



جامعة دمشق  
كلية الاقتصاد  
قسم الاقتصاد- السكان والتنمية

توزع القوى العاملة النسائية بين القطاعات الاقتصادية وعلاقته بالتنمية  
الاقتصادية في سورية

(دراسة ميدانية مقارنة بين محافظتي حلب وإدلب)

رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد

إعداد الطالب

محمود الشيخ

إشراف

أ.د. عبد الرحيم بوادقجي

2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي لَهُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَلَهُ الْحَمْدُ فِي

الْآخِرَةِ وَهُوَ الْحَكِيمُ الْخَبِيرُ) سُبْحَانَ (1)

## الإهداء

إلى السراج المنير الذي أضاء و ما زال يضيء دربي بعد رحيله.....(والدي)  
إلى السبج الأول في راحة القلب وسروره.....(والدي)  
إلى من كانوا عوناً لي في السراء والضراء (أختي وأختي)

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي وفقني لإتمام هذا البحث، وبعد حمده وشكره سبحانه وتعالى على نعمه وعطاياه لأبد من توجيه الشكر والعرفان لبعض المصاحب التي أذارت طريقي. يتوجه الباحث أولاً بخالص مشاعر التقدير والتبجيل، وأسمى آيات الحب والوفاء والإخلاص للمفروض على هذا البحث الأستاذ الدكتور في قسم الاقتصاد بجامعة دمشق المربي الفاضل والممثل الكبير عبد الرحيم بوادقجي وذلك لتكريمه بالإشراف على هذا البحث وحسن الرعاية والإهتمام الذي أولاه للباحث. كما يشكر الباحث كلاً من الأستاذ الدكتور محمد جميل عمر والدكتورة ليلى جزائري على عظيم كرمهم وذلك لقبولهم الإشتراك في لجنة الحكم على هذه الرسالة. وأخيراً يتوجه الباحث بالشكر والتقدير لكل من ساهم في تحسين هذا البحث ولو بكلمة واحدة.

## المخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المرأة العاملة في سورية ومعرفة ما يحدد توجهها نحو قطاع العمل الذي توجد فيه أو يمكن أن تتواجد فيه مستقبلاً، إضافة إلى معرفة الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في عملها وكيفية التغلب على تلك الصعوبات، وقد تم إغناء هذه الدراسة ببحث ميداني مقارنة على شكل استبيان مكون من ستة عشر سؤالاً موجه لـ 478 عاملة في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات وذلك في محافظتي حلب وادلب، ويمكن إيجاز النقاط التي تمت مناقشتها في هذه الدراسة عموماً فيما يلي:

- أسباب خروج المرأة السورية للعمل وما تواجهه من متاعب، والجهود المبذولة من قبل الدولة للإرتقاء بواقع المرأة السورية عموماً والعاملة على وجه الخصوص.
- مفهوم التنمية الإقتصادية والتحويلات التي تتطوي عليها على مستوى الفرد والمجتمع، وكذلك متطلبات نجاحها.
- طبيعة مشاركة المرأة السورية في سوق العمل من خلال مؤشرات مختلفة أولها نسبة تواجد المرأة السورية في سوق العمل، وتوزع العاملات حسب المهنة والنشاط الإقتصادي والحالة العلمية والتعليمية، إضافة إلى معدل النشاط الإقتصادي والعمرى للعاملات السوريات.
- التغيرات المختلفة (اقتصادية، اجتماعية، سياسية...) وتأثيرها على العملية الإقتصادية والتنموية.
- المرأة العاملة في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات، من حيث ما يحدد تواجدها في كل قطاع من هذه القطاعات، وما تواجهه من صعوبات في القطاع الذي تنشط فيه وسبل التغلب على تلك الصعوبات.
- وقد تم التوصل إلى عدة نتائج أبرزها:
- إن إسهام المرأة السورية في العملية الإقتصادية لا يزال دون المأمول، سواءً من حيث نسبة تواجدها في سوق العمل، أو من حيث فعالية المجالات التي تنشط فيها.

-تدني المستوى التعليمي للمرأة العاملة في سوريا كان له أكبر الأثر في الحد من طموحات المرأة العاملة وفعاليتها في سوق العمل، كما أنه قد يوجهها قسرياً للعمل في مجالات لا ترغب بها.

-إن المستوى التنموي للمحافظة التي تتواجد فيها العاملة له أثر كبير في تحديد كم ونوع المشاركة النسائية في سوق العمل.

- للعادات والتقاليد السائدة دور كبير في تحديد قطاع العمل الذي يمكن أن تنشط فيه المرأة العاملة، وكذلك له أثر سلبي على طموحات المرأة العاملة.

- إن الأجور المتدنية تؤثر سلباً على فعالية المرأة العاملة في القطاع الذي تنشط فيه.

- تنعكس الصعوبات التي تعاني منها القطاعات الإقتصادية المختلفة على التعاملات في تلك القطاعات بشكل كبير جداً.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها تؤكد هذه الدراسة على ضرورة البدء في عملية إصلاح شاملة للقطاعات الإقتصادية المختلفة لكي ينعكس ذلك على التعاملات فيها بالشكل المأمول، وكذلك العمل على تفعيل مشاركة المرأة العاملة في قطاعات فعالة في الإقتصاد الوطني، سواء من حيث العمل على رفع مستوى تعليمها أو تزويدها بالمهارات والخبرات المطلوبة للإنخراط بفعالية في هذه القطاعات، إضافة إلى ضرورة العمل على تغيير النظرة السلبية السائدة في المجتمع تجاه عمل المرأة بشكل عام من خلال الإعلام والندوات والمؤتمرات وغير ذلك من الأساليب التي يمكن أن تعمل على تحقيق هذا الهدف، ويكمن الهدف من كل خطوة مقترحة لإصلاح أوضاع المرأة العاملة هو الوصول بالمرأة إلى المستوى الذي يجعل منها عنصراً فعالاً على كافة المستويات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية و.....إلخ.

**الفصل التمهيدي**  
**الإطار العام للدراسة**

## المقدمة العامة

إن البحث في موضوع المرأة بشكل عام يتعلق باعتبارات عديدة اجتماعية ودينية واقتصادية وفكرية مختلفة، وانطلاقاً من مقولة أن المرأة تشكل نصف المجتمع فإنها بذلك ينبغي أن تضطلع بمهام جوهرية مختلفة منها ما هو اقتصادي ومنها ما هو اجتماعي ومنها ما هو أسري..... إلخ، فدخلها في عالم الإقتصاد مثلاً إلى جانب الرجل يلبي لها بعضاً من طموحاتها الشخصية كما يعتبر وسيلة لإثبات الذات، ولكن تتفاوت تجارب المجتمعات في موضوع اشراك المرأة في المجال الاقتصادي ونوعية هذه المشاركة، ففي مجتمعاتنا العربية مازالت تحكنا النظرة التقليدية للمرأة من حيث أن مهامها ينبغي ألا تتعدى واجباتها في المنزل، ولكن هذه النظرة للمرأة تعني من الناحية العملية إهمال نصف طاقات هذا المجتمع، لذلك لا بد من العمل على تفعيل مشاركة المرأة في كافة المجالات للوصول إلى الاستفادة القصوى من كل الطاقات في المجتمع.

وتحاول بعض الدول ومنها سوريا القيام بخطوات عديدة من شأنها تفعيل مشاركة المرأة في المجالات المختلفة وخاصة الاقتصادية منها، وسوف يحاول هذا البحث التعرف على توزع القوى العاملة النسائية بين قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات في سوريا، وعلاقة هذا التوزع بمدى فعالية المرأة السورية في الحياة الاقتصادية، إضافة إلى الإطلاع على واقع النساء العاملات في هذه القطاعات وأبرز المشكلات التي تواجههن وسبل مواجهتها.



### مشكلة الدراسة:

تعتمد التنمية الاقتصادية من جملة ما تعتمد عليه على مشاركة المجتمع برجاله ونسائه في الحياة الاقتصادية للبلد، لذلك فإن ضعف مشاركة أي طرف من الأطراف في الفعاليات الاقتصادية المتعددة يسهم وبشكل ما في بطئ التطور الاقتصادي في البلد، ومن الممكن القول أن هناك توجهاً من قبل النساء للعمل في قطاعات معينة دون سواها، ومن هنا يمكن طرح سؤال هام: ما علاقة توزع القوى العاملة النسائية بين قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات بعملية التنمية الاقتصادية؟

### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من الدور الحيوي والكبير للمرأة في حياة المجتمع الاقتصادية، ومن كون البحث سيحاول التعرف على أوضاع القوى العاملة النسائية في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات، ودراسة الأثر الناتج عن توزع تلك القوى بين القطاعات الثلاثة على مسار التنمية الاقتصادية، والتعرف على العوامل التي تحدد توجهات المرأة العاملة نحو كل قطاع من هذه القطاعات بغية رسم صورة واضحة عن الإطار الذي تنشط فيه المرأة العاملة في سوريا.

### أهداف الدراسة:

- دراسة الأسباب التي تدفع القوى العاملة النسائية للعمل في قطاعات محددة دون سواها.
- دراسة الأثر الذي يتركه توزع القوى العاملة النسائية بين قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات على عملية التنمية الاقتصادية.

### الدراسات السابقة:

- حمد إسعاف (1992) "مساهمة المرأة في قوة العمل ودورها في عملية التنمية" أنموذج القطر العربي السوري - دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية لمدينة دمشق - رسالة ماجستير - جامعة دمشق. وقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع المرأة العاملة السورية وتبيان مستويات

مشاركتها في قوة العمل، كما هدفت للتعرف على نظرة المجتمع لقضية خروج المرأة للعمل، والنتائج المترتبة على مساهمة المرأة في العملية الإنتاجية، بالإضافة إلى التعرف على مستوى الوعي الاجتماعي لدى المرأة العاملة الذي يبيلور مساهمتها في عملية التنمية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- المرأة تملك اتجاهات إيجابية قوياً نحو العمل على الرغم مما تعانيه من ظروف صعبة تعمل في إطارها.

- هناك دور ضعيف لمعارضة الأهل في تحديد اتجاه المرأة نحو العمل.

- عدم توفر بعض الخدمات التي توفر حلاً لكثير من المشكلات عند المرأة العاملة، مثل زيادة الأجر وتوفير وسائل مواصلات خاصة بالعمل.

● نعيسة رغداء علي (1995) "دوافع العمل عند المرأة العاملة" رسالة ماجستير - جامعة دمشق - وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدوافع الرئيسية للعمل عند المرأة، وتوصلت إلى أن العمل يستطيع أن يظهر ويفجر طاقات الأفراد، وأن تطوير العمل يرافقه تطور في الدوافع إلى العمل وتطوير الذات.

● دراسة قام بها الإتحاد العام النسائي ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عام (1978) بعنوان (المشكلات الناتجة عن خروج الزوجة إلى العمل): وقد بينت هذه الدراسة أن الزوجة العاملة تعاني في معظم الأحيان من الإرهاق الجسدي والنفسي والتوتر العصبي نتيجة للإلتزامات المتعددة، كما بينت أن الزوجة العاملة تعاني من خلافات مع الزوج بسبب عدم إنجازها لجميع الأعمال المنزلية في الوقت المناسب.

● علي بشرى (1993) اتجاهات الشباب الجامعي نحو عمل المرأة، رسالة ماجستير - جامعة دمشق - وقد هدفت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات طلاب السنة الرابعة من جامعتي دمشق والبعث نحو عمل المرأة، ومعرفة تأثير الجنس على اتجاهات الطلاب، وكذلك معرفة تأثير نوع الدراسة (علوم أساسية وإنسانية) على اتجاهات الطلاب نحو عمل المرأة، إضافة لمعرفة

اتجاهات الطلاب حول الأعمال التي يرونها مناسبة للمرأة في سوريا ويفضلون أن تعمل بها.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية بين الطالبات والطلاب في اتجاهاتهم نحو عمل المرأة لصالح الطالبات، وأن طلاب الكليات العملية أكثر تمسكاً بالقيم والتقاليد من طلاب الكليات النظرية، كما بينت أن أبناء المدن أكثر إيجابية من أبناء الريف وذلك على المقياس الكلي للاتجاهات نحو عمل المرأة.

• دراسة لابتنسام الحلواني عام (1982) بعنوان (المرأة السعودية العاملة مشكلات وحلول) وذلك على عينة من 260 موظف في عدد من الأجهزة الحكومية، وذلك لمعرفة أثر عمل المرأة على تربية الأطفال، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن 48% من العينة يرون تأثيراً سلبياً للعمل على تربية الأطفال، كما أشار 59% من العينة أن المكان الأفضل لترك الأطفال عند ذهاب الأم للعمل هو دور الحضانة.

- هذه كانت أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بالمرأة العاملة، أما الدراسة الحالية فسوف تتطرق لعدة أمور لم تعالج في الدراسات السابقة بشكل وافي، كدراسة أسباب توزع القوى العاملة النسائية في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات، ونوعية مساهمة المرأة في العملية الإقتصادية، وكذلك التعرف على الأسباب التي تدفع هذه القوى للعمل في قطاع معين دون سواه.

### فرضيات البحث:

لتحقيق الأهداف المرجوة من البحث تم صياغة الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة بين الحالة الأسرية للمرأة العاملة والعمل.
2. توجد علاقة بين العوامل الاجتماعية وعمل المرأة.

3. توجد علاقة بين عمل المرأة وعمرها.
4. توجد علاقة بين عمل المرأة والاستمرارية في العمل التي يؤمنها القطاع العام.
5. توجد علاقة بين مستوى الإنتاج وانخفاض معدلات الأجور.
6. توجد علاقة بين عمل المرأة والرغبة في شغل أوقات الفراغ.
7. توجد علاقة بين نوعية الأعمال المتوافرة في المجتمع ونسبة الإناث في سوق العمل.

#### منهج البحث:

تم اتباع منهج وصفي تحليلي في الدراسة بغية تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته.

#### التعريف الإجرائية:

- المستوى التعليمي: هو آخر شهادة تعليمية حصلت عليها المرأة العاملة.
- الدخل: هو مجموع ماتحصل عليه المرأة من أموال من مصادر متعددة.
- النشاط الاقتصادي: هو المجال الذي تمارس فيه المرأة عملها في الريف أو المدينة، ويندرج تحته العمل في مجالات الزراعة والصناعة والخدمات.
- المهنة: وهي مجال التخصص في الأنشطة الاقتصادية المختلفة (خدمات: تعليم أو صحة)
- مكان الإقامة: وهو المكان الذي تعيش فيه المرأة سواء كان مكان إقامة دائم أو مؤقت.
- الوضع العائلي: هو الحالة الأسرية التي تكون عليها المرأة العاملة من حيث كونها متزوجة أو غير متزوجة.
- التنمية الاقتصادية: هي العملية التي يتحقق من خلالها تطور في الاقتصاد الوطني وزيادة في معدلات دخل الأفراد الموجودين في البلد.
- الخدمات الاجتماعية: ويقصد بها التسهيلات التي تقدم للمرأة العاملة (كتوفير دور حضانة أو رياض أطفال لأبناء النساء العاملات).

## الفصل الأول

### القوى العاملة النسائية في سوريا والتنمية الإقتصادية

## محتويات الفصل الأول:

القوى العاملة النسائية في سورية و التنمية الإقتصادية

-تمهيد

البحث الأول: واقع المرأة العاملة ومرتكزات التنمية الإقتصادية

أولاً: القوى العاملة والسياسات الإقتصادية الجديدة

ثانياً: مساهمة المرأة العربية في سوق العمل

ثالثاً: العوامل المؤثرة على مساهمة المرأة العربية في سوق العمل

رابعاً: واقع المرأة العاملة في سورية

1-أسباب خروج المرأة للعمل في سورية

2-الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في سورية

3-الإطار القانوني والتشريعي لعمل المرأة في سورية

4-استراتيجية الدولة لتحسين أوضاع المرأة

-خامساً: مفهوم التنمية الإقتصادية

-سادساً: التحولات أو العناصر التي تتطوي عليها عملية التنمية الإقتصادية

-سابعاً: متطلبات التنمية الإقتصادية

-البحث الثاني: المرأة السورية وسوق العمل

-تمهيد

-أولاً: المرأة السورية والعملية الإقتصادية

-ثانياً: المؤشرات المتعلقة بعمل المرأة في سورية

1- المرأة السورية وقوة العمل

2-معدل النشاط الإقتصادي الخام للمرأة السورية

3-المرأة السورية والمعدلات العمرية للنشاط الإقتصادي

4-مساهمة المرأة الإقتصادية في سورية حسب المهنة

5-مساهمة المرأة السورية في العمل حسب النشاط الإقتصادي

6-مساهمة المرأة الإقتصادية في سورية حسب الحالة العملية

7-العلاقة بين عمل المرأة والمستوى التعليمي في سورية

8-العلاقة بين المستوى التنموي للمحافظات وإسهام المرأة السورية في النشاط

الإقتصادي

9-خاتمة

## الفصل الأول القوى العاملة النسائية في سورية والتنمية الاقتصادية

### تمهيد:

إن تتبع مسار عمل المرأة عبر التاريخ يظهر أن إسهام المرأة في الأعمال المختلفة ليس وليد سنوات قليلة ماضية، فقد أسهمت المرأة في المجتمعات البدائية القديمة في تأمين الغذاء وصناعة الملابس، وكانت تكافح يداً بيد مع المجموعة التي تنتمي إليها من أجل البقاء، وعندما انتقل المجتمع إلى طور الزراعة شاركت المرأة في الأعمال الزراعية بشكل فعال، كما قامت بتربية الحيوانات إضافة إلى قيامها بأعمال الغزل والنسيج، علماً أن المرأة في تلك الفترة لم تكن مستقلة في عملها، إضافة إلى أنها لم تكن تتقاضى أجراً على الأعمال التي تقوم بها، نتيجة اعتمادها على الرجل في معظم الأمور الحياتية، ولكن بمجيء الثورة الصناعية في أواخر القرن الثامن عشر طرأت تغييرات جوهرية في ظروف الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في كافة أنحاء العالم، مما أدى إلى ترك الحرف اليدوية ونزوح الطبقة العاملة إلى المدن حيث تتركز المصانع، الأمر الذي أتاح للمرأة فرصاً كثيرة للعمل، وساعد على ذلك اهتمام أصحاب الأعمال بتشغيل النساء بسبب انخفاض أجورهن من جهة، وغياب الرجل بسبب الحروب المتعددة التي سادت تلك الحقبة والحقبة التي تلتها من جهة أخرى.

أما في العصر الحاضر فقد أبرزت السنوات العشرين الماضية اهتماماً واضحاً بدور المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتنمية بشكل عام، وتحولت مسألة مشاركة المرأة في مختلف الأنشطة إلى سمة من سمات العصر الراهن. ويعتبر مؤتمر بكين الذي عقد في العام 1995 أكبر برهان على الاهتمام الذي يولييه العالم لمسألة المرأة وقضاياها<sup>(1)</sup>.

وإذا ما اعتبرنا أن هناك شيئاً ما أحرزته المرأة على مختلف الأصعدة فذلك يرد بالدرجة الأولى لنضالها التاريخي في سبيل خدمة قضاياها، وحتمية مشاركتها في

---

(1) - د. علي إبراهيم - ندوة بعنوان: المرأة والنشاط الاقتصادي: الواقع والآفاق في الجمهورية العربية السورية، دمشق / 17-19/7/1995.



مختلف الأنشطة وتحسين أوضاعها من مختلف الجوانب لتحقيق التنمية المستدامة. ولكن إذا نظرنا بدقة وبشيء من الخصوصية إلى حالة المرأة العربية، نجد أنها لا تزال بعيدة كل البعد عن مستوى الطموح فعلى سبيل المثال أشار تقرير التنمية البشرية في الوطن العربي أن الأداء الاقتصادي للمرأة العربية هو الأضعف على مستوى العالم، الأمر الذي أدى إلى تردي أوضاع المرأة عامة وبالتالي أسهم ذلك في تباطؤ خطط ومشاريع التنمية في المنطقة العربية<sup>(1)</sup>، مما يؤكد أن الطريق الأمثل لتحسين أوضاع المرأة في المجالات كافة يبدأ بتحسين أداءها الاقتصادي، ومن هنا سوف يحاول هذا الفصل الوقوف على طبيعة المشاركة النسائية في سوق العمل على صعيد الوطن العربي والعوامل المؤثرة في هذه المساهمة، ثم ينظر في الظروف والاستراتيجيات والقوانين والتشريعات الخاصة بالمرأة العاملة في سورية وإسهام المرأة العاملة السورية في عملية التنمية الاقتصادية وذلك من خلال بحث مشاركة المرأة في قوة العمل كمؤشر على مدى إسهامها ومشاركتها في دعم عملية التنمية الاقتصادية .

---

(1)- تقرير التنمية البشرية في الوطن العربي، 2009

## البحث الأول واقع المرأة العاملة ومرتكزات التنمية الاقتصادية

إن عملية التنمية تتطلب بناء الإنسان بناءً متكاملًا ومتوازنًا من جميع جوانب الحياة لأن الإنسان غاية الحياة وأداتها في الوقت نفسه؛ فالتنمية هي التوظيف الأمثل للإمكانيات البشرية والمادية المتاحة في المجتمع، وانطلاقاً من كون المرأة مكوناً أساسياً من مكونات المجتمع فإن عملية دمجها في برامج التنمية تعتبر ضرورة تملئها حاجة المجتمع لتأمين نجاح المسيرة التنموية، وإفساح المجال أمامها للمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

### أولاً : القوى العاملة والتوجهات الاقتصادية الجديدة :

باتت أهداف السياسة والفكر السياسي تتركز حول تحقيق غايات المجتمع الإنساني وتحقيق تنمية تسعى إلى سعادة ورفاهية أبناء هذا المجتمع ، وسواء استهدفت عملية التنمية الإنسان أم لم تستهدفه فهي لا يمكن أن تتم إلا به ، فالإنسان يؤثر على التنمية من خلال عمليتي الاستهلاك والإنتاج، والإنسان باعتباره جزءاً من الطبيعة فهو الناتج الأسمى لها ، فالإنسان يتكيف إيجابياً مع الطبيعة من خلال نشاطه ووعيه ، والفعالية الإنتاجية هي التي سببت تجمع البشر ونشوء اللغة ، فهي من منظور الماركسيين أساس التطور الاجتماعي وقد أكد ميثاق العمل الجماعي للدول العربية عام 1971 ضمن مبادئه الأساسية أن الرجل والمرأة شريكاً حياة ومصير وينبغي عليهما الإسهام معاً يداً بيد وعلى مبدأ التعاون والمساواة في صنع الحياة الكريمة لمجتمعهما .

وبدافع من ضغط السكان والإحساس بالتخلف والرغبة في الانفتاح على المذاهب الاقتصادية الحديثة سعت بعض الدول العربية إلى اعتماد سياسة البرمجة الاقتصادية بشكل أو بآخر مما أدى إلى تطور الصناعة والتجارة والخدمات ، كما أدى ذلك إلى زيادة أعداد العاملين في تلك القطاعات وزيادة مطالبهم واحتياجاتهم في نفس الوقت ، ونتيجة للارتباط الوثيق بين تلك المطالب والاحتياجات وبين

الإمكانيات الاقتصادية وتأثير تلك المطالب على القدرات الاقتصادية للبلدان العربية، فقد أصبح من الضروري التأكد من مسايرة تشريعات العمل والتزاماتها للتنمية الاقتصادية، وإلا اختل التوازن القائم بينهما وتأخرت عملية التنمية وانعكس ذلك سلباً على الأوضاع العامة في المجتمع .

ويرى بعض المختصين أن تشريعات العمل في أغلب الدول العربية طرأ عليها تطور كبير خلال السنوات الخمسين الماضية نتيجة لعدة أسباب، منها استقلال تلك الدول خلال تلك السنوات وثانيها اكتشاف النفط والثروات الضخمة التي نجمت عن هذا الاكتشاف، يلي ذلك محاولة تلك الدول الانفتاح على العالم الخارجي والمنظمات الدولية المختلفة،<sup>(1)</sup> وبالتالي كان لا بد من وضع تشريعات للعمل في تلك البلدان تتناسب تلك المتغيرات وتكون مسخرة لخدمة الواقع الاقتصادي الجديد بدلاً من أن تكون عقبة في طريق التطور الاقتصادي المنشود الذي يجب أن يسعى المجتمع بمختلف شرائحه ومكوناته للسير فيه شعباً وحكومة، رجالاً و نساء... الخ، وفي هذا السياق سنتم الإشارة إلى طبيعة المساهمة النسائية العربية في سوق العمل كمدخل للحديث عن الإطار الذي تعمل فيه المرأة العاملة السورية.

### ثانياً : مساهمة المرأة العربية في سوق العمل :

قبل الولوج في قضية مشاركة المرأة العربية في سوق العمل لا بد من الإشارة إلى بعض التعريفات التي تشكل ركيزة أساسية ومنطلقاً هاماً في بحث هذه القضية والقضايا اللاحقة ومن أبرز هذه التعريفات :

- القوة البشرية : " هي مجموعة السكان المساهمين في النشاط الإقتصادي و القادرين على العمل المنتج ويقصد بالعمل المنتج كل جهد جسمي أو عقلي يؤدي إلى إيجاد سلعة أو تأدية خدمة معينة أو يساهم في إيجاد مثل هذه السلعة " .

---

(1)- شمدين، عفاف- واقع عمل المرأة بين النظرية والتطبيق - ص:36-37-38 - 1998.

- قوة العمل : " هي ذلك الجزء من القوة البشرية الذي يتألف من جميع الأفراد النشيطين اقتصادياً ( ذكوراً وإناثاً ) والذين يقدمون عرض العمل خلال فترة الإسناد الزمني وتبلغ أعمارهم خمسة عشر عاماً فأكثر سواء كانوا يعملون في إنتاج السلع أو تأدية الخدمات أو كانوا يبحثون عن مثل هذا العمل " .  
وتتركب قوة العمل من فئتين :

1- المشتغل : " هو الفرد ( ذكراً أو أنثى ) الذي يزاول عملاً ذو قيمة اقتصادية ، أو كان مرتبطاً بمثل هذا العمل ولكنه لم يزاوله بسبب طارئ مؤقت كالمرض أو الإجازة أو سوء الأحوال الجوية أو غير ذلك " .  
2- المتعطل : " هو ذلك الفرد ( ذكراً أو أنثى ) القادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه ولم يجده،سواء من سبق له ممارسة عمل معين أم لم يمارس أي عمل من قبل " (1).

- واستناداً إلى التعاريف السابقة لا بد أولاً من تسليط الضوء على القوى العاملة العربية في الوطن العربي من حيث العدد ونسبتها إلى مجموع السكان إضافة إلى معدل نموها،ثم التطرق إلى حصة المرأة العربية العاملة في سوق العمل وطبيعة مشاركتها في هذه السوق،فقد بلغ إجمالي عدد القوى العاملة في الوطن العربي حوالي 123,135,000/ نسمة بنسبة (38.7%) فقط من إجمالي السكان في عام 2010 ويلاحظ من هذا الرقم ضعف حجم العمالة العربية مقارنة بالأقاليم الرئيسية في العالم رغم أن معدل نموها متواصل ومرتفع حيث بلغ هذا المعدل (3,3%) بين عامي 1995-2010 فعلى سبيل المثال بلغت نسبة القوى العاملة من إجمالي السكان حوالي (46.1%) في الدول النامية و (49.1%) في الدول المتقدمة عام 2010.<sup>2</sup>  
ويعود سبب انخفاض هذه النسبة في الدول العربية إلى الهرم السكاني العربي الذي يتصف بارتفاع عدد السكان ممن هم دون 15/ سنة وطول الفترة التي يقضيها الشباب في النظام التعليمي إضافة إلى ضعف مساهمة المرأة في سوق العمل على

(1)- منهجية مسح سوق العمل،المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

(2)- www.ilo.org (منظمة العمل الدولية).

الرغم من التحسن الذي يطرأ على نسبة هذه المساهمة عاماً تلو الآخر وبما أن المرأة جزء أساسي ولا يتجزأ من نسيج المجتمع العربي فقد اكتسبت مسألة مشاركتها في سوق العمل أهمية بالغة ، ( فالمرأة تمثل (47.8%) من السكان، أي حوالي النصف، وحوالي 21% من قوة العمل العربية عام 2010)،<sup>(1)</sup> ويأتي تشجيع مساهمة المرأة في سوق العمل في إطار محاربة الفقر ورفع مستوى المعيشة للسكان، فالمرأة داعم أساسي لميزانية الأسرة التي تنتمي إليها فقد شهدت نسبة الأسر التي تتولى المرأة إعالتها ارتفاعاً ملحوظاً نظراً لعدة أسباب منها تزايد معدلات الطلاق وتأخر سن الزواج ، إضافة إلى أن العمل المأجور بالنسبة للمرأة يشعرها بالاستقلالية ويعزز من ثقتها بنفسها وبقدراتها .إلا أن مشاركة المرأة العربية في سوق العمل تخضع لظروف واعتبارات معينة تؤثر فيها سلباً أو إيجاباً.

### ثالثاً : العوامل المؤثرة على مساهمة المرأة العربية في سوق العمل :

أسهمت عوامل عديدة في تحقيق مشاركة أكبر للمرأة العربية في سوق العمل خلال السنوات القليلة الماضية ومن هذه العوامل الظروف الاقتصادية المتدهورة التي دفعت المرأة للمشاركة في تحمل أعباء الأسرة المادية ، وهجرة العاملين الذكور المتزايدة إلى الدول النفطية ، الأمر الذي أعطى دوراً أكبر للإناث في سوق العمل، إضافة إلى الجهود الكبيرة التي بذلت وتبذل من قبل الحكومات العربية في محاولة منها لتعزيز دور المرأة ومنحها حقوقها كاملة .

ولكن من جهة أخرى برزت عوامل متعددة أسهمت إلى حد كبير في الحد من انخراط المرأة في سوق العمل وتقييد التنوع الوظيفي المتاح لها ، فهناك معدلات البطالة المرتفعة وسيطرة بعض التقاليد التي ترى في المرأة مجرد أم وزوجة تقع مسؤولية إعالتها على الرجل ، وقد اجتمعت التقاليد وبعض القيود الاجتماعية المفروضة على نوعية ومجالات عمل المرأة لتجعل المرأة أقل مرونة ونشاطاً في سوق العمل، وانطلاقاً من الحديث عن المرأة العربية العاملة سيتطرق هذا البحث لواقع

---

(1)-مرجع سابق.

المرأة السورية في سوق العمل، من حيث أسباب خروجها للعمل وما تواجهه من صعوبات، إضافة إلى المواد المتعلقة بالمرأة العاملة في قوانين العمل السورية، والإشارة إلى الخطط والمشاريع التي تبنتها الدولة للارتقاء بدور المرأة السورية في سوق العمل.

#### رابعاً: واقع المرأة العاملة في سورية :

على الرغم مما أُتيح للمرأة في سورية من توسيع في الخيارات والحقوق والمزايا التي تمتعت بها خلال الفترة الأخيرة إلا أنه لا يزال هناك الكثير من المعوقات التي تعترض سبيل وصولها للمكانة المرموقة التي تتناسب وحجمها وما تمثله من ثقل في المجتمع ، وخاصة في مجال الحياة الاقتصادية ، وسوف نحاول في هذا الصدد الوقوف على بعض الجوانب التي تتعلق بالمرأة العاملة في سورية وذلك بغية الوصول إلى رؤية عامة لوضعها في مجال العمل .

#### 1- أسباب خروج المرأة للعمل في سورية :

تتلخص الأسباب الدافعة للمرأة للخروج إلى العمل في عدة أمور يأتي في مقدمتها الرغبة في تحسين مستوى دخل الأسرة يليها الرغبة في شغل أوقات الفراغ، إضافة إلى اكتساب الخبرات الجديدة والشعور بالاستقلالية، ولا بد من الإشارة إلى الدور الذي تلعبه عوامل أخرى كارتفاع مستوى التعليم وتأخر سن الزواج في دفع المرأة للخروج إلى سوق العمل، إضافة إلى وصول المجتمع إلى مستوى معين من الوعي جعله يتقبل عمل الإناث ضمن ظروف معينة.

ويلاحظ أنه نتيجة للضغوط المعيشية الكبيرة التي تقع على عاتق الأسرة في الوقت الراهن اندفعت المرأة للمساهمة في تحمل جزء من هذا العبء ، كما أن التطور المستمر للحياة وديمومته جعل المرأة تشعر بالحاجة إلى بذل كل جهد ممكن لاكتساب كل ما هو جديد وذلك لكي لا تبقى عنصراً هامشياً في المجتمع الذي تعيش فيه .

