

الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي

إعداد

رَبِي فكتور جميل السمعان

المشرف

الدكتور موسى شتيوي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة

الماجستير في

دراسات المرأة

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

كانون الثاني، 2002

## قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ : 3 / 1 / 2001

### التوقيع

### أعضاء لجنة المناقشة

(رئيس )

الدكتور موسى شتيوي (مشرفا)

.....

(عضو) \_\_\_\_\_ (وا)

الأستاذ الدكتور ابراهيم عثمان

.....

(عضو) \_\_\_\_\_ (وا)

الأستاذ الدكتور عاطف عضيبات

.....

(عضو) \_\_\_\_\_ (وا)

الدكتورة أمل الخاروف

.....

## الإهداء

أهدي هذا الإنجاز المتواضع إلى والدتي الحبيبة التي قدمت لي كل الدعم والحب طيلة فترة دراستي ولطالما انتظرت هذه اللحظات .  
والى والدي الحبيب الذي لطالما كان فخورا ومؤمنا بقدراتي  
والى أخواتي باسمة ونائلة وفاديه ومارلن وأخوتي فادي وشادي  
والى جميع أصدقائي وصديقاتي الذين قدموا لي كل الدعم  
وحرصوا على نجاحي

أقدم هذه الإنجاز

## شكر وتقدير

الشكر والحمد لله الذي غمرني بنعمه لأنجز هذه الرسالة

أقدم جزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور موسى شتيوي المشرف على هذه الرسالة على كل ما قدمه وبذله من جهد لإخراج هذه الرسالة بشكلها النهائي ، كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة ، الأستاذ الدكتور عاطف عضيبات والأستاذ الدكتور إبراهيم عثمان ، والدكتورة أمل الخاروف للتفضل بقبول مناقشة هذه الرسالة واغنائها بملاحظاتهم القيمة

ولا أنسى تقديم الشكر للأدسة ميسون ارتيمة على مساعدتها لي في إدخال البيانات واستخراج الجداول الإحصائية وإجراءات الدراسة ، كما أقدم الشكر لجميع الفعاليات السياحية التي ساعدتني في جمع المعلومات وكل من ساهم في تقديم أي خدمة ساعدت في إتمام هذه الرسالة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، معنوياً أو مادياً.

## قائمة المحتويات

ب	قرار لجنة المناقشة .....
ج	الإهداء .....
د	شكر وتقدير .....
هـ	قائمة المحتويات .....
ح	فهرس الجداول .....
ي	فهرس الملاحق .....
م	ملخص باللغة العربية .....
1	الفصل الأول مدخل إلى الدراسة .....
2	أول . المقدم .....
3	ثاني . مشكلة الدراسة ومبرراتها .....
4	ثالثاً أهداف الدراسة .....
5	رابعاً : تساؤلات الدراسة : .....
6	خامساً الدراسات السابقة .....
16	الفصل الثاني واقع مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل .....
17	أول واقع مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل .....
26	ثانيا : العوامل المحددة لعمل المرأة .....
32	الفصل الثالث المرأة والقطاع السياحي .....
33	أول : واقع القطاع السياحي في الأردن .....
42	ثانيا : الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في السياح .....

44	الفصل الرابع منهجية البحث .....
45	مقدمة .....
45	أولاً : إجراءات الدراسة .....
53	ثاني الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العين .....
63	الفصل الخامس نتائج الدراسة ومناقشتها .....
64	مقدم .....
64	- - الأسباب التي دفعت الإناث لتغيير مهنتهن .....
65	- معارضة أهل ل عمل الإناث في القطاع السياحي .....
66	- - أسباب المعارضة التي واجهت الإناث بسبب رغبتهن في العمل بالقطاع السياحي
67	- - كيفية تغلب الإناث على المعارضة التي واجهتهن .....
67	- - الأسباب التي دفعت الإناث للعمل في المجال السياحي .....
68	- - الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات بالقطاع السياحي .....
75	- - إيجابيات عمل المرأة في القطاع السياحي من وجهة نظر المبحوثات .....
76	- - السلبيات المترتبة على العمل في القطاع السياحي : .....
78	- - العلاقة بين العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملات .....
	10- العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات على معارضة الأهل
80	لعملهن في القطاع السياحي .....
	1- العوامل المؤثرة على وجود صعوبات تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي
82	.....

2- العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية و الصعوبات التي تتعرض لها	
العاملات في القطاع السياحي .....	84
13- العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الاجتماعية للعاملات في	
القطاع السياحي وفرص عملهن بمجالات أخرى .....	86
الفصل السادس ملخص النتائج .....	88
توصيات الدراسة .....	101
قائمة المراجع .....	102
قائمة الملاحق .....	106
الملخص باللغة الإنجليزية .....	127

## فهرس الجداول

اسم ال دول	رقم الجدول
معدلات التحاق الإناث بالتعليم حسب المرحلة لعام 95/14	( 1 )
أنواع القطاعات السياحية حسب تصنيف وزارة السياحة	( 2 )
التوزيع النسبي للعاملين في القطاع السياحي في الأردن من الذكور والإناث لعام 2000	( ١ )
التوزيع النسبي لمشاركة الإناث في العمل بالقطاع سياحي في الأردن لعام 2000	( ١ )
التوزيع النسبي لمشاركة الإناث في العمل بالقطاع السياحي في مدينة عمان لعام 2000	( 5 )
التوزيع النسبي لمجتمع وعينة الدراسة حسب الفئات المهنية	( ١ )
التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب مجال العمل الذي تعمل به الإناث	( 7 )
التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدائرة التي تعمل بها الإناث	( 8 )
التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب تاريخ بدء عمل الإناث في القطاع السياحي	( 9 )
التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدورات السياحية التي التحقت بها الإناث العاملات في القطاع السياحي	( 10 )
التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدخل الشهري للعاملات في القطاع السياحي وأسرهن	( 11 )
التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب العمل السابق للإناث العاملات في القطاع السياحي	( 12 )
التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب عمر العاملات في القطاع السياحي	( 13 )
التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية للعاملات في القطاع السياحي	( 14 )
التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب ديانة العاملات في القطاع السياحي	( 15 )



( 16 )	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المستوى التعليمي للعاملات في القطاع السياحي وآبائهن وأمهاتهن
( 17 )	التوزيع النسبي للأسباب التي دفعت العاملات لتغيير وظائفهن السابقة والعمل بالسياحة
( 18 )	التوزيع النسبي للمعارضة التي واجهت العاملات نحو عملهن بالقطاع السياحي
( 19 )	التوزيع النسبي لأسباب معارضة الأهل لعمل الإناث في القطاع السياحي
( 20 )	التوزيع النسبي لكيفية تذبذب العاملات على المعارضة نحو عملهن في القطاع السياحي
( 21 )	التوزيع النسبي للأسباب التي دفعت العاملات للعمل في القطاع السياحي
( 22 )	التوزيع النسبي للإناث اللاتي تعرضن لصعوبات في العمل بالقطاع السياحي
( 23 )	التوزيع النسبي للصعوبات التي تواجه الإناث خلال عملهن في القطاع السياحي
( 24 )	التوزيع النسبي للصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي .
( 25 )	متوسط مقياس الصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي.
( 26 )	التوزيع النسبي للإيجابيات التي ترتبت على عمل الإناث في القطاع السياحي
( 27 )	التوزيع النسبي للسلبات التي ترتبت على عمل الإناث في القطاع السياحي
( 28 )	التوزيع النسبي للعلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقاتهن الاجتماعية والأسرية وفرص الزواج والعمل بمهن أخرى
( 29 )	متوسط مقياس العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقاتهن الاجتماعية والأسرية وفرص الزواج والعمل بمهن أخرى
( 30 )	العوامل المؤثرة على معارضة الأهل لعمل الإناث في القطاع السياحي
( 31 )	العوامل المؤثرة على وجود صعوبات تواجه العاملات في القطاع السياحي
( 32 )	العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي .
( 33 )	العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الاجتماعية للعاملات في القطاع السياحي وفرص عملهن في مجالات أخرى

