نسبة النساء العاملات في الضفة الغربية بلغت ٨١.٣% عام ٢٠٠٣ من القوة العاملة الرسمية النسوية في قطاعي الزراعة والخدمات، يليه قطاع الصناعة بنسبة ٩.٢% وقطاع التجارة بنسبة ٨.٧%، وفي قطاع غزة ٤.٥% من النساء العاملات في قطاع الخدمات، يليه قطاع الزراعة بنسبة ٤٣.١% والتجارة بنسبة ٦.١% ثم الصناعة بنسبة ٢.١%، وبالرغم من عمل عدد كبير من النساء في الضفة الغربية في قطاع الزراعة، ولا يعمل في إسرائيل في قطاع الزراعة سوي عدد قليل من النساء بلغت نسبتهن عام ٢٠٠٣ نحو ٣٢.١% من الأعمال في الضفة الغربية وصفر في غزة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٤، ص ٧٠-٧١) والخلاصة أن

معدل مشاركة النساء في القوة العاملة الفلسطينية تعتبر منخفضة رغم تحسنها في الأعوام الأخيرة، حيث ارتفعت من ٤.١٠% عام ٢٠٠١ إلى ١٢.٨% عام ٢٠٠٣، وإلى ١٣.٤% عام ٢٠٠٤، ورغم ذلك تعتبر منخفضة مقارنة مع كل من المعدل الإقليمي لمشاركة القوي العاملة النسوية، ويرجع هذا الانخفاض إلى الزواج المبكر، والعمل كربة بيت، وقد يعود إلى صعوبة الحصول على فرص عمل فعلية، ومنافسة الرجال في ظل ازدياد معدلات البطالة، وقد يساهم في زيادة مشاركة النساء في القوي العاملة تنمية وتطوير القطاعات المختلفة والتي تساعد على استيعاب نسبة أكبر من القوة العاملة النسائية.

٤.٤.٢ التوزيع القطاعي للمرأة العاملة

إن تمركز المرأة العاملة الفلسطينية في قطاعات اقتصادية محددة له من وجهة نظرنا، صلة وطيدة بمستوى التطور الاقتصادي والبنية الاجتماعية الفلسطينية، والتوزيع الجغرافي للمجتمع الفلسطيني بين الريف والمخيم والمدينة، وله صلته أيضاً وثيقة بالوعي المجتمعي والعادات الاجتماعية والعرفية السائدة، التي تعزز دائماً من تقسيم العمل على أساس الجنس، ويظهر في هذا التقسيم الميل الاجتماعي والثقافي السائد نحو وضع المرأة الفلسطينية وتركيزها في إطار الأعمال القريبة من وظيفتها الاجتماعية التقليدية التي تتمحور حول الأعمال المنزلية، ودورها في الإنجاب وتنشئة الأطفال، ولذلك تصل نسبة النساء العاملات في قطاع الخدمات وفي مجال التعليم وأعمال السكرتارية إلى ٥٠%، وما نسبته ٢٠% يعملن في مجال الخدمات الصحية، والخدمة الاجتماعية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٤، ص ٦٠) كما أن ٩٩% من النساء العاملات في القطاع الصناعي يعملن في الصناعات التحويلية،

وبشكل خاص في مصانع الخياطة والنسيج، أي في المهن التقليدية القريية من أدوارهن النمطية والتقليدية في إطار المنزل.

٢.٤.٥ المرأة العاملة والأجور:

يلاحظ أن المرأة العاملة الفلسطينية التي تعمل في القطاع الخاص، تتلقى أجور أقل من العامل (الرجل) في نفس مكان العمل، أوفي مجالات عمل متشابهة، وبقوة وقدرة إنتاجية متساوية، بالرغم من أن التشريعات والقوانين الفلسطينية تنص على عدم جواز التمييز على أساس الجنس، أو التمييز في الأجور للعمل الواحد، إلا أن أصحاب العمل يرفضون في غالب الأحيان هذا المبدأ وذلك بسبب عدم وجود سياسة أجور واضحة ومحددة في الأراضي الفلسطينية، والأمر متروك لعلاقة السوق وقانون (العرض والطلب)، فلقد كانت أجور النساء في الضفة الغربية أقل بحوالي ٣٣.٨% من أجور الذكور، وكانت أجور النساء أقل بـ ١٨.٧% من أجور الذكور في قطاع غزة، وهذا التمييز منتشر أفقياً في جميع المهن حيث بلغ الفارق في متوسط الأجر الكلي بين الرجل والمرأة في الضفة الغربية حوالي ٢٩.٣% شيكلاً يومياً، أي أن النساء يحصلن على أجور فلسطين، ٢% من أجور الذكور في الضفة الغربية، و٨١.٣% في محافظات غزة (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، ٢٠٠٣، ص ١٥)، وبشكل عام فإن أجور النساء العاملات متدنية وخاصة في القطاعات التي يتركز فيها مثل الخياطة والنسيج، والسكرتارية، وقص الشعر، والحضانات، والزراعة، وخدمة المنازل. وقد استنتج قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ من أحكامه حوالي ٢٧% من القوى العاملة النسائية التي تعمل في القطاع الزراعي وخدم المنازل، ولم يتم شملهم في القانون، بالإضافة إلى النساء العاملات في المشاريع العائلية بدون الأجر، (قانون العمل الفلسطيني، ٢٠٠٠، ص ٤) وتصل النسبة في الضفة الغربية إلى ٧٦.١% وفي قطاع غزة ٨٢% بسبب انتشار

الحيازات الزراعية العائلية الصغيرة والمشاريع الأسرية، كما أن النساء العاملات في الزراعة بأجر لا يتوفر لهن حماية قانونية، وتتسع مساحة الحرمان من الحماية القانونية للنساء العاملات في المشاريع الصغيرة والتي تشغل أفراد الأسرة أو التي تشغل أقل من خمسة عمال (المؤسسات غير المنتظمة) فحوالي ٧٣% من الشركات الصناعية تشغل أقل من (٥) عمال لكل شركة كما أن حوالي ٣٣% من مشاغل الملابس والأنسجة تعمل بشخص واحد ، وأما في القطاع العام (المؤسسة الرسمية) ينظم قانون الخدمة المدنية الأجور وفق سلم الدرجات واللوائح المتعلقة بالرواتب، ولا يوجد فروق أو تمييز حسب النوع الاجتماعي بين الموظفين (ذكراً أم أنثى)، فالأجور حسب الدرجة والخبرات والتحصيل العلمي وهذا يعتبر امتياز للقطاع العام عن القطاع الخاص.

٦.٤.٢ المرأة الفلسطينية والفقير:

خصوصية العلاقة بين المرأة والفقير، تنتج من الميل الدائم في المجتمعات لتحميل الفئات الأكثر ضعفاً نتائج المشاكل الاقتصادية المأساوية وتأتي في طليعة هذه الفئات النساء والأطفال، وبالرغم من أن النساء العاملات ينتجن نصف الكمية الغذائية العالمية، فهن يشكلن ٧٠% من فقراء العالم البالغ عددهم ١.٣ مليار نسمة ومع أن النساء يعملن ثلثي ساعات العمل العالمي، لكن ملكيتهن لا تتجاوز ١% فقط الأملاك في العالم (سليم وآخرين، ١٩٩٩، ص ٢٤٤)، تشكل ظاهرة الفقر بين العاملات خطورة كبيرة عند معرفة أن الأسر التي تكفل إعالتها نساء أكثر سوءاً من وضع الأسر الفقيرة التي يعيلها ذكور، فنحو ٧٣% من الأسر الفقيرة التي تعيلها نساء تعاني من الفقر الشديد، أي أنها غير قادرة على تلبية الحد الأدنى من احتياجاتها الأساسية للمأكل، الملابس، المسكن، مقارنة بنحو ٦٣% من الأسر الفقيرة التي

يرأسها رجال، وبلغت الأسر التي ترأسها نساء ٩.٥% من مجموع الأسر في الضفة الغربية وقطاع غزة، وقد وصل معدل الفقر بين الأسر التي تعيلها نساء إلى ٣٦% بينما بلغ المعدل ٢٢% بين الأسر التي يعيها ذكور (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٥، ص ٨٣-٨٥)، ويعود تفاقم هذه الظاهرة إلى عوامل موضوعية مصادرها تاريخية ودينية واقتصادية وثقافية تحول دون المشاركة الواسعة للمرأة في العمل الرسمي المدر للدخل، وهي ذات العوامل التي تزيح المرأة للعمل في المنزل وتحدد لها مهام اجتماعية وتضعها في دائرة ضعيفة محاصرة يصعب معها الانطلاق دون عملية تغيير شمولية طويلة المدى وهو فرز للواقع الفلسطيني ما يطلق عليه مصطلح (تأنيث الفقر).

٦.٤.٢ البطالة بين النساء الفلسطينيات العاملات:

إن مشكلة البطالة هي مشكلة تعتمد علي البناء المتكامل للمجتمع لذلك، فالتعامل معها يحتاج إلي تغير البناء الاجتماعي الاقتصادي ويعتبر التوظيف من الحاجات الأساسية وإن أي محاولة للقضاء علي مشكلة البطالة.... يجب أن تأخذ في الاعتبار الزيادة السكانية المستمرة حيث سبقتنا الدول المتقدمة في الأفراد للنظريات السكانية حتى انتهت إلى إقامة التوازن مابين الموارد البشرية والموارد الطبيعية في الدولة (صالح، ١٩٩٢، ص ٣١)، وتبين من الإحصاءات المختلفة أن أعلى نسبة للبطالة هي الموجودة لدى النساء اللواتي أنهين ١٣ عاماً أو أكثر في الدراسة، ومن الفئة العمرية ٢٥-٤٤ عاماً، وأقلها لدى النساء اللواتي لم يحصلن على تعليم (أميات)، فالبطالة النسائية تصل لدى اللواتي درسن ٧-٩ سنوات ١٣% و ١٩% لدى اللواتي درسن ١٠-١٢ سنة، و ٥٦.٢% لدى اللواتي درسن أكثر من ١٣ سنة دراسية (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، ٢٠٠٣، ص ١٨).

٥.٢ عمل المرأة في القطاع الصحي

١.٥.٢ الأعمال التي تقوم بها المرأة في المجال الصحي

استنادا الى (فضة، وآخرون ٢٠٠٩، ص:٥) تقوم المرأة في المجال الصحي بأعمال إدارية وأعمال غير إدارية ومن الأعمال الإدارية ثلاثة فروع:-

الفرع الأول:- عمل المرأة الإداري الصحي

ومن الأعمال الإدارية التي يتضمنها المجال الصحي في هذا الفرع ما يلي:-

أولاً: عمل المرأة رئيسة إداريين:

المرأة العاملة رئيسة إداريين: هي سيدة حاصلة على درجة بكالوريوس في إدارة الأعمال وهي التي تقوم بتخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة الموظفين داخل أقسام العمل.

ثانياً: - عمل المرأة سكرتيرة طبية في الأقسام الإدارية

المرأة العاملة سكرتيرة طبية في الأقسام الإدارية: هي حاصلة على دبلوم سكرتارية أو بكالوريوس سجل طبي وتعمل في الأقسام الإدارية في المستشفيات سواء في محطات التمريض أو الأرشيف الطبي، وتقوم بمهمة أساسية في تعبئة تذكرة المريض من البيانات الخاصة بالمريض، بحيث تكون قادرة على فهم المصطلحات الطبية لمعرفة التشخيص ودورها تنظيم السجل الطبي والأرشيف الطبي وعمل إحصائيات دورية للحالات المختلفة حسب سياسة المستشفى.

ثالثاً: - عمل المرأة محاسبة طبية: هي سيدة حاصلة على شهادة البكالوريوس في

المحاسبة، ومن مهامها التأكد من التأمين الصحي وتحصيل الرسوم المطلوبة حسب ما تقرره

الوزارة، وتحصيل الفواتير المالية، والتعامل المالي يتطلب الأمانة والدقة . وكذلك أن تكون المحاسبة على دراية جيدة بالقوانين الخاصة بالإعفاءات للحالات التي أثبتها القانون الصحي.

الفرع الثاني / عمل المرأة الطبي التمريضي

فمن الأعمال التي تقوم بها المرأة في المجال الصحي في هذا الفرع التمريضي ما يلي:

أولاً: المرأة العاملة طبيه

هي حاصلة على درجة البكالوريوس في الطب والجراحة وتعمل كطبيبة عام في مختلف أقسام المستشفيات والعيادات والمستوصفات (الرعاية الأولية) حيث أنها تعالج المرضى وتشخص الأمراض وتصف العلاج وتمارس العمليات وتخفف آلام المرضى.

ثانياً: - عمل المرأة صيدلانية

الصيدلانية هي مهنة صحية تهتم بتحضير وتركيب وتجزئة وحياسة الأدوية والعقاقير والمواد التي تستعمل لعلاج الأمراض والوقاية منها بقصد البيع بالجملة أو المفرق أو التوزيع. وهي حاصلة على درجة البكالوريوس في علم الصيدلة وتحمل كافة المسؤولية تجاه الصيدلية وهي المسؤولة بالدرجة الأولى على الترخيص.

مساعدة الصيدلانية

هي حاصلة على دبلوم في علم الصيدلة لمدة سنتين مهمتها حصر الأدوية المتوفرة وتوزيعها على الرفوف حسب النظام المتفق عليه مع الصيدلي القانوني، ثم أنها إن كانت تعمل في صيدلية الأقسام تراجع الطبييات وتقوم بصرفها وتقوم بتسجيل الأدوية المنصرفة في سجلات خاصة وتبلغ الصيدلانية المسؤولة بأي نواقص، وأما إن كانت في الصيدلية الخارجية فمهمتها صرف الدواء للمرضى مع شرح طريقة الاستعمال وكتابتها على الملفات.

ثالثاً: - عمل المرأة ممرضة

هي التي أنهت برنامجاً عملياً ونظرياً في دراسة أسس التمريض وأصبحت مؤهلة وقادرة على تقديم خدمات التمريض في المراكز والمجتمع بغرض رفع مستوى الصحة ومنه حدوث الأمراض والعناية بالمريض، فالتمريض لم يعد مقصوراً على العناية بالشخص المريض سريرياً فقط، بل توسع ليشمل تقديم بعض الخدمات للأفراد وللمجتمع بهدف مساعدتهم على أن يستمروا بصحة جيدة من جهة وتقديم خدمات أخرى تهدف إلى منع حدوث الأمراض والوقاية منها مثلاً: إعطاء اللقاحات ضد بعض الأمراض وتثقيف الناس وإرشادهم حول جميع الاتجاهات الصحية الصائبة للحد من حدوث المضاعفات المهنية وغيرها بالإضافة إلى الوقاية من الأمراض.

الممرضة هي سيدة حاصلة على بكالوريوس أو دبلوم بالتمريض ومهمتها التعامل مع حالات أمراض النساء والتوليد بحيث تكون قادرة على القيام بالإجراءات التمريضية المختلفة كإعطاء الأدوية بأنواعها والتغيير على الجروح والتصرف عند حصول أي مضاعفات كذلك التعامل مع أمراض النساء قبل وأثناء وبعد الحمل مع تقديم النصائح ذات الصلة فهي بمثابة يد الرحمة التي تشرف على صحة المريض ونظافته.

رابعاً: - عمل المرأة قابلة

المرأة العاملة قابلة ولادة هي التي تتلقى الولد عند ولادته، وهي ممرضة حاصلة على رخصة لممارستها التوليد فهي تقوم مكان الطبيب في توليد النساء.

خامساً: - عمل المرأة فنية أشعة

هي حاصلة على درجة الدبلوم أو البكالوريوس في علوم التشخيص بالأشعة ويعمل في قسم الأشعة، وتقوم بتصوير الحالات المختلفة حسب أوامر الطبيب المعالج، ومنها أشعة عادية أو ملونة وقد تعمل كمساعدة في قسم التصوير.

سادسا: - عمل المرأة فنية مختبر

هي حاصلة على درجة دبلوم أو بكالوريوس في التحاليل الطبية وتعمل في مجال التحاليل الكيميائية والبكتريولوجية، والميكروسكوبية المتعلقة بالدم والبول كذلك لها دور بارز في بنك الدم وتكون مسئولة عن سلامة دم المتبرع من الأمراض المعدية.

سابعا: - عمل المرأة فنية سمعية أو بصريات

هي حاصلة على دبلوم أو بكالوريوس في المشاكل المتعلقة بحاستي السمع والإبصار وخاصة لدى الأطفال، حيث تقوم بإجراء الفحوصات اللازمة، وتجهيز التقارير ومن ثم تحويلها للطبيبة المعالجة، ومن الضروري أن تكون كفؤة في التواصل وشرح الحالة لولي الأمر بأسلوب ميسر يشجعهم على الصبر في متابعة المراجعات وتطبيق نصائح المعالجة وبالطبع أن تكون الفنية متمكنة من استعمال الأجهزة التشخيصية.

ثامنا: - عمل المرأة أخصائية اجتماعية طبية

هي حاصلة على شهادة البكالوريوس في الخدمة الاجتماعية ومؤهلة إما بالشهادة أو بالدورات الخاصة للعمل بالمستشفيات تحت مسمى وظيفي أخصائية اجتماعية طبية، وتعمل مع المريض وأسرته .

وهناك العديد من المهن ومنها عمل المرأة في توعية حالات الأمومة (التثقيف الطبي)، وعمل المرأة في تأهيل المعاقين، والعلاج الطبيعي، وأخصائية نطق، وفنية عمليات، وطبيبة أسنان، وفنية تغذية، إضافة إلى عاملة نظافة وخدمات عامة. (فضة، وآخرون ٢٠٠٩، ص: ٥)

٢.٥.٢ المخاوف من الاقتران بفتاة تعمل في المجال الصحي

يتخوف بعض الشباب من الاقتران بفتاة تعمل في المجال الصحي، وقد يبررون هذا بأمر مختلف على حسب ثقافتهم الخاصة أو معلوماتهم عن طبيعة العمل في المستشفى وما يحمله هذا من معان اجتماعية كثيرة. فعلى سبيل المثال يعتقد البعض أن الطبيبة بحكم أنها تعمل في مجال مختلط فهي لا بد أن تكون "جريئة" مع الرجل بشكل يخرجها عن الحياء العام، وأيضاً بسبب طبيعة عملها فهي لا تجد مشكلة في علاقات الزمالة وبأسلوب يخرق خصوصيتها بمعنى أن أرقامها الخاصة مع الجميع أو ربما حتى عنوان بيتها .

وهناك من يظن أن الطبيبة المتخرجة من كلية الطب تتخرج وهي متقدمة نوعاً ما في العمر، وهناك فكرة مغلوطة أخرى مفادها أن الطبيبة هي في الأغلب إنسانة متكبرة وأنها بلا شك سوف "تبهذل" زوجها كونها تحمل درجة في العلوم الصحية وتفهم في أمور طبية كثيرة لا يفقه فيها زوجها إن كان ليس له علاقة بهذا المجال. هذا إلى جانب أن ساعات عملها يجب أن تكون طويلة للغاية، فهي قد ترجع في منتصف الليل .

ويجب أن نتكلم كذلك عن فكرة خاطئة أخرى يؤمن بها البعض وهي أن أي طبيبة ومهما كان تخصصها لا بد أنها اطلعت على العورات المغلظة، وبهذا فعالها أكثر انفتاحاً وجرأة من

غيرها! وبعد استعراض هذه الآراء حول مجال الطب للفتاة فإنني سأحاول أن أبين أن هناك أفكاراً خاطئة كثيرة حول طبيعة عمل الطبيبة.

مدة الدراسة في كلية الطب هي ست سنوات والسنة السابعة هي سنة امتياز يزاول فيها الطالب عمله وكأنه طبيب، فله أن يعمل في المستشفى الجامعي مدة محددة من الزمن؛ وبعد ذلك يمكنه أن يكمل سنة الامتياز في أي مستشفى آخر على حسب مكان سكنه أو رغبته .

إذاً، فطالبة الطب تتخرج وهي تقريباً في سن ٢٣ أو ٢٤ سنة. وهذا بطبيعة الحال سن صغيرة في معظم الثقافات في العالم، بل إن كثيراً من خريجات الكليات الأدبية قد يتخرجن بهذا العمر وأكثر، خصوصاً إن كن ممن بدأت الدراسة متأخرات نوعاً ما أو زدن على سنوات الدراسة الجامعية بسبب انقطاع أو رسوب. وعليه فإن التفكير أن الطبيبة لا بد أن تكون كبيرة في السن هو ظلم ونظرة غير عادلة .

أما بخصوص ساعات العمل فإنه حينما يكون الحديث عن ساعات الدوام بدون المناوبات فإنها غالباً ما تنتهي بعد الظهر إلى العصر، وهو ما يماثل الكثير من ساعات عمل وظائف مختلفة قد لا تكون لها علاقة بالمجال الصحي. والجميل في عمل الطبيبة أنه عند انتهاء الدوام فهي لا تجلب العمل إلى المنزل، فليس لديها تحضير أو تصحيح دفاتر وهي بذلك متفرغة بشكل كامل ليومها .

وحين الحديث عن ماهية الاختلاط وأخلاق المرأة، فهذا أمر شخصي بحث ومن غير الواقعي أن نتوقع أن أي إنسان يعمل في مجال مختلط هو فاجر بالضرورة وأن من يعمل في مجال منفصل هو بلا شك إنسان شريف. هذه النظرة وإن وجدت للأسف عند البعض لا يمكن

إلا اعتبارها نظرة سطحية للأمور، لأنها تهمل بشكل كامل ضمير وأخلاق الإنسان وتربيته وتجعل مصيره وشخصيته مرتبطة بشكل مباشر ببيئة عمله، وكأن الإنسان بهذا ليس سوى مستقبل سلبي بدون إرادة أو توجه أو فكر وعقيدة .

وفي الحقيقة فقد وجدت الباحثة أن المرأة التي تعمل في مجال مختلط رغم ما يلف هذا من اختلاف في الآراء إلا أنها بصفة عامة تتصف بثقة بالنفس كونها وضعت في بيئة غير تقليدية ويلاشك قد تعرضت لمشكلات جديدة على ثقافتها واستطاعت بذكائها وحكمتها أن تحل المشكلة وقد حافظت على سمعتها نقية وفرضت شخصيتها القوية بضميرها الحي وأخلاقها الواضحة ومبادئها الراسخة؛ وبهذا كسبت احترام الجميع، فهي وضعت في الامتحان الصعب ونجحت، وبالتالي فإنها إنسانة أكثر جدية ومن المتوقع أنها لا تميل مع المغريات . وحتى إن كان هناك زملاء في العمل فكثير من السيدات العاملات في المجال المختلط يعرفن تماما كيف يتعاملن مع زملائهن بحرفية ومهنية بما ينجز العمل القائم وبعيدا عن الشخصية واختراق الخصوصية. لذلك يمكن لنا أن نفهم أن من يعتقد أن المرأة التي تعمل في مجال مختلط هي في موضع شك هو إنسان يفكر بالمرأة على أساس أنها فاسدة بالطبيعة ويجب حجبها وتحديد تحركاتها حتى لا تركز لطبيعتها، وهذا الإنسان لن يعيش سعيدا أبدا مع أي امرأة، لأنه حتى إن كانت زوجته أمية وربة منزل لا تهتم بالخروج أو لا تحتاج له فسيظل يفكر كثيرا بأي وسيلة أخرى للسيطرة عليها لأن طبيعته الشكاكة لن تعرف الحدود، وهذه حالة تستحق الاستشارة النفسية .

ونحن بوصفنا أمة متعلمة فإننا نهتم بتعليم الفتاة لكي تنفع نفسها وأسرتها، وإنني أرى أن الطبية تملك معلومات صحية رائعة تنفع بها زوجها وأطفالها مما يؤمن لهم بقدرة الله تعالى

مستوى صحيا عاليا ويحافظ عليهم من كثير من المشكلات التي يمكن أن تتسبب بها الأخطاء الطبية. وبغض النظر عن التخصص، فالثقافة الطبية بشكل عام من أهم الثقافات التي يمكن للإنسان أن يحصل عليها، كونها تعينه على العناية بنفسه وبمن حوله. أما مسألة أن الزوجة الطبية ستجعل زوجها يشعر بالدونية بسبب ثقافتها الطبية، فهذا أمر أتوقع أنه فكا هي أكثر من أي شيء آخر وربما تكون هذه الفكرة شائعة بين صغار السن أو المراهقين أو ممن لم يفهموا الحياة جيدا .

أن المرأة العاملة في المجال الصحي لا تتمتع بحقوق تميزها عن غيرها من العاملات في المجالات الأخرى، رغم اختلاف طبيعة العمل إذ تعمل الطبيبات فترات طويلة تبدأ من الساعة السابعة صباحا ولا تنتهي قبل الرابعة مساء، إلى جانب أن غالبيةهن يناوبن مرتين في الأسبوع لفترة تمتد من ١٢ إلى ٢٤ ساعة على حسب نظام المستشفى، فيما تعمل الممرضات وعاملات المختبرات والأشعة ساعات عمل طويلة وفي أوقات غير ملائمة نفسيا أو اجتماعيا. إن العمل في المجال الصحي مرتبط بالجمهور وهو ما يحمل العاملات مزيدا من الضغوط، إلى جانب الضغوط الأخرى المتعلقة بكونها تعمل على التوفيق بين العمل والمنزل، ومشكلات أخرى اجتماعية لها علاقة بالنظرة السلبية للعاملات في المجال الصحي التي تدور في إطار انتشار الاختلاط بين الموظفين والموظفات.

ونجد أن أكثر من يطالب بعدم عمل المرأة في المستشفيات هم أنفسهم من يصرون على

وجود طبية لفحص زوجاتهم." (غزالي، ٢٠٠٩، ص ٣)

٣.٥.٢ الدور والمكانة الاجتماعية والأنساق الصحية

أما الدور الاجتماعي فهو الآخر يمثل عنصراً مهماً في أنساق الخدمة الصحية، ويرتبط بالمكانة، فهو نمط السلوك المتوقع من الشخص الذي يشغل مكانة (وضعاً) اجتماعياً معيناً أثناء تفاعله مع الأشخاص الآخرين الذين يشغلون مكانات (أوضاعاً) اجتماعية أخرى داخل النسق الاجتماعي. وبناء عليه فإن مكانات الممرضات وأدوارهن تتعدد وتتنوع بتعدد الأنساق التي يعملون بها. إن الدور يعتبر أداة مهمة لتحليل الأنساق الاجتماعية ومنها النسق الطبي، حيث نستطيع التنبؤ بجانب كبير من سلوك الإنسان، عندما نتعرف على مكانته الاجتماعية. كما أن الأدوار فضلاً عن ذلك؛ تمثل وحدات وظيفية في عملية تكيف الإنسان، فلكل مكانة اجتماعية واجبات ومهارات خاصة تستلزم من شاغلها القيام بأنماط معينة من السلوك، وهذه المهارات تتخذ طابعاً نمطياً يجعل من السهل بالنسبة للشاغلين الجدد للمكانة الاجتماعية تعلم هذه المهارات العملية.

وقد تطور النسق الطبي لدرجة أن حدث هناك قدر كبير من التداخل الوظيفي بين عدد من العاملين الذين يشغلون مكانات اجتماعية متباينة داخل المستشفى وخارجها، فإجراء عملية جراحية مثلاً يحتاج إلى تضافر جهود فريق عمل يتدرج أعضاؤه من الطبيب/ة الجراح إلى مساعدي الممرضين/ات، بمعنى أن هناك فارقاً كبيراً بين وضع الطبيب/ة ووضع الممرض/ة/الممرضة، سواء داخل المستشفى أو خارجها، ومن الناحية الفنية وُجد أنه كلما زاد تقسيم العمل في المستشفى فإن الطبيب/ة يتنازل بالضرورة عن أجزاء من وظائفه التاريخية، أو المهام التي كان يضطلع بها بنفسه في الماضي إلى أفراد من هيئة التمريض أو الفنيين، وتصبح معتمده في عملها على مهارات غيرها من العاملين معها بنفس القدر الذي يعتمدون به على مهاراته، فكما أن للطبيب/ة دور أساسي في علاج

المرضى بالمستشفيات، فإن هذا العلاج لا يمكن أن يتم بدون تعاون من جانب الممرضين والمرضات والفنيين في تشخيص الأمراض، ويعتمد الأطباء على هيئة التمريض في ملاحظة المرضى وتنفيذ تعليماتهم الخاصة بالعلاج، والأطباء خاضعون بصفة مستمرة لملاحظات الممرضين وهم الشهود الوحيدون على فشل أو خطأ الطبيب في التشخيص والعلاج، وهم كذلك حكام قاسون على أخلاقيات الطبيب/ة وأسلوبه في التعامل، ومع ذلك وفي الوقت نفسه هو رئيسهم جميعاً من الناحية الفنية، وهو أكثر منهم خبرةً وعلماً وأرفع منهم مركزاً اجتماعياً ووظيفياً.

وقد تزايدت أهمية الممرضات في النسق الطبي بمرور الوقت، لما يضطلعون به من أدوار عديدة، ولقيامهم بالدور الوسيط بين الأطباء والإدارة، وعلاقتهم الخاصة بالمرضى، ومتابعتهم لهم بصورة دائمة، لذلك نجد بعض الدراسات تعتبر الممرض/ الممرضة حجر الزاوية في كفاءة المستشفى، وكفاية الخدمة الصحية التي تقدمها للمرضى. فإذا كان المستشفى يعاني من نقص في عدد الممرضين والمرضات، فلا أهمية بعد ذلك لما قد يتوافر له من أحدث التجهيزات الطبية (مكاوي، ٢٠٠٢، ص ١٧٣).

إن خدمات التمريض في الوقت الحاضر أصبحت منظمة ومبنية على أسس علمية حديثة، فالممرضة تشغل مكانة أساسية في المستشفيات والمراكز الصحية، فهي تعنى بالمرضى عناية شاملة من خلال الواجبات التي تُقدم لخدمة المريض، وتشغل مهنة التمريض مكانة تحتاج إلى كفاءة ومهارة فنية عالية، فالممرض/الممرضة حلقة الوصل بين جميع العاملين في المستشفى أو المركز الصحي مثل أقسام المختبر والصيدلة والأشعة والتغذية (الحسن، وشابو، ١٩٨٤، ص ٤١-٤٣).

والعمل بقطاع التمريض له طبيعة خاصة، من خلال عدم وجود وقت محدد من اليوم لأداء الخدمة التمريضية وارتباطها القوي بمهنة الطب، بالإضافة الى اتجاهات الناس المتباينة نحو هذه المهنة، مما جعل أصحاب القرار يُقدمون الحوافز لالتحاق الطلاب بمدارس أو كليات التمريض. ويبدو أن ذلك قد أحدث تحولاً جذرياً في اتجاهات الناس نحو دراسة التمريض والاشتغال به، فبعد أن كان الاقبال ضعيفاً حتى بداية الثمانينات نجد الآن تنافساً شديداً للحصول على مقعد دراسي في أي من مدارس أو معاهد أو كليات التمريض أو المهن الطبية، وقد يعود ذلك إلى سهولة الحصول على عمل بعد التخرج مقارنة بالتخصصات الجامعية الأخرى. ورغم "الامتيازات" التي يتمتع بها العاملون في مهنة التمريض، إلا أن الصعوبات والمشكلات التي تواجه العاملين في مهنة التمريض قد لا يواجهها العاملون في مهن أخرى.

ولمهنة التمريض طبيعة خاصة تتمثل بمجموعة من الظروف التي يمكن أن تحيط بمهنة

التمريض، وهذه الظروف هي:

طبيعة الحراك الاجتماعي (الوظيفي):

من خصائص العمل في مهنة التمريض نقص أو انعدام الحراك الوظيفي إذا ما قورنت بغيرها من المهن فالممرضة تظل دائماً ممرضة، والمساعدة تظل دائماً مساعدة، وذلك لأن لكل منهما درجة معينة تؤهلها لشغلها درجة تعليمها أو نوعية تدريبها منذ البداية - ونتيجة لذلك "يوجد تدرج مهني يثير الكثير من الصراعات، كما توجد هوة كبيرة لا يمكن تخطيها بين ذوي الدرجات العليا في التنظيم الرسمي للمستشفى، وهم في الوقت نفسه ذوو المكانات الاجتماعية المرموقة، وهم الصفوة الفنية والإدارية في المستشفى، وبين ذلك الكم الهائل من

العاملين الذين يشكلون القوة العاملة بالمستشفى. ورغم ما في ذلك من عدم عدالة وعدم وجود فرص متكافئة للتقدم بين العاملين -كما يحدث في كثير من منظمات العمل- إلا أنها تبدو في نظر الجميع أمراً لا مفر منه، وربما يرجع هذا الوضع إلى تنظيم العمل الذي يربط ما بين أفراد "الجماعتين"، ويؤدي إلى احتكاكهم الدائم وتلاحمهم من خلال عملهم اليومي، مما يدفعهم إلى تقبل أوضاع قد لا يقبلها غيرهم في منظمات أخرى للعمل".

١- نظرة الأفراد لمهنة التمريض:

يعتقد عدد من الناس بأن دور مهنة التمريض سواء في المستشفيات أو المراكز الصحية هي أدوار هامشية وغير مهمة بالنسبة للأعمال الأخرى التي يقوم بها الأطباء والصيدالاء وفنيو المختبر. وقد أدى هذا الاعتقاد إلى وجود نظرة استعلائية عند البعض، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى خلل في النسق الطبي.

٢- إزدواجية تبعية الممرضين في المستشفى:

يتبع الممرضون لرئيسين: أحدهما إداري، والآخر طبي، فعلى سبيل المثال لو أخذنا دور الممرضة المشرفة على قسم في مستشفى ما كمثال لما تقابله في عملها من مفارقات نجد أنها لا تخضع لإشراف رئيس تتلقى أوامره وتعليماته وهو رئيسها الرسمي وفقاً للتنظيم الرسمي للمستشفى، ولكنها في الوقت نفسه يجب أن تخضع لأمر الطبيب المشرف على علاج المرضى المقيمين في القسم الذي تعمل وتشرف على العمل به، باعتباره أكثر منها خبرة وعلماً وهو المسؤول الأول عن علاج المرضى.

إن الممرضين في نظر المرضى وأسرهم وزائريهم من الناحية التقليدية تابعين للأطباء، وهم لقربهم من المرضى يتمتعون بنفوذ ومكانة أقوى من زملائهم العاملين في المستشفى

والمساوين لهم من الناحية الإدارية والبيروقراطية، ومع ذلك فإن هذا الوضع المتميز لأعضاء هيئة التمريض في ظل السلطة المزدوجة في المستشفى قد يضعهم في مواقف صعبة، فقد يضطر أحدهم إلى اتخاذ قرار لأداء خدمة ضرورية عاجلة لمريض لا تحتل حالته الصحية انتظار تعليمات الطبيب المختص. إن العاملين بمهنة التمريض تتعدد الأدوار التي يُطلب منهم أدائها الأمر الذي يخلق لهم إرباكاً في عملهم (بسبب التبعية المزدوجة لإدارة المستشفى والطبيب المعالج، وقد يتلقى أوامر قد تتعارض مع بعضها البعض في بعض الحالات من مصادر متعددة يختار أي أمر منها يتبع).

وهناك بعض المشكلات التي يمكن أن يواجهها العاملون في مهنة التمريض، نذكر منها النظرة الاستعلائية، وعدم الثقة بجهودهم ومعرفتهم الفنية، وعدم اعتراف عدد من الأطباء بالمستوى العلمي والثقافي للممرضين، وتصورهم أن طبيعة عمل الممرضين تقتصر على تضميد الجروح وحقن الإبر وتقديم الطعام والدواء للمريض (الحسن، وشابو، ص ١٩٨٤).

٤ - الصراع في دور الممرض / الممرضة:

يُعتبر موقف الممرض/الممرضة مثلاً واضحاً للخطوط الصراعية للسلطة في المستشفى بين العمال والإداريين والأطباء. فالممرضة مثلاً "شخص في الوسط" .. فهي ممثلة لإدارة المستشفى في تنفيذ السياسات والقواعد والاجراءات من ناحية، كما أنها ممثلة للطبيب ومسؤولة عن تنفيذ تعليماته لعلاج المرضى من ناحية أخرى. وإذا كان هذان الخطان لا ينفصلان إلا أنهما يضعان الممرضة أمام معضلة أشبه باللغز هي كيفية إرضاء أربع جماعات: جماعة التمريض، وجماعة الإداريين، وجماعة الأطباء (المعالجين أنفسهم)، وأخيراً جماعة المرضى وهو ما لا سبيل إلى تحقيقه. يُضاف إلى ذلك أدوارها الاجتماعية،

فقد تكون زوجة وأم لأولاد ومسؤولة عنهم، وهي تقيم بعيداً عن الوالدين والأقارب، وتضطر أحياناً لأن تتأوب في المستشفى ليلاً، حيث يرفض مجتمعنا مبيت المرأة خارج البيت.

والممرض/الممرضة ملزم بالتنفيذ الحرفي لتعليمات الطبيب. في الوقت الذي تشغل فيه الممرضة دوراً معيناً في التسلسل الهرمي للسلطة بالمستشفى وتحكمها قواعده ومعاييره الإدارية، وبالتالي فهي تعيش صراعاً شبه دائم بين توقعات الأطباء وتصورات الإدارة والمرضى لدورها المهني، علاوة على دورها كزوجة وأم وربة بيت. ومن الأمثلة على الصراع في دور الممرض/الممرضة، أنه لا يمكنها أن تطرح أفكاراً وأحكاماً مخالفة لتقييم الأطباء وأحكامهم، ولكن إذا كان للممرضة الاستمرار في نسق السلطة، فعليها الالتزام بالهدوء في التعبير عن آرائها وأن تطرح البدائل بدلاً من معارضة وجهات نظر الأطباء، وعليها بين حين وآخر أن توضح اختلاف خبرتها وسلطانها عن خبرة الطبيب وسلطته.

٦.٢ الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة

١.٦.٢ الاتجاه الأول:

وهو الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يري المرأة كائن ضعيف، جسماً وعقلاً، و ينظر للمرأة النظرة التقليدية التي تضى على الإناث مكانه أقل وتفترض أن أدارهن ما هي إلا أدوار هامشية تتحصر في تأديتهن غرض أساسي واحد إلا وهو الزوجية، وتعتمد هذه النظرة على افتراض مؤداه أن المرأة في العالم الثالث لن تحقق مكانة عالية ولن تشارك في العملية الاقتصادية مشاركة فعالة إلا إذا اكتسبت مظاهر الثقافة الأوروبية الحديثة، ونفضت أيديها من التقاليد البالية (شكري، ١٩٨٨، ص ٢١).

٢.٦.٢ الاتجاه الثاني:

يتسم هذا الاتجاه بنظرة متحررة نسبياً دون أن يكون متعارض مع الثقافة التقليدية السائدة ومع إبقاء المرأة منسوبة للرجل وبحاجة إليه، وهذا الاتجاه يمثل فكر الأغلبية من الرجال والنساء، ويوافق أصحاب هذا الاتجاه على حق المرأة بالعمل. فهذا الاتجاه يحرر المرأة تحريراً كاملاً ويساويها في علاقاتها بالرجل ولا يرى فيه خلافاً لكيان مستقل (الأغا، ٢٠٠٦، ص ٣١).

٣.٦.٢ الاتجاه الثالث:

هذا الاتجاه يري في المرأة الإنسان القادر على العمل وتحمل المسؤولية دون أن يشكل أي تهديد على مصالح الرجل، فهذا الاتجاه المتحرر المنفتح الذي يساوي بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات في جميع المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، ويمنحها المجال

للإبداع والممارسة بحرية، ويرى الباحثون من أصحاب هذا الاتجاه أن تخلف المجتمع العربي يعود لانعدام حرية المرأة وجهلها، والتقاليد القائمة على نظام أبوي صارم، وفي إطار تلك الاتجاهات النظرية نجد أن دراسة المرأة لم تحظ بالاهتمام الذي يقدر حجم مشاركتها ومكانتها في المجتمع فكانت دراستها تأتي في إطار موضوعات الأسرة والزواج وهذا تأكيد علي أن الاعتقاد السائد حول المرأة علي مستوي المجتمع يتمثل في أن البيت هو مكانها الطبيعي، وضمن إسهاماتهم في دراسة المجتمع والثقافة والعلاقات الاجتماعية تطور هذا الفهم لدى الباحثين والمفكرين الغربيين ليتبلور في اتجاهات ثلاث رئيسية تمثلت في الوضعية والوظيفية ونظريات الصراع التي اهتمت أساساً بالاضطهاد الذي يقيد من حرية المرأة (عبد المعطي و علام ٢٠٠٣، ص ١٠٩)، ومن الاتجاهات الرئيسية الرائدة ظهرت مداخل معاصرة لدراسة المرأة ولتضفي أبعاداً جديدة في مناقشتها لواقع المرأة وخاصة العاملة رغم التزامها بالأيدولوجية لكل من الاتجاهات النظرية التقليدية ومن هذه المداخل:

أ - مدخل أدوار النوع Gender Roles:

تعتبر المدرسة الوظيفية من أشهر المدارس الاجتماعية التي أولت اهتماماً خاصاً لمفهوم البناء الاجتماعي، والوظائف التي يؤديها للمجتمع، ويقف العالم بارسونز (T. Parsons) في مقدمة المدافعين عن هذا الاتجاه الوظيفي، لهذا يعزى الحديث عن مفاهيم الدور الأساسية إلي بارسونز والى هذه المدرسة أكثر من غيرها، حيث يرى بارسونز أن الدور هو أفعال الشخص في أثناء علاقاته مع الأشخاص الآخرين ضمن النظام الاجتماعي، وأن تقسيم العمل في النظام الاجتماعي أدى إلى تعدد الأدوار، وتباينها وتكون كل مجموعة من هذه الأدوار المتخصصة المترابطة نظاماً معيناً في البناء الاجتماعي، وأفضل مثل يمكن أن تضربه لك

لتوضيح ذلك هو نظام الأسرة، فرغم تميز نظام الأسرة بمجموعة متعددة من الأدوار المتخصصة (دور الأب، دور الأم، دور الابن الأكبر، دور البنت... الخ) إلا أن هذه الأدوار مترابطة وذات أهداف مشتركة، وكذلك الحال في النظام المهني، والنظام التعليمي، والاقتصادي، وبقية الأنظمة الأخرى في المجتمع، فإن التباين بين الأدوار، هو في الواقع كما يري بارسونز، شرط لوجود نظم الأدوار وتوافقها في نظام واحد معقد التكوين، وما قيام الفرد بعدة أدوار متباينة ومتخصصة إلا نتاج لارتباط هذا الفرد بعلاقات اجتماعية متباينة داخل نظم متعددة، ويحدث نتيجة تنشئة الفرد على أداء الدور المطلوب في المواقف المختلفة (مرعي و بلقيس : ١٢٤)، لقد كان الفضل الأول لتالكوت بارسونز في ظهور هذه المداخل حين مهد الطريق بمناقشته لتقسيم العمل على أساس النوع بدلالة لغة الأدوار Language of roles وكما هو معروف في الفطرية الاجتماعية ومقولاتها التقليدية التي تهتم بشكل أساس بعالم الرجال وتجعل أوضاع النساء تحت مظلة هذا العالم ورعايته، وقد تم تحديد أربعة أنواع من البحوث في مجال سوسيولوجيا أدوار النوع:

- إذ يهتم الأول بالتباينات وتحليل العواطف والتباينات العرفية بين الرجل والمرأة كمجال اهتمام لعلماء النفس، وقد ألمح إلى هذا النوع علماء الاجتماع.