## 2-الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في سورية:

- تتعرض المرأة العاملة إلى العديد من المصاعب التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على مردودها في العمل، ويمكن إيجاز تلك الصعوبات في :
- 1- صعوبة التوفيق بين العمل والأعباء المنزلية .
  - 2- ضعف شبكة المواصلات التي تخدم المرأة العاملة في ذهابها وإيابها من وإلى العمل .
  - 3- عدم وجود دور للحضانة في أماكن العمل وهذا الأمر يخلق عبئاً إضافياً على المرأة العاملة المتزوجة .
  - 4- الطبيعة الجسمانية للمرأة التي تعيقها من ممارسة أعمال محددة.
  - 5- على الرغم من تشكل نوع من الوعي الاجتماعي الذي يقبل بعمل المرأة ضمن ظروف معينة، إلا أنه لا يزال هناك بعض التحفظ على خروج المرأة للعمل من قبل شرائح معينة في المجتمع، الأمر الذي يشكل ضغطاً نفسياً كبيراً على المرأة العاملة<sup>(1)</sup>.

## 3- الإطار القانوني والتشريعي لعمل المرأة في سورية :

تعد التشريعات والأحكام الخاصة بالمرأة محدودة إلى حد ما وتتركز في الجوانب التي تحتاج إلى مراعاة لحالتها الصحية والجسمية كحق الأمومة وذلك انطلاقاً من كون مسألة الأمومة وظيفة اجتماعية يجب على المجتمع بكامله أن يشارك في تحمل أعبائها، وسوف نقوم هنا بالتعرف على المواد والأحكام الخاصة بالمرأة العاملة في سورية من خلال قانون العمل الموحد، ونظام العاملين الأساسي، وذلك بهدف التوصل لرؤية شاملة عن مدى إنصاف القانون السوري للمرأة العاملة.

---

(1)- الكبرة فوزي هيفاء، المرأة والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، ص:392-393-394، دار طلاس للدراسات والترجمة والنشر، 1987.

### 1-3 المواد القانونية المتعلقة بالمرأة السورية في قانون العمل الموحد :

يحتوي هذا القانون على عدد من المراسيم التشريعية المتعلقة بالعمل ، وقد جاء في

المرسوم التشريعي رقم /32/ تاريخ 14/6/1936 كل ما يتعلق بتشغيل النساء :

الفصل الرابع : ما يتعلق بتشغيل النساء :

- المادة /130/ : مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء

العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمالة دون تمييز في العمل

الواحد بينهم .

- المادة /131/ : لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الثامنة مساءً

والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي صدر بتحديدتها

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

- المادة /132/ : لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً أو

أخلاقياً والأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير

الشؤون الاجتماعية والعمل .

### 2-3: نظام العاملين الأساسي في الدولة الصادر بالقانون رقم /5/ تاريخ

: 2004/2/6

تمت الإشارة للمرأة العاملة في النظام الأساسي للعاملين في الدولة من خلال

عدة نصوص ومواد منها:

القسم الثالث في نظام العاملين : إجازة الأمومة :

- المادة /53/ :منح العاملة إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها /120/ يوماً عن

الولادة الأولى و/90/ يوماً عن الولادة الثانية و/75/ يوماً عن الولادة الثالثة

وتبدأ الإجازة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل .

أ- تنزل الإجازة المذكورة في الفقرة (أ) من هذه المادة إلى النصف إذا توفي

المولود .

ب- تمنح إجازة الأمومة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولاً .



- ج- تمنح العاملة المرضعة إجازة مدتها ساعة واحدة متصلة يومياً وذلك حتى يتم وليدها السنة من عمره .
- هـ - تمنح من ترغب من العاملات إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد بدون أجر .

#### - الوكالة : المادة /76/ فقرة /د/ :

تمنح العاملة الوكيلة إجازة الأمومة وفق الأحكام الواردة في هذا القانون شريطة أن يكون قد مضى على تعيينها بالوكالة مدة تتجاوز السنة وأن لا تتجاوز مدة الإجازة للمدة التي تنتهي وكالتها بمقتضى صك تعيينها (1).

من خلال استعراضنا لبعض مواد قانون العمل الموحد ونظام العاملين الأساسي في الدولة نجد أن القانون السوري قد حفظ إلى حد بعيد حقوق المرأة وراعى الطبيعة الجسدية لها وكان رحيماً بها إلى حد كبير وخاصة المرأة الحامل، على الرغم من أن هذا القانون بحاجة إلى مزيد من التطوير والتحديث ليتماشى ومتطلبات الحياة العصرية، وهذا ما عملت الدولة وتعمل على تحقيقه من خلال الخطط التي يتم وضعها للأعوام القادمة (الخطط الخمسية) إذ تحاول الدولة من خلال كل ذلك الارتقاء بواقع المرأة عموماً والمرأة العاملة على وجه التحديد، وسوف يتناول هذا البحث المواد المتعلقة بالمرأة في الخطتين الخمسيتين التاسعة والعاشر.

#### 4- إستراتيجية الدولة لتحسين أوضاع المرأة :

إن الاهتمام بأوضاع المرأة في سوريا كان حاضراً في كل استراتيجيات الإصلاح الاقتصادي في سوريا، ويمكننا التعرف على مدى هذا الاهتمام من خلال تقييم أداء الخطة الخمسية التاسعة وماتم تحقيقه خلال سنوات تلك الخطة في مجال خدمة الوضع الاقتصادي للمرأة، ومن أبرز ماتم تحقيقه:

(1)- المرأة السورية وقوانين العمل، 2005، الهيئة السورية لشؤون الأسرة، ص: 5-6-17-18.

- تحقيق العدالة بين الجنسين في الموازنة العامة، من خلال تخصيص اعتمادات مالية للاتحاد النسائي تضاف إلى إيراداته الذاتية.
- تخصيص 0,25% من الاعتمادات الاستثمارية للوزارات والجهات العامة للدولة لدعم نشاطات المرأة وزيادة إسهامها في العملية التنموية.
- إطلاق مشروع الصناديق الدوارة عام 2004 والمتضمن تمكين النساء الريفيات والحد من الفقر.
- تأسيس الصندوق السوري لتنمية الريف "فردوس" وهو منظمة غير حكومية تقوم على مبدأ الاعتماد على الذات في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الريفية.
- إنشاء مؤسسة تطوير وتفعيل دور المرأة في التنمية الاقتصادية "مورد" عام 2003، وهي منظمة غير حكومية تقوم بتقديم الاستشارات والتوجيه للمشاريع النسوية.

- هذا بالنسبة لما تم تحقيقه للمرأة خلال سنوات الخطة الخمسية التاسعة، أما بالنسبة للخطة الخمسية العاشرة فقد تضمنت معظم الاستراتيجيات القطاعية وخاصة في الفصل السادس من هذه الخطة والذي يحمل عنوان "خلق فرص العمل والحد من الفقر" إشارة إلى عدد كبير من البرامج والمشروعات في مجال تحسين أوضاع المرأة ومنها :

- خطة وطنية لتطوير العمل النسوي في الزراعة ، تنفذ من قبل وزارة الزراعة وبعض المنظمات غير الحكومية في الفترة 2006/2007 .
- زيادة نسبة استفادة المرأة من برامج التأهيل والتدريب لتصل إلى (30%) من إجمالي المستفيدين من البرامج وتنفذ من قبل كافة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في الفترة 2006/2010 .
- تأسيس جمعيات نسائية لتمويل القروض الجماعية لإنشاء مشروعات إنتاجية وخدمية نسائية بكاملها بين 2006/2010.
- إعادة تأهيل النساء العاملات في القطاع الاقتصادي غير المنظم لتحسين مستوى الدخل وتزويدهن بالمهارات اللازمة لتطوير أوضاعهن المهنية ،

تنفذ من قبل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الفترة 2006/2010 (1).

- نلاحظ مما سبق أن هناك توجهاً لدى الدولة في سورية للارتقاء بالمرأة في المجال الاقتصادي إلى المرتبة التي تجعل منها عنصراً فاعلاً ومؤثراً في هذا المجال .

• وقبل الحديث عن واقع المرأة السورية في الميدان الاقتصادي وإسهامها في عملية التنمية الاقتصادية من خلال طبيعة نشاطها في سوق العمل، لا بد لنا من التوقف عند مفهوم التنمية الاقتصادية وذلك كنقطة انطلاق في بحث هذا الموضوع والمواضيع اللاحقة، حيث سنتعرف على عملية التنمية الاقتصادية كمفهوم، ثم نتعرف على التحولات التي تنطوي عليها تلك العملية ومتطلبات نجاحها.

#### خامساً: مفهوم التنمية الاقتصادية:

-تعرف التنمية الاقتصادية بأنها : " العملية التي من خلالها تتحقق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي على مدار الزمن والتي تحدث من خلال تغيير في كل من هيكل الإنتاج ونوعية السلع والخدمات المنتجة إضافة إلى إحداث تغيير في هيكل توزيع الدخل لصالح الفقراء " (2).

أما كتاب الفكر التنموي الكلاسيكي من أمثال Baldwin Meier فقد عرفها بأنها : " عملية يزداد فيها الدخل القومي ودخل الفرد في المتوسط بالإضافة إلى تحقيق معدلات عالية من النمو في قطاعات معينة تعبر عن التقدم " (3).

فالتنمية الاقتصادية عملية إرادية ومقصودة تتضمن زيادةً وتنوعاً في الناتج إضافة إلى تغييرات هيكلية فنية ومؤسسية يتم بها الإنتاج ،وعملية التنمية الاقتصادية

(1)- رئاسة مجلس الوزراء، هيئة تخطيط الدولة- الخطة الخمسية التاسعة- العاشرة.

(2)- عجمية عبد العزيز محمد، ناصف عطية إيمان- التنمية الاقتصادية: دراسات نظرية وتطبيقية- ص 56- جامعة الإسكندرية، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، 2000.

(3)- عريقات محمد مرعي- مقدمة في التنمية والتخطيط الاقتصادي- ص 50 دار الكرمل، دار زهران- عمان الأردن، 1997.

تشمل تغييرات كمية وكيفية في أساليب الإنتاج المستخدمة ولا يمكن القول أن الاقتصاد القومي دخل مرحلة التنمية الاقتصادية إلا إذا أصبحت عملية التنمية الاقتصادية نمطاً طبيعياً لهذا المجتمع .

### سادساً: التحولات أو العناصر التي تنطوي عليها عملية التنمية الاقتصادية :

تنطوي عملية التنمية الاقتصادية على مجموع من التحولات والتغيرات في حياة الفرد والمجتمع ومن هذه التغيرات:

- أ- زيادة متوسط نصيب الفرد من الدخل .
- ب- أن تكون تلك الزيادة حقيقية وليست نقدية .
- ج- أن تكون هذه الزيادة على المدى الطويل .
- د- تغييرات في الهيكل والبنيان الاقتصادي :

اعتمدت معظم دول العالم وما زال العديد من الدول النامية على إنتاج المنتجات الأولية وخاصة الزراعية منها دون أي لمسة صناعية عليها أو في أحسن الأحوال إجراء إضافات قليلة عليها ، ويرى الاقتصاديون أن واقعاً كهذا إنما هو مؤشر على غرق تلك البلدان في مستنقع التخلف ، فالتنمية الاقتصادية تهدف إلى إحداث تغييرات في الهيكلية الإنتاجية وتوسيع إطار الطاقة الإنتاجية ، فإلى جانب الاهتمام بالزراعة لا بد من إيلاء الصناعة نفس القدر من الاهتمام مما يساهم في زيادة فرص العمل وزيادة الناتج المحلي وتنوع الإنتاج كما يسهم في إعطاء تلك الدول دفعة قوية في طريقها للتحرر من تبعيتها للعالم الخارجي تدريجياً .

ر- إعادة توزيع الدخل والثروات بين طبقات المجتمع وخاصة لصالح الطبقة الفقيرة: فهذه الشريحة من المجتمع تحظى بأولوية كبيرة في عملية التنمية الاقتصادية .

ز- ضرورة الاهتمام بنوعية السلع والخدمات المنتجة وخاصة التي تكون الطبقات الفقيرة بحاجة لها كالمساكن الاقتصادية وخدمات أساسية تعليمية وصحية واجتماعية

وغيرها ، إضافة إلى السلع الغذائية والملابس، ولكن هذا لا يتم إذا لم تقم السلطات المركزية والمحلية بالتدخل لتحقيق هذا الأمر (1).  
ولكن تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن تحقيق أي شيء مما سبق ما لم تتوفر مجموعة من الشروط والظروف التي تضمن لعملية التنمية الاقتصادية السير في الاتجاه الصحيح.

### سابعاً:متطلبات التنمية الاقتصادية :

يشترط لنجاح عملية التنمية الاقتصادية توافر مجموعة من الشروط يأتي في مقدمتها توافر بيئة سياسية مستقرة ، حيث يلاحظ أن معظم الدول النامية وبعض الدول العربية تجد صعوبة كبيرة إن لم نقل عائقاً أمام طموحاتها التنموية الاقتصادية نتيجة الأوضاع السياسية غير المستقرة فيها .

حيث يعاني الوضع السياسي لبعض الدول من مخاطر كبيرة قد تؤدي في لحظة من اللحظات إلى نسف كل الجهود التنموية المبذولة في هذه الدول . إضافة لذلك لا بد من توفر ثقافة مجتمعية وإيديولوجيا داعمة لعملية التنمية الاقتصادية كشرط أساسي لنجاح هذه العملية من خلال وجود إرادة شعبية وسياسية قوية للسير في طريق التنمية فالله سبحانه وتعالى يقول في كتابه العزيز : " إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم " (2).

ولا بد من الإشارة في هذا الصدد إلى ضرورة استغلال الموارد البشرية والطبيعية المتوافرة فعلى سبيل المثال "يحتوي الوطن العربي على 55% من احتياطي النفط العالمي، كما ينتج مانسبته 32% من الإنتاج العالمي للنفط و25% من الإنتاج العالمي للفوسفات" (3)، وإضافة إلى ذلك لا بد من توفر الكفاءات العالية القادرة على

---

(1)-عجمية عبد العزيز محمد،ناصر عطية إيمان- التنمية الاقتصادية: دراسات نظرية وتطبيقية- جامعة الإسكندرية،قسم الاقتصاد،كلية التجارة،2000.

(2)- القرآن الكريم، سورة الرعد، الآية(11).

(3)- www.alaswaq.net

إدارة عملية التنمية الاقتصادية، وكذلك التعاون والتنسيق بين القطاعين العام والخاص في هذا المجال بهدف الوصول إلى التكامل بين القطاعين ، فهناك مشروعات مكلفة لا يستطيع القطاع الخاص تحملها لوحده فتبرز أهمية هذا التكامل في دفع عجلة التنمية الاقتصادية إلى الأمام ، ولا يمكن تجاهل ضرورة توفر الوسائل التكنولوجية المتطورة التي تعتبر مقوم أساسي من مقومات نجاح عملية التنمية الاقتصادية، وبالتالي نلاحظ أنه لا يمكن القول إن مجتمعاً ما يسير على طريق التنمية الاقتصادية إن لم تتوفر مجموعة من مقومات نجاح هذه العملية، وذلك بغية الوصول إلى النتائج المرجوة. (1)

من خلال ما سبق : نلاحظ أن عملية التنمية الاقتصادية تحتاج لتضافر جهود كل شرائح المجتمع ومؤسساته بغية السير بها على طريق النجاح. وإذا انطلقنا من فرضية أن المرأة تشكل نصف المجتمع والموارد البشرية، فإن البحث الثاني من هذا الفصل سوف يحاول التعرف على طبيعة المساهمة النسائية في العملية الاقتصادية في سورية، من حيث حجم قوة العمل النسائية في سوق العمل ومعدل النشاط الاقتصادي الخام والعمرى للمرأة العاملة، وكذلك إسهام المرأة السورية في سوق العمل من حيث المهنة والحالة العملية والنشاط الاقتصادي، إضافة إلى أثر الحالة التعليمية على نشاط المرأة في سوق العمل، وذلك بهدف وضع اليد على مواطن القوة والضعف في مشاركة المرأة السورية في سوق العمل.

---

(1)- عريقات محمد مرعي- مقدمة في التنمية والتخطيط الاقتصادي- دار الكرمل، دار زهران-عمان الأردن، 1997.

## البحث الثاني : المرأة السورية وسوق العمل :

### تمهيد :

أدرك العالم اليوم ضرورة تمكين المرأة من القيام بدورها في بناء مجتمعها على قدم المساواة مع الرجل وذلك انطلاقاً من كونها تشكل نصف الموارد البشرية ، لهذا فإن عدم الاستفادة من طاقاتها في عملية التنمية يعتبر هدر لها ويحولها إلى عنصر مستهلك لعناصر الموارد الأخرى أو بمعنى آخر عالة عليها .

ففي المجتمع السوري بلغ عدد النساء حوالي /11.792/ مليون نسمة من إجمالي عدد السكان المقدر في 2010/1/1 بـ /23.695/ مليون نسمة وهناك (100) أنثى لكل (101) ذكر ، حتى أنه في بعض المحافظات تفوق نسبة الإناث نسبة الذكور فمثلاً في محافظة الرقة هناك (100) أنثى لكل (97) ذكر وفي محافظة دير الزور هناك (100) أنثى لكل (98) ذكر ، أما في محافظتي حلب وإدلب " محور البحث " فتقدر نسبة الإناث إلى الذكور بـ (100) أنثى لكل (101) ذكر في محافظة حلب مقابل (100) أنثى لكل (102) ذكر في محافظة إدلب .<sup>(1)</sup>

وانطلاقاً من هذه الأرقام يجب على المجتمع بذل كل الجهود الضرورية للنهوض بالمرأة وتشجيعها على الإسهام في بناء مجتمعها من كافة النواحي باعتبارها تشكل نصف المجتمع أو أكثر كما أسلفنا .

### أولاً: المرأة السورية والعملية الاقتصادية :

تعتبر عملية التنمية في الدول النامية بما فيها سورية في طليعة الأهداف التي تسعى تلك الدول إلى تحقيقها بما يتناسب مع إمكانيات كل منها ، وبصورة عامة فإن محور عملية التنمية وهدفها هو الإنسان ذكراً كان أم أنثى ، ولكن عملية التنمية بالنسبة للمرأة مختلفة عما هي لدى الرجل فهي عملية طويلة وشاقة لأنها تتطلب تغييرات جذرية في الهيكل الإيديولوجي للمجتمع حتى يتقبل فكرة مساهمة المرأة في الأنشطة

(1)- المجموعة الإحصائية السورية لعام 2010، المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

الاقتصادية المختلفة، ومن الأدوار التي يمكن أن تلعبها المرأة السورية في بناء مجتمعها إسهامها في التنمية الاقتصادية للبلد من خلال العديد من المهمات والوظائف المنوطة بها،

وللوقوف على مدى مساهمة المرأة السورية في التنمية الاقتصادية سيحاول هذا البحث دراسة هذا الموضوع من زاوية إسهام المرأة في قوة العمل وذلك من خلال تسليط الضوء على عدد من المؤشرات المتعلقة بهذا المجال .

### ثانياً: المؤشرات المتعلقة بعمل المرأة في سورية:

#### 1- المرأة السورية وقوة العمل :

أولى المؤشرات التي ينبغي دراستها هي حجم قوة العمل النسائية في سورية حيث بلغت نسبة قوة العمل في سوريا عام 2010 (42,6%) تقريباً من القوى البشرية تمثلت النساء بـ (15,08%) من هذه النسبة ، مقابل 39,1% لقوة العمل من الذكور من مجموع القوة البشرية و 8,6% للنساء من قوة العمل عام 1970<sup>(1)</sup> وعلى الرغم من التطور الذي طرأ على هذه النسبة منذ عام 1970 إلا أنها تعتبر متدنية مقارنة بنظيراتها في الدول المتقدمة أو حتى بعض الدول النامية، حيث بلغت أكثر من 50% في الدول المتقدمة.<sup>(2)</sup>

ويتبين لنا من الأرقام السابقة أن ارتفاع نسبة الإناث في قوة العمل جاء نتيجة لارتفاع نسبة قوة العمل عموماً من القوى البشرية ، فالجوة بين الذكور والإناث لا تزال كبيرة جداً وبالتالي يمكن القول إنه ليس هناك نتائج ملموسة لسياسات إدماج المرأة في سوق العمل ، كما ارتفعت نسبة المشتغلات من (8,1%) عام 1970 إلى (12,8%) عام 2010 بينما بلغت نسبة المتعطلات عام 2010 (23%)<sup>(3)</sup> أي أن معظم النساء اللاتي دخلن إلى قوة العمل أصبحن جزء من جيش العاطلين عن

(1)- مرجع سابق.

(2)- مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في سوريا، المكتب المركزي للإحصاء في سوريا، إعداد: د محمد أنور القش، رنا خليفاي، دمشق 2007.

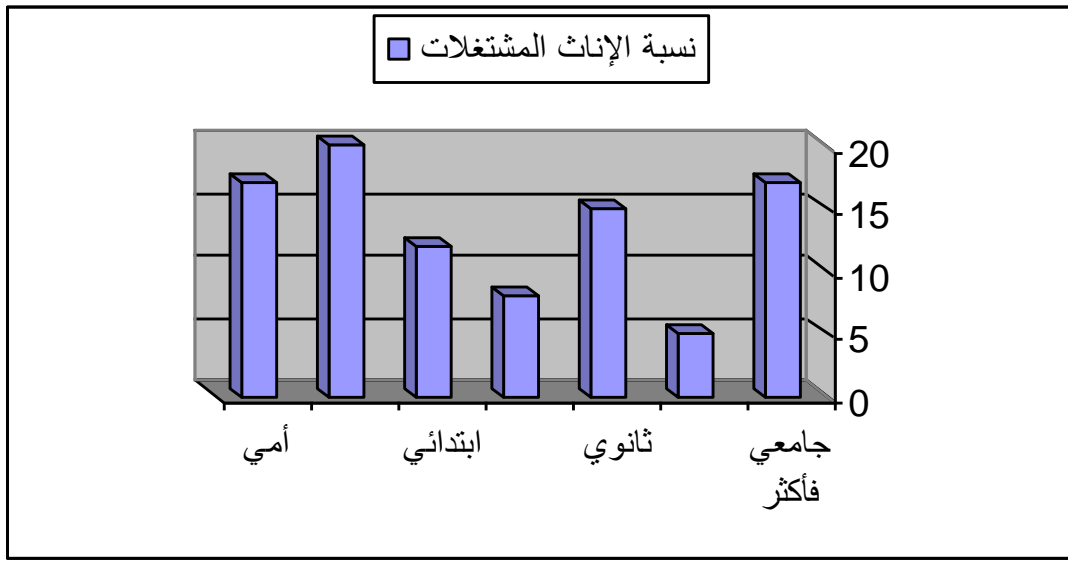
(3)- المجموعة الإحصائية السورية لعام 2010، المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.



العمل، وللتعرف على الأسباب التي ساعدت هذه النسبة من النساء لكي يصبحن مشتغلات سنقوم بربط هذا المؤشر مع مؤشر آخر كالمستوى التعليمي لرب الأسرة. - تظهر نتائج مسح سوق العمل لعام 2010 أنه ليس هناك علاقة واضحة بين ارتفاع المستوى التعليمي لرب الأسرة ومشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، والشكل التالي يبين ذلك الأمر:

شكل (1) :

توزع المشتغلات بحسب المستوى التعليمي لرب الأسرة



المصدر: مسح سوق العمل لعام 2010.

يتبين لنا من الشكل السابق صعوبة إيجاد رابط بين نسبة الإناث المشتغلات والمستوى التعليمي لرب الأسرة ، حيث نجد أن هناك تقارباً بين نسبة النساء المشتغلات اللاتي ينتمين لأسر يكون فيها رب هذه الأسر أمياً أو يحمل شهادة ثانوية أو جامعية .

## 2- معدل النشاط الاقتصادي الخام للمرأة السورية :

ثاني المؤشرات التي ينبغي دراستها هي معدل النشاط الاقتصادي الخام للمرأة، حيث بلغ معدل النشاط الاقتصادي الخام عام 2010 (27%) مقارنة ب(25%) عام 1970، أما بالنسبة للإناث فقد بلغ هذا المعدل (8,2%) عام 2010 مقابل (5,5%) عام 1970 ، وبالتالي نلاحظ أن هناك فجوة كبيرة بين المعدل الخاص بالإناث والمعدل على المستوى العام مما يشير إلى ضعف حضور المرأة في قوة العمل في

سورية، حيث بلغت الفجوة بين الإناث والذكور بالنسبة لهذا المؤشر (38,1) عام 1970 لتصبح (35,1) عام 1994 ثم لتصل إلى (36,9) عام 2010.<sup>(1)</sup>

### 3- المرأة السورية والمعدلات العمرية للنشاط الاقتصادي :

يساعد هذا المؤشر في التعرف على الفئة العمرية الأكثر نشاطاً ، فنتيجة ارتفاع نسب دخول المرأة في ميدان التعليم وتأخر سن الزواج لديها أصبحت الفئة العمرية من (25-29) هي الفئة الأكثر نشاطاً، حيث أن نسبة كبيرة من النساء يتحولن إلى ربات منازل بعد زواجهن ويخرجن من سوق العمل .

جدول (1) :معدلات النشاط الاقتصادي العمري للنساء

الفئات العمرية	1970	1981	1994	2010
10-14	8.3	3.2	3.4	-
15-19	11.5	6	9.2	10,2
20-24	10.2	10.7	14.2	13,4
25-29	9.2	11.4	16.7	19,3
30-34	8.7	8.7	16.2	17,7
35-39	8.5	7.2	4.1	18,3
40-44	8.2	6.1	11.3	17,0
45-49	8	5.4	9.4	16,2
50-54	7.7	4.3	7.1	12,0
55-59	6.1	3.5	5.7	7,5
60-64	5.6	2.4	4	2,3
65 فأكثر	3.2	1.1	2.4	1,4

المصدر: التعداد العام للسكان والمساكن لعام- 1970-1981-1994 ومسح سوق العمل لعام 2010.

(1)- مسح سوق العمل 2010، المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

يوضح الجدول السابق أن الفئة العمرية الأكثر نشاطاً هي (25-29) في عام 2010 ، أما في عام 1970 فكانت الفئة (15-19) هي الأكثر نشاطاً بسبب خروجها مباشرة لسوق العمل نتيجة لضعف نسب الالتحاق بالتعليم ، أما في الوقت الحاضر فإن ذروة النشاط تبدأ مع نهاية التعليم .

#### 4- مساهمة المرأة الاقتصادية في سورية حسب المهنة :

يمكن التعرف على واقع التطور الاقتصادي للمجتمع ومسار التنمية فيه من خلال التركيبة المهنية لقوة العمل حسب الجنس ، حيث أن ارتفاع نسبة العاملين في المهن العلمية والفنية دليل على تطور هذا المجتمع ، فقد انخفضت نسبة النساء العاملات في الزراعة بشكل كبير جداً لصالح المشتغلات في المجالات العلمية والفنية بين عام 1970 و 2010 مما يؤشر على تحسن في التركيبة المهنية للنساء .حيث بلغت نسبة العاملات في المهن الزراعية عام 2010، 20,3% مقارنة ب 66,7% عام 1970 بينما ارتفعت نسبة العاملات في المجالات العلمية والفنية من 9,25% عام 1970 إلى 44,9% عام 2010<sup>(1)</sup> وبالتالي فإن انخفاض نسبة المشتغلات في الزراعة على حساب ارتفاعها في المهن العلمية والفنية إنما هو دليل على أن المرأة بدأت تتخلى عن أدوارها التقليدية لصالح أدوار تتطلب مستويات تعليمية متقدمة على عكس ما يتطلبه العمل الزراعي .

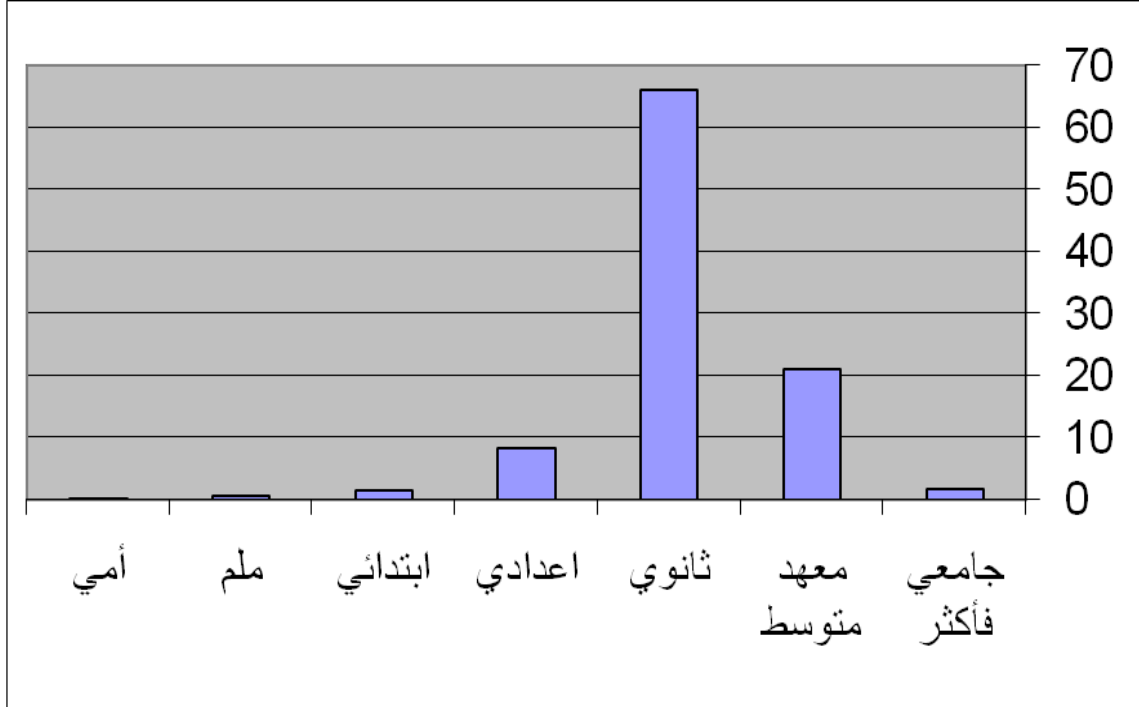
ولكن لا بد من الإشارة لمسألة هامة وهي : هل إن العاملات في المجالات العلمية والفنية لهن تأثير وفاعلية أم مجرد أشخاص ثانويين وجدن بوجود المؤسسات المختصة بتلك المهن ؟

لذا لا بد من البحث في التركيبة التعليمية للإناث العاملات في هذه المهن للإجابة على هذا التساؤل والشكل البياني التالي يبين التركيبة التعليمية للإناث المشتغلات في المهن العلمية والفنية:

---

(1)- تعداد 1970 ومسح سوق العمل 2010،المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

شكل (2): التركيبة التعليمية للمشتغلات في المهن العلمية والفنية



المصدر: مسح سوق العمل لعام 2010.

تظهر الأرقام الرسمية أن نسبة (66.4%) من المشتغلات تحملن شهادة ثانوية بينما لا تتجاوز نسبة من يحملن شهادة جامعية فأكثر (1.89%)<sup>(1)</sup> وبالتالي فإن المؤهل العلمي لأغلبهن لا يسمح لهن بالقيام بأدوار علمية فنية ذات قيمة كبيرة وإنما يقتصر عملهن على الأدوار الثانوية غير الاختصاصية ، وبذلك فإن تسمية الدور العلمي أو الفني للمشتغلات تأتي من كونهن يعملن في مؤسسات علمية أو فنية وليس لأنهن يقمن بأدوار علمية وفنية في هذه المؤسسات .

##### 5- مساهمة المرأة السورية في العمل حسب النشاط الاقتصادي :

أدى ارتفاع نسب التعليم بين الإناث إلى انخفاض نسبة القوى العاملة في قطاع الزراعة والذي لا يحتاج لمهارات وخبرات عالية مقابل ارتفاع تلك النسبة في قطاعات أخرى كقطاع الخدمات وذلك رغبة من تلك القوى في العمل وفق تخصصاتها

(1)- مسح سوق العمل 2010، المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

العلمية، والشكل البياني التالي يوضح التوزيع النسبي للمشتغلات حسب أقسام النشاط الاقتصادي .

جدول (2) :

التوزيع النسبي للمشتغلات حسب أبواب النشاط الاقتصادي

أقسام النشاط	1970	1981	1994	2010
زراعة وحراجه	66.7	30.9	31.5	22,2
صناعات تحويلية وتعددين	12.9	19.6	13.4	8,7
بناء وتشبيد	0.4	20.3	2.1	0,5
تجارة جملة وفنادق ومطاعم	1.3	2.9	2.7	6,4
نقل وتخزين	0.5	1.8	1.3	1,7
الوساطة المالية والعقارية	0.7	1.4	1.5	2,9
الخدمات الاجتماعية والشخصية	17.4	40.6	46	57,7
المجموع	100	100	100	100

المصدر: التعداد العام للسكان والمساكن لعام - 1970-1981-1994 ومسح

سوق العمل لعام 2010.

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر للمشتغلات تتركز في ميدان الخدمات الاجتماعية والجماعية والشخصية إلا أنه ينبغي التنويه إلى أن (75,5%) من المشتغلات في ميدان الخدمات يقمن في الحضر. (1)

وبالتالي فإن التغيير الذي أصاب مساهمة المرأة بحسب أبواب النشاط الاقتصادي جاء نتيجة التوجه المبالغ فيه نحو الوظائف الحكومية المتركزة في المدن وليس استجابة لاحتياجات اقتصادية أو اجتماعية، أما بالنسبة لتوزيع هؤلاء العاملات حسب

(1)- مرجع سابق مسح سوق العمل 2010، المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

ديمومة العمل فهناك سؤال يطرح نفسه ألا وهو: هل هناك من علاقة بين توزع المشتغلات حسب النشاط الاقتصادي وتوزعهن حسب طبيعة العمل؟ تشير الأرقام الحكومية إلى أن معظم المشتغلات يعملن في وظائف دائمة تليها الموسمية كما يظهر الجدول التالي :

جدول (3) توزع المشتغلات (15 سنة وأكثر) حسب طبيعة العمل

مؤقت ومتقطع	منتظم	موسمي
10,9	75,9	13,2

المصدر: مسح سوق العمل 2010.

إن النسب السابقة تتوافق مع نسب توزع الإناث في قوة العمل حسب أبواب النشاط الاقتصادي ، فالخدمات الاجتماعية والجماعية تأتي أولاً من حيث الديمومة في العمل والزراعة ثانياً وهذا يتناسب مع الوظائف الموسمية التي تأتي في المرتبة الثانية .

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن القطاع الحكومي يستقطب حوالي (56,2%) من الإناث العاملات لوحده،<sup>(1)</sup> وهذا يفسر التغير الذي طرأ على توزع القوى العاملة النسائية حسب أبواب النشاط الاقتصادي .

#### 6- مساهمة المرأة الاقتصادية في سورية حسب الحالة العملية :

انطلاقاً من كون النسبة الأكبر من القوى العاملة النسائية تتركز في ميدان الخدمات يصبح من الطبيعي أن تتركز تلك القوى في فئة العاملات بأجر تليها من يعملن بدون أجر كما في القطاع الزراعي والجدول التالي يوضح هذا التوزيع :

(1)- مرجع سابق، مسح سوق العمل 2010، المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

جدول (4) : توزيع قوة العمل حسب الحالة العملية من عام 1970 - 2010

2010	1994	1981	1970	الحالة العملية
1,1	3.4	1.0	0.5	صاحب عمل
11,1	11.5	11.3	19.1	يعمل لحسابه
78,3	62.3	63.7	40.5	يعمل بأجر
9,4	21.8	24	39.9	يعمل بلا أجر / مشارك مع الأسرة
100	100	100	100	المجموع

المصدر: التعداد العام للسكان والمساكن لعام- 1970-1981-1994 ومسح

سوق العمل لعام 2010.

يبين الجدول السابق أن فئة العاملات لحسابهن انخفضت بشكل ملحوظ خلال الفترة من 1970 حتى 2010 ، ولا بد من الإشارة إلى أنه استناداً للأرقام التي وردت أعلاه فإنه من الطبيعي أن تتركز فئة العاملات بأجر في المدن وفئة العاملات بلا أجر في الريف .

**7- العلاقة بين عمل المرأة والمستوى التعليمي في سورية :**

يمكن اختصار المؤشرات السابقة في مؤشر التعليم ، فالحالة التعليمية للمرأة العاملة تشير بقوة لمدى الإسهام الفعال للقوى العاملة النسائية في التنمية الاقتصادية على اعتبار أن ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة العاملة يزيد من مهاراتها وخبراتها ويمكنها من استثمار تلك المهارات والخبرات في دعم العملية الاقتصادية والإسهام فيها بقوة، والجدول التالي يبين توزيع العاملات بحسب حالتهم التعليمية:

جدول (5): الحالة التعليمية للمشتغلات بعمر /15/ سنة فأكثر حسب الجنس لعام 2010

الحالة	النسبة المئوية
أمي	9,7
ملم	8,3
ابتدائية	11,3
إعدادية	9,4
ثانوية	11,6
معهد متوسط	28,7
جامعية فأكثر	21,0
المجموع	100

المصدر: مسح سوق العمل لعام 2010

تشير الأرقام الواردة في الجدول إلى ضعف نسبي في المستوى التعليمي للنساء العاملات فنسبة من يحملن شهادة جامعية منهن لا تتجاوز (21%) أما الأميات فتصل نسبتهن إلى حوالي (10%) وهو رقم كبير ولا بد من العمل على تخفيضه مستقبلاً .

#### 8- العلاقة بين المستوى التنموي للمحافظات وإسهام المرأة في النشاط الاقتصادي:

يمكن ملاحظة فروق جوهرية بين علاقة النساء بقوة العمل ومكان الإقامة في المحافظات فالجوات كبيرة بين المحافظات في نسبة المشتغلات والمتعطلات، ويمكن أن تتضح هذه العلاقة بشكل أكبر من خلال الجدول التالي:



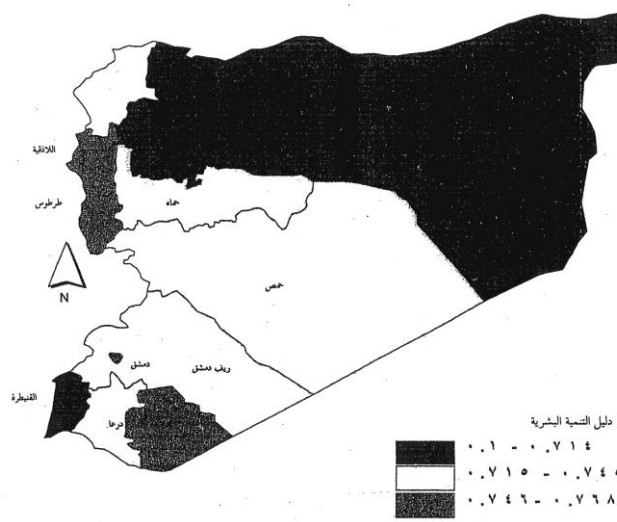
جدول (6) :توزع النساء /15/ سنة فأكثر حسب علاقتهن بقوة العمل ومكان الإقامة  
(تبعاً للمحافظات)

المحافظة	دمشق	حلب	إدلب	درعا	حمص	حماة	طرطوس	اللاذقية
مشتغلات	9,8	3,7	6,4	8,6	10,8	18,6	19,7	16
متعطلات								
سبق لهن العمل	0,4	0,1	0,2	0,2	0,2	0,9	0,1	0,9
متعطلات لم يسبق لهن العمل	1,5	0,5	1,2	0,9	2,6	2,5	8,9	8,5
مدبرات منازل	59,6	76,1	58,8	68,2	60,6	47,3	46,0	47,3

المصدر: مسح سوق العمل لعام 2010.

يتضح من الجدول السابق أن نسبة المشتغلات في محافظات حلب وإدلب ودرعا منخفضة مقابل ارتفاعها في محافظات أخرى مثل اللاذقية وطرطوس ، ويمكن رد هذا الأمر إلى المستوى التعليمي والتنموي المرتفع في محافظتي اللاذقية وطرطوس مقابل انخفاضه في محافظات مثل حلب وإدلب والطابع الزراعي الغالب على تلك المحافظات ،وتتضح هذه العلاقة بشكل أفضل من خلال الشكل التالي :

### شكل (3) : المحافظات السورية حسب مستوياتها التنموية



### المصدر: دليل التنمية البشرية في الوطن العربي لعام 2009

يمكن اختصار هذا الشكل بالقول أن هناك علاقة قوية بين مستوى التنمية في المحافظة وعلاقة الإناث بقوة العمل حيث يشير اللون الأسود في الشكل إلى المحافظات ذات المستوى التنموي المنخفض، أما اللون الأبيض من الشكل فيشير إلى المحافظات ذات المستوى التنموي المرتفع مقارنة بغيرها من المحافظات .

استناداً إلى كل ما سبق يمكن القول أن مساهمة المرأة العاملة في التنمية الاقتصادية لا زالت دون الطموح ، فالمستوى التعليمي للمرأة العاملة مثلاً لا يزال ضعيفاً ذلك لأنه مع ارتفاع المستوى التعليمي للإناث العاملات تزداد إمكانياتهن وخبراتهم وتتسع آفاقهن ويتضاعف إنتاجهن في الحياة الاقتصادية ، الأمر الذي يصب في مصلحة عملية التنمية الاقتصادية، كذلك فإن الطابع الزراعي الذي يغلب على اقتصاديات محافظات كبرى مثل حلب التي يشكل عدد سكانها حوالي ربع سكان الجمهورية العربية السورية (24,0% من السكان) <sup>(1)</sup> يقوّض إسهام المرأة العاملة في دعم عملية التنمية الاقتصادية نظراً لكون الزراعة في بلدنا تعتبر مخرجاً إنتاجياً لأصحاب المؤهلات العلمية والفنية الضعيفة أو المعدومة بينما تحتاج عملية التنمية الاقتصادية

(1) - المجموعة الإحصائية 2010، المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

لقوى عاملة مدربة ومؤهلة من كافة الجوانب لكي تبلغ أهدافها المنشودة .ولا بد من الإشارة إلى أن نسبة المشتغلات التي يمكن أن تساهم في عملية التنمية هي نسبة ضئيلة في معظم المحافظات ، ففي محافظة حلب مثلاً لم تتجاوز تلك النسبة (3,7%) كما ورد سابقاً ، كذلك في محافظة إدلب لم تتعدى تلك النسبة (6,4%)،<sup>(1)</sup> إذن فهناك ضعف ملحوظ في مشاركة المرأة فعلياً في قوة العمل.

ونشير أيضاً في هذا السياق إلى الدور السلبي للعادات والتقاليد والأعراف السائدة في الحد من قدرات المرأة وإمكانياتها وإسهامها في العملية الاقتصادية ، فالنظرة التقليدية للمرأة هي نظرة مهمشة لدورها في المجتمع، حيث إنها ترى في المرأة عنصر هامشي ينبغي حصر دوره في المنزل وتربية الأطفال، كل هذه الأمور تتطلب تكاتف الجهود وتكاملها للنهوض بواقع المرأة لتحظى بفرصة الإسهام الحقيقي في دعم عملية التنمية الاقتصادية .

---

(1)- مرجع سابق مسح سوق العمل 2010، المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

## - خاتمة :

إن التأمل في الأرقام والمؤشرات السابقة يشير إلى وجود عقبات عديدة في وجه الإسهام الفعال للمرأة العاملة في دعم عملية التنمية الاقتصادية لذلك لا بد من تقديم مجموعة من الحلول والمقترحات التي يمكن أن تعزز هذه المساهمة الأثوية في التنمية الاقتصادية .

ففي البداية لا بد من التركيز على تفعيل قدرات المرأة الذاتية ودعم مهاراتها ورفع مستوى تعليمها لتتخلى عن دورها التقليدي في الحياة الاجتماعية ، ثم وضع خطة ثقافية تنموية هدفها توضيح الفهم الديني الصحيح لدور المرأة وإثبات نتائج تعليمها وعملها على الأسرة والمجتمع وذلك بمشاركة مختلف الفعاليات الاجتماعية من رجال دين ودولة وإعلام ... الخ .

هذا إضافة إلى مساعدة المرأة على تحقيق التوازن بين دورها الأسري والإنتاجي من خلال توفير مجموعة من الخدمات الاجتماعية مثل رياض الأطفال ومؤسسات الخدمات المنزلية ... الخ .

كذلك لا بد من ترقية دور المرأة في المجتمع وإعطاءها الكلمة الفصل في بعض مواقع اتخاذ القرار وصنعه وسن القوانين والتشريعات والسياسات الداعمة لمساهمة المرأة في أسواق العمل ومنه في عملية التنمية الاقتصادية وذلك بغية الوصول إلى الأهداف المرسومة لاقتصاد المجتمع.

وفي الفصل الثاني من هذه الدراسة سوف نحاول التعرف على مجالات عمل المرأة في سورية والصعوبات التي تواجهها في كل من قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات وسبل مواجهة هذه الصعوبات، إضافة إلى الجدوى الاقتصادية من عملها في هذه القطاعات.

## الفصل الثاني محددات عمل المرأة في سوريا

## محتويات الفصل الثاني:

### محددات عمل المرأة في سورية

البحث الأول:العوامل المحددة لتوجهات القوى العاملة النسائية نحو قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات

أولاً:المتغيرات الحالية وتأثيرها على العمل والتنمية

ثانياً:لمحة عامة عن القطاعات الثلاثة(الزراعة-الصناعة-الخدمات)

ثالثاً:العوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو قطاع الزراعة

رابعاً:العوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو قطاع الصناعة

خامساً:العوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو قطاع الخدمات

البحث الثاني:الصعوبات والعراقيل التي تواجه القوى العاملة النسائية في قطاعات

الزراعة والصناعة والخدمات وسبل مواجهة هذه الصعوبات

أولاً:الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الزراعة وسبل التغلب عليها

ثانياً:الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الصناعة وسبل التغلب عليها

ثالثاً:الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الخدمات وسبل التغلب عليها

رابعاً:عمل المرأة بين التحرر وزيادة الأعباء

-خاتمة

## الفصل الثاني محددات عمل المرأة في سورية

### تمهيد :

كنا قد أشرنا في الفصل الأول من هذه الدراسة إلى عدة أمور تتعلق بالمرأة العاملة العربية عامة والسورية على وجه الخصوص ، حيث تم التطرق إلى طبيعة المشاركة النسائية في سوق العمل والعوامل المؤثرة على هذه المساهمة ، إضافة إلى القوانين والتشريعات الناظمة لعمل المرأة في المجالات المختلفة وإسهام المرأة العاملة السورية في عملية التنمية الاقتصادية ، وذلك من خلال الوقوف على عدة مؤشرات تسهم إلى حد ما في الفهم الدقيق والمتكامل لطبيعة المساهمة النسائية في عملية التنمية الاقتصادية ، ومن هذه المؤشرات التي تمت الإشارة إليها ، معدل النشاط الاقتصادي الخام والمعدل العمري للنشاط الاقتصادي وكذلك العلاقة بين عمل المرأة والمستوى التعليمي الذي تتمتع به ... الخ .

ولكن إذا ما أردنا الانتقال إلى مجالات العمل التي تنشط فيها المرأة السورية نجد أن هناك الكثير من الأمور التي يجب التوقف عندها ، فالمرأة العاملة السورية تتوزع بين قطاعين أساسيين ( قطاع عام ، قطاع خاص ) وهذان القطاعان ينقسمان إلى قطاعات فرعية متعددة ( صناعة - زراعة - خدمات ... ) ولكل قطاع من هذه القطاعات الفرعية خصائص معينة ، الأمر الذي يشكل عوامل جذب أو نفور من هذه القطاعات بالنسبة للمرأة العاملة وتفضيل أحدهما على الآخر ، سواء من حيث شروط العمل التي يمكن أن تتاسب الطبيعة الأنثوية أو لا ، أو من حيث بيئة العمل وظروفه التي يتصف بها كل قطاع على حدة وكذلك من حيث الميزات التي تقدمها القطاعات المختلفة للقوى العاملة فيها .

وبالتالي فإن توجه المرأة العاملة لقطاع معين دون غيره يتوقف على الامتيازات التي يقدمها هذا القطاع أو ذاك للمرأة العاملة من جهة ، ومدى مراعاته لظروفها الاجتماعية والنفسية والمادية وطبيعتها الجسدية من جهة أخرى .

وانطلاقاً من أهمية هذا الموضوع من جهة تحديده لتفضيلات المرأة العاملة نحو القطاعات الاقتصادية سوف يحاول هذا الفصل أن يلقي في البداية نظرة عامة على

أحوال قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات في سورية ، والعوامل التي تدفع المرأة العاملة في سورية للتوجه نحو قطاع معين دون الآخر والفائدة التي تجنيها المرأة من العمل في هذه القطاعات إضافة إلى الصعوبات والعراقيل التي تواجه القوى العاملة النسائية في هذه القطاعات وكيفية التغلب على هذه الصعوبات وذلك بغية التوصل إلى رؤية مناسبة لحالة القطاعات الاقتصادية الثلاثة ( زراعة - صناعة - خدمات ) والظروف التي تعيشها المرأة العاملة السورية في كل قطاع من هذه القطاعات .



## البحث الأول :

### العوامل المحددة لتوجهات القوى العاملة النسائية نحو قطاعات الزراعة والصناعة

#### والخدمات:

يتصف عمل المرأة بعدم الاستقرار والقدرة على التواصل في العمل نتيجة لأسباب متعددة : منها الزواج وصعوبة الجمع بين أعباء العمل وأعباء المنزل مما يدفع أصحاب العمل إلى التفكير جيداً قبل اتخاذ القرار بتوظيف المرأة لديهم، الأمر الذي يسهم في انخفاض مشاركة المرأة في العمل ، ويرى أصحاب العمل أن المرأة تجد صعوبة في التأقلم مع ظروف العمل نتيجة لطبيعتها الجسدية والنفسية وحالتها الاجتماعية مما ينعكس أيضاً على المرأة العاملة نفسها من حيث اختيارها لمكان العمل المناسب لطبيعتها واحتياجاتها المتعددة .

#### أولاً: التطورات و التغيرات الحالية وتأثيرها على العمل والتنمية :

قبل أن نخوض في موضوع توزيع القوى العاملة النسائية بين القطاعات الاقتصادية لا بد من أن نشير إلى بعض التطورات والتغيرات التي كان لها أثر كبير في التحولات الكثيرة التي طرأت على قطاع الأعمال والتنمية وسوف نتطرق إلى هذه التغيرات ومدى أهميتها وأثرها على العمل والتنمية .

#### 1- التغيرات الاجتماعية :

تتمثل تلك التغيرات بالانفتاح الاجتماعي والتغير في نظرة المجتمع للعمل وأهميته ، من وسيلة لكسب العيش فقط إلى أداة لتحقيق الذات واحترامها أيضاً ، وذلك في مجتمع أصبح التعليم فيه ضرورياً وإلزامياً للشخص في سعيه للحصول على المكانة الاجتماعية المأمولة .

ولكن يرى المعنيون بدراسة العلاقة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل أن هناك خللاً واضحاً في هذه العلاقة حيث لا تتلاءم أعداد الخريجين وكمية المعارف المكتسبة ونوعيتها مع احتياجات سوق العمل، خاصة إذا ما تحدثنا عن القطاع الخاص الذي لا يهتم إلا بالجانب العملي والخبرة التي تتوفر لدى الراغبين

بالعمل فيه ، لذا يلاحظ أن هناك نوع من التصادم بين التطور في النظرة المجتمعية للتعليم والسعي لاكتساب مؤهل علمي يمنح صاحبه مكانة اجتماعية مميزة، وبين التطبيق والواقع العملي الذي يطالب بالجدارة قبل المؤهلات والتأهيل.

كما أن تغير نظرة المجتمع إلى عمل المرأة والمطالبة بإدماجها في عملية التنمية أدى إلى التركيز على تأهيل عدد كبير من السيدات ليحصلن على عمل يحفظ لهن كرامتهن وكيانهن في المجتمع ، كذلك تم التركيز على أهمية إدماج الفئات الأخرى من المجتمع والتي لم تحصل على نصيبها من التعليم والتدريب وذلك للنظرة السائدة عن أداء وإسهامات في هذه الفئات في المجتمع ، ولكن على الرغم من الدعم المتزايد للمرأة ودخولها في جميع مجالات العمل إلا أنه لا يزال هناك فجوة كبيرة بين القوى البشرية النسائية وبين تواجدها الفعلي في ميدان العمل الواقعي .

ولا بد من الإشارة إلى أنه حتى الآن لم يكتمل الدور الاجتماعي للقطاع الخاص ، من حيث وعيه بالأهمية الناتجة عن إدماج المرأة في سوق العمل وإسهامها كشريك أساسي في التنمية ، وهو بذلك يعتبر غير متحمل لنصيبه من المسؤولية الاجتماعية (1) .

## **2- التغيرات الاقتصادية :**

تمثلت التغيرات الاقتصادية التي أثرت على سوق العمل والتنمية في عدة محاور كان من أهمها أن ازدياد معدلات نمو قوة العمل وضعف قدرة القطاع العام على توفير فرص عمل جديدة أدى إلى بروز القطاع الخاص كشريك فعال في مواجهة هذا النمو في قوة العمل والتقليل من معدلات البطالة، كذلك فإن غزو التكنولوجيا الحديثة لأسواق العمل المختلفة أدى إلى تغييرات جوهرية في حركة التشغيل والتنمية، ويضاف إلى ذلك أن الأزمات المالية العالمية المتكررة أقلت بظلالها على أسواق العمل وحركة التشغيل فيها، ولا بد من الإشارة إلى أن بروز اقتصاد المعرفة يعتبر من أهم التحولات التي شهدتها العالم في عدة مجالات في القرن الحادي والعشرين وبداية

---

(1)- المطلق، لولوة:المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط-المغرب/21-23/2008.

الألفية الثالثة، حيث توجه الإقتصاد العالمي بشكل ملحوظ نحو المعرفة أكثر من أي وقت مضى ليصبح هناك ما يسمى بالإقتصاد المبني على المعرفة، مما أدى إلى ازدياد أهمية القوى العاملة ذات المعرفة على حساب القوى العاملة العادية. وبناء على ماسبق يلاحظ أن كل ما ذكر من تغيرات وتحولات إقتصادية يؤثر على سوق العمل ويزترتب عليه تغيير نمط العمالة والإنتاجية في الإقتصاد. (1)

### 3- التغيرات السياسية :

يمكن القول أن الاستقرار السياسي الداخلي والخارجي يشكل عامل رئيسي وهام في نجاح الإقتصاد وعملية التنمية والتطوير ، لذلك فالتغيرات السياسية السلبية كان لها أثر كبير في زيادة معدلات البطالة بين الرجال والنساء على حد سواء وتقليص حجم الاستثمارات في الدول المعنية لأن التغيرات السياسية من حروب ونزاعات مختلفة جزء لا يتجزأ من التغيرات المجتمعية والإقتصادية وجميعها تؤثر في بعضها البعض . (2)

- هذه كانت أهم التحولات والتطورات التي أثرت في التنمية وسوق العمل، والتي تعتبر مدخلاً للحديث عن العوامل المؤثرة في تحديد وجهة القوى العاملة النسائية نحو كل قطاع من قطاعات العمل، (زراعة، صناعة، خدمات)، ولكن قبل الحديث عن تلك العوامل لابد من تقديم لمحة بسيطة هذه القطاعات والأوضاع التي يعيشها كل قطاع من هذه القطاعات.

---

(1)- البلاع صالح، مستقبل المسلمين والتحولات الإقتصادية، محاضرة في جامعة الزيتونة، تونس، 2005 .  
(2)- المطلق، لولوة:المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط-المغرب/21-23/2008.

## ثانياً:لمحة عامة عن القطاعات الثلاثة(زراعة،صناعة،خدمات):

### 1- القطاع الزراعي:

-يعتبر هذا القطاع من أهم القطاعات الاقتصادية في سورية من حيث استيعابه لقوة العمل واسهامه في الناتج المحلي للدولة.

-يستقطب هذا القطاع مانسبته (14,3%) من إجمالي العاملين في القطر(684797)ألف عامل.

-بلغ اسهام هذا القطاع في الناتج المحلي للدولة عام 2010(19%).

-يعاني هذا القطاع من بعض الصعوبات يأتي في مقدمتها تراجع حجم المساحات المزروعة(بلغت مساحة الأراضي المزروعة فعلاً عام 2009 حوالي 4339 ألف هكتار من أصل 6012 ألف هكتار قابلة للزراعة،مقارنة ب 4729 ألف هكتار من أصل 5910 قابلة للزراعة عام 2004) <sup>(1)</sup> والظروف الجوية غير المستقرة،وارتفاع اسعار المستلزمات الزراعية،إضافة إلى وجود نوع من عدم التكامل بين الحلقات الانتاجية والتسويقية.

### 2- القطاع الصناعي:

يقسم هذا القطاع من حيث الهيكلية إلى:

أ-القطاع العام الصناعي ويشتمل على(قطاع الصناعة الاستخراجية والتحويلية والماء والكهرباء).

ب-القطاع الخاص الصناعي.

ج- القطاع الصناعي التعاوني والمشارك.

-بلغ اسهام هذا القطاع في الناتج المحلي الاجمالي عام 2010(23%).

-يستقطب هذا القطاع حوالي(16,4%) من اليد العاملة في القطر. <sup>(2)</sup>

-أهم الصعوبات التي يعاني منها:

(1) المجموعة الإحصائية 2010،المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

(2) مرجع سابق.

- ارتفاع كلف الانتاج.
- العمل على خطوط انتاج قديمة.
- غياب البحث العلمي الصناعي.
- ضعف الخبرات التسويقية.

### 3- قطاع الخدمات:

بلغ اسهام قطاع الخدمات (خدمات اجتماعية وشخصية، مال وتأمين وعقارات، خدمات حكومية) في الناتج المحلي الاجمالي عام 2010 حوالي (21%).

-يستقطب هذا القطاع حوالي (35,1%) من اليد العاملة في القطر<sup>(1)</sup>.

-أهم الصعوبات التي يعاني منها القطاع الصحي:

- ضعف البحث العلمي.
- قلة العناية بتدريب وتأهيل الكوادر العاملة في هذا القطاع.
- اعتماد الصناعة الدوائية على المواد الأولية المستوردة من الخارج.
- ضعف الرقابة على الصناعات الدوائية.
- أهم الصعوبات التي يعاني منها قطاع التعليم:
- ضعف ارتباط النظام التعليمي بسوق العمل.
- محدودية البحث العلمي في الجامعات.
- ضعف المناهج المعتمدة (الغزارة في الكم على حساب النوع)
- الضعف في تأهيل وتدريب الكوادر بالشكل المطلوب.

وبعد الحديث عن القطاعات الثلاثة (زراعة، صناعة، خدمات) سيحاول هذا البحث التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في تحديد وجهة القوى العاملة النسائية نحو كل قطاع من هذه القطاعات.

(1)-المجموعة الإحصائية 2010، المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

### ثالثاً: العوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو قطاع الزراعة :

إن توزع القوى العاملة النسائية بين القطاعات الاقتصادية هو في الواقع ترجمة للحال التي يعيشها المجتمع عامة والمرأة نفسها على وجه الخصوص وليس نتيجة قرار يصدر عن تلك القوى نفسها ، فالعمل في قطاع الزراعة بالنسبة للمرأة تفرضه معطيات معينة موجودة على أرض الواقع حيث يمكن حصر هذه المعطيات في التالي :

- 1- مستوى التحصيل العلمي : إن انخفاض مستوى التعليم لدى المرأة لا يمنحها فرصة العمل في قطاعات تتطلب مستوى معيناً من التحصيل العلمي ، فتلجأ هذه المرأة إلى القطاع الزراعي الذي لا يشترط مؤهلات معينة للعاملين فيه .
- 2- التأهيل المهني : حيث تتصف المرأة العاملة في هذا القطاع بالافتقار إلى أي شكل من أشكال التأهيل المهني على الأغلب .
- 3- العادات والتقاليد السائدة : حيث أنه لا يزال ينظر إلى المرأة في مجتمعنا الريفي على أن دورها ينحصر في تربية الأولاد والعناية بالزوج والقيام بالواجبات المنزلية . وبما أن العمل في الزراعة يوفر لها فرصة التواصل مع الزوج والأولاد ، على اعتبار أن معظم العاملات في الزراعة يعملن في مزارع الأسرة وبدون أجر مما يدفعها إلى ممارسة العمل الزراعي دون سواه ، ويضاف إلى ذلك أن العمل في قطاعات أخرى قد يفرض عليها العمل مع الذكور ، وهذا غير مقبول في مجتمعاتنا المحافظة وخاصة الريفية منها .
- 4- هجرة الذكور الداخلية والخارجية : حيث أن ارتفاع معدل هجرة الذكور المؤقتة والدائمة أدى إلى قيام النساء في الريف بالأعمال الزراعية ، وكعمالة أسرية غير مأجورة على وجه الخصوص .

5- استمرار البنى التقليدية في الاقتصاد كالاقتصاد الأسري .<sup>(1)</sup>

#### رابعاً: العوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو قطاع الصناعة :

يمكن تلخيص العوامل التي تحدد توجه القوى العاملة النسائية نحو قطاع الصناعة في عدة نقاط تتداخل إلى حد كبير مع العوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو العمل في القطاع الزراعي وأبرز هذه النقاط :

1- النظرة التقليدية السائدة في المجتمع : إن وجود المرأة في مجتمع يقبل بها

كشخصية عاملة في مجال الصناعة يسهل عليها الانخراط في هذا المجال

من الأعمال في حال توافرت، حيث ينظر الكثيرون إلى العمل

في الصناعة على أنه من اختصاص الرجال .

2- مستوى التعليم والمهارات : فهناك الكثير من الصناعات الحديثة تتطلب

توافر نوع من الخبرة والمستوى التعليمي المؤهل للعمل فيها ، حتى أن

بعض الصناعات اليدوية البسيطة كالنسيج تتطلب حداً أدنى من المهارات

التي ينبغي توافرها لدى المرأة العاملة ، فإذا ما توافرت بيئة اجتماعية لا

تعارض عمل المرأة في الصناعة إضافة إلى توافر نوع من المهارة والخبرة

عندئذ يمكن أن نرى المرأة عنصراً فاعلاً في مجال العمل الصناعي .

3- توافر الأراضية الصناعية اللازمة : حيث أن وجود المصانع والمعامل

بالشكل الكافي وقيام صناعات متعددة في المجتمع الذي تنتمي إليه المرأة

العاملة يمنحها فرصة أكبر للإسهام في مثل هذه الأعمال (هذا في حال

توافر الشرطين السابقين من تقبل المجتمع للمرأة العاملة في الصناعة ،

إلى توافر مستوى معين من التعليم والمهارة والخبرة).

#### خامساً: العوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو القطاع الخدمي :

(1)- صبح،سميرة، دور المرأة في الزراعة وقضايا تمايز الجنسين في سوريا، وزارة الزراعة والإصلاح الزراعي، آذار 2006.

يعتبر القطاع الخدمي في سوريا أكثر القطاعات المستقطبة لليد العاملة الأنثوية فكما أسلفنا من قبل فقد بلغت نسبة الإناث العاملات في هذا القطاع من إجمالي الإناث العاملات 57,7% نهاية عام 2010<sup>(1)</sup> أما ما يحدد توجه المرأة إلى هذا القطاع فيمكن إيجازه في بعض النقاط :

1- الإنفاق الحكومي في مجالات الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والتوسع في إنشاء البنية الأساسية . حيث أن توفر البنية التحتية الخدماتية من سياحة واتصالات وصحة وتعليم يعد أحد أهم العوامل الدافعة لعمل المرأة في قطاع الخدمات .

2- ملائمة القطاع للطبيعة الأنثوية ، حيث يعتبر العمل في مجالات التعليم والصحة والاتصالات من الأعمال المناسبة للطبيعة الأنثوية النفسية والجسدية منها على عكس العمل في أعمال الصناعة أو الزراعة وهذا ما يبرر التحول الكبير الذي شهده قطاع الخدمات فيما يتعلق بتدفق أعداد كبيرة من اليد العاملة الأنثوية للعمل فيه ، بعد توفر بنية تحتية خدماتية مقبولة عملت الدولة على تأمينها ، فقد بلغت نسبة القوة العاملة الأنثوية في قطاع الخدمات 17.4% عام 1970 و 40.6% عام 1981 ثم 46.0% عام 1994 حتى وصلت إلى النسبة الحالية في عام 2010 (57,7%) .<sup>(2)</sup>

3- البيئة الاجتماعية المناسبة : حيث يعتبر الرضا المجتمعي عن خروج المرأة لميدان العمل أحد أهم العوامل المحددة لعمل المرأة بصورة عامة وقطاع العمل المقصود بصورة خاصة .

وبعد أن تطرق البحث الأول من هذا الفصل إلى أحوال قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات، والعوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو كل من هذه القطاعات، سيحاول البحث الثاني من هذا الفصل تسليط الضوء على أهم المشكلات والصعوبات التي تعترض المرأة العاملة في كل قطاع من القطاعات الاقتصادية، على اعتبار أن تلك المشكلات والصعوبات تعد محدداً أساسياً لتوجه القوى العاملة النسائية الوافدة نحو

(1)- مسح سوق العمل 2010 ،المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

(2)-التعداد العام للسكان(1970-1981-1994)،مسح سوق العمل 2010 المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.



قطاع معين دون غيره، إضافة إلى تقديم جملة من المقترحات والحلول لهذه المشكلات.

## البحث الثاني :

### الصعوبات والعراقيل التي تواجه القوى العاملة النسائية في قطاعات الزراعة

#### والصناعة والخدمات وسبل مواجهة هذه الصعوبات

إن المرأة في حياتنا هي الابنة والأخت والزوجة والأم والزميلة في العمل ، لذلك ينبغي أن تعامل المعاملة التي تستحقها . ولكن الوقائع تشير إلى تعرض المرأة لمواقف تنتقص من مكانتها ويعود ذلك في جزء منه إلى العادات والتقاليد السيئة، إلا أن هذه الصورة ترتقي كلما ارتقى الطرف الآخر بتفكيره وثقافته وتربيته ، والمهم أن النظرة الموضوعية تجاه المرأة تتسع مساحتها يوماً بعد يوم ولو بشكل بطيء ، وانطلاقاً مما سبق يمكننا القول إن البحث في موضوع عمل المرأة وتوزعها بين القطاعات المختلفة والأوضاع التي تعيشها في كل قطاع يوجب علينا الإشارة إلى الصعوبات والمشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة في مجال العمل وفي كل قطاع من القطاعات الثلاثة ( زراعة ، صناعة ، خدمات ) وذلك بغية اقتراح أفضل الحلول لتجاوز هذه الصعوبات ومعالجتها حتى تتسع تلك النظرة الموضوعية تجاه المرأة وبشكل أسرع، مما يمكننا من رسم صورة مشرقة لوضع المرأة السورية عامة والعاملة منها خاصة في المستقبل القريب .

#### أولاً: الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الزراعي وسبل التغلب عليها:

تعتبر المرأة السورية لاعب أساسي في الحياة الزراعية من خلال تأديتها للعديد من المهام الجوهرية والأساسية(الحصاد،القطاف،تنظيف الحظائر.....)وبالرغم من ذلك فإن نشاطها في المجال الزراعي يعترضه الكثير من الصعوبات والمشاكل التي تقف عائقاً أمام قيامها بالأدوار المطلوبة منها بالشكل الأمثل،ومن هذه الصعوبات والعوائق:

- ارتفاع معدل ساعات العمل،نتراوح بين (23- 48) ساعة عمل اسبوعياً.
- سيطرة العادات والتقاليد البالية على فكر شريحة كبيرة من المجتمع الريفي.

- ارتفاع نسبة الأمية بين النساء العاملات في الزراعة، وهذا أمر يحد من قدراتهن وطموحاتهن.
  - أغلب عمالة النساء في الريف غير مأجورة (لصالح الأسرة).
  - انخفاض معدلات أجور النساء العاملات في الزراعة.
  - تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة الريفية بين العمل والمنزل.
  - تركيز عمل النساء الريفيات على أنشطة معينة مثل التعشيب وجني المحاصيل، في حين يقل نشاط النساء في مجال التسويق.
- وفي ظل هذه الصعوبات والمشاكل التي تواجه المرأة العاملة في المجال الزراعي تبرز بعض المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تشكل حلاً لهذه الصعوبات ومنها:
- تنمية الريف: على اعتبار أن واقع المرأة الريفية لا ينفصل ابداً عن الواقع العام للريف.
  - إن ارتفاع نسب الأمية بين النساء الريفيات يعيقهن من معرفة حقوقهن الأساسية ويحد من قدراتهن في العمل، لذا ينبغي العمل على الارتقاء بالمستوى التعليمي للمرأة الريفية.
  - العمل على تحسين إنتاجية المرأة من خلال التدريب والتأهيل المناسب، وتشجيعها على استخدام التقنيات الزراعية الحديثة.
  - العمل على تخفيف أعباء المرأة الريفية في المنزل، من خلال العمل على تطوير أسلوب الحياة الريفية.
  - تزويد النساء الريفيات بدعم خاص كالقروض من خلال برامج مكافحة الفقر، بحيث يمكنهن البدء بمشروعات خاصة صغيرة مدرة للدخل، وخاصة لذوي الحيازات الصغيرة والمعيلات لأسرهن.
  - العمل على نشر الوعي بين أفراد المجتمع الريفي تجاه المرأة، وخاصة ما يتعلق بحقوقها الطبيعي بالتملك والميراث.

- إجراء المسوحات الميدانية على المستوى الوطني حول المرأة الريفية، لتوضيح المساهمات الخاصة لكل من الرجال والنساء، وتحديد العوائق التنموية في سبيل التغلب عليها<sup>(1)</sup>.

## ثانياً: الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصناعي وسبل التغلب عليها:

تواجه المرأة العاملة في القطاع الصناعي جملة من الصعوبات التي تشكل عائقاً أمام تحقيق مشاركة فعالة لها في العمل الصناعي، ومن هذه الصعوبات:

- النظرة السلبية للمحيط الاجتماعي تجاه المرأة الصناعية (حيث يعتبر العمل في الصناعة غير مناسب لطبيعة المرأة عند شريحة كبيرة من المجتمع).
- ضعف المستوى التعليمي للعاملات في القطاع الصناعي، إذ أن ما نسبته (32,8%)<sup>(2)</sup> من العاملات في هذا القطاع هن من حملة الشهادة الابتدائية وما دون.
- ضعف استخدام التقنيات الحديثة وخصوصاً في شركات القطاع العام الصناعي، إضافة إلى غياب البحث العلمي الصناعي إلى حد كبير، مما يؤثر سلباً على العاملات في هذا القطاع، على اعتبار أن المرأة العاملة في هذا القطاع تتأثر سلباً أو إيجاباً بالواقع الذي يعيشه القطاع نفسه.
- غياب التأمينات الصحية والاجتماعية وخاصة في القطاع الصناعي الخاص.
- النقص في دورات التدريب والتأهيل التي ينبغي أن تخضع لها العاملات في هذا القطاع.
- تدني أجور النساء العاملات في هذا القطاع (تتراوح الأجور بين 5000 آلاف و10000 بالنسبة للغالبية العظمى من العاملات في الصناعة، أما من

(1)- دور المرأة في الزراعة والتصنيع الزراعي، الجمهورية العربية السورية-اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا-الأمم المتحدة، نيويورك، 2003.

(2)- مسح سوق العمل 2010 المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

يتقاضين 15000 وأكثر فهن يشكلن 4000 عاملة<sup>(1)</sup> فقط من العاملات في هذا القطاع.

- الصعوبات التي تعاني منها المرأة العاملة الصناعية خلال العمل، سواء من حيث المضايقات الشخصية أو الضجيج .....
- طبيعة العلاقات القائمة داخل العمل سواء بين القمة والقاعدة أو بين العاملات أنفسهن، والتي يمكن أن تسبب نوعاً من الإحباط لدى المرأة العاملة في هذا القطاع.

- هذا بالنسبة لمشاكل المرأة العاملة في القطاع الصناعي، أما عن طرق مواجهة وحل هذه المشاكل فهي تتلخص في:

- العمل على معالجة مشاكل القطاع الصناعي حتى تستقيم أوضاع العاملات فيه.
- إقامة دورات تدريب وتأهيل على مستوى عالٍ للعاملات في هذا القطاع لكي يتمكن من ممارسة دورهن في العملية الصناعية بالشكل المطلوب.
- تأمين الحد الأدنى المطلوب من الشروط البيئية والصحية المناسبة للعاملات في هذا القطاع.
- العمل على توفير التأمين الصحي والاجتماعي للعاملات في القطاع الصناعي وخاصة القطاع الصناعي الخاص، الأمر الذي يشكل لهن عاملاً مستقرراً في العمل.
- العمل على رفع معدلات الأجور للمرأة العاملة في هذا القطاع، مما يشكل حافزاً لها على تقديم أفضل ما عندها في العمل.
- العمل على تحسين صورة المرأة العاملة في المجال الصناعي، من خلال الإعلام مثلاً.
- أن تعمل الدولة على تحسين نوعية مشاركة المرأة في القطاع الصناعي، من خلال الخطط والاستراتيجيات التي تضعها للمستقبل.

---

(1)- مسح سوق العمل 2010 المكتب المركزي للإحصاء في سوريا.

### ثالثاً: الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الخدمات وسبل التغلب عليها:

ينطوي تحت بند قطاع الخدمات الكثير من القطاعات الفرعية الهامة ( تعليم - صحة - مصارف - تأمين... ) ومن هذا المنطلق فإن البحث في جميع هذه القطاعات قد يطول كثيراً لذلك سوف نحاول التركيز على الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في قطاعي التعليم و الصحة نظرا للدور الكبير لهذين القطاعين في الحياة والمجتمع، ثم نتعرف سبل التغلب على هذه الصعوبات، فعلى مستوى القطاع الصحي تتمثل الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في المجال الصحي في:

- ضعف الرواتب والأجور وخاصة بالنسبة للممرضات.
  - النظرة الدونية من قبل المجتمع للعاملات في المجال الصحي (باستثناء الطبييات).
  - نقص دورات التدريب والتأهيل بالنسب للعاملات في هذا القطاع، وعدم متابعتهم بعد التخرج.
  - عدم وجود قانون لتفريغ الطبييات العاملات في القطاع العام.
  - المخاطر الصحية التي يمكن أن تواجه العاملات في هذا القطاع نتيجة تواجدهن في أماكن خطرة كغرف الأشعة مثلا.
  - المناوبات الليلية للممرضات وخاصة الأمهات منهن.
- ويمكن مواجهة هذه الصعوبات من خلال عدة خطوات يأتي في مقدمتها:
- وضع سياسة واضحة للعمل كفريق في الأقسام الطبية تشمل الطاقم الطبي والتمريضي معا.
  - العمل على توفير الشروط الصحية المناسبة للعاملات في القطاع الصحي، لحمايتهن من الأخطار التي يمكن أن تواجههن في العمل.
  - العمل على إقرار قانون لتفريغ الطبييات العاملات في القطاع العام بما لا يؤثر على سوية عملهن، ولا يجعلهن يفكرن بالأعباء المالية والمعيشية.

- مساعدة العاملات في هذا القطاع على مواكبة التطورات المتلاحقة في المجال الصحي،(من خلال الدورات والمؤتمرات والبعثات الخارجية).
  - العمل على تغيير المفهوم العام للعمل التمريضي، والنظر إليه على انه مهنة انسانية جديرة بالاحترام.
  - متابعة الخريجات بعد إنهاء المرحلة التعليمية من خلال تقييم أدائهن العملي في المشافي، وذلك بغية الوقوف على الصعوبات التي يعانين منها ومساعدتهن على تجاوزها.<sup>(1)</sup>
- هذا بالنسبة للقطاع الصحي، أما بالنسبة للصعوبات التي تواجه العاملات في المجال التعليمي فيمكن الإشارة إلى ما يلي:
- ضعف استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية، مما يؤثر بالنتيجة على مردود المعلمات بشكل سلبي.
  - غياب روح العمل الجماعي داخل المؤسسة التعليمية.
  - جمود المناهج وقدم أساليب وطرق التدريس المعتمدة، مما يؤثر بشكل سلبي على الكادر التعليمي.
  - عدم تعاون أو تفهم أولياء الأمور.
  - عدم وجود حاضنات لأطفال المعلمات في المدارس.
  - قلة دورات التدريب والتأهيل المناسبة، وإن وجدت فإنها تفتقد للتطبيق العملي.
  - في بعض الأحيان يتم توجيه المعلمات لتدريس مراحل أو مواد تعليمية لا تتناسب قدراتهن وميولهن.
- أما بالنسبة لسبل مواجهة هذه الصعوبات فيمكن الإشارة إلى ما يلي:

(1)-د.الرفاعي عبد الهادي،دراسة تحليلية لتطور مؤشر الخدمات الصحية في سوريا وورها في التنمية،مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية-سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية،المجلد(1)2006.

- العمل على توفير دورات التدريب والتأهيل اللازمة للعاملات في هذا القطاع من أجل مساعدتهن على مواكبة كل ما هو جديد في هذا المجال.
- العمل على إدخال التكنولوجيا في العملية التعليمية بالشكل الذي يحسن مردود المعلمات ويسهل مهمتهن.
- توفير بعض الخدمات الضرورية اللازمة للمعلمات (حاضنات الأطفال مثلاً).
- فرز المعلمات إلى المحافظات اللاتي يقمن فيهن.
- توفير الدعم المالي اللازم للنهوض بالعملية التعليمية ككل، وبكل أركانها. (1)

-وبعد الحديث عن الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في ميادين العمل المختلفة وسبل مواجهة هذه الصعوبات ينبغي علينا الإشارة إلى الواقع الحياتي للمرأة العاملة في سورية بغية تسليط الضوء على أهم الإنجازات التي تحققت لها نتيجة خروجها للعمل وما ترتب على هذا العمل من أعباء إضافية .

#### رابعاً: عمل المرأة بين الفائدة وزيادة الأعباء :

يعتبر انخراط المرأة في سوق العمل عاملاً مهماً يؤدي إلى تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة على المستوى القومي، مما يؤدي للوصول إلى معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة، كما أنه يمكن القول أنه من الناحية النظرية يشكل خروج المرأة للعمل خارج المنزل مساهمة في تغيير أوضاعها الذاتية ، حيث تصبح مع هذا الخروج أكثر معرفة بذاتها وإمكانياتها وتعيد اكتشاف نفسها كعضو فاعل في المجتمع ، وهو ما يساعدها على حل مشكلاتها ويخرجها من الدائرة الضيقة التي تفرضها الأعمال المنزلية والتزاماتها المتكررة ، ما يعني أن خروج المرأة للعمل يشكل مساهمة مهمة في تحرر المرأة من الأوضاع القاسية التي تعيشها ، ولكن واقع الحال قد يكون غير ذلك فالكثير من النساء العاملات قد

(1)-[www.syria-post.net](http://www.syria-post.net)



يرون أن خروجهن للعمل خارج المنزل وبحكم استمرار الثقافة التقليدية وتمكنها من المجتمع ساهم في أبقائهن أسرى العمل المنزلي بكل تفاصيله وشكل العمل خارج المنزل أعباء جديدة على كاهلهن ، بدلاً من أن يشكل خروجهن للعمل تقليلاً للأعباء الملقاة على عاتقهن ويعطيهن مساحة أكبر لتحقيق ذواتهن على المستوى المهني .

فالنظام القائم لعمل المرأة اليوم أدى إلى نشوء ضغوط نفسية وجسمانية على المرأة المتزوجة ، فهي تتحمل مسؤوليات عملها بدوام كامل خارج المنزل ، إضافة إلى الأعباء المنزلية والعائلية ، وقد بينت الدراسات أن المرأة المتزوجة العاملة تصرف الوقت ذاته الذي تصرفه المرأة المتزوجة غير العاملة على الأعباء المنزلية ولكن مع إضافة ساعات العمل بالنسبة للمرأة العاملة ، وهذا الوقت يؤخذ كله من أوقات فراغها ، وما يزيد من قسوة وضع المرأة أن خروجها للعمل رغم أنه قد يؤدي إلى تغيير مادي في الأسرة خاصة الأسر الفقيرة والمتدنية الدخل، فإن هذا الخروج لم يؤد للوصول إلى المساواة بين الرجل والمرأة في العائلات التي يعمل فيها كل من الأب والأم . إذ أن البنية التقليدية لأغلب العائلات في مجتمعنا قد حافظت على تحكم الرجل في موارد الأسرة وحافظت على سلطة الرجل داخل المنزل ، وكأن المرأة لم تخرج للعمل. ومن المؤكد أنه ليس من العدل أن تخرج المرأة للعمل خارج المنزل للمساهمة في الأعباء الاقتصادية المتزايدة للمنزل ، وأن تبقى الشروط المقيدة لها هي ذاتها في الوقت نفسه ، ولا يمكن أن تكون مساهمة المرأة هذه منطقية دون تأمين خدمات المساعدة الاجتماعية والعائلية التي تخفف من وطأة الشروط المجحفة التي تعاني منها المرأة ، وإلا ستكون النتيجة سلبية على المرأة وعلى قدرتها على القيام بالأعباء المتراكمة على كاهلها في العمل والمنزل . فمن دون تغيير نظرة الرجال إلى عمل المرأة ، وخاصة تغيير نظرتهم إلى العمل المنزلي فإن الخروج للعمل سيكون استعباداً إضافياً للمرأة ، فالرجل الذي يطالب بالمساعدة في نموه الاقتصادي والاجتماعي ، مطالب كذلك بمساعدة المرأة في حل مشكلاتها وخاصة مشكلة الأعباء المنزلية ، فليس من حق الرجل الذي يعيش مع امرأة عاملة أن يترفع عن العمل المنزلي ، بل أن يقدم المساعدة في هذا العمل ، وهو شيء لا يعيبه .

كما أنه ليس من العدل أن ينظر للعمل المنزلي بوصفه عملاً غير منتج بل ينبغي اعتباره عملاً يعيد بناء المجتمع .

فالنظرة التقليدية السائدة تعتبر العمل المنزلي من اختصاص المرأة وحدها، ولكن خروج المرأة للعمل قد ساهم في تغيير المعطيات التي كانت قائمة من قبل ، فهناك الكثير من الأعباء المنزلية التي يستطيع الزوج والأولاد البالغون أن يشاركوا بها .

ومن هذا المنطلق يمكن القول أنه يوجد مشكلات واسعة تواجه المرأة العاملة أو الساعية وراءه ، فالمرأة التي تخرج من المنزل تحت ضغوط اقتصادية لا تجد الوسائل المساعدة لها في محاولة الاندماج في عالم العمل .

ولا بد من الإشارة إلى نقطة غاية في الأهمية وهي ضرورة مشاركة المرأة في التخطيط لحاجاتها وحياتها ، لأن ضعف مشاركتها في التخطيط يسهم في تكريس الواقع القائم إضافة إلى ضرورة مراعاة القوانين والأنظمة الخاصة بالعمل لظروف وطبيعة المرأة كأم وزوجة .<sup>(1)</sup>

---

(1)-شعبان، فاطمة مقال في صحيفة الوطن السعودية، العدد(2974)2008.

## خاتمة :

من خلال استعراضنا للصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاعات المختلفة، وما يحدد توجهها نحو كل قطاع من هذه القطاعات على حدة ، نلاحظ أنه من بين هذه الصعوبات والمحددات ما يتعلق بتركيبية الاقتصاد الوطني ، ومنها ما يتعلق بالنظرة الاجتماعية للمرأة العاملة ، إضافة إلى الطبيعة الجسدية والنفسية للمرأة .

ولكن إذا ما أردنا التغلب على هذه الصعوبات التي تعاني منها المرأة في القطاعات المختلفة ينبغي أولاً البدء في إصلاح الاقتصاد الوطني من خلال عملية تشمل كل القطاعات الاقتصادية ثم البحث في صعوبات ومشاكل القوى العاملة في هذه القطاعات وتقديم الحلول لهذه الصعوبات ، كما ينبغي العمل على إرساء ثقافة جديدة في المجتمع تنظر إلى المرأة العاملة على أنها عنصر لا يمكن الاستغناء عنه في العملية التنموية لأن النظرة السلبية للمرأة العاملة من قبل المجتمع قد تكون سبباً رئيسياً في الحد من قدرات وإمكانات هذه القوى النسائية ، كما ينبغي العمل على تشجيع المرأة لزيادة إسهامها في العملية التنموية سواء من خلال رفع معدل الأجور أو توفير نظام جيد للتأمين الصحي والاجتماعي بالنسبة للمرأة العاملة يساعدها على ضمان حقوقها في المستقبل ، ولكن لتحقيق ما سبق ينبغي تضافر الجهود الفردية والحكومية والشعبية لتصب كلها في خانة دعم حقوق المرأة.

## الفصل الثالث

### الدراسة الميدانية

توزع القوى العاملة النسائية بين قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات وعلاقته بالتنمية الاقتصادية في سوريا  
(دراسة ميدانية مقارنة بين محافظتي حلب وإدلب)  
**مخطط البحث الميداني:**

#### مقدمة

- منهج الدراسة.
- مصادر جمع المعلومات.
- حدود الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
- صعوبات الدراسة.
- أسلوب اختبار الفرضيات.
- التوصيف الإحصائي.
- اختبار الفرضيات.
- النتائج المستخلصة من تفرغ الاستبيان.
- عرض وتحليل إجراءات ونتائج الدراسة.
- النتائج.
- المقترحات.

## تمهيد:

شهدت سورية في الفترة الأخيرة تطورات هامة اقتصادية واجتماعية و ديموغرافية تركت أثراً كبيراً على القوى العاملة وتوزعها بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، وانطلاقاً من كون المرأة تمثل جزءاً أساسياً من هذه القوى العاملة، فإن مسألة تواجدها في سوق العمل السورية وتوزعها بين القطاعات المختلفة شكلت موضوعاً قيماً للبحث من قبل عدة باحثين، ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتلقي المزيد من الضوء على أوضاع المرأة العاملة في سورية بأسلوب علمي تحليلي.

## منهج الدراسة:

تم إتباع منهج وصفي تحليلي في الدراسة بغية تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته.

## مصادر جمع المعلومات:

تطلب إنجاز هذه الدراسة الاستناد إلى مصدرين متكاملين:

- 1-المراجع والكتب والأبحاث والتقارير والندوات والمؤتمرات والمقالات العلمية والمواقع الإلكترونية، وغيرها من المراجعيات التي تم الحصول عليها من خلال المسح الكتابي لتغطية الجانب النظري للدراسة.
- 2-مفردات عينة الدراسة التي عبرت عن آرائها من خلال الإجابة عن فقرات القياس (الأسئلة) والتي شكلت الأسلوب المتبع لجمع هذا النوع من البيانات من خلال الاستبانة التي صممت لهذا الغرض.

## حدود الدراسة:

1-الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة واقع المرأة السورية العاملة في سوق العمل، واثرت تواجدها في سوق العمل على مسار التنمية الاقتصادية.

2-الحدود المكانية والزمانية: تم إجراء الدراسة في محافظتي حلب وادلب، في الفترة

الممتدة من 2009./2011

3-الحدود البشرية:تم تطبيق الدراسة على العاملات في مجالات الزراعة والصناعة والخدمات،ومن مستويات عمرية وتعليمية مختلفة وأماكن إقامة مختلفة(ريف-مدينة).

#### مجتمع الدراسة:

تم تطبيق الجانب الميداني واختيار مجتمع الدراسة الذي سحبت منه العينة في محافظتي حلب وادلب،من الإناث العاملات في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات في الريف والمدينة.

#### عينة الدراسة:

تم اختيار العينة بإتباع أسلوب العينة العرضية،وقد بلغ حجم العينة النهائية 478 امرأة عاملة موزعة بين محافظتي حلب وادلب وعلى قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات.

#### أداة الدراسة:

كانت أداة الدراسة عبارة عن استبيان مكون من ستة عشر سؤال موجه للعاملات في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات بهدف التعرف على آرائهن حول بعض المواضيع المتعلقة بعملهن.

#### صعوبات الدراسة:

1-الصعوبة الأولى تتعلق بتوزيع استمارة البحث على عينة الدراسة المكونة من الإناث العاملات وذلك لطبيعة موضوع الدراسة،فقد تم إيداء بعض التحفظ نتيجة العادات والتقاليد السائدة في المناطق التي اختيرت منها العينة.

2-تهرب بعض أفراد العينة من تعبئة الاستمارة.

3-تنوع أفراد العينة من الناحية الثقافية والعمرية،وانتشارهن في مواقع مختلفة.

#### أسلوب اختبار الفرضيات:

تم اختبار الفرضيات من خلال المعالجة الآلية للبيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كالتحليل النسبي ومعامل الارتباط،اعتماداً على برنامج (spss) وذلك لمعالجة البيانات والحصول على النتائج الإحصائية المطلوبة.

## التوصيف الإحصائي:

### أولاً: توزيع العينة بين المحافظتين:

الجدول رقم (7) المحافظة:

النسبة المئوية	التكرارات	
50	239	حلب
50	239	إدلب
100	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. نجد من الجدول أعلاه أن العينة المدروسة موزعة بين محافظتي حلب 50% وإدلب 50% وقد وزعت العينة بهذا الشكل لتحقيق نسبة عالية من المصادقية على اعتبار أن الدراسة ميدانية مقارنة .

### ثانياً: الحالة العائلية للعاملات المشمولات بالبحث:

الجدول رقم (8) الحالة العائلية:

النسبة المئوية	التكرارات	
70	335	متزوجة
30	143	غير متزوجة
100	478	المجموع

. المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. نجد أن النساء الذين ضمتهم العينة 70% من المتزوجات و 30% من غير المتزوجات.



ثالثاً: توزع النساء العاملات المشمولات بالبحث بين القطاعات الثلاثة:

الجدول رقم (9) القطاع:

النسبة المئوية	التكرارات	
31,7	152	زراعة
9,2	44	صناعة
58,9	282	خدمات
100	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

تم توزيع العينة على أساس نسبي (أي حسب نسبة العاملات في القطاعات الاقتصادية)، ونجد من الجدول أعلاه أن 31,7% من النساء يعملن في قطاع الزراعة و9,2% في قطاع الصناعة، ونجد 58,9% من النساء الذين ضمتهم عينة البحث يعملن في قطاع الخدمات.

رابعاً: التركيب العمري للمشمولات بالبحث:

الجدول رقم (10) العمر:

النسبة المئوية	التكرارات	
20,7	99	25-20
29,7	142	30-26
27,1	130	35-31
15,06	72	40-36
7,3	35	45-41
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أعلاه أن 29,7% من النساء أعمارهم بين 26 و 30 سنة.

خامساً: التركيب التعليمي للعاملات:

الجدول رقم (11) الشهادة التي تحملها العاملات:

النسبة المئوية	التكرارات	
38,7	185	تعليم أساسي
39,1	187	ثانوي + معهد
22,1	106	تعليم جامعي
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أعلاه أن 38,7% من النساء يحملن شهادات الثانوية أو المعهد المتوسط، والنسبة الأقل النساء الذين لديهن تحصيل جامعي.

سادساً: التركيب التعليمي لرب الأسرة:

الجدول رقم (12) الشهادة العلمية لرب الأسرة:

النسبة المئوية	التكرارات	
53,3	255	تعليم أساسي
27,1	130	ثانوي + معهد
19,4	93	تعليم جامعي
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي

لبرنامج spss

رب المنزل هو الشخص المسؤول عن إعالة الأسرة (زوج، أب ...). نجد من الجدول أعلاه أن 27,1% من أرباب المنازل يحملون شهادات الثانوية أو المعهد المتوسط، والنسبة الأقل أرباب المنازل الذين لديهم تحصيل جامعي 19,4% وهذا ما لاحظناه عند النساء.

### البيانات المستخلصة من تفريغ الاستبيان:

بعد عملية التوصيف الاحصائي قمنا بعملية تفريغ للاستبيان، وتم التوصل لما يلي.

#### 1: حول الأسباب التي تدفع المرأة للعمل:

الجدول رقم ( 13 ) الأسباب التي تدفع المرأة للعمل:

النسبة المئوية	التكرارات	
66,1	316	الحاجة المادية
7,1	34	الملل
19,4	93	الاستقلالية
1,2	6	الطلاق
4,6	22	ارتفاع مستوى التعليم
1	5	تأخر سن الزواج
0,4	2	أسباب أخرى
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي

لبرنامج spss

تشير البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن 66,1% من نساء عينة البحث يرون أن السبب الأهم الذي يدفعهن للعمل هو الحاجة المادية، و19,4% حب الاستقلالية، و7,1% بسبب الملل.

## 2: حول الأسباب التي تقف وراء المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل:

الجدول رقم(14) أسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	
35,5	170	المستوى التعليمي المرتفع
30,1	144	مكان الإقامة
3,9	19	العمر
25,9	124	الخبرات والمهارات الموجودة
4,4	21	أسباب أخرى
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss

نجد من الجدول أعلاه أن 35,5% من نساء عينة البحث قلن أن المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل تتعلق بالمستوى التعليمي المرتفع، و30,1% مكان الإقامة، و25,9% الخبرات والمهارات التي تمتلكها.

## 3: حول معوقات عمل المرأة:

الجدول رقم(15) العوائق التي تعيق عمل المرأة:

النسبة المئوية	التكرارات	
45,8	219	العادات والتقاليد
8,7	42	الطبيعة الجسدية
30,9	148	الأعباء المنزلية
11	52	تدني المستوى التعليمي
3,5	17	أسباب أخرى
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss

نجد من الجدول أعلاه أن 45,8% من نساء عينة البحث أجبن بأن العوامل التي تعيق عمل المرأة هي العادات والتقاليد السائدة في المجتمع، و30,9% أجبن أن الأعباء المنزلية تعيق عمل المرأة، و11% تدني مستواها التعليمي.

4: حول موقف الزوج من عمل المرأة:

الجدول رقم (16) موقف الزوج من خروج المرأة للعمل (في حالة الزواج):

النسبة المئوية	التكرارات	
31,3	150	إيجابي مساعد
8,7	42	سلبي معيق
28,2	135	حيادي
1,6	8	أخرى
30	143	غير متزوجة
100	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي

لبرنامج spss

نجد من الجدول أعلاه أن 31,3% من نساء عينة البحث أجبن بأن موقف الزوج إيجابي ومساعد، و28,2% أجبن بأن الزوج موقفه من عمل المرأة حيادي

5: حول المكان الأنسب للمرأة:

الجدول رقم (17) المكان المناسب للمرأة:

النسبة المئوية	التكرارات	
35,9	172	في المنزل
64,01	306	المنزل والعمل معا
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss

نجد من الجدول أعلاه أن 35.9% من نساء عينة البحث أجبن بأن المكان المناسب للمرأة هو عدم العمل والبقاء كربة منزل، و64,1% أجبن أن المناسب للمرأة هو التوفيق بين العمل والمنزل

#### 6: حول قدرة المرأة على التوفيق بين المنزل والعمل:

جاءت إجابة العاملات في الاستبيان حول هذا الموضوع كالتالي:

1- استطاعة المرأة على التوفيق بين المنزل والعمل: 458 عاملة

2- عدم استطاعة المرأة التوفيق بين المنزل والعمل: 20 عاملة

-----  
478 المجموع

وبالنسبة للعاملات اللواتي أجبن بأن باستطاعتهم التوفيق بين المنزل والعمل فقد أعادوا ذلك إلى مايلي:

الجدول رقم(18) أسباب قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين المنزل والعمل:

النسبة المئوية	التكرارات	
53	243	بسبب طبيعة عملها من حيث السهولة
28,1	129	بسبب دعم الزوج لها
13,5	62	بسبب عدم وجود الأولاد أو عدم كثرتهم
5,2	24	لأسباب أخرى
100	458	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي

لبرنامج spss

نجد من الجدول أعلاه أن 53% ممن قلن أن المرأة تستطيع التوفيق بين المنزل والعمل رددن ذلك إلى طبيعة العمل من حيث السهولة، بينما 28,1% يرون أن ذلك يعود لدعم الزوج لها، وهذه الأرقام توضح أن هناك حاجة ماسة لتوفير أعمال للمرأة تتناسب مع طبيعتها وظروفها.

أما العاملات اللواتي أجبين بعدم استطاعتهن التوفيق بين المنزل والعمل فقد أعادوا ذلك إلى ما يلي:

الجدول (19) أسباب عدم قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين المنزل والعمل:

النسبة المئوية	التكرارات	
70	14	بسبب الضغط النفسي والجسدي الناتج عن تعدد المهام
15	3	بسبب عدم تشجيع الزوج لها
10	2	بسبب وجود الأولاد
5	1	لأسباب أخرى
100	20	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss نجد من الجدول أعلاه أن 70% من أفراد العينة اللواتي قلن أن المرأة لا تستطيع التوفيق بين المنزل والعمل. رددن ذلك إلى الضغط النفسي والجسدي الناتج عن تعدد المهام، و15% بسبب عدم تشجيع الزوج لها، وهذه الأرقام تظهر حجم المسؤوليات الكبيرة الواقعة على عاتق المرأة.

7: حول عوامل ارتفاع نسبة الذكور مقابل الإناث في سوق العمل:

الجدول رقم (20) أسباب ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث:

النسبة المئوية	التكرارات	
38,7	185	تفضيل أصحاب العمل الذكور على الإناث
48,9	234	نوعية الأعمال المتوافرة في المجتمع
11,5	55	الضعف في قدرات وإمكانيات المرأة
0,8	4	أخرى
100.0	478	المجموع



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أعلاه أن 38,7% من نساء عينة البحث أجبن بأن ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل يعود إلى تفضيل أصحاب العمل الذكور على الإناث، و48,9% أجبن أن ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل يعود إلى نوعية الأعمال المتوافرة في المجتمع.

#### 8: حول الآلية الأفضل لرفع نسبة النساء في سوق العمل:

الجدول رقم (21) العوامل المؤدية لزيادة نسبة النساء العاملات:

النسبة المئوية	التكرارات	
37,6	180	رفع مستوى تعليمها
22,5	108	توعية المجتمع بالدور الكبير للمرأة
13,1	63	توفير الخدمات الاجتماعية للمرأة العاملة
24,2	116	إصدار التشريعات والقوانين الداعمة لعمل المرأة
2,3	11	أخرى
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss نجد من الجدول أعلاه أن 37,6% من نساء عينة البحث أجبن بأن العمل على زيادة نسبة الإناث العاملات يكون من خلال رفع مستوى تعليم المرأة، و22,5% أجبن أن العمل على زيادة نسبة الإناث في سوق العمل يكون من خلال توعية المجتمع بالدور الكبير للمرأة في القطاعات الاقتصادية المختلفة، و24,2% أجبن أن العمل على زيادة نسبة الإناث في سوق العمل يكون من خلال إصدار التشريعات والقوانين المتعلقة بذلك.

## 9: حول قطاع العمل المفضل للمرأة:

الجدول رقم (22) القطاع المفضل للمرأة العاملة:

النسبة المئوية	التكرارات	
64,8	310	القطاع العام
7,1	34	القطاع الخاص
24,8	119	(المنزل)
3,1	15	أخرى
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أعلاه أن 64,8% من نساء عينة البحث أجبن بأنهم يفضلون العمل في القطاع العام، و7,1% أجبن أنهم يفضلون العمل في القطاع الخاص.

## 10: حول مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة:

الجدول رقم (23) مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة:

النسبة المئوية	التكرارات	
36	172	مراعاة طبيعة المرأة وظروفها
36,8	176	الاستمرارية في العمل التي يؤمنها القطاع العام
25,7	123	توفيره للتأمينات الاجتماعية
1,4	7	أخرى
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss نجد من الجدول أعلاه أن 36,8% من نساء عينة البحث أجبن بأن أهم مزايا القطاع العام هو استمراريتهم في العمل، و36% أجبن أن أهم مزايا القطاع العام

مراعاة طبيعة المرأة وظروفها، و25,7% أجبن أن أهم مزاياه هو توفيره للتأمينات الاجتماعية.

### 11: حول مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة:

الجدول رقم (24) مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة:

النسبة المئوية	التكرارات	
63,1	302	الأجور المرتفعة
27,6	132	ملائمة العمل فيه للمهارات والخبرات التي تمتلكها المرأة
9,2	44	أخرى
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أعلاه أن 63,1% من نساء عينة البحث أجبن بأن أهم مزايا القطاع الخاص هي الأجور المرتفعة، و27.6% أجبن أن أهم مزايا القطاع الخاص ملائمة العمل فيه للمهارات.

## 12: حول العوامل التي تساعد على نجاح التنمية الاقتصادية:

الجدول رقم (25) من أهم العوامل في نجاح عملية التنمية الاقتصادية:

النسبة المئوية	التكرارات	
54,4	260	مشاركة المرأة في سوق العمل
25,7	123	توافر الموارد والثروات
6,1	29	استقرار الأوضاع السياسية
12,9	62	الاهتمام بالعلم والتعليم
0,8	4	أخرى
100	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss

نجد من الجدول أعلاه أن 54.4% من نساء عينة البحث أجبن بأن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على مشاركة المرأة في سوق العمل، و25.7% أجبن أن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على توافر الموارد والثروات، و12.9% الاهتمام بالعمل والتعليم.

## 13: حول السبب الذي يدفع النساء لاختيار مجال عملهن:

الجدول رقم (26) سبب اختيار المرأة مجال عملها:

النسبة المئوية	التكرارات	
33,6	161	مستوى التحصيل العلمي للمرأة
18,8	90	مكان الإقامة
36,1	173	ملائمة مجال العمل للطبيعة الأنثوية
9,6	46	العادات والتقاليد السائدة
1,6	8	أخرى
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أعلاه أن 36,1% من نساء عينة البحث أجبن بأن السبب الذي يدفعهم لاختيار مجال عملهم هو ملائمتهم لطبيعتهم الأنثوية، و33,6% أجبن أن سبب اختيار مجال العمل هو مستوى تحصيلهم العلمي، و18,8% مكان الإقامة.

#### 14: حول أسباب ضعف الإنتاج بالنسبة للقطاع الذي تعمل فيه المرأة:

الجدول رقم(27)سبب ضعف الانتاج في القطاعات الاقتصادية:

النسبة المئوية	التكرارات	
21,3	102	ضعف المستوى العلمي للعاملين
43,3	207	انخفاض معدلات الأجور
9	43	تعدد أدوار العاملين
13,1	63	عدم استخدام التقنيات الحديثة
12,1	58	غياب مبدأ المحاسبة في العمل
1,1	5	أخرى
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أعلاه أن 43,3% من نساء عينة البحث أجبن بأن ما يؤثر سلباً في إنتاج القطاع الاقتصادي الذي تعمل به هو انخفاض معدلات الأجور، و21,3% أجبن بضعف المستوى العلمي للعاملين، و13,1% قلن أن ذلك يعود إلى عدم استخدام التقنيات الحديثة.

## 15: حول مجال العمل الأكثر مناسبة للمرأة:

الجدول رقم (28) مجال العمل المناسب أكثر للمرأة:

النسبة المئوية	التكرارات	
15.8	75	العمل في الزراعة
9.4	45	العمل في الصناعة
74,8	358	العمل في الخدمات
100.0	478	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أعلاه أن 74,8% من نساء عينة البحث أجبن بأن المجال الأكثر ملائمة لعمل المرأة هو العمل في قطاع الخدمات، و15,8% أجبن أن المناسب للمرأة العمل في قطاع الزراعة.

**حول الأسباب التي تدفع المرأة للتفكير بترك العمل:**

جاءت الإجابات على هذا السؤال على النحو التالي:

الراغبات بترك العمل: 282

غير الراغبات بترك العمل: 196

المجموع: 478

وبالنسبة للراغبات بترك العمل فقد عزون ذلك إلى مايلي:

الجدول رقم(29)أسباب رغبة المرأة بترك العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	
45,7	129	بسبب عدم القدرة على التوفيق بين المنزل والعمل
32,9	93	بسبب عدم تلبية مجال عملك لطموحك
18,7	53	بسبب مضايقة المجتمع
2,4	7	لأسباب أخرى
100	282	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أعلاه أن 45,7% من نساء عينة البحث اللواتي أجبن رغبتهن بترك العمل أن سبب تفكيرهم بترك العمل هو عدم القدرة على التوفيق بين العمل والمنزل، و32,9% أجبن أن بأن سبب تفكيرهن بترك العمل هو عدم تلبية مجال عملهم لطموحهم.

أما بالنسبة للواتي أجبن بعدم رغبتهن بترك العمل فقد ردوا ذلك إلى مايلي:

الجدول رقم (30)أسباب عدم رغبة المرأة بترك العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	
64,7	127	بسبب الحاجة المادية
10,2	20	مراعاة عملك لطبيعتك وظروفك
23,4	46	لأن العمل حقق لك الاستقلالية في الحياة
1,5	3	لأسباب أخرى
100	196	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أعلاه أن 64,7% من اللواتي أجبن بأنهن لا يفكرن بترك العمل رددن ذلك إلى الحاجة المادية، و23,4% أجابوا بأنهم لا يفكرن بترك العمل لأن العمل حقق لهن الاستقلالية في الحياة.

-وبعد عملية التوصيف الإحصائي وتفريغ الاستبيان سنقوم بعملية مناقشة ودراسة لفرضيات البحث المعتمدة بشكل إحصائي:

### اختبار الفرضيات:

نفضّل دائماً إظهار جدول مخرجات الاختبار كما تنتج من البرنامج عند المعالجة زيادة في التوثيق وشفافية العمل العلمي)  
الفرضية الأولى:

توجد علاقة بين الحالة الأسرية للمرأة العاملة والعمل.

### الجدول رقم(31)

العلاقة بين الحالة العائلية و متوسط الإجابات حول عمل المرأة

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	.196	.054	3.585	.000
N of Valid Cases	478			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss نجد من الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.196 يشير لعلاقة ضعيفة بين الحالة العائلية والرأي حول عمل المرأة، ونجد أن احتمال الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين الحالة العائلية والرأي حول عمل المرأة.



## الجدول رقم (32)

العلاقة بين موقف الزوج من خروج المرأة للعمل والحالة العائلية للمرأة

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	.985	.008	24.259	.000
N of Valid Cases	478			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.985 يشير لعلاقة قوية جداً بين الحالة العائلية وموقف الزوج من خروج المرأة للعمل، ونجد أن احتمال الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين الحالة العائلية وموقف الزوج من خروج المرأة للعمل.

## الفرضية الثانية:

توجد علاقة بين العوامل الاجتماعية وعمل المرأة.

## الجدول رقم (33)

العلاقة بين العوامل التي تعيق عمل المرأة والتفكير بترك العمل

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	-.195	.049	-3.976	.000
N of Valid Cases	478			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.195 - يشير لعلاقة ضعيفة بين العوامل التي تعيق عمل المرأة وترك العمل، ونجد أن احتمال الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة

بوجود علاقة بين العوامل التي تعيق عمل المرأة (الوضع الاجتماعي المحيط بالمرأة) وترك العمل.

### الجدول رقم (34)

العلاقة بين موقف الزوج من عمل المرأة وسبب اختيار مجال العمل

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	.027	.055	.493	.622
N of Valid Cases	478			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

نجد من الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.027 يشير لعلاقة ضعيفة جداً بين موقف الزوج من خروج المرأة للعمل وسبب اختيار مجال العمل، ونجد أن احتمال الدلالة 0.622 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ونقبل فرضية عدم وجود علاقة بين موقف الزوج (وضع اجتماعي للمرأة) من خروج المرأة للعمل وسبب اختيار مجال العمل.

### الفرضية الثالثة:

توجد علاقة بين عمل المرأة وعمرها.

### الجدول رقم (35)

العلاقة بين العمر والمشاركة الفعالة للمرأة

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	.255	.175	1.359	.174
N of Valid Cases	478			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

تم تحويل كافة الإجابات في السؤال 2 إلى القيمة 0 وتسميتها أسباب أخرى والمحافظة على القيمة 3 التي تشير للعمر نجد من الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.255 يشير لعلاقة ضعيفة بين عمر المرأة ومدى المشاركة الفعالة في العمل، ونجد أن احتمال الدلالة 0.174 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ونقبل فرضية عدم وجود علاقة بين عمر المرأة ومشاركتها الفعالة في العمل.

### الجدول رقم (36)

العلاقة بين العمر وموقف الزوج من الخروج للعمل

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	-.437	.043	-9.676	.000
N of Valid Cases	478			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أن قيمة معامل الارتباط -0.437 يشير لعلاقة مقبولة بين عمر المرأة وموقف الزوج من الخروج للعمل، ونجد أن احتمال الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين عمر المرأة وموقف الزوج من الخروج للعمل.

### الفرضية الرابعة:

توجد علاقة بين عمل المرأة و الاستمرارية في العمل التي يؤمنها القطاع العام.

### الجدول رقم(37)

العلاقة بين مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة و الإجابات المتعلقة بعمل المرأة

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	.206	.046	4.396	.000
N of Valid Cases	478			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss نجد من الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.206 يشير لعلاقة ضعيفة بين مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة والآراء المتعلقة بعمل المرأة، ونجد أن احتمال الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين عمل المرأة والاستمرارية في العمل التي يؤمنها القطاع العام (مزايا القطاع العام).

### الفرضية الخامسة:

توجد علاقة بين مستوى الانتاج وانخفاض معدلات الأجور.

### الجدول رقم(38)

العلاقة بين ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي والمشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	.225	.052	4.253	.000
N of Valid Cases	478			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.225 يشير لعلاقة ضعيفة بين ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه المرأة والمشاركة الفعالة لها في سوق العمل، ونجد أن احتمال الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض

فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه المرأة والمشاركة الفعالة لها في سوق العمل مما يؤثر على معدلات الأجور نحو الانخفاض بسبب ضعف الإنتاج.

#### الفرضية السادسة:

توجد علاقة بين عمل المرأة والرغبة في شغل أوقات الفراغ. نقوم بإنشاء جدول تقاطعي للمتغيرين، هما الأسباب التي تدفع المرأة للعمل و المشاركة الفعالة للمرأة ثم حساب معامل الارتباط  $\gamma$  :

## الجدول رقم (39)

الاسباب التي تدفع المرأة للعمل \* اسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل جدول

		إن المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل					Tota	
		تتعلق						
		المستوى التي	كان تجربتها	العمل	ات التي تتمتعها	باب تجربتي		
ما	الحاجة	Coun	70.0	85.0	55.6	42.4	57.7	66.0
	المادية	within %ماهي الأسباب	--	--	--	--	--	--
		التي	1	5	--	1	2	3
ب	تدفعك	الأسباب	42.4	15.2	--	36.4	6.1	100.0
		within %إن المشاركة	--	--	--	--	--	--
		الفعليّة في سوق العمل	8.2	3.6	--	9.6	7.7	6.9
		تتعلق	--	--	--	--	--	--
الم		Coun	2	1	5	4	6	9
		within %ماهي الأسباب	29.2	14.6	5.2	44.8	6.3	100.0
		التي	--	--	--	--	--	--
		تدفعك	16.5	10.0	27.8	34.4	23.1	20.0
		within %إن المشاركة	--	--	--	--	--	--
		الفعليّة في سوق العمل	1	1	2	1	1	6
		تتعلق	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	100.0
		Coun	--	--	--	--	--	--
		within %ماهي الأسباب	.6	.7	11.1	.8	3.8	1.3
		التي	--	--	--	--	--	--
		تدفعك	6	1	1	1	1	2
		within %إن المشاركة	--	--	--	--	--	--
		الفعليّة في سوق العمل	28.6	4.8	4.8	57.1	4.8	100.0
		تتعلق	3.5	.7	5.6	9.6	3.8	4.4
		Coun	2			2		4
		within %ماهي الأسباب	50.0			50.0		100.0
		التي	--			%		%
		تدفعك	1.2					
		within %إن المشاركة	%					
		الفعليّة في سوق العمل						
		تتعلق						
		Coun						
		within %ماهي الأسباب						
		التي						
		تدفعك						
		within %إن المشاركة						
		الفعليّة في سوق العمل				1.6		.8
		تتعلق				%		%
		Coun				2	1	3
		within %ماهي الأسباب				66.7	33.3	100.0
		التي				%	%	%
		تدفعك						
		within %إن المشاركة						
		الفعليّة في سوق العمل				1.6	3.8	.6
		تتعلق				%	%	%
Tota		Coun	169	14	1	12	2	47
		within %ماهي الأسباب	--	--	--	--	--	--
		التي	35.5	29.2	3.8	26.1	5.4	100.0
		تدفعك	%	%	%	%	%	%
		within %إن المشاركة						
		الفعليّة في سوق العمل	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		تتعلق	%	%	%	%	%	%

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

وبناء على الأرقام السابقة نحسب معامل الارتباط غاما:

### الجدول رقم (40)

حساب الارتباط بين الأسباب التي تدفع المرأة للعمل وأسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	.299	.063	4.524	.000
N of Valid Cases	478			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي  
لبرنامج spss.

نجد من الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.299 يشير لعلاقة ضعيفة بين الأسباب التي تدفع المرأة للعمل والمشاركة الفعالة في سوق العمل، ونجد أن احتمال الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين الأسباب التي تدفع المرأة للعمل والمشاركة الفعالة في سوق العمل ويتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من النساء 66% قالوا أن الحاجة المادية هي الدافع الأهم للعمل و6.9% منهم قالوا الملل وهي النسبة الأقل بين دوافع المرأة للعمل وهنا يمكننا القول أن لا علاقة مباشرة بين شغل أوقات الفراغ وعمل المرأة.

### الفرضية السابعة:

توجد علاقة بين نوعية الأعمال المتوافرة في المجتمع ونسبة الإناث في سوق العمل.

## الجدول رقم(41)

العلاقة بين المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل وارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma	.125	.059	2.098	.036
N of Valid Cases	478			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. نجد من الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.125 يشير لعلاقة ضعيفة بين المشاركة الفعالة في سوق العمل وارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث، ونجد أن احتمال الدلالة 0.036 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود علاقة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المشاركة الفعالة في سوق العمل وارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث أي نوعية الأعمال المتوافرة في سوق العمل تؤثر على نسبة الإناث العاملات.

تم الربط بين نوعية الأعمال المتوافرة ونسبة الإناث في سوق العمل على أن فرص العمل المتوافرة بمواصفاتها المطلوبة في قطاعات العمل المختلفة تتناسب الذكور أكثر من حيث المؤهلات الفيزيولوجية وغيرها ، وعندما يحصل الذكور على فرص العمل الأكبر تنقلص حصة الإناث وبالتالي فإن نوعية فرص العمل المتوافرة تلائم الذكور أكثر .



### المقارنة بين القطاعات الثلاث:

نحسب متوسط إجابات الأفراد ونطبق تحليل التباين لمعرفة فيما إذا كان هناك فرق جوهري بين متوسطات الإجابات للنساء العاملات في القطاعات الثلاث:

#### الجدول رقم (42)

مقارنة أجوبة أفراد العينة في القطاعات الثلاث (زراعة-صناعة-خدمات)

متوسط الإجابات

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10.586	2	5.293	41.688	.000
Within Groups	60.435	476	.127		
Total	71.021	478			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من جدول تحليل التباين أن احتمال الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري بين متوسطات الإجابات نتيجة لاختلاف ظروف العمل بين القطاعات الثلاث.

#### الجدول رقم (43)

مقارنة أجوبة أفراد العينة في كل قطاع بالنسبة للمكان المناسب للمرأة

المكان المناسب للمرأة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	92.027	2	46.013	64.178	.000
Within Groups	341.276	476	.717		
Total	433.303	478			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من جدول تحليل التباين أن احتمال الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود

فرق جوهري بين متوسطات الإجابات بسبب اختلاف ظروف العمل بين القطاعات الثلاث.

#### الجدول رقم (44)

مقارنة أجوبة أفراد العينة في كل قطاع بالنسبة للعامل الأهم في نجاح التنمية الاقتصادية

العامل الأهم في نجاح عملية التنمية الاقتصادية:

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10.895	2	5.447	4.667	.010
Within Groups	555.569	476	1.167		
Total	566.463	478			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي

لبرنامج spss.

نجد من جدول تحليل التباين أن احتمال الدلالة 0.010 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري بين الإجابات بسبب اختلاف طبيعة مشاركة المرأة في العمل ونسبة هذه المشاركة.

#### الجدول رقم (45)

مقارنة أجوبة أفراد العينة في كل قطاع بالنسبة لسبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي:

سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي:

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	18.170	2	9.085	5.161	.006
Within Groups	838.001	476	1.761		
Total	856.171	478			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نجد من جدول تحليل التباين أن احتمال الدلالة 0.006 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري بين الإجابات بسبب اختلاف مستوى ربحية كل من القطاعات الثلاث (زراعة-صناعة-خدمات).

#### الجدول رقم(46)

مقارنة أجوبة أفراد العينة في كل قطاع بالنسبة لمجال العمل المناسب أكثر للمرأة

مجال العمل المناسب أكثر بالنسبة للمرأة:

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	49.572	2	24.786	52.429	.000
Within Groups	225.033	476	.473		
Total	274.605	478			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي

لبرنامج spss.

نجد من جدول تحليل التباين أن احتمال الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ونرفض فرضية عدم وجود فرق جوهري ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق جوهري بين الإجابات بسبب اختلاف المواصفات (تأهيل علمي وتحمل بدني) التي يتطلبها كل قطاع.

وبعد عمليات التوصيف الإحصائي وتفريغ الاستبيان، ومناقشة فرضيات البحث، نتوقف عند عملية مقارنة بين المحافظتين وفي كل قطاع من القطاعات الثلاثة على حدة، للتعرف على الفروق الموجودة بين محافظتي حلب وادلب فيما يخص أسئلة البحث.

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1-مقارنة قطاع الزراعة بين محافظة حلب ومحافظة أدلب:

الجدول رقم(47)

الأسباب التي تدفع المرأة للعمل \* المحافظة

		المحافظة		Tota
		حلب	إدلب	
ماهي الحاجة المادية	Coun	7 ب	6 ب	13
الأسباب التي تدفع المرأة للعمل	% within	53.4	46.6	100.0
	% within للأ	93.4	81.6	87.5
	% of	46.7	40.8	87.5
الملا	Coun	2	6	8
	% within	25.0	75.0	100.0
	% within للأ	2.6	7.9	5.3
	% of	1.3	3.9	5.3
الاستقلال	Coun	2	6	8
	% within	25.0	75.0	100.0
	% within للأ	2.6	7.9	5.3
	% of	1.3	3.9	5.3
الطلاق	Coun	1	1	2
	% within	50.0	50.0	100.0
	% within للأ	1.3	1.3	1.3
	% of	.7	.7	1.3
ارتفاع مستوى التعليم	Coun	0	1	1
	% within	.0	100.0	100.0
	% within للأ	.0	1.3	.7
	% of	.0	.7	.7
Tota	Coun	7	7	15
	% within	50.0	50.0	100.0
	% within للأ	100.0	100.0	100.0
	% of	50.0	50.0	100.0

a. القطاع =

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss

يظهر الجدول السابق تدني الحالة المادية للعاملات في القطاع الزراعي، في محافظتي حلب و إدلب، على اعتبار أن الدافع الرئيسي وراء عملهن هو الحاجة المادية.

### الجدول رقم (48)

أسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
إن المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل تتعلق	المستوى التعليمي المرتفع	Count	5	20	25
		% within	20.0%	80.0%	100.0%
		% within	6.6%	26.3%	16.4%
		% of Total	3.3%	13.2%	16.4%
مكان إقامتها		Count	66	33	99
		% within	66.7%	33.3%	100.0%
		% within	86.8%	43.4%	65.1%
		% of Total	43.4%	21.7%	65.1%
العمر		Count	1	6	7
		% within	14.3%	85.7%	100.0%
		% within	1.3%	7.9%	4.6%
		% of Total	.7%	3.9%	4.6%
الخبرات والمهارات التي تمتلكها		Count	3	15	18
		% within	16.7%	83.3%	100.0%
		% within	3.9%	19.7%	11.8%
		% of Total	2.0%	9.9%	11.8%
أسباب أخرى		Count	1	2	3
		% within	33.3%	66.7%	100.0%
		% within	1.3%	2.6%	2.0%
		% of Total	.7%	1.3%	2.0%
Total		Count	76	76	152
		% within	50.0%	50.0%	100.0%
		% within	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يظهر الجدول السابق الأهمية الكبيرة لمكان الإقامة في تحديد مدى فعالية مشاركة المرأة في سوق العمل بالنسبة للعاملات في القطاع الزراعي، سواء في مدينة حلب أو ادلب، مع ملاحظة إهمال دور المستوى التعليمي في تحديد نوعية المشاركة النسائية في سوق العمل، وهذا الأمر أيضا ينطبق على المحافظتين، وهذا مرده إلى ضعف المستوى التعليمي للعاملات في هذا القطاع وبالتالي عدم تقديرهن لأهمية العلم في الحياة عامة، وفي سوق العمل على وجه الخصوص، إضافة إلى أن العمل في مجال الزراعة لا يتطلب مؤهلات علمية معينة على حد تعبيرهن.

### الجدول رقم (49)

العوائق التي تعيق عمل المرأة \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟	العادات والتقاليد	Count	27	40	67
		within % ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟	40.3%	59.7%	100.0%
		within % المحافظة	35.5%	52.6%	44.1%
		% of Total	17.8%	26.3%	44.1%
الطبيعية الجسدية		Count	10	12	22
		within % ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟	45.5%	54.5%	100.0%
		within % المحافظة	13.2%	15.8%	14.5%
		% of Total	6.6%	7.9%	14.5%
الأعباء المنزلية		Count	39	9	48
		within % ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟	81.3%	18.8%	100.0%
		within % المحافظة	51.3%	11.8%	31.6%
		% of Total	25.7%	5.9%	31.6%
تدني مستواها التعليمي		Count	0	15	15
		within % ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟	.0%	100.0%	100.0%
		within % المحافظة	.0%	19.7%	9.9%
		% of Total	.0%	9.9%	9.9%
Total		Count	76	76	152
		within % ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟	50.0%	50.0%	100.0%
		within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يظهر الجدول السابق تأثيراً سلبياً مباشراً للعادات والتقاليد على عمل المرأة في كل من محافظتي حلب وادلب، وهذا يعود إلى التشابه الكبير بين البيئتين المدروستين في العادات والتقاليد.

### الجدول رقم (50)

Crosstabulation المكان المناسب للمرأة \* المحافظة

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
ما هو المكان المناسب للمرأة برأيك؟	في المنزل	Count	63	43	106
		within % ما هو المكان المناسب للمرأة برأيك؟	59.4%	40.6%	100.0%
		within % المحافظة	82.9%	56.6%	69.7%
		% of Total	41.4%	28.3%	69.7%
الاثنتين معاً		Count	13	33	46
		within % ما هو المكان المناسب للمرأة برأيك؟	28.3%	71.7%	100.0%
		within % المحافظة	17.1%	43.4%	30.3%
		% of Total	8.6%	21.7%	30.3%
Total		Count	76	76	152
		within % ما هو المكان المناسب للمرأة برأيك؟	50.0%	50.0%	100.0%
		within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يلاحظ من الجدول السابق ميلاً عاماً لدى العاملات في القطاع الزراعي، وخاصة العاملات في حلب، إلى تفضيل العمل في المنزل على الجمع بين المنزل والعمل، نظراً لضعف مهاراتهن وخبراتهم في الحياة العملية، وضعف تأهيلهن المهني.

### الجدول رقم (51)

موقف الزوج من خروج المرأة للعمل (في حال الزواج) المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	إيجابي مساعد	Count 21	31	52	
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	40.4%	59.6%	100.0%
		within % المحافظة	27.6%	40.8%	34.2%
		% of Total	13.8%	20.4%	34.2%
سلبي معيق	Count	0	4	4	
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	.0%	100.0%	100.0%
		within % المحافظة	.0%	5.3%	2.6%
		% of Total	.0%	2.6%	2.6%
حيادي	Count	24	19	43	
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	55.8%	44.2%	100.0%
		within % المحافظة	31.6%	25.0%	28.3%
		% of Total	15.8%	12.5%	28.3%
أخرى	Count	1	0	1	
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	100.0%	.0%	100.0%
		within % المحافظة	1.3%	.0%	.7%
		% of Total	.7%	.0%	.7%
غير متزوجة	Count	30	22	52	
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	57.7%	42.3%	100.0%
		within % المحافظة	39.5%	28.9%	34.2%
		% of Total	19.7%	14.5%	34.2%
Total	Count	76	76	152	
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	50.0%	50.0%	100.0%
		within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.



يلاحظ من الجدول ظهور نوع من الايجابية الكبيرة في موقف الأزواج من مسألة خروج زوجاتهم للعمل، وهذا الأمر ينطبق على محافظتي حلب وادلب.

### الجدول رقم (52)

سبب قسرة المرأة العاملة أو/عدم قدرتها على التوفيق بين المنزل والعمل \* المحافظة

	المحافظة	المحافظ		Tota	
		حط	إدلة		
هل المعروف التوفيق بين المنزل والعمل ؟	Coun طبيعة عملها من حيث السهولة	5 ب	4 ب	9	
		% within العاملة التوفيق بين المنزل	58.8	41.2	100.0
		% within	75.0	52.6	63.8
	% of	37.5	26.3	63.8	
	Coun دعم الزوج لها	% within العاملة التوفيق بين المنزل	7	2	2
		% within	25.9	74.1	100.0
		% within	9.2	26.3	17.8
	% of	4.6	13.2	17.8	
	Coun عدم وجود الأولاد أو كثرتهم	% within العاملة التوفيق بين المنزل	4	8	1
		% within	33.3	66.7	100.0
		% within	5.3	10.5	7.9
	% of	2.6	5.3	7.9	
Coun أخر ى	% within العاملة التوفيق بين المنزل	2	0	2	
	% within	100.0	.0	100.0	
	% within	2.6	.0	1.3	
% of	1.3	.0	1.3		
Coun الضغط النفسي والجسدي النتائج عن تعدد المهام	% within العاملة التوفيق بين المنزل	5	2	7	
	% within	71.4	28.6	100.0	
	% within	6.6	2.6	4.6	
% of	3.3	1.3	4.6		
Coun عدم تشجيع الزوج لها	% within العاملة التوفيق بين المنزل	0	4	4	
	% within	.0	100.0	100.0	
	% within	.0	5.3	2.6	
% of	.0	2.6	2.6		
Coun وجود الأولاد	% within العاملة التوفيق بين المنزل	1	2	3	
	% within	33.3	66.7	100.0	
	% within	1.3	2.6	2.0	
% of	.7	1.3	2.0		
Tota ا	Coun	7	7	15	
	% within العاملة التوفيق بين المنزل	50.0	50.0	100.0	
	% within	100.0	100.0	100.0	
% of	50.0	50.0	100.0		

a. = القطاع

--

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يلاحظ من الجدول أن سهولة العمل هي التي تحدد قدرة المرأة على التوفيق بين المنزل والعمل بشكل كبير بالنسبة للعاملات في القطاع الزراعي، في حلب وادلب، وهذا يمكن أن نرده إلى طبيعة العمل الزراعي الذي يتسم بالقسوة بعض الشيء.

### الجدول رقم (53)

سبب ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	ادلب		
ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	تفضيل أصحاب العمل الذكور على الإناث	Count	59	28	87
	% within ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	67.8%	32.2%	100.0%	
	% within المحافظة	77.6%	36.8%	57.2%	
	% of Total	38.8%	18.4%	57.2%	
نوعية الأعمال المتوافرة في المجتمع	Count	13	32	45	
	% within ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	28.9%	71.1%	100.0%	
	% within المحافظة	17.1%	42.1%	29.6%	
	% of Total	8.6%	21.1%	29.6%	
الضعف في قدرات و إمكانيات المرأة	Count	3	16	19	
	% within ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	15.8%	84.2%	100.0%	
	% within المحافظة	3.9%	21.1%	12.5%	
	% of Total	2.0%	10.5%	12.5%	
أخرى	Count	1	0	1	
	% within ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	100.0%	.0%	100.0%	
	% within المحافظة	1.3%	.0%	.7%	
	% of Total	.7%	.0%	.7%	
Total	Count	76	76	152	
	% within ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	50.0%	50.0%	100.0%	
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يلاحظ من الجدول أن أغلب العاملات الزراعيات في محافظة ادلب يرددن ضعف العمالة الأنثوية في سوق العمل مقارنة بالذكور إلى نوعية الأعمال المتوافرة، وهذا يعود بطبيعة الحال إلى محدودية الأعمال المتوافرة في المحافظة وقلة تنوعها، وذلك

على عكس العاملات الزراعيات في محافظة حلب اللواتي يرددن ضعف العمالة الأنثوية في سوق العمل مقارنة بالذكور إلى تفضيل أصحاب العمل للذكور على الإناث، وهذا يمكن أن نرده إلى المزاج العام في المحافظة، وعدم القناعة بقدرات وإمكانات المرأة في العمل.

### الجدول رقم (54)

السبب المؤدي لزيادة نسبة النساء العاملات: \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
إن العمل على زيادة نسبة النساء العاملات يكون من خلال:	رفع مستوى تعليمها	Count	20	41	61
		% within	32.8%	67.2%	100.0%
		نسبة النساء العاملات يكون من خلال:			
		% within المحافظة	26.3%	53.9%	40.1%
		% of Total	13.2%	27.0%	40.1%
توعية المجتمع بالنور الكبير للمرأة	Count	8	17	25	
	% within	32.0%	68.0%	100.0%	
	نسبة النساء العاملات يكون من خلال:				
	% within المحافظة	10.5%	22.4%	16.4%	
	% of Total	5.3%	11.2%	16.4%	
توفير الخدمات الاجتماعية للمرأة العاملة	Count	17	7	24	
	% within	70.8%	29.2%	100.0%	
	نسبة النساء العاملات يكون من خلال:				
	% within المحافظة	22.4%	9.2%	15.8%	
	% of Total	11.2%	4.6%	15.8%	
إصدار التشريعات والقوانين الداعمة لعمل المرأة	Count	31	9	40	
	% within	77.5%	22.5%	100.0%	
	نسبة النساء العاملات يكون من خلال:				
	% within المحافظة	40.8%	11.8%	26.3%	
	% of Total	20.4%	5.9%	26.3%	
أخرى	Count	0	2	2	
	% within	.0%	100.0%	100.0%	
	نسبة النساء العاملات يكون من خلال:				
	% within المحافظة	.0%	2.6%	1.3%	
	% of Total	.0%	1.3%	1.3%	
Total	Count	76	76	152	
	% within	50.0%	50.0%	100.0%	
	نسبة النساء العاملات يكون من خلال:				
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يبين الجدول السابق أن العاملات في محافظة إدلب (في مجال الزراعة) يرين دوراً أكبر للتعليم في زيادة نسبة النساء العاملات في سوق العمل من العاملات في محافظة حلب، وهذا يمكن رده إلى طبيعة الأعمال المتوفرة في كلا المحافظتين.

### الجدول رقم (55)

قطاع العمل المفضل للمرأة: \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
هل تفضلين العمل في:	القطاع العام	Count	70	46	116
		% within	60.3%	39.7%	100.0%
		% within المحافظة	92.1%	60.5%	76.3%
		% of Total	46.1%	30.3%	76.3%
القطاع الخاص		Count	3	6	9
		% within	33.3%	66.7%	100.0%
		% within المحافظة	3.9%	7.9%	5.9%
		% of Total	2.0%	3.9%	5.9%
المستقل (المنزل)		Count	3	16	19
		% within	15.8%	84.2%	100.0%
		% within المحافظة	3.9%	21.1%	12.5%
		% of Total	2.0%	10.5%	12.5%
أخرى		Count	0	8	8
		% within	.0%	100.0%	100.0%
		% within المحافظة	.0%	10.5%	5.3%
		% of Total	.0%	5.3%	5.3%
Total		Count	76	76	152
		% within	50.0%	50.0%	100.0%
		% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يلاحظ من الجدول تفضيلاً للعمل في القطاع العام على العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمفحوصات في كلا المحافظتين، وهذا يعود إلى المزايا التي يتمتع بها كل قطاع عن القطاع الآخر ومدى ملائمة تلك المزايا لرغبات المرأة وظروفها.

## الجدول رقم (56)

مزاي العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
ما هي مزاي العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	مراعاة القطاع العام لطبيعة المرأة وظروفها	Count	5	37	42
		within % ما هي مزاي العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	11.9%	88.1%	100.0%
		within % المحافظة	6.6%	48.7%	27.6%
		% of Total	3.3%	24.3%	27.6%
الاستمرارية في العمل التي يؤمنها القطاع العام		Count	67	17	84
		within % ما هي مزاي العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	79.8%	20.2%	100.0%
		within % المحافظة	88.2%	22.4%	55.3%
		% of Total	44.1%	11.2%	55.3%
توفيره للتأمينات الإجتماعية		Count	4	21	25
		within % ما هي مزاي العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	16.0%	84.0%	100.0%
		within % المحافظة	5.3%	27.6%	16.4%
		% of Total	2.6%	13.8%	16.4%
أخرى		Count	0	1	1
		within % ما هي مزاي العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	.0%	100.0%	100.0%
		within % المحافظة	.0%	1.3%	.7%
		% of Total	.0%	.7%	.7%
Total		Count	76	76	152
		within % ما هي مزاي العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	50.0%	50.0%	100.0%
		within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يبين الجدول أن المفحوصات في محافظة حلب يرون أن الاستمرارية في العمل التي يؤمنها القطاع العام للعاملين فيه هي أهم مزاي هذا القطاع نظراً لضخامة عدد السكان في المحافظة وبالتالي زيادة الطلب على العمل (توفر البديل)، مما يولد رغبة لدى العاملة بضرورة الحفاظ على عملها، خاصة أن العمل الزراعي يتسم بالموسمية، أما العاملات في محافظة ادلب يرون أن أهم ميزة للقطاع العام هي مراعاته لطبيعة المرأة وظروفها، وهذا مرده للمعاناة التي تعيشها العاملة في قطاع الزراعة.

## الجدول رقم(57)

مزاييا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
ما هي مزاييا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	الأجور المرتفعة	Count	69	45	114
		% within	60.5%	39.5%	100.0%
		% within	90.8%	59.2%	75.0%
		% of Total	45.4%	29.6%	75.0%
ملائمة العمل فيه للمهارات والخبرات التي تمتلكها المرأة		Count	3	28	31
		% within	9.7%	90.3%	100.0%
		% within	3.9%	36.8%	20.4%
		% of Total	2.0%	18.4%	20.4%
أخرى		Count	4	3	7
		% within	57.1%	42.9%	100.0%
		% within	5.3%	3.9%	4.6%
		% of Total	2.6%	2.0%	4.6%
Total		Count	76	76	152
		% within	50.0%	50.0%	100.0%
		% within	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يبين الجدول السابق أن العوامل في قطاع الزراعة في محافظتي حلب وإدلب يرون أن ما يقدمه القطاع الخاص من أجور هو أهم ميزة بالنسبة لهذا القطاع، على اعتبار أن القطاع الخاص لا يتسم بالاستمرارية في العمل و مراعاة ظروف المرأة بالشكل الذي يتسم به القطاع العام.

## الجدول رقم (58)

أهم أسباب نجاح عملية التنمية الاقتصادية \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	مشاركة المرأة في سوق العمل	Count 63	32	95
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	66.3%	33.7%	100.0%
	within % المحافظة	82.9%	42.1%	62.5%
	% of Total	41.4%	21.1%	62.5%
توافر الموارد والثروات	Count	7	31	38
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	18.4%	81.6%	100.0%
	within % المحافظة	9.2%	40.8%	25.0%
	% of Total	4.6%	20.4%	25.0%
استقرار الأوضاع السياسية	Count	2	3	5
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	40.0%	60.0%	100.0%
	within % المحافظة	2.6%	3.9%	3.3%
	% of Total	1.3%	2.0%	3.3%
الاهتمام بالعلم والتعليم	Count	3	10	13
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	23.1%	76.9%	100.0%
	within % المحافظة	3.9%	13.2%	8.6%
	% of Total	2.0%	6.6%	8.6%
أخرى	Count	1	0	1
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	100.0%	.0%	100.0%
	within % المحافظة	1.3%	.0%	.7%
	% of Total	.7%	.0%	.7%
Total	Count	76	76	152
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	50.0%	50.0%	100.0%
	within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. تظهر العائلات في القطاع الزراعي في محافظتي حلب وإدلب من خلال الجدول تأييداً كبيراً لمشاركة المرأة في سوق العمل من حيث أنها أهم عوامل نجاح عملية التنمية الاقتصادية، وهذا يشير إلى إمام كبير من المفحوصات بمدى أهمية المشاركة النسائية في سوق العمل وتأثير ذلك على عملية التنمية الاقتصادية.

## الجدول رقم (59)

سبب اختيار المرأة مجال عملها: \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	مستوى التحصيل العلمي الذي تمتلكينه	8	32	40
	Count			
	% within ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	20.0%	80.0%	100.0%
	% within المحافظة	10.5%	42.1%	26.3%
% of Total	5.3%	21.1%	26.3%	
مكان الإقامة	Count	59	12	71
	% within ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	83.1%	16.9%	100.0%
	% within المحافظة	77.6%	15.8%	46.7%
	% of Total	38.8%	7.9%	46.7%
ملائمة مجال العمل للطبيعة الأثوية	Count	2	10	12
	% within ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	16.7%	83.3%	100.0%
	% within المحافظة	2.6%	13.2%	7.9%
	% of Total	1.3%	6.6%	7.9%
العادات والتقاليد السائدة	Count	7	22	29
	% within ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	24.1%	75.9%	100.0%
	% within المحافظة	9.2%	28.9%	19.1%
	% of Total	4.6%	14.5%	19.1%
Total	Count	76	76	152
	% within ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	50.0%	50.0%	100.0%
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يتضح لنا من خلال الجدول السابق أن المفحوصات في محافظة حلب أعطين مكان الأقامة التأثير الأكبر في اختيار مجال عملهن، وهذا الأمر يشير إلى صعوبة لديهن في التنقل بحثاً عن العمل المناسب، بغض النظر عن الأسباب التي تقف وراء ذلك، أما العاملات في محافظة ادلب فيعطين مستوى التحصيل العلمي الأهمية الكبرى في اختيار مجال عملهن، وهذا قد يشير إلى انخفاض في المستوى التعليمي لهؤلاء العاملات، على اعتبار أن العمل في القطاع الزراعي لا يتطلب قدراً كبيراً من التحصيل العلمي.



## الجدول رقم (60)

سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي : \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	ضعف المستوى العلمي للعاملين	Count 7	19	26
	% within الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	26.9%	73.1%	100.0%
	% within المحافظة	9.2%	25.0%	17.1%
	% of Total	4.6%	12.5%	17.1%
انخفاض معدلات الأجور	Count	49	36	85
	% within الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	57.6%	42.4%	100.0%
	% within المحافظة	64.5%	47.4%	55.9%
	% of Total	32.2%	23.7%	55.9%
تعدد أدوار العاملين	Count	3	5	8
	% within الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	37.5%	62.5%	100.0%
	% within المحافظة	3.9%	6.6%	5.3%
	% of Total	2.0%	3.3%	5.3%
عدم استخدام التقنيات الحديثة	Count	3	14	17
	% within الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	17.6%	82.4%	100.0%
	% within المحافظة	3.9%	18.4%	11.2%
	% of Total	2.0%	9.2%	11.2%
غياب مبدأ المحاسبة في العمل	Count	14	2	16
	% within الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	87.5%	12.5%	100.0%
	% within المحافظة	18.4%	2.6%	10.5%
	% of Total	9.2%	1.3%	10.5%
Total	Count	76	76	152
	% within الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	50.0%	50.0%	100.0%
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. تشير البيانات الواردة في الجدول السابق وعلى مستوى العوامل في المحافظتين، إلى الدور الكبير الذي يلعبه انخفاض معدلات الأجور على ضعف الإنتاج في القطاع

الزراعي، نتيجة لتردي الحالة المادية للعاملات في هذا القطاع وانعكاس ذلك على مردودهن في العمل.

### الجدول رقم (61)

Crosstabulation مجال العمل المناسب أكثر بالنسبة للمرأة \* المحافظة

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	العمل في الزراعة	Count	38	23	61
		within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	62.3%	37.7%	100.0%
		within % المحافظة	50.0%	30.3%	40.1%
		% of Total	25.0%	15.1%	40.1%
العمل في الصناعة	العمل في الصناعة	Count	1	4	5
		within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	20.0%	80.0%	100.0%
		within % المحافظة	1.3%	5.3%	3.3%
		% of Total	.7%	2.6%	3.3%
العمل في الخدمات	العمل في الخدمات	Count	37	49	86
		within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	43.0%	57.0%	100.0%
		within % المحافظة	48.7%	64.5%	56.6%
		% of Total	24.3%	32.2%	56.6%
Total		Count	76	76	152
		within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	50.0%	50.0%	100.0%
		within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يظهر الجدول السابق رغبة لآبأس بها لدى العاملات في القطاع الزراعي، وفي كلا المحافظتين، بتغيير قطاع عملهن، نتيجة ماقد توفره القطاعات الأخرى من ظروف عمل أفضل.

## الجدول رقم (62)

سبب رغبة المرأة بترك أو/ عدم ترك العمل \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
هل تفكرين بترك العمل؟	نعم بسبب عدم القدرة على التوفيق بين المنزل والعمل	Count	47	21	68
	% within	69.1%	30.9%	100.0%	
	% within المحافظة	61.8%	27.6%	44.7%	
	% of Total	30.9%	13.8%	44.7%	
نعم بسبب عدم تلبية مجال عملك لطموحك	Count	1	6	7	
	% within	14.3%	85.7%	100.0%	
	% within المحافظة	1.3%	7.9%	4.6%	
	% of Total	.7%	3.9%	4.6%	
نعم بسبب مضايق المجتمع	Count	0	3	3	
	% within	.0%	100.0%	100.0%	
	% within المحافظة	.0%	3.9%	2.0%	
	% of Total	.0%	2.0%	2.0%	
نعم لأسباب أخرى	Count	0	1	1	
	% within	.0%	100.0%	100.0%	
	% within المحافظة	.0%	1.3%	.7%	
	% of Total	.0%	.7%	.7%	
لا بسبب الحاجة المادية	Count	23	39	62	
	% within	37.1%	62.9%	100.0%	
	% within المحافظة	30.3%	51.3%	40.8%	
	% of Total	15.1%	25.7%	40.8%	
لا بسبب ملائمة مجال عملك لطبيعتك وظروفك	Count	3	1	4	
	% within	75.0%	25.0%	100.0%	
	% within المحافظة	3.9%	1.3%	2.6%	
	% of Total	2.0%	.7%	2.6%	
لا لأن العمل حقق لك الاستقلالية في الحياة	Count	2	5	7	
	% within	28.6%	71.4%	100.0%	
	% within المحافظة	2.6%	6.6%	4.6%	
	% of Total	1.3%	3.3%	4.6%	
Total	Count	76	76	152	
	% within	50.0%	50.0%	100.0%	
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

a. القطاع = زراعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يبين الجدول السابق أن العوامل في القطاع الزراعي وفي المحافظتين على حد سواء، يعانين من ضعف في الحالة المادية، مما يدفعهن للاستمرار في عملهن، ومن ضغوط كبيرة نتيجة تعدد المهام الملقاة على عاتقهن، مما يدفع البعض منهن للتفكير بترك العمل.

**-المقارنة بين محافظة حلب ومحافظة أدلب في قطاع الصناعة:**

**الجدول رقم(63)**

<sup>a</sup> الأسباب التي تدفع المرأة للعمل \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
ماهي الأسباب التي تدفعك للعمل	الحاجة المادية	Count	13	17	30
		within %ماهي	43.3%	56.7%	100.0%
		الأسباب التي تدفعك للعمل			
		within %المحافظة	59.1%	77.3%	68.2%
		% of Total	29.5%	38.6%	68.2%
الملل		Count	1	2	3
		within %ماهي	33.3%	66.7%	100.0%
		الأسباب التي تدفعك للعمل			
		within %المحافظة	4.5%	9.1%	6.8%
		% of Total	2.3%	4.5%	6.8%
الاستقلالية		Count	6	1	7
		within %ماهي	85.7%	14.3%	100.0%
		الأسباب التي تدفعك للعمل			
		within %المحافظة	27.3%	4.5%	15.9%
		% of Total	13.6%	2.3%	15.9%
الطلاق		Count	1	0	1
		within %ماهي	100.0%	.0%	100.0%
		الأسباب التي تدفعك للعمل			
		within %المحافظة	4.5%	.0%	2.3%
		% of Total	2.3%	.0%	2.3%
تأخر سن الزواج		Count	0	2	2
		within %ماهي	.0%	100.0%	100.0%
		الأسباب التي تدفعك للعمل			
		within %المحافظة	.0%	9.1%	4.5%
		% of Total	.0%	4.5%	4.5%
أسباب أخرى		Count	1	0	1
		within %ماهي	100.0%	.0%	100.0%
		الأسباب التي تدفعك للعمل			
		within %المحافظة	4.5%	.0%	2.3%
		% of Total	2.3%	.0%	2.3%
Total		Count	22	22	44
		within %ماهي	50.0%	50.0%	100.0%
		الأسباب التي تدفعك للعمل			
		within %المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي

لبرنامج spss.

نلاحظ أن السبب الرئيسي الذي يدفع العاملات في القطاع الصناعي (ادلب وحلب) للعمل هو الحاجة المادية، وهذا يشير إلى تواضع الحالة المادية للعاملات في القطاع الصناعي وفي المحافظتين على حد سواء .

### الجدول رقم (64)

سبب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
إن المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل تتعلق	المستوى التعليمي المرتفع	Count	8	16	24
		% within إن المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل تتعلق	33.3%	66.7%	100.0%
		% within المحافظة	36.4%	72.7%	54.5%
		% of Total	18.2%	36.4%	54.5%
	مكان إقامتها	Count	1	3	4
		% within إن المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل تتعلق	25.0%	75.0%	100.0%
		% within المحافظة	4.5%	13.6%	9.1%
		% of Total	2.3%	6.8%	9.1%
	الخبرات والمهارات التي تمتلكها	Count	7	3	10
		% within إن المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل تتعلق	70.0%	30.0%	100.0%
		% within المحافظة	31.8%	13.6%	22.7%
		% of Total	15.9%	6.8%	22.7%
أسباب أخرى	Count	6	0	6	
	% within إن المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل تتعلق	100.0%	.0%	100.0%	
	% within المحافظة	27.3%	.0%	13.6%	
	% of Total	13.6%	.0%	13.6%	
Total	Count	22	22	44	
% within إن المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل تتعلق	50.0%	50.0%	100.0%		
% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%		
% of Total	50.0%	50.0%	100.0%		

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. نلاحظ من الجدول أن المفحوصات في القطاع الصناعي وفي المحافظتين أعطين المستوى التعليمي أهمية كبيرة في تحديد نوعية المشاركة النسائية في سوق العمل، على عكس العاملات في القطاع الزراعي واللواتي أعطين مكان الإقامة الدور

الأكبر في تحديد نوعية تلك المشاركة، وهذا يعود إلى طبيعة العمل في القطاع الصناعي والتي تتسم بالتعقيد، وبالتالي فهي تتطلب مؤهلات تعليمية معينة.

### الجدول رقم (65)

العوامل التي تعيق عمل المرأة \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟	العادات والتقاليد	Count 10	14	24
		within % ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟ 41.7%	58.3%	100.0%
		within % المحافظة 45.5%	63.6%	54.5%
		% of Total 22.7%	31.8%	54.5%
الطبيعية الجسدية	Count	2	2	4
		within % ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟ 50.0%	50.0%	100.0%
		within % المحافظة 9.1%	9.1%	9.1%
		% of Total 4.5%	4.5%	9.1%
الأعباء المنزلية	Count	10	0	10
		within % ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟ 100.0%	.0%	100.0%
		within % المحافظة 45.5%	.0%	22.7%
		% of Total 22.7%	.0%	22.7%
تدني مستواها التعليمي	Count	0	6	6
		within % ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟ .0%	100.0%	100.0%
		within % المحافظة .0%	27.3%	13.6%
		% of Total .0%	13.6%	13.6%
Total	Count	22	22	44
		within % ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟ 50.0%	50.0%	100.0%
		within % المحافظة 100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total 50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يبين الجدول السابق الدور السلبي للعادات والتقاليد في التأثير على عمل المرأة في القطاع الصناعي وهذا التأثير ينعكس على العاملات في المحافظتين وإن بدرجة

متفاوتة، ويعود ذلك إلى عدم تقبل المرأة في العمل الصناعي، على اعتبار أنه عمل يتسم بالذكورية ولا يناسب المرأة في مجتمعنا.

### الجدول رقم (66)

<sup>a</sup> موقف الزوج من خروج المرأة للعمل (في حال الزواج \* المحافظة Crosstabulation)

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	إيجابي مساعد	Count 7	18	25	
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	28.0%	72.0%	100.0%
		within % المحافظة	31.8%	81.8%	56.8%
		% of Total	15.9%	40.9%	56.8%
		Count	1	0	1
سلبي معيق		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	100.0%	.0%	100.0%
		within % المحافظة	4.5%	.0%	2.3%
		% of Total	2.3%	.0%	2.3%
		Count	8	0	8
حيادي		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	100.0%	.0%	100.0%
		within % المحافظة	36.4%	.0%	18.2%
		% of Total	18.2%	.0%	18.2%
		Count	6	0	6
أخرى		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	100.0%	.0%	100.0%
		within % المحافظة	27.3%	.0%	13.6%
		% of Total	13.6%	.0%	13.6%
		Count	0	4	4
غير متزوجة		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	.0%	100.0%	100.0%
		within % المحافظة	.0%	18.2%	9.1%
		% of Total	.0%	9.1%	9.1%
		Count	22	22	44
Total		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	50.0%	50.0%	100.0%
		within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%
		Count	22	22	44

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يلاحظ من الجدول نوع من التطور في موقف الأزواج من خروج زوجاتهم للعمل، وإن كان هذا التطور ملحوظ في ادلب أكثر من حلب، لأن خروج الزوجة للعمل في محافظة حلب فيه شيء من التعقيد، على اعتبار أن طبيعة العمل في محافظة حلب تتسم بالتعقيد، لأنها محافظة نشطة ومتنوعة أكثر من محافظة ادلب.

### الجدول رقم(67)

Crosstabulation المكان المناسب للمرأة \* المحافظة

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
ما هو المكان المناسب للمرأة برأيك؟	في المنزل	Count	16	1	17
		% within المكان المناسب للمرأة برأيك؟	94.1%	5.9%	100.0%
		% within المحافظة	72.7%	4.5%	38.6%
		% of Total	36.4%	2.3%	38.6%
الاثنين معاً		Count	6	21	27
		% within المكان المناسب للمرأة برأيك؟	22.2%	77.8%	100.0%
		% within المحافظة	27.3%	95.5%	61.4%
		% of Total	13.6%	47.7%	61.4%
Total		Count	22	22	44
		% within المكان المناسب للمرأة برأيك؟	50.0%	50.0%	100.0%
		% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.



نلاحظ من الجدول السابق أن هناك رغبة من العاملات في القطاع الصناعي للتوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه في محافظة ادلب،، أما في محافظة حلب فالبقاء في المنزل هو الحل الأنسب للعاملات في القطاع الصناعي، وهذا قد يعود إلى طبيعة المهام الموكلة إليهن في العمل وفي المنزل .

## الجدول رقم (68)

سبب قدرة المرأة العاملة أو /عدم قدرتها على التوفيق بين المنزل والعمل المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
هل تستطيع المرأة العاملة التوفيق بين المنزل والعمل؟	طبيعة عملها من حيث السهولة	Count	13	12	25
		% within المرأة العاملة التوفيق بين المنزل والعمل؟	52.0%	48.0%	100.0%
		% within المحافظة	59.1%	54.5%	56.8%
		% of Total	29.5%	27.3%	56.8%
دعم الزوج لها		Count	4	8	12
		% within المرأة العاملة التوفيق بين المنزل والعمل؟	33.3%	66.7%	100.0%
		% within المحافظة	18.2%	36.4%	27.3%
		% of Total	9.1%	18.2%	27.3%
عدم وجود الأولاد أو أكثرتهم		Count	1	1	2
		% within المرأة العاملة التوفيق بين المنزل والعمل؟	50.0%	50.0%	100.0%
		% within المحافظة	4.5%	4.5%	4.5%
		% of Total	2.3%	2.3%	4.5%
أخرى		Count	3	0	3
		% within المرأة العاملة التوفيق بين المنزل والعمل؟	100.0%	.0%	100.0%
		% within المحافظة	13.6%	.0%	6.8%
		% of Total	6.8%	.0%	6.8%
عدم تشجيع الزوج لها		Count	0	1	1
		% within المرأة العاملة التوفيق بين المنزل والعمل؟	.0%	100.0%	100.0%
		% within المحافظة	.0%	4.5%	2.3%
		% of Total	.0%	2.3%	2.3%
وجود الأولاد		Count	1	0	1
		% within المرأة العاملة التوفيق بين المنزل والعمل؟	100.0%	.0%	100.0%
		% within المحافظة	4.5%	.0%	2.3%
		% of Total	2.3%	.0%	2.3%
Total		Count	22	22	44
		% within المرأة العاملة التوفيق بين المنزل والعمل؟	50.0%	50.0%	100.0%
		% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يلاحظ هنا أن قدرة المرأة العاملة في القطاع الصناعي على التوفيق بين المنزل والعمل وفي محافظتي حلب وادلب، ترتبط أولاً بطبيعة عملها من حيث السهولة، على اعتبار أن العمل الصناعي قد يتسم بشيء من الصعوبة قد تعيق المرأة من التوفيق بين العمل في المنزل وخارجه.

### الجدول رقم (69)

أسباب ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	تفضيل أصحاب العمل الذكور على الإناث	Count	12	9	21
	% within ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	57.1%	42.9%	100.0%	
	% within المحافظة	54.5%	40.9%	47.7%	
	% of Total	27.3%	20.5%	47.7%	
نوعية الأعمال المتوافرة في المجتمع	Count	9	8	17	
	% within ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	52.9%	47.1%	100.0%	
	% within المحافظة	40.9%	36.4%	38.6%	
	% of Total	20.5%	18.2%	38.6%	
الضعف في قدرات و إمكانيات المرأة	Count	1	5	6	
	% within ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	16.7%	83.3%	100.0%	
	% within المحافظة	4.5%	22.7%	13.6%	
	% of Total	2.3%	11.4%	13.6%	
Total	Count	22	22	44	
	% within ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	50.0%	50.0%	100.0%	
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يلاحظ أن عدم قناعة أصحاب العمل في قدرات وامكانيات المرأة هو الذي يضعف نسبة النساء العاملات في القطاع الصناعي، وفي المحافظتين على حد سواء.

### الجدول رقم (70)

a السبب المؤدي لزيادة نسبة النساء العاملات: \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
إن العمل على زيادة النساء العاملات يمون من خلال :	رفع مستوى تعليمها	Count	7	10	17
		% within	41.2%	58.8%	100.0%
		% within المحافظة	31.8%	45.5%	38.6%
		% of Total	15.9%	22.7%	38.6%
توعية المجتمع بالدور الكبير للمرأة		Count	11	10	21
		% within	52.4%	47.6%	100.0%
		% within المحافظة	50.0%	45.5%	47.7%
		% of Total	25.0%	22.7%	47.7%
توفير الخدمات الاجتماعية للمرأة العاملة		Count	4	1	5
		% within	80.0%	20.0%	100.0%
		% within المحافظة	18.2%	4.5%	11.4%
		% of Total	9.1%	2.3%	11.4%
إصدار التشريعات والقوانين الداعمة لعمل المرأة		Count	0	1	1
		% within	.0%	100.0%	100.0%
		% within المحافظة	.0%	4.5%	2.3%
		% of Total	.0%	2.3%	2.3%
Total		Count	22	22	44
		% within	50.0%	50.0%	100.0%
		% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يلاحظ من الجدول أعلاه أن العاملات في القطاع الصناعي يرون أن توعية المجتمع بالدور الأساسي للمرأة العاملة في العمل هو سبب هام لزيادة نسبة العاملات في سوق العمل، نتيجة سيطرة العادات والتقاليد البالية في مجتمعنا، وإن

كانت العاملات في القطاع الصناعي لم يهملن دور العلم في رفع نسبة النساء العاملات.

### الجدول رقم (71)

القطاع المفضل للمرأة العاملة: \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
هل تفضلين العمل في:	القطاع العام	Count	21	20	41
		% within	51.2%	48.8%	100.0%
		% within المحافظة	95.5%	90.9%	93.2%
		% of Total	47.7%	45.5%	93.2%
المستقل(المنزل)		Count	1	1	2
		% within	50.0%	50.0%	100.0%
		% within المحافظة	4.5%	4.5%	4.5%
		% of Total	2.3%	2.3%	4.5%
أخرى		Count	0	1	1
		% within	.0%	100.0%	100.0%
		% within المحافظة	.0%	4.5%	2.3%
		% of Total	.0%	2.3%	2.3%
Total		Count	22	22	44
		% within	50.0%	50.0%	100.0%
		% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يلاحظ من الجدول أن العاملات في القطاع الصناعي، وفي كلا المحافظتين، يرون أن القطاع العام هو القطاع المفضل للعمل لديهن، وذلك بحسب المزايا التي يقدمها كل قطاع.

## الجدول رقم (72)

مزايَا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
ما هي مزايَا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	مراعاة القطاع العام لطبيعة المرأة وظروفها	Count	10	5	15
		% within في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	66.7%	33.3%	100.0%
		% within المحافظة	45.5%	22.7%	34.1%
		% of Total	22.7%	11.4%	34.1%
الاستمرارية في العمل التي يؤمنها القطاع العام		Count	9	6	15
		% within في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	60.0%	40.0%	100.0%
		% within المحافظة	40.9%	27.3%	34.1%
		% of Total	20.5%	13.6%	34.1%
توفيره للتأمينات الاجتماعية		Count	3	11	14
		% within في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	21.4%	78.6%	100.0%
		% within المحافظة	13.6%	50.0%	31.8%
		% of Total	6.8%	25.0%	31.8%
Total		Count	22	22	44
		% within في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	50.0%	50.0%	100.0%
		% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يبين الجدول السابق أن توفير القطاع العام للتأمينات الاجتماعية هو أهم ميزة للقطاع العام بحسب رأي العاملات في القطاع الصناعي في محافظة إدلب، أما العاملات في القطاع الصناعي في محافظة حلب فيرون أن مراعاة القطاع العام لطبيعة المرأة وظروفها هو أهم مزايَا هذا القطاع، وهذا يعود إلى الطبيعة التي يتسم بها القطاع الصناعي في كل محافظة، وما تعانيه العاملات في كل من المحافظتين.

## الجدول رقم (73)

مزاي العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
ما هي مزاي العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	الأجور المرتفعة	Count	16	14	30
		% within في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	53.3%	46.7%	100.0%
		% within المحافظة	72.7%	63.6%	68.2%
		% of Total	36.4%	31.8%	68.2%
	ملائمة العمل فيه للمهارات والخبرات التي تمتلكها المرأة	Count	5	7	12
		% within في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	41.7%	58.3%	100.0%
		% within المحافظة	22.7%	31.8%	27.3%
		% of Total	11.4%	15.9%	27.3%
	أخرى	Count	1	1	2
		% within في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	50.0%	50.0%	100.0%
		% within المحافظة	4.5%	4.5%	4.5%
		% of Total	2.3%	2.3%	4.5%
Total	Count	22	22	44	
	% within في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	50.0%	50.0%	100.0%	
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يوضح الجدول السابق أن ما يقدمه القطاع الخاص من أجور مرتفعة هو أهم ما يميز هذا القطاع بنظر العاملات في القطاع الصناعي في محافظتي حلب وإدلب، على اعتبار أنه لا يقدم ما يقدمه القطاع العام من مزاي أخرى متعددة.

## الجدول رقم (74)

أهم أسباب نجاح عملية التنمية الاقتصادية \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	مشاركة المرأة في سوق العمل	Count 10	10	20
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	50.0%	50.0%	100.0%
	within % المحافظة	45.5%	45.5%	45.5%
	% of Total	22.7%	22.7%	45.5%
	توافر الموارد والثروات	Count 5	9	14
within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	35.7%	64.3%	100.0%	
within % المحافظة	22.7%	40.9%	31.8%	
% of Total	11.4%	20.5%	31.8%	
استقرار الأوضاع السياسية	Count 3	0	3	
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	100.0%	.0%	100.0%
	within % المحافظة	13.6%	.0%	6.8%
	% of Total	6.8%	.0%	6.8%
الاهتمام بالعلم والتعليم	Count 3	3	6	
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	50.0%	50.0%	100.0%
	within % المحافظة	13.6%	13.6%	13.6%
	% of Total	6.8%	6.8%	13.6%
أخرى	Count 1	0	1	
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	100.0%	.0%	100.0%
	within % المحافظة	4.5%	.0%	2.3%
	% of Total	2.3%	.0%	2.3%
Total	Count 22	22	44	
	within % إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	50.0%	50.0%	100.0%
	within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يوضح الجدول السابق أن العوامل في القطاع الصناعي في محافظتي حلب وإدلب يتمتعن بنظرة فيها الكثير من التقدير لدور المرأة في سوق العمل.



## الجدول رقم (75)

سبب اختيار المرأة مجال عملها \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	مستوى التحصيل العلمي الذي تمتلكينه	Count	10	9	19
		% within	52.6%	47.4%	100.0%
		% within المحافظة	45.5%	40.9%	43.2%
		% of Total	22.7%	20.5%	43.2%
مكان الإقامة	مستوى التحصيل العلمي الذي تمتلكينه	Count	3	1	4
		% within	75.0%	25.0%	100.0%
		% within المحافظة	13.6%	4.5%	9.1%
		% of Total	6.8%	2.3%	9.1%
ملانمة مجال العمل للطبيعة الأثوية	مستوى التحصيل العلمي الذي تمتلكينه	Count	5	12	17
		% within	29.4%	70.6%	100.0%
		% within المحافظة	22.7%	54.5%	38.6%
		% of Total	11.4%	27.3%	38.6%
العادات والتقاليد السائدة	مستوى التحصيل العلمي الذي تمتلكينه	Count	2	0	2
		% within	100.0%	.0%	100.0%
		% within المحافظة	9.1%	.0%	4.5%
		% of Total	4.5%	.0%	4.5%
أخرى	مستوى التحصيل العلمي الذي تمتلكينه	Count	2	0	2
		% within	100.0%	.0%	100.0%
		% within المحافظة	9.1%	.0%	4.5%
		% of Total	4.5%	.0%	4.5%
Total	Count	22	22	44	
	% within	50.0%	50.0%	100.0%	
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يلاحظ من الجدول السابق أن المفحوصات في كلا المحافظتين يعطين دوراً كبيراً لمستوى التحصيل العلمي في اختيار مجال العمل، على اعتبار أن العمل الصناعي يتطلب مؤهلات معينة كما ذكرنا سابقاً.

## الجدول رقم (76)

سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي \* المحافظة Crosstabulation

	المحافظة	المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	Count	5	13	18
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	27.8%	72.2%	100.0%
	within % المحافظة	22.7%	59.1%	40.9%
	% of Total	11.4%	29.5%	40.9%
انخفاض معدلات الأجور	Count	7	8	15
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	46.7%	53.3%	100.0%
	within % المحافظة	31.8%	36.4%	34.1%
	% of Total	15.9%	18.2%	34.1%
تعدد أدوار العاملين	Count	1	0	1
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	100.0%	.0%	100.0%
	within % المحافظة	4.5%	.0%	2.3%
	% of Total	2.3%	.0%	2.3%
عدم استخدام التقنيات الحديثة	Count	8	1	9
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	88.9%	11.1%	100.0%
	within % المحافظة	36.4%	4.5%	20.5%
	% of Total	18.2%	2.3%	20.5%
غياب مبدأ المحاسبة في العمل	Count	1	0	1
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	100.0%	.0%	100.0%
	within % المحافظة	4.5%	.0%	2.3%
	% of Total	2.3%	.0%	2.3%
Total	Count	22	22	44
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	50.0%	50.0%	100.0%
	within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يلاحظ من الجدول أن العوامل في القطاع الصناعي في محافظة حلب رددن ضعف الإنتاج في القطاع الصناعي إلى عدم استخدام التقنيات الحديثة بدرجة

أكبر من باقي الأسباب، أما العاملات في محافظة ادلب فقد رددن ضعف الإنتاج إلى ضعف المستوى العلمي للعاملين في القطاع، وهذا يمكن أن يعود إلى الأوضاع السائدة في القطاع الصناعي في كل من المحافظتين.

### الجدول رقم (77)

Crosstabulation مجال العمل المناسب أكثر للمرأة \* المحافظة

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	العمل في الزراعة	2	0	2
	Count	2	0	2
	within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	100.0%	.0%	100.0%
	% within المحافظة	9.1%	.0%	4.5%
	% of Total	4.5%	.0%	4.5%
العمل في الصناعة	Count	1	19	20
	within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	5.0%	100.0%	100.0%
	% within المحافظة	4.5%	86.4%	45.5%
	% of Total	2.3%	43.2%	45.5%
العمل في الخدمات	Count	19	3	22
	within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	86.4%	13.6%	100.0%
	% within المحافظة	86.4%	13.6%	50.0%
	% of Total	43.2%	6.8%	50.0%
Total	Count	22	22	44
	within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	50.0%	50.0%	100.0%
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يبين الجدول السابق أن هناك نوعاً من الرضا عن مجال العمل لدى العاملات في القطاع الصناعي في محافظة إدلب، على عكس العاملات في محافظة

حلب اللواتي يفضلن العمل في المجال الخدمي، وهذا يمكن أن نرده إلى الأوضاع التي تعيشها العاملات في العمل في كل من المحافظتين، إضافة إلى ما يتوفر في القطاعات الأخرى في المحافظتين أيضا.

## الجدول رقم (78)

سبب رغبة المرأة بترك أو عدم ترك العمل \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
هل تفكرين بترك العمل؟	عدم القدرة على التوفيق بين المنزل والعمل	Count	10	1	11
	% within المحافظة	90.9%	9.1%	100.0%	
	% within المحافظة	45.5%	4.5%	25.0%	
	% of Total	22.7%	2.3%	25.0%	
عدم تلبية مجال عملك لطموحك	Count	2	0	2	
	% within المحافظة	100.0%	.0%	100.0%	
	% within المحافظة	9.1%	.0%	4.5%	
	% of Total	4.5%	.0%	4.5%	
مضايق المجتمع	Count	3	0	3	
	% within المحافظة	100.0%	.0%	100.0%	
	% within المحافظة	13.6%	.0%	6.8%	
	% of Total	6.8%	.0%	6.8%	
أخرى	Count	1	0	1	
	% within المحافظة	100.0%	.0%	100.0%	
	% within المحافظة	4.5%	.0%	2.3%	
	% of Total	2.3%	.0%	2.3%	
الحاجة المادية	Count	3	15	18	
	% within المحافظة	16.7%	83.3%	100.0%	
	% within المحافظة	13.6%	68.2%	40.9%	
	% of Total	6.8%	34.1%	40.9%	
ملائمة مجال عملك لطبيعتك وظروفك	Count	1	1	2	
	% within المحافظة	50.0%	50.0%	100.0%	
	% within المحافظة	4.5%	4.5%	4.5%	
	% of Total	2.3%	2.3%	4.5%	
لأن العمل حقق لك الاستقلالية في الحياة	Count	2	4	6	
	% within المحافظة	33.3%	66.7%	100.0%	
	% within المحافظة	9.1%	18.2%	13.6%	
	% of Total	4.5%	9.1%	13.6%	
أخرى	Count	0	1	1	
	% within المحافظة	.0%	100.0%	100.0%	
	% within المحافظة	.0%	4.5%	2.3%	
	% of Total	.0%	2.3%	2.3%	
Total	Count	22	22	44	
	% within المحافظة	50.0%	50.0%	100.0%	
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

a. القطاع = صناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نلاحظ من الجدول أن العاملات في القطاع الصناعي في محافظة حلب يعانين من عدم القدرة على التوفيق بين المنزل والعمل، نتيجة الظروف التي يعشنها سواء في عملهن أو في المنزل، لذلك يفكرن بترك العمل، أما العاملات في محافظة ادلب فيعانين من ضغوط مادية تجبرهن على الاستمرار في العمل.

- وبعد التعرف على آراء العاملات في القطاع الزراعي والصناعي بين محافظة حلب ومحافظة ادلب حول أسئلة البحث، سنحاول التعرف على آراء العاملات في القطاع الخدمي فيما يخص أسئلة البحث، وبيان الفروق في الإجابات بين العاملات في محافظة حلب والعاملات في محافظة ادلب.

### **3-المقارنة بين محافظة حلب ومحافظة أدلب في قطاع الخدمات:**

## الجدول رقم (79)

a لأسباب التمر، تدفع المرأة للعمل \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حط	إدلب	
ماهم، الأسباب التمر، تدفعك للعمل	الحاجة المادية	Count	67	85	152
		within % ماهم، الأسباب التمر، تدفعك للعمل	44.1%	55.9%	100.0%
		within % المحافظة	44.1%	65.4%	53.9%
		% of Total	23.8%	30.1%	
الملل		Count	13	9	22
		within % ماهم، الأسباب التمر، تدفعك للعمل	59.1%	40.9%	100.0%
		within % المحافظة	8.6%	6.9%	7.8%
		% of Total	4.6%	3.2%	7.8%
الاستقلالية		Count	56	25	81
		within % ماهم، الأسباب التمر، تدفعك للعمل	69.1%	30.9%	100.0%
		within % المحافظة	36.8%	19.2%	28.7%
		% of Total	19.9%	8.9%	28.7%
الطلا		Count	0	3	3
		within % ماهم، الأسباب التمر، تدفعك للعمل	.0%	100.0%	100.0%
		within % المحافظة	.0%	2.3%	1.1%
		% of Total	.0%	1.1%	1.1%
ار تفاع مستوى التعليم		Count	14	6	20
		within % ماهم، الأسباب التمر، تدفعك للعمل	70.0%	30.0%	100.0%
		within % المحافظة	9.2%	4.6%	7.1%
		% of Total	5.0%	2.1%	7.1%
تأخر سن الزواج		Count	0	2	2
		within % ماهم، الأسباب التمر، تدفعك للعمل	.0%	100.0%	100.0%
		within % المحافظة	.0%	1.5%	.7%
		% of Total	.0%	.7%	.7%
أسباب أخرى		Count	2	0	2
		within % ماهم، الأسباب التمر، تدفعك للعمل	100.0%	.0%	100.0%
		within % المحافظة	1.3%	.0%	.7%
		% of Total	.7%	.0%	.7%
Total		Count	152	130	282
		within % ماهم، الأسباب التمر، تدفعك للعمل	53.9%	46.1%	100.0%
		within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS. يشير الجدول إلى تواضع الحالة المادية للمفحوصات في القطاع الخدمي كما هو الحال في القطاعين الزراعي والصناعي، فما يدفع العاملات في القطاع الخدمي للعمل هو الدافع المادي بالدرجة الأولى، وهذا الأمر ينطبق على العاملات في محافظة حلب والعاملات في محافظة إدلب على حد سواء.

## الجدول رقم (80)

أسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
إن المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل تتعلق	المستوى التعليمي المرتفع	Count	70	51	121
		% within	57.9%	42.1%	100.0%
		% within المحافظة	46.1%	39.2%	42.9%
		% of Total	24.8%	18.1%	42.9%
مكان إقامتها	Count	5	31	36	
	% within	13.9%	86.1%	100.0%	
	% within المحافظة	3.3%	23.8%	12.8%	
	% of Total	1.8%	11.0%	12.8%	
العمر	Count	1	10	11	
	% within	9.1%	90.9%	100.0%	
	% within المحافظة	.7%	7.7%	3.9%	
	% of Total	.4%	3.5%	3.9%	
الخبرات والمهارات التي تمتلكها	Count	64	33	97	
	% within	66.0%	34.0%	100.0%	
	% within المحافظة	42.1%	25.4%	34.4%	
	% of Total	22.7%	11.7%	34.4%	
أسباب أخرى	Count	12	5	17	
	% within	70.6%	29.4%	100.0%	
	% within المحافظة	7.9%	3.8%	6.0%	
	% of Total	4.3%	1.8%	6.0%	
Total	Count	152	130	282	
	% within	53.9%	46.1%	100.0%	
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	53.9%	46.1%	100.0%	

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يلاحظ من الجدول السابق توفر حالة من الوعي بأهمية العلم والتعليم في تحديد ماهية المشاركة النسائية في سوق العمل، لدى العاملات في القطاع الخدمات، على



اعتبار أن الغالبية منهن يحملن شهادات متوسطة إلى عالية، وتلاحظ حالة الوعي هذه في محافظة حلب بشكل أوضح من محافظة ادلب، وهذا يعود إلى مستوى التطور الذي وصل إليه القطاع الخدمي في محافظة حلب.

### الجدول رقم (81)

Crosstabulation العوائق التي تعيق عمل المرأة \* المحافظة

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
ما هي العوامل التي تعيق عمل المرأة برأيك؟	العادات والتقاليد	Count 69	59	128
		within % 53.9%	46.1%	100.0%
		within % 45.4%	45.4%	45.4%
		% of Total 24.5%	20.9%	45.4%
الطبيعية الجسدية	Count	10	6	16
		within % 62.5%	37.5%	100.0%
		within % 6.6%	4.6%	5.7%
		% of Total 3.5%	2.1%	5.7%
الأعباء المنزلية	Count	58	35	93
		within % 62.4%	37.6%	100.0%
		within % 38.2%	26.9%	33.0%
		% of Total 20.6%	12.4%	33.0%
تدني مستواها التعليمي	Count	9	20	29
		within % 31.0%	69.0%	100.0%
		within % 5.9%	15.4%	10.3%
		% of Total 3.2%	7.1%	10.3%
أسباب أخرى	Count	6	10	16
		within % 37.5%	62.5%	100.0%
		within % 3.9%	7.7%	5.7%
		% of Total 2.1%	3.5%	5.7%
Total	Count	152	130	282
		within % 53.9%	46.1%	100.0%
		within % 100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total 53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نلاحظ أن هناك اتفاقاً بين العائلات في القطاعات الثلاثة وفي المحافظتين قيد البحث، على أن أكثر ما يعيق عمل المرأة هي العادات والتقاليد السائدة في المحافظتين.

### الجدول رقم (82)

a موقف الزوج من خروج المرأة للعمل (في حال الزواج) \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	إيجابي مساعد	Count 38	46	84
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	54.8%	100.0%
		within % المحافظة	25.0%	29.8%
		% of Total	13.5%	29.8%
سلبى معيق	Count	20	16	36
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	44.4%	100.0%
		within % المحافظة	13.2%	12.8%
		% of Total	7.1%	12.8%
حيادي	Count	54	33	87
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	37.9%	100.0%
		within % المحافظة	35.5%	30.9%
		% of Total	19.1%	30.9%
أخرى	Count	2	4	6
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	66.7%	100.0%
		within % المحافظة	1.3%	2.1%
		% of Total	.7%	2.1%
غير متزوجة	Count	38	31	69
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	44.9%	100.0%
		within % المحافظة	25.0%	24.5%
		% of Total	13.5%	24.5%
Total	Count	152	130	282
		within % إذا كنت متزوجة؟ ما هو موقف زوجك من خروجك للعمل؟	46.1%	100.0%
		within % المحافظة	100.0%	100.0%
		% of Total	53.9%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

يبين الجدول السابق أن موقف الأزواج من عمل زوجاتهم في القطاع الخدمي يتسم بالكثير من الحيادية، وخصوصاً في محافظة حلب، ويمكن أن نرد ذلك إلى المستوى الفكري الذي عليه الأزواج والزوجات، كون العمل في القطاع الخدمي يتطلب مستوى معين من التحصيل العلمي والذي بدوره لا بد أن ينعكس إيجاباً على النظرة الشخصية تجاه الكثير من أمور الحياة.

### الجدول رقم (83)

a المكان المناسب للمرأة \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
ما هو المكان المناسب للمرأة برأيك؟	في المنزل	Count	35	22	57
		% within المكان المناسب للمرأة برأيك؟	61.4%	38.6%	100.0%
		% within المحافظة	23.0%	16.9%	20.2%
		% of Total	12.4%	7.8%	20.2%
الاثنتين معاً		Count	117	108	225
		% within المكان المناسب للمرأة برأيك؟	52.0%	48.0%	100.0%
		% within المحافظة	77.0%	83.1%	79.8%
		% of Total	41.5%	38.3%	79.8%
Total		Count	152	130	282
		% within المكان المناسب للمرأة برأيك؟	53.9%	46.1%	100.0%
		% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

على اعتبار أن العمل في المجال الخدمي لا يتسم بالقسوة التي يتسم بها العمل الزراعي أو الصناعي، فإن القدرة على التوفيق بين المنزل والعمل تبدو متاحة ضمن شروط العمل الخدمي، وفي المحافظتين على حد سواء، لذا نرى من الجدول السابق أن العاملات في القطاع الخدمي يفضلن التوفيق بين المنزل والعمل على البقاء في أحدهما لوحده.

## الجدول رقم (84)

سبب قدرة المرأة العاملة أو/عدم قدرتها على التوفيق بين المنزل والعمل\* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
هل تستطيع المرأة العاملة التوفيق بين المنزل والعمل؟	طبيعة عملها من حيث السهولة	Count	58	52	110
		% within	52.7%	47.3%	100.0%
		% within	38.2%	40.0%	39.0%
		% of Total	20.6%	18.4%	39.0%
دعم الزوج لها		Count	58	27	85
		% within	68.2%	31.8%	100.0%
		% within	38.2%	20.8%	30.1%
		% of Total	20.6%	9.6	30.1%
عدم وجود الأولاد أو أكثرتهم		Count	9	34	43
		% within	20.9%	79.1%	100.0%
		% within	5.9	26.2%	15.2%
		% of Total	3.2	12.1%	15.2%
أخرى		Count	11	7	18
		% within	61.1%	38.9%	100.0%
		% within	7.2	5.4	6.4
		% of Total	3.9	2.5	6.4
الضغط النفسي والجسدي الناتج عن تعدد المهام		Count	14	5	19
		% within	73.7%	26.3%	100.0%
		% within	9.2	3.8	6.7
		% of Total	5.0	1.8	6.7
عدم تشجيع الزوج لها		Count	0	3	3
		% within	.0	100.0%	100.0%
		% within	.0	2.3	1.1
		% of Total	.0	1.1	1.1
وجود الأولاد		Count	2	1	3
		% within	66.7%	33.3%	100.0%
		% within	1.3	.8%	1.1
		% of Total	.7	.4%	1.1
أخرى		Count	0	1	1
		% within	.0	100.0%	100.0%
		% within	.0	.8%	.4%
		% of Total	.0	.4%	.4%
Total		Count	152	130	282
		% within	53.9%	46.1%	100.0%
		% within	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج

.spss

تشير البيانات السابقة إلى أن طبيعة العمل الخدمي التي تتسم بالسهولة (نسبياً) مقارنة بالعمل الزراعي أو الصناعي، تمكن العاملات في هذا القطاع وفي محافظتي حلب وادلب، من التوفيق بين المنزل والعمل.

### الجدول رقم (85)

سبب ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى	تفضيل أصحاب العمل الذكور على الإناث	Count	44	36	80
	% within سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى المحافظة	55.0%	45.0%	100.0%	
	% within المحافظة	28.9%	27.7%	28.4%	
	% of Total	15.6%	12.8%	28.4%	
نوعية الأعمال المتوافرة في المجتمع	Count	95	74	169	
	% within سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى المحافظة	56.2%	43.8%	100.0%	
	% within المحافظة	62.5%	56.9%	59.9%	
	% of Total	33.7%	26.2%	59.9%	
الضعف في قدرات و إمكانيات المرأة	Count	10	20	30	
	% within سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى المحافظة	33.3%	66.7%	100.0%	
	% within المحافظة	6.6%	15.4%	10.6%	
	% of Total	3.5%	7.1%	10.6%	
أخرى	Count	3	0	3	
	% within سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى المحافظة	100.0%	.0%	100.0%	
	% within المحافظة	2.0%	.0%	1.1%	
	% of Total	1.1%	.0%	1.1%	
Total	Count	152	130	282	
	% within سوق العمل مقارنة بالإناث يعود إلى المحافظة	53.9%	46.1%	100.0%	
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	53.9%	46.1%	100.0%	

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج .spss

تشير البيانات الواردة أعلاه أن نوعية الأعمال المتوافرة في سوق العمل في محافظتي حلب وادلب، هي السبب الرئيسي لضعف حصة الإناث في سوق العمل مقارنة بالذكور، فالأعمال المتوافرة تتسم بالطابع الذكوري بحسب رأي المفحوصات في القطاع الخدمي.

## الجدول رقم (86)

السبب المؤدي لزيادة نسبة النساء العاملات \* المحافظة

a

	Coun	المحافظ		Tota
		حط	إدلة	
إن عليه نوعية النساء يكون من خلال :	رفع مستوى تعليمها	5 ب	4 ب	9
	% within نسبة النساء العاملات يكون من	59.6	40.4	100.0
	% within	38.8	30.8	35.1
	% of	20.9	14.2	35.1
توعية المجتمع بالدور الكبير للمرأة	Coun	3	2	6
	% within نسبة النساء العاملات يكون من	58.2	41.8	100.0
	% within	25.7	21.5	23.8
	% of	13.8	9.9	23.8
توفير الخدمات الاجتماعية للمرأة العام لة	Coun	1	2	3
	% within نسبة النساء العاملات يكون من	44.4	55.6	100.0
	% within	10.5	15.4	12.8
	% of	5.7	7.1	12.8
إصدار التشريعات والقوانين الداعمة لعمل المرأة	Coun	3	3	7
	% within نسبة النساء العاملات يكون من	50.7	49.3	100.0
	% within	23.7	26.9	25.2
	% of	12.8	12.4	25.2
Total	Coun	2	7	9
	% within نسبة النساء العاملات يكون من	22.2	77.8	100.0
	% within	1.3	5.4	3.2
	% of	.7	2.5	3.2
Tota ل	Coun	15	13	28
	% within نسبة النساء العاملات يكون من	53.9	46.1	100.0
	% within	100.0	100.0	100.0
	% of	53.9	46.1	100.0

a. القطاع =

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج  
.spss

يوضح الجدول السابق أن هناك إدراكاً كبيراً من قبل العاملات في المجال الخدمي لأهمية التعليم في العمل على زيادة الحصة النسائية في سوق العمل، وهذا الأمر ينطبق على العاملات في المحافظتين.

### الجدول رقم (87)

Crosstabulation القطاع المفضل للمرأة: \* المحافظة

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
هل تفضلين العمل في:	القطاع العام	Count	81	79	160
		% within	50.6%	49.4%	100.0%
		% within المحافظة	53.3%	60.8%	56.7%
		% of Total	28.7%	28.0%	56.7%
القطاع الخاص		Count	14	9	23
		% within	60.9%	39.1%	100.0%
		% within المحافظة	9.2%	6.9%	8.2%
		% of Total	5.0%	3.2%	8.2%
المستقل(المنزل)		Count	57	36	93
		% within	61.3%	38.7%	100.0%
		% within المحافظة	37.5%	27.7%	33.0%
		% of Total	20.2%	12.8%	33.0%
أخرى		Count	0	6	6
		% within	.0%	100.0%	100.0%
		% within المحافظة	.0%	4.6%	2.1%
		% of Total	.0%	2.1%	2.1%
Total		Count	152	130	282
		% within	53.9%	46.1%	100.0%
		% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج .spss

نلاحظ من الجدول السابق أن نظرة العاملات في القطاع الخدمي بالنسبة لقطاع العمل المفضل لديهن، لا تختلف عن نظرة العاملات في القطاعات الأخرى، وفي المحافظتين على حد سواء أيضاً.



## الجدول رقم (88)

Crosstabulation مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة\* المحافظة

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
ما هي مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	مراعاة القطاع العام لطبيعة المرأة وظروفها	Count 74	43	117
	within % ما هي مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	63.2%	36.8%	100.0%
	within % المحافظة	48.7%	33.1%	41.5%
	% of Total	26.2%	15.2%	41.5%
الاستمرارية في العمل التي يؤمنها القطاع العام	Count	46	31	77
	within % ما هي مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	59.7%	40.3%	100.0%
	within % المحافظة	30.3%	23.8%	27.3%
	% of Total	16.3%	11.0%	27.3%
توفيره للتأمينات الإجتماعية	Count	29	54	83
	within % ما هي مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	34.9%	65.1%	100.0%
	within % المحافظة	19.1%	41.5%	29.4%
	% of Total	10.3%	19.1%	29.4%
أخرى	Count	3	2	5
	within % ما هي مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	60.0%	40.0%	100.0%
	within % المحافظة	2.0%	1.5%	1.8%
	% of Total	1.1%	.7%	1.8%
Total	Count	152	130	282
	within % ما هي مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة؟	53.9%	46.1%	100.0%
	within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج .spss

نلاحظ من الجدول أن العاملات في محافظة حلب يرون أن مراعاة القطاع العام لطبيعة المرأة هو أهم ما يميز هذا القطاع، أما العاملات في محافظة إدلب فيرون أن توفير القطاع العام للتأمينات الاجتماعية هي أهم ميزة لهذا القطاع، وهذا الاختلاف مرده إلى الوضع الاجتماعي والمعيشي للعاملات في كل من المحافظتين على حده.

## الجدول رقم (89)

مزاي العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة\* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
ما هي مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	الأجور المرتفعة	Count	94	66	160
		within % ما هي مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	58.8%	41.3%	100.0%
		within % المحافظة	61.8%	50.8%	56.7%
		% of Total	33.3%	23.4%	56.7%
ملانمة العمل فيه للمهارات والخبرات التي تمتلكها المرأة		Count	44	44	88
		within % ما هي مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	50.0%	50.0%	100.0%
		within % المحافظة	28.9%	33.8%	31.2%
		% of Total	15.6%	15.6%	31.2%
أخرى		Count	14	20	34
		within % ما هي مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	41.2%	58.8%	100.0%
		within % المحافظة	9.2%	15.4%	12.1%
		% of Total	5.0%	7.1%	12.1%
Total		Count	152	130	282
		within % ما هي مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة؟	53.9%	46.1%	100.0%
		within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج .spss

نلاحظ من الجدول السابق أن العوامل في القطاع الخدمي في محافظتي حلب وإدلب، يتفقن على أن أهم ميزة للقطاع الخاص هي الأجور المرتفعة التي يقدمها.

## الجدول رقم(90)

أهم أسباب نجاح عملية التنمية الاقتصادية: \* المحافظة Crosstabulation

			المحافظة		Total
			حلب	إدلب	
إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	مشاركة المرأة في سوق العمل	Count	81	62	143
		% within إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	56.6%	43.4%	100.0%
		% within المحافظة	53.3%	47.7%	50.7%
		% of Total	28.7%	22.0%	50.7%
توافر الموارد والثروات	Count	32	38	70	
		% within إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	45.7%	54.3%	100.0%
		% within المحافظة	21.1%	29.2%	24.8%
		% of Total	11.3%	13.5%	24.8%
استقرار الأوضاع السياسية	Count	14	9	23	
		% within إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	60.9%	39.1%	100.0%
		% within المحافظة	9.2%	6.9%	8.2%
		% of Total	5.0%	3.2%	8.2%
الاهتمام بالعلم والتعليم	Count	23	20	43	
		% within إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	53.5%	46.5%	100.0%
		% within المحافظة	15.1%	15.4%	15.2%
		% of Total	8.2%	7.1%	15.2%
أخرى	Count	2	1	3	
		% within إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	66.7%	33.3%	100.0%
		% within المحافظة	1.3%	.8%	1.1%
		% of Total	.7%	.4%	1.1%
Total	Count	152	130	282	
		% within إن نجاح عملية التنمية الاقتصادية يتوقف على:	53.9%	46.1%	100.0%
		% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss.

نلاحظ من الجدول أن العوامل في القطاع الخدمي في محافظتي حلب وإدلب، متفقات على الدور المحوري للمرأة في سوق العمل وبالتالي في عملية التنمية الاقتصادية.

## الجدول رقم (91)

سبب اختيار المرأة لمجال عملها: \* المحافظة Crosstabulation

		المحافظة		Total	
		حلب	إدلب		
ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	مستوى التحصيل العلمي الذي تمتلكينه	Count	56	48	104
		within % ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	53.8%	46.2%	100.0%
		within % المحافظة	36.8%	36.9%	36.9%
		% of Total	19.9%	17.0%	36.9%
مكان الإقامة	Count	9	5	14	
		within % ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	64.3%	35.7%	100.0%
		within % المحافظة	5.9%	3.8%	5.0%
		% of Total	3.2%	1.8%	5.0%
ملائمة مجال العمل للطبيعة الأنثوية	Count	81	60	141	
		within % ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	57.4%	42.6%	100.0%
		within % المحافظة	53.3%	46.2%	50.0%
		% of Total	28.7%	21.3%	50.0%
العادات والتقاليد السائدة	Count	3	12	15	
		within % ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	20.0%	80.0%	100.0%
		within % المحافظة	2.0%	9.2%	5.3%
		% of Total	1.1%	4.3%	5.3%
أخرى	Count	3	5	8	
		within % ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	37.5%	62.5%	100.0%
		within % المحافظة	2.0%	3.8%	2.8%
		% of Total	1.1%	1.8%	2.8%
Total	Count	152	130	282	
		within % ما هو السبب الذي يدفعك لاختيار مجال عملك:	53.9%	46.1%	100.0%
		within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج .spss

يبين الجدول السابق أن ملائمة قطاع العمل للطبيعة الانثوية هو أهم ما يدفع العاملات في القطاع الخدمي لاختيار مجال عملهن، وبالتالي يمكن أن نستنتج أن العمل في القطاع الخدمي مناسب لطبيعة المرأة أكثر من العمل في باقي القطاعات، وهذا الرأي ينطبق على العاملات في محافظتي حلب وإدلب أيضاً.

## الجدول رقم (92)

سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي: \* المحافظة Crosstabulation

	المحافظة	المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	ضعف المستوى العلمي للعاملين	Count 15	43	58
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	25.9%	74.1%	100.0%
	within % المحافظة	9.9%	33.1%	20.6%
	% of Total	5.3%	15.2%	20.6%
انخفاض معدلات الأجور	Count	79	25	104
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	76.0%	24.0%	100.0%
	within % المحافظة	52.0%	19.2%	36.9%
	% of Total	28.0%	8.9%	36.9%
تعدد أدوار العاملين	Count	13	20	33
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	39.4%	60.6%	100.0%
	within % المحافظة	8.6%	15.4%	11.7%
	% of Total	4.6%	7.1%	11.7%
عدم استخدام التقنيات الحديثة	Count	22	21	43
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	51.2%	48.8%	100.0%
	within % المحافظة	14.5%	16.2%	15.2%
	% of Total	7.8%	7.4%	15.2%
غياب مبدأ المحاسبة في العمل	Count	18	21	39
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	46.2%	53.8%	100.0%
	within % المحافظة	11.8%	16.2%	13.8%
	% of Total	6.4%	7.4%	13.8%
أخرى	Count	5	0	5
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	100.0%	.0%	100.0%
	within % المحافظة	3.3%	.0%	1.8%
	% of Total	1.8%	.0%	1.8%
Total	Count	152	130	282
	within % ما هو سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي الذي تعملين فيه برأيك:	53.9%	46.1%	100.0%
	within % المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج spss. يبين الجدول السابق أن انخفاض معدلات الأجور بالنسبة للعاملات في محافظة حلب، وضعف المستوى العلمي للعاملين بالنسبة للعاملات في محافظة ادلب، هما

السببان الرئيسيان اللذان يقفان وراء ضعف العملية الانتاجية في القطاعات الاقتصادية، وهذا الاختلاف بين إجابات العاملات في المحافظتين مرده إلى ظروف العمل في كلا المحافظتين.

### الجدول رقم (93)

Crosstabulation مجال العمل المناسب أكثر بالنسبة للمرأة \* المحافظة

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	العمل في الزراعة	3	11	14
	Count			
	within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	21.4%	78.6%	100.0%
	% within المحافظة	2.0%	8.5%	5.0%
	% of Total	1.1%	3.9%	5.0%
العمل في الصناعة	Count	2	19	21
	within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	9.5%	90.5%	100.0%
	% within المحافظة	1.3%	14.6%	7.4%
	% of Total	.7%	6.7%	7.4%
العمل في الخدمات	Count	147	100	247
	within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	59.5%	40.5%	100.0%
	% within المحافظة	96.7%	76.9%	87.6%
	% of Total	52.1%	35.5%	87.6%
Total	Count	152	130	282
	within % أي من مجالات العمل التالية مناسب أكثر بالنسبة للمرأة؟	53.9%	46.1%	100.0%
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج .spss

يلاحظ من الجدول السابق أن هناك رضا من قبل العاملات في القطاع الخدمي عن مجال عملهن، في كلا المحافظتين، وهذا يؤكد مناسبة ظروف العمل في هذا القطاع لطبيعة المرأة ومتطلباتها.

## الجدول رقم (94)

Crosstabulation سبب رغبة المرأة بترك أو عدم ترك العمل \* المحافظة

		المحافظة		Total
		حلب	إدلب	
هل تفكرين بترك العمل؟	نعم بسبب عدم القدرة على التوفيق بين المنزل والعمل	Count 38	14	52
	% within	73.1%	26.9%	100.0%
	% within المحافظة	25.0%	10.8%	18.4%
	% of Total	13.5%	5.0%	18.4%
نعم بسبب عدم تلبية مجال عملك لطموحك	Count	32	48	80
	% within	40.0%	60.0%	100.0%
	% within المحافظة	21.1%	36.9%	28.4%
	% of Total	11.3%	17.0%	28.4%
نعم بسبب مضايقة المجتمع	Count	42	6	48
	% within	87.5%	12.5%	100.0%
	% within المحافظة	27.6%	4.6%	17.0%
	% of Total	14.9%	2.1%	17.0%
نعم لأسباب أخرى	Count	5	0	5
	% within	100.0%	.0%	100.0%
	% within المحافظة	3.3%	.0%	1.8%
	% of Total	1.8%	.0%	1.8%
لا بسبب الحاجة المادية	Count	6	41	47
	% within	12.8%	87.2%	100.0%
	% within المحافظة	3.9%	31.5%	16.7%
	% of Total	2.1%	14.5%	16.7%
لا بسبب ملائمة مجال عملك لطبيعتك وظروفك	Count	8	7	15
	% within	53.3%	46.7%	100.0%
	% within المحافظة	5.3%	5.4%	5.3%
	% of Total	2.8%	2.5%	5.3%
لا لأن العمل حقق لك الاستقلالية في الحياة	Count	20	13	33
	% within	60.6%	39.4%	100.0%
	% within المحافظة	13.2%	10.0%	11.7%
	% of Total	7.1%	4.6%	11.7%
لا لأسباب أخرى	Count	1	1	2
	% within	50.0%	50.0%	100.0%
	% within المحافظة	.7%	.8%	.7%
	% of Total	.4%	.4%	.7%
Total	Count	152	130	282
	% within	53.9%	46.1%	100.0%
	% within المحافظة	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	53.9%	46.1%	100.0%

a. القطاع = خدمات

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على معطيات التحليل الإحصائي لبرنامج

.spss



يبين الجدول السابق أن أهم سبب يدفع المرأة العاملة للتفكير بترك العمل في محافظة حلب هو مضايقة المجتمع لها، وهذا يعود إلى العادات السائدة في المحافظة، أما السبب الذي يدفع المرأة العاملة للتفكير بترك العمل في محافظة ادلب فهو عدم تلبية مجال عملها لطموحاتها، وهذا يمكن تفسيره بما يوفره القطاع الخدمي لهن من مزايا.

استنادا إلى كل ماسبق في الدراسة وبعد الوقوف على أحوال المرأة العاملة في القطاعات الثلاث بالنسبة لمحافظة حلب وادلب والتعرف على آرائهن فيما يخص أسئلة البحث، نستطيع أن نشير إلى بعض النتائج التي تمثل خلاصة بسيطة للبحث الذي قمنا به إضافة إلى تقديم جملة من التوصيات والمقترحات :

#### النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية:

-تظهر نتائج الدراسة الميدانية المقارنة بين محافظتي حلب وادلب أن هناك تشابها كبيرا قد يصل إلى حد التطابق في وجهة نظر العاملات في المحافظتين فيما يتعلق بمسائل البحث المطروحة، ويبدو أن هناك عوامل عديدة قد أسهمت في هذا الأمر، كان في مقدمتها عامل القرب الجغرافي بين المحافظتين، وتشابه العادات والتقاليد والبيئة الاجتماعية بشكل عام، وعليه فإن أبرز ما استخلص من نتائج:

1- هناك تأثير كبير للعامل المادي في مسألة دفع المرأة على الخروج للعمل، وهذا الأمر ينطبق على المحافظتين، مما يشير إلى تواضع الحالة المادية للعاملات في القطاعات الثلاثة وعلى مستوى المحافظتين.

2- يعتبر العمل في القطاع الخدمي الوجهة المفضلة لأغلب العاملات في القطاعات الثلاثة، وهذا يعود إلى مناسبة ظروف وشروط العمل في هذا القطاع لطبيعة المرأة وظروفها، وضعف نشاط القطاع الصناعي.

3- تعتبر المرأة محرك أساسي لعجلة التنمية الاقتصادية في البلد على اعتبار أن نسبة مساهمتها في سوق العمل تعتبر مؤشرا قويا على مدى نجاح عملية التنمية

الاقتصادية أو فشلها(بشرط تفعيل مساهمتها في القطاعات المحركة للاقتصاد الوطني).

4- يوجد نوع من عدم الإيمان بقدرات المرأة وإمكانياتها في العمل(على مستوى المحافظتين)وهذا مرده إلى النظرة السائدة في المحافظتين للمرأة ومايمكن أن تقدمه خارج المنزل، وطبيعة الأدوار التي ينبغي أن تضطلع بها.

5- تعتبر مسألة الأجور المرتفعة التي يقدمها القطاع الخاص للعاملين فيه،الميزة الوحيدة التي يتمتع بها هذا القطاع مقابل القطاع العام الذي يؤمن للعاملين فيه العديد من المزايا(استمرارية العمل،مراعاة ظروف المرأة.....)مما يشير إلى سوء الأوضاع التي تعيشها المرأة العاملة في القطاع الخاص.

6- هناك تفضيل للعمل في القطاع العام على العمل في القطاع الخاص من قبل المشمولات بالبحث،نتيجة للمزايا التي يقدمها كل قطاع للعاملات فيه.

7- تعتبر مسألة تدني المستوى العلمي للعاملات في القطاع الزراعي بالنسبة لمحافظة ادلب،السبب الرئيسي الذي يدفعهن للعمل في هذا القطاع،على اعتبار أن العمل في المجال الصناعي أو الخدمي يتطلب مؤهلات تعليمية متقدمة لا تتوفر بالنسبة لهن،أما في مدينة حلب وبالنسبة للقطاع الزراعي ايضا، فإن ضعف تواجد الفعاليات الاقتصادية الأخرى في المناطق التي تنتم بالطابع الزراعي،وسيطرة العادات والتقاليد البالية المقيدة لحركة المرأة،تجعل من مكان إقامة المرأة المحدد الرئيسي لها في اختيار مجال عملها.

8- بروز شيء من الإيجابية من قبل الأزواج فيما يتعلق بموضوع خروج الزوجات للعمل أو اختيار مجال عملهن (على مستوى المحافظتين)،ويمكن تفسير هذه الإيجابية في موقف الأزواج بالضغط المعيشي الذي تعيشه الأسرة والرغبة في تحسين مستوى المعيشة،إضافة إلى بروز نوع من التحرر ولو بشكل طفيف في المجتمع فيما يتعلق بموضوع عمل المرأة،حيث تمت ملاحظة ذلك أثناء استطلاع آراء العاملات.

9- إن توزع القوى العاملة النسائية على القطاعات الثلاثة بالصورة الحالية،يشير إلى ضرورة توسيع مشاركة المرأة في القطاع الصناعي،على اعتبار أن الاقتصاديات

المتطورة في هذا العصر انطلقت في نهضتها من تطوير العمل الصناعي، ولكن توسيع المشاركة النسائية في القطاع الصناعي ينبغي أن يترافق مع خطوات لتحسين شروط العمل في هذا القطاع.

- 10- هناك تأثير واضح للحالة العائلية على عمل المرأة سواء من حيث موقف الزوج أو وجود الأولاد (بالنسبة للمتزوجات) وهو في الأغلب تأثير معيق إلى حد ما.
- 11- تعتبر طبيعة الأعمال المتوافرة في المجتمع من الأمور التي تعيق المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل، على اعتبار أنها تتناسب الذكور أكثر من الإناث .
- 12- تعتبر الرغبة في شغل أوقات الفراغ من الأسباب القوية التي تدفع المرأة للخروج إلى العمل.

### المقترحات:

استنادا إلى ماسبق، ونتيجة التشابه الكبير بين البيئتين المدروستين فإننا سنقوم بتقديم جملة من التوصيات والمقترحات التي تشمل أوضاع العاملات في المحافظتين على حد سواء:

- 1- تحسين صورة عمل المرأة في المجتمع سواء من خلال المناهج أو الوسائل الإعلامية المختلفة بما يؤدي إلى تحسن في أوضاع المرأة والقضاء على المفاهيم التي تؤدي إلى التمييز ضدها.
- 2- العمل على رفع معدلات الأجور في المؤسسات الحكومية والخاصة، سعيا وراء التحسن في المردود الإنتاجي بالنسبة للعاملات الأمر الذي ينعكس إيجابا على عملية التنمية الاقتصادية.
- 3- التوسع في إقامة دورات التأهيل والتدريب للمرأة العاملة وبشكل مستمر يضمن لها متابعة كل ما هو جديد في مجال عملها ويرفع من مستوى مهاراتها وكفاءتها في العمل ، مع الإشارة إلى ضرورة تخفيض تكاليفها المادية بشكل يتناسب والوضع المادي للمرأة العاملة.

4- توفير الخدمات الإجتماعية بشكل كافي للعاملات في القطاعات المختلفة،مثل رياض الأطفال،مؤسسات الخدمة المنزلية... وذلك كي يبقى فكرها وجهدها موجها نحو العمل بشكل أكبر.

5- إقامة قاعدة صناعية قوية والعمل على إشراك المرأة في الأعمال الصناعية والإنتاجية المختلفة وذلك كمحاولة لتوجيه جهد المرأة العاملة نحو الأعمال الأكثر أهمية في بناء الاقتصاد الوطني الحديث والمتطور،مع العمل على دعم مقومات نجاحها في المجالات الأخرى.

6- العمل على رفع المستوى التعليمي للمرأة العاملة لضمان أفضل مشاركة لها في سوق العمل.

7- سن القوانين والتشريعات وتنفيذها لضمان مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في التوظيف والأجر والتدريب.

8- العمل على إجراء دراسات ومسوحات على مستوى القطر حول أوضاع المرأة العاملة، سعيًا وراء التشخيص الحقيقي لأحوالها في القطاعات المختلفة،بهدف العمل على تمكين تواجدتها الفعال في سوق العمل.

9- العمل على إشراك المرأة في عملية صنع القرار وخاصة الاقتصادي منه،وذلك لترسيخ مشاركتها الفعالة في العملية الاقتصادية.

## المراجع والمصادر:

المصادر: القرآن الكريم، سورة الرعد

## -الكتب:

-شمدين ،عفاف،واقع عمل المرأة بين النظرية والتطبيق،القاهرة،عين شمس،1998.

-الكبرة،فوزي،هيفاء،المرأة والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية،دار طلاس للدراسات والترجمة والنشر،1987.

-ناصر،ايمان-عجمية،عبدالعزيز،محمد-النتمية الاقتصادية،دراسات نظرية وتطبيقية جامعة الإسكندرية-قسم الإقتصاد2000.

-عريقات،محمد،مرعي-مقدمة في التنمية والتخطيط الاقتصادي دار الكرمل،دار زهران-عمان،الأردن،1997.

## -الدراسات والدوريات:

-منهجية سوق العمل.

-مسح سوق العمل،2010.

-المجموعة الإحصائية،2010.

-صبح،سميرة-دور المرأة في الزراعة وقضايا تمايز الجنسين في سوريا، وزارة الزراعة والإصلاح الزراعي،آذار2006.

-القش،محمدأنور،خليفاوي،رنا-مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي في سورية المكتب المركزي للإحصاء-2007.

-رئاسة مجلس الوزراء،هيئة تخطيط الدولة،الخطط الخمسية التاسعة/العاشرة.

-التعداد العام للسكان(1970,1981,1994).

-تقرير التنمية الإنسانية في الوطن العربي،2009.

-رئاسة مجلس الوزراء،الهيئة السورية لشؤون الأسرة،المرأة السورية وقوانين العمل،2005.

-الأمم المتحدة-اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا-دور المرأة في الزراعة والتصنيع الزراعي-نيويورك-2003.

-د.الرفاعي، عبد الهادي، دراسة تحليلية لتطور مؤشر الخدمات الصحية في سوريا ودورها في التنمية،مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية-سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية،المجلد(1)2006.

-المواقع الإلكترونية:

-[www.syria-post.net](http://www.syria-post.net)

-[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

-[www.alaswaq.net](http://www.alaswaq.net)

المقالات والمحاضرات:

-شعبان، فاطمة-صحيفة الوطن السعودية-العدد/2974/.

-البلاغ، صالح-مستقبل المسلمين والتحويلات الاقتصادية،محاضرة في جامعة الزيتونة،تونس-2005.

الندوات:

-لولوة المطلق-المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط 2008.

-د.إبراهيم، علي-المرأة والنشاط الاقتصادي-الواقع والآفاق في الجمهورية العربية السورية،المكتب المركزي للإحصاء-دمشق-1995.

## الملاحق:

نص الاستثمار:

**ملاحظة :** يتكون هذا الاستبيان من قسمين الأول يتعلق بالبيانات الشخصية والحياتية للمفحوصات والقسم الثاني يتعلق بالأسئلة المطروحة على المفحوصات حول المواضيع المتعلقة بالبحث.

استبيان موجه للعاملات في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات للتعرف على

آرائهن حول موضوع العمل

(الرجاء من الأخوات العاملات في القطاعات المختلفة المساعدة في إتمام هذا

البحث وذلك بالإجابة على الأسئلة المحددة عبر وضع إشارة معينة أمام الإجابة التي

تناسبهن)

في البداية يرجى من الأخوات العاملات تعبئة الحقول التالية قبل الشروع في

الإجابة على الأسئلة

قطاع العمل:..... المهنة:.....

مكان الإقامة.....المحافظة التي تتبعين لها..... الوضع

العائلي(متزوجة أو غير متزوجة).....العمر.....

الشهادة العلمية التي تحملينها.....الشهادة العلمية التي يحملها رب

الأسرة..... عدد الأولاد.....

**أولاً: الأسباب التي تدفع المرأة للعمل:**

1- الحاجة المادية

2- الملل والرغبة في شغل أوقات الفراغ

3- تحقيق الاستقلالية والرغبة في إثبات الذات

4- الطلاق

5- ارتفاع مستوى التعليم

ثانياً: أسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل

1- المستوى التعليمي المرتفع

- 2-مكان الإقامة
- 3-العمر
- 4-الخبرات والمهارات الموجودة
- 5-أسباب أخرى

**ثالثاً: العوائق التي تعيق عمل المرأة:**

- 1- العادات والتقاليد السائدة في المجتمع
- 2-الطبيعة الجسدية
- 3-الأعباء المنزلية
- 4-تدني مستواها التعليمي
- 5-أسباب أخرى

**رابعاً: موقف الزوج من خروج المرأة للعمل:**

- 1- إيجابي مساعد
- 2- سلبي معيق
- 3- حيادي
- 4- أخرى

**خامساً: المكان الأنسب للمرأة:**

- 1-في المنزل
- 2-في العمل والمنزل معاً

**سادساً: أسباب قدرة أو/ عدم قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين المنزل والعمل:**

إذا كانت الإجابة نعم (تستطيع) - هل يعود ذلك إلى:

- 1- طبيعة عملها من حيث سهولته



2- دعم الزوج لها

3- عدم وجود الأولاد أو عدم كثرتهم

4- أخرى

وإذا كانت الإجابة لا (تستطيع) فهل يعود ذلك إلى:

1- الضغط النفسي والجسدي الناتج عن تعدد المهام

2- عدم تشجيع الزوج لها

3- وجود الأولاد

4- أخرى

سابعاً: أسباب ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث:

1- تفضيل أصحاب العمل للذكور على الإناث

2- نوعية الأعمال المتوفرة في المجتمع

3- الضعف في قدرات وإمكانيات المرأة

4- أخرى

ثامناً: إن العوامل المؤدية لزيادة نسبة النساء العاملات:

1- رفع مستوى تعليمها

2- توعية المجتمع بالدور الكبير للمرأة

3- توفير الخدمات الاجتماعية للمرأة العاملة مثل (رياض الأطفال)

4- إصدار القوانين والتشريعات الداعمة لعمل المرأة

5- أخرى

تاسعاً: القطاع المفضل للمرأة العاملة:

1- القطاع العام

2- القطاع الخاص

3- المستقل (المنزل)

4- أخرى

عاشراً: مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة:

1- مراعاة القطاع العام لطبيعة المرأة وظروفها

2- الاستمرارية في العمل التي يؤمنها القطاع العام

3- توفيره للتأمينات الاجتماعية

4- أخرى

الحادي عشر: مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة:

1- الأجور المرتفعة

2- ملائمة العمل فيه للمهارات والخبرات التي تملكها المرأة

3- أخرى

الثاني عشر: أهم العوامل في نجاح عملية التنمية الاقتصادية:

1- مشاركة المرأة في سوق العمل

2- توافر الموارد والثروات

3- استقرار الأوضاع السياسية

4- الاهتمام بالعلم والتعليم

5- أخرى

الثالث عشر: سبب اختيار المرأة لمجال عملها:

1- مستوى التحصيل العلمي الذي يمتلكه

2- مكان الإقامة

3- ملائمة مجال العمل للطبيعة الأنثوية

4- العادات والتقاليد السائدة

5- أخرى

الرابع عشر: سبب ضعف الإنتاج في القطاعات الاقتصادية:

- 1-ضعف المستوى العلمي للعاملين
- 2-انخفاض معدلات الأجور
- 3-تعدد أدوار العاملين
- 4-عدم استخدام التقنيات الحديثة
- 5-غياب مبدأ المحاسبة في العمل
- 6-أخرى

**الخامس عشر: مجال العمل المناسب أكثر للمرأة:**

- 1-العمل في الزراعة
- 2-العمل في الصناعة
- 3-العمل في مجال الخدمات (صحة-تعليم-تأمين.....إلخ)

السادس عشر: الأسباب التي تدفع المرأة للتفكير أو/ عدم التفكير بترك العمل:

إذا كانت الإجابة نعم(تفكر بترك العمل)فذلك ل:

- 1- عدم القدرة على التوفيق بين المنزل والعمل
- 2-عدم تلبية مجال عملك لطموحك
- 3-مضايقة المجتمع
- 4- أخرى

أما إذا كانت الإجابة لا(لا تفكر بترك العمل)فذلك ل:

- 1-الحاجة المادية
- 2-ملائمة مجال عملك لطبيعتك وظروفك
- 3-لأن العمل حقق لك الاستقلالية في الحياة
- 4-أخرى

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
30	معدلات النشاط الإقتصادي العمري للنساء	1
33	التوزع النسبي للمشتغلات حسب أبواب النشاط الإقتصادي	2
34	توزع المشتغلات (15 سنة وأكثر) حسب طبيعة العمل	3
35	توزع قوة العمل حسب الحالة العملية من عام 1970-2010	4
36	الحالة التعليمية للمشتغلات بعمر 15 سنة فأكثر حسب الجنس/2010/	5
37	توزع النساء 15 سنة فأكثر حسب علاقتهن بقوة العمل ومكان الإقامة (تبعاً للمحافظات)	6
68	توزع عينة الدراسة بين المحافظتين	7
68	الحالة العائلية للمشمولات بالبحث	8
69	قطاع العمل للمشمولات بالبحث	9
70	التركيب العمري للمشمولات بالبحث	10
70	الشهادة التي تحملها العاملات	11
71	الشهادة العلمية لرب الأسرة	12
72	الأسباب التي تدفع المرأة للعمل (مجموع العاملات في المحافظتين)	13
73	أسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل (مجموع العاملات في المحافظتين)	14
73	العوائق التي تعيق عمل المرأة (مجموع العاملات في المحافظتين)	15
74	موقف الزوج من خروج المرأة للعمل (مجموع العاملات في المحافظتين)	16
74	المكان المناسب للمرأة (مجموع العاملات في المحافظتين)	17
75	أسباب قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين المنزل والعمل (مجموع العاملات في المحافظتين)	18

76	أسباب عدم قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين المنزل والعمل(مجموع العاملات في المحافظتين)	19
76	أسباب ارتفاع نسبة نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث(مجموع العاملات في المحافظتين)	20
77	العوامل المؤدية لزيادة نسبة النساء العاملات(مجموع العاملات في المحافظتين)	21
78	القطاع المفضل للمرأة العاملة(مجموع العاملات في المحافظتين)	22
78	مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة(مجموع العاملات في المحافظتين)	23
79	مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة(مجموع العاملات في المحافظتين)	24
80	أهم العوامل في نجاح عملية التنمية الإقتصادية(مجموع العاملات في المحافظتين)	25
80	سبب اختيار المرأة مجال عملها(مجموع العاملات في المحافظتين)	26
81	سبب ضعف الإنتاج في القطاعات الإقتصادية(مجموع العاملات في المحافظتين)	27
82	مجال العمل المناسب أكثر للمرأة(مجموع العاملات في المحافظتين)	28
83	أسباب رغبة المرأة بترك العمل(مجموع العاملات في المحافظتين)	29
83	أسباب عدم رغبة المرأة بترك العمل(مجموع العاملات في المحافظتين)	30
84	العلاقة بين الحالة العائلية ومتوسط الإجابات حول عمل المرأة	31
85	العلاقة بين موقف الزوج من خروج المرأة للعمل والحالة العائلية للمرأة	32
85	العلاقة بين العوامل التي تعيق عمل المرأة والتفكير بترك العمل	33
86	العلاقة بين موقف الزوج من عمل المرأة وسبب اختيار مجال العمل	34
86	العلاقة بين العمر والمشاركة الفعالة للمرأة	35
87	العلاقة بين العمر وموقف الزوج من الخروج للعمل	36

88	العلاقة بين مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة والإجابات المتعلقة بعمل المرأة	37
88	العلاقة بين ضعف الإنتاج في القطاع الإقتصادي والمشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل	38
90	الأسباب التي تدفع المرأة للعمل*أسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل جدول تقاطعي	39
91	حساب الارتباط بين الاسباب التي تدفع المرأة للعمل وأسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل	40
92	العلاقة بين المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل وارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث	41
93	مقارنة أجوبة أفراد العينة في القطاعات الثلاث(زراعة صناعة خدمات)	42
93	مقارنة أجوبة أفراد العينة في كل قطاع بالنسبة للمكان المناسب للمرأة	43
94	مقارنة أجوبة أفراد العينة في كل قطاع بالنسبة للعامل الأهم في نجاح التنمية الاقتصادية	44
94	مقارنة أجوبة أفراد العينة في كل قطاع بالنسبة لسبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي	45
95	مقارنة أجوبة أفراد العينة في كل قطاع بالنسبة لمجال العمل المناسب أكثر للمرأة	46
96	الأسباب التي تدفع المرأة للعمل(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	47
97	أسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	48
98	العوائق التي تعيق عمل المرأة(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	49
99	المكان المناسب للمرأة(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	50
100	موقف الزوج من خروج الزوجة للعمل(في حال الزواج)(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	51

101	سبب قدرة المرأة العاملة أو/ عدم قدرتها على التوفيق بين المنزل والعمل(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	52
102	سبب ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	53
103	السبب المؤدي لزيادة نسبة النساء العاملات(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	54
104	قطاع العمل المفضل للمرأة(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	55
105	مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	56
106	مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة (مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	57
107	أهم أسباب نجاح عملية التنمية الاقتصادية(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	58
108	سبب اختيار المرأة مجال عملها(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	59
109	سبب ضعف الانتاج في القطاع الاقتصادي(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	60
110	مجال العمل المناسب أكثر بالنسبة للمرأة(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	61
111	سبب رغبة المرأة بترك أو/عدم ترك العمل(مقارنة قطاع الزراعة بين المحافظتين)	62
112	الأسباب التي تدفع المرأة للعمل(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	63
113	سبب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	64
114	العوائق التي تعيق عمل المرأة(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	65
115	موقف الزوج من خروج الزوجة للعمل(في حال الزواج) (مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	66

116	المكان المناسب للمرأة(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	67
118	سبب قدرة المرأة العاملة أو/عدم قدرتها على التوفيق بين المنزل والعمل(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	68
119	أسباب ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	69
120	السبب المؤدي لزيادة نسبة النساء العاملات(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	70
121	القطاع المفضل للمرأة العاملة(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	71
122	مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	72
123	مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	73
124	أهم أسباب نجاح عملية التنمية الاقتصادية(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	74
125	سبب اختيار المرأة مجال عملها(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	75
126	سبب ضعف الإنتاج في القطاع الاقتصادي(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	76
127	مجال العمل المناسب أكثر للمرأة(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	77
129	سبب رغبة المرأة بترك أو/عدم ترك العمل(مقارنة قطاع الصناعة بين المحافظتين)	78
131	الأسباب التي تدفع المرأة للعمل(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	79
132	أسباب المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	80
133	العوائق التي تعيق عمل المرأة(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	81



134	موقف الزوج من خروج المرأة للعمل(في حال الزواج) (مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	82
135	المكان المناسب للمرأة(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	83
137	سبب قدرة المرأة العاملة أو/عدم قدرتها على التوفيق بين المنزل والعمل(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	84
138	سبب ارتفاع نسبة الذكور في سوق العمل مقارنة بالإناث(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	85
139	السبب المؤدي لزيادة نسبة النساء العاملات(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	86
140	القطاع المفضل للمرأة(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	87
141	مزايا العمل في القطاع العام بالنسبة للمرأة(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	88
142	مزايا العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمرأة(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	89
143	أهم أسباب نجاح عملية التنمية الاقتصادية(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	90
144	سبب اختيار المرأة لمجال عملها(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	91
145	سبب ضعف الانتاج في القطاع الاقتصادي(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	92
146	مجال العمل المناسب أكثر بالنسبة للمرأة(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	93
148	سبب رغبة المرأة بترك أو/عدم ترك العمل(مقارنة قطاع الخدمات بين المحافظتين)	94

### قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
17	توزع المشتغلات بحسب المستوى التعليمي لرب الأسرة	1
20	التركيبية التعليمية للمشتغلات في المهن العلمية والفنية	2
26	المحافظات السورية حسب مستوياتها التنموية	3

## Summary

This study aims to recognize the reality of the Syrian worker woman and know what makes her chooses the work she is doing or the job she will be doing in future. Additionally, it aims to knowing the difficulties that the worker woman faces in her job and how they can be defeated.

Moreover, this study has been enriched with a general and comparative research consisted of sixteen questions and they are directed to 478 worker women- working in the fields of agriculture, industry and services in Aleppo and Edlib cities

The main points that generally have been discussed in this study can be summarized in the following:

- The reason why the Syrian women goes to work outdoors and the trouble she faces and the attempted efforts by the government for the ascendancy of the reality of the Syrian woman in general and the worker one in particular.
- The concept of the economic development and the transformations that follow it on both the individual and society levels; also, the requirements for its success.
- The participation of the Syrian worker women in job markets through different indicators; first, the percent of Syrian woman coexistence in job markets and their classification according to the economic activity, career, the scientific and the educational situation, the other indicators are the economic activity rate and the age of the Syrian worker woman.
- Different changes (economic, social, political,.....) and their effects on the developmental and economic process.
- The worker woman in agricultural, industrial and services sectors; more, the things that direct her to be in a particular sector. In addition, the difficulties she faces in the field she is activated in and the ways to defeat these difficulties.

**The results that have been achieved are:**

- The participation of the Syrian worker woman in the economic process is still under the desired level in both the percent of her presence in job markets and her activation in the field she is activated in.
- The under educational level for the worker woman in Syria has a huge effect in elimination the worker woman ambitions and her activation in job markets; also, this can direct her mandatory to work in fields that she does not have the desire to work in.
- The developmental level in the city where the worker woman lives has a big effect on particularizing the quality and quantity of the womanly participation in job markets.
- The dominated traditions and customs have an enormous role in specifying the king of the job in which the worker woman can be activated; more, they negative effects on the worker woman ambitions.
- The low-paid job has a negative impact on the activation of the worker woman in the fields she is activated in.
- The difficulties which the different economical sectors suffer from have their effects on the worker women in these sectors in a very massive way.

In the light of the results that have been achieved, the study assures the necessity of starting a general reformation process for the different economical sectors in order to have a desired impact on the worker women and supporting the participation of the worker woman in the active sectors in the national economy; whether, it is related to the rising of her educational level or providing her with the required skills and experiences in order to be completely involved in these sectors; in addition to the necessity of working to change the dominated negative views in society toward the work of woman

General, and that can be done through media, conferences, symposiums and any other way that can be used for achieving this goal. The aim of every suggested step for fixing the state of the worker women is to develop their skills in order for them to be active in all levels: social, economical political,..... etc.

## قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	الآية القرآنية
	الإهداء
	شكر وتقدير
1	الملخص باللغة العربية
3	الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة
4	1-المقدمة
5	2-مشكلة الدراسة
5	3-أهمية الدراسة
5	4-أهداف الدراسة
5	5-الدراسات السابقة
7	6-فرضيات الدراسة
8	7-منهج الدراسة
8	8-التعريفات الإجرائية للدراسة
9	الفصل الأول: القوى العاملة النسائية في سورية والتنمية الإقتصادية
10	محتويات الفصل الأول
12	تمهيد
13	البحث الأول: واقع المرأة العاملة ومرتكزات التنمية الإقتصادية
14	أولاً: القوى العاملة والسياسات الإقتصادية الجديدة
15	ثانياً: مساهمة المرأة العربية في سوق العمل
17	ثالثاً: العوامل المؤثرة على مساهمة المرأة العربية في سوق العمل
18	رابعاً: واقع المرأة العاملة في سورية
18	1-أسباب خروج المرأة للعمل في سورية

19	2-الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في سورية
19	3-الإطار القانوني والتشريعي لعمل المرأة في سورية
21	4-استراتيجية الدولة لتحسين أوضاع المرأة
23	خامساً: مفهوم التنمية الإقتصادية
24	سادساً: التحولات أو العناصر التي تتطوي عليها عملية التنمية الإقتصادية
25	سابعاً: متطلبات التنمية الإقتصادية
27	البحث الثاني: المرأة السورية وسوق العمل
27	تمهيد
27	أولاً: المرأة السورية والعملية الإقتصادية
28	ثانياً: المؤشرات المتعلقة بعمل المرأة في سورية
28	1- المرأة السورية وقوة العمل
29	2-معدل النشاط الإقتصادي الخام للمرأة السورية
30	3- المرأة السورية والمعدلات العمرية للنشاط الإقتصادي
31	4-مساهمة المرأة الإقتصادية في سورية حسب المهنة
32	5-مساهمة المرأة السورية في العمل حسب النشاط الإقتصادي
34	6-مساهمة المرأة الإقتصادية في سورية حسب الحالة العملية
35	7-العلاقة بين عمل المرأة والمستوى التعليمي في سورية
36	8-العلاقة بين المستوى التنموي للمحافظات وإسهام المرأة السورية في النشاط الإقتصادي
40	خاتمة
41	الفصل الثاني: محددات عمل المرأة في سورية
42	محتويات الفصل الثاني
43	تمهيد
45	البحث الأول: العوامل المحددة لتوجهات القوى العاملة النسائية نحو قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات
45	أولاً: التطورات والتغيرات الحالية وتأثيرها على العمل والتنمية

45	1-التغيرات الإجتماعية
46	2-التغيرات الإقتصادية
47	3-التغيرات السياسية
48	ثانياً:لمحة عامة عن القطاعات الثلاثة(الزراعة-الصناعة-الخدمات)
50	ثالثاً:العوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو قطاع الزراعة
51	رابعاً:العوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو قطاع الصناعة
51	خامساً:العوامل المحددة لتوجه المرأة العاملة نحو قطاع الخدمات
54	البحث الثاني:الصعوبات والعراقيل التي تواجه القوى العاملة النسائية في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات وسبل مواجهة هذه الصعوبات
54	أولاً:الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الزراعة وسبل التغلب عليها
56	ثانياً:الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الصناعة وسبل التغلب عليها
58	ثالثاً:الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الخدمات وسبل التغلب عليها
60	رابعاً:عمل المرأة بين التحرر وزيادة الأعباء
63	خاتمة
64	الفصل الثالث:الدراسة الميدانية
65	مخطط البحث الميداني
66	تمهيد
66	1-منهج الدراسة
66	2-مصادر جمع المعلومات
66	3-حدود الدراسة
67	4-مجتمع الدراسة
67	5-عينة الدراسة
67	6-أداة الدراسة
67	7-صعوبات الدراسة
67	أسلوب اختبار الفرضيات



68	التوصيف الإحصائي
72	البيانات المستخلصة من تفرغ الإستبيان
84	اختبار الفرضيات
96	عرض وتحليل نتائج الدراسة
149	النتائج والتوصيات والمقترحات
153	المصادر والمراجع
155	الملاحق
160	قائمة الجداول
167	قائمة الأشكال
168	الملخص باللغة الإنكليزية
170	قائمة المحتويات