## فهرس الملاحق

اسم الجدول	رقم الملحق
الصعوبات التي تعرضت لها العاملات في القطاع السياحي من حيث المضايقات الإدارية	( - )
الصعوبات التي تعرضت لها العاملات في القطاع السياحي من حيث المضايقات من قبل الزملاء في العمل	( !- )
الصعوبات التي تعرضت لها العاملات في القطاع السياحي من حيث المضايقات من قبل الزبائن والزوار	( i- )
الصعوبات التي تعرضت لها العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم كفاية المؤهلات والخبرة في المجال	( l- )
الصعوبات التي تعرضت لها العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم توفر وصف وظيفي واضح لوظائفهن	( i- )
الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم توفر فرص الترقية والحوافز في هذا القطاع	( i- )
الصعوبات التي تعرضت لها العاملات في القطاع السياحي من حيث تدني الأجور والرواتب مقارنة مع الزملاء الذكور	( 7- )
الصعوبات التي تعرضت لها العاملات في القطاع السياحي من حيث طول ساعات العمل ووجود نظام الفترتين	( 3- )
الصعوبات التي تعرضت لها العاملات في القطاع السياحي من حيث بعد مكان العمل	( l- )
الصعوبات التي تعرضت لها العاملات في القطاع السياحي من حيث الطلب منهن بالقيام بأعمال غير عملهن الرئيسي وليس لها علاقة بوصفهن الوظيفي	( .0- 0)

العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقتهم الاجتماعية	( 1- 1 )
العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقتهم بأسرهن	( 2- 2 )
العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وفرص الزواج	( 3- 3 )
العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وفرص عملهن بمهن أخرى	( 4- 4 )
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث تعرضهن لمضايقات إدارية	( 5- 5 )
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث تعرضهن لمضايقات من قبل الزملاء في العمل	( 6- 6 )
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث تعرضهن لمضايقات من قبل الزبائن والزوار	( 7- 7 )
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم كفاية مؤهلات والخبرة في هذا المجال	( 8- 8 )
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم توفر وصف وظيفي واضح لوظائفهن	( 9- 9 )
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم توفر فرص الترقية والحوافز في القطاع السياحي	( 10- 0 )
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث طول ساعات العمل ووجود نظام الفترتين	( 1- 1 )

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية وال صعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث بعد مكان العمل	( 2- 12)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث تدني الأجور والرواتب مقارنة مع زملاء الذكور	( 3- 13)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية وال صعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث الطلب منهن بالقيام بأعمال غير عملهن الرئيسي وليس لها علاقة بوصفهن الوظيفي	( 4- 14)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الاجتماعية للعاملات في القطاع لسياحي	( 5- 15)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية وفرص زواج العاملات في القطاع السياحي	( 6- 16)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الأسرية للعاملات في القطاع السياحي	( 7- 17)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية وفرص عمل اناث في مجالات أخرى	( 8- 18)

## ملخص باللغة العربية

الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي

إعداد

ربى فكتور جميل السمعان

المشرف

الدكتور موسى شتيوي

هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع مشاركة الإناث الأردنيات في العمل بالقطاع السياحي والصعوبات التي تواجههن كعاملات حالياً في هذا القطاع بمختلف مهنته وتصنيفاته في مدينة عمان .

فيما يتعلق بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة نجد أن الإناث قد بدأت بالعمل في هذا المجال بين الأعوام من 1969-1989 بنسبة 1.4 % فقط وازدادت مشاركتها بشكل واضح في الأعوام من 1990-2001 لتصبح 8.6% وهذا يدل على التطور الكبير الذي شهده هذا القطاع. كما أن أكثر من ثلث العاملات في القطاع السياحي يتركزن في العمل في مكاتب السياحة والسفر، تلتها خدمات المطار والضيافة الجوية ثم الفنادق وأخف نسبة لمشاركة الإناث في الدلالة السياحية وخدمات النقل السياحي ثم الوظائف المكتبية الأخرى، وقد يعود ذلك إلى طبيعة العمل في مكاتب السياحة التي تعطي للأنثى نوعاً من الاستقرار الوظيفي، أما العمل في شركات النقل كمضيفات أو كدليلات سياحيات فيتطلب دوام التنقل والسفر والمبيت خارج المنزل وهو من غير لمحبي في المجتمع الشرقي .