- ويهتم النوع الثاني بالتوترات المصاحبة للدور .

- ويهتم الدور الثالث بالربط بين النوع والدور في رؤيته التحليلية للنساء كجماعة أقلية بدلالة التمييز وتهميش المرأة اجتماعياً واقتصادياً.

- ويهتم النوع الأخير بالاختلافات القائمة بين الرجال والنساء بدلالة المصالح العريضة لكل منهما وصراع القوة، ولقد لاقت تلك المداخل الكثير من الانتقادات من جانب علماء اجتماع العمل للاعتبارات التالية:-

- رغم التباين في منهجية البحث بين الوظيفة والراديكالية فإن المداخل السابقة تقوم بالتمييز على أساس النوع لصالح الذكور فتسيد ثقافة الذكور على حساب تهميش المرأة في العمل المأجور، ويوجد تميز واضح في معالجة قضية التميز على أساس النوع عند دراسة العلاقة بين الأسرة وسوق العمل، وقد تطورت هذه المداخل خلال النصف الثاني من القرن العشرين لتقدم لنا نموذج النوع ونموذج الجندر ليندرج تحت كل نوع منهما ما يعرف إجمالاً بنماذج التفرقة على أساس النوع وهذه النماذج تحمل في مضمونها التميز الواضح لصالح الرجل. (علام ١٩٩١ ص، ٢٣ - ٦٥).

ب- مدخل القوة - الفرصة Power - Opportunity عند روزابيث كانتر ١٩٧٧

يمثل هذا المدخل أحدث المداخل البنائية Structural Approaches لدراسة التفرقة في العمل على أساس النوع (الجنس) داخل التنظيمات الرسمية في سوق العمل، وينهض هذا المدخل عند كانتر على اقتراح نمط مختلف من السياسات الاجتماعية والإستراتيجية المتداخلة في دراسة التفرقة في العمل على أساس النوع، واستخدام هذا المدخل بنية التنظيم كوحدة تحليل بوصفها منسقا كليا تشكل من خلال خصائصها وعملياتها الداخلية جميع جوانب حياة العمل للأفراد العاملين داخله أيضاً يهتم هذا المدخل بالعلاقات المركبة بين القوة والفرصة المتاحة أمام العاملين داخل البنية التنظيمية وانعكاسات هذه العلاقة على العمل والتفرقة في أدائه على أساس النوع عبر الهرمية التنظيمية ابتداء من فئة العمل حتى الإدارة العليا داخل التنظيم (علام، ١٩٩١، ص ١١٠).

ج- مدخل عنصر العمل البشري (رأس المال البشري)

شهدت سنوات ما بعد الحرب العالمية الثانية نضالاً رائعاً ساهمت فيه المرأة بدور ملحوظ دفاعاً عن حق العيش العادل وظروف العمل الملائمة، ولقد كانت رقابة الأهل شديدة علي بناتهم اللاتي يعملن، مع تفضيل العمل الذي لا يوجد به اختلاط بين النساء والرجال مثل: المشاغل والمكتبات، وبطبيعة الحال كانت الفتاة تعطي أجرها كاملاً غير منقوص لأهلها وكانوا قلما يتركون لها شيئاً لتتفقه، أو تخفي جزءاً منه حين تستطيع ذلك.

يري علماء الاقتصاد بأن مدخل قوي العمل البشرية، تنتمي للمداخل الفردية التي تهتم بدراسة العمل والمرأة، وإن كان أفضلها من حيث المنهجية والقضايا التي يتناولها ويناقشها، حيث تقوم الفكرة الأساسية لهذا المدخل علي أن التحديات التي تواجه المرأة العاملة بانخفاض الأجور، والحراك الوظيفي سواء على مستوى الترفيع أو رفع الكفاءة وتطوير القدرات وعدم المساواة في فرص العمل داخل سوق العمل يرجع إلى ما تتصف من صفات تشكل توجهاتها نحو العمل، وتتشكل هذه الصفات من خلال أساليب ووسائل التنشئة الاجتماعية، وما تتطلبه طبيعة تكوين المرأة من الانقطاع لفترات عن العمل وتراجع أهمية هذا المدخل إلى توجيه الاهتمام نحو التوجهات والقيم لدي الفرد ومدى تأثيرها في طبيعة علاقته بسوق العمل (علام، ١٩٩١، ص ٢٤ - ٢٥) كما أن المدخل وفرضياته كان منطقياً لتطوير المداخل الأخرى التي تبحث العلاقة بين المداخل البنائية ومكانة الفرد على مستوى سوق العمل وعلى مستوى التنظيمات الرسمية، ولقد ساعدت المداخل الحديثة المهمة التي انطلقت من هذا المدخل على تحقيق المكانة التي أثارها العديد من القضايا الهامة كالبينات علي أساس النوع والعرق، وإمكانيات تطبيقه في ثقافات متباينة، ولعل أهمية هذا المدخل في دراسة علاقة المرأة بالعمل تتمثل في اهتمامه بتأثير الصفات الشخصية وعوامل التنشئة على مستوى الأسرة في توجهات المرأة

نحو العمل (علام، ١٩٩١، ص ١١١) وكان منطلقاً لاهتمامات علمية وليكمل الإطار التصوري لمدخل النوع وفرضياته.

د - مدخل الصراع (النسوية الراديكالية)

على الرغم من أن النسوية بنت نفسها من جوانب مهمة من منظور الصراع، فإنها تأثرت بالحاجة إلى التكامل الاجتماعي الذي دافع عنه الوظيفيون ويرى علماء النسوية (شأنهم في ذلك شأن منظري الصراع) في الفروق النوعية Gender انعكاساً لخضوع جماعة ما (النساء) لجماعة أخرى (الرجال)، واعتماداً على أعمال ماركس و إنجلز ينظر منظرو النسوية المعاصرون إلي خضوع النساء باعتباره من مورثات المجتمعات الرأسمالية، ورغم أن الأطر الجدلية الماركسية والفرضية الأساسية التي تقوم عليها متمثلة في تقسيم المجتمع إلى طبقات برجوازية وبلوريتاريا تعتبر الجوهر في عدم المساواة، ويرى بعض منظري النسوية الراديكالية أن اضطهاد النساء حتمي في جميع المجتمعات التي يهيمن عليها الرجل، وأن النساء بقدراتهن الكافية ينتمين للطبقة المحكومة أو العاملة بحكم المولد والزواج والمؤثرات الشخصية وقد قدمت نانسي هارستوك في كتابها المال والجنس والسلطة تحليلاً للوضع الذي تجد النساء فيه أنفسهن من وجهة نظر نسوية في وضعها لوجهة النظر هذه تتخذ ما تراه مقارنة ماركسية لتحليل المجتمع خاصة أنها تعتقد أنه بالنظر إلي المجتمع من وجهة نظر النساء، بالطريقة نفسها نظر ماركس من خلالها إلى المجتمع من وجهة نظر الطبقة العاملة تظهر هناك وجهة نظر متميزة عن التفوق الذكوري تلك النظرة التي يمكن أن ترسي قواعد نقد فعال للمؤسسات والأيديولوجيا الفالقراطية (phallocratic) وتعني الذكورية بالمعنى السلبي الكلمة من أبوية وسيطرة وإخضاع النساء) التي تشكل النموذج الرأسمالي من الأبوية

ما الذي سيظهره هذا النقد؟ تعتقد هارتسوك أن النساء في قيامهن بتحليل تجربتهن سوف يفهمن الطريقة التي يبني بها الرجال علاقة الهيمنة مع النساء. (عبد المعطي وعلام، ٢٠٠٣، ص ١١٠).

في هذا السياق لن يقع الأمر عند حد فهم إمكانيات التحرير من الوضع القهري الذي يعيش فيه، فقد انطلقت المداخل النسوية من الأفكار عند كارل ماركس وانجلز حول السلطة الأبوية والأبوية المعاصرة لسوق العمل على مساهمة المرأة في هذا السوق ومناقشته العلاقة بين الأجر والعمل ومساهمة المرأة في العمل المأجور. (عبد المعطي وعلام، ٢٠٠٣، ص ١١١)، ويرى المفكر الماركسي التقليدي أن أسرة العامل الصناعي تضم امرأة داخل المنزل وتقوم بالإنجاب بالإضافة لقيامها بأنشطة أخرى بينما زوجها يعمل مقابل أجر خارج المنزل وأن المستفيد الأول من جميع هذه الأنشطة المأجورة أو غير المأجورة هو البرجوازي، ويثار حالياً جدل واسع وتساؤلات حول العلاقة بين نوعي العمل المأجور وغير المأجور، وكيف يمكن الربط بينهما؟ وعلى تحقيق هذا الارتباط تثار شكوك قوية حول المنهجية المتبعة في القياس الإحصائي عالمياً لمشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي على النحو الذي سنعرض له في مناقشتنا للمقاربة المنهجية، كما يقوم هذا الجدل من جانب علماء النظريات النسوية خاصة والذي تدعمه مؤسسات المجتمع المدني العلمية المهمة بحقوق الإنسان، والربط بينهما وبين العمل هذا إذا أخذنا بعين الاعتبار قضيتين أساسيتين ترتبطان بالفلسفة التي يتبناها النمط الرأسمالي في الإنتاج هما: تحول قوة العمل إلى سلعة على نطاق واسع ومنتام (عبد المعطي وعلام، ٢٠٠٣، ص ١١١) إن بناء وجهة نظر "هارتسوك" النسوية يأتي في سياق مجتمع رأسمالي، حيث يجد معظم العمال ينتجون السلع بطبقة ملاك تحتكر الأرباح التي تنتج عن عملهم مستخدمة هذه الأرباح في تعزيز مكانتها وقوتها في المجتمع، والمرأة دون

اختلاف عن الرجل هي أيضاً منتجاً لسلع في المجتمع، ولكنها بخلاف الرجل منتجة لعدد من الخدمات المتنوعة داخل الوضع الأسري مثل الأعمال المنزلية والتغذية... الخ، وبذلك لا يقتصر الأمر على كونها تعمل أكثر من الرجل، بل نجد أن جزء كبير من عملها مكرس في أعمال منزلية شاقة ، والتفريق في أدوار العمل هو أساس الصراع الحاد بين النساء والرجال، إنه صراع يفصح عن نفسه في حقيقة مؤداها أن النساء بخلاف الرجال قادرات على إيجاد أواصر اجتماعية حميمة مع الآخرين، وحقيقة أن الرجال مرتبطون بشكل وثيق بإنتاج السلع في حين ترتبط النساء بتوفير الخدمات داخل الأسرة أكثر عرضة لأنهن يرين أنفسهن مرتبطات- في إطار علاقتهن بالآخرين- بمن يعتمدن إن من جهة النظر النسوية يمر الرجال والنساء - وفقاً لأدوار العمل المختلفة - بخبرات مختلفة في الحياة، هذه الخبرات هي أساس الصراع راديكالي يفضي إلي نفي الحرية، والإنسانية عن النساء وبناء على هذه العواقب المؤلمة للنساء تصبح هنالك حاجة إلي تغيير اجتماعي واسع وبعيد المدى في جوهر هذا التغيير نظراً لأن مصدر الصراع هو ذلك التقسيم المدمر للعمل بين الرجال والنساء، فلا بد من إلغاء هذا التقسيم في المجتمع الجديد، فمن المفترض إذن أن يتم تعديل عملية صنع الاقتصاد برمتها بحيث ينتهي تقسيم العمل الذي ينتج صراعاً بالغاً على النساء، وفي سبيل هذا يجب إلغاء الملكية الخاصة، أو ملكية السياق الصناعي من قبل الرأسماليين بالإضافة إلي حاجتنا وقتها إلى مصادرة سلطة الدولة وإلي صراع طبقي طويل ما بعد الثوري، إن الاهتمام بهذه القضية ازداد خلال عقد التسعينيات، وامتد هذا الاهتمام مع مطلع القرن الواحد والعشرين لتكون بداية لتطوير النظرية السوسيولوجية في مناقشتها وتفسيراتها لأنماط عمالة المرأة حيث تعتبر مهنة النظرية رؤية حديثة في الفهم والتنبؤ بالاختبارات من جانب المرأة بين العمل المنتج والإنجاب وبين العمل كل الوقت أو بعض الوقت وبين العمل في الصيغة العائلية

الأنثوية والعمل التخصصي، وبين مزاولة مهن كانت اختصاص الرجال سابقاً والعمل التخصصي (عبد المعطي وعلام، ٢٠٠٣، ص ١١٢).

هـ- نموذج بنستون لقيمته استخدام المرأة **Benston's model of women**

إن هذا النموذج يثير تساؤلاً حول قضية عمل المرأة في سوق العمل مقابل أجر يقل عن أجر الرجل رغم القيام بنفس العمل والمهام، ومن فرضية أن المرأة العاملة تمثل احتياطي لسوق العمل من وجهة نظر رجال الأعمال، وهذا ما يوجه تساؤلاً مفاده، لماذا لا يستفيد من ميزة انخفاض الأجر للعاملات ويقوم بتشغيلهن في سوق العمل؟ ولكن توجهات أصحاب العمل نحو عمل المرأة له جذور تاريخية، حيث في فترة ما انشغل الرجال في الحرب العالمية الأولى والثانية وأصبح هناك حاجة في سوق العمل للعمالة، اتجهت الأنظار لعمالة النساء وخرجت النساء العاملات لتشغيل المصانع ولكن سرعان ما أصبح هناك توجه فور انتهاء الحرب يشجعهن للعودة السريعة إلى المنزل، وهذا ما جعل عدد من الباحثين الاجتماعيين وأنصار عدد من النظريات مناقشة الفرضية السابقة والرد على التساؤل من خلال رؤيتهم لتقسيم العمل وتأنيثه، حيث أكدوا على تقسيم سوق العمل تبعاً للأجور واللون والعرق والنوع إذ يضم القسم الأول العمالة ذوي الأجور العالية وأغلبهم من (البيض والذكور) وترتفع قيمتهم ومكانتهم لدي أصحاب الأعمال، أما القسم الثاني في سوق العمل التي تتقاضى أجوراً رخيصة وأغلبهم من النساء و الأقليات واستناداً لهذه الفرضية يمكن تفسير وتحليل الأسباب التاريخية وراء مقاومة الذكور من الجنس الأبيض لدخول المرأة والأقليات من فئة الأجور العالية والأعمال التي تتطلب مهارات عالية في القسم الأول من سوق العمل. (Ollenbuger and

Moore، 1992، P 8) وهذا ما يفسر أن عمالة النساء تركزت خلال مشاركتهن التاريخية في سوق العمل في أعمال قليلة أو معدومة الحراك كالكسرتارية والأعمال الكتابية وما يمثلها من أنشطة أو بمعنى أشمل تركزت العمالة النسائية في قاع الهرم الهرم الاقتصادية (عبد المعطي وعلام، ٢٠٠٣، ص ١١٢).

٧.٢ تعريفات مفاهيم الدراسة

تتضمن الدراسة على بعض المفاهيم والمصطلحات التي تحتاج إلي تحديد ووضوح منذ البداية، فالمفاهيم والمصطلحات في حقيقة الأمر هي تصورات أو تجريدات ذهنية يحددها الباحثين والعلماء للتعبير عن أفكارهم وأرائهم حول الواقع ومظاهره. فكلما تطورت صياغة المفاهيم في علم من العلوم استطاع المهتمون والعلماء إلى الوصول لمفاهيم جديدة، فإن ذلك يدل على تقدم المعرفة في هذا العلوم وقدرتها على مواجهة العديد من المشكلات الواقعية، الأمر الذي يعني بأن تحديد المفاهيم المرتبطة بأي دراسة علمية أمر على درجة كبيرة من الأهمية (بدوي، ٢٠٠٠، ص ٦٤)، كما أن التحديد العلمي للمفاهيم والمصطلحات يعد خطوة في سبيل تمهيد الطريق أمام الباحثين لفهم الظاهرة المتداسة وتحديد أبعادها (التابعي، ١٩٩٣، ص ١٥)، وعلى هذا الأساس فإن هذه الدراسة تستند على عدة مفاهيم أساسية منها: البعد الاجتماعي، العمل، المرأة العاملة، المكانة والدور.

أ - مفهوم البعد الاجتماعي The Sociological Dimension:

كلمة البعد Dimension هي من أصل لاتيني وهي تعبر عن المسافة مقارنة بنقطة أصلية وهو الحدث الأول (صالح، ٢٠٠٠، ص ٣٧).

أن المفهوم الاجتماعي يؤكد بأن المجتمعات تتمتع بطبائع متحولة حسب كسبها التاريخي الاجتماعي ووفقاً لعوامل تتحد حسب الانتماء الطبقي الاقتصادي (نظام ترتيب اقتصادي)

وحسب المستوى الثقافي الذهني (نظام ترتيب قيمي اجتماعي)، وأخيراً حسب نظم المؤسسات والقيم السياسية والاجتماعية مؤسسات تراعي التوازن الاجتماعي الأيدلوجي للنظام الكلي للنموذج (صالح، ٢٠٠٤، ص ١).

ب - المفهوم الإجرائي للبعد الاجتماعي **The Sociological Dimension**

يقصد في هذا البحث بالبعد الاجتماعي طبيعة الشكل الاجتماعي وهيئته وأهميته وما يمكن أن يؤديه من نتائج من خلال فهم تلك الجوانب التي تؤثر وتتأثر في المجال الاجتماعي، والثقافي، والاقتصادي، والسياسي، والتعليمي والصحي والنفسي لعمل المرأة وأثره على مكانتها الاجتماعية.

- المفهوم الإجرائي لعمل المرأة **Women Labor**

يقصد بالعمل النشاط الذي تقوم به المرأة العاملة داخل المؤسسة الحكومية والتي تبذل فيه الجهد الذهني أو العضلي وتؤدي مهام عملها حسب وصفها الوظيفي مقابل أجر وتحت إشراف رؤسائها في العمل، حسب التدرج الوظيفي في القطاع العام سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً وتخضع فيه لشروط العمل المناسبة حسب القوانين التي تنظم ذلك.

أ- مفهوم المرأة العاملة **Female Workers**:

هي المرأة التي تقوم بنشاط إنتاجي للسلع والخدمات سواء كان رسمي أو غير رسمي حيث لا يوجد امرأة بدون عمل إلا أنها تعني إجرائياً تلك الشرائح النسوية التي تؤدي عملاً مهنيًا إدارياً في أي قطاع اقتصادي يتسم بالاستناد سواء كان ذلك العمل في مؤسسة حكومية

أو غير حكومية إلا أنه يشترط أمران هي أن يكون دائماً وليس مؤقتاً من خلال قرار التعيين الرسمي (صابر، ٢٠٠٠، ص ١٨-١٩) والتي تخضع لمعايير علاقات العمل Labor.

ب - المفهوم الإجرائي للمرأة العاملة:

هي المرأة التي تعمل خارج منزلها في مكان عمل تحت إشراف صاحب عمل أو من ينوب عنه وتتقاضى مقابل عملها أجر مادي أو عيني كما و تقوم بأدوارها الأخرى كزوجة وأم، إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة

أ - مفهوم المكانة والدور Role and Status:

استعمل رالف لنتون ١٩٣٦ الذي حدد المكانة والدور على انه موقف في النسق الاجتماعي مثل الطفل أو الأبوين وتشير المكانة إلى ذلك الشخص الذي يكون قريباً في ارتباطه مع فكرة الدور التي تشير إلى السلوك المتوقع من قبل الأفراد للمكانة. (عمر، ٢٠٠٠، ص ٤٠٠).

ب - المفهوم الإجرائي للمكانة الاجتماعية Social Status:

يقصد في الدراسة بمفهوم المكانة الاجتماعية أنها تتضمن مجموعات من الحقوق والواجبات التي تنتظم حول أفعال وأنماط معينة من السلوك والأفعال وينعكس عليها موقع ومنزلة ورفعة شأن على المستوي الاجتماعي والأسري.

٢.٨ الدراسات السابقة

ويمكن عرض وتناول الدراسات السابقة وترتيبها حسب تاريخها الأقدم فالأحدث حيث أنها في إطار أبعاد وموضوع الدراسة:

٢.٨.١ الدراسات العربية والفلسطينية

١. توصل مكاي (١٩٨٨) في دراسته الجوانب الاجتماعية والثقافية للخدمة الصحية: دراسة ميدانية في علم الاجتماع الطبي، والتي أجراها في المجتمع المصري بأنماطه السكانية الحضرية والريفية والبدوية، إلى أن الممرضات لا يتمتعن بالاستقرار في الوحدات الصحية، ويمثلن الفئة الهشة في النسق الطبي وخصوصاً في الريف والبادية، حيث تنقلهن الإدارة بمجرد صدور شكوى ضدهن، ودون الاهتمام بالأداء المهني السليم، وبدون تحقيق مهني معهن. كما أن الواقع الاجتماعي والثقافي يفرض على الممرضات أن يعايشن صراعاً في الأدوار ينعكس على أدائهن المهني بالوحدات الريفية والمستشفيات الحضرية العامة والتخصصية، فقد يحول هذا الواقع في بعض الأحيان دون الإقبال على مدارس ومعاهد التمريض، وقد يساعد هذا الواقع على تسرب الممرضات إلى المستشفيات الخاصة والبلاد العربية، ويعوق هذا الواقع الممرضة عن أداء دورها بكفاءة في المؤسسة الصحية الحضرية والريفية والبدوية خصوصاً إذا كانت الممرضة متزوجة وتضطر إلى المناوبة، ليلاً حيث يدفع هذا الواقع الممرضة إلى الاستقالة (مكاي، ١٩٩٠، ص، ١٦٣). ورغم ذلك تقوم الممرضة بدور بارز في حسن تقديم الخدمات الصحية العامة وللنساء بصفة خاصة، خصوصاً بتلك الوحدات التي يعمل بها الأطباء الذكور، حيث تحول الثقافة السائدة دون اطلاع الطبيب على المرأة، أو مصارحتها بحقيقة مرضها، أو موضوع الألم نفسه (مكاي، ١٩٨٨، ص ٤١٥).

٢. دراسة (علام، ١٩٩١)، بعنوان المرأة في سوق العمل الرسمي: المداخل النظرية والمنهجية.

وهدف الدراسة إلى مناقشة نقدية لأهم المداخل النظرية الحديثة عند بعض علماء الاجتماع والاقتصاد والتي تهتم بدراسة قضية المرأة في سوق العمل الرسمي مدفوع الأجر مع الاهتمام بمراحل التطور التاريخي لتلك الاتجاهات. وشملت الدراسة عينة من النساء العاملات في العمل الرسمي. وقد تبين من خلال الدراسة النتيجة التالية: تقديم نموذج قطري مقترح لدراسة المرأة في سوق العمل الرسمي.

٣. أشارت دراسة (عمر، ١٩٩٣). العلاقات بين الأطباء والمرضى دراسة في علم الاجتماع الطبي، إلى الأدوار الهامة التي تقوم بها هيئة التمريض داخل النسق الطبي، حيث تعتبر هذه الأدوار مؤشرات للتكامل بين الأطباء وهيئة التمريض، فالمرضة تقوم بتدعيم علاقات التكامل بين الأطباء وهيئة التمريض، فالمرضة تقوم بتدعيم علاقات التكامل بين المرضى، فقد أكد ٦٨.٥% من أفراد عينة الدراسة من المرضى أن الممرضة تعتبر حلقة الوصل بينهم وبين أطباءهم. وأشارت الدراسة إلى العلاقة الدائمة بين هيئة التمريض والمرضى نتيجة احتكاكها المباشر بهم ورعايتها لهم بكل الطرق، فالمرضة تحرص على تقديم العلاج للمرضى (٩٤%)، وتواظب على تقديم هذا العلاج (٨٤.٢%) في أي وقت يطلب منها ذلك، بالإضافة إلى قدرتها على تقديم شرح وافٍ للمريض عن حالته المرضية بلغة سهلة ومبسطة يفهمها دون أي صعوبات (٣٦%)، فتمتع الممرضة بهذا القدر من المهارات والخبرات يساعدها على أداء رسالتها بسهولة، وإقامة علاقات وطيدة بينها وبين مرضاها، بحيث تستطيع عن طريق هذه العلاقة التعرف على أسباب المرض

الجسمي والاجتماعي للمريض وتوصيل هذه الأسباب إلى الطبيب، وحتى يتسنى للممرضة إقامة هذه العلاقة عليها أن تكون على خبرة ودراية بكل المواقف التي تحتاج منها إلى معالجة وإلى نصيحة وإرشاد (عمر، ١٩٩٤، ص ٢٤٩).

٤. دراسة (حمامي، ١٩٩٤)، بعنوان النساء في المجتمع الفلسطيني، وهدفت الدراسة إلى توفير معلومات بشأن ما إذا كانت النساء تتقاسم مع الرجل ملكية الثروة، والحصول على التعليم، والمشاركة في القوة العاملة، وبالطريقة نفسها وبالمدى نفسه، وكذلك تحليل الأوضاع والموضوعات التي يحتمل الجنس فيها المرتبة التي تتفوق على الهويات الأخرى وان يكون الجنس هو المحدد أكثر من أي عامل آخر. وأجريت الدراسة على عينة من (٢٥٠٠) أسرة فلسطينية. واستخدمت الدراسة المنهج دراسة تحليلية وصفية. أما نتائج الدراسة فقد تبين إن النساء نادراً ما يحصلن على استقلالية مالية تسمح لهن باستقلالية اتخاذ القرارات، كما أنهن يرغبن في الوصول إلى بعض الموارد كالتعليم أو العمل لتزيد من قوتهن وذلك لمواجهة القيود الاجتماعية وخاصة تلك المفروضة على الشابات غير المتزوجات، رغم ذلك تبين وجود انسجام في الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية الإجمالية لحياة المرأة كما تبين أن فوارق العمر هي التي تنتج أكبر الفوارق في تجارب المرأة ومفاهيمها حيث تتمتع النساء الأكبر سناً بحرية أكبر بالحركة، وتبين أن النساء اللواتي بسن العشرينات حظين بفرص أكبر للتعليم ويمثلهن الفئة الأكثر تحرراً في المجتمع، كما أظهرت الدراسة أن النساء الفلسطينيات في الضفة والقدس أوفر حظاً من ناحية المؤشرات الاجتماعية من مثيلاتهن بغزة.

5 دراسة (سعيد، ١٩٩٥) عن المرأة الفلسطينية ومجالس الحكم المحلي "تنمية والانتخابات". وهدفت الدراسة إلى المساهمة في تفعيل دور المرأة في العملية التنموية على المستوى

المحلي، وذلك من خلال تعزيز مشاركتها في عضوية المجالس المحلية والعمل الاجتماعي، من خلال توضيح أهمية تضمين نوع الجنس في أهداف وممارسات السياسة التتموية والمجتمعية.

وشملت عينة الدراسة على (١٤) مجلس بلدي و (٩) ومجالس قروية و (٤) مخيمات وجمعيات محلية وقد تم من خلال الدراسة دراسة (٢٠٠) مشروع وقد اختيرت المواقع بصورة عشوائية وقد استخدم الباحث استمارة تحتوي على أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة ومقابلات شخصية أيضا، واستخدم الباحث المهج الوصفي في بحثه .

وقد تين خلال الدراسة النتائج التالية: إن غالبية المشاريع التي قامت بها المجالس منذ عام (١٩٧٦) لم تتضمن تنمية المرأة كهدف مباشر لها، وإنما وفق منظور المجتمع التقليدي للمرأة والذي يربطها بشكل مباشر بالأسرة والعمل الاجتماعي النسوي وليس من منطلق شمولي يعطي للمرأة حق الاختيار، كما انه لم يكن للمرأة دور في صنع القرارات المتعلقة بالمشاريع التي قامت بها المجالس، وتبين أن المشاريع قد وفرت فرص عمل محدودة وضيقة للمرأة مثلها مثل الفرص التدريبية، وقد بينت النتائج أن النساء العاملات في المجالس لم يتجاوز ٤% من مجمل العاملين، كما أظهرت النتائج أن ٨٦% من النساء لم يشعرن بأي دور ايجابي للمجالس في حياتهن الشخصية وانه لم يكن للبلديات اهتمام خاص بتطوير وضع المرأة، واتضح من النتائج إن ترتيب اهتمام المرأة في غزة على النحو التالي: الصحة- الصحة العامة- الخدمات العامة ثم الاهتمام بتنمية المرأة ثقافيا، أما المرأة في الضفة الفلسطينية فكان الترتيب على النحو التالي: خدمات عامة -الحياة الثقافية - وأخيرا الجانب الصحي، وتبين أن المصادر الانتخابية التي يمكن أن تتوفر للنساء متعددة وتشمل على مؤسسات نسويه وغير نسويه وحكومية وغير حكومية، وان النساء يستطعن استثمار دعم النساء وخصوصا الناشطات

في الحياة الثقافية أو السياسية أو الاقتصادية، وتبين من الدراسة أن هناك استعداد مبدئي لدى الجمهور وان كان في النساء اكبر منه في الرجال انتخاب النساء، وأوضحت الدراسة على ضرورة دعم الأحزاب للمرأة، وقد بينت الدراسة أن التأييد لدخول النساء ودعمهن في الأحزاب السياسية متباين من حزب لآخر، فالأحزاب اليسارية هي الأكثر تأييداً ثم يلي ذلك مؤيدو حركة فتح وأما الحركات الإسلامية فهي الأقل تأييداً.

٦. تناول كل من (حمدي والحيدر، ١٩٩٦) في دراستهما عن العوامل المؤثرة في اختيار الفتاة السعودية لمهنة التمريض: دراسة ميدانية، تأثير مجموعة العوامل الاجتماعية (كالعمر، والحالة الاجتماعية، ومكان الإقامة، والمستوى التعليمي لوالدي الفتاة .. وغير ذلك). والعوامل الاقتصادية، المتمثلة في (نوع المسكن وملكيته، وتوافر فرص العمل، والدخل، وفرص الترقى (...). والعوامل الخاصة بطبيعة مهنة التمريض (كأوقات الدوام، والاختلاط، وتقدير الآخرين، وظروف المهنة وخصائصها ..)، على اختيار الفتاة السعودية من طالبات المدارس الثانوية، وطالبات المعاهد الصحية، شعبة التمريض، لمهنة التمريض مستقبلاً.

وتوصلت الدراسة إلى أن الفتاة السعودية في كل من مدينتي الدمام وجدة أكثر إقبالاً من الفتيات في مدينة الرياض. ووجدت الدراسة أن طالبات المعاهد الصحية تزداد عندهن نسب وفاة أحد الوالدين أو كلاهما، وحالات الطلاق، وتدني المستوى التعليمي للوالدين، وارتفاع نسبة المتقاعدين بين الآباء، إلا أنهم يتميزون بمستوى مرتفع في المعرفة بالتعليم التمريضي عما هو موجود لدى طالبات المدارس الثانوية. وترى عينة الدراسة من المجموعتين أن العمل بمهنة التمريض يؤثر على فرص زواج الفتاة. كما تبين أن توفر فرص العمل لخريجات

معاهد التمريض بعد التخرج مباشرة كان من أسباب التحاق أكثر من ثلث طالبات المعاهد الصحية بمهنة التمريض، وتعتبر هذه من المزايا المهمة لمهنة التمريض.

وتوصي الدراسة ضرورة استقطاب علماء الدين للمشاركة الإيجابية في برامج التوعية لتغيير نظرة المجتمع نحو مهنة التمريض، وبت برامج تلفزيونية وإعلامية تظهر الصورة الواقعية الإيجابية عن الأدوار المختلفة للممرضة، والاستفادة من خريجات كليات التمريض والمعاهد الصحية ليساهمن في برامج التوعية لترغيب الفتيات للالتحاق بمهنة التمريض، كما أوصت الدراسة بتوفير مجموعة من الامتيازات للممرضات المتميزات تقدمها وزارة الصحة والمعاهد الصحية، وضرورة إجراء المزيد من البحوث ذات العلاقة باتجاهات الفتيات نحو مهنة التمريض.

٧. هدفت دراسة (الوائلي، ١٩٩٨م) إلى التعرف على مستويات ضغط العمل التي يتعرض لها الممرضون القانونيون العاملون في كل من المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة بالأردن، وعلاقة ذلك بعلاقة الممرض بكل من المريض والطبيب، والإدارة، والزوار، والزملاء في العمل. وبيّنت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المتغيرات الخاصة بعلاقة الممرض بكل من المريض والطبيب والزوار، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الزملاء في المهنة، حيث توصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة من المستشفيات الخاصة يشعرون بمستوى أعلى من ضغط العمل بالمقارنة مع زملائهم من العاملين في مستشفيات وزارة الصحة.

٨. دراسة (أغبكيان، ١٩٩٩) وكانت بعنوان المرأة الفلسطينية والتطوير الرسمي. وهدفت الدراسة إلى إمكانية مشاركة المرأة في عملية التطوير بالإضافة إلى استراتيجيات التشجيع

والدعم للمشاركة البناءة للمرأة بالمجتمع الفلسطيني. وقد شملت الدراسة على عينة من النساء الفلسطينيات العاملات والغير عاملات بغزة والضفة. وقد استخدمت الباحثة منهج بحثي وصفي تحليلي في دراستها.

أما ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج فقد كانت على النحو التالي النتائج: توصل الباحث أن معاناة المرأة الفلسطينية جزء من المعاناة العامة للمجتمع الفلسطيني الطويلة، إضافة للمعاناة الخاصة بها من: إعاقة الاحتلال، التحيز الجنسي، الثقافة الاجتماعية والمحافظة، ضعف تأثير الجماعات النسائية، الحقيقة القانونية والاجتماعية للنساء الفلسطينيات، مستوى تدخل النساء في المجتمع المدني المتدني، دور النساء في القوى العاملة، لقد خرجت هذه الدراسة باعتراف أن المرأة الفلسطينية هي عماد المجتمع الفلسطيني ولكي ينهض هذا المجتمع ويسير باتجاه الدولة والتنمية لابد من نقل دور المرأة من ثانوي واعتباطي إلى دور أساسي مشاركة حقيقية بجانب الرجل في جميع الأطر الفعالة في المجتمع الفلسطيني، كما انه لم ينفِ الباحث احترام المرأة الفلسطينية التي لم تقصر في دورها داخل البيت من المفهوم التقليدي كأم وزوجة، لقد دعا الباحث الحكومة الفلسطينية وكافة مؤسسات المجتمع الفلسطيني للدفع نحو إشراك المرأة وإعطائها المزيد من الفسحة للعمل واثبات الذات وانه لابد أن تعامل المرأة بتحرر وتقدير اكبر ولا بد أن تشارك في العمل المسئول في كافة مجالات العمل الفلسطيني.

٩. دراسة: (هيونتجون وبيروس شادويك، ١٩٩٩)

Brucechadwich & Ray L. Huntington

عنوان الدراسة: التعليم، التوظيف، التدين وتغيير الأدوار تبعاً للنوع.

مشكلة الدراسة: كيف تتسق المرأة بين واجباتها المنزلية والوظيفية، وكيف تقوم بنشاطاتها السياسية وما علاقة عملها وأداء دورها بتدينها.

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين ادوار المرأة الفلسطينية الأسرية التقليدية والتحليل العلمي والوظيفة والنشاط السياسي والتدين والعمر.

عينة الدراسة: أقيمت هذه الدراسة على عينة من النساء الفلسطينيات العاملات وغير العاملات بغزة والضفة.

منهج الدراسة: قامت الدراسة على منهج القياس والتحليل.

النتائج: لقد جاءت نتائج الدراسة كالاتي: المرأة الفلسطينية مازالت مسئولة عن الواجبات المنزلية بالرغم من كونها موظفة خارج المنزل ، لا يوجد دلالة على أن المرأة ذات المستوى التعليمي العالي مرتبطة بسلوكيات تتعلق بالواجبات المنزلية ، النساء المشاركات في الانتفاضة لديهن ادوار أسرية تقليدية، النساء اللواتي اعتبرن أنفسهن متدينات كن أكثر تقليدية في أدوارهن الأسرية وأشارن إلى أن أزواجهن أصحاب القرارات الأساسية بالأسرة.

١٠ . دراسة (الغامدي، ٢٠٠١). بعنوان "عمل المرأة وأثره على وظائفها الأسرية". تهدف هذه الدراسة لمعرفة بعض الآثار المترتبة لخروج المرأة السعودية للعمل على أمورها كأم ومربية للأطفال، ودورها كربة بيت، ثم دورها كزوجة، وقد أعتمد الباحث على عدة نظريات من أهمها النظرية البنائية الوظيفية في فهم دور ومشاركة المرأة خارج المنزل .

وقد تم جمع بيانات هذه الدراسة من خلال الاستلانة لعينة بلغ حجمها ٤٠٠ امرأة سعودية عاملة متزوجة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية التي توجد بها أقسام خاصة بالنساء

في مدينة جدة. وقد كشفت هذه الدراسة عن بعض النتائج والتي من أهمها: أن خروج المرأة للعمل لم يؤثر تأثيرا سلبيا كبيرا على دورها التربوي تجاه أبنائها من حيث تنشئتهم الاجتماعية والتربوية. أما من حيث دورها كمرربة بيت فقد كشفت الدراسة تأثير ذلك الدور سلبا بخروجها للعمل، فلم تعد تقوم بكثير من وظائفها المنزلية، والتي تعد من الأعمال الطبيعية للمرأة في المجتمع.

أخيرا أوضحت الدراسة بأن خروج المرأة للعمل قد أدى إلى تغير في نظرتها إلى حجم الأسرة، وعدد الأطفال المرغوب في إنجابهم، فهي تميل إلى إنجاب عدد قليل من الأطفال

١١. دراسة للدكتور (مختار، ٢٠٠٢). رصد الدكتور أستاذ الاجتماع بجامعة الكويت شريحة المرأة الكويتية العاملة بين سن الخامسة عشرة والخامسة والستين، وكشف أن الدخل الذي تحصل عليه المرأة من وظيفتها يتراوح بين ٢٠٠ إلى ٤٠٠ دينار كويتي شهريا، وأن ميدان عمل المرأة في الكويت يتسع بمرور الزمن فبعد التجارة والمقاولات دخلت المرأة ميادين الصحافة والإعلام والبنوك والسلك الدبلوماسي.

ومن خلال توزيعه استبان على النساء العاملات وجد أن المظاهر الاجتماعية تمتص جانبا كبيرا من راتب المرأة فـ ٨٤.٨% من العاملات لديهن خادمت كما جاء في دراسة الدكتور هادي مختار، كما أن الجري وراء الموضة في الملابس يستنزف جانبا لا بأس به خاصة أن تلك الموضة صنعت سابقا محمومًا بين النساء لدرجة أصبحت مجاراتها مؤشرا على المكانة الاجتماعية من حيث التحضر، وهو ما تحرص عليه معظم النساء العاملات.

١٢. دراسة الهيئة الفلسطينية لحماية حقوق اللاجئيين (٢٠٠٣) حول دور المرأة الفلسطينية في الهيئات والمنظمات غير الحكومية، وهدف الدراسة إلى التعرف على الدور المتغير الذي تلعبه المرأة الفلسطينية:

أولاً: بالنسبة لمشاركتها في التنمية.

ثانياً: بالنسبة لمشاركتها في المنظمات غير الحكومية .

ثالثاً: بالنسبة لمشاركتها في العمل التطوعي مشيرة إلى دورها في المؤسسات المتاحة

وشملت هذه الدراسة على عينة عشوائية من النساء العاملات في القطاع غير الحكومي بغزة.

وقد استخدم الباحث النهج الوصفي التحليلي، وتبين من خلال الدراسة النتائج التالية:

تؤكد الآراء الحديثة الواردة في أدبيات التنمية على أن نجاح برامج التنمية وضمن استدامتها،

وقدرة المجتمعات على مواجهة التغيرات العالمية والتواءم معها مرهون بمشاركة العنصر

البشري وحسن إعداد وطبيعة تأهيله. وتعتبر المرأة العربية بشكل عام والمرأة الفلسطينية

بشكل خاص عنصراً مهماً في عملية التنمية. وإذا ما أريد لهذا العنصر أن يكون فعالاً فلا بد

أن تتوفر للمرأة معطيات أساسية تمكنها من المساهمة الإيجابية في حركة التنمية وتوجيهها،

ويأتي في مقدمة هذه المعطيات الإنتاج الاقتصادي الذي يضعها في موضع القوة ويجعلها

قادرة على خدمة مجتمعها. ويعتبر عمل المرأة في المؤسسات الخيرية المتاحة تدعيم لقدرتها

الاقتصادية كما يعطي مؤشراً واضحاً على تفهم المرأة لدورها في بناء المجتمع وقدرتها على

المشاركة الحقيقية في التنمية خاصة إذا ما أدركنا أن دورها في هذه المؤسسات في تطور

مستمر نظراً لما وصلت إليه المرأة من قدرة على الأداء.

