

إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعادها الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش

محمد حسني أبو ملحم*

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف الى اشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعادها الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش نحو ذلك في ضوء بعض المتغيرات. واستخدم الباحث في الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة، حيث تم اختياره لدراسة عينة ممثلة للنساء العاملات في محافظة جرش التي تشكل مجتمع الدراسة، لغاية الحصول على البيانات المتعلقة باتجاهاتهن نحو عمل المرأة.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في محافظة جرش في القطاعين الحكومي والخاص، والمسجلات في ديوان الخدمة المدنية، ومديرية عمل جرش والبالغ عددهن (3740) امرأة عاملة لغاية تموز 2015، وتكونت عينة الدراسة من (172) امرأة عاملة في محافظة جرش المشمولة بالدراسة، موزعات مناصفة بين القطاعين الحكومي والخاص، وقد تم اختيارهن بالطريقة الطبقيّة العشوائية لتحقيق الهدف من الدراسة.

خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغيرات (العمر، مكان الإقامة، الحالة الزوجية، جهة العمل ونوع العمل)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي) حيث لم تصل قيمة (f) لمستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

الكلمات الدالة: النساء العاملات، الأبعاد الاجتماعية، عمل المرأة، محافظة جرش، القطاع الخاص، القطاع العام.

المقدمة

لقد تطور عمل المرأة تطوراً كبيراً، فرافقت الرجل في مشواره الصعب عبر التاريخ الطويل لتساعده في جميع محطات حياته، وكانت له العون والسند؛ وخلال كل هذه المحطات التاريخية كانت تتعرض لاستغلال طاقاتها وجهودها من قبل الزوج أو صاحب العمل، هذا الاستغلال رافقها في كثير من مراحل حياتها الاجتماعية، وغالباً ما كان ينظر إلى الأعمال التي تؤديها في إطار واجباتها تجاه زوجها وتجاه المجتمع نظراً للعبودية، عناصرها الرئيسية الاستغلال الجسدي والمعنوي لقدراتها.

وحين جاء الإسلام رفع من مكانة المرأة مقارنة بما كانت عليه؛ فقد أعطاها حريتها، وحقق لها شخصيتها المستقلة وكرامتها، فالرجل والمرأة في نظر الإسلام يكمل كل منهما الآخر، وهما ليسا متعاندين، بل متساندين متكاملين، وإن اضطراب هذا التساند هو الذي يوجد الشقاء في المجتمع ويحمل المرأة فوق ما تطيق، فنظر الإسلام إلى وظيفة المرأة الطبيعية، وقرر الفطرة التي فطرها الله عليها، فجعل لها المقام الأول، وجعل مكانتها زوجة وأم لا تعدلها في المجتمع أية

عانت المرأة تاريخياً من الظلم الاجتماعي في كثير من مناحي الحياة لا سيما في ما يتعلق بعملها داخل المنزل وخارجه؛ فمنذ المراحل الأولى من تاريخ التطور البشري في عهد الرق والعبودية كانت المرأة تعاني من ظلم الرجل الذي كان يقضي جلّ وقته في الصيد، بينما كانت هي تعنى بالأسرة وما يتطلبه المنزل من أعمال (دقس، 2007: 378).

ومع التطورات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات البدائية والانتقال إلى مرحلة الرعي بعد ترويض الحيوانات الأليفة التي أصبحت مصدراً للرزق والمعيشة، ومن ثم مرحلة الزراعة وما لازمها من اكتشاف وسائل الانتاج الزراعي من آلات الحرث البدائية والفلاحة واستخدام الحيوان وتسخيرها لخدمة الإنسان في الحرث والبذار.

* قسم العلوم الاجتماعية، كلية عجلون الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن. تاريخ استلام البحث 2015/12/15، وتاريخ قبوله 2016/7/26.

الخليج المنتجة للنفط، مما يترك مجالاً أوسع لفرص العمل المتاحة أمامها.

مشكلة الدراسة

رغم التقدم والإنجازات في مسيرة المرأة الأردنية ما زال أمامها العديد من المعوقات والتحديات التي تحتاج إلى المزيد من الخطوات والتدابير الفعالة للقضاء على الظلم والعنف والتمييز والحرمان من الفرص المتكافئة والعدالة المنشودة لتحقيق معدلات أعلى في المشاركة الاجتماعية والاقتصادية. وما زالت تتطلع إلى تغيير جذري في النظرة التقليدية السائدة لدورها في المجتمع، كما تتطلع إلى مزيد من الإصلاحات وبخاصة الإصلاحات التشريعية لترجمة الأحكام الدستورية خاصة في مجال المساواة وتكافؤ الفرص لكافة الأردنيين ذكوراً وإناثاً ترجمة عملية، ولتتواءم التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية والإقليمية والالتزامات التي تعهدت بها الدولة للنهوض بأوضاع المرأة الاجتماعية والإقتصادية لتتمكن من الانخراط في ميدان العمل تحقيقاً لدورها وإثباتاً لمكانتها الاجتماعية ولرفع سوية مساهمتها في العملية التنموية. لذا تتحدد مشكلة الدراسة بالتعرف إلى اتجاهات النساء العاملات في محافظة جرش نحو عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية وبيان علاقة ذلك في بعض المتغيرات (العمر، مكان الإقامة، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، جهة العمل ونوع العمل).

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الوقوف على حقيقة الأبعاد الاجتماعية المتعلقة بعمل المرأة ومدى مساهمتها في تمكينها اجتماعياً واقتصادياً، وتحقيق زيادة فاعلة في ناتج دخل الأسرة، وبالتالي القدرة على الاستفادة منها ومن خدماتها المختلفة في المجتمع بما يخدم مساعي التنمية الشاملة. ويتضح ذلك من خلال مدى مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل وأهميته، والوقوف على حقيقة النظرة الاجتماعية لعملها والعوامل المؤثرة على ذلك إضافة إلى التعرف إلى بعض السلبيات التي تكتنف عملها وبعض المقترحات لعلاجها. والتطرق إلى مجالات عملها المباحة شرعاً والمقبولة اجتماعياً التي تتناسب مع قدراتها وإمكاناتها ونبذ بعض المفاهيم الاجتماعية المغلوطة عن عملها. حيث تختلف تجربة المرأة العاملة في العمل باختلاف النظام الاجتماعي الذي تعيش في ظلّه، وباختلاف الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها؛ مما يجعله نظاماً سائداً يفرض قوانينه وأنظمتها على أسلوب العمل والمعاملة، ويطلع المجتمع بطابعه الأخلاقي والاجتماعي، انطلاقاً من نظرياته التي تحدد

مكانة، لها من الحقوق ما يكفل لها القيام بهذه الوظيفة على أحسن وجه وأكمل صورة، ومع هذا فقد سمح لها بالخروج من منزلها لطلب العلم والعبادة والعمل، ولكن في إطار النظام الإسلامي، ووفق الآداب السامية المستمدة من انتساب الإنسان بالعبودية إلى الله (الشوبكي، 2006: 2).

إلا أن طبيعة عمل المرأة تغيرت في كثير من المجتمعات من النوع المتم (المكمل) إلى النوع المتوازي الذي يكون فيه الذكر والأنثى يعملان، وفي الوقت نفسه مسؤولان عن الأعمال المنزلية خاصة ما لازم الثورة الصناعية من التوسع في الحاجة إلى الأيدي العاملة، وهذا يلقي على المرأة العاملة عبئاً إضافياً. ومع التقدم الثقافي وتطور المفاهيم الاجتماعية وحدث ثورة فكرية داخل البنى الأسرية انتقل عمل المرأة العربية من داخل المنزل إلى خارجه، وأصبحت الحاجة المادية وإثبات دورها ومكانتها الاجتماعية هي المسيطرة على مبدأ العمل في المجتمع الحديث (الجريري والبرغوثي، 2010: 9).

والمرأة الأردنية نتاج حضارة عربية إسلامية لها سماتها وصفاتها ومساهماتها في المجال الإنساني، فالعروبة حملت في ثناياها العادات والتقاليد والنظرة الخصوصية للمرأة. وقد عانت المرأة الأردنية من تميز الرجل، ومن الظروف الاقتصادية والاجتماعية القاسية التي سادت المنطقة في الماضي؛ فمنذ تأسيس الدولة الأردنية عمدت إلى الولوج في العمل الاجتماعي التطوعي نتيجة حتمية لموقف المجتمع السلبي آنذاك من مشاركتها في العمل الرسمي.

وقد سعت المرأة الأردنية جاهدة لإثبات قدرتها على العطاء، وبيان أهمية دورها في خدمة المجتمع والإنتاج. فواكبت جميع مراحل بناء الأردن وتطوره وشاركت فيه بشكل فاعل ومؤثر يجسد مواظنتها وانتماءها كما أنها حققت الكثير من المنجزات المهمة على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، واكتسبت العلم والمعرفة ووصلت إلى مختلف مواقع صنع القرار وعززت مكانتها كشريكة أساسية في عملية التنمية والتطور، ما انعكس إيجاباً على مجتمعها وأسرته.

ويشير دقس (2007) إلى أن هناك اتجاهات رسمية لدى بعض الدول العربية تركز على ضرورة إشراك المرأة بشكل فاعل في قوة العمل وتفعيل دورها في التنمية، وأن معدل انخراطها في ميدان العمل أخذ بالتزايد لدى العديد من البلدان العربية ومن بينها الأردن. وإن تزايد عملها وتوسيع دورها في عملية التنمية بوجه عام يرجع إلى توسع السياسات التنموية التي تأخذ في الاعتبار أهمية عمل المرأة في هذا المجال لزيادة قدرة المجتمع الإنتاجية، والاستفادة من عملها خاصة في الأردن الذي يشهد هجرة متزايدة من أبنائه الذكور نحو دول

المتعطلات عن العمل من الفئة العمرية (15-24) بلغت 45.8%، في حين بلغت نسبتهن من الفئة العمرية (25-36) عاماً فأكثر 54.2%.

• دراسة المجلس الأعلى للسكان (2014) بعنوان: "تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل-ملخص سياسات" التي هدفت إلى وضع السياسات الفعالة التي تهدف إلى زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل لضمان استثمار أفضل للفرصة السكانية، وبالتالي تحقيق الوصول إلى معدلات مرتفعة من نسبة السكان الناشطين اقتصادياً. وقد اعتمدت هذه الدراسة على بيانات تم جمعها بالتعاون مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وزارة العمل، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، دائرة الإحصاءات العامة، جمعية الأسر التنموية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان. وخلصت إلى ضرورة التوسع في أنماط العمل المرن، التوسع في بيئة صديقة للمرأة العاملة وتفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات الدينية والتربوية والإعلامية بخصوص عمل المرأة والمساواة بين الجنسين في الأجور لزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.

• دراسة البدارين والقواسمة (2013) بعنوان: "دور المرأة في قيادة التغيير: دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن"، التي هدفت التعرف إلى الدور الذي تقوم به المرأة الأردنية في قيادة التغيير، وأهم الخصائص القيادية والمهارات التي تتمتع بها، وأثر هذه الخصائص والمهارات في قدرتها في قيادة عملية التغيير في منظمات الأعمال الأردنية. كما هدفت التعرف إلى أهم الطرق والاستراتيجيات التي تستخدمها المرأة الأردنية في قيادة التغيير، وأثر هذه الاستراتيجيات على قدرتها في قيادة عملية التغيير. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ فقد تم توزيع مجموعة من الاستبانات التي تم تصميمها لفحص متغيرات الدراسة على ثماني عشرة منظمة من منظمات المرأة العاملة في الأردن عينة عشوائية، حيث تم توزيع الاستبانة على العاملين كافة في هذه المنظمات، وعددها (254) استبانة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي بدلالة إحصائية للخصائص والمهارات القيادية التي تتمتع بها المرأة الأردنية على دورها في قيادة التغيير التنظيمي. إضافة إلى امتلاكها القدرة الكافية للقيام بالدور المطلوب في قيادة عملية التغيير التنظيمي في المنظمات التي تتولى إدارتها.

• دراسة المجلس الأعلى للسكان (2013) بعنوان: "محددات مساهمة المرأة في سوق العمل وأثرها في خصوبتها" التي هدفت إلى بحث وتحليل أثر زواج المرأة وخصوبتها في تحديد ملامح حالة عملها مع اختبار أثر المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية الأخرى، ودراسة وبحث أثر حالة عمل المرأة هذه

طبيعة عمل شرائح المجتمع المختلفة. ناهيك أن هذه الدراسة تتناول شريحة مهمة في المجتمع وهي المرأة العاملة، للتعرف إلى اتجاهاتها نحو عملها، وما لذلك من أبعاد اجتماعية تنعكس على مكانتها الاجتماعية والاقتصادية، ولما لها من دور كبير في إحداث التغيير والمشاركة الفاعلة في مسيرة التنمية.

أهداف الدراسة

تحدد أهداف الدراسة بالآتي:

1. التعرف إلى اشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعادها الاجتماعية.
2. التعرف إلى اتجاهات النساء العاملات في محافظة جرش نحو عمل المرأة الأردنية، وأبعاده الاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات (العمر، مكان الإقامة، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، جهة العمل ونوع العمل).

أسئلة الدراسة

1. ما اشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعادها الاجتماعية؟
2. هل يتأثر عمل المرأة تبعاً لمتغير (العمر، مكان الإقامة، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، جهة العمل ونوع العمل).

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

• دراسة المجلس الأعلى للسكان ودائرة الإحصاءات العامة (2015) بعنوان: "دراسة خريطة تمكين المرأة الأردنية 2014" التي هدفت إلى تسليط الضوء على درجة تمكين المرأة الأردنية بين المحافظات المختلفة، وذلك باستخدام الدليل المناطقي للمساواة حسب النوع، وبيان التغير الذي طرأ على درجة تمكين النساء في المحافظات بين عامي 2007 و2013 ومدى مساهمة المرأة مقارنة بالرجل في الجوانب التعليمية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وقد اعتمدت هذه الدراسة على بيانات إحصائية تم جمعها من تقارير التنمية البشرية، والكتاب الإحصائي السنوي، ومسح العمالة والبطالة الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، وخلصت إلى أن السياسات التعليمية والتوعوية على مستوى الدولة كان لها الأثر الإيجابي في انخفاض مؤشر الأمية وارتفاع نسبة النساء الحاصلات على التعليم الجامعي في إقليم الجنوب وهناك ارتفاع جوهري لمتوسط الدخل السنوي للأسر التي ترأسها النساء في إقليم الوسط والشمال على التوالي، وأن نسبة النساء

الفرص الاقتصادية والسياسية.

• دراسة الصراير (2002) بعنوان: "تحليل معوقات عمل المرأة العاملة في القطاع العام الأردني: دراسة ميدانية في محافظتي جرش وعجلون"، التي هدفت إلى استطلاع آراء الموظفين العاملات في الدوائر الحكومية في محافظتي جرش وعجلون حول معوقات عملهن، التي تمثلت بمعوقات ناجمة عن محيط العمل والأسرة ومؤسسة الزواج ومعوقات مالية تتعلق بمستوى المعيشة. وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (340) موظفة يعملن في أربع عشرة مؤسسة حكومية، وخلصت الدراسة إلى أن أهم المعوقات التي تواجه النساء العاملات هي المعوقات الوظيفية المتمثلة في التمييز وعدم المساواة مع زملائها في العمل، وشغلها للوظائف القيادية، وعدم مشاركتها في اتخاذ القرارات، والدورات التدريبية، التي من شأنها رفع كفاءتها، وتنمية قدراتها، وإكسابها خبرات ومهارات إدارية وقيادية مختلفة. وهناك أثر واضح للمعوقات الناجمة عن مؤسسة الزواج، وأن المعوقات المالية كانت أكثر العوامل تأثيراً على سير عمل الموظفات.

• دراسة الرشيد وأبو دولة (2002) بعنوان: "العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفياً واستراتيجيات تمكينها في منظمات الأعمال الأردنية"، التي هدفت التعرف إلى تأثير العوامل الديموغرافية والاجتماعية والتنظيمية والمؤسسية في اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً والوقوف على أكثرها تأثيراً، ومحاولة النظر في الاستراتيجيات والوسائل والتقنيات التي تساعد على تمكين المرأة الموظفة في منظمات الأعمال الأردنية. وقد اعتمدت الدراسة على عينة مكونة من (511) موظفة يعملن في (43) منظمة أعمال أردنية. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً ذات دلالة إحصائية للعوامل التنظيمية التي تمثلت في الدائرة الوظيفية، ومستوى الإشراف، والمستوى الإداري، والخبرة في الوظيفة الحالية، والخبرة في منظمة الأعمال الحالية، والخبرة الكلية، والتدريب الخارجي، والأجور على اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفياً، واستراتيجيات تمكينها في منظمات الأعمال الأردنية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

• دراسة Peebles & Others (2015) بعنوان "العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة العاملة في القطاع الخاص الأردني" التي هدفت إلى توثيق الوضع الحالي للمرأة العاملة في القطاع الخاص وتحديد القضايا الأساسية التي تؤثر على مشاركتها والوقوف على ظروف العمل للنساء العاملات في ثلاثة

في مستوى خصوبتها الفعلية من جهة أخرى مع مراعاة ضبط أثر باقي المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية. وقد اعتمدت هذه الدراسة على بيانات تم جمعها بالتعاون صندوق الأمم المتحدة للسكان. وخلصت إلى ضرورة خلق مناخات اجتماعية وثقافية مناسبة، أحد الشروط المسبقة لإحداث التغيير المطلوب لخفض مستويات الخصوبة في المجتمع الأردني، كزيادة دمج المرأة في عملية التنمية عبر زيادة الاستثمار في تعليمها، وزيادة مساهمتها في سوق العمل.

• دراسة دبانه والبرغوثي (2012) بعنوان: "تقرير نتائج التقييم السريع - حول التمكين الاقتصادي للمرأة" التي هدفت إلى تقديم نتائج تحليل المعلومات المستخلصة من استخدام منهج البحث النوعي، بواسطة إجراء مقابلات شخصية مع أصحاب المصلحة والجهات المتدخلة، وحلقات نقاشية لمجموعات التركيز التي استهدفت نساء في أوضاع مختلفة مستفيدات من برامج التدريب المهني أو متعطلات عن العمل اللواتي استفدن من آليات التمكين الاقتصادي وتكونت عينة الدراسة من (10) أفراد من كلا الجنسين، تم اختيارهم بالطريقة القصديّة. وخلصت الدراسة إلى ضرورة إدماج نساء أكثر في مواقع صنع القرار والنظرة الشمولية عند التعامل مع التمكين الاقتصادي إضافة إلى الاهتمام بتجديد النظام التعليمي وتحسين بيئة العمل وتشريعاته وخدماته المساندة للمرأة وصولاً إلى تحقيق فاعل لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً في المجتمع الأردني.

• دراسة العثمان (2006) بعنوان: "مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية: الواقع والمعوقات"، التي هدفت التعرف إلى واقع مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية بجوانبها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وأهم المعوقات التي تواجه هذه المشاركة. وقد اعتمدت هذه الدراسة على بيانات إحصائية تم جمعها من تقارير التنمية البشرية، والكتاب الإحصائي السنوي، ومسح العمالة والبطالة الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، ونتائج بعض الدراسات التي أجريت حول اتجاهات المواطنين الأردنيين نحو مشاركة المرأة في الحياة العامة. وتوصلت الدراسة إلى أن المرأة الأردنية وعلى الرغم من أنها حققت إنجازات كبيرة في قدرتها التعليمية إلا أن فرصها في المجالات الاقتصادية والسياسية ما تزال متدنية ومحدودة، وأن معوقات مشاركة المرأة تعود إلى عوامل بنائية وثقافية وليس إلى عوامل تشريعية وقانونية. كما خلصت إلى وجود تأييد من الغالبية الكبرى من المواطنين الأردنيين في تساوي الفرص التعليمية بين الرجال والنساء، والتحاق المرأة في التعليم العالي، وتقل هذه الأغلبية في مجال مشاركتها في

ما يعادل (49%) لمن يحملن الشهادة الجامعية الأولى على الأقل، بينما ترتفع نسبة البطالة بين صفوف النساء غير المتزوجات لتبلغ (50%) ولتصل (25%) بين المتزوجات.

ما يميز هذه الدراسة عن غيرها

جاءت هذه الدراسة مختلفة عن غيرها حيث يلاحظ على الدراسات السابقة ندرة تطرقها بدقة للأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة الأردنية دراسة ميدانية، وإنما جاءت الدراسات في معظمها لتناقش أبعاداً أخرى لعمل المرأة من فقهية وسياسية واقتصادية. لذا تميزت هذه الدراسة بتسليطها الضوء على الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة من خلال قياس اتجاهات النساء العاملات أنفسهن، وأثر عملهن في حياتهن الاجتماعية.

محددات الدراسة

اقتصرت الدراسة على (172) من النساء العاملات في محافظة جرش بالتحديد وزعت مناصفة بين القطاعين العام والخاص وشملت الأنواع والمستويات المختلفة للوظائف المتوفرة، ولم تتطرق الدراسة إلى الأعمال ذات الطبيعة المؤقتة أو الموسمية نظراً للوقت الذي أجريت فيه كما أنها لم تتناول أي من النساء العاملات في المحافظات الأخرى.

مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها

• **المرأة العاملة:** كل أنثى (عازية أم متزوجة) تجاوزت الـ 15 سنة من العمر قادرة على القيام بأعمال إنتاجية أو خدمية محددة أو وظائف ضمن قطاعات الدولة العامة أو الخاصة (صعب وشهاب، 2010: 1)؛ ويختلف السن الذي تبدأ به الأنثى بالعمل من الريف إلى المدينة ومن بلد إلى آخر ولا يمكن في بعض الدول اعتبار الإناث تحت سن الـ 15 سنة من الفئة العاملة كون الموضوع يتعلق بالحد من عمالة الأطفال وتشغيلهم في سن مبكر ورعاية اليافعين وبمسألة التعليم الإلزامي. وتعتبر ربة البيت من الفئات العاملة أيضاً فهي التي تقوم بالعمل المنزلي وليس لها وظيفة أخرى تتقاضى عليها أجراً.

• **العامل:** أي شخص ذكراً كان أو أنثى أدى العمل مقابل أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته / إدارتها بما في ذلك القاصرين والمتدربين والأشخاص في فترة التجربة (قانون العمل الأردني: 2).

• **العمل:** الجهد الذي يبذله الإنسان سواء أكان عقلياً أم عضلياً، بمعنى استخدام الفرد لقواه المختلفة من أجل تحقيق منفعة (الدقس، 2000: 6).

• **العمل الاقتصادي:** النشاط الذي يبذله الإنسان عن

قطاعات من خلال دراسة حالة تشمل قطاع الدواء، الاتصالات والانترنت. وخلصت الدراسة إلى إبراز العديد من المعوقات الاجتماعية والقانونية التي تعاني منها المرأة العاملة في بيئة العمل. حيث تتضارب نتائج الإحصاءات المتعلقة بنسبة مشاركتها بالقطاع الخاص التي تتراوح بين 16% - 25% وقد ركزت الدراسة على طرح بعض الحلول المتعلقة بذلك وضرورة تفهم المجتمع الأردني لواقع بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع الخاص.

• التقرير النهائي لبرنامج التنمية التابع للأمم المتحدة (2013) بعنوان "استراتيجيات تخفيض مستوى الفقر في الأردن" الذي تناول في محوره المتعلق بتشغيل المرأة في الأردن وضع المرأة العاملة وأظهر أن مستوى تشغيل المرأة العاملة متدني جداً حيث تبين أحدث الإحصاءات أن ما نسبته (14.9%) من النساء اللواتي أعمارهن +15 من القوة العاملة مدفوعة الأجر، وأن النساء المتعلمات يحصلن على فرص أوفر في مجال العمل وأن (55.8%) من النساء يشغلن وظائف مرموقة ويؤدي ارتفاع مستوى البطالة بين صفوف النساء إلى حرمانهن من المشاركة في برامج الضمان الاجتماعي والإدخار.

• دراسة Zubaidi & Others (2011) بعنوان "مسح للقضايا المتعلقة بالوظائف القيادية للنساء في الأردن" التي تطرقت إلى العوامل التي من شأنها المساهمة في تطوير مشاركة المرأة الأردنية في الوظائف القيادية والتغلب على العقبات التي تواجهها عند محاولة الوصول إلى هذه الوظائف وخلصت الدراسة إلى أن السمات الشخصية للمرأة العاملة في الأردن أثرت سلباً على حصولها على مثل هذا النوع من الوظائف كما ناقشت الدراسة أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في المجتمع الأردني والقضايا التي تهمها عند توليها المناصب القيادية.

• دراسة Majcher-Teleon & Ben Slimène (2009) بعنوان "النساء والعمل في الأردن: دراسة حالة لقطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات" التي تناولت الأوضاع التعليمية للمرأة العاملة في الأردن التي تعاني من ارتفاع في مستوى البطالة مقارنة بالذكور ويعود ذلك لانخفاض مستواها التعليمي الذي يتناسب طردياً مع فرص العمل المتاحة لها وخلصت الدراسة إلى أن نسبة التشغيل لدى الذكور بلغت (58%) مقارنة بنسبة (11%) فقط عند النساء، وتصل إلى (10%) فقط في قطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لحدائتهما في المجتمع الأردني. وبلغت أدنى نسبة للنساء العاملات (3%) لمن هن دون الثانوية العامة وأعلاها

هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (1) معدلات البطالة بين أفراد قوة العمل الأردنية الذين أعمارهم (+15) سنة حسب الجنس 2004-2015

السنة	ذكر	أنثى	المملكة
2004	11.8	16.5	12.5
2005	12.8	25.9	14.8
2006	11.9	25.0	14.0
2007	10.3	25.6	13.1
2008	10.1	24.4	12.7
2009	10.3	24.1	12.9
2010	10.4	21.7	12.5
2011	11.0	21.2	12.9
2012	10.4	19.9	12.2
2013	10.6	22.2	12.6
2014	10.9	19.1	12.3
2015	11.7	23.0	13.6

يظهر الجدول (1) تدهور نسبة مشاركة النساء العاملات بسوق العمل مقارنة بالرجال، إذ بلغت أعلى نسبة بطالة في صفوفهن عام 2005 (25.9%) مقابل (12.8%) للذكور وبمعدل عام (14.8%) في المملكة للعام نفسه. إلا أنها كانت في حدها الأدنى عام 2004 بنسبة (16.5%) للذكور مقابل (11.8%) للذكور وبمعدل عام (12.5%) في المملكة العام نفسه. مما يظهر بوضوحاً واسعاً وتذبذباً كبيراً بين النسبتين لعامين متتاليين. إلا أن هذه النسبة تراجعت عام 2014 حيث وصلت إلى (19.1%) للذكور مقابل (10.9%) للذكور بمعدل عام (12.3%) في المملكة لنفس العام. إلا أن نسبة البطالة في صفوف الإناث قفزت في الربع الأخير من عام 2015 لتصل إلى (23.0%) للذكور مقابل (11.7%) للذكور بمعدل عام (13.6%).

وربما يعود هذا التراجع في عمل المرأة للأحداث والمتغيرات السياسية في المنطقة، التي انعكست على الواقع الاقتصادي للمملكة، فالمرأة هي المتضرر الأكبر في هذه الظروف، نتيجة لإقصائها من ضمن أولويات السياسات التنموية التي تحد بالأصل من انخراطها في سوق العمل، خلافاً للذكور.

وقد تمكن الأردن خلال العقود الثلاثة الماضية من إغلاق الفجوة الجندرية بنسبة 90% في مجال محو الأمية، ورغم ذلك لم يستطع استغلال هذا التميز في زيادة مماثلة في

وعى وقصد من أجل الحصول على منفعة اقتصادية، أي أنه يؤدي إلى إنتاج الأشياء التي تشبع الحاجات البشرية، أو الأشياء التي لها قيمة استعمالية (زريق، 1983: 96).

• **البعد الاجتماعي:** المظهر أو الجانب الاجتماعي، والبعد هو اتساع المدى وهو مصطلح يعبر عن المواقف الثقافية والاجتماعية.

• **الضبط الاجتماعي:** لفظ عام يطلق على تلك العمليات المخططة، أو غير المخططة التي يمكن عن طريقها تعليم الأفراد، أو إقناعهم أو حتى إجبارهم على مواثمة عادات وقيم الحياة السائدة في الجماعة (أبو كريشة، 1993: 207).

• **الأجر:** كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينياً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها وذلك باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الإضافي (قانون العمل الأردني: 1/1).

الاطار النظري للدراسة

أهمية عمل المرأة

مما لا شك فيه أن عمل المرأة يجعلها أكثر قوة قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية، والمرأة لا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذو القدرات المحدودة الذي لا حول له ولا قوة، والحقيقة أن الإنسان بلا عمل يصيبه الخمول والكسل والضياع والقلق، كما أنه لا ينمو ولا يعيش الحياة بشكل كامل، ومن المعروف في العلوم الطبية أن العضو الذي لا يعمل يصاب بالضمور والضعف وكذا الإنسان.

وفي الأردن لا تزال القيم الاجتماعية المرتبطة بعمل المرأة غير ايجابية عموماً، وفي ذلك تناقض كبير مع الواقع المعاش، حيث إنها قد انخرطت فعلياً في ميادين العمل المتنوعة والضرورية، ولكن القيم الغالبة لا تزال تثمن عملها داخل المنزل فقط، ويمكن لهذه الضغوط الاجتماعية أن تلعب دوراً سلبياً في الصحة النفسية لها العاملة، ولتحقيق التنمية الشاملة التي لا تتحقق بدون مشاركة فاعلة للمرأة فلا بد من مشاركتها في جميع مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية مما يعزز مكانتها شريكة أساسية في عملية التنمية والتطور وينعكس إيجاباً على مجتمعا وأسرته، إلا أننا نلاحظ فروقا واضحة بنسبة ما تشغله المرأة في ميادين العمل المختلفة في القطاعين العام والخاص مما ينعكس بشكل مباشر على دخل الأسرة والمساهمة في التنمية الشاملة عموماً وتظهر مؤشرات ذلك من خلال ما أصدرته دائرة الإحصاءات العامة في تقريرها الربعي الرابع لعام 2015 حول معدل البطالة في المملكة كما

الاقتصادي العالمي إلى أن الأردن حصل على المركز 134 من 142 في العام 2014، وهذا التصنيف لا يعد متواءماً مع الإنجازات التنموية للأردن في السنوات الماضية.

وكشف التقرير الدوري للمجلس الوطني لشؤون الأسرة لعام 2015 أن الأردن لا يزال يشهد ضعفاً بمشاركة المرأة الاقتصادية، حيث تشير الإحصاءات إلى أن 71% من الأسر تفضل عمل المرأة، ولكن بالمقارنة مع الواقع، فإن 10% من الأسر فقط تعمل فيها.

وبشكل عام، وصل مجموع العاملين بأجر في الأردن في العام 2013 إلى 905.983 عامل وعاملة، تشكل الاناث حوالي 27% منهم فقط (243.545)، بينما يشكل الرجال 73% منهم (662.438)، كما بلغ عدد العاملين من غير أجر 155.224، تشكل الاناث حوالي 10.131 منهم فقط أي 6.5% (دائرة الإحصاءات العامة، 2015).

وقد أظهر تقرير النتائج الرئيسية للتعداد العام للسكان والمساكن 2015 أن فجوة الالتحاق بالتعليم العالي في الأردن هي 1.15، مما يعني أنه مقابل التحاق كل 100 طالب، تلتحق 115 طالبة في الجامعات الأردنية. وتجدر الإشارة إلى أن نسبة العاملات من الإناث (بأجر أو من غير أجر) في القطاع الخاص تبلغ 52.4% (132820) من مجموع الاناث العاملات في الأردن، يقابلها 47.6% أي (120853) يعملن في القطاع العام.

ومن اللافت للنظر أن 65% من العاملات في القطاع العام يعملن في مجال التعليم، بينما تبلغ هذه النسبة 25% في القطاع الخاص. وبالمقارنة تبلغ نسبة الذكور العاملين في قطاع التعليم في العام 32%، بينما يقابل ذلك 3% في القطاع الخاص.

وتدل هذه النسب بوضوح على توجه الاناث في الأردن لمهنة التعليم، وخاصة في القطاع العام، كما تدل على توفير القطاع الخاص فرص عمل متنوعة للعمل لهن. ولدى تحليل المنتدى الاستراتيجيات الأردنية لمتوسط فجوة الأجور ما بين الاناث والذكور، وذلك من خلال دراسة أجراها المنتدى حول "تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن" وجد أنه في العام 2013 وفق ارقام دائرة الإحصاءات العامة، كانت فجوة الأجور بين الذكور والاناث عالية نسبياً، فمثلاً يتقاضى الرجل الأردني في المعدل راتباً في المناصب العليا أعلى بحوالي 52% من راتب المرأة، كما يتقاضى الرجل الأردني العامل في فئة "المتخصصين" وفي المعدل راتباً أعلى بحوالي 46% من راتب المرأة، علماً بأن نسبة الاناث التي تعمل في هذه الفئة عالية نسبياً، فهناك 128.165 امرأة تعمل متخصصة مقابل

مشاركة المرأة الاقتصادية (منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2015).

وهذا يقودنا إلى تصور مدى تعطيل القوى العاملة النسوية وتدني مشاركتها في دخل الأسرة وموارد التنمية الشاملة بشكل عام. وتشير دراسة "تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن" التي أجراها منتدى الاستراتيجيات الأردني عام 2015 إلى أن الكلفة المتأتمية من تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة ووفق سيناريو المساواة الكامل (أي أن تشارك المرأة الأردنية اقتصادياً كما يشارك الرجل - أي أن تعمل 60.4% من الاناث) هي حوالي 11 مليار دينار في العام 2013، مما يعادل زيادة على الناتج المحلي تستغرق الأردن حوالي ثلاثة عشر عاماً من النمو الاقتصادي لتحصيلها على معدل نمو 3%.

ويتضح مما سبق انه لو عملت الاناث في الأردن بنفس نسب العمل للذكور فسيرتفع الناتج الإجمالي المحلي للفرد الأردني الواحد من 3,702 دينار إلى 7.260 دينار، أي بزيادة نسبتها 96%. وبذلك يخسر الاقتصاد الأردني الكثير جراء تدني مشاركة المرأة في سوق العمل. ويعزى هذا التدني إلى العديد من الاسباب، أولها هو أن نمو الاقتصاد الأردني لم يكن حيادياً بين الجنسين، حيث أن مشاركتها في سوق العمل باتت مقتصرة على قطاعات معينة كالتعليم والصحة، وذلك بسبب نظرة المجتمع لهذه القطاعات حيث ينظر إليها على أنها مناسبة لها، وذلك وفق العادات والتقاليد الطاغية في المجتمع الأردني. لذلك لم يكن لها أي دور فعال في القطاعات الأكثر نمواً وتطوراً.

واقع مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل

تشير الأدبيات الاقتصادية إلى تدني نسبة مساهمة الإناث بسوق العمل في الأردن، إذ بلغ معدل مشاركتها الاقتصادية المنفح (11.5%) لعام 1990 ولبيلغ (12.3%) عام 1995 وتظهر أحدث بيانات لدائرة الإحصاءات العامة، بأن نسبة مشاركتها في القوى العاملة في الأردن تقدر بـ 16% في العام 2010 و(14.1%) لعام 2012 لتهدب إلى 12.6% في العام 2014، ما يجعلها من أقل النسب عالمياً؛ ويعني ذلك أن امرأة واحد فقط من كل ثمان نساء أردنيات إما تعمل أو تبحث عن عمل، مقابل ثلاثة رجال (دائرة الإحصاءات العامة، 2015).

وتجدر الإشارة إلى أن وتيرة التقدم في المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية شهدت ركوداً نسبياً على مدى العقد الماضي، وفي هذا تتفاقم حاد بالمقارنة مع وتيرة النمو الاقتصادي. ويشير مؤشر الفجوة الجندرية الدولي الصادر عن المنتدى

تختلف بشكل واضح عن التجارة التي تقوم بها بعض النسوة في المنازل أو المحلات التي تهدف لتنمية رأس مال تجاري وربحي من خلال البيع والشراء أو لتسويق منتجات صناعية أو زراعية في الأسواق كون الدافع الأساسي فيها ليس الحاجة والفقر وتأمين لقمة العيش وبذلك فقد أصبحت المرأة شريكاً للرجل وربما منافساً قوياً في التجارة والتسويق الاقتصادي.

الجدول (2) التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين (+15)

سنة حسب الحالة العملية والجنس 2015

الحالة العملية	ذكر	أنثى	المملكة
مستخدم بأجر	82.8	95.8	84.9
صاحب عمل	6.3	1.6	5.6
يعمل لحسابه	10.3	2.0	9.0
يعمل لدى الأسرة دون أجر	0.4	0.2	0.3
يعمل دون أجر	0.2	0.3	0.2
المجموع	100.0	100.0	100.0

يبين الجدول رقم (2) أعلاه أن هناك فجوة كبيرة في نسبة النساء صاحبات الأعمال مقارنة بأقرانهن من الرجال حيث بلغت عندهن (1.6%) مقابل (6.3%) عند الرجال، وان الاعمال غير المأجورة شكلت النسبة الأعلى عند النساء وبلغت (0.3%) مقابل (0.2%) عند الرجال، وهذا يلغي كون عمل المرأة داخل المنزل وفي خدمة الأسرة من ميزان دخل الأسرة من جهة وعدم اعتبارها من موارد التنمية من جهة أخرى مما يقلل من مستوى استقلاليتها الاقتصادية وما يترتب على ذلك من تبعات.

العوامل الاجتماعية المؤثرة في عمل المرأة

هناك عدة عوامل اجتماعية تؤثر في عمل المرأة من أهمها:

1. **التعليم والتأهيل:** لا شك في أن قاعدة التعليم اتسعت في الآونة الأخيرة لدى المجتمع الأردني وبخاصة لدى الإناث مما أفسح المجال أمامهن للعمل خارج المنزل. فتعليمها وتأهيلها يفسح المجال أمامها للعمل، حيث تتوفر أمامها فرص أكثر، فمعظم المهن تتطلب مستويات معينة من التعليم الأكاديمي، أو الفني، فانتشار المدارس والمعاهد الفنية والمتوسطة والجامعات قد سهل من تعليم الفتيات خاصة في ظل القوانين والتشريعات التي تشجع وتسهل تعليم الإناث. ومع ذلك لا يعد ذلك قاعدة عامة تسري على جميع الإناث المتعلقات فإن كثيراً منهن يتزوجن في أثناء الدراسة والتأهيل

136.397 رجل، أي أن نسبة العاملات في فئة متخصصين هي حوالي 49% من مجموع العاملين. وفي المقابل وهناك نوع واحد فقط من الأعمال يزيد أجر المرأة العاملة عن الرجل وذلك تحت فئة" العامل ونفي الخدمات والباعة في المحلات والأسواق"، حيث يزيد أجر المرأة بنسبة 8% عن الرجل. ويعني ذلك أن سوق العمل الأردني يكافئ الرجال على تحصيلهم العلمي والعملية، إلا أنه لا يقدر ذلك للمرأة.

عمل المرأة من منظور اجتماعي

إن المنطلق الأساسي لعمل المرأة داخل أو خارج المنزل يمكن أن يكون مادياً أو اجتماعياً من منظور علم الاجتماع كما بين (صعب وشهاب، 2010) في دراستهما لذلك التي تتمحور حول:

أولاً: الأعمال الخدمية المأجورة:

وتتضمن عمل المرأة داخل المنزل من (التنظيف، الطبخ، خدمة الأطفال ورعايتهم والتكفل بإنجاز أعمال منزلية) وغيرها من هذه الأعمال التي تتعدد أسبابها بين المادي والإنساني والاجتماعي.

ثانياً: الأعمال الإنتاجية المعيشية:

وتتضمن هذه الأعمال الصناعات اليدوية حياكة الملابس أو إنتاج المواد الغذائية. ويجب التفريق هنا بين جانبين من هذه الأعمال:

الجانب الأول: العمل الإنتاجي نتيجة الحاجة المادية: أي عمل المرأة المنتج بهدف تحصيل المال أو تبادل منتجات صناعية أخرى بغرض تأمين متطلبات الحياة نتيجة الفقر والعوز الاقتصادي.

الجانب الثاني: العمل الإنتاجي هواية أو مهنة: وهدف هذا العمل ممارسة هواية حياتية عند المرأة كباقي الهوايات الأخرى، وغالباً يكون الدافع الأساسي لهذا العمل هو إبراز مقدرة المرأة على إتقان هذا العمل وتميزها اجتماعياً أي إثبات الذات والشهرة وكسب السمعة الحسنة من المحيط الاجتماعي.

ثالثاً: الأعمال ذات الطابع التجاري:

وهي الأعمال التي تعتمد على البيع والشراء، وتبادل السلع ويطلق عليها تسمية (الاقتصاد العشوائي غير المنظم)، (صعب وشهاب، 2010: 3). وقديماً كانت هذه الأعمال من شأن الرجال فقط لكن نجد في أيامنا هذه دخول النساء فيها بأشكال عديدة منها بيع الخضار الجاهزة للطبخ في الأسواق، بيع بعض الصناعات اليدوية والملابس في البيوت وعلى الأرصفة وفي الساحات، بيع منتجات الألبان في الأحياء والمحلات وبيع بعض المحاصيل الزراعية وهذه الأعمال

المتزوجات يخططن لترك أعمالهن بعد الزواج، وأن نسبة عالية من النساء المتزوجات تفكر بترك أعمالهن بعد الإنجاب، وأن نسبة منهن سيتركن العمل لعدم استطاعتهن التوفيق بين واجباتهن المنزلية ومتطلبات العمل (التعداد العام للسكان والمساكن، 2015).

6. ظروف التنقل: هناك العديد من الصعوبات التي تواجه النساء في التنقل من وإلى مكان العمل. ويمكن التقليل من تلك الصعوبات من خلال تشجيع المرأة على العمل في قطاع النقل وتوسيع شبكة المواصلات العامة وتخفيض التكلفة على النساء العاملات. إضافة إلى توفير شبكة مواصلات آمنة ومريحة، لضمان إيصالها إلى مكان عملها بأقل التكاليف، نظراً لأن غالبية العاملات يتقاضين أجراً متدنياً قد يصل أحياناً إلى الحد الأدنى للأجور، مما يضطرهن لدفع جزء كبير من دخلهن على المواصلات، فتفضلن المكوث في منازلهن بدلاً من العمل.

7. تشريعات وقوانين العمل: لا شك أن تشريعات وقوانين العمل من شأنها أن تؤثر في عمل المرأة، فهناك تشريعات وقوانين تتعلق بعملها، مثل منح إجازة الأمومة، والضمان الاجتماعي، والتقاعد، والعمل الملائم لطبيعتها مع مراعاة ظروفها الاجتماعية والمساواة في الأجر مع الرجل في حال تساوي العمل، وتوفير فرص التعليم والتأهيل والتدريب، ومراكز محو الأمية وغير ذلك، فهي بالمجمل معمول بها في الأردن والتي من شأنها أن تزيد من فرص العمل أمامها.

اعتمد المجتمع الدولي منذ ما يزيد على نصف القرن مجموعة من الاتفاقيات والمواثيق المتعلقة بحقوق الإنسان بشكل عام، فعلى المستوى العالمي، كرس ميثاق الأمم المتحدة لسنة 1945 لمبدأ المساواة في الحقوق "نحن شعوب الأمم المتحدة، (...) لنؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان، في (...) المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء".

في عام 1979 تم اعتماد اتفاقية دولية محددة بشأن حقوق المرأة، ويتعلق الأمر باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدها (سيداو أو سديف)، والتي صادق عليها إلى حدود 2007 حوالي 185 بلد من بينها الأردن، وكان ذلك سنة 1993 على هامش المؤتمر الدولي لفينا. وتعد هذه الاتفاقية المرجع الرئيس للدول الأعضاء فيما يتعلق بحقوق المرأة، التي تلزمهم بوضع قوانينهم الداخلية وفق مبدأ المساواة بين الجنسين، وإنشاء آليات لمكافحة التمييز ضدها في مختلف المجالات، بما في ذلك العمل (المعاينة، 2007: 24-24).

وتعد الأردن من أوائل الدول الملتزمة بتطبيق القوانين والتشريعات الدولية الناضجة لعمل المرأة وانسجاماً مع ذلك

وغالباً ما يخرج من سوق العمل بالإضافة إلى أن الوضع المادي الجيد للأسرة في بعض الحالات يجعلها غير راغبة في العمل.

2. ارتفاع معدل سن الزواج للفتيات: لقد بدأ سن الزواج بالارتفاع نتيجة تعلم الاناث فمعظم الاناث يتزوجن بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية مما يؤدي إلى رفع سن الزواج ويخفض معدل الخصوبة، ومن الجدير بالذكر أن معدل سن الزواج في الأردن قد وصل إلى 25.9 سنة للإناث و29.8 سنة للذكور عام 2000، وتعدت إلى قرابة 27.2 للإناث و30.4 للذكور (دائرة الإحصاءات العامة، 2015). إن من شأن ذلك كله أن يسهم في توجه المرأة نحو العمل خارج المنزل.

3. نظرة المرأة إلى العمل: وهي نظرة ترتبط بالواقع النفسي والاجتماعي للمرأة حيث أن كثيراً من النساء يفضلن عمل المنزل والعناية بالأسرة رغم توفر فرص العمل أمامهن لعدم الجدوى الاقتصادية لعملهن خارج المنزل بسبب سيطرة الرجل على دخلهن؛ فنجد أشكالاً من ظلمها وابتزازها، حيث يتصرف الزوج أو الأب أو الأخ براتب المرأة ويهضمها حقها في ذلك، مما يمكن أن ينشأ عنه أشكال من القلق والاكتئاب ومشاكل نفسية قد تؤدي بها إلى الإقلاع عن العمل. كما أن نظرتها للعمل تتأثر بنظرة المجتمع لعملها بوجه عام والمفاهيم الاجتماعية المغلوطة السائدة عن عملها، ففي المجتمع الاردني يكون الرجل هو المسؤول عن إعالة الأسرة وبالتالي لا تكون المرأة مضطرة للعمل إلا في ظروف استثنائية قاهرة بالإضافة إلى أن توجيه التنشئة الاجتماعية وهي أن تعمل في المنزل أولاً وتجنب العمل في بعض المهن التي لا يزال ينظر إليها المجتمع بشكل سلبي - نوعاً ما - مثل التمريض والتمثيل وغيرها (الضاني، 2010).

4. الهجرة للذكور داخل الوطن أو خارجه، وهذه الهجرة عامل مؤثر في عمل المرأة، لقد تزايد أعداد العاملين المهاجرين الريفيين وترك العمل الزراعي، والتوجه إلى المدن، أو إلى دول أخرى، فقد غير ذلك من وضع المرأة الريفية في العمل. حيث تزايد عملها في المجال الزراعي، وقد أخذ هذا العمل يعتمد اعتماداً كبيراً على القوة العاملة النسائية، ومن جهة أخرى فإن الهجرة إلى الخارج وخاصة من قبل القوى العاملة من الذكور نحو بلدان الخليج قد أثر في عمل المرأة الاردنية مما شكل نقص في القوى العاملة في بعض المهن مما أدى إلى دخولها مجال الأعمال الشاغرة (الفينيق، 2015: 7).

5. زواج المرأة: لقد أجريت العديد من الدراسات حول أثر الزواج على عمل المرأة والتي أظهرت بأن هناك علاقة بين عمل المرأة والزواج، فقد تبين ان الأغلبية، من النساء غير

تشهد التحسن المنشود رغم الاستثمار الكبير في تعليم المرأة وخاصة التعليم العالي.

إضافة إلى أن هناك آثاراً نفسية لعمل المرأة مرتبطة بمدى مناسبة العمل لشخصيتها المرأة وقدراتها ومهاراتها، وأيضاً بنوعية شروط أداء العمل وظروفه، فإن العمل الروتيني الممل أو العمل القاسي الصعب، يساهم بشكل سلبي في صحة المرأة النفسية ومن العوامل المهمة والمؤثرة أيضاً، الشعور بالظلم وعدم الحصول على الحقوق إضافة إلى نقص المكافآت والتشجيع.

منهجية الدراسة

منهج الدراسة: المنهج المتبع في هذه الدراسة هو منهج المسح الاجتماعي بالعينة، حيث تم اختياره لدراسة عينة ممثلة للنساء العاملات في محافظة جرش التي تشكل مجتمع الدراسة، لغاية الحصول على البيانات المتعلقة باتجاهاتهن نحو عمل المرأة.

مجتمع الدراسة وعينتها: يتكون مجتمع الدراسة من النساء العاملات في محافظة جرش في القطاعين الحكومي (ويشمل دائرة الأحوال المدنية والجوازات، مديرية الأشغال العامة، مديرية الصحة ومديرية التربية والتعليم) والخاص (ويشمل المدارس الخاصة، صالونات تجميل السيدات، المطاعم للسيدات) والمسجلات في ديوان الخدمة المدنية ومديرية عمل جرش والبالغ عددهن (3740) امرأة عاملة لغاية شهر تموز 2015، وتكونت عينة الدراسة من (172) امرأة عاملة في محافظة جرش المشمولة بالدراسة، موزعات مناصفة بين القطاعين الحكومي والخاص، وقد تم اختيارهن بالطريقة الطبقيّة العشوائية لتحقيق الهدف من الدراسة وهو التعرف إلى إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعادها الاجتماعية.

أداة الدراسة: استخدمت بالدراسة الاستبانة وسيلة لجمع البيانات من عينة مجتمع الدراسة، وقد صممت بطريقة تم بموجبها مراعاة عدة جوانب أبرزها: تغطية مختلف جوانب الموضوع المدروس، وتعكس تساؤلات الدراسة وأهدافها الرئيسية التي أجريت الدراسة من أجلها. وتكونت الاستبانة من عدة محاور موزعة كالاتي:

المحور الأول: يعبر عن بيانات شخصية ويحتوي على عدة تساؤلات تخص البيانات الشخصية (العمر، مكان الإقامة، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، جهة العمل ونوع العمل).

أجريت بعض التعديلات التي طالت بعض القوانين، باعتبارها إنجازات ومكاسب نوعية للمرأة الأردنية، مثل تعديل قانون العمل ليشمل عمال الزراعة والعاملين في المنازل ذكورا واناثا وقانون الضمان الاجتماعي الذي أصبح يشمل الاشتراك الاختياري لربات البيوت أو ممن تعمل في القطاع غير المنظم وإقرار صندوق تأمين الأمومة، الذي سيسهم بشكل كبير في الحد من التمييز ضد المرأة المتزوجة في سوق العمل، خاصة في القطاع الخاص، وكذلك إصدار القرار الذي يمنع إجراء أي معاملة لوثيقة تخارج عن الحقوق الإرثية إلا بعد مرور فترة محددة على وفاة المورث؛ وذلك حماية لها من استغلال حالتها النفسية والعاطفية؛ بالإضافة إلى ذكرهم لبعض حقوقها كما جاءت في القانون، مثل حقها في حرية الحركة، وحق الملكية (دبانة والبرغوثي، 2012: 13).

وقد كفل الدستور الأردني في مادتيه السادسة والثانية والعشرين حق المرأة في العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها، وضمن حق المواطن، رجلاً كان أم امرأة في تولي المناصب العامة. وجاء الميثاق الوطني الأول ليؤكد على المساواة بين الرجل والمرأة، وعدم التمييز بينهما في الحقوق والواجبات، ونص على أن المرأة شريكة الرجل في تنمية المجتمع الأردني وتطويره مما يقتضي تأكيد حقها الدستوري والقانوني في المساواة والتعليم والتثقيف والتوجيه والتدريب والعمل، وتمكينها من المشاركة في بناء المجتمع، وأخيراً جاءت وثيقة الهيئة الوطنية للأردن أولاً، لتقترح آليات عملية لتمكين المرأة، وتعزيز دورها العام.

إلا أن هناك بعض العراقيل التي حالت دون تمكين المرأة من المشاركة في العمل العام، فمشاركتها لها في مؤسسات المجتمع المدني، من أحزاب سياسية ونقابات مهنية وعمالية، ومنظمات عمل طوعية مختلفة، ما زالت تصطدم بالموروث الثقافي والاجتماعي التقليدي الذي كبل المرأة، وحال دون حصولها على حقوقها كاملة مواطنة تقف على قدم المساواة مع الرجال أمام القانون، وترتب على ذلك صورة نمطية لها قد تركزت في أذهان شرائح واسعة من مجتمعنا بدلاً من الصورة المتوازنة لها، بل لعل الأكثر سوءاً هو تسرب هذه النظرة السلبية للمرأة إلى المرأة ذاتها، حيث ما زالت قطاعات من النساء يفضلن الاستكفاف عن العمل العام، ويؤثرن عليه البقاء على هامش المشاركة. وتبعاً لنتائج التعداد العام للسكان والمساكن 2015؛ فالحياة العملية للإناث أقصر منها للذكور حيث يستمر الغالبية العظمى منهم 90% تقريباً نشيطون حتى عمر الأربعين، بينما تبدأ النساء بالانسحاب من قوة العمل في منتصف الثلاثينات من العمر. وأن مشاركة المرأة بشكل عام لم

المحور الثاني: يحتوي على مقياس الدراسة، ويتكون من (13) فقرة.

صدق الأداة وثباتها

أ. **صدق الأداة:** بعد أن تمت عملية تحكيم الاستبانة من الأساتذة المتخصصين في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، ومن لهم خبرة في مجال تصميم أدوات الدراسات الميدانية، تم إعداد ثلاثين استبانة لاختبار مدى مصداقيتها ميدانياً وللتعرف إلى طريقة الإجابة عنها من قبل المبحوثين، وفي ضوء نتائج هذا الاختبار التجريبي المسبق لمضمون الاستبانة أجرى الباحث بعض التعديلات على بعض التساؤلات، وعدلت الإجراءات السابقة صدقاً ظاهرياً للأداة.

ب. **ثبات الأداة:** للتأكد من ثبات الأداة فقد تم توزيع الاستبانة على مجموعة من النساء العاملات في محافظة جرش بلغت (30) امرأة عاملة، ثم أعيدت التجربة مرة أخرى بعد أسبوعين على العينة نفسها، وإعادة الاختبار (test-retest)، وتم تطبيق معادلة ثبات الأداة (كرونباخ الفا) على الأداة ككل (اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية)، وبلغت القيمة (0.86)، وهي من المعدلات المقبولة لأغراض الدراسة وأهدافها. وبذلك تم التيقن من سلامة اعتماد الاستبانة للإجراء الميداني.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية من خلال برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) واستخدم تحليل الإحصاء الوصفي الذي تمثل في التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة ومعامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة الدراسة ككل والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع فقرات أداة الدراسة وتم تطبيق تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية، تبعاً لمتغيرات (العمر، مكان الإقامة، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، جهة العمل ونوع العمل).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

وصف خصائص عينة الدراسة

فيما يلي وصفاً لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (العمر، مكان الإقامة، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، جهة العمل ونوعه).

يظهر الجدول (3) أن أبرز تكرار لمتغير العمر بلغ (56) للفئة العمرية (26-35) بنسبة مئوية (32.6)، وجاء أقل تكراراً

للفئة العمرية (46 فأكثر) بتكرار بلغ (20) نسبة مئوية (11.6)، وأن أبرز تكرار لمتغير مكان الإقامة بلغ (124) للفئة (مدينة) بنسبة مئوية (72.1)، وجاء أقل تكراراً للفئة (مخيم) بتكرار بلغ (12) ونسبة مئوية (7.0)، بينما بلغ أبرز تكرار لمتغير الحالة الزوجية (124) للفئة (متزوج) بنسبة مئوية (72.1)، وجاء أقل تكرار للفئة (مطلق) بتكرار بلغ (4) ونسبة مئوية (2.3)، وبلغ أبرز تكرار لمتغير المستوى التعليمي (60) للفئة (جامعي) بنسبة مئوية (34.9)، وجاء أقل تكرار للفئة (دراسات عليا) بتكرار بلغ (8) نسبة مئوية (4.7)، وأن أبرز تكرار لمتغير جهة العمل بلغ (92) للفئة (حكومي) بنسبة مئوية (53.5)، وجاء أقل تكرار للفئة (خاص) بتكرار بلغ (80) ونسبة مئوية (46.5)، إضافة إلى أن أبرز تكرار لمتغير نوع العمل بلغ (68) للفئة (تدريس) بنسبة مئوية (39.5)، وجاء أقل تكرار للفئة (التعامل مع الجمهور) بتكرار بلغ (12) ونسبة مئوية (7.0).

الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

يتضمن هذا الجزء نتائج الدراسة التي هدفت التعرف إلى اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية. وسيتم عرض النتائج بالاعتماد على أسئلة الدراسة.

بالإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى اشكالية عمل

المرأة وأبعاد الاجتماعية؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات التي تقيس اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية، جدول (4) أدناه يوضح ذلك. وقد تم اعتماد التدرج التالي للحكم على درجة تقدير المتوسط الحسابي:

- متوسط حسابي (1.66 فما دون) درجة تقدير منخفضة.
- متوسط حسابي (1.67-2.33) درجة تقدير متوسطة.
- متوسط حسابي (2.34 فما فوق) درجة تقدير مرتفعة.

يظهر من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات التي تقيس اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تراوحت بين (1.81-2.79)، حيث كانت أعلاها للفقرة رقم (7) التي تنص على "المرأة العاملة تحظى باحترام المجتمع" بمتوسط حسابي (2.79) وبدرجة مرتفعة، تليها الفقرة رقم (3) التي تنص على "أنا أقبل بالعمل لأساعد أسرتي" بمتوسط حسابي (2.77) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (11) والتي تنص على "يراقبني اهلي أثناء خروجي وعودتي من عملي" بمتوسط حسابي (1.81) وبدرجة متوسطة.

كما بلغ المتوسط العام للفقرات التي تقيس اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية (2.49) وبدرجة مرتفعة.

الجدول (3) توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العمر	25-15	48	27.9
	35-26	56	32.6
	45-36	48	27.9
	46 فأكثر	20	11.6
	المجموع	172	100.0
مكان الإقامة	مدينة	124	72.1
	ريف	36	20.9
	مخيم	12	7.0
	المجموع	172	100.0
الحالة الزوجية	متزوج	124	72.1
	أعزب	36	20.9
	مطلق	4	2.3
	أرمل	8	4.7
	المجموع	172	100.0
المستوى التعليمي	ابتدائي	32	18.6
	ثانوي	32	18.6
	دبلوم	40	23.3
	جامعي	60	34.9
	دراسات عليا	8	4.7
	المجموع	172	100.0
جهة العمل	حكومي	92	53.5
	خاص	80	46.5
	المجموع	172	100.0
نوع العمل	تدريس	68	39.5
	مهن إدارية	48	27.9
	مهن يدوية	44	25.6
	التعامل مع الجمهور	12	7.0
	المجموع	172	100.0

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية (ن=172)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	عمل المرأة هو عمل محترم وحاجة ملحة	2.72	0.50	6	مرتفعة
2	المرأة التي تحتاج إلى العمل هي امرأة من الفئات الفقيرة	2.33	0.68	20	متوسطة
3	انا اقبل بالعمل لأساعد اسرتي	2.77	0.52	4	مرتفعة
4	كل امرأة عاملة هي امرأة تعاني من اعباء الحياة	2.28	0.70	22	متوسطة
5	العمل يساعد في تكوين الذات الاستقلالية	2.67	0.56	10	مرتفعة
6	عمل المرأة حلة تحتاجها كل النساء ومن كل الطبقات	2.63	0.57	14	مرتفعة
7	المرأة العاملة تحظى باحترام المجتمع	2.79	0.51	2	مرتفعة
8	افضل العمل في المهن التعليمية على غيرها	2.33	0.68	20	متوسطة
9	لا اواجه مشكلة مع اسرتي بسبب عملي	2.70	0.55	8	مرتفعة
10	الواقع الاقتصادي سبب عملي الحقيقي	2.51	0.59	14	مرتفعة
11	يراقبني اهلي اثناء خروجي وعودتي من عملي	1.81	0.87	26	متوسطة
12	عمل المرأة حقيقة في المجتمع المعاصر	2.70	0.55	8	مرتفعة
13	سأسمح لابنتي بالعمل الذي تريد	2.53	0.66	18	مرتفعة
	المتوسط العام	2.49	0.24	-	مرتفعة

والانحرافات المعيارية التي تقيس اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية، تعزى إلى متغيرات الدراسة (العمر، مكان الإقامة، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، جهة العمل ونوع العمل)، كما تم تطبيق تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية، والجدول (5) يوضح ذلك.

بالإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تعزى إلى متغيرات (العمر، مكان الإقامة، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، جهة العمل ونوع العمل)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية

الجدول (5) نتائج تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر، مكان الإقامة، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، جهة العمل ونوع العمل)

المتغير	الفئة	العدد	المتوسطات الحسابية	انحرافات المعيارية	قيمة (f)	الدلالة الإحصائية
العمر	25-15	48	2.58	0.19	3.159	0.02
	35-26	56	2.50	0.26		
	45-36	48	2.37	0.27		
	46 لأكثر	20	2.51	0.15		
مكان الإقامة	مدينة	124	2.53	0.22	8.932	0.00
	ريف	36	2.29	0.26		
	مخيم	12	2.59	0.11		
الحالة الزوجية	متزوج	124	2.49	0.26	3.522	0.002
	أعزب	36	2.62	0.18		
	مطلق	4	2.43	0.00		
	أرمل	8	2.69	0.18		
المستوى التعليمي	ابتدائي	32	2.58	0.34	0.803	0.52
	ثانوي	32	2.43	0.25		
	دبلوم	40	2.49	0.29		
	جامعي	60	2.47	0.13		
	دراسات عليا	8	2.46	0.18		
جهة العمل	حكومي	92	2.49	0.25	2.510	0.048
	خاص	80	2.48	0.24		
نوع العمل	تدريس	68	2.55	0.23	2.716	0.042
	مهن ادارية	48	2.40	0.24		
	مهن يدوية	44	2.52	0.22		
	التعامل مع الجمهور	12	2.36	0.29		

الإحصائية (0.00)، وللكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (scheffe) وجدول (7) يوضح ذلك. كما يظهر الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (الحالة الزوجية) حيث بلغت قيمة (f) (3.522) بمستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \geq 0.002$) وللكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (scheffe) وجدول (8) يوضح ذلك. اضافة إلى ذلك يظهر الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في اشكالية عمل

يظهر من الجدول رقم (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) على اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (العمر) حيث بلغت قيمة (f) (3.159) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.02)، وللكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (scheffe) والجدول (6) أدناه يوضح ذلك. كما يظهر الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (مكان الإقامة) حيث بلغت قيمة (f) (8.932) عند مستوى الدلالة

الفروق لصالح الفئة (15-25) بمتوسط حسابي بلغ (2.58). يظهر من الجدول (7) وجود فروق في إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية بين الفئة (مخيم) بمتوسط حسابي (2.59) والفئة (ريف) بمتوسط حسابي (2.29) وكانت الفروق لصالح الفئة (مخيم)، وبين المدينة والريف لصالح المدينة بمتوسط حسابي (2.53).

يظهر من الجدول (8) وجود فروق في إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية بين الفئة (أرمل) بمتوسط حسابي (2.69) والفئة (مطلق) بمتوسط حسابي (2.43) وكانت الفروق لصالح الحالة الزوجية (أرمل)، بمتوسط حسابي (2.69).

يظهر من الجدول (9) وجود فروق في إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية بين الفئة (تدريس) بمتوسط حسابي (2.55) والفئة (التعامل مع الجمهور) بمتوسط حسابي (2.36) وكانت الفروق لصالح الفئة (تدريس) بمتوسط حسابي بلغ (2.55).

المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي) حيث لم تصل قيمة (f) لمستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$). ويبين الجدول (5) أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (جهة العمل) حيث بلغت قيمة (t) (2.510) وكانت الفروق لصالح جهة العمل (حكومي) بمتوسط حسابي (2.49). ويظهر الجدول (5) أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (نوع العمل) حيث بلغت قيمة (f) (2.716) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.049)، وللكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (scheffe) والجدول (9) يوضح ذلك.

يظهر من الجدول (6) وجود فروق في إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية بين الفئة (15-25) بمتوسط حسابي (2.58) والفئة (36-45) بمتوسط حسابي (2.37) وكانت

الجدول (6) نتائج اختبار شيفيه (scheffe) للكشف عن مواقع الفروق على إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (العمر)

الفئة العمرية	العدد	المتوسط الحسابي	15-25	26-35	36-45	46 فأكثر
15-25	48	2.58	-	0.08	*0.21	0.07
26-35	56	2.50		-	0.13	-0.01
36-45	48	2.37			-	-0.14
46 فأكثر	20	2.51				-

الجدول (7) نتائج اختبار شيفيه (scheffe) للكشف عن مواقع الفروق على إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (مكان الإقامة)

مكان الإقامة	العدد	المتوسط الحسابي	مدينة	ريف	مخيم
مدينة	124	2.53	-	*0.24	-0.06
ريف	36	2.29		-	*-0.30
مخيم	12	2.59			-

الجدول (8) نتائج اختبار شيفيه (scheffe) للكشف عن مواقع الفروق على إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (الحالة الزوجية)

الحالة الزوجية	العدد	المتوسط الحسابي	متزوج	أعزب	مطلق	أرمل
متزوج	124	2.49	-	-0.13	0.06	-0.2
أعزب	36	2.62		-	-0.19	-0.07
مطلق	4	2.43			-	*-0.29
أرمل	8	2.69				-

الجدول (9) نتائج اختبار شيفيه (scheffe) للكشف عن مواقع الفروق على اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (نوع العمل)

نوع العمل	العدد	المتوسط الحسابي	تدريس	مهن ادارية	مهن يدوية	التعامل مع الجمهور
تدريس	68	2.55	-	0.15	0.03	*0.19
مهن ادارية	48	2.40		-	-0.12	0.04
مهن يدوية	44	2.52			-	0.16
التعامل مع الجمهور	12	2.36				-

مناقشة نتائج الدراسة:

مدينة جرش تنتم بالطابع الريفي عموماً ولوجود العديد من المخيمات فيها. إلا أنها تختلف مع ما جاء بدراسة (بافضل، 2006)، التي أكدت على أن المرأة القادرة على التوفيق بين عملها وأسرته تستطيع العمل في أي مكان أتاحت لها الفرصة المناسبة فيه، وربما يكون ذلك أيسراً على المرأة التي تعيش في المينة عنها في الريف أو المخيم لاختلاف المستوى الاجتماعي والاقتصادي بينهما.

وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (الحالة الزوجية)؛ حيث كانت بين الحالة الزوجية (أرمل) بمتوسط حسابي (2.69) والحالة الزوجية (مطلق) بمتوسط حسابي (2.43) وكانت الفروق لصالح الحالة الزوجية (أرمل)، وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة (المجلس الأعلى للسكان، 2013)، التي توصلت إلى أن ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل يقلل من نسبة خصوبتها وأن فرصة حصولها على العمل تكون أقل في حال ارتباطها بالزواج لانشغالها بالأسرة والعائلة. وهذه النتيجة تؤكد أن الحالة الزوجية تلعب دوراً فاعلاً فيما يتعلق بنسبة مشاركة المرأة في سوق العمل حيث أن المرأة المتروجة ونتيجة لالتزاماتها الأسرية غالباً ما تقل نسبة مشاركتها في سوق العمل وبحالة مشاركتها تلجأ إلى تنظيم الإنجاب بما يتفق وطبيعة عملها.

كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي) حيث لم تصل قيمة (f) لمستوى الدلالة الاحصائية (0.05). وهذا يتفق مع ما جاء بدراسة (دبانة والبرغوثي، 2012)، التي أكدت على ضرورة الاهتمام بتجديد النظام التعليمي وتحسين بيئة العمل وتشجيعه وخدماته المساندة للمرأة وصولاً الى تحقيق فاعل لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً في المجتمع الأردني. ويختلف مع ما جاء في (التقرير النهائي لبرنامج التنمية التابع للأمم المتحدة، 2013) الذي أكد أن النساء المتعلمات يحصلن

من خلال عرض نتائج التحليل الإحصائي السابقة والإجابة عن أسئلة الدراسة أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (العمر)؛ حيث كانت بين الفئة (15-25) بمتوسط حسابي (2.58) والفئة (36-45) بمتوسط حسابي (2.37)؛ حيث كانت الفروق لصالح الفئة (15-25). وهذا لا يتفق مع ما جاء بدراسة (المجلس الأعلى للسكان ودائرة الإحصاءات العامة، 2015)، التي توصلت إلى أن نسبة النساء المتعطلات عن العمل من الفئة العمرية (15-24) بلغت 45.8%، في حين بلغت نسبتهن من الفئة العمرية (25-36) عاماً فأكثر 54.2%. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الشريحة الأوسع من عينة الدراسة تعمل في القطاع الخاص وبوظائف بسيطة لا تستوجب وجود شهادات علمية عليا أو خبرات عملية طويلة على العكس من المؤسسات الحكومية. إلا أن هذه النتيجة تتفق مع ما جاء في دراسة (المجلس الأعلى للسكان، 2013)، التي توصلت إلى انخفاض مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل في سن الخصوبة وربما يعود ذلك الى توجه المرأة الأردنية المتروجة إلى التفرغ للأعمال الأسرية وتربية الأبناء تبعاً للمتطلبات الاجتماعية السائدة من جهة وانتظار التعيينات في المؤسسات الرسمية من جهة أخرى طمعاً في الاستقرار الوظيفي.

كما وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على اشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (مكان الإقامة)؛ حيث كانت بين الفئة (مخيم) بمتوسط حسابي (2.59) والفئة (ريف) بمتوسط حسابي (2.29) وكانت الفروق لصالح الفئة (مخيم)، وبين المدينة والريف لصالح المدينة بمتوسط حسابي (2.53). وهذا يتفق مع دراسة (Peebles & Others، 2015)، التي توصلت إلى تركيز عمل المرأة في القطاع الخاص في المدن والمخيمات بنسب أعلى منها في البادية والأرياف؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن عينة الدراسة يغلب عليها الطابع الريفي والمخيمات كون أن

الأعلى للسكان، 2014)، التي توصلت إلى أن عمل المرأة في قطاع التعليم يمتاز بالمرونة والبيئة الملائمة للمرأة العاملة إضافة إلى المساواة بين الجنسين في الأجور والامتيازات التشريعية بما في ذلك الاجازات والعطل المدرسية.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بالآتي:

- دعوة جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية الى النظر في هذه الأرقام لإعادة بحث وصياغة خطط وبرامج واستراتيجيات تعليمية وتشغيلية تتجاوب مع متطلبات سوق العمل.
- ضرورة تفعيل القوانين والتشريعات النازمة لعمل المرأة وإزالة جميع أشكال التمييز بين الجنسين.
- إتاحة الفرصة للمرأة للوصول الى مراكز ومواقع عمل فاعلة لتمكينها اقتصاديا واجتماعيا.
- ضرورة تفهم الأسرة والمجتمع لعمل المرأة وفق الفهم الصحيح للضوابط والمعايير الدينية.
- تصحيح بعض المفاهيم المغلوطة اجتماعيا حول عمل المرأة وترسيخ العادات والقيم والتقاليد الاجتماعية السليمة.
- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالمشكلات التي تواجه عمل المرأة.

زريق، هـ. (1983) نحو تدعيم عمل المرأة الاقتصادي في الوطن العربي في المستقبل العربي، بيروت: مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد (48). ص 96-97.

صعب، ق.، شهاب، إ. (2010) حاجة المرأة غير الموظفة للعمل.. أهي مادية أم اجتماعية... المنظور الاجتماعي لانتقال عمل المرأة العربية من داخل البيت إلى خارجه، المغرب: مركز الدراسات والأبحاث. ص 1-5.

الضاني، ش. (2010) عمل المرأة في الإسلام، المغرب: مؤسسة الحوار المتمدن، العدد (3178). ص 3-6.

قانون العمل الأردني المؤقت رقم 26 لسنة 2010 المنشور بالجريدة الرسمية.

المجلس الأعلى للسكان ودائرة الإحصاءات العامة (2015) دراسة خريطة تمكين المرأة الأردنية 2014، الأردن: عمان.

المجلس الأعلى للسكان (2014) تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل "ملخص سياسات"، الأردن: عمان.

المجلس الأعلى للسكان (2013) محددات مساهمة المرأة في سوق العمل وأثرها في خصوبتها، الأردن: عمان.

منظمة الأسكو (المنظمة العربية للعلوم والتكنولوجيا) (2014) التقرير السنوي، بيروت: لبنان.

على فرص أوفر في مجال العمل، كما اختلفت أيضا مع دراسة (المجلس الأعلى للسكان ودائرة الإحصاءات العامة، 2015)، التي توصلت إلى أن السياسات التعليمية والتوعوية على مستوى الدولة كان لها الأثر الإيجابي في انخفاض مؤشر الأمية وارتفاع نسبة النساء الحاصلات على التعليم الجامعي مما كان له الأثر الإيجابي في الحصول على فرص عمل مناسبة وتمكينهن اجتماعيا واقتصاديا.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (جهة العمل)؛ حيث بلغت قيمة (t) (2.510) وكانت الفروق لصالح جهة العمل (حكومي) بمتوسط حسابي (2.49). وهذا يتفق مع ما جاء بدراسة (الدقس، 2007) التي توصلت إلى تفضيل المرأة العمل في القطاع الحكومي على الخاص لما يحقق من أمن واستقرار وظيفي.

وأخيرا أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على إشكالية عمل المرأة وأبعادها الاجتماعية تبعاً لمتغير (نوع العمل)؛ حيث كانت بين الفئة (تدريس) بمتوسط حسابي (2.55) والفئة (التعامل مع الجمهور) بمتوسط حسابي (2.36) وكانت الفروق لصالح الفئة (تدريس). وهذا يتفق مع ما جاء بدراسة (المجلس

المصادر والمراجع

أبو كريشة، ع. (1993) أساسيات علم الاجتماع، ط1، مصر: دار غريب للطباعة والنشر. ص 1-14.

بافضل، ص. (2006) ضوابط عمل المرأة الفقهية والاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، السعودية: جامعة الملك عبدالعزيز. ص 1-28.

دائرة الإحصاءات العامة (2015)، الأردن بالأرقام 2014، العدد (16)، الأردن: عمان.

دبابنه، ع.، البرغوثي، ك. (2012) تقرير نتائج التقييم السريع-حول التمكين الاقتصادي للمرأة، الأردن: المجلس الأعلى للسكان. ص 1-31.

الدقس، م. (2007) إشكالية عمل المرأة العربية وأبعاده الاجتماعية والاقتصادية، المغرب: مركز الدراسات والأبحاث، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة 2007. ص 1-11.

الدقس، م. (2000) سوسيولوجيا الصناعات عند ابن خلدون: دراسة في علم اجتماع العمل، السعودية: مجلة جامعة الملك سعود، (2)13. ص 377-408.

- 10(5)، ص 81-126.
- الرشيد، ع.، أبو دولة، ج. (2002) العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفياً، واستراتيجيات تمكينها في منظمات الأعمال الأردنية. دراسات: العلوم الإدارية، 29(1)، ص 48-72.
- العثمان، ح. (2006) مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية: الواقع والمعوقات، مؤتم للبحوث والدراسات، 21(3)، ص 11-29.
- Majcher-Teleon, A. and Slimène, O. (2009) Women and Work in Jordan: Case Study of Tourism and ICT Sectors. European Training Foundation, Jordan. P1-36.
- Peebles, D. and Others (2015) Factors Affecting Women's Participation in the Private Sector in Jordan. National Center for Human Resources Development, Jordan. P1-64.
- UNDP (2013). Jordan Poverty Reduction Strategy, Jordan. P1-258.
- Zubaidi, F. and Others (2011) An Overview on Women's Leadership Issues in Jordan. Journal of Politics and Law, Vol. 4, No. 2. Jordan. P67-73.
- منتدى الاستراتيجيات الأردني (2015) تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، الأردن: عمان.
- المنتدى الاقتصادي العالمي (2014) مؤشر الفجوة الجندرية الدولي. المجلس الوطني لشؤون الأسرة (2015) التقرير الدوري.
- المرصد العمالي الأردني (2015) مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل "ظروف عمل غير مواتمة تقود إلى التهميش". مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة "فريدريش ايبيرت" عمان- الأردن- 8 آذار 2015.
- الشوبكي، م. (2006) عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية، مؤتمر التشريع الإسلامي ومتطلبات الواقع، الجامعة الإسلامية: غزة.
- الجبري، إ. البرغوثي، ف. (2010) المرأة والعمل. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: رام الله. ص 1-14.
- المعاينة، خ. (2007) ضمانات حقوق العامل في التشريعات الأردنية. رسالة ماجستير منشورة، الأردن: جامعة مؤتة.
- البدارين، ر.، القواسمة، ف. (2013) دور المرأة في قيادة التغيير: دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن. الأردن: جامعة جدارا. ص 17-57.
- الصرابره، أ. (2004) تحليل معوقات عمل المرأة العاملة في القطاع العام الأردني: دراسة ميدانية في محافظتي جرش وعجلون. المنارة للبحوث والدراسات: مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،

The Social Consequences of Jordanian Women's Employment as Viewed by Employed Women in Jerash Governorate

*Mohammad Husni Abumelhim**

ABSTRACT

This study aimed at identifying the social consequences of Jordanian women's employment as viewed by employed women in Jerash governorate in light of some specific variables. The researcher used the method of social survey sampling, which was selected to study a representative sample of working women in the governorate of Jerash as the population for the study for the purpose of attaining data specifically related to their attitudes towards the employment of women.

The community of the study consists of all working women in Jerash governorate in both public and private sectors. These women are officially registered in civil service bureau and Jerash directorate of labor. Their number is estimated at (3740) working women as of July, 2015. The study sample consisted of (172) working women in Jerash governorate equally distributed over the public and private sectors. The study participants were selected in an intentional random sampling process to achieve the goal of the study.

The study concluded that there were statistically significant differences with regard to the social consequences of Jordanian women's employment regarding to the variables of (age, place of residence, marital status, place and type of employment). The study also revealed that there were no statistically significant differences with regard to the variable of educational level

Keywords: Working Women, Social Consequences, Women Labor, Jerash Governorate, The Private Sector, The Public Sector.

* Ajloun University College, Al-Balqa Applied University, Jordan. Received on 15/12/2015 and Accepted for Publication on 26/7/2016.