بالنسبة للدخل الشهري للعاملات فقد أظهرت النتائج أن معدلات الأجور في هذه المهنة مرتفعة نسبياً، أما أعمار العاملات في القطاع السياحي وحالتهم الاجتماعية فقد تركزت النسبة الكبرى في الفئات العمرية من 0-34 سنة ومعظمهن من العازبات، وأكبر من ثلثيهن من المسلمات . فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للإناث العاملات ونويهن فقد أشارت الدراسة لوجود نسبة 8% من الإناث حاصلات على درجة البكالوريوس ونشأن في أسر متعلمة، إذ أن النسبة العظمى أيضاً من الآباء والأمهات حاصلين على الثانوية العامة فما فوق .

م استخدام تصميم المسح الاجتماعي ، وجمعت البيانات باستخدام استبانة تم توزيعها على 281 عاملة أردنية في القطاعات السياحية المختلفة في مدينة عمان ، وقد استخدمت أيضا الاختبارات الإحصائية الوصفية واختبارات مربع كاي لتحليل البيانات ولمعرفة العلاقة بين المتغيرات لتالية وال صعوبات والمعوقات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي، وهذه المتغيرات هي: مجال العمل، الدين، المستوى التعليمي للعائلة، والمستوى التعليمي للأب ، المستوى التعليمي للأم، العمر، الدخل الشهري للأسرة، الحالة الاجتماعية للعائلة .

أظهرت نتائج دراسة إلى كما أن الإناث قد واجهن معارضة من قبل الأهل لعملهن في القطاع السياحي بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال ، كذلك بسبب المشاكل التي يمكن أن تتعرض لها الإناث عند عملهن فيه بسبب طبيعة المهن التي تتطلب السفر والمبيت خارج المنزل ومخالطات ثقافات مختلفة وفيما يتعلق بالعلاقة بين المتغيرات والمعارضة التي تواجه الإناث لعملهن من قبل الأهل فكان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجال العمل ومعارضة الأهل للعمل بسبب طبيعة بعض المهن التي تتطلب المبيت والسفر ، كذلك بين المعارضة والعامل الديني فقد كان هناك معارضة أكبر من قبل المسلمين لعمل الإناث بهذا المجال عن المسيحيين . كذلك تبين أيضا وجود علاقة بين المستوى التعليمي للأم ومعارضة عمل ابنتها بالسياحة فكلما ارتفع المستوى التعليمي قلت معارضة ابنتها وكلما انخفضت زادت. أما المتغيرات الأخرى مثل العمر والدخل الشهري للأسرة والحالة الاجتماعية للعائلة أو مستواها التعليمي والمستوى التعليمي للأب فلم تشر النتائج لوجود أي علاقة ذات دلالة إحصائية.

فيما يتعلق بالصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي فقد أظهرت النتائج أن نسبة 25.3% من العاملات في القطاع السياحي يواجهن العديد من الصعوبات منها ما يتعلق بمضايقات من الزبائن كذلك المضايقات من الإدارة والموظفين بسبب عدم تقبل عمل المرأة بهذا المجال ، بالإضافة إلى الصعوبات التي تتعلق بطول ساعات العمل

وبالنسبة للعلاقة بين المتغيرات والصعوبات فأشارت البيانات وجود علاقة إحصائية مع الصعوبات في مجال العمل ووجود مضايقات إدارية ومضايقات من الزملاء ومن الزبائن والزوار ، أو بسبب طول ساعات العمل وعدم توفر فرص الترقية والحوافز ، كذلك بسبب عدم وضوح الوصف الوظيفي لعمل الإناث في السياحة . كذلك كان هناك علاقة إحصائية بين المستوى التعليمي للأب ، الأم والدخل الشهري للأسرة على بعض الصعوبات بينما لم يكن لكل من الدين أو الحالة الاجتماعية أو العمر أي علاقة ذات دلالة إحصائية . بالنسبة للعلاقة بين المتغيرات والعلاقات الاجتماعية للعاملات فكان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجال العمل وعلاقات الإناث الاجتماعية والأسرية ، أما فيما يتعلق بالدين والحالة الاجتماعية والعمر والمستوى التعليمي للعاملات والأب والأم فلم تشر النتائج لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية معهم .

وقد خرجت الدراسة بالتوصيات التالية :

أولاً: إجراء مقارنة بين الصعوبات التي تعاني منها العاملات في لقطاع السياحي والقطاعات الأخرى .

ثانياً: إجراء مقارنة بين الصعوبات التي تواجه الذكور والإناث في العمل أو بمعنى آخر الصعوبات المتعلقة بالجنس (النوع الاجتماعي) .

ثالثاً: ضرورة سن تشريعات وقوانين تحد من التحرشات التي تتعرض لها الإناث في العمل سواء من الإدارة أو الموظفين أو الزبائن .

## الفصل الأول

### مدخل إلى الدراسة



## الفصل الأول

### مدخل إلى الدراسة

#### أولاً. المقدمة:

من المعروف أن القطاع السياحي قد شهد ويشهد نمواً متزايداً منذ منتصف السبعينات، كما يعتبر من القطاعات الخدمية التي أخذت دوراً أساسياً في المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي، إذ تساهم بنسبة 15 % منه . وبدأنا نشهد اهتماماً واضحاً بالتدريب الفندقي والسياحي وزيادة كبيرة في عدد المنشآت الفندقية على اختلاف تصنيفاتها . إلا أنه لا زالت هناك نسبة مشاركة متدنية من قبل الإناث اللاتي يعملن في هذا القطاع مقارنة مع يمكن ما يوفره من فرص عمل في مختلف فئات هذا القطاع والذي يضم: الفنادق ، مكاتب السياحة والسفر، شركات النقل، خدمات الأدلاء السياحيين ، الخدمات الجوية، متاجر التحف الشرقية ، المطاعم السياحية و المخيمات السياحية والاستراحات، إذ بلغت نسبة العاملات في القطاع السياحي 5. % من إجمالي الأيدي العاملة (العارضة وآخرون، 1997). مما يبين مدى تدني هذه النسبة بالنسبة للقطاعات الأخرى . والتي كانت أكثر تفضيلاً من قبل المرأة وتركزت في قطاع التعليم بنسبة 8 % ثم القطاع الصحي بنسبة 6 % ثم قطاع الإدارة العامة والخدمات بنسبة 3 % . وقد يعود ذلك إلى تناقص هذه الوظائف مع قدرات ومهارات الإناث و ساعات العمل المنخفضة ، بالإضافة للأمن الوظيفي وتقبل المجتمع لهذه الوظائف (دائرة الإحصاءات العامة، بيانات مسح البطالة والعمالة والعائدين والفقير، 1997

## ثانياً. مشكلة الدراسة ومبرراتها

على الرغم من ازدياد نسبة مشاركة المرأة الأردنية بسوق العمل بشكل عام وقطاع الخدمات والمهن بشكل خاص الا انه قد كانت أخفض نسبة مشاركة للمرأة في العمل في قطاع الخدمات كانت في القطاع السياحي حيث بلغت نسبة مشاركتها فقط 1.5 % من إجمالي الأيدي العاملة في القطاع السياحي من عام 1996 (العارضة وآخرون، 1997) والذي تتركز النسبة الأكبر منه في قطاع المكاتب السياحية بنسبة 2.8 % تليها الخدمات الجوية 5.3 % ثم شركات الطيران والفنادق بنسبة 6.9 % ثم شركات النقل 8.4 % فالأدلاء السياحيين 1.7 % ومتاجر التحف الشرقية 1.4 % وغيرها (وزارة السياحة، الإحصاء السياحي، 2001).

وقد يعود تدني مشاركة المرأة في العمل بالقطاع السياحي وبشكل قوي إلى وجود معوقات ثقافية تعكسها ثقافة المجتمع السائدة والاتجاهات السلبية نحو طبيعة هذا العمل والتي تعمل على الحد والتأثير على مشاركة المرأة في هذا القطاع من حيث طول ساعات العمل فيه ودوام التنقل والسفر والمبيت خارج المنزل والاختلاط مع ثقافات ذات عادات وتقاليد مغايرة للمجتمع الشرقي العربي .