١٣. دراسة (الدخيل، ٢٠٠٤) بعنوان قواعد وأنظمة عمل المرأة. وهدفت الدراسة بأنها تعنى

الدراسة التي قدمتها الدكتورة إلهام منصور الدخيل بعنوان "قواعد وأنظمة عمل المرأة" كما

تقوم بتحليل واقع العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل في المملكة العربية السعودية على مستويين: العوامل الجزئية (المتغيرات الصغرى) والعوامل الكلية وانعكاسات هذه المؤثرات على أنظمة عمل المرأة ومشاركتها في سوق العمل. وشملت الدراسة النساء العاملات داخل المملكة السعودية. أما المنهج المستخدم بهذه الدراسة فقد كانت دراسة وصفية تحليلية ما ورائية استخدمت فيها الباحثة أسلوب تحليل المضمون.

وقد كانت النتائج كالتالي: فقد قسمت الباحثة نتائج الدراسة إلى جزأين رئيسين: الأول يعرض النتائج التي توصل إليها الباحث فيما يتعلق بوصف الواقع وتحليله، والثاني يتعلق باقتراح نموذج لعمل المرأة السعودية لدعم الاقتصاد الوطني، وكان من أبرز نتائج التحليل ألما ورائي لمضمون الدراسات السابقة المتعلقة بعمل المرأة التركيز على معالجة سلبيات العوامل الجزئية الخاصة بعمل المرأة على المستوى الفردي مع إغفال العوامل الكلية ألما ورائية في المجتمع، وأن معالجة أوجه القصور في الأنظمة الحالية الخاصة بعمل المرأة لن تعالج مشكلة ضعف مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل، وأن الحل العملي يتضمن وضع خطة وطنية إستراتيجية طويلة المدى تتضمن خطوات أساسية مثل: الإعلان الرسمي للموقف الفقهي تجاه عمل المرأة، توعية المجتمع بهذا الموقف، وضع أنظمة وقوانين إضافية لضبط علاقة الجنسين في بيئة العمل... الخ، وترى الباحثة أن هذه الخطوات وغيرها ستساهم في تغيير تقبل البيئة الاجتماعية لعمل المرأة وتنعكس على رفع مشاركتها الاقتصادية بما يتوافق مع الضوابط الدينية الصحيحة.

١٤. دراسة (الساكت، ٢٠٠٥) بعنوان الدراسة: دور المنظمات النسائية في التنمية

وهدفت الدراسة إلى دور المنظمات النسائية في أي مجتمع في تمثيل النساء و تحقيق مطالبهن. أما عينة الدراسة فقد شملت عدة منظمات إنسانية تعمل في الأردن. واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وقد تين من النتائج لهذه الدراسة بأنها ترى أن للمنظمات النسائية في أي مجتمع الأهمية المركزية في تمثيل النساء و تحقيق مطالبهن ومن هنا تأتي أهمية حشد كافة الطاقات المجتمعية لضمان فاعلية المنظمات النسائية، بحيث تصبح أحد أهم شروط فاعلية المنظمات النسائية، العمل على تطوير و تأهيل التكوينات البيئية الحاضنة لهذه المنظمات، فعلى سبيل المثال:

١. وجوب العمل ثقافياً على تغيير النظرة النمطية لدور المرأة و قدراتها و مكانتها مما يتطلب حملات تثقيفية تطال مناهج التعليم و وسائل الإعلام.

٢. قانونياً إلى إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة و ضمان حقوقهن المدنية و السياسية و توسيع فرصهن التعليمية والاقتصادية.

٣. تربوياً إعادة التفكير في أساليب التربية الموجهة للإناث و المجتمع .

٤. سياسياً العمل على ديمقراطية كافة أوجه الممارسة السياسية سواء على صعيد النظام السياسي بسلطاته أو كافة القوى من أحزاب و نقابات و منظمات.

كما أن هناك ضرورة ملحة لتفعيل العلاقات التنسيقية بين المنظمات النسائية و حشد الجهود لتحقيق استراتيجيات متفق عليها و العمل مع كافة قوى المجتمع المدني و الفئات ذات المصلحة الفعلية بالتغيير، و على صياغة خطة تنموية شاملة و حشد الرأي العام في سبيل تحقيقها.

١٥. دراسة (الدالي و عبد الجواد، ٢٠٠٥) بعنوان الآثار الاجتماعية لخروج المرأة الفلسطينية

للعمل. وجاءت الدراسة بهدف تحقيق عدة أهداف وهي:

- دراسة العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تدفع الزوجة للعمل.
- دراسة المشكلات الاجتماعية التي تواجه الزوجة العاملة داخل مجال الأسرة بسبب خروجها للعمل وأثره على دورها كزوجة وأم وربة بيت.
- التعرف على المشكلات الاجتماعية التي تواجه الزوجة العاملة وتأثيره على دورها في الأسرة

- التعرف على طبيعة المرأة العاملة الفلسطينية قديماً وحديثاً وعلى مر العصور.

عينة الدراسة: أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من النساء العاملات في القطاع الحكومي وغير الحكومي بغزة. واستخدم المنهج جاءت الوصفي التحليلي.

وتبين للباحثين في هذه الدراسة أن للمرأة الفلسطينية دوراً مميزاً في العمل وان خروجها للعمل ليس بالجديد فمنذ القدم وهي تعمل والدليل على ذلك خروجها للعمل مع زوجها ومساعدته في العمل في الأرض، كما أوضحت الدراسة أن المرأة الفلسطينية قامت بالعمل خارج المنزل بأعمال أخرى منذ فترة قصيرة ولكن نسبة ضئيلة. وتظهر الدراسة أن تطوراً كبيراً قد حدث ساعد على رفع من شأن المرأة لممارسة العديد من الأعمال المختلفة في ميادين شتى، وتظهر نتائج الدراسة كيف أن المرأة الفلسطينية تأثرت تأثراً كبيراً بالظروف السياسية والتاريخية للمجتمع الفلسطيني، كما أوضحت الدراسة أن المرأة الفلسطينية تتميز عن غيرها من النساء لما قدمت وعانت بالإضافة للعوامل الاجتماعية من الاحتلال الإسرائيلي.

١٦. دراسة (مناع، ٢٠٠٥) وكانت بعنوان مشاركة النساء في المجالس المحلية من وجهة نظر النوع الاجتماعي.

وهدفت الدراسة إلى العوامل التي تلعب دورا في غياب المرأة الفلسطينية من المشاركة في المجالس البلدية كعضو فعال يشارك في اتخاذ القرار وشملت عينة الدراسة على عينة عشوائية من النساء العامل في القطاع غير الحكومي بغزة، وقامت الباحثة بتقديم تحليل نوعي للعوامل المرتبطة بالحيز العام، السوق، الدولة، المؤسسات والمرتبطة بالحيز الخاص وهو الأسرة. وقد تين من نتائج الدراسة ما يلي:

قامت هذه الدراسة بإلقاء الضوء على تلك العوامل التي تلعب دورا في غياب المرأة الفلسطينية عن المشاركة في المجالس البلدية كعضو فعال يشارك في اتخاذ القرار، حيث وضح أن الحديث هنا أشبه بالحديث عن لا مشاركة، أو من خلال دمج النساء في المشاريع التنموية لهذه المجالس، وذلك من خلال دراسة تحليلية لدور المجالس المحلية في حياة المرأة ومفهوم النساء لها، وتأثيرها على حياتهن اليومية وعلاقة المؤسسات المحلية والحكومية ودورها في التأثير على مشاركة النساء في عضوية هيئات الحكم المحلي.

١٧. دراسة لمنظمة العمل العربية سنة (٢٠٠٦)

في دراسة أجرتها منظمة العمل العربية سنة (٢٠٠٦) على حوالي ١٣ مدينة عربية اتضح أن نسبة عمل المرأة في الاقتصاد العشوائي غير المنظم (غير المهني) بلغت ٣٦.١% في تونس، و٥٦% في المغرب، و٢٥% في الجزائر، و٤٣% في مصر..

وبينت الدراسة أن أهم المجالات التي تعمل فيها النساء في هذا القطاع هي بيع الحلوى والسجائر والمناديل الورقية والآيات القرآنية في وسائل المواصلات.

وقد تزاوَل المرأة عملها داخل الوحدة المعيشية أو خارجها، فبإمكانها في الأحياء الشعبية بيع الخضر أو الحلوى بجوار الباب الخارجي للمنزل، ويكون الزبائن عادة سكان المكان الذي تعيش فيه المرأة.

وأكدت الدراسة أن ٨٠% من النساء في القطاع العشوائي متزوجات مما يدل على أن توفير نفقات الأسرة هو الدافع الوحيد للعمل، ونصف هؤلاء النساء أميات وقد تصل نسبة أميتهن إلى ٩٠%.

٢.٨.٢ الدراسات الأجنبية

١. دراسة: (ولتس، ١٩٩٢) Carolyn Fehr Waltz

وكانت بعنوان قيمة العمل والاتجاهات ودافعية النساء العاملات في الوظائف الإدارية . وهدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين العمل لدى النساء العاملات مع كل من دافعها واتجاهها نحو العمل. وتكونت عينة الدراسة من (١٦٥) امرأة عاملة في الجامعة، (١٦) منهن انهين الهدف المتاح لهن للعمل. وقد استخدمت الباحثة المقابلة الشخصية أجابت المبحوثات عن (٢٠) موضوع يتعلق بمتغيرات الدراسة وكذلك على استبيان خصائص النجاح المهني. وقد تبين من خلال الدراسة النتائج التالية عدم رغبة أي سيدة منهن في التركيبة الهرمية للتقدم والصعود الوظيفي، بل تبين من النتائج أن جميعهن يربحن بالعمل الذي يتطلب التحدي، كما أظهرت النتائج أن جميع أفراد العينة يفضلن الأسرة على العمل، في حين كان العمل يشكل حافزاً اجتماعياً لديهن.

٢. دراسة: (ثورن، ١٩٩٥) Barrie Thorne بعنوان دوافع الانجاز لدى السيدات

ذوات الانجاز العلمي العالي.

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن دوافع الانجاز لدى عينة من النساء اللاتينيات.

أما عينة الدراسة فقد تكونت العينة من (٤٣) امرأة حاصلة على شهادة الدكتوراه و (٢٠) سيدة أنهين الفصل النهائي من مرحلة الدكتوراه، وأجريت (١٠) مقابلات مع سيدات من أفراد العينة . وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي .

وقد تبنت النتائج التالية للدراسة بأن هناك قوى مختلفة من الدوافع الداخلية للإنجاز لدى النساء منها: دافع الريادة، دافع التنافس، عدم القلق الشخصي، المستويات المتدنية من دور الجنس التقليدي، المستويات المتدنية من الخوف من النجاح.

٣. دراسة: (فلويد، ٢٠٠٢) Dell Floyd بعنوان الدراسة: النساء كباتنيات للعالم .

وهدفت الدراسة إلى كيف أن النساء يلعبن دوراً بناءً في بناء العالم وتشبيده حضارته. أما عينة الدراسة: تطرق الكاتب للعديد من الأمثلة على النساء البنائات والمشاركات في صناعة بلادهن وصناعة الحضارة .

منهج الدراسة: منهج بحثي تحليلي في سياق تاريخي .

النتائج: لقد جاءت الدراسة على عدة محاور أهمها المساواة بين الرجل والمرأة، فقد توصل الكاتب إلى أن النظام الصناعي الذي يعم العالم، أصبح الناس فيه يحتاجون بالضرورة إلى التطور الاجتماعي والتقدم الثقافي، وكما واثبت فشله في إيجاد المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة، فلم ينكر الباحث توصله أن الرجال لا يتقبلون أي تمرد للنساء عكس تمرد الرجال الذين يسعون دائماً لتحقيق حريتهم الخاصة، ولا بد للنساء من الكفاح والبحث العمل للوصول لسلطتهن وان يكن قدرات ومكتفيات ذاتياً، فإن المطالبة بالمساواة ليس فيه أي إجحاف للرجل ولا نكران لدور المرأة كأم وزوجة وما يحتاجه منها الطفل والزوج، ولم يتوقع الباحث أن يكون للنساء ما يطمحن له بالمستقبل القريب ولكن لا بد للمرأة أن تحقق واقعيتها وان تثبت نفسها كما ترتئي هي لنفسها، و يذكر الباحث أن النساء اللواتي تطرق لهن بدراسته ليست

نسوة أنجزن تقدماً أو أرقاماً بارزة في مجتمعاتهن، ولكن الطبيعة الضرورية للنساء لترى ما سيكون متوقفاً من مستقبل النساء عندما يكون عندهن حريات أكبر وتأثير أكبر، انه يشير إلى أن المثالية الغربية للنساء اللواتي يدرن يومهن بأنفسهن بحرية ومساواة هي وحدها القادرة بمثاليتهن المجردة لتطوير دور المرأة كأداة بناء وتقدم حضاري ربما تتفوق في بعض الأحيان على الرجل، فالمرأة بالإضافة بأنها تشكل المتعة والاستجمام والدافع للرجل فهي تمتلك بالتوازي مع ذلك الغريزة الإبداعية والقدرة على التطوير، ولقد توصل الباحث أن المساواة والتحرر للمرأة هي أهم عوامل الدفع في اتجاه مشاركتها كأداة بناء حقيقية في العالم.

٤. دراسة (فاريل، ٢٠٠٣) في الولايات المتحدة الأمريكية .

بعنوان (الحياة أكثر استقراراً مع الزوجة العاملة)، حيث أجرى دراسة اشتركت فيها حوالي ٣ آلاف أسرة من مختلف طبقات المجتمع، واشترطت أن تكون الزوجة والأم في هذه الأسرة امرأة تتمتع بالاستقلال الذاتي ومن خلال استبانته قام بتوزيعها على هذه الأسر، دلت النتائج على أن الزوجات التي تتمتع فيها الزوجة بالاستقلالية تكون أكثر استقراراً من غيرها، كما أن استقلال المرأة لا يهدد كيان الأسرة، بل يعود بالنفع ليس فقط عليها، ولكن على جميع أفراد الأسرة، حيث أن المرأة المستقلة التي تعمل خارج المنزل أقدر من غيرها على حل المشكلات ومواجهة الأزمات. وبالتالي فهي أقدر على إسعاد زوجها، كما أن ثقته بنفسها تجعلها لا تحاول أبداً السيطرة عليه بعكس المرأة التي لا تعمل فإنها تحاول الاستحواذ على الزوج، وكشفت دراسة فاريل أيضاً عن أن الأسرة التي يعمل فيها الزوجان تتمتع عادة بدخل أكبر، وإحساس الزوج بأن زوجته تساعد في السعي وراء لقمة العيش يخفف عنه بعض الضغوط المترابطة على عاتقه، وأيضا يشعره بأنه في حالة إصابته بمكروه يمكن للأسرة

الاعتماد على دخل زوجته، وعموما فالمرأة العاملة لا تلج على زوجها وتطالبه بتأمين مستقبلها ماديا ولا ترهقه بطلباتها المستمرة وبالتالي فهي تعيش معه لأنها تحبه لشخصه وليس لأنها في حاجة إلى من يعيها .

٥.دراسة منظمة العمل الدولية سنة (٢٠٠٥) .

تشير الدراسة التي قامت بها منظمة العمل الدولية ونشرت بهذه المناسبة حول المرأة العاملة سنة (٢٠٠٥) إلى "أن الفوارق التي لا زالت تعاني منها المرأة العاملة، سواء بالنسبة للمسؤوليات التي تتولاها أو التكوين الذي تحصل عليه أو الأجور التي تتقاضاها أو التأمين الذي تحصل عليه ضد البطالة، تشجع على تزايد ظاهرة العاملات الفقيرات".
ويكفي أن نشير إلى أن ٦٠% من مجموع عمال وعاملات العالم الذين يتقاضون أقل من دولارين في اليوم، والبالغ عددهم ١,٣٧ مليار عامل وعاملة، هن من النساء.
يضاف إلى ذلك أن النساء هن اللواتي يعانين أكثر من الذكور من مشكلة البطالة، بحيث تبلغ النسبة عالميا ٦,٦%، بينما لا تتعدى لدى الذكور ٦,١%، وهو ما يشكل حوالي ٨,٨ مليون عاطلة عن العمل من بين مجموع ١٩٥ مليون عاطل في العالم.

كما أن دراسة منظمة العمل الدولية تشير إلى أن النساء يزج بهن في الأشغال غير المربحة أو ذات الدخل الضعيف، مثل الزراعة والخدمات، بحيث نجد ٤٠,٤% منهن في القطاع الأول و ٤٢,٤% في القطاع الثاني وتزداد هذه الفوارق عمقا عندما يتعلق الأمر بالمرأة العاملة الشابة وبمجال التكوين، وهذا ينطبق أيضا على الدول المتقدمة، وهو ما دفع المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان صومافيا إلى التصريح بأنه "على الرغم من تحقيق بعض التقدم، فإن العدد الكبير من النساء بقين محاصرات في مواطن شغل ذات دخل ضعيف، وفي

الكثير من الحالات في قطاع الاقتصاد غير الرسمي بدون أية حماية قانونية وبدون حماية اجتماعية وفي هشاشة كبيرة".

٣.٨.٢ التعقيب العام على الدراسات السابقة:

لقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة حيث ساعدتها في إلقاء الضوء على الجوانب التي تم دراستها في موضوع البحث البعد الاجتماعي لعمل المرأة وأثره علي مكانتها ودورها في المجتمع، كما تعرفت الباحثة علي المناهج والمقاييس والأدوات التي تم استخدامها في الدراسات التي تتعلق بالمرأة بوجه عام والمرأة العاملة بوجه خاص من عدة جوانب منها علاقتها بالواقع الاجتماعي والثقافي ومشاركتها السياسية والنفسية والصحية حيث تناولت تلك الدراسات الآثار الاجتماعية لخروج المرأة للعمل، وتسليط الضوء على رؤية النساء الفلسطينيات لأنفسهن ولأدوارهن في المشاركة السياسية والظروف المجتمعية المحيطة بهن، وكافة العوامل ارتباطاً بتأثير الأدوار وعلاقات النوع التي تتشكل في سياق اجتماعي واقتصادي وسياسي ومدى نجاح برامج التنمية وضمن استدامتها، وقدرة المجتمع على مواجهة التغيرات العالمية والتواءم معها ودور المرأة الفلسطينية فيها وإلقاء الضوء على العوامل التي تلعب دوراً في غياب المرأة الفلسطينية عن المشاركة في القرار بالمجالس البلدية، ومعرفة واقع المرأة في ضوء المتغيرات الاجتماعية عامه وانتفاضة الأقصى خاصة، والأدوار التي لعبتها المرأة الفلسطينية للحفاظ على الأسرة وإعادة بناء المجتمع، ومعرفة ما إذا كانت المرأة تقاسم الرجل في أعباء الحياة والمسؤوليات الحياتية، وكذلك تحليل الأوضاع والموضوعات التي يحتل الجنس المرتبة التي تفوق الهويات الأخرى وأن يكون الجنس هو المحدد أكثر من أي عامل آخر، وكشف مكانة المرأة ودورها في مناهج التعليم الديني في

مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني، والدور الذي تقوم به المنظمات النسائية في التنمية وتحقيق حقوق النساء في مجتمعاتهن، ومعرفة العلاقة بين الثقافة التي يختزلها بعض الأفراد في المجتمع تجاه علاقة المرأة بالتنمية، وبحث المسببات الحقيقية للإجحاف بحق المرأة العاملة في المجتمع الفلسطيني خاصة في ظل الاحتلال الإسرائيلي والانتفاضة.

ومن خلال هذه الدراسة تحاول الباحثة أن تقوم بتحليل البعد الاجتماعي لعمل المرأة وما أثره على مكانتها في المجتمع لعينة من العاملات في الوظيفة الحكومية الصحية في محافظة بيت لحم وذلك بهدف التعرف على الأبعاد المختلفة للمرأة العاملة وعلاقتها بمكانتها الاجتماعية ومن هذه الدراسة يمكن قياس التحولات الاجتماعية الاقتصادية والسياسية على واقع المرأة العاملة الفلسطينية، ومدى إحداث تغييرات في ثقافة المجتمع ونظرته الدونية للمرأة وتبعيتها لرجل في كافة مناحي الحياة، بدون إشراكها في أي دور اجتماعي، ويمكن لهذه الدراسة أن تصل لنتائج من وجهة النساء العاملات المبحوثات حول علاقاتهن بالمجتمع والزواج والأسرة والزملاء بالعمل ومدى تأثير خروجهن للعمل على تنشئة الأطفال ودورها التقليدي بالأسرة وهذا ما يعطى مؤشرات حقيقية للوضع الذي وصلت إليه المرأة العاملة الفلسطينية بخروجها للعمل والمساهمة بالعملية التنموية وتتميز هذه الدراسة باختيار عينة من العاملات في الوظيفة الحكومية بكل قطاعاتها ومهامها الوظيفية حيث لم تتناول أي من الدراسات السابقة هذه العينة وتأمل الباحثة من خلال الدراسة أن تقدم جديد وإضافات على الدراسات السابقة لما يخدم تطوير وتحسين واقع ومكانة المرأة العاملة التي تتكاثر عليها المهام والأعباء والأدوار وما زال ينظر لها نظرة لا توفيهما حقها ولا تجد شريك حقيقي يبادلها ويساعدها في الأدوار التقليدية بالإضافة لأدوارها الجديدة في المجتمع الفلسطيني.

٩.٢ خلاصة المادة النظرية

من خلال عرضنا للمادة النظرية تبين لنا بأن هذا الواقع الذي تعيشه المرأة يؤكد حق المشاركة من جانب وتشير إلى الدور الفاعل الذي يمكن أن تلعبه المرأة من خلال هذه المشاركة وكنموذج يحتذى للمرأة العربية بشكل عام. وفي درجة المشاركة الشعبية، فإن مشاركة المرأة متدنية أو تكاد تكون شبه غائبة من الحياة الحزبية، فباستثناء التواجد المحدود للمرأة في الهيئات التأسيسية الحزبية المختلفة، فهي ليس لها مشاركة تذكر في العمل الحزبي وخاصة على مستوى القيادات الحزبية المهمة أو الفاعلة.

وتبدو الصورة أكثر إشراقاً إذا ما نظرنا إلى مشاركة المرأة في المنظمات التطوعية ومؤسسات المجتمع المدني حيث أن المشاركة العددية والفعالية للمرأة بهذا القطاع تتطوي على ديناميكية وفعالية عالية.

أما فيما يتعلق بالنظام الأسري، فمما لا شك فيه أن النظام الأبوي الذي يقوم على الهرمية وتفوق الرجال ودونية النساء آخذ في التراجع ولكنه لا يزال موجود وفي مناطق معينة أكثر من غيرها.

ولكن تشير الدلائل على أن هناك تغيرات مهمة حصلت على واقع المرأة بالمجال الأسري، فقد أصبحت غالبية النساء تعيش في نمط الأسرة النووي وانخفضت نسبة الخصوبة ومعدلات الإنجاب وبالتالي حجم أسرة أصغر أو أقل.

كذلك يجب أن أشير إلى أن مساهمة المرأة في الحياة الأسرية وخاصة الاقتصادية قد ازدادت عن السابق وأصبحت المرأة تساهم بشكل أساسي في عملية صنع القرار داخل الأسرة

في كافة القضايا المتعلقة بحياتها الشخصية والأسرية والزوجية. إن كل هذه التغيرات، قد أدت إلى ارتفاع مكانة المرأة داخل الأسرة وبالمجتمع بشكل عام.

وفي سياق استعراض واقع المرأة الاجتماعي، فلا بد من الإشارة أيضاً إلى المشكلات الاجتماعية التي باتت تعاني منها المرأة العربية نتيجة للتغيرات التي شهدتها واقع المرأة من جانب والتوترات بين الأدوار الجديدة والتقليدية السائدة في المجتمعات العربية. ومن أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة العربية هو العنف ضد المرأة والطلاق وما يترتب عليه من مشاكل مالية واجتماعية ونفسية تضعف قدرة المرأة على لعب دور فاعل في الحياة العامة بشكل عام والسياسة بشكل خاص.

لقد تم التأكيد على الارتباط الوثيق بين واقع المرأة واحتياجاتها ومصالحها. وفي هذا السياق، فإنه أيضاً لا يمكن إهمال دور التحولات العامة التي حصلت في المجتمعات وأثرها على مصالح واحتياجات المرأة العربية ومن أهم النتائج المترتبة على هذا الواقع هو التباين والتعقيد الشديد في احتياجات المرأة العربية. فعلى سبيل المثال، فإن واقع المرأة الاقتصادي قد أدى إلى حدوث تفاوت في الاحتياجات الخاصة بالمرأة العاملة وتلك الخاصة بالمرأة والتعليم وتلك الخاصة بالنساء غير العاملات. كذلك فإن التفاوت بين الريف والحضر والفئات العمرية المختلفة قد أدى إلى بروز احتياجات خاصة بكل فئة من هذه الفئات. وبالتالي، فإن متطلبات السياسات الخاصة بالمرأة قد أصبحت أكثر تنوعاً مما كانت عليه. كذلك، فإن هذا التباين بالواقع والاحتياجات، قد بدأ يبين تفاوت في المصالح والأولويات.

أما فيما يتعلق بالتدريب والتأهيل فتواجه عملية التدريب مشكلات وعقبات خاصة فيما يتعلق بتدريب المرأة بشكل عام.

حيث لا زالت المفاهيم والمواقف الاجتماعية التقليدية تقف حائلاً أمام دخول المرأة في العمل وخصوصاً التحاقها إلى برامج التدريب والتأهيل الفني بأشكاله وأنواعه. لذلك فإن تدريب الأيدي العاملة النسائية لزيادة كفاءتها وقدرتها يستوجب أن تترافق جهود المؤسسات الرسمية والتنظيمات النقابية والجمعيات النسوية وجهود الدولة لتأكيد الدور الكبير الذي يسهم انتساب المرأة لدورات التأهيل والتدريب ورفع مستوى إنتاجيتها وزيادة مردود عملها وذلك لمعالجة أهم مشكلة وهي عدم الاستغلال الكامل للموارد البشرية.

إن التغيرات التي شهدتها واقع المرأة يترتب عليها آثار مهمة من منظور توجهات واتجاهات التنمية السياسية في المجتمعات وعلى إن التغيرات التي حصلت على واقع المرأة بأبعادها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتغير الذي حصل على مكانتها يمكن اعتباره من العوامل الممكنة والمشجعة مما يفسح المجال أمام مشاركة سياسية فاعلة أكثر من أي وقت مضى. حيث لم تعد مشاركة المرأة السياسية شكلاً من أشكال الترف وإنما ضرورة ملحة من أجل الدفاع عن مصالح المرأة والمجتمع بمواقعها المختلفة والمساهمة في عملية التنمية السياسية بأبعادها المجتمعية أيضاً. حيث أن انتشار التعليم لدى الإناث ومشاركتها في الحياة العامة تفتح الباب واسعاً أمام مشاركتها في الحياة السياسية، ولكن من الصعب أن تكون هذه المشاركة فاعلة في ظل ضعف الحياة الحزبية بالمجتمعات العربية بشكل عام.

إن لضعف مشاركة المرأة في المجال السياسي انعكاسات ونتائج على التنمية السياسية حيث لا يمكن أن يكون هناك تنمية سياسية متكاملة دون مشاركة فاعلة من هذا القطاع المهم وبالتالي فإنه بات من الضروري تعميق هذه المشاركة وإيجاد الآليات المختلفة لزيادة مشاركتها. ومما لا شك فيه أن بعض جوانب الواقع الاجتماعي للمرأة العربية تعمل كمعوقات لزيادة مشاركتها.

ولكن يمكن تجاوز هذه المعوقات إذا ما تم إحداث تغيير جوهري على المستوى الوطني في الحياة السياسية.

إن واقع المرأة لا زال ينطوي على أشكال مختلفة من عدم المساواة القانونية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية وإنه لمن أهم أركان التنمية السياسية هي تحقيق المساواة بين أفراد وفئات المجتمع كافة. ولذلك، فإن استمرار التمييز ضد المرأة وعدم المساواة بين الجنسين مؤثر مهم على ضعف التنمية السياسية.

ومن هنا نستطيع أن نؤكد على أن سؤال الدراسة الرئيس وهو هل توجد علاقة بين البعد الاجتماعي لعمل المرأة وبين مكانتها الاجتماعية؟

وللاجابة على هذا التساؤل يجب تعريف ما هو البعد الاجتماعي وعمل المرأة ومن هي المرأة العاملة.

المفهوم الإجرائي للبعد الاجتماعي، يقصد في هذا البحث بالبعد الاجتماعي طبيعة الشكل الاجتماعي وهيئته وأهميته وما يمكن أن يؤديه من نتائج من خلال فهم تلك الجوانب التي تؤثر وتتأثر في المجال الاجتماعي، والثقافي، والاقتصادي، والسياسي، والتعليمي والصحي والنفسي لعمل المرأة وأثره على مكانتها الاجتماعية.

أما المفهوم الإجرائي لعمل المرأة، يقصد بالعمل النشاط الذي تقوم به المرأة العاملة داخل المؤسسة الحكومية والتي تبذل فيه الجهد الذهني أو العضلي وتؤدي مهام عملها حسب وصفها الوظيفي مقابل أجر وتحت إشراف رؤسائها في العمل، حسب التدرج الوظيفي في القطاع العام سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً وتخضع فيه لشروط العمل المناسبة حسب

القوانين التي تنظم ذلك. أما المفهوم الإجرائي للمرأة العاملة فهي المرأة التي تعمل خارج منزلها في مكان عمل تحت إشراف صاحب عمل أو من ينوب عنه وتتقاضى مقابل عملها أجر مادي أو عيني كما و تقوم بأدوارها الأخرى كزوجة وأم، إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة ويقصد بالمفهوم الإجرائي للمكانة الاجتماعية أنها تتضمن مجموعات من الحقوق والواجبات التي تنتظم حول أفعال وأنماط معينة من السلوك والأفعال وينعكس عليها موقع ومنزلة ورفعة شأن على المستوى الاجتماعي والأسري.

١.٩.٢ فرضيات البحث

الفرضية الأولى:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير العمر.

الفرضية الثانية:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الفرضية الثالثة:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الفرضية الرابعة:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير عدد الأولاد .

الفرضية الخامسة:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير مكان العمل.

الفرضية السادسة:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نوع الوظيفة.

الفرضية السابعة:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المهنة.

الفرضية الثامنة:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية التاسعة:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير متوسط الدخل.

الفرضية العاشرة:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير مكان السكن.

الفرضية الحادية عشر:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المسكن.

الفرضية الثانية عشر:- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نسبة المشاركة في إعالة الأسرة.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية للبحث"

مقدمة

منهج البحث

مجتمع البحث

أداة البحث

صدق الأداء

ثبات الأداء

إجراءات البحث

التحليل الإحصائي

٣. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية للبحث"

١.٣ المقدمة:

"إن ما يميز العلم عن غيره من المعارف الإنسانية هو إجراءاته المنهجية والبحثية التي تحول المعرفة إلى نظام من المفاهيم المعللة نظرياً ومن القوانين المعبرة عن حركة الواقع، كما أن ما يميز العلم هو أن المعارف العلمية مباشرة على واقع معين لأن غايتها المساعدة في فهم هذا الواقع ومع أنها لا تتطابق معه لابد من أن لا تتناقض معه وإلا أختل شرط من شروط مصداقيتها" (عبد المعطي، ١٩٩٠: ص ٤٠). لقد تطلبت الدراسة الميدانية من الباحث إتباع الإجراءات المنهجية وذلك من حيث تصميم أداة البحث (الاستمارة) والاطلاع على أدوات الدراسات السابقة والاستفادة منها ويأتي هذا الفصل لتوصيف الإجراءات المنهجية لهذا البحث، حيث سيتم التعرف على مجتمع البحث الكلي، وكيفية اختيار العينة بنسبة معينة من مجتمع البحث، ثم نوضح المنهج المستخدم في البحث، بعدها نوصف أدوات البحث المستخدمة لجمع المعلومات ومحاولة الإجابة على تساؤلات البحث (الفروض)، ثم نوضح الخطوات التي اتبعت في إعداد الاستمارة، وعرضها على أساتذة الجامعات من أقسام الاجتماع وعلم النفس والخدمة الاجتماعية وأصول التربية وذلك لتقويمها ومعرفة مدى إيفائها بالغرض الذي أعدت من أجله ومعرفة مدى صلاحيتها للتطبيق على عينة البحث .

٢.٣ منهج البحث:

تم اعتماد الباحثة على المنهج الوصفي كإطار موجه لهذا البحث و يرجع ذلك لأهمية هذا المنهج في مثل هذه الدراسات الاجتماعية القائمة أصلاً على التحليل وسوف يتم استعانة الباحثة بهذا المنهج الوصفي وذلك لتوصيف الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويقارن و يقيم العلاقة للتوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الظاهرة، والأسلوب الوصفي يقوم بتوصيف الواقع للظاهرة وفق ما يتم جمعه من البيانات من المجتمع الأصلي ويحلل هذه البيانات بدون تمييز.

ووضع التنبؤات والنتائج التي يمكن أن تنطبق على مجتمع البحث، وذلك من خلال استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات حول الظاهرة، ثم اعتمد على تحليل البيانات واكتشاف العلاقة القائمة بين المتغيرات التي لها صلة قوية لصياغة هذه الظاهرة وتشكيلها على النحو الذي هي عليه، كما سوف تستخدم الباحثة الأسلوب التاريخي المقارن عند تناول التطور التاريخي لواقع الظاهرة ومحاولة المقارنة بين الماضي والحاضر والعكس على مدار الأزمنة والحقب التاريخية، كما سوف يستخدم الأسلوب الإحصائي لتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها من عينة البحث.

٣.٣ مجتمع البحث

٣.١.٣ مجتمع البحث الأصلي:

يتمثل مجتمع البحث الحالي من جميع العاملات في المجال الصحي الحكومي وعددهم ٢٣٠ امرأة في محافظة بيت لحم واللواتي يبلغ عددهن (٢٣٠) عاملة وموظفة. كما هي موضحة بالجدول رقم (١)

عرض وتحليل نتائج الدراسة

خصائص العينة الديمغرافية

جدول (١)

الأعداد والنسب المئوية لمتغيرات عينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
العمر	٢٨-١٨	63	27.39
	٣٩-٢٩	88	38.26
	٥٠-٤٠	64	27.83
	٥١ فما فوق	15	6.52
	المجموع	230	100
المستوى التعليمي	أقل من ثانوية	4	1.74
	ثانوية	12	5.22
	دبلوم	87	37.83
	بكالوريوس	108	46.96
	ماجستير	13	5.65
	دكتوراه	6	2.61
	المجموع	230	100
الحالة الاجتماعية	عزباء	44	19.13
	متزوجة	175	76.09
	أرملة	00	00
	مطلقة	11	4.78
	منفصلة	00	00
	المجموع	230	100
عدد الأولاد	لا يوجد	68	29.57
	١-٣	73	31.74
	٤-٦	78	33.91
	٧ فما فوق	11	4.78
	المجموع	230	100.00
مكان العمل	مستشفى	122	53.04
	مستوصف	17	7.39
	عيادة	37	16.09
	دائرة الصحة	54	23.48
	المجموع	230	100.00
نوع الوظيفة	إدارية	35	15.22
	مهنية	171	74.35
	ميدانية	8	3.48
	خدماتية	16	6.96
المهنة	المجموع	230	100.00
	طبية	14	6.09
	ممرضة	126	54.78

6.52	15	صيدلانية	
8.70	20	فنية مختبر	
23.91	55	أخرى	
100.00	230	المجموع	
6.09	14	أقل من سنة	سنوات الخبرة
25.22	58	١-٥ سنوات	
33.04	76	٦-١٠ سنوات	
35.65	82	أكثر من ١٠ سنوات	
100.00	230	المجموع	
3.48	8	أقل من ١٠٠٠ ش	متوسط الدخل
20.87	48	١٠٠١-٢٠٠٠ ش	
58.70	135	من ٢٠٠١-٣٠٠٠ ش	
16.96	39	أكثر من ٣٠٠١ ش	
100.00	230	المجموع	
20.00	46	مخيم	مكان السكن
39.57	91	قرية	
40.43	93	مدينة	
100.00	230	المجموع	
48.70	112	مستقل	المسكن
23.91	55	مع أسرة الزوج	
27.39	63	مع أسرتي	
00	00	غير ذلك	
100.00	230	المجموع	
14.35	33	أقل من ٢٥%	نسبة مشاركتك أنت في إعالة الأسرة
23.04	53	من ٢٦%-٥٠%	
24.35	56	من ٥١%-٧٥%	
38.26	88	من ٧٦%-١٠٠%	
100.00	230	المجموع	

من نتائج الجدول أعلاه يتبين أن غالبية من المبحوثات اللواتي شملهن المسح تتراوح أعمارهن من ٢٩-٣٩ سنة بنسبة ٣٨.٣ % ثم ما نسبته ٢٧.٨ % ممن تتراوح أعمارهن من ٤٠-٥٠ سنة، و ٢٧.٤ % ممن أعمارهن ١٨-٢٨ سنة وأخيرا فان ٦.٥ % فقط من المبحوثات أعمارهن ٥١ عام فما فوق .

وبالنسبة للمستوى التعليمي فان الأكثرية من المستطلعات وبنسبة ٤٧.٠ % يحملن شهادة البكالوريوس، يليه ما نسبته ٣٧.٨ % من يحملن شهادة الدبلوم و ٥.٧ % من حصلن على شهادة الماجستير، و ٥.٢ % من حصلن على الثانوية العامة، و ٢.٦ % حصلن على شهادة الدكتوراه و فقط ١.٧ % هن اقل من ثانوية .

وعن الحالة الاجتماعية فان الغالبية من مجتمع البحث وبنسبة ٧٦.٠ % من العاملات متزوجات، وما نسبته ١٩.٠ % غير متزوجات، و ٥.٠ % منهن أرامل أو مطلقات ومنفصلات.

وتشير الخصائص الديمغرافية للدراسة بان ٣٣.٩ % من العاملات لديهن ٤ - ٦ يليه ما نسبته ٣١.٧ % ممن لديهن ١-٣ أولاد، وما نسبته ٤.٨ % من لديهن ٧ أولاد فأكثر وأخيرا فان ما نسبته ٢٩.٦ % من العاملات في القطاع الصحي لا يوجد لديهن أولاد

أما عن مكان العمل فان الأغلبية من المبحوثات وبنسبة ٥٣.٠ % يعملن في المستشفيات، وما نسبته ٢٣.٥ % يعملن في دائرة الصحة، و ١٦.١ % من يعملن في العيادات و ٧.٤ % يعملن في

المستوصف

وتدل النتائج إلى أن النسبة الأكبر ممن شملهن المسح وبنسبة ٧٤.٠% يعملن في وظيفة مهنية، وما نسبته ١٥.٠% من يعملن في وظائف إدارية، و ٧.٠% في وظائف خدماتي فقط ٤.٠% من يعملن في وظائف صحية ميدانية .

وعن نوع الوظيفة فإن غالبية من المستطلعات وبنسبة وصلت ٥٤.٨% يعملن ممرضات، وما نسبته ٨.٧% لكلا من اللواتي يعملن في سكرتيرا، وعاملات، و ٦.٥% من يعملن صيدليات وأعمال سكرتيرا، و ٦.١% منهن طبيبات و ٥.٢% شؤون إدارية ومحاسبة، وأخيرا فإن ٤.٣% من المستطلعات أخصائيات اجتماعيات

أما عن سنوات الخبرة فيتضمنه، الأكثرية من العاملات في القطاع الصحي وبنسبة ٣٥.٧% من خبرتهن أكثر من ١١ سنة، يتبعهن ٣٣.٠% من خبرتهن ٦-١٠ سنوات و ٢٥.٢% من خبرتهن ١-٥ سنوات، و ٦.١% من خبرتهن اقل من سنة

وعن متوسط الدخل الشهري للمبحوثات فإن الغالبية وبنسبة ٥٨.٧% دخلهن الشهري ٢٠٠١-٣٠٠٠ ش و ٢٠.٩% دخلهن ١٠٠١-٢٠٠٠ ش و ١٧.٠% دخلهن أكثر من ٣٠٠١ ش فقط ٣.٥% من دخلهن الشهري اقل من ١٠٠٠ ش .

هذا وبالنسبة للمكان السكن فإن النسبة الأكبر من العاملات في القطاع الصحي ممن يسكن المدن وبنسبة وصلت ٤٠.٤%، يتبعهن من يسكن القرى بنسبة ٣٩.٦% ومن يسكن المخيمات ٢٠.٠% من العاملات في القطاع الصحي الحكومي .

وعن نوع المسكن تظهر المعطيات بان ٤٩.٠% من المبحوثات يسكن في بيوت مستقلة، وما نسبته ٢٧.٠% منهن يسكن في مساكن مع أسرهن كما أن ٢٤.٠% من يسكن مع أسرة الزوج.

أما فيما يتعلق بنسبة المشاركة في إعالة الأسرة فان البيانات تدل على أن ٣٨.٣% من مبحوثات كانت نسبة مشاركتهن ١٠٠.٠%، وما نسبته ٢٤.٣% من نسبة مشاركتهن في إعالة الأسرة تحت ٧٥.٠%، وعبرت ٢٣.٠% من العاملات عن نسبة مشاركة في إعالة الأسرة تحت ٥٠.٠%، وما نسبته ١٤.٣% من النساء العاملات يشاركن في إعالة الأسرة بنسبة اقل من ٢٥.٠% .

٤.٣ أداة البحث (الاستبيان)

لتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة الاستبيان لجمع البيانات، حيث قامت الباحثة بتعبئة الاستبيانات لمجتمع البحث من النساء العاملات في المجال الصحي الحكومي على مستوى محافظة بيت لحم التي تقدر بعدد (٢٣٠) مبحوثة حصر النساء العاملات على مستوي محافظة بيت لحم من الجهات الرسمية وغير الرسمية المختصة في الإحصاء العام، وتم تصميم الاستمارة في صورتها الأولية بنظام السؤال المغلق وذلك من خلال الاطلاع على موضوع البحث وما كتب حوله من دراسات سابقة والاستعانة بالاستمارات التي سوف تصمم لهذا الغرض وتطبيقها علي عينة تجريبية للتأكد من ثباتها وصدقها ثم عرضها علي أهل الخبرة والاختصاص لإبداء الرأي والملاحظة ثم التعديل حسب الملاحظات وإخراج الاستمارة بالصورة النهائية.

وبعد الاطلاع والبحث ومراجعة المختصين خاصة الأساتذة المشرفين تم تعديل الكثير من الفقرات وإلغاء بعض الفقرات الأخرى وقد تم كتابة الفقرات لكل بعد بطريقة تستطيع المبحوثات فهمها وذلك لضمان عدم وجود أكثر من معنى وتفسير للفقرة الواحدة وأصبح يحتوي الاستبيان على (٧٨) فقرة منظمة بطريقة التدوير وذلك بعد الموافقة النهائية عليها بشكل نهائي.

وقد تم تقسيم أداة البحث إلى قسمين، القسم الأول هو البيانات الأولية عن المبحوثات وهو يقيس متغيرات الدراسة الرئيسية وعددها ١٢ سؤال، أما القسم الثاني فهو القسم الذي يجابوب على تساؤلات الدراسة وهو مقسم إلى ثلاث محاور، المحور الأول يقيس الواقع للاجتماعي للمبحوثات وهو من فقرة ١-١٢، أما المحور الثاني فهو يجيب على التساؤل الثاني الذي يقيس

دوافع المرأة للعمل وهو من فقرة ١٣-٤٣ . أما المحور الثالث فهو يقيس المشكلات التي تعاني منها المبحوثات وهو من فقرة ٤٤-٧٨.

٥.٣ صدق الأداة (الاستبيان): إن المقصود بصدق الأداة هو أن تحقق الأداة ما أعدت من أجله ولا بد أن تتوفر لإعداد أداة البحث الصدق والثبات، ولكن يمكن القول "بأن كل اختبار صادق ثابت بالضرورة، ولكن ليس كل اختبار ثابت صادق بالضرورة" (عبد المختار، ١٩٩٨: ص ١٧٥)، ومما لا شك فيه أن الصدق يوجب الثبات، وهذا لا يعني أنه يمكن الاكتفاء بالصدق دون الثبات، ولضرورة صدق الأداة اتبعت الباحثة بعض الخطوات معتمداً على أنواع من الصدق للوصول إلى صدق العوامل.

وقد تم تحكيم الاستبانة من قبل عدد من أساتذة الجامعات الفلسطينية المختلفة في تخصصات مختلفة، ابتداء من اللغة العربية إلى علم النفس، علم الاجتماع، التربية، الإحصاء والخدمة الاجتماعية. وخلال عملية التحكيم تم تعديل بعض الفقرات وحذف فقرات واستبدالها بفقرات أخرى تتناسب مع هدف البحث

الصدق الإحصائي:(الاتساق الداخلي)

تم التحقق من الاتساق الداخلي للأداة عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون للفقرات بالدرجة الكلية كما في الجدول رقم (٢)

جدول (٢)

نتائج معامل ارتباط فقرات الدراسة مع الدرجة الكلية

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	اعتقد أن المرأة العاملة تحظى باحترام المجتمع في القطاع الصحي .	0.27	0.00
٢	اعتقد أن المرأة العاملة في القطاع الصحي تحظى بتقدير المجتمع للرسالة التي تؤديها	0.37	0.00
٣	اعتقد أن المجتمع المحلي ينظر للمرأة العاملة في	0.22	0.00

		القطاع الصحي أنها عنصر بناء في المجتمع	
٤		اعتقد أن المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة في المجال الصحي	0.00 -0.27
٥		المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات الاجتماعية للمرأة العاملة في المجال الصحي	0.00 0.27
٦		المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات النفسية للمرأة العاملة في المجال الصحي	0.00 -0.41
٧		اعتقد أن المجتمع المحلي يساعد المرأة العاملة في المجال الصحي على تأدية مهمتها "رسالتها الاجتماعية" بنجاح	0.00 0.28
٨		أعتقد أن خروج المرأة للعمل يسرع في تغيير ثقافة المجتمع المرتبطة بالموقف من عمل المرأة .	0.00 0.39
٩		أرى أن المجتمع يتفهم دور المرأة العاملة في القطاع الصحي.	0.00 0.23
١٠		أعتقد أن عادات وتقاليد المجتمع الفلسطيني لا تعوق من تطور المرأة العاملة	0.00 0.18
١١		أرى أن الفهم الخاطيء للدين يحد من اختياري لنوع العمل الذي أريده	0.00 0.26
١٢		اعتقد أن رأي المرأة للعمل في المجال الصحي غير صحيح	0.00 0.30
١٣		أرى أن دافع خروجي للعمل هو تنمية معارفي السياسية	0.00 0.24
١٤		أرى أن دافع خروجي للعمل تابع من حاجة اقتصادية	0.00 0.35
١٥		أن دافع خروجي للعمل هو إشباع لحاجات نفسية	0.00 0.27
١٦		أرى أن دافع خروجي للعمل من الإحساس بضرورة شغل أوقات الفراغ .	0.00 0.21
١٧		أرى أن دافع خروجي للعمل من اجل تحقيق الذات	0.00 0.44
١٨		أرى أن دافع خروجي للعمل تابع من محبتي للعمل في المجال الصحي	0.00 0.24
١٩		أرى أن دافع خروجي للعمل تابع من الإحساس بقدرتي على القيام بدور بناء في المجتمع	0.00 0.38
٢٠		أرى أن دافع خروجي للعمل تابع من حاجتي لتنمية إحساسي بالمسؤولية .	0.00 0.14
٢١		أرى أن دافع خروجي للعمل تابع من الإحساس بقدرتي	0.00 0.43

		بالمشاركة في العملية التنموية .
٢٢	0.36	أرى أن دافع خروجي للعمل نابغ من الإحساس بالمسؤولية تجاه تطوير المجتمع .
٢٣	0.27	أرى أن دافع خروجي للعمل للحصول علي الاستقلال المادي .
٢٤	0.33	أرى أن اختياري للعمل في القطاع الصحي لكونه أكثر المجالات المفتوحة للعمل أمام المرأة العاملة
٢٥	0.20	أرى أن اختياري للعمل في القطاع الصحي لعدم توفر فرص عمل في المجالات الأخرى .
٢٦	0.38	أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي عن اقتناع .
٢٧	0.41	أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي فقط لأنه يتوافق مع مجال دراستي
٢٨	0.19	أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي، لأنه المجال الأكثر قبولا اجتماعياً لعمل المرأة خارج المنزل .
٢٩	0.26	أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي لما يوفره هذا القطاع من امتيازات خاصة للمرأة العاملة .
٣٠	0.14	أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي لاقتناعي بالرسالة الإنسانية لهذا المجال .
٣١	0.43	اعتقد أن المرأة العاملة في المجال الصحي تتمتع بالمساواة مع نظيراتها العاملات في قطاعات الخدمات الأخرى .
٣٢	0.15	أشعر أن عملي الخارجي يساهم في تعزيز استقرار وراحتي النفسية .
٣٣	0.15	أري أن عمل المرأة في القطاع الصحي الحكومي يساهم في دمجها اجتماعيا
٣٤	0.17	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد ثقتها بنفسها
٣٥	0.37	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من استقلاليتها في اتخاذ القرار .
٣٦	0.44	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يساعد في معالجة المشكلات بطريقة سليمة
٣٧	0.55	أؤكد أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من قوة شخصيتها
٣٨	0.48	أؤكد ان عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يؤمن

		لها المستقبل	
0.00	0.58	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من احساسها بالمسئولية	٣٩
0.00	0.62	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من قدراتها العقلية .	٤٠
0.00	0.57	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي ينمي قدراتها علي التصور والتفكير .	٤١
0.00	0.58	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يعزز مكائنها ومركزها الاجتماعي .	٤٢
0.00	0.55	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يعزز مساواتها الاجتماعية .	٤٣
0.00	0.49	أعاني من ضغوط اجتماعية لطبيعة عملي	٤٤
0.00	0.43	أعاني من ضغوط اقتصادية مرتبطة بظروف العمل في القطاع الصحي	٤٥
0.00	0.54	أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بالأمور الإدارية	٤٦
0.00	0.58	أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بالأمور المالية	٤٧
0.00	0.49	أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بعلاقتي مع زملاء العمل	٤٨
0.00	0.52	أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على علاقتي مع أفراد أسرتي وعائلتي .	٤٩
0.00	0.43	أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على علاقتي مع جيراني وأصدقائي .	٥٠
0.00	0.53	أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بطبيعة ساعات العمل	٥١
0.00	0.53	أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بعدد ساعات العمل	٥٢
0.00	0.42	أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على بعلاقتي بأطفالي.	٥٣
0.00	0.29	أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على علاقتي مع زوجي.	٥٤
0.01	-0.06	اشعر أن أعباء العمل أثرت على علاقتي الاجتماعية.	٥٥
0.00	0.34	أشعر بالاحترق الوظيفي والملل وعدم الاهتمام لانجاز العمل	٥٦

0.00	0.33	٥٧ اشعر ان عدم وجود حوافز في العمل جعلني أعاني من إحباط وعدم اكرثا للعمل .
0.00	0.30	٥٨ اشعر بتميز واضح بيني وبين زملائي الذكور في العمل والمهام والأدوار الوظيفية المكلفة بها
0.00	0.41	٥٩ اشعر ان هناك تمييز سلبي في الترقيات والمواقع العليا بالعمل لصالح الذكور
0.00	0.56	٦٠ أشعر بالإرهاق الجسدي المرتبط بظروف العمل
0.00	0.51	٦١ أري أن السكن المشترك يؤثر سلباً على إمكانية الإنجاز في العمل
0.00	0.50	٦٢ أري أن قوانين العمل المعمول بها في فلسطين تنصف المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي .
0.00	0.51	٦٣ أشعر بتميز في فرص العمل في القطاع الصحي الحكومي لأني أنثى
0.00	0.54	٦٤ أشعر بتميز في ظروف العمل في القطاع الصحي الحكومي لأني أنثى
0.00	0.54	٦٥ أشعر بتميز في المردود المادي لعملي في القطاع الصحي الحكومي كوني أنثى
0.00	0.54	٦٦ أشعر بتميز في المردود المعنوي لعملي في القطاع الصحي الحكومي لأني أنثى
0.00	0.62	٦٧ أشعر بالإعتراب في مكان عملي لأني أنثى
0.00	0.54	٦٨ اشعر أن خروجي للعمل أفقدني بعض الامتيازات الاجتماعية
0.00	0.55	٦٩ اشعر بأنني كأم عاملة أضحى بفرص تطوير الذات التي قد تتاح من حين إلى آخر
0.00	0.51	٧٠ أعاني من تعب شديد من التزامات البيت والعمل
0.00	0.51	٧١ أري أن المرأة المتزوجة إمكانية انجازها محدودة (سلبية) بالعمل .
0.00	0.27	٧٢ أري أن عمل المرأة المنجبة لأطفال ينعكس سلباً على إمكانية الإنجاز في العمل
0.00	0.37	٧٣ اشعر باستغلالي في بعض المهام الإضافية.
0.00	0.22	٧٤ أوكد أن خروجي للعمل ساهم في إيجاد خلافات مع أسرتي .
0.00	-0.27	٧٥ أوكد أن خروجي للعمل اثر سلبا علي قيامي بواجباتي

		الزوجية	
0.00	0.28	أؤكد أن خروجي للعمل اثر سلبي علي العلاقة العاطفية بيني وبين زوجي .	٧٦
0.00	0.36	اشعر أن خروجي للعمل اضعف من حاجتي لإشباع رغباتي الجنسية .	٧٧
0.00	0.50	اشعر أن خروجي للعمل اضعف من عاطفتي اتجاه أطفالي.	٧٨

يبين الجدول (٢) أن درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الأداة والدرجة الكلية كانت مرتفعة.

خامساً: - تحليل بيانات الدراسة:

يشمل عرض النتائج إحصائياً، ومعالجتها وصفاً وتحليلاً، وقد تم اعتماد المفتاح الآتي لتحديد درجة الفقرات، من خلال المتوسطات الحسابية، وتم تحويلها إلى نسب مئوية بناء على مقياس ليكرت فكانت الدرجات كما هو مبين في الجدول جدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي	النسبة المئوية
منخفضة جداً	أقل من ٢.٥	%٥٠
منخفضة	٢.٥ - ٢.٩٩	%٥٩.٩ - ٥٠
متوسطة	٣ - ٣.٥	%٦٩.٩ - ٦٠
عالية	٣.٥١ - ٣.٩٩	%٧٩.٩ - ٧٠
عالية جداً	٤ فأكثر	%٨٠

جدول رقم (٤)

يبين الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات التالية

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	النسبة	الدرجة
١.	الواقع الاجتماعي	٣.٢٦	٠.٦٠	٦٥.٢	متوسطة
٢.	دوافع العمل	٣.٦٤	٠.٤٣	٧٢.٨	عالية
	الدرجة الكلية	٣.٥٣	٠.٣٩	٧٠.٦	عالية

تظهر نتائج الجدول الموضحة أعلاه بان الدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم قد وصل متوسطها الحسابي ٣.٥٣ وانحراف معياري ٠.٣٩ وبنسبة بلغت ٧٠.٦ % وهي نسبة مرتفعة، ويتبين أن دوافع العمل للمرأة هي الأكثر ارتفاعاً من بين المجالات أعلاه بمتوسط حسابي وصل ٣.٦٤ وانحراف معياري ٠.٤٣ وبنسبة وصلت ٧٢.٨ % وهي نسبة مرتفعة، في حين أن الواقع الاجتماعي للمرأة العاملة شكل متوسطه الحسابي ٣.٢٦ وانحراف معياري ٠.٦٠ وما نسبته ٦٥.٢ % وهي نسبة متوسطة .

جدول رقم (٥)

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	النسبة	الدرجة
١.	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	٣.٢٣	٠.٦٩	٦٤.٦	متوسطة

كما يتبين من بيانات الجدول أعلاه بان المتوسط الحسابي للمشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة وصل ٣.٢٣ وانحراف معياري ٠.٦٩ وبنسبة بلغت ٦٤.٦ % وهي نسبة متوسطة.

٧.٣ ثبات الأداة

تمّ التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام أشهر معادلة للثبات هي كرونباخ (Cronbach Alfa) إذ بلغت قيمة الثبات (٠.٩٠٩) وبذلك يتمتع الاستبيان بدرجة عالية جدا من الثبات كما في الجدول (٦)

الجدول رقم (٦)

معامل الثبات للمحاور والدرجة الكلية كرونباخ (Cronbach Alfa)

عدد الفقرات	معامل الثبات	المحور
١٢	٠.٧٨٧	الواقع الاجتماعي
٣١	٠.٨٤٧	دوافع العمل
٣٥	٠.٩٤٤	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
٧٨	٠.٩٠٩	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي

تشير بيانات الجدول جدا، درجة الكلية لاختبار الاتساق الداخلي كرمباخ ألفا وصل ٩١.٠% وهي درجة مرتفعة جدا، وكان أعلى مجال دوافع العمل ٨٥.٠% والواقع الاجتماعي ٧٩.٠%. وهذا يدل على وجود اتساق داخلي مرتفع جدا وعليه تم توزيع الاستبانة على جميع المبحوثات.

ويبين الجدول التالي نتائج الاتساق الداخلي

جدول رقم (٧)

الرقم	المجالات	كرمباخ ألفا
١	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	٠.٩٤

تدل نتائج الجدول بان درجة الاتساق الداخلي لمجال المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة وصلت ل ٩٤.٠% وهي درجة مرتفعة جدا.

نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كامل الإستبانة،

وكل محور من محاور الإستبانة على حدة.

جدول رقم (٨)

الرقم	المجالات	قيمة ر	مستوى الدلالة الإحصائية
١.	الواقع الاجتماعي	٠.٦٧٠**	٠.٠٠٠٠
٢.	دوافع العمل	٠.٩١٥**	٠.٠٠٠٠
٣.	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	-٠.١٥٨**	٠.٠١٧
	الدرجة الكلية	٠.٦٧٠**	٠.٠٠٠٠

من (الجدول الموضح أعلاه يتبين أن قيمة معامل ارتباط بيرسون لكامل الإستبانة جاءت (**0.670)، وبمستوى دلالة إحصائية (0.000)، ولمحاور الإستبانة تراوحت قيمة المعامل بين (**0.915 و (**0.158)، وبدلالات إحصائية تراوحت بين (0.000 و 0.017). وهذا يبين أن جميع الدلالات الإحصائية جاءت أقل من 0.05، وعليه ترفض فرضية عدم ثبات الإستبانة كاملة، وعدم ثباتها على مستوى المحاور، ونتيجة لذلك اعتبرت الإستبانة ثابتة وتم توزيعها على كامل المبحوثين.

جدول رقم (٩)

يبين الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات التالية

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	النسبة	الدرجة
٣.	الواقع الاجتماعي	٣.٢٦	٠.٦٠	٦٥.٢	متوسطة
٤.	دوافع العمل	٣.٦٤	٠.٤٣	٧٢.٨	عالية
	الدرجة الكلية	٣.٥٣	٠.٣٩	٧٠.٦	عالية

تظهر نتائج الجدول الموضحة أعلاه بان الدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم قد وصل متوسطها الحسابي ٣.٥٣ وبانحراف معياري ٠.٣٩ وبنسبة بلغت ٧٠.٦ % وهي نسبة مرتفعة، ويتبين أن دوافع العمل للمرأة هي الأكثر ارتفاعاً من بين المجالات أعلاه بمتوسط حسابي وصل ٣.٦٤ وانحراف معياري ٠.٤٣ وبنسبة وصلت ٧٢.٨ % وهي نسبة مرتفعة، في حين أن الواقع الاجتماعي للمرأة العاملة شكل متوسطه الحسابي ٣.٢٦ وبانحراف معياري ٠.٦٠ وما نسبته ٦٥.٢ % وهي نسبة متوسطة .

جدول رقم (١٠)

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الدرجة
٢	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	٣.٢٣	٠.٦٩	٦٤.٦	متوسطة

كما يتبين من بيانات الجدول أعلاه بان المتوسط الحسابي للمشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة وصل ٣.٢٣ وبانحراف معياري ٠.٦٩ وبنسبة بلغت ٦٤.٦ % وهي نسبة متوسطة

٨.٣ إجراءات الدراسة:-

١. لقد تم تحديد مجتمع البحث وهن الإناث العاملات في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم.
٢. تمت مقابلة مدراء المؤسسات الحكومية مقابلة شخصية وتفسير هدف البحث وأهميته بالنسبة للباحثة، ولمعرفة أعداد الإناث العاملات في مؤسساتهم. فقد تمت مقابلة ثلاث مدراء وهم مدير دائرة صحة بيت لحم، والمدير الطبي لمستشفى بيت جالا الحكومي ومدير مستشفى الدكتور كمال للأمراض النفسية في بيت لحم.
٣. تم توجيه كتب رسمية موقعة من قبل منسق برنامج الدراسات العليا للعمل الاجتماعي في جامعة القدس، وذلك لتسهيل مهمة الباحثة في تعبئة البيانات من قبل المبحوثات في أماكن عملهن.
٤. وقد تم التوجه إلى المبحوثات إلى أماكن عملهن وتم تعبئة الاستبانة.
٥. تم أخذ مواعيد من المبحوثات اللواتي لم يكن على رأس عملهن بسبب إجازات الأمومة والطفولة والذهاب إلى منازلهن لتعبئة الاستبانة.
٦. وبعد جمع الاستبيانات جميعها تم تحليلها بناء على معلومات ومعطيات الاستبانة. وقد تم توزيع ٢٣٠ استبانة وذلك حسب حجم مجتمع البحث وقد تم استردادها جميعا بنسبة ١٠٠% .

٩.٥ أهم صعوبات البحث :

إن أي بحث علمي يواجه مجموعة من الصعوبات والتي تحد من تحقيق هدفها بدقة وبصورة جيدة ، ولقد واجهت الباحثة العديد من الصعوبات في مختلف مراحلها والتي شكلت

تحديداً كبيراً في إجراءاتها النظرية والميدانية ولكن بحمد الله وعونه تم التغلب عليها ويمكن إجمالها فيما يلي :

- فقر المكتبات الفلسطينية بالمراجع المتعلقة بالمرأة العاملة وبالدراسات الاجتماعية حول المرأة وعلي وجه الخصوص في فلسطين.

- فقر الدراسات التي تخص عمل المرأة وخاصة في المجال الصحي إن كان خاصاً أم حكومياً

- فقر الدراسات العالمية العربية والأجنبية بموضوع عمل المرأة في المجال الصحي.

- صعوبة التوقيع على الكتاب الرسمي من قبل المسئول في وزارة الصحة من أجل إتمام تعبئة استمارات البحث فقد أخذ هذا وقتاً طويلاً.

- بيروقراطية الاتصال مع المؤسسات الرسمية لأخذ موعد لشرح أهداف البحث وأخذ قوائم بأسماء المبحوثات.

- صعوبة الوصول إلى المبحوثات اللواتي في إجازة الأمومة.

- بعض القيود الثقافية والاجتماعية السائدة التي كانت تصعب على الباحثة الاتصال واللقاء مع المبحوثات بغرض البحث العلمي وإتمام البحث وإثراءه ببعض المقابلات .

١٠.٣ التحليل الإحصائي

بعد جمع بيانات الدراسة، قامت الباحثة بمراجعتها وذلك تمهيدا لإدخالها للحاسوب، وقد تمت هذه العملية بإعطاء استمارات البحث أرقاما معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت موافق بشدة خمس درجات، موافق أربع درجات، محايد درجتين، وأعطيت

الإجابة معارض بشدة درجة واحدة، وذلك في فقرات الدراسة السالبة، وقد تم عكس هذه الدرجات في الفقرات الموجبة.

للمعالجة الإحصائية تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، وكذلك استخدم اختبار (ت) واختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis) لقياس دلالة الفروق في المتوسطات حسب المتغيرات المستقلة في الدراسة، كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون ومعامل الثبات كرونباخ ألفا للتحقق من صدق الأداة الإحصائي وثباتها وذلك ضمن برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

١.٤ المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة وأهدافها، وذلك باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

وقد شملت الدراسة على تساؤلاً رئيسياً وهو: ما هو البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في

المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها؟

وسيتم من خلال هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة وكذلك سيتم تحليل البيانات المستخلصة لاستبانة الدراسة، بالاعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية، لفحص تساؤلات الدراسة.

٢.٤ نتائج الدراسة

١.٢.٤ النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما هو الواقع الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها؟

للإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة وللدرجة الكلية للواقع الاجتماعي وقد اعتمد التدرج حسب مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = ٥،

موافق = ٤، محايد = ٣، معارض = ٢، معارض بشدة = ١)

ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت النسب المئوية التالية :

٨٠% موافق بشدة

٧٠-٧٩,٩% موافق

٦٠-٦٩,٩% محايد

أقل من ٦٠% معارض

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لفقرات الأداة
لمحورها الواقع الاجتماعي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الممارسة
٨	أعتقد أن خروج المرأة للعمل يسرع في تغيير ثقافة المجتمع المرتبطة بالموقف من عمل المرأة .	3.97	0.86	79.39	موافق
٤	اعتقد أن المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة في المجال الصحي	3.52	1.01	70.43	موافق
١	اعتقد أن المرأة العاملة تحظى باحترام المجتمع في القطاع الصحي .	3.51	1.09	70.17	موافق
١١	أرى أن الفهم الخاطئ للدين يحد من اختياري لنوع العمل الذي أريده	3.48	1.27	69.65	محايد
٣	اعتقد أن المجتمع المحلي ينظر للمرأة العاملة في القطاع الصحي أنها عنصر بناء في المجتمع	3.46	1.07	69.22	محايد
٢	اعتقد أن المرأة العاملة في القطاع الصحي تحظى بتقدير المجتمع للرسالة التي تؤديها	3.40	1.14	68.00	محايد
٩	أرى أن المجتمع يتفهم دور المرأة العاملة في القطاع الصحي.	3.37	1.05	67.30	محايد
١٢	اعتقد أن رأي المرأة للعمل في المجال الصحي غير صحيح	3.29	1.38	65.74	محايد
٥	المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات الاجتماعية للمرأة العاملة في المجال الصحي	3.05	1.07	60.96	محايد
٧	اعتقد أن المجتمع المحلي يساعد المرأة العاملة في المجال الصحي على تأدية مهمتها "رسالتها الاجتماعية" بنجاح	2.94	1.11	58.78	معارض
٦	المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات النفسية للمرأة العاملة في المجال الصحي	2.77	1.08	55.30	معارض
١٠	أعتقد أن عادات وتقاليد المجتمع الفلسطيني لا تعوق من تطور المرأة العاملة	2.41	1.08	48.17	معارض
	الواقع الاجتماعي	3.26	0.61	65.26	محايد

أقصى درجة للاستجابة ٥ درجات

فيما يتعلق بالدرجة الكلية للواقع الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها كانت نسبة الاستجابة متوسطة بنسبة (٦٥.٢٦) مما يدل على تباين الرأي حول الواقع الاجتماعي وكانت أهم الفقرات "أعتقد أن خروج المرأة للعمل يسرع في تغيير ثقافة المجتمع المرتبطة بالموقف من عمل المرأة " بنسبة ٧٩.٣٩% أي بدرجة كبيرة وهذا يدل على أن خروج المرأة للعمل له تأثير في تغيير ثقافة المجتمع، وأن المجتمع مرن وليس ثابتاً. بينما كانت أقلها "أعتقد أن عادات وتقاليد المجتمع الفلسطيني لا تعوق من تطور المرأة العاملة" بنسبة ٤٨.١٧% الأمر الذي يدل على وجود عوائق أمام عمل المرأة ناتجة عن العادات والتقاليد.

٤.٢.٢. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما هي دوافع المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها؟

للإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة وللدرجة الكلية لدوافع العمل

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة ل فقرات الأداة

لمحورها دوافع العمل

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الممارسة
١٩	أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من الإحساس بقدرتي على القيام بدور بناء في المجتمع	4.24	0.74	84.78	موافق بشدة
١٧	أرى أن دافع خروجي للعمل من اجل تحقيق الذات	4.22	0.86	84.35	موافق بشدة
٢١	أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من الإحساس بقدرتي بالمشاركة في العملية التنموية .	4.15	0.77	82.96	موافق بشدة
٢٠	أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من حاجتي لتنمية إحساسي بالمسؤولية .	4.12	0.76	82.43	موافق بشدة
٣٠	أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي لاقتناعي بالرسالة الإنسانية لهذا المجال .	4.10	0.86	81.91	موافق بشدة
١٤	أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من حاجة اقتصادية	4.09	0.91	81.83	موافق بشدة
٢٣	أرى أن دافع خروجي للعمل للحصول علي الاستقلال المادي.	4.08	0.91	81.57	موافق بشدة
٢٢	أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من الإحساس بالمسؤولية تجاه تطوير المجتمع .	4.01	0.90	80.17	موافق بشدة
١٨	أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من محبتي للعمل في المجال الصحي	4.00	0.88	80.09	موافق بشدة
٢٦	أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي عن اقتناع .	3.99	0.95	79.74	موافق

٣٣	أري أن عمل المرأة في القطاع الصحي الحكومي يساهم في دمجها اجتماعيا	3.93	0.87	78.61	موافق
٣٨	أؤكد ان عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يؤمن لها المستقبل	3.91	0.92	78.17	موافق
٣٢	أشعر أن عملي الخارجي يساهم في تعزيز استقرارتي وراحتي النفسية .	3.84	0.96	76.78	موافق
٤٢	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يعزز مكانتها ومركزها الاجتماعي .	3.82	0.91	76.43	موافق
٣٩	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من احساسها بالمسئولية	3.79	1.01	75.74	موافق
٣٤	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد ثقتها بنفسها	3.67	1.07	73.48	موافق
٤٣	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يعزز مساواتها الاجتماعية .	3.65	0.98	73.04	موافق
٣٥	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من استقلاليتها في اتخاذ القرار .	3.63	1.10	72.70	موافق
٢٧	أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي فقط لأنة يتوافق مع مجال دراستي	3.62	1.06	72.43	موافق
٣٧	أؤكد أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من قوة شخصيتها	3.61	1.01	72.26	موافق
٤١	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي ينمي قدراتها علي التصور والتفكير .	3.48	1.07	69.57	محايد
٣٦	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يساعد في معالجة المشكلات بطريقة سليمة	3.44	1.05	68.78	محايد
٤٠	أري أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من قدراتها العقلية .	3.42	1.11	68.35	محايد
١٥	أن دافع خروجي للعمل هو إشباع لحاجات نفسية	3.28	1.29	65.65	محايد
٢٤	أرى أن اختياري للعمل في القطاع الصحي لكونه أكثر المجالات المفتوحة للعمل أمام المرأة العاملة	3.27	1.23	65.48	محايد
٢٥	أرى أن اختياري للعمل في القطاع الصحي لعدم توفر فرص عمل في المجالات الأخرى .	3.27	1.26	65.30	محايد
١٦	أرى أن دافع خروجي للعمل من الإحساس بضرورة شغل أوقات الفراغ .	3.06	1.29	61.22	محايد
٣١	اعتقد أن المرأة العاملة في المجال الصحي تتمتع	2.86	1.15	57.13	معارض

				بالمساواة مع نظيراتها العاملات في قطاعات الخدمات الأخرى .
معارض	57.04	1.09	2.85	٢٩ تؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي لما يوفره هذا القطاع من امتيازات خاصة للمرأة العاملة .
معارض	55.74	1.11	2.79	٢٨ تؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي، لأنه المجال الأكثر قبولاً اجتماعياً لعمل المرأة خارج المنزل .
معارض	53.04	1.18	2.65	١٣ أرى أن دافع خروجي للعمل هو تنمية معارفي السياسية
موافق	72.80	0.43	3.64	دوافع العمل

أقصى درجة للاستجابة ٥ درجات

فيما يتعلق بالدرجة الكلية لدافع العمل لدى المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها كانت نسبة الاستجابة كبيرة بنسبة (٧٢.٨٠%) مما يدل على موافقة المرأة على دوافع العمل وكانت أهم الفقرات "أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من الإحساس بقدرتي على القيام بدور بناء في المجتمع" وهذا يدل على إيمان المرأة بقدراتها والتي تشمل أيضا عملها خارج منزلها بنسبة ٨٤.٧٨% أي بدرجة كبيرة بينما كانت اقلها "أرى أن دافع خروجي للعمل هو تنمية معارفي السياسية" بنسبة ٥٣.٠٤% الأمر الذي يدل على أن المعارف السياسية لا تلعب دورا مهما في خروج المرأة للعمل .

٤. ٢. ٣. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما هي المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت

لحم من وجهة نظرها؟

للإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة وللدرجة الكلية

المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة ل فقرات الأداة
لمحورها المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الممارسة
٧٠	أعاني من تعب شديد من التزامات البيت والعمل	3.95	0.89	79.04	موافق
٥٢	أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بعدد ساعات العمل	3.93	1.01	78.61	موافق
٦٠	أشعر بالإرهاق الجسدي المرتبط بظروف العمل	3.89	0.96	77.74	موافق
٥١	أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بطبيعة ساعات العمل	3.74	1.07	74.78	موافق
٤٦	أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بالأمر الادارية	3.72	1.02	74.43	موافق
٤٤	أعاني من ضغوط اجتماعية لطبيعة عملي	3.67	1.20	73.48	موافق
٥٧	اشعر ان عدم وجود حوافز في العمل جعلني أعاني من إحباط وعدم اكتراث للعمل .	3.67	1.15	73.39	موافق
٥٥	اشعر أن أعباء العمل أثرت على علاقتي الاجتماعية.	3.61	1.07	72.26	موافق
٤٧	أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بالأمر المالية	3.60	1.08	72.09	موافق

٤٥	أعاني من ضغوط اقتصادية مرتبطة بظروف العمل في القطاع الصحي	3.50	1.14	69.91	محايد
٦٢	أري أن قوانين العمل المعمول بها في فلسطين تنصف المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي .	3.47	1.12	69.39	محايد
٥٣	أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على بعلاقتي بأطفالي.	3.45	1.07	68.96	محايد
٦٩	اشعر بأنني كأ م عاملة أضحى بفرص تطوير الذات التي قد تتاح من حين إلى آخر	3.41	1.19	68.26	محايد
٥٤	أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على بعلاقتي مع زوجي.	3.36	1.15	67.22	محايد
٤٩	أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على بعلاقتي مع أفراد أسرتي وعائلي .	3.29	1.26	65.74	محايد
٥٩	اشعر ان هناك تمييز سلبي في الترقيات والمواقع العليا بالعمل لصالح الذكور	3.26	1.21	65.13	محايد
٥٨	اشعر بتمييز واضح بيني وبين زملائي الذكور في العمل والمهام والأدوار الوظيفية المكلفة بها	3.21	1.25	64.17	محايد
٥٦	أشعر بالاحترق الوظيفي والملل وعدم الاهتمام لانجاز العمل	3.20	1.33	64.00	محايد
٦٨	اشعر أن خروجي للعمل أفقدني بعض الامتيازات الاجتماعية	3.20	1.20	64.09	محايد
٥٠	أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على بعلاقتي مع جيراني وأصدقائي .	3.17	1.24	63.30	محايد
٧٣	اشعر باستغلالي في بعض المهامات الإضافية.	3.17	1.19	63.39	محايد
٧٥	أؤكد أن خروجي للعمل اثر سلبا علي قيامي بواجباتي الزوجية	3.13	1.40	62.61	محايد
٧٢	أري أن عمل المرأة المنجبة لأطفال ينعكس سلبياً على إمكانية الإجاز في العمل	3.12	1.21	62.43	محايد
٦١	أري أن السكن المشترك يؤثر سلبياً على إمكانية الإجاز في العمل	3.07	1.14	61.39	محايد
٧٦	أؤكد أن خروجي للعمل اثر سلبا علي العلاقة العاطفية بيني وبين زوجي .	3.03	1.41	60.61	محايد
٤٨	أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بعلاقتي مع زملاء العمل	2.99	1.22	59.83	معارض

٧٧	اشعر أن خروجي للعمل اضعف من حاجتي لإشباع رغباتي الجنسية .	2.97	1.38	59.30	معارض
٧٤	أؤكد أن خروجي للعمل ساهم في إيجاد خلافات مع أسرتي .	2.89	1.27	57.74	معارض
٦٦	أشعر بتميز في المردود المعنوي لعملي في القطاع الصحي الحكومي لأنني أنثى	2.77	1.10	55.39	معارض
٧١	أري أن المرأة المتزوجة إكثارية إنجازها محدودة (سلبية) بالعمل .	2.77	1.36	55.48	معارض
٦٣	أشعر بتميز في فرص العمل في القطاع الصحي الحكومي لأنني أنثى	2.72	1.09	54.43	معارض
٧٨	اشعر أن خروجي للعمل اضعف من عاطفتي اتجاه أطفالي .	2.71	1.44	54.26	معارض
٦٤	أشعر بتميز في ظروف العمل في القطاع الصحي الحكومي لأنني أنثى	2.67	1.03	53.30	معارض
٦٧	أشعر بإغتراب في مكان عملي لأنني أنثى	2.56	1.13	51.22	معارض
٦٥	أشعر بتميز في المردود المادي لعملي في القطاع الصحي الحكومي كوني أنثى	2.44	1.05	48.78	معارض
	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	3.24	0.69	64.75	محايد

أقصى درجة للاستجابة ٥ درجات

فيما يتعلق بالدرجة الكلية المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها كانت نسبة الاستجابة متوسطة بنسبة (٦٤.٧٥%) وكانت أهم المشكلات "أعاني من تعب شديد من التزامات البيت والعمل" بنسبة ٧٩.٠٤% أي بدرجة كبيرة، وهذا يدل على أن المرأة التي تعمل خارج البيت هي المسؤولة عن الأعمال داخل وخارج البيت وهذا يشعرها بالإرهاق كثيرا بينما كانت أقلها "أشعر بتميز في المردود المادي لعملي في القطاع الصحي الحكومي كوني أنثى" بنسبة ٤٨.٧٨%. وهذا يدل على أن المرأة التي تعمل في المجال الصحي الحكومي لا يوجد تمييز بالراتب بينها وبين الرجل. وأن التعامل معها ليس كأنتى ولكن كعاملة تقوم بوظيفتها.

جدول رقم (١٤)

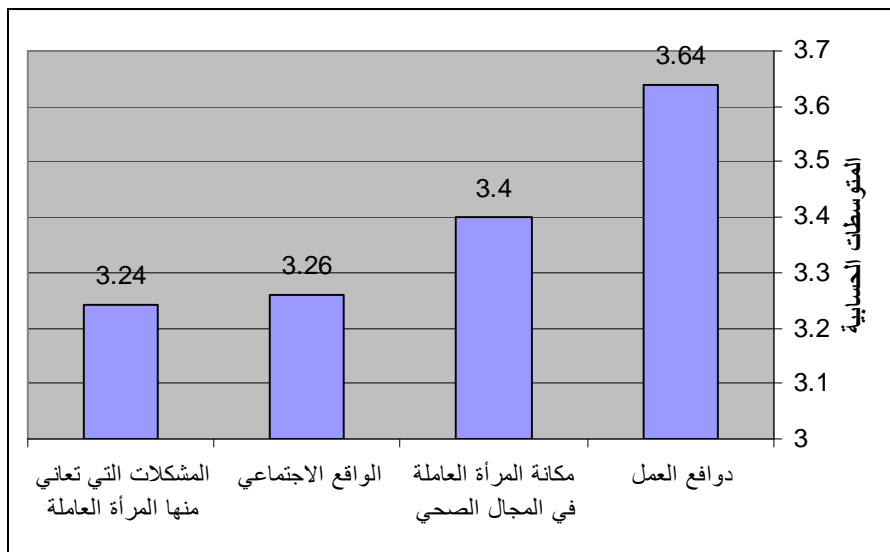
ترتيب المحاور والدرجة الكلية حسب الأهمية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الممارسة
دوافع العمل	3.64	0.43	72.80	موافق
مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي	3.40	0.39	68.03	محايد
الواقع الاجتماعي	3.26	0.61	65.26	محايد
المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة	3.24	0.69	64.75	محايد

يتضح من الجدول أن دوافع العمل هي أهم المحاور في المكانة الاجتماعية للمرأة يليها محور الواقع الاجتماعي فيما كان أقل هذه المحاور أهمية هو المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة بينما كانت المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة متوسطة بنسبة ٦٨.٠٣%.

الشكل (١)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها على الترتيب



النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل يختلف البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها باختلاف كل من (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، مكان العمل، نوع الوظيفة، المهنة، سنوات الخبرة، متوسط الدخل، مكان السكن، نسبة المشاركة في إعالة الأسرة).

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضيات التالية:

فحص الفرضيات:

١- الفرضية الأولى: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير العمر.

الجدول (١٥)

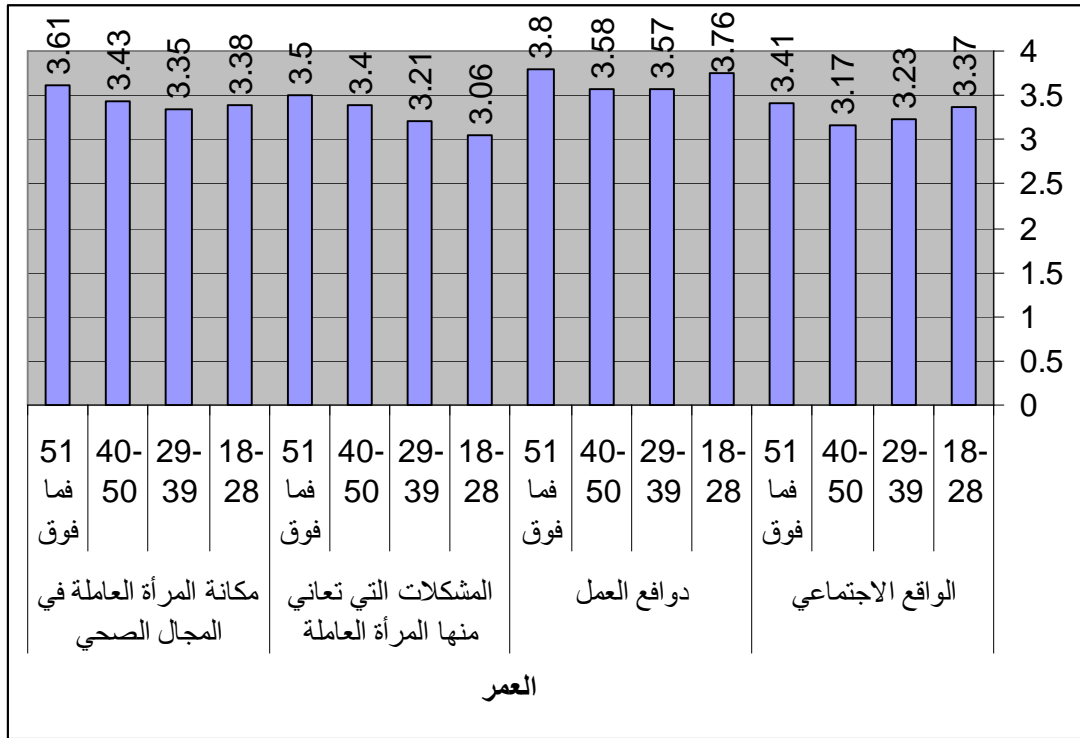
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوّر الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	
0.47	3.37	63	٢٨-١٨	الواقع الاجتماعي
0.55	3.23	88	٣٩-٢٩	
0.72	3.17	64	٥٠-٤٠	
0.85	3.41	15	٥١ فما فوق	
0.32	3.76	63	٢٨-١٨	دوافع العمل
0.44	3.57	88	٣٩-٢٩	
0.43	3.58	64	٥٠-٤٠	
0.61	3.80	15	٥١ فما فوق	
0.51	3.06	63	٢٨-١٨	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.59	3.21	88	٣٩-٢٩	
0.83	3.40	64	٥٠-٤٠	
1.01	3.50	15	٥١ فما فوق	
0.28	3.38	63	٢٨-١٨	مكانة المرأة
0.37	3.35	88	٣٩-٢٩	

0.43	3.43	64	٥٠-٤٠	العاملة في المجال الصحي
0.64	3.61	15	٥١ فما فوق	

الشكل (٢)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير العمر



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير العمر كما في الجدول (١٦).

الجدول (١٦)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير العمر

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.21	1.51	0.55	3	1.65	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.36	226	82.31	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.01	3.60	0.65	3	1.94	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.18	226	40.63	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.02	3.48	1.61	3	4.82	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.46	226	104.27	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.11	2.02	0.30	3	0.91	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	226	34.09	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير

العمر ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في البعدين دوافع العمل والمشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج اختبار توكي للمقارنات البعدية .

جدول رقم (١٧)

نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في المجالين الدوافع للعمل والمشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة

٥١ فما فوق	٣٩-٢٩	٣٩-٢٩	٢٨-١٨		
				٢٨-١٨	
			0.19*	٣٩-٢٩	
		-0.01	0.18	٥٠-٤٠	
	-0.22	-0.23	-0.04	٥١ فما فوق	دوافع العمل
				٢٨-١٨	المشكلات
			-0.15	٣٩-٢٩	التي تعاني
		-0.19	-0.34*	٥٠-٤٠	منها المرأة
	-0.11	-0.30	-0.45	٥١ فما فوق	العاملة

تشير المعطيات الواردة في الجدول إلى أن الفروق في مجال دوافع العمل بين النساء اللواتي أعمارهن بين ٢٨-١٨ سنة واللواتي أعمارهن بين ٣٩-٢٩ سنة لصالح اللواتي أعمارهن بين ٢٨-١٨ سنة فيما كانت الفروق في مجال المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في المجال الصحي للنساء في الفئة العمرية ٥٠-٤٠ سنة مقابل النساء في الفئة العمرية من ٢٨-١٨ سنة لصالح الفئة الأولى. ويشير ذلك إلى أن المرأة التي هي في بداية عملها تكون دوافعها للعمل عالية جدا أكثر من المرأة التي لها في العمل فترة وأصبح لها هموم أخرى. أما بالنسبة للفئة التي تعاني من مشكلات داخل العمل وخاصة المشكلات الصحية وهذا يرجع إلى أن العمر يلعب دورا كبيرا والجهد التي تقوم فيه.

٢- الفرضية الثانية: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في

المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال

الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول (١٨)

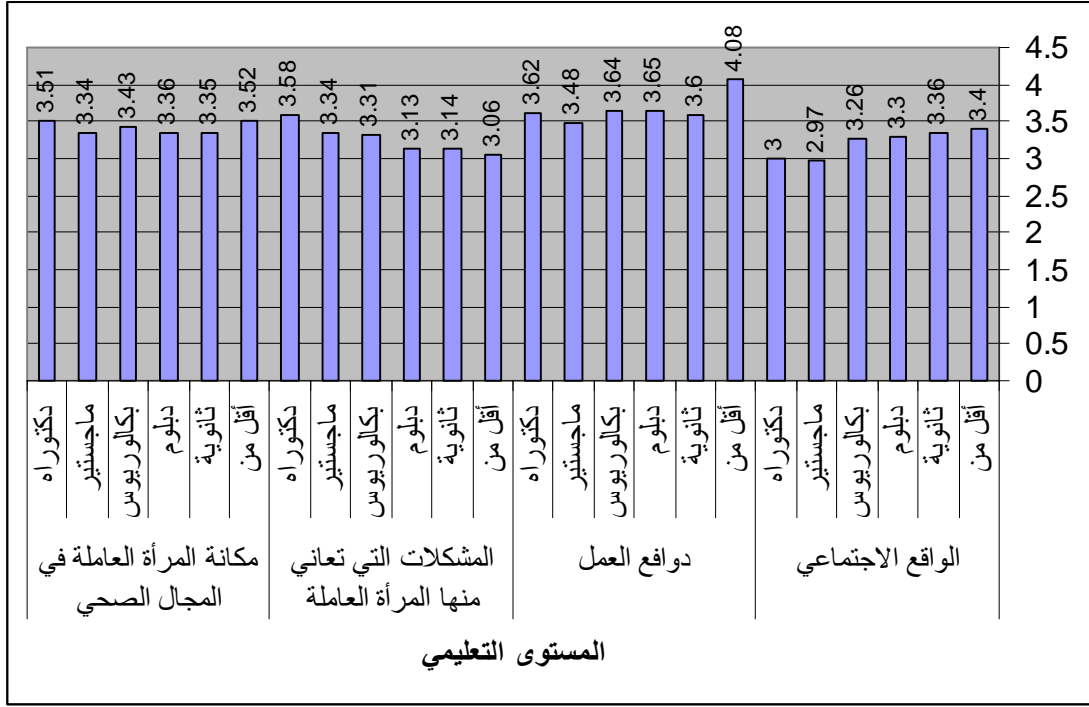
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوَر الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير

المستوى التعليمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى التعليمي	
0.79	3.40	4	أقل من ثانوية	الواقع الاجتماعي
0.59	3.36	12	ثانوية	
0.56	3.30	87	دبلوم	
0.62	3.26	108	بكالوريوس	
0.63	2.97	13	ماجستير	
0.89	3.00	6	دكتوراه	
0.54	4.08	4	أقل من ثانوية	دوافع العمل
0.38	3.60	12	ثانوية	
0.45	3.65	87	دبلوم	
0.39	3.64	108	بكالوريوس	
0.54	3.48	13	ماجستير	
0.66	3.62	6	دكتوراه	
1.06	3.06	4	أقل من ثانوية	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.71	3.14	12	ثانوية	
0.65	3.13	87	دبلوم	
0.70	3.31	108	بكالوريوس	
0.68	3.34	13	ماجستير	
0.71	3.58	6	دكتوراه	
0.64	3.52	4	أقل من ثانوية	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.36	3.35	12	ثانوية	
0.39	3.36	87	دبلوم	
0.39	3.43	108	بكالوريوس	
0.35	3.34	13	ماجستير	
0.57	3.51	6	دكتوراه	

الشكل (٣)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير المستوى التعليمي



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المستوى التعليمي كما في الجدول (١٩).

الجدول (١٩)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المستوى التعليمي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.42	1.00	0.37	5	1.83	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.37	224	82.13	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.29	1.25	0.23	5	1.16	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.18	224	41.42	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.32	1.18	0.56	5	2.81	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.47	224	106.28	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.72	0.58	0.09	5	0.45	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	224	34.56	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة

العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير

المستوى التعليمي.

٣- الفرضية الثالثة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في

المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال

الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الجدول (٢٠)

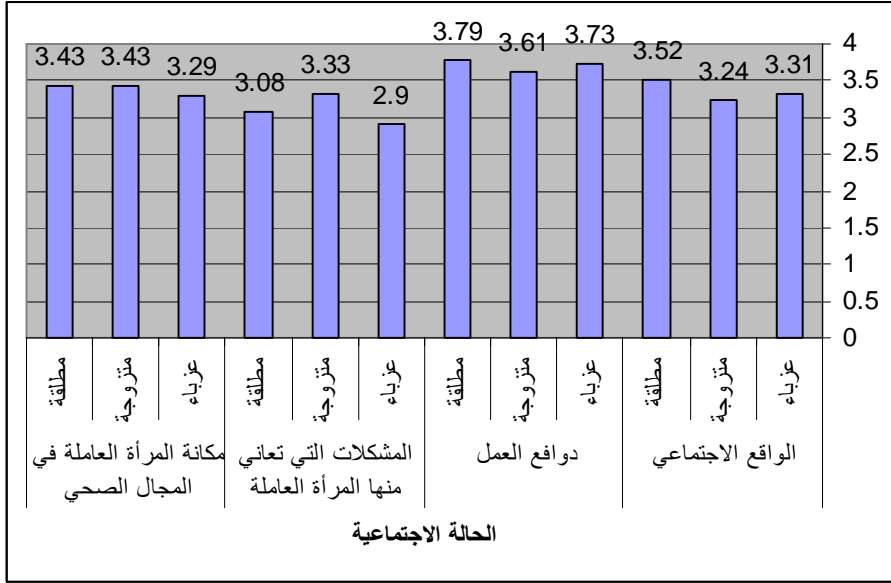
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير الحالة

الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	
0.48	3.31	44	عزباء	الواقع الاجتماعي
0.65	3.24	175	متزوجة	
0.19	3.52	11	مطلقة	
0.41	3.73	44	عزباء	دوافع العمل
0.43	3.61	175	متزوجة	
0.41	3.79	11	مطلقة	
0.46	2.90	44	عزباء	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.71	3.33	175	متزوجة	
0.73	3.08	11	مطلقة	
0.29	3.29	44	عزباء	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.40	3.43	175	متزوجة	
0.47	3.43	11	مطلقة	

الشكل (٤)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير الحالة الاجتماعية



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير العمر كما في الجدول (٢١).

الجدول (٢١)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.28	1.28	0.47	2	0.93	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.37	227	83.03	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.14	2.01	0.37	2	0.74	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.18	227	41.83	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.00	7.68	3.46	2	6.91	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.45	227	102.18	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.12	2.17	0.33	2	0.66	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	227	34.35	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة

العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في البعد المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج اختبار توكي للمقارنات البعدية .

جدول رقم (٢٢)

نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة

مطلقة	متزوجة	عزباء		
			عزباء	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		-0.43*	متزوجة	
	0.25	-0.18	مطلقة	

تشير المعطيات الواردة في الجدول إلى أن الفروق في المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في المجال الصحي للنساء المتزوجات مقابل النساء في غير المتزوجات لصالح النساء المتزوجات، وذلك لأن المرأة المتزوجة لديها مسؤوليات أكثر من المرأة الغير متزوجة.

٤ - الفرضية الرابعة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال

الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير عدد الأولاد.

الجدول (٢٣)

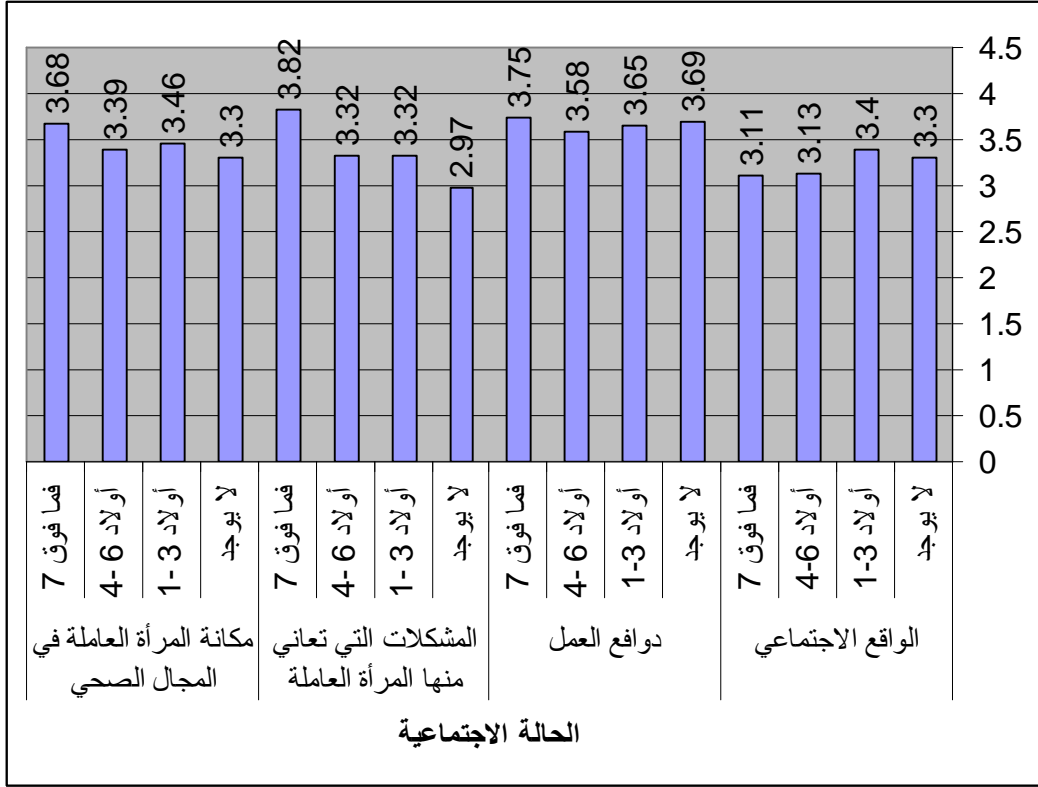
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير عدد

الأولاد

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد الأولاد	
0.52	3.30	68	لا يوجد	الواقع الاجتماعي
0.54	3.40	73	١-٣ أولاد	
0.68	3.13	78	٤-٦ أولاد	
0.76	3.11	11	٧ فما فوق	
0.41	3.69	68	لا يوجد	دوافع العمل
0.42	3.65	73	١-٣ أولاد	
0.45	3.58	78	٤-٦ أولاد	
0.50	3.75	11	٧ فما فوق	
0.52	2.97	68	لا يوجد	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.68	3.32	73	١-٣ أولاد	
0.74	3.32	78	٤-٦ أولاد	
0.76	3.82	11	٧ فما فوق	
0.33	3.30	68	لا يوجد	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.38	3.46	73	١-٣ أولاد	
0.42	3.39	78	٤-٦ أولاد	
0.45	3.68	11	٧ فما فوق	

الشكل (٥)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير عدد الأولاد



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير عدد الأولاد كما في الجدول (٢٤).

الجدول (٢٤)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير عدد الأولاد

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.04	2.85	1.02	3	3.06	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.36	226	80.90	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.34	1.13	0.21	3	0.63	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.19	226	41.95	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.00	7.30	3.21	3	9.64	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.44	226	99.46	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.01	4.02	0.59	3	1.77	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	226	33.23	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في

المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير عدد الأولاد
ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج اختبار توكي للمقارنات البعدية .
(وهذه الفرضية رفضت.)

جدول رقم (٢٥)

نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي

الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها

٧ فما فوق	٦-٤	٣-١	لا يوجد		
				لا يوجد	البعد
			-0.16	٣-١	الاجتماعي
		0.07	-0.09	٦-٤	لمكانة المرأة
	-0.29	-0.22	-0.38*	٧ فما فوق	العاملة

تشير المعطيات الواردة في الجدول إلى أن هناك فروق بين النساء اللواتي لديهن أكثر من ٧
أطفال مقابل النساء اللواتي ليس لديهن أطفال لصالح النساء اللواتي لديهن ٧ أطفال فأكثر. وهذا
يؤكد على أن المرأة التي لديها عدد أطفال تعاني من التعب والمسؤولية أكثر من اللواتي لا
يوجد لديهن أطفال.

٥- الفرضية الخامسة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال

الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير مكان العمل.

الجدول (٢٦)

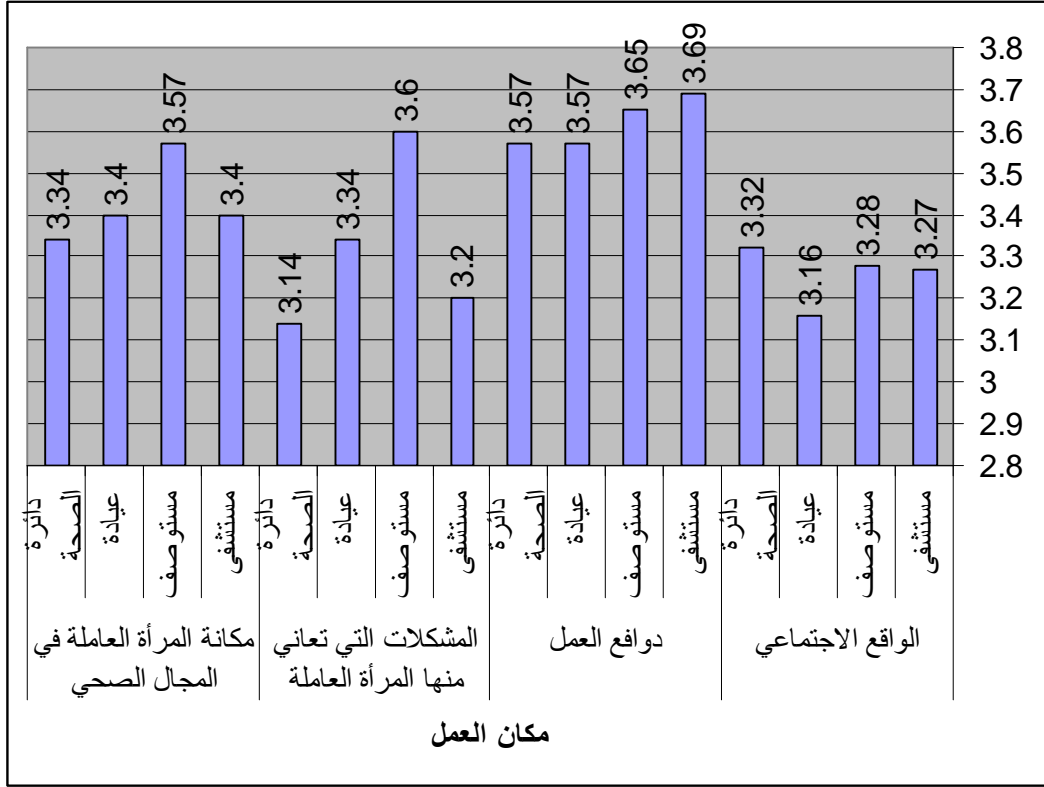
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير مكان

العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان العمل	
0.54	3.27	122	مستشفى	الواقع الاجتماعي
0.83	3.28	17	مستوصف	
0.73	3.16	37	عيادة	
0.57	3.32	54	دائرة الصحة	
0.39	3.69	122	مستشفى	دوافع العمل
0.29	3.65	17	مستوصف	
0.54	3.57	37	عيادة	
0.46	3.57	54	دائرة الصحة	
0.61	3.20	122	مستشفى	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
1.01	3.60	17	مستوصف	
0.71	3.34	37	عيادة	
0.71	3.14	54	دائرة الصحة	
0.34	3.40	122	مستشفى	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.52	3.57	17	مستوصف	
0.46	3.40	37	عيادة	
0.40	3.34	54	دائرة الصحة	

الشكل (٦)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير عدد الأولاد



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير مكان العمل كما في الجدول (٢٧).

الجدول (٢٧)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير مكان العمل

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.65	0.55	0.20	3	0.61	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.37	226	83.35	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.24	1.43	0.26	3	0.79	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.18	226	41.78	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.07	2.39	1.12	3	3.36	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.47	226	105.73	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.20	1.54	0.23	3	0.70	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	226.00	34.30	داخل المجموعات	
			229.00	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة

العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير

مكان العمل.

٦- الفرضية السادسة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال

الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نوع الوظيفة.

الجدول (٢٨)

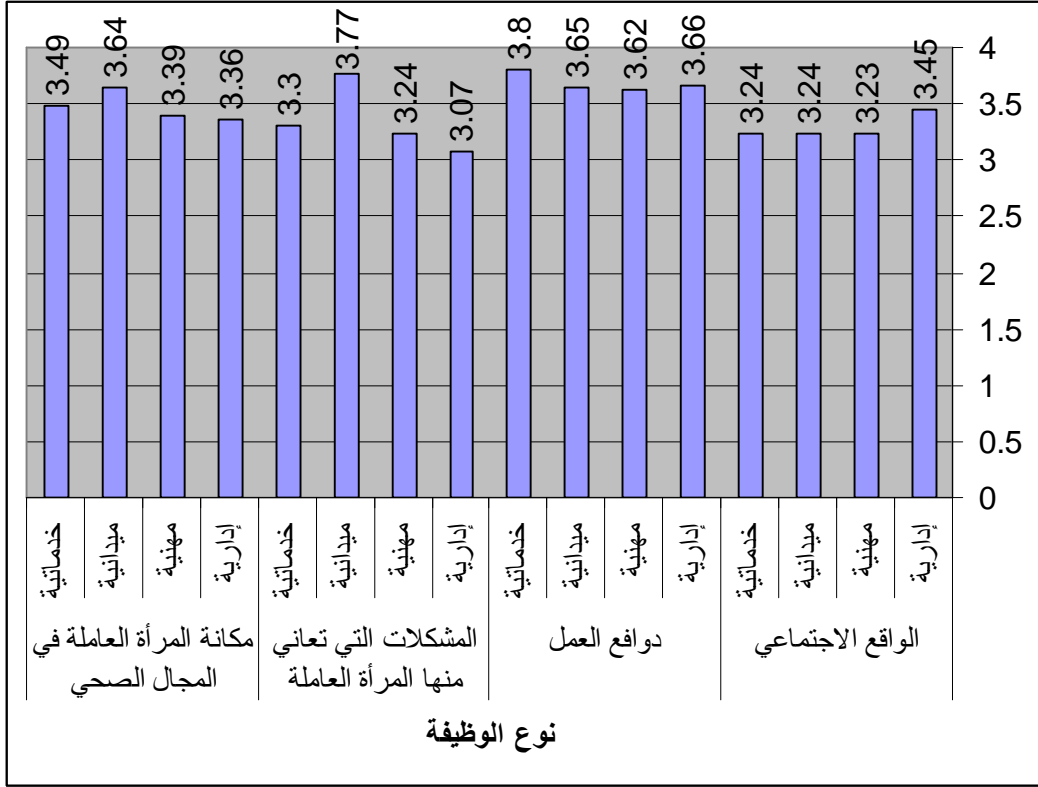
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير نوع

الوظيفة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع الوظيفة	
0.35	3.45	35	إدارية	الواقع الاجتماعي
0.63	3.23	171	مهنية	
0.78	3.24	8	ميدانية	
0.64	3.24	16	خدمائية	دوافع العمل
0.47	3.66	35	إدارية	
0.41	3.62	171	مهنية	
0.62	3.65	8	ميدانية	
0.46	3.80	16	خدمائية	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.67	3.07	35	إدارية	
0.65	3.24	171	مهنية	
1.01	3.77	8	ميدانية	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.87	3.30	16	خدمائية	
0.41	3.36	35	إدارية	
0.37	3.39	171	مهنية	
0.61	3.64	8	ميدانية	
0.43	3.49	16	خدمائية	

الشكل (٧)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير نوع الوظيفة



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نوع الوظيفة كما في الجدول (٢٩).

الجدول (٢٩)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نوع الوظيفة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.28	1.29	0.47	3	1.41	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.37	226	82.55	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.45	0.89	0.17	3	0.50	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.19	226	42.08	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.07	2.42	1.13	3	3.39	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.47	226	105.70	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.22	1.50	0.23	3	0.68	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	226	34.32	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة

العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نوع

الوظيفة.

٧- الفرضية السابعة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال

الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المهنة.

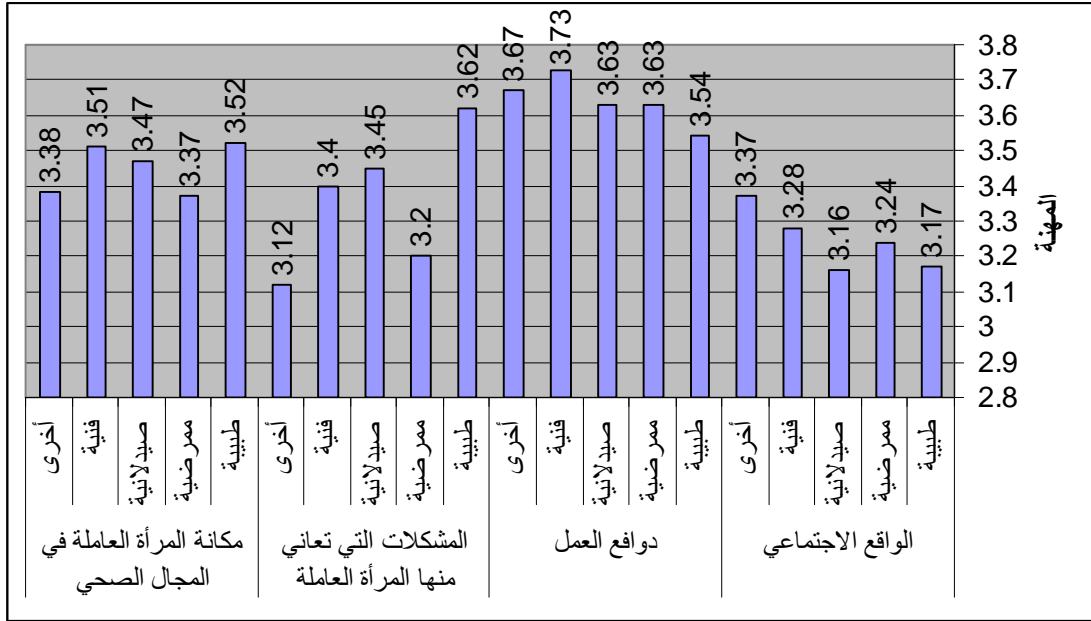
الجدول (٣٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير المهنة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المهنة	
0.78	3.17	14	طبيبة	الواقع الاجتماعي
0.58	3.24	126	ممرضة	
0.69	3.16	15	صيدلانية	
0.83	3.28	20	فنية مختبر	
0.50	3.37	55	أخرى	
0.31	3.54	14	طبيبة	دوافع العمل
0.42	3.63	126	ممرضة	
0.49	3.63	15	صيدلانية	
0.44	3.73	20	فنية مختبر	
0.46	3.67	55	أخرى	
0.76	3.62	14	طبيبة	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.62	3.20	126	ممرضة	
0.56	3.45	15	صيدلانية	
0.79	3.40	20	فنية مختبر	
0.79	3.12	55	أخرى	
0.40	3.52	14	طبيبة	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.37	3.37	126	ممرضة	
0.33	3.47	15	صيدلانية	
0.36	3.51	20	فنية مختبر	
0.45	3.38	55	أخرى	

الشكل (٨)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير المهنة



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المهنة كما في الجدول

(٣١).

الجدول (٣١)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نوع الوظيفة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.63	0.65	0.24	4	0.96	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.37	225	83.00	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.76	0.47	0.09	4	0.35	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.19	225	42.22	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.06	2.25	1.05	4	4.19	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.47	225	104.90	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.37	1.07	0.16	4	0.66	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	225	34.35	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة

العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير

المهنة.

٨- الفرضية الثامنة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في

المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال

الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول (٣٢)

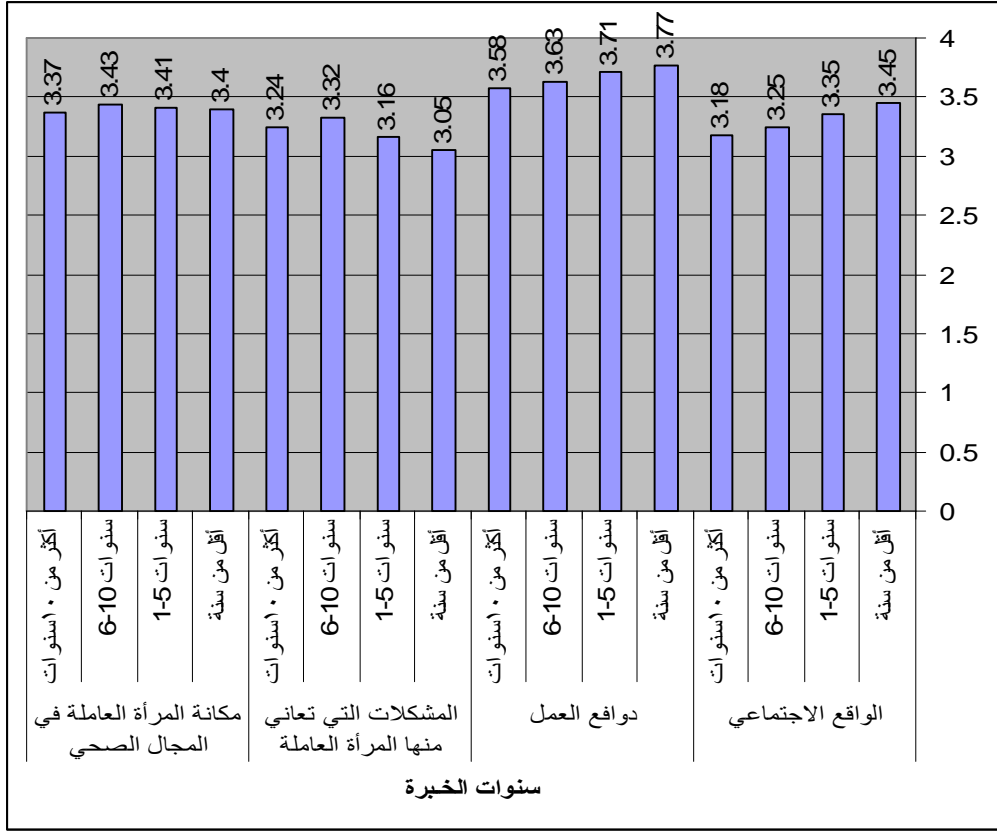
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير سنوات

الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	
0.50	3.45	14	أقل من سنة	الواقع الاجتماعي
0.52	3.35	58	١-٥ سنوات	
0.62	3.25	76	٦-١٠ سنوات	
0.65	3.18	82	أكثر من ١٠ سنوات	
0.29	3.77	14	أقل من سنة	دوافع العمل
0.35	3.71	58	١-٥ سنوات	
0.42	3.63	76	٦-١٠ سنوات	
0.50	3.58	82	أكثر من ١٠ سنوات	
0.70	3.05	14	أقل من سنة	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.66	3.16	58	١-٥ سنوات	
0.61	3.32	76	٦-١٠ سنوات	
0.78	3.24	82	أكثر من ١٠ سنوات	
0.40	3.40	14	أقل من سنة	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.32	3.41	58	١-٥ سنوات	
0.38	3.43	76	٦-١٠ سنوات	
0.44	3.37	82	أكثر من ١٠ سنوات	

الشكل (٩)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير سنوات الخبرة



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير سنوات الخبرة كما في الجدول (٣٣).

الجدول (٣٣)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.22	1.49	0.54	3	1.62	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.36	226	82.34	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.20	1.58	0.29	3	0.87	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.18	226	41.70	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.41	0.97	0.46	3	1.39	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.48	226	107.70	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.75	0.40	0.06	3	0.18	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	226	34.82	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة

العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير

سنوات الخبرة.

٩- الفرضية التاسعة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير متوسط الدخل.

الجدول (٣٤)

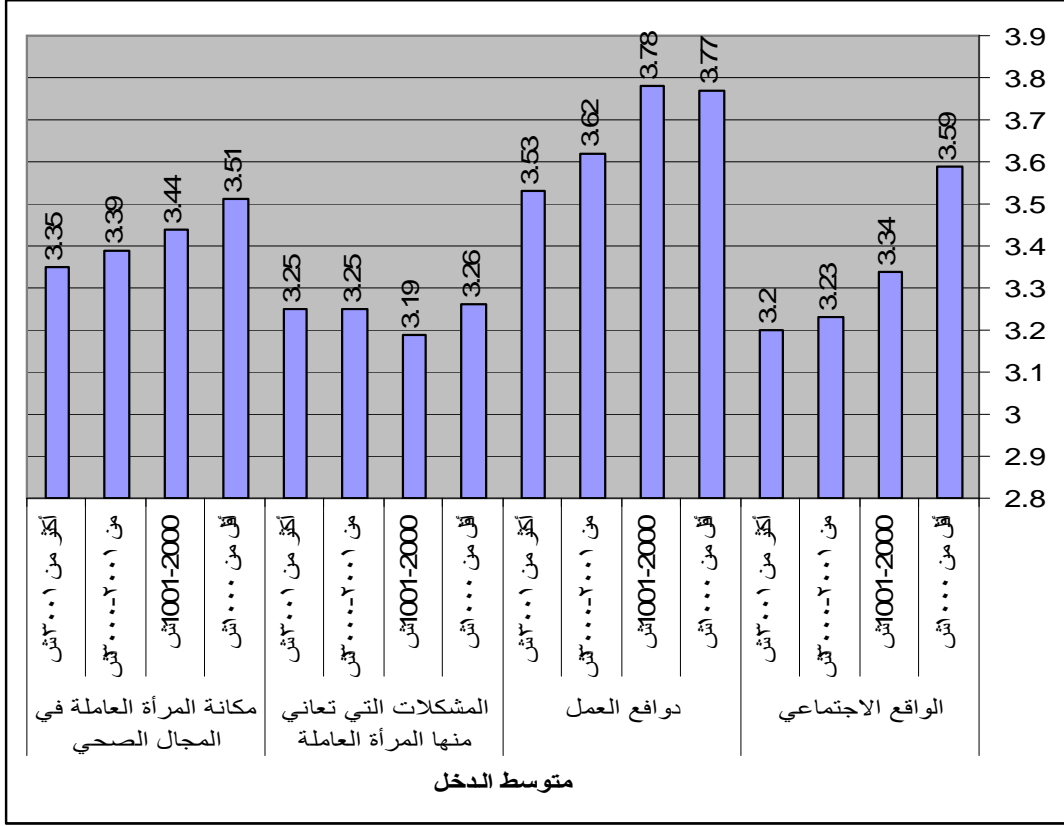
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير متوسط

الدخل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متوسط الدخل	
0.48	3.59	8	أقل من ١٠٠٠ ش	الواقع الاجتماعي
0.58	3.34	48	١٠٠١-٢٠٠٠ ش	
0.61	3.23	135	من ٢٠٠١-٣٠٠٠ ش	
0.63	3.20	39	أكثر من ٣٠٠١ ش	دوافع العمل
0.37	3.77	8	أقل من ١٠٠٠ ش	
0.41	3.78	48	١٠٠١-٢٠٠٠ ش	
0.44	3.62	135	من ٢٠٠١-٣٠٠٠ ش	
0.40	3.53	39	أكثر من ٣٠٠١ ش	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.46	3.26	8	أقل من ١٠٠٠ ش	
0.74	3.19	48	١٠٠١-٢٠٠٠ ش	
0.70	3.25	135	من ٢٠٠١-٣٠٠٠ ش	
0.63	3.25	39	أكثر من ٣٠٠١ ش	
0.30	3.51	8	أقل من ١٠٠٠ ش	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.40	3.44	48	١٠٠١-٢٠٠٠ ش	
0.42	3.39	135	من ٢٠٠١-٣٠٠٠ ش	
0.30	3.35	39	أكثر من ٣٠٠١ ش	

الشكل (١٠)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير متوسط الدخل



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير متوسط الدخل كما في الجدول (٣٥).

الجدول (٣٥)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير متوسط الدخل.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.28	1.29	0.47	3	1.41	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.37	226	82.55	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.03	2.98	0.54	3	1.62	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.18	226	40.95	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.95	0.12	0.06	3	0.17	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.48	226	108.93	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.60	0.63	0.10	3	0.29	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	226	34.72	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة

العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير

متوسط الدخل عدا المجال الثاني دوافع العمل ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج اختبار
توكي للمقارنات البعدية .

جدول رقم (٣٦)

نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في المجال الدوافع للعمل

أقل من ش ١٠٠٠	١٠٠١ - ش ٢٠٠٠	من ٢٠٠١ - ش ٣٠٠٠	أكثر من ٣٠٠١ ش		
				أقل من ١٠٠٠ ش	دوافع العمل
				١٠٠١ - ٢٠٠٠ ش	
	0.16			من ٢٠٠١ - ٣٠٠٠ ش	
	0.25*	0.09		أكثر من ٣٠٠١ ش	

تشير المعطيات الواردة في الجدول إلى أن الفروق في مجال دوافع العمل بين النساء اللواتي

دخلهن بين ١٠٠١ - ٢٠٠٠ شيكل واللواتي دخلهن أكثر من ٣٠٠١ شيكل لصالح اللواتي

دخلهن بين ١٠٠١ - ٢٠٠٠ شيكل. وهذا يدل على أن المرأة التي لها دخل قليل بحاجة الى

العمل لزيادة ورفع وضعها الاقتصادي.

١٠- الفرضية العاشرة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha =$

٠.٠٥ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في

المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير مكان

السكن

الجدول (٣٧)

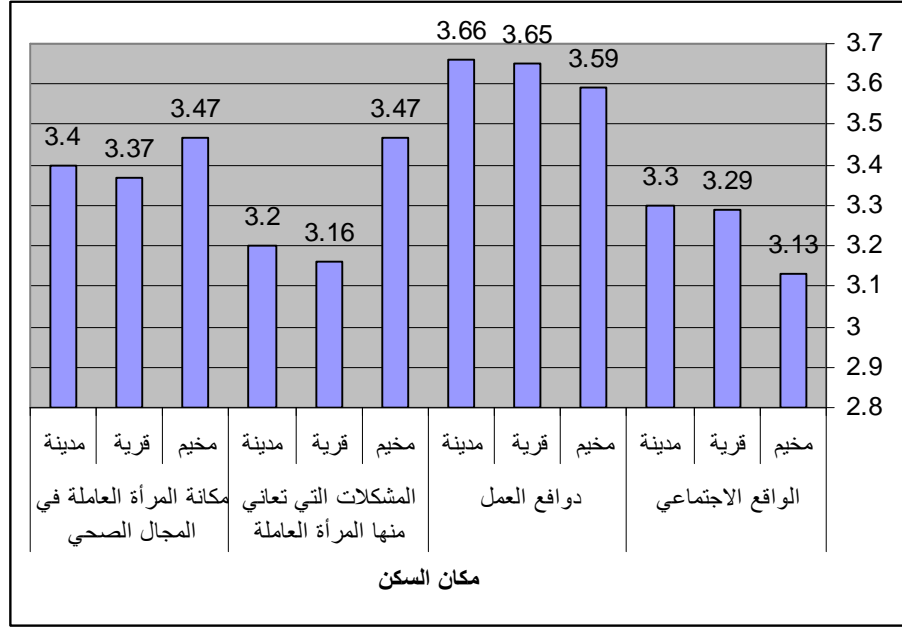
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير مكان

السكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان السكن	
0.57	3.13	46	مخيم	الواقع الاجتماعي
0.65	3.29	91	قرية	
0.57	3.30	93	مدينة	
0.42	3.59	46	مخيم	دوافع العمل
0.47	3.65	91	قرية	
0.40	3.66	93	مدينة	
0.63	3.47	46	مخيم	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.70	3.16	91	قرية	
0.69	3.20	93	مدينة	
0.33	3.47	46	مخيم	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.41	3.37	91	قرية	
0.40	3.40	93	مدينة	

الشكل (١١)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير مكان السكن



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير مكان السكن كما في

الجدول (٣٨).

الجدول (٣٨)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير مكان السكن.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.25	1.39	0.51	2	1.01	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.37	227	82.95	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.69	0.37	0.07	2	0.14	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.19	227	42.44	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.03	3.56	1.66	2	3.32	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.47	227	105.78	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.40	0.92	0.14	2	0.28	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	227	34.72	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة

العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير

مكان السكن عدا المجال الثالث المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج اختبار توكي للمقارنات البعدية .

جدول رقم (٣٩)

نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في المجال المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة

مدينة	قرية	مخيم		
			مخيم	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.32*	قرية	
	-0.04	0.28	مدينة	

تشير المعطيات الواردة في الجدول إلى أن الفروق في مجال المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة بين النساء اللواتي يسكن المخيم والنساء اللواتي يسكن القرية لصالح اللواتي يسكن المخيم. وذلك يرجع إلى عدم وجود خدمات كافية داخل المخيم مثل التي هي موجودة في المدينة أو القرية إضافة إلى الاكتظاظ السكاني الموجود داخل المخيم الذي يشعر المرأة بعدم وجود خصوصية لها.

١١ - الفرضية الحادية عشرة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة α

= ٠.٠٥ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في

المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المسكن

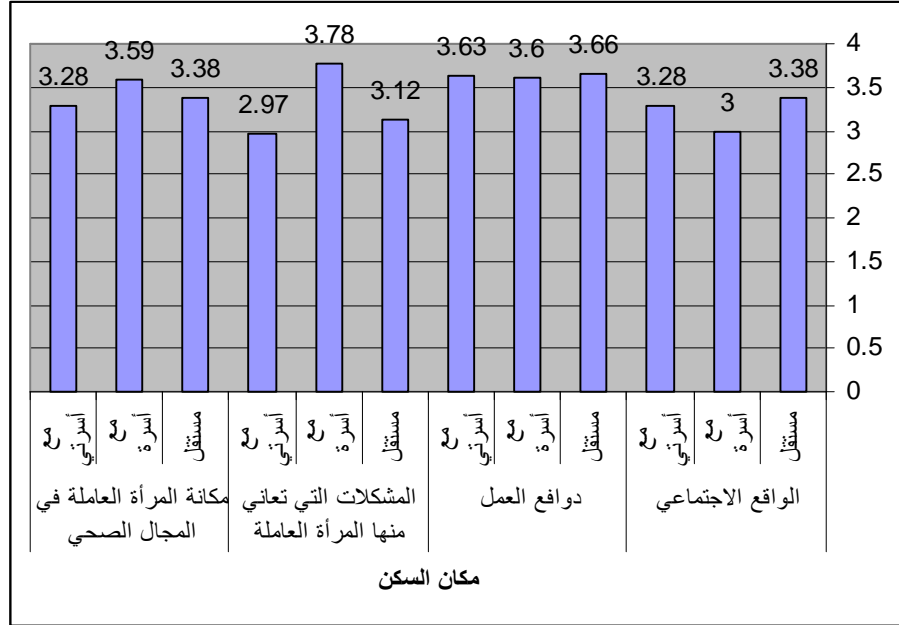
الجدول (٤٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير المسكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسكن	
0.47	3.38	112	مستقل	الواقع الاجتماعي
0.80	3.00	55	مع أسرة الزوج	
0.56	3.28	63	مع أسرتي	دوافع العمل
0.39	3.66	112	مستقل	
0.43	3.60	55	مع أسرة الزوج	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.50	3.63	63	مع أسرتي	
0.60	3.12	112	مستقل	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.71	3.78	55	مع أسرة الزوج	
0.56	2.97	63	مع أسرتي	
0.34	3.38	112	مستقل	
0.44	3.59	55	مع أسرة الزوج	
0.37	3.28	63	مع أسرتي	

الشكل (١٢)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير المسكن



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المسكن كما في الجدول (٤١).

الجدول (٤١)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المسكن.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.00	8.13	2.81	2	5.61	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.35	227	78.35	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.67	0.41	0.08	2	0.15	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.19	227	42.42	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.00	29.10	11.13	2	22.26	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.38	227	86.83	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.00	10.33	1.46	2	2.92	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.14	227	32.09	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في

المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير المسكن

ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج اختبار توكي للمقارنات البعدية .

جدول رقم (٤٢)

نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي

مع أسرتي	مع أسرة الزوج	مستقل		
			مستقل	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		-0.21*	مع أسرة الزوج	
	0.31*	0.09	مع أسرتي	

تشير المعطيات الواردة في الجدول إلى أن الفروق في مكانة المرأة العاملة في المجال

الصحي النساء التي تسكن مستقلة والنساء التي تسكن مع أسرة الزوج والتي تسكن مع أسرتها

لصالح النساء التي تسكن مع أسرة الزوج. وهذا يؤكد على أن المرأة لا يوجد لها نوع من

الاستقلالية أو الخصوصية في منزل مشترك مع أهل الزوج.

١٢ - الفرضية الثانية عشرة : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة α

= ٠.٠٥ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في

المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نسبة

المشاركة في إعالة الأسرة

الجدول (٤٣)

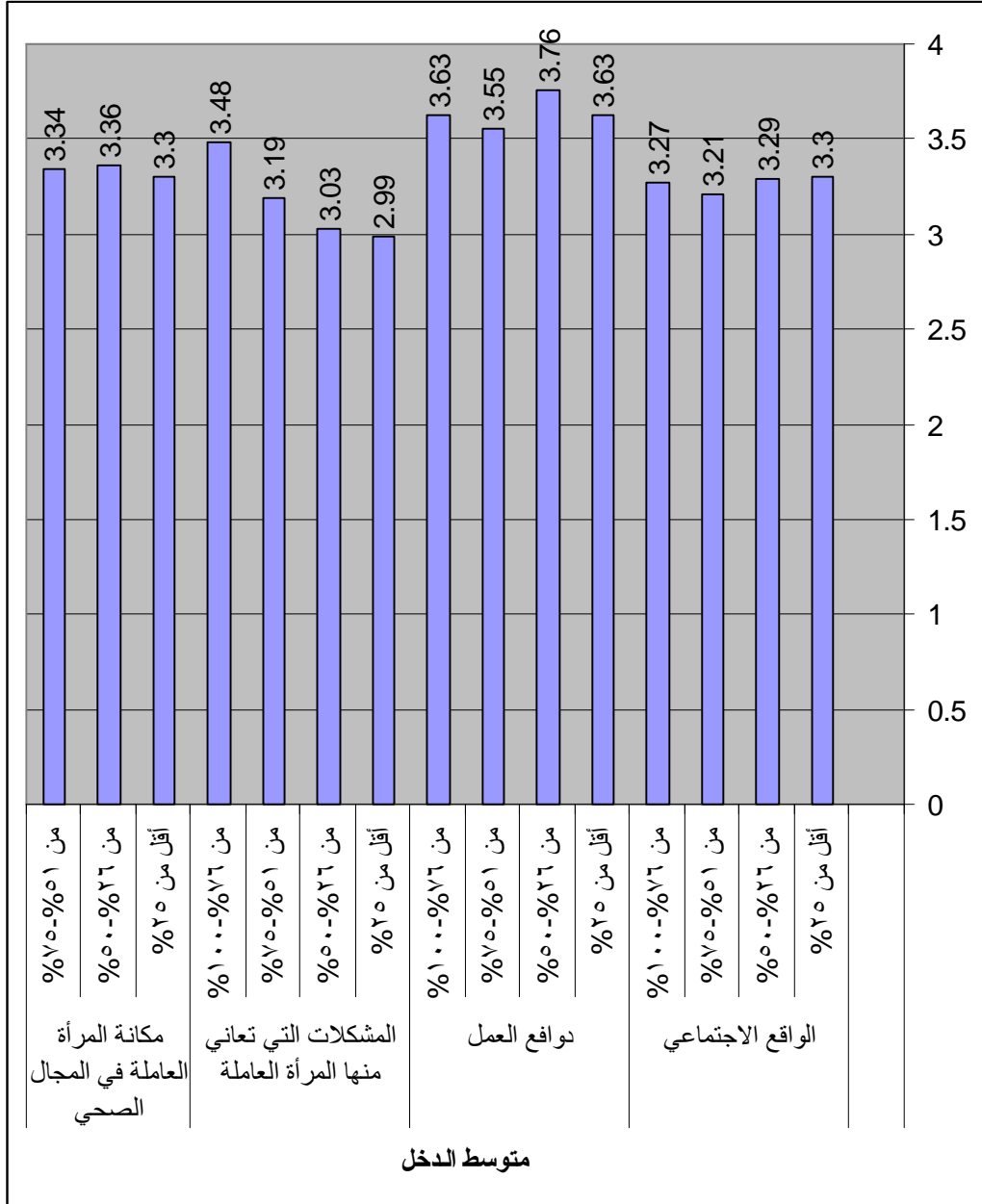
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقا لمتغير نسبة

المشاركة في إعالة الأسرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نسبة المشاركة في إعالة الأسرة	
0.53	3.30	33	أقل من ٢٥%	الواقع الاجتماعي
0.51	3.29	53	من ٢٦%-٥٠%	
0.59	3.21	56	من ٥١%-٧٥%	
0.70	3.27	88	من ٧٦%-١٠٠%	دوافع العمل
0.46	3.63	33	أقل من ٢٥%	
0.33	3.76	53	من ٢٦%-٥٠%	
0.45	3.55	56	من ٥١%-٧٥%	
0.45	3.63	88	من ٧٦%-١٠٠%	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
0.47	2.99	33	أقل من ٢٥%	
0.68	3.03	53	من ٢٦%-٥٠%	
0.56	3.19	56	من ٥١%-٧٥%	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
0.77	3.48	88	من ٧٦%-١٠٠%	
0.35	3.30	33	أقل من ٢٥%	
0.38	3.36	53	من ٢٦%-٥٠%	
0.35	3.34	56	من ٥١%-٧٥%	
0.42	3.51	88	من ٧٦%-١٠٠%	

الشكل (١٣)

مكانة المرأة العاملة ومحاورها حسب متغير نسبة المشاركة في إعالة الأسرة



للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق

في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال

الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نسبة المشاركة في

إعالة الأسرة كما في الجدول (٤٤).

الجدول (٤٤)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نسبة المشاركة في إعالة الأسرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.87	0.24	0.09	3	0.26	بين المجموعات	الواقع الاجتماعي
		0.37	226	83.70	داخل المجموعات	
			229	83.96	المجموع	
0.08	2.30	0.42	3	1.26	بين المجموعات	دوافع العمل
		0.18	226	41.31	داخل المجموعات	
			229	42.57	المجموع	
0.00	7.11	3.14	3	9.41	بين المجموعات	المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
		0.44	226	99.68	داخل المجموعات	
			229	109.09	المجموع	
0.01	3.77	0.56	3	1.67	بين المجموعات	مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي
		0.15	226	33.34	داخل المجموعات	
			229	35.01	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في

المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها تعزى لمتغير نسبة المشاركة

في إعالة الأسرة ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج اختبار توكي للمقارنات البعدية .

جدول رقم (٤٥)

نتائج اختبار توكي لمعرفة مصدر الفروق في مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي

من ٧٦%- ١٠٠%	من ٥١%- ٧٥%	من ٢٦%- ٥٠%	أقل من ٢٥%		
0.21*	0.04	0.07		أقل من ٢٥%	مكانة المرأة
0.15	-0.03			من ٢٦%-٥٠%	العاملة في
0.17*				من ٥١%-٧٥%	المجال
				من ٧٦%- ١٠٠%	الصحي

تشير المعطيات الواردة في الجدول إلى أن الفروق في مكانة المرأة العاملة في المجال الصحي النساء بين النساء اللاتي تشارك بنسبة من ٧٦%-١٠٠% والنساء اللاتي تشارك بنسبة أقل من ٢٥% و من ٥١%-٧٥% لصالح التي تشارك من ٧٦%-١٠٠%. وهنا يتبين لنا بأن المرأة التي تشارك زوجها في إعالة البيت هي نسبة عالية وهذا يوضح لنا أهمية عمل المرأة في هذه الأوضاع الاقتصادية الصعبة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

تعتبر النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال أية دراسة علمية ذات أهمية عالية، سواء على المستوى الفكري وتراكماته البحثية، أو على مستوى الواقع ومحاولات النهوض به، أو على الأقل تخفيف حدة الانعكاسات السلبية التي تفرزها وتنتجها العديد من المتغيرات المحلية والإقليمية بما تفرزه من مشكلات تحكم الفئات الاجتماعية بشكل أو بآخر، وبناء عليه تطرح الدراسة هنا النتائج التي توصلت إليها بالاعتماد على مدخل متعدد الأبعاد ويستند في نفس الوقت على تحليل كمي وآخر كفي، فإذا كانت التنمية وتحقيق العدالة والسلام الاجتماعي بالحد من بعض المشكلات الاجتماعية مثل الظواهر المتخلفة المرتبطة بثقافة بالية وبنزعات متسلطة ضد المرأة، وهو الهدف الأسمى لأية جماعة اجتماعية تسعى نحو الرقي والتطور، وكأي مجتمع، فإن الشروط اللازمة من أجل تحقيقها تعد هي الأولى، وبالبحث والتأصيل النظري والمنهجي، والهادف للنهوض بواقع المرأة العاملة ومكانتها، مما يزيد من أهمية نتائج هذه الدراسة في إطار هذا الهدف وتحقيقه والذي يعد بشكل أو بآخر أحد النماذج المثالية في ذهنية الأفراد والجماعات ككل، ويعتمد المدخل الأساسي لعرض النتائج على أربعة أبعاد متلازمة ومترابطة لا يفصلها عن بعضها سوى الهدف العلمي من هذا البحث، وأول هذه الأبعاد يطرح أهم الدلالات الاجتماعية لمشكلة البحث وهو البعد الاجتماعي لعمل المرأة وأثره على مكانتها في المجتمع بمحافظة بيت لحم على وجه الخصوص، ويتم ذلك من خلال استخلاص الملامح الأساسية التي توصل إليها الإطار النظري ليكون ذلك تحليلاً كفيلاً ترتبط به دلالات كمية الطابع الاجتماعي المضمون، كما تم عرضه في الإطار النظري للبحث، وهو ما أكدته وتوصلت إليه التجربة العملية الميدانية، وثاني هذه الأبعاد يتلخص في عرض إجابات موجزة للتساؤلات التي انطلق منها البحث، ويتم ذلك من خلال الاستعانة بكل من الإطارين

النظري والميداني (العملي) بصورة متداخلة ، فمن هذه الإجابات تتضح العديد من الارتباطات بين البعد الاجتماعي والأبعاد الفرعية للبحث وعلاقتها ببعضها، و بمتغيرات البحث، أما ثالث هذه الأبعاد فهو أن البحث يطرح نتائج في ضوء الدراسات السابقة التي تناولت دراسة الواقع الاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي، والثقافي، والتعليمي، والنفسي.... أخ للمرأة العاملة من وجهة اجتماعية سواء على الواقع الفلسطيني أو العربي.

إلا أن القضايا التي تم طرحها في ثنايا التحليلات تفرض هنا أهمية معرفة الفروق النظرية والمنهجية عن مجمل الدراسات التي تناولت هذه القضايا منفصلة أو مرتبطة بمتغيرات أخرى متعددة، وبناء عليه نجد بعض الاتفاق والاختلاف في نتائج هذا البحث مع دراسات سابقة في إطار اختلاف الظروف النوعية وعينة البحث وعوامل أخرى، أما آخر هذه الأبعاد في البحث، فكان التأكد من تحقيق الهدف العام الذي قام من أجله البحث، وكيف يمكننا الحكم على ذلك وبأية نتائج، ويبقى القول أن مناقشة هذه النتائج بهذه الآلية يساعد على إثبات العديد من الارتباطات بين ما هو نظري وما هو ميداني.

٢.٥ مناقشة النتائج: -

بالنسبة للسؤال الأول ما هو الواقع الاجتماعي للمرأة العاملة ومكانتها في المجال الصحي

في محافظة بيت لحم؟

وبعد استخراج الأعداد، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كانت الإجابات والتي

تمثل المحور المتعلق بالواقع الاجتماعي فإن المتوسط الحسابي الكلي كان (٣.٢٦) والانحراف

المعياري (٠.٦٠) وهذا يدل على أن جميع درجات هذا المحور كانت متوسطة إلى منخفضة،

حيث وكما هو مبين فإن فقرتين فقط من فقرات هذا المحور كانت مرتفعة في حين كانت

(١٠) فقرات متوسطة ومدنية.

أما أعلى المتوسطات فكانت (٣.٩٧) للفقرة " خروج المرأة للعمل يسرع في تغيير ثقافة

المجتمع المرتبطة بالموقف من عمل المرأة ".

وترى الباحثة بأن هذه النتيجة تؤكد بأن خروج المرأة خارج منزلها للعمل يساعد المجتمع

على تغيير الفكرة النمطية بأن المرأة عملها فقط هو منزلها وهي لا تستطيع القيام بأي عمل

غير تربية أطفالها والعناية بالمنزل، وكل ما خرجت المرأة للعمل خارج المنزل وأدت

واجباتها بإتقان ولم يكن هناك أي تميز لها بكونها امرأة فإن ذلك سوف يساعد أكثر في وقوف

المرأة بجانب الرجل على تحمل أعباء الحياة.

وهذه النتيجة تتفق مع الاتجاه الأول من الاتجاهات النظرية التي تقول بأن المرأة في العالم

الثالث لن تحقق مكانة عالية إلا إذا اكتسبت مظاهر أخرى من الثقافة الغربية ونفضت أيديها

من هذه التقاليد (شكري، منصور، ص: ٢١)

وقد توافقت الدراسة مع دراسة (فارسين، ١٩٩٩) على أن المرأة هي عماد المجتمع الفلسطيني ولكي ينهض هذا المجتمع ويسير باتجاه الدولة والتنمية لا بد من نقل المرأة من ثانوي إلى دور أساسي ومشاركة مشاركة حقيقية بجانب الرجل في جميع الأطر الفعالة في المجتمع الفلسطيني.

وهذا ما أكده أيضا الاتجاه التحليلي النقدي والذي يؤكد على الجوهر الإنساني المتمثل في العقل والوعي والإرادة وتميز الإنسان.

إضافة إلى دراسة (فلويد، ٢٠٠٢) التي كانت بعنوان النساء كإنايات للعالم حيث أكدت دراسته على أن المرأة بالإضافة بأنها تشكل المتعة والاستجمام والدافع للرجل فهي تمتلك بالتوازي مع ذلك الغريزة الإبداعية والقدرة على التطوير، ولقد توصل الباحث أن المساواة والتحرر للمرأة هي أهم عوامل الدفع في اتجاه مشاركتها كأداة بناء حقيقية في العالم.

تلاه المتوسط الحسابي (٣.٥٢) للفقرة " اعتقد أن المجتمع المحلي يفهم الاحتياجات الاقتصادية للمرأة).

ترى الباحثة بأن المجتمع الفلسطيني يعاني من صعوبات اقتصادية جمة نتيجة الاحتلال الفلسطيني والضغط الذي يمارسه الاحتلال على شعبنا وذلك من إغلاق المنافذ الاقتصادية وحرمان الشعب من ممارسه حقوقه الاقتصادية والعمل بحرية، وخاصة بعد بناء جدار الفصل العنصري الذي منع الشعب من التنقل بحرية وخاصة للذهاب إلى العمل ونحن نعرف بأن الأغلبية من الرجال هم عمال وراء هذا الجدار، وقد أدى ذلك إلى صعوبات اقتصادية جمة، إضافة إلى الاعتقالات المتكررة لرب الأسرة والعاملين فيها.

كل هذا وأكثر أدى إلى وجود حاجة في خروج المرأة للعمل خارج منزلها لسد الاحتياج الاقتصادي لأسرتها.

إن النساء العاملات من خلال العمل يحصلن على المكانة والمركز الاجتماعي المرموق، ويلاحظ بأنهن خرجن للعمل لتأمين المستقبل، وإعالة أسرهن، وتحسين أوضاعهن الاقتصادية وقد يكون سبب ذلك أن الأسر تعتمد في مجتمعنا الفلسطيني اعتماداً كلياً على أبنائها في تأمين المستقبل المادي في ظل غياب التأمينات الاجتماعية والاقتصادية، وأن العائلة لا تجد مناصاً من الاعتماد على أفرادها في تأمين احتياجاتها الآن وعند الكبر، والمرأة العاملة جزء مهم ضمن أفراد العائلة، كما أنه من خلال العمل يمكنها التعرف على الآخرين والاتصال بالعالم الخارجي، وأن تكسب خبرات جديدة، وتعتبر مساهماتها بهذه النسب في إعالة الأسرة يعود أيضاً لصعوبة الظروف الاقتصادية التي يعيشها المجتمع الفلسطيني إضافة لجزء كبير من الرجال يعانون من البطالة التي نماها الاحتلال الإسرائيلي بعدوانه على كل مقومات الحياة الفلسطينية، فما هي المرأة تُصر أن تكون السند لزوجها وأسرتها فما بالها لا تحصل على أعلى قيمة ومكانة اجتماعية تفийها حقها الاجتماعي ومركزها الحقيقي في المجتمع.

وكما ذكر سابقاً بأن المرأة ساهمت مساهمة كبيرة في بقاء أسرتها خارج نطاق العوز وذلك بعملها خارج المنزل حين كان زوجها معتقلاً أو لا يستطيع العمل بسبب الإجراءات القانونية المفروضة عليه وقد تقبل المجتمع خروجها للعمل وذلك لتغطية الاحتياجات الاقتصادية.

وكما أكد الاتجاه الثالث المنفتح بأن المرأة قادرة على تحمل المسؤولية وإضافة إلى مساواتها بالرجل في الحقوق والواجبات في جميع المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

فالمتوسط (٣.٥٠) للفقرة "اعتقد أن المرأة العاملة تحظى باحترام المجتمع في القطاع الصحي

هناك عبارة تقول بأن الممرضة هي ملاك الرحمة فقد تم وصف الممرضة الأنثى بالملاك وذلك لأنها هي التي ترعى وتعنتي بالمرضى، وهذه العبارة أكدت على أن المرأة التي تعمل في المجال الصحي هي امرأة مقدره ولها قبول لخروجها للعمل خارج منزلها، ولهذا نرى الكثير من طلبة الجامعات الإناث يتوجهن إلى الدراسة في المجالات الصحية، ونرى ذلك أيضا داخل العيادات والمستشفيات.

وكما هو معروف في المجتمع الفلسطيني بأن هناك بعض المهن المقبولة اجتماعيا للمرأة عبر الزمن وإحدى هذه المهن هي التمريض وهي جزء من العمل في القطاع الصحي. ولهذا فالمرأة التي تعمل في المجال الصحي فهي امرأة محترمة ویتقبلها المجتمع ویتني عليها. وقد أشارت دراسة عمر (١٩٩٣) عن أن المهارات والخبرات التي تتقنها المرأة في المجال الصحي يساعدها على إقامة علاقات وطيدة بينها وبين مرضاها وهذا يساعدها على احترامها.

أما أدنى المتوسطات فكانت (٢.٤١) للفقرة " أعتقد أن عادات وتقاليد المجتمع الفلسطيني لا تعوق من تطور المرأة العاملة."

وترى الباحثة بأن الظروف السياسية التي يعاني منها المجتمع الفلسطيني وما نتج عنها من ظروف اقتصادية ونفسية واجتماعية، ساعدت المرأة الفلسطينية على الخروج للعمل، وأخذ دور ببعض المشاريع والبرامج، ولكن بنفس الوقت من المهم أن نقول بان المجتمع الفلسطيني هو جزء من المجتمع العربي فالتخلص من العادات والتقاليد ليس بالأمر السهل فهناك الكثير من الأمور الحياتية التي يتدخل فيها دور العادات والتقاليد وهنا تحجم كثيرا من تطور المرأة. وتؤكد وتتوافق دراسة سعيد (١٩٩٥) على ذلك بحيث تحدثت عن المرأة الفلسطينية ومجالس الحكم المحلي، وتبين من خلال الدراسة أن غالبية المشاريع التي قامت بها المجالس البلدية لم

تتضمن تنمية المرأة كهدف مباشر وإنما وفق منظور المجتمع التقليدي للمرأة والذي يربطها بشكل مباشر بالأسرة والعمل الاجتماعي النسوي وليس من منطلق شمولي يعطي المرأة حق الاختيار.

ونفتها دراسة مكاي (١٩٨٨) عندما درس الجوانب الاجتماعية والثقافية للخدمة الصحية. حيث تحدث عن صراع الأدوار نتيجة الواقع الاجتماعي والثقافي الذي ينعكس على أدائهن المهني بالوحدات الريفية والمستشفيات الحضرية والتخصصية. وهذا قد يساعد هذا الواقع الاجتماعي والثقافي من تسرب الممرضات إلى المستشفيات الخاصة والبلدان العربية. تلاه المتوسط الحسابي (٢.٧٧) للفقرة " المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات النفسية للمرأة العاملة في المجال الصحي"،

ترى الباحثة بأن المجتمع الفلسطيني والمحلي لا يتفهم الاحتياجات النفسية للمرأة العاملة وهذا ما أكدته المتوسطات الحسابية وإجابات عليه مجتمع البحث، وذلك لن المجتمع الفلسطيني هو مجتمع ما زال غالبا عليه الأدوار النمطية لكل من الرجل والمرأة والذي يهتم دائما بمصالحه الخاصة ويعد احتياجات المرأة النفسية هي احتياجات ثانوية، المهم هو تلبية احتياجاتها الاقتصادية وتوفير وما تحتاجه من العيش.

ورغم أن المرأة في العاملة في المجال الصحي تكون تحت ضغط نفسي أكبر من الضغط التي تعانيه أي امرأة أخرى وذلك بسبب ظروف العمل الصعبة فان المجتمع يعاملها بأنها امرأة عاملة عادية، ولا يوفر لها أساليب راحة نفسية تساعد على أداء واجباتها، فهي تعيش تحت ضغوط العمل الخارجية وضغوط العمل داخل المنزل.

ومن ثم المتوسط الحسابي (٢.٩٤) للفقرة " اعتقد أن المجتمع المحلي يساعد المرأة العاملة في المجال الصحي على تادية مهمتها "رسالتها الاجتماعية" بنجاح."

ترى الباحثة بأن المجتمع المحلي لا يساعد المرأة العاملة في المجال الصحي على تادية مهمتها ورسالتها الاجتماعية بنجاح، وذلك لعدم توفير الدعم الكافي لها لن المجتمع الفلسطيني هو مجتمع كما ذكر سابقا ما زال غالبا عليه الأدوار النمطية لكل من الرجل والمرأة، ويرى المرأة ولو حتى أنها تساعد الرجل في البناء الاقتصادي إلا انه ينظر إليها كمرأة قاصرة بحاجة دائما إلى مساعدة الرجل في اتخاذ القرارات.

وهذا ما يؤكد الاتجاه الأول التقليدي المحافظ الذي يرى المرأة كائن ضعيف جسميا وعقليا وينظر للمرأة النظرة التقليدية التي تضي على الإناث مكانة أقل وتفترض أن أدوارهن ما هي إلا أدوار هامشية. (شكري، ١٩٨٨، ص: ٢١)

ونستطيع أن نلخص النتائج لهذا السؤال بتوجهات المرأة العاملة من خلال فقرات البعد

الاجتماعي

- اهتمام المرأة العاملة بمشاركتها والأخذ برأيها في المسائل التي تخصها فهي ترغب أن تكون مشاركة لا مهمشة .

- خروج المرأة العاملة للعمل يمنحها دوراً في التنمية ويعزز مكانتها الاجتماعية ، وهذا يتفق مع دراسة (صالح ١٩٨٩) والتي أكدت أن الإناث تتمتع بقيم ايجابية نحو عملها وأهميته بالتنمية . إضافة إلى أن نظرية الدور التي تؤكد بأن الشخص يستطيع من خلال الأدوار التي يقوم بها أن يصل إلى الهدف الذي يسعى إليه.

- تهتم المرأة العاملة بنظرة الرجل لها وتحب أن تكون نظرة الشريك فهي نصف المجتمع .

- تهتم المرأة العاملة بمشاركة زوجها وتعتقد بأن العمل ينمي علاقاتها الأسرية والاجتماعية ، وهذا يتفق مع دراسة (Walts, 1992) والتي أكدت أن العمل يشكل حافظاً اجتماعياً لدي النساء العاملات .
- يساهم عمل المرأة في تحررها الاجتماعي ويشعرها بالمساواة مع الذكور في الأسرة .
- تحصل المرأة العاملة على تشجيع أسرتها للعمل في الخارج ، وذلك لا يعيق قيامها بواجباتها تجاه أطفالها .
- يُحسن المجتمع معاملة المرأة العاملة مما حسن من فرصها بالزواج .
- للحضانة دور ايجابي في تنشئة أطفال المرأة العاملة ، وأن خروجها للعمل أثر على تنشئتهم.

أما الإجابة على سؤال الدراسة ما هي دوافع عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي؟

فقد كان المتوسط الحسابي الكلي كان (٣.٦٤)، والانحراف المعياري (٠.٤٣) وبذلك دلالة على أن غالبية الفقرات في هذا المحور قد حصلت على درجات عالية حيث كانت المتوسطات الحسابية لـ(٤) فقرات منخفضة و(٧) درجات متوسطة بينما كانت الفقرات إل (٣٢) المتبقية مرتفعة إلى مرتفعة جداً.

أما أعلى المتوسطات الحسابية فكانت (٤.٢٤) للفقرة " أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من الإحساس بقدرتي على القيام بدور بناء في المجتمع."

وترى الباحثة بأن المرأة لها القدرة والإمكانيات والمهارة الكافية في القيام بواجباتها للمجتمع كما الرجل وهي الشريك الفعال بالقيام بتطوير المجتمع.

وهذا ما أكدته دراسة (أغبكيان ١٩٩٩) والتي خرجت باعتراف أن المرأة هي عماد المجتمع الفلسطيني ولكي ينهض هذا المجتمع ويسير باتجاه الدولة والتنمية لا بد من نقل دور المرأة

من ثانوي إلى دور أساسي مشاركة حقيقية بجانب الرجل في جميع الأطر الفعالة في المجتمع الفلسطيني.

إن خروج المرأة العاملة للعمل يمنحها دوراً في التنمية ويعزز مكانتها الاجتماعية، وهذا يتفق مع دراسة (صالح ١٩٨٩) والتي أكدت أن الإناث تتمتع بقيم ايجابية نحو عملها وأهميته بالتنمية .

وهذا ما أكده مدخل أدوار النوع والذي تعتبر المدرسة الوظيفية من أشهر المدارس الاجتماعية التي أولت اهتماماً لمفهوم البناء الاجتماعي والوظائف التي يؤديها المجتمع، ويرى بارسون أن الدور هو أفعال الشخص في أثناء علاقاته مع الأشخاص الآخرين ضمن النظام الاجتماعي (مرعي وبلقيس ص: ١٢٤)

تلاه المتوسط الحساب (٤.٢٢) للفقرة " أرى أن دافع خروجي للعمل من أجل تحقيق الذات"، إن تحقيق الذات هو هدف بحد ذاته فالمرأة خاضت نضال واسع من أجل أن تكون متعلمة وهذا أعطاها الحق بالعمل وذلك لما كسبته من مهارات وخبرات .

إضافة إلى أن تحقيق الذات لا يعني بأن عملها هو المشاركة الاقتصادية ولكن أيضاً بأن لها دور في المشاركة الفعالة وأن لها كيان داخل المجتمع

ومن ثم المتوسط (٤.١٥) للفقرة " أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من الإحساس بقدرتي بالمشاركة في العملية التنموية ."

وترى الباحثة بأن هذه النتيجة تؤكد على النتيجة الأولى والتي هي أعلى النسب بحيث أن دافع المرأة لخروجها للعمل وذلك لأن الدخل المادي للمرأة العاملة حسن من مستوى معيشة أسرتها، ويساهم عملها في تنمية الاقتصاد الوطني وتطوير المجتمع، وهذا يتفق مع دراسة

(فارسين ١٩٩٩) التي أكدت بأن المرأة الفلسطينية هي عماد المجتمع الفلسطيني ولكي ينهض هذا المجتمع ويسير باتجاه الدولة والتنمية لابد من إشراك المرأة في العمل.

وإن خروج المرأة للعمل ضروري للاتصال بالعالم خارج نطاق الأسرة ويجعلها قادرة على خدمة مجتمعها، وهذا يتفق مع دراسة (الهيئة الفلسطينية لحماية حقوق اللاجئين ٢٠٠٣)، والتي أكدت على أن عمل المرأة في المؤسسات الخيرية خارج نطاق الأسرة تدعم لقدرتها الاقتصادية ونفهم لدورها في بناء المجتمع من خلال المشاركة المجتمعية في التنمية .

لأنها قادرة على المشاركة في بناء المجتمع، وقادرة على تحمل المسؤولية المشتركة ما بين البيت والعمل الخارجي وهذا كله يساعد على الإحساس بالمشاركة في العملية التنموية بالرغم مع إن المجتمع لا يوفر له ذلك وهذا ما أكدته دراسة نادر سعيد ١٩٩٥ بأن غالبية المجالس البلدية لم تتضمن ببرامجها تنمية المرأة كهدف مباشر وأن المشاريع قد وفرت فرص عمل محدودة وضيقة للمرأة .

أما أدنى المتوسطات فكانت (٢.٦٥) للفقرة " أرى أن دافع خروجي للعمل"، هو تنمية معارف في السياسية .

وترى الباحثة بأن هذه النتيجة هي نتيجة طبيعية لما تمر به الأسرة الفلسطينية فهي في هذه المرحلة همها الوحيد هو الدافع المادي والاقتصادي وليس السياسي. خاصة وأن هناك ترهل بالأطر السياسية والتنظيمية وحتى الأطر النسوية التي تهتم بتوعية المرأة سياسياً.

تلاه المتوسط الحسابي (٢.٧٩) للفقرة " أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي، لأنه المجال الأكثر قبولاً اجتماعياً لعمل المرأة خارج المنزل ."

ترى الباحثة من هذه النتيجة بأن رؤية المرأة لذاتها أصبح أكثر عمقا بحيث لم يعد نوع العمل هو المهم إذا كان مقبولاً اجتماعياً أم لا.

فالمراة اليوم تندمج بمختلف التخصصات فنرى المراة المهندسة، المحامية، المعلمة، السائقة والحرفية، فالتعليم أصبح أكثر انفتاحا للمراة مثلها مثل الرجل ولا يوجد هناك كليات أو حرف فقط للرجال. إضافة بأن المجتمع مع عصر العولمة هذا أصبح أكثر انفتاحا على المهن المختلفة وعلى قبول المراة في المهن المختلفة.

وقد أكدت دراسة (حمدي والحيدر، ١٩٩٦) تبين أن توفر فرص العمل لخريجات معاهد التمريض بعد التخرج مباشرة كان من أسباب التحاق أكثر من ثلث طالبات المعاهد الصحية بمهنة التمريض، وتعتبر هذه من المزايا المهمة لمهنة التمريض.

ومن ثم المتوسط الحسابي (٢.٨٥) للفقرة " اعتقد أن المراة العاملة في المجال الصحي تتمتع بالمساواة مع نظيراتها العاملات في قطاعات الخدمات الأخرى."

هذه النتيجة بناء على رؤية المراة العاملة في المجال الصحي مما تعانيه من عدم المساواة بالرواتب

أن المراة العاملة في المجال الصحي لا تتمتع بحقوق تميزها عن غيرها من العاملات في المجالات الأخرى، رغم اختلاف طبيعة العمل إذ تعمل الطبيبات فترات طويلة تبدأ من الساعة السابعة صباحا ولا تنتهي قبل الرابعة مساء، إلى جانب أن غالبيةهن يناوبن مرتين في الأسبوع لفترة تمتد من ١٢ إلى ٢٤ ساعة على حسب نظام المستشفى، فيما تعمل الممرضات وعاملات المختبرات والأشعة ساعات عمل طويلة وفي أوقات غير ملائمة نفسيا أو اجتماعيا.

- إن حصول المراة العاملة علي درجة علمية يمنحها مكانة ومركزاً اجتماعياً أفضل ، وهذا يتفق مع دراسة (Thorne 1995) ، والتي أكدت أن دافع الانجاز لدي العاملات ذوات

الدرجات العلمية العليا يوجد لديها الدوافع للانجاز بدافع الريادة والمنافسة للأفضل .

- إن تعليم المراة يساعدها في تحسين واقعها ، ويحسن فرصتها في العمل .

- إن تعليم المرأة ساهم في تغيير نظرة المجتمع التقليدية لها ، وعزز من مساهمتها في عملية التنمية الشاملة.

- إن تعليم المرأة العاملة ينعكس إيجاباً على تربيته لأطفالها .

- إن ارتفاع مستوى تعليم المرأة العاملة يسهم بترقيتها في العمل .

- إن تعليم المرأة يسهم في تحررها ، وقد حض الدين عليه.

- إن تعليم المرأة ساهم في إذابة الفروق بين الجنسين ، وتنمية فرص منافستها الايجابية

للرجل في العمل .

- لا تشجع المرأة العاملة حصر نوعية تعليم المرأة في تخصصات معينة.

وللإجابة على سؤال الدراسة ما هي المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في المجتمع؟

فقد كانت إجابة مجتمع البحث إن المتوسط الحسابي الكلي كان (٣.٢٣)، والانحراف المعياري

(٠.٦٩)، وهذا يدل على إن معظم درجات هذا المحور والمتعلق بالمشكلات التي تعاني منها

المرأة العاملة كانت متوسطة باستثناء (١٠) فقرات كانت متوسطاتها مرتفعة.

أما أعلى المتوسطات فكانت (٣.٩٥) للفقرة " أعاني من تعب شديد من التزامات البيت والعمل

ترى الباحثة بهذه النتيجة بأنه أمر طبيعي وذلك لأن المجتمع العربي والمجتمع الفلسطيني هو

مجتمع يركز على النمطية في الأدوار، وان على المرأة القيام بواجباتها المنزلية كاملة كما

عليها القيام بواجباتها خارج المنزل. ومعظم الرجال المتزوجون لا يقومون بمساعدة المرأة في

أعمال البيت التي يرونها من خصائص المرأة فقط كم هو متوارث في عملية عملية التنشئة

الاجتماعي.

ولهذا ترى الباحثة أن المرأة العاملة لا تعمل فقط ٨ ساعات بل أنها تعمل ضعف هذه المدة
لتستطيع أن تنجز جميع المهام المترتبة على خروجها للعمل خارج المنزل.

وهذا ما أكدته دراسة (هيونتجون شادويك ١٩٩٩) بأن المرأة الفلسطينية ما زالت مسئولة عن
الواجبات المنزلية بالرغم من كونها موظفة خارج المنزل.

تلاه المتوسط الحسابي (٣.٩٣) للفقرة " أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بعدد ساعات العمل
ترى الباحثة إن عمل المرأة في المجال الصحي هو عمل متعب وذلك لأن بعض الأقسام من
الخدمات الصحية يكون العمل بأوقات مختلفة خاصة الذين يعملون بمهنة التمريض والطب
وحتى بالأشعة والمختبرات منها الدوام الصباحي والمسائي وهذا كله يؤثر على طبيعة
علاقاتها داخل المنزل وخارجه ويضعها تحت ضغط كبير وهذا أيضا ما أكدته النتيجة الأولى
بأنها تعاني من تعب شديد من الالتزامات المنزلية لعدم وجود مساعد لها.

فالم متوسط الحسابي (٣.٨٨) للفقرة " أشعر بالإرهاق الجسدي المرتبط بظروف العمل".
إن ظروف العمل في المجال الطبي صعبة جدا وخاصة على المرأة لأن المسؤولية هي كبيرة
فهي تعمل مع مرضى بحاجة إلى رعاية وعناية كبيرة، فهي تقف طوال اليوم لخدمة هؤلاء
المرضى إضافة السهر طوال الليل على تأمين الرعاية لهم. وهذا ما تؤكدته النتائج السابقة بان
ظروف العمل والضغوطات النفسية يؤديان إلى الإرهاق الجسدي، لأن عمل المرأة لا ينتهي
بنهاية دوامها الرسمي. فالتالي لا تجد الراحة اللازمة بعد انتهاء عملها.

وهذا ما أكدته دراسة عمر ١٩٩٣ عن طبيعة العلاقة بين الأطباء والمرضى والأدوار التي
تقوم بها هيئة التمريض داخل النسق التمريضي.

أما أدنى المتوسطات فكانت (٢.٤٣) للفقرة " أشعر بتميز في المردود المادي لعملي في
القطاع الصحي الحكومي كوني أنثى ".

ترى الباحثة عدم وجود تمييز للموظف الذي يعمل بالمجال الصحي الحكومي وذلك لأن الجميع يعملون على أساس السلم الوظيفي الحكومي، ولا يوجد فرق بين الأنثى والذكر إلا بالشهادة وطبيعة العمل.

فالمتوسط الحسابي (٢.٥٦) للفقرة " أشعر بالاغتراب في مكان عملي لأنني أنثى"، الشعور الاغتراب يحدث عند وجود تمييز وعدم رضا وما تبين لنا من نتائج من هذا البحث بأن المرأة في المجال الصحي الحكومي لا تشعر بأي تمييز بينها وبين زميلها بالعمل. ولا تشعر بالاغتراب لأنها راضية عن أداء عملها وطبيعته. ولأن عمل المرأة يؤدي إلى ثقته بنفسها وتحقيق ذاتها إضافة أنها جزء من عملية التنمية المجتمعية.

ومن ثم المتوسط الحسابي (٢.٦٦) للفقرة " أشعر بتمييز في ظروف العمل في القطاع الصحي الحكومي لأنني أنثى ".

إن الوصف الوظيفي للمرأة أو الرجل في المهن الطبية هو واحد يعتمد فقط على المؤهل العلمي الذي يحمله أو تحمله هذه الموظفة أو الموظف. خاصة وأن طبيعة الدوام لا تختلف كوني أنثى بحيث تدوام المرأة العاملة في المجال الصحي في فترات مختلفة مثلها مثل الرجل بنفس الوظيفية. إضافة إلى نفس المهام الموكلة لها أو له.

ونستطيع أن نستخلص النقاط التالية:

- إن المرأة العاملة تعاني من تعب شديد من الالتزامات بالعمل والبيت.
- إن عمل المرأة في الخارج زاد من تفاؤلها وسعادتها بالحياة
- إن المرأة العاملة تعاني من إرهاق جسدي بسبب أعباء العمل وكثير المهام المنزلية
- إن إجازة الأمومة وساعة رضاعة التي تمنح للمرأة العاملة غير كافية
- إن المرأة العاملة تعاني من ألم في الساقين لكثرة ساعات العمل

- إن عمل المرأة في الخارج يشعرها تجاه أطفالها بعقدة الذنب
- إن المرأة العاملة تعاني من مشاكل صحية فترة الحمل بسبب العمل .
- إن المرأة العاملة تعاني من صداع لكثرة التفكير بمهام العمل .

مناقشة النتائج الخاصة بالسؤال الرابع (متغيرات الدراسة) وذلك من خلال فرضيات

الدراسة:-

أما بالنسبة لنتائج فرضيات الدراسة وجدت هناك عدد من الفرضيات التي تم قبولها ولهذا لا يوجد فروق فردية، ولكن أيضا كان هناك بعض الفرضيات التي رفضت. وسوف يتم ربط نتائج الفرضيات مع المادة النظرية.

بالنسبة للفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للبعد الاجتماعي تعزى لمتغير العمر. وتبين بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في البعدين دوافع العمل والمشكلات التي تعاني منها المرأة.

من حيث الدوافع تبين بأن العاملات الأصغر سنا هم الأكثر دافعية للعمل وذلك لأن المرأة العاملة تكون في بداية عملها تريد أن تبني مستقبلها المهني والاقتصادي لهذا فهي هنا تكون متحمسة لهذا العمل بعكس المرأة العاملة بسن ٢٩-٣٠ التي لها بالعمل فترة لا تقل عن تسعة عشر عاما.

وهذا يعكس أيضا الفروق التي ظهرت بالنسبة للمشكلات فالمرأة التي لها بالعمل فترة طويلة تكون مشاكلها داخل العمل أقل من التي لها فترة قصيرة وذلك لمعرفتها بطبيعة العمل والإجراءات الخاصة فيه، إضافة إلى وقوعها بالروتين الخاص بطبيعة الوظيفة.

وقد أكدت دراسة (ولتس ١٩٩٢) التي كانت بعنوان قيمة العمل والاتجاهات ودافعية النساء العاملات في الوظائف الإدارية .

وقد تبين من خلال الدراسة النتائج التالية عدم رغبة أي سيدة منهن في التركيبة الهرمية للتقدم والصعود الوظيفي، بل تبين من النتائج أن جميعهن يرغبن بالعمل الذي يتطلب التحدي، كما أظهرت النتائج أن جميع أفراد العينة يفضلن الأسرة على العمل، في حين كان العمل يشكل حافزاً اجتماعياً لديهن.

إضافة إلى دراسة:ثورن (١٩٩٥) بعنوان دوافع الانجاز لدى السيدات ذوات الانجاز العلمي العالي .

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن دوافع الانجاز لدى عينة من النساء اللاتينيات.

وقد تبنت النتائج التالية للدراسة بأن هناك قوى مختلفة من الدوافع الداخلية للانجاز لدى النساء منها: دافع الريادة، دافع التنافس، عدم القلق الشخصي، المستويات المتدنية من دور الجنس التقليدي، المستويات المتدنية من الخوف من النجاح.

أما الفرضية الثانية التي تعزى لمتغير المستوى التعليمي فقد تم قبولها لعدم وجود فروق على المستوى التعليمي. فقد كانت النتائج متقاربة وهذا ما تؤكدته دراسة دراسة (عمر، ١٩٩٣م).

العلاقات بين الأطباء والمرضى دراسة في علم الاجتماع الطبي، إلى الأدوار الهامة التي تقوم بها هيئة التمريض داخل النسق الطبي، حيث تعتبر هذه الأدوار مؤشرات للتكامل بين

الأطباء وهيئة التمريض، فالممرضة تقوم بتدعيم علاقات التكامل بين الأطباء وهيئة التمريض، فالممرضة تقوم بتدعيم علاقات التكامل بين الأطباء والمرضى، فقد أكد ٦٨.٥%

من أفراد عينة الدراسة من المرضى أن الممرضة تعتبر حلقة الوصل بينهم وبين أطبائهم.

وأشارت الدراسة إلى العلاقة الدائمة بين هيئة التمريض والمرضى نتيجة احتكاكها المباشر

بهم ورعايتها لهم بكل الطرق، فالممرضة تحرص على تقديم العلاج للمرضى (٩٤%)، وتواظب على تقديم هذا العلاج (٨٤.٢%) في أي وقت يطلب منها ذلك، بالإضافة إلى قدرتها على تقديم شرح وافٍ للمريض عن حالته المرضية بلغة سهلة وبمبسطة يفهما دون أي صعوبات (٣٦%)، فتمتع الممرضة بهذا القدر من المهارات والخبرات يساعدها على أداء رسالتها بسهولة، وإقامة علاقات وطيدة بينها وبين مرضاها، بحيث تستطيع عن طريق هذه العلاقة التعرف على أسباب المرض الجسمي والاجتماعي للمريض وتوصيل هذه الأسباب إلى الطبيب، وحتى يتسنى للممرضة إقامة هذه العلاقة عليها أن تكون على خبرة ودراية بكل المواقف التي تحتاج منها إلى معالجة وإلى نصيحة وإرشاد (عمر، ١٩٩٤، ص ٢٤٩).

الفرضية الثالثة فقد بينت عدم وجود فروق يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولكن هناك فروق في المشكلات حيث تم توضيح بأن هناك مشكلات تعاني منها المرأة العاملة المتزوجة أكثر من الغير متزوجة وهي المشكلات تأكدت أيضا من تساؤلات الدراسة حيث أن المرأة العاملة المتزوجة تعاني مشكلات كثيرة منها المسئولية المترتبة عليها داخل البيت وحجم العمل الذي تقوم فيه والإرهاق والتعب الذي يصيبها نتيجة وجودها في العمل والبيت لمتابعة مهامها، خاصة وإنما مجتمع له نمطية محددة بالأدوار وهذا يرجعنا للمادة النظرية في مدخل الأدوار حسب النوع حسب العالم بارسونز في أن تقسيم العمل في النظام الاجتماعي أدى إلى تعدد الأدوار وأفضل مثال على ذلك هو نظام الأسرة (مرعي وبلقيس، ص: ١٢٤) إضافة إلى ثقافة المجتمع. ونستطيع أن نصرح هنا بأن مجتمعنا التقليدي لا يساعد المرأة في عملها داخل البيت ولهذا توجد هناك مشاكل للمرأة المتزوجة أكثر من المرأة العاملة الغير متزوجة

الفرضية الرابعة:- فقد تم رفض الفرضية وذلك لوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد الأولاد، في جميع الجوانب الذي تمت دراستها.

ان كبر حجم الأسرة وعدد الأولاد يؤثر على عمل المرأة خارج المنزل وذلك لكثرة الطالبات من كل فرد داخل الأسرة .

وقد تناولت دراسة كل من (هيونتجون شادويك ١٩٩٩) مشكلة كيف تتسق المرأة بين واجباتها المنزلية والوظيفية، وكيف تقوم بنشاطاتها السياسية وما علاقة عملها وأداء دورها بتدينها.

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين ادوار المرأة الفلسطينية الأسرية التقليدية والتحليل العلمي والوظيفة والنشاط السياسي والتدين والعمر .

لقد جاءت نتائج الدراسة كالاتي: المرأة الفلسطينية مازالت مسئولة عن الواجبات المنزلية بالرغم من كونها موظفة خارج المنزل ، لا يوجد دلالة على أن المرأة ذات المستوى التعليمي العالي مرتبطة بسلوكيات تتعلق بالواجبات المنزلية

وفي دراسة (ألغامدي سنة ٢٠٠١) بعنوان "عمل المرأة وأثره على وظائفها الأسرية". تهدف هذه الدراسة لمعرفة بعض الآثار المترتبة لخروج المرأة السعودية للعمل على أمورها كأم ومربية للأطفال، ودورها كربة بيت، ثم دورها كزوجة، وقد أعتمد الباحث على عدة نظريات من أهمها النظرية البنائية الوظيفية في فهم دور ومشاركة المرأة خارج المنزل .

وقد كشفت هذه الدراسة عن بعض النتائج والتي من أهمها: أن خروج المرأة للعمل لم يؤثر تأثيرا سلبيا كبيرا على دورها التربوي تجاه أبنائها من حيث تنشئتهم الاجتماعية والتربوية. أما من حيث دورها كمربية بيت فقد كشفت الدراسة تأثير ذلك الدور سلبا بخروجها للعمل، فلم تعد تقوم بكثير من وظائفها المنزلية، والتي تعد من الأعمال الطبيعية للمرأة في المجتمع.

أخيراً أوضحت الدراسة بأن خروج المرأة للعمل قد أدى إلى تغير في نظرتها إلى حجم الأسرة، وعدد الأطفال المرغوب في إنجابهم، فهي تميل إلى إنجاب عدد قليل من الأطفال تنشئتهم الاجتماعية والتربوية. أما من حيث دورها كمربية بيت فقد كشفت الدراسة تأثير ذلك الدور سلباً بخروجها للعمل، فلم تعد تقوم بكثير من وظائفها المنزلية، والتي تعد من الأعمال الطبيعية للمرأة في المجتمع.

أخيراً أوضحت الدراسة بأن خروج المرأة للعمل قد أدى إلى تغير في نظرتها إلى حجم الأسرة، وعدد الأطفال المرغوب في إنجابهم، فهي تميل إلى إنجاب عدد قليل من الأطفال .

ولم يكن أية فروق بالنسبة للفرضية الخامسة التي تعزى لمتغير مكان العمل لأن كان في مستشفى أو عيادة أو دائرة صحية فقد كانت النتائج من فحص هذه النظرية قريبة جداً وهذا يدل على تأقلم المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في أي مكان تعمل فيه.

وأكدت دراسة الهيئة الفلسطينية لحماية حقوق اللاجئين (٢٠٠٣) حول دور المرأة الفلسطينية في الهيئات والمنظمات غير الحكومية، وهدف الدراسة إلى التعرف للدور المتغير الذي تلعبه المرأة الفلسطينية

أولاً: بالنسبة لمشاركتها في التنمية.

ثانياً: بالنسبة لمشاركتها في المنظمات غير الحكومية .

ثالثاً: بالنسبة لمشاركتها في العمل التطوعي مشيرة إلى دورها في المؤسسات المتاحة

وتبين من خلال الدراسة النتائج التالية: تؤكد الآراء الحديثة الواردة في أدبيات التنمية على أن نجاح برامج التنمية وضمان استدامتها، وقدرة المجتمعات على مواجهة التغيرات العالمية والتواءم معها مرهون بمشاركة العنصر البشري وحسن إعداد وطبيعة تأهيله. وتعتبر المرأة

العربية بشكل عام والمرأة الفلسطينية بشكل خاص عنصراً مهماً في عملية التنمية. وإذا ما أريد لهذا العنصر أن يكون فعالاً فلا بد أن تتوفر للمرأة معطيات أساسية تمكنها من المساهمة الإيجابية في حركة التنمية وتوجيهها، ويأتي في مقدمة هذه المعطيات الإنتاج الاقتصادي الذي يضعها في موضع القوة ويجعلها قادرة على خدمة مجتمعها. ويعتبر عمل المرأة في المؤسسات الخيرية المتاحة تدعيم لقدرتها الاقتصادية كما يعطي مؤشراً واضحاً على تفهم المرأة لدورها في بناء المجتمع وقدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية خاصة إذا ما أدركنا أن دورها في هذه المؤسسات في تطور مستمر نظراً لما وصلت إليه المرأة من قدرة على الأداء.

إضافة إلى دراسة الساكت (٢٠٠٥) بعنوان الدراسة: دور المنظمات النسائية في التنمية وهدفت الدراسة إلى دور المنظمات النسائية في أي مجتمع في تمثيل النساء و تحقيق مطالبهن. وقد تين من النتائج لهذه الدراسة بأنها ترى أن للمنظمات النسائية في أي مجتمع الأهمية المركزية في تمثيل النساء و تحقيق مطالبهن ومن هنا تأتي أهمية حشد كافة الطاقات المجتمعية لضمان فاعلية المنظمات النسائية، بحيث تصبح أحد أهم شروط فاعلية المنظمات النسائية، العمل على تطوير و تأهيل التكوينات البيئية الحاضنة لهذه المنظمات، فعلى سبيل المثال:

١. وجوب العمل ثقافياً على تغيير النظرة النمطية لدور المرأة و قدراتها و مكانتها مما يتطلب حملات تثقيفية تطال مناهج التعليم و وسائل الإعلام.
٢. قانونياً إلى إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة و ضمان حقوقهن المدنية و السياسية و توسيع فرصهن التعليمية و الاقتصادية.
٣. تربوياً إعادة التفكير في أساليب التربية الموجهة للإناث و المجتمع .

٤ . سياسياً العمل على ديمقراطية كافة أوجه الممارسة السياسية سواء على صعيد النظام السياسي بسلطاته أو كافة القوى من أحزاب و نقابات و منظمات .

أما بالنسبة للفرضية السادسة والسابعة التي تقيس متغير نوع الوظيفة ومتغير المهنة، فلم يكن هناك فروق فردية لهذين المتغيرين وهذا يؤكد الفرضية الخامسة أيضا بأن المرأة تستطيع أن تعمل في أماكن عمل مختلفة إضافة إلى أنواع مختلفة من الوظائف، وهنا نركز على عدم التمييز بين المرأة والرجل في القيام بأدوارهم المختلفة.

وحسب مدخل أدوار النوع حيث يري بارسونز أن الدور هو أفعال الشخص في أثناء علاقاته مع الأشخاص الآخرين ضمن النظام الاجتماعي، وأن تقسيم العمل في النظام الاجتماعي أدى إلى تعدد الأدوار، وتباينها وتكون كل مجموعة من هذه الأدوار المتخصصة المترابطة نظاماً معيناً في البناء الاجتماعي، وأفضل مثل يمكن أن تضربه لك لتوضيح ذلك هو نظام الأسرة، فرغم تميز نظام الأسرة بمجموعة متعددة من الأدوار المتخصصة (دور الأب، دور الأم، دور الابن الأكبر، دور البنت... الخ) إلا أن هذه الأدوار مترابطة وذات أهداف مشتركة، وكذلك الحال في النظام المهني، والنظام التعليمي، والاقتصادي، وبقية الأنظمة الأخرى في المجتمع، فإن التباين بين الأدوار، هو في الواقع كما يري بارسونز، شرط لوجود نظم الأدوار وتوافقها في نظام واحد معقد التكوين، وما قيام الفرد بعدة أدوار متباينة ومتخصصة إلا نتاج لارتباط هذا الفرد بعلاقات اجتماعية متباينة داخل نظم متعددة، ويحدث نتيجة تنشئة الفرد على أداء الدور المطلوب في المواقف المختلفة (مرعي و بلقيس : ١٢٤)،

ففي دراسة ولتس (١٩٩٢) التي كانت بعنوان قيمة العمل والاتجاهات ودافعية النساء العاملات في الوظائف الإدارية .

وهدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين العمل لدى النساء العاملات مع كل من دافعها واتجاهها نحو العمل. وقد تبين من خلال الدراسة النتائج التالية عدم رغبة أي سيدة منهن في التركيبة الهرمية للتقدم والصعود الوظيفي، بل تبين من النتائج أن جميعهن يرغبن بالعمل الذي يتطلب التحدي،

وفي دراسة (ثورن، ١٩٩٥) بعنوان دوافع الانجاز لدى السيدات ذوات الانجاز العلمي العالي. وهدفت الدراسة إلى الكشف عن دوافع الانجاز لدى عينة من النساء اللاتينيات. وقد تبنت النتائج التالية للدراسة بأن هناك قوى مختلفة من الدوافع الداخلية للانجاز لدى النساء منها: دافع الريادة، دافع التنافس، عدم القلق الشخصي، المستويات المتدنية من دور الجنس التقليدي، المستويات المتدنية من الخوف من النجاح.

أما دراسة: دل فلويد (٢٠٠٢) بعنوان الدراسة: النساء كإنايات للعالم . والتي هدفت الدراسة إلى كيف أن النساء يلعبن دوراً بناءً في بناء العالم وتشبيده حضارته. لقد جاءت الدراسة على عدة محاور أهمها المساواة بين الرجل والمرأة، فقد توصل الكاتب إلى أن النظام الصناعي الذي يعم العالم، أصبح الناس فيه يحتاجون بالضرورة إلى التطور الاجتماعي والتقدم الثقافي، وكما واثبت فشله في إيجاد المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة، فلم ينكر الباحث توصله أن الرجال لا يتقبلون أي تمرد للنساء عكس تمرد الرجال الذين يسعون دائماً لتحقيق حريتهم الخاصة، ولا بد للنساء من الكفاح والبحث العمل للوصول لسلطتهن وان يكن قدرات ومكتفيات ذاتياً، فإن المطالبة بالمساواة ليس فيه أي إجحاف للرجل ولا نكران لدور المرأة كأم وزوجة وما يحتاجه منها الطفل والزوج، ولم يتوقع الباحث أن يكون للنساء ما يطمحن له بالمستقبل القريب ولكن لا بد للمرأة أن تحقق واقعيته وان تثبت نفسها كما ترتئي هي لنفسها، و يذكر الباحث أن النساء اللواتي تطرق لهن بدراسته ليست

نسوة أنجزن تقدماً أو أرقاماً بارزة في مجتمعاتهن، ولكن الطبيعة الضرورية للنساء لترى ما سيكون متوقفاً من مستقبل النساء عندما يكون عندهن حريات أكبر وتأثير أكبر، انه يشير إلى أن المثالية الغربية للنساء اللواتي يدرن يومهن بأنفسهن بحرية ومساواة هي وحدها القادرة بمثاليته المجردة لتطوير دور المرأة كأداة بناء وتقدم حضاري ربما تتفوق في بعض الأحيان على الرجل، فالمرأة بالإضافة بأنها تشكل المتعة والاستجمام والدافع للرجل فهي تمتلك بالتوازي مع ذلك الغريزة الإبداعية والقدرة على التطوير، ولقد توصل الباحث أن المساواة والتحرر للمرأة هي أهم عوامل الدفع في اتجاه مشاركتها كأداة بناء حقيقية في العالم.

أما الفرضية الثامنة والتي قاست سنوات الخبرة فلم يكن هناك أيضاً فروق إحصائية في دوافع العمل أو الواقع الاجتماعي أو حتى المشكلات التي تعاني منها المرأة، ونستطيع أن نؤكد على هذه الفرضية من حيث المادة النظرية التي تحدثت عن الدخل حيث أن ما تكسبه المرأة من أجر مادي مقابل جهدها المبذول في العمل الإنتاجي، كان مدخلاً إلى اكتشافها أهمية العامل الاقتصادي في تأكيد إنسانيتها، فلم تفلح الأساليب الذكورية والأبوية المهيمنة في إبعاد المرأة عن سوق العمل، رغم أنها قيدها وحاصرتها في زاوية ضيقة بالكاد تتحرك منها،(عبد الباقي، ١٩٩٧، ص ٧).

إضافة إلى أن دراسة (علام، ١٩٩١)، بعنوان المرأة في سوق العمل الرسمي: المداخل النظرية والمنهجية.

وهدف الدراسة إلى مناقشة نقدية لأهم المداخل النظرية الحديثة عند بعض علماء الاجتماع والاقتصاد والتي تهتم بدراسة قضية المرأة في سوق العمل الرسمي مدفوع الأجر مع الاهتمام بمراحل التطور التاريخي لتلك الاتجاهات. وشملت الدراسة عينة من النساء العاملات في

العمل الرسمي. وقد تبين من خلال الدراسة النتيجة التالية: تقديم نموذج قطري مقترح لدراسة المرأة في سوق العمل الرسمي إضافة إلى وجود قوانين واضحة عن الأجور وعدم التمييز بين هذه الأجور.

أما بالنسبة للفرضية التاسعة فقد بينت عدم وجود فروق لمستوى الدخل إلا من ناحية دوافع العمل فوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية، حيث أشارت إلى أن الفروق في مجال دوافع العمل بين النساء اللواتي دخلن بين ١٠٠١-٢٠٠٠ شيكل واللواتي دخلن أكثر من ٣٠٠١ شيكل لصالح اللواتي دخلن ١٠٠١-٢٠٠٠ شيكل. وهنا نستطيع أن نشير بمدخلين مهمين من المادة النظرية التي تفسر هذا النوع من الفروق وهو مدخل الصراع وهو العمل على زيادة الدخل ونموذج بينستون قيمته استخدام المرأة، وهذا النموذج الذي أثار تساؤلا حول قضية المرأة في سوق العمل مقابل أجر قليل.

أما الفرضية العاشرة فقد كانت هناك فروق فقط من حيث المشكلات في مكان السكن وتبين بأن النساء اللواتي يسكن في المخيم يعانين من مشاكل بسبب السكن، وهذا يرجع إلى طبيعة المساكن في المخيم الاكتظاظ وعدم وجود خصوصية فيها إضافة إلى عدم وجود مرافق لخدمة المرأة داخل المخيم. ومهما كانت قدرة المرأة على التحمل ولكنها بالنهاية بحاجة إلى نوع من الخصوصية بعد رجوعها من العمل لتستطيع إنجاز المهام الأخرى المترتبة عليها كربة بيت.

أما بالنسبة للفرضية الحادية عشر فقد تبين وجود فروق من ناحية المكانة الاجتماعية تعزى لمتغير مكان السكن فقد تبين بأن المرأة العاملة التي تسكن في بيت أهل الزوج تحظى بمكانة

اجتماعية أفضل من التي تسكن في بيت لوحدها، وهذا يرجع إلى تقدير أسرة زوجها لها بأنها تساعد في إعالة الأسرة، وقد أكدت المادة النظرية على مشاركة المرأة في الدخل وهذا يعطيها قيمة أكبر .

والثانية عشر فقد تبين وجود فروق من ناحية المكانة الاجتماعية تعزى لمتغير نسبة المشاركة في إعالة الأسرة، إضافة للمرأة التي تشارك بنسبة كبيرة من راتبها وهذا جزء من تقدير الأسرة لها، حيث تجد قيمة مادية لها داخل البيت. وما تكسبه المرأة من أجر مادي مقابل جهدها المبذول في العمل الإنتاجي، كان مدخلاً إلى اكتشافها أهمية العامل الاقتصادي في تأكيد إنسانيتها(عبد الباقي، ١٩٩٧، ص ٧)، إضافة إلى ما تحدثت عنه المادة النظرية في أنه مازالت المرأة الفلسطينية متمسكة بقيمها وعادات وتقاليد مجتمعتها وهي نفس العادات التي تحكم الرجل أيضاً، فهي تعتبر نصف المجتمع فهي الأم والأخت والزوجة والزميلة في موقع العمل، إنها نصف المجتمع سواء كان المجتمع إنتاجياً أو استهلاكياً، (النعامة، ١٩٨٤، ص ٧).

الفصل السادس

الاستنتاجات والتضمينات

الاستنتاجات الرئيسية
توصيات واقتراحات الباحث

وقد توصلت هذه الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:

استنتاجات البحث:

١. إن هناك علاقة موجبة بين القيم المختلفة للبعد الاجتماعي لعمل المرأة ويوجد اتساق بين هذا الارتباط.
٢. أن المرأة العاملة في المجال لصحي الحكومي تعتقد بأن خروجها للعمل يسرع من تغيير ثقافة المجتمع المرتبطة بالموقف من عمل المرأة.
٣. وأن المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي.
٤. وأن المرأة العاملة تحظى باحترام المجتمع في القطاع الصحي.
٥. وقد بينت النتائج العامة بأن المجتمع المحلي لا يساعد المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي على تأدية مهمتها ورسالتها بنجاح.
٦. وأن المجتمع المحلي أيضا لا يتفهم الاحتياجات النفسية للمرأة العاملة في المجال الصحي.
٧. وأن العادات والتقاليد في المجتمع الفلسطيني تعوق من تطور المرأة العامل.

أما بالنسبة لدوافع عمل المرأة فقد بينت الدراسة الاستنتاجات التالية:-

١. خروجها للعمل هو نابع من إحساسها بالقدرة على القيام بدورها البناء في المجتمع المحلي وقدرتها على المشاركة بالعملية التنموية للمجتمع وخروجها للعمل هو من أجل تحقيقها لذاتها.

٢. وقد بينت النتائج العامة بأن المرأة العاملة في المجال الصحي تتمتع بالمساواة مع نظيراتها.

٣. وقد أكدت المرأة من خلال النتائج بأنها التحقت بالعمل بالقطاع الصحي، لأنه المجال الأكثر قبولاً اجتماعياً لعمل المرأة خارج المنزل.

٤. وقد كانت النتيجة الضعيفة بأن المرأة لم تخرج للعمل لتنمية معارفها السياسية.

أما أغلب مشاكل المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي فقد بينت الدراسة الاستنتاجات التالية:-

١. إن المرأة تعاني من تعب شديد من كثرة الالتزامات الموزعة ما بين العمل والبيت.

٢. وأن ساعات العمل الغير ثابتة يجعلها تعاني من ضغوط نفسية كبيرة.

وقد كان واضح من النتائج بأن المرأة في المجال الصحي الحكومي لا تشعر بأي يتميز كونها أنثى.

٣. إضافة انه لا يوجد تمييز بالمرود المادي للعاملين بالمجال الصحي الحكومي ذكورا أو إناثا.

التوصيات والإقتراحات

إن الهدف من نتائج هذا البحث وأي بحوث أخرى هو مستقبل أفضل لإفراد المجتمع تتجلى فيه إرادة البشر، وفي ضوء النتائج الهامة التي توصل إليها البحث الحالي، فإن الباحثة تضع عدداً من المقترحات والتوصيات أمام المسؤولين ومخططي التنمية والمهتمين في تطوير واقع المرأة والتي من شأنها أن ترتقي بواقع المرأة العاملة الفلسطينية:

أ- مختلف المجالات وعلى كافة الأصعدة:-

- إعادة النظر في أنماط التنشئة الموروثة ومضامينها وتطويرها بشكل يؤدي إلى تنمية القيم الإنسانية بين الذكور والإناث وتنشئة علاقات الاحترام المتبادلة بينهما وذلك عن طريق تنمية القدرات الجسدية والعقلية لدى الجنسين وتطوير قيم حضارية جديدة بأن المرأة لها حقها في أن تتال حقوقها المشروعة لها .

- توحيد الخطاب النسوي الإعلامي من خلال تفعيل التنسيق بين كافة المؤسسات النسوية العاملة في فلسطين بهدف الحد من ازدواجية البرامج والمشاريع المتعلقة بالمرأة والتركيز على برامج مباشرة وهادفة تنسجم مع مصلحة المرأة العاملة ولا تتعارض مع المصلحة المجتمعية.

- إصدار مجلة نسوية متخصصة تعنى بواقع المرأة العاملة في المجال الصحي ومناجعة قضاياها الاجتماعية تكون بدعم من المؤسسة الرسمية (الحكومة) إن أمكن.

- تشكيل حركات ضاغطة للعمل على إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة في مواقع العمل وكذلك مواقع صنع القرار وتفعيل المؤسسات الرقابية والتنفيذية لحماية المرأة العاملة من الاستغلال، والضغط على صناعات القرار والجهات التشريعية لسن وتعديل قوانين من شأنها

أن ترتقي بواقع المرأة وتحسن من أوضاعها، وتصميم برامج لتمكين المرأة من التعبير عن قضاياها وهمومها بحرية.

- العمل على إستراتيجية دمج المرأة في العملية الاقتصادية الرسمية وذلك من خلال توفير فرص العمل وخلق البيئة المساعدة للنساء للانخراط في العمل مثل (توفير الحضانات، رياض الأطفال، توفير نظام صحي للنساء الحوامل والأطفال الرضع)، عدم استثناء أي من فئات النساء العاملات من الحماية القانونية .

ب- توصيات على المستوى التشريعي:

- إلغاء كل أشكال التمييز القانوني والاجتماعي ضد المرأة والسعي إلى الحد من تأثير التقاليد والعادات المنافية لمبادئ الدستور وخاصة مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وقواعد حقوق الإنسان.

ج- توصيات على مستوى المؤسسات والحركة النسائية:

- توحيد جهود الحركة النسائية بجميع أطرافها وتنظيماتها من خلال مظلة وطنية تعنى بالمرأة وتطوير واقعها المجتمعي ودمجها بكافة مناحي الحياة.

- تأكيد أهمية دور الرجل في مساندة الجهود التي تدعم تطوير وإشراك المرأة والتوجه له من خلال برامج توعوية وتنقيفية لتغيير اتجاهاته نحو المرأة.

د- توصيات على المستوى الإعلامي والتربوي:

- تفعيل وسائل الإعلام لتغيير الصورة النمطية للمرأة ونشر قصص النجاح التي حققتها العديد من النساء وتسلط الضوء عليهن كمواطنات فاعلات صاحبات رؤية وتفكير قادرات على تحقيق إنجازات تتراكم وتستمر على جميع الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية.

- العمل على تعديل الاتجاهات حيال مشاركة المرأة ودورها وحقوقها وحيال التوزيع التقليدي للأدوار في الأسرة والمجتمع وتأكيد مبدأ المساواة والمواطنة التامة للمرأة من خلال جهود وسائل الإعلام والمناهج التعليمية والتربوية.

هـ- توصيات على صعيد منظمات المجتمع المدني:

- دعوة القوى الاجتماعية والأحزاب السياسية لزيادة دورها في التأثير على النساء سياسياً وجذبهن للعمل السياسي المنظم وتشجيع تبوئهن المناصب القيادية فيها.

- زيادة دور النقابات العمالية والمهنية ومختلف المنظمات الأهلية والجمعيات والاتحادات النسائية في وصول المرأة العاملة إلى مواقع قيادية في هذه النقابات وتدريبها على ممارسة المسؤولية كخطوة نحو وصولها لأعلى المناصب .

- التوعية والحوار بين الثقافات والقيم المتعارضة والمتوافقة وزيادة الحس في مدلول القيم وليس الانصياع السلوكي دون الفكري، مع التركيز على القيم والتقاليد التي تساهم في بناء المشاركة المجتمعية والاقتصادية للمرأة وبناء التصور الإيجابي نحو المكانة والذات.

وأهم توصية هي متابعة العمل بالأبحاث الاجتماعية التي تخص هذه الفئة.

يحتل البحث العلمي في الوقت الراهن، مكاناً بارزاً في تقدم النهضة العلمية حيث تعتبر المؤسسات الأكاديمية هي المراكز الرئيسية لهذا النشاط العلمي الحيوي، بما لها من وظيفة أساسية في تشجيع البحث العلمي وتنشيطه وإثارة الحوافز العلمية لدى الطالب والدارس حتى يتمكن من القيام بهذه المهمة على أكمل وجه. حيث تعمل الجامعات على إظهار قدرة الطلاب في البحث العلمي عن طريق جمع وتقييم المعلومات وعرضها بطريقة علمية سليمة في إطار واضح المعالم، يبرهن على قدرة

الطالب على إتباع الأساليب الصحيحة للبحث وإصدار الأحكام النقدية التي تكشف عن مستواه العلمي ونضجه الفكري التي تمثل الميزة الأساسية للدراسة الأكاديمية.

البحث الكيفي يعمل على وصف القضايا الاجتماعية والحساسة، والتركيز على قضايا المرأة، من خلال أدوات دراسة الحالة والمجموعات المركزة، وكذلك آليات ومناهج كتابة التقارير البحثية حول التحليل الكيفي، بمعنى محاولة تذكير الباحث بالعلاقات الاجتماعية المتداخلة، التي تؤثر على القضية محور البحث.

لهذا فإن دور الجامعات وخاصة الدوائر المختصة بقضايا المرأة لها الدور الكبير في تحفيز الباحثين من فئة الطلبة والأساتذة على متابعة البحث في القضايا التي تخص الفئات المهمشة ومنها قضايا المرأة

المصادر والمراجع:

١. أبو خاطر، سمير. (٢٠٠٢). صورة المرأة الفلسطينية العاملة لدى زملاء العمل مقارنة مع الصورة النمطية للمرأة لديهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى. كلية الدراسات العليا، غزة.
٢. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (٢٠٠٣). السياسات التعليمية والتدريب المهني. دراسة غير منشورة. غزة.
٣. الأغا، نائلة. (٢٠٠٦). ملامح الوعي الاجتماعي لدى المرأة الفلسطينية وعلاقتها بالتنمية الاجتماعية. دراسة غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.
٤. بدوي، هناء حافظ. (٢٠٠٠). التنمية الاجتماعية، رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
٥. بلتاجي، محمد (٢٠٠٠). مكانة المرأة في الإسلام. ط١. القاهرة. دار السلام.
٦. التابعي، كمال (١٩٩٣). تغريب العالم الثالث. دراسة نقدية في علم اجتماع التنمية. القاهرة. دار المعرفة.
٧. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (٢٠٠٠). التقرير السنوي، رام الله.
٨. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (٢٠٠٢). التقرير السنوي، رام الله.
٩. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (٢٠٠٤). التقرير السنوي، رام الله.
١٠. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (٢٠٠٥). كتاب القدس الإحصائي السنوي. رام الله.
١١. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (٢٠٠٩). إحصاءات المرأة والرجل، رام الله.
١٠. حجازي، مصطفى. (١٩٧٩). التخلف الاجتماعي : مدخل إلى سيكولوجية الإنسان المقهور. الدراسات الإنسانية. علم النفس. بيروت. معهد الإنماء العربي.

١٢. حجازي، مصطفى. (١٩٩٢). التخلف الاجتماعي: سيكولوجية الإنسان المقهور. بيروت. معهد الإنماء العربي. ط ٦.
١٣. حداد، مهنا (١٩٩٢). مدخل إلى العلوم الاجتماعية. عمان. دار مجدولين للنشر.
١٤. الحسيني، السيد. (١٩٩٦). نحو نظرية اجتماعية نقدية. القاهرة. دار المعرفة الجامعية.
١٥. حمامي، ريماء. (١٩٩٨). دمج النساء في العمل المأجور في فلسطين: العقبات والاستراتيجيات والعوائد. وزارة العمل الفلسطينية. المؤتمر الدولي للتشغيل في فلسطين. رام الله.
١٦. خالد، محمد. (١٩٩٩). المرأة العاملة تحديات الواقع والمستقبل. القاهرة. دار المعارف.
١٧. الدالي، نضال، وبهية، عبد الجواد (٢٠٠٥). الآثار الاجتماعية لخروج المرأة الفلسطينية للعمل. دراسة غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.
١٨. داود، يوسف. (١٩٩٩). محددات المشاركة النسائية في سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة. منتدى أبحاث السياسات الاجتماعية والاقتصادية في فلسطين. رام الله.
١٩. رزيق، هدي. (١٩٨٨). دور المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في البلدان العربية. مجلة المستقبل العربي العدد ١٠٩.
٢٠. زكريا، خضر. (١٩٩٨). نظريات سوسولوجية. سوريا. الأهلي للنشر.
٢١. سعيد، نادر و أبو العطا، ناصر. (٢٠٠٦). قطاع غزة بعد الإسحاب "دراسة تقييمية للواقع ورؤية مستقبلية" الفصل الأول تموز ٢٠٠٦. (رقم الكتاب الدولي - ٠٢ - ٣٣٤ - ٩٩٥).

٢٢. سعيد، نادر، ونوران، نصيف. (١٩٩٨). المرأة الفلسطينية والتنمية. جامعة بيرزيت. برنامج دراسات التنمية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، الإدارة العامة لبناء المؤسسات والتنمية البشرية، سلسلة التخطيط من أجل التنمية، العدد الثالث. رام الله.

٢٣. السلطة الوطنية الفلسطينية. (٢٠٠٠): قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠. فلسطين.

٢٤. سليم مريم وآخرون. (١٩٩٩). المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر. مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت.

٢٥. شكري، علياء وآخرون (١٩٨٨). المرأة في الريف والحضر. الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.

٢٦. صابر، شكري عبد المجيد. (٢٠٠٠). الانتفاضة وانعكاساتها على وضعية المرأة الفلسطينية. دراسة عينية ممثلة لقطاع التعليم العالي. غزة. مركز شؤون المرأة.

٢٧. صالح، سامية خضر. (١٩٨٩). صورة المرأة في ثقافة الشباب. القاهرة. جامعة عين شمس..

٢٨. صالح، سامية خضر. (١٩٩٢). البطالة بين الشباب حديثي التخرج والعوامل والآثار والعلاج وعلاقتها بالزيادة السكانية. القاهرة. جامعة عين شمس.

٢٩. صالح، سامية خضر. (٢٠٠٠). البعد السياسي للجامعة والأمن البيئي. القاهرة. أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا.

٣٠. صالح، سامية خضر. (٢٠٠٤). المشاركة السياسية للمرأة وقوة التغيير الاجتماعي التعليم. العمل. الوضع الاجتماعي. القاهرة. الجزء الأول. ط٢. مكتبة الانجلو المصرية.

٣١. عبد الباقي، زيدان. (١٩٩٧). المرأة بين الدين والمجتمع. سلسلة الثقافة الاجتماعية الدينية للشباب الكتاب الثاني. القاهرة. مطبعة السعادة.

٣٢. عبد الفتاح، كاميليا. (١٩٩٠). سيكولوجيا المرأة العاملة. القاهرة. نهضة مصر.
٣٣. عبد الفتاح، كاميليا. (١٩٩٢). ورقة عمل حول المرأة والتنمية البشرية ، في مؤتمر المرأة العاملة الذي تنظمه جامعة الأزهر بالاشتراك مع المجلس الأعلى للشئون الإسلامية بوزارة الأوقاف المصرية.
٣٤. عبد المعطي، عبد الباسط. (١٩٩٥). البحث الاجتماعي محاولة حول رؤية نقدية لمنهجه وأبعاده . د.ط . الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية الإسكندرية .
٣٥. عبد المعطي، عبد الباسط وآخرون. (١٩٩٩). العولمة والتحويلات المجتمعية في الوطن العربي. الإسكندرية. مكتبة مدبولي
٣٦. عبد المعطي، عبد الباسط واعتماد، علام. (٢٠٠٣). العولمة وقضايا المرأة والعمل. أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس ٣-٤ مارس ٢٠٠٢. مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.
٣٧. علام، اعتماد محمد (١٩٩١). المرأة في سوق العمل الرسمي : مداخل نظرية . شؤون اجتماعية العدد ٣١ خريف ١٩٩١.
٣٨. عمر، معن خليل. (١٩٩٣). علم اجتماع الأسرة ، بيروت . دار الشرق للنشر .
٣٩. عمر، معن خليل. (٢٠٠٠). معجم علم الاجتماع المعاصر ، رام الله دار الشروق .
٤٠. الغزاوي، فهمي سليم وآخرين. (١٩٩٢). مدخل إلى علم الاجتماع . عمان. دار الشروق للنشر والتوزيع.
٤١. القزاز، هديل رزق. (١٩٩٨). مشاركة المرأة في التنمية . سلسلة التخطيط من أجل التنمية. رام الله.

٤٣ . القزاز، هديل رزق. (٢٠٠٢). المرأة الفلسطينية والتنمية. برنامج دراسات التنمية، جامعة بيرزيت.

٤٤ . لطفي، عرفت سهير. (١٩٨٢). وضع المرأة في الأسرة العربية وعلاقته بأزمة الحرية والديمقراطية، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت.

٤٥ . مكاي، إبراهيم. (١٩٨٨). جدلية الوطني والنسوي في نضال المرأة الفلسطينية. مجلة كنعان. العدد ١٠٩. نيسان ٢٠٠٢.

٤٦ . منظمة العمل العربية. (٢٠٠٦): تشغيل الإناث في القطاع غير المنتظم بالجمهورية التونسية ، منشورات منظمة العمل العربية.

٤٧ . مليز، رأيت. (١٩٨٧). الخيال العلمي الاجتماعي. ترجمة عبد الباسط عبد المعطي. وعادل مختار الهواري. القاهرة. دار المعرفة الجامعية.

٤٨ . الموسوي، نضال حميد. (١٩٩٣). ملاحح الوعي الاجتماعي عند المرأة الخليجية . ط١. الكويت. دار سعاد الصباح.

٤٩ . مرعي، توفيق، وأحمد، بلقيس (١٩٨٢). الميسر في النفس الاجتماعي. عمان. دار الفرقان للنشر والتوزيع،

٥٠ . نشوان، عبد الحميد حسين. (١٩٩٨). علم اجتماع المرأة . دمشق. المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية.

٥١ . النعام، سليم. (١٩٨٤). سيكولوجيا المرأة العاملة . دمشق. ط. مطبعة أضواء.

٥٢. الهيئة الفلسطينية لحماية حقوق اللاجئين (٢٠٠٣). دور المرأة الفلسطينية في الهيئات والمنظمات غير الحكومية .

٥٣. الوائلي، محسن عقروق. (١٩٩٨). مستويات ضغوط العمل بين الممرضين القانونيين، مقارنة بين مستشفيات وزارة الصحة والمستشفيات الخاصة، الأردن . جامعة اليرموك..

٥٤. وتر، محمد ضاهر. (١٩٧٩). مكانة المرأة في الشؤون الإدارية والبطولات القتالية، بيروت. مؤسسة الرسالة.

مراجع الإنترنت :

١ . الدخيل، إلهام منصور. (٢٠٠٤). "قواعد وأنظمة عمل المرأة".

<http://www.alwatan.com.sa/daily/2004-06-12/culture/culture03.htm>

٢ . الحسن، إحسان محمد وشابو، منى. (١٩٨٤). مكانات وأدوار الممرضين والممرضات في

في النسق الطبي.

<http://www.e-moh.com/.../showthread.php>

٣ . اغبيكيان، فارسين. (١٩٩٩). قضايا في صحة الشباب. رام الله .

www.najah.edu/thesis/45

٤ . الساكت، أنس. (٢٠٠٥). دور المنظمات النسائية في التنمية

http://www.salamcenter-iraq.com/derasat_almara/5.h

٥ . حمدي، أممية. الحيدر، عبد المحسن. (١٩٩٦). مكانات وأدوار الممرضين والممرضات

في النسق الطبي.

<http://www.colleges.ksu.edu.sa/CollegeofPharmacy/Documents/Literatue/.../28.doc>

٦ . سعيد، نادر (١٩٩٥). المرأة الفلسطينية ومجالس الحكم المحلي "تنمية والانتخابات معهد

<http://home.birzeit.edu/dsp/arabic/library> التنمية بير زيت

٧. هيونتجون ويروس شادويك (١٩٩٩). التعليم، التوظيف، التدين وتغير الأدوار تبعاً

للنوع.

<http://www.aou.edu.jo/actionmag/translated/research4/Translated.doc>

٨. عبد الغني، نعمان. (٢٠٠٤). حقوق الإنسان في الوطن العربي

<http://www.hrinfo.net/hotc>

٩. عبد الوهاب، ليلي. (٢٠٠٠). ازدواجية الفكر وتأثيره في الوعي عند المرأة العربية.

موقع الدين والحياة.

www.balagh.com/deen/y41f2cav/htm

١٠. غزالي عبد العزيز علي. (٢٠٠٩). مكانات وأدوار الممرضين والممرضات في النسق

الطبي.

<http://www.majles.alukah.net/showthread.php?t=33>

128

١١. الغامدي، محمد سعيد. (٢٠٠١). عمل المرأة وأثره على وظائفها الأسرية.

www.kfni.gov.sa/idarat/kfni_journal/add1-27/word/.doc

١٢. فضاء، وفاء. (٢٠٠٩). التمريض صحة المجتمع، الصحة العامة.

<http://site.iugaza.edu>

١٣. مختار ، الهادي. (٢٠٠٢). عدم الاستقرار الأسري : دراسة ميدانية

مقارنة بين الزوجات المتفرغات (ربات البيوت) والعاملات في المجتمع

الكويتي

[Http://www.pubcouncil.kuniv.edu.kw/kashaf/search.asp?publi
sher](http://www.pubcouncil.kuniv.edu.kw/kashaf/search.asp?publisher)

١٤. مناع، هالة. (٢٠٠٥). مشاركة النساء في المجالس المحلية من وجهة نظر النوع

الاجتماعي.

<http://www.pwic.org.ps/makal/makal%2099.html>

١٥. دار نمر، يارا. (٢٠٠٨). الواقع القانوني للمرأة الفلسطينية في قانون.

<http://alqudslaw.com/vb/archive/index.php/t-1363.html>

1. Floyd، Dell. (2002). **Women as the builders of the world.** Forbesand Company.
<http://www.marxists.org/subject/women/index.htm>
2. Fuller،Waren (2003). **The life is more stable with a working woman.**
<http://www.Balagh.com/womam/heih/P70powh.htm>
3. Hartsock، Nancy C. M. (1993). **Money،Sex and power:Toward a. Feminist Historical Material .** Long Man، New York .
4. Thorne، Barries (1995). **The motives of achievement of the women's race with high scientific achievement. LatinAmerica.**
<http://www.sociology.berkeley.edu/profiles/thorne/cv>.
5. United Nation.(1999).**World survey on the woman in development.**
6. Unesco .(1997). **economic and social conditions in the west bank and gaza strip،quarterly report**
،Summer،1997،Gaza.

7. Aghabekian, Varsen. (1999). **Palestinian women and the Official development**, AL Quds University, west Bank.

8. Walts, Carolyn.(1992). **Measurement in Nursing and Health Research, Fourth Edition**

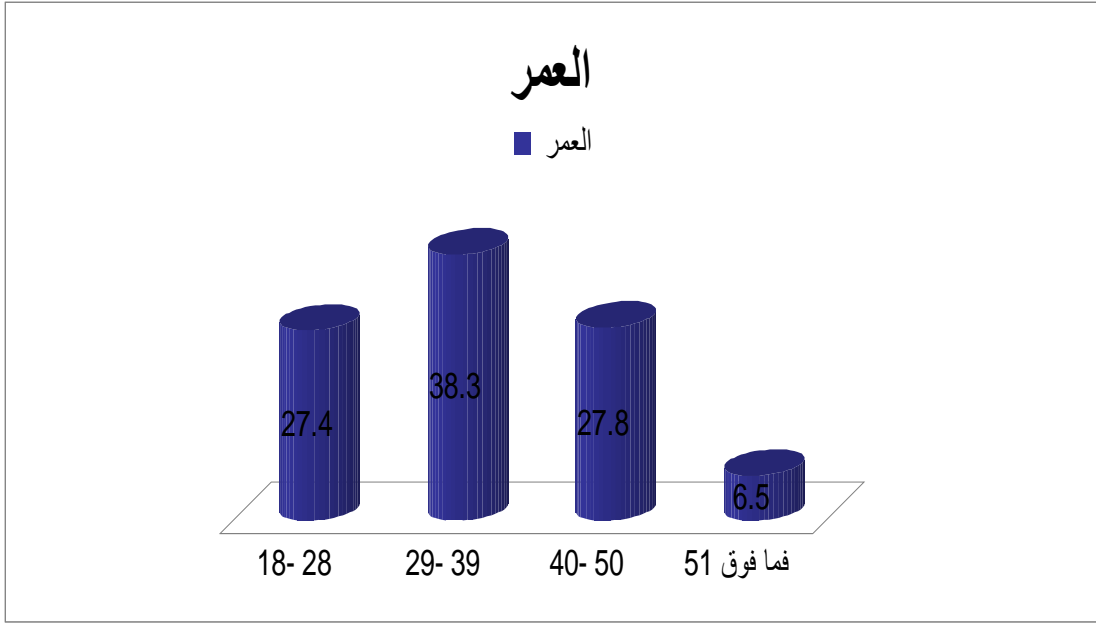
www.springerpub.com/prod.aspx?prod_id=05073

الملاحق

أشكال خاصة بالعينة الديمغرافية

وتبين الرسوم التوضيحية التالية خصائص العينة

الرسم التوضيحي (١)



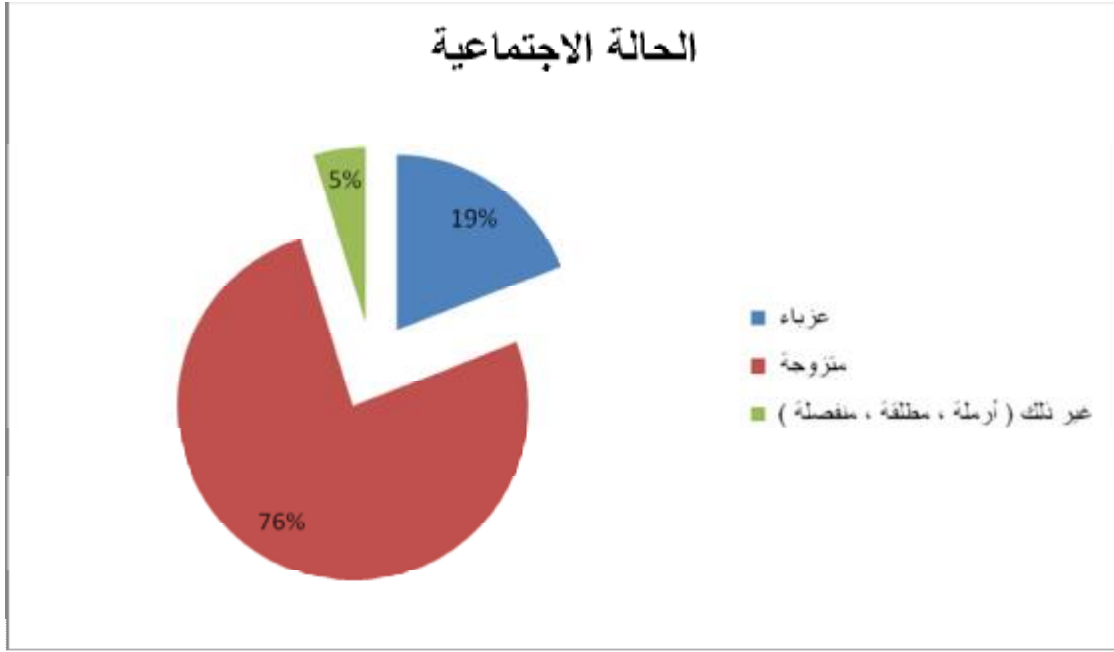
من نتائج الجدول أعلاه يتبين أن غالبية من المبحوثات اللواتي شملهن المسح تتراوح أعمارهن من ٢٩-٣٩ سنة بنسبة ٣٨.٣% ثم ما نسبته ٢٧.٨% ممن تتراوح أعمارهن من ٤٠-٥٠ سنة، و ٢٧.٤% ممن أعمارهن ١٨-٢٨ سنة وأخيرا فان ٦.٥% فقط من المبحوثات أعمارهن ٥١ عام فما فوق .

الرسم التوضيحي (٢)



وبالنسبة للمستوى التعليمي فإن الأكثرية من المستطلعات وبنسبة ٤٧.٠% يحملن شهادة البكالوريوس، يليه ما نسبته ٣٧.٨% من يحملن شهادة الدبلوم و ٥.٧% من حصلن على شهادة الماجستير، و ٥.٢% من حصلن على الثانوية العامة، و ٢.٦% حصلن على شهادة الدكتوراه و فقط ١.٧% هن أقل من ثانوية .

الرسم التوضيحي (٣)



وعن الحالة الاجتماعية فإن الغالبية من مجتمع البحث وبنسبة ٧٦.٠% من العاملات متزوجات، وما نسبته ١٩.٠% غير متزوجات، و ٥.٠% منهن أراامل أو مطلقات ومنفصلات

الرسم التوضيحي (٤)

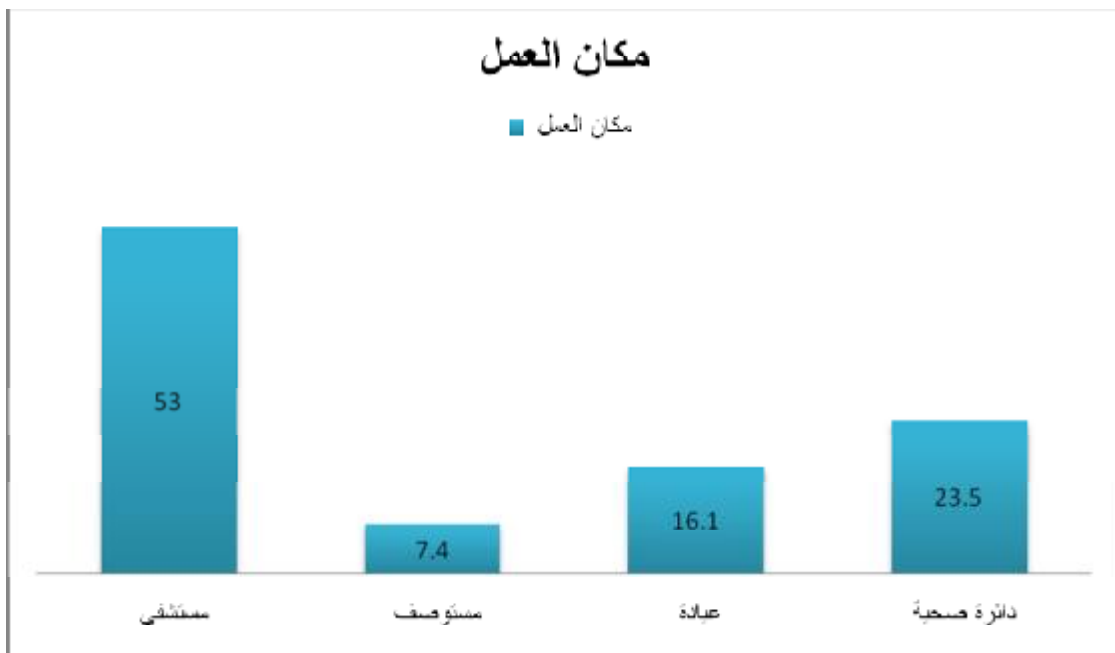


وتشير الخصائص الديمغرافية للدراسة بان ٣٣.٩% من العاملات لديهن ٤ - ٦ يليه ما نسبته

٣١.٧% ممن لديهن ١-٣ أولاد، وما نسبته ٤.٨% من لديهن ٧ أولاد فأكثر وأخيرا فان ما

نسبته ٢٩.٦% من العاملات في القطاع الصحي لا يوجد لديهن أولاد

الرسم التوضيحي (٥)



أما عن مكان العمل فإن الأغلبية من المبحوثات وبنسبة ٥٣.٠% يعملن في المستشفيات، وما نسبته ٢٣.٥% يعملن في دائرة الصحة، و ١٦.١% من يعملن في العيادات و ٧.٤% يعملن في

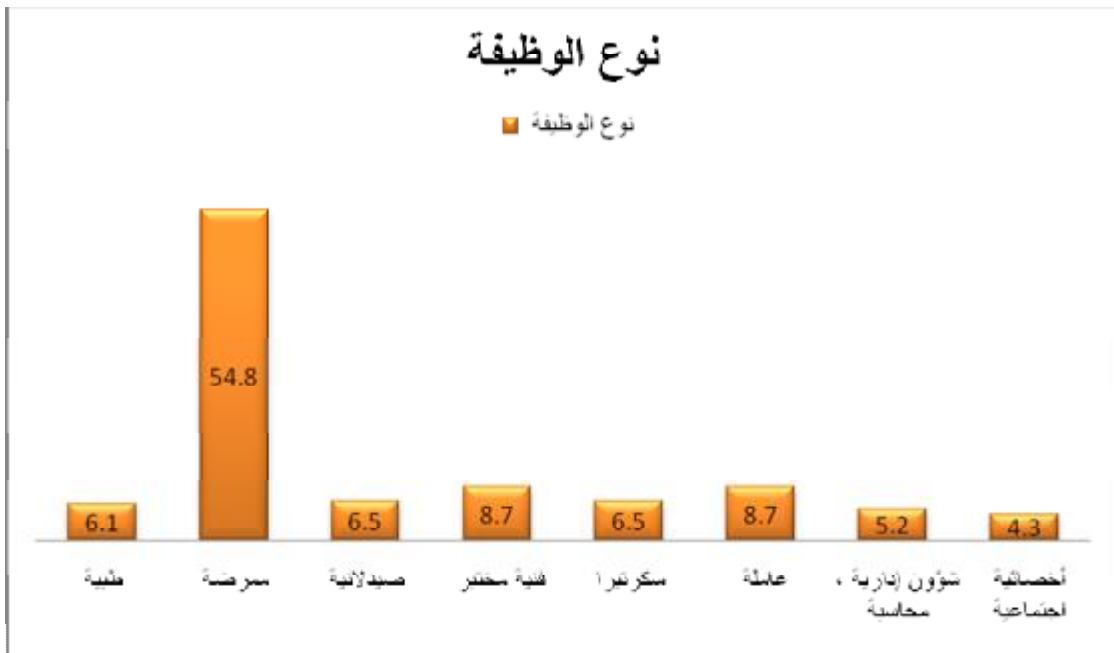
المستوصف

الرسم التوضيحي (٦)



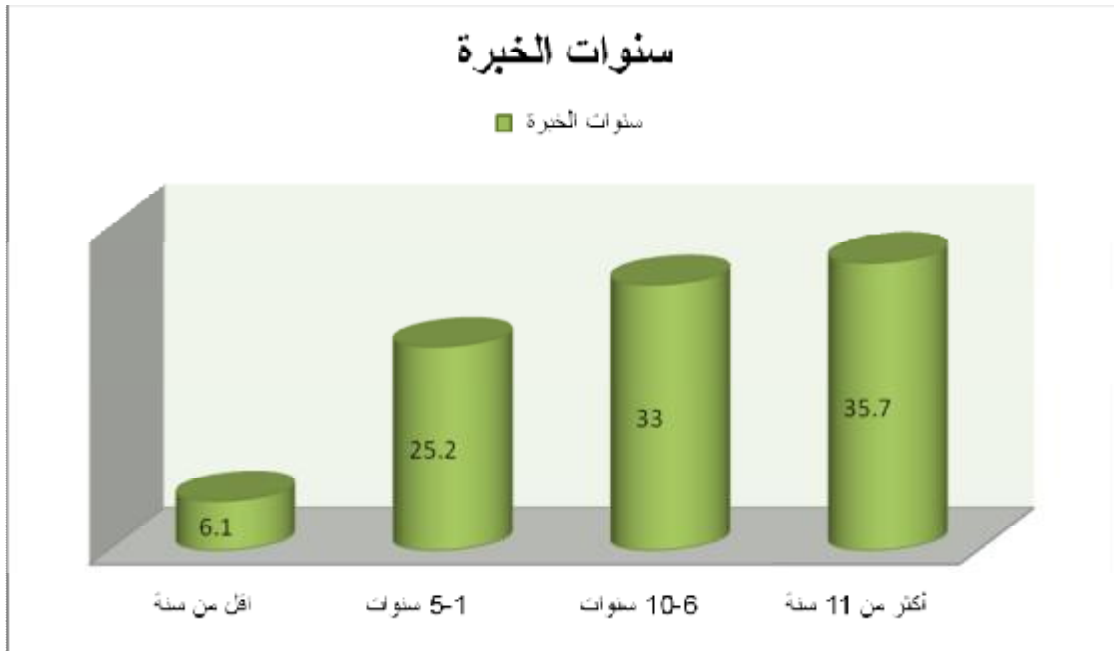
وتدل النتائج إلى أن النسبة الأكبر ممن شملهن المسح وبنسبة ٧٤.٠% يعملن في وظيفة مهنية، وما نسبته ١٥.٠% من يعملن في وظائف إدارية، و ٧.٠% في وظائف خدماتي فقط ٤.٠% من يعملن في وظائف صحية ميدانية .

الرسم التوضيحي (٧)



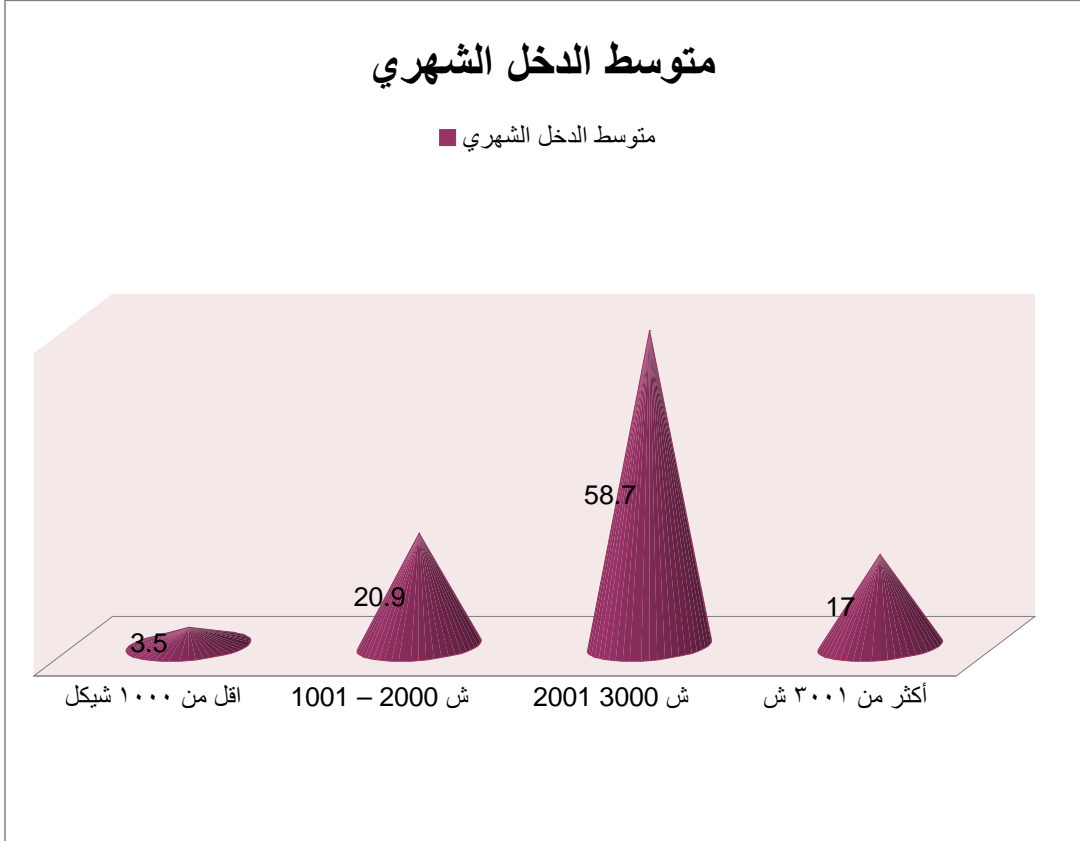
وعن نوع الوظيفة فان غالبية من المستطلعات وبنسبة وصلت ٥٤.٨% يعملن ممرضات، وما نسبته ٨.٧% لكلا من اللواتي يعملن في سكرتيرا، وعاملات، و ٦.٥% من يعملن صيدليات وأعمال سكرتيرا، و ٦.١% منهن طبيبات و ٥.٢% شؤون إدارية ومحاسبة، وأخيرا فان ٤.٣% من المستطلعات أخصائيات اجتماعيات

الرسم التوضيحي (٨)



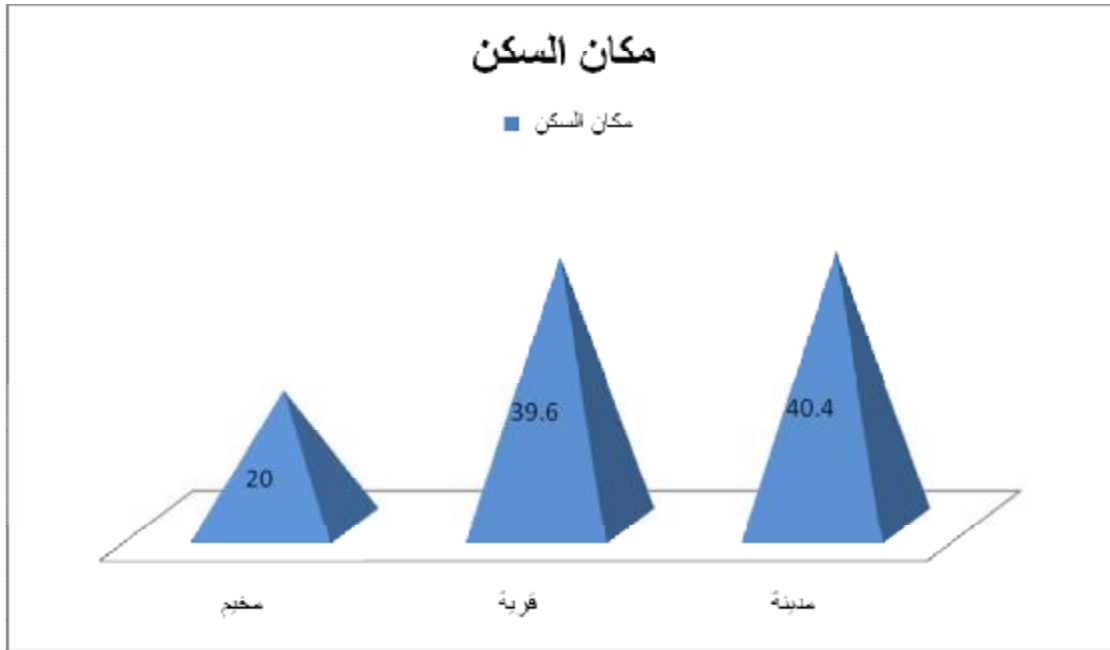
أما عن سنوات الخبرة فيتضمنه، الأكثرية من العاملات في القطاع الصحي وبنسبة ٣٥.٧% من خبرتهن أكثر من ١١ سنة، يتبعهن ٣٣.٠% من خبرتهن ٦-١٠ سنوات و ٢٥.٢% من خبرتهن ١-٥ سنوات، و ٦.١% من خبرتهن أقل من سنة

الرسم التوضيحي (٩)



وعن متوسط الدخل الشهري للمبحوثات فإن الغالبية وبنسبة ٥٨.٧% دخلهن الشهري ٢٠٠١ -
٣٠٠٠ ش و ٢٠.٩% دخلهن ١٠٠١ - ٢٠٠٠ ش و ١٧.٠% دخلهن أكثر من ٣٠٠١ ش
و فقط ٣.٥% من دخلهن الشهري أقل من ١٠٠٠ ش .

الرسم التوضيحي (١٠)



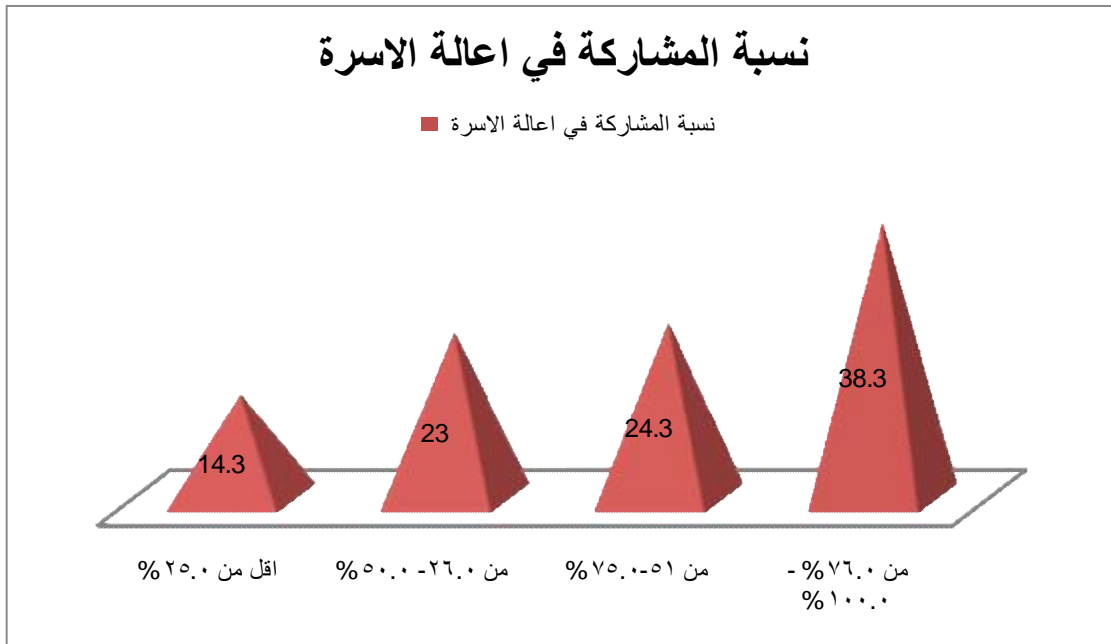
هذا وبالنسبة للمكان السكن فان النسبة الأكبر من العاملات في القطاع الصحي ممن يسكن المدن بنسبة وصلت ٤٠.٤%، يتبعهن من يسكن القرى بنسبة ٣٩.٦% ومن يسكن المخيمات ٢٠.٠% من العاملات في القطاع الصحي الحكومي .

الرسم التوضيحي (١١)



وعن نوع المسكن تظهر المعطيات بان ٤٩.٠% من المبحوثات يسكن في بيوت مستقلة، وما نسبته ٢٧.٠% منهن يسكن في مساكن مع أسرهن كما أن ٢٤.٠% من يسكن مع أسرة الزوج

الرسم التوضيحي (١٢)



أما فيما يتعلق بنسبة المشاركة في إعالة الأسرة فإن البيانات تدل على أن ٣٨.٣% من
مبحوثات كانت نسبة مشاركتهن ١٠٠.٠%، وما نسبته ٢٤.٣% من نسبة مشاركتهن في إعالة
الأسرة تحت ٧٥.٠%، وعبرت ٢٣.٠% من العاملات عن نسبة مشاركة في إعالة الأسرة
تحت ٥٠.٠%، وما نسبته ١٤.٣% من النساء العاملات يشاركن في إعالة الأسرة بنسبة أقل
من ٢٥.٠% .

جدول رقم (١)

جدول بأسماء المحكمين للاستمارة

الاسم	اللقب	الجامعة
دكتور محمود محمد صالح الشامي	استاذ مساعد قسم علم اجتماع	رئيس قسم علم الاجتماع في جامعة الاقصى
دكتور سعدي محمد حمدان ابو طه	استاذ مساعد قسم علم الاجتماع	جامعة الاقصى
سلامه محمود ابو زعيتر	محاضر في علم الاجتماع	جامعة القدس المفتوحة وجامعة الاقصى
دكتور سامي عدوان	أستاذ مشارك التربية	جامعة بيت لحم
دكتور ياسر الملاح	أستاذ دكتور اللغة العربية	جامعة القدس المفتوحة
دكتور خضر مصحح	أستاذ مساعد علم النفس	جامعة بيت لحم
دكتور اياد عماوي	استاذ مساعد مناهج البحث	جامعة بيت لحم
أ. محمد زواهره	محاضر الاحصاء	جامعة بيت لحم & جامعة القدس المفتوحة
أ. محمد لافي	محاضر الخدمة الاجتماعية	جامعة بيت لحم
دكتور ابراهيم محاجنة	استاذ مشارك في لخدمة الاجتماعية	رئيس قسم الخدمة الاجتماعية جامعة القدس
دكتور خالد هريش	استاذ مساعد الخدمة الاجتماعية	جامعة القدس

جدول رقم (٢)

جدول بأسماء المستشفيات والدوائر الصحية التي تمت زيارتها

اسم المؤسسة	أسم المدير المسئول	
مديرية صحة محافظة بيت لحم	الدكتور محمد رزق	.١
مستشفى بيت جالا الحكومي	الدكتور علي الرمحي	.٢
مستشفى الدكتور كمال للأمراض النفسية	الدكتور عصام بنورة	.٣
الخدمات الطبية العسكرية	الدكتور سامي عوض	.٤



كلية الدراسات العليا
ماجستير العمل الاجتماعي

٢٠٠٩/١١/٣

حضرة السيد مدير صحة بيت لحم المحترم

الموضوع: - تسهيل مهام

أرجو من حضرتكم تسهيل مهام الطالبة نبيلة نهاد عبد الحميد الدقاق في توزيع استبانات
البحث الخاص برسالة الماجستير في برنامج العمل الاجتماعي تحت عنوان:

"البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من
وجهة نظرها".

وسوف تستخدم المعلومات والبيانات فقط للبحث العلمي.

نشكركم على تفهمكم وتعاونكم

منسق برنامج العمل الاجتماعي

د. صلاح الدين وتد



كلية الدراسات العليا
ماجستير العمل الاجتماعي

٢٠٠٩/١١/٣

حضرة السيد مدير مستشفى بيت جالا الحكومي المحترم

الموضوع: - تسهيل مهام

أرجو من حضرتكم تسهيل مهام الطالبة نبيلة نهاد عبد الحميد الدقاق في توزيع استبانات
البحث الخاص برسالة الماجستير في برنامج العمل الاجتماعي تحت عنوان:

"البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من
وجهة نظرها".

وسوف تستخدم المعلومات والبيانات فقط للبحث العلمي.

نشكركم على تفهمكم وتعاونكم

منسق برنامج العمل الاجتماعي

د. صلاح الدين وتد



كلية الدراسات العليا
ماجستير العمل الاجتماعي

٢٠٠٩/١١/٣

حضرة السيد مدير مستشفى د.كمال للمراض النفسية المحترم

الموضوع: - تسهيل مهام

أرجو من حضرتكم تسهيل مهام الطالبة نبيلة نهاد عبد الحميد الدقاق في توزيع استبانات
البحث الخاص برسالة الماجستير في برنامج العمل الاجتماعي تحت عنوان:

"البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من
وجهة نظرها".

وسوف تستخدم المعلومات والبيانات فقط للبحث العلمي.

نشكركم على تفهمكم وتعاونكم

منسق برنامج العمل الاجتماعي

د. صلاح الدين وتد



كلية الدراسات العليا
ماجستير العمل الاجتماعي

٢٠٠٩/١١/٣

حضرة السيد مدير الخدمات الطبية المحترم

الموضوع: - تسهيل مهام

أرجو من حضرتكم تسهيل مهام الطالبة نبيلة نهاد عبد الحميد الدقاق في توزيع استبانات
البحث الخاص برسالة الماجستير في برنامج العمل الاجتماعي تحت عنوان:

"البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من
وجهة نظرها".

وسوف تستخدم المعلومات والبيانات فقط للبحث العلمي.

نشكركم على تفهمكم وتعاونكم

منسق برنامج العمل الاجتماعي

د. صلاح الدين وتد



الدراسات العليا

العمل الاجتماعي

استمارة بحث

في موضوع

البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة

بيت لحم من وجهة نظرها

إعداد الطالبة

نبيلة دقاق

للحصول علي درجة الماجستير

في العمل الاجتماعي

إشراف

أ. دكتورة فدوى اللبدي

أستاذ مشارك

دراسات نسائية/علم اجتماع

الأخوات / العاملات في المجال الصحي الحكومي المحترمات،،،
تحية طيبة وبعد:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة "البعد الاجتماعي لمكانة المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي في محافظة بيت لحم من وجهة نظرها"، للوقوف على أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة على مستوى المجتمع والأسرة والأبناء لتحقيق الأمن والسلام الاجتماعي والتنمية وبناء دولتنا الفلسطينية السوية في بنائها الاجتماعي .

أختي العاملة، إن الآراء التي ستدلين بها ستكون للدراسة فقط، وستكون محل اهتمام الباحثة، وستبقي المعلومات والبيانات كافة سرية، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

والمطلوب منك أختي العاملة وضع إشارة (x) للإجابة التي تناسبك بكل دقة بحيث تعبر الإجابة عن رأيك الشخصي، وأرجو منك عدم ترك أي فقرة دون إجابة وذلك للأهمية والضرورة.

ملاحظة:

حول إجابة فقرة نوع الوظيفة في البيانات الأولية بالاستمارة:-

أ- إدارية: هي الأعمال في المجالات الإدارية كافة.

ب- مهنية: هي الأعمال التي تحتاج إلى تخصص مهني كالمجالات التعليمية والطبية والهندسية... الخ

ج- ميدانية: هي الأعمال في إطار البحث الميداني.

د- خدماتية: هي الأعمال في المجالات الآتية (أذنة - مراسلة - أو أي عمل في هذا الحكم)

المشرف

فدوى اللبدي

الباحثة

نبيلة دقاق

أولا / البيانات الأولية:

١- العمر:-

- أ. ١٨ - ٢٨ ب. ٢٩ - ٣٩ ج. ٤٠ - ٥٠ د. ٥١ - فما فوق

٢- المستوى التعليمي:-

- أ. أقل من ثانوية ب. ثانوية ج. دبلوم د. بكالوريوس و. ماجستير ز. دكتوراه

٣- الحالة الاجتماعية:-

- أ. عزباء ب. متزوجة ج. أرملة د. مطلقة و. منفصلة

٤- عدد الأولاد :-

- أ. لا يوجد ب. ١ - ٣ ج. ٤ - ٦ د. ٧ فما فوق

٥- مكان العمل:

- أ. مستشفى ب. مستوصف ج. عيادة د. دائرة الصحة

٦- نوع الوظيفة:-

- أ. إدارية ب. مهنية ج. ميدانية د. خدماتية

٧- المهنة:

- أ. طبيبة ب. ممرضة ج. صيدلانية د. فنية مختبر و. أخرى
(حدد-----)

٨- سنوات الخبرة: (بحاجة لتقسيم الى فئات)

- أ. أقل من سنة ب. ١ - ٥ سنوات ج. ٦ - ١٠ سنوات د. أكثر من ١٠ سنوات

٩ - متوسط الدخل: -

- أ. أقل من ١٠٠٠ ش ب. ١٠٠١ - ٢٠٠٠ ش ج. من ٢٠٠١ - ٣٠٠٠ ش
د. أكثر من ٣٠٠١ ش

١٠ - مكان السكن: -

- أ. مخيم ب. قرية ج. مدينة

- ١١ - المسكن: ١- مستقل ب- مع أسرة الزوج ج- مع أسرتي د- غير ذلك (عددي) -----

١٢ - نسبة مشاركتك أنت في إعالة الأسرة: -

- أ. أقل من ٢٥% ب. من ٢٦% - ٥٠% ج. من ٥١% - ٧٥% د. من ٧٦% - ١٠٠%

ثانياً: - فقرات الاستبانة التي تجيب عن تساؤلات الدراسة وأبعادها: -
الفقرات التي تجيب عن الواقع الاجتماعي

الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة	معارض
١					
اعتقد أن المرأة العاملة تحظى باحترام المجتمع في القطاع الصحي.					
٢					
اعتقد أن المرأة العاملة في القطاع الصحي تحظى بتقدير المجتمع للرسالة التي تؤديها					
٣					
اعتقد أن المجتمع المحلي ينظر للمرأة العاملة في القطاع الصحي أنها عنصر بناء في المجتمع					
٤					
اعتقد أن المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات الاقتصادية للمرأة العاملة في المجال الصحي					
٥					
المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات الاجتماعية للمرأة العاملة في المجال الصحي					
٦					
المجتمع المحلي يتفهم الاحتياجات النفسية للمرأة العاملة في المجال الصحي					
٥					
اعتقد أن المجتمع المحلي يساعد المرأة العاملة في المجال الصحي على تأدية مهمتها "رسالتها الاجتماعية" بنجاح					
٨					
أعتقد أن خروج المرأة للعمل يسرع في تغيير ثقافة المجتمع المرتبطة بالموقف من عمل المرأة.					
٩					
أرى أن المجتمع يتفهم دور المرأة العاملة في القطاع الصحي.					
١٠					
أعتقد أن عادات وتقاليد المجتمع الفلسطيني لا تعوق من تطور المرأة العاملة					
١١					
أرى أن الفهم الخاطيء للدين يحد من اختياري لنوع العمل الذي أريده					
١٢					
اعتقد أن رأي المرأة للعمل في المجال الصحي غير صحيح					

الفقرات التي تجيب عن دوافع العمل

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات	
					أرى أن دافع خروجي للعمل هو تنمية معارفي السياسية	١٣
					أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من حاجة اقتصادية	١٤
					أن دافع خروجي للعمل هو إشباع لحاجات نفسية	١٥
					أرى أن دافع خروجي للعمل من الإحساس بضرورة شغل أوقات الفراغ .	١٦
					أرى أن دافع خروجي للعمل من أجل تحقيق الذات	١٧
					أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من محبتي للعمل في المجال الصحي	١٨
					أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من الإحساس بقدرتي على القيام بدور بناء في المجتمع	١٩
					أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من حاجتي لتنمية إحساسي بالمسؤولية .	٢٠
					أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من الإحساس بقدرتي بالمشاركة في العملية التنموية .	٢١
					أرى أن دافع خروجي للعمل نابع من الإحساس بالمسؤولية تجاه تطوير المجتمع .	٢٢
					أرى أن دافع خروجي للعمل للحصول علي الاستقلال المادي.	٢٣
					أرى أن اختياري للعمل في القطاع الصحي لكونه أكثر المجالات المفتوحة للعمل أمام المرأة العاملة	٢٤
					أرى أن اختياري للعمل في القطاع الصحي لعدم توفر فرص عمل في المجالات الأخرى .	٢٥
					أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي عن اقتناع .	٢٦
					أؤكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي فقط	٢٧

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					لأنه يتوافق مع مجال دراستي
					٢٨ وأكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي، لأنه المجال الأكثر قبولاً اجتماعياً لعمل المرأة خارج المنزل .
					٢٩ وأكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي لما يوفره هذا القطاع من امتيازات خاصة للمرأة العاملة .
					٣١ وأكد أنني التحقت بالعمل بالقطاع الصحي لاقتناعي بالرسالة الإنسانية لهذا المجال .
					٣١ اعتقد أن المرأة العاملة في المجال الصحي تتمتع بالمساواة مع نظيراتها العاملات في قطاعات الخدمات الأخرى .
					٣٢ أشعر أن عملي الخارجي يساهم في تعزيز استقرار وراحتي النفسية .
					٣٣ أرى أن عمل المرأة في القطاع الصحي الحكومي يساهم في دمجها اجتماعياً
					٣٤ أرى أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد ثقتها بنفسها
					٣٥ أرى أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من استقلاليتها في اتخاذ القرار.
					٣٦ أرى أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يساعد في معالجة المشكلات بطريقة سليمة
					٣٧ وأكد أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من قوة شخصيتها
					٣٨ وأكد ان عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يؤمن لها المستقبل
					٣٩ أرى أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من إحساسها بالمسئولية
					٤٠ أرى أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يزيد من قدراتها العقلية.

الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
٤١					أرى أن عمل المرأة في المجال الصحي ينمي قدراتها علي التصور والتفكير.
٤٢					أرى أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يعزز مكانتها ومركزها الاجتماعي.
٤٣					أرى أن عمل المرأة في المجال الصحي الحكومي يعزز مساواتها الاجتماعية.

الفقرات التي تحدد المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة

٤٤					أعاني من ضغوط اجتماعية لطبيعة عملي
٤٥					أعاني من ضغوط اقتصادية مرتبطة بظروف العمل في القطاع الصحي
٤٦					أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بالأمور الإدارية
٤٧					أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بالأمور المالية
٤٨					أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بعلاقاتي مع زملاء العمل
٤٩					أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على علاقاتي مع أفراد أسرتي وعائلتي.
٥٠					أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على علاقاتي مع جيراني وأصدقائي.
٥١					أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بظروف العمل الخاصة بطبيعة ساعات العمل
٥٢					أعاني من ضغوط نفسية مرتبطة بعدد ساعات العمل
٥٣					أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف العمل أثرت على بعلاقاتي بأطفالي.
٥٤					أعاني من ضغوطا نفسية مرتبطة بظروف

					العمل أثرت على علاقتي مع زوجي.
٥٥					اشعر أن أعباء العمل أثرت على علاقتي الاجتماعية.
٥٦					أشعر بالاحترق الوظيفي والملل وعدم الاهتمام لانجاز العمل
٥٧					اشعر أن عدم وجود حوافز في العمل جعلني أعاني من إحباط وعدم اكتراث للعمل.
٥٨					اشعر بتمييز واضح بيني وبين زملائي الذكور في العمل والمهام والأدوار الوظيفية المكلفة بها
٥٩					اشعر أن هناك تمييز سلبي في الترقيات والمواقع العليا بالعمل لصالح الذكور
٦٠					أشعر بالإرهاق الجسدي المرتبط بظروف العمل
٦١					أري أن السكن المشترك يؤثر سلباً على إمكانية الإنجاز في العمل
٦٢					أرى أن قوانين العمل المعمول بها في فلسطين تنصف المرأة العاملة في المجال الصحي الحكومي.
٦٣					أشعر بتمييز في فرص العمل في القطاع الصحي الحكومي لأنني أنثى
٦٤					أشعر بتمييز في ظروف العمل في القطاع الصحي الحكومي لأنني أنثى
٦٥					أشعر بتمييز في المردود المادي لعملي في القطاع الصحي الحكومي كوني أنثى
٦٦					أشعر بتمييز في المردود المعنوي لعملي في القطاع الصحي الحكومي لأنني أنثى
٦٧					أشعر بالاغتراب في مكان عملي لأنني أنثى
٦٨					اشعر أن خروجي للعمل أفقطني بعض الامتيازات الاجتماعية
٦٩					اشعر بأنني كأمر عاملة أضحى بفرص تطوير الذات التي قد تتاح من حين إلى آخر
٧٠					أعاني من تعب شديد من التزامات البيت والعمل

					٧١
					أري أن المرأة المتزوجة إمكانية إنجازها محدودة (سلبية) بالعمل .
					٧٢
					أري أن عمل المرأة المنجبة لأطفال ينعكس سلبياً على إمكانية الإنجاز في العمل
					٧٣
					أشعر باستغلالي في بعض المهامات الإضافية.
					٧٤
					أؤكد أن خروجي للعمل ساهم في إيجاد خلافات مع أسرتي .
					٧٥
					أؤكد أن خروجي للعمل اثر سلبا علي قيامي بواجباتي الزوجية
					٧٦
					أؤكد أن خروجي للعمل اثر سلبا علي العلاقة العاطفية بيني وبين زوجي .
					٧٧
					أشعر أن خروجي للعمل أضعف من حاجتي لإشباع رغباتي الجنسية.
					٧٨
					أشعر أن خروجي للعمل أضعف من عاطفتي اتجاه أطفالي.

انتهى مع الشكر

