

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

مُحددات مُشاركة خريجات مُؤسسات التّعليم العالي في سوق العمل

في مُحافظة رام الله والبيرة

هديل اسحق شعبان أبوسعدة

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

2018 م / 1439 هـ

مُحدّدات مُشاركة خريجات مُؤسّسات التّعليم العالِي في سوق العمل في مُحافظة  
رام الله والبيرة

إعداد:

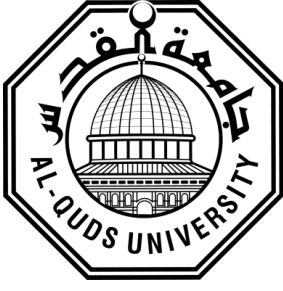
هديل اسحق شعبان أبوسعدة

بكالوريوس فيزياء من جامعة القدس / فلسطين

المشرف الرئيس: أ.د. محمود الجعفري

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال من  
عمادة الدراسات العليا / جامعة القدس

2018 م / 1439 هـ



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج ماجستير في إدارة الأعمال

## إجازة الرسالة

مُحدّدت مشاركة خريجات مؤسسات التّعليم العالي في سوق العمل في محافظة رام الله والبيرة

اسم الطالبة: هديل اسحق شعبان أبوسعدة

الرقم الجامعي: 21410026

المشرف الرئيس: أ.د. محمود الجعفري

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2018\04\18، من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوقيعاتهم:

- 1- رئيس لجنة المناقشة: أ.د. محمود الجعفري ..... التوقيع
- 2- الممتحن الداخلي : د. عفيف حمد ..... التوقيع
- 3- الممتحن الخارجي: أ.د. ذياب جرار ..... التوقيع

القدس – فلسطين

2018 م / 1439 هـ

## الإهداء

أهدي هذا النجاح إلى أمي وأبي أعلى ما بالوجود، إلى أخوتي وأخواتي وأهلي سندي وقوتي في الحياة، إلى عائلتي الثانية الذين ساندوني للحظات الأخيرة، إلى زملائي وزميلاتي، إلى صديقاتي وكل من دعمني ووقف جانبي لإصل هنا.

إلى أساتذتي ينابيع العلم والعطاء، والشموع التي تحترق لأجل الآخرين، أهدي نجاحي إلى زهرة عمري وربيع قلبي "شام" ابنتي الغالية، وزوجي شريكي في كل اللحظات، والداعم الأول والأساسي ومصدر القوة والعطاء والحب في حياتي.

## إقرار

أقر أنا مقدم الرسالة، أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيث ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع .....

الإسم: هديل اسحق شعبان أبوسعدة

التاريخ: .....

بسم الله الرحمن الرحيم

(وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

### شكر وتقدير

الحمد لله من قبل ومن بعد، واهب العقل ومدبر الأمر وميسر الأحوال، الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه. الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك.

ثم الشكر موصول إلى من رعاني طالبة في برنامج الماجستير، ومعدة لهذا البحث أستاذي ومشرفي الفاضل الأستاذ الدكتور محمود الجعفري، الذي له الفضل- بعد الله تعالى- على البحث والباحث مذ كان الموضوع عنوانا وفكرة إلى أن صار رسالة وبحثاً. فله مني الشكر كله، والتقدير والعرفان.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأساتذتي الفاضلين

د. عفيف حمد

أ.د. ذياب جرار

حفظهما الله على تفضلهما بقبول مناقشة هذا البحث وإثرائه بالنصائح والتوجيهات التي تساعد في إخراجه بأفضل صورة. وأشكر الدكتور عفيف حمد على دعمي ومساندتي على مدار سنين الدراسة، فكننت نعم المعلم والمربي.

## ملخص الدراسة

لا يختلف وضع المرأة المتعلمة في فلسطين عن العالم العربي من حيث فرص حصولها على عمل، فعلى الرغم من أن النساء في فلسطين يشكلن ما يقارب (50%) من مجموع السكان، وعلى الرغم من أن نسبة النساء المتعلّقات تزيد على (60%) من المتعلمين في فلسطين، إلا أن نسب توظيف النساء لا تتعدى (19.3%) مقابل (71.7%) للذكور.

وفي ظل معدلات البطالة المتفاقمة يوماً بعد يوم في فلسطين، فإن مستواها في مدينتي رام الله والبيرة أقل بكثير من معدل نسب البطالة في المدن الأخرى، فقد تمكنت مدينتي رام الله والبيرة من الحفاظ على مستوى بطالة معقول؛ وصل معدل البطالة للجنسين فيهما للعام 2016 إلى (16.2%) مقابل (18.2%) في الضفة الغربية لنفس الفترة. أما نسبة البطالة في صفوف النساء في مدينتي رام الله والبيرة فقد وصلت إلى (21.1%) وهو أقل بكثير من معدل البطالة في صفوف النساء في الضفة الغربية والبالغ (29.8%) لنفس العام.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل ومناقشة محددات مشاركة خريجات التعليم العالي في سوق العمل الفلسطيني في مدينتي رام الله والبيرة على وجه الخصوص، من أجل إبراز أهم دوافع المرأة للخروج إلى العمل، واختيار سوق مدينتي رام الله والبيرة للعمل، بالإضافة إلى مناقشة التحديات والمعوقات التي تواجهها في المشاركة في النشاط الاقتصادي. وتم ذلك من خلال استطلاع رأي النساء المتعلّقات العاملات في المدينتين.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبانة على عينة من النساء المتعلّقات العاملات في مدينتي رام الله والبيرة، احتوت الاستبانة على ثلاثة محاور رئيسية: تناول المحور الأول البيانات الشخصية للمرأة، أما المحور الثاني تناول محددات عمل المرأة؛ وهي تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبيرة على نسب التوظيف، أثر التنشئة الاجتماعية، تأثير التعليم والتأهيل الأكاديمي، وتناول المحور الثالث أسئلة حول دوافع ومعوقات لمشاركة المرأة في العمل.

وخلص البحث إلى أن التنشئة الاجتماعية لها تأثيراً كبيراً على قرار خروج المرأة للعمل، من خلال دعم المرأة ومساندتها من الأسرة والزوج والمجتمع، والمتمثلة في وجود دور حضانات ورعاية للأطفال، إضافة إلى مساهمة الزوج في المهام المطلوبة من المرأة كالأعمال المنزلية وشؤون الأطفال، وقد يبدو هذا مختلفاً عما هو سائد بخصوص العادات والتقاليد وأفكار المجتمع حول عمل المرأة خارج المنزل، كما كان لتخصصها الأكاديمي دور أساسي في حصولها على عمل يتناسب مع خبراتها وقدراتها، وهذا

بالضرورة يؤكد على أهمية تعليم الفتيات بالمستويات العالية والتخصصات المدروسة، لتتناسب مع متطلبات سوق العمل وعرض الوظائف فيه.

ومن أبرز النتائج، أن بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبييرة من وجهة نظر أفراد العينة هي بيئة صحية داعمة توفر لهن الوظيفة بالميزات المطلوبة والمتطلبات المنسجمة مع مجال التعليم والتخصص، وتأخذ بعين الاعتبار التقنيات والمؤهلات المهنية لديهن وقت التوظيف.

كما تم التوصل إلى أهم دوافع المرأة للعمل، ومنها: الدافع الاقتصادي للإنفاق أو المساهمة في الإنفاق على احتياجات الأسرة، والإستقلال المادي وعدم الإعتماذ ماليا على الآخرين، خاصة في ظل غلاء المعيشة المتزايد. كما أن الدافع النفسي يلعب دوراً كبيراً في دفع المرأة نحو سوق العمل، مثل رغبتها في إثبات النفس، والقدرات والطموح العالي، واستقلاليتها في اتخاذ القرارات والاعتماد على النفس وشعورها بالمساواة مع الرجل. إلا أن سوق العمل لا يخلو من العقبات التي تواجه النساء، مثل ساعات العمل الطويلة، ووسائل النقل، والمواصلات الصعبة، إضافة إلى حاجتها للمزيد من الدورات التأهيلية والمهنية لقيامها بوظيفتها بأكمل وجه.

وتتلخص توصيات الدراسة لأصحاب العلاقة ابتداءً من الحكومة الفلسطينية بإعادة توزيع الوزارات ومقرات الشركات الكبرى على مدن الضفة لتحقيق توازن اقتصادي بين المدن، وتوصيات وزارة التعليم العالي بضرورة التركيز على تعليم الفتيات، لما له الأثر الكبير على تمكينهن اقتصادياً واجتماعياً، لذي لا بد من نشر الوعي المجتمعي والأسري بضرورة تلقي الفتيات التعليم بالتخصصات المناسبة، إضافة إلى الإعداد المهني والأكاديمي من خلال دورات تأهيل الخريجات وإعدادهن لسوق العمل. كما جاءت التوصيات للمجتمع المحلي بضرورة التركيز على مؤسسات الخدمات المساعدة من دور رعاية للأطفال والمسنين، من أجل حمل أعباء المرأة التقليدية وفتح المجال أمامها لاتخاذ قرار العمل.



# Female Graduates Participation in the Labor Market: the Case of Ramallah and Al-Bireh Governorate

Prepared by: Hadeel Ishaq Sha'ban Abu Sadah

Supervised by: Professor Mahmoud EL-jafari

## Abstract

The status of the Palestinian educated women is not different from that of women in the Arab world, in terms of job opportunities. Although women in Palestine constitute half of the population, (60%) of educated Palestinians are women. In contrast, it has been found that only (19.35%) of those are employed women, compared to the (71.7%) of employed men. The rate of unemployment in Ramallah & Al-Bireh Governorate is the least among the Palestinian areas, it was (16.2%) in 2016, whereas it was (18.2%) in the other districts for the same period of time. The study found that the unemployment rate among women was (21.1%) in Ramallah & Al-Bireh Governorate, compared to (29.8%) in the other Governorates.

This study aims to analyze and discuss the determining factors of female university graduates participation in the labor market, specifically in Ramallah & Al-Bireh Governorate. In addition, this study will investigate the challenges and obstacles women face when searching for employment.

A quantitative method has been utilized to achieve those objectives. A questionnaire was distributed among a sample of educated women working within the confines of Ramallah & Al-Bireh Governorate. The questionnaire included three subjects of interest; first deals with personal data, business and economic factors affecting employments rates among women, and social dynamics.

The study concludes that the social situation plays major role when it comes to a woman's decision to participate in the labor market. Some of the overwhelming factors stems to the patriarchal gender roles of Palestinian society and women's lack professional qualifications for the labor market. The study, also, shows that recent trends within the economic and business environment in Ramallah & Al-Bireh Governorate have become more progressive and supportive in regards to the inclusion of woman in the labor market.

The study found out that the economic factors such as financial needs of the family nucleus are some of the major factors which push women to look for jobs. Also, the psychological aspect was one of the factors, represented in the woman's desire to prove herself as a capable person, who has aspirations, and can take decisions and be equal to men. These desires are hindered by a group of obstacles such as the long working hours, transportation, and the need for further training to better do the job.

The study recommends that progressive changes should concentrate on the education of females. The the Palestinian Authority should redistribute the ministries between the cities to reach a level of balanced economies. The ministry of education should put more effort on .The potential impacts on empowering women both economic and socially would result in invaluable benefits. Family and community awareness should be raised as to the need for guiding women to choose the appropriate fields of specialization, and to prepare them both academically and professionally through training courses. The study also calls on the local community to take care of service institutions, such as child nursing and elderly houses, in order for men to share women's duties and help them decide to go out to work.

## فهرس الموضوعات

|    |   |    |
|----|---|----|
| أ  | إقرار   | 1  |
| ب  | شكر وتقدير  | 1  |
| ت  | ملخص الدراسة  | 1  |
| ج  | Abstract  | 1  |
| 1  | الفصل الأول   | 1  |
| 1  | خلفية الدراسة   | 1  |
| 1  | 1.1 المقدمة   | 1  |
| 2  | 2.1 المرأة والعمل في سوق العمل الفلسطيني  | 2  |
| 3  | 1.2.1 مشاركة النساء في القوى العاملة  | 3  |
| 4  | 2.2.1 تعليم المرأة وسوق العمل   | 4  |
| 5  | 3.2.1 توزيع العاملات حسب المهنة   | 5  |
| 7  | 4.2.1 فجوة ساعات العمل والأجور للمرأة في سوق العمل                                | 7  |
| 7  | 5.2.1 البطالة بين النساء  | 7  |
| 8  | 3.1 البيئة الاقتصادية في مدينتي رام الله والبييرة وتأثيرها على التوظيف            | 8  |
| 9  | 1.3.1 الديموغرافيا والتعليم في مدينتي رام الله والبييرة                           | 9  |
| 11 | 2.3.1 دور المدن الكبيرة والعواصم في التوظيف                                       | 11 |
| 14 | 4.1 مشكلة الدراسة   | 14 |
| 14 | 5.1 أهمية البحث   | 14 |
| 15 | 6.1 أهداف البحث   | 15 |
| 15 | 1.6.1 الهدف الرئيسي من البحث  | 15 |
| 15 | 2.6.1 الأهداف المحددة   | 15 |
| 17 | الفصل الثاني  | 17 |
| 17 | الإطار النظري والأدبيات السابقة   | 17 |
| 17 | 1.2 الدراسات السابقة  | 17 |
| 17 | 1.1.2 تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في المدن الكبرى والعواصم على عمالة المرأة      | 17 |
| 21 | 2.1.2 تأثير التعليم والمؤهل الأكاديمي والتدريب المهني على عمالة النساء المتعلّقات | 21 |
| 23 | 3.1.2 عمل المرأة من وجهة نظر المجتمع  | 23 |
| 28 | 2.2 الإطار النظري   | 28 |
| 28 | 1.2.2 المتغيرات التي تتحكم في عمالة المرأة المتعلّمة                              | 28 |
| 32 | □ دوافع المرأة للخروج إلى العمل   | 32 |
| 36 | الفصل الثالث  | 36 |
| 36 | منهجية الدراسة والتحليل الوصفي  | 36 |
| 36 | الطريقة والإجراءات  | 36 |
| 36 | 1.3 مجتمع وعينة الدراسة   | 36 |
| 37 | 2.3 أسلوب وأدوات جمع البيانات   | 37 |
| 38 | 3.3 صدق الأداة  | 38 |
| 38 | 3.4 ثبات الدراسة  | 38 |
| 39 | 5.3 وصف متغيرات أفراد عينة الدراسة  | 39 |
| 43 | 6.3 محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة                     | 43 |

|    |   |
|----|---|
| 52 | 7.3 دوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبييرة                      |
| 53 | 8.3 المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الوظيفة الحالية              |
| 54 | 9.3 دور الزوج في شؤون المنزل والأولاد                                 |
| 55 | 10.3 محددات التفاوت في نسب توظيف المرأة المتعلمة في رام الله والبييرة |
| 60 | الفصل الرابع  |
| 60 | مضامين تمكين المرأة المتعلمة اقتصادياً في محافظة رام الله والبييرة    |
| 60 | 1.4 محددات عمل المرأة المتعلمة  |
| 63 | 2.4 أهم الدوافع وأبرز العقبات التي تواجه المرأة المتعلمة              |
| 66 | 3.4 نظرة مستقبلية   |
| 67 | الفصل الخامس  |
| 67 | النتائج والتوصيات   |
| 67 | 1.5 أهم نتائج الدراسة   |
| 68 | 2.5 التوصيات  |
| 70 | المراجع العربية   |
| 73 | المراجع الأجنبية  |
| 75 | الملاحق   |
| 75 | ملحق الأشكال  |
| 76 | ملحق الجداول  |

## فهرس الجداول

- جدول (1.2) نسب النساء المتعلمات المشاركات بالوظائف العامة.....6
- جدول (3.5): معامل الثبات للمجالات والدرجة الكلية.....38
- جدول (6.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.....41
- جدول (7.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجالات محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة.....44
- جدول (8.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبيرة على نسب توظيف النساء.....46
- جدول (9.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة على فرصة حصولها على عمل.....49
- جدول (10.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال أثر التنشئة الاجتماعية على تقييم أهمية عمالة المرأة.....51
- جدول (11.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لدوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبيرة.....53
- جدول (12.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في الوظيفة الحالية.....54
- جدول (13.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مساعدة الزوج في شؤون المنزل والأولاد.....55
- جدول (14.3): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى للمتغيرات الخاصة ( الحالة الاجتماعية، مكان السكن الحالي، التخصص، الخبرة وفترة الانتظار).....56
- جدول (20.3): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية للعلاقة بين دوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبيرة وفترة الإنتظار بين التخرج والعمل.....59

## فهرس الأشكال

- الشكل رقم (1.1): نسبة المشاركة في القوى العاملة عند النساء والرجال 15 سنة فأكثر في فلسطين (الضفة الغربية وغزة)، 2001-2015 ..... 4
- الشكل رقم (1.4) معدل البطالة بين النساء والرجال المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر في فلسطين ( الضفة الغربية وغزة)، 2001- 2015 ..... 8
- الشكل رقم (1.5): معدل البطالة للنساء في رام الله والبييرة والنساء في الضفة الغربية المشاركات في القوى العاملة 15 سنة فأكثر ..... 10
- الشكل رقم (6.1): معدل البطالة للرجال والنساء في محافظة رام الله والبييرة المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر..... 11
- شكل (1.2) العوامل المؤثرة في نسب توظيف النساء المتعلمات ..... 36

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة

#### 1.1 المقدمة

يشكل موضوع تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل، واحداً من أهداف التنمية الاقتصادية في سائر الدول النامية. ولا شك أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين إسهام المرأة في البناء المجتمعي وتعزيز قدرتها من جانب، وبين النهوض والتطور الاقتصادي والتنموي من جانب آخر؛ فقد أكدت التوصيات التي أثمرت عن المؤتمر العالمي للمرأة في بكين، بأنه لا يمكن تحقيق التنمية المستدامة بدون مشاركة إيجابية وفعالة من المرأة في البناء الاقتصادي. كما أنه من بين غايات التنمية في الألفية الثالثة التي تمّ الإتفاق عليها في إعلان الأمم المتحدة في سبتمبر عام (2000)، تشجيع وتمكين المرأة لاستئصال الجوع والفقير. [كعكان، 2011]

وقد يتساءل البعض عن الأهمية المعطاة لعمل المرأة ودورها في التنمية، وهذا يرجع لعدة أسباب جوهرية، أهمها أن المرأة تعد من أكبر القوى الاقتصادية النامية في العالم، وخلق فرص أكبر لعمل المرأة يزيد من انتاجية الدولة ويرفع من مستوى المنافسة، ويرفع من مستوى دخل الأسر ويساهم في التقليل من نسبة الفقر والأمراض في المجتمع. كما يغفل العديد عند دور المرأة العاملة في خلق جيل يقدر العمل، فالعديد من الدراسات تثبت أنه كلما ازدادت فرص المرأة في العمل والتعليم كلما نقلت هذه الثقافة لأسرتها وأبنائها مما يساعد في دفع عجلة التنمية على المدى الطويل. [بوقعيقيص، 2015]

ويسهم عمل المرأة في المساعدة على إنعاش القطاع الخاص، حيث أن شريحة كبيرة من النساء يعملن من المنزل بدون شركات مرخصة بمزاولة النشاط الاقتصادي، وهو ما يعرف باقتصاد الظل، وفي حال توفير البيئة الملائمة لتشجيع النساء على العمل والتجارة، ستمكن الدولة من جني أرباح من عوائد الضرائب ورسوم الإشتراكات السنوية.

غير أن المكاسب المحتملة من زيادة مشاركة الإناث في قوة العمل مذهلة. ففي مصر على سبيل المثال، إذا ارتفع عدد النساء العاملات ليتساوى مع نفس مستوى الرجال، فإن الناتج المحلي الإجمالي للبلاد قد ينمو بنسبة (34%). وفي الإمارات العربية المتحدة قد ينمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة (12%)، وفي اليابان بنسبة (9%)، وفي الولايات المتحدة بنسبة (5%).

وتشير دراسة حديثة استندت إلى بيانات من منظمة العمل الدولية إلى أن (812) مليون امرأة من أصل (865) مليوناً من النساء على مستوى العالم يمكنهن المساهمة بشكل أكثر اكتمالاً في اقتصادات بلدانهن يعيشن في بلدان ناشئة أو نامية. [ لاجارد، 2013]

رغم ذلك، ما تزال نسبة وعدد النساء في القوة العاملة أدنى من عدد الرجال، حيث يتم توظيف نحو نصف النساء في سن العمل فقط. ويتمثل عمل النساء في الأغلب بالعمل غير المدفوع الأجر، وعندما يحصلن على أجر فإنهن يمثلن تمثيلاً زائداً في القطاع غير الرسمي وبين الفقراء. ولا تزال المرأة تحصل على أجر أقل من الذي يحصل عليه الرجل مقابل نفس الوظيفة، حتى في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، حيث تبلغ الفجوة في الأجور بين الجنسين نحو (16%) في المتوسط. وفي العديد من البلدان، تعمل النسوات والتميز في سوق العمل على تقييد فرص المرأة في الحصول على أجر متساو مع الرجل والإرتقاء إلى المناصب العليا.

ويختلف وضع المرأة بشكل عام في عموم العالم، نظراً لاختلاف الأنظمة والقوانين والعادات والأعراف والثقافات للشعوب والقبائل، بالإضافة إلى الاختلاف الجغرافي المجتمعي في العالم. وليس هناك دليل واضح على أن المرأة أخذت حقوقها بالشكل الكامل من خلال المساواة بين الجنسين في جميع المجتمعات في العالم، حيث تشير بيانات البنك الدولي إلى أن مساهمة المرأة العربية في سوق العمل لا تتجاوز نسبة (23%)، وبجعلها هذا الأدنى في العالم مقارنة بنسبة (65%) في شرق آسيا، التي تعتبر الأعلى (59%) في دول منظمة التعاون الاقتصادي. وخلال السنوات الثلاثين الماضية زادت مشاركة النساء في قوة العمل بمعدلات لا تتجاوز (1%). وإذا استمر النمو على هذه الوتيرة الهزيلة، يتوقع - طبقاً لتقرير للبنك الدولي- أن يستغرق لحاق المرأة العربية بالمستوى الذي تتمتع به نظيرتها في الغرب نحو (150) عاماً.

## 2.1 المرأة والعمل في سوق العمل الفلسطيني

يؤكد قانون العمل الفلسطيني على أن "العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف، وتسعى السلطة الوطنية الفلسطينية إلى توفيره لكل قادر عليه" [ القانون الأساسي - مادة 25].

إن عدم وجود دراسات إلى الآن تبين احتياجات السوق من الكوادر البشرية يشكل صعوبة في التخطيط، لعدم التمكن من ربط حاجة السوق العملية ومخرجات التعليم في الأراضي الفلسطينية. كما أن ارتفاع نسبة المتعلمات ليس بالضرورة أن يؤدي إلى زيادة مشاركتها في القوى العاملة، والذي قد يعود لعدد من الأسباب، أهمها: عدم توفر فرص عمل متاحة للأفراد، وارتفاع نسبة النساء الخريجات من الجامعات

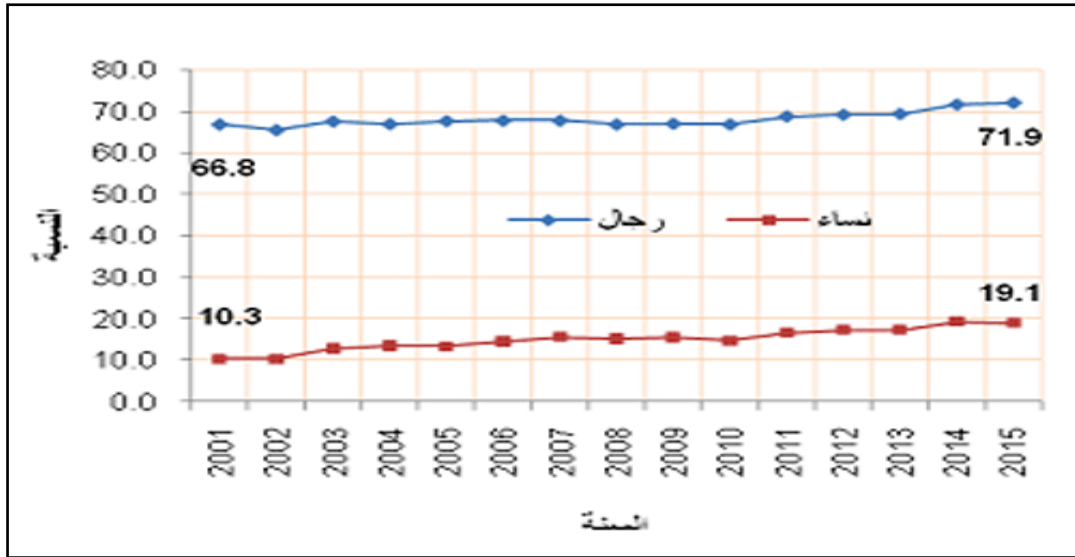


مقارنة مع الرجال، وتركز هؤلاء الخريجات بتخصصات معينة لا يحتاج إليها السوق، ويزداد التنافس على تلك الوظائف مع الخريجين. ويمكن عرض علاقة المرأة الفلسطينية بالاقتصاد الوطني بشكل عام وبسوق العمل بشكل خاص وفقاً للمحاورة الآتية:

### 1.2.1 مشاركة النساء في القوى العاملة

على الرغم من أن الأراضي الفلسطينية (الضفة الغربية وقطاع غزة) تعاني منذ سنين من الإحتلال الإسرائيلي، فإن الوضع في هذه المناطق لا يختلف عما عليه الحال في البلدان العربية والإسلامية، ففي دولة الأردن مثلاً تعاني النساء من قلة فرص العمل على الرغم من أن نسبة التعليم وصلت إلى (82.6%) من النساء، في حين أن نسبة البطالة في صفوف النساء المتعلّقات بلغت (21%). في تركيا بلغت نسبة مشاركة المرأة في المهن العالية (5%) مقارنةً في المشاركة في قطاع الزراعة بنسبة (18%)، أما في أوغندا فقد وصلت نسبة النساء العاملات إلى (38%)، وكان الحظ الأوفر للنساء في المناطق الحضرية التي وصلت نسبة التوظيف فيها إلى (15%) نتيجة لتلقيها التعليم العالي.

وعلى الرغم من تراجع الفروق بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فإنها لا تزال مرتفعة في معظم الأراضي الفلسطينية، فمتوسط فجوة المشاركة بين الجنسين - أي الفرق بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة - بدأ بالتراجع منذ عام (1990)، فيما يعزى بالدرجة الأولى إلى انخفاض معدلات مشاركة الذكور في سوق العمل على مستوى العالم، إلا أنه لا يزال كبيراً. واستناداً إلى بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام (2016)، وكما هو مبين في الشكل (1.1)، فإن نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الأفراد (15 سنة فأكثر) في عام (2016)، هي (45.6%) في فلسطين، وقد بلغ عدد المشاركين في القوى العاملة (1.3) مليون شخص خلال عام (2016)، ومن الواضح أن الفجوة في المشاركة في القوى العاملة (71.6%) للذكور مقابل (19.3%) للإناث في عام 2016.<sup>1</sup>



الشكل رقم (1.1): نسبة المشاركة في القوى العاملة عند النساء والرجال 15 سنة فأكثر في فلسطين، الضفة الغربية وغزة، (2001-2015)

المصدر : مسح القوى العاملة الفلسطينية التقرير السنوي، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2015)<sup>2</sup>

## 2.2.1 تعليم المرأة وسوق العمل

يعتبر التعليم والتدريب أحد المعايير الأساسية لقياس مستوى نمو وتطور الموارد البشرية، والتي تعدّ من الروافد الأساسية لسوق العمل الفلسطيني، ونظراً لارتباط التعليم بالحصول على فرص العمل في كل أنحاء العالم فلا بد هنا من التطرق إلى نسب المتعلمين والخريجين في فلسطين، حيث يوجد في الضفة الغربية (33) مؤسسة تعليم عالي موزعة كالتالي: تسع جامعات تقليدية (اثنان حكومية وست عامة وواحدة خاصة)، اثنتا عشر كلية جامعية (أربعة حكومية، خمسة خاصة، اثنان عامة، وواحدة تحت إشراف وكالة غوث وتشغيل اللاجئين)، اثنتا عشر كلية مجتمع متوسطة (واحدة حكومية، ست عامة، وأربع خاصة، وواحدة تحت إشراف وكالة غوث وتشغيل اللاجئين).<sup>3</sup>

كما بلغ عدد الطلبة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي للعام الدراسي (2015/2016)، (44,446) طالباً وطالبة منهم (27,035) أنثى و (17,411) ذكر، أي أن نسبة (60.8%) من الخريجين هم من الإناث، مما يشير إلى تفوق نسبة النساء المتعلّمات على الذكور المتعلّمين. ويعود التضارب بين أعداد الخريجين والخريجات من جهة، ونسبة المشاركة في سوق العمل من جهة أخرى إلى التسرب من المدارس، حيث لوحظ أن النسبة تزيد باضطراد مع انتقال الطالبة من صف إلى أعلى، فبلغت نسبة

<sup>2</sup> انظر ملحق الجداول، الجدول (2.1)، (3.1)

<sup>3</sup> انظر ملحق الأشكال، الشكل (2.1)

التسرب في الصف الأول الأساسي حوالي (1%)، وارتفعت إلى حوالي (3.8%) في الصف العاشر الأساسي، وارتفعت إلى حوالي (6%)، في الصف الأول الثانوي الأدبي، كما يلاحظ أن نسب التسرب تكون مرتفعة بين الذكور مقارنة مع الإناث، ويعود السبب إلى توجه الذكور نحو المهن الحرفية أو العمل داخل الخط الأخضر.

غير أن نسبة الإناث في التعليم المفتوح وكليات المجتمع، تزيد عن نسبة الطلبة الذكور، وبنسبة أقل في الجامعات التقليدية والكليات الجامعية، حيث بلغت نسبة الخريجات الإناث إلى الذكور من الجامعة المفتوحة (16.7%) في العام (2011\2012)، ولعل السبب في ارتفاع نسبة الإناث في التعليم المفتوح يعود إلى تواجد فروع جامعة القدس المفتوحة في معظم المحافظات، وقربها من أماكن سكنهن، بالإضافة إلى المرونة التي توفرها الجامعة لطلبتها في الدوام. وتقل نسبة الإناث في الكليات الجامعية والمتوسطة، كما يمكن ملاحظة زيادة عدد الطلبة في الكليات المتوسطة إلى ثلاثة أضعاف على الرغم من أن وزارة التربية والتعليم حددت نسبة التعيين منهم بألا تتجاوز 2%، وندرة تعيين أحدهم في السنوات الأخيرة.

### 3.2.1 توزيع العاملات حسب المهنة

يعرف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في تقارير مسح القوى العاملة، المهنة بأنها "الحرفة أو نوع العمل الذي يباشره الفرد إذا كان عاملاً، أو الذي يباشره سابقاً إذا كان متعطلاً سبق له العمل، بغض النظر عن طبيعة عمل المنشأة التي يعمل بها، وبغض النظر عن مجال الدراسة أو التدريب الذي تلقاه الفرد". لذلك تتنوع المهن تنوعاً كبيراً في سوق العمل، وقد تختلف من نشاط اقتصادي لآخر تبعاً لطبيعة ذلك النشاط.

ورغم التطور الاقتصادي والتنوع الذي شهده سوق العمل الفلسطيني، بعد إنشاء السلطة الفلسطينية، فإن النتائج الخاصة بالمهن التي تعمل بها النساء، ومنذ التعداد الأولي للسكان والمساكن عام (1997)، كانت تشير إلى وجود خلل في توزيع النساء على مختلف المهن، حيث تضمن التصنيف العالمي للمهن (118) مهنة، وجد أن (20) مهنة منها لم تمارسها النساء، وأن حوالي (60) مهنة تضم أقل من (100) أنثى، كما أن أكثر من (60%) من النساء العاملات اللواتي سبق لهن العمل صنفن في ست مهن تفصيلية مرتبة تنازلياً على النحو التالي: [ شبانة وصالح، 2008] <sup>4</sup>

❖ عاملات في التعليم الأساسي.

<sup>4</sup> انظر ملحق الأشكال، الشكل (3.1)

- ❖ عاملات في النسيج وصناعة الملابس.
- ❖ عاملات في التعليم الثانوي.
- ❖ سكرتيرات و عاملات على آلات بلوحات مفاتيح (طباعة).
- ❖ مزارعات في البساتين والمحاصيل السوقية.
- ❖ عاملات في التعليم ما قبل الأساسي.

أما في السنوات الأخيرة، فقد وزعت ما نسبته (65%) من العاملات على المهن الآتية:-

- ❖ عاملات في التعليم الأساسي والعالي.
- ❖ عاملات في القطاع الصحي.
- ❖ الوظائف الإدارية والخدمات.
- ❖ عاملات في مجال القانون والمحاماة.

وتعمل النساء الفلسطينيات في الحياة العامة، ويُلخص الجدول أدناه نسب توظيف النساء مقارنة بالذكور في القطاعات العامة بحسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، حيث بلغت نسبة مشاركتها في وظائف القضاء (15.6%)، مقابل (84.4%) من الذكور، و(25%) من الصحفيين إناث، مقابل (75%) ذكور، كما لم تزد نسبة السفيرات الفلسطينيات عن (5.8%)، مقارنة مع (94.2%) للسفراء، وهناك (41.8%) من الموظفين في القطاع العام المدني إناث، مقابل (58.2%) ذكور، ونسبة الشرطيات (3.4%)، مقابل (96.6%) خلال عام (2016).

جدول (2.1) نسب النساء المتعلّقات المشاركات بالوظائف العامة

| المهن               | نسبة الرجال | نسبة النساء |
|---------------------|-------------|-------------|
| القضاء              | 84.4        | 15.6        |
| المحاماة            | 77.5        | 22.5        |
| الصحافة             | 74.8        | 25.2        |
| السفراء             | 94.2        | 5.8         |
| القطاع العام المدني | 58.2        | 41.8        |
| الشرطة              | 96.6        | 3.4         |

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة (2016).

يعبر النشاط الاقتصادي عن القطاع الذي تعمل في مجاله المؤسسة، بغض النظر عن المهنة، فإذا نظرنا إلى البيانات الخاصة بتوزيع النساء العاملات حسب النشاط الاقتصادي، فسنجدها تعزز الإتجاه العام السابق بخصوص تمركز المرأة في قطاعات بعينها، سنجد مثلاً (61.8%) من النساء يعملن في قطاع الخدمات، بينما تبلغ النسبة للرجال (33.6%) وذلك للعام (2014).<sup>5</sup>

#### 4.2.1 فجوة ساعات العمل والأجور للمرأة في سوق العمل

على صعيد مستويات الأجور في القطاع العام (الحكومي)، فإن قانون الخدمة المدنية المطبق لم يتضمن أي إشارات أو نصوص تمييزية بين الرجل والمرأة، لأنه نص على التساوي في الأجور، وعلى ضرورة المساواة في التقييم والترقيات والحوافز. لكن هناك بعض التطبيقات الخاطئة للقانون، مثال ذلك ما يتعلق بالعلو الاجتماعي عن الأبناء، فبينما يستطيع الرجل الموظف أن يحصل عليها حتى لو كانت زوجته تعمل في القطاع الخاص، فإن المرأة لا تستطيع ذلك حتى لو كان زوجها عاطلاً عن العمل، فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 53 من القانون على "إذا ما كان الزوجان موظفين بالخدمة المدنية فتدفع العلو الاجتماعي للزوج فقط". ومع ذلك، فإن وجود فجوة في معدلات الأجرة اليومية بين الإناث والذكور أمر لا يختلف عليه، إذ بلغ معدل الأجر اليومي للإناث (81.9) شيكل مقابل (108) شيكل للذكور. [ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015 ]

#### 1. 5.2 البطالة بين النساء

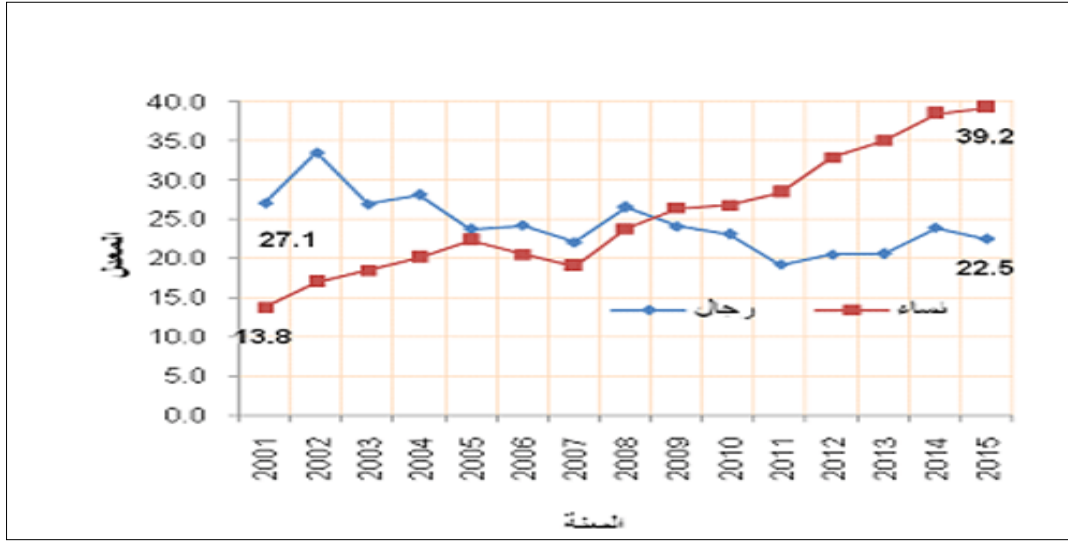
على صعيد نسبة القوى العاملة المشاركة في الضفة الغربية قد بلغت (45.6%) من مجموع الأفراد 15 عام فأكثر بواقع (72.7%) ذكور و (17.7%) للإناث للعام (2016). وبلغ معدل البطالة بين النساء المشاركات في القوى العاملة (29.8%) في العام (2016)، مقابل (15.5%) بين الرجال في الضفة الغربية. وقد تركزت نسبة البطالة في الفئة العمرية بين (15- 24) لكلا الجنسين، حيث وصلت نسبة البطالة إلى (25.6%) للذكور و (50.5%) للإناث من نفس الفئة العمرية. ويبين الشكل (1.4) أدناه تغير معدلات البطالة لدى النساء والرجال خلال الفترة (2001-2015) في فلسطين.

وتشير البيانات إلى أن نسبة العاطلين عن العمل من بين المشاركين في القوى العاملة في الربع الأول (2016)، بلغت (26.6%) في فلسطين، بواقع (18.0%) في الضفة الغربية و(41.2%) في قطاع غزة.<sup>6</sup> كما وصلت نسبة البطالة في فلسطين بين الإناث إلى (42.8%) مقابل (22.3%) بين الذكور،

<sup>5</sup> انظر ملحق الجداول، الجدول (4.1)، (5.1)

<sup>6</sup> انظر ملحق الجداول، الجدول (6.1)

وهذا مؤشر على ارتفاع نسبة البطالة في الضفة الغربية من (17%) في عام (2015) إلى (18%) في عام (2016).



الشكل رقم (4.1) معدل البطالة بين الذكور والاناث المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر في فلسطين، الضفة الغربية وغزة، (2015-2001)

المصدر : مسح القوى العاملة الفلسطينية التقرير السنوي، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015

### 3.1 البيئة الاقتصادية في مدينتي رام الله والبييرة وتأثيرها على التوظيف

تحتل مدينتي رام الله والبييرة حالياً مركزاً سياسياً يجعلها من أهم المدن الفلسطينية، إذ أنها تُعتبر العاصمة الإدارية المؤقتة للسلطة الوطنية الفلسطينية، وفيها مقر المقاطعة، ومبنى المجلس التشريعي الفلسطيني، والمقر العام لجهاز الأمن الفلسطيني في الضفة الغربية، بالإضافة إلى معظم مكاتب ووزارات السلطة. كما تعتبر العاصمة الثقافية لوجود عدد من المراكز الثقافية النشطة فيها.

تتمتع مدينتي رام الله والبييرة عن باقي المدن الفلسطينية باستمرارية وتعددية بالنشاطات الثقافية بين المهرجانات والندوات والمؤتمرات والمعارض، ويعود ذلك إلى عدة أسباب، أهمها تمركز عدد كبير من المؤسسات الناشطة في هذا المجال، إضافة إلى نشاط بلديتي رام الله والبييرة في هذا المجال، ووجود وزارة الثقافة في المحافظة. بالإضافة إلى تنوع النسيج الثقافي الاجتماعي في المدينتين، واتساع هامش الحرية، مما جذب العديد من الشخصيات الثقافية إلى مدينتي رام الله والبييرة من مخرجين وكتاب وشعراء. تحتضن المدينة شريحة كبيرة من الموظفين من كل الوطن، كونها تضم مؤسسات مجموعة الاتصالات الفلسطينية "بالتل"، وشركتي الاتصال الفلسطينية "جوال" و"الوطنية موبايل"، والعديد من شركات التأمين، والمنظمات غير الحكومية المحلية والدولية، بالإضافة إلى المكاتب الرئيسية لـ (15)

مصرفاً إقليمياً، ووطنياً ودولياً، من أصل (21) مصرفاً عاملاً في فلسطين. بالإضافة إلى الممثلات، والقنصليات والسفارات، العاملة لدى دولة فلسطين أو السلطة الفلسطينية، ومكاتب مؤسسات الأمم المتحدة، والكثير من المؤسسات الأهلية الفلسطينية والعربية والأجنبية، ويعكس وجود هذه المؤسسات في محافظة رام الله والبيرة عدد من المؤشرات، منها زيادة الطلب على الموظفين والعاملين في تلك المؤسسات، سواء من القاطنين في رام الله أو المهاجرين إليها.

ومن الملاحظ أن مستوى المعيشة في محافظة رام الله والبيرة هو أعلى مستوى من نظيراتها في المحافظات الأخرى، ويعزى سبب ذلك إلى عدة عوامل، أولاً وجود شريحة واسعة في مدينتي رام الله والبيرة يفوق مستوى دخلها معدل الدخل لباقي سكان المحافظة وسكان المحافظات الأخرى، نظراً لعمل هذه الشريحة مع المؤسسات الأجنبية والدولية القادرة على تحمل هذه النفقات، وثانياً وجود عدد كبير من الأجانب العاملين فيها من ذوي الدخل المرتفع نسبياً مقارنة مع المواطن العادي، مما تسبب في زيادة الأسعار على كافة المستويات، وبالذات العقار والمنافع الخدمائية، كالمطاعم والقاعات، بالإضافة إلى وجود تحويلات شبه دائمة من المغتربين من سكان قرانا الشرقية، والتي معظم أفرادها مغتربين في الولايات المتحدة الأمريكية، وهناك أمثلة للقرى الشرقية للمدينة التي حققت أعلى النسب في اغتراب أفرادها إلى الولايات المتحدة الأمريكية. ويمكن اليوم أن يُقارن مستوى المعيشة في المدينة بنظرائه في مدن عالمية أخرى. [ الطيراوي، 2017 ]

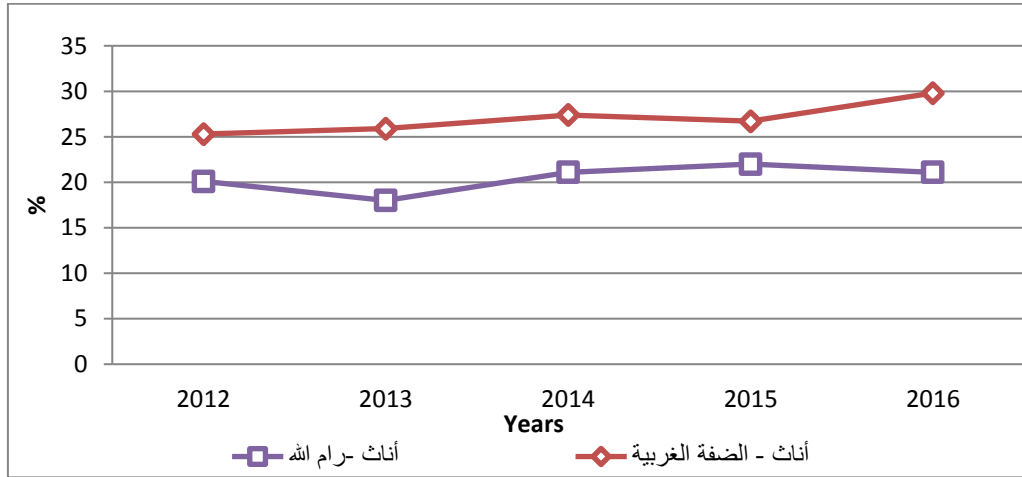
### 1.3.1 الديموغرافيا والتعليم في مدينتي رام الله والبيرة

بلغ عدد السكان المقدر منتصف عام (2016) في فلسطين حوالي (4.81) مليون نسمة، في حين بلغ عدد سكان الضفة الغربية المقدر حوالي (2.93) مليون نسمة، منهم (1.49) مليون ذكر، و(1.44) مليون أنثى. بينما قدر عدد سكان محافظة رام الله والبيرة حوالي (334) ألف، بنسبة (7.4%) من إجمالي سكان الضفة الغربية. وقد سجلت ارتفاعاً في عدد العاملين من كلا الجنسين من (78,600) عامل في (2012) إلى (83 ألف عامل في 2016)، بحسب بيانات مركز الإحصاء الفلسطيني (2016)، أي بواقع زيادة قدرها (5.6%) في نسبة العاملين. سجلت النساء خلال هذه الفترة ارتفاعاً بنسبة (2.4%) في حين شهدت نسبة عمالة النساء في الضفة الغربية في الفترة نفسها انخفاضاً قدره (0.5%).

أما معدلات البطالة المتفاقمة يوماً بعد يوم في فلسطين، فإن مستواها في محافظة رام الله والبيرة أقل بكثير من مستواها في المحافظات الأخرى، فقد تمكنت من الحفاظ على مستوى بطالة معقول إذا ما قورنت بالمحافظات الأخرى، إذ وصل عدد سكان المحافظة ما نسبته (7.4%) من مجموع سكان

فلسطين البالغ عددهم (334) الفاً، في حين تبلغ نسبة القوة العاملة من هؤلاء (43.8%). أما معدل البطالة في رام الله والبييرة للعام (2016)، بلغ (16.2%)، مقابل (18.2%) في الضفة الغربية لنفس الفترة، وهي نسبة ضئيلة نسبياً إذا ما تم مقارنتها بالمحافظات الأخرى.

كما أن معدل البطالة في صفوف النساء في مدينتي رام الله والبييرة وصل إلى (21.1%) وهو أقل بكثير من معدل البطالة في صفوف النساء في الضفة الغربية، والبالغ (29.8%). ويظهر الشكل (1.5) أدناه، أن معدلات البطالة للنساء في رام الله أقل بشكل عام منها في الضفة الغربية، ويظهر عام (2016) الفرق الأكبر في تلك المعدلات، حيث ازدادت هذه الفجوة في نسب البطالة بين الضفة الغربية ورام الله من حوالي (5%) للعام (2012) إلى حوالي (18%) للعام (2016)، ويرجع السبب في ازدياد هذه الفجوة إلى انتعاش الاقتصاد في مدينة رام الله للأعوام السابقة، وزيادة الاستثمار والإمتداد العمراني فيها، لتستوعب أكبر عدد من المهاجرين من مناطق الضفة الغربية، حيث أدى تدفق أموال المغتربين من أبناء رام الله إلى تنشيط حركة البناء على المساحات الفارغة من الأرض الداخلية للمدينة، ثم تحول العمران إلى الأرض المحيطة بها، وظل يزحف في محاور نحو الشرق حتى اتصل بمدينة البييرة فالتحمت المدينتان منذ أوائل الستينات. ثم أخذ يزحف نحو الغرب على حساب الأراضي الزراعية، ونحو الجنوب باتجاه القدس حتى وصل إلى مطار قلندية. وقد تضاعفت مساحة رام الله نتيجة ذلك، وتضاعف عدد السكان أيضاً، وعليه زادت نسب العاملين وقلت تباعاً نسب البطالة. [خوري، 2013]

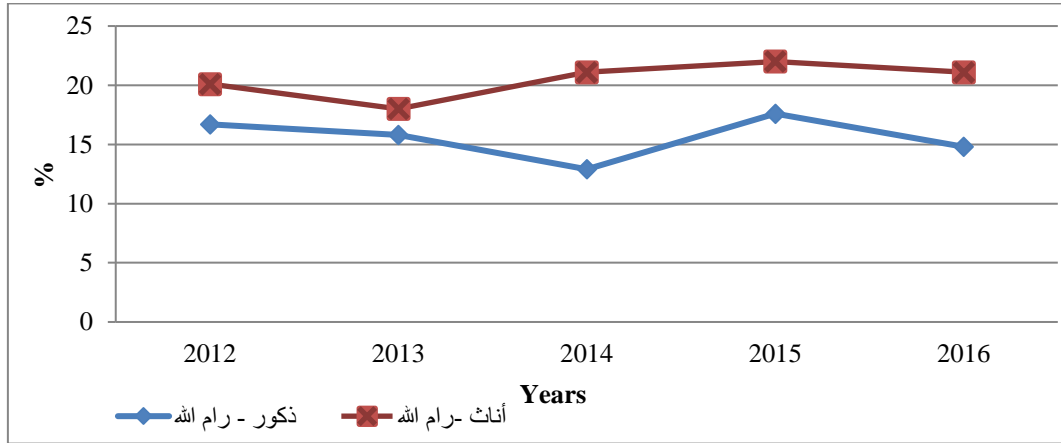


الشكل رقم (5.1): معدل البطالة للنساء في رام الله والبييرة والنساء في الضفة الغربية المشاركات في القوى العاملة 15 سنة فأكثر

المصدر: تصميم الباحث / مصدر البيانات المركزي للإحصاء الفلسطيني 2016



وتتزايد الفجوة بين معدلات البطالة للناث والذكور، حيث يبين الشكل (6.1) أدناه أن تناقص معدلات البطالة في صفوف الرجال والنساء كانت بنسب ضئيلة ومتقاربة، وتشهد السنة الأخيرة الفرق الأكبر في انخفاض نسبة البطالة للنساء بشكل لافت للنظر، في حين تبقى معدلات البطالة للرجال تتغير بشكل مستقر أو بنسب متقاربة.



الشكل رقم (6.1): معدل البطالة للرجال والنساء في محافظة رام الله والبيرة المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر

المصدر: تصميم الباحث / مصدر البيانات المركزي للإحصاء الفلسطيني 2016

### 2.3.1 دور المدن الكبيرة والعواصم في التوظيف

تختلف الحياة في المدن الكبيرة عن تلك الموجودة في باقي مدن وقرى الدولة، فهناك العديد من العوامل التي تميز المدينة الكبيرة عن غيرها مثل: المساحة، والتعداد السكاني، والتطور العمراني والتكنولوجي، فضلاً عن المرافق والخدمات التي تتوفر في العواصم والمدن الكبيرة، ولا يمكن توفيرها في باقي مدن وقرى الدولة.

تتميز هذه المدن بأبنيتها الحديثة والشاهقة، والتطور العمراني والزخارف والحدائق التي تحيط بالمنازل، مع تعبيد الشوارع وتنظيم البناء، أما في القرية فالمنازل بسيطة جداً، ولا تزيد عن طابقين، وتكون قريبة من بعضها بعشوائية دون ترتيب، كما تفتقر إلى الشوارع المعبدة. كما تتوفر في المدن جميع الخدمات الأساسية والترفيهية التي يرغب بها ويحتاجها السكان، حيث تقدم لهم خدمات تعليمية، وصحية، ووسائل النقل، والاتصالات، ودور السينما والمسارح، أما في باقي مناطق الدولة فلا تتوفر سوى الخدمات الأساسية، وتعتبر بقية الخدمات كاليات لا ضرورة لها، كما لا توجد فيها مرافق عامة.

وتؤدي الكثافة السكانية الموجودة في العاصمة أو المدينة الكبيرة إلى خلق المشاريع الجديدة والمستمرة، وبالتالي إيجاد فرص عمل متعددة للشباب، على عكس القرية التي تكاد تنعدم فيها فرص العمل، مما يدفع شبان القرية إلى السفر خارجاً، والهجرة بحثاً عن فرص العمل، ويمكن عرض نماذج على تأثير تلك المدن والعواصم على نسب التوظيف كالتالي:

في تقرير للأمم المتحدة بعنوان (The Role Of Cities) تم تسليط الضوء على تأثير المدن الكبيرة على اقتصاد الدول، حيث تمنح المدن الكبيرة كفاءة وفعالية غير مسبوقة في الإنتاجية والمنافسة. فالمدن عبارة عن مركز المعلومات والإبداع والتخصص في قطاعي الإنتاج والخدمات، فتفتح الطريق أمام الإبداع والابتكار في التفكير، والإنتاج نظراً لتلاقي أعداد كبيرة من الناس المختلفين في مستويات الذكاء والإبداع ومختلف درجات التعليم. وبالتالي تزيد من فرصة تلاقي أكبر شريحة من الناس، وتبادل الخبرات وأفكار التطوير والإنماء.

وعليه، تعتبر المدن الكبيرة الدينامو لاقتصاد الدولة، وبحسب ما تم نشره في التقرير فإن أكثر من (70%) من الناتج القومي الإجمالي للدولة يعود للمدن الكبيرة، ففي طوكيو مثلاً يتركز (26.8%) من مجموع سكان الدولة وتشارك بنسبة (34.1%) من الناتج القومي الإجمالي الخاص بها، أما باريس فتبلغ نسبة السكان (16.2%) من سكان الدولة، وتصل مشاركتها في الناتج القومي الإجمالي إلى (26.5%)، وهذا ما يؤكد على حقيقة تأثير كبرى المدن على اقتصاد الدولة، ويعتبر تركيز السكان فيها هو السبب الأكبر لهذا التأثير.

وذكرت الدراسة أهم ثلاثة أسباب تميز المدن الكبيرة عن غيرها، وهي:

أ. تعتبر المدن الكبيرة جاذبة للعقول والكفاءات.

ب. تعتبر المدن الكبيرة جاذبة للاستثمار، فالمستثمر يتجه إلى مدينة اقتصادها منفتح، عدد سكانها كبير وتعتبر سوقاً مثالياً لتصريف بضاعته بأقل التكاليف.

ج. شبكة المواصلات المتوفرة بالكمية والكيفية المطلوبتين والقريبة لباقي مناطق الدولة، ويعود هذا السبب بالأصل إلى الموقع الجغرافي المتميز التي تختص به هذه المدن.

وهذا التأثير على الاقتصاد القومي سيؤثر على نسب التوظيف تبعاً، فالمدن الكبيرة صاحبة الكثافة السكانية تتمتع بنسب توظيف عالية، نظراً للتطور العمراني، والفرص العالية لتبادل الأفكار والخبرات والتجارب، بين شريحة كبيرة من سكان المدينة ذوي التجارب والمهارات ومستويات التعليم المتنوع قياساً بباقي مناطق الدولة، ومن أهم عوامل جذب هؤلاء العاملين إلى المدن، الأجور المرتفعة نسبياً،

ومن أحد أسباب ارتفاع الأجور في المدن بحسب ورقة بحثية بعنوان ( The Economics Approach To Cities)، الموقع الجغرافي والموارد الطبيعية لتلك المدينة، والتي تميزها عن غيرها، حيث أن المدن الكبيرة قد تتمتع بموارد طبيعية من معادن أو نفط أو ذهب وغيره، بالإضافة إلى موقعها الجغرافي القريب من مصادر الإنتاج، فإن موقعها أيضاً القريب من قنوات البيع وتصريف البضاعة والخدمات يخدم في تميز هذه المدن، فالمدينة القريبة أو المتوسطة لمناطق تواجد عملائها، وزبائنها تقلل من تكلفة شحن وتصريف بضائعها، لذى يعتبر توسط المدينة وقربها لأكثر من منطقة ميزة تجعل منها وجهة للمهاجرين بحثاً عن بضائع أو خدمات أو حتى فرص عمل.

وتطرق الكاتب في نفس الورقة إلى أن كثافة الخبرات والعقول، وتركزها في هذه المدن له الأثر الأكبر على نسب التوظيف، وعلى إنعاش اقتصاد الدولة ككل، وربط نجاح الاقتصاد بنجاح العقول المفكرة والمؤسسة له، فمثل هذه الكنوز البشرية الفكرية تغني الاقتصاد فتعشيه فيزيد الإستثمار والتوظيف والنتائج القومي ككل، ولولا اجتماعهم في منطقة واحدة كبيرة منحتم فرصة الإنطلاق وتبادل الأفكار والاستفادة من الخبرات لما نجحوا في رفع شأن الدولة.

وتوصل في بحثه إلى أن خصائص المنطقة بحد ذاتها ليست بأهمية خصائص السكان الذين يعيشون عليها، فنوعية التعليم والتدريب والمهارات التي يكتسبونها هي السبب في حسن استغلال خصائص المدينة الطبيعية، وأن نوعية هؤلاء السكان مهمة بقدر أهمية عدد السكان، فوجود الكثافة السكانية الكبيرة في هذه المدن هي أحد أسباب تخالط الناس وتبادل المعارف والمهارات، وبالتالي تحسين الإنتاج وتقليل تكلفة الشحن وتصريف البضائع.

ولا يختلف دور مدينتي رام الله والبييرة بالنسبة لارتفاع معدلات التوظيف على صعيد الجنسين -مقارنة مع المستوى العام للمحافظات الأخرى- عن الدور الذي تلعبه المدن الكبرى والعواصم في العالم، حيث امتازت المدينتين بموقعهما الجغرافي المتوسط نسبة لباقي مدن الضفة، كما أن مناخهما المعتدل يلعب دوراً كبيراً في هجرة العاملين والكفاءات إليها، غير أن تدني نسبة الفقر بحسب ما تشير إليه احصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، يشجع العاملين للتوجه للعيش في رام الله، حيث بلغت بين الأفراد في محافظة رام الله والبييرة (10.9%) و (11.7%) للعامين (2009، 2010) على التوالي، في حين بلغت نسبة الفقر بين الأفراد في الضفة الغربية (19.4%) و (18.3%) للعامين (2009، 2010) على التوالي.

فضلاً عن توفر وسائل النقل، حيث بلغ عدد المركبات المرخصة في محافظة رام الله والبيرة (39,972) مركبة في عام (2010)، وشكلت (32.9%) من إجمالي عدد المركبات المرخصة في الضفة الغربية. [ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011 ]

#### 4.1 مشكلة الدراسة

لغرض الإرتقاء بدور المرأة في العمل، وتمكينها من ممارسة مختلف الأنشطة والأعمال جنباً إلى جنب مع الرجل في سوق العمل، فإنه من الضروري أن يتم تأطير هذا الدور والعمل على تشجيعه وممارسته ضمن إطار مؤسسي وقانوني وثقافي واجتماعي مناسب لطبيعة المرأة في هذه البيئة. وتختلف مكانة المرأة الاقتصادية من دولة إلى أخرى ومن مدينة إلى مدينة، فترى العواصم والمدن الكبيرة تتمتع بنسب توظيف عالية، ونسب بطالة خاصة للنساء أقل من معدل البطالة للدولة.

وكما تشير البيانات التي تم عرضها سابقاً يتضح أن وضع التوظيف عامة، وتوظيف النساء خاصة يختلف في محافظة رام الله والبيرة عن غيره من محافظات الضفة الغربية. فتميزت بنسب بطالة أقل من المعدل لمدن الضفة الغربية ونسب مشاركة في القوى العاملة أعلى من المعدل للضفة الغربية، وهذا يستدعي دراسة معمقة لسوق العمل في محافظة رام الله والبيرة، والوقوف على أهم مميزاته، ومحددات تشجيع عمل المرأة المتعلمة فيه دون غيره من مدن الضفة الغربية.

ما هي أهم العوامل المساهمة في رفع نسب توظيف خريجات التعليم العالي في مدينتي رام الله والبيرة مقارنة بمعدل التوظيف للنساء في الضفة الغربية؟

#### 5.1 أهمية البحث

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الشريحة التي تهتم بدراساتها، إذ تشكل هذه الشريحة نصف المجتمع، وبعبارة أخرى نصف القوة البشرية التي يمكن الاستفادة منها على أكمل وجه في عملية التنمية المستدامة للمجتمع، وذلك في حال تمكن المجتمع بمكوناته كلها من توفير الظروف المناسبة لتفعيل دور المرأة في عملية التنمية الشاملة والمستدامة، وهذا يتطلب إنشاء مراكز لإعداد المرأة وتأهيلها وتدريبها جنباً إلى جنب مع الرجل.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولتها تسليط الضوء على المعوقات المختلفة التي تقف حائلاً أمام تنمية قدرات المرأة، وإفساح المجال لها لتعمل إلى جانب الرجل في مختلف ميادين الحياة، فضلاً عن

ذلك، تبرز أهمية هذه الدراسة بأنها ستحاول المساهمة في كشف العقبات التي تحول دون الإفادة الكاملة من نصف الطاقات البشرية المتاحة في المجتمع.

ربما لمدينة رام الله والبييرة وضع استثنائي تنفرد به عن باقي مدن الضفة الغربية، باعتبارها العصب الاقتصادي الحيوي للضفة الغربية وقطاع غزة، ومقراً لكبرى الشركات الخاصة والعامة. وهذا دفع بالمواطنين من مختلف المدن والمحافظات للتوجه إليها بحثاً عن فرص للعمل، فتجد في مدينة رام الله أكبر تجمع للمواطنين على اختلاف عناوينهم وأماكن سكنهم الأصلية. ومن الجدير لهذا المناخ الاقتصادي المنتعش إلى حد ما مقارنة بغيره من المدن الكبيرة في فلسطين، أن يمنح الإناث فرصة المشاركة في الاقتصاد وسوق العمل. [الطيراوي، 2017]

إلى أي حد يطبق هذا فعليا في محافظة رام الله والبييرة؟ وما نسبة مشاركة النساء في سوق العمل مقارنة بالرجال؟ من هنا تتبع مشكلة البحث الأساسية في الوقوف على تمكين المرأة اقتصادياً، ومنحها فرص متكافئة مع الرجل في فرص العمل المطروحة.

فما هي التحديات التي تواجه المرأة الفلسطينية في المنافسة على الفرص المطروحة في سوق العمل، وما هي أهم الإجراءات المتاحة لتمكين المرأة اقتصادياً في القطاع الخاص في مدينتي رام الله والبييرة؟

## 6.1 أهداف البحث

### 1.6.1 الهدف الرئيسي من البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ومناقشة محددات مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني في محافظة رام الله والبييرة على وجه الخصوص، من أجل إبراز التحديات والمعوقات التي تواجهها وأهم الدوافع وراء اتخاذها قرار العمل خارج المنزل.

### 2.6.1 الأهداف المحددة

1. دراسة حجم القوى العاملة النسائية خلال فترة الدراسة، ومكوناتها، وخصائصها، ومعدلات نموها في مدينة رام الله والبييرة.
2. تحليل المؤشرات الخاصة بالمرأة في سوق العمل، وخاصة تدني مساهمة المرأة في القوى العاملة في مناطق الضفة الغربية، وكيف يختلف الأمر عنه في مدينة رام الله.
3. التعرف على أهم دوافع المرأة المتعلمة للمشاركة في سوق العمل.

4. المساهمة في النقاش الدائر والمستمر حول أسباب تدني مساهمة المرأة في سوق العمل.
5. إيجاد حلول عملية لإخراج الموضوع من نطاق البحث والمناقشة دون التطبيق الفعلي.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والأدبيات السابقة

يستعرض هذا الفصل جزئياً، يتناول الأول الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، لإثراء ذهن القارئ حول موضوع البحث الأساسي والهدف منه، أما الجزء الثاني يتعلق بالإطار النظري، موضحاً أهم العوامل المؤثرة في نسب توظيف النساء.

#### 1.2 الدراسات السابقة

تحفل أدبيات الموضوع بالعديد من الدراسات، كون موضوع مشاركة المرأة في سوق العمل من المواضيع الهامة والمؤثرة. ومن خلال الإطلاع على الأبحاث والدراسات والمقالات المحلية والعالمية، يمكن استعراض وضع المرأة في الاقتصاد للعديد من دول العالم، والتي تجمع بشكل أساسي على علاقة تمكين المرأة اقتصادياً والمستويات العلمية التي تحصل عليها، بالإضافة إلى التنشئة الاجتماعية، وبيئة الاقتصاد والأعمال في الدولة، وعوامل أخرى أشارت إليها بعض الدراسات.

##### 1.1.2 تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في المدن الكبرى والعواصم على عمالة المرأة

تلعب بيئة الاقتصاد والأعمال في الدولة دوراً بارزاً في التأثير على نسب التوظيف والعمالة للنساء والرجال على حد سواء، وبمراجعة بعض الأبحاث التي تتناول موضوع عمالة المرأة المتعلمة الفلسطينية، تبين أنها تطرقت للجو الاقتصادي السائد في الدولة والذي يعد من أهم معوقات عمل المرأة، نظراً للقدرة الإستيعابية الضئيلة لسوق العمل.

في دراسة لكل من [شبانة و الصالح، 2008] نوقشت المؤشرات الحالية لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، وإبراز السمات الأساسية للقوى العاملة النسوية من أجل رصد وتحليل واقع مشاركة المرأة في عملية الإنتاج وأدائها في سوق العمل، تشير الإحصاءات المتوفرة إلى تدني مشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل، وارتفاع نسب البطالة بين النساء مقابل الرجال، وهذا بطبيعة الحال له آثاره المتعلقة بالتمكين الاقتصادي والاجتماعي.

وقد أوضحت الدراسة أن تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة مرتبط بعدد من الأسباب الاقتصادية، منها: مقدر سوق العمل الفلسطيني على استيعاب العرض من القوى العاملة النسوية، وعوامل الطرد للمرأة خصوصاً تدني الأجور، وانخراط النساء في العمالة المهمشة، وأسباب اجتماعية مرتبطة بدخول المرأة إلى سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور، وأسباب ثقافية تتمثل في محدودية المهن والأنشطة الاقتصادية التي تنافس المرأة عليها.

ولخص البحث التدخلات المطلوبة لتحسين وضع المرأة الفلسطينية في سوق العمل، إلى ضرورة التركيز على القطاع الخاص، في ظل أن القطاع العام يعاني من تخمة في الوظائف، خلق فرص عمل أنثوية، والعمل على تقسيم الوظائف وتحديد طبيعة الوظائف المتعلقة بالرجال والإناث، وخلق مزايا للقطاع الخاص من قبل الحكومة تساهم في زيادة استيعاب المرأة في سوق العمل، وتوفير التأهيل والتدريب اللازمين للمرأة، مما يساعدها في المنافسة في سوق العمل، وإعادة النظر بالتخصصات التعليمية التي تتجه لها النساء، وأخيراً تشجيع المرأة للبدء بمشاريع صغيرة تمهيداً لتطورها، ووصولها إلى مراتب متقدمة، من خلال تدعيم المشاريع الصغيرة، وتدريب النساء وتأهيلهم لإنشاء وإدارة هذه المشاريع.

وبما يخص قطاع غزة، تطرقت [نجم، 2013] إلى دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة، ومعرفة درجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية. والكشف عن مدى الاختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف متغيرات الدراسة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، و أسلوب تحليل المحتوى للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية لمدة ثلاث سنوات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن معايير تمكين المرأة ومؤشراتها تفاوتت في وثائق المؤسسات التنموية، فجاء ترتيبها تنازلياً: التمكين الإجتماعي، التمكين التعليمي، التمكين الاقتصادي، التمكين السياسي، التمكين الصحي. ولا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة (حكومية، أهلية)، وكذلك نوع الوثيقة (الخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية للمؤسسات التنموية).

وأوصت الباحثة بما يلي: دعم استراتيجية الشراكة بين المؤسسات الأهلية والحكومية التي تهدف إلى تمكين المرأة والعمل على تنفيذ برامج من خلال لجان ومجالس وهيئات مشتركة ينبغي إيجادها لتفعيل الشراكة بين القطاعين في تمكين المرأة الفلسطينية، وتعزيز أواصر العلاقات والروابط بين الجمعيات النسائية العربية والهيئات المانحة في كل دولة عربية وما بين المؤسسات التنموية النسائية في فلسطين والهيئات المتعددة، بطريقة تؤدي إلى تفعيل الشراكة بينهما لتنفيذ البرامج التنموية الرامية إلى النهوض بالمرأة الفلسطينية وتمكينها، وتعزيز صمودها ومشاركتها الإيجابية في المجتمع الفلسطيني.



ولا يقتصر الأمر على بيئة الأعمال والاقتصاد في فلسطين وحسب، فالأدبيات السابقة حافلة في دراسة وضع المرأة والاقتصاد في مختلف أنحاء العالم، نذكر منها في بنغلادش ناقش [هوج واتوهارا، 2009، Itohara&Hoque] تمكين المرأة من خلال المشاركة في برنامج القروض الصغيرة، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع منظمات القروض الصغيرة التي انتشرت في الآونة الأخيرة في بنغلادش، والتي استهدفت تمكين المرأة الريفية، ومحاولة تقييم تأثير برامج القروض الصغيرة في تمكين المرأة الريفية في بنغلادش.

تكونت عينة الدراسة من (180) امرأة من منطقة رامبور في حي جايباندا، حيث بلغت (50%) من النساء النشطات في منظمات غير حكومية والباقي ربات بيوت، وقد تم جمع البيانات التجريبية لهذه الدراسة باستخدام استبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن النساء المتمكنات هن بنسبة (21%) فقط، والباقي لم يتم تمكينهن بعد، وأن نسبة (69%) من النساء المتمكنات هن عضوات فاعلات في برامج القروض الصغيرة. وتوصلت الدراسة إلى أن ملكية الأراضي ووسائل الإعلام من بين العوامل التي تسهم في تمكين المرأة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية. وأنه من العوامل المهمة في تمكين المرأة التعامل مع القروض الصغيرة بشكل ذاتي، ومدة استخدام القروض الصغيرة والمراقبة التي تقوم بها المنظمات غير الحكومية.

وركز [ميروكاوا، 2015، Yuko Morikawa] في بحثه على أسباب تدني مشاركة المرأة في سوق العمل في المغرب على محاور ثلاثة، هي (دور المؤسسات المجتمعية، تأثير قوى الطلب، تأثير قوى العرض في سوق العمل)، وفي تفصيل كل محور بين أنه: من خلال المؤسسات المجتمعية، يمكن للمغرب زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تحديث الإطار القانوني، لا سيما وأنها تعنى أصلاً بقانون العائلة. ومن جانب العرض تبين أن الإناث في المغرب يحصلن على المزيد والمزيد من التعليم خاصة في المناطق الحضرية دون الحصول بالضرورة على وظيفة، كما أنهن يواجهن معارضة للعمل من أفراد الأسرة، فمن الضروري خلق وظائف في القطاعين العام والخاص لتتناسب مع التنشئة الاجتماعية والتقاليد للمنطقة، لتوفير المزيد من الخيارات لتلك النساء اللواتي يعتبرن العمل في القطاع العام مصدر للعمالة مستقرة. أما من جانب الطلب، أكد على ضرورة تعزيز القطاع الخاص للمزيد من فرص العمل بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل باعتباره عامل مهم للعاملات، و تزويدهن بالتدريبات والدورات لتحسين إنتاجياتهم واستغلال قدراتهم.

كما أكد [جوهانسن، 2012، Johnsen] من خلال مقال له أن عمالة الإناث قد حققت فوائد اقتصادية كبيرة بالنسبة للنرويج، حيث أنه باختيار العاملين من بين مجموعة من العمال الذكور والإناث، بدلا من اختيار من بين مجموعة الذكور فقط سيتم الكشف عن عدة المواهب المحتملة ضائعة، ويؤدي إلى زيادة

الإنتاجية. كما أن زيادة مشاركة العاملة النسائية يزيد من تحقيق مكاسب في الإنتاجية من خلال درجة عالية من التخصص والتأهيل. وأخيراً، فقد أضافت عمالة الإناث المزيد إلى قوة العمل في الوقت الذي يكون متوسط ساعات العمل للعامل الواحد تتناقص. ويعزى سبب انخفاض عدد ساعات العمل نتيجة طبيعية للرضاء، حيث أن الناس تغيرت لأنها لم تعد بحاجة إلى العمل بجد لكسب العيش. ولكن مع دخول النساء معترك العمل، والمساهمة في النمو في العمل، يساهم بشكل كبير في زيادة الدخل القومي. وتطرق إلى أن الشعوب حالياً تعيش صراعاً ما بين رغبتها في زيادة النمو في السكان وزيادة مشاركة المرأة في العمل ولكن يصعب تحقيقهما معاً لأن زيادة نسبة الخصوبة والإنجاب، تزيد من مسؤولية المرأة وتقلل من فرصة عملها خارج إطار المنزل والأوممة.

ودعماً لدور المدن الكبيرة والعواصم في التوظيف، قدم [بيرتاود، 2014، BERTAUD] بحثاً بعنوان المدن كسوق للعمل، عرف فيه المدينة على أنها مكان حيث الشركات يبحثون عن العمال، والناس يبحثون عن فرص عمل. ويؤكد على أن هذه المدن تتمتع بإنتاجية عالية نظراً لاتباعها أسلوب وقرات الحجم في الإنتاج، حيث أن أسواقها أكبر، فكمية إنتاجها أكثر، وتبعاً لتكاليفها أقل. وبما أن الكثافة السكانية عالية في هذه المدن، فإنها تتطلب إنتاج أكثر، وبالتالي استثمار ومشاريع أكثر، وصولاً لزيادة فرص العمل بها. ويعقب على ذلك، بأن هذه الإنتاجية والفرص العالية تحتاج إلى شبكة نقل كبيرة وممتدة لتصريف منتجاتها بفعالية أولاً، ومن ثم لتمكين عاملها وزبائنها من الوصول إليها دون مشقة. وعليه يجب أن توجد شبكة مواصلات فعالة لتحقيق هدفها الربحي والحفاظ على عمالها وزبائنها.

وما يميز المدن الكبيرة عادة توسطها جغرافياً للدولة، فتكون قريبة لمناطق الشمال والجنوب والشرق من البلاد، كما أن المناخ المعتدل وتوفر شبكة مواصلات دائمة، من أهم دوافع العاملين للهجرة لتلك المدن. ويؤكد على ضرورة دراسة موقع المدينة، وإمكانية فتح قنوات اتصال مع المدن القريبة في حال رغبتهم ببناء مدينة حضرية اقتصادية، وجذب العاملين والمستثمرين إليها.

تعليقاً على ما ورد من الدراسات السابقة، فإنه من أهم ما يميزها إجماعها على أن نسبة مشاركة المرأة المتعلمة مرتبط ارتباطاً وثيقاً باقتصاد الدولة، وتأثيره على عملية التوظيف ككل، وبالتالي على نسب توظيف المرأة، فالوضع المطلوب للنساء من انخراط أكثر في النشاط الاقتصادي والتوظيف يتطلب ذلك مناخ اقتصادي صحي ونشاط في مجالات التطور والتوظيف والتخصص.

وهذا ليس ببعيد عن مجتمع الدراسة لدينا، فمحافظة رام الله والبيرة تتمتع بالجو الاقتصادي الأكثر صحة بين محافظات الضفة الغربية، وبالتالي ارتفاع نسبة العمالة وانخفاض البطالة فيها نسبياً، وعلى الأخص

في صفوف النساء المتعلّقات، فهو نتيجة لوضع الاقتصاد الأنشط فيها وعدد المستثمرين المتزايد بالإضافة إلى مستوى التعليم العالي الذي تتمتع به.

## 2.1.2 تأثير التعليم والمؤهل الأكاديمي والتدريب المهني على عمالة النساء المتعلّقات

إن المستوى التعليمي التي تحصل عليه المرأة كماً ونوعاً يؤثر بشكل جوهري على فرص مشاركتها في العملية التنموية والاقتصادية للمجتمع، وتتناول الدراسات التالية بحثاً من عدة دول تناقش مدى تأثير التعليم والتأهيل الأكاديمي والمهني للنساء على فرص توظيفهن.

حيث ناقش [ببالي ومابوجا، 2010 BBAALE & MPUGA] في دراسة لهما حول مشاركة المرأة المتعلّمة في سوق العمل وخياراتها المتاحة في اوغندا، أثر التعليم على المشاركة في سوق العمل وطبيعة العمل للنساء في اوغندا. جمعت المعلومات الديموغرافية من المسح الديموغرافي والصحي (2006) لأوغندا، وخلص البحث إلى أن تعليم المرأة يزيد فرصتها في المشاركة في سوق العمل وأن النساء التي تعيل الأسرة هي من أكثر النساء الحاصلات على تلك الفرصة بالعمل المأجور. فالنساء في المناطق الريفية أقل حظاً بالحصول على فرصة عمل مأجور مقارنة مع قرينتها من النساء الحضريات، ويظهر هذا في البيانات المدرجة في البحث، حيث أن النساء المتعلّقات المشاركات في سوق العمل في مناطق الوسط، والتي تصنف بالأكثر حضرية تصل إلى (15%) مقارنة بالنسب (6%) لمناطق الغرب، و (8%) لمناطق الشمال، (9%) لمناطق الشرق من البلاد، ومن وجهة نظر الباحث، يعود السبب إلى فرصة النساء في التعليم أعلى في المناطق الحضرية منها في اطراف البلاد. كما توصل الباحث إلى أن عمالة المرأة لا تتوقف عند تحسين مستوى المعيشة بمساعدة الزوج في تكاليف الحياة فقط، بل لها دور كبير في تأمين مستقبل الأبناء التعليمي والصحي.

وخلص البحث إلى اقتراحات لتوسيع فرص حصول النساء المتعلّقات على فرص عمل مأجور، من خلال حث الفتيات على استكمال تعليمهم من خلال دعم الحكومة للتعليم، وتوفير فرص تعليم مجانية. وفكرة التوسيع هذه يجب أن يتبناها جميع أصحاب المصلحة، وخاصة الجهات المانحة، مع حملات وتخصيص الموارد لتمكين الفتيات بلوغ التعليم ما بعد الثانوي.

أما في تركيا بين [سميث، 2008 Smits] أن مشاركة المرأة التركية في سوق العمل منخفضة نسبياً مقارنة مع الدول الأوروبية، لكنها مرتفعة مقارنة مع دول الشرق الأوسط، تقريبا ثلثي النساء المتزوجات بعمر (15-49) سنة لا يعملن بأجر، حيث يشارك نصف النساء بالفئة السابقة في العمل الزراعي والنصف الآخر في الاقتصاد. النتائج التي توصل إليها تؤكد أن هناك اختلافاً واضحاً بين صفوف النساء الأتراك من ناحية المشاركة في سوق العمل. فمن جهة هناك نسبة صغيرة من النساء

المتعلقات يمتهن مهناً عالية وتبلغ (5%) من النساء لهذه الفئة، ومن جهة أخرى ما زالت الزراعة تلعب الدور الرئيسي في إشغال النساء التركيات، حيث تعمل (18%) منهن في مجال الزراعة. وبحسب رأي الباحث هناك عوامل شخصية وأسرية تحدد مدى مشاركة المرأة في العمل، سواء بالزراعة أو غيرها. وتظهر نتائج التحليلات أن حصول النساء على مستويات عالية من التعليم يؤدي إلى زيادة فرص حصولها على وظيفة، أما إقتصار عمل المرأة على تدبير أمور المنزل تتلاشى كلما زادت درجات التعليم، وبذلك أوصى الباحث بضرورة التركيز على وصول النساء إلى درجات تعليم عليا تمكنها من الحصول على مثل تلك الفرص في العمل المتاحة للذكر المتعلم.

وفي نفس الموضوع ناقش [دويكات، 2003] في بحث له التغييرات التي طرأت على سوق العمل الأردني، وانعكاس ذلك على عمل المرأة، والتعرف على الإحتياجات المهنية والمهارية للنساء، بالإضافة إلى التعرف على أبرز خصائص النساء العاملات في سوق العمل الأردني. وقد وزعت استبانة على عينة تكونت من (215) امرأة عاملة في القطاع الخاص في مدينة عمان، حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: ارتفاع مستوى البطالة على الرغم من ارتفاع المستوى التعليمي بين الإناث، فكانت نسبة البطالة بين الإناث في الأردن (21%) للعام (2000)، ونسبة التعليم العالي بالأردن لعام (1998) كانت (82.6%) من إجمالي عدد النساء البالغ أعمارهن (15 سنة) فأكثر. ومن النتائج أيضاً التغييرات التي طرأت على أساليب العمل وأنظمتها، وتقبل العاملات لهذه التغييرات، وكذلك وجود تمييز بين العاملين والعاملات في العمل، مقابل عدم حصولهن على الحوافز والمكافآت التشجيعية، وكذلك توصلت إلى أن هناك حاجة لتدريب العاملات على أساليب جديدة في العمل وتطوير البرامج التعليمية لتواكب متطلبات سوق العمل، والعمل على تمكين المرأة والتدريب والتوعية.

في دراسة الباحثة [هلال، 2009] بعنوان "أثر التعليم والتدريب المهني المقدم للفتيات و النساء في فلسطين على التشغيل / دخولهن سوق العمل"، توصلت الباحثة إلى أن مشاركة القوى العاملة ترتفع بين خريجي و خريجات نظام التعليم والتدريب المهني عن النسب الوطنية، على الرغم من ارتفاع معدلات البطالة بينهم عن النسب الوطنية، وأن خريجي وخريجات نظام التعليم والتدريب المهني يعملون بالأغلب بالقطاع الخاص، وترتفع النسبة بين من يعمل لحسابه منهم عن النسب الوطنية.

في مصر هدفت دراسة [عبد المولى، 2006] بعنوان " Education and Economic Empowerment of Women in Egypt" إلى محاولة صياغة سياسة توضح العوامل المؤثرة على تمكين المرأة اقتصادياً وتعليمياً من خلال أربع مستويات، وهي المستوى الحرفي، ومستوى العمل في الشركات ومستوى الاقتصاد، ومستوى الاقتصاد العالمي. ومن أجل ذلك، ركزت الدراسة على

فحص العلاقة بين التمكين الاقتصادي والتعليمي للمرأة في مصر باستخدام بيانات سوق العمل المصري لعام (2006) ، حيث تم التركيز على قدرة المرأة على العمل بأجور جيدة ونوعية عمل جيدة.

خلصت الدراسة إلى إن التعليم يمكن المرأة من الحصول على القوة في سوق العمل، ويمنحها حظوظ تنافسية في الحصول على فرص العمل، حيث اتضح أن المرأة تحصل على منفعة أكبر من الرجل عند حصولها على التعليم في مجال تحسين مخرجات سوق العمل. كما خلصت الدراسة إلى أن التمكين التعليمي للمرأة يسهم بشكل كبير في تحسين تمكينها اقتصادياً، ويعطيها فرصة أكبر في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة في مصر.

ووقفاً على ما سبق من دراسات عن مختلف مناطق العالم، يرتبط تعليم الإناث كماً ونوعاً ارتباطاً وثيقاً بفرصة مشاركتها في سوق العمل، وهذا يبدو جلياً في ارتفاع نسبة تعليم الإناث عبر السنين. وهناك عدة أسباب محتملة لارتفاع تعليم الإناث، وبصورة أكثر تحديداً ارتفاع أسرع في الإناث من تعليم الذكور. منها أنه إذا كان معدل عمالة الإناث أخذ في الارتفاع والتعليم يزيد من فرصة المشاركة في سوق العمل، فإن الأسر التي تتطلع إلى المستقبل سوف تستثمر أكثر من ذلك في تعليم الفتيات مع مرور الوقت. إضافة إلى الإهتمام بنوعية التخصصات المطلوبة أكثر للإناث في سوق العمل، اعتماداً على متطلبات الوظيفة من قوى جسمية أو مهارات أو عدد ساعات عمل أو مواعيد صباحية أم مسائية. وكذلك اختلاف الوظيفة نوعاً يحدد من فرصة النساء أمام الرجال في كسب تلك الفرصة، ووعي الأسر لهذه القضية قد يحسن من توجهات أبنائهم وبناتهم إلى التخصصات الأكثر طلباً في السوق، والأنسب لقدرات ومهارات كل منهم. فالإناث تشكل نسبة كبيرة من العمالة والجهود والإبداع والإتقان المهملة نوعاً ما في أنحاء العالم، ولا شك أن توظيف هذه الجهود والحماس والقدرات له دور كبير في انعاش الاقتصاد والتنمية للبلد.

## 2. 3.1 عمل المرأة من وجهة نظر المجتمع

يُعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة من أهم القضايا التي احتلت مكانة هامة على قائمة الأولويات للباحثين، وعلى الرغم من الجهود المبذولة لمساندة التمكين الاقتصادي للمرأة، إلا أنه هناك العديد من التحديات التي تؤثر بالسلب على قدرة المرأة على المشاركة الفعالة في الحياة الاقتصادية. وتتمثل أهم هذه المعوقات في نظرة المجتمع لعمل المرأة ومدى الدعم أو الرفض الذي يبديه.

في بريطانيا قدمت [مارشال، 1986، Marshall] دراسة بنيت على مقابلات مع 30 امرأة بريطانية من المديرات في القطاع الخاص، فاعتبرت أن المنظمة عبارة عن نسخة من القيم الاجتماعية السائدة، وقامت بدحض الطروحات المجتمعية السائدة القائلة بوجود اختلاف بين الرجل والمرأة، وهذه

الطروحات المغلفة بالنعوت السلبية، مثل صعوبة العمل تحت قيادة المرأة، وصعوبة الجمع بين متطلبات الوظيفة ومسؤوليات الأسرة، أو أن المرأة لا تتمتع بنفس الدرجة من الحافزية للعمل مثل الرجل، تجعل الشركات تتردد في توظيف النساء وإعطائهن عملاً. واقترحت مارشال بعض الحلول للتغلب على هذه الطروحات، مثل: ضرورة تحليل كل من التنظيم الرسمي وغير الرسمي من أجل فهم تركيبة النفوذ في منظمة الأعمال، والعمل من خلالها على محاربة التمثيل غير المتكافئ للمرأة، الذي يرتبط عادة بسلوكيات محددة قامت الباحثة باستنباط مفاهيم محددة تعكسها، وتتعلق هذه المفاهيم المرئية بقلة عدد النساء، وبالأقوييل المكناة (tokenism) التي يمكن لمسها في حالات مثل منافسة المرأة للرجل في العمل، كما تشمل الأستقطاب (polarization) الناتج عن تفاعل الرجل اجتماعياً من غير النساء، والذوبان (assimila) المرتبط بميل الرجال المهيمنين في منظمة الأعمال إلى تشويه صفات المرأة حتى تتطابق مع نعوت معمة مرتبطة بهن.

كما ناقش كل من [صقر وشحاته، 2009] التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية من ناحية المعوقات والحلول، وأن من أهم المعوقات التنشئة الاجتماعية، حيث أكدوا على عدم وجود تقدير لدور المرأة الاجتماعي من رعاية للأسرة والأطفال، حيث أنه ينظر إليه على أنه دورها الأساسي، ولا يتم تقييمه أو أخذه في الاعتبار من الناحية الاقتصادية أو في الإحصاءات. بالإضافة إلى عدم قدرة سوق العمل أو بطء استيعابه للمرأة، الأمر الذي يعكس فجوة بين رغبة المرأة وقدرتها ومستوى تعليمها – في بعض الأحيان – وبين مشاركتها الفعلية في سوق العمل.

وطرح الباحثان إحدى الحلول التي يمكن أن تحد من هذا المعوق أمام انطلاق المرأة إلى سوق العمل، وذلك من خلال التوسع في توفير الخدمات الاجتماعية المساعدة، فيرى أنه على الرغم من رفض الكثير من السيدات الإعراف بأن من أهم المعوقات أمامها للمشاركة في سوق العمل هي قضية الأعباء الاجتماعية، وتعدد الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة، إلا إنه لا يمكن إغفال زيادة الأعباء والمسؤوليات الاجتماعية، وأن اقتصاد الرعايا للأسرة وكبار السن والأطفال، بالإضافة إلى ارتفاع تكلفة الخدمات المساعدة وعدم المشاركة الفاعلة من قبل الرجل أو الزوج بصفة خاصة، وكذلك نظرة المجتمع للمرأة على أن هذه الأمور هي دورها الأساسي الذي لا يمكن التقصير فيه، فإن كل ذلك وفي ظل قيد الوقت أو فقر الوقت يعتبر معوق رئيسي أمام المرأة. وهو ما يقتضي ضرورة توفير الخدمات الاجتماعية المساعدة أو ما يطلق عليه خدمات الأسرة بشكل كبير وبتكلفة رمزية وجودة عالية مثل التوسع في إنشاء الحضانات من سن مبكرة، دور رعاية الأطفال وكبار السن، التوسع في تقديم الرعايا الصحية.

في دراسة [تفاحة، 2003] هدفت إلى معرفة وتحديد أهم المشكلات التي تواجهها المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية الأردنية في المجالات: الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية والنفسية، ومعرفة الأسباب التي تعيق وتحكم ببعض المشكلات من وجهة نظرها، وعلاقة بعض المتغيرات في عدد من المشكلات التي تشكل أهمية في عمل المرأة الصحفية. ومن أجل ذلك وزعت استبانة على (57 صحفية) شكلت مجتمع الدراسة في خمسة صحف يومية، هي صحف (الدستور، والرأي، والجوردان تايمز، والعرب اليوم، والأسواق سابقاً) ومن أهم ما خلصت إليه الدراسة أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة الصحفية في الجانب الاجتماعي تمثلت في صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية، محدودية علاقات المرأة العاملة الاجتماعية، وقصر إجازة الولادة، والتفكير بترك العمل بسبب الزواج، وإنجاب الأطفال. وفي المجال المهني: نقص وسائل التبريد والتكييف، وعدم الأهتمام بشكاوي العاملات، وعدم الأهتمام برأي العاملة في اتخاذ القرارات، وعدم توفر دور حضانة كافية لرعاية الأطفال. وأن أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة في الجانب الاقتصادي، تمثلت بعدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول، وكذلك وجود العديد من المعوقات التي حالت دون التقدم المهني للصحفيات، أبرزها النظرة إليهن بأنهن أقل كفاءة وقدرة من الرجال.

أما على مستوى المجتمع الفلسطيني فقد قدمت الباحثة [جبر، 2005] دراسة بعنوان "الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية"، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية (نابلس، وجنين، وطولكرم، وطوباس، وقلقيلية، وسلفيت)، في المجالات الأتية: الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية. وترى الباحثة أنه لا تزال هناك معوقات جدية تواجه قيام النساء بدورهن في المجتمع، وتزداد حدة المعوقات التي تقف في وجه النساء في المجالات الاجتماعية. وتظهر بشكل لافت للنظر في المعدلات المرتفعة والمتواصلة للخصوبة، وانخفاض سن الزواج، وغياب نظام اجتماعي لرعاية الأطفال والمسنين، الأمر الذي يؤدي إلى قيام النساء بتكريس الجزء الأكبر من حياتهن للإنجاب وللمهام التي ترافقه من مسؤوليات البيت والأسرة، مما يسلب الكثير منهن القدرة على المشاركة الفعالة في باقي نشاطات المجتمع. ومن أهم المعوقات الاجتماعية تلك المتعلقة بمسائل الأحوال الشخصية من حيث قدرة النساء على الإختيار والحركة، وعلاقة ذلك بالأسرة.

بناء على نتائج الصعوبات القانونية والسياسية والاجتماعية، توصي الباحثة بضرورة اهتمام المسؤولين بإعطاء أهمية أكبر للمرأة الفلسطينية، من خلال قيام المسؤولين التربويين بتفعيل الدور الذي يجب أن يلعبه النظام التربوي، الذي يتمثل في تطوير شخصية الفتاة عبر المشاركة في الحياة الاقتصادية وتفعيل

دور المدارس والجامعات في بلورة شخصيتها، وأهمية اجراء تعديلات على المناهج الفلسطينية، وأهمية اتخاذ السلطة اجراءات من شأنها أن تعزز من مكانة المرأة ودورها، وكذلك أهمية المبادرة لإنشاء تنظيم مهني لحماية المرأة والمطالبة بحقوقها. وكذلك الإهتمام بخصوصية المرأة في موضوع الحمل والولادة ورعاية الطفل، وعدم جعله سبباً في عدم الإهتمام بتطويرها مهنياً. وكذلك مراعاة عقد الدورات في أماكن قريبة من سكنها بحيث تستطيع حضورها وتطوير قدراتها، وعدم إقتصار الترشيح للدورات الخارجية على الرجال دون النساء.

وفي دراسة [حمائل، 2003] هدفت إلى التعرف على اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة، إضافة إلى تحديد الفروق في اتجاهات الطلبة في الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة تبعاً لمتغيرات الجنس، والكلية، وعمل الأم، وعمل الأب، ومكان الإقامة، وعدد أفراد الأسرة، والمستوى الدراسي، والمعدل الأكاديمي. ومن أجل ذلك طبقت استبانة على عينة دراسية مكونة من (934) طالباً وطالبة. وقد توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة كانت إيجابية، وكذلك أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة تعزى لمتغيرات الجنس، وعمل الأم، وعمل الأب، ومكان الإقامة، وعدد أفراد الأسرة والمستوى الدراسي، والمعدل الأكاديمي. كما أوصت الدراسة بضرورة إدخال مادة المرأة في المجتمع من ضمن متطلبات الجامعة الإجبارية مع التركيز على المجال الأسري، وكذلك الإهتمام برعاية الأمهات العاملات ومساعدتهن على التمتع بالصحة النفسية.

وفي استطلاع آخر لرأي الطلبة والشباب حول عمالة المرأة قدمت [علي، 1993] دراسة حول اتجاهات الشباب الجامعي نحو عمل المرأة (دراسة ميدانية نفذت على طلبة جامعتي دمشق والبعث)، هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات طلاب السنة الرابعة في جامعتي دمشق والبعث نحو عمل المرأة، وتأثير نوع الدراسة علوم أساسية وإنسانية وعلاقة اتجاهاتهم بالمستوى الاقتصادي وبالبيئة الجغرافية، حضر وريف. حيث اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- اتجاهات أفراد عينة أبناء المدينة أكثر إيجابية قياساً باتجاهات أبناء عينة الريف نحو عمل المرأة.
- اتجاهات أفراد عينة العلوم الإنسانية أكثر إيجابية من أفراد عينة العلوم الأساسية نحو عمل المرأة.
- اتجاهات الذكور أكثر سلبية بخصوص قدرة المرأة على الموازنة بين العمل والأعمال المنزلية.



- اتجاهات أفراد العينة من الذين تمارس أمهاتهم عملاً أكثر إيجابية من اتجاهات الأفراد الذين ينتمون لأمهات غير عاملات.
- غالبية الإناث لم يؤيدن تقييد أو حصر عمل المرأة داخل المؤسسات الأنتوية كمدارس البنات أو التمريض.

تلخص دراسة [سعد الدين، 2001] المشكلات والصعوبات التي تواجه المرأة العربية العاملة في صعوبة التوفيق ما بين عملها خارج البيت ومسؤوليتها داخل الأسرة كزوجة مسؤولة عن تربية الأبناء ورعاية الزوج وإدارة البيت، والعادات والتقاليد التي قد تقف حائلاً دون قيامها ببعض الأعمال الجديدة، والتربية المبنية على الخجل، قد تقلل من الإبداع وإبراز المواهب، وعدم فهم الزوج أو أفراد الأسرة واستيعابهم لطبيعة عمل المرأة، يشكل عقبة أمام انخراطها في العمل أو تأديته على أفضل وجه، عدم تكفل الدول بتوفير دور رعاية مناسبة لأطفال المرأة العاملة، يجعل الأم مشتتة الذهن بين عملها وأطفالها، والنظرة الدونية لقدرات المرأة في كثير من المجتمعات العربية، وأن الرجل دائماً أكفاً وأقدر على السداد في كل موقع.

وفي دراسة للباحث [عبد اللطيف، 2008] حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة دراسة حالة لجمعية نهوض وتنمية المرأة، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة باعتبارها إحدى المداخل الهامة في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال دراسة حالة لإحدى الجمعيات الأهلية المركزية ذات الفروع في بعض المحافظات، والتي ركزت اهتمامها بتمكين المرأة المعيلة في المناطق العشوائية، وهي جمعية نهوض وتنمية المرأة المصرية. وتوصلت الدراسة إلى أن الجمعية تجاوزت المفهوم التقليدي للعمل الإجتماعي القائم على البر والإحسان والانتقال من المساعدة المؤقتة إلى التنمية في إطار منظومة متكاملة من البرامج الهادفة إلى تمكين المرأة بصفة عامة والمرأة المعيلة في المناطق العشوائية بصفة خاصة.

وتأكيداً على ضرورة دعم المجتمع والمؤسسات غير الحكومية لمسيرة المرأة، قدم [السماطوي، 2007] بحثاً بعنوان "دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع دور الجمعيات الأهلية في مصر تجاه تمكين المرأة، من حيث حجم الجمعيات الأهلية والنسائية، وحجم مشاركة المرأة في الجمعيات الأهلية المختلفة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة استبانة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: ضعف دور الجمعيات الأهلية في دعم وتمكين المرأة ومشاركتها، قلة الإهتمام بتنظيم البرامج والخدمات التي تستهدف خدمة المرأة، وقلة البرامج التي تقدمها الجمعيات الأهلية لتنمية وعي المرأة بالسياق الإجتماعي والسياسي المحيط بما يحق تمكينها.

## 2.2 الإطار النظري

لا يختلف المجتمع الفلسطيني كثيراً عن المجتمعات العربية الأخرى من حيث الموروث الثقافي والبنية الاجتماعية والاقتصادية، ولا يمكن رؤية وضع المرأة الفلسطينية، ومدى مشاركتها في الحياة الاقتصادية والعامّة وفي مواقع صنع القرار وتقلد المناصب العامّة، إلا من خلال الغوص عميقاً في الظروف المجتمعية التي تحيط بها.

### 1.2.2 المتغيرات التي تتحكم في عمالة المرأة المتعلمة

الواضح من مراجعة أدبيات الدراسة، أن هناك محددات مشتركة لمشاركة المرأة المتعلمة في سوق العمل، والتي ركزت عليها غالبية الدراسات، كمستويات التعليم والتأهيل والتدريب التي تتلقاها المرأة استعداداً لخوض مجال العمل، إضافة إلى الأوضاع الاقتصادية للدولة، وتمركز فرص العمل بشكل أساسي في المدن الكبيرة والعواصم حيث الاقتصاد المنتعش والفرص الأفضل والأكثر للجنسين على حد سواء. وفيما يأتي عرض لأهم المحددات لمشاركة المرأة في سوق العمل.

#### 1. المؤهلات العلمية والمستوى الأكاديمي

يعتبر أحد أهم أهداف التدريب والتعليم المهني والتقني إعداد الكفاءات البشرية المدربة لتلبي احتياجات سوق العمل ضمن الأولويات والخطط الوطنية. لذلك فإن أحد معايير النجاح لهذه المؤسسات يتمثل بتشغيل الخريجين في مجال التخصصات أو مجالات قريبة منها. وإن توفير فرص التعليم والتدريب المهني للفتيات فتح المجال أمامهن للإلتحاق بسوق العمل وإنشاء مشاريعهن الخاصة، لكنها ما زالت محدودة، وفي ظل الوضع الاقتصادي القائم تزداد صعوبة.

تشير البيانات إلى أن الفجوة القائمة على أساس النوع الاجتماعي لازالت تلقي بظلالها الثقيلة على نسب إقبال الإناث في المرحلة الثانوية على التخصصات المهنية، التي تعتبر بمثابة مجالات لتعليم الذكور بامتياز، لا سيما الصناعي والزراعي منها، فقد بلغت نسبة التحاقهن (7.4%) للتخصص الصناعي، و(8.9%) للتخصص الزراعي، مقابل (92.6%) و(91.1%) للذكور.

بالمقابل تشير ذات الأرقام الواردة أعلاه إلى تمركز الإناث في التخصصات المهنية الأكثر قبولا من ناحية مجتمعية، مثل التخصص الشرعي، يليه التجاري بنسب وصلت إلى (53%) و(41.1%) على

التوالي. علماً بأن نسبة الطلبة الملتحقين بالتعليم والتدريب المهني والتقني لا تتجاوز (5.9%)، من مجموع طلبة المرحلة الثانوية (8.4% للذكور و3.6% للإناث لعام 2008/2009).<sup>7</sup>

ونرى أن الإناث تفضل التخصصات المهنية المرتبطة بأدوارها وفق ما ينسجم مع النظرة المجتمعية، وبالتالي هذا يؤهلها لإكمال تعليمها الجامعي في تخصصات تؤهلها أن تكون مقبولة في المجتمع، واستكمال تدريبها المهني في المهن التقليدية كالخياطة والتطريز والتجميل والتصنيع الغذائي. ويعود ذلك، إلى أن هذه التخصصات تعتبر بمثابة امتداد لما تقوم به الفتيات أو النساء من مهمات تقليدية ملقاة على عاتقهن، حسب توقعات المجتمع الذكوري الذي يصعب عليه رؤيتهن خارج الإطار التقليدي المنوط بهن. ناهيك عن أن اختيار الإناث أو إجبارهن على اختيار مثل هكذا تخصصات جاء على قاعدة التوفيق ما بين أدوارهن الإنجابية والإنتاجية لدى دخولهن سوق العمل، تحديداً في المهن التي تعتبر أكثر ملائمة لهن ولأدوارهن الإنجابية، كمهنة التعليم حيث عدد ساعات العمل أقل والإجازات أكثر ملائمة لأدوارهن الإنجابية على أكمل وجه. بالمقابل، يتوزع الذكور على التخصصات الصناعية والتجارية والزراعية التي تؤهلهم في المستقبل لدخول سوق العمل من أوسع أبوابه في المهن الحرفية كالنجارة، والحدادة والمحاسبة والإدارة.

## 2. الخصائص الشخصية للمرأة

### • الفئة العمرية

تؤثر الفئة العمرية للإنسان على الكثير من الخصائص الجسمانية، كالصحة والقوة والنشاط، وعلى خصائصه الأكاديمية والخبرات والمهارات لديه، حيث يرتبط مستواه التعليمي وتحصيله الأكاديمي بعدد سنوات التعليم التي يتلقاها وبالتالي على المرحلة العمرية التي ينتمي إليها، هذا من ناحية العرض. أما من ناحية الطلب فإن المشغلين في كثير من إعلانات التوظيف يضع فئة عمرية محددة للمرشحين لتلك الوظيفة كأحد شروط الترشح. وعليه، كان لا بد من التطرق إلى تأثير المرحلة العمرية التي تنتمي إليها المرأة على فرصة مشاركتها في سوق العمل.

أظهرت نتائج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2016)، أن أعلى نسبة مشاركة في القوى العاملة للعام (2016) كانت للفئة العمرية (25-34)، بنسبة (31.6%) للإناث، يليها الفئة العمرية (35-44) بنسبة (24.9%)، وأخيراً الفئة العمرية (15-24)، فبلغت نسبتها (12.4%) للإناث، لذا فإن المرحلة العمرية ما بين (25-34) هي الأكثر قدرة على كسب فرص العمل، ربما لما تتمتع به هذه

<sup>7</sup> "الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010".

الفئة من سمات مرحلة الشباب المتمثلة في مستوى تعليم عال وخبرة عملية جيدة، إضافة إلى اكتساب مهارات مختلفة، وصحة جسمية سليمة.

### • مكان السكن

تتركز الوظائف والمؤسسات الحكومية وغير حكومية في المدن الرئيسية، خاصة في محافظة رام الله والبيرة. وفي ظل وجود الحواجز الإسرائيلية المعيقة، وغياب شبكة مواصلات عامة، والعادات والتقاليد التي لا تشجع المرأة على الانتقال إلى أماكن بعيدة عن مكان السكن، تفضل النساء العمل في مكان قريب من المنزل، لذلك فرص العمل المتوفرة للنساء قليلة.

كما أن إحدى الإشكاليات الحديثة التي سببها بُعد مكان العمل، والحاجة الاقتصادية الملحة، هي توجه بعض النساء في بعض المحافظات للعمل في المستوطنات القريبة، على الرغم من عدم شرعية المستوطنات والعمل فيها كونه يضر بالقضية الفلسطينية بشكل عام، إلى جانب المخاطر المجتمعية، والإستغلال الذي يصاحب عملهن في العديد من الأحيان، الأمر الذي يدل على قلة الحيلة، وانعدام فرص العمل، والحاجة الاقتصادية الملحة.

كشفت ثلاث دراسات أجراها البنك الدولي حول وسائل النقل في إطار خطة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين لعامي (2008 و2010)، في الدار البيضاء - المغرب، والضفة الغربية، والمناطق الريفية والحضرية في اليمن، أن المرأة تتحمل تكاليف أعلى، وتواجه عقبات أكبر في تنقلاتها مقارنة بالرجال. وخلصت هذه الدراسات إلى أن شبكات النقل لا تلبي احتياجات النساء في هذه المناطق على نحو كاف. وأنه في حال توفير جداول مواعيد واضحة للنقل العام، وإصلاح الأرصفة، وإضاءة الشوارع، وزيادة عدد محطات الحافلات وأماكن عبور المشاة، أن تحسن قدرتهن على الحركة والسلامة أثناء الانتقال. وعادة ما تستخدم المرأة وسائل النقل العام أكثر من الرجل، إلا أن محدودية طرق ومسارات النقل أو جداول مواعيد حركة النقل العام تشكل قيداً على أسلوب حياتهن. وتفيد هذه الدراسات أن النساء ينفقن (15-20%) أكثر من الرجال على المواصلات في الضفة الغربية والمناطق الحضرية باليمن في ظل القيود الثقافية والاجتماعية السائدة في مجتمعاتهن، ناهيك عما يتحملن من واجبات والتزامات عائلية. كما أنهن يولين السلامة والنظافة في وسائل المواصلات أهمية كبيرة، ولاسيما حين يسافرن مع أطفالهن.

وتلعب النساء أدواراً متعددة، فهن يعملن خارج المنزل لتلبية احتياجات الأسرة الكثيرة خارج ساعات التنقل المعتادة، ويحتجن إلى الحصول على خدمات التعليم والصحة لأنفسهن ولأطفالهن، وهذا يعني أن لديهن "وسيلة مختلفة للانتقال"، كما ترى لميس الجنيدي، المعاونة الفنية سابقاً بالبنك الدولي، التي أدارت الدراستين الخاصتين بالضفة الغربية واليمن.

وفي هذا الصدد، يقول إبراهيم دجاني، أخصائي أول العمليات الذي قاد الدراسة في الضفة الغربية: "تمثل عدم القدرة على الوصول إلى أماكن العمل، أحد الأسباب الرئيسية لانخفاض حجم عمالة المرأة"، والمقصود بعدم القدرة على الوصول هنا هو عدم توفر وسيلة سهلة للانتقال من منازلهن إلى أماكن العمل والعودة.

عادة ما تواجه المرأة العاملة هنا يومياً رحلة انتقال طويلة، ووسائل نقل غير مؤكدة قد تنطوي على التبديل بين مختلف الوسائل أو استخدام أكثر من مركبة، وهي أساساً الحافلات أو سيارات الأجرة التي تتم المشاركة فيها، والتي نادراً ما تحمل الناس مباشرة إلى الجهات التي يقصدونها. بالإضافة إلى ذلك، قد تتسبب نقاط التفتيش في المزيد من التأخير غير المقبول للأمهات العاملات.

### • الحالة الاجتماعية للمرأة

رغم ارتفاع معدلات مشاركة المرأة العربية في الكثير من ميادين الحياة العامة، سواء برغبتها أو بضغط من الظروف الاقتصادية أو السياسية، إلا أن العادات والتقاليد العربية مازالت تصر على أن دور المرأة الأساسي هو أن تكون زوجة و أمماً، وأن دور الرجل هو العمل خارج المنزل و إعالة أسرته. وينظر الكثيرون إلى عمل المرأة على أنه تحد للمجتمع، لأنه يخرج عن النماذج الأصلية الراسخة للحياة الأسرية، وعلى القيم و المعتقدات التي تساندها. وقد أدى التركيز في دراسات علم الاجتماع الأسري إلى توجه دائم نحو دراسة المرأة العاملة و التضخيم في آثار عملها خارج المنزل و نتائجه.

ويرى الكثيرون أن الدور الاجتماعي الذي تقوم به المرأة المتزوجة العاملة وتعدد مسؤولياتها لا يساعدها كثيراً على أن تتفرغ لشؤون بيتها وأولادها، هذا بخلاف الضغوط التي تقابلها داخل العمل، وهي ضغوط لا يمكنها أن تتخلص من تأثيرها على منزلها ومما يترتب عليه اضطراب حياتها العائلية وفقدانها القدرة على التكيف وتحقيق ما تصبو إليه من سعادة زوجية، لذا تخوض المرأة العربية صراعا متعدد الجوانب، فهناك الصراع بين القيم الموروثة والقيم الجديدة التي تعلي من شأنها، وهناك صراع الأدوار داخل الأسرة أيضاً، بحيث تسعى المرأة إلى إعادة توزيع الأدوار بعد مشاركتها في العمل بينما يتمسك الرجال بمكاسبهم التقليدية.

### 3. التنشئة الاجتماعية

لا يزال المجتمع الفلسطيني يخضع للمورثات الاجتماعية التي تركز على أن دور النساء ينحصر في الدور الإنجابي وإدارة أمور البيت. ويمكن القول أن الواجبات المنزلية لا تزال من مهام المرأة عند معظم الأسر، ويعود السبب في ذلك إلى عدم استعداد الكثير من الرجال لتخفيف الأعباء المنزلية على

زوجاتهم، لتصورات قديمة وتقاليد محافظة ورثوها عن التركيبة الاجتماعية السابقة. إضافة إلى ذلك ترفض نسبة من الرجال عمل المرأة بشكل عام، وأن يقوم الرجال ببعض الواجبات المنزلية لأسباب يعتبرها بعضهم بأنها تحط من شأنهم، ولا تتطابق مع تصوراتهم. وهذا ما يقف عائقاً أمام طموح المرأة لتحقيق إنجازات أعلى في مشوارها المهني. ويجبر هذا الوضع نساء عديدات يطمحن للوصول إلى مراكز عالية على الإختيار بين أمرين: الأسرة والأطفال أو المشوار المهني. فالتوفيق بين الأمرين ممكن لكنه يتحقق عادة على حساب المرأة، لأن نسبة عالية من الرجال غير مستعدة لتحمل مسؤولية القيام ببعض الواجبات المنزلية. ويُعلل ذلك غالباً بأن الرجل ليست لديه الكفاءة على تربية الأطفال، مع أن تجارب عديدة أثبتت أن الأب قادر على رعاية أطفاله إن أراد ذلك حقاً. وتعد التقاليد الراضة لعمل المرأة، وارتفاع نسبة الولادات، وانخفاض فرص العمل، من الأسباب الرئيسية لاضمحلال دور المرأة في أسواق العمل.

إن الكثير من النساء العربيات قد يجدن أنفسهن اليوم في صراع مع صورتين. صورة تقليدية يحملها التراث و الماضي، فالمرأة في الثقافة التقليدية تدور دائماً في فلك رجولي، وصورة واقعية ومستقبلية تعكسها حياة النساء اليومية.

إن المعاناة التي تعيشها الكثيرات من النساء نتيجة لاختياراتهن التي قد تتعارض أحياناً مع ما يتوقعه منهن المجتمع، ليست في الحقيقة نتيجة ذنب اقترفته، وإنما بسبب أن الثقافة والتقاليد العربية قد رسمت أدواراً محددة للرجال والنساء منذ سنوات طويلة، و لم تنجح بعد في تطوير نفسها لتواكب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية السريعة التي شهدتها العقود الأخيرة. فمن حق كل إنسان بما في ذلك المرأة أن يعيش حياته بالشكل الذي يستجيب لاحتياجاته، ويمنحه درجة أكبر من الشعور بتحقيق الذات. وبناء عليه، فإن تشجيع التوازن بين دوري المرأة يتطلب وعي مجتمعي بضرورة تقديم الخدمات والتسهيلات اللازمة للمرأة، ضمن نظام مطور لممارسة العمل وأهمية المرأة ومركزها داخل الأسرة والمجتمع يجعل مسألة تقديم السند والدعم اللازمين ضرورة حتمية.

### • دوافع المرأة للخروج إلى العمل

أصبح العمل من أوليات الأمور التي تفكر بها المرأة بغرض تحقيق الكثير من مطالب الحياة المستجدة، في حين أن هذا الأمر لم يكن منتشرًا من قبل بصورة كبيرة، إذ كان عمل المرأة الأول هو رعايتها لأولادها وشؤون بيتها، هذه الوظيفة الفطرية، وأما عملها خارج البيت فلم يكن إلا لضرورة قصوى تلبية لاحتياجات الأسرة المتزايدة أو في ظل غياب المعيل، حيث تشير بيانات مسح القوى العاملة لعام (2014)، إلى أن (10.6%)، من الأسر ترأسها إناث في فلسطين، وغالباً ما يكون حجم الأسرة التي

تترأسها أنثى صغيراً نسبياً، حيث بلغ متوسط حجم الأسرة التي تترأسها انثى 3 أفراد مقارنةً بمتوسط مقداره 5 أفراد للأسر التي يترأسها ذكر في فلسطين، غالباً ما يكون نتيجة لوفاة الزوج أو لهجرته.

أما اليوم فلم يعد العمل مجرد مسألة عول بل أصبح من أولويات حياة المرأة، خاصة بعد التخرج من الجامعة، ولأن هدف الخروج للعمل والغاية منه تغيرت بتغير الزمن، فإن النساء العاملات أصبحن لا يستغنين عنه أبداً، لأنه وسيلة لتحقيق الذات، وكسب المال، وتوسيع نطاق العلاقات الاجتماعية.

وقد توجد أسباب أخرى غير مباشرة أو أسباب ثانوية تستدعي خروج المرأة للعمل مثل، الإحساس بالملل والكآبة داخل البيت، خاصة وإذا كانت المرأة قد أخذت قسطاً عالياً من الدراسة والتكوين المهني، فترى أن الزواج وإنجاب الأولاد قد حد من آمالها في تحقيق طموحاتها في أن تكون مدرسة أو مهندسة أو طبيبة أو موظفة، وعلى الرغم من عدم حاجتها المادية تسعى للبحث عن عمل تفجر به طاقاتها المكمونة، وتستغل شهاداتها وتحصيلها العلمي لإفادة المجتمع من ناحية، ولبناء شخصية مستقلة معتمدة على نفسها ومؤثرة ببناء المجتمع والأسرة معاً.

الخصوصية التي تتمتع بها مدينتي رام الله والبيرة عن غيرها من المدن، هي حاجة الأسرة لدخل آخر إلى جانب دخل الأب، نظراً لارتفاع مستوى المعيشة فيها، وارتفاع معدلات الأسعار. فتجد نفسك مجبراً على مجاراة الآخرين بالرفاهية والمستوى المعيشي العالي، مما يدفع المرأة للعمل ومساندة الرجل. ويبدو هذه جلياً في حالات العاملين فيها من غير سكان رام الله والبيرة، إذ اضطر لنقل حياته الاجتماعية هنا، ولتسيير الأمور يجدون الحل في عمل المرأة كدخل مساعد لسد مصاريف الحياة المرتفعة نسبياً من ايجار العقارات، والمواصلات، وتعليم الأطفال والترفيه وغيره، وهذا ما يزيد نسبة النساء في القوى الباحثة عن عمل. فمما لا شك فيه أن عمل المرأة خارج البيت أصبح يشكل دعماً اقتصادياً قوياً للأسرة، في ظل غلاء المعيشة، وهو واحد من دواعي خروج المرأة للعمل خارج البيت.

#### 4. النواحي الاقتصادية للبلد

ضَعْفَ القطاع الخاص وتضرره بسبب الإحتلال والسياسات الاقتصادية التي لم تراعى الخصوصية الفلسطينية تحت الإحتلال، ولم تحاول هذه السياسات دعم قطاعات مهمة، كقطاع الزراعة، مقابل تركيز العديد من النساء في العمل في هذا القطاع الحيوي المهم والمهمش، إذ تبلغ نسبة النساء العاملات فيه (21%). كما يعاني المنتج المحلي من قلة الدعم، ما أدى إلى ضعف القطاع الاقتصادي وصغره، وبالتالي قلة فرص العمل بشكل عام، وضعف استيعاب العمالة، والتركيز على الرجل باعتباره أكثر أهمية كونه المعيل الأساسي للأسرة.

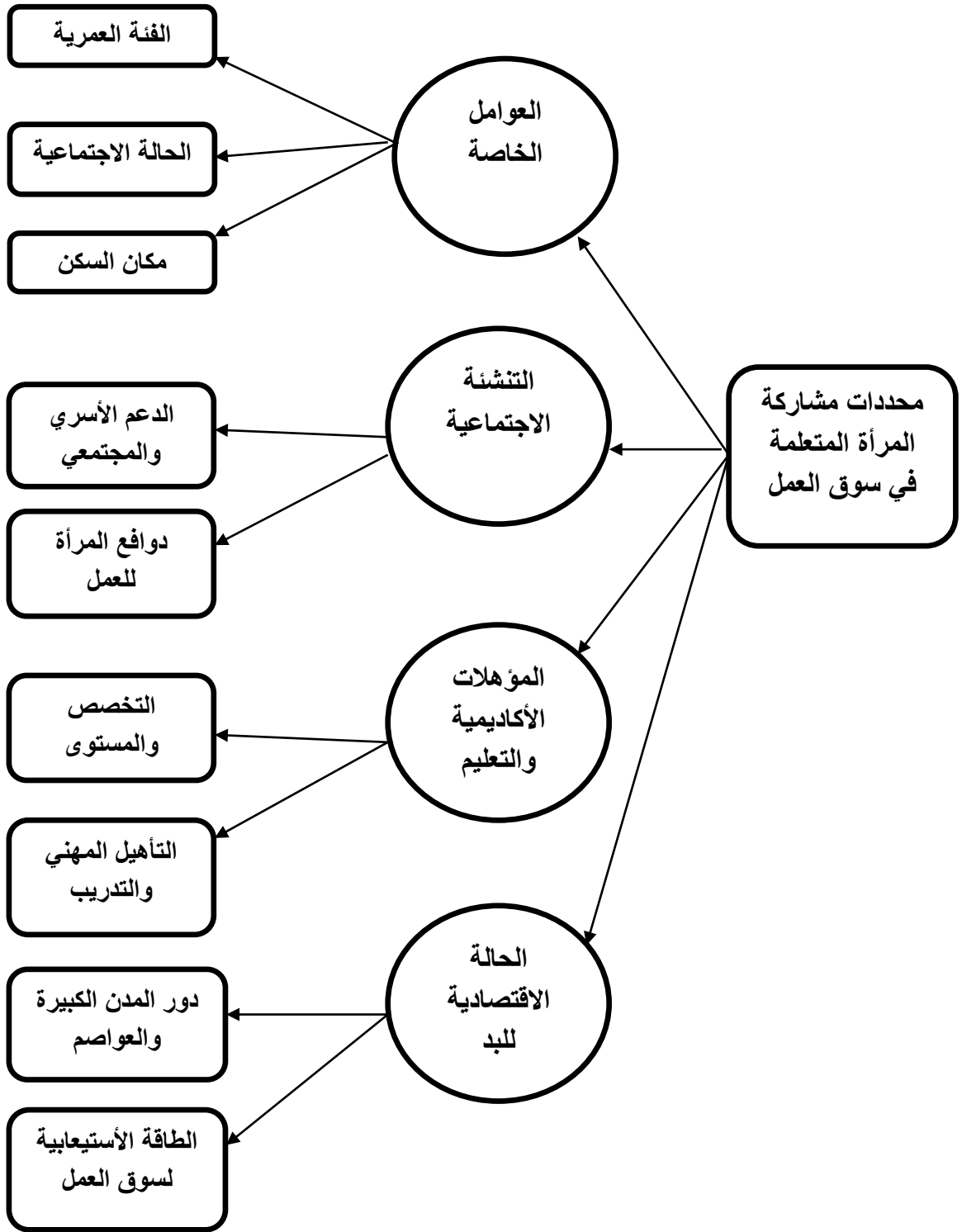
أما فيما يتعلق بالسياسة الاقتصادية الفلسطينية بشكل عام، وعلاقتها بمشاركة المرأة بالاقتصاد، فهناك عدم انسجام على المدى البعيد، إذ لم يتح المجال لإقحام المرأة في سوق العمل، كما أن حجم الضغوطات على سوق العمل جعلت موضوع إشراك المرأة ليس على سلم الأولويات، عدا عن التمييز في الأجور والإنطباع لدى اصحاب العمل بأن توظيف النساء، خاصة المتزوجات، غير مجدٍ من الناحية الاقتصادية، نتيجة ارتباط المرأة بدورها الإنجابي. كما أدى غياب قانون ملزم في ظل الحالة الاقتصادية المتردية التي يعيشها الشعب الفلسطيني إلى عدم قدرة المرأة العاملة على الاعتراض على عدم المساواة في الأجور مثلاً، على الرغم من النص الصريح لقانون العمل، لأنه بالإمكان الإستغناء عنها دون أي إشكالية.

قد يختلف الأمر قليلاً عما سبق في مدينتي رام الله والبييرة بشأن اقتصاد المدينة ونسب العمالة فيها، حيث تمثل المدينة قبلة للباحثين عن العمل من كل مناطق الضفة الغربية، كون أن معظم المؤسسات العامة والخاصة والأهلية تنتشر فيها، كما أنها باتت مركزاً لرجال الأعمال في فلسطين الراغبين في إنشاء مشاريع تجارية واستثمارية.

وبات للمدينتين مكانة سياسية جعلتها من أهم المدن الفلسطينية، فهي المقر الرئيس لأضخم الاستثمارات والشركات الخاصة، إضافة إلى الوزارات والمؤسسات الحكومية، والبلديات، وغيرها من القطاعات التي تستوعب العدد الكبير من الأيدي العاملة سواء من سكان المدينة ام من المهاجرين من مناطق الضفة الغربية.

لهذه الأسباب وغيرها نشطت مدينتي رام الله والبييرة اقتصادياً، وانخفضت نسبة البطالة والفقير فيها مقارنة مع المدن في الضفة الغربية، خصوصاً في نسب البطالة بين النساء، حيث تفوقت نسبة عمالة المرأة في مدينتي رام الله والبييرة عنها في باقي مدن الضفة.





شكل (1.2) العوامل المؤثرة في نسب توظيف النساء المتعلّقات

المصدر: الإطار النظري للدراسة / تصميم الباحثة

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة والتحليل الوصفي

#### الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً تم اتباعه في تنفيذ الدراسة، من خلال تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان الإجراءات في جمع البيانات، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. ويعرف بأنه المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل من الباحث فيها، والذي تم من خلاله وصف ظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكونات والأراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والأثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها، وتحليلها، وإخضاعها للدراسات الدقيقة بالفحص والتحليل. وسنتناول بالتحليل الإجراءات التي أجريت لتحقيق أهداف الدراسة.<sup>8</sup>

#### 1.3 مجتمع وعينة الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع النساء المتعلقات العاملات في مدينتي رام الله والبييرة، والبالغ عددهن (16,500)، في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية وفي قطاعات متعددة، منها الصحة والتعليم، والإدارة والخدمات، والاتصالات والهندسة.<sup>9</sup>

اشتملت عينة الدراسة على (400) استبانة، أي بنسبة 2.5% من مجتمع الدراسة واستهدفت الشريحة الأقرب لمجتمع الدراسة من النساء المتعلقات بتخصصات أكاديمية متنوعة وفئات عمرية متفاوتة وقطاعات عمل مختلفة. تم توزيعها على موظفات في القطاعين الخاص والعام في محافظة رام الله والبييرة على النحو التالي:

1. تشكل نسبة النساء المتعلقات والعاملات في القطاع الخاص في مدينتي رام الله والبييرة (66.1%)، لذا تم توزيع (250) استبانة على القطاع الخاص من بنوك ومدارس وشركات، مثل بنك فلسطين،

<sup>8</sup> [ أحمد خضر، التساؤلات في البحث العلمي، 2013].

<sup>9</sup> انظر ملحق الجداول، الجدول (2.1)

وشركة التامين الوطنية، وشركة الوطنية موبايل، ومكاتب هندسية مختلفة، ومستشفى الهلال الأحمر، ومدرسة الزيتونة الخاصة.

2. تشكل نسبة النساء المتعلمات والعاملات في القطاع العام في مدينتي رام الله والبييرة (33.5%)، لذا تم توزيع (150) استبانة على القطاع العام، مثل مدرسة بنات ابو شخيدم، ومدرسة البييرة الأساسية، وهيئة الأذاعة والتلفاز، ووزارة الحكم المحلي، ووزارة المالية، ومجمع فلسطين الطبي، وغيره من المؤسسات الحكومية.

### 2.3 أسلوب وأدوات جمع البيانات

تم توزيع (30 استبانة Survey Pilot) على (30) امرأة متعلمة وعاملة في جامعة القدس، وتسكن في مدينة رام الله او البييرة بشكل دائم، وذلك لقياس كفاءة الاستبانة الأساسية، وتصحيح أي أخطاء في الاستبانة النهائية، وتجنب الأسئلة التي يجد المجيب صعوبة في فهمها أو تعبئتها. وبعد مراجعة الاستبانات المعبئة، تم تعديل بعض الأسئلة واعادة صياغتها بناءً على المقترحات من المستجيبين، وأعطت تقديراً للباحث عن الوقت المطلوب لتعبئة الاستبانة واستردادها، ومدى تعاون أفراد عينة الدراسة، مما ساعد في تقدير الوقت المحدد لتعبئتها، وقد تم تقييم الأسئلة لتكون موضوعية، وذات صلة وثيقة بموضوع البحث.

ثم تم تطبيق الأداة على أفراد عينة الدراسة، وبعد أن اكتملت عملية تجميع الاستبانات من أفراد العينة بعد إجاباتهم عليها بطريقة صحيحة، تبين أن عدد الاستبانات المستردة الصالحة، والتي خضعت للتحليل الإحصائي: (400) استبانة، حيث تم توزيع (450) استبانة على عينة الدراسة، واسترد منها (409)، أي بنسبة استرداد (90.9%)، وتم استبعاد (9) استبانات، نظراً لعدم استكمال الاستبانة أو الإجابة عن جميع الأسئلة ب "محايد".

وقد تم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة من مصادرها، و تكونت الاستبانة من ستة محاور، وذلك على النحو الآتي:

1. المحور الأول: البيانات الشخصية للأفراد، وتضمنت (17) فقرة.
2. المحور الثاني: تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبييرة على توظيف ومشاركة النساء في سوق العمل، وتضمنت (19) فقرة.
3. المحور الثالث: تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة على فرصة حصولها على عمل وتضمنت (12) فقرة.
4. المحور الرابع: أثر التنشئة الاجتماعية على تقييم أهمية عمالة المرأة وتضمنت (10) فقرات.
5. المحور الخامس: دوافع عمل المرأة وتضمنت (8) فقرات.

6. المحور السادس: هو الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة سواء في العمل أم في المنزل من خلال الأجابة على سؤالين.

### 3.3 صدق الأداة

كما ذكر سابقاً تم التحقق من صدق أداة الدراسة أولاً بتوزيعها على عينة تجريبية من النساء العاملات في جامعة القدس، حيث طلب منهن إبداء الرأي في فقرات الاستبانة من حيث مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً، ومدى شمول الفقرات للجانب المدروس، وإضافة أي معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة، ووفق هذه الملاحظات تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية. ومن ناحية أخرى، تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع فقرات الاستبانة ويدل على أن هناك التساق داخلي بين الفقرات.<sup>10</sup>

### 3.4 ثبات الدراسة

تم التحقق من ثبات الأداة، من خلال حساب ثبات الدرجة الكلية لمعامل الثبات، لفقرات الدراسة حسب معادلة الثبات كرونباخ الفا، وكانت الدرجة الكلية محدداً فرص حصول النساء المتعلمات على عمل في القطاعين الخاص والعام في مدينتي رام الله والبييرة (0.858)، وهذه النتيجة تشير إلى تمتع هذه الأداة بثبات يفي بأغراض الدراسة. ويبين الجدول التالي نتائج اختبار كرونباخ الفا للمجالات والدرجة الكلية:

جدول (5.3): معامل الثبات للمجالات والدرجة الكلية.<sup>11</sup>

| معامل الثبات | المجال                               |
|--------------|--------------------------------------|
| 0.791        | تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد         |
| 0.822        | تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية |
| 0.721        | التنشئة الاجتماعية                   |
| 0.759        | دوافع عمل المرأة                     |
| 0.858        | الدرجة الكلية                        |

<sup>10</sup> انظر ملحق الجداول، الجداول (1.3)، (2.3)، (3.3)، (4.3)

<sup>11</sup> جميع جداول الفصل الثالث من تصميم الباحثة بناءً على اجابات افراد العينة

### 5.3 وصف متغيرات أفراد عينة الدراسة

يبين الجدول (6.3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات أدناه:

- متغير الحالة الاجتماعية: كانت النسبة الأعلى للنساء المتزوجات بنسبة 62%، تليها العزباوات بنسبة 35.5%، وأخيرا لغير ذلك (مطلقة، أرملة) بنسبة 2.5%، وعليه تلعب الحالة الاجتماعية دورا مهما في استقرار العاملات المتعلقات في محافظة رام الله.
- متغير العمر: توزعت عينة الدراسة على الفئات العمرية الأربع، لكن يلاحظ ان الاستجابة الأعلى كانت للفئة العمرية 25-35 بنسبة 55.3%، وينسجم هذا مع كونها مرحلة الخبرة والنضوج والشباب، تليها الفئة 36-44 بنسبة 19.8%، أما الفئة أقل 25 سنة فكانت بنسبة 15%، وكانت الفئة الأقل استجابة لأكثر من 44 سنة بنسبة 10%.
- متغير المستوى التعليمي: تركزت نسب استجابة العينة على الحاصلات على درجة بكالوريوس فأعلى، حيث كانت 88%، إلا أن نسبة الحاصلات منهن على درجة البكالوريوس فقط زادت عن 70%، ونسبة 11.3% للدبلوم.
- متغير مكان السكن الأصلي: كانت النسبة الأعلى لسكان المدن بنسبة 66.5%، ونسبة 30% للقرية، ونسبة 3.5% للمخيم.
- متغير مكان السكن الحالي: النسبة الأعلى كانت 74% من العاملات يسكن في مدينتي رام الله والبييرة بنسبة 57.5% في رام الله، ونسبة 17.5% في البييرة، ونسبة 25% لغير ذلك، وهذا يوضح أن معظم العاملات في مدينتي رام الله والبييرة يفضلن السكن فيها، للحد من التنقل بين مكان السكن والعمل.
- متغير عدد ساعات العمل: معظم مؤسسات الخاصة تعمل لأكثر من 7 ساعات، ويظهر هذا في اجابات العينة، حيث أن نسبة 75.3% من الإجابات بينت أن (7-10) ساعات، متوسط عدد ساعات عمل النساء.
- متغير قطاع العمل: النسبة الأكبر كانت للعاملات في القطاع الخاص، حيث أن نسبة 40.8% للقطاع الحكومي، مقابل 53.3% للقطاع الخاص، ونسبة 6% للمنظمات غير الحكومية، وينسجم هذا مع عدد العاملات ككل في مدينتي رام الله والبييرة في القطاعين الخاص والحكومي، حيث بلغ عدد موظفات القطاع الحكومي نسبة 33.5% والقطاع الخاص 66.1% في مدينتي رام الله والبييرة.
- متغير مجال العمل: تتوزع العاملات المتعلقات في مدينتي رام الله والبييرة في القطاعات المختلفة على النحو الآتي: نسبة 25.8% يعملن في التعليم، ونسبة 32.8% يعملن في الوظائف الإدارية والخدمات وهي الفئة الأعلى، ونسبة 5.8% في الصحة، ونسبة 11.5% في قطاع الاتصالات، ونسبة 6.8% في مجال الهندسة، ونسبة 1.8% في القانون والمحاماة، ونسبة 15.8% لغير ذلك.

- متغير مجال التخصص: تتسجم نسب توزيع التخصصات مع مجال العمل أعلاه إلى حد ما، فقد أظهرت الاستجابات أن النسب الأعلى لتخصص إدارة الأعمال بنسبة 32.3%، تليها العلوم التربوية 18.3%، و9.3% للعلوم الصحية، و6.8% للعلوم، و7.3% للهندسة، و2.3% للقانون، ونسبة 24% لغير ذلك. ذلك مؤشر على مدى انسجام التخصص العلمي مع مجال العمل في مدينتي رام الله والبيرة.
- متغير سنوات الخبرة: تظهر نسب الاستجابة أن الفرص أمام الخريجات الجدد واعدة في مدينتي رام الله والبيرة، من خلال عدد سنوات الخبرة، حيث تتركز النسبة الأعلى لذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات بنسبة 41.8%، ونسبة 31.5% من 5-10 سنوات، ونسبة 26.8% لأكثر من 10 سنوات.
- متغير فترة الإنتظار بين التخرج والعمل: ويدعم هذا المتغير نتائج المتغير أعلاه، حيث أن فترة الإنتظار في مدينتي رام الله والبيرة قصيرة نسبياً، فكانت نسبة 58.8% لأقل من سنة، ونسبة 36.3% من 5-10 سنوات، ونسبة 5% لأكثر من 10 سنوات.
- متغير السكن في بيت مستقل أن نسبة 37.5% لم تجب، ونسبة 19.8% مستأجرة، ونسبة 42.8% تملك.

جدول (6.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

| المتغير           | المستوى          | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|------------------|-------|----------------|
| الحالة الاجتماعية | عزباء            | 142   | 35.5           |
|                   | متزوجة           | 248   | 62.0           |
|                   | مطلقة            | 10    | 2.5            |
| العمر             | أقل من 25        | 60    | 15.0           |
|                   | من 25-35         | 221   | 55.3           |
|                   | من 36-44         | 79    | 19.8           |
|                   | أكثر من 44       | 40    | 10.0           |
| المستوى التعليمي  | دبلوم            | 45    | 11.3           |
|                   | بكالوريوس        | 283   | 70.8           |
|                   | دراسات عليا      | 72    | 18.0           |
| مكان السكن الأصلي | مدينة            | 266   | 66.5           |
|                   | قرية             | 120   | 30.0           |
|                   | غير ذلك          | 14    | 3.5            |
| مكان السكن الحالي | رام الله         | 230   | 57.5           |
|                   | البييرة          | 70    | 17.5           |
|                   | غير ذلك          | 100   | 25.0           |
| عدد ساعات العمل   | أقل من 7 ساعات   | 78    | 19.5           |
|                   | من 7-10 ساعات    | 301   | 75.3           |
|                   | غير ذلك          | 21    | 5.3            |
| العمل في القطاع   | العام            | 163   | 40.8           |
|                   | الخاص            | 213   | 53.3           |
|                   | منظمة غير حكومية | 24    | 6.0            |
| مجال العمل        | التعليم          | 103   | 25.8           |
|                   | الإداري والخدمات | 131   | 32.8           |
|                   | الصحة            | 23    | 5.8            |
|                   | الاتصالات        | 46    | 11.5           |

|      |     |                   |                                 |
|------|-----|-------------------|---------------------------------|
| 6.8  | 27  | الهندسة           | مجال التخصص                     |
| 1.8  | 7   | القانون والمحاماة |                                 |
| 15.8 | 63  | غير ذلك           |                                 |
| 18.3 | 73  | علوم تربوي        |                                 |
| 9.3  | 37  | علوم صحية         |                                 |
| 6.8  | 27  | علوم              |                                 |
| 32.3 | 129 | إدارة واقتصاد     |                                 |
| 7.3  | 29  | الهندسة           |                                 |
| 2.3  | 9   | القانون           |                                 |
| 24.0 | 96  | غير ذلك           |                                 |
| 41.8 | 167 | أقل من 5 سنوات    | سنوات الخبرة                    |
| 31.5 | 126 | من 5-10 سنوات     |                                 |
| 26.8 | 107 | أكثر من 10 سنوات  |                                 |
| 58.8 | 235 | أقل من سنة        | فترة الإنتظار بين التخرج والعمل |
| 36.3 | 145 | من 5-10 سنوات     |                                 |
| 5.0  | 20  | أكثر من 10 سنوات  |                                 |
| 37.5 | 150 | لم تجب            | تسكنين في بيت مستقل             |
| 19.8 | 79  | مستأجرة           |                                 |
| 42.8 | 171 | تمليك             |                                 |
| 54.0 | 216 | لم تجب            | تسكنين في شقة                   |
| 20.8 | 83  | مستأجرة           |                                 |
| 25.3 | 101 | تمليك             |                                 |



### 6.3 محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة

تضمن هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها حول "محددات حصول النساء المتعلقات على عمل في مدينتي رام الله والبييرة"، وبيان أثر كل من المتغيرات من خلال استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها. وحتى يتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تم اعتماد الدرجات الآتية:

| الدرجة | مدى متوسطها الحسابي |
|--------|---------------------|
| منخفضة | 2.33 فأقل           |
| متوسطة | 3.67-2.34           |
| عالية  | 3.68 فأعلى          |

يلاحظ من الجدول (7.3) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.44)، والانحراف المعياري (0.422)، وهذا يدل على أن محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة جاءت بدرجة متوسطة، ويدل على تقارب وجهات النظر لدى أفراد العينة حول موضوع البحث. وقد حصل مجال أثر التنشئة الاجتماعية على تقييم أهمية عمالة المرأة على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3.83)، مما يدل على الوعي الاجتماعي لدى أفراد المجتمع في مدينتي رام الله والبييرة حول موضوع عمالة المرأة المتعلمة، ويليه مجال تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة على فرصة حصولها على عمل، ويظهر هذا في الإتساق الظاهر في إجابات أفراد العينة على التخصص الأكاديمي ومجال العمل، يليه مجال تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبييرة على نسب توظيف النساء، وتتوافق هذه النتيجة مع ما تم عرضه سابقاً في الإطار النظري من عوامل متوقع تأثيرها على عمالة المرأة، ومرتبطة أيضاً بما ورد في الدراسات السابقة التي تم مناقشتها.

جدول (7.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجالات محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة

| الرقم | المجالات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|
| 3     | أثر التنشئة الاجتماعية على تقييم أهمية عمالة المرأة                          | 3.8395          | 0.54565           | عالية  |
| 2     | تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة على فرصة حصولها على عمل          | 3.4471          | 0.67603           | متوسطة |
| 1     | تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبيرة على نسب توظيف النساء | 3.2424          | 0.52289           | متوسطة |
|       | الدرجة الكلية  | 3.4479          | 0.42294           | متوسطة |

#### 1. تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبيرة على نسب توظيف النساء

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبيرة على نسب توظيف النساء. ويلاحظ من الجدول أدناه، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.24)، والانحراف المعياري (0.522)، وهذا يدل على أن مجال تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبيرة على نسب توظيف النساء جاء بدرجة متوسطة.

تمتاز بيئة الاقتصاد في مدينتي رام الله والبيرة بالحيوية والنشاط، والأكثر استيعاباً للطاقات البشرية على اختلاف جنسها، وهذا ما تشير إليه النتائج في الجدول رقم (8.3)، حيث حصلت الفقرة "العمل في القطاع الحكومي يناسب المرأة المتعلمة" على أعلى متوسط حسابي (3.97)، ويليهما فقرة "العمل في القطاع الخاص يناسب المرأة المتعلمة"، ويلاحظ من هاتين الإجابتين الإتفاق على أن القطاعين الحكومي والخاص هما سوق عمل مفتوح للمرأة وخيارات متساوية في الأهمية. كما تدل الإجابات لهذه الفقرات على إدراك المرأة أن بيئة الاقتصاد في هاتين المدينتين مهيأة وداعمة لها في قرار الخروج والانخراط في سوق العمل، من حيث تأمين فرص متكافئة بين الجنسين، ودعمها في توفير حاضنات للعناية بالأطفال، كما هو واضح في اجابة الفقرة "يتوفر العديد من الحاضنات والمدارس في المنطقة التي تعملين فيها" بمتوسط حسابي (3.75).

ويلاحظ من الإجابة على الفقرة "يوجد فروع للمؤسسة التي تعملين بها في مدن أخرى في الضفة" بمتوسط حسابي (3.66)، والفقرة "لديك الرغبة في الانتقال لفروع المؤسسة في مدينة أخرى" بمتوسط حسابي (2.64)، أي أنه رغم وجود فروع لنفس المؤسسة في مدن أخرى قد تكون قريبة لمكان السكن الأصلي للعامل، إلا أن الغالبية تفضل العمل في مدينتي رام الله والبيرة، لتوافر مناخ اقتصادي تنموي صحي يختلف على مستوى نفس الشركة وفروعها، حيث أن المقر الرئيسي لغالبية الشركات والمؤسسات يوجد في محافظة رام الله والبيرة.

من الملاحظ اتجاه الخريجين والخريجات الجدد إلى سوق العمل في رام الله بشكل كبير، إيماناً منهم أن فترة الإنتظار للحصول على عمل في مدينتي رام الله والبيرة هي أقصر من غيرها، ويبدو هذا واضحاً في الإتساق بين الإجابتن، الأولى على فترة الإنتظار من المحور الأول "البيانات الشخصية"، حيث كانت النسبة الأعلى للفترة أقل من 5 سنوات بنسبة 59%، والفقرة "فترة الإنتظار للباحث عن عمل في مدينتي رام الله والبيرة أقصر من غيرها" في المحور الثاني بمتوسط حسابي (3.45)، وهذا يؤكد على غنى سوق العمل في رام الله والبيرة بالوظائف مقارنة مع باقي مدن الضفة.

وعلى الرغم من تفوق مدينتي رام الله والبيرة على المدن الأخرى في نسب التوظيف عامة، وتوظيف النساء المتعلقات بشكل خاص، إلا أن تكلفة المعيشة في مدينتي رام الله والبيرة هي أعلى مستوى من نظيراتها في المدن الأخرى، ويمكن إرجاع السبب إلى عدة عوامل، أهمها: وجود شريحة واسعة في رام الله يفوق مستوى دخلها معدل الدخل لباقي سكان رام الله وباقي سكان المحافظات الأخرى، نظراً لعمل هذه الشريحة مع المؤسسات الأجنبية والدولية، ثانياً وجود عدد كبير من الأجانب العاملين في رام الله ذوي الدخل المرتفع جداً بالمقارنة مع المواطن العادي، مما تسبب في زيادة الأسعار على كافة المستويات وبالذات العقار، والمنافع الخدماتية كالمطاعم والقاعات، والتعليم والصحة، بالإضافة إلى وجود تحويلات شبه دائمة من المغتربين من سكان قراها الشرقية، والتي معظم أفرادها مغتربين في الولايات المتحدة الأمريكية، ويلاحظ ذلك من استجابة العينة لل فقرات "تتلاءم نفقات المعيشة في مدينتي رام الله والبيرة مع الدخل الذي تحصلين عليه"، حيث حصلت على أقل متوسط حسابي (2.59)، يليها الفقرة "تحصلين على مزايا عينية من المؤسسة التي تعملين بها في نهاية السنة المالية" بمتوسط حسابي (2.60).

لذلك وعلى الرغم من ارتفاع مستوى الأجور في رام الله مقارنة بغيرها، إلا أنها ما زالت غير ملائمة لمستوى النفقات لسكان المدينة على مختلف مناحي الحياة هناك.

جدول (8.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبييرة على نسب توظيف النساء

| الرقم | الفقرات  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|
| 1     | العمل في القطاع الحكومي يناسب المرأة المتعلمة  | 3.97            | .9530             | عالية  |
| 2     | العمل في القطاع الخاص يناسب المرأة المتعلمة  | 3.75            | .9940             | عالية  |
| 13    | يتوفر العديد من الحضانات والمدارس في المنطقة التي تعملين فيها                            | 3.75            | .9990             | عالية  |
| 7     | يوجد فروع للمؤسسة التي تعملين بها في مدن أخرى في الضفة                                   | 3.66            | 1.304             | متوسطة |
| 10    | تتميز وظيفتك بارتفاع المستوى التكنولوجي والتقني المستخدم في العمل                        | 3.56            | 1.102             | متوسطة |
| 4     | تسهل بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبييرة للخريجات فرصة الحصول على الوظائف | 3.55            | 1.022             | متوسطة |
| 3     | تسبب حصولك على وظيفة في مدينة رام الله أو البييرة في اختيار مكان السكن فيها              | 3.51            | 1.247             | متوسطة |
| 14    | توفر المؤسسة التي تعملين بها فرص عمل متساوية للذكور والإناث                              | 3.51            | 1.124             | متوسطة |
| 12    | من السهل إيجاد مكان للسكن بالقرب من المؤسسة التي تعملين فيها                             | 3.46            | 1.025             | متوسطة |
| 9     | فترة الانتظار للباحث عن عمل في مدينتي رام الله والبييرة اقصر من غيرها                    | 3.45            | 1.042             | متوسطة |
| 11    | تتميز وظيفتك بالمجال المفتوح للإبداع والابتكار وتطوير الذات                              | 3.43            | 1.083             | متوسطة |
| 15    | تناسب أجره سكنك مع الدخل الذي تحصلين عليه  | 3.02            | 1.179             | متوسطة |
| 16    | تمتاز سرعة دوران التوظيف في المؤسسة التي تعملين فيها بالإستقرار                          | 2.95            | 1.164             | متوسطة |
| 5     | يمكنك الحصول على وظيفة بنفس مزايا وظيفتك في مدينة أخرى                                   | 2.83            | 1.041             | متوسطة |
| 18    | تحصلين على مزايا مالية من المؤسسة التي تعملين بها في نهاية                               | 2.71            | 1.323             | متوسطة |

|        |       |        | السنة المالية   |    |
|--------|-------|--------|---|----|
| متوسطة | 1.185 | 2.69   | يتناسب مستوى الأسعار في مدينتي رام الله والبيرة مع الدخل الذي تحصلين عليه | 17 |
| متوسطة | 1.281 | 2.64   | لديك رغبة في الانتقال لفروع المؤسسة في مدينة أخرى                         | 8  |
| متوسطة | 1.292 | 2.60   | تحصلين على مزايا عينية من المؤسسة التي تعملين بها في نهاية السنة المالية  | 19 |
| متوسطة | 1.190 | 2.59   | تتلاءم نفقات المعيشة في مدينتي رام الله والبيرة مع الدخل الذي تحصلين عليه | 6  |
| متوسطة | .5220 | 3.2424 | الدرجة الكلية   |    |

## 2. تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة على فرصة حصولها على عمل

يعتبر التعليم من وجهة نظر الخبراء التنمويين أحد ركائز العملية التنموية التي تحقق في جوهرها الكثير من الفوائد على مستوى التنمية الذاتية للأفراد، والكلية للمجتمع بشكل عام وللمرأة بشكل خاص؛ ففيه استغلال لطاقات وقدرات غير مستغلة في المجتمع، على ما يبدو أن مدينتي رام الله والبيرة لديها الوعي الكبير بهذا الخصوص، ويبدو هذا جلياً في استجابة العينة لل فقرات في الجدول أدناه، وإدراكهم أن المرأة المتعلمة تمتلك القدرة والمؤهلات التي تجعلها في المكان المناسب للإنجاز، والتطور المهني والاقتصادي، وتم التوصل إلى هذه النتيجة من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة على فرصة حصولها على عمل.

يلاحظ من الجدول أدناه، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.44)، والانحراف المعياري (0.676)، وهذا يدل على أن مجال تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة على فرصة حصولها على عمل جاءت بدرجة متوسطة، فقد حصلت الفقرة "لديك مهارة باستخدام التقنيات والتكنولوجيا التي تحتاج إليها وظيفتك" على أعلى متوسط حسابي (3.79)، ففي هذا الوقت من الزمن تلعب التكنولوجيا دوراً كبيراً في أداء المؤسسة، لأنها أصبحت لغة العصر، وكل من لا يواكب هذا النوع من التقدم في التكنولوجيا يعتبر أُمي، خاصة في مدينة اقتصادية كبيرة مثل رام الله مقارنة بغيرها من مدن الضفة.

ويليها فقرة "كان المؤهل العلمي الحاصلة عليه سبباً في حصولك على الوظيفة" بمتوسط حسابي (3.64)، وتظهر الإجابات أيضاً الدور الكبير للمؤهل العلمي والتقنيات والمهارات التي تمتلكها المرأة في زيادة فرص حصولها على عمل، ومدى توافق تخصصها بمتطلبات سوق العمل ويبدو هذا في استجابة أفراد العينة لل فقرات "يعتمد عملك على مؤهلك التعليمي بشكل أساسي" بمتوسط حسابي (3.6)،

وذلك أن العمل في مدينتي رام الله والبييرة يُعنى بالإختصاص أكثر من غيره، حيث يتم استغلال الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة والمعدة بالشكل اللازم لتشغل الوظائف الأنسب لها. لذى يمكن القول أنه من بين أبرز العوامل المؤثرة في تطوير أوضاع المرأة، ودفعها إلى ميادين العمل هو:

1. التعليم والتخصص: اكتساب الطالب للعلوم والأساسيات، ومبادئ التخصص خلال سنوات الدراسة سيثمر بالكثير اذا ما استغلت بأحسن صورة، فإن الوظائف تتطلب بعض المهارات والأساسيات والتقنيات المعينة والتي يجب أن يكون الموظف على علم بها، وهذا ما تؤكد عليه إجابات أفراد العينة على كل من الفقرات (1، 2، 5، 8، 9، 11).

2. التوجيه والتدريب المهني، حيث تعتبر برامج التوجيه والتدريب المهني للمرأة نمطاً من الإرشاد نحو مهنة أو وظيفة معينة، بهدف اكتساب خبرة جديدة، أو تحسين نوع من المهارات التي تعمل على رفع كفاءتها الإنتاجية، ويعتبر التدريب عاملاً مهماً من العوامل المساهمة في تنمية الموارد البشرية، وجانباً مكملاً لمرحلة إعداد الأفراد في الوظائف والمهن المختلفة، وهذا ما تدعمهم استجابة أفراد العينة لبقية الفقرات في الجدول (9.3).

جدول (9.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة على فرصة حصولها على عمل

| الرقم | الفقرات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------|
| 7     | لديك مهارة باستخدام التقنيات والتكنولوجيا التي تحتاج إليها وظيفتك           | 3.79            | 1.073             | عالية  |
| 2     | كان المؤهل العلمي الحاصلة عليه سبباً في حصولك على الوظيفة                   | 3.64            | 1.133             | متوسطة |
| 8     | يعتمد عملك على مؤهلك التعليمي بشكل أساسي                                    | 3.60            | 1.146             | متوسطة |
| 9     | كان اختيارك لتخصصك منسجماً مع متطلبات عملك الحالي                           | 3.53            | 1.108             | متوسطة |
| 10    | كان لمعرفتك باللغة الإنجليزية دوراً في الحصول على وظيفتك                    | 3.44            | 1.229             | متوسطة |
| 12    | كان لعدد سنوات الخبرة التي تمتلكين دوراً في حصولك على وظيفتك                | 3.44            | 1.181             | متوسطة |
| 3     | كان للدورات التدريبية دوراً في حصولك على الوظيفة                            | 3.40            | 1.168             | متوسطة |
| 4     | كان لعدد ساعات العمل المطلوبة دوراً في حصولك على الوظيفة                    | 3.40            | 1.135             | متوسطة |
| 11    | كان اختيارك لتخصصك منسجماً مع توقعاتك عن سوق العمل                          | 3.35            | 1.168             | متوسطة |
| 1     | كان لعدد سنوات الدراسة دور في حصولك على الوظيفة                             | 3.34            | 1.181             | متوسطة |
| 6     | تحصلين على نفس الإمتيازات التي يحصل عليها زميلك الذي يحمل نفس المؤهل العلمي | 3.34            | 1.195             | متوسطة |
| 5     | يتناسب الأجر الذي تحصلين عليه مع مؤهلك العلمي                               | 3.10            | 1.216             | متوسطة |
|       | الدرجة الكلية   | 3.44            | .67600            | متوسطة |

### 3. أثر التنشئة الاجتماعية على تقييم أهمية عمالة المرأة

تتمتع مدينتي رام الله والبيرة بوضع خاص مختلف عما تم مناقشته في الدراسات السابقة حول رؤية المجتمع و العادات والتقاليد، ونظرتها إلى المرأة وعملها خارج المنزل، ربما يعود السبب في ذلك إلى تباين الخلفيات الثقافية والاجتماعية والدينية لسكان المدينة الوافدين من مناطق الضفة المختلفة، ووجود عدد من العاملين الأجانب في المؤسسات غير الحكومية المنتشرة في المدينتين.

أدى هذا إلى وجود وعي اجتماعي كبير حول دور المرأة في العمل، ومساهمتها في نفقات الأسرة، ويبدو هذا واضحاً في الإستجابة لل فقرات في الجدول أدناه، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال أثر التنشئة الاجتماعية على تقييم أهمية عمالة المرأة.

ويلاحظ من الجدول أدناه، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.83) والانحراف المعياري (0.545)، وهذا يدل على أن مجال أثر التنشئة الاجتماعية على تقييم أهمية عمالة المرأة جاء بدرجة عالية. وقد تكون هذه النتيجة صادمة نوعاً ما، لأنها تخالف ما تم مناقشته من نظرة المجتمع لعمل المرأة في السابق.

فتشير النتائج في الجدول رقم (10.3) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وهذا ما يعكس رؤية المجتمع في مدينتي رام الله والبيرة إلى عمل المرأة المتعلمة، فتراه مجتمعاً داعماً يقف إلى جانب المرأة، ويساندها، ويوفر لها فرصاً متكافئة مع الرجل.

ومن وجهة رأي المجتمع ان المرأة المتعلمة تؤثر إيجاباً على تربية وتنشئة وتعليم أطفالها من خلال اطلاعها، وثقافتها، وخبرتها التي تنعكس على أطفالها، فتجد أن الفقرة "تعتبر وظيفتك من المهن المقبولة اجتماعياً للإناث" على أعلى متوسط حسابي (4.09)، يليها فقرة "تساهم وظيفة المرأة المتعلمة في تغطية نفقات الأسرة" بمتوسط حسابي (4.04)، حيث أصبحت متطلبات الحياة تستلزم أكثر من مدخول على الأسرة لتغطي نفقات المعيشة، فيرى المجتمع في رام الله أن عمل المرأة ليس مجرد أمر مقبول، بل ربما هو أمر مطلوب وضروري لتغطية نفقات المعيشة المتزايدة. وحصلت الفقرة "لا يعتبر الزوج وظيفة المرأة المتعلمة معيقاً للواجبات المنزلية" على متوسط حسابي (3.68)، يليها الفقرة "لا يعيق الزوج زوجته العاملة من تحقيقها لطموحاتها الوظيفية" بمتوسط حسابي (3.70)، ويتضح أن كل الإجابات داعمة للفكرة، مستنتجين أن المجتمع والتنشئة الاجتماعية في هاتين المدينتين تعتبران بيئة داعمة للمرأة وعملها وتراه متطلباً ضرورياً كما الرجل.

ويمكن القول أن المرأة العاملة في محافظة رام الله والبيرة استطاعت التحرر من نظرة المجتمع التقليدية لها بشأن خروجها للعمل، الذي من خلاله استطاعت تحقيق ذاتها وإدراكها لما لها من حقوق، فاكتملت الخبرة المهنية من خلال تطوير قدراتها ومؤهلاتها لتصل بذلك إلى تولي أعلى المناصب، وفي مختلف



المجالات. وعلى الرغم من ذلك واجهتها صعوبات ومشاكل إلا أن هذا لم يحد من عزيمتها وإصرارها للوصول إلى درجات الرقي مثلها مثل الرجل، فلجأت إلى الإستعانة بما يسمى المؤسسات المكلمة من دور الحضانة، والمدارس التحضيرية، وغيرها من المؤسسات التي تعمل على تربية الأطفال والإعتناء بهم خلال فترة غياب الآباء، وهذا ساعد الأم على التوفيق والموازنة بين وظيفتها الأسرية ووظيفتها المهنية.

جدول (10.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال أثر التنشئة الاجتماعية على تقييم أهمية عمالة المرأة

| الرقم | الفقرات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------|
| 3     | تعتبر وظيفتك من المهن المقبولة اجتماعياً للاناث               | 4.09            | .9780             | عالية  |
| 5     | تساهم وظيفة المرأة المتعلمة في تغطية نفقات الأسرة             | 4.04            | .9180             | عالية  |
| 1     | تدعم العائلة عمل المرأة المتعلمة                              | 3.91            | 1.072             | عالية  |
| 2     | تتقبل العائلة عمل ابنتها المتعلمة خارج منطقة سكن العائلة      | 3.86            | 1.073             | عالية  |
| 10    | لا تجدين صعوبة في الوصول إلى المؤسسة التي تعملين بها          | 3.86            | 1.007             | عالية  |
| 7     | يؤثر عمل المرأة ايجاباً على تربية وتعليم الأطفال              | 3.81            | .9980             | عالية  |
| 6     | يؤثر عمل المرأة المتعلمة ايجاباً على حضانة الأطفال            | 3.75            | 1.036             | عالية  |
| 4     | يساعد الزوج زوجته العاملة في شؤون البيت والأولاد              | 3.71            | 1.086             | عالية  |
| 8     | لا يعيق الزوج زوجته العاملة من تحقيقها لطموحاتها الوظيفية     | 3.70            | 1.009             | عالية  |
| 9     | لا يعتبر الزوج وظيفة المرأة المتعلمة معيقاً للواجبات المنزلية | 3.68            | 1.040             | عالية  |
|       | الدرجة الكلية   | 3.83            | 0.545             | عالية  |

### 7.3 دوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبييرة

هنالك دوافع كثيرة عملت على اتخاذ المرأة قرار الخروج إلى العمل خارج المنزل، سواءً بصورة اختيارية أم اضطرارية، منها: الدافع الاقتصادي، والحاجة المادية، ومنها ما يتعلق باستقلالية المرأة، ورغبتها في إثبات نفسها، وإمكانياتها في مجال العمل، وربما ملء وقت الفراغ كان أحد الدوافع أيضاً. وللوصول إلى أهم الدوافع من وجهة نظر عينة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن دوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبييرة. ويلاحظ من الجدول أدناه أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.14) والانحراف المعياري (0.545)، وهذا يدل على أن دوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبييرة جاءت بدرجة عالية.

فالمرأة المتعلمة والعاملة هي امرأة مستقلة بأفكارها وشخصيتها، تعرف ما تريد وكيف تصل له، ويبدو هذا جلياً في استجابة النساء إلى فقرات القسم الثاني حول دوافع المرأة المتعلمة للعمل، حيث تشير النتائج في الجدول رقم (12.3) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. فقد حصلت الفقرة "الإستقلالية وعدم الإعتماد على الآخرين" على أعلى متوسط حسابي (4.29)، يليها فقرة "مساندة الأسرة في نفقات المنزل" للتأكيد مرة أخرى على أن عمل المرأة أصبح متطلباً لسد حاجات المعيشة المتزايدة والمرتفعة بشكل خاص في مدينتي رام الله والبييرة.

وحصلت الفقرة "إيمانك بقدرتك وموهبتك في مجال عملك" بمتوسط حسابي (4.25)، مما يدل على الوعي الكامل لدى النساء المتعلمات حول متطلبات سوق العمل، وإيمانهن بحاجة السوق إلى المهارات والقدرات والكفاءات التي تمتلكها، وحرصاً منها على المشاركة في بناء اقتصاد المدينة، فالمرأة بحاجة إلى الشعور بالإنتماء ومدى أهميتها في المجتمع كفرد يساعد على تحقيق التنمية الشاملة، كما أن المكانة الاجتماعية تلعب دوراً كبيراً في شعور المرأة بالقوة وقدرتها على الإنتاج، وأنها فاعل اجتماعي يستفاد منه، والتعطل عن العمل يعتبر حافزاً سلبياً قد يتسبب لها في حالة الإكتئاب والانفصال عن مجتمعها.

بمراجعة فقرات الجدول أدناه، يتبين أن دوافع المرأة تتلخص بعاملين أساسيين:

1. العامل الشخصي ومنه: إيمانها بقدراتها وإمكانياتها، تحقيق الذات والطموح، ملء وقت الفراغ وتحقيق الطموح العالي والإستقلالية.

2. العامل الاقتصادي ومنه: مساعدة الأسرة في نفقات المعيشة، تحسين وضع الأسرة المادي والإجتماعي، الإستقلالية المالية وعدم الإعتماد على الآخرين.

جدول (11.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لدوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبيرة

| الدرجة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرات   | 1 |
|--------|-------------------|-----------------|---|---|
| عالية  | .8190             | 4.29            | الإستقلالية وعدم الإعتماد على الآخرين                                 | 3 |
| عالية  | .7600             | 4.25            | مساندة الأسرة في نفقات المنزل   | 2 |
| عالية  | .8260             | 4.25            | إيمانك بقدرتك وموهبتك في مجال عملك                                    | 8 |
| عالية  | .8480             | 4.23            | تحقيق الذات والطموح العالي  | 5 |
| عالية  | .8660             | 4.12            | تحسين الوضع المادي للأسرة   | 1 |
| عالية  | .9180             | 4.10            | استغلال وقت الفراغ  | 4 |
| عالية  | .9710             | 4.09            | الشعور بالمسؤولية   | 7 |
| عالية  | 1.104             | 3.86            | تشريعات وقوانين العمل المساندة للمرأة كانت من الدوافع للمشاركة بالعمل | 6 |
| عالية  | 0.5454            | 4.147           | الدرجة الكلية   |   |

### 8.3 المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الوظيفة الحالية

على الرغم من الإهتمام المتزايد بتعظيم مكانة المرأة، وتوفير الأجواء التي تزيد من إسهامها بالعمل، إلا أن مؤشرات الواقع تشير إلى أن هناك العديد من المعوقات والمشاكل التي تحد من وصول المرأة المتعلمة إلى المكان الذي تريد. وتزداد حدة المعوقات التي تقف في وجه النساء مع ازدواجية مهام المرأة، حيث تبين من خلال إجابات أفراد العينة على المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في الوظيفة الحالية أن النسبة الأكبر كانت لعدد ساعات العمل الطويلة، حيث يرى 29% من النساء أن المعيق الأساسي لهن في عملهن هو عدد ساعات العمل الطويلة، وهذا يتوافق مع إجابة ما نسبته 75% منهن بأنهن يعملن لفترة تزيد على 7 ساعات، وهي فترة طويلة نسبياً، نظراً لوجود التزامات عائلية وأسرية واجتماعية أخرى لديها، فهي زوجة وأم.

كما تعد مشكلة المواصلات بين البيت ومكان العمل واحدة من أصعب المشاكل التي تعاني منها المرأة، حيث أجابت 19.25% من أفراد العينة على أن المواصلات والتنقل تشكل عائقاً لها في العمل، وهذا ما دفع نسبة كبيرة منهن إلى السكن في مدينتي رام الله والبيرة للحد من هذه المشكلة.

كما بينت نتائج الاستبانة أدناه أن النسبة الأقل كانت لعدم انسجام تخصص الدراسة مع طبيعة العمل، وشكلت نسبة 3.25%، مما يدعم ما تم مناقشته سابقاً عن مدى التوافق بين التخصص والمؤهل

الأكاديمي مع مجال العمل. وعلى الرغم من ذلك، تترك العاملات أهمية إطلاعهن على كل ما هو جديد بخصوص وظائفهن بسبب التطور التكنولوجي والعلمي السريع في عصرنا، لذلك ترى 19.25% من العاملات أنهن بحاجة إلى دورات تدريبية أكثر لتحسين الأداء الوظيفي.

جدول (12.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في الوظيفة الحالية.

| النسبة المئوية | العدد | المستوى   |
|----------------|-------|---|
| 751            | 7     | لم تجب  |
| 29             | 116   | عدد ساعات العمل الطويلة                             |
| 19.25          | 77    | وسائل النقل والمواصلات إلى المؤسسة                  |
| 3.25           | 13    | عدم انسجام تخصص الدراسة مع طبيعة العمل              |
| 18             | 72    | الحاجة إلى دورات تدريبية أكثر لتحسين الأداء الوظيفي |
| 19.75          | 79    | عدم وجود أمان وظيفي                                 |
| 9              | 36    | أخرى  |

### 9.3 دور الزوج في شؤون المنزل والأولاد

تبين من خلال إجابات أفراد العينة على السؤال "يساعد الزوج في شؤون المنزل والأولاد" أنه على الرغم من التفاوت الكبير في الأرقام أدناه، إلا أنه من الملاحظ وجود مساعدة حقيقية من الزوج لزوجته في إحدى المجالات المذكورة أدناه، من إرسال الأطفال إلى الحضانات أو المدارس، وتدريب الأولاد، والمساعدة في الترتيب والتنظيف، أو إعداد الطعام.

إن التغييرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات، ودخولها للعمل والإنتاج خلق منها إنساناً جديداً له مميزاته وخصائصه النفسية المختلفة عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الأسرة والمنزل والأهل والأقارب، والأعمال المنزلية التي تقوم بها الأم من التنظيف، غسل الملابس وكيها، تهيئة الطعام، خدمة الزوج والأطفال، وكل ما يتعلق بهم من رعاية صحية، تربية ونفسية، إضافة إلى خدمة أفراد العائلة إذا كانت أسرة ممتدة، كل هذا يشتت تركيزها في العمل ويضعف درجة تأثيرها، حيث تجد نفسها أمام أولويات تختار أيهما تختار، تسعى من خلال ذلك إلى المحافظة على بيتها دون إهمال عملها، والمحافظة على عملها دون إهمال بيتها وأطفالها.

ورغم أهمية دور الأم في عملية التنشئة، فإن دور الأب هو القاسم المشترك والفعال في تطبيع وتنشئة الطفل على أسس سليمة، حتى لا تقتصر مهمته فقط على توفير المال والمسكن وأسباب العيش الضرورية، بل ينبغي عليه المشاركة في تربية الأطفال متكاتفاً مع الأم، بقدر جهودها ويلبي مطالبها، وأنه متم لدورها، ويوفر لها الأمن النفسي، فالزوج يعتبر سنداً للزوجة، واتحادهما يعني المحافظة على استقرار الأسرة، وأن الزوجة ما زالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة، كما تشرف في نفس الوقت على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم، فعمل المرأة في هذه الحالة لم يقلل أو ينقص من المسؤوليات التقليدية التي كانت تضطلع بها الزوجة في تاريخ الأسرة الأنسانية، والعلاقات الأسرية في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة لكن وجود الزوج إلى جانبها في تحمل مسؤولية البيت والأولاد أكبر داعم لها ومحفز للاستمرار.

وهذا يؤكد على ما تم استنتاجه سابقاً من الدعم الاجتماعي التي تتلقاه المرأة في مدينتي رام الله والبييرة ابتداءً من التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة بدعم من الزوج أو الأب والأخوة وصولاً إلى تقبل المجتمع ككل وظيفة المرأة وخروجها للعمل. وبناءً على هذا الدعم، يبدي الأزواج استعدادهم لمشاركة المرأة في الواجبات اتجاه المنزل والأولاد من تنظيف وترتيب، وإعداد الطعام، وتدريب الأولاد وتربيتهم.

جدول (13.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مساعدة الزوج في شؤون المنزل والأولاد.

| المستوى                              | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------------------------|-------|----------------|
| لم تجب                               | 146   | 36.5           |
| ترتيب وتنظيف المنزل                  | 18    | 4.5            |
| تدريب الأولاد                        | 13    | 3.3            |
| ارسال الأولاد إلى المدارس / الحضانات | 140   | 35             |
| إعداد الطعام                         | 69    | 17             |
| غير ذلك                              | 14    | 3.7            |

### 10.3 محددات التفاوت في نسب توظيف المرأة المتعلمة في رام الله والبييرة

هل يختلف مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة حسب متغيرات الحالة الاجتماعية، ومكان السكن الحالي، ومجال التخصص، وسنوات الخبرة، وفترة الإنتظار بين التخرج والعمل؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم ربط المحددات بالمتغيرات الأخرى، وتقصي استجابات العينة على النحو التالي:

جدول(14.3): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى للمتغيرات الخاصة ( الحالة الاجتماعية، مكان السكن الحالي، التخصص، الخبرة وفترة الإنتظار)

| الدرجة الكلية | المؤهلات الأكاديمية والتدريبية | التنشئة الاجتماعية | بيئة الأعمال والاقتصاد | الفئات           | قيمة "ف" المحسوبة |
|---------------|--------------------------------|--------------------|------------------------|------------------|-------------------|
| 0.689         | 0.149                          | 2.116              | 3.662                  | متزوجة           | الحالة الاجتماعية |
|               |                                |                    |                        | عزباء            |                   |
| 7.201         | 2.123                          | 3.148              | 6.466                  | رام الله والبيرة | مكان السكن الحالي |
|               |                                |                    |                        | غير ذلك          |                   |
| 4.405         | 4.781                          | 0.706              | 3.924                  | إدارة واقتصاد    | مجال التخصص       |
|               |                                |                    |                        | علوم تربوية      |                   |
|               |                                |                    |                        | غير ذلك          |                   |
| 4.264         | 1.753                          | 2.845              | 4.773                  | أقل من 5 سنوات   | سنوات الخبرة      |
|               |                                |                    |                        | أكثر من 5 سنوات  |                   |
| 2.971         | 1.969                          | 1.69               | 3.085                  | أقل من 5 سنوات   | فترة الإنتظار     |
|               |                                |                    |                        | أكثر من 5 سنوات  |                   |

### 1. الحالة الاجتماعية

لفحص علاقة محددات فرص عمل المرأة بمتغير الحالة الاجتماعية، تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة، يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

يلاحظ من الجدول رقم (14.3) وجود فروق ظاهرية في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA).

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (0.698) ومستوى الدلالة (0.498)<sup>12</sup>، وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وكذلك للمجالات ما عدا مجال بيئة الأعمال والاقتصاد. وكانت الفروق بين المتزوجات والعزباوات لصالح المتزوجات، نظراً لأن عمل المرأة في مدينة رام الله أصبح متطلباً لدعم نفقات الأسرة وغلاء المعيشة، ومستوى الأسعار المرتفع فيها، فترى أن الزوج والزوجة يعملان لتغطية تلك النفقات، وربما يعود ذلك باعتبار المرأة المتزوجة أكثر قدرة على القيادة والتأثير لعائلتها من العزباوات، حيث يعتبر الأبوين مصدر القوة في الأسرة أكثر من أي فرد آخر فيها.

## 2. مكان السكن الحالي

ولفحص علاقة محددات الدراسة بمتغير مكان السكن الحالي، تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة، يعزى لمتغير مكان السكن الحالي.

يلاحظ من الجدول رقم (14.3) وجود فروق ظاهرية في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة، يعزى لمتغير مكان السكن الحالي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA).<sup>13</sup>

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (7.201) ومستوى الدلالة (0.001)، وهي أقل من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة، يعزى لمتغير مكان السكن الحالي، وكذلك للمجالات ما عدا مجال المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة. وكانت للفروق بين سكان مدينتي رام الله والبييرة، لصالح رام الله والبييرة، وهذا يؤكد على التضخم السكاني في مدينتي رام الله والبييرة الناتج عن توافد القوى العاملة من خارج المدينة، ومن ثم استقرارهم فيها، حيث كان مجموع الساكنين في مدينتي رام الله والبييرة حالياً أكثر من 75% من أفراد العينة.

## 3. مجال التخصص

تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة، يعزى لمتغير مجال التخصص.

<sup>12</sup> انظر ملحق الجداول، الجدول (15.3)، (16.3)، (17.3)

<sup>13</sup> انظر ملحق الجداول، الجدول (18.3)، (19.3)، (20.3)

يلاحظ من الجدول رقم (14.3) وجود فروق ظاهرية في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة، يعزى لمتغير مجال التخصص، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA).<sup>14</sup>

يلاحظ أن قيمة F للدرجة الكلية (4.405) ومستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير مجال التخصص، ومن الملاحظ جداً من استجابات العينة أن مدينة رام الله تعنى بالتخصص والمؤهلات الأكاديمية في توظيف الكوادر البشرية، ويظهر هذا جلياً في اتساق الإجابات حول التخصص ومجال العمل في القسم الأول وإجابات العينة على فقرات المؤهل التعليمي، حيث يرى معظم أن تخصصهم كان سبباً قوياً لحصولهم على وظائفهم الحالية.

#### 4. عدد سنوات الخبرة

تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

يلاحظ من الجدول رقم (14.3) وجود فروق ظاهرية في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA).<sup>15</sup>

يلاحظ أن قيمة F للدرجة الكلية (4.264) ومستوى الدلالة (0.015) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )، أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وكذلك لمجال بيئة الأعمال والاقتصاد، وكانت الفروق لصالح الخبرة الأقل من 5 سنوات، ويليهما من (5-10) سنوات ويمتاز السوق في رام الله بفتح المجال أمام الخريجين الجدد الأقل خبرة لتعليمهم، وتدريبهم، والإستفادة من مؤهلاتهم وقدراتهم.

#### 5. فترة الإنتظار بين التخرج والعمل

تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير فترة الإنتظار بين التخرج والعمل.

يلاحظ من الجدول رقم (14.3) وجود فروق ظاهرية في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير فترة الإنتظار بين التخرج والعمل، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA).<sup>16</sup>

<sup>14</sup> انظر ملحق الجداول، الجدول (21.3)، (22.3)، (23.3)

<sup>15</sup> انظر ملحق الجداول، الجدول (24.3)، (25.3)، (26.3)



يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (2.971) ومستوى الدلالة (0.050)، وهي تساوي مستوى الدلالة  $\alpha$  ( $0.05 \geq$ )، أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير فترة الإنتظار بين التخرج والعمل، وكذلك لمجال بيئة الأعمال والاقتصاد، وكانت الفروق لصالح لفترة الإنتظار الأقل من سنة. وهذا يتناسب مع نتائج متغير سنوات الخبرة فكانت النتيجة لصالح الخبرة الأقل من سنة.

### 6. دوافع عمل المرأة

تم حساب معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين دوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبيرة وفترة الإنتظار بين التخرج والعمل.

جدول (20.3): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية للعلاقة بين دوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبيرة وفترة الإنتظار بين التخرج والعمل

| المتغيرات                       | معامل بيرسون | مستوى الدلالة |
|---------------------------------|--------------|---------------|
| دوافع عمل المرأة                | -0.125       | 0.012         |
| فترة الإنتظار بين التخرج والعمل |              |               |

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية (-0.125)، ومستوى الدلالة (0.012)، أي أنه توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين دوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبيرة وفترة الإنتظار بين التخرج والعمل. أي أنه كلما زادت دوافع عمل المرأة قلل ذلك من فترة الأنتظار بين التخرج والعمل.

### مضامين تمكين المرأة المتعلمة اقتصادياً في محافظة رام الله والبيرة

يتناول هذا الفصل مضامين تمكين المرأة المتعلمة اقتصادياً من خلال عرض محددات مشاركة المرأة المتعلمة في سوق العمل في مدينتي رام الله والبيرة، والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل استجابات أفراد العينة على الاستبانة، بالإضافة إلى عرض أهم دوافع خروج المرأة للعمل والمعوقات التي تقف بوجه هذا القرار.

#### 1.4 محددات عمل المرأة المتعلمة

تناولت هذه الدراسة أهم محددات مشاركة المرأة المتعلمة في سوق العمل في مدينتي رام الله والبيرة، ولاحقاً لتحليل استجابة أفراد العينة، تم الحديث عن ثلاثة محاور تلعب دوراً أساسياً في عمل المرأة، من التنشئة الاجتماعية إلى التعليم، وحتى بيئة الأعمال والاقتصاد.

##### 1. التنشئة الاجتماعية

يتميز هذا البحث عن غيره بنتائجه الجديدة وغير المنسجمة مع ما تم تناوله في الدراسات السابقة حول نظرة المجتمع إلى دور المرأة، ومدى تعاونه ودعمه لها في قرار الخروج إلى سوق العمل ومشاركة الرجل في التنمية والاقتصاد. ويظهر هذا في إجابات أفراد العينة على فقرات محور أثر التنشئة الاجتماعية والملخص بالجدول (10.3)، حيث جاءت جميع الفقرات بمتوسطات حسابية عالية، دلالة على مدى تقبل المجتمع في مدينتي رام الله والبيرة لعمل المرأة ومساعدتها على ذلك، من خلال وجود دور الحضانات ورعاية الأطفال، ومساندة الرجل لها في أعمال المنزل، والعناية بالأطفال. وقد يعود ذلك إلى تنوع الخلفيات الثقافية والدينية والاجتماعية لسكان المدينتين نظراً لتوافد العاملين من مختلف مناطق الضفة الغربية، ووجود عدد من الأجانب في المؤسسات غير الحكومية الموجودة في المحافظة، كما يوجد نسبة مرتفعة من المغتربين من سكان المدينتين الأصليين، كل هذا وغيره من الأسباب جعل من المدينة أكثر انفتاحاً وإيجابية في نظرتهم تجاه المرأة ودورها في المجتمع.

وتأتي هذه النتائج على عكس ما تم مناقشته في الدراسات السابقة حول نظرة المجتمع لعمل المرأة، كما ورد في بحث [صقر وشحاتة، 2009] أنه "مازال هناك الفكر السائد على الموروثات الاجتماعية القديمة والقائم على التقسيم التقليدي للأدوار بين المرأة والرجل، الأمر الذي يعني أن قضية العمل بالنسبة للمرأة هي ليست على نفس درجة أهمية العمل للرجل، وإنه على الرغم من أن الأبحاث تشير إلى تقبل الزوج لعمل المرأة في كثير من الأحيان، إلا أنه لا يمكن إغفال الواقع العملي بمعنى أن الأعباء

والمسؤوليات الاجتماعية التي تتحملها المرأة والتي تكبلها وتجعلها تتردد في الأقبال على العمل من ناحية، وتقلل من فرصها للحصول على العمل خاصة في القطاع الخاص من ناحية أخرى، يُضاف إلى ذلك نظرة المرأة السلبية نفسها – في كثير من الأحيان – حول قدرتها وكفاءتها، وبالتالي قدرتها على المشاركة أو حتى قناعتها بأهمية ذلك. وبعبارة أخرى، إن التغيير الاجتماعي الذي طرأ على هذه القضية هو تغيير غير كافٍ من ناحية، ولم يصاحبه تغييرات مؤسسية تسهل أو تيسر عمل المرأة من ناحية أخرى".

كما يشكل المجتمع أحد المعوقات التي تناولتها الباحثة [جبر، 2005] في دراستها، وتظهر بشكل لافت للنظر في المعدلات المرتفعة والمتواصلة للخصوبة، وانخفاض سن الزواج، وغياب نظام اجتماعي لرعاية الأطفال، الأمر الذي يؤدي إلى قيام النساء بتكريس الجزء الأكبر من حياتهن للإنجاب وللمهام التي ترافقه من مسؤوليات البيت والأسرة، مما يسلب الكثير منهن القدرة على المشاركة الفعالة في باقي نشاطات المجتمع. ومن أهم المعوقات الاجتماعية تلك المتعلقة بمسائل الأحوال الشخصية من حيث قدرة النساء على الإختيار والحركة، وعلاقة ذلك بالأسرة.

## 2. التعليم والتأهيل الأكاديمي والمهني

أشارت نتائج التحليل إلى أن التخصص الأكاديمي مهم إلى درجة كبيرة في عملية التوظيف، فكانت إجابات النساء على أن تخصصهن كان سبباً أساسياً في حصولهن على وظيفتهن بمتوسط حسابي عالي، كما أن امتلاكهن للمهارات والتقنيات المطلوبة لإنجاز الوظيفة كان أيضاً عاملاً مهماً لحصولهن على الوظيفة، ويتوافق هذا مع ما تم مناقشته في الدراسات السابقة التي ركزت على أهمية التعليم والتخصص في تقدم المرأة وإقحامها سوق العمل، والمنافسة جنباً إلى جنب مع الرجل.

ويبدو واضحاً من نتائج التحليل أن هناك توافق بين مجال التخصص ومجال العمل ومتطلبات الوظيفة، يمتاز سوق العمل في مدينتي رام الله والبيرة بحسب النتائج باختيار التخصص العلمي والمستوى الأكاديمي اللازم لإنجاز مهمات العمل، إضافة إلى تقنيات التكنولوجيا أو غيرها من متطلبات الوظيفة، هذا ما يسمح للمرأة أن تختار التخصص العلمي الذي يتماشى مع قدراتها وميولها لتوظيفها في مجال العمل الذي يناسبها. وتتركز النساء في تخصصات العلوم التربوية، و قطاع الخدمات والإدارة بشكل أساسي، وتعمل في قطاعي التعليم والخدمات بما يتناسب مع دراستها، وربما يعود السبب إلى طبيعة هذه الوظائف الملائمة لقدرات وميول النساء واستغلالها بالشكل الأمثل واعدادها من خلال التأهيل والتدريب المهني المطلوبين.

وهذا يتناقض مع الإنطباعات السائدة التي تُثار حالياً حول مدى التلاؤم بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، والذي يؤدي إلى أن المشكلة تكمن في مدى توفر فرص العمل بالأصل من أجل توظيف

واستيعاب الخريجين والخريجات من مختلف التخصصات الجامعية. في ذات السياق قدم [الجعفري ولافي، 2004] من خلال معهد ماس دراسة عن مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، وبالاعتماد على تحليل نتائج البيانات الأولية والثانوية، خلصت الدراسة إلى أن هناك انفصاماً وفجوة واسعة بين العرض من خريجي مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وهذا الانفصام يعود لعدة عوامل أهمها صغر ومحدودية سوق العمل الفلسطيني، وعدم مقدرته على مواكبة معدلات النمو المرتفعة والمتسارعة في قوى العمل الفلسطيني. بالإضافة إلى العوامل المتصلة بخصائص التعليم العالي الفلسطيني، فيعود أهمها إلى عدم قدرة الجامعات والمعاهد والكليات على إكساب طلابها المهارات والقدرات المطلوبة لمواكبة سوق العمل الفلسطيني، بسبب وضعها المالي في الأغلب، واعتمادها على المساعدات الخارجية.

لكن في بيئة اقتصاد منتعشة نسبياً كالاقتصاد مدينتي رام الله والبيرة، يبدو الأمر مختلفاً من حيث التلاؤم بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، حيث تظهر إجابات أفراد العينة على أهمية التخصص العلمي والأكاديمي، إضافة إلى امتلاك المهارات والتقنيات المطلوبة في حصول الخريجات على عمل. هذا يقودنا بالضرورة إلى أن أسباب البطالة ترجع بالأساس إلى شح عرض الوظائف في سوق العمل أكثر منه إلى توعية ومستوى التعليم الذي يتلقاه الطلبة.

لكن ورغم أهمية الاختصاص والتعليم للمرأة في تمكينها اقتصادياً إلى أنه لم يصل إلى الحد المطلوب من التأهيل المهني وإعداد الكفاءات، فالمرأة ما زالت بحاجة إلى اهتمام أكثر وتوعية عامة بخصوص التعليم الذي تتلقاه كماً ونوعاً، فوصول المرأة لمستويات أكاديمية عالية ليس بالضرورة أن يجعل منها مرشحاً قوياً للمنافسة على الوظائف، فمطلبات العمل اليوم تعدت المؤهل الأكاديمي لتصل لضرورة معرفة الشخص بتقنيات تكنولوجيا عالية، أو أن يتقن لغات أخرى إلى جانب لغته الأم أو أن يتلقى دورات تأهيلية تدريبية، كإعداد المعلمين والتأهيل التربوي، والإدارة العامة، وقواعد الإتصال والتواصل والمبادرة، وإعداد شخصية قيادية وغيرها. وتؤكد النساء العاملات على ذلك من خلال الإجابة عن المحور الأخير الذي يتعلق بالمشكلات التواجه المرأة العاملة، حيث أجابت ما نسبته 19% من النساء على حاجتهن لدورات تأهيلية وتدريبية أكثر لتحسين جودة الأداء الوظيفي لهن، من خلال التوجيه والتدريب المهني، لذلك لا بد من تكثيف الجهود التوعوية لإيجاد الوعي المهني بين النساء للتوجه نحو المهن التي تتلاءم مع قابليتهن، وتنسجم مع احتياجات الخطط التنموية في الأقطار العربية، وذلك في إطار تخطيط علمي لتدريب المرأة وتمكينها من استخدام مهاراتها وقدراتها ومعلوماتها على الوجه الأكمل، لزيادة كفاءتها الإنتاجية في مختلف المجالات من أجل الإسهام في نهضة اقتصادية واجتماعية شاملة، حيث تشكل هذه القوى أداة النهضة الأساسية التي تنعكس على تطوير أوضاع المرأة.

### 3. بيئة الأعمال والوضع الاقتصادي

بتوفر مناخ اجتماعي داعم وأساس علمي ومهني متين يصبح قرار الخروج إلى العمل بالنسبة للمرأة أقوى وأكثر جدية وإصرار، لكن فرصة الحصول على مهنة تعتمد على مدى استيعاب سوق العمل للخريجين وكمية عرض الوظائف الشاغرة في السوق. لذا لاكتمال عملية التوظيف بالكمية والكيفية المطلوبتين لا بد من وجود بيئة أعمال واقتصاد غنية بالفرص للخريجين ومعنية بالخريجات على وجه الخصوص.

كما تم استنتاجه من إجابات أفراد العينة على محور تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبييرة على عمالة المرأة، تبين أن سوق الأعمال فيها يقدم فرص عمل متساوية بين الجنسين، وتعتمد بالأساس على القدرات والمهارات والتخصص أكثر منه على النوع الاجتماعي، وتفضل أغلبية النساء العاملات سوق مدينة رام الله عن غيره بدليل إجابات أفراد العينة على الفقرة "الديك الرغبة في الانتقال إلى فروع الشركة في المدن الأخرى" بمتوسط حسابي منخفض.

بيئة الاقتصاد القوية لديها إيمان بقدرات ومؤهلات نصف المجتمع غير المستغلة، لذا فهي على استعداد لاستيعاب المرأة المتعلمة وتدريبها وتأهيلها، للاستفادة منها في عملية التنمية. فقد أصبح تمكين المرأة وتحسين مركزها أمراً أساسياً لتحقيق مستوى أفضل في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. ويتسم وضع النساء في المجتمع الفلسطيني بنوع من التناقض. فمن ناحية، ارتفعت مستويات التعليم بين النساء وزادت مشاركتهن في الحياة السياسية، بما في ذلك نشوء حركة نسوية واضحة التأثير، حيث شاركت النساء في الانتخابات التشريعية والرئاسية الأولى في فلسطين. ومن ناحية أخرى، لا تزال هناك معوقات جديدة تواجه قيام النساء بدورهن في المجتمع، وتظهر هذه المعوقات في المجالات الاقتصادية، حيث ما زالت مشاركة النساء متدنية في سوق العمل.

### 2.4 أهم الدوافع وأبرز العقبات التي تواجه المرأة المتعلمة

لم تعد القيود الاجتماعية عقبة أمام النساء المتعلمات للخروج والعمل خارج المنزل جنباً إلى جنب مع الرجل، فالمجتمعات اليوم أكثر تقبلاً بأن دور المرأة لا ينحصر في الأعمال المنزلية والعناية بالأطفال والواجبات الأسرية، وتخطت ذلك لتصل إلى مناصب عليا ومراكز اتخاذ القرارات كما الرجل. ونتيجة لوعي المجتمعات بأهمية تعليم المرأة توسعت آفاقها، وعرفت حقوقها، وتمسكت بطموحاتها بالألا تبقى سجيناً الدور التقليدي لها، وأن لديها الكثير مما يمكن ان تساهم فيه في التنمية والاقتصاد والتربية.

## 1. دوافع عمل المرأة

يلاحظ من استجابة أفراد العينة على دوافع خروج المرأة المتعلمة للعمل خارج المنزل الإجماع على أن عمل المرأة يعني استقلاليتها على الصعيدين المعنوي والمالي، فالمرأة مستقلة معنوياً بطريقة تفكيرها وأسلوب معيشتها واتخاذها للقرارات. كما أنها مستقلة مادياً لا تعتمد على الآخرين في الإنفاق على احتياجاتها الخاصة، ليس هذا فحسب، بل تشارك أيضاً في نفقات المنزل، ومصاريف المعيشة، وربما تكون الدوافع الاقتصادية عامل رئيسي في دفع بعض النساء لاتخاذ قرار العمل لمساندة الزوج والأسرة في النفقات المتزايدة، خاصة للعاملين والساكينين في مدينتي رام الله والبييرة تماشياً مع مستوى الأسعار العالي وغلاء المعيشة فيها لا بد من وجود دخل آخر إلى جانب دخل الرجل.

كما تعمل كثير من النساء لرغبتها العالية لتحقيق طموحاتها، وإيمانها بقدراتها وطاقاتها التي تفيد المجتمع والاقتصاد، فيعد الطموح العالي وإثبات النفس وازعاً أساسياً لدى بعض النساء للمشاركة في العمل والإنخراط في المجتمع.

ويمكن الملاحظة أن الكثير من النساء اللواتي يعمل أزواجهن لساعات طويلة -خاصة ممن ليسو سكان المدينة الأصليين- يلجأن إلى العمل لتعبئة وقت الفراغ لديهن بسبب غياب الزوج عن البيت فترة طويلة، والأبناء في المدارس وغيره، فترى المرأة من العمل سوق اجتماعي مفتوح تفرغ فيه طاقاتها وتنعش حياتها الاجتماعية بدلا من انتظار عودة الزوج والأبناء، خاصة في حال بعد مكان السكن الأصلي والأهل عن مكان سكنهما الحالي.

وتجمع الدراسات السابقة حول موضوع تمكين المرأة على جملة من الدوافع، نذكر منها ما ناقشته [نعيمه، 2011] في بحثها تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، فذكرت أن أهم دوافع المرأة للعمل هي العامل الاقتصادي، وهي حاجتها للإنفاق على نفسها أو العائلة باعتبارها معيل أساسي أو ثانوي للأسرة، العامل الاجتماعي وتهدف المرأة فيه للإنخراط في المجتمع وإثبات النفس، والرغبة في المساعدة في تطوير المجتمع والبيئة من حولها، وأخيراً دوافع نفسية تعود لإرضاء النفس وتحقيق الطموح واستغلال القدرات والمواهب الخاصة بها والاستقلال من التبعية للآخرين.

## 2. المشاكل التي تواجه المرأة المتعلمة

على الرغم من الإعتراف العالمي بحق المرأة في العمل إلا أن الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة موجودة ومؤثرة على قرار خروجها إلى العمل. ومن خلال العديد من نتائج الدراسات ذات العلاقة، لوحظ وجود صعوبات وتحديات أمام المرأة العاملة، فيرى [زكريا، 2001] إن المشكلة الأولى التي تواجه المرأة العاملة هي مسألة التوفيق بين العمل خارج المنزل، والواجبات المنزلية، ويمكن الحل في إيجاد بدائل اجتماعية لعمل المرأة المنزلي، وبخاصة دور الحضانة ورياض الأطفال المناسبة

والمتاحة للجميع. والمشكلة الثانية هي عدم توفر فرص عمل مناسبة مما يرغم المرأة على العمل في ميدان لا يناسبها، أو لا ترغب فيه، وهذه -أيضاً- مشكلة متعلقة ببنية المجتمع نفسه، وبالسياسات التنموية المتبعة، وكذلك بالسياسات التعليمية التي لا تأخذ في الإعتبار احتياجات المجتمع. وهناك مشكلات أخرى ذات طابع ثقافي وحضاري، وهذه تتفاوت من قطر عربي إلى آخر، بل ومن منطقة إلى أخرى ضمن البلد الواحد، وهذا النوع من المشكلات يحتاج عادة إلى وقت طويل، ولا يتم حله إلا تدريجياً من خلال التطور التاريخي للمجتمع.

ولعل مشكلة المواصلات بين البيت ومكان العمل تعد واحدة من أصعب المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة. وحل هذه المشكلة يكمن في تعميم النقل العام، وتأمين مساكن مناسبة للعاملات بالقرب من أماكن عملهن. وتشير [مراد، 2001] إلى بعض المشكلات التي تواجه المرأة العربية العاملة منها: لا تزال بعض الدول العربية لا تشجع تعليم المرأة بعد المرحلة الابتدائية وبخاصة في القرى وأماكن الريف، الزواج المبكر وحرمان المرأة من حقوقها، وحرمان المرأة من العمل في مجالات معينة مثل السياسة والقضاء والتجنيد، عدم مساواة المرأة بالرجل من الناحية المادية في مجال العمل، وعلى الرغم من أن المرأة -في الوقت الحالي- تتحمل أعباء مالية مثلها مثل الرجل، عدم توافر دور الحضانات الحكومية، مما يضطر المرأة إلى ترك أطفالها مع الخادمت، وما يترتب على ذلك من مشكلات تربوية وسلوكية في تنشئة الأطفال.

ولا يختلف وضع المرأة في فلسطين عن غيره من الدول العربية والمجاورة من حيث معوقات عمل المرأة، ويظهر هذا في استجابة أفراد العينة على محور المشاكل التي تواجه المرأة المتعلمة في سوق العمل في مدينتي رام الله والبييرة، فكانت النسبة الأعلى لوسائل النقل والمواصلات والتي كما تم مناقشتها سابقاً تحد من حرية انتقال المرأة من مكان السكن إلى مكان العمل، كما أن حاجتها إلى الدورات التدريبية أيضاً حصلت على نسبة كبيرة من بين المشكلات التي تتعرض لها النساء في العمل إضافة إلى ساعات العمل الطويلة.

### 3.4 نظرة مستقبلية

على ضوء مناقشة اهم المحددات لمشاركة المرأة في العمل ولاحقا للاطلاع على آراء العينة في موضوع البحث، يمكن تكوين نظرة مستقبلية واعدة لوضع المرأة الفلسطينية في مدن الضفة من خلال استقراء الواقع والنسب. فمن الملاحظ تزايد نسب عمالة المرأة المتعلمة، فعلى الرغم من أن نسب الزيادة هذه صغيرة إلا انها مؤثرة، وتبدو العوامل الاجتماعية داعمة ومحفزة لعمل المرأة بعكس ما كانت عليه قديماً. وللوصول إلى المستوى المطلوب من الوعي الاجتماعي، لا بد من التركيز على أهمية المرأة في المجتمع سواءً خلال المناهج التعليمية أو من خلال الإعلام والتلفاز أو الدروس التربوية.

ومقابل هذه الزيادة في الطلب على الوظائف وتدفق الخريجين والخريجات كل عام إلى السوق تزيد من المنافسة على الوظائف المحدودة والمعروضة في سوق العمل، هذا يتطلب فتح سوق عمل كبير لاستيعاب هذه القدرات والطاقات، واستغلالها بالشكل الأمثل لتحقيق التنمية الاقتصادية المطلوبة، ويتم ذلك من خلال الاستثمار، وفتح المشاريع، وتقديم التسهيلات للمستثمرين، والتأكد من تطبيق هذه المؤسسات للقوانين الداعمة للمرأة، من حيث اجازات الأمومة والرضاعة والدراسة وغيرها من القوانين الداعمة للمرأة.

إن تطبيق هذا كله يعد من أهم الطرق للوصول إلى مجتمع يعي دور المرأة، وأهمية تمكينها اقتصادياً، واستغلالها كمورد بشري يحمل الكثير من الخبرة والكفاءة والتأهيل المناسب للنهوض بالتنمية الاقتصادية للبلد.



## الفصل الخامس

### النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة، فقد تم الوصول إلى المحددات المؤثرة في فرص عمل المرأة المتعلمة في مدينتي رام الله والبييرة، والتي تتلخص في: بيئة الاقتصاد في مدينتي رام الله والبييرة، والتنشئة الاجتماعية، والمؤهلات الأكاديمية والعلمية، إضافة لدوافع المرأة الشخصية وراء قرار الخروج إلى العمل، كما ناقش أهم دوافع المرأة لاتخاذ قرار العمل خارج المنزل، وبحث في دور الزوج والأسرة في هذا القرار.

#### 1.5 أهم نتائج الدراسة

هدف البحث إلى دراسة سوق مدينتي رام الله والبييرة على وجه الخصوص، والوقوف عند أهم مميزاته التي تجعل من نسب بطالة النساء فيه أقل من متوسط نسب البطالة في الضفة الغربية، وتبين أن العامل الأساسي والمؤثر في سوق العمل في مدينتي رام الله هو التنشئة الاجتماعية، والتي تلعب دوراً مهماً في مدينتي رام الله والبييرة في دعم مسيرة المرأة المهنية، على عكس السائد والذي تم تناوله في كثير من الدراسات حول التنشئة الاجتماعية كعائق في وجه عمل المرأة خارج المنزل. وأظهر تحليل استجابات أفراد العينة أن العامل الاجتماعي كان داعماً قوياً للمرأة، من خلال مساندة العائلة والزوج وتوافر دور الحضانات والرعاية للأطفال وتهيئة المناخ المناسب لها.

ويعود اختلاف البيئة الاجتماعية في مدينتي رام الله والبييرة إلى تعدد الثقافات والخلفيات الفكرية للسكان فيها من بين السكان الأصليين والوافدين إليها من مختلف مناطق الضفة، إضافة إلى الأجانب.

اقتصادياً؛ تتمتع مدينتي رام الله والبييرة باقتصاد متنوع مقارنة بباقي مدن الضفة، نظراً لوجود مقرات الشركات الرئيسية المختلفة، والوزارات، والمكاتب الهندسية، والمصانع والشركات المالية من بنوك، وشركات تأمين وغيرها، مما يجعلها سوقاً غني بفرص عمل مختلفة للجنسين على حد سواء، وبين تحليل اجابات العينة أن فرص عمل المرأة في هذه البيئة الاقتصادية هي فرصة كبيرة لا تقل عن فرص الرجل.

يعتبر مستوى المعيشة والأسعار في مدينتي رام الله والبييرة مرتفعاً نظراً لارتفاع الأجور مقارنة بغيرها من المدن، ويعد من أهم الدوافع لخروج المرأة المتعلمة إلى العمل ومساندة الزوج والأسرة في نفقات المعيشة المتزايدة .

كما يساهم هذا البحث بدعم كل ما ورد في الدراسات السابقة، والتي تم مناقشتها سابقاً حول دور التعليم والتأهيل الأكاديمي للمرأة في زيادة فرص حصولها على عمل مناسب. حيث يلاحظ من استجابة أفراد العينة ان المؤهل الأكاديمي كان من أهم اسباب حصولها على عمل، إضافة إلى إتقانها المهارات التكنولوجية واللغوية المطلوبة. كما أن هناك انسجام واضح في إجابات المحور الأول على سؤالي مجال التخصص ومجال العمل، مما يدل على أن سوق العمل في مدينتي رام الله والبييرة هو بيئة عمل صحية تستفيد من قدرات ومؤهلات الشخص المناسب للنهوض باقتصاد البلد وزيادة التنمية فيها.

كما هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم دوافع وأسباب خروج المرأة للعمل، وكان منها تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة، واعتماد المرأة على نفسها، واحياناً يكون عمل المرأة عاملاً مساعداً في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة.

وتشير نتائج الدراسة إلى أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة، وتتلخص في عدد ساعات العمل الطويلة، ووسائل النقل والمواصلات، وحاجتها إلى المزيد من التأهيل المهني والتدريب لمواكبة التطور في التقنيات اللازمة للقيام بالعمل على أكمل وجه.

## 2.5 التوصيات

على ضوء النتائج التي استخلصتها الدراسة، فإن لتمكين المرأة اقتصادياً ومهنياً دور كبير في انعاش الاقتصاد والتطور التنموي للبلد. وعليه، تقدم بعض التوصيات لأصحاب العلاقة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من البحث:

### 1. توصيات الحكومة الفلسطينية

- \_\_ ضرورة اعادة توزيع الوزارات والدوائر الحكومية في مدن الضفة لتحقيق توازن وظيفي فيها.
- \_\_ تشجيع الاستثمار والمستثمرين لفتح مشاريع في مختلف مدن الضفة من خلال برامج تخفيضات وخصومات على المشاريع التي تنشأ في مدن الضفة المختلفة.

### 2. توصيات وزارة التربية والتعليم العالي

- \_\_ التأكيد على ضرورة الربط بين مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل كماً ونوعاً إلى مختلف التخصصات.
- \_\_ تشجيع التخصصات التي تستجيب أسرع لمتطلبات السوق من العمالة النسوية المدربة، والإهتمام ببرامج تدريب العمالة النسوية في دورات منظمة ومتطورة كنوع من أنواع الاستثمار في الموارد البشرية، فالتعليم والتدريب توأمان لا ينفصلان.

تدعيم المناهج التعليمية بمواد توعوية تثقيفية حول أهمية التعليم للمرأة والرجل، وزيادة الوعي لدى أفراد المجتمع الناشئين حول دور المرأة البارز في العملية الاقتصادية، وغرس قيم الاحترام وحب العمل في نفوس الطلاب.

التركيز على اكساب الطلاب مهارات وتقنيات إضافة إلى المواد التعليمية، كالتركيز على كسب اللغات خاصة الأنجليزية، ومهارات استخدام التكنولوجيا والحاسوب عملياً.

### 3. توصيات المؤسسات والمجتمع

التوسع في توفير الخدمات الاجتماعية المساعدة وضرورة توفير الخدمات الاجتماعية أو ما يطلق عليه خدمات الأسرة بشكل كبير وبتكلفة رمزية وبجودة عالية، مثل التوسع في إنشاء الحضانات من سن مبكرة، ودور رعاية الأطفال.

التوسع في تقديم الرعاية الصحية. وفي هذا الإطار، فإن هناك دور مؤسسي كبير لا بد من أن يُفعل، فمثلاً لا بد من تفعيل القانون الذي ينص على إنشاء دار حضانة في أي مؤسسة تقوم بتوظيف ١٠٠ امرأة فأكثر.

تسخير جهد حقيقي لا شكلي، لرفع نسبة عضوية المرأة العاملة في المنظمات الجماهيرية (النقابات والجمعيات والنوادي) وتشجيعها للعودة إلى مواقع اتخاذ القرار. وأن تأخذ المنظمات الجماهيرية المعنية، وبخاصة نقابات العمال، على عاتقها معالجة شؤون المرأة العاملة لتحقيق متابعة تنفيذ قرارات المؤتمرات والندوات التي تناولت معالجة شؤون المرأة العاملة.

التثقيف العمالي والتدريب النقابي، فلا بد من تحفيز المرأة على المشاركة في برامج التثقيف العمالي والتدريب النقابي، وفي أنشطتها العامة أو ذات الطبيعة التخصصية، والعمل على إعداد برامج تثقيفية وتدريبية تسهم في تنمية القدرات الذاتية للمرأة وتهيئتها، كي تأخذ على عاتقها مسؤوليات وواجبات مباشرة في هذه المجالات، وأن تكون عنصراً مشاركاً ومفيداً في فعاليات الإتحادات المهنية النقابية والنسائية وأنشطتها، وأن تأخذ دورها الفاعل في التنمية الشاملة.

### 4. توصيات للإعلام

تفعيل الدور الإيجابي للإعلام، يتعين على أجهزة الإعلام أن تقوم بدور فاعل في تشجيع وتحفيز مشاركة المرأة، وكذلك في تغيير بعض المعتقدات البالية، وذلك عن طريق عدة طرق ووسائل، مثل التركيز على إظهار النماذج الناجحة كقدوة للأجيال وإبرازها، وتخصيص برامج تثقيفية تهدف إلى التوعية بالمفهوم الصحيح لقضية تمكين المرأة المجتمع ككل للأمام.

## المراجع العربية

- كعكبان، نضال [2011]: المرأة الفلسطينية والاقتصاد، مركز المعلومات الوطني الفلسطيني – وفا.
- بدر، أشرف [2016]: مشاركة المرأة في القوى العاملة، المركز الفلسطيني لأبحاث السياسات والدراسات الإستراتيجية – مسارات.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني [2014]: أطفال فلسطين - قضايا وإحصاءات.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني [2016]: مسح القوى العاملة الفلسطينية، التقرير السنوي.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني [2007]: مسح القوى العاملة الفلسطينية، التقرير السنوي.
- إيلبورغ، كاترين [2013]: المرأة والعمل والاقتصاد :مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين.
- العجلة، مازن [2012]: المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 1، جامعة الأزهر، غزة.
- هلال، رندة [2010]: أثر التعليم والتدريب المهني المقدم للفتيات و النساء في فلسطين على التشغيل دخولهن سوق العمل، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتدريب والتعليم المهني والتقني.
- جبر، دينا [2005]: الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، 2005.
- تفاحة، علياء [2003]: مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية، الجامعة الأردنية. الأردن.
- حمائل، سعيد [2003]: اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية [ماس، 2002]: "النساء في القوى العاملة الفلسطينية"، رام الله، فلسطين.

أبو علي، خديجة [2005]: المرأة والكوثا، ورقة مقدمة للمجلس التشريعي، رام الله، فلسطين.

سعيد، نادر [1998]: "المرأة الفلسطينية والتنمية"، برنامج دراسات التنمية، بيرزيت، فلسطين.

مصطفى، شحادة [1998]: دراسة حول واقع المرأة العاملة: شروط وظروف العمل النسوي.

سليمان، حيدر [2005]: دوافع العمل لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية في جامعة الموصل).

شبانة، لؤي و الصالح، جواد [2008]: تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتخلات المطلوبة، مركز المرأة للدراسات والتوثيق، 2008.

نجم، منور [2013]: دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية - دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها.

عبد اللطيف، وجدي [2008]: دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة دراسة حالة الجمعية نهوض وتنمية المرأة. المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة"القضايا البيئية المعاصرة والمشاركة المجتمعية" جامعة جنوب الوادي بقنا.

السالموطي، إقبال [2007]: دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة، المؤتمر السنوي لمركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس بالأشتراك مع المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، دار الفكر العربي، القاهرة.

دويكات، سوسن [2003]: تغيرات سوق العمل وانعكاساتها على عمل المرأة، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية، الأردن.

أبو عين، مها [2010]: أثر التنشئة الاجتماعية العربية على المستوى التعليمي للمرأة، الواقع والحلول من وجهة نظر تربوية وإعلامية، المركز المتعدد الوسائط.

داود، يوسف [1999]: محددات المشاركة النسائية في سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، منتدى أبحاث السياسات السياسية والاقتصادية في فلسطين.

صندوق النقد الدولي [2013]: إدارة الاستراتيجيات والسياسات والمراجعة وإدارة شؤون المالية العامة المرأة والعمل والاقتصاد.

الدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية [2015-2016]: وزارة التربية والتعليم العالي.

ألفا العالمية للأبحاث والمعلوماتية واستطلاع الرأي [2009]: عمل المرأة الفلسطينية. دراسة في انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة، مركز المرأة للأبحاث والتوثيق، 2009.

البطمة، سامية [2015]: فتح سوق العمل للمرأة الفلسطينية، شبكة السياسات الفلسطينية (الشبكة).

بيان صحفي [2015]: الإحصاء الفلسطيني واللجنة الوطنية للسكان يستعرضان أوضاع السكان عشية اليوم العالمي للسكان، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

وفا، واقع المرأة في فلسطين [2016]: وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية.

قطب، رولا [2010]: دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية (1995-2010)، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية.

سمارة، روان [2016]: بين مطرقة الحاجة وسندان الأستغلال. عاملات فلسطينيات في المستوطنات، دنيا الوطن.

الحج محمد، اسماء [2013]: مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، ورقة سياساتية رقم (6)، معهد الصحة العامة والمجتمعية بجامعة بيرزيت.

بوقعيقيص، هالة [2015]: حقوق المرأة العاملة في العالم العربي - بمناسبة ايار عيد العمال العالمي.

خوري، جالك [2013]: المستوى المعيشي في خطر، مقال الضفة الغربية.

United Nations Human Settlements Programme, The Economics Approach To Cities [2015].

Hoque,M & Y. Itohara [2009]: Women Empowerment through Participation in Micro-Credit Programme: A Case Study from Bangladesh, *Journal of Social Sciences* Vol.5, No.3.

Bertaud, A. [2004]: The Spatial Organization of Cities: Deliberate Outcome or Unforeseen Consequence.

Edward,B. and P. Mpuga [2010]: Female Education, Labour Force Participation And Choice Of The Employment Type: Evidence From Uganda, *International Journal of Economics and Business Modeling* Vol.2.

Jeroen Smits [2008], Variation in labor market participation of married women in Turkey, *Women's Studies International Forum*, Vol. 31, Issue2.

Marshal, Judi. [1986], Women managers: travellers in a male world, john weley and sons, *Manegment Mducation and Development*, Vol.16.

Scase, Richard; Goffee, Robert. [1989]. Reluctant managers: their work and lifestyles, Unwin Hyman, *The Journal of Industrial Relations*.

Morikawa, Yuko (2015), The Opportunities And Challenges For Female Labor Force Participation In Morocco, *Yuko Morikawa, Japan International Cooperation Agency (JICA)*.

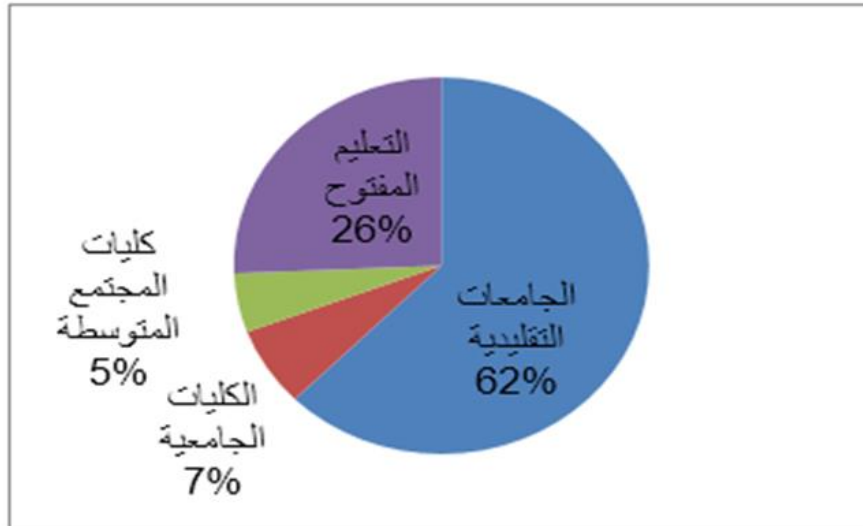
Johnsen, Sigbjørn [2012], Women in work: The Norwegian experience, *OECD Observer No. 293*.

Abdel Mowla, [2006]: Education and Economic Empowerment of Women in Egypt, Education, *SRC/CIDA Research Program on Gender and Work*.

EL Mahdy, A., & EL- Nakeeb, A. [2007]. Women Entrepreneurs in the MENA region: *Obstacles Potentials and future prospects -the case of Egypt*.

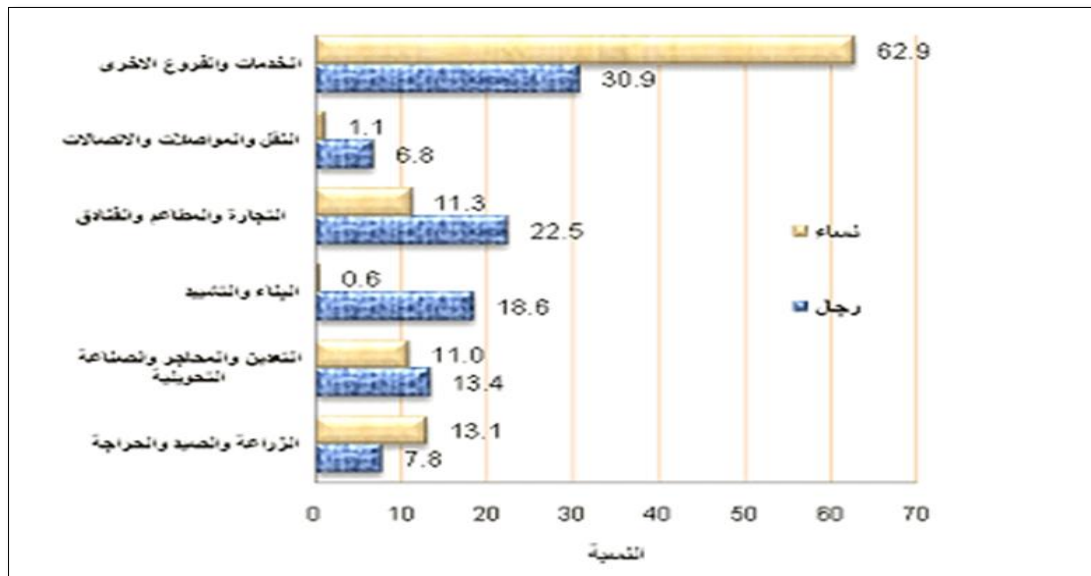
Sadeq, T., & Hamed, M., & Glover, S. [2011]. Policies to Promote Female Entrepreneurship In the Palestinian Territory. *Palestine Economic Policy Research Institute (MAS). Ramallah-Palestine*.





الشكل (2.1) توزيع الطلبة المسجلين حسب نوع المؤسسة (التعليم المفتوح، الجامعات التقليدية، الكليات)

المصدر: ملخص بيانات المسح السنوي الشامل للعام الدراسي 2015/2014



الشكل (3.1) التوزيع النسبي للعاملين 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي، 2015

المصدر: مسح القوى العاملة الفلسطينية التقرير السنوي، PCBS، 2015

## ملحق الجداول

جدول (2.1) عدد ونسبة العاملين 15 سنة فأكثر من الضفة الغربية حسب القطاع والجنس، 2012-2016

| 2016   |         | 2015   |        | 2014   |        | 2013   |         | 2012   |         | القطاع والجنس       |
|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|---------------------|
| النسبة | العدد   | النسبة | العدد  | النسبة | العدد  | النسبة | العدد   | النسبة | العدد   |                     |
|        |         |        |        |        |        |        |         |        |         | كلا الجنسين         |
| 15.4   | 105,900 | 16.0   | 109,20 | 16.0   | 106,10 | 16.6   | 102,500 | 15.8   | 95,100  | قطاع عام            |
| 67.6   | 466,000 | 67.5   | 460,30 | 67.9   | 451,40 | 67.3   | 414,600 | 70.4   | 423,300 | قطاع خاص            |
| 17.0   | 116,800 | 16.5   | 112,30 | 16.1   | 107,30 | 16.1   | 99,200  | 13.8   | 82,800  | اسرائيل والمستوطنات |
| 100    | 688,700 | 100    | 681,80 | 100    | 664,80 | 100    | 616,300 | 100    | 601,200 | المجموع             |
|        |         |        |        |        |        |        |         |        |         | ذكور                |
| 13.4   | 77,400  | 14.2   | 79,400 | 14.2   | 77,400 | 14.3   | 72,500  | 13.5   | 66,000  | قطاع عام            |
| 66.4   | 382,100 | 66.0   | 370,00 | 66.4   | 362,50 | 66.3   | 334,500 | 69.8   | 339,900 | قطاع خاص            |
| 20.2   | 116,100 | 19.8   | 111,20 | 19.4   | 105,90 | 19.4   | 98,200  | 16.7   | 81,500  | اسرائيل والمستوطنات |
| 100    | 575,600 | 100    | 560,60 | 100    | 545,80 | 100    | 505,200 | 100    | 487,400 | المجموع             |
|        |         |        |        |        |        |        |         |        |         | اناث                |
| 25.2   | 28,500  | 24.6   | 29,800 | 24.1   | 28,700 | 27.0   | 30,000  | 25.6   | 29,100  | قطاع عام            |
| 74.1   | 83,900  | 74.5   | 90,300 | 74.8   |        | 72.1   | 80,100  | 73.3   | 83,400  | قطاع خاص            |
| 0.7    | 800     | 0.9    | 1,100  | 1.1    | 1,400  | 0.9    | 1,000   | 1.1    | 1,300   | اسرائيل والمستوطنات |
| 100    | 113,200 | 100    | 121,20 | 100    | 119,00 | 100    | 111,100 | 100    | 113,800 | المجموع             |

جدول (3.1) عدد ونسبة العاملين 15 سنة فأكثر من محافظة رام الله والبيرة حسب القطاع والجنس، 2012-2016

| 2016   |        | 2015   |        | 2014   |        | 2013   |        | 2012   |        | القطاع والجنس |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| النسبة | العدد  | النسبة | العدد  | النسبة | العدد  | النسبة | العدد  | النسبة | العدد  |               |
|        |        |        |        |        |        |        |        |        |        | كلا الجنسين   |
| 19.3   | 16,100 | 19.3   | 17,000 | 18.8   | 16,200 | 21.2   | 17,300 | 19.2   | 15,000 | قطاع عام      |
| 72.5   | 60,400 | 70.9   | 62,500 | 69.9   | 60,100 | 70.1   | 57,100 | 74.9   | 58,900 | قطاع خاص      |
| 8.2    | 6,800  | 9.8    | 8,600  | 11.3   | 9,700  | 8.7    | 7,100  | 5.9    | 4,700  | اسرائيل       |
| 100    | 83,300 | 100    | 88,100 | 100    | 86,000 | 100    | 81,500 | 100    | 78,600 | المجموع       |
|        |        |        |        |        |        |        |        |        |        | ذكور          |
| 15.8   | 10,600 | 16.5   | 11,700 | 15.4   | 10,700 | 17.8   | 11,600 | 15.2   | 9,400  | قطاع عام      |
| 74.1   | 49,500 | 71.3   | 50,600 | 70.8   | 49,100 | 71.4   | 46,500 | 77.3   | 48,000 | قطاع خاص      |
| 10.1   | 6,700  | 12.2   | 8,600  | 13.8   | 9,500  | 10.8   | 7,100  | 7.5    | 4,700  | اسرائيل       |
| 100    | 66,800 | 100    | 70,900 | 100    | 69,300 | 100    | 65,200 | 100    | 62,100 | المجموع       |
|        |        |        |        |        |        |        |        |        |        | اناث          |
| 33.5   | 5,500  | 31.2   | 5,300  | 33.1   | 5,500  | 35.0   | 5,700  | 33.9   | 5,600  | قطاع عام      |
| 66.1   | 10,900 | 68.8   | 11,900 | 65.8   | 11,000 | 64.7   | 10,600 | 66.2   | 10,900 | قطاع خاص      |
| 0.4    | -      | 0.0    | -      | 1.1    | -      | 0.3    | -      | 0.0    | -      | اسرائيل       |
| 100    | 16,500 | 100    | 17,200 | 100    | 16,700 | 100    | 16,300 | 100    | 16,500 | المجموع       |

جدول (4.1) عدد ونسبة العاملين 15 سنة فأكثر من الضفة الغربية حسب النشاط الاقتصادي والجنس، 2012-2016

| 2016   |         | 2015   |         | 2014   |         | 2013   |         | 2012   |         | النشاط الاقتصادي |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|------------------|
| النسبة | العدد   | النسبة | العدد   | النسبة | العدد   | النسبة | العدد   | النسبة | العدد   |                  |
|        |         |        |         |        |         |        |         |        |         | كلا الجنسين      |
| 8.1    | 56,100  | 9.5    | 64,800  | 11.1   | 73,600  | 11.5   | 70,600  | 12.8   | 76,900  | الزراعة          |
| 16.3   | 112,400 | 15.9   | 108,500 | 15.4   | 102,500 | 15.1   | 93,200  | 14.7   | 88,400  | التعدين          |
| 20.8   | 143,300 | 20.1   | 136,700 | 20.2   | 134,300 | 19.3   | 119,000 | 17.2   | 103,500 | البناء           |
| 20.9   | 144,300 | 20.8   | 141,600 | 20.6   | 136,800 | 19.8   | 121,900 | 20.5   | 123,200 | التجارة          |
| 5.9    | 40,900  | 5.2    | 35,400  | 5.0    | 33,300  | 5.6    | 34,800  | 5.6    | 33,800  | النقل            |
| 28.0   | 191,800 | 28.5   | 194,800 | 27.7   | 184,300 | 28.7   | 176,800 | 29.2   | 175,400 | الخدمات          |
| 100    | 688,800 | 100    | 681,800 | 100    | 664,800 | 100    | 616,300 | 100    | 601,200 | المجموع          |
|        |         |        |         |        |         |        |         |        |         | ذكور             |
| 7.6    | 43,800  | 8.3    | 46,800  | 9.1    | 49,800  | 9.2    | 46,700  | 9.8    | 47,800  | الزراعة          |
| 16.9   | 97,000  | 16.4   | 91,700  | 16.0   | 87,100  | 15.7   | 79,200  | 15.7   | 76,300  | التعدين          |
| 24.8   | 142,500 | 24.2   | 135,900 | 24.5   | 133,500 | 23.5   | 118,700 | 21.1   | 103,000 | البناء           |
| 22.4   | 128,800 | 22.4   | 125,900 | 22.4   | 122,500 | 22.1   | 111,600 | 23.0   | 112,100 | التجارة          |
| 6.7    | 38,500  | 6.1    | 33,900  | 5.8    | 31,600  | 6.6    | 33,300  | 6.6    | 32,400  | النقل            |
| 21.6   | 125,000 | 22.6   | 126,400 | 22.2   | 121,300 | 22.9   | 115,700 | 23.8   | 115,800 | الخدمات          |
| 100    | 575,600 | 100    | 560,600 | 100    | 545,800 | 100    | 505,200 | 100    | 487,400 | المجموع          |
|        |         |        |         |        |         |        |         |        |         | إناث             |
| 10.8   | 12,300  | 14.9   | 18,000  | 20.0   | 23,800  | 21.5   | 23,900  | 25.6   | 29,100  | الزراعة          |
| 13.6   | 15,400  | 13.9   | 16,800  | 12.9   | 15,400  | 12.6   | 14,000  | 10.7   | 12,100  | التعدين          |
| 0.7    | -       | 0.7    | -       | 0.7    | -       | 0.2    | -       | 0.3    | -       | البناء           |
| 13.7   | 15,500  | 13.0   | 15,700  | 12.0   | 14,300  | 9.3    | 10,300  | 9.7    | 11,100  | التجارة          |
| 2.1    | 2,400   | 1.2    | 1,500   | 1.4    | 1,700   | 1.4    | 1,500   | 1.3    | 1,400   | النقل            |
| 59.1   | 66,800  | 56.3   | 68,400  | 53.0   | 63,000  | 55.0   | 61,100  | 52.4   | 59,600  | الخدمات          |
| 100    | 113,200 | 100    | 121,200 | 100    | 119,000 | 100    | 111,100 | 100    | 113,800 | المجموع          |

جدول (5.1) عدد ونسبة العاملين 15 سنة فأكثر من محافظة رام الله والبيرة حسب النشاط الاقتصادي، 2012-2016

| 2016   |        | 2015   |        | 2014   |        | 2013   |        | 2012   |        | النشاط الاقتصادي |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| النسبة | العدد  | النسبة | العدد  | النسبة | العدد  | النسبة | العدد  | النسبة | العدد  |                  |
|        |        |        |        |        |        |        |        |        |        | كلا الجنسين      |
| 3.8    | 3,100  | 4.8    | 4,200  | 4.1    | 3,600  | 4.5    | 3,700  | 3.6    | 2,800  | الزراعة          |
| 15.2   | 12,700 | 12.6   | 11,100 | 11.3   | 9,700  | 12.9   | 10,500 | 16.2   | 12,700 | التعمدين         |
| 17.4   | 14,500 | 18.3   | 16,100 | 20.5   | 17,600 | 17.2   | 14,000 | 18.4   | 14,500 | البناء والتشييد  |
| 20.2   | 16,800 | 18.9   | 16,700 | 21.2   | 18,200 | 21.0   | 17,200 | 17.1   | 13,400 | التجارة          |
| 6.8    | 5,700  | 5.2    | 4,600  | 5.4    | 4,600  | 6.1    | 5,000  | 5.7    | 4,500  | النقل            |
| 36.6   | 30,500 | 40.2   | 35,400 | 37.5   | 32,300 | 38.3   | 31,100 | 39.0   | 30,700 | الخدمات          |
| 100    | 83,300 | 100    | 88,100 | 100    | 86,000 | 100    | 81,500 | 100    | 78,600 | المجموع          |
|        |        |        |        |        |        |        |        |        |        | ذكور             |
| 4.4    | 2,900  | 4.7    | 3,300  | 4.3    | 3,000  | 3.9    | 2,500  | 3.1    | 1,900  | الزراعة          |
| 16.9   | 11,300 | 13.6   | 9,600  | 12.3   | 8,500  | 14.3   | 9,400  | 17.5   | 10,900 | التعمدين         |
| 21.3   | 14,200 | 22.5   | 16,000 | 25.2   | 17,500 | 21.5   | 14,000 | 23.2   | 14,400 | البناء والتشييد  |
| 22.5   | 15,000 | 21.9   | 15,600 | 24.4   | 16,900 | 24.7   | 16,100 | 20.1   | 12,500 | التجارة          |
| 7.0    | 4,700  | 6.2    | 4,400  | 6.0    | 4,200  | 6.7    | 4,400  | 6.5    | 4,000  | النقل            |
| 27.9   | 18,700 | 31.1   | 22,000 | 27.8   | 19,200 | 28.9   | 18,800 | 29.6   | 18,400 | الخدمات          |
| 100    | 66,800 | 100    | 70,900 | 100    | 69,300 | 100    | 65,200 | 100    | 62,100 | المجموع          |
|        |        |        |        |        |        |        |        |        |        | إناث             |
| 1.3    | -      | 5.1    | -      | 3.3    | -      | 7.2    | -      | 5.5    | -      | الزراعة          |
| 8.4    | -      | 8.8    | 1,500  | 7.1    | -      | 7.3    | -      | 10.9   | 1,800  | التعمدين         |
| 1.8    | -      | 1.1    | -      | 0.7    | -      | 0.0    | -      | 0.8    | -      | البناء والتشييد  |
| 11.0   | -      | 6.6    | -      | 7.7    | -      | 6.4    | -      | 5.7    | -      | التجارة          |
| 5.9    | -      | 0.9    | -      | 2.6    | -      | 3.7    | -      | 3.0    | -      | النقل            |
| 71.6   | 11,800 | 77.5   | 13,400 | 78.6   | 13,100 | 75.4   | 12,300 | 74.1   | 12,300 | الخدمات          |
| 100    | 16,500 | 100    | 17,200 | 100    | 16,700 | 100    | 16,300 | 100    | 16,500 | المجموع          |

جدول (6.1) معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة للأفراد 15 سنة فأكثر في الضفة الغربية ومحافظه رام الله والبييرة حسب الجنس، 2012-2016

| 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | المحافظة والمنطقة |
|------|------|------|------|------|-------------------|
|      |      |      |      |      | كلا الجنسين       |
| 16.2 | 19.7 | 14.6 | 16.3 | 17.4 | رام الله والبييرة |
| 18.2 | 17.3 | 17.7 | 18.6 | 19.0 | الضفة الغربية     |
|      |      |      |      |      | ذكور              |
| 14.8 | 17.6 | 12.9 | 15.8 | 16.7 | رام الله والبييرة |
| 15.5 | 15.0 | 15.2 | 16.8 | 17.3 | الضفة الغربية     |
|      |      |      |      |      | اناث              |
| 21.1 | 27.5 | 21.1 | 18.0 | 20.1 | رام الله والبييرة |
| 29.8 | 26.7 | 27.4 | 25.9 | 25.3 | الضفة الغربية     |

مصدر الجداول السابقة: الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، 2017. قاعدة بيانات القوى العاملة، (2016-2012). رام الله- فلسطين.

جدول (1.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبيرة على نسب توظيف النساء

| الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية | الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية | الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية |
|-------|---------|------------------|-------|---------|------------------|-------|---------|------------------|
| 1     | .133**0 | 0.008            | 8     | .437**0 | 0.000            | 15    | .572**0 | 0.000            |
| 2     | .430**0 | 0.000            | 9     | .435**0 | 0.000            | 16    | .589**0 | 0.000            |
| 3     | .338**0 | 0.000            | 10    | .565**0 | 0.000            | 17    | .640**0 | 0.000            |
| 4     | .342**0 | 0.000            | 11    | .514**0 | 0.000            | 18    | .613**0 | 0.000            |
| 5     | .378**0 | 0.000            | 12    | .426**0 | 0.000            | 19    | .531**0 | 0.000            |
| 6     | .486**0 | 0.000            | 13    | .413**0 | 0.000            |       |         |                  |
| 7     | .319**0 | 0.000            | 14    | .504**0 | 0.000            |       |         |                  |

جدول (2.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة على فرصة حصولها على عمل

| الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية | الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية | الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية |
|-------|---------|------------------|-------|---------|------------------|-------|---------|------------------|
| 1     | .223**0 | 0.000            | 8     | .264**0 | 0.000            | 9     | .281**0 | 0.000            |
| 2     | .208**0 | 0.000            | 9     | .217**0 | 0.000            | 10    | .202**0 | 0.000            |
| 3     | .231**0 | 0.000            | 10    | .214**0 | 0.000            | 11    | .204**0 | 0.000            |
| 4     | .176**0 | 0.000            | 11    | .226**0 | 0.000            | 12    | .306**0 | 0.000            |

جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أثر التنشئة الاجتماعية على تقييم أهمية عمالة المرأة

| الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية | الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية | الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية |
|-------|---------|------------------|-------|---------|------------------|-------|---------|------------------|
| 1     | .354**0 | 0.000            | 5     | .579**0 | 0.000            | 9     | .709**0 | 0.000            |
| 2     | .586**0 | 0.000            | 6     | .644**0 | 0.000            | 10    | .709**0 | 0.000            |
| 3     | .544**0 | 0.000            | 7     | .570**0 | 0.000            |       |         |                  |
| 4     | .354**0 | 0.000            | 8     | .579**0 | 0.000            |       |         |                  |

جدول (4.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات دوافع عمل المرأة في محافظة رام الله والبيرة

| الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية | الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية | الرقم | قيمة R  | الدالة الأحصائية |
|-------|---------|------------------|-------|---------|------------------|-------|---------|------------------|
| 1     | **320.0 | 0.000            | 4     | **397.0 | 0.000            | 7     | **321.0 | 0.000            |
| 2     | **354.0 | 0.000            | 5     | **265.0 | 0.000            | 8     | **258.0 | 0.000            |
| 3     | **286.0 | 0.000            | 6     | **245.0 | 0.000            |       |         |                  |

الجدول (15.3): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

| المجال                 | المتغيرات | المتوسطات | الفروق في المتوسطات | مستوى الدلالة |
|------------------------|-----------|-----------|---------------------|---------------|
| بيئة الأعمال والاقتصاد | عزباء     | متزوجة    | 0.14777*            | 0.007         |
|                        |           | مطلقة     | 0.07265             | 0.669         |
|                        | متزوجة    | عزباء     | -0.14777*           | 0.007         |
|                        |           | مطلقة     | -0.07513            | 0.654         |
|                        | مطلقة     | عزباء     | -0.07265            | 0.669         |
|                        |           | متزوجة    | 0.07513             | 0.654         |



جدول (16.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير مكان السكن الحالي

| المجال                                | مكان السكن الحالي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---------------------------------------|-------------------|-------|-----------------|-------------------|
| بيئة الأعمال والاقتصاد                | رام الله          | 230   | 3.3034          | 0.53741           |
|                                       | البيرة            | 70    | 3.0504          | 0.43052           |
|                                       | غير ذلك           | 100   | 3.2363          | 0.51955           |
| المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة | رام الله          | 230   | 3.4768          | 0.66958           |
|                                       | البيرة            | 70    | 3.2964          | 0.74206           |
|                                       | غير ذلك           | 100   | 3.4842          | 0.63373           |
| التنشئة الاجتماعية                    | رام الله          | 230   | 3.8830          | 0.53548           |
|                                       | البيرة            | 70    | 3.6971          | 0.54213           |
|                                       | غير ذلك           | 100   | 3.8390          | 0.55956           |
| الدرجة الكلية                         | رام الله          | 230   | 3.4955          | 0.42064           |
|                                       | البيرة            | 70    | 3.2801          | 0.42361           |
|                                       | غير ذلك           | 100   | 3.4559          | 0.40168           |

جدول (17.3): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير مكان السكن الحالي

| المجال                                | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---------------------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|
| بيئة الأعمال والاقتصاد                | بين المجموعات  | 3.442          | 2            | 1.721          | 6.466             | 0.002         |
|                                       | داخل المجموعات | 105.649        | 397          | 0.266          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 109.090        | 399          |                |                   |               |
| المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة | بين المجموعات  | 1.930          | 2            | 0.965          | 2.123             | 0.121         |
|                                       | داخل المجموعات | 180.423        | 397          | 0.454          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 182.352        | 399          |                |                   |               |
| التنشئة الاجتماعية                    | بين المجموعات  | 1.855          | 2            | 0.927          | 3.148             | 0.044         |
|                                       | داخل المجموعات | 116.941        | 397          | 0.295          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 118.796        | 399          |                |                   |               |
| الدرجة الكلية                         | بين المجموعات  | 2.499          | 2            | 1.249          | 7.201             | 0.001         |
|                                       | داخل المجموعات | 68.874         | 397          | 0.173          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 71.372         | 399          |                |                   |               |

الجدول (18.3): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن الحالي

| المجال                 | المتغيرات | الفروق في المتوسطات | مستوى الدلالة |
|------------------------|-----------|---------------------|---------------|
| بيئة الأعمال والاقتصاد | رام الله  | البيرة              | 0.000         |
|                        | رام الله  | غير ذلك             | 0.278         |
|                        | البيرة    | رام الله            | 0.000         |
|                        | البيرة    | غير ذلك             | 0.021         |
|                        | غير ذلك   | رام الله            | 0.278         |
|                        | غير ذلك   | البيرة              | 0.021         |
| التنشئة الاجتماعية     | رام الله  | البيرة              | 0.012         |
|                        | رام الله  | غير ذلك             | 0.498         |
|                        | البيرة    | رام الله            | 0.012         |
|                        | البيرة    | غير ذلك             | 0.094         |
|                        | غير ذلك   | رام الله            | 0.498         |
|                        | غير ذلك   | البيرة              | 0.094         |
| الدرجة الكلية          | رام الله  | البيرة              | 0.000         |
|                        | رام الله  | غير ذلك             | 0.427         |
|                        | البيرة    | رام الله            | 0.000         |
|                        | البيرة    | غير ذلك             | 0.007         |
|                        | غير ذلك   | رام الله            | 0.427         |
|                        | غير ذلك   | البيرة              | 0.007         |

جدول (19.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير مجال التخصص

| المجال                 | مجال التخصص                           | العدد      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|------------------------|---------------------------------------|------------|-----------------|-------------------|
| بيئة الأعمال والاقتصاد | علوم تربوي                            | 73         | 3.0973          | 0.61932           |
|                        | علوم صحية                             | 37         | 3.1707          | 0.46423           |
|                        | علوم                                  | 27         | 3.3782          | 0.35187           |
|                        | إدارة واقتصاد                         | 129        | 3.3953          | 0.50731           |
|                        | الهندسة                               | 29         | 3.1597          | 0.50492           |
|                        | القانون                               | 9          | 3.2924          | 0.59202           |
|                        | غير ذلك                               | 96         | 3.1568          | 0.47513           |
|                        | المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة | علوم تربوي | 73              | 3.1724            |
| علوم صحية              |                                       | 37         | 3.4234          | 0.66242           |
| علوم                   |                                       | 27         | 3.6327          | 0.42319           |
| إدارة واقتصاد          |                                       | 129        | 3.6240          | 0.61221           |
| الهندسة                |                                       | 29         | 3.5029          | 0.57670           |
| القانون                |                                       | 9          | 3.7037          | 0.60683           |
| غير ذلك                |                                       | 96         | 3.3342          | 0.63700           |
| التنشئة الاجتماعية     |                                       | علوم تربوي | 73              | 3.8767            |
|                        | علوم صحية                             | 37         | 3.8297          | 0.53999           |
|                        | علوم                                  | 27         | 3.8778          | 0.47177           |
|                        | إدارة واقتصاد                         | 129        | 3.8217          | 0.56124           |
|                        | الهندسة                               | 29         | 3.7000          | 0.54248           |
|                        | القانون                               | 9          | 4.0778          | 0.44659           |
|                        | غير ذلك                               | 96         | 3.8479          | 0.44009           |
|                        | الدرجة الكلية                         | علوم تربوي | 73              | 3.3094            |
| علوم صحية              |                                       | 37         | 3.4054          | 0.40855           |
| علوم                   |                                       | 27         | 3.5745          | 0.19540           |
| إدارة واقتصاد          |                                       | 129        | 3.5663          | 0.40326           |
| الهندسة                |                                       | 29         | 3.3919          | 0.36805           |
| القانون                |                                       | 9          | 3.6043          | 0.44671           |
| غير ذلك                |                                       | 96         | 3.3773          | 0.39376           |

جدول(20.3): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير مجال التخصص

| المجال                                | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---------------------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|
| بيئة الأعمال والاقتصاد                | بين المجموعات  | 6.166          | 6            | 1.028          | 3.924             | 0.001         |
|                                       | داخل المجموعات | 102.924        | 393          | 0.262          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 109.090        | 399          |                |                   |               |
| المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة | بين المجموعات  | 12.405         | 6            | 2.068          | 4.781             | 0.000         |
|                                       | داخل المجموعات | 169.947        | 393          | 0.432          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 182.352        | 399          |                |                   |               |
| التنشئة الاجتماعية                    | بين المجموعات  | 1.267          | 6            | 0.211          | 0.706             | 0.645         |
|                                       | داخل المجموعات | 117.529        | 393          | 0.299          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 118.796        | 399          |                |                   |               |
| الدرجة الكلية                         | بين المجموعات  | 4.498          | 6            | 0.750          | 4.405             | 0.000         |
|                                       | داخل المجموعات | 66.875         | 393          | 0.170          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 71.372         | 399          |                |                   |               |

جدول (21.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

| المجال                                | عدد سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---------------------------------------|------------------|-------|-----------------|-------------------|
| بيئة الأعمال والاقتصاد                | أقل من 5 سنوات   | 167   | 3.2858          | 0.55591           |
|                                       | من 5-10 سنوات    | 126   | 3.2970          | 0.49482           |
|                                       | أكثر من 10 سنوات | 107   | 3.1102          | 0.48197           |
| المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة | أقل من 5 سنوات   | 167   | 3.4820          | 0.65847           |
|                                       | من 5-10 سنوات    | 126   | 3.4894          | 0.70969           |
|                                       | أكثر من 10 سنوات | 107   | 3.3427          | 0.65750           |
| التنشئة الاجتماعية                    | أقل من 5 سنوات   | 167   | 3.9138          | 0.55709           |
|                                       | من 5-10 سنوات    | 126   | 3.7675          | 0.54521           |
|                                       | أكثر من 10 سنوات | 107   | 3.8084          | 0.51800           |
| الدرجة الكلية                         | أقل من 5 سنوات   | 167   | 3.4964          | 0.42926           |
|                                       | من 5-10 سنوات    | 126   | 3.4681          | 0.39648           |
|                                       | أكثر من 10 سنوات | 107   | 3.3485          | 0.43037           |

جدول(22.3): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

| المجال                                | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---------------------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|
| بيئة الأعمال والاقتصاد                | بين المجموعات  | 2.561          | 2            | 1.281          | 4.773             | 0.009         |
|                                       | داخل المجموعات | 106.529        | 397          | 0.268          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 109.090        | 399          |                |                   |               |
| المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة | بين المجموعات  | 1.596          | 2            | 0.798          | 1.753             | 0.175         |
|                                       | داخل المجموعات | 180.756        | 397          | 0.455          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 182.352        | 399          |                |                   |               |
| التنشئة الاجتماعية                    | بين المجموعات  | 1.679          | 2            | 0.839          | 2.845             | 0.059         |
|                                       | داخل المجموعات | 117.117        | 397          | 0.295          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 118.796        | 399          |                |                   |               |
| الدرجة الكلية                         | بين المجموعات  | 1.501          | 2            | 0.750          | 4.264             | 0.015         |
|                                       | داخل المجموعات | 69.871         | 397          | 0.176          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 71.372         | 399          |                |                   |               |

الجدول (23.3): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

| المتغيرات      | الفرق في المتوسطات | مستوى الدلالة | المجال                 |
|----------------|--------------------|---------------|------------------------|
| أقل من 5 سنوات | -0.01114           | 0.855         | بيئة الأعمال والاقتصاد |
| من 5-10 سنوات  | 0.17567*           | 0.006         |                        |
| أقل من 5 سنوات | 0.01114            | 0.855         |                        |
| من 5-10 سنوات  | 0.18681*           | 0.006         |                        |
| أقل من 5 سنوات | -0.17567*          | 0.006         |                        |
| من 5-10 سنوات  | -0.18681*          | 0.006         |                        |
| أقل من 5 سنوات | 0.02836            | 0.567         | الدرجة الكلية          |
| من 5-10 سنوات  | 0.14789*           | 0.005         |                        |
| من 5-10 سنوات  | -0.02836           | 0.567         |                        |
| من 5-10 سنوات  | 0.11953*           | 0.031         |                        |
| أقل من 5 سنوات | -0.14789*          | 0.005         |                        |
| من 5-10 سنوات  | -0.11953*          | 0.031         |                        |

جدول (24.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير فترة الانتظار بين التخرج والعمل

| المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العدد | فترة الانتظار بين التخرج والعمل | المجال                                |
|-----------------|-------------------|-------|---------------------------------|---------------------------------------|
| 3.2954          | 0.45929           | 235   | أقل من سنة                      | بيئة الأعمال والاقتصاد                |
| 3.1593          | 0.57545           | 145   | من 5-10 سنوات                   |                                       |
| 3.2211          | 0.73894           | 20    | أكثر من 10 سنوات                |                                       |
| 3.4699          | 0.66667           | 235   | أقل من سنة                      | المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة |
| 3.4500          | 0.66720           | 145   | من 5-10 سنوات                   |                                       |
| 3.1583          | 0.80971           | 20    | أكثر من 10 سنوات                |                                       |
| 3.8779          | 0.53127           | 235   | أقل من سنة                      | التنشئة الاجتماعية                    |
| 3.7966          | 0.55194           | 145   | من 5-10 سنوات                   |                                       |
| 3.7000          | 0.64400           | 20    | أكثر من 10 سنوات                |                                       |
| 3.4885          | 0.41179           | 235   | أقل من سنة                      | الدرجة الكلية                         |
| 3.3998          | 0.41953           | 145   | من 5-10 سنوات                   |                                       |
| 3.3195          | 0.52793           | 20    | أكثر من 10 سنوات                |                                       |

جدول(25.3): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبيرة يعزى لمتغير فترة الأنتظار بين التخرج والعمل

| المجال                                | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---------------------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|
| بيئة الأعمال والاقتصاد                | بين المجموعات  | 1.670          | 2            | 0.835          | 3.085             | 0.047         |
|                                       | داخل المجموعات | 107.421        | 397          | 0.271          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 109.090        | 399          |                |                   |               |
| المؤسسات الأكاديمية والتدريبية للمرأة | بين المجموعات  | 1.791          | 2            | 0.895          | 1.969             | 0.141         |
|                                       | داخل المجموعات | 180.561        | 397          | 0.455          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 182.352        | 399          |                |                   |               |
| النتشئة الاجتماعية                    | بين المجموعات  | 1.003          | 2            | 0.501          | 1.690             | 0.186         |
|                                       | داخل المجموعات | 117.793        | 397          | 0.297          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 118.796        | 399          |                |                   |               |
| الدرجة الكلية                         | بين المجموعات  | 1.053          | 2            | 0.526          | 2.971             | 0.050         |
|                                       | داخل المجموعات | 70.320         | 397          | 0.177          |                   |               |
|                                       | المجموع        | 71.372         | 399          |                |                   |               |

الجدول (26.3): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير فترة الأنتظار بين التخرج والعمل

| المجال                 | المتغيرات        | الفروق في المتوسطات | مستوى الدلالة |
|------------------------|------------------|---------------------|---------------|
| بيئة الأعمال والاقتصاد | أقل من سنة       | من 5-10 سنوات       | 0.014         |
|                        |                  | أكثر من 10 سنوات    | 0.540         |
|                        | من 5-10 سنوات    | أقل من سنة          | 0.014         |
|                        |                  | أكثر من 10 سنوات    | 0.619         |
|                        | أكثر من 10 سنوات | أقل من سنة          | 0.540         |
|                        |                  | من 5-10 سنوات       | 0.619         |
| الدرجة الكلية          | أقل من سنة       | من 5-10 سنوات       | 0.047         |
|                        |                  | أكثر من 10 سنوات    | 0.085         |
|                        | من 5-10 سنوات    | أقل من سنة          | 0.047         |
|                        |                  | أكثر من 10 سنوات    | 0.424         |
|                        | أكثر من 10 سنوات | أقل من سنة          | 0.085         |
|                        |                  | من 5-10 سنوات       | 0.424         |

جدول (27.3): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الأحصائية للعلاقة بين محددات مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة وفترة الأنتظار بين التخرج والعمل

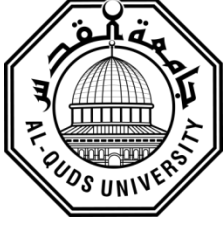
| المتغيرات                       | معامل بيرسون | مستوى الدلالة |
|---------------------------------|--------------|---------------|
| محددات مشاركة المرأة في العمل   | -0.121       | 0.015         |
| فترة الأنتظار بين التخرج والعمل |              |               |

جدول (28.3): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الأحصائية للعلاقة بين دوافع عمل المرأة في مدينتي رام الله والبييرة وفترة الأنتظار بين التخرج والعمل

| المتغيرات                       | معامل بيرسون | مستوى الدلالة |
|---------------------------------|--------------|---------------|
| دوافع عمل المرأة                | -0.125       | 0.012         |
| فترة الأنتظار بين التخرج والعمل |              |               |

مصدر الجداول السابقة: تصميم الباحثة بناءً على اجابات أفراد العينة





عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي الموظفة الكريمة،

تحية طيبة وبعد،

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على محددات فرص حصول النساء المتعلمات على عمل في القطاعين الخاص والعام، والوقوف على مزايا الفرص في مدينتي رام الله والبييرة.

تعاونكن في تعبئة هذه الاستبانة سيساعدنا على دراسة الظروف الموضوعية التي تقف وراء عملية التوظيف التي سنقوم بتحليلها، والخروج بنتائج وتوصيات وتعميمها، وذلك لمعالجة ارتفاع نسب البطالة في صفوف الخريجات.

صممت هذه الاستبانة لأغراض البحث العلمي فقط، استكمالاً لإنجاز أطروحة الماجستير بعنوان "محددات مشاركة المرأة المتعلمة في سوق العمل في محافظة رام الله والبييرة"، شاكرة لكم حسن تعاونكن.

الباحثة: هديل أبو سعدة

ماجستير إدارة الأعمال

## القسم الأول - البيانات الشخصية

يرجى وضع إشارة بجانب الإجابة المناسبة لك، علماً أن هذه البيانات لأغراض بحثية فقط، وتحترم خصوصيتها.

1. الحالة الاجتماعية:  عزباء  متزوجة  مطلقة
2. العمر:  أقل من 25  25-35  36-44  أكثر من 44
3. المستوى التعليمي  دبلوم  بكالوريوس  دراسات عليا
4. مكان السكن الأصلي  مدينة، حدد  قرية، حدد  غير ذلك، حدد \_\_\_\_\_
5. مكان السكن الحالي  رام الله  البيرة  غير ذلك، حدد \_\_\_\_\_
6. عدد ساعات العمل  أقل من 7 ساعات  من 7 إلى 10 ساعات  غير ذلك، حدد \_\_\_\_\_
7. تعملين في القطاع  الخاص  العام  منظمة غير حكومية
8. مجال العمل  التعليم  الإداري والخدمات  الصحة  الاتصالات
9. مجال التخصص  الهندسة  القانون والمحاماة  غير ذلك، حدد \_\_\_\_\_
10. سنوات الخبرة  أقل من 5 سنوات  5-10 سنوات  أكثر من 10 سنوات
11. فترة الانتظار (بين التخرج والحصول على وظيفة)  
 أقل من سنة  1-5 سنوات  أكثر من 5 سنوات
12. تسكنين في بيت مستقل  مستأجر  تملك
13. تسكنين في شقة  مستأجرة  تملك

## القسم الثاني: محددات مشاركة المرأة في العمل

يهدف هذا القسم لقياس المزايا الاقتصادية والثقافية والاجتماعية لمدينتي رام الله والبييرة، والتي يعزى إليها الارتفاع في نسبة مشاركة المرأة في العمل في مدينتي رام الله والبييرة، دون غيرها من المدن الفلسطينية، توجه الأسئلة للنساء العاملات فيها لقياس مدى تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في المدينتين على توفير فرص العمل.

يرجى قراءة الجمل أدناه وتقييمها من الأعلى (موافق بشدة) إلى الأقل (غير موافق على الإطلاق).

| 1  | تأثير بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبييرة على نسب توظيف النساء            | موافق بشدة | موافق | غير متأكد | غير موافق | غير موافق على الإطلاق |
|----|--|------------|-------|-----------|-----------|-----------------------|
| 1  | العمل في القطاع الحكومي يناسب المرأة المتعلمة  |            |       |           |           |                       |
| 2  | العمل في القطاع الخاص يناسب المرأة المتعلمة  |            |       |           |           |                       |
| 3  | تسبب حصولك على وظيفة في مدينة رام الله أو البييرة في اختيار مكان السكن فيها              |            |       |           |           |                       |
| 4  | تسهل بيئة الأعمال والاقتصاد في مدينتي رام الله والبييرة للخريجات فرصة الحصول على الوظائف |            |       |           |           |                       |
| 5  | يمكنك الحصول على وظيفة بنفس مزايا وظيفتك في مدينة أخرى                                   |            |       |           |           |                       |
| 6  | تتلاءم نفقات المعيشة في مدينتي رام الله والبييرة مع الدخل الذي تحصلين عليه               |            |       |           |           |                       |
| 7  | يوجد فروع للمؤسسة التي تعملين بها في مدن أخرى في الضفة                                   |            |       |           |           |                       |
| 8  | لديك رغبة في الانتقال لفروع المؤسسة في مدينة أخرى  |            |       |           |           |                       |
| 19 | فترة الانتظار للباحث عن عمل في مدينتي رام الله والبييرة أقصر من غيرها                    |            |       |           |           |                       |
| 10 | تتميز وظيفتك بارتفاع المستوى التكنولوجي والتقني  |            |       |           |           |                       |

|           |           |           |       |            |  |
|-----------|-----------|-----------|-------|------------|--|
|           |           |           |       |            | المستخدم في العمل  |
|           |           |           |       |            | 11 تتميز وظيفتك بالمجال المفتوح للابداع والابتكار وتطوير الذات               |
|           |           |           |       |            | 12 من السهل ايجاد مكان للسكن بالقرب من المؤسسة التي تعملين فيها              |
|           |           |           |       |            | 13 يتوفر العديد من الحضانات والمدارس في المنطقة التي تعملين فيها             |
|           |           |           |       |            | 14 توفر المؤسسة التي تعملين بها فرص عمل متساوية للذكور والإناث               |
|           |           |           |       |            | 15 تتناسب أجرة سكنك مع الدخل الذي تحصلين عليه                                |
|           |           |           |       |            | 16 تمتاز سرعة دوران التوظيف في المؤسسة التي تعملين فيها بالاستقرار           |
|           |           |           |       |            | 17 يتناسب مستوى الأسعار في مدينتي رام الله والبيرة مع الدخل الذي تحصلين عليه |
|           |           |           |       |            | 18 تحصلين على مزايا مالية من المؤسسة التي تعملين بها في نهاية السنة المالية  |
|           |           |           |       |            | 19 تحصلين على مزايا عينية من المؤسسة التي تعملين بها في نهاية السنة المالية  |
| غير موافق | غير موافق | غير متأكد | موافق | موافق بشدة | 2 تأثير المؤهلات الأكاديمية والتدريبية للمرأة على فرصة حصولها على عمل        |
|           |           |           |       |            | 1 كان لعدد سنوات الدراسة دور في حصولك على الوظيفة                            |
|           |           |           |       |            | 2 كان المؤهل العلمي الحاصلة عليه سبباً في حصولك على الوظيفة                  |
|           |           |           |       |            | 3 كان للدورات التدريبية دوراً في حصولك على الوظيفة                           |
|           |           |           |       |            | 4 كان لعدد ساعات العمل المطلوبة دور في حصولك على الوظيفة                     |
|           |           |           |       |            | 5 يتناسب الأجر الذي تحصلين عليه مع مؤهلك العلمي                              |

|           |           |           |       |            |    |   |
|-----------|-----------|-----------|-------|------------|----|---|
|           |           |           |       |            | 6  | تحصلين على نفس الإمتيازات التي يحصل عليها زميلك الذي يحمل نفس المؤهل العلمي |
|           |           |           |       |            | 7  | لديك مهارة باستخدام التقنيات والتكنولوجيا التي تحتاج إليها وظيفتك           |
|           |           |           |       |            | 8  | يعتمد عملك على مؤهلك التعليمي بشكل أساسي                                    |
|           |           |           |       |            | 9  | كان اختيارك لتخصصك منسجماً مع متطلبات عملك الحالي                           |
|           |           |           |       |            | 10 | كان لمعرفتك باللغة الإنجليزية دور في الحصول على وظيفتك                      |
|           |           |           |       |            | 11 | كان اختيارك لتخصصك منسجماً مع توقعاتك عن سوق العمل                          |
|           |           |           |       |            | 12 | كان لعدد سنوات الخبرة التي تمتلكين دوراً في حصولك على وظيفتك                |
| غير موافق | غير موافق | غير متأكد | موافق | موافق بشدة | 3  | أثر التنشئة الاجتماعية على تقييم أهمية عمالة المرأة                         |
|           |           |           |       |            | 1  | تدعم العائلة عمل المرأة المتعلمة  |
|           |           |           |       |            | 2  | تقبل العائلة عمل ابنتها المتعلمة خارج منطقة سكن العائلة                     |
|           |           |           |       |            | 3  | تعتبر وظيفتك من المهن المقبولة اجتماعياً للاناث                             |
|           |           |           |       |            | 4  | يساعد الزوج زوجته العاملة في شؤون البيت والأولاد                            |
|           |           |           |       |            | 5  | تساهم وظيفة المرأة المتعلمة في تغطية نفقات الأسرة                           |
|           |           |           |       |            | 6  | يؤثر عمل المرأة المتعلمة ايجاباً على حضانة الأطفال                          |
|           |           |           |       |            | 7  | يؤثر عمل المرأة ايجاباً على تربية وتعليم الأطفال                            |
|           |           |           |       |            | 8  | لا يعيق الزوج زوجته العاملة من تحقيقها لطموحاتها الوظيفية                   |
|           |           |           |       |            | 9  | لا يعتبر الزوج وظيفة المرأة المتعلمة معيقاً للواجبات المنزلية               |
|           |           |           |       |            | 10 | لا تجددين صعوبة في الوصول إلى المؤسسة التي تعملين بها                       |

| 4 | دوافع عمل المرأة  | موافق<br>بشدة | موافق | غير<br>متأكد | غير<br>موافق | غير موافق<br>على الإطلاق |
|---|---|---------------|-------|--------------|--------------|--------------------------|
| 1 | تحسين الوضع المادي للأسرة   |               |       |              |              |                          |
| 2 | مساعدة الأسرة في نفقات المنزل   |               |       |              |              |                          |
| 3 | الاستقلالية وعدم الاعتماد على الآخرين                                   |               |       |              |              |                          |
| 4 | استغلال وقت الفراغ  |               |       |              |              |                          |
| 5 | تحقيق الذات والطموح العالي  |               |       |              |              |                          |
| 6 | التشريعات وقوانين العمل المساندة للمرأة كانت من الدوافع للمشاركة بالعمل |               |       |              |              |                          |
| 7 | الشعور بالمسؤولية   |               |       |              |              |                          |
| 8 | إيمانك بقدرتك وموهبتك في مجال عملك                                      |               |       |              |              |                          |

### القسم الثالث :

يقيس هذا القسم الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة، سواء في العمل أو في المنزل، من خلال الإجابة عن الأسئلة أدناه (يمكن اختيار أكثر من إجابة واحدة):

1. المعوقات التي تواجهك في وظيفتك الحالية:

- عدد ساعات العمل الطويلة.
- وسائل النقل والمواصلات إلى المؤسسة.
- عدم انسجام تخصص الدراسة مع طبيعة العمل.
- الحاجة إلى دورات تدريبية أكثر لتحسين الأداء الوظيفي.
- عدم وجود أمان وظيفي.
- غير ذلك، حدد.

❖ للمرأة العاملة الأم، يرجى اختيار الأجوبة المناسبة للسؤال أدناه (يمكن اختيار أكثر من إجابة):

2. يساعدك زوجك في شؤون المنزل والأولاد من خلال:

ترتيب وتنظيف المنزل.

تدريس الأولاد.

ارسال الأولاد إلى المدارس / الحضانات.

إعداد الطعام.

غير ذلك

---

شكراً على وقتك