كما قد تعود هذه النسبة المتدنية لوجود العديد من الأسباب الأخرى، منها ما يتعلق بالمرأة نفسها ومنها ما يتعلق بالمجتمع ومنها ما يخص بيئة العمل والعوامل الاجتماعية والبيئية المحيطة ، وقد أتت هذه الدراسة للوقوف على أسباب تدني مشاركة الإناث في هذا المجال غير التقليدي وتسلط الضوء على الصعوبات والمعوقات التي تعيق مشاركتهم فيه وخصوصاً وأن موضوع المرأة والسياحة يعاني من قلة الدراسات.

## ثالثاً: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور المرأة في القطاع السياحي والمهن السياحية والمعوقات التي تحول دون مشاركتها بشكل أفضل وبشكل أكثر تحديداً تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على مدى مشاركة المرأة العاملة في القطاع السياحي .
- دراسة الجوانب الإيجابية والسلبية لعمل المرأة في القطاع السياحي.
- التعرف على الأسباب والدوافع التي أدت بالنساء للعمل في القطاع السياحي .
- الوقوف على مدى معارضة الأهل لعمل الإناث في القطاع السياحي
- التعرف على الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع السياحي ويمكن تقسيم هذه الصعوبات إلى :

- - صعوبات تتعلق بظروف المرأة نفسها (متزوجة أم عزباء ، أم ، مطلقة الخ..).
- - صعوبات تتعلق بالأطراف والجهات التي تتعامل معها المرأة مثل الرؤساء أو النزلاء الأجانب والسياح..

- - صعوبات تتعلق بالعمل نفسه (مثل دول ساعاته ، متطلباته، الخ ..).
- - العلاقة بين مجال العمل وهذه الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في السياحة .
- قياس أثر الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبجوثات على الصعوبات التي تواجهها المرأة في القطاع السياحي ومن أهم هذه المتغيرات : العمر، الدين ، مسوى الدخل ، المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية و أي عوامل أخرى متعلقة بالدراسة.

## رابعاً : تساؤلات الدراسة:

تتعرض هذه الدراسة إلى الصعوبات التي تعاني منها العاملات في المهن السياحية ، لذا فستحاول هذه الدراسة الإجابة على عدد من التساؤلات المنبثقة من فرضيات ونظريات مختلفة وهي :

- أولاً : هل هنالك صعوبات تواجه المرأة العاملة في القطاع السياحي .
- ثانياً : ما هي طبيعة ونوع هذه الصعوبات .
- ثالثاً : ما هي العوامل المؤثرة والمحددة لهذه الصعوبات .
- رابعاً : هل تواجه الإناث معارضة من قبل الأهل للعمل في القطاع السياحي
- خامساً : ما هي الجوانب الإيجابية والسلبية لعمل المرأة في القطاع السياحي.
- سادساً : هل تختلف الخصائص الاجتماعية والاقتصادية التالية للمبحوثات ومشاركتهن في العمل باختلاف الصعوبات اللاتي يواجهنها :

- العمر

د - الدين

- مستوى الدخل

- التعليم

هـ - الالة الاجتماعية

## خامسا: الدراسات السابقة

يعاني موضوع المرأة والسياسة من قلة الدراسات ، إلا أنه من الجدير استعراض بعض الدراسات التي عالجت مواضيع مرتبطة بالمرأة والعمل وإن كان من نواحي مختلفة تتعلق بواقع مشاركتها في العمل ومجالات العمل التي تشارك بها ثم لعوامل المؤثرة في عملها والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة .

هناك بعض الدراسات التي تناولت موضوع مشاركة المرأة العربية في سوق العمل بنوع من التحليل الذي ينسجم مع أهداف هذه الدراسة نوردتها فيما يلي :

دراسة مليكة عبد العالي عام 1989 بعنوان تأثير العوامل الديموغرافية والاقتصادية في عمل المرأة السورية هدفت إلى محاولة تحليل تأثير مجموعة العوامل الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية (على مستوى المجتمع) في النشاط الاقتصادي للمرأة السورية ، وقد بينت النتائج أن أكثر العوامل أهمية في تأثيرها على معدل مشاركة الإناث لسوريات في القوى العاملة لعام 1960 هو معدل الأمية بين السكان ومعدل وفيات الأطفال ومعدل المواليد الخام ونسبة الأراامل في المجتمع ، أما في السنوات 1970 و 1981 فبينت أن الحالة الزوجية للنساء (العزوبية) ومعدل نمو السكان ومعدل الخصوبة العام بالإضافة إلى معدل الأمية أيضا كان لها أكبر الأثر في المشاركة الاقتصادية للمرأة السورية في العمل .

أما دراسة سليمان القدسي التي أجريت في عام 1995 بعنوان مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة وتقدير الارتباط بين الخصوبة وعرض العمل للإناث فقد هدفت وبشكل رئيسي إلى بحث محددات مشاركة المرأة العربية الاقتصادية في مجموعة من الدول العربية على مستوى الاقتصاد الجزئي وهي الكويت وعمان والأردن وفلسطين (الضفة الغربية وقطاع غزة) وركزت على العلاقة بين الخصوبة والعمل بالإضافة إلى عرض أبرز الاتجاهات في وضع المرأة العربية من حيث لتعليم والخصوبة ووضعها الاجتماعي ومشاركتها الرسمية وغير الرسمية خاصة في المجال الاقتصادي خلال العقدين المنصرمين .

وقد أظهرت النتائج في حالة الأردن إلى أن خصوبة المرأة الأردنية تتأثر إيجاباً مع عمر المرأة ومع عدد وفيات الأطفال الرضع للمرأة ومع تفضيل الأبناء الذكور ، وتتنوع عكسياً مع مربع العمر وسن الزواج ومستواها التعليمي وحجم موارد الأسرة ومع معدل أجرها إذا كانت عاملة.

كما أظهرت النتائج أن احتمالية مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة ترتبط إيجاباً مع فئات عمر المرأة المختلفة وتصل أقصاها (44-35 سنة) ومع مستواها التعليمي وتصل أقصاها (دبلوم متوسط) وتزداد احتمالية عملها إذا كانت عازبة أو مطلقة .

لذا وبشكل عام يتضح من دراسة القدسي أن متغيرات الخصوبة ، المستوى التعليمي، الحالة الزوجية بالإضافة إلى فئات العمر الوسطى كانت من أهم محددات مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة .

في دراسة أجراها حسن حمود في تونس عام 1983 بعنوان العوامل المحددة لعمل المرأة وتحصيلها العلمي ، وحول الأسباب التي تدفع المرأة للعمل، أظهرت الدراسة أن غالباً ما تكون الناحية المادية هي من أهم دوافع المرأة للعمل والعامل الآخر هو الجانب المعنوي المرتبط بشغل أوقات الفراغ أو الحصول على مركز اجتماعي، أما الأسباب التي تمنع المرأة من العمل فقد تركزت في محاور ثلاثة:

الأول ، يضم خصائص ذاتية مثل عدم الكفاءة التعليمية وعدم القدرة على التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل .

والثاني، يشتمل على الخصائص العائلية مثل حاجة الولاد إلى أهمهم ورفض الزوج والعائلة لفكرة عمل المرأة .

والثالث، ارتبط بعوامل اجتماعية مثل الاختلاط بالجنس الآخر في العمل وعدم توفير دور الحضانة لأبناء العاملات .

في دراسة لقس الموارد البشرية بالمجلس القومي للتخطيط سنة 1981 قبيل الإعداد لخطة التنمية الخمسة الثانية 1981-1985 ، عن العوامل المؤثرة في مشاركة النساء بالنشاط الاقتصادي في الأردن ، توصلت الدراسة إلى أن السبب الرئيسي لمحدودية النشاط الاقتصادي للإناث في الأردن هو الأعراف الاجتماعية والثقافية التي ترفض اختلاط الفاتة بجنسيات مختلفة كما وتمنع وجودها في أماكن تقدم المشروبات الكحولية أو العمل لساعات متأخرة في الليل وغيرها كما تتطلب مهن السياحة.

في دراسة أجراها عيسى م صاروة عام 1982 في عمان حول العوامل المؤثرة في النشاط الاقتصادي للمرأة الأردنية ، فقد وجد أن تدني مشاركة المرأة الأردنية بالعمل يعود إلى الأمل الثقافية التي تعكسها نظرة المجتمع إلى العمل كمجال عمل منفتح يسمح بالاختلاط ويمتاز بطول ساعات العمل أحيانا . كل هذه الأسباب قد أدت إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة في العمل بشكل عام وبيعض المهن بشكل خاص مثل مهن البيع وميادين الخدمات المنزلية والفندقية السياحية ، بالإضافة إلى كون المرأة مثقلة بالأعباء الزوجية والأسرية والمنزلية ، ولا ننسى أيضا أن الأعباء المادية يتحملها الزوج مما يجعل من الممكن بقاء الزوجة خارج قوة العمل .

أما دراسة حسين شخاترة عام 1990 بعنوان محددات مشاركة الإناث الأردنيات في القوى العاملة والتي تعتبر من أهم الدراسات على الصعيد المحلي التي تناولت محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن والتي اعتمدت في بياناتها على مسح القوى البشرية الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة عام 1982-1983. وقد أظهرت نتائج الدراسة التي أجريت على فئات العازبات والمتزوجات أو اللاتي سبق لهن الزواج أن من أهم العوامل التي تساهم إيجابيا في عمل المرأة ومشاركتها في القوى العاملة حسب الأهمية هو المستوى التعليمي (أعلى من الثانوية العامة) حيث أشارت أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما زادت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، ثم الحالة الزوجية (عزباء) إذا كانت نسبة مشاركة العاملات العازبات في القوى العاملة أكبر من نسبة مشاركة الإناث المتزوجات، كما بينت أن الإناث من الفئات العمرية من عمر (30-34 سنة) يشاركون في القوى العاملة بشكل أكبر من العاملات من الفئة العمرية (35-39 سنة)، ومن العوامل المؤثرة أيضا على مشاركة المرأة في القوى العاملة كان مكان الإقامة وخصوصا الإناث التي تسكن في مدن أخرى وليس بالعاصمة وذلك بسبب قلة فرص العمل في مدينة أخرى، مما يدفع الإناث إلى اللجوء للمدن الرئيسية لإيجاد فرص عمل أفضل. أما العوامل التي أثرت سلبا على مشاركة المرأة بشكل أكبر في القوى العاملة فقد كانت حسب الأهمية: الدين، الأمية، الفئة العمرية (19-5 سنة) الحالة الزوجية (متزوجة) المستوى التعليمي الابتدائي، الفئة العمرية (59-15 سنة) ثم الفئة العمرية (24-10 سنة)، ثم مكان الإقامة (ريف) وذلك بعده عن المدينة.

في دراسة أجرتها ماجدة جويحان عام 1984 بعنوان تقصي الأسباب وراء عدم عمل المرأة الأردنية المؤهلة خارج المنزل، بينت الدراسة أنه لا زالت العوامل الاجتماعية والثقافية تلعب دورا رئيسيا في عدم خروج المرأة للعمل، مثل الصورة النمطية للدور الذي يلعبه للفتاة كزوجة وأم وربة بيت بالإضافة إلى الخوف على الفتاة من التعرض لتحرشات أو مضايقات في العمل تؤثر على سمعتها، كما أن النسبة الأكبر من العاملات كانت بين فئات المتعلمات الحاصلات على دبلوم متوسط ومن العازبات اللاتي تتراوح أعمارهن من (5-10 سنة).



وي دراسة قام بها أحمد الظاهر عام 1987 بعنوان **المرأة العربية** ، أشارت إلى أن مشاركة المرأة العربية في العمل لا توازي طموحات ومخططات المنظمة العالمية وذلك لأسباب عديدة أهمها العادات والتقاليد التي لا زالت تنظر إلى المرأة نظرة شك وريبة عند دخولها نطاق العمل من جهة وