الجـامعـة الإسلاميـة – غـزة
عمـادة الدراسـات العـليـا
كـليـة الـتـجـارة
برنامـج اقتصاديـات التنميـة

البطـالـة النسـائيـة فـي قطـاع غـزة
الواقع والأسباب وسبل العلاج

Unemployment Women's in Gaza Strip
Reality, Reasons & Remedies

إعداد الطالبة

لينا خالد ادريس دحلان

اشراف

أ.د محمد مقداد
أستاذ الاقتصاد في الجامعة الاسلامية

د. سمير صافي
أستاذ الاحصاء المشارك في الجامعة الاسلامية

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في اقتصاديات التنمية
من كلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة

2012-2013م

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَىٰ: ﴿ يَرْفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ مِنكُمْ وَٱلَّذِينَ أُوتُوا۟ ٱلْعِلْمَ دَرَجَٰتٍ ۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾ ﴾ (المجادلة :11)

صَدَقَ ٱللَّهُ ٱلْعَظِيمُ

الإهـــداء

إلى اللّذَين زرعا فينا حب العلم والتعلم

والديّ الكريمين

◈◈◈◈

إلى من كان سنداً وعوناً لي في مسيرتي

زوجي الحبيب

◈◈◈◈

إلى من صبروا وتحملوا انشغالي عنهم

أبنائي الأعزاء

إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع

شكر وتقدير

الحمد لله الذي لولا فضله وتوفيقه لما كان بمقدوري أن أنجز هذه الرسالة، والتي أتمنى منه جل وعلا أن ينفع بها كل من قصدها من باب الاطلاع أو المنفعة البحثية، كما أرجو ان تكون عملاً صالحاً أثاب عليه يوم القيامة.

كما أتقدم بجزيل الشكر لكل من الأستاذ الدكتور محمد مقداد والدكتور سمير صافي اللذان كانا خير مشرفَين وموجهَين لي لأصل برسالتي لهذه النتيجة.

وأشكر كل من أسدى لي نصحاً أو أفادني بمعلومة تصحح مسار بحثي، خاصةً أساتذتي الأفاضل الذين تكرموا علي بتحكيم الاستبانة والذين استفدت كثيراً من نصائحهم وتوجيهاتهم وآرائهم.

ولا يفوتني أن أشكر العاملين في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الذين لم يبخلوا عليّ بما يلزم من إحصاءات وبيانات تخص موضوع البحث، وكل من ساعدني في توزيع الاستبانات الخاصة بالرسالة، كذلك مكتب ألفا الذي قام بمساعدتي في تحليل البيانات.

وأخيراً أشكر أسرتي التي تحملت معي مشقة مشواري في الحصول على الماجستير... فلكل هؤلاء تقديري واحترامي وعرفاني بالجميل.

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى لفت النظر بشكل جدِّي لمشكلة مهمة يعاني منها سوق العمل في قطاع غزة، فبالرغم من أن معدل البطالة بين الذكور في قطاع غزة وصل في الربع الثالث من عام 2012 إلى26%، إلا أن المعدل بين الإناث وصل إلى 57,7% خلال نفس الفترة.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة والبالغ عدده 40,400أنثى، وهن الإناث من سن 15-65 سنة، أي اللواتي يدخلن ضمن سن العمل. وبلغت عينة الدراسة 381 مفردة.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة بالتالي:

1. وجود تأثير طردي بين عمر المرأة وعمل الزوج على البطالة النسائية.
2. وجود تأثير عكسي بين عدد سنوات تعليم المرأة، تخصص المرأة سواءً العلمي أو الأدبي و توفر مؤسسات خاصة بتشغيل النساء من جهة وبين البطالة النسائية من جهة أخرى.
3. تركزت البطالة النسائية في الفئة العمرية 35 سنة فأقل، وتركزت فترة تعطل غالبية مفردات العينة حول مدة خمس سنوات، كما أن السبب الاقتصادي هو السبب الأول وليس الوحيد لعمل المرأة، ومن أهم أسباب بطالة النساء في قطاع غزة الوضع الاقتصادي السيء عموماً في القطاع وعدم وجود حاجة في السوق للتخصصات النسائية المتوفرة ووجود معايير غير مهنية عند التوظيف.

وكان من أهم توصيات الدراسة:

1. البحث من قبل الحكومة عن الأسباب التي فاقمت من البطالة النسائية خلال السنوات الخمس الأخيرة ومحاولة الحد منها، ومن خلال تحسين الأوضاع الاقتصادية عامة.
2. توعية المجتمع بأهمية المشاريع الصغيرة والتي من الممكن أن تكون سبباً في تشغيل أكثر من فرد في الأسرة الواحدة.
3. اللجوء للتعليم الفني المهني كبديل للدراسة الأكاديمية وتوعية الناس بأهميته للحد من البطالة النسائية.

Abstract

This study aimed to bring serious attention to an important problem the Gazan labour market is suffering, despite the fact that the male work force unemployment rate in Gaza reached 26% in the third quarter of 2013 this percentage reached a level of 57.7% for the same period.

In order to achieve the targets of this study the researcher used the analytical descriptive method, where the study has been applied on a random sample out of the study population counting 40,400 females, between the ages of 15 to 65 years, i.e. those among the employability age. The sample population is 381 members.

The most important study results can be summarized as below:

1. The existence of the direct effect between the woman's age and the husband's work on women's unemployment.
2. There is an opposite effect between the unemployment rate and the number of years of education for women, their specialty and the availability of private institutions providing employment for women.
3. Women unemployment concentrated in the age group 35 years old or less with five years of disruption. The most important cause of female unemployment is the Gazan economic situation in general.

The high priority recommendations of the study are:

1. The government must consider searching for reasons for women's unemployment try to reduce it.
2. Community awareness of the importance of small businesses.
3. Resorting to the vocational education as an alternative to academic study and increase the public awareness of its importance.

قائمة المحتويات
List of contents

البيان	الصفحة
آية قرآنية	أ
الإهداء	ب
شكر وتقدير	ج
ملخص الدراسة باللغة العربية	د
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	هـ
قائمة المحتويات	و
قائمة الجداول	ل
قائمة الملاحق	ن
الفصل الأول **الإطار العام للدراسة**	
مقدمة	2
مشكلة الدراسة	3
متغيرات الدراسة	4
الخارطة الذهنية للدراسة	5
فرضيات الدراسة	6
أهداف الدراسة	6
أهمية الدراسة	7

البيان	الصفحة
مصطلحات الدراسة	7
الدراسات السابقة	9
الدراسات المحلية	9
الدراسات العربية	14
الدراسات الأجنبية	19
التعليق على الدراسات السابقة	22
الإضافة التي تحققها الدراسة الحالية	24
الفصل الثاني **البطالة في قطاع غزة**	
مقدمة	26
تعريف البطالة	27
أنواع البطالة	27
تعريف البطالة في فلسطين	27
البطالة في الفكر الاقتصادي	30
النظريات التقليدية للبطالة	30
النظريات الحديثة للبطالة	35
خصائص البطالة في فلسطين	38
أسباب البطالة في قطاع غزة	41
أثر البطالة على المجتمع الغزي	44

البيان	الصفحة
كيف يمكن التعاون بين القطاعات المختلفة للقضاء على البطالة	46
الدور المساند للقطاع الخاص في تحقيق خلق فرص عمل جديدة	47
خلاصة	49
الفصل الثالث **واقع تشغيل المرأة الغزية ودورها في التنمية الاقتصادية**	
مقدمة	52
الواقع وفقاً للإحصاءات الرسمية	52
مقارنة بين الواقع والمؤشرات التاريخية عن حجم الظاهرة	53
الواقع الاجتماعي للمرأة في قطاع غزة	57
المرأة الفلسطينية في مواجهة الفقر والبطالة	59
عمل المرأة بين مؤيد ومعارض	59
عمل المرأة ودوافعه في المجتمع الفلسطيني	60
أسباب بطالة النساء في قطاع غزة	61
المرأة والتنمية التي تعزز وضع سوق العمل	63
التأهيل المطلوب للمرأة حتى تساهم بشكل فعال في سوق لعمل	64
المشاكل التي تواجه المرأة في قطاع غزة في الحصول على الخدمة المجتمعية أو التأهيل المهني	64
القيادات النسوية في مؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني	65
كيف يمكن القضاء على البطالة النسائية في قطاع غزة	65

البيان	الصفحة
مزايا المشاريع الصغيرة والمتوسطة ودورها في علاج ظاهرة البطالة النسائية	67
خلاصة	68
الفصل الرابع **دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية في تدريب وتأهيل وتشغيل النساء في قطاع غزة**	
مقدمة	70
ما هي مؤسسات المجتمع المدني؟	70
المجتمع المدني الفلسطيني	71
المنظمات النسائية الفلسطينية	71
دور منظمات المجتمع المدني وبعض المؤسسات الدولية في تنمية المرأة في قطاع غزة اقتصادياً	72
أهم المؤسسات التي تقدم التدريب المهني للنساء في قطاع غزة	73
تقييم الباحثة لدور هذه المؤسسات	78
المؤسسات التي تقدم برامج إقراض نسائية في قطاع غزة	78
تقييم الباحثة لدور مؤسسات الاقراض النسائي المتواجدة في قطاع غزة	82
أهم المؤسسات التي توفر فرص عمل للنساء في قطاع غزة	82
تقييم الباحثة لدور مؤسسات التشغيل النسائي في قطاع غزة	83
بناء قدرات المؤسسات النسوية ودورها في تحسين أدائها	83
التحديات التي تواجه عمل المؤسسات النسوية في قطاع غزة	84

البيان	الصفحة
خلاصة	85
الفصل الخامس **منهجية الدراسة**	
المقدمة	87
أسلوب الدراسة	87
مجتمع الدراسة	88
عينة الدراسة	88
أداة الدراسة	88
صدق الاستبانة	89
ثبات الاستبانة	91
المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة	92
خلاصة	94
الفصل السادس **تحليل البيانات واختبار الفرضيات**	
مقدمة	97
تحليل فقرات المجالات	101
العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة	125
اختبار الفرضيات من خلال تحليل الانحدار المتعدد	131
خلاصة	136

البيان	الصفحة
الفصل السابع **النتائج والتوصيات**	
النتائج	138
التوصيات	140
الدراسات المقترحة	142
المراجع	
أولاً/ المراجع العربية	143
أ/ الكتب	143
ب/ تقارير	148
ج/ الدراسات العربية	148
د/ المواقع الإلكترونية	150
هـ/ المقابلات	150
هـ/ النشرات والدوريات	151
و/ المراجع الأجنبية	151
ملاحق الدراسة	152

قائمة الجداول

List of Tables

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
(5-1)	معامل الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة	90
(5-2)	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة	91
(6-1)	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	97
(6-2)	توزيع عينة الدراسة حسب فترة التعطل	98
(6-3)	توزيع عينة الدراسة حسب أسباب البطالة التي تعاني منها النساء	98
(6-4)	توزيع عينة الدراسة حسب معيل الأسرة	99
(6-5)	توزيع عينة الدراسة حسب عدد أفراد الأسرة وفقاً للجنس	100
(6-6)	المتوسط الحسابي وقيمة(sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "بيانات خاصة عن المبحوثة"	101
(6-7)	توزيع عينة الدراسة حسب منطقة السكن	103
(6-8)	توزيع عينة الدراسة حسب نوع المسكن	103
(6-9)	توزيع عينة الدراسة حسب حيازة السكن	104
(6-10)	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	105
(6-11)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال(sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " بيانات خاصة بالحالة الاجتماعية للمبحوثة	106
(6-12)	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات التعليم	107
(6-13)	توزيع عينة الدراسة حسب مستوى التعليم	108
(6-14)	توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي	108

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
(6-15)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "بيانات خاصة بتعليم المبحوثة	109
(6-16)	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية لرب الأسرة	111
(6-17)	توزيع عينة الدراسة حسب دخل رب الأسرة	112
(6-18)	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات تعليم رب الأسرة	112
(6-19)	توزيع عينة الدراسة حسب مستوى تعليم رب الأسرة	113
(6-20)	توزيع عينة الدراسة حسب مدى تغطية الراتب للمصروفات	114
(6-21)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال(sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "بيانات خاصة برب أسرة المبحوثة"	115
(6-22)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال(sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "بيانات خاصة بأسرة المبحوثة"	116
(6-23)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال(sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "بيانات خاصة بالتدريب الذي حصلت عليه المبحوثة"	118
(6-24)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال(sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "بيانات خاصة بمدى توفر مؤسسات التدريب والتشغيل والإقراض النسائي"	119
(6-25)	المؤسسات التي تقدم التدريب للنساء	121
(6-26)	المؤسسات التي تقدم فرص عمل خاصة بالنساء	122
(6-27)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "بيانات خاصة بمدى جدوى وملائمة مؤسسات التدريب والتشغيل النسائي المتوفرة	123
(6-28)	العلاقة بين فترة التعطل ومكان السكن	125

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
(6-29)	العلاقة بين فترة التعطل والتخصص	126
(6-30)	العلاقة بين فترة التعطل والحالة الاجتماعية للمبحوثة	127
(6-31)	العلاقة بين فترة التعطل و المؤهل العلمي للمبحوثة	128
(6-32)	العلاقة بين فترة التعطل و عمل رب الأسرة	129
(6-33)	العلاقة بين فترة التعطل و دخل رب الأسرة	130
(6-34)	معامل الارتباط بين فترة التعطل وبيانات خاصة بأسرة المبحوثة	130
(6-35)	تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار(النموذج الأول)	131
(6-36)	تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار(النموذج الثاني)	133
(6-37)	قيمة دوربن واتسن	135
(6-38)	قيمة (VIF) للمتغيرات المستقلة	136

قائمة الملاحق

List of Table

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	قائمة بأسماء المحكمين	153
2	الاستبانة النهائية	154
3	نتائج الاتساق الداخلي	160

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

Chapter One
General Framework Of The Study

2.1. المقدمة

2.2. مشكلة الدراسة

2.3. متغيرات الدراسة

2.4. فرضيات الدراسة

2.5. أهداف الدراسة

2.6. أهمية الدراسة

2.7. مصطلحات الدراسة

2.8. الدراسات السابقة

1.8.1. الدراسات المحلية

1.8.2. الدراسات العربية

1.8.3. الدراسات الأجنبية

2.9. التعليق على الدراسات السابقة

2.10. الإضافة التي حققتها الدراسة الحالية

1.1. مقدمة Introduction:

البطالة في فلسطين وفقاً لإحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني خلال الربع الثالث لعام 2012 بلغت 27.8%. وبلغ نصيب قطاع غزة من البطالة خلال الفترة المذكورة ما نسبته 31,9%، وكان المعدل الأعلى للبطالة على مستوى محافظات قد سُجل في محافظة خانيونس حيث كانت نسبة العاطلين عن العمل قد وصلت إلى 37,5%. في حين بلغت البطالة بين الإناث في قطاع غزة 57,7%(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012).

وللوهلة الأولى فإن هذا الرقم يثير القلق وله مدلولات سلبية عدة، فهو يعني أن ما يزيد على نصف طاقات الإناث واللاتي تبلغ نسبتهن من المجتمع ما يقارب 49.2% بحسب إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء لعام 2009، أي أن نصف طاقات المجتمع تقريباً تعد معطلة. مما سبق يتضح أن الإنتاجية الاقتصادية لهذه النسبة تساوي صفر في حالة استثناء ربات البيوت اللواتي يقمن بأعمال منزلية، مما يدل على سبب جوهري من أسباب تراجع وتضاؤل حجم الحسابات القومية لمجتمعنا (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

ونظراً لأن الاقتصاد الفلسطيني يفتقر للمشاركة الفعالة للاستثمار الخاص في مجالات التنمية النسوية، يبقى باب العمل النسائي مقصوراً على الوظائف الحكومية وبعض المساهمات للمانحين والممولين الأجانب في بعض القطاعات التي تخص المرأة، وبعض الجهود النسوية التي تبذلها فئة من النساء الفقيرات داخل بيوتهن من أجل توفير بعض مستلزمات أسرهن كالخياطة والتطريز والأعمال اليدوية المختلفة. وحيث أن المجتمع الفلسطيني بوجه عام له خصوصيته، والبيوت الغزية لها عاداتها وتقاليدها التي قد تقيد عمل المرأة في بعض المجالات، مما يضائل من حجم فرص العمل المتاحة والمناسبة للنساء.

الأسباب السابقة دعت لدراسة البطالة النسائية في قطاع غزة للتعرف على أسباب ارتفاعها غير المسبوق بحيث أصبح هناك فجوة بينها وبين معدل البطالة بين الذكور في قطاع غزة المرتفعة أيضاً ولكن بحدود أقل بشكل واضح من بطالة النساء، حيث كانت بطالة الرجال في قطاع غزة خلال الربع الثالث من عام 2012 قد وصلت إلى31,9% في الوقت الذي كانت فيه البطالة بين الإناث قد بلغت 57,7% خلال نفس الفترة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012).

كما تسعى الدراسة للبحث في أسباب التفاوت الكبير في معدلات البطالة بين المتعلمات والأميات حيث بلغت نسبة البطالة بين الحاصلات على تعليم 13 سنة فأكثر على مستوى فلسطين 50,9%، بينما بلغت البطالة بين الأميات في فلسطين ما نسبته 1,2% فقط، لذا تسعى الدراسة لمحاولة الوصول لأساليب تخفف من وطأة هذه الظاهرة بحيث تكون نواة للوصول لعلاج مجدٍ لها. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012).

1.2. مشكلة الدراسة Problem of the Study :

ارتفع معدل البطالة بين الإناث في قطاع غزة خلال الربع الثالث من عام 2012 إلى 75,7% مقارنة بنظيره من العام. ويشير الارتفاع الكبير الذي طرأ على معدل البطالة النسائية خلال عام 2012 إلى وجود مشكلة اقتصادية تحد من فرصة المرأة الفلسطينية في العطاء وتأدية الدور الذي من خلاله تستطيع المساهمة في بناء الوطن. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2013)

وقد أظهرت المسوح الاقتصادية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن نسبة البطالة بين اللواتي حصلن على 13 سنة تعليم خلال الربع الثالث من عام 2012 بلغت 50,9%، في حين بلغت نسبة البطالة بين من هن دون ذلك تعليماً 20,8%، مما يعني أن عدد الإناث المؤهلات علمياً يزداد في حين أن حجم فرص العمل المتاحة لهذه الفئة ثابتة ومحدودة، أي أن المتعلمات الفلسطينيات هن الأكثر معاناةً من البطالة.

كما سُجلت نسبة بطالة 1,2% بين الأميات[1]، في مقابل أن الأعمال التي تمارسها الإناث ذوات التعليم المتدني أو الأميات لا يتطلب مؤهلات علمية وبالتالي تبقى فرص العمل متاحة لهن بشكل أكبر من عدد المقبلات على تلك الفرص، وهذا يفسر انخفاض معدل البطالة بين الإناث الأقل تعليماً عما هو عليه بين المتعلمات، مما سبق يظهر لنا أن البطالة في صفوف إناث قطاع غزة هي مشكلة جلية وفقاً للإحصاءات الرسمية. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تقرير صحفي لنتائج مسح القوى العاملة، 2012، ص18).

(1) يعود السبب لتدني هذه النسبة إلى أن غير المتعلمات يعتبرن أنفسهن لا يمتلكن المؤهل المناسب للعمل لذا فهن لا يسعين له، مما يخرجهن من نطاق تعريف البطالة.

ومن هنا برزت مشكلة الدراسة والتي تتمثل في محاولة التعرف على أسباب ارتفاع معدل البطالة بين الإناث في قطاع غزة علماً بأن هذه النسبة مرتفعة جداً إذا ما قورنت ببطالة الذكور والتي بلغت في الربع الثالث من عام 2012 ما نسبته 26%، في حين كانت بطالة النساء لنفس الفترة تبلغ 57,7% ، مما يمثل فجوة كبيرة بين الجنسين على الرغم من التقارب الكبير في العدد بين الذكور والإناث في المجتمع الفلسطيني من حيث الفئات العمرية وسنوات التعليم (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013). ومن ضمن مشكلة الدراسة التطرق لأسباب التفاوت الكبير بين معدل البطالة بين المتعلمات من جهة والأميات من جهة أخرى.

1.3. متغيرات الدراسة Study Variables :

المتغير التابع:

Women Unemployment (WU) البطالة النسائية في قطاع غزة ، وتقاس كمتغير رقمي من خلال فترة التعطل (مدة البطالة).

المتغيرات المستقلة:

1. Man Work(WM) عمل الزوج أو رب الأسرة، ويقاس كمتغير منقسم (Dummy variable)، يأخذ القيمة 1 في حالة كون الرجل يعمل، ويأخذ القيمة صفر في حالة كان الرجل لا يعمل.
2. Education (E) مؤهل المرأة العلمي والعملي وهو متغير يقاس من خلال عدد سنوات الدراسة ، ومتوسط اجابات المرأة عن أسئلة الاستبانة الخاصة بالتدريب .
3. Type of Training Institutions(TTI) نوع المؤسسات التي تقدم التدريب للمرأة الفلسطينية (مؤسسات حكومية، مؤسسات مجتمع مدني، مؤسسات دولية)، ويتم التعامل معه كأكثر من متغير منقسم.
4. Specialization (S) تخصص المرأة وهو متغير إسمي يأخذ الاحتمالات التالية: تخصصات أدبية، تخصصات علمية، وتخصصات دينية. ويتم التعامل معه بأكثر من متغير منقسم.
5. Age(A) عمر المرأة، وهو متغير كمي رقمي يقاس بعدد السنوات.

6. (SC) Social Conditions الظروف الاجتماعية للمرأة وتتمثل في تقبُّل الأسرة لعمل المرأة، و ملاءمة العمل المتاح لظروف المرأة، ويتم التعامل مع هذا المتغير كمتغير منقسم بحيث يأخذ القيمة صفر إذا كانت الظروف الاجتماعية تساعد على عمل المرأة، وتأخذ القيمة 1 إذا كانت الظروف الاجتماعية لا تساعد على عمل المرأة.
7. (RI) Run Institutions مدى توفر مؤسسات تنموية (حكومية، مؤسسات مجتمع مدني، مؤسسات دولية) تقدم فرص عمل للنساء. وهو متغير إسمي يتم التعامل معه في النموذج كمتغير منقسم بحيث يأخذ القيمة صفر إذا توفرت هذه المشاريع، والقيمة 1 في حالة عدم توفر هذه المشاريع.

الخارطة الذهنية لتوقع العوامل المؤثرة على بطالة النساء في قطاع غزة:

(المصدر: جرد بواسطة الباحثة، 2012).

1.4. فرضيات الدراسة Hypotheses :

1. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لعمل رب الأسرة على البطالة النسائية في قطاع غزة.
2. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لمؤهل المرأة العلمي والعملي على البطالة النسائية في قطاع غزة.
3. هناك تأثير قوي ذو دلالة إحصائية لنوع المؤسسات التي تقدم التدريب للمرأة (حكومية، أهلية، أجنبية) على البطالة النسائية في قطاع غزة.
4. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لتخصص المرأة على معدل البطالة النسائية.
5. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لعمر المرأة على معدل البطالة النسائية.
6. هناك تأثير للظروف الاجتماعية للمرأة في قطاع غزة على البطالة النسائية.
7. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لتوفر مؤسسات تنموية (حكومية، أهلية، مؤسسات دولية) تقدم فرص عمل للنساء على البطالة النسائية في قطاع غزة.

1.5. أهداف الدراسة Objectives of the Study :

1. التعرف على اتجاهات معدل البطالة النسائية في قطاع غزة.
2. لفت النظر إلى الارتفاع الكبير في نسبة البطالة النسائية المعلنة والتي تمثل مشكلة كبيرة وصعبة بحاجة إلى حلول من قبل واضعي السياسات.
3. إلقاء الضوء على أهم الأسباب التي تزيد من نسبة البطالة النسائية في قطاع غزة مقارنة مع نسبة بطالة الذكور.
4. التعرف على طبيعة هذه الأسباب وهل هي خارج نطاق السيطرة، أم أن المرأة الفلسطينية قادرة على التغلب عليها.
5. محاولة التعرف على أسباب التفاوت الكبير بين معدلات البطالة بين المتعلمات والأميات.

6. اقتراح بعض الحلول التي من الممكن أن تسهم في تقليص معدلات البطالة النسائية وتحد من أضرارها على سوق العمل والمجتمع.

1.6. أهمية الدراسة Importance of the Study :

لهذه الدراسة أهمية كبيرة لعدة جهات يمكن توضيحها كالتالي:

1. الباحثة: حيث تقدم هذه الرسالة المعرفة في هذا الموضوع للطالبة وتزيد من اطلاعها على حقيقة أوضاع المرأة في المجتمع الفلسطيني.
2. فئة البطالة النسائية في المجتمع ومتخذي القرار: حيث تطرق الدراسة باب المشكلة علها تجد صدىً لدى متخذي القرار ليسهموا بشكل فعال في وضع آليات تخلص المرأة الفلسطينية من هذه المشكلة.
3. واضعوا خطط التنمية: حيث أن هذه الدراسة تشير إلى موضع خلل يحتاج لأخذه بعين الاعتبار مستقبلا لعلاجه أو الحد من سلبياته بقدر المستطاع.
4. المعنيين بحساب حجم البطالة النسائية في المجتمع من إحصائيين وباحثين حيث تضع هذه الدراسة مؤشراً أمام هؤلاء لموضوع بحاجة إلى الكثير من البحث والدراسة.
5. مقدمي المنح للمشاريع التنموية والقائمين عليها، وتسهم في تغيير نمط تمويل المشاريع.

1.7. مصطلحات الدراسة Terminology of the Study :

- **البطالة:**

تشمل هذه الفئة جميع الأفراد اللذين ينتمون لسن العمل ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل ويبحثون عنه بإحدى الطرائق مثل مطالعة الصحف، أو التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب ...الخ (تعريف منظمة العمل الدولية).

- **البطالة النسائية:**

تشمل جميع النساء في سن العمل، والقادرات على العمل والراغبات به، وفي نفس الوقت لا يجدن فرص عمل.

- **مؤهل المرأة ينقسم إلى:**

1. **عدد سنوات الدراسة:**

الحضور إلى أي مؤسسة تعليمية معترف بها عامة أو خاصة للتعليم المنتظم عند أي مستوى من التعليم في وقت المسح، أما إذا أجري المسح أثناء فترة الإجازة المدرسية فيكون في آخر سنة دراسية (الأمم المتحدة، 2012).

2. **التدريب التي حصلت عليها المرأة:**

الحصول على مهارات عملية من خلال المراكز أو المؤسسات المتخصصة أياً كان نوعها(حكومية، أهلية، أجنبية).

- **الظروف الاجتماعية الخاصة بالمرأة تنقسم إلى:**

1. **تقبّل الأسرة الفلسطينية لعمل المرأة:**

قبول الأسرة لمبدأ عمل المرأة، وعدم الاعتراض على المجالات المتاحة للمرأة

2. **ملاءمة فرص العمل المتاحة للنساء:**

مدى مراعاة هذه الأعمال لخصوصية وطبيعة المجتمع الفلسطيني وعاداته وتقاليده.

- **نوع المؤسسات التي تقدم التدريب للنساء:**

تنقسم هذه المؤسسات إلى مؤسسات حكومية، أو مؤسسات أهلية، أو مؤسسات أجنبية.

- **المؤسسات التنموية النسائية:**

هي المؤسسات المخصصة لأغراض التنمية في المجتمع الفلسطيني وتتعلق بالأنشطة والأعمال النسوية، وتنقسم إلى مؤسسات حكومية، أهلية، أجنبية.

1.8. الدراسات السابقة Previous Studies:

مقدمة:

هناك الكثير من الدراسات التي تناولت موضوع البطالة بشكل عام على مستوى العالم، فغالبية دول العالم سواءً الغنية او الفقيرة تعاني منها بمستويات متفاوتة، إلا أن موضوع البطالة النسائية قلما تطرقت إلية الدراسات وخاصة على المستوى العربي والمحلي.

وبما أن الوطن العربي وفلسطين تعانيان من نسب بطالة نسائية مرتفعة ونقص حاد في الكتابات عن هذا الموضوع، فقد تم اللجوء للدراسات التي تتحدث عن البطالة بشكل عام سواء فيما يتعلق بأسبابها أو الأضرار التي تعود على المجتمع نتيجةً لها.

وعلى الرغم من أن الدراسات العربية والمحلية لم تخص البطالة النسائية بالدراسة إلا أن الدراسات الأجنبية تطرقت إلى بطالة النساء جنباً إلى جنب مع بطالة الرجال في دراسات مشتركة في حين لا تكثر الدراسات الأجنبية الخاصة ببطالة النساء دوناً عن الرجال.

كما تم اللجوء لبعض الدراسات التي تقدم حلولاً من الممكن ان تناسب المجتمع الفلسطيني وتساهم في القضاء على البطالة النسائية.

1.8.1. الدراسات المحلية:

1.8.1.1. دراسة مقداد (2010): (Unemployment Among the Graduates of the Education System in Palestine):

اهتمت هذه الدراسة بواقع التعليم العالي في فلسطين ومدى متابعة مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية لخريجيها، وقد درس الباحث تجارب دول عديدة في متابعة خريجي مؤسساتها التعليمية الأكاديمية للتعرف على مدى ملاءمتهم لسوق العمل.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود ضعف في متابعة مؤسساتنا التعليمية للخريجين وضعف النشاطات المتعلقة بمتابعة الخريجين مقارنة بالدول الأخرى. لذا كان من أبرز توصيات الدراسة ضرورة تنسيق الجهود بين وزارة التعليم العالي الفلسطينية ومؤسسات التعليم العالي الفلسطينية لتفعيل متابعة الخريجين وربطهم بسوق العمل الفلسطيني.

1.8.1.2. دراسة عودات (2010): (البطالة اجتماعياً في قطاع غزة):

هدفت هذه الدراسة على التعرف على نوع العلاقة بين البطالة وانعكاساتها الاجتماعية على العمال في قطاع غزة، وبالتالي التعرف على طبيعة المشاكل الاجتماعية التي يُعاني منها عمال قطاع غزة بسبب البطالة، ومحاولة التعرف على مدى مساهمة البطالة في التفكك الأُسري الذي تُعاني منه عائلات من يُعانون من البطالة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداتها استبانة أُعدت لهذا الغرض وتم توزيعها على عينة عشوائية من مجتمع البحث.

وقد أثبتت الدراسة الأثر الطردي للبطالة على المشاكل الاجتماعية في قطاع غزة، فكلما ارتفع معدل البطالة يزداد انتشار الجرائم والخلافات الأُسرية وتعاطي المخدرات. كما أثبتت الدراسة أن للبطالة آثار سلبية على الصحة النفسية والجسدية للعاطلين عن العمل. وأكدت الدراسة على وجود أثر متبادل بين للانقسام الحاصل بين شقي الوطن والبطالة، فالانقسام عمل على زيادة معدل البطالة، وبالبطالة تزيد من التوتر والنزاع السياسي.

وكان من أبرز توصيات الدراسة ضرورة العمل على تطوير الكوادر البشرية العاطلة عن العمل فنياً ومهنياً حتى يتمكنوا من الحصول على فرص عمل. كما أوصت الدراسة بتحمل المؤسسات العامة والخاصة والأهلية مسؤولياتها تجاه العاطلين عن العمل، كما طالبت الدراسة توجيه المجتمع إلى استغلال مدخراته الخاصة في مشاريع صغيرة توفر فرص عمل لمن يُعانون من البطالة.

1.8.1.3. دراسة حنون وآخرون (2008): (أوضاع خريجي جامعة النجاح الوطنية):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التوافق بين تأهيل ومهارات خريجي جامعة النجاح الوطنية كأنموذج، ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانتين محكمتين في جمع البيانات اللازمة للدراسة.

وقد أظهرت الدراسة أن معدلات البطالة في صفوف الشباب من خريجي الجامعات هي من أعلى معدلات البطالة في سوق العمل الفلسطيني. ويعود السبب في ارتفاع معدلات البطالة في فلسطين بسبب قصور في دور الجامعات ومؤسسات التعليم العالي من جهة، وبسبب ضعف

مهارات الخريجين وعدم محاولتهم تحسين مهاراتهم وتطويرها لتتناسب مع متطلبات السوق من جهة أخرى. ووجود تشوه وخلل في هيكل السوق، بالإضافة إلى انتشار الأساليب غير النزيهة في التوظيف.

ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة دمج الأسلوب العملي مع النظري في التعليم في مؤسسات التعليم العالي، كما أوصت الدراسة الطلاب بالتفكير العميق والايجابي عند اختيار التخصصات التي سيُقدمون على دراستها، وأن يتحلى أصحاب الأعمال المُشغلين للعمالة بالموضوعية عند تحديد المهارات التي يُطالبوا بتوفرها في المتقدمين للوظائف.

1.8.1.4. دراسة الفليت (2007): (تحديات البطالة في المجتمع الفلسطيني وآلية علاجها من منظور إسلامي):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع مشكلة البطالة في المجتمع الفلسطيني، وأهم أسبابها وسُبل علاجها، كذلك هدفت إلى التعريف بالواجبات التي ألقاها الإسلام على عاتق كل من الدولة والمؤسسات الخاصة والأكاديمية لمحاربة البطالة بين الشباب المسلم، وتقديم حلول لمشكلة الكسل والاتكالية التي تفاقم من أضرار البطالة.

واعتمدت الباحثة في إعداد دراستها على المنهج الوصفي التحليلي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن هناك اختلاف كبير بين مفهوم البطالة في المنهج الاقتصادي الوضعي الذي يرى أن توفر الرغبة والقدرة على العمل مع عدم الحصول على هذا العمل كفيل بأن يجعل من توفرت فيه هذه العناصر ضمن فئة العاطلين عن العمل. في حين أن الإسلام لا يدرج ضمن العاطلين عن العمل سوى الأشخاص الذين يُعانون من علل جسدية أو تقدم في العمر بحيث لا يقوى هذا الشخص على العمل.

كما وضحت هذه الدراسة طرق علاج الإسلام لمشكلة البطالة بحيث اعتمدت الحلول بشكل رئيس على الزكاة والقروض الحسنة في خلق فرص عمل جديدة للشباب كما أرشد الإسلام إلى التوجه للمشاريع الصغيرة للقضاء على البطالة بين الشباب، وحفّز المستثمرين على مد يد العون والقيام بواجبهم الاجتماعي تجاه إخوتهم من خلال تمويل المشاريع الصغيرة. وحارب الإسلام الاكتناز حتى لا يبقى المال دون استثمار.

مما سبق يتضح أن توصيات الدراسة يتعلق بشكل مباشر بحث الحكومة وأصحاب المشاريع الخاصة والشباب إلى التوجه للمشاريع الصغيرة كبذرة لحل مشكلة البطالة في المجتمع الفلسطيني.

1.8.1.5. دراسة إبراهيم (2006): (البطالة وتحديات المستقبل في قطاع غزة المشاكل والحلول دراسة في العلاقة بين البطالة واتجاهات النمو السكاني في قطاع غزة):

وتمثلت أهداف الدراسة في التعرف على معدلات البطالة في قطاع غزة وإبراز علاقة التركيب والنمو السكاني بالبطالة، وأخيراً اقتراح حلول لمعالجة البطالة في قطاع غزة.

وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤلين التاليين: ما مدى انتشار البطالة في قطاع غزة؟ وهل هناك علاقة بين نمو الخصائص السكانية والبطالة؟

وتمثلت فروض الدراسة بارتفاع معدلات البطالة، ووجود علاقة وثيقة بين البطالة والنمو السكاني، وارتباط البطالة بالهياكل والإصلاحات الاقتصادية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وقد ثبت صحة فرضيات الدراسة وفقاً لنتائجها وكانت أرز توصيات الدراسة كالتالي:

لابد من تفعيل دور كافة الأطراف والمؤسسات الحكومية والخاصة في توفير فرص عمل جديدة، وبالتالي لابد من العمل على إنشاء مشاريع اقتصادية وبرامج تجارية، بحيث يكون تمويل هذه المشاريع خارج نطاق التمويل الحكومي أو العمل الخيري ويكون التدريب على العمل في هذه المشاريع سهل وغير مكلف، كما يجب أن تكون هذه المشاريع تولد فرص عمل كبيرة ويكون نشاطها ضمن المجالات التي تتزايد فيها معدلات البطالة.

1.8.1.6. دراسة البحيصي (2006): (نحو أساليب حديثة في تمويل المشاريع الصغيرة في قطاع غزة دراسة استطلاعية لأصحاب المشروعات الصغيرة في قطاع غزة):

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أساليب تمويل المشاريع الصغيرة المتوفرة وقت إعداد الدراسة، وقدرتها على مواكبة احتياجات هذه المشاريع.

وكانت مشكلة الدراسة تتمثل في التساؤلين التاليين: ما مدى فاعلية أساليب التمويل في قطاع غزة في سد حاجات المشاريع الصغيرة؟ ما هي أفضل الأساليب التي يمكن إتباعها لسد هذه الاحتياجات؟

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع بيانات الدراسة من خلال استبانة موجهة للفئة المستهدفة. وقد شملت عينة الدراسة 50 شخصاً من أصحاب المشاريع الصغيرة.

ومن أهم نتائج الدراسة أن غالبية أصحاب المشاريع الصغيرة في قطاع غزة يواجهون مشاكل تمويلية عند بداية مشاريعهم، وأن الصبغة الربوية وارتفاع نسبة الربا في القروض التي تقدمها البنوك للمشاريع الصغيرة وتعقيد الإجراءات هي أهم الأسباب التي تصرف أصحاب المشاريع الصغيرة عن الاقتراض من البنوك.

ومن أهم توصيات الدراسة إنشاء صندوق لتمويل المشروعات الصغيرة لا يتقاضى فوائد على القروض بل مجرد عمولات بسيطة لتغطية نفقات المتابعة المالية والإدارية. كما أوصت الدراسة بحماية ودعم هذه المشاريع ومنتجاتها حتى تستطيع الصمود والاستمرار.

1.8.1.7. دراسة خضير (2006): (سياسات وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية آثارها ودورها في حل مشكلة البطالة):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مناسبة سياسات وزارة التربية والتعليم ومدى تخفيضها لنسب البطالة بين صفوف الخريجين، والتعرف على حجم التنسيق بين وزارات السلطة ومؤسسات المجتمع المدني للعمل على تخفيض نسبة البطالة في المجتمع الفلسطيني، وكذلك التعرف على مدى التنويع في البرامج الجامعية وأثر ذلك على نسبة البطالة.

وقد كان سؤال الدراسة كالتالي: هل تعد سياسات وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ذات أثر على معدل البطالة؟ وهل يمكن لتغيير هذه السياسات المساهمة في الحد من مشكلة البطالة في قطاع غزة؟

هذا وقد طبق الباحث دراسته على قطاع غزة فقط، وقد خلصت الدراسة إلى أن سياسات وزارة التربية والتعليم تعمل بشكل محدود على معالجة مشكلة البطالة، ولكن هذه الوزارة لا

تتعامل مع نفسها كجهة مسئولة عن حل مشكلة البطالة، بل تنظر لها أنها خارج نطاق صلاحياتها وبالتالي لا يوجد أي توجيه من قبل الوزارة للطلاب عند القبول في الجامعات، ولا يوجد أي برامج مخططة لتوجيه الطلاب بحسب احتياجات السوق. كما يتم التعامل مع خريجي المعاهد المهنية كالطلاب الحاصلين على الثانوية العامة دون تمييز، ودون نشر الوعي بينهم إلى مدى حاجة المجتمع لتخصصاتهم المهنية.

1.8.1.8. دراسة وافي(2005): (تطور البنيان الاقتصادي الفلسطيني 1990-2015):

تناولت هذه الدراسة مجمل التغيرات الاقتصادية الفلسطينية، وافترضت أن الاحتلال الإسرائيلي هو السبب في كل الاختلالات التي يعاني منها الاقتصاد الفلسطيني.

وقد توصلت الدراسة إلى أن تبعية الأراضي الفلسطينية لدولة الاحتلال وتقييد الأخيرة للفلسطينيين ساهم بشكل كبير ومباشر في تراجع الاقتصاد الفلسطيني وفي حالة عجز الموازنات الفلسطينية، وعدم قدرة السلطة على السير قدماً في برامجها التنموية بسبب العراقيل التي يتعمد الاحتلال وضعها في طريق الاقتصاد الفلسطيني، كما ساهم الدعم المالي العربي للسلطة الفلسطينية على الصمود وعدم الانهيار منذ عام 2000، إلا أن الصمت الدولي ساهم في تعزيز انتهاكات إسرائيل ضد المقدرات الاقتصادية للفلسطينيين مما أدى إلى تدهور نسب العمالة وتزايد أعداد الفقراء.

1.8.2. الدراسات العربية:

1.8.2.1. دراسة الأسرج (2011): (المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية):

تعتبر هذه الدراسة دراسة نوعية، وتهدف إلى التعرف على دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل والتشغيل في الدول العربية، وذلك من خلال التعرف على مفهومها وأهميتها للدول العربية والعرف على أهم التحديات التي تواجهها.

ومن أهم نتائج الدراسة أن موضوع مفهوم المشاريع الصغيرة والمتوسطة مازال مثار جدل بسبب اختلاف المعايير والمقاييس الاقتصادية من دولة لأخرى. كما أن المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة هي الأكثر شيوعاً في الدول العربية.

يأخذ تطوير هذه المشاريع مكاناً مهماً لدى متخذي القرار العرب نظراً لأهميتها في تخفيض معدلات البطالة في هذه الدول، وفي حالة توفر تنسيق بخصوص تنمية وتطوير هذه المشروعات، وتنويع قاعدتها الإنتاجية على المستوى العربي سيطرأ تغيير واضح في معدلات البطالة في الدول العربية وفي قدرتها التنافسية.

ومن ضمن نتائج الدراسة أن مثل هذه المشاريع ينبغي عدم تجاهل ربطها بالخطط التنموية الاستراتيجية للقطاعات التي تنتمي إليها على مستوىً عام وشامل حتى يتحقق الهدف منها.

ومن أبرز توصيات الدراسة ضرورة وضع خطة قومية طويلة الأجل لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وإنشاء مؤسسة تمويل عربية تهتم بحشد التمويل اللازم لدعم هذه المشاريع، وتفعيل دور كلٍ من الاتحاد العربي للمنشآت الصغيرة والاتحاد العربي للصناعات التقليدية والحرف الفنية وكافة الاتحادات التي تعمل في هذا المجال.

1.8.2.2. دراسة الحيالي (2010): (البطالة):

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم البطالة وأسباب حدوثها في المجتمعات المتقدمة والنامية على حدٍ سواء، ودراسة سلبيات هذه الظاهرة على الأفراد اللذين يعانون منها وعلى مجتمعاتهم.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت إلى أن ظاهرة البطالة بالرغم من وجودها في كثير من المجتمعات إلا أن المجتمعات العربية كانت في مقدمة الدول التي تعاني من البطالة، وكان من الملفت أن نسب البطالة بين الإناث العربيات من أهم أسباب التراجع الاقتصادي في هذه الدول ناهيك عن البطالة المستشرية في أوساط الذكور مما دفع الشباب إلى سلوكيات سلبية ضاعفت من خسارة المجتمعات التي هم جزء منها.

1.8.2.3. دراسة صالح (2008): (ظاهرة العولمة وتأثيرها على البطالة في الوطن العربي الواقع والاحتساب):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد وتحليل أثر العولمة على البطالة في الوطن العربي والتعرف على حجم البطالة وارتباطها بمستويات النشاط الاقتصادي وتحديد سمات العمل في الوطن العربي.

واستنتجت هذه الدراسة أنه على الرغم من مساوئ العولمة المتعددة فيما يتعلق بأوضاع البلدان الفقيرة إلا أن العولمة أسهمت في الإسراع من عمليات التنمية في هذه البلدان، ولكن بالرغم من ذلك فإن ضعف مهارات العمالة العربية أسهم بشكل كبير في تضرر هذه العمالة من العولمة وبالتالي تزايد أعداد العاطلين عن العمل في الوطن العربي.

1.8.2.4. دراسة البكر(2004): البطالة والآثار النفسية: دراسة ميدانية تحليلية):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد حجم ونسبة البطالة في المملكة العربية السعودية، وتحليل العلاقة بين البطالة ومستويات التعليم لكل من القوى العاملة والعاطلين عن العمل، بالإضافة إلى تحليل العلاقة بين البطالة ومستويات الجريمة في المناطق الإدارية للمملكة.

واعتمد الباحث على الإحصاءات والأرقام الرسمية المدرجة في سجلات وزارات السكان والعمل السعودية كبيانات لبحثه. واستخدم الانحدار والارتباط واختبار T في تحليل البيانات.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود ارتباط قوي بين كل من البطالة وتدني المؤهل العلمي في المناطق السعودية، حيث كانت معدلات البطالة تزداد بين الفئة غير المتعلمة، أو ذات المستوى المتدني من التعليم والتأهيل.

كما أثبتت الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين البطالة وارتفاع معدلات الجريمة وتعاطي المخدرات والكحول بين السعوديين.

وكان من أبرز توصيات الدراسة أن تقوم الجهات الرسمية بعمل مسوح دقيقة للسكان ومؤهلاتهم العلمية والتدريبية ومعدلات البطالة بينهم. ومن ثم العمل على وضع قاعدة بيانات خاصة بالقوى العاملة لتسهل عملية إعداد الدراسات والأبحاث العلمية بهذا الخصوص. ترشيد استقدام العمالة الأجنبية وحصرها في نطاق ضيق، ودعم عمليات التدريب وخاصةً التدريب التأهيلي وأخيراً اعتماد حد أدنى للأجور لإجبار مؤسسات القطاع الخاص على تشغيل العمالة السعودية.

1.8.2.5. دراسة إمارة المدينة المنورة (1425هـ): (البطالة في المملكة: الأسباب وطرق العلاج):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على حقيقة البطالة في المملكة، والتحقق من النسب المنشورة من قِبل أكثر من مصدر والمتضاربة في أرقامها ومؤشراتها، والتعرف إلى أنواع البطالة التي يُعاني منها سوق العمل السعودي.

ولتحقيق هذه الأهداف استعملت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي، وللحصول على البيانات المطلوبة لإعداد الدراسة قام أعضاء فريق البحث بعمل زيارات ميدانية للمؤسسات والوزارات المعنية بموضوع البحث ومنها وزارة الداخلية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية وغيرها من الوزارات والمؤسسات الحكومية.

كما استخدمت الدراسة الأسلوب العلمي في تحليل البيانات لاستخلاص النتائج. ومن أهم نتائج الدراسة وجود ما يسمى ببطالة المزاحمة بشكل كبير بين السعوديين، ويُقصد بها البطالة الناتجة عن وجود أعداد كبيرة من العمالة الأجنبية التي تقلل من فرص حصول المواطنين على وظائف تناسبهم.

كما أن ارتفاع معدلات تزايد السكان بشكل كبير مع استمرار ثقافة احتقار بعض المهن والحرف يساهم بشكل كبير في انتشار البطالة في المملكة. ويُشار إلى أن مؤسسات المجتمع كالجامعات والمواطنين كل طرف منهم يُساهم بشكل واضح في رفع معدلات البطالة، فلا يوجد مواءمة بين متطلبات السوق ومُخرجات المؤسسات التعليمية.

وفي نفس الوقت يُصر المواطنين على العمل في مناطق محددة في حين لا تتوفر وظائف شاغرة تتناسب مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم في تلك المناطق مما يُعزز من فرص حصول العمالة الوافدة على تلك الوظائف.

وكان من أبرز التوصيات التي سجلتها الدراسة ضرورة ربط سياسات القبول في مؤسسات التعليم العالي بخطط التنمية واحتياجات سوق العمل، تنفيذ سلسلة من الإجراءات التي تقيد استقدام العمالة الأجنبية وتضبط أعدادها ومجالات عملها. وأخيراً زيادة فرص العمل المتاحة أمام المرأة وفقاً لضوابط الشريعة الإسلامية.

1.8.2.6. دراسة جادو (2001): (أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة):

تمثلت مشكلة الدراسة في محاولة الاجابة على الأسئلة التالية: ماهية أزمة المتعلمين في مصر وأبعادها المختلفة؟ ما أهم العوامل المؤثرة على بطالة المتعلمين في مصر؟ ما أهم النتائج المترتبة على بطالة المتعلمين في مصر؟ ما السبيل لمواجهة بطالة المتعلمين في مصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.

واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائج الدراسة الحاجة الماسة للتخطيط وتحقيق التوازن بين مدخلات التعليم وفقاً لاحتياجات سوق العمل.

وكان من توصيات الدراسة ضرورة اصدار الدولة لتشريع ملزم للشركات ومؤسسات سوق العمل للمساهمة في تدريب الطلاب والخريجين كلٌ في تخصصه، ومحاولة تحقيق التوازن بين الثانوي العام والفني والجامعي بحسب احتياجات السوق.

1.8.2.7. دراسة النويصر(2000):(بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين: واقعها وأسبابها وحلولها):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع البطالة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين وأهم الأسباب التي تقف وراء تفشي هذه الظاهرة ، والتعرف على كيفية الوصول إلى حلول مناسبة من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، كذلك هدفت إلى التعرف على الفروق بين وجهتي نظر أفراد فئتي مجتمع الدراسة بالنسبة للأسباب وسُبل العلاج.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وقام بجمع ا لبيانات باستخدام طريقتين هما الاعتماد على فحص السجلات والبيانات الخاصة بوزارة الخدمة المدنية وأمانة مجلس القوى العاملة، كما اعتمد على استبانة صممها بنفسه للحصول على بقيه البيانات المطلوبة.

كما قسم الباحث مجتمع الدراسة إلى فئتين هما أولاً فئة الأكاديميين وهم عبارة عن أعضاء هيئة التدريس السعوديين المتخصصين في التخطيط والتنمية واقتصاديات العمالة والموارد البشرية وبلغ عددهم 39 عضواً. والفئة الثانية تمثلت في الميدانيين، وهم عبارة عن

مسئولي التوظيف في مكاتب وزارة الخدمة المدنية، ومديرو مكاتب العمل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والبالغ عددهم 37 مسئولاً.

ولأغراض التحليل استخدم الباحث التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية واختبار T لتحديد الفروق بين استجابات أفراد فئتي الدراسة.

وكانت مشكلة الدراسة تتمثل في التعرف على واقع مشكلة بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، وفي الكشف عن أسبابها، وفي تحديد أفضل الحلول المناسبة لها.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن معظم العاطلين عن العمل من خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين هم من أبناء العاصمة، ومن أبرز أسباب هذه الظاهرة وفقاً لنتائج الدراسة أن المؤسسات الخاصة ترفض توظيف العمالة الجديدة بسبب ارتفاع تكلفتها، في حين يرفض الخريجين الجدد الالتحاق بالمؤسسات الخاصة بسبب عدم شعورهم بالأمان الوظيفي فيها. وعدم التزام المؤسسات الأكاديمية بطرح البرامج التعليمية الملائمة لاحتياجات السوق. في حين كانت النتائج المتعلقة بعلاج مشكلة البطالة تتمثل في الحد من استقدام العمالة والتوفيق بين احتياجات السوق ومخرجات مؤسسات التعليم العالي.

ومن هنا كانت أهم توصيات الدراسة تتعلق بالحد من استقدام العمالة والعمل على الربط بين البرامج التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي واحتياجات السوق الفعلية من التخصصات.

1.8.3. الدراسات الأجنبية:

1.8.3.1. دراسة Anthony M. Garcy, Denny Vagero (2012):

(The length of unemployment predicts mortality, differently in men and woman, and by case of death: A six mortality follow- up of the Swedish 1992-1996 recession):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر طول مدة البطالة على معدلات الوفاة الخاصة بالرجال والنساء الذين يعانون من هذه الظاهر، وشمل مجتمع الدراسة جميع الرجال والنساء السويديين اللذين ولدوا بين 1931 و1965 والذين كانوا على قيد الحياة في عام 1996، وقد اعتمدت الدراسة على التعداد السكاني الخاص بعام 1991، وكذلك إحصائيات المستشفيات والمحاكم السويدية.

وقد استخدمت الدراسة عدة نماذج قياسية لقياس أثر البطالة على الرجال وفقاً لخصائصهم على حدة وللنساء بناءً على الظروف الخاصة المتعلقة بهن على حدة أيضاً.

وقد استنتجت الدراسة أن لمدة البطالة تأثير قوي ومباشر على معدلات الوفاة بين الرجال والنساء العاطلين عن العمل وان اختلفت نسبة التأثير بحيث كانت معدلات الوفاة بسبب البطالة عند الرجال أعلى مما هي عليه عند النساء، وقد يرجع هذا إلى أن الرجل هو المعيل الرئيسي للأسرة.

1.8.3.2. دراسة A. lundin and others (2011) : (Unemployment and suicide in the Stockholm population: register- based study on 771,068 men and woman):

اعتمدت هذه الدراسة على البيانات المتعلقة بالدخل بين الأعوام 1990- 1993، حيث قسمته إلى ثلاثة مصادر هي العمل والمرض وبدل البطالة، كما تم احتساب عدد أيام البطالة سنوياً لكل مفردة من مفردات الدراسة وفقاً للسجلات الإحصائية، وتم جمع إحصاءات عن حالات الوفاة وأسبابها.

وقد أثبتت الدراسة وجود علاقة وثيقة بين البطالة وارتفاع معدلات الانتحار بين الرجال والنساء، وان كانت العلاقة أقوى بين البطالة ومعدل الانتحار بالنسبة للرجال.

1.8.3.3. دراسة S.O.W Toluwase (2010): (Agriculture! A Veritable Tool for Reducing rate of Unemployment in Nigeria):

تعد هذه الدراسة دراسة وصفية وتهدف إلى إبراز أهمية القطاع الزراعي في نيجيريا كمصدر مهم للأمن الغذائي والدخل للدولة والأفراد ومصدر غني بفرص العمل، في حين أن معدل البطالة في نيجيريا من أصعب التحديات التي تواجه الحكومة هناك.

وفقاً لمعد الدراسة تعتبر الزراعة مهنة 20% من السكان ومصدر حقيقي للناتج المحلي في البلاد بحيث وصلت مساهمة هذا القطاع إلى 49% مقابل 9% لصالح قطاع النفط الذي يشغل فقط1% من السكان. وهي مصدر رئيسي للرزق والغذاء والنقد الأجنبي، وبالرغم من ذلك لا يلقى هذا القطاع الدعم الكافي من الدولة ولا التوجه السليم من قبل الأفراد الراغبين في العمل.

1.8.3.4. دراسة Cullen(2009): (Unemployed job seekers' access to interactive service work):

اعتمدت الدراسة منهجاً نوعياً وتم جمع البيانات من خلال المقابلات والمجموعات حيث جُمعت البيانات من واضعي السياسات ومعدي برامج التدريب والباحثين عن العمل.

وهدفت الدراسة إلى بحث آثار التحول إلى اقتصاد الخدمات لإيجاد فرص وظيفية للباحثين عن العمل مع التركيز على اكتساب المهارات والتدريب. واتضح من هذه الدراسة عدم وجود تدريب للعاطلين عن العمل على المهارات التي يحتاجها أرباب العمل، كما أن هناك وجهة نظر سلبية من جهة العاطلين عن العمل تجاه الأعمال الخدماتية، ويرجع ذلك إلى عدد من الأسباب الموضوعية والذاتية لدى هؤلاء الأشخاص.

1.8.3.5. دراسة Abbasi shahkooh and others(2008): (An Investigation into the Effect of Information Technology of the rate of Unemployment):

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر تكنولوجيا المعلومات على هيكل الوظائف في دول مختلفة. أما بالنسبة للمنهج العلمي الذي اتبعه معدو الدراسة فهو دراسة حالات جماعية وليس حالة واحدة من باب التعرف على الأثر الجماعي لتكنولوجيا المعلومات على البطالة في هذه الدول.

وقد راجع معدو هذه الدراسة العديد من المراجع التي بحثت في موضوع أثر تكنولوجيا المعلومات على معدلات البطالة، وقد انقسمت الكتابات حول هذا الموضوع إلى مؤيد للرأي القائل بأن التكنولوجيا تزيد معدل البطالة، ومعارض يرى بأن تكنولوجيا المعلومات لا تزيد من معدل البطالة بل تعمل على تخفيضه.

وبعد مقارنة وضع 61 دولة خلال هذه الدراسة استنتج معدوها أن تكنولوجيا المعلومات تعمل على تخفيض معدل البطالة. ومن خلال تطبيق الدراسة على الدول المتقدمة وجد أن التكنولوجيا تزيد البطالة في المراحل الأولى لظهورها إلا أنها ما تلبث أن تخلق فرص عمل جديدة بعد التدريب عليها.

1.8.3.6. دراسة McMance (2004): ("Off shoring" Contributes of High Unemployment, Poses Serious Challenges):

تعد هذه الدراسة دراسة نوعية، وقد حددت هذه الدراسة عدة عوامل تجعل الدول المحيطة سبباً مهماً في ارتفاع نسب البطالة، فمستويات الأجور المنخفضة في هذه الدول ، أو الاعتماد على التكنولوجيا العالية يجعل هذه الدول تستغني عن العمالة الأمريكية الخبيرة، حيث أظهرت الدراسة أن نسب البطالة بين حملة المؤهلات العلمية تزداد.

1.8.3.7. دراسة Hohemeyer (1994): (Solar Energy And Job Creation Benefits of Photovoltaic's in Times of High unemployment):

استخدمت هذه الدراسة منهج نوعي في إعداد الدراسة، وترى الباحثة أن مصادر الطاقة الحديثة تعمل على زيادة معدلات البطالة في المجتمعات التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة لأنها تقلل من الحاجة للأيدي العاملة سواءً الماهرة أو الغير ماهرة، في حين أن مصادر الطاقة الطبيعية كالاعتماد على الطاقة الشمسية فإنها بالإضافة إلى مزاياها المتعلقة بانخفاض تكاليف إنتاجها ومحافظتها على البيئة فإنها تعمل على توفير فرص عمل كبيرة من خلال خلق روابط وسلاسل طويلة للإنتاج من خلال تقسيم مراحل الإنتاج، وبالتالي تعد هذه المصادر قادرة على تخفيض نسب البطالة بشكل كبير جداً.

1.9. التعليق على الدراسات السابقة Comment on previous studies:

➢ بالنسبة للدراسات السابقة المحلية:

تطرقت كل من دراسة (مقداد) و(حنون وآخرون) و(خضير) للحديث عن الخريجين ومدى تأهيلهم خلال الدراسة لتتناسب امكانياتهم المهنية مع متطلبات السوق ، ومدى اهتمام المؤسسات التابعة للتعليم العالي في متابعة أحوالهم بعد التخرج من حيث الالتحاق بسوق العمل والحصول على فرص العمل التي تناسب مؤهلاتهم. وقد أثبتت تلك الدراسات وجود قصور من المؤسسات المعنية وخصوصاً وزارة التربية والتعليم العالي والجامعات في اعداد وتأهيل ما يحتاجه السوق من عمالة متعلمة ، ومتابعة أحوال الخريجين ومدى استيعاب سوق العمل لهم.

في حين اهتمت دراسة (عودات) بدراسة الآثار الاجتماعية لمشكلة البطالة على المجتمع الغزّي، وأثبتت أن الكثير من المشاكل الأُسرية التي يُعاني منها السكان في قطاع غزة يُعود سببها للبطالة التي تخلق من العمال فئات مريضة نفسياً وجسدياً، وتصل المُعاناة بهم إلى تفكك أُسري وخيم العواقب.

بينما تعددت أراء كل من (الفليت) و(ابراهيم) و(البحيصي) في آليات علاج ظاهرة البطالة بشكل عام ما بين الالتزام بمبادئ الشريعة الاسلامية التي باتباعها تختفي ظاهرة البطالة من المجتمع، والاهتمام بالمشاريع الصغيرة كنواة لعلاج البطالة، والاهتمام بتوليد بدائل بعيدة عن الربا لتمويل هذه المشاريع.

أما بالنسبة لدراسة(وافي) فقد استخلصت أن المسئولية الرئيسية والسبب المباشر لمشكلة البطالة، وعدم تقدم عجلة التنمية في فلسطين إنما يعود لممارسات الاحتلال وانتهاكاته، وهذا سبب خارج عن السيطرة ولا يمكن التحكم به.

- **أما فيما يتعلق بالدراسات العربية:**

أظهرت دراسة (الأسرج) أهمية المشروعات الصغيرة بحيث تُمثل طوق النجاة من البطالة لذا لابد من الاهتمام بها على مستوى عربي قومي، وكانت دراسة(الحيالي) و(صالح) قد أشارتا إلى أن ضعف تأهيل العمالة هي السبب الرئيس في ارتفاع البطالة. أما دراستي (البكر) و(جادو) فقد تطرقتا إلى العلاقة بين مستوى التعليم والبطالة. في الوقت الذي أكدت فيه دراسة (البكر) وجود علاقة وطيدة بين البطالة وارتفاع معدلات الجريمة.

في حين رأت دراسة (إمارة المدينة المنورة) وجود ما يسمى ببطالة المزاحمة في المملكة العربية السعودية بسبب العمالة الوافدة، واحتقار المواطنين لبعض المهن والحرف يزيد من مشكلة البطالة، ولا تبتعد كثيراً هذه الدراسة في طريقة تناولها للموضوع عن دراسة (النويصر) التي ترى أن أسباب البطالة في السعودية منها ما هو بسبب رفض أرباب العمل لتشغيل العمالة السعودية الجديدة بسبب ارتفاع تكلفتها، وهناك أسباب تتعلق بإحجام العمالة المحلية عن الوظائف الخاصة بسبب تدني أجورها.

➢ **وبالنسبة للدراسات الأجنبية:**

فقد تنوعت أهدافها ما بين البحث عن أسباب البطالة والعوامل التي تزيد من معدلاتها والآثار المترتبة عليها والتي قد تصل لحد الانتحار، أو الوفاة بأمراض ناتجة عن البطالة كالضغط والجلطات.

1.10. الإضافة التي تحققها الدراسة الحالية

Achieved Added by the current study:

أما فيما يتعلق بالدراسة التي نحن بصدد الشروع فيها فلم تجد الباحثة بين الكتابات المتعددة التي تطرقت لموضوع البطالة دراسة تُعنى بالبطالة النسائية، سواءً من حيث توصيف الواقع والتدقيق فيه، أو البحث عن أسبابها أو وسائل علاجها.

حيث اهتمت الدراسات المحلية والعربية بظاهرة البطالة بشكل عام، ولم تتطرق لسلبيات البطالة النسائية على المجتمع.

في حين صبت بعض الدراسات الأجنبية اهتمامها على نتائج البطالة خاصة على صحة الأفراد المعرضين لها من الجنسين دون أن تفرد دراسات تعالج موضوع البطالة النسائية، أو تبحث في أسبابها وطرق علاجها.

ومن هنا تعتبر هذه الدراسة جديدة خاصة على المستوى المحلي الذي يفتقد لهذا النوع من الدراسات، وكذلك الحال بالنسبة للدراسات العربية التي لم تتطرق لحالات بعينها في المجتمعات العربية.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

البطالة في قطاع غزة

Unemployment on Gaza Strip

2.1 مقدمة

2.2 تعريف البطالة

2.3 أنواع البطالة

2.4 البطالة في الفكر الاقتصادي

2.5 تعريف البطالة في فلسطين

2.6 خصائص البطالة في فلسطين

2.7 أسباب البطالة في قطاع غزة

2.8 أثر البطالة على المجتمع الغزّي

2.9 كيف يمكن التعاون بين القطاعات المختلفة للقضاء على البطالة

2.10 الدور المساند للقطاع الخاص في تحقيق خلق فرص عمل جديدة

2.11 خلاصة

2.1. مقدمة:

البطالة هي ظاهرة تغزو كل دول العالم بلا استثناء، وتشير إلى حرمان فئةٍ من أفراد المجتمع من الحق في العمل، بالرغم من قدرتهم عليه وحاجتهم له ورغبتهم فيه.

وتتفاوت نسبة البطالة من مجتمعٍ إلى آخر بحسب حجم اقتصاد كل دولة وقدرتها على استيعاب القوى العاملة لديها من جهة، وبحسب العدالة التوزيعية للوظائف المختلفة المتاحة في الاقتصاد من جهة أخرى.

وقد نجد دولاً ذات تعداد سكاني كبير إلا أن نسبة البطالة فيها منخفضة، فكوريا مثلاً بلغ عدد سكانها في العام2010 حوالي 49,779,000 نسمة، وسُجلت نسبة بطالة في ذلك العام 3,7%. وقد تكون الدولة محدودة السكان لكنها تعاني من معدلات بطالة كبيرة. فمقدونيا على سبيل المثال بلغ تعداد سكانها عام 2010 ما يقارب 2,063,893 نسمة في حين بلغ معدل البطالة خلال نفس العام 32% (موقع البنك الدولي www.albankaldawli.org، 2012).

وفلسطين بشكل عام تعاني من نسبة بطالة مرتفعة، وقطاع غزة بشكل خاص تتجلى فيه معاناة العاطلين عن العمل بسبب صعوبة الحياة وقلة البدائل المتاحة أمام أرباب الأُسر والشباب، التي من الممكن أن توفر لهم ولأبنائهم ومن هم ضمن نطاق إعالتهم الحد الأدنى من سد احتياجاتهم الأساسية.

2.2. تعريف البطالة Definition of Unemployment:

التعريف الرسمي للبطالة: تعرّف منظمة العمل الدولية البطالة بأنها:" مصطلح يشمل كل الأفراد ضمن سن العمل والقادرين عليه والراغبين به وفي نفس الوقت لا يجدون فرص عمل رغم بحثهم"(موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org، 2012).

إلا أن هذا التعريف وجه إليه عدد من الانتقادات تمثلت في التالي:

1. أنه لا يشمل الفئات المندرجة تحت البطالة المقنعة والبطالة الجزئية(من يعملون دون المعدل المتوسط المتعارف عليه للعمل)، فيُعد الفرد عاملاً مادام يعمل حتى لو لساعة واحدة.
2. لا يربط هذا التعريف بين العمل والإنتاجية فلا فرق بين من يعمل وينتج ومن يُعد عاملاً ولكن إنتاجيته لا تكاد تذكر من ضآلة مردودها.

3. هذا التعريف يتجاهل الأفراد المحبطين الذين يئسوا من الحصول على عمل وبالتالي هم لا يبحثون عن عمل.

4. كما يتجاهل هذا التعريف أصحاب الأنشطة غير المشروعة وإن كانت تدر عليهم دخلاً، كذلك الحال بالنسبة لأصحاب الوظائف الهامشية هم غير مشمولين في التعريف (عبدالوهاب نجا،2005، ص 8).

ومن تعريفات البطالة: " هي الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداماً كاملاً و/أو أمثلاً، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل؛ مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه"(عبد الوهاب نجا،2005، ص 8).

2.3 تعريف البطالة في فلسطين

Definition of Unemployment in Palestine:

يُعرف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني العاطلين عن العمل بأنهم: الأفراد ممن هم في سن العمل ولم يتم استخدامهم، أو الغائبين مؤقتاً عن العمل، ولكنهم قادرين ومستعدين ويبحثون عن عمل خلال أسبوع قبل المسح (مركز دراسات التنمية، 2008،ص 1).

2.4. أنواع البطالة Types of Unemployment:

البطالة ظاهرة متعددة الأوجه فعلى الرغم من أن ظاهرها يدل على ارتباط وثيق بالجانب الاقتصادي، إلا أنها حقيقةً تمتد لتشمل كافة المجالات التنموية. وأياً كانت الدولة(متقدمة، أم نامية) فهي معرضة لخطر البطالة مع اختلاف معدلاتها. فنجد أن المجتمعات المتقدمة تنتشر فيها البطالة الهيكلية، وذلك بسبب مواكبة أصحاب الأعمال والمؤسسات العامة لأحدث تقنيات العمل الحديثة، مما يخلق بطالةً في صفوف العمالة بسبب زيادة التوجه للآلة على حساب العمالة البشرية (ماهر،2000).

كما تظهر البطالة الاختيارية في هذه الدول إما بسبب الترف وعدم الحاجة المادية للعمل (عبد الحميد،2011، ص 160)، أو بسبب البحث عن فرص عمل أفضل لتتناسب مع كفاءة

وقدرات الباحث عن العمل(عبدالوهاب نجا، 2005). في حين تعاني المجتمعات النامية بشكل كبير من البطالة الموسمية، بسبب انتشار العمل الموسمي الذي غالباً ما يتمثل في الزراعة بين عمال هذه الدول(عبدالوهاب نجا، 2005).

وحيث أن المجتمع الفلسطيني يعتمد بشكل رئيس على المساعدات الخارجية فإنه يُعاني بشكل كبير وواضح من البطالة المقنعة في المؤسسات الرسمية بسبب ضعف وقلة فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص من جهة(عبدالحميد،2011، ص13)، وبسبب حالة الانقسام التي ضخمت من حجم المؤسسة الحكومية الفلسطينية.

وبالتالي يمكن القول بأن البطالة تشمل الأنواع التالية:

1. **البطالة السافرة:** وهي أوضح صور البطالة لأن الأفراد يكونون يرغبون ويبحثون ولا يجدون العمل، وهذه الصورة هي الأكثر شيوعاً للبطالة. وتقسم البطالة السافرة إلى نوعين هما:

1. **البطالة الإجبارية:** وينتج هذا النوع بسبب فائض العرض من العمالة مقارنة مع الطلب عليها في السوق. وهذا النوع من البطالة يمكن تصنيفه إلى عدة أنواع أيضاً بحيث يشمل:

أ. **البطالة الاحتكاكية:** وسبب هذه البطالة هو نقص المعلومات لدى الملتحقين الجدد بسوق العمل عن الوظائف المتاحة في السوق وأماكن وجودها، فهم مؤهلون للعمل وتوجد وظائف ملائمة لمهاراتهم وإمكانياتهم إلا أنهم لم يصلوا لها بعد.

وقد ينتج هذا النوع بسبب نقص المعلومات لدى أرباب العمل عن العمالة المتاحة في الأسواق ومدى توفر الكفاءات المطلوبة لإنجاز ما لديهم من أعمال.

وهذا النوع أشارت له الأمم المتحدة بعجز الطلب الكلي للعمل على الاستفادة من العرض المتاح.

ويحدث ذلك في الدول المتقدمة في صورة ضعف كفاءة الطلب الفعال للسلع والخدمات مما يجعل الحل في زيادة الإنتاج.

بينما في الدول النامية يرجع السبب إلى نقص رأس المال والأرض مما يجعل مسألة استيعاب العمالة المعروضة غير متاح.

كما تنتج البطالة الاحتكاكية عندما يرتقي موظف بمؤهله فتحدث فجوة بين وضعه الوظيفي وإمكانياته المهنية مما يضطره للبحث عن وضع وظيفي أفضل في مكان غير الذي يعمل فيه في ظل عدم توفر المعلومات الكافية لديه عن البدائل المتاحة في السوق (الزواوي2004).

ب. **البطالة الهيكلية (الفنية):** ينتج هذا النوع من البطالة بسبب التغير في الوصف الوظيفي نتيجةً لإعادة الهيكلة مما يخلق وظائف لا تتناسب مع مؤهلات شاغليها، أو بسبب التقدم التكنولوجي الذي قد يضطر بعض المنشآت إلى الاستغناء عن جزء من عمالتها بسبب استخدام تكنولوجيا قائمة على ترشيد العمالة بحيث تنجز الآلة عمل عدة موظفين في وقتٍ واحد، أو بسبب عدم قدرة الموظفين على مواكبة التكنولوجيا الجديدة التي اعتمدتها المنشأة بالرغم من إخضاعهم لبرامج تدريبية مناسبة (ماهر،2000).

ج. **البطالة الدورية:** وتحدث عندما تتقلص فرص العمل في الاقتصاد بعد رواجٍ تصل فيه نسب التشغيل إلى حدها الأقصى. وعند دخول الاقتصاد في دورة انكماش تحدث البطالة. وقد تعرض الاقتصاد الرأسمالي لهذه الحالة مات عديدة وبصفة دورية.

والبطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة هي نتيجة لفشل الطلب الاقتصادي بسبب التغير في مستوى النشاط خلال فترة معينة (الزواوي، 2004).

د. **البطالة الموسمية:** ينتج هذا النوع بسبب التذبذب في الطلب على قوة العمل نتيجة لتذبذب مواسم العمل. وغالباً ما يرتبط هذا النوع بالقطاع الزراعي لأن إنتاجه يعد موسمياً. وينتج عن هذا النوع ارتفاع معدل دوران العمالة، بحيث يسعى العمال إلى مصدر رزق جديد بعد انتهاء الموسم، مما يضطرهم إلى المكوث فترة من الزمن ضمن قوائم البطالة لحين توفر فرص عمل جديدة (عبد الوهاب نجا، 2005).

وينتشر هذا النوع من البطالة في الدول النامية بسبب اعتمادها على النشاط الزراعي بشكل كبير نظراً لكثافة عدد السكان فيها وقلة رأس المال وضعف المستوى التكنولوجي المستخدم (عبد الوهاب نجا،2005).

وتعتبر البطالة الموسمية بطالة مؤقتة لأنها مرتبطة بفترة معينة من العام.

2. **البطالة الاختيارية:** وتشمل الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم يرفضون العمل في ظل الأجور السائدة، على الرغم من وجود وظائف شاغرة لهم. إلاّ أن هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع(عبد الوهاب نجا ،2005) .

2.5 البطالة في الفكر الاقتصادي Unemployment in Economic Thought:

تعتبر البطالة من المشكلات الرئيسية التي تواجه النظام الرأسمالي منذ القدم، وقد شكلت تحدياً كبيراً لهذا النظام، وقد كانت هذه المشكلة مجالاً كبيراً للصراع بين مفكري المدارس الاقتصادية المختلفة عبر السنوات العديدة الماضية، مما أثرى النظرية الاقتصادية وأوجد فرعاً خاصاً في الدراسات الاقتصادية يُعنى بدراسة الدورات الاقتصادية بحكم أن أهم نتائجها تذبذب حالة الإنتاج ومستوى العمالة(زكي، 1998، ص 143).

وفيما يلي عرض لأهم النظريات التي تعرضت لتفسير ظاهرة البطالة وأهم الأفكار التي استند إليها أصحابها في تفسيراتهم:

2.5.1. النظريات التقليدية للبطالة: Traditional Theories of Unemployment

1. **النظرية الكلاسيكية** Classical Theory: يرى أصحاب هذه النظرية أن حالة معاناة المجتمع من ظاهرة البطالة وحالة عدم التشغيل التام ما هي إلا حالة عابرة سرعان ما تزول ويعود السوق إلى حالة التوازن من جديد. ويعود اعتقادهم هذا إلى إيمانهم بقوانين طبيعية خالدة، وتلقائية في الحياة ونظام طبيعي غير قابل للتغير أو التدخل لتغيير أو تعديل مساره (علام وآخرون، 2004).

لقد استقى الكلاسيكيون أفكارهم هذه من المدرسة الطبيعية (الفيزوقراط)، وهي من وجهة نظرهم أفكار غير قابلة للنقاش أو تدخل الفرد أو حتى الدولة. كما آمنوا بالحرية الاقتصادية والمنافسة الحرة التي تسود جهاز السوق والذي بدوره يقوم بوظيفتين أساسيتين هما:

أ. تخصيص الموارد الاقتصادية وتوزيعها على القطاعات المختلفة من خلال المنافسة الكاملة، بحيث يتم توفير كافة احتياجات المجتمع من السلع والخدمات بالكميات التي يطلبها وبالأسعار التي يستطيع أن يدفعها. وفي حال أخطأ المنتجون في تقدير الكميات المطلوبة مما أوجد فائض في العرض فإن ذلك سيعمل على انخفاض الأسعار ووجود

المخزون وتكاليفه ، وبالتالي تنخفض أرباحهم مما سيحدو بالمنتجين إلى تخفيض كمية إنتاجهم وبالتالي تعود الأسعار لطبيعتها ويعود السوق للتوازن من جديد.

ب. الوظيفة الثانية لجهاز السوق تتمثل في تنظيم توزيع الدخول على الأفراد المشاركين في العملية الإنتاجية، فإذا كانت الأرباح والأجور التي يحققها أصحاب رؤوس الأموال والعمال في صناعة ما مرتفعة فإن ذلك سيشجع غيرهم على الدخول إلى سوق هذه الصناعة. وعندما يزيد حجم المعروض من السلع التي ينتجونها تتجه أرباح المستثمرين وأجور العمال للانخفاض مما يدفع مجموعة منهم للخروج من هذا السوق وبالتالي تعود الأسعار للتوازن من جديد.(زكي ، 1998).

ومن هنا نجد أن أفكار الكلاسيك كانت تقوم على فكرة جوهرها أن جهاز السوق جهاز سحري قادر على التكيف مع كل الظروف التي تواجهه وبإمكانه تحقيق التوازن بدون أي تدخل من أي طرف كان. كما أن نظرة الكلاسيك للمستهلك بأنه عقلاني وذو سلوك رشيد بحيث لا يطلب إلا ما يحتاجه فعلاً ولا يُقدِم على شراء ما لا حاجة له به وبالتالي على الرغم من أن كل صانع ينتج سلعته بغرض المصلحة الشخصية له والمتمثلة في تحصيل الربح لصاحب رأس المال وتحصيل الأجر بالنسبة للعامل، إلا أنهم ومن خلال تحقيقهم لأهدافهم يقومون بغير قصد بتحقيق مصلحة المستهلكين من خلال توفير احتياجاتهم. (علام وآخرون، 2004).

ويرى الكلاسيك أن توازن سوق العمل يحدث من خلال الأجر الحقيقي[1] للعامل والذي يحقق حد الكفاف[2] للعامل كما يرون أن سوق العمل عالي المرونة في الأجل الطويل فعندما تحدث الزيادة في الأجور لأي سبب كان فوق حد الكفاف فإن ذلك يعمل على زيادة إقبال العمال على الزواج وبالتالي تزايد أعدادهم مما يعني زيادة العرض من العمال في الأجل الطويل، مما يعيد الأجور لتنخفض من جديد إلى أجر الكفاف. فمن أهم قناعات الكلاسيك أن

---

(1) الأجر الحقيقي: هو ناتج قسمة الأجر النقدي على الرقم القياسي المناسب للأسعار، ويتم حسابه للتعرف على القوة الشرائية التي يمثلها أجر معين (د.هيكل،1985، ص 730).

(2) يُمثل حد الكفاف الحاجات الأساسية للإنسان التي تُبقيه على قيد الحياة، وتختلف نظرة الإسلام عن القوانين الوضعية فيما يتعلق باحتياجات الفرد الأساسية فالإسلام يكفل لكل شخص العيش وفق مبدأ حد الكفاية والذي يعني توفير مستلزمات الفرد بما يجعله يعيش ضمن المستوى السائد في المكان الذي يعيش فيه، ويعتبر إيصال الناس الغير ميسورين لهذا الحد من مسؤولية بيت مال المسلمين (د. النجار،1983، ص 137).

هناك ما يسمى باليد الخفية التي تعمل على تحقيق توازن السوق بشكل تلقائي وبدون قصد أو سعي من أحد لذلك، فسعي كل من المنتج والمستهلك لإشباع الحاجة الشخصية لكل منهم والمتمثلة في تحقيق أقصى ربح وبأقل تكاليف لصاحب العمل وأقصى أجر لطالب العمل وبالتالي يتحقق الصالح العام، و يُحقق تلقائياً التوازن للسوق (هيكل، 1985، ص 785).

وقد آمن الكلاسيك بأفكار مالتوس[1] فيما يتعلق بالعمال وبأن الزيادة في أعدادهم يعني خطراً يحدق بأصحاب رؤوس الأموال وتناقصاً في أرباحهم ومدخراتهم، وتحديداً نرى أن رؤية الكلاسيك تجاه ظاهرة البطالة أنها ظاهرة مستحيلة الحدوث على نطاق واسع أو بشكل كبير مما يمثل عائقاً أو تحدياً في وجه الاقتصاد لأن زيادة العرض في العمالة ستجعل العمال يقبلون بمستوى أقل من الأجور بسبب المنافسة بين العمال مما سيعيد سوق العمل إلى التوازن من جديد وتنتهي البطالة(زكي ، 1998).

2. **النظرية النيوكلاسيكية** Neoclassic Theory: تميز العهد الذي ظهر فيه النيوكلاسيك بالاستعمار وسطوة الدول الغنية على مقدرات الضعفاء ليوفروا لأنفسهم العمالة الرخيصة والموارد الطبيعية الوفيرة، وبالتالي عندما تعرضت البلاد لضغط التعداد السكاني وبالتالي بدأت المعاناة من النقص في المواد الغذائية، وبعد ذلك ظهرت مشكلة البطالة في المجتمع، والتي بالرغم من التقدم الاقتصادي الهائل والذي رافقه تقدم في مجال المواصلات إلاّ أن كل ذلك لم يكن قادراً على استيعاب الزيادة الهائلة في عدد السكان، مما أقنع النيوكلاسيك بعدم وجود حل جذري للبطالة سوى الهجرة إلى المستعمرات، فبدأت الدول الرأسمالية بإزالة القيود المفروضة على هجرة الصُناع والعمال المَهرة للخارج.

مما سبق نجد أن دول أوروبا أتيحت لها مجموعة من العوامل ساهمت بشكل ظاهري في تخلصها من أزمة البطالة تمثلت في:

---

(1) يعتقد مالتوس أن كل المشاكل التي تواجه العالم من فقرٍ أو بطالة أو تخلف أو تلوث بيئي ...الخ إنما تعود إلى "الانفجار السكاني" أي النمو المطّرد في أعداد السكان، حيث أنه يرى أن السكان يتزايدون وفقاً لمتوالية هندسية بينما الموارد تتزايد وفقاً لمتوالية حسابية، مما يجعل الموارد المتاحة غير قادرة على تغطية احتياجات الأعداد المتزايدة من السكان، مما جعله يطرح طرقاً بشعة ولا إنسانية في سبيل الحد من الزيادة السكانية (زكي،1984).

أ. ظاهرة الاستعمار التي وفرت لأوروبا عمالة رخيصة وموارد وفيرة.

ب. التقدم التكنولوجي الذي ساهم في جودة الصناعات والإنتاج.

ت. ارتفاع معدلات الأرباح الناتجة عن بيع منتجات أوروبا للمستعمرات.

ث. الهجرة الواسعة للعمالة الماهرة والصنّاع للمستعمرات.(زكي ، 1984).

إلاّ أن الأمور لم تكن ميسرة، والنظام الاقتصادي الرأسمالي لم تسنح له الظروف أن يخلو من المنغصات بالرغم من علاجه لمشكلة البطالة التي سادت الدول الرأسمالية آنذاك، فقد كانت الأوضاع المعيشية للعمال من أسوء ما يكون لدرجةِ أصبحت هذه الطبقة معها رمز للأمراض القاتلة وسوء التغذية و الفساد والانحطاط الاجتماعي والأخلاقي.

فقد كان العامل يقضي معظم يومه في العمل في حين كان أجره لا يعينه على توفير أقل القليل من احتياجات أسرته ومتطلبات حياته اليومية، مما خلف طبقةً بائسةً مهدورة الكرامة ولا ترقى ظروفها المعيشية لأن تكون ظروفاً إنسانية، وفي ظل استمرار تدهور حياة العمال، وتوالي الأزمات الاقتصادية بشكل دوري من جهة، وظهور الفكر الماركسي من جهة أخرى ظهرت الأفكار الاقتصادية النيوكلاسيكية لتعطي آراءً جديدة في المواضيع الاقتصادية، ورؤىً مختلفة لحل الأزمات التي تواجه النظام الاقتصادي الرأسمالي.

لقد كان من أبرز آراء مفكريهم أنه لا يوجد تناقض بين زيادة تراكم رأس المال وزيادة الأجور للعمال وفرص التوظيف، ويرى النيوكلاسيك أن تعميق عملية التراكم الرأسمالي من خلال زيادة كمية رأس المال لكل وحدة عمل، عن طريق ظهور فرص استثمارية جديدة في ظل تقدم تكنولوجي يسهم في تحسين وضع الاستثمار، يكون من صالح العمال حيث أن الزيادة في الاستثمار تعمل على زيادة الطلب عليهم مما يضمن لهم وضع التشغيل الكامل.

أما في حالة توسيع التراكم الرأسمالي يعتقد النيوكلاسيك أن زيادة السكان وبالتالي زيادة عرض العمل في ظل نفس المستوى من التكنولوجيا سيعمل على خفض مستوى الأجور وبالتالي تردي الأوضاع المعيشية للعمال، إلاّ أن ذلك يكون في ظل استمرار الاستثمار رغبة من المنتجين في الأرباح المرتفعة الناتجة عن الأجور المنخفضة، في حين يكون الطلب على السلع الاستثمارية قوياً مما يضمن حالة التشغيل الكامل للعمال بغض النظر عن أوضاعهم المعيشية.

مما سبق يتضح لنا أن النهج الذي تبناه النيوكلاسيك يعتقد بعدم تعرض الاقتصاد لمشكلة البطالة سواءً من خلال استخدام نهج تعميق التراكم الرأسمالي أو حتى من خلال تطبيق التوسيع الرأسمالي (زكي، 1984).

3. **النظرية الكينزية** Keynesian Theory: بالنسبة لكينز فقد عارض بشدة سياسة تخفيض الأجور النقدية كوسيلة للتخلص من البطالة، وذلك على الرغم من اتهام الكثيرين لكينز بأنه أهمل في نظريته العامة دراسة وتحليل القضايا المتعلقة بسوق العمل، بالذات فيما يتعلق بالسلوك الرشيد للعمال في الفترات والظروف التي تسود فيها ظاهرة البطالة. وما يثير الدهشة والاستغراب أن كينز محافظاً على الفروض الأساسية للنظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية فيما يتعلق بتحليل سوق العمل(الدباغ ، 2007).

فقد قبل كينز بنظرية الإنتاجية الحدية كأساس لنظرية الطلب على العمال، مما يعني قبوله بالمبدأ الذي يجعل انخفاض الأجر الحقيقي شرطاً أساسياً لزيادة التوظيف وبالتالي تخفيض البطالة. إلا أن كينز كان مُخالفاً للكلاسيك في جزمه بضرورة تدخل الدولة لعلاج مشكلة البطالة (علام وآخرون ، 2004). وكان جلياً أن الخلاف بين كينز ومعاصريه من الكلاسيك لم يكن على وجود البطالة وإمكانية تحققها فعلاً أم لا، بل كان الخلاف على الآلية التي يفترض من خلالها الكلاسيك عودة حالة التوازن إلى السوق بعد ظهور البطالة.

فمن وجهة نظر كينز فإن وجود فائض عرض من العمال يحقق وجود بطالة في المجتمع، لكنها لن تؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي للعمال في سوق العمل حتى في ظروف العمل الخاضعة للمنافسة الكاملة، لأن البطالة ستفرض ضغوطاً تعمل على تخفيض الأجر النقدي فقط، في حين سيبقى الأجر الحقيقي دونما أي تغيير مهما انخفض الأجر النقدي. مما يعني أن المساومات بين العمال وأرباب العمل ستكون فقط فيما يخص الأجر النقدي.

ومما سبق يظهر لنا أن البطالة من وجهة نظر كينز هي بطالة قسرية، فبالرغم من استعداد العمال للعمل بأجر نقدي أقل في حالة البطالة، وقبول أرباب العمل بتوظيف عمالة أكبر عند مستوى أقل من الأجر إلاّ أن هذه الطريقة لن تعمل على علاج البطالة وبالتالي لا تأثير لها على الأجر الحقيقي للعمال (الدباغ، 2007). وبذلك فإن كينز يرى أن الأسعار والأجور لا تتسمان بالمرونة الكافية كما اعتقد الكلاسيك والنيوكلاسيك، بسبب عدم كمال الأسواق.

ويرى كينز أن هناك عدة عوامل تعقد حل مشكلة البطالة الإجبارية منها: زيادة تفضيل السيولة، والتقدم الفني، وزيادة التراكم الرأسمالي في المجتمع. لأن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاج عند نفس مستوى التوظيف، لذا فإن العلاج الأساسي للبطالة عند كينز يتمثل في زيادة الطلب الكلي من خلال استعمال سياسة مالية توسعية، وبالتالي يرى كينز ضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، وهذا ما يتنافى مع فكرة تحقيق التوازن التلقائي عند مستوى التوظيف الكامل كما يعتقد الكلاسيك (نجا ، 2005).

2.5.2. النظريات الحديثة للبطالة Modern Theories of Unemployment:

1. **نظرية البحث عن عمل** Theory of Job Search: تركز هذه النظرية على الأفراد العاطلين عن العمل، وتدرس أفكارهم والوسائل التي يعتقدون أنها من الممكن أن تخلصهم من حالة البطالة.

وبالتالي تُعنى هذه النظرية بدراسة سلوك العاطلين عن العمل ومدى تأثُره بالظروف المحيطة ذات العلاقة بظاهرة البطالة، كمؤسسات سوق العمل وسياسات الحكومة واستراتيجيات التوظيف وتوفر وكالات تقدم المعلومات حول الوظائف الشاغرة ومستويات الأجور.

كما تهتم هذه النظرية بدراسة جدية الباحث عن العمل، ومدى التوافق بين شروطه للقبول بوظيفة ما وشروط أرباب العمل للفوز بهذه الوظيفة، وتدرس النظرية محددات معدلات الخروج من حالة البطالة، وكيف تتغير مع الزمن (العباس، 2006)، ومن وجهة نظر هذه النظرية فإن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة احتكاكية، وتتوقف فترة البطالة (فترة البحث عن العمل) وفقاً للنظرية على الأجر الذي يتوقع العامل أن يحصل عليه من جهة، وعلى قدر الإعانة التي يحصل عليها المتعطل من جهة أخرى، بالإضافة إلى الأحوال الاقتصادية للمجتمع بشكل عام. فتزيد مدة البطالة كلما زاد الأجر المتوقع أو زادت الإعانات التي يحصل عليها المتعطلون.

وقد أسهمت النظرية في تفسير فترات البطالة والسبب في تغيرها من فئة لأخرى من قوة العمل (علاّم وآخرون، 2004)، إلا أن هذه النظرية واجهت عدة انتقادات بسبب عدم اتفاق تفسيرها للبطالة مع الواقع، وقد أثبتت الدراسات التطبيقية أن الموظف لديه قدرة على البحث عن العمل بصورة أفضل من المتعطل عن العمل، بالإضافة إلى صعوبة إرجاع ارتفاع معدلات

البطالة في المجتمع لرغبة الأفراد في جمع معلومات عن سوق العمل، وعجزها عن تفسير المحددات الرئيسية للبطالة (نجا، 2005).

2. نظرية الاختلالImbalance Theory:

الفكرة الرئيسية التي تعتمدها هذه النظرية هي أن الأجور والأسعار يتسمان بالجمود في المدى القصير وهذا الجمود يرجع إلى أسباب غير اقتصادية كوضع حد أدنى للأجور مثلاً، وعدم المرونة في الأجور والأسعار في الأجل القصير تحدث حالة من عدم التوازن في سوق العمل نتيجة لزيادة عرض العمال، ومعنى ذلك وجود فائض في الأيدي العاملة، أي أن المجتمع يعاني من البطالة الإجبارية (علاّم وآخرون ، 2004).

وتختلف هذه النظرية مع النظرية التقليدية عن سوق العمل باعتراف نظرية الاختلال بوجود البطالة الإجبارية وذلك في الوقت الذي تشابهت فيه هذه النظرية مع نظرية كينز فيما يتلق بالبطالة، في حين اعترفت كلا النظريتين (الاختلال والكلاسيكية) بوجود البطالة الاختيارية والبطالة الاحتكاكية. كما أن نظرية الاختلال لا يتوقف تفسيرها لأسباب البطالة على سوق العمل فقط، بل يمتد إلى تحليل البطالة من خلال شبكة العلاقات المتداخلة بين سوقي العمل والسلع، مما ينجم عنه نوعين من البطالة هما:

أ. **البطالة الكلاسيكية:** وسميت بذلك بسبب التشابه بينها وبين البطالة عند الكلاسيك، حيث ترجع في كلا الحالتين لاختلال الأجور وارتفاعها عن أجر التوازن.

ويكون السوق في هذه الحالة تحت وطأة زيادة الطلب على السلع مع زيادة العرض من العمالة، مع ارتفاع في الأجور الحقيقية للعمال مما يجعل أرباب العمل يحجمون عن زيادة الإنتاج بسبب انخفاض أرباح الاستثمارات الاضافية وبالتالي انخفاض ربحية رجال الأعمال.

ب. **البطالة الكينزية:** وسميت بذلك أيضاً بسبب التشابه فيما بينها وبين البطالة عند كينز، حيث في كلتا الحالتين يعاني الاقتصاد من نقص التشغيل الناتج عن قصور الطلب الفعال الوارد في التحليل الكينزي، مع وجود فائض عرض في سوق السلع وكذلك في سوق العمل. أي أن البطالة لا تنشأ بسبب ارتفاع الأجور بل بسبب القصور في الطلب مما يُنتج المخزون

وبالتالي يقل إقبال رجال الأعمال على الاستثمار في هذه المنتجات، فيقل طلبهم على العمالة.

والجديد في هذه النظرية، استخدامها لنفس إطار التحليل في تفسير كل من البطالة الكلاسيكية والكينزية. وهذا يعني أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي، وإنما يتوقف الأمر على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة (نجا ، 2005، ص 53).

3. نظرية تجزئة سوق العمل Theory of Labor Market Segmentation:

ظهرت هذه النظرية عندما دُرس السوق الأمريكي في السبعينات لمحاولة معرفة أسباب البطالة فيه، فوجد مُعدو الدراسة أن قوة العمل الأمريكية تنقسم لعدة أنواع، وتُجزّأ بناءً على العرق والسن والنوع والمستوى التعليمي، وبالتالي هي تُخالف النظرية التقليدية لسوق العمل التي تفترض تجانسه وأن جميع العاملين في هذا السوق يُعاملوا بطريقة متساوية عند التقدم للعمل فيه (علاّم، وآخرون، 2004).

وهدفت الدراسة البحث عن أسباب البطالة في قطاعات معينة ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى (عبيرات وآخر، 2006)، وتفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقاً لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل هما:

سوق رئيس وسوق ثانوي. كما تفترض النظرية أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين، وذلك لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف بكل منهما(نجا، 2005، ص 55) .

أ. والسوق الرئيس هو عبارة عن سوق المنشآت الكبيرة ذات رأس المال الضخم والتكنولوجيا الكثيفة ويستخدم العمالة عالية الماهرة، ويتميز هذا السوق بفرص العمل الجيدة ذات المردود المالي الممتاز للعمال، كما يتميز بدرجة استقرار وظيفي عالية.

ب. بينما السوق الثانوي فهو سوق للمنشآت الصغيرة ، ذات الأساليب الإنتاجية البسيطة، ومثل هذا السوق لا يحتاج لمهارات عمالية مميزة، وبالتالي يتسم بانخفاض الأجور ويتعرض العمال فيه لتقلبات السوق وبالتالي يعانون من عدم الاستقرار، كما يفتقر هذا السوق لوجود تشريعات تنظم عمله (ندا، 2001).

وترجع أسباب تجزئة السوق وفقاً لهذه النظرية لأسباب تاريخية وفقاً لتطور النظام الرأسمالي من التنافس إلى الاحتكار، أو للتغيرات التقنية. ويكون الوزن النسبي لقوة العمل داخل السوق الرئيس أكثر ارتفاعاً في الدول المتقدمة عما هو عليه في الدول النامية، وبالتالي فإن معدل البطالة وطول مدتها يكون أكبر في الدول النامية مما هو عليه في الدول المتقدمة (نجا ، 2005).

2.6. خصائص البطالة في فلسطين

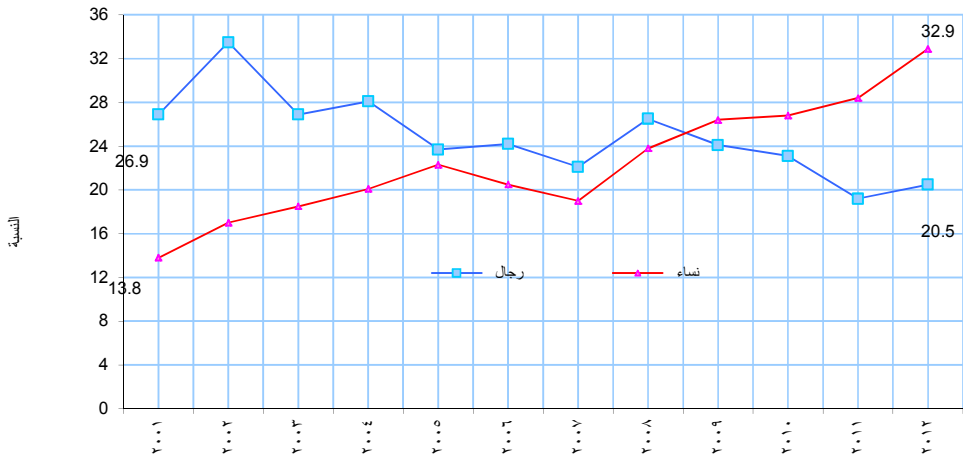
Characteristics of Unemployment in Palestine:

التوزيع النسبي للقوى العاملة الفلسطينية من 15 سنة فأكثر حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2012:

Region and Sex	Labour Force Components مركبات القوى العاملة								المنطقة والجنس
	المجموع Total		البطالة Unemployment		العمالة المحدودة Underemployment		العمالة التامة Full Employment		
	النسبة (%)	العدد Number	النسبة (%)	العدد Number	النسبة (%)	العدد Number	النسبة (%)	العدد Number	
Palestinian Territory									**الأراضي الفلسطينية**
Males	100	898,200	20.7	185,900	7.0	62,400	72.3	649,900	ذكور
Females	100	217,400	39.0	84,700	1.6	3,600	59.4	129,100	اناث
Total	100	**1,115,600**	**24.3**	**270,600**	**5.9**	**66,000**	**69.8**	**779,000**	**المجموع**
West Bank									**الضفة الغربية**
Males	100	592,800	17.9	106,400	7.8	46,200	74.3	440,200	ذكور
Females	100	147,400	30.1	44,300	2.0	2,900	67.9	100,200	اناث
Total	100	**740,200**	**20.4**	**150,700**	**6.6**	**49,100**	**73.0**	**540,400**	**المجموع**
Gaza Strip									**قطاع غزة**
Males	100	305,400	26.0	79,500	5.3	16,200	68.7	209,700	ذكور
Females	100	70,000	57.7	40,400	1.0	700	41.3	28,900	اناث
Total	100	**375,400**	**31.9**	**119,900**	**4.5**	**16,900**	**63.6**	**238,600**	**المجموع**

1. تشمل البطالة في الأراضي الفلسطينية كلا الجنسين، وهي مرتفعة بشكل عام، إذ بلغت في الربع الثالث من عام 2012 في الأراضي الفلسطينية وفقاً لإحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 27,8% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012).

أما بالنسبة لقطاع غزة على حدة فقد بلغت البطالة بشكل عام 31,9% في الربع الثالث من عام 2012 بين سكان قطاع غزة، في حين بلغ معدلها بين الذكور ما نسبته 26% خلال نفس الفترة، بينما سُجلت نسبة بطالة 57,7% بين إناث القطاع في نفس الفترة الزمنية من العام (مسح القوى العاملة، 2012، ص 12). والشكل التالي يوضح معدل البطالة بين النساء والرجال المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر، 2001– 2012 :



(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

2. من أهم خصائص البطالة الفلسطينية أنها مرتفعة بين الشباب، إذ يبلغ معدل البطالة بين الشباب من الفئة العمرية 15–24 سنة 37,9% (المراقب الاقتصادي والاجتماعي، 2012،ص 9).

وفيما يتعلق بقطاع غزة فقد بلغت البطالة في الربع الثالث من عام 2012 للفئة العمرية 20–24 لكلا الجنسين 59,4% بينما كانت البطالة بين الفئة العمرية 15–19 قد بلغت 51,4%. وسُجل معدل بطالة بين الذكور ما نسبته 41,4% من بين شباب قطاع غزة المدرجين ضمن الفئة العمرية 15–29. في حين كانت البطالة بين الإناث في قطاع غزة انفس الفئة العمرية قد بلغت 83,2%(مسح القوى العاملة، 2012، ص 17).

3. تتركز البطالة بالنسبة للذكور بين الأوساط الأقل تعليماً، والعكس تماماً هو الحال بين الإناث، فقد أظهرت الإحصاءات أن أكبر نسبة بطالة لدى الذكور هي بين الفئة ذات التحصيل العلمي ما دون الجامعي، حيث كانت نسبة البطالة بين الأُميين من الذكور الذين لم يحصلوا مطلقاً على أية سنوات تعليمية بلغت خلال الربع الثالث من عام 2012 ما نسبته 22,4%، وبلغت بين من حصلوا على سنوات تعليم ما بين 1–6 ما نسبته 21,3%.

وسُجلت نسبة بطالة 23,6% بين الذكور الحاصلين على عدد سنوات تعليم ما بين 7–9 سنوات. أما الحاصلين على مدة تعليم ما بين 10–12 سنة فقد بلغت نسبة البطالة بينهم ما يُقارب 21,5%، وأخيراً بلغت البطالة في أوساط الحاصلين على أكثر من 13 سنة تعليم ما نسبته 16,9% .

في حين كانت أعلى معدلات البطالة خلال الربع الثالث من عام 2012 بين الإناث الحاصلات على سنوات تعليم ما بين 0–12 مالا يتجاوز 20,8% في أعلى الأحوال، في حين سُجل معدل بطالة 50,9% بين الحاصلات على سنوات تعليم من 13 سنة فأكثر(مسح القوى العاملة ، 2012، ص 18).

4. يُعتبر خريجو العلوم التربوية وإعداد المعلمين من أصحاب التخصص الأكثر معاناةً من البطالة فقد بلغت نسبة البطالة بينهم خلال الربع الثالث من عام 2012حوالي 48,6%، وهي أعلى نسبة ما بين كافة التخصصات.

5. في حين أن تخصص القانون يعد خريجوه من أقل الخريجين الذين يعانون من البطالة مقارنةً مع بقية التخصصات إذ بلغت البطالة بينهم خلال نفس الفترة الزمنية ما نسبته 11,4 % (مسح القوى العاملة ، 2012، ص 13).

6. يُعاني السوق الفلسطيني من أعلى معدل دوران وعدم استقرار وظيفي، فحالة احتفاظ الموظف بعمله هي حالة ليست سهلة الوجود في السوق الفلسطيني، وهي أقل بكثير مما هي عليه في الدول الأخرى (شبانه، 2008) .

7. ارتفاع معدلات الهجرة بين العاطلين عن العمل والمحبطين من البحث عن عمل في سوق العمل الفلسطيني مقارنة مع أسواق عمل أخرى (شبانه، 2008) .

8. تعتبر البطالة الموسمية هي أكثر نوع من أنواع البطالة يُعاني منه السوق الفلسطيني، لعدة أسباب من أهمها موسمية العمل والاعتماد بشكل كبير على الشركات العائلية غير مدفوعة الأجر والتي تعد وجه آخر للبطالة (شبانه، 2008) .

9. انخفاض معدلات البطالة في مراحل مختلفة قد تكون مضللة، فقد لا تكون حقيقية بل ترجع إلى عدم إدراج المحبطين من العاطلين والذين توقفوا عن البحث عن عمل بسبب الإحباط وعدم إيمانهم بإمكانية الحصول على عمل هذا من جهة، ومن جهةٍ أخرى لا تضم معدلات البطالة المُعلنة العمال الذين تحولوا إلى العمل الأُسري غير المدفوع الأجر والزراعة الموسمية وغيرها من أشكال العمل غير الثابت (تقرير التنمية الإنسانية 2010/2009 الأرض الفلسطينية المحتلة،2010، ص 35).

10. القوانين الدولية لا تُدخل قيمة عمل المرأة في بيتها ضمن الحسابات القومية لأنه موجه بالكامل للاستهلاك الأُسري بالرغم من الأثر المادي السلبي لاستعانة المرأة بالخادمات في حالة عدم قيامها بالدور المنوط بها داخل الأسرة، وبالرغم من القيمة العظيمة لعمل المرأة في بيتها. (فرجاني ، 2004)، وكذلك الحال بالنسبة للعاملين في القطاع الزراعي في الأراضي المملوكة لأسرهم، وتشمل هذه الفئة مواطنين من الجنسين وبالرغم من ذلك لا يعدّوا أفراداً عاملين لأنهم لا يتقاضون أجوراً مقابل أعمالهم. (عصمت، 2007).

2.7. أسباب البطالة في قطاع غزة

Reasons Unemployment in the Gaza Strip:

يمكن تقسيم أسباب البطالة في قطاع غزة كالتالي:

ما يُعد أسباباً ذاتية، ومنها:

1. حجم وتكوين السكان، حيث أن أعداد الشباب الداخلة في قوة العمل تنمو باطراد، بالإضافة إلى دخول نسبة كبيرة من النساء إلى قوة العمل، خاصةً مع زيادة أعداد المتعلمات وبالتالي الباحثات عن عمل، مما خلق ضغطاً على سوق العمل (جامع، 2008، ص 28).

2. وجود عدد كبير من الجامعات والمعاهد التي تخرج أعداداً تفوق حاجة السوق المحلي.

3. عدم وجود توعية للطلاب قبل اختيار التخصص الذي سيقدمون على دراسته، مما يجعلهم يندمون على اختياراتهم مستقبلاً .

4. عدم وجود توعية للطلاب بأهمية التعليم المهني وبمدى حاجة المجتمع إليه، وبالتالي ينصرف الطلاب ويعزفون عن الالتحاق به.
5. عدم التوافق بين احتياجات السوق من جهة وبين التخصصات المطروحة في الجامعات واختيارات الطلاب لتخصصاتهم من جهة أخرى (عبد القادر حنون ، 2008) .
6. ضعف المهارات التي يحصل عليها الطالب خلال دراسته الجامعية مما يجعله أقل كفاءةً وتأهيلاً للعمل (عبد القادر حنون ، 2008) .
7. الافتقار إلى رأس المال مما يحد من قدرة الشباب على العمل الحر، وبالتالي يتضاءل حجم المشاريع الصغيرة والتي تمثل نواةً للاقتصاد الكبير.
8. خوف الناس من المجازفة بسبب ضيق الحال مما يمنعهم من التجربة والاعتماد على أنفسهم، فيبقون رهن انتظار الوظائف العامة.
9. تدني نظرة المجتمع للعمل اليدوي، مما يجعل الكثير من الشباب يعزف عن الالتحاق بمثل هذه الأعمال حتى وان كانت هي الفرصة الوحيدة المتاحة للعمل (مخيمر ، 2005).
10. الخمول والكسل الذي أصاب فئة من العاطلين نتيجةً لحصولهم بين الفترة والأخرى على معونات من هذه المؤسسة أو تلك، مما جعلهم لا يهتمون بالبحث عن عمل.

ومنها ما يعود لظروف الاحتلال مثل:

1. الظروف السياسية وحالة عدم الاستقرار الناتجة عن ممارسات الاحتلال تجاه المواطن الفلسطيني ككائن حي، وتجاه كل ما من شأنه أن يسانده على الحياة ومواصلة مشواره الإنساني.
2. الحصار الإسرائيلي قضى على غالبية الصناعات في قطاع غزة، وشرد آلاف العمال الذين كانوا يقتاتون هم وأُسرهم من عوائد تلك الصناعات.
3. الاستهداف الإسرائيلي المستمر للمنشآت الصناعية الفلسطينية بالقصف والتدمير الجزئي أو الكلي، مما شرد الكثير من الأُسر عن طريق فقْد مُعيلهم لعمله.
4. منع الاحتلال للعمال من ممارسة العمل داخل الأراضي المحتلة عام 1948 زاد من مشكلة البطالة بين الغزيين.

وأخيراً ما يُعد أسباباً خارجية، ومنها:

1. الظروف السابقة الذكر كانت بمثابة مؤشر خطر للمستثمرين الخارجيين والفلسطينيين مما حدا بهم للامتناع عن المخاطرة وتجنب الاستثمار في قطاع غزة.
2. ضعف الحس الوطني لدى العديد من رجال الأعمال الفلسطينيين مما يضعف من مساهمتهم في الاستثمارات التي تدعم توفير فرص عمل محلية للشباب، وتغليبهم للمردود المادي للاستثمار.
3. الأساليب غير النزيهة التي يتم من خلالها التوظيف، مما يحرم كثير من المؤهلين وأصحاب الحق في الوظائف منها (عبد القادر حنون ، 2008)
4. عودة أعداد كبيرة من المواطنين من الخارج بصورة مفاجئة نتيجة الاضطرابات السياسية التي تعاني منها دول العالم(التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا مُلحة)،2010، ص 79).
5. الاستخدام غير الكفُء لأموال المعونات والمساعدات الخارجية، بحيث لم يتم الاستفادة منها بشكل أمثل في تنمية مشاريع تساعد المجتمع على النهوض بالصناعات المحلية وتوظيف الشباب.
6. وجود خلل في سياسات التنمية المتبعة وتزايد المديونية الخارجية مما يُعيق التنمية (الشافعي، يونيو 2005).
7. التضخم وارتفاع الأسعار يُقلل من رضا طالبي العمل بالفرص المتاحة، لأن الأجور لا تسد الحد الأدنى من متطلبات الحياة، فيختار العاطل عن العمل البقاء في صفوف البطالة عن العمل بما لا يفي باحتياجات أسرته.
8. إغلاق الأسواق العربية أبوابها أمام العمالة الفلسطينية. (التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا مُلحة)، 2010).

2.8. أثر البطالة على المجتمع الغزّي

The Impact of Unemployment on Gaza Strip:

البطالة كمؤشر عكسي لمستوى قوة المجتمع وفاعليته:

القوة هي ببساطة القدرة على التأثير على الآخرين وإخضاعهم لإرادة القوي الفاعل. ولذلك فالأقوياء في أي موقف، اجتماعي كان أم سياسي أم اقتصادي أم ثقافي، هم الذين يفرضون كلمتهم، ويُسيِّرون الأمور كما يرونها، وكما تروق لمصالحهم الخاصة.

والقوة وليدة التنمية، والتنمية هي:" التغيير الارتقائي الجذري أو الهيكلي البنائي والوظيفي والمخطط في النظم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية المجتمعية لتحقيق الرخاء الاقتصادي والرخاء الاجتماعي والرضا النفسي للسواد الأعظم من السكان، أي تحقيقاً للعدالة، والذي يتحقق من خلال الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والمادية والبشرية بواسطة الجهود المتكاملة المتوازنة الشاملة والمتناسقة لكل من الحكومة والقطاع الخاص والقطاع الأهلي والتعاوني المبادرات الفردية، دون استنزاف الموارد الطبيعية والجور على الموروث البيئي والعدوان على نصيب الأجيال القادمة من هذا الموروث البيئي".

وبالتالي فإن التنمية هي الحل الأمثل لمشكلة البطالة بشرط تحقيق استدامة التنمية حتى لا تتضرر الأجيال المستقبلية من حلول الأزمات الحالية (جامع ، 2008، ص 26).

ونستطيع أن نجمل آثار البطالة على المجتمع الغزي كالتالي:

1. ساهمت البطالة بشكل واضح في ارتفاع معدلات الفقر في صفوف المواطنين في قطاع غزة، حيث أن الحرمان من العمل يعني الحرمان من وجود الأجر الذي يُعتبر الوسيلة الرئيسية لتفادي الفقر، مما يعني أن كثير من السكان في قطاع غزة يُعانون بسبب نسبة البطالة المرتفعة من جهة، ومعدل الإعالة المرتفع من جهة أخرى (بيتي آل كوك ، 2000).

   هذا وقد أظهرت إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن نسبة الفقر بين سكان قطاع غزة في العام 2010 بعد تقديم المساعدات للفقراء قد بلغت 38%، في حين كانت النسبة قبل تقديم المساعدات 48,2% (موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012).

2. تُعد البطالة من نتاج غياب العدالة وتحقيق المساواة عدم تحقق مبدأ تكافؤ الفرص في كثير من الأحيان، مما يولد الحقد والضغينة في نفوس العاطلين عن العمل على كلٍ من القائمين على عملية التوظيف ، ومن يفوزون بما يراه العاطلون بأنه حقهم في حالة العدالة في توزيع الوظائف، مما يُفسخ ترابط المجتمع ووحدة أبناؤه.

3. انتشار بعض العادات السيئة بين العاطلين عن العمل بسبب الفراغ، قد تصل لحد ارتكابهم الجرائم بحق أنفسهم أولاً عن طريق تعاطي المسكرات والمخدرات، وبحق الآخرين من خلال اعتدائهم على الغير بالسرقة أو افتعال المشاحنات والمشاجرات بسبب عدم قدرتهم على دفع ما يستحق عليهم من التزاماتٍ مادية.

4. عُزوف كثير من الشباب عن الزواج وتكوين أُسر، بسبب عدم توفر الإمكانيات المادية، أو اضطرار أكثر من شاب للزواج في نفس البيت مما يخلق المشاكل التي تُفضي إلى تفكك الأسرة من جهة وزيادة الأعباء المادية على رب الأسرة الأصلي من جهة أخرى.

5. تفكير عدد كبير من الشباب في الهجرة إلى الدول الأوروبية كسبيلٍ للخلاص من أزمتهم التي تُأرق الكثير من الخريجين العاطلين، وحتى مُعيلي الأُسر الكبيرة بالرغم من كِبر سنهم، لأن قلة ذات اليد باتت تعصُر أفئدتهم على أُسرهم وعلى أنفسهم (موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012).

6. انتشار المشاكل الاجتماعية بين الأزواج بسبب بطالة الأزواج أو حتى الزوجات(عبد الحميد، 2011).

7. انتشار تأخر الزواج والعنوسة بين الفتيات العاطلات عن العمل لأن الرجل العامل لا يستطيع الإيفاء بمتطلبات أُسرته بسبب انخفاض الأجور وارتفاع تكاليف الحياة(موقع وزارة شؤون المرأة والأسرة، 2012).

ولا يخفى على أحد أنه في ظل الأزمة المالية التي بدأت تعصف بالعالم في أواخر العام 2008، سيعاني سوق العمل الفلسطيني من تبعاتٍ سلبية لهذه الأزمة بشكل أو بآخر، فقد تطرق التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة إلى ملامح الوضع الراهن لأسواق العمل العربية بما فيها السوق الفلسطيني، **من حيث:**

1. نسب البطالة المرتفعة.
2. التركيب العمري للمتعطلين والذي يشير إلى أن ما يقارب من نصف هؤلاء هم من الشباب.
3. البطالة حسب النوع الاجتماعي: حيث تشير الإحصاءات الرسمية بأن مشكلة التشغيل تأخذ أبعاداً عميقة، إذا أخذنا في عين الاعتبار بطالة المرأة وخاصةً المتعلمة وفي سن الشباب.
4. البطالة وفقاً للمستوى التعليمي حيث تزداد البطالة بين المتعلمين وخريجي الجامعات.
5. إنتاجية العمل في القطاع الصناعي والتي يُعبَّر عنها بأرقام متواضعة.

ورأى التقرير أن هذا الوضع في ظل هكذا أزمة، لابد من أن ينصب تأثيرها على مجال التشغيل في الدول العربية من خلال تفاقم البطالة، خاصة في ضوء التشريح الاجتماعي لهياكل العمالة والتعطل العربية (التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية ،2010، ص 80-81).

وقد ذكرنا في موضع سابق من هذا البحث ما يدل على أن سوق العمل الفلسطيني تنطبق عليه هذه التوقعات بسبب معاناته من نفس العوامل المذكورة أعلاه.

2.9. كيفية التعاون بين القطاعات المختلفة للقضاء على البطالة:

How can cooperation between different sectors to eliminate unemployment:

وترى الباحثة مدى عُمق ظاهرة البطالة في المجتمع الغزّي، كما يتضح الأثر السلبي لهذه الظاهرة على كافة مناحي الحياة، سواءً بالنسبة للشخص الذي يُعاني منها أو لأُسرته ومحيطه العام، والأجدر بنا الآن أن نتحدث عن الوسائل التي يمكننا من خلالها التعاون حكومةً ومجتمعاً وأفراداً ومؤسساتٍ مدنية ومجتمعية واقتصادية ودولية للقضاء على هذه الظاهرة غير الصحية التي نُعاني منها، ونُكابد أضرارها، أو على أقل تقدير نحاول أن نضع أقدامنا على أول الطرق لتصحيح الخلل الذي قاد قوتنا العاملة إلى صفوف العاطلين.

فمما لاشك فيه أن التنمية الاقتصادية والخطط المدروسة والممنهجة والمبنية على الحكمة ورشادة العقل، هي السبيل الرئيس والنواة لأي محاولةٍ للتخلص من البطالة.

ومن أقصر الطرق للوصول إلى التنمية الاقتصادية الحقيقية، دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة ونقصد بذلك تفعيل دور القطاع الخاص للحد من ظاهرة البطالة ورفع إنتاجية المجتمع عبر المشاريع الصغيرة والمتوسطة، لأنها نواة التصنيع والاعتماد على الذات والتخلص من قيود وشروط الخارج.

2.10. الدور المساند للقطاع الخاص في خلق فرص عمل جديدة
Supportive role for the private sector in achieving the creation of new jobs

إن الاهتمام بالصناعات الصغيرة والمتوسطة من خلال القطاع الخاص يقدم مزايا عديدة لا يمكن للصناعات الكبيرة أن تحققها. ومن هذه المزايا:

1. خلق فرص عمل أكثر وفرة واستمرارية للشباب العاطلين عن العمل، مهما كانت إمكانياتهم العلمية ومهاراتهم الفنية.
2. تنمية المواهب والإبداعات الشبابية وإرساء قواعد التنمية الصناعية.
3. الارتقاء بمستوى الادخار والاستثمار، من خلال تعبئة رؤوس الأموال من الأفراد والجمعيات والهيئات غير الحكومية.
4. الاعتماد على الموارد المحلية.
5. تحقيق التوازن الجغرافي للتنمية، حيث تتسم الصناعات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة في التوطن والتنقل بين مختلف المناطق والأقاليم، مما يسهم في خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية والريفية.
6. المساهمة في زيادة حجم وقيمة الصادرات الصناعية. (مخيمر ، 2005، ص 33- 34).

وليتحقق النجاح لمثل هذه المشاريع وتؤتي النتائج المرجوّة منها لابد من الارتقاء بنوعية رأس المال البشري من خلال الاستثمار المكثف في التعليم والتدريب المستمرين وفي الرعاية الصحية، مع إيلاء رعاية خاصة للمستضعفين، الفقراء والنساء، حتى يتأهل الأفراد في سوق العمل لفرص العمل الأفضل(عبد الحميد، ص 166) .

وللوصول إلى التنمية لابد من تحقيق معدلات نموٍ اقتصاديةٍ مقبولة، ليتمكن الاقتصاد من خلق فرص عمل جديدة لمكافحة البطالة. وإن كان النمو مطلوباً فإن محتوى النمو هو المحدد الأهم في منظور إشباع الحاجات الأساسية، وعلى رأسها العمل المُنتج المحقق للذات، ويتصل بهذا مسألة نمط التقنية، خاصةً من وجهة نظر كثافة العمل(عبد الحميد، 2011)، كما يجب الاهتمام بكافة قطاعات الحياة وعدم تهميش أي قطاع أعمال مهما كان بسيطاً كمجالٍ قادرٍ على الحد من البطالة. والعمل على توعية المجتمع بأهمية كل الأعمال الشريفة التي تحقق لمن يمتهنها الرزق الحلال.

كما يحتاج المجتمع إلى توعية فيما يخص ظاهرة الاكتناز المحرمة شرعاً، ليسهم أصحاب الأموال المكتنزة في عملية الاستثمار وبالتالي يسهموا في خلق فرص عمل لأعدادٍ كبيرةٍ من العاطلين الذين لا يمتلكون رأس المال الذي يُعينهم على الاعتماد على أنفسهم بعيداُ عن قوائم الانتظار اللانهائية القابعة في ملفات المؤسسات الحكومية.

كما أن التعاون والعمل الجماعي يُعززان إمكانية وصول الشباب المبدع وأصحاب الأفكار الرائدة إلى تحقيق أعمال تُنمِّي المجتمع اقتصادياً، وتفتح أبواب العمل لهم في مدىً قصير، بل وربما لغيرهم في حال حالفهم النجاح بعد ذلك، كما أنه لا يمكن للقطاع الخاص أن يكون واحة يسودها الرقي في وسط مجتمع إنساني لا يزال يعاني من الكثير من أوجه التخلف والفقر والأمية، وهذه هي في الحقيقة نقطة جوهرية في إشكالية تفعيل دور القطاع الخاص في التنمية من خلال الحد من البطالة وخلق فرص عمل جديدة.

فالوضع التقليدي أن يسعى القطاع الخاص لتعظيم أرباحه، ولكن المنطق أن يتوافق هذا الربح ويسهم في إرساء دعائم التنمية المستدامة في البيئة التي يعمل فيها، وبالتالي على هذا الاستثمار أن يتجه نحو القضاء على سمات التخلف بشكل منهجي، وأن يسعى لتعزيز الشفافية والمساءلة بحيث يصبح القطاع الخاص شريكاً للقطاع العام في المسؤوليات والواجبات (حرب، 2008، ص 33-34).

وبالتالي لابد من وجود سياسات داعمة لدور القطاع الخاص في خلق فرص عمل جديدة، ويمكن تلخيص هذه السياسات في النقاط التالية:

1. استقرار السياسات الاقتصادية الكلية.
2. تشجيع الصادرات، من خلال دعم المنتجات الوطنية.
3. العدالة في توزيع الدخل، وذلك عن طريق دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وخاصة في مجال الحصول المعرفة التكنولوجية.
4. دعم وظيفة السوق التنافسية: وذلك يعني دعم رفع كفاءة السوق بما يكفل أن تكون مؤشراً لاتخاذ القرارات الاقتصادية الصحيحة.
5. تحقيق الكفاءة في استخدام رأس المال المادي: وذلك من خلال زيادة معدلات الادخار وتشجيع الاستثمار في القطاعات الإنتاجية، خاصة في القطاع الصناعي.
6. دعم التقدم الفني والتطور التكنولوجي: حتى يتحقق الاستخدام الكفء للموارد، وهذا يعني ضرورة تطوير التعليم.
7. تحقيق الكفاءة في استخدام رأس المال البشري: ويتحقق ذلك من خلال تطوير التعليم وتحقيق المرونة في سوق العمل. (الحماقي، 2008، ص 29-30).

2.11. خلاصة Summary:

مما سبق تعرفنا على تعريف البطالة وأنواعها وتعريفها في فلسطين، كما تم الحديث عن البطالة النسائية التي تعني كافة النساء في سن العمل والقادرات عليه والراغبات به، إلا أنهن لا يجدن فرصة عمل.

كما تم التطرق خلال هذا الفصل إلى خصائص البطالة بشكل عام وفي قطاع غزة على وجه الخصوص حيث تبين أن قطاع غزة يعاني من بطالة فئة الشباب من الجنسين ، وفيما يتعلق بإناث قطاع غزة فتتركز البطالة بين المتعلمات منهن. وكان من أبرز أسباب البطالة النمو المطرد للسكان، ودخول نسبة كبيرة من نساء المجتمع لقوة العمل، وتزايد أعداد الخريجين الجامعيين بغض النظر عن حاجة سوق العمل لهم، وغياب أفق العمل الحر بسبب الخوف من ضياع المدخرات القليلة في مشروع حجم المخاطرة بالنسبة لمن يفكر بالقيام به كبيرة.

كما تمت الإشارة إلى أثر البطالة على المجتمع الغزي وما تسببه من تفكك أسري ومشاكل اجتماعية وتفكير جماعي من قبل الشباب بالهجرة والهروب من الواقع المحلي الصعب لأوضاع قد تكون أصعب في البلدان الأجنبية. كما تم الإشارة إلى كيفية التعاون بين القطاعات المختلفة للقضاء على البطالة، كما تحدثنا عن الدور المساند للقطاع الخاص في تحقيق خلق فرص عمل جديدة من خلال توفر سياسات حكومية داعمة لهذا الدور.

الفصل الثالث

واقع تشغيل المرأة الغزية ودورها في التنمية الاقتصادية.

3.1. مقدمة

3.2. الواقع وفقاً للإحصاءات الرسمية

3.3. مقارنة بين الواقع والمؤشرات التاريخية عن حجم البطالة النسائية

3.4. الواقع الاجتماعي للمرأة في قطاع غزة

3.5. أسباب بطالة النساء في قطاع غزة

3.6. المرأة والتنمية التي تعزز وضع سوق العمل

3.7. كيف يمكن القضاء على البطالة النسائية في قطاع غزة؟

3.8. مزايا المشاريع الصغيرة والمتوسطة ودورها في علاج ظاهرة البطالة النسائية

3.9. خلاصة

3.1. مقدمة Introduction:

إن قضايا المرأة هذه الأيام تعتبر الشغل الشاغل للعالم بأسره، فدول العالم المتقدمة والمؤسسات الدولية ومؤسسات المجتمع المدني، كلٌ منهم يُدلي بدلوه في موضوع المرأة وحقوقها، وما ينبغي أن يؤل إليه حالها، كلنا نسمع عن مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، وكثيراً ما تقام المؤتمرات، ويجتمع سادة العالم لإنصاف المرأة وتجريم كل من يحاول التقليل من شأنها، ولكن هل ما يبحث العالم عنه للمرأة هو ما تريده هي فعلاً؟ وهل الإنصاف من وجهة نظر المرأة يكون في مساواتها المطلقة بالرجل؟

هل حقاً الهدف الأوحد للمرأة من العمل تحقيق الذات واثبات الوجود؟ أم تحقيق الاستقلال الاقتصادي والتمرد على المسؤولية الذكورية تجاهها؟ أم أن هناك أسباباً أقوى وأعمق تدفع المرأة للعمل، خصوصاً إن كان محور حديثنا عن المرأة الفلسطينية المعطاءة؟ إن خصوصية المجتمع الفلسطيني وتجربته القاسية مع الحياة بكل فئاته العمْرية والنوعية، تجعل الحديث عن أي موضوع يتعلق به أكثر دلالةً على نقاءً المفاهيم، وتُعطي للعبارات معانٍ أكثر سمواً.

من هنا بدأنا البحث عن واقع المرأة في قطاع غزة، ومدى رغبتها في تغييره، والى أي اتجاه تسعى لدفع عجلة هذا التغيير.

3.2. الواقع وفقاً للإحصاءات الرسمية reality according to official statistics

أثبتت إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن معدل البطالة بين إناث قطاع غزة 57,7% خلال الربع الثالث من عام 2012 (موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني www.pcbs.gov.ps، 2012). وقد أشار مسح أعده الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني إلى أن نسبة هذه المشاركة لا تتعدى 17,1%، في الوقت الذي كانت مشاركة الذكور تصل إلى 69,1% (مسح القوى العاملة، 2012، ص 5) . في حين هناك 19,8% من النساء الفلسطينيات يعملن في مشاريع عائلية دون الحصول على أجر مقابل ذلك (الجريري،2010، ص 2-3).

أما فيما يتعلق بطبيعة الوظائف التي تشغلها النساء الفلسطينيات فهي طبيعة تقليدية تتركز حول الوظائف الفنية والمساعدة والكتابية. ويمثل هذا النوع من الوظائف ما نسبته 47,5% من أعداد العاملات الفلسطينيات. في حين تبلغ نسبة العاملات في مهنة الصيد 23,6%، وبلغت نسبة العاملات في القطاع الخدمي ومجال البيع 10,9%، وكانت نسبة من يعملن في مجال التشريع لا تتعدى 3,8% (الجريري،2010، ص 6-7). وعند النظر إلى نسبة مشاركة المرأة الفلسطينية في العمل وفقاً لنوع النشاط الاقتصادي، نجد أن غالبية النساء الفلسطينيات العاملات يقعن ضمن العاملين في القطاع الخدماتي بنسبة تصل إلى61,8%، في حين تعمل 20,5% منهن في القطاع الزراعي، بينما بلغت نسبة العاملات في قطاع النقل والتخزين والاتصالات 1،3% فقط (الجريري،2010، ص 8).

كما وتعتبر النسبة الأكبر من المشاركات في سوق العمل الفلسطيني هي للحاصلات على عدد سنوات دراسية تفوق 13 عاماً، كما أن 66% من العاملات هن مستخدمات بأجر في حين لا تتعدى نسبة صاحبات الأعمال 2% من المشاركات في سوق العمل (المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات ، 2010، ص 54،57).

3.3. مقارنة بين الواقع والمؤشرات التاريخية عن حجم البطالة النسائية

Comparison of historical reality and indicators about the size of unemployment among women

شاركت المرأة الفلسطينية رب الأسرة في العمل المُنتج منذ القدم، سواء بمساعدته في الأعمال الزراعية أو أعمال الصيد والرعي، كما كان لها باعاً طويلاً في الإنتاج اليدوي والصناعات الخفيفة والصناعات الغذائية التي تقوم بإنتاجها من داخل منزلها، تطور عمل المرأة بعد ذلك ليشمل مجالات ضيقة بما يتناسب مع عادات وتقاليد المجتمع كالقبالة والتعليم، ثم ما لبث أن توسع نطاق الأعمال التي تمارسها المرأة الفلسطينية لتشمل الكثير من المجالات المتاحة اليوم.

فقد وضحت الدراسات أن المرأة الفلسطينية بالإضافة لخوضها غمار العمل الحكومي سعت لإقامة المشاريع الخاصة منذ القدم ولكنها أقبلت على هذه المشاريع بشكل أكبر بعد قيام السلطة الوطنية وتشكيل عدد من المؤسسات الاقتصادية الوطنية، وبعد توفر مؤسسات

متخصصة في تقديم القروض للمشاريع الصغيرة وخاصة النسائية منها، مما يسّر الأمر للنساء (الانتفاضة وانعكاساتها على وضعية المرأة الفلسطينية دراسة ميدانية على عينة من المشروعات الصغيرة بغزة، 2002).

تشير تقارير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن معدلات البطالة بشكل عام في فلسطين مرتفعة ومتذبذبة، في حين أنها في قطاع غزة أعلى مما هي عليه في الضفة الغربية، إذ سُجل معدل بطالة 30.3% في عام 2005، وبلغت النسبة 34.8% في العام 2006، بينما كانت البطالة في القطاع في عام 2007 قد بلغت 29.7% وارتفعت بشكل كبير عام 2008 لتصل إلى 40.7% ويعود السبب في ذلك لحالة الانقسام بين شقي الوطن التي زادت من المشاكل الاقتصادية للقطاع، وعادت للانخفاض قليلاً في العام التالي 2009 لتبلغ 38.6%.

أما فيما يخص البطالة النسائية فقد تركزت في العام 2005 بين النساء الحاصلات على سنوات تعليم أكثر من 13 سنة إذ كانت النسبة تصل إلى 32.5% وانخفضت بشكل تنازلي بين الأقل تعليماً لتصل إلى 1.6% بين الأُميات، وكانت البطالة النسائية بشكل عام في العام 2005 قد بلغت 22.3% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أيار مايو،2010، ص 19).

في حين كان تركيز البطالة النسائية في العام 2006 بين الفئة الأكثر تعليماً أيضاً حيث بلغت البطالة 31.3%بانخفاض طفيف عن العام السابق، وبانخفاض واضح بين ذوات سنوات التعليم 10-12 حيث كان معدل البطالة بينهن في العام 2005 قد بلغ 17.2%، في حين وصل إلى 13.2% في العام 2006، فيما بقيت البطالة بين الأميات في ذلك العام ضمن مستواها المُسجل في العام السابق إذ بلغت في العام 2006ما يقارب 1.8%. وقد كان معدل البطالة النسائية في العام 2006 كان قد بلغ 20.5% بانخفاض بسيط عن عام 2005 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أيار مايو،2010، ص 19).

وفي عام 2007 بقي معدل البطالة النسائية بين المتعلمات لأكثر من 13 سنة هو الأعلى بين النساء إذ بلغ 32.4% ليبقى الحال مُقاربا لما كان عليه في العام 2006، في حين انخفضت مجدداً البطالة بين فئة الحاصلات على سنوات تعليم 10-12 سنة لتبلغ 9.6%، وبذلك يكون هناك تحسن واضح في معدل البطالة بين هذه الفئة عن عام 2006. واستمر معدل البطالة في انخفاضٍ واضح بين الأميات إذ كانت البطالة قد وصلت ل 1.2% أي أنه معدل لا يكاد يُذكر

مُقارنة مع بقية الفئات. وقد طرأ انخفاض طفيف على المعدل العام للبطالة النسائية في عام 2007، حيث بلغ 19% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أيار مايو،2010، ص 19).

أما عام 2008 فقد وصلت البطالة بين الأكثر تعليماً من النساء إلى 34.9% مُسجلةً بذلك ارتفاعاً عن العام 2007، ولكن البطالة بين الحاصلات على سنوات تعليم 10-12 سنة ارتفعت في هذا العام لتصل إلى 13.1%، فكان الفرق واضحاً في ارتفاع البطالة عن العام السابق. حتى أن البطالة بين الأميات ارتفعت في هذا العام لتُسجل 2.7%، في حين كانت النسبة العامة للبطالة بين النساء في العام 2008 قد بلغت 23.8% لتكون أعلى بشكل واضح عن العام الفائت (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أيار مايو،2010، ص 19).

ويوضح الجدول التالي أعداد العاطلين عن العمل بالآلاف في الأراضي الفلسطينية من الذكور والإناث من عام1995-1998م:

السنة	الضفة الغربية			قطاع غزة			الأراضي الفلسطينية		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع			
1995	61	13	74	43	4	47	104	17	121
1996	42	9	51	36	4	40	78	13	101
1997	54	10	64	34	2	36	88	12	100
1998	59	12	71	26	3	29	85	15	100

أما فيما يخص العام 2009 فقد ارتفعت معدلات البطالة بين كل المستويات التعليمية النسائية، حيث سُجل معدل بطالة بين الحاصلات على أكثر من 13 سنة دراسية في هذا العام 35.7%، وبلغت البطالة بين الحاصلات على 10-12 سنة تعليم 15.3%، أما بين الأميات فقد كانت النسبة المُسجلة في هذا العام قد بلغت 3.2. وكما يظهر من الأرقام السابقة فإن معدل البطالة بين كافة الفئات التعليمية قد ارتفع عن المعدلات المسجلة خلال عام 2008، والأمر ينطبق أيضاً على المعدل العام للبطالة النسائية خلال عام 2009 إذ بلغ 26.4% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أيار مايو،2010، ص 19).

في العام 2010 كانت البطالة بين النساء الأكثر تعليماً تساوي 36.3% وهي أعلى مما كانت عليه في عام 2009، وبين الحاصلات على تعليم 10-12 سنة 13.6% وهي أقل بقليل مما كانت عليه في العام السابق، أما البطالة بين الأميات فقد بلغت 1.5% مما يدل على انخفاض

البطالة بينهن عن العام الفائت. وقد بلغ معدل البطالة النسائية في قطاع غزة 26.8% مما شكّل ارتفاعاً كبيراً مرةً أُخرى مقارنة مع عام 2009%(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أيار مايو 2012، ص 18) .

بينما شهد عام 2011 تسجيل معدلات بطالة نسائية متقاربة مع تلك التي سُجلت خلال عام 2010 مع ميلها إلى الارتفاع قليلاً، فقد كان معدل البطالة النسائية بين الحاصلات على 13 سنة تعليمية فأكثر 38.8%، بينما كان المعدل بين الحاصلات على 10-12 سنة تعليمية 14.5%، أما البطالة بين الأميات فقد بلغت 2.5%، وبالتالي كان معدل البطالة النسائية العام خلال عام 2011 قد بلغ 28.4%(الجهاز المـــركزي للإحصاء الفلسطيني، أيار مايو 2012، ص 18).

وفيما يلي جدول يوضح البطالة لكل من الرجال والنساء في الأراضي الفلسطينية خلال عام 2011 وفقاً للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني:

Region and Sex	Labour Force Components مركبات القوى العاملة								المنطقة والجنس
	المجموع Total		البطالة Unemployment		العمالة المحدودة Underemployment		العمالة التامة Full Employment		
	النسبة (%)	العدد Number	النسبة (%)	العدد Number	النسبة (%)	العدد Number	النسبة (%)	العدد Number	
Palestinian Territory									الأراضي الفلسطينية
Males	100	820,600	20.5	168,600	10.0	82,300	69.5	569,700	ذكور
Females	100	176,300	27.3	48,100	3.2	5,600	69.5	122,600	اناث
Total	**100**	**996,900**	**21.7**	**216,700**	**8.8**	**87,900**	**69.5**	**692,300**	**المجموع**
West Bank									الضفة الغربية
Males	100	544,100	16.3	88,800	11.7	63,800	72.0	391,500	ذكور
Females	100	128,600	21.8	28,000	3.0	3,900	75.2	96,700	اناث
Total	**100**	**672,700**	**17.4**	**116,800**	**10.1**	**67,700**	**72.5**	**488,200**	**المجموع**
Gaza Strip									قطاع غزة
Males	100	276,500	28.9	79,800	6.7	18,500	64.4	178,200	ذكور
Females	100	47,700	42.1	20,100	3.6	1,700	54.3	25,900	اناث
Total	**100**	**324,200**	**30.8**	**99,900**	**6.2**	**20,200**	**63.0**	**204,100**	**المجموع**

وساءت أحوال المرأة الفلسطينية مجدداً وانخفضت مشاركتها في سوق العمل خلال عام 2012 ليصل معدل البطالة بين النساء إلى 39%، فكانت بطالة النساء في الضفة الغربية وصلت إلى 30,1%، في حين كانت في قطاع غزة قد بلغت 57,7%. وكانت نسبة العاطلات الأكبر قد شملت الفئة العمرية 20-24 والتي وصلت إلى 77,8%، بينما تلتها الفئة 25-29 وكان معدل البطالة لها قد وصل إلى 55,7%. هذا وقد بلغت نسبة البطالة بين الحاصلات على 13 سنة تعليم فما فوق 50,9%(مسح القوى العاملة، 2012، ص12، 18).

3.4. الواقع الاجتماعي للمرأة في قطاع غزة

The social reality of women in the Gaza Strip

إن الواقع الاجتماعي في قطاع غزة يشير إلى تمسك السكان بالعادات والتقاليد المتوارثة، خاصة إذا كان الأمر يتعلق بالنساء . فهناك جملة من الضوابط والقوانين التي تحكم خروج المرأة للعمل أو لغير ذلك، فلا يمكن تخطي تلك الضوابط بالذات عند تحديد مجالات العمل التي يمكن للمرأة أن تشارك فيها. كما يوجد غياب واضح لعملية إدماج النساء في عملية الإنتاج والتنمية في كل المجالات وخاصة في مجال التنمية البشرية.

فالسمة الغالبة على البيئة الاجتماعية الفلسطينية هي تقييد المجالات التي يمكن للمرأة العمل فيها بناءً على العادات والتقاليد، ومن سمات الوضع الفلسطيني أيضاً عدم انتشار مشاريع تعمل على تمكين المرأة التي تُعيل أسرتها من تلبية حاجاتهم الضرورية بعيداً عن قسوة الفقر وذُل المسألة، حيث تشير الدراسات إلى أن الأسرة الفلسطينية التي تعيلها امرأة هي أكثر عرضة للفقر، وفي ظل هذه الظروف قد يكون الخيار الأنسب من وجهة نظر المرأة هو عدم اللجوء لسوق العمل إلى في حالة اضطرتها الظروف الاقتصادية لذلك، أي أن توجهها للعمل بسبب الحاجة وليس للمشاركة في عملية التنمية (شبانه، 2008).

وبالرغم من ذلك فإن المجتمع يحدد للمرأة المجالات التي يَقبل أن تعمل فيها المرأة ويقيدها بإطار العادات والتقاليد التي لا يمكن تجاوزها مما بلغت صعوبة الحالة الاجتماعية للأسرة، فقد أشارت دراسة أعدها مركز شؤون المرأة أن نسبة 66.5% من عينة الدراسة مقتنعة بأن الأسرة تحدد للمرأة نوع العمل الذي من الممكن أن تقبل به لابنتها.

كما تشير الدراسة أن الأحوال الاقتصادية الصعبة لعدد كبير من المواطنين تجعلهم يجبرون بناتهم على ترك الدراسة والقيام بتزويجهن في سنٍ صغيرة حتى يتخلصوا من عبء المصاريف الخاصة بهن وقد بلغت نسبة المؤيدات لحصول ذلك في المجتمع 66% من عينة الدراسة، وبالتالي تقل فرص حصولهن على تأهيل مناسب يسمح بدخولهن سوق العمل، إلا أن الدراسة أشارت إلى وجود نسبة ليست بالقليلة في المجتمع تجبر بناتهن على عدم الزواج رغبة في الاستفادة من دخل المرأة في حالة كونها تعمل، وقد وصلت هذه النسبة إلى 57% من عينة الدراسة (شمعون، هداية وآخرون ، 2009).

إلاّ أن المرأة الفلسطينية التي لا تخرج في أغلب الأوقات للعمل كما أشارت دراسات عديدة إلاّ من باب سد الحاجة الاقتصادية، لا ترى بأي حال من الأحوال أي حاجة شخصية لها أولوية في إنفاق ما تتقاضاه نظير عملها أو جزء منه في حالة وجود عجز في تلبية متطلبات أسرتها (مناع، هالة، 2009). وتجدر الإشارة إلى أن نسبة الملتحقات بسوق العمل تنخفض بين المتزوجات مقارنة مع غير المتزوجات، كما أن النساء اللواتي يعملن في القطاع غير الرسمي يتمتعن بخصائص ديموغرافية وتعليمية تختلف بشكل ملحوظ عن النساء في قطاعيّ الخدمات والصناعة، فهن متزوجات ولديهن أطفال، كما أن مستوياتهن التعليمية أقل من مستويات النساء في قطاع الخدمات، حيث يصل تعليمهن في المتوسط إلى 6 سنوات(حمامي ، ص 34-36، 1997).

وكثيراً ما يتم الافتراض أنه من الممكن أن تحل المشاكل المتعلقة بدخل النساء من خلال توفير مصادر دخل ثابتة للذكور، حيث أن مشاريع إيجاد الأعمال(برامج خلق فرص العمل) المتوفرة ترى أنه من الممكن تلبية حاجات النساء من خلال توفير العمل للمعيلين من الذكور. ولهذا أحيل أمر إمكانية حصول النساء على الدخل إلى مجال حقوق المرأة(حمامي، 2004).

وتشير الدراسات أن بُعد برامج التعليم عن تقديم البرامج التي يحتاجها سوق العمل بالدرجة الأولى، جعلنا أمام استثمارات حكومية غير مجدية بالنسبة للتعليم، فنجد أعداداً مهولة من الخريجات المثقفات ذوات المهارات العالية إلا أنهن لا يجدن فرصاً للعمل وبالتالي يعُدن للبيوت كمربيات أطفال وربات منازل. ونجد أن ضعف عمليات الإحصاء وصعوبتها، أدت إلى استبعاد عمل المرأة في البيت وعملها في المشاريع العائلية غير مدفوعة الأجر من التقييم والأخذ بعين الاعتبار كعمل مُنتج (عصمت ، 2007).

فوفقاً للقوانين المعمول بها حالياً لا يعتبر عمل المرأة غير مدفوع الأجر في منزلها من تدبير للمنزل ورعاية للأطفال ضمن النشاط الاقتصادي لأنها مخصصة كلياً للاستهلاك العائلي، في حين تثبت الدراسات القائمة على استغلال الوقت أن نشاطات النساء في النطاق المنزلي(ربات المنازل)، تستهلك نسبة ضخمة من وقتهن، وفي نفس الوقت تشكل مساهمة جوهرية في الرفاه الاجتماعي (فرجاني، 2004).

3.4.1. المرأة الفلسطينية في مواجهة الفقر والبطالة:

أُولى سلسلة العقبات التي تواجه المرأة الفلسطينية وتصد أبواب السعادة في وجهها الفقر الذي يغزو حياة الكثير من الأسر الفلسطينية في ظل حالة عدم الاستقرار السياسي وبالتالي الاقتصادي، مما يصعب دوران عجلة التنمية الاقتصادية وفي أحيان كثيرة يندفع بها نحو التراجع والتدهور.

حيث أشارت إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن نسبة الأفراد الفلسطينيين الذين يرزحون تحت خط الفقر وفقاً لأنماط الاستهلاك قد بلغت في عام 2010 ما نسبته 38%، في حين أن 69.3% من السكان في قطاع غزة يقل دخلهم الشهري عن خط الفقر الوطنيوالذي يبلغ 1800 شيكل. وأن 59.2% من الأفراد في قطاع غزة يُعانون من الفقر المدقع بالنسبة لمستويات دخولهم (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

ومن أهم أسباب فقر النساء البطالة التي تُعاني منها نسبة كبيرة من النساء الفلسطينيات والتي تمثل عائقاً رئيسياً في وجه تحسين الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمرأة الفلسطينية. ويتمثل السبب الثاني من أسباب فقر المرأة هو عدم توفر الحرية لها للتصرف بدخلها وإن توفرت هذه الحرية فإن دخل المرأة أيضاً يُنفق على تحسين وضع الأسرة وليس لتحسين وضع المرأة (شمعون وأخرى ، 2010).

3.4.2. عمل المرأة بين مؤيد ومعارض:

تنقسم الآراء حول عمل المرأة إلى ثلاثة فرق كالتالي:

1. الفريق الأول وهو الفريق الذي يرى أن خروج المرأة للعمل هو من باب تخليها عن دورها الأسري، مما يعود على الأبناء بالضياع وعلى الأسرة بالتفكك والشقاء(أبو جابر، 2004).
2. الفريق الثاني وهو الذي يرى في عمل المرأة مفتاحاً لحريتها ولتخلصها من عبودية واستبداد الرجل، وطريقاً لنهضتها ونيل كافة حقوقها(عثمان، 2005).
3. أما الفريق الأخير فهو الفريق الذي يقِّيد عمل المرأة بأمور عدة، أبرزها الالتزام بشرع الله، واجتناب كل ما حرمه الله تعالى من التبرج ، مروراً بالحفاظ على تقاليد المجتمع وعاداته، مع عدم تناسي الدور الأصيل للمرأة في بناء بيت مسلم قوي الأركان شديد

العماد. مع عدم إغفال وجود من لم يتزوجن ومن لم تنجب من النساء أو من كبر أولادها....الخ، مما لا يلغي الدور التنموي للمرأة المسلمة بكل فئاتها العمرية(بكار،2005).

3.4.3. عمل المرأة ودوافعه في المجتمع الفلسطيني:

تعددت الدوافع التي تحفز النساء في قطاع غزة على العمل وبشكل رئيسي كانت أهم هذه العوامل هي كالتالي:

1. المساهمة في توفير احتياجات الأسرة، يُعدُّ السبب الرئيس لتوجه نسبة كبيرة من النساء في قطاع غزة لسوق العمل، فالحالة الاقتصادية الصعبة التي يعاني منها غالبية السكان تجعل المرأة تبحث عن فرصة عمل تزيد من خلالها دخل أسرتها لتوفر لها مستوً معيشياً مقبولاً. وفي كثير من الأحيان تعتمد الأسرة بشكل تام على عمل المرأة بسبب عدم توفر فرص عمل للزوج (الدقس، 2007).
2. نسبة كبيرة أيضا من الفتيات اليوم أصبحن يبحثن عن العمل ليزيد من فرصهن في الزواج، لأن المجتمع اليوم في ظل الضغط الاقتصادي وقلة أبواب الرزق المفتوحة أمام الشباب، وضعف المصادر المتوفرة وعدم قدرتها على مساعدة الشباب على تأسيس حياة قوامها دخل الزوج، أصبح مطلباً لدى الراغبين في الزواج أن تكون الفتاه المرشحة لذلك من العاملات حتى تستطيع أن توفر على الأقل متطلباتها الخاصة.
3. الإعالة الشخصية، فالمطلقات والأرامل وغير المتزوجات يمثلن نسبة لا يُستهان بها من المجتمع، فتسعى كل واحدة ٍمنهن ضمن هذه الفئات لتوفير متطلباتها بنفسها (شلبي،2004).
4. الرغبة في تحقيق الذات، وإثبات قدرتها على تكوين شخصية اقتصادية مستقلة (شلبي، 2004).

3.5. أسباب بطالة النساء في قطاع غزة

Reasons female unemployment in Gaza Strip

تتعدد الأسباب التي تُعيق دخول المرأة الغزية إلى سوق العمل، مما يرفع من معدل البطالة في صفوف الإناث في القطاع. ويمكن أن نجمل تلك الأسباب بما يلي:

1. حالة البطالة الذكورية التي يُعاني منها الرجال في قطاع غزة: ففي ظل انخفاض فرص العمل المتوفرة للرجال في القطاع وفي ظل أن الرجل هو المُعيل الرئيسي للأسرة في المجتمعات العربية فمن الطبيعي أن تواجه الإناث هذه المشكلة في نفس المنطقة، كما تجبر هذه الحالة الكثير من النساء على ترك أعمالهن لصالح رجال لا يجدون فرص عمل (شمعون وأخرى، ص 110، 2010).
2. يتركز سوق العمل الفلسطيني وخاصة القطاع الخاص، على رأس المال الاقتصادي وليس الاجتماعي مما يحد من إتاحة فرص عمل للمرأة (شبانه وآخر، ص 27، حزيران 2008).
3. العادات والتقاليد الغزية تحد من إقبال النساء على مجالات وظيفية لا تلقى قُبولاً من المجتمع حتى وإن اعتادتها المجتمعات الأخرى (الفواز، 2005).
4. فرض المجتمع لأنماط محددة من العمل لا تستطيع المرأة الخروج عن إطار تلك الأنماط، فقد أشارت 69.5% من عينة دراسة قام بها مركز شؤون المرأة يرين أن المجتمع يحدد المجالات التي يُسمح للمرأة العمل فيها ويقيد هذه المجالات (مركز شؤون المرأة، تحديد أولويات قضايا النساء، 2009، ص 37).
5. حرمان المرأة من مصادر المعلومات بسبب ضعف الإعلام في هذا المجال، وتقييد حركة المرأة من قبل الأسرة بالإضافة إلى تقصير المؤسسات المعنية بسبب ضعف التشبيك فيما بينها (مركز شؤون المرأة، 2009، ص 39) .
6. وجود قيود مجتمعية على المرأة فيما يتعلق بالخروج من المنزل وأوقات الخروج، مما يُخفض من إقبال الفتيات على دراسة تخصصات معينة، حتى وإن كان المجتمع بحاجة إليها كالطب والتمريض.
7. عدم الربط بين متطلبات السوق والبرامج التعليمية المتاحة من قبل الجامعات والمعاهد التعليمية أخرى(حنون، 2008).

8. إغفال أهمية التدريب والتأهيل المهني الخاص بالفتيات (أبو نحلة، 1996).
9. عدم ملائمة ظروف العمل(غالباً في المؤسسات الخاصة)، لظروف المرأة أوضاعها الاجتماعية (الفواز، 2005).
10. حرمان المرأة من العمل بسبب معارضة الأسرة له (مركز شؤون المرأة، 2009، ص 39).
11. هشاشة وضعف التمثيل النسائي في مؤسسات المجتمع المدني (مركز شؤون المرأة، 2009، ص 41).
12. عدم قناعة الأُسرة بأهمية عمل المرأة مما ينعكس على نظرة المرأة للعمل (الدقس ، 2007).
13. بُعد مركز العمل المتاح عن مكان إقامة المرأة، وعدم توفر دور رعاية للأطفال بالقرب من مراكز العمل مما يمثل عبءً مضاعفاً على المرأة العاملة(حمامي، 2004).
14. محدودية مجال التصنيع في الاقتصاد الفلسطيني، وهو المجال الذي يستوعب أعداداً كبيرة من العمالة النسائية في حالة توفره(حمامي، 2004).
15. ارتفاع ساعات العمل، مما يتعارض مع مسؤوليات المرأة الأسرية (شؤون المرأة، 1994، ص 64،65).
16. ضعف الموارد الخاصة لدى الإناث مما يحد من قدرتهن على العمل الخاص، وعدم رغبتهن في العمل في مجالات لا توجد لديهن خبرة مسبقة عن العمل فيها مما يحد من إقبالهن على القروض الصغيرة (حمامي، 2004).
17. عدم وجود دعم حكومي كافي للعمل النسائي غير الرسمي وتركيز الاهتمام بالعمل غير الحكومي الخاص بالرجال بحكم أنهم المعيل الطبيعي لأسرهم (عبد الرازق، 2010، ص 210)
18. زواج المرأة حيث أظهرت عدة دراسات أن المرأة العربية تميل لترك العمل بعد الزواج، أو الإنجاب، أو دخول الأبناء للمدارس بسبب صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية (الدقس، 2007).

3.6. المرأة والتنمية التي تعزز وضع سوق العمل

Women and Development, which promote the development of the labor market

هناك توجهان رئيسيان لرؤية دور المرأة الفلسطينية في التنمية، أولهما باستخدام التعريفات المختلفة للتنمية، والتي تبحث في مشاركة النساء في سوق العمل الرسمي، وحصولهن على الخدمات التي تنادي بها المؤسسات الدولية كالتعليم والصحة. وبالرغم من أهمية ذلك إلا أن هناك ما هو أدعى للاهتمام لأن كل ما سبق لا ينعكس على مساهمة المرأة في سوق العمل، أو في مراكز صنع القرار وبالتالي لا تعني مشاركة حقيقية في عملية التنمية.

أما التوجه الثاني فيبحث في واقع المجتمع، والمساهمة الفعلية للنساء ويسعى للاعتراف بهذه المساهمة، فدور النساء في قطاع العمل غير الرسمي، ودورهن في دعم الاقتصاد المنزلي ورعاية الأسرة، وتكييف الأسرة في مواجهة الاختلالات القوية، هي أدوار مهمة وهي في الواقع أساس التنمية " بتقليل الخسائر" التي يعيشها المجتمع الفلسطيني اليوم (القزاز– رزق، 2005).

إن فشل بعض البرامج التنموية في إدراك أهمية النوع الاجتماعي، أدى إلى فشل هذه البرامج في تقديم العون والدعم للنساء، بل ألحق بهن الضرر حين راكمت أعباء العمل المناط بهن ولم تعترف بدورهن الإنجابي في حياة المجتمع. وبالتالي لابد من الاقتناع بأن لكل نوع اجتماعي دوره المختلف عن الآخر، وعليه التزامات تنموية مختلفة، لنصل إلى تفهم أفضل لدور كل من الرجل والمرأة في عملية التنمية (رابطة النساء السوريات، 2005).

إن دور المرأة في التنمية لا يقتصر على عملها خارج المنزل بل يبدأ من خلال دورها في تكوين شخصية أطفال المجتمع، ويقصد بهذه المشاركة التنموية تلك الجهود والإسهامات التي تبذلها المرأة سواء اتسمت بالطابع الاقتصادي أو الاجتماعي. وتؤكد العديد من الدراسات على أن من بين مؤشرات تقدم المجتمع مساهمة نسائه في النشاط الاجتماعي والاقتصادي، لذلك ما من شك في أن عدم نجاح تجاربنا التنموية العربية بالشكل المطلوب يرجع لاستئثار الرجل العملية التنموية بعيداً عن إسهامات ومشاركات المرأة (غباش، 2003).

ولتستطيع المرأة القيام بدورها التنموي بشكل فعال لابد من إتاحة فرص التدريب غير التقليدي لها، وتغيير مفاهيم النساء حول مشاركتهن الفعالة في الأعمال خارج المنزل، وتعزيز مشاركة النساء المتعلمات في نشر التعليم بين الآخرين (رابطة النساء السوريات، 2005).

3.6.1. التأهيل المطلوب للمرأة حتى تساهم بشكل فعال في سوق العمل:

يرتبط التدريب المهني بالنسبة للمرأة في فلسطين بشكل عام وفي قطاع غزة تحديداً بالطلب الاجتماعي ولا يرتبط بشكل مباشر مع احتياجات ومتطلبات السوق، ففي دراسة أعدها قسم الخدمات الاجتماعية في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين بالتعاون مع اتحاد مراكز البرامج النسوية في قطاع غزة اتضح أن الخيارات التدريبية التي تسعى لها المرأة هي ما يتعلق بالمهن التقليدية، وذلك تماشياً مع قناعات وعادات وتقاليد المجتمع، وترسيخاً للصورة التي حفرها في أذهان أبنائه عن دور المرأة في المجتمع، وتأصيلاً لاعتقاد أن عمل المرأة ليس ضرورة اقتصادية (وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين(الأونروا) بالتعاون مع اتحاد مراكز البرامج النسوية بقطاع غزة).

يتضح لنا مما سبق أن المرأة الفلسطينية بحاجة إلى برامج تدريبية تُعنى بتدريب النساء على الريادة، أي خلق القيمة من خلال تجميع مجموعة فريدة من الموارد لاستثمار فرصة.

مما يعني عدم الإرتكان إلى التدريب على المجالات التقليدية، بحيث تعمل هذه البرامج على خلق وعي فيما يتعلق بالعوائق التي تواجه المرأة في تنمية روح الريادة لديها، وتعزيز نظرة المرأة للريادة كنشاط داعم للأسرة اقتصادياً واجتماعياً، وبالتالي تطوير قدرات ومهارات المرأة لتكون رائدة في مجال عملها (نقشبندي، 2004).

3.6.2. المشاكل التي تواجه المرأة في قطاع غزة في الحصول على الخدمة المجتمعية أو التأهيل المهني:

حددت دراسة أعدها قسم الخدمات الاجتماعية في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين(الأونروا) بالتعاون مع اتحاد مراكز البرامج النسوية بقطاع غزة المشاكل التي تواجه المرأة عند محاولة الحصول على الخدمة المجتمعية أو التأهيل المهني بالتالي:

1. انشغال المرأة بالأعمال المنزلية وتربية الأطفال مما يؤدي إلى مضاعفة الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة.
2. بُعد بعض المراكز النسوية في بعض المناطق عن أماكن سكن النساء.
3. ثقافة المجتمع والأُسر السائدة والمعيقة لتعلم وعمل المرأة وخروجها خارج المنزل، والتركيز على تعلم الأولاد دون البنات.

4. عدم تنوع دورات التدريب المهني المطروحة من قبل المراكز، وعدم مواكبتها لاحتياجات السوق.
5. الوضع الاقتصادي السيئ، فبعض الأسر لا تستطيع دفع ولو جزء من رسوم التدريب على مهارات المتابعة للحصول على وظيفة، أو التشغيل الذاتي.
6. عدم وجود قوانين خاصة لدعم منتجات المرأة.
7. عدم وعي المرأة بحقوقها وقدرتها، وضعف ثقتها بنفسها.

(وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين(الأونروا) بالتعاون مع اتحاد مراكز البرامج النسوية بقطاع غزة، 2006، ص 36).

3.6.3. القيادات النسوية في مؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني:

أثبت الواقع أن المجتمع الفلسطيني غنيٌ بالنماذج القيادية النسائية في العديد من المواقع المجتمعية والمؤسسية، وأن المرأة الفلسطينية منذ القدم من النساء ذوات الدور البارز في مجتمعهن وأنهن من أكثر النساء قدرةً على تجاوز المحن ورسم الاتجاه المعيشي الأفضل من بين النساء الأخريات على الرغم من صعوبة الحياة والقسوة الظروف التي فرضها الاحتلال. كما أن النساء الفلسطينيات لهن دور كبير وفاعل في تغيير واقعهن والحفاظ على حقوقهن المختلفة، ويمارسن العديد من الأدوار الاجتماعية المهمة ضمن التوزيع المقبول والسليم للأدوار في المجتمع (أبو حلو، نعمة، 2008).

3.7. كيف يمكن القضاء على البطالة النسائية في قطاع غزة؟

How can elimination of women's unemployment in the Gaza Strip?

لقد بات من الواضح أن الاعتماد على الوظيفة الحكومية ليس بالحل الأمثل في ظل الأعداد الهائلة من العاطلين والعاطلات عن العمل في سوق العمل الفلسطيني، مما يجعل المرأة الفلسطينية وخاصة في قطاع غزة تنمي وتطور وتبلور في ذهنها البدائل التي تمكنها من العمل الذي يُدر عليها دخلاً مناسباً لتقضي به على حاجتها وفقرها وقلة موارد أسرتها.

إلاّ أن ذلك لا يعني إخلاء مسؤولية الحكومة، فلابد من تبني هدف النمو الذي يزيل الفقر عبر تكثيف خلق فرص العمل الجديدة(فرجاني، 2004)، وبالتالي فإن الحديث بشكلٍ رئيس هنا يدور حول قدرة المرأة على توفير فرصة عملٍ خاصة بها، بحسب ما يتوفر لها من تعليم وتدريب ورأسمال خاص، فالمرأة الفلسطينية متعددة العطاء وقادرة على تحديد العمل المناسب لها وفقاً لوضعها الاجتماعي والتعليمي والثقافي، وبما لا يتعارض مع تقاليد المجتمع وثقافته.

فاليوم تنتشر المؤسسات التي تقدم التدريب والتأهيل للراغبات في العمل في مجالات مختلفة، كذلك هناك حضور واضح للمؤسسات التي ترعى المشاريع الصغيرة وخاصة النسوية منها، مما يفتح الباب أمام المرأة لتحدد هدفها وتنطلق لتحقيقه لتصل إلى الغاية التي من أجلها قررت أن تعمل، أياً كانت هذه الغاية سواء المساعدة في تحقيق الكفاية ومن ثم الرفاه الاقتصادي للأسرة، أو تحقيق الذات أو أي هدفٍ آخر.

وتعتبر المشروعات الصغيرة والصغرى من أهم أدوات خلق التوظيف وتوليد الدخل مما يدعو لتبني سياسات فعّالة لدعم هذه المشروعات ورفع إنتاجيتها(فرجاني، 2004). كما أن الواقع يدلل على التقصير الفادح من قبل الاستثمار الوطني الذي يكاد يختفي من السوق الغزي، مخلّفاً هذه الأعداد الكبيرة من العاطلين والعاطلات عن العمل، مما يُلقي بالمسؤولية الوطنية على عاتق المستثمرين المحليين ليتركوا الخوف من الخسارة جانباً ويقوموا بمسؤولياتهم الأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية تجاه وطنهم، من خلال إقامة المشاريع الصناعية في قطاع غزة ليساعدوا على تخفيض نسب البطالة في القطاع، ويُثبتوا صمودهم في وجه المُعيقات الاحتلالية.

وتجدر الإشارة أيضاً إلى ضرورة تمتع المرأة بالعدالة في الحصول على فرصة عمل مناسبة بحيث يكون لها نفس إمكانية الحصول على العمل في حالة تطابق المؤهلات المطلوبة، بحيث تُعطى المرأة نفس فرص المشاركة (وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين(الأونروا) بالتعاون مع اتحاد مراكز البرامج النسوية بقطاع غزة، ص 36).

كما ينبغي تعزيز صمود المكافحات اللواتي يعملن من داخل منازلهن في الأعمال اليدوية والإنتاج الغذائي، بالإضافة للنساء العاملات في قطاع الزراعة على الرغم من أن عملهن لا يدرج من ضمن الأعمال المدرّة للدخل إلاّ أنه لابد من توفير آليات لتقديم العون والتدريب والتمويل لهن ليستطعن الاستمرار في العمل من أجل تخليص أنفسهن وأُسرهن من الحاجة والفقر، إذ أن هؤلاء لهن دور كبير في عملية التنمية، حتى وإن اغفل دورهن الآخرين (شلبي، 2004).

ويجب أن لا ننسى الدور المهم للجامعات الوطنية والمساهمة الفاعلة لهذه الجامعات في السعي مع المجتمع والحكومة لحل مشكلة البطالة بشكل عام في قطاع غزة والبطالة النسائية بشكل خاص من خلال توفير برامج تدريب مهنية ملائمة، بالإضافة لتدريس محتوى تعليمي يتناسب واحتياجات السوق المحلي، التركيز على مشاريع حاضنات الأعمال.

وأياً كانت الآليات المتبعة لعلاج البطالة النسائية ينبغي علينا أن ندرك جيداً أنه لابد من الاهتمام بشكل خاص بكل فئة نسوية من الفئات التالية ، وينبغي توفير فرص عمل تتوافق مع أوضاع هذه الفئات وهي كالتالي:

1. الفئة العمرية: فمما لاشك فيه أن النساء يختلفن بحسب أعمارهن في الإقبال على العمل، لأن العمر قد لا يتناسب مع نوعيات معينة من الأعمال وبالتالي تنقسم هذه الفئة إلى الكبيرات في السن والصغيرات ومجموعة ثالثة عبارة عن خليط من النساء الصغيرات والكبيرات.
2. الإعالة والزواج: وتنقسم هذه الفئة أيضاً إلى ثلاث مجموعات هي: النساء اللواتي لم يسبق لهن الزواج، والنساء المتزوجات واللواتي ليس لديهن عبء تربوي، وأخيراً المتزوجات ذوات العبء التربوي ممن لديهن أطفال.
3. التركيز على أسباب بقاء النساء خارج القوى العاملة للتعرف على كيفية علاج هذه الأسباب لدفع المزيد من النساء لسوق العمل.(شبانه، 2008، ص 25).

3.8. مزايا المشاريع الصغيرة والمتوسطة ودورها في علاج ظاهرة البطالة النسائية: Advantages of small and medium-sized projects and their role in treating the phenomenon of unemployment among women

هناك العديد من المزايا من وجهة نظر الأستاذ محمود دويكات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة نورد أبرزها كالتالي (دويكات، 2006):

1. لا تحتاج المشاريع الصغيرة إلاّ لمبالغ محدودة لإقامتها، وبالتالي من الممكن تمويلها ذاتياً أو من خلال الاستعانة بالأقارب أو حتى الحصول على قروض خاصة بمثل هذه المشاريع، حيث تنتشر في قطاع غزة الكثير من المؤسسات التي تقدم هذا النوع من القروض.
2. يمكن أن تقام هذه المشاريع بشكل عائلي حيث يشترك العديد من أفراد الأسرة في تنفيذ المشروع مما يحقق لها فرص نجاح أكبر.

3. وفقاً لدراسات أمريكية فإن المشاريع الصغيرة والمتوسطة أسرع في التطور والتوسع من المشاريع الكبيرة، كما أن عوائدها وأرباحها أكبر.
4. نسبة نجاح هذه المشاريع أكبر من المشاريع الكبيرة كون العاملين فيها من نفس العائلة مما يوفر الإخلاص والعمل الجاد.
5. سهولة تسويق منتجات المشاريع الصغيرة وسهولة التعرف على احتياجات المجتمع وموائمتها مع الإنتاج بسبب محدودية المجتمع الفلسطيني.

كما أن هناك مزايا أخرى ذكرتها (الدماغ ، 2010) تتمثل في:

1. تعتبر هذه المشاريع مخزناً للعمالة، لأنها تعتمد على التكنولوجيا البدائية وبالتالي فهي مشاريع ذات كثافة عُمّالية.
2. تتمتع هذه المشاريع بالمرونة والقدرة على التكيف السريع مع متغيرات السوق.

3.9. خلاصة:

من الممكن القول بأن البطالة النسائية في قطاع غزة تمثل أزمة متجددة وظاهرة متشعبة تشمل الإناث والذكور على حدٍ سواء، إلا أن البطالة النسائية من الممكن أن تعتبر مشكلة تاريخية لم يسع أحد لحلها بشكل جدّي وعندما تقترن الأحوال الاجتماعية للنساء بأحوالها التشغيلية تصبح المشكلة أكبر وأعمق.

ومما لاشك فيه أن عمل المرأة الفلسطينية خارج بيتها لم يكن من باب الترف أو الرفاهية أو العبث، بل كان من باب الوقوف إلى جانب رب الأسرة ومساعدته في تلبية احتياجات الأسرة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعاني منها المجتمع بشكل عام في قطاع غزة، وفي ظل ارتفاع معدلات البطالة الذكورية في القطاع كان من الطبيعي أن تعاني النساء من معدلات بطالة مرتفعة أيضاً، كما أن طبيعة المجتمع التي ترى أن الدور الرئيس للمرأة داخل بيتها بدأت تتغير في ظل صعوبات الحياة بحيث أصبح من شروط البحث عن زوجة المستقبل ضرورة أن تكون عاملة لتستطيع المساعدة في إعالة الأسرة.

لذا لابد من تأهيل المرأة بشكل يمكنها من الوصول لسوق العمل حتى تستطيع أن تُعيل نفسها وتُعين في تحسين وضع أسرتها المعيشي.

الفصل الرابع

دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية في تدريب وتأهيل وتشغيل النساء في قطاع غزة

4.1. مقدمة

4.2. ما هي مؤسسات المجتمع المدني

4.3. دور منظمات المجتمع المدني وبعض المؤسسات الدولية في تنمية المرأة في قطاع غزة اقتصادياً

4.4. أهم المؤسسات التي تقدم التدريب المهني للنساء في قطاع غزة

4.5. المؤسسات التي تقدم برامج إقراض نسائية في قطاع غزة

4.6. أهم المؤسسات التي توفر فرص عمل للنساء في قطاع غزة

4.7. بناء قدرات المؤسسات النسوية ودورها في تحسين أدائها

4.8. التحديات التي تواجه عمل المؤسسات النسوية في قطاع غزة

4.9. خلاصة

4.1. مقدمة Introduction:

لا يقتصر الاهتمام بالنساء على المؤسسات الحكومية كالوزارات والدولية كوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين، بل يوجد في الأراضي الفلسطينية وخصوصاً في قطاع غزة كثير من المؤسسات والجمعيات التي تُعنى بالمرأة وأوضاعها، وفي ظل ارتفاع معدلات البطالة النسائية في القطاع كان لابد من الوقوف على أوضاع هذه المؤسسات وتقييم دورها في مساندة المرأة ، والتعرف على حقيقة هذا الدور هل هو ايجابي فعلاً أم أنه دور محدود لا يفي بما هو مطلوب. وهذا ما سيتم التطرق له من خلال هذا الفصل حيث سيتم استعراض مجموعة من تلك المؤسسات ودورها في المجتمع الغزي.

4.2. ما هي مؤسسات المجتمع المدني؟
What are the civil society institutions?

كثر الحديث منذ السبعينات عن المجتمع المدني، وذلك تعبيراً عن السعي الحثيث لتقوية النسيج الاجتماعي المعتمد على تعدد الأنشطة القائمة على أهداف مجتمعية، يقوم بها أفراد المجتمع بصورة مستقلة عن تسلط وهيمنة الدولة.

وبالتالي فإن مؤسسات المجتمع المدني تعبر أو تخرق حدود الدولة القومية بسهولة، وهي تختلف عن المؤسسات التي تسيطر أو تسعى للسيطرة على السلطة، المؤسسات المدنية المقصودة هي تلك الجمعيات الخيرية ومجموعات الضغط وغيرها. ومؤسسات المجتمع المدني تستهدف رعاية مصالح المجتمع، والحد من تسلط الدولة على تلك المصالح، ويستفاد من مؤسسات المجتمع المدني في الدول المتقدمة في ممارسة التطوير والإصلاح المستمر للدولة (الجمري ، 2003).

ويمكن وصف المؤسسات التي تتميز بالصفات التالية بأنها مؤسسات مجتمع مدني:

1. المجتمع المدني يشمل المنظمات الوسيطة والمستقلة التي تملأ الفراغ الاجتماعي بين المؤسسات الرسمية والسوق والأسرة.
2. ينتج المجتمع المدني من خلال روابط اختيارية يدخلها الأفراد بمحض إرادتهم، وبشكل اختياري.
3. يتطلب المجتمع المدني وجود نظام قانوني خاص به يحدد مجموعة الحقوق التي تضمن استقلاله، ويحدد علاقته بالدولة من جهة أخرى.

4. لابد من وجود ثقافة مدنية تُعنى بقبول الطرف الآخر المختلف وإقرار التعددية، وتُسهم في حل الصراعات بطرق سلمية وديمقراطية. (أبو حلو، 2008، ص 18).

4.2.1.المجتمع المدني الفلسطيني Palestinian civil society:

لقد بدأت نشأة المجتمع المدني الفلسطيني في ظل غياب وجود سلطة رسمية في البلاد وبسبب ظروف الاحتلال الإسرائيلي، ومع تواصل وتصعيد ممارسات الاحتلال وظروف القمع والاضطهاد تطور دور مؤسسات المجتمع المدني في فلسطين، ومن هنا نشأ المجتمع المدني الفلسطيني كمجموعة من المؤسسات والمنظمات كالأحزاب السياسية والنقابات العمالية و والاتحادات الطلابية والشبابية والمنظمات النسائية والجمعيات المهنية والتطوعية (أبو حلو، 2008، ص 19).

4.2.2. المنظمات النسائية الفلسطينية Palestinian women's organizations:

لا يمكن الحديث عن مؤسسات المجتمع المدني النسائية في فلسطين بمعزل عن الحركة السياسية والنشاط الثوري والنضالي، فالحالة التي فرضها الاحتلال من ملاحقة وتشريد واستشهاد للرجال الفلسطينيين، وصعوبة ظروف الحياة المعيشية تطلب أن تتميز المرأة الفلسطينية بدور ريادي وقيادي في أسرتها فكانت في حالات كثيرة هي المعيل الرئيسي للأسرة، وكانت في حالات أخرى هي الداعم والسند القوي للرجل في نضاله ضد المحتل، مما صقل شخصيتها الاجتماعية والثقافية والمهنية. وفي العام 1994 كان لنشأة السلطة الوطنية الفلسطينية دوراً هاماً في تنظيم العمل النسوي الفلسطيني مما انعكس بالإيجاب على أداء وبرامج هذه المنظمات (أبو حلو، 2008، ص 18).

وعلى الرغم من أن عدد المؤسسات التي تُعد مؤسسات مجتمع مدني، وتقدم مشاريعاً تشغيلية أو تمويلاً لمشاريع صغيرة، أو تدريب مهني تبلغ ما يقارب 141 مؤسسة على مستوى الضفة الغربية وقطاع غزة، إلاّ أن العدد يتقلص إلى 28 مؤسسة عند الحديث عن قطاع غزة منفرداً، ويتضاءل العدد ليصل إلى ما دون العشرين مؤسسة عند الحديث عن المؤسسات التي تُعنى بشكل رئيسي بتدريب وتشغيل وإقراض النساء (منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة العمل الفلسطينية، 2009).

فهناك عدد كبير من المؤسسات النسوية العاملة في قطاع غزة، منها مؤسسات محدودة، مركزها الرئيس في مدينة غزة ولكنها تقدم خدماتها على امتداد القطاع ككل في مختلف الأنشطة. ومنها المؤسسات الخدمية المباشرة والمؤسسات البحثية والمؤسسات القانونية(الغنيمي،2012، ص 10).

وتركز الكثير من الدورات التي تقدمها المؤسسات الأهلية على تعليم الخياطة و التطريز وبالتالي هي مستمرة في نفس الإطار التقليدي الذي لا يتيح للمرأة العمل في مجالات جديدة وتعلم مهن جديدة. وباستثناء المؤسسات النسوية نجد أن المؤسسات الأهلية لم تضع لنفسها أفقاً مختلفاً للتعامل مع قضايا وأوضاع المرأة عما هو موجود فعلياً، فنجد أن المرأة تعمل موظفة في نفس المجالات التي يتيحها القطاع الحكومي بحيث نجد أن أعلى نسبة تشغيل للنساء وتصل إلى 98% هي في رياض الأطفال، وبعد ذلك نرى المرأة تعمل كسكرتيرة أو إدارية في مثل هذه المؤسسات.(رزق–قزاز، 1998).

4.3. دور منظمات المجتمع المدني وبعض المؤسسات الدولية في تنمية المرأة في قطاع غزة اقتصادياً

The role of civil society organizations and some international institutions in the development of women in the Gaza Strip economically:

لقد كانت بدايات عمل مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية في قطاع غزة تنحصر في العمل الإغاثي من خلال توزيع لمساعدات العينية والنقدية على المحتاجين من الفقراء ومع مرور الزمن تطور دور هذه المؤسسات حيث أدركت أهمية دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية للمرأة، وأهمية مساعدة النساء في إتقان عمل مدر للدخل بحيث تصبح المرأة قادرة على الاعتماد على نفسها في توفير قوتها، بعيداً عن مد اليد طلباً للمعونة من الآخرين، لذا قامت بتنفيذ برامج عديدة في هذا المجال (شمعون، 2008)، ومن أمثلة ذلك:

1. تقديم برامج تدريبية على تنفيذ المشاريع الصغيرة المدرة للدخل، بحيث تساعد النساء على الاستفادة من فرص القروض والمنح التي تقدمها بعض مؤسسات المجتمع المدني أو المؤسسات الدولية.
2. تنمية قدرات النساء في مجالات معينة كالتطريز والخياطة.

3. تدريب النساء على التصنيع الغذائي المنزلي.
4. تدريب النساء على بعض المهارات التكنولوجية كاستخدام الحاسوب وبعض الأعمال السكرتارية.

كما أن هناك مجالات أخرى متعددة تسهم من خلالها تلك المؤسسات في خلق حياة جديدة لنساء همشهن الفقر وضيق من مستوى طموحاتهن.

وبكل تأكيد فإن مساعدة النساء على إتقان العمل المدر للدخل يحد بشكل كبير من ظواهر سلبية بات المجتمع الفلسطيني يشهدها بوضوح ويُعاني منها مثل ظاهرة تسول النساء التي باتت تغزو الشارع الغزّي، كما تحاول هذه المؤسسات من خلال برامجها القضاء على ظاهرة ثقافة(الكوبونات)، حيث أصبح الكثير من أبناء المجتمع يُفضل العيش على إحسان الجمعيات والمؤسسات الخيرية على العمل وكسب الرزق من خلال الكد والجهد(رزق- قزاز، 2007)

4.4. أهم المؤسسات التي تقدم التدريب المهني للنساء في قطاع غزة

Most important institutions that provide vocational training for women in the Gaza Strip:

1. **اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي:** هي جمعية خيرية غير ربحية، تهدف لتأهيل وتدريب وتثقيف النساء في كافة المجالات، وتعقد ورشات تدريبية مختلفة وتساهم في خلق فرص عمل للنساء من خلال بعض المشاريع الصغيرة كالتطريز والحياكة، وإعداد كادر نسوي للتدريب في المواضيع الخاصة بالنساء، بالإضافة إلى إعداد وتأهيل مربيات رياض أطفال، وخلق فرص عمل للخريجات والتشبيك مع المؤسسات من أجل خلق فرص عمل.

   ويتم الاستفادة من هذه المشاريع من خلال التنسيق مع الجهات الداعمة، والمؤسسات الأهلية، ومكاتب الشؤون الاجتماعية، والإعلانات في الصحف (www.awcsw.org).

2. **طاقم شؤون المرأة:** يوفر العديد من برامج التدريب النسوية الشاملة، وتعطي مشاريع وبرامج طاقم شؤون المرأة الأولوية للمرأة المهمشة في المناطق الريفية، وكذلك للنساء اللاجئات (www.watcpal.org)

3. **مركز شؤون المرأة:** الهدف الاستراتيجي للمركز المساهمة في تعزيز بناء القدرات لطاقم مركز شئون المرأة والمؤسسات النسوية والنساء في المناطق المهمشة في قطاع غزة. وتطوير التنمية المهنية لطاقم مركز شئون المرأة، كما يعمل المركز على دعم التنمية المهنية للمؤسسات القاعدية النسوية، وتحسين الرفاهية الاقتصادية للنساء المهمشات (www.wac.ps).

4. **جمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية:** تقدم هذه الجمعية التدريب في مجال الإنتاج الغذائي والفني للمرأة، كما تتعاون مع المؤسسات الأخرى على تنمية قدرات المرأة وتعزيز دورها لتستطيع خدمة أسرتها والمساهمة توفير احتياجاتها المادية (www.pdwsa.ps) .

5. **وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين(الأونروا):** تقدم الوكالة خدمات التدريب من خلال تقديم دورات في السكرتاريا والحاسوب وصحة المرأة والطفل، وغيره من المجالات التي تخدم المرأة (وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين(الأونروا) بالتعاون مع اتحاد مراكز البرامج النسوية بقطاع غزة، 2006).

كما تقوم دائرة التمويل الصغير التابعة للأونروا بتقديم برنامج تدريبي للمشاريع الصغيرة والصغيرة جداً، حيث يقدم البرنامج ما يزيد عن 60 دورة تدريبية قصيرة في مجال الأعمال بحضور أكثر من 1400 مشارك كل عام.

ويغطي هذا البرنامج تكاليفه المباشرة من خلال الرسوم المدفوعة من المشاركين، بينما تغطي المنح الصغيرة المقدمة سنوياً من الممولين مصاريفه الإدارية والمساعدات الفنية وتكلفة بناء القدرات.

وتعتمد هذه الدورات على استخدام التقنيات ووسائل وأساليب تدريب تتناسب مع حاجات ومهارات الفئات المستهدفة من أصحاب المشاريع من صغار المقاولين إلى كبار التجار في مواضيع متنوعة بدءاً من مسك الدفاتر والضرائب ووصولاً إلى الحاسوب والتجارة الالكترونية (بروشور خاص بدائرة التمويل الصغير في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين) .

6. **جمعية الخريجات الجامعيات:** قامت الجمعية بعدة مشاريع تدريبية مقدمة لتمكين النساء وتأهيلهن لمجالات العمل المختلفة، ومن أهم مشاريع التي نفذتها الجمعية مشروع "إنشاء قاعدة بيانات الخريجين في قطاع غزة" و الذي هدف إلى توفير البيانات الخاصة

بالخريجين التي يمكن الاعتماد عليها من قبل المخططين والهيئات المحلية والدولية لخدمة الخريجين وتلبية احتياجاتهم وتطلعاتهم والمساهمة في حل مشكلة الخريجين المهنية والتدريبية، ورفع مستوى التشبيك والتنسيق بين المؤسسات المعنية بالخريجين.

وقد تم تمويل المشروع عن طريق وكالة التنمية النمساوية ونُفذ من خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واللجنة التحضيرية للاتحاد العام لجمعيات الخريجين بقطاع غزة وبدعم وتنسيق من هيئة شئون المنظمات الأهلية، وقد تم تنفيذ المشروع خلال مدة وصلت إلى ستة شهور (مطوية خاصة باللجنة التحضيرية لاتحاد جمعيات الخريجين بقطاع غزة).

كذلك من مشاريع الجمعية "مشروع إعداد وتأهيل قيادات شابة نجتمع لنفكر...نبني لنغير"، والذي كان من أبرز أهدافه تعزيز روح العمل التطوعي بين الشباب، وتنمية المهارات الإدارية والقيادية لهم. كما نفذت الجمعية مشروع (إعداد وتأهيل قيادات شابة نجتمع لنفكر... نبني لنغير): وكان من أبرز أهداف المشروع تعزيز مفهوم التربية المدنية لدى الشرائح المجتمعية المهمشة، وتعزيز التعاون بين مؤسسات المجتمع المدني، تحفيز الشباب وتنمية إبداعاتهم ومهاراتهم، تنمية روح العمل التطوعي في نفوس الشباب وتعزيز الديمقراطية لديهم.

وقد تم تنفيذ المشروع على مرحلتين، الأولى كانت عبارة عن دورة تدريبية مدتها 30 ساعة لإعداد قيادات شابة، والثانية عبارة عن سلسلة من ورش العمل التي استهدفت 240 متدرب من الجنسين لمدة أربعة شهور. وقد نُفذ المشروع في فترة زمنية وصلت لستة أشهر، وتم تمويل المشروع عن طريق جمعية المساعدات الشعبية النرويجية(الموقع الالكتروني لجمعية الخريجات الجامعيات). ومن مشاريع الجمعية مشروع "تمكين النساء- تدريب الخريجات الجامعيات" ، حيث قامت الإغاثة الإسلامية بتمويل هذا المشروع والذي تم تنفيذه في محافظتي غزة والشمال.

وكان من أبرز أنشطة المشروع:

- العمل على تأهيل المتدربات وإكسابهن المهارات اللازمة لسوق العمل، واطلاعهن على وسائل البحث عن فرص العمل، وخلق فرص عمل مؤقتة من خلال تنفيذ برنامج تدريبي بواقع 120 ساعة تدريبية وكان مجموع الحاصلات على التدريب من خلال هذا البرنامج 75 متدربة.

- وقد ركز برنامج التدريب على المهارات التالية: (مهارات الاتصال والتواصل، التخطيط للمستقبل الوظيفي، إدارة الوقت، إدارة المشاريع، كتابة التقارير، مفهوم الجندر، مؤسسات المجتمع المدني والعمل التطوعي، مهارات التفكير الإبداعي، القيادة ومهارات البحث الميداني).
- استطاعت 15 خريجة ممن أظهرن تميزاً خلال البرنامج التدريبي الفني الحصول على دورة إعداد مدربات من خلال المشروع .
- تم من خلال المشروع عقد مجموعة من ورش العمل بعد الانتهاء من دورة إعداد المدربات، حيث تقوم الحاصلات على الدورة بعقد ورش عمل لخريجات جامعيات أخريات بواقع ورشة عمل واحدة لكل خريجة من الخمسة عشر خريجة.
- وكان من أبرز نتائج المشروع بخلاف الحصول على المهارات الإدارية والفنية والتطبيقية المختلفة استقطاب طاقم تدريبي من الخريجات المؤهلات للعمل في قسم التدريب في الجمعية، بالإضافة إلى خلق فرص عمل لأربع خريجات، والمساهمة في تشغيل عدد من الخريجات من خلال المشاريع التشغيلية للجمعية والمؤسسات الأخرى (مقابلة مع الأخت مليكه شكري السقا، بتاريخ 4/ 10/ 2012).
- ومن أبرز المشاريع التي استهدفت خلق فرص عمل للخريجات مشروع تمكين الخريجات الجامعيات- خلق فرص عمل: والذي استهدف 60 خريجة وقدم لهن مهارات إدارية وتكنولوجية مختلفة ومن ثم تم توزيع المتدربات على مجموعة من مؤسسات المجتمع المدني بهدف الحصول على الخبرة العملية وعمل جزء منهن لمدة ثلاثة شهور مدفوعة الأجر في حين عمل البعض الآخر لمدة ستة شهور مدفوعة الأجر أيضاً. وقد تم تنفيذ المشروع خلال ثمانية شهور ما بين 1/3/ 2012 و 31/ 10/ 2012، في حين تم التمويل من خلال مؤسسة ميزيريور ومؤسسة كاريتاس سويسرا ولكسمبورغ عن طريق البعثة البابوية. وللجمعية عدد كبير من المشاريع التدريبية الأخرى التي تخدم المرأة الفلسطينية وتساعدها في تطوير نفسها حتى تتمكن من الحصول على فرصة عمل مناسبة (www.ggu-pal.org).

7. **جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية:** هي جمعية غير ربحية تهدف إلى تمكين النساء الفلسطينيات وبناء القدرات النسائية، وتوفر برامج تدريب في المجالات العملية (الدليل

المرجعي لمشاريع ومؤسسات التشغيل والإقراض والتدريب المهني، منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة العمل الفلسطينية، 2009).

8. **جمعية الهيدرولوجيين الفلسطينيين:** تعمل على تمكين النساء الريفيات وتحسين أوضاعهم المعيشية من خلال البرامج التدريبية المتخصصة التي تعمل على تحسين الإنتاج الزراعي لأسر المتدربات (الدليل المرجعي لمشاريع ومؤسسات التشغيل والإقراض والتدريب المهني، منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة العمل الفلسطينية، 2009). كما تقوم الجمعية بتنفيذ مشاريع عديدة هدفها تحسين الوضع المعيشي للأسر الفلسطينية الفقيرة، فقد نفذت الجمعية برامج استهدفت من خلالها تحسين أوضاع أسر الشهداء والأسر التي تقع ضمن نطاق اهتمام وزارة الشؤون الاجتماعية كحالات اجتماعية.

وشملت نشاطات الجمعية في قطاع غزة تدريب هذه الأسر على إعداد دراسات جدوى لمشاريع تقوم كل أسرة باختيار ما يناسبها بحسب مهنة رب كل أسرة ومن ثمّ تُقدم الجمعية للأسرة مبلغاً من المال كمنحة للأسرة لتقوم بتنفيذ مشروعها الصغير به، وقد يصل مبلغ المنحة ل 5000$، وتُحدد قيمة المبلغ الممنوح بحسب طبيعة المشروع ومتطلباته التي تظهر في دراسة الجدوى (مقابلة مع المهندس/ سامي عجور من جمعية الهيدرولوجيين الفلسطينيين، 2013، الساعة 9.30 ص).

9. **جمعية زاخر لتنمية قدرات المرأة الفلسطينية:** من أهم أهداف هذه الجمعية تمكين المرأة الفلسطينية وتطوير قدراتها وتفعيل دورها الاقتصادي والاجتماعي في الأسرة، وتقديم التدريب اللازم لها حتى تتمكن من المساهمة في المشاريع التنموية التي تقوم الجمعية بإنشائها حتى تغير المرأة من حياتها وحياة أسرتها، وتحسن من أوضاعها المعيشية(www.zakher.org).

10. **جمعية المجد النسائية:** جمعية غير ربحية تهدف إلى تحسين الوضع المعيشي للفئات المهمشة في المجتمع خاصةً النساء، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم من خلال برامج بناء القدرات (منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة العمل الفلسطينية، 2009).

4.4.1. تقييم الباحثة لدور هذه المؤسسات:

لمست الباحثة عند زيارتها لعدد من هذه المؤسسات مجهوداً ملموساً وحرصاً واضحاً على تحقيق الأهداف المعلنة لهذه المؤسسات أو الجمعيات، كما أوحت مقرات هذه الجمعيات بأن هذه الأماكن وجدت لخدمة فئات مهمة من المجتمع، فلم يهناك تناقض بين أهداف هذه المؤسسات وآليات عملها.

إلاّ أن بعض المؤسسات التي قامت الباحثة بزيارتها لم تكن تتعدى كونها مكاناً لتسلية القائمين عليها وقضاء وقت الفراغ بجمع أموال التبرعات من خلال غطاء قانوني، بدون إيلاء اهتمام يذكر للأهداف المنصوص عليها في الأوراق الرسمية، مما أعطى انطباعاً لدى الباحثة بعدم جدية تلك المؤسسات وعدم انتفاع المجتمع من خدماتها الوهمية التي تغلفها هذ المؤسسات بلقاء هنا أو ورشة عمل غير مجدية هناك.

مما يستدعي من الجهات الحكومية المعنية متابعة مثل هذه المؤسسات وعدم السماح لها بالمتاجرة باحتياجات الفئات التي تزعم استهدافها بالأنشطة التدريبية، في حين يكون الهدف الحقيقي من اقامة هذه المشاريع هو الحصول على الدعم الخارجي وانفاقه في غير ما جمع له.

4.5. المؤسسات التي تقدم برامج إقراض نسائية في قطاع غزة

Institutions that offer loan programs for women in the Gaza Strip:

من أبرز مؤسسات الإقراض النسائي في قطاع غزة المؤسسات التالية:

1. **الشبكة الفلسطينية للإقراض الصغير ومتناهي الصغر:** شكلت هذه المؤسسة الإطار الجامع لمؤسسات التمويل الصغير ومتناهي الصغر في الضفة الغربية وقطاع غزة، إذ تم تسجيلها في العام 2004 في وزارة الداخلية الفلسطينية تحت بند منظمة غير حكومية وغير هادفة للربح، وضمت الشبكة مؤسسة أصالة ومؤسسة فاتن، ومؤسسة اكاد وبرنامج الإقراض الصغير التابع لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين وCHF ومؤسسة أنيرا وجمعية الشبان المسيحية ولجان الإغاثة الزراعية، بالإضافة إلى شركة الأمين في قطاع غزة التي انتهت عضويتها في وقتٍ لاحق بسبب تسجيلها كشركة هادفة للربح مما يتناقض مع قوانين

الشراكة في الشبكة (الموقع الالكتروني للشبكة الفلسطينية للإقراض الصغير ومتناهي الصغر، www.palmfi.ps، 2013).

ومن أهم أهداف الشبكة تقديم قروض وخدمات مالية للمشاريع الصغيرة لدعم التنمية الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية، حيث أن هدفها الأكبر المحافظة على ديمومة وإنجاح المشاريع الصغيرة. بالإضافة إلى تطوير وتحسين قدرات مؤسسات الإقراض الصغير ومتناهي الصغر وتطوير البيئة القانونية للمؤسسات المالية. وتستمد الشبكة تمويلها ودعمها التقني من مؤسسات دولية من أهمها اوكسفام نوفب و بورتلاند ترست وبلانت فايننس(الدماغ، 2010).

2. **الفلسطينية للإقراض والتنمية (فاتن):** هي مؤسسة فلسطينية غير هادفة للربح تم تأسيسها في عام 1999، حيث انبثقت عن إحدى مؤسسات إنقاذ الطفل الأمريكية وهو برنامج الإقراض الجماعي للنساء صاحبات المشاريع الصغيرة جداً. كما أنها مؤسسة واسعة الانتشار وتقدم خدماتها لأعداد كبيرة من طالبي خدمة الاقتراض تصل أعدادهم للآلاف، حيث تقدم قروض صغيرة للمبادرين، وذوي الدخل المنخفض خاصةً النساء منهم، ويتوفر لديها برامج إقراض متنوعة، تختلف باختلاف الحالة المادية للمقترض(www.faten.org).

ومن الجدير بالذكر أن مؤسسة فاتن اهتمت بالمشاريع الصغيرة الهادفة إلى تنمية المجتمع والتي تحقق آثاراً ايجابية وبناءه على المجتمع. كما أن منتجات مؤسسة فاتن تشمل منتجات مالية تتمثل في القروض النقدية التي يتم من خلالها تمويل المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر، بالإضافة إلى المنتجات غير المالية كالتأمين على الحياة من الموت أو العجز، وخدمات التدريب والتي تتم بشكل كامل على نفقة المؤسسة(مطوية خاصة بمؤسسة فاتن، 2012).

3. **الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال- أصالة:** تعمل في مجال الإقراض الصغير ومتناهي الصغر، وتقديم خدمات تساعد النساء اللواتي يعشن في حالة فقر لتغيير وضعهن الاجتماعي والاقتصادي. كما تعمل الجمعية على التشبيك بين المقترضات بهدف التشجيع على دخول سوق العمل والوصول لمصادر المواد الخام بأفضل الأسعار www.asala-pal.com().

4. **المجلس الفلسطيني للتنمية و الاعمار– بكدار:** لديه مشروع خاص بإقراض النساء(صندوق إقراض المرأة)، ويُعنى بتمويل المرأة الفلسطينية لتطوير مشاريعها أو البدء بمشاريع جديدة (www.pecdar.ps).

5. **اتحاد الجمعيات التعاونية للتوفير والتسليف:** يعمل على توفير نظام بالجمعيات الأعضاء، وبناء القدرات المالية والإدارية للأعضاء.

كما يعمل على تعزيز الدور الاقتصادي والاجتماعي للنساء، ويقدم لهن دورات تأهيلية ويوفر التمويل اللازم لتغطية قروض العضوات (منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة العمل الفلسطينية، 2009).

6. **دائرة التمويل الصغير التابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين:**

تعتبر الدائرة أكبر مؤسسة للتمويل في المناطق الفلسطينية المحتلة، لدورها الملحوظ في خلق فرص عمل وتوليد الدخل وتمكين اللاجئين الفلسطينيين والفئات الفقيرة الأخرى بما فيها النساء والشباب. أطلقت الأونروا مبادرتها للتمويل الصغير في الضفة الغربية وقطاع غزة في حزيران 1991، التي جاءت استجابةً لارتفاع معدلات البطالة وانتشار الفقر في أعقاب اندلاع الانتفاضة الأولى عام 1987 وحرب الخليج. ومنذ اندلاع الانتفاضة الثانية عام 2000، ركزت الدائرة على المشاريع الصغيرة جداً والعائلات محدودة الدخل، ومن خلال هذه الفترة، طورت الدائرة وبشكل منظم منتجاتها الإقراضية القائمة، كما أضافت إليها منتجات إقراضية جديدة؛ استجابةً للحاجات المتنامية للفئات المستهدفة (الموقع الالكتروني لدائرة التمويل الصغير بوكالة الغوث).

ومن أهم برامج الإقراض التي توفرها دائرة التمويل الصغير التابعة للأونروا برنامج القروض التشغيلية والذي يستهدف المشاريع التي تشغل أقل من خمسة عمال، ومع تطور المشاريع الصغيرة اقتضت الحاجة لاستحداث نوع آخر من القروض وهو الخاص بالقروض التشغيلية المتقدمة ويقدم هذا البرنامج تمويلاً لفترات زمنيةٍ أطول للزبائن الذين اجتازوا ثلاث دورات تمويلية من منتج القروض التشغيلية، كما يوجد برنامج قروض الإسكان والذي بدأ العمل به في غزة في العام 2006، ويهدف إلى التخفيف من الاكتظاظ وتحسين ظروف حياة عائلات اللاجئين الفلسطينيين عن طريق تحسين وتصليح وتوفير وبناء وتطوير المسكن خارج وداخل مخيمات اللاجئين.

إلا أن البرنامج المذكورة سابقاً المستهدف منها ليس النساء بشكل خاص. ومن أهم برامج التمويل التي تقدمها الأونروا بشكل خاص للنساء **برنامج الإقراض بالضمان الجماعي:** ويهدف هذا المنتج إلى تمكين النساء من المشاركة في سوق العمل والنشاط الاقتصادي المحلي. وخلال سنوات التسعينيات وبداية الألفية الجديدة تزايدت المشاريع النسائية في القطاع غير الرسمي بشكل ملموس، حيث فقد الكثير من الفلسطينيين فرص عملهم لا سيما في إسرائيل ودول الخليج العربي. وكان ذلك في وقتٍ لم يكن باستطاعة القطاع الخاص أن يخلق فرص عملٍ جديدة لاستيعاب الزيادة في القوة العاملة.

ونتيجة لحالات الفقر والعسر الشديد، قامت الكثير من النساء بتأسيس مشاريع صغيرة جداً في القطاع غير الرسمي؛ في الشوارع والأسواق والمنازل لتحقيق دخل يساعد على توفير الحاجات الأساسية لأسرهن. كما يوفر هذا المنتج دعماً مستمراً للآلاف من النساء صاحبات المشاريع الصغيرة جداً واللواتي لا تتوفر لهن الفرصة في الحصول على التمويل الرسمي بسبب صغر وعدم ترخيص مشروعاتهن. وتساعد قروض رأس المال العامل النساء على الحفاظ على استدامة مشروعاتهن وهذا بدوره يساعدهن على توفير الاحتياجات التعليمية لأطفالهن وتوفير الخدمات الصحية الأساسية لعائلاتهن.

ويبدأ الإقراض الأول بمبلغ صغير يصل إلى 150 دولار، ويقدم إلى النساء الفقيرات من اللاجئين وتقدم هذه القروض بشكل فردي للنساء في مجموعات الضمان الجماعي والتي تتكون من 3–10 نساء، حيث تضمن كل مقترضة باقي المقترضات في المجموعة. وإذا ما تم سداد القروض في المواعيد المحددة يمكن زيادة مبالغ القروض في كل دورة إقراض. هذا وقد وصلت بعض سيدات الأعمال الناجحات إلى اقتراض مبالغ تزيد عن 5000 دولار (مقابلة مع السيد/ بهجت عيد، 2012/11/28، الساعة 1.30 ظهراً).

كما تقدم الأونروا عبر دائرة التمويل الصغير **قروضاً استهلاكية** تقدمها لكلا الجنسين، وبدأ العمل بهذا النوع من القروض في العام 2002، ويقدم قروضاً شخصية إلى الطبقة العاملة والأسر ذات الدخل المحدود التي لا تستطيع الحصول على القروض الشخصية من البنوك. وفي الغالب يتم استخدام هذه القروض من أجل التعليم، الخدمات الصحية، الأعياد والمناسبات العائلية كالخطوبة والزواج والجنازات وغير ذلك. كما أنها تستخدم من أجل شراء الأصول الاستهلاكية. وتساعد هذه القروض الأسر الفقيرة على تجاوز الأزمات المالية التي تمر بها (مقابلة مع السيد/ بهجت عيد، 2012/11/28، الساعة 1.30 ظهراً).

4.5.1. تقييم الباحثة لدور مؤسسات الاقراض النسائي المتواجدة في قطاع غزة:

مما لا شك فيه أن قطاع غزة يجمع مؤسسات متعددة وأشكال مختلفة للإقراض الصغير سواءً النسائي أو غير ذلك، وتتعدد شروط الاقراض وآليات السداد بما يضمن نوع من التوفيق بين تحقيق مصلحة المقترض وتوفير الدعم المالي لمشروعه وحق المؤسسة في استرداد مبلغ القرض، إلا أن المشاريع الصغيرة إلى الآن تعاني من مشاكل في التمويل لأن شروط الإقراض ما تزال صعبة على كثير من طالبي التمويل من خلال القروض، بالإضافة إلى أن الكثير من الناس يحاول تجنب القروض وإن كانت بفائدة ميسرة جداً لتجنب الوقوع في الربا المحرم شرعاً.

وكون الكثير من مؤسسات الإقراض هي مؤسسات مدعومة من جهات مختلفة وهي مؤسسات غالباً ما تكون غير ربحية لذا يتوجب عليها تطوير خدماتها وفقاً لاحتياجات جمهورها، بمعنى أنها لابد أن تبتكر آلية جديدة للإقراض تشجع المقترضين على سداد أصل المبلغ المقترض دون أن تحمله إثم الفائدة الربوية كالتعاون بين المؤسسات المعنية بدعم المشاريع الصغيرة بهدف التنمية بعيداً عن تحقيق أهداف اقتصادية خاصة بمؤسسة الاقراض وإنشاء صناديق خاصة بإقراض المشاريع الصغيرة.

4.6. أهم المؤسسات التي توفر فرص عمل للنساء في قطاع غزة

The most important institutions that provide employment opportunities for women in the Gaza Strip

1. **الإغاثة الدولية:** تقدم تشغيل في وظائف مؤقتة لفترات زمنية غير محددة (الدليل المرجعي لمشاريع ومؤسسات التشغيل والإقراض والتدريب المهني، منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة العمل الفلسطينية، 2009).
2. **اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي:** يقدم الاتحاد فرص عمل للمتدربات اللواتي يحصلن على تدريب من خلال الاتحاد عند توفر الفرص الملائمة لمؤهلات النساء المتواصلات معه. ويقوم الاتحاد بخلق فرص عمل نسائية من خلال تعاونيات صغيرة وعن طريق إقامة بعض المشاريع الصغيرة كالتطريز والحياكة (www.awcsw.org).

3. **جمعية النجدة الاجتماعية:** تعمل على تشغيل النساء في التطريز وتزويدهم بالمواد الخام، وتسويق منتجاتهم محلياً ودولياً (منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة العمل الفلسطينية، 2009).

4. **جمعية شمس المستقبل الخيرية:** تعمل على تحسين وضع الأطفال والشباب والنساء في المجتمع، وتسعى لتخفيض معدلات البطالة بين المواطنين لاسيما النساء، لذا فهي توفر فرص عمل من خلال المشاريع التي تنشئها (منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة العمل الفلسطينية، 2009).

4.6.1. تقييم الباحثة لدور مؤسسات التشغيل النسائي في قطاع غزة:

إلى الآن لا يمكن القول بأن هناك مؤسسات تعمل بشكل خاص على تشغيل النساء دون غيرهن في قطاع غزة، كما أن هذه المؤسسات إن وجدت فهي لا تعدو كونها تجارب صغيرة في مجتمع نصف قوة العمل فيه من النساء ولا يتجاوز بعض المجالات التقليدية جداً، وبالتالي فإن السوق الفلسطيني فقير لمثل هذا النوع من المؤسسات ويحتاج لرفده بعدد أكبر من مؤسسات التشغيل النسائي للمساهمة في الحد من البطالة النسائية ومساعدة الأسر الفلسطينية على تحسين أوضاعها المعيشية الصعبة.

كما أن المجتمع لا يشعر بالدور الذي تقوم به هذه المؤسسات لصغر انجازاتها المتعلقة بتشغيل النساء مقارنة مع حجم ظاهرة البطالة النسائية في المجتمع الغزي.

4.7. بناء قدرات المؤسسات النسوية ودورها في تحسين أدائها

Build the capacity of women's organizations and their role in improving performance

يعتبر الكادر البشري في فلسطين بشقيه (المرأة والرجل) رأس المال الأساس للاستثمار والبناء والتنمية، ومن هنا فإن بناء قدرات المؤسسات النسوية يعتبر حاجة ضرورية يمكن من خلالها الوصول إلى قطاع النساء، خاصة المهمشات في كل المستويات وينبغي هنا التأكيد على أهمية العمل مع النساء حسب احتياجاتهن، من أجل تمكينهن وتأهيلهن في مجالات (التعليم – التدريب المهني– فرص عمل للخريجات– للنساء الفقيرات والمهمشات– تأهيل نفسي وقانوني

وتدريب على القيادة- نقابي- ثقافي- تدريب حقوقي- محو أمية قانونية- خلق شخصيات نسوية عامة- توفير فرص للتدريب والتأهيل).

إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات: فهي تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكين المؤسسات من خلال تأهيل الكفاءات اللازمة لمواكبة التحديات الحالية والمستقبلية. وبالتالي فإن ما يهم المؤسسات النسوية ذات العلاقة هو دعم وتطوير قدرات المؤسسات؛ لتتمكن من تحقيق احتياجات النساء والشباب في تطوير ذاتهم والإسهام في تنمية مجتمعهم من خلال:

1. تطوير البنية التحتية لهذه المؤسسات.
2. تطوير النظم الإدارية والمالية الخاصة بتلم المؤسسات لتحسين أدائها وتطوير فعالياتها وكفاءاتها وشفافية عملها.
3. تطوير قدراتها التخطيطية على المستوى الاستراتيجي والبرامجي.
4. تطوير الإدارة الجيدة في تلك المؤسسات.
5. تطوير المهارات القيادية للمتطوعين والعاملين في المؤسسات.(أبو دقة، 2012، ص 14)

4.8. التحديات التي تواجه عمل المؤسسات النسوية في قطاع غزة

Challenges facing the work of women's organizations in the Gaza Strip

تعتبر المؤسسات النسوية من أكثر الجهات الفاعلة في مجال الدفاع عن حقوق المرأة واحتياجاتها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والصحية والتشريعية، وذلك بهدف تمكين المرأة من المساهمة بفعالية في رسم السياسات وصناعة القرار. بالإضافة إلى تنسيق نشاطاتها المتصلة بالقضايا الوطنية والمناسبات الدولية للمرأة.

لقد توسعت المؤسسات النسوية، وتوسعت في مهام عملها وطورت من رؤيتها للواقع الاجتماعي والسياسي الذي تعمل في كنفه، وضاعفت أيضاً من أهدافها وبرامج عملها، وعلى الرغم من وجود اختلاف وتباين بين نشأة وأهداف وقدرات هذه المؤسسات إلاّ أنها جميعاً تشترك في خطوط عامة وهموم واحدة، وتواجه تحديات ومعوقات واحدة، تجعلنا نؤكد على ضرورة توحيد الجهود في مواجهة هذه التحديات. ويمكن تقسيم التحديات التي تواجه المؤسسات النسوية إلى:

أولاً/ تحديات ذاتية: ومنها على سبيل المثال:

1. عدم وجود مرجعية موحدة تعكس أولويات النساء وهمومهن وقضاياهن.
2. ضعف تواصل قيادات الحركة النسوية مع القاعدة النسوية خاصة، والمجتمع بشكل عام.
3. عدم وجود خطة استراتيجية نسوية شاملة للمؤسسات النسوية، تعتمد عليها وتوجهها نحو المشاركة في التنمية.
4. عدم وضوح أهداف بعض المؤسسات النسوية.

ثانياً/ تحديات خارجية: وهي التي تتعلق بالبيئة الخارجية التي تعمل فيها المؤسسة، ومنها على سبيل المثال:

1. ضعف التمويل عند بعض المؤسسات النسوية وقوته المفرطة عند البعض الآخر.
2. زيادة التنافس على التمويل بين المؤسسات النسوية قاد إلى العديد من الممارسات غير المحمودة من هذه المؤسسات والقائمين/ات عليها وبناء شبكات مؤسسية مستفيدة من التمويل تغلق الباب على الآخرين.
3. عدم وجود تعاون وتنسيق حقيقي ومستمر بين المؤسسات النسوية.

ما سبق وغيره من العقبات تواجه عمل المؤسسات النسوية التي تحتاج لتضافر جهود الجميع لتحقيق مصلحة النساء الفلسطينيات والوطن(إسماعيل،2012، ص 15).

4.9. خلاصة Summary:

مما سبق نستنتج أن قطاع غزة يحوي العديد من المؤسسات التي تهتم بتدريب النساء منها ما يقوم بدوره بشكل أمثل وتستفيد النساء من خدماته وتتحقق لهن النتائج المتوقعة من الخضوع لبرامج التدريب ومنها ما لا يسعى بالفعل لتحسين قدرات النساء الغزيات وإنما يتخذ الأمر ستاراً لجمع الأموال والتربح الشخصي.

كما أن قطاع غزة يشمل الكثير من مؤسسات الإقراض التي وفرت مصدر دخل ثابت للكثير من الأسر من خلال تمويلها للمشاريع صغيرة عديدة، إلا أن هذه المؤسسات غير كافية وآليات عملها غير مشجعة وتبقي شريحة كبيرة من الناس غير قادرين على الاستفادة من برامجها لعدم قدرتهم على استيفاء شروط الحصول على القروض.

أما مؤسسات التشغيل النسائي في قطاع غزة فهي محدودة جداً وضعيفة الأثر ومجالاتها ضيقة، مما يستدعي العمل على تطويرها وتحسين خدماتها بما يحقق المصلحة العامة في المجتمع.

الفصل الخامس

منهجية الدراسة

Study Methodology

5.1. المقدمة

5.2. أسلوب الدراسة

5.3. مجتمع الدراسة

5.4. عينة الدراسة

5.5. أداة الدراسة

5.6. صدق الاستبانة

5.7. ثبات الاستبانة

5.8. المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

5.9. خلاصة

5.1. المقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

حيث تناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها. كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قامت بها الباحثة في تصميم أداة الدراسة وتقنينها، والأدوات التي استخدمتها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

5.2. أسلوب الدارسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد استخدمت الباحثة مصدرين أساسين للمعلومات:

1. **المصادر الثانوية:** حيث اتجهت الباحثة في معالجة الإطار النظري للبحث إلي مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدارسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
2. **المصادر الأولية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأت الباحثة إلي جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، كما قامت الباحثة بعمل بعض المقابلات غير الرسمية.

5.3. مجتمع الدراسة :

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فان مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة. وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فان المجتمع المستهدف يتكون من جميع الإناث القادرات والراغبات في العمل واللواتي هن ضمن سن العمل (15-65) والبالغ عددهن 40,400 أنثى خلال عام 2012 وفقاً لإحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حيث بلغت البطالة النسائية في قطاع غزة خلال هذه الفترة 57,7% (الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، 2012).

5.4. عينة الدراسة :

وقد قامت الباحثة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث تم توزيع عينة استطلاعية حجمها 50 استبانة لاختبار الاتساق الداخلي والصدق البنائي وثبات الاستبانة. وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم توزيع 450 استبانة وقد تم استرداد 397 استبانة بنسبة 88.2%.

وقد تم حساب حجم عينة الدراسة من خلال المعادلة التالية:

$$n=\frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2\times(0.50)^2}{1+\frac{1}{N}\left[\left(\frac{z}{d}\right)^2\times(0.50)^2-1\right]}$$

حيث أن: z=1.96 (وهي الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0,05)، d=0.05 (وهي عبارة عن نسبة الخطأ)، وبالتالي كان حجم العينة= 381 مفردة، وقد قامت الباحثة بتوزيع عدد من الاستبانات أكبر من حجم العينة المطلوبة لتضمن استرجاع الحجم المطلوب.

5.5. أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة المتمثلة في استبانة للتعرف على **البطالة النسائية في قطاع غزة الواقع الأسباب وسبل العلاج**، واتبعت الباحثة الخطوات التالية لبناء الاستبانة :-

1. الاطلاع على الأدب الاقتصادي و الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.
2. استشارت الباحثة عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين الاقتصاديين في تحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها.

3. تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة.
4. تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
5. تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية وقد تكونت من (8) مجالات و (53) فقرة.
6. تم عرض الاستبانة على المشرفين و(6) من المحكمين الإداريين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وخارجها، والملحق رقم (1) يبين أسماء أعضاء لجنة التحكيم.
7. في ضوء أراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (55) فقرة، ملحق (2).

وقد تم استخدام المقياس 1-10 في الاستبانة بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة الأكبر على ما ورد في العبارة والعكس صحيح.

5.6. صدق الاستبيان:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

5.6.1. صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

عرضت الباحثة الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من 6 متخصصين في الاقتصاد، وأسماء المحكمين بالإضافة إلى المشرفين اللذان قاما بتحكيم الاستبانة في الملحق رقم (1)، وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية – انظر الملحق رقم (2).

5.6.2. صدق المقياس:

أولا: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إلية هذه الفقرة، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال

حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، وتوضح الجداول الموجودة في الملحق رقم(3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجالات المختلفة والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه. (أنظر الملحق رقم(3)).

ثانيا: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

يبين جدول (1-5) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقه لما وضع لقياس.

جدول (1-5)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

م	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	بيانات خاصة عن المبحوثة	.524	*0.000
2.	بيانات خاصة بالحالة الاجتماعية للمبحوثة	.557	*0.000
3.	بيانات خاصة بتعلم المبحوثة	.590	*0.000
4.	بيانات خاصة برب أسرة المبحوثة	.505	*0.000
5.	بيانات خاصة بأسرة المبحوثة	.654	*0.000
6.	بيانات خاصة بالتدريب الذي حصلت عليه المبحوثة	.531	*0.000
7.	بيانات خاصة بمدى توفر مؤسسات التدريب والتشغيل والإقراض النسائي	.591	*0.000
8.	بيانات خاصة بمدى جدوى وملائمة مؤسسات التدريب والتشغيل النسائي المتوفرة	.630	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وقد تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال:

5.6.3. معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient :

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (2-5).

جدول(2-5)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
.1	بيانات خاصة عن المبحوثة	5	0.047	0.217
.2	بيانات خاصة بالحالة الاجتماعية للمبحوثة	3	0.339	0.582
.3	بيانات خاصة بتعلم المبحوثة	5	0.548	0.740
.4	بيانات خاصة برب أسرة المبحوثة	3	0.362	0.602
.5	بيانات خاصة بأسرة المبحوثة	9	0.583	0.763
.6	بيانات خاصة بالتدريب الذي حصلت عليه المبحوثة	3	0.509	0.714
.7	بيانات خاصة بمدى توفر مؤسسات التدريب والتشغيل والإقراض النسائي	3	0.811	0.901
.8	بيانات خاصة بمدى جدوى وملائمة مؤسسات التدريب والتشغيل النسائي المتوفرة	4	0.728	0.853
	المجالات السابقة معا	**35**	**0.789**	**0.888**

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (2-5) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة حيث تتراوح بين (0.047،0.811)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.789). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة حيث تتراوح بين (0.217،0.901)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.888) وهذا يعنى أن معامل الصدق الذاتي مرتفع.

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (3) قابلة للتوزيع. وتكون الباحثة قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

5.7. المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test :

تم استخدام اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث تبين أن قيمة الاختبار تساوي (0.32) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.200) وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وبذلك فإن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي حيث سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة المتعلقة بهذه المجالات.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحثة في وصف عينة الدراسة.
2. اختبار ألفا كرونباخ(Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
3. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمتها الباحثة لحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.

4. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي الدرجة المتوسطة وهي 6 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد استخدمتها الباحثة للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة .
5. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
6. اختبار تحليل التباين الأحادي(One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمتها الباحثة للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.
7. الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Stepwise لاختبار النموذج القياسي التالي:

$$A2 = \propto + \beta_1 (E1N) + \beta_2 (D1) + \beta_3 (G) + \beta_4 (H4) + \beta_5 (D3\text{-}1) + \beta_6 (D3\text{-}2) + \beta_7 (D3\text{-}3) + \beta_8 (A1) + \beta_9 (FN) + \beta_{10} (H2) + \alpha$$

توقع الإشارات الخاصة بالنموذج:

$\beta_1 > 0,\ \beta_2 > 0,\ \beta_3 < 0,\ \beta_4 > 0,\ \beta_5 > 0,\ \beta_6 < 0,\ \beta_7 > 0,\ \beta_8 > 0\ \beta_9 > 0,\ \beta_{10} > 0,$

حيث:

المتغير التابع:(A2) Women Unemployment البطالة النسائية في قطاع غزة ، وتقاس كمتغير رقمي من خلال فترة التعطل (مدة البطالة).

المتغيرات المستقلة:

1. (E1N)Man Work عمل الزوج أو رب الأسرة، ويقاس كمتغير منقسم (Dummy variable)، يأخذ القيمة 1 في حالة كون الرجل يعمل، ويأخذ القيمة صفر في حالة كان الرجل لا يعمل.
2. (D1) Education مؤهل المرأة العلمي وهو متغير يقاس من خلال عدد سنوات الدراسة ، والعملي وهو متغير يقاس من خلال متوسط إجابات المرأة عن أسئلة الاستبانة الخاصة بالتدريب.

3. Type of Training Institutions(H4) نوع المؤسسات التي تقدم التدريب للمرأة الفلسطينية (مؤسسات حكومية، مؤسسات مجتمع مدني، مؤسسات دولية)، ويتم التعامل معه كأكثر من متغير منقسم، بحيث: H4-1 = مؤسسات مجتمع مدني، H4-2 = مؤسسات حكومية، وH4-3 = مؤسسات دولية.

4. Specialization (D3N) تخصص المرأة وهو متغير إسمي ويتم التعامل معه بأكثر من متغير منقسم ويأخذ الاحتمالات التالية: D3-1 = تخصصات علمية، D3-2 = تخصصات أدبية وD3-3 = تخصصات دينية.

5. Age(A1) عمر المرأة، وهو متغير كمي رقمي يقاس بعدد السنوات.

6. Social Conditions (FN) الظروف الاجتماعية للمرأة وتتمثل في تقبُّل الأسرة لعمل المرأة، و ملاءمة العمل المتاح لظروف المرأة، وهو متغير يقاس من خلال متوسط إجابات المرأة عن أسئلة الاستبانة الخاصة بأسرة المبحوثة.

7. Run Institutions (H2) مدى توفر مؤسسات تنموية تقدم فرص عمل للنساء. وهو متغير يقاس من خلال متوسط إجابات المبحوثات عن أسئلة الاستبانة الخاصة بمدى توفر مؤسسات تشغيل نسائي.

5.9. خلاصة Summary

مما سبق يتضح لنا أن هذه الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لإتمام هذه الدراسة، كما استخدمت الباحثة العينة العشوائية الطبقية فقد تم توزيع الاستبانات وفقا لمحافظات قطاع غزة بطريقة عشوائية، كما استخدمت البيانات الثانوية والأولية. وتمثل مجتمع الدراسة في جميع اناث قطاع غزة ضمن سن العمل والراغبات فيه وبلغ حجم هذا المجتمع 40400 أنثى، وبلغت عينة الدراسة 381 مفردة.

وقد ثبت أن أسئلة الاستبانة تقيس ما وضعت قياسه، وتأكدت الباحثة من ذلك من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين بالإضافة إلى المشرفين على الدراسة واستجابت لآرائهم من حيث التعديل والاضافة. كما تأكدت الباحثة من صدق المقياس من خلال الاتساق الداخلي حيث كان هناك اتساق بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، كما

استخدمت الباحثة الصدق البنائي الذي أثبت أن الاستبانة تحقق الأهداف التي صممت من أجلها. كما تأكدت الباحثة من ثبات الاستبانة أي أنه في حالة اعادة توزيع الاستبانة على أفراد العينة مرات أخرى خلال فترات معينة تحت نفس الظروف والشروط لن تتغير نتائج الاستبانة، وقد استخدمت الباحثة برنامج التحليل الاحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

الفصل السادس

تحليل البيانات واختبار فرضيات دراسة البطالة النسائية في قطاع غزة الواقع والأسباب وسبل العلاج

6.1. مقدمة

6.2. تحليل فقرات المجالات

6.3. العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة

6.4. تحليل الانحدار المتعدد

6.5. خلاصة

6.1. المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على متغيرات الدراسة، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

أولاً/ بيانات خاصة عن المبحوثة:

- **توزيع عينة الدراسة حسب العمر:**

جدول (1-6)

توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
25 سنة فأقل	182	45.8
26- أقل من 35 سنة	142	35.8
35- أقل من 45 سنة	48	12.1
45 سنة فأكثر	25	6.3
المجموع	397	100.0

تبين من خلال التحليل الإحصائي أن أعمار النساء تتراوح بين 17سنة و 58 سنة بمتوسط حسابي 28.1 سنة وانحراف معياري 8 سنوات تقريبا، وتتوزع أعمار النساء حسب البيانات الموضحة في جدول (1-6)، مما يعني أن البطالة بين النساء تتركز بين الفئة العمرية 25 سنة فأقل حيث كانت نسبتهن من العينة تبلغ 45,8%، أي بين الإناث الملتحقات حديثاً بسوق العمل، وبنسبة أقل بين الفئة العمرية 26-أقل من 35، مما يعني أن الوضع الاقتصادي في قطاع غزة متعثر ويعاني من مشاكل في تشعيل العمالة بشكل واضح في السنوات العشرة الأخيرة والتي دخلت خلالها الإناث الأقل من 35 سنة إلى سوق العمل، حيث لم تكن المرأة في قطاع غزة تسعى للعمل قبل عشر سنوات كما تسعى إليه اليوم بسبب سوء الأوضاع الاقتصادية.

- **توزيع عينة الدراسة حسب فترة التعطل:**

جدول (2-6)

توزيع عينة الدراسة حسب فترة التعطل

فترة التعطل	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	253	63.7
5- أقل من10 سنوات	88	22.2
10 سنوات فأكثر	56	14.1
المجموع	397	100.0

تبين من خلال التحليل الإحصائي أن فترة تعطل النساء تتراوح بين سنة و 40 سنة بمتوسط حسابي 4.9 سنة وانحراف معياري 5.3 سنة، وتتوزع فترة تعطل النساء حسب البيانات الموضحة في جدول (2-6)، حيث تبين أن ما نسبته 63.7% من عينة الدراسة أجابوا أن فترة تعطلهم عن العمل أقل من 5 سنوات،36,3% زادت فترة بطالتهن عن 5 سنوات. مما يعني أن معدل البطالة النسائية ارتفع في الخمس سنوات الأخيرة في قطاع غزة، حيث أن غالبية مفردات العينة كانت مدة البطالة بالنسبة لهن أقل من 5 سنوات، مما يعني أن الأوضاع الاقتصادية للأسر في قطاع غزة ازدادات سوءً خلال تلك السنوات الخمس مما زاد من أعداد النساء الباحثات عن عمل للمساعدة في توفير متطلبات الأسرة.

- **توزيع عينة الدراسة حسب أسباب البطالة التي تعاني منها المبحوثة:**

جدول (3-6)

أسباب البطالة التي تعاني منها النساء

أسباب البطالة التي تعاني منها النساء	العدد	النسبة المئوية %
عدم الحاجة المادية للعمل	31	7.8
رفض الأسرة لفكرة العمل	34	8.6
عدم وجود حاجة في السوق لتخصصي	152	38.3
عدم حصولي على مؤهل علمي مناسب	69	17.4
عدم توفر الخبرة العملية لدي	31	7.8
أسباب أخرى	80	20.2
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول (3-6) أن 38.3% يرون أن من أسباب البطالة عدم وجود حاجة في السوق لتخصصي،في حين رأت 20,2 من عينة الدراسة أن هناك أسباب أخرى تمثلت لديهن بالإجماع في الواسطة والمعايير غير المهنية للتوظيف، بينما كان 17.4% يرون أن من أسباب البطالة عدم حصولهن على مؤهل علمي مناسب.

مما سبق يظهر لنا أن السبب الأقوى للبطالة النسائية هو سوء اختيار التخصص وهو ما يشير إلى عدم وجود توعية سليمة من قبل الأهل في اختيار التخصص المناسب، وعدم قيام المؤسسات التعليمية بالتنسيق بين ما يُطرح من تخصصات والاحتياجات الفعلية للسوق، مما يسهم في رفع معدلات البطالة بين الخريجات.

كما تشير النتائج في الجدول(3-6) إلى أن الأسباب الأخرى والمتمثلة في الواسطة وعدم اتباع معايير مهنية سليمة عند التوظيف هي السبب الثاني من أسباب البطالة النسائية في قطاع غزة، مما يعني أننا بحاجة إلى الشفافية والعدالة عند ملء الشواغر الوظيفية حتى نستطيع القضاء على البطالة بشكل عام والبطالة النسائية على وجه الخصوص.

وتظهر نتائج الجدول (3-6) أن عدم حصول مفردات العينة على مؤهل علمي مناسب هو السبب الثالث من أسباب ارتفاع البطالة النسائية في قطاع غزة، مما يعني أننا بحاجة إلى تأهيل هذه الفئة تأهيلاً مهنياً حتى تستطيع الالتحاق بسوق العمل.

- **توزيع عينة الدراسة حسب معيل الأسرة:**

جدول (4-6)

توزيع عينة الدراسة حسب معيل الأسرة

معيل الأسرة	العدد	النسبة المئوية %
الأب	173	43.6
الزوج	181	45.6
الأخ	19	4.8
أنت	7	1.8
غير ذلك	17	4.3
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول (4-6) أن ما نسبته 43.6% من عينة الدراسة أجابوا أن معيل الأسرة هو الأب، 45.6% معيل الأسرة هو الزوج، في حين دلت اجابات 10,2% من المبحوثات أن معيل الأسرة هو شخص غير الأب أو الزوج.

وهذا يشير إلى أن الزواج لم يكن معيقاً أمام رغبة المتزوجات في العمل بل غالباً ما يعتبر ضرورة اقتصادية، كما أن نسبة الراغبات في العمل ولم يحصلن عليه بين غير المتزوجات تُشير إلى أن السعي للعمل ليس لدوافع اقتصادية فقط، فالفتاة التي يعيلها والدها تتعدد أسباب بحثها عن عمل ما بين مساعدة الأسرة أو تغيير حالتها الاجتماعية كون مجتمعنا يبحث عن العاملات عند تزويج الابناء، أو لتحقيق الذات والاستفادة من الدراسة الجامعية بشكل تطبيقي.

- **توزيع عينة الدراسة حسب عدد أفراد الأسرة الذكور:**

جدول (5-6)

توزيع عينة الدراسة حسب عدد أفراد الأسرة وفقا للجنس

عدد أفراد الأسرة	الذكور		الإناث	
	العدد	النسبة المئوية %	العدد	النسبة المئوية %
1	79	19.9	80	20.2
2	101	25.4	109	27.5
3	86	21.7	76	19.1
4	60	15.1	45	11.3
5 فأكثر	71	17.9	87	21.9
المجموع	397	100.0	397	100.0

تبين من خلال التحليل الإحصائي أن عدد أفراد أسر النساء من الذكور يتراوح بين 1 و 16 ذكر بمتوسط حسابي 3 وانحراف معياري 1.9 ، ويتوزع أفراد أسر النساء الذكور حسب البيانات الموضحة في جدول (5-6)، حيث تبين أن ما نسبته 19.9% من عينة الدراسة أجابوا أن عدد أفراد الأسرة الذكور واحد، 25.4% عدد أفراد الأسرة الذكور اثنان، 21.7% عدد أفراد الأسرة الذكور ثلاثة، 15.1% عدد أفراد الأسرة الذكور أربعة، بينما 17.9% أجابوا أن عدد أفراد الأسرة الذكور 5 فأكثر.

يرجع صغر عدد أفراد الأسرة الذكور لكون ما يقارب من نصف عينة الدراسة تعيش مع الوالدين وبالتالي يكون أفراد الأسرة الذكور قد استقلوا عن الأسرة، والنصف الآخر من عينة الدراسة يعيش مع الزوج ضمن أسرة صغيرة.

تبين من خلال التحليل الإحصائي أن عدد أفراد أسر النساء الإناث يتراوح بين 1 و15أنثى بمتوسط حسابي 3.2 وانحراف معياري 2.1 ، ويتوزع أفراد أسر النساء الإناث حسب البيانات الموضحة في جدول (5-6)، حيث تبين أن ما نسبته 20.2% من عينة الدراسة أجابوا أن عدد أفراد الأسرة الإناث واحدة، 27.5% عدد أفراد الأسرة الإناث اثنتان، 19.1% عدد أفراد الأسرة الإناث ثلاثة، 11.3% عدد أفراد الأسرة الإناث أربعة، بينما 21.9% أجابوا أن عدد أفراد الأسرة الإناث 5 فأكثر.

يتضح من البيانات السابقة أن عدد الإناث في أُسر عينة الدراسة متقارب مع عدد الذكور ما يعكس تقارب نسب الذكور إلى الإناث في المجتمع الفلسطيني.

6.2. تحليل فقرات المجالات:

تحليل فقرات مجال " بيانات خاصة عن المبحوثة "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6-6).

جدول (6-6)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال " بيانات خاصة عن المبحوثة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
.1	يزيد إقبالي على العمل ورغبتي فيه كلما تقدم عمري.	6.88	68.84	5.50	*0.000	2
.2	وجود أطفال لدي يقلل من قدرتي على العمل.	4.47	44.74	-8.83	*0.000	4
.3	العمل ليس من أولوياتي لذا من السهل أن أتخلى عنه.	3.21	32.07	-18.19	*0.000	5
.4	أبحث عن عمل لأسباب غير تحسين الوضع المادي.	6.14	61.44	0.86	0.194	3
.5	الزواج لا يمنعني من الاستمرار في العمل.	7.29	72.87	8.09	*0.000	1
	جميع فقرات المجال معاً	5.60	55.99	-5.62	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (6-6) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " الزواج لا يمنعني من الاستمرار في العمل " يساوي 7.29 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 72.87%، قيمة الاختبار 8.09وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " العمل ليس من أولوياتي لذا من السهل أن أتخلى عنه " يساوي 3.21 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 32.07%، قيمة الاختبار 18.19-، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.60، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 55.99%، قيمة الاختبار 5.62-، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000لذلك يعتبر مجال" **بيانات خاصة عن المبحوثة** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة للفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

يدل ذلك على أن مفردات العينة يوافقن على أن الزواج لا يعتبر عائقاً في وجه العمل، إلا أنهن لا يوافقن على ان العمل ليس مهماً بالنسبة لهن، أو انهن يبحثن عن عمل لأسباب غير اقتصادية، مما يعني ان العمل ضرورة اقتصادية لا تتعارض مع المسؤوليات الأسرية للمرأة وفق اجابات عينة الدراسة، ويرجع ذلك لسوء الأحوال الاقتصادية للأسر الفلسطينية مما يدفع النساء للعمل للمساعدة في توفير احتياجات الاسرة.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة وافي(2005) التي خلُصت إلى نتيجة مفادها أن الوضع الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية متردي بسبب الخضوع لممارسات الاحتلال مما فاقم من خطر الفقر وأعداد العاطلين عن العمر وبالتالي سوء الأحوال المعيشية بالنسبة للمواطن الفلسطيني، وهذا يفسر وفقاً لدراستنا أسباب سعي المرأة الفلسطينية للعمل كمحاولة منها للمشاركة في تحسين الوضع الاقتصادي لأسرتها .

ثانياً/ بيانات خاصة بسكن المبحوثة:

- **توزيع عينة الدراسة حسب منطقة السكن:**

جدول (7-6)

توزيع عينة الدراسة حسب منطقة السكن

منطقة السكن	العدد	النسبة المئوية %
شمال غزة	84	21.2
غزة	95	23.9
الوسطى	81	20.4
خان يونس	93	23.4
رفح	44	11.1
المجموع	397	100.0

يتضح من الجدول السابق أن نسب البطالة بين الإناث متقاربة في محافظات قطاع غزة بشكل عام، إلا أنها منخفضة بشكل ملحوظ في محافظة رفح مقارنة ببقية المحافظات، ومن الممكن ان نعزو ذلك لقناعات سكان المنطقة التي لا تؤيد عمل المرأة إلا في نطاق محدود.

- **توزيع عينة الدراسة حسب نوع المسكن:**

جدول (8-6)

توزيع عينة الدراسة حسب نوع المسكن

نوع المسكن	العدد	النسبة المئوية %
بيت مستقل	193	48.6
شقة	166	41.8
غرفة مستقلة	31	7.8
خيمة	-	-
غير ذلك	7	1.8
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول (8-6) أن ما نسبته 48.6% من عينة الدراسة أجابوا أن نوع مسكنهم بيت مستقل، 41.8% نوع مسكنهم شقة، 7.8% نوع مسكنهم غرفة مستقلة، بينما 1.8% أجابوا أن نوع مسكنهم غير ذلك . اختلف تفسير المبحوثات للبيت المستقل فكثير منهن اعتبرن أن السكن مع أسرة الزوج في مبنى سكني متعدد الطوابق يعتبر بيت مستقل، كما تعامل عدد منهن مع السكن في بيت أسرة الزوج على انه بيت مستقل. وبشكل عام فإن المجتمع الفلسطيني مازال يتعامل مع السكن المستقل عن أسرة الزوج من المتطلبات الأساسية للزواج بالرغم من الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يُعاني منها المجتمع.

- **توزيع عينة الدراسة حسب حيازة السكن:**

جدول (9-6)

توزيع عينة الدراسة حسب حيازة السكن

حيازة السكن	العدد	النسبة المئوية %
ملك	332	83.6
إيجار غير مفروش	44	11.1
إيجار مفروش	2	0.5
دون مقابل	12	3.0
غير ذلك	7	1.8
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول (9-6) أن ما نسبته 83.6% من عينة الدراسة أجابوا أن مسكنهم ملك، وتؤكد هذه النسب ما سبق من تعليق على الجدول رقم (18) بأن الأسر الفلسطينية تتعامل مع توفير السكن المملوك للزوج كمتطلب رئيس للزواج.

ثالثاً/ بيانات خاصة بالحالة الاجتماعية للمبحوثة:

- **توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:**

جدول (10-6)

توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية %
متزوجة	206	51.9
مطلقة	14	3.5
أرملة	10	2.5
غير متزوجة(عزباء)	167	42.1
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول (10-6) أن ما نسبته 51.9% من عينة الدراسة أجابوا أن حالتهم الاجتماعية متزوجة، 3.5% مطلقة، 2.5% أرملة، بينما 42.1% حالتهم الاجتماعية غير متزوجين(عزباء). سبق وأن أشرنا إلى أن معدلات البطالة ترتفع بشكل واضح بين الفئة العمرية أقل من 25، والفئة العمرية 25-35، وهذا يعني ان المجتمع الفلسطيني يُعاني من ظاهرة أخرى في المجتمع هي أيضاً من نتاج صعوبة الأوضاع الاقتصادية والبطالة التي يًعاني منها الذكور والإناث في المجتمع الفلسطيني وهي ظاهرة تأخر سن الزواج أو العنوسة.

- **تحليل فقرات مجال " بيانات خاصة بالحالة الاجتماعية للمبحوثة ":**

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (11-6).

جدول (11-6)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " بيانات خاصة بالحالة الاجتماعية للمبحوثة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
.1	تؤثر حالتي الاجتماعية على رغبتي في العمل.	6.18	61.84	1.06	0.145	3
.2	سأستمر في البحث عن عمل/ العمل في حالة الزواج.	7.55	75.54	9.95	*0.000	2
.3	العمل يساعد الفتاة على تغيير حالتها الاجتماعية.	8.53	85.29	22.27	*0.000	1
	جميع فقرات المجال معاً	7.42	74.22	14.45	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (11-6) يمكن استخلاص ما يلي:

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.42، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 74.22%، قيمة الاختبار 14.45، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال" **بيانات خاصة بالحالة الاجتماعية للمبحوثة** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

تدل النتائج السابقة على أن نسبة كبيرة من المبحوثات على قناعة بأن العمل يقود إلى تغيير الحالة الاجتماعية لهن، بمعنى أن الفتاة العاملة تزيد فرصتها في الزواج عن غير العاملة. وتعتقد الباحثة أن الكثير من الفتيات يسعين للعمل حتى يستطعن تغيير حالتهن الاجتماعية.

كما أن عمل المرأة أصبح ضرورة اجتماعية واقتصادية، فحتى في حالة عمل رب الأسرة فإن انخفاض الدخل يجعله غير قادر على تلبية كل احتياجات أسرته، مما يدفع المرأة للبحث عن عمل للمساعدة في تخفيف الأعباء الاقتصادية للأسرة. وهذا ما يُفسر موافقة المبحوثات على الاستمرار في العمل وتأييدهن لتأثير الحالة الاجتماعية على الرغبة في العمل.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة الحيالي (2010) ودراسة إبراهيم (2006) ، حيث أكدت الدراسة الأولى على تفاقم ظاهرة البطالة في المجتمعات العربية بين الذكور والإناث وبنسب كبيرة جداً في صفوف الإناث مما أثر سلبياً على هذه الفئة المتعطلة،

وأشارت الدراسة الثانية لوجود علاقة وثيقة بين البطالة والنمو السكاني والمشاكل الاجتماعية بين أُسر العاطلين عن العمل.

رابعاً/ بيانات خاصة بتعليم المبحوثة:

- **توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات التعليم:**

جدول (12-6)

توزيع عينة الدراسة حسب سنوات التعليم

سنوات التعليم	العدد	النسبة المئوية %
10 سنوات فأقل	25	6.3
11-15 سنة	141	35.5
16 فأكثر	231	58.2
المجموع	397	100.0

تبين من خلال التحليل الإحصائي أن عدد سنوات تعليم النساء يتراوح بين 4 سنوات و21سنة بمتوسط حسابي 14.7 سنة وانحراف معياري 2.5 سنة، وتتوزع عدد سنوات تعليم النساء حسب البيانات الموضحة في جدول (12-6)، حيث تبين أن ما نسبته 6.3% من عينة الدراسة سنوات تعليمهم 10 سنوات فأقل، 35.5% تتراوح سنوات تعليمهم من 11-15 سنة، بينما 58.2% سنوات تعليمهم 16 سنة فأكثر.

ويظهر لنا مما سبق أن البطالة النسائية في قطاع غزة تنتشر بشكل أساسي في أوساط الإناث المتعلمات ومن الممكن أن نعزو ذلك لاقتناع غير المتعلمات بأنهن غير مؤهلات للعمل وعدم ادراكهن لجدوى التأهيل المهني، مما يمنعهن من التفكير في العمل على الرغم من حاجتهن له ورغبتهن فيه. كما يظهر لنا أن هناك فجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم واحتياجات السوق وذلك نتيجة غياب التنسيق بين المؤسسات التعليمية والتشغيلية.

- **توزيع عينة الدراسة حسب مستوى التعليم:**

جدول (13-6)

توزيع عينة الدراسة حسب مستوى التعليم

مستوى التعليم	العدد	النسبة المئوية %
إعدادي	19	4.8
ثانوي	76	19.1
جامعي فأعلى	302	76.1
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول(13-6) أن ما نسبته 19.1% مستواهم التعليمي ثانوي، بينما 76.1% مستواهم التعليمي جامعي فأعلى. وهذا يؤكد صحة التفسير الوارد في الفقرة السابقة والذي يُشير إلى غياب التنسيق بين مدخلات مؤسسات التعليم العالي واحتياجات السوق، وغياب دور مؤسسات التدريب المهني النسائية حيث أن الفتيات غير المؤهلات علمياً لا يجدن البديل الذي يحقق لهن التأهيل المناسب لسوق العمل وبالتالي تنخفض نسبهن بين العاطلات عن العمل لأنهن لا يجدن في أنفسهن المقومات المطلوبة للعمل وبالتالي لا يبحثن عن عمل على الرغم من حاجتهن الاقتصادية له .

- **توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي:**

جدول (14-6)

توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

التخصص العلمي	العدد	النسبة المئوية %
علوم طبية	27	6.8
هندسة وتكنولوجيا	8	2.0
تربية	113	28.5
علوم تجارية	49	12.3
علوم اجتماعية ونفسية	46	11.6
علوم شرعية ودينية	17	4.3
لغة عربية	18	4.5
لغة انجليزية	10	2.5
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول (14-6) أن ما نسبته 6.8%من عينة الدراسة أجابوا أن تخصصهم العلمي علوم طبية، 2.0%هندسة وتكنولوجيا، 28.5% تربية، 12.3% علوم تجارية.

تدل النسب السابقة على أن العشوائية في اختيار التخصص وعدم التأكد من حاجة السوق له زاد من نسبة العاطلات عن العمل في التخصصات التربوية حيث وصلت النسبة إلى 28.5%، لأن المجتمع في قطاع غزة يفضل اختيار التخصصات التربوية عن غيرها للفتيات لاعتقاده بأنها الأنسب اجتماعياً للمرأة، كما أن العاطلات يعوقهن عن العمل عدم التأهيل العلمي للعمل.

- **تحليل فقرات مجال " بيانات خاصة بتعليم المبحوثة "**

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (15-6).

جدول (15-6)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال

" بيانات خاصة بتعليم المبحوثة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
.1	يعتبر عدم حصولي على مؤهل علمي مناسب سبب مهم في عدم حصولي على فرصة عمل.	5.54	55.37	-2.56	*0.005	4
.2	أعتقد أن المؤهل العلمي غير كافي وحده ليوفر لي فرصة عمل.	6.69	66.93	4.49	*0.000	1
.3	أعتقد أن تخصصي يعيق فرص حصولي على عمل.	4.71	47.08	-7.72	*0.000	5
.4	يعد ازدياد عدد خريجي تخصصي سبب مهم من أسباب عدم حصولي على عمل.	6.64	66.42	3.85	*0.000	2
.5	تفضلي العمل بعيداً عن تخصصك بدلاً من الانتظار للعمل في تخصصك.	6.04	60.43	0.26	0.397	3
	جميع فقرات المجال معاً	5.92	59.24	-0.76	0.224	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (15-6) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " أعتقد أن المؤهل العلمي غير كافي وحده ليوفر لي فرصة عمل " يساوي 6.69 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 66.93%، قيمة الاختبار 4.49، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " أعتقد أن تخصصي يعيق فرص حصولي على عمل " يساوي 4.71 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 47.08%، قيمة الاختبار 7.72-، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.92، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 59.24%، قيمة الاختبار 0.76 -، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.224 لذلك يعتبر مجال " **بيانات خاصة بتعليم المبحوثة** " غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

وذلك يعني أن مفردات عينة الدراسة يوافقن على أن التأهيل العلمي الخاص بهن واختيارهن للتخصص الدراسي هو سبب من أسباب عدم حصولهن على عمل، وهذا ما دفعهن لتأييد العمل بعيداً عن التخصص.

وتعزو الباحثة ذلك إلى إصرار الأهل على اتجاه وظيفي مستقبلي معين للفتاه مما يؤثر على اختيارها لتخصصها الدراسي، وغياب التوعية المسبقة من قبل مؤسسات التعليم العالي، واستمرار طرح التخصصات من قبل هذه المؤسسات على الرغم من عدم حاجة السوق لهذه التخصصات.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة حنون وآخرون (2008) ودراسة خضير (2006) ودراسة جادو (2001) ودراسة النويصر(2000) حيث اتفقت جميع الدراسات السابقة

على غياب التخطيط عند طرح التخصصات العلمية في مؤسسات التعليم العالي، وغياب التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات المشغلة للعمالة سواءً الحكومية أو الخاصة، مما يفاقم من مشكلة البطالة.

كما اتفقت النتائج السابقة مع نتائج دراسة McMance (2004) التي أشارت إلى ارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين.

خامساً/ بيانات خاصة برب أسرة المبحوثة:

- **توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية لرب الأسرة:**

جدول (16-6)

توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية لرب الأسرة

الحالة الوظيفية لرب الأسرة	العدد	النسبة المئوية %
يعمل عمل دائم	170	42.8
عمل مؤقت	93	23.4
عمل دوري	16	4.0
لا يعمل	118	29.7
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول (16-6) أن ما نسبته 42.8% من عينة الدراسة أجابوا أن رب الأسرة يعمل عمل دائم، 23.4% يعملون عمل مؤقت، 4.0% يعملون عمل دوري، بينما 29.7% أجابوا أن رب الأسرة لا يعمل. وعلى الرغم من أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة هي ممن يعمل رب أسرتها إلا أن ذلك لم يمنع المبحوثات من البحث عن عمل، وهذا يعني أن عمل رب الاسرة ليس دافعاً للمرأة للتوقف عن البحث عن عمل.

- **توزيع عينة الدراسة حسب دخل رب الأسرة:**

جدول (17-6)

توزيع عينة الدراسة حسب الدخل لرب الأسرة

الدخل	العدد	النسبة المئوية %
لا يوجد دخل على الإطلاق	57	14.4
أقل من 1000	149	37.5
1001-2000	125	31.5
2001-3000	36	9.1
3001-4000	23	5.8
4001 فأعلى	7	1.8
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول (17-6) أن ما نسبته 14.4% من عينة الدراسة أجابوا أنه لا يوجد دخل لرب الأسرة ، 37.5% دخلهم أقل من 1000شيكل، 31.5% يتراوح دخلهم من 1001-2000شيكل، 9.1% يتراوح دخلهم من 2001-3000شيكل، 5.8% دخلهم من 3001-4000 شيكل، بينما 1.8% دخلهم 4001 فأعلى.

وهذا يعني أن غالبية مفردات العينة تُعاني من الفقر وعدم القدرة على توفير احتياجاتها الأساسية، حيث يبلغ خط الفقر في الأراضي الفلسطينية عند 1800 شيكل.

- **توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات تعليم رب الأسرة:**

جدول (18-6)

توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات التعليم لرب الأسرة

عدد سنوات التعليم	العدد	النسبة المئوية %
10 سنوات فأقل	80	20.2
11-15 سنة	186	46.9
16 فأكثر	131	33.0
المجموع	397	100.0

تبين من خلال التحليل الإحصائي أن عدد سنوات تعليم رب أسر النساء يتراوح بين 0 و 22 سنة بمتوسط حسابي 12.9 سنة وانحراف معياري 3.4 سنة ، وتتوزع عدد سنوات تعليم رب أسر النساء حسب البيانات الموضحة في جدول (18-6)، حيث تبين أن ما نسبته 20.2% من عينة الدراسة أجابوا أن سنوات تعليمهم 10 سنوات فأقل، 46.9% تتراوح سنوات تعليمهم من 11-15 سنة، بينما 33.0% سنوات تعليمهم 16 سنة فأكثر.

مما سبق إضافةً للبيانات المتعلقة بتعليم المبحوثة يتضح لنا ارتفاع نسبة التعليم في المجتمع الفلسطيني، كما أن انخفاض نسبة تعليم رب الأسرة في بعض الأحيان لا يؤثر على قناعته بأهمية تعليم من يعولهن من الإناث، أنظر الجدول(13-6).

- **توزيع عينة الدراسة حسب مستوى تعليم رب الأسرة:**

جدول (19-6)

توزيع عينة الدراسة حسب مستوى التعليم لرب الأسرة

مستوى التعليم	العدد	النسبة المئوية %
دون الابتدائي	4	1.0
ابتدائي	23	5.8
إعدادي	45	11.3
ثانوي	133	33.5
جامعي فأعلى	192	48.4
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول(19-6) أن ما نسبته 1.0% من عينة الدراسة أجابوا أن مستوى تعليم رب الأسرة دون الابتدائي، 5.8% مستواهم التعليمي ابتدائي، 11.3% مستواهم التعليمي إعدادي، 33.5% مستواهم التعليمي ثانوي، بينما 48.4% مستواهم التعليمي جامعي فأعلى. تضاؤل نسب أصحاب التعليم الإعدادي فأقل يدل على صحة ما ذكرناه سابقاً من ارتفاع معدلات التعليم في أوساط المجتمع الفلسطيني.

- **توزيع عينة الدراسة حسب مدى تغطية الراتب للمصروفات:**
-

جدول (20-6)

مدى تغطية الراتب للمصروفات

مدى تغطية الراتب للمصروفات	العدد	النسبة المئوية %
هناك عجز(ديون)	269	67.8
هناك فائض(ادخار)	11	2.8
لا عجز ولا فائض	117	29.5
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول(20-6) أن ما نسبته 67.8% من عينة الدراسة أجابوا أن هناك عجز(ديون)، 2.8% أجابوا أن هناك فائض (ادخار)، بينما 29.5% أجابوا أن هناك لا عجز ولا فائض.

أي أن الغالبية العظمى من الأُسر الفلسطينية في قطاع غزة تعاني من الفقر وعدم القدرة على تغطية متطلبات الحياة اليومية، في حين أن النسبة الأقل من المجتمع هي التي بإمكانها تغطية نفقاتها الأسرية بالكاد دون أن تستطيع أن تدخر من دخلها وفي نفس الوقت دون أن تضطر للاستدانة أو التخلي عن توفير بعض احتياجاتها، بينما كانت نسبة من يحققون ادخاراً من دخولهم نسبة ضئيلة جداً.

- **تحليل فقرات مجال " بيانات خاصة برب أسرة المبحوثة ":**

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (21-6).

جدول (21-6)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال

" بيانات خاصة برب أسرة المبحوثة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
.1	سأبحث عن عمل لو كان رب الأسرة يعمل.	7.76	77.58	11.23	*0.000	2
.2	عدم عمل رب الأسرة دافع رئيسي لبحثي عن عمل.	7.33	73.32	8.05	*0.000	3
.3	يعتبر عمل المرأة ضرورة اقتصادية حتى في ظل عمل رب الأسرة بسبب محدودية الدخل.	8.55	85.49	23.65	*0.000	1
	جميع فقرات المجال معاً	7.88	78.80	19.49	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (21-6) يمكن استخلاص ما يلي:

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.88، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 78.80%، قيمة الاختبار 19.49 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال" **بيانات خاصة برب أسرة المبحوثة** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

يدل ذلك على ان عمل المرأة أصبح ضرورة اقتصادية مُلحة لدى غالبية الأسر الفلسطينية وتعزو الباحثة ذلك إلى سوء الأوضاع الاقتصادية وانخفاض الدخول وعدم القدرة على توفير كافة مستلزمات الأسرة من خلال دخل واحد فقط.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة عودات (2010) ودراسة النويصر(2000) حيث أظهرت الدراستين أن المجتمع بشكل عام يجب أن يتكاتف أفراداً ومؤسسات لعلاج الآثار المترتبة على البطالة بشكل عام ومحاولة تخفيض نسبها في المجتمع.

سادساً/ بيانات خاصة بأسرة المبحوثة:

- **تحليل فقرات " بيانات خاصة بأسرة المبحوثة ":**

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (22-6).

جدول (22-6)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات " بيانات خاصة بأسرة المبحوثة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
.1	تساندني الأسرة وتقبل فكرة عملي.	8.00	79.97	13.69	*0.000	2
.2	تعتبر الحالة المادية الصعبة للأسرة الفلسطينية هي الدافع وراء عمل المرأة.	8.80	88.04	28.51	*0.000	1
.3	سأتوقف عن البحث عن عمل في حالة توفر عمل مجدي مادياً لرب الأسرة.	5.77	57.71	-1.35	0.089	5
.4	تحسن الوضع المادي للأسرة سيدفعني لترك العمل.	5.00	50.03	-5.83	*0.000	9
.5	تقبل المرأة على تخصصات معينة تتوافق مع العادات الاجتماعية.	7.89	78.94	15.21	*0.000	3
.6	الأسرة هي التي تحدد للمرأة التخصص الذي تدرسه.	5.22	52.24	-4.86	*0.000	8
.7	لا تقبل الأسرة عمل الفتاة إن لم تكن محتاجة مادياً.	5.27	52.67	-4.60	*0.000	6
.8	تضطر المرأة للعمل في ظروف غير مقبولة أُسرياً بسبب الحاجة المادية.	5.26	52.59	-4.49	*0.000	7
.9	تواجه المرأة صعوبات في العمل بسبب الظروف التي لا تتلاءم مع طبيعة المجتمع.	7.44	74.41	11.50	*0.000	4
	جميع فقرات المجال معاً	6.52	65.18	7.26	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (22-6) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " تعتبر الحالة المادية الصعبة للأسرة الفلسطينية هي الدافع وراء عمل المرأة " يساوي 8.80 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 88.04%، قيمة الاختبار 28.51 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " تحسن الوضع المادي للأسرة سيدفعني لترك العمل " يساوي 5.00 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 50.03%، قيمة الاختبار 6.14- وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 6.52، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 65.18%، قيمة الاختبار 7.26 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **بيانات خاصة بأسرة المبحوثة** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

أي أن الوضع الاقتصادي الصعب للأسرة هو ما الدافع الرئيس للمرأة الفلسطينية للبحث عن العمل، إلا أنه ليس الدافع الوحيد وهذا ما يفسر رأي مفردات العينة المتعلق بعدم الموافقة على ترك العمل أو التوقف عن البحث عن عمل في حالة تحسن الوصع الاقتصادي للأسرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى رغبة الإناث في المجتمع في المساعدة في تحمل أعباء الحياة مع أسرهن كأولوية ولكن ذلك لا يمنعهن من التفكير في تحقيق الذات أو استثمار نتاج سنوات التعليم الطويلة.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة Anthony M. Garcy, Denny Vagero (2012) ودراسة A. lundin and others (2011) حيث أظهرت الدراستين أن البطالة تؤثر على الرجال والنساء سلباً إلا أن آثارها السلبية أقسى على الرجل مما هي عليه عند المرأة ويعود ذلك لكون الرجل هو المعيل الرئيس للأسرة.

سابعاً: بيانات خاصة بالتدريب الذي حصلت عليه المبحوثة:

- **تحليل فقرات " بيانات خاصة بالتدريب الذي حصلت عليه المبحوثة":**

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (23-6).

جدول (23-6)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات

" بيانات خاصة بالتدريب الذي حصلت عليه المبحوثة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
1	أعتقد بأني مؤهلة عملياً(مدربة كما يجب) للحصول على عمل.	7.41	74.08	9.48	*0.000	2
2	من الممكن أن أحصل على عمل في حالة حصولي على نوع معين من التدريب.	7.65	76.55	14.27	*0.000	1
3	تعتبر البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات المعنية بالنساء مجدية ومناسبة.	7.22	72.24	9.66	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	7.43	74.29	15.34	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (23-6) يمكن استخلاص ما يلي:

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.43، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 74.29%، قيمة الاختبار 15.34 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **بيانات خاصة بالتدريب الذي حصلت عليه المبحوثة** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا

المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

فعلى الرغم من موافقة المبحوثات على أنهن يتمتعن بالتدريب اللازم لتمكينهن من الحصول على عمل، إلا أنهن يوافقن على أن حصولهن على تدريب معين من الممكن أن يسهم في تخلصهن من البطالة وتعزو الباحثة ذلك إلى ضعف برامج التدريب المقدمة للنساء في المجتمع الفلسطيني، وعدم تنوع برامجها وإلا لما احتاجت من حصلت على تدريب معين إلى المزيد من البرامج التدريبية للحصول على العمل، إلا في حالة كون البرامج الجديدة هي برامج تطويرية للبرامج السابقة ولا تعتمد على نفس المهارات التي تم اكسابها للمتدربات سابقاً.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة حنون وآخرون (2008) ودراسة Cullen(2009) التين أكدتا على أن نقص المهارات المكتسبة من خلال التدريب سبب مهم من أسباب انتشار البطالة، ودراسة Abbasi shahkooh and others(2008) التي أكدت على أهمية البرامج التدريبية المتقدمة في التخلص من البطالة.

ثامناً/ بيانات عن مؤسسات التدريب والتشغيل والإقراض النسائي:

- **تحليل فقرات " بيانات خاصة بمدى توفر مؤسسات التدريب والتشغيل والإقراض النسائي":**

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (24-6).

جدول (24-6)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات " بيانات خاصة بمدى توفر مؤسسات التدريب والتشغيل والإقراض النسائي "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
1	تتوفر في السوق مؤسسات تقدم التدريب العملي للنساء.	6.23	62.29	1.54	0.063	1
2	تتوفر في السوق مؤسسات تقدم فرص العمل للنساء بشكل خاص.	5.09	50.93	-6.40	*0.000	2
3	تتوفر مؤسسات متخصصة في الإقراض النسائي بشكل كافي.	4.47	44.74	-10.71	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	5.27	52.65	-5.97	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (24-6) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تتوفر في السوق مؤسسات تقدم التدريب العملي للنساء " يساوي 6.23 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 62.29%، قيمة الاختبار 1.54 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.063 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهريا عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " تتوفر مؤسسات متخصصة في الإقراض النسائي بشكل كافي " يساوي 4.47 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 44.74%، قيمة الاختبار 10.71- وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.27، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 52.65%، قيمة الاختبار 5.97- وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **بيانات خاصة بمدى توفر مؤسسات التدريب والتشغيل والإقراض النسائي** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

يتضح لنا من النتائج السابقة أن مفردات عينة الدراسة غير مقتنعات بوجود مؤسسات متخصصة في التدريب والاقراض والتشغيل النسائي، وفي حال وجودها فإنها لا تفي بالمطلوب.

وتعزو الباحثة ذلك إلى وجود إهمال في توفير مؤسسات تعتني بتأهيل المرأة لسوق العمل أو تقديم خدمات تساعدها على دخول السوق بشكل شخصي من خلال المشاريع الصغيرة، فعمليات الاقراض النسائي بغرض الاستثمار في مشروع ربحي مازالت تجربة غير واسعة في الأراضي الفلسطينية ويشوبها التعقيد والضمانات المرهقة وانعدام الأساليب التثقيفية والتعريفية بمثل هذه المؤسسات ودورها في تنمية المجتمع وتخليصه من الفقر والبطالة.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة البحيصي (2006) بعنوان: نحو أساليب حديثة في تمويل المشاريع الصغيرة في قطاع غزة دراسة استطلاعية لأصحاب المشروعات الصغيرة في قطاع غزة، و دراسة الأسرج (2011) بعنوان: (المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية، حيث أظهرت الدراستين أهمية توفير مؤسسات قادرة على تمويل المشاريع الصغيرة بطريقة لا تحمل صاحب المشروع الصغير عبءً.

- **المؤسسات التي تقدم التدريب للنساء:**

جدول (25-6)

المؤسسات التي تقدم التدريب للنساء

المؤسسات التي تقدم التدريب للنساء	العدد	النسبة المئوية %
مجتمع مدني	178	44.8
حكومية	69	17.4
دولية	88	22.2
مجتمع مدني+حكومية	8	2.0
مجتمع مدني+دولية	5	1.3
كل ما ذكر	3	0.8
أخرى	46	11.6
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول(25-6) أن ما نسبته 44.8% من عينة الدراسة أجابوا أن المؤسسات التي تقدم التدريب للنساء هي مؤسسات مجتمع مدني، 17.4% مؤسسات حكومية، 22.2% دولية، 11.6و من الواضح أن هناك قناعة لدى مفردات عينة الدراسة بأن مؤسسات المجتمع المدني هي الجهة التي تعتني وتهتم بتدريب النساء وتطوير قدراتهن العملية، تليها المؤسسات الدولية ومن ثم المؤسسات الحكومية.

- **المؤسسات التي تقدم فرص عمل خاصة بالنساء:**

جدول (26-6)

المؤسسات التي تقدم فرص عمل خاصة بالنساء

المؤسسات التي تقدم فرص عمل خاصة بالنساء	العدد	النسبة المئوية %
مجتمع مدني	150	37.8
حكومية	84	21.2
دولية	88	22.2
مجتمع مدني+حكومية	17	4.3
مجتمع مدني+دولية	1	0.3
كل ما ذكر	5	1.3
أخرى	52	13.1
المجموع	397	100.0

يتضح من جدول(26-6) أن ما نسبته 37.8% من عينة الدراسة أجابوا أن المؤسسات التي تقدم فرص عمل خاصة بالنساء هي مؤسسات مجتمع مدني، 21.2% مؤسسات حكومية، 22.2% دولية، 13.1% غير ذلك، 4.0% مجتمع مدني + حكومية، 0.3% مجتمع مدني+ دولية، بينما 1.3% أجابوا أن المؤسسات التي تقدم فرص عمل خاصة بالنساء هي جميع ما ذكر.

من الواضح أن مفردات عينة الدراسة مقتنعات بأن مؤسسات المجتمع المدني هي التي تقوم بتقديم فرص وظيفية أكثر من غيرها من المؤسسات الأخرى، في حين يتقارب دور المؤسسات الدولية والحكومية في توفير فرص عمل للنساء.

- **تحليل فقرات مجال " بيانات خاصة بمدى جدوى وملائمة مؤسسات التدريب والتشغيل النسائي المتوفرة "**

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (27-6).

جدول (27-6)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال " بيانات خاصة بمدى جدوى وملاءمة مؤسسات التدريب والتشغيل النسائي المتوفرة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
1	تعتبر هذه المؤسسات كافية لتقديم فرص عمل لجميع الراغبات في العمل داخل السوق الغزّي.	4.51	45.14	-10.13	*0.000	4
2	سبب مهم لعدم حصولي على فرصة عمل عدم معرفتي بالمؤسسات التي تقدم فرص عمل للنساء.	5.90	58.97	-0.71	0.240	1
3	تراعي المؤسسات المُشغلة للنساء الظروف الاجتماعية للمرأة.	5.49	54.89	-3.50	*0.000	2
4	تلتزم المؤسسات المشغلة للنساء بتوفير جو عمل لا يتعارض مع المسؤوليات الأسرية للمرأة.	5.17	51.66	-5.57	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	5.27	52.66	-6.71	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (27-6) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " سبب مهم لعدم حصولي على فرصة عمل عدم معرفتي بالمؤسسات التي تقدم فرص عمل للنساء " يساوي 5.90 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 58.97%، قيمة الاختبار 0.71- وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.240 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهريا عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تعتبر هذه المؤسسات كافية لتقديم فرص عمل لجميع الراغبات في العمل داخل السوق الغزّي " يساوي 4.51 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 45.14%، قيمة الاختبار 10.13- وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.27، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 52.66%، قيمة الاختبار 6.71- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **بيانات خاصة بمدى جدوى وملائمة مؤسسات التدريب والتشغيل النسائي المتوفرة** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

أي أن المؤسسات المتواجدة في المجتمع الفلسطيني لا تقوم بالدور المتوقع منها كما يجب، فالنساء لا يتوفر لهن برامج تدريبية مناسبة تساعدهن على الحصول على فرص وظيفية معينة، ولا مؤسسات الاقراض النسائي المتوفرة تقدم خدمات تخدم المرأة وتساندها في بناء مشروعها الخاص بيسر وسهولة، كما أن مفردات العينة على قناعة بعدم وجود مؤسسات تهتم بتشغيل النساء بشكل خاص.

وفي حال توفر فرصة عمل للمرأة فإن ظروف العمل لا تراعي وضع المرأة الأسري ولا تقدم تسهيلات لها لتستطيع التوفيق بين متطلبات حياتها الخاصة ومتطلبات عملها.

وتعزو الباحثة ذلك إلى تعامل المجتمع مع عمل المرأة بأنه ثانوي، وخاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة بين الذكور أيضاً في المجتمع مما يجعل المجتمع يرى أن الأولوية توفير فرصة عمل لرب الأسرة أولاً، وبعد القضاء على البطالة الذكورية من الممكن النظر في ظروف عمل المرأة وتوفير فرص عمل ملائمة لها.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة صالح (2008) حيث أثبتت الدراسة أن المستوى المهني المتدني للعمالة وعدم الاهتمام بتطويرها ومواكبة الخطوات التكنولوجية الواسعة في العالم من أهم أسباب تراجع أوضاع العمالة في الوطن العربي.

ودراسة البحيصي (2006) التي ترى أن أصحاب المشاريع الصغيرة في فلسطين يُعانون من مشاكل تمويلية بسبب عدم ملائمة أساليب الاقراض المتبعة وقلة المؤسسات المتخصصة في إقراض المشاريع الصغيرة.

ودراسة الأسرج (2011) التي يرى الباحث عبرها وجود قصور في تمويل وتنمية المشاريع الصغيرة كسبيل للخلاص من البطالة في الوطن العربي مما دعاه للتوصية بوضع خطط قومية تهتم بتنمية وتطوير المشاريع الصغيرة.

6.3. العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل ومنطقة سكن المبحوثة.

يوضح الجدول رقم (28-6) أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار" كا2" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل ومكان السكن، هذا يعني عدم تأثير مكان السكن على فترة التعطل. أي أن مكان السكن لا يُعد محفزاً أو سبباً من أسباب زيادة فترة التعطل.

وتعزو الباحثة ذلك إلى التقارب الجغرافي بين مدن قطاع غزة مما يجعل مكان السكن غير مؤثر على البطالة أو مدتها.

جدول رقم (28-6)

يوضح العلاقة بين فترة التعطل ومكان السكن

مكان السكن		فترة التعطل			المجموع	كا2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		أقل من 5 سنوات	5- أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر			
شمال غزة	ك	57	19	8	84	4.733	0.786
	%	14.4%	4.8%	2.0%	21.2%		
غزة	ك	61	22	12	95		
	%	15.4%	5.5%	3.0%	23.9%		
الوسطى	ك	49	17	15	81		
	%	12.3%	4.3%	3.8%	20.4%		
خانيونس	ك	59	18	16	93		
	%	14.9%	4.5%	4.0%	23.4%		
رفح	ك	27	12	5	44		
	%	6.8%	3.0%	1.3%	11.1%		

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل والتخصص.

يوضح الجدول رقم (29-6) أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار" كا2" أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل والتخصص، هذا يدل على وجود تأثير للتخصص على فترة التعطل .

فمن الواضح من بيانات الجدول (29-6) أن مجال التربية هو الأكثر معاناةً من ظاهرة البطالة النسائية يليه العلوم الاجتماعية فالعلوم التجارية. وتعزو الباحثة ذلك إلى انعدام التنسيق بين

مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية والمؤسسات المُشغلة للنساء في سوق العمل الفلسطيني، مما أنتج فائضاً في العمالة في تخصصات عديدة فتفاقمت ظاهرة البطالة النسائية في المجتمع الفلسطيني.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة حنون وآخرون (2008) التي أكدت على غياب التنسيق بين التخصصات التي تطرحها مؤسسات التعليم العالي من جهة واحتياجات السوق من جهة أخرى.

ودراسة خضير (2006) التي أكدت على تقصير وزارة التربية والتعليم العالي في أداء دور واضح في علاج ظاهرة البطالة في المجتمع الفلسطيني.

كما اتفقت دراسة جادو (2001) على نتائج الدراستين السابقتين.

جدول رقم (29-6)

يوضح العلاقة بين فترة التعطل والتخصص

التخصص		فترة التعطل			المجموع	كا2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		أقل من 5 سنوات	5- أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر			
توجيهي فأقل	ك	45	18	30	93	40.091	0.000
	%	11.3%	4.5%	7.6%	23.4%		
تربية	ك	81	23	9	113		
	%	20.4%	5.8%	2.3%	28.5%		
علوم تجارية	ك	28	13	8	49		
	%	7.1%	3.3%	2.0%	12.3%		
علوم اجتماعية	ك	36	8	2	46		
	%	9.1%	2.0%	0.5%	11.6%		
غير ذلك	ك	63	26	7	96		
	%	15.9%	6.5%	1.8%	24.2%		

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل والحالة الاجتماعية للمبحوثة.

يوضح الجدول رقم (30-6) أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار" كا2" أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل والحالة الاجتماعية للمبحوثة، هذا يدل على وجود تأثير للحالة الاجتماعية على فترة التعطل.

يتضح من الجدول 30 وجود علاقة بين فترة التعطل والحالة الاجتماعية فنجد أن غير المتزوجات يعانين من البطالة أكثر من غيرهن حيث بلغت نسبة البطالة بين غير المتزوجات والمتعطلات لمدة أقل من 5 سنوات 34.3% وانخفضت نسبتهن بين المتعطلات لمدة من 5-10 سنوات لتصل إلى 6% وتعزو الباحثة ذلك إلى أن من أهم أسباب سعي فتيات قطاع غزة للعمل هو

تغيير الحالة الاجتماعية لهن، لذلك نجد أن نسبة المتزوجات والمتعطلات عن العمل لفترة أقل من 5 سنوات تمثل26.7% من عينة الدراسة بينما ترتفع نسبة المتزوجات و في نفس الوقت متعطلات عن العمل لمدة بين5-10 سنوات مقارنة مع غير المتزوجات ولهن نفس فترة التعطل لتصل إلى 13.9%، حيث أن المتزوجات يبقى لديهن أمل في العمل ومساعدة رب الأسرة في المصاريف، بينما يتضاءل أمل غير المتزوجة في الزواج بعد هذه الفترة بسبب تقدمها في العمر مما يصيبها بالإحباط وعدم الرغبة في البحث عن عمل، وهذا ما يفسر انخفاض نسبة العاطلات عن العمل لمدة 5-10 سنوات من غير المتزوجات.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة عودات (2010) والتي تحدثت عن الانعكاسات الاجتماعية للبطالة، كما اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (ابراهيم) التي أشارت إلى وجود علاقة بين نمو الخصائص السكانية في قطاع غزة والبطالة.

جدول رقم (30-6)

يوضح العلاقة بين فترة التعطل والحالة الاجتماعية للمبحوثة

فترة التعطل		الحالة الاجتماعية			المجموع	كا2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		متزوجة	مطلقة/ أرملة	غير متزوجة			
أقل من 5 سنوات	ك	106	11	136	253	43.820	0.000
	%	26.7%	2.8%	34.3%	63.7%		
5- أقل من 10 سنوات	ك	55	9	24	88		
	%	13.9%	2.3%	6.0%	22.2%		
10 سنوات فأكثر	ك	45	4	7	56		
	%	11.3%	1.0%	1.8%	14.1%		

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل والمؤهل العلمي للمبحوثة.

يوضح الجدول رقم (31-6) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار" كا2" أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل والمؤهل العلمي للمبحوثة، هذا يدل على وجود تأثير للمؤهل العلمي على فترة التعطل.

بمعنى أن فترة البطالة تزيد كلما ارتفع المؤهل العلمي، فالجامعيات هن الأكثر معاناة من البطالة مقارنة بالحاصلات على مستوى تعليم أقل. وتعزو الباحثة ذلك إلى وجود خلل في مدخلات التعليم الخاص بالإناث في قطاع غزة، ولا يوجد تنسيق بين التخصصات التي تدرس من قبل المؤسسات التعليمية واحتياجات السوق

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة مقداد(2010) والتي تشير إلى ضرورة التنسيق بين المؤسسات التعليمية والمؤسسة التي تشغل العمالة للقضاء على ظاهرة البطالة، كما اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة حنون (2008) التي أشارت إلى عدم حصول الخريجين على التأهيل الكافي للسماح لهم بدخول سوق العمل.

جدول رقم (31-6)

يوضح العلاقة بين فترة التعطل والمؤهل العلمي للمبحوثة

فترة التعطل		المؤهل العلمي			المجموع	كا2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		إعدادي	ثانوي	جامعي فأعلى			
أقل من 5 سنوات	ك	7	40	206	253	33.900	0.000
	%	1.8%	10.1%	51.9%	63.7%		
5- أقل من 10 سنوات	ك	6	12	70	88		
	%	1.5%	3.0%	17.6%	22.2%		
10 سنوات فأكثر	ك	6	24	26	56		
	%	1.5%	6.0%	6.5%	14.1%		

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل وعمل رب الأسرة.

يوضح الجدول رقم (32-6) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار" كا2" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل وعمل رب الأسرة، هذا يدل على عدم وجود تأثير لعمل رب الأسرة على فترة التعطل للمبحوثة.

فنسبة المتعطلات لا تتفاوت في حالة عمل رب الأسرة من عدمه، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن بحث مفردات العينة لا يعود لعدم وجود دخل للأسرة وإنما لمساعدة رب الأسرة في تحمل أعباء الحياة بالإضافة لتغيير الحالة الاجتماعية لدى غير المتزوجات وأسباب تتعلق بتحقيق الذات والاستفادة من سنوات التعليم الطويلة.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة ابراهيم (2006)التي عزت ارتفاع البطالة في قطاع غزة إنما يعود بشكل رئيس نمو السكان والتركيبة السكانية وبحكم أن النساء في قطاع غزة يمثلن نصف المجتمع تقريبا فمن الطبيعي أن تكون نسبة البطالة بينهن مرتفعة.

جدول رقم (32-6)

يوضح العلاقة بين فترة التعطل وعمل رب الأسرة

فترة التعطل		عمل رب الأسرة				المجموع	كا2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		يعمل عمل دائم	عمل مؤقت	عمل دوري	لا يعمل			
أقل من 5 سنوات	ك	107	57	9	80	253	3.363	0.762
	%	27.0%	14.4%	2.3%	20.2%	63.7%		
5- أقل من 10 سنوات	ك	39	24	3	22	88		
	%	9.8%	6.0%	0.8%	5.5%	22.2%		
10 سنوات فأكثر	ك	24	12	4	16	56		
	%	6.0%	3.0%	1.0%	4.0%	14.1%		

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل ودخل رب الأسرة.

يوضح الجدول رقم (33-6) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار" كا2" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل ودخل رب الأسرة، هذا يدل على عدم وجود تأثير لدخل رب الأسرة على فترة التعطل للمبحوثة.

فكما وضحنا سابقاً فإن أسباب ودوافع عمل المرأة متعددة ولا تقتصر على المساعدة في سد احتياجات الأسرة، لذا تبقى البطالة النسائية مرتفعة حتى لو اختلف دخل رب الأسرة، فالدخل ليس الدافع الوحيد لعمل المرأة الغزية.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (ابراهيم، 2006) التي تعزو ارتفاع البطالة لتركيبة النمو السكاني وارتباط البطالة بالهياكل والاصلاح الاقتصادي

جدول رقم (33 -6)

يوضح العلاقة بين فترة التعطل ودخل رب الأسرة

فترة التعطل		دخل رب الأسرة					المجموع	كا2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		لا يوجد دخل على الإطلاق	أقل من 1000	1001- 2000	2001- 3000	3001 فأعلى			
أقل من 5 سنوات	ك	36	100	83	18	16	253	10.711	0.219
	%	9.1%	25.2%	20.9%	4.5%	4.0%	63.7%		
5- أقل من 10 سنوات	ك	11	35	25	11	6	88		
	%	2.8%	8.8%	6.3%	2.8%	1.5%	22.2%		
10 سنوات فأكثر	ك	10	14	17	7	8	56		
	%	2.5%	3.5%	4.3%	1.8%	2.0%	14.1%		

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل ومدى مساندة أسرة المبحوثة

يبين جدول (34-6) أن معامل الارتباط يساوي 0.011، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.411 وهي أكبر من مستوي الدلالة 0.05 =α وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل وبيانات خاصة بأسرة المبحوثة، هذا يدل على عدم وجود تأثير لمساندة أسرة المبحوثة على فترة التعطل للمبحوثة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن السائد في المجتمع الفلسطيني مساندته لعمل الفتاة وتقبله له، فليس منطقياً أن تتأثر مدة البطالة بعامل اتضح أنه ايجابي تجاه عمل المرأة.

جدول (34-6)

معامل الارتباط بين فترة التعطل وبيانات خاصة بأسرة المبحوثة

الفرض	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية(Sig.)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التعطل وبيانات خاصة بأسرة المبحوثة	0.011	0.411

6.4. اختبار الفرضيات من خلال تحليل الانحدار المتعدد:

النموذج الأول:

نتائج الانحدار الخطي المتعدد لكافة متغيرات الدراسة المستقلة:

يتضح من جدول (35-6) عدم تأثير بعض المتغيرات المستقلة على المتغير التابع "البطالة" وبالتالي يجب حذف هذه المتغيرات غير المؤثرة حيث تم استخدام طريقة **Stepwise** للإبقاء على المتغيرات المؤثرة على التابع "البطالة" وحذف المتغيرات غير المؤثرة.

جدول (35-6)

تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار غير القياسية	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار القياسية	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	-3.961	2.185	0.629	-1.813	0.071
العمر	0.422	0.025	-0.112	16.616	0.000
التعليم	-0.241	0.105	-0.089	-2.305	0.022
علمي1_D3	-1.673	0.837	-0.132	-1.997	0.046
أدبي 2 _D3	-1.422	0.557	0.035	-2.551	0.011
الأفراد	0.056	0.061	0.101	0.921	0.358
عمل _الزوج	1.166	0.518	-0.017	2.251	0.025
لا يوجد دخل_E2	-.253	0.853	-0.042	-0.296	0.767
أقل من 2000_E2	-.486	0.561	0.024	-0.867	0.386
المساندة	.090	0.146	0.047	0.616	0.538
التدريب	.135	0.121	-0.079	1.116	0.265
مؤسسات _تشغيل	-.149	0.075	-0.034	-1.983	0.048
مدني _H4	-.361	0.446	0.033	-0.810	0.418
حكومية _H4	.457	0.574	0.629	0.797	0.426

* المتغير دال احصائياً عند مستوى دلالة α= 5%.

النموذج النهائي:

من نتائج الانحدار الخطي المتعدد باستخدام طريقة Stepwise يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن نموذج الانحدار النهائي باستخدام طريقة **Stepwise** أن البطالة "المتغير التابع" يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات المستقلة التالية:

- عمر المبحوثة.
- عدد سنوات تعليم المبحوثة.
- تخصص المبحوثة العلمي.
- تخصص المبحوثة الأدبي.
- عمل زوج المبحوثة.
- مدى توفر مؤسسات خاصة بتشغيل النساء.

وقد تم استبعاد المتغيرات المستقلة "عدد أفراد الأسرة، مساندة وتقبل الأسرة لعمل المبحوثة، دخل رب الأسرة، التدريب " وذلك بناء على نتيجة طريقة **Stepwise.**

ومن خلال الجدول رقم (37-6) فإن معامل التحديد = 0.478، ومعامل التحديد المُعدَّل= 0.470، وهذا يعني أن 47% من التغير في البطالة (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 53% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على بطالة النساء.

F=59.58، $Sig. = 0.000$ وهذا يدل على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين البطالة والمتغيرات المستقلة " عمر المبحوثة ، عدد سنوات تعليم المبحوثة ، تخصص المبحوثة العلمي ، تخصص المبحوثة الأدبي ، عمل زوج المبحوثة، مؤسسات التشغيل " وأن نموذج الانحدار السابق جيد.

الجدول التالي يمثل نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار لكل من المتغيرات المستقلة.

جدول (36-6)

تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار غير القياسية	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار القياسية	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	-3.961	2.185	.629	-1.813	.071
عمر المبحوثة	0.422	.025	-.112	16.616	.000
عدد سنوات تعليم المبحوثة	-0.241	.105	-.089	-2.305	.022
تخصص المبحوثة العلمي	-1.673	.837	-.132	-1.997	.046
تخصص المبحوثة الأدبي	-1.422	.557	.035	-2.551	.011
عمل زوج المبحوثة	1.166	.518	-.017	2.251	.025
مؤسسات التشغيل	-0.149	.075	-.034	-1.983	.048

* المتغير دال احصائياً عند مستوى دلالة α= 5%.

البطالة = -3.961+ 0.422 (عمر المبحوثة)-0.241 (عدد سنوات تعليم المبحوثة) -1.673 (تخصص المبحوثة العلمي) -1.422 (تخصص المبحوثة الأدبي) + 1.166 (عمل زوج المبحوثة) -0.149 (مؤسسات التشغيل).

WU= -3.961+0.422(A)-0,241(E)-1.673(D3-1)-1.422(D3-2)+1.166 (E1)-0, 149(H2)+ 2.185

حيث أن:

WU = بطالة النساء.

A= عمر المرأة.

E = تعليم المرأة

D3-1 = التخصصات العلمية

D3-2 = التخصصات الأدبية

E1 = عمل رب الأسرة

H2 = توفر مؤسسات تشغيل نسائية

من خلال جدول (36-6) تبين أن المتغيرات المستقلة حسب أهميتها في تفسير "البطالة" حسب قيمة اختبار T المطلقة كما يلي:

- عمر المبحوثة حيث أنه كلما ارتفع عمر المرأة سنة واحدة تزيد فترة تعطلها بنسبة 42.2% ، وبالتالي فإن العلاقة بين البطالة وعمر المبحوثة هي علاقة طردية فبطالة النساء ترتفع مع تقدم أعمارهن، لأن المرأة مع بداية تخرجها تسعى للعمل كونه يحقق لها الكثير من الأهداف سواء تحقيق الذات أو اكتساب الخبرة أو تغيير الحالة الاجتماعية، علاوة على كونه يحقق للمرأة الإعالة الشخصية وغالباً ما يكون العمل بمثابة فرصة كبيرة لتحسين الأوضاع المعيشية لكافة أفراد الأسرة، ولكن مع تقدم المرأة في العمر تتضاءل حماستها في البحث عن عمل كما ينخفض مستوى طموحاتها وتتراجع أولويات أهدافها، وكان هناك نوع من التوافق ما بين هذه النتيجة ونتائج دراسة Anthony M.Garcy, Denny Vagero(2012).
- تخصص المبحوثة الأدبي: يوجد علاقة عكسية بين بطالة النساء في قطاع غزة وبين التخصصات الأدبية لهن، فكلما زاد عدد المتخصصات من فتيات قطاع غزة في مجالات أدبية انخفضت نسبة تعطلها عن العمل بمقدار 1,422.
- عدد سنوات تعليم المبحوثة، حيث أن 24.1% من بطالة النساء في قطاع غزة تعزى لعدد سنوات التعليم، بحيث كلما ارتفع عدد سنوات تعليم المرأة بمعدل سنة واحدة انخفضت فرص تعطلها عن العمل بنسبة 24.1%، إلا أن ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمات يعود لعدم الدقة في اختيار التخصصات المناسبة والسعي وراء التخصصات النسائية التقليدية التي يكون السوق في حالة تشبع منها، واهمال التوعية الطلابية التي تجعل الطالبات أكثر دقة في اختيار التخصص الذي تسعى لدراسته، كما أن ادراك غير المتعلمات إلى عدم توفر التأهيل اللازم لهن للعمل يجعلهن يمتنعن عن البحث عن عمل أو التسجيل في المراكز المعنية بالأمر، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة جادو(2001) التي ترى وجود حاجة ماسة للتخطيط وتحقيق التوازن بين مدخلات التعليم وفقا لاحتياجات السوق، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة البكر(2004) التي ربطت بين البطالة وتدني المستوى التعليمي لقوة العمل.
- عمل زوج المبحوثة: فهناك علاقة طردية بين البطالة النسائية وعمل الزوج فكلما زادت فترة تعطل الزوج لمدة سنة زاد احتمال تعطل المرأة وعدم حصولها على عمل بنسبة 1,166، فمن الطبيعي أنه في حالة عدم قدرة الرجال على الحصول على عمل في مجتمع المعيل الرئيس فيه للأسرة هو الرجل أن تكون النساء في هذا المجتمع غير قادرات على الحصول على فرص عمل.

- تخصص المبحوثة العلمي: هناك علاقة عكسية بين بطالة النساء والتخصص العلمي لهن، فكل زيادة في عدد المتخصصات تخصصات علمية بمقدار طالبة واحدة تنخفض احتمالات عدم حصولها على عمل بنسبة 1,673.
- مؤسسات التشغيل: توجد علاقة عكسية بين البطالة وتوفر مؤسسات تُعنى بتشغيل النساء، فكلما زاد عدد المؤسسات المشغلة للنساء بمقدار مؤسسة واحدة انخفضت البطالة النسائية بما يعادل 0,149 .

التحقق من شروط فرضيات نموذج الانحدار الخطي المتعدد:

نظرا لاستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS) يجب التحقق من عدة شروط أهمها:

- عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي للأخطاء العشوائية (Autocorrelation) :

يبين جدول رقم (37-6) أن قيمة داربن واتسون DW (Durbin-Watson) تساوي 1.93 وهي قريبا جدا من 2 وهذا يعني عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي للأخطاء العشوائية بصورة واضحة ومؤثرة.

جدول رقم (37-6)

يبين قيمة دوربن واتسن

Model		R	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					دوربن واتسن
						R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
dimension0	1	.692[a]	.478	.470	3.86218	.478	59.583	6	390	.000	1.928

- عدم وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة(Multicollinearity):

للتأكد من عدم وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة تم استخدام اختبار (VIF) حيث يبين جدول رقم (38-6) أن قيمة (VIF) للمتغيرين المستقلين في نموذج الانحدار أقل من 5 مما يشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة.

جدول (38-6)

قيمة (VIF) للمتغيرات المستقلة

م	المتغيرات المستقلة	قيمة (VIF)
1	عمر المبحوثة	1.024
2	عدد سنوات تعليم المبحوثة	1.646
3	تخصص المبحوثة العلمي	1.461
4	تخصص المبحوثة الأدبي	1.873
5	عمل زوج المبحوثة	1.013
6	مؤسسات التشغيل	1.018

6.5. خلاصة:

مما سبق يتضح أن الفرضيات التي تم اثباتها من خلال الدراسة هي كالتالي:

1. هناك تأثير طردي ذو دلالة احصائية بين عمر المبحوثة على فترة التعطل حيث أنه كلما تقدم عمر المبحوثة سنة واحدة زادت احتمالات تعطلها عن العمل بنسبة 42,2% .
2. هناك تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية لتخصص المرأة العلمي والأدبي على فترة التعطل فكلما تخصصت المرأة تخصصاً علمياً تنخفض احتمالات البطالة لديها بما يعادل 1,673، في حين انها إن تخصصت تخصصاً أدبياً تنخفض احتمالات عدم حصولها على عمل بما يعادل 1,422.
3. هناك تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية لمؤهل المرأة العلمي على فترة التعطل، فكلما زادت سنوات تعليم المبحوثات بمقدار سنة انخفض احتمال وقوعهن في البطالة بنسبة 24.2% .
4. هناك تأثير طردي ذو دلالة إحصائية لعمل الزوج على فترة التعطل، فكلما عانى رب الأسرة من البطالة فإن ذلك يعطي احتمالاً بتعرض المرأة للبطالة بما يعادل 1,166.
5. هناك تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية لتوفر مؤسسات خاصة بتشغيل النساء على فترة التعطل، فكلما زاد عدد المؤسسات المشغلة للنساء بقدار مؤسسة واحدة تنخفض احتمالات عدم حصول المرأة على فرصة عمل بنسبة 14,9%.

في حين لم يكن هناك تأثير واضح للمتغيرات التالية على فترة التعطل:

- نوع المؤسسات التي تقدم التدريب للنساء.
- الظروف الاجتماعية ومساندتها للمرأة على العمل.

الفصل السابع
النتائج والتوصيات

Conclusions & Recommendations

7.1. نتائج الدراسة

7.2. توصيات الدراسة

7.1. نتائج الدراسة The results of the study

تبين من خلال تحليل الاستبانة ما يلي:

1. تتركز البطالة النسائية في قطاع غزة في الفئة العمرية 35 سنة فأقل، أي بين النساء اللواتي دخلن قوة العمل خلال العشر سنوات السابقة، ويعود ذلك لتردي الأوضاع الاقتصادية لسكان قطاع غزة في هذه الفترة مما اضطر النساء لدخول قوة العمل بسبب الحاجة المادية، مع العلم بأن العلاقة بين عمر المرأة والبطالة علاقة طردية فكلما تقدم عمر المرأة عاماً واحداً زادت احتمالات تعطلها عن العمل.
2. تركزت فترة تعطل غالبية عينة الدراسة حول مدة زمنية مقدارها 5 سنوات، فيما كان هناك نسبة أقل وصلت فترة التعطل لديها إلى 10 سنوات، مما يعني أن البطالة النسائية استفحلت في المجتمع الغزي خلال السنوات الخمس الأخيرة.
3. من أهم أسباب البطالة التي تُعاني منها النساء في قطاع غزة الأوضاع الاقتصادية الصعبة للقطاع، وعدم وجود حاجة في السوق لتخصصاتهن، واتباع المعايير غير المهنية عند التوظيف كالواسطة والمحسوبية والتحيز، في حين كان عدم حصول الفتاة على مؤهل علمي أو عملي مناسب من أهم أسباب البطالة النسائية لفئة كبيرة من عينة الدراسة.
4. نسبة الإناث إلى الذكور بحسب الدراسة تتطابق مع النسب المعلنة من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حيث كانت النسبة 1:1 تقريباً بالرغم من التفاوت الكبير في نسب البطالة بين الجنسين على أرض الواقع والتي بلغت 31,9% للذكور مقابل 57,7% للإناث، حيث ثبت من خلال الدراسة ان العلاقة بين عمل الزوج من عدمه وبين بطالة النساء علاقة طردية، ففي حالة عدم توفر فرص عمل للرجل الذي يعتبر المعيل الرئيس للأسرة في المجتمع الفلسطيني فمن باب أولى ألّا تجد المرأة فرصاً للعمل في هذا المجتمع وهي معيل ثانوي.
5. العمل يعتبر من أولويات المرأة الغزية حتى في حالة عمل رب الأسرة.
6. العمل يمثل طوق نجاة لفئات متعددة من النساء في المجتمع الغزي، فهو يحسن الوضع الاجتماعي لكثير من الأُسر كما أنه يغير الحالة الاجتماعية لكثير من الفتيات.
7. لا يوجد تعارض بين الرغبة في العمل والمسؤوليات الأسرية للمرأة الغزية.
8. السبب الاقتصادي هو السبب الأول وليس الوحيد من أسباب اهتمام ورغبة المرأة الغزية في العمل.

9. جميع محافظات القطاع تُعاني من نسب متقاربة من البطالة النسائية باستثناء محافظة رفح التي كانت النسبة فيها أقل بشكلٍ واضح من بقية المحافظات.
10. على الرغم من ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام في قطاع غزة والبطالة النسائية بشكل خاص، وارتفاع معدلات الفقر إلا أن غالبية المبحوثات يعشن في منازل مملوكة لمعيل الأسرة أو أقاربه(دون مقابل).
11. كان ما يقارب من نصف العينة من المتزوجات اللواتي يسعين لمساعدة الزوج في توفير متطلبات الأسرة، والنصف الآخر غير متزوجات ويسعين لمساعدة الأهل في المصاريف من جهة، ولمحاولة تغيير حالتهن الاجتماعية من جهة أخرى.
12. اتضح من الدراسة أن نسبة التعليم العالي بين الإناث في قطاع غزة مرتفعة جداً، وللأسف هذه الفئة هي الأكثر معاناةً من البطالة، مع العلم بأن العلاقة بين المؤهل العلمي المتمثل في عدد سنوات التعليم والبطالة علاقة عكسية أي أن ارتفاع البطالة بين المتعلمات لا يعود لسنوات التعليم إنما لأسباب أخرى.
13. تبين أن التخصصات التربوية هي التي تقع من ضمنها معدلات البطالة الأعلى بين إناث قطاع غزة ، هذا واتضح أن العلاقة بين التخصصات الأدبية والبطالة النسائية علاقة عكسية بمعنى أن ارتفاع عدد المتعطلات من حملة التخصصات الأدبية لا يرجع للتخصص وإنما لأسباب أخرى كالأوضاع الاقتصادية العامة في قطاع غزة ، كما أن النسبة التالية هي لمن يحملن مؤهل توجيهي فأقل مما يستلزم تأهيل هذه الفئة مهنياً حتى تصبح قادرة على العمل وتجد عملاً يناسبها.
14. تفضل مفردات العينة العمل بعيداً عن تخصصاتهن بدلاً من الانتظار بدون عمل.
15. يوجد خلل كبير في مدخلات مؤسسات التعليم العالي وعدم تنسيق بين البرامج المطروحة للتعليم واحتياجات السوق.
16. على الرغم من ان 42.8% من معيلي أسر المبحوثات يعملون إلا أن المبحوثات يبحثن عن عمل، والسبب يرجع لتدني الأجور وعدم كفايتها لتلبية الاحتياجات الأساسية للأسر، بالإضافة إلى معدلات البطالة المرتفعة بين الذكور في قطاع غزة.
17. اتضح من تحليل البيانات أن نسبة التعليم العالي مرتفعة بين سكان قطاع غزة، إلا أنها أعلى في صفوف الإناث عن الذكور.

18. تبين من خلال الدراسة أن غالبية عينة الدراسة تعاني من الديون وعدم تغطية دخلها لنفقاتها، في حين كان ثُلث العائلات في العينة بالكاد تستطيع تغطية متطلباتها بدون اقتراض أو ادخار.
19. الأسر الفلسطينية تدعم عمل فتياتها، فعمل الفتاة أصبح من الضروريات الاجتماعية.
20. هناك حاجة لتدريب قوة العمل النسائية لتصبح مؤهلة بشكل جيد للعمل، وخاصة الفئة التي لم تحصل على مستوى تعليمي مناسب.
21. لا توجد في قطاع غزة مؤسسات تُعنى بتشغيل الإناث بشكل خاص، في حين كان من نتائج الدراسة أن العلاقة عكسية بين توفر مؤسسات تشغيل النساء والبطالة النسائية، بحيث تنخفض البطالة النسائية كلما توفرت مؤسسات تشغيل خاصة بالنساء.
22. تعد مؤسسات الاقراض النسائي المتوفرة في قطاع غزة غير كافية.
23. يحتاج قطاع غزة لمزيد من المؤسسات التي تُعنى بتدريب النساء مهنياً.
24. غالبية المؤسسات المتوفرة في قطاع غزة لتدريب النساء وتشغيلهن هي مؤسسات مجتمع مدني.
25. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين فترة التعطل والتخصص، فالتخصص إذا كان من التخصصات العلمية أو الأدبية فإنه يعمل على تخفيض مدة التعطل عن العمل، وبالتالي فإن العلاقة بين التخصص والبطالة النسائية علاقة عكسية.

7.2. توصيات الدراسة The recommendations of the study

من خلال النتائج السابقة، خرج البحث بالتوصيات التالية:

7.1.1. توصيات للحكومة:

1. البحث من قبل الحكومة في الأسباب التي فاقمت من البطالة النسائية خلال السنوات الخمس الأخيرة ومحاولة الحد منها.
2. مراجعة معايير التوظيف الحكومية والالتزام بشكل أكبر بالشفافية والعدالة في توزيع الوظائف بين الذكور والإناث.
3. العمل على إقامة مشاريع حكومية خاصة بالنساء لتستوعب العاطلات عن العمل من سن 35 سنة فأقل للحد من البطالة النسائية.

4. إيجاد برامج حكومية تُعنى بالحد من البطالة النسائية التي فاقت بطالة الذكور في قطاع غزة بكثير.
5. الاهتمام بالمشاريع النسائية الصغيرة كمخرج لحالة البطالة النسائية المرتفعة، وللمساهمة في تحسين الأوضاع الاقتصادية الصعبة في قطاع غزة، في ظل عدم قدرة الحكومة على توفير فرص عمل كافية للأعداد الكبيرة من العاطلين والعاطلات عن العمل.
6. دعم الاقتصاد الوطني وتحسينه على كافة المستويات، وايجاد برامج اقتصادية فعالة بعيداً عن الواسطة والمحسوبية والتحيز يسهم في حل مشكلة البطالة.

7.1.2. توصيات لمؤسسات التدريب والتشغيل والاقراض النسائي بأنواعها(حكومية، مجتمع مدني، دولية):

1. توعية المجتمع بأهمية المشاريع الصغيرة والتي من الممكن أن تكون سبباً في تشغيل أكثر من فرد في الأسرة الواحدة.
2. توفير دعم فني مناسب للراغبات في العمل في المشاريع النسوية الصغيرة.
3. توعية المجتمع بأهمية التعليم الفني المهني كبديل للدراسة الأكاديمية بدلاً من تكديس الخريجات الأكاديميات دون حاجة السوق لهن، وكطريق لإنجاح المشاريع الصغيرة مما يعمل على خفض معدلات البطالة النسائية.
4. الاهتمام من قبل مؤسسات التعليم العالي بطرح التخصصات التي يحتاجها السوق أمام الدارسات.
5. يحتاج المجتمع الغزي للمزيد من مؤسسات التدريب والتشغيل والاقراض النسوي.

7.1.3. توصيات موجهة للعاطلات عن العمل في قطاع غزة:

1. عدم اليأس من الحالة الاقتصادية الصعبة التي تسود قطاع غزة والاستمرار في تطوير الذات علمياً ومهنياً من خلال التدريب المستمر.
2. المبادرة بالبحث عن مجال عمل خاص يناسب المؤهلات الشخصية لكل عاطلة وفقاً للدعم المتاح من قبل الأسرة.
3. التعاون مع أي شخص آخر عاطل عن العمل في الأسرة في تأسيس مشروع صغير يكون بداية للخروج من حالة التعطل وتحسين الأوضاع الاقتصادية للأسرة.

الدراسات المقترحة

تقترح الباحثة اعداد دراسات تكمل الجهد البحثي المتواضع الذي أنجزته من خلال الكتابة من قبل المعنيين بموضوع الدراسة في المواضيع التالية:

1. مدى امكانيات السلطة المادية لتشجيع ودعم المشاريع النسائية الصغيرة.
2. مدى ملائمة وجودة الخدمات المقدمة من قبل مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية في تأهيل وتشغيل النساء في قطاع غزة.
3. دور المؤسسات التعليمية ومؤسسات التشغيل الخاصة في تعديل التشوه الحاصل في سوق العمل النسائي الغزي.

المـــــراجـــع

أولاً/ المراجع العربية:

أ/الكتب:

1. أبو جابر، إبراهيم، المرأة العربية على مفترق طرق، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، مركز الدراسات، 2004.
2. أبو حلو، نعمة، المهارات الاجتماعية وقدرتها على اتخاذ القرار لدى القيادات النسوية في المجتمع المدني الفلسطيني، مركز شؤون المرأة، 2008.
3. أبو دقة، مريم، وقائع مؤتمر المؤسسات النسوية تحديات وفرص، مركز شؤون المرأة- غزة.
4. أبو نحلة، لميس، التخطيط الجندري والتعليم المهني والتدريب الفني في فلسطين، دائرة دراسات المرأة، جامعة بيرزيت، 1996.
5. اسماعيل، دنيا الأمل، وقائع مؤتمر المؤسسات النسوية تحديات وفرص، مركز شؤون المرأة- غزة.
6. بكار، عبد الكريم، طوال خمسة قرون: 80% من جهودنا ل"المحافظة" على المرأة20% من جهودنا ل" تنمية المرأة"!!، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، مركز الدراسات،2005.
7. بيتي آل كوك، عرض: د. علي الدجوى، فهم الفقر، المكتبة الأكاديمية، الطبعة الأولى، 2000.
8. جامع، محمد نبيل، البطالة: قنبلة موقوتة، فك شفراتها، وحديث مع الشباب، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008.
9. الجريري، اعتدال وأخرى، المرأة والعمل، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وصندوق الأمم المتحدة للسكان،2010.
10. الجمري، د. منصور، ما هو المجتمع المدني، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، مركز الدراسات، 2003.

11. حرب هاني، دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، مجلة العمل العربي، العدد 85، 2008.

12. الحماقي، يُمن محمد حافظ، السياسات الداعمة لدور القطاع الخاص في التنمية والتشغيل في الوطن العربي، مجلة العمل العربي، العدد 85، 2008.

13. حمامي، ريما، العمل والاقتصاد، التجزؤ الجندري في الحياة الاقتصادية الفلسطينية، النساء الفلسطينيات: تقرير حول الوضع(4)، برنامج دراسات المرأة، جامعة بيرزيت، 1997.

14. حنون، د. رسمية عبدالقادر وأخرى، أوضاع خريجو جامعة النجاح الوطنية دراسة تحليلية، جامعة النجاح الوطنية، 2008.

15. الدباغ، د. أسامة بشير، البطالة والتضخم المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية، الأهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007.

16. الدقس، د. محمد، إشكالية عمل المرأة العربية وأبعاده الاجتماعية والاقتصادية، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة– أمان، مركز الدراسات، 2007.

17. الدماغ، حنين، دور التمويل في تنمية المشاريع الصغيرة، دراسة تطبيقية على المشاريع النسائية الممولة من مؤسسات الإقراض NGO,s في قطاع غزة، رسالة ماجستير جامعة الأزهر بغزة، 2010.

18. دويكات، محمود اشنيور، ورقة عمل بعنوان: أهمية المشاريع الصغيرة و المتوسطة في تنمية اقتصاد قطاع غزة، مقدمة إلى مؤتمر تنمية وتطوير قطاع غزة بعد الانسحاب الإسرائيلي، فبراير 2006.

19. رابطة النساء السوريات، إدماج المرأة في التنمية، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة– أمان، 2005.

20. زكي، د. رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب– الكويت، 1998.

21. زكي، د. رمزي، المشكلة السكانية وخرافة المالتوسية الجديدة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1984.

22. الزواوي، د. خالد، البطالة في الوطن العربي المشكلة...والحل، مجموعة النيل العربية،2004.

23. الشافعي، د. م. محمد صبري، ندوة متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية واقع وآفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية، منظمة العمل العربية، يونيو 2005.

24. شبانه، د. لؤي وجواد صالح، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة، دراسة كمية ونوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل مقدمة إلى مركز المرأة للدراسات والتوثيق، 2008.

25. شبانه، لؤي، البطالة الفلسطينية في إطار المنظور الدولي: دراسة مقارنة، مجلة جامعة النجاح الوطنية، العدد 22، 2008 .

26. شلبي، مغاوري، المرأة العربية أجور نقدية أم تنمية حقيقية؟!،المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، 2004.

27. شمعون ، هداية ووسام جودة، الفقر المرتبط بالنساء في المحافظات الجنوبية من قطاع غزة، جمعية بنيان للتدريب والتقييم والدراسات المجتمعية، 2010.

28. شمعون، هداية وآخرون، تحديد أولويات قضايا النساء في قطاع غزة، مركز شؤون المرأة، 2009.

29. شمعون، هداية، دور منظمات المجتمع المدني في تنمية المرأة الفلسطينية، مركز شؤون المرأة، 2008.

30. شؤون المرأة، نابلس وغيرها، النساء العاملات ذاتياً في الاقتصاد غير الرسمي للمناطق الفلسطينية المحتلة، بتمويل من NOVIP،1994.

31. العباس، د. بلقاسم، تحليل البطالة، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 58، 2006.

32. عبد الحميد، صلاح محمد، أزمة البطالة دراسة مقارنة(مصر- السعودية- الكويت)هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، 2011.

33. عبد الرازق، د. محمود، اقتصاديات السكان والموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2010.

34. عبد القادر حنون، د. رسمية، و د. ليلى رشاد البيطار، أوضاع خريجو جامعة النجاح الوطنية دراسة تحليلية، جامعة النجاح الوطنية، 2008.

35. عبدالوهاب نجا، علي، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية- تطبيقية، الدار الجامعية،2005.

36. عبيرات، مقدم وميلود زيد الخير، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برنامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر، "مؤتمر البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع " المنعقد بجامعة سعد دحلب- الجزائر، 2006.

37. عثمان، محمود محمد، وضع المرأة، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، مركز الدراسات، 2005.

38. عصمت، خزامى، المرأة والمجتمع والتغيير، ورقة عمل، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، مركز الدراسات، 2007.

39. علام، اعتماد محمد وآخرون، العمال والتحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، 2004.

40. غباش، موزه، تنمية المرأة، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، 2003.

41. فرجاني، د. نادر، المرأة عماد نهضة في مصر، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، مركز الدراسات، 2004.

42. الفواز، د. شروق، من مشكلات المرأة العاملة: نظرة المجتمع وجمود الأنظمة و...الرجل!، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، مركز الدراسات، 2005.

43. القزاز- رزق ، د. هديل وآخرون، المرأة في قطاع غزة، حصار إفقار فلتان أمني، مركز شؤون المرأة، 2007)

44. القزاز- رزق ، هديل، مشاركة المرأة في التنمية، سلسلة التخطيط من أجل التنمية، جامعة بيرزيت و وزارة التخطيط والتعاون الدولي بالتعاون مع رابطة الجامعيين- كلية الهندسة والتكنولوجيا- الخليل، العدد الثالث، 1998.

45. القزاز- رزق، د. هديل، المرأة الفلسطينية والمأزق التنموي- تداعيات الوضع الراهن، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، 2005.

46. ماهر، أحمد، تقليل العمالة، الدار الجامعية، 2000.

47. مخيمر، عبد العزيز جميل وآخر، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، 2005.

48. مركز شؤون المرأة- غزة ،الانتفاضة وانعكاساتها على وضعية المرأة الفلسطينية دراسة ميدانية على عينة من المشروعات الصغيرة بغزة، 2002.

49. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ماس وآخرون، المراقب الاقتصادي والاجتماعي، العدد 27، 2012.

50. المعهد العربي للتخطيط بالكويت، تحليل البطالة، العدد58، ديسمبر، 2006.

51. مناع، هالة، مشاركة النساء في المجالس المحلية في قطاع غزة (تحليل من وجهة نظر النوع الاجتماعي)، مركز شؤون المرأة، 2009.

52. منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة العمل الفلسطينية، الدليل المرجعي لمشاريع ومؤسسات التشغيل والإقراض والتدريب المهني، 2009.

53. نجا، علي عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية- تطبيقية، الدار الجامعية، 2005.

54. النجار، عبدالهادي علي، الإسلام والاقتصاد، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1983.

55. نقشبندي، رائد، هل من الممكن أن تتساوى المرأة مع الرجل في الريادة؟ المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة- أمان، 2004.

56. هيكل، د. عبد العزيز فهمي، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.

57. وفيق حامد ندا، دعاء، دور سياسة تشجيع الصادرات كعلاج لمشكلة البطالة في مصر، رسالة ماجستير، كلية التجارة– جامعة عين شمس، 2001.

58. وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين(الأونروا) بالتعاون مع اتحاد مراكز البرامج النسوية بقطاع غزة، قسم الخدمات الاجتماعية، دراسة تحديد احتياجات المرأة الفلسطينية للتأهيل المهني والخدمات المجتمعية، غزة، نوفمبر 2006.

ب/ التقارير:

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية 2010/2009 الأرض الفلسطينية المحتلة، الاستثمار في الأمن الإنساني من أجل دولة مستقبلية، 2010.

2. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات، 2010.

3. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فلسطين في أرقام 2009، أيار مايو،2010.

4. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة للربع الثالث، 2012.

5. منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا مُلحة2010).

ج/ الدراسات العربية:

1. الأسرج، حسين عبد المطلب، المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية، مركز الشرق العربي للدراسات الحضارية والاستراتيجية، المملكة المتحدة– لندن، 2011.

2. إبراهيم، د. يوسف كامل، البطالة وتحديات المستقبل في قطاع غزة المشاكل والحلول. دراسة في العلاقة بين البطالة واتجاهات النمو السكاني في قطاع غزة، مؤتمر تنمية وتطوير قطاع غزة بعد الانسحاب الإسرائيلي، 2006.

3. إمارة منطقة المدينة المنورة، البطالة في المملكة الأسباب وطرق العلاج، إمارة منطقة المدينة المنورة، 1425هـ.

4. البحيصي، عصام محمد، نحو أساليب حديثة في تمويل المشاريع الصغيرة في قطاع غزة- دراسة استطلاعية لأصحاب المشروعات الصغيرة في قطاع غزة، مؤتمر تنمية وتطوير قطاع غزة بعد الانسحاب الإسرائيلي، 2006.

5. البكر، محمد عبدالله دراسة تحليلية للبطالة وآثارها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 32، العدد 2، 2004.

6. جادو، د. أميمة، أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دراسة قدمت لمؤتمر الأزمة التعليمية في كلية التجارة – جامعة القاهرة، 2001.

7. الحيالي، وليد، البطالة، دراسة مقدمة للأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمرك، 2010.

8. خضير، تيسير، سياسات وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية آثارها ودورها في حل مشكلة البطالة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية – غزة، 2006.

9. صالح، عبد الرازق، ظاهرة العولمة وتأثيرها على البطالة في الوطن العربي الواقع والاحتساب، دراسة ماجستير، 2008.

10. عودات، عبد الباسط، البطالة اجتماعياً في قطاع غزة، بيت المقدس للدراسات والبحوث الفلسطينية- غزة، 2010.

11. الفليت، خلود عطية، تحديات البطالة في المجتمع الفلسطيني وآلية علاجها من منظور إسلامي، مؤتمر الإسلام والتحديات المعاصرة، الجامعة الإسلامية- غزة 2007.

12. مقداد، محمد ابراهيم، Unemployment Among the Graduates of the education System In Palestine, Islamic University of Gaza, 2010.

13. النويصر، خالد بن رشيد محمد، بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين واقعها وأسبابها وحلولها، جامعة أم القرى، 1421ه.

14. وافي، سامي، تطور البنيان الاقتصادي الفلسطيني 1990- 2015، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية – غزة، 2005.

د/ المواقع الإلكترونية:

1. (موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org).
2. (موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، www.pcbs.gov.ps ، 2012).
3. (موقع وزارة شؤون المرأة والأسرة، www.mowa.gov.ps، 2012).
4. (موقع البنك الدولي www.albankaldawli.org، 2012).
5. (موقع اتحاد لجان المرأة الفلسطينية www.awcsw.org).
6. (موقع طاقم شؤون المرأة، www.watcpal.org، 2012)
7. (موقع مركز شؤون المرأة، www.wac.ps ، 2012)
8. (موقع جمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية www.pdwsa.ps ، 2012).
9. (موقع جمعية الخريجات الجامعيات ، www.ggu-pal.org، 2012) .
10. (موقع جمعية زاخر لتنمية قدرات المرأة الفلسطينيةwww.zakher.org).
11. موقع الشبكة الفلسطينية للإقراض الصغير ومتناهي الصغر،www.palmfi.ps، 2012).
12. (موقع الفلسطينية للتنمية والإقراض فاتنwww.faten.org).
13. (موقع الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال أصالةwww.asala-pal.com) .
14. (موقع المجلس الاقتصادي الفلسطيني للتنمية واعادة الاعمار – بكدار www.pecdar.ps)

هـ/ المقابلات:

1. مقابلة مع السيد/ بهجت عيد، نائب مدير دائرة التمويل الصغير التابعة للأونروا، يوم الأربعاء، الموافق 2012/11/28، الساعة 1.30 ظهراً.
2. (مقابلة مع السيدة/ مليكة شكري السقا، نائبة رئيسة مجلس إدارة الجمعية، بتاريخ 8/ 10/ 2012، الساعة 12 ظهراً).

و/ النشرات والدوريات:

1. مطوية خاص بدائرة التمويل الصغير التابعة للأونروا، 2010.
2. مطوية خاص باللجنة التحضيرية لاتحاد جمعيات الخريجات بقطاع غزة، 2005.
3. مطوية خاص بجمعية الخريجات الجامعيات، 2005.
4. مطوية خاص بمؤسسة فاتن، 2012.

ثانياً/ المراجع الأجنبية:

1. A. lundin and others, Unemployment and suicide in the Stockholm population: register- based study on 771,068 men and woman, ELSEVIER, 2011.
2. Anthony M. Garcy, Denny Vagero and another, the length of unemployment predicts mortality, differently in men and woman, and by case of death: A six mortality follow- up of the Swedish 1992-1996 recession, ELSEVIER, 2012.
3. Anne Marie Cullen, Unemployed job seekers' access to interactive service work, Emerald, 2009.
4. Chris McMance, Off shoring" Contributes of High Unemployment, Poses Serious Challenges, IEEE, 2004.
5. Employment and Unemployment duration in less developed regions, Ioannis Theodossiou and another, Emerald, 2010.
6. Kolsoom Abbasi shahkooh and others, An investigation into the Effect of Information Technology of the rate of Unemployment, IEEE, 2008.
7. Olav H Hohemeyer, Solar Energy And Job Creation Benefits of Photovoltaic in Times of High unemployment, IEEE, 1994.
8. S.O.W Taluses, Agriculture! A Veritable Tool for Reducing rate of Unemployment in Nigeria, IEEE, 2010.

المـــــــلاحـــــــق

ملحق رقم(1)

قائمة بأسماء المحكمين

م	الاسم	الدرجة العلمية	مكان العمل
1	أ. د. محمد مقداد	أستاذ	الجامعة الإسلامية
2	أ. د. معين رجب	أستاذ	جامعة الأزهر
3	د. سمير صافي	أستاذ مشارك	الجامعة الإسلامية
4	د. نهاية التلباني	أستاذ مشارك	جامعة الأزهر
5	د. خليل النمروطي	أستاذ مساعد	الجامعة الإسلامية
6	د. سيف الدين عودة	أستاذ مساعد	الجامعة الإسلامية
7	د. وسيم الهابيل	أستاذ مساعد	الجامعة الإسلامية
8	السيدة/ منى العلمي		مؤسسة فاتن

ملحق رقم(2)

الاستبانة النهائية

الجامعة الإسلامية – غــزة

كليــــــة الدراســـات العليـــا

برنامج اقتصاديات التنميـــة

الأخوات الكريمات ... تحية طيبة وبعد،

لقد أعدت الباحثة هذه الاستبانة بهدف استكمال رسالة الماجستير الخاصة بها، **وهي بعنوان/ البطالة النسائية في قطاع غزة الواقع الأسباب وسبل العلاج.**

أرجو التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة خلال هذه الاستبانة بحيادية ودقة، مع العلم بأن هذه الإجابات ستستخدم بغرض البحث العلمي فقط.

وتقبلوا فائق الاحترام

الباحثة/ لينا دحلان

أولاً/ بيانات خاصة عن المبحوثة:

1. العمر: ـــــــــــــــ سنة
2. فترة التعطل بالأشهر أو السنوات هي:ـــــــــــــــــــــــــــــــ.
3. تعتبر أسباب البطالة التي أعاني منها، من وجهة نظري:
   - □ عدم الحاجة المادية للعمل.
   - □ رفض الأسرة لفكرة العمل.
   - □ عدم وجود حاجة في السوق لتخصصي.
   - □ عدم حصولي على مؤهل علمي مناسب.
   - □ عدم توفر الخبرة العملية لدي.
   - □ أسباب أخرى ، حددي ـــ

4. معيل الأسرة: □ الأب □ الزوج □ الأخ □ أنتِ □ غير ذلك.

5. عدد أفراد الأسرة: ـــــــــ ذكور ـــــــــ إناث.

6. الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بإعطاء رقم من 1-10 بحيث تحصل الإجابة الدالة على الموافقة الأكبر على الرقم 10:

الرقم	البيان	1-10
1	يزيد إقبالي على العمل ورغبتي فيه كلما تقدم عمري.	
2	وجود أطفال لدي يقلل من قدرتي على العمل.	
3	العمل ليس من أولوياتي لذا من السهل أن أتخلى عنه.	
4	أبحث عن عمل لأسباب غير تحسين الوضع المادي.	
5	الزواج لا يمنعني من الاستمرار في العمل.	

ثانياً: بيانات خاصة بسكن المبحوثة:

1. منطقة السكن: □ شمال غزة □ غزة □ الوسطى □ خان يونس □ رفح.

2. نوع المسكن: □ بيت مستقل □ شقة □غرفة مستقلة □ خيمة

□ غير ذلك، وضحي: ـــــــــــــــــــــــــــــــــــــ.

3. حيازة السكن: □ ملك □ إيجار غير مفروش □ إيجار مفروش □ دون مقابل

□ غير ذلك، وضحي: ـــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

ثالثاً/ بيانات خاصة بالحالة الاجتماعية للمبحوثة:

1. الحالة الاجتماعية: □ متزوجة □ مطلقة □ أرملة □ غير متزوجة(عزباء).

2. الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بإعطاء رقم من 1-10 بحيث تحصل الإجابة الدالة على الموافقة الأكبر على الرقم 10:

الرقم	البيان	1-10
1	تؤثر حالتي الاجتماعية على رغبتي في العمل.	
2	سأستمر في البحث عن عمل/ العمل في حالة الزواج.	
3	العمل يساعد الفتاة على تغيير حالتها الاجتماعية.	

رابعاً/ بيانات خاصة بتعليم المبحوثة:

1. عدد سنوات التعليم:_____ سنة.

2.مستوى التعليم: □ دون الابتدائي □ ابتدائي □ إعدادي □ ثانوي □جامعي فأعلى.

3. التخصص العلمي:_____

4.الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بإعطاء رقم من 1-10 بحيث تحصل الإجابة الدالة علـــى الموافقة الأكبر على الرقم 10:

الرقم	البيان	1-10
1	يعتبر عدم حصولي على مؤهل علمي مناسب سبب مهم فـــي عدم حصولي على فرصة عمل.	
2	أعتقد أن المؤهل العلمي غير كافي وحده ليوفر لي فرصـــة عمل.	
3	أعتقد أن تخصصي يعيق فرص حصولي على عمل.	
4	يعد ازدياد عدد خريجي تخصصي سبب مهم من أسباب عدم حصولي على عمل.	
5	تفضلي العمل بعيداً عن تخصصك بدلاً من الانتظار للعمل في تخصصك.	

خامساً/ بيانات خاصة برب أسرة المبحوثة:

1. الحالة الوظيفية لرب الأسرة:

□ يعمل عمل دائم □ عمل مؤقت □ عمل دوري □ لا يعمل.

2. الدخل:

□ لا يوجد دخل على الاطلاق □ أقل من 1000 شيكل □ 1001- 2000

□ 2001- 3000 □ 3001- 4000 .

3. عدد سنوات التعليم: _____ سنة.

4. مستوى التعليم:

□ دون الابتدائي □ ابتدائي □ إعدادي □ ثانوي □جامعي فأعلى.

5. مدى تغطية الراتب للمصروفات:

□ هناك عجز(ديون) □ هناك فائض (ادخار) □ لا عجز ولا فائض.

6. الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بإعطاء رقم من 1-10 بحيث تحصل الإجابة الدالة على الموافقة الأكبر على الرقم 10:

الرقم	البيان	1-10
1	سأبحث عن عمل لو كان رب الأسرة يعمل.	
2	عدم عمل رب الأسرة دافع رئيسي لبحثي عن عمل.	
3	يعتبر عمل المرأة ضرورة اقتصادية حتى في ظل عمل رب الأسرة بسبب محدودية الدخل.	

سادساً/ بيانات خاصة بأسرة المبحوثة:

الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بإعطاء رقم من 1-10 بحيث تحصل الإجابة الدالة على الموافقة الأكبر على الرقم 10:

الرقم	البيان	1-10
1	تساندني الأسرة وتقبل فكرة عملي.	
2	تعتبر الحالة المادية الصعبة للأسرة الفلسطينية هي الدافع وراء عمل المرأة.	
3	سأتوقف عن البحث عن عمل في حالة توفر عمل مجدي مادياً لرب الأسرة.	
4	تحسن الوضع المادي للأسرة سيدفعني لترك العمل.	
5	تقبل المرأة على تخصصات معينة تتوافق مع العادات الاجتماعية.	
6	الأسرة هي التي تحدد للمرأة التخصص الذي تدرسه.	
7	لا تقبل الأسرة عمل الفتاة إن لم تكن محتاجة مادياً.	
8	تضطر المرأة للعمل في ظروف غير مقبولة أُسرياً بسبب الحاجة المادية.	
9	تواجه المرأة صعوبات في العمل بسبب الظروف التي لا تتلاءم مع طبيعة المجتمع.	

سابعاً/ بيانات خاصة بالتدريب الذي حصلت عليه المبحوثة:

الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بإعطاء رقم من 1-10 بحيث تحصل الإجابة الدالـــة علـــى الموافقة الأكبر على الرقم 10:

الرقم	البيان	1-10
1	أعتقد بأني مؤهلة عملياً(مدربة كما يجب) للحصـــول على عمل.	
2	من الممكن أن أحصل على عمل في حالـــة حصـــولي على نوع معين من التدريب.	
3	تعتبر البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات المعنية بالنساء مجدية ومناسبة.	

ثامناً/ بيانات عن مؤسسات التدريب والتشغيل والإقراض النسائي:

الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بإعطاء رقم من 1-10 بحيث تحصل الإجابة الدالـــة علـــى الموافقة الأكبر على الرقم 10:

الرقم	البيان	1-10
1	تتوفر في السوق مؤسسات تقدم التدريب العملي للنساء.	
2	تتوفر في السوق مؤسسات تقدم فرص العمل للنساء بشكل خاص.	
3	تتوفر مؤسسات متخصصة في الإقراض النسائي بشكل كافي	

4.المؤسسات التي تقدم التدريب للنساء (إن وجدت) هي مؤسسات:

□ مجتمع مدني □ حكومية □ دولية □ أخرى حددي ـــــــــــــــــــ .

5.المؤسسات التي تقدم فرص عمل خاصة بالنساء هي مؤسسات:

□ مجتمع مدني □ حكومية □ دولية □ أخرى حددي ـــــــــــــــــــ .

6.الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بإعطاء رقم من 1-10 بحيث تحصل الإجابة الدالة على الموافقة الأكبر على الرقم 10:

الرقم	البيان	1-10
1	تعتبر هذه المؤسسات كافية لتقديم فرص عمل لجميع الراغبات في العمل داخل السوق الغزّي.	
2	سبب مهم لعدم حصولي على فرصة عمل عدم معرفتي بالمؤسسات التي تقدم فرص عمل للنساء.	
3	تراعي المؤسسات المُشغلة للنساء الظروف الاجتماعية للمرأة.	
4	تلتزم المؤسسات المشغلة للنساء بتوفير جو عمل لا يتعارض مع المسؤوليات الأسرية للمرأة.	

تاسعا: ماهي مقترحاتك للتغلب على ظاهرة البطالة النسائية في قطاع غزة؟

ملحق رقم(3)

نتائج الاتساق الداخلي

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

"بيانات خاصة عن المبحوثة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1.	يزيد إقبالي على العمل ورغبتي فيه كلما تقدم عمري.	.407	*0.000
2.	وجود أطفال لدي يقلل من قدرتي على العمل.	.424	*0.000
3.	العمل ليس من أولوياتي لذا من السهل أن أتخلى عنه.	.259	*0.000
4.	أبحث عن عمل لأسباب غير تحسين الوضع المادي.	.586	*0.000
5.	الزواج لا يمنعني من الاستمرار في العمل.	.510	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.05= α.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

" بيانات خاصة بالحالة الاجتماعية للمبحوثة "

والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية Sig (.)
.1	تؤثر حالتي الاجتماعية على رغبتي في العمل.	.680	*0.000
.2	سأستمر في البحث عن عمل/ العمل في حالة الزواج.	.682	*0.000
.3	العمل يساعد الفتاة على تغيير حالتها الاجتماعية.	.621	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة α= 5%.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

" بيانات خاصة بتعليم المبحوثة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
.1	يعتبر عدم حصولي على مؤهل علمي مناسب سبب مهم في عدم حصولي على فرصة عمل.	.603	*0.000
.2	أعتقد أن المؤهل العلمي غير كافي وحده ليوفر لي فرصة عمل.	.621	*0.000
.3	أعتقد أن تخصصي يعيق فرص حصولي على عمل.	.666	*0.000
.4	يعد ازدياد عدد خريجي تخصصي سبب مهم من أسباب عدم حصولي على عمل.	.529	*0.000
.5	تفضلي العمل بعيداً عن تخصصك بدلاً من الانتظار للعمل في تخصصك.	.571	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة α= 5%.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجا

ل " بيانات خاصة برب أسرة المبحوثة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
.1	سأبحث عن عمل لو كان رب الأسرة يعمل.	.731	*0.000
.2	عدم عمل رب الأسرة دافع رئيسي لبحثي عن عمل.	.633	*0.000
.3	يعتبر عمل المرأة ضرورة اقتصادية حتى في ظل عمل رب الأسرة بسبب محدودية الدخل.	.650	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.05= α.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

" بيانات خاصة بأسرة المبحوثة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
.1	تساندني الأسرة وتقبل فكرة عملي.	.087	*0.042
.2	تعتبر الحالة المادية الصعبة للأسرة الفلسطينية هي الدافع وراء عمل المرأة.	.302	*0.000
.3	سأتوقف عن البحث عن عمل في حالة توفر عمل مجدي مادياً لرب الأسرة.	.609	*0.000
.4	تحسن الوضع المادي للأسرة سيدفعني لترك العمل.	.610	*0.000
.5	تقبل المرأة على تخصصات معينة تتوافق مع العادات الاجتماعية.	.460	*0.000
.6	الأسرة هي التي تحدد للمرأة التخصص الذي تدرسه.	.584	*0.000
.7	لا تقبل الأسرة عمل الفتاة إن لم تكن محتاجة مادياً.	.607	*0.000
.8	تضطر المرأة للعمل في ظروف غير مقبولة أُسرياً بسبب الحاجة المادية.	.490	*0.000
.9	تواجه المرأة صعوبات في العمل بسبب الظروف التي لا تتلاءم مع طبيعة المجتمع.	.505	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " بيانات خاصة بالتدريب الذي حصلت عليه المبحوثة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
.1	أعتقد بأني مؤهلة عملياً(مدربة كما يجب) للحصول على عمل.	.713	*0.000
.2	من الممكن أن أحصل على عمل في حالة حصولي على نوع معين من التدريب.	.731	*0.000
.3	تعتبر البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات المعنية بالنساء مجدية ومناسبة.	.700	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة α = 5%.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " بيانات خاصة بمدى توفر مؤسسات التدريب والتشغيل والإقراض النسائي " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.1	تتوفر في السوق مؤسسات تقدم التدريب العملي للنساء.	.835	*0.000
.2	تتوفر في السوق مؤسسات تقدم فرص العمل للنساء بشكل خاص.	.878	*0.000
.3	تتوفر مؤسسات متخصصة في الإقراض النسائي بشكل كافي.	.845	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة α = 0.05.

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " بيانات خاصة بمدى جدوى وملائمة مؤسسات التدريب والتشغيل النسائي المتوفرة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig).
.1	تعتبر هذه المؤسسات كافية لتقديم فرص عمل لجميع الراغبات في العمل داخل السوق الغزّي.	.752	*0.000
.2	سبب مهم لعدم حصولي على فرصة عمل عدم معرفتي بالمؤسسات التي تقدم فرص عمل للنساء.	.619	*0.000
.3	تراعي المؤسسات المُشغلة للنساء الظروف الاجتماعية للمرأة.	.804	*0.000
.4	تلتزم المؤسسات المشغلة للنساء بتوفير جو عمل لا يتعارض مع المسؤوليات الأسرية للمرأة.	.794	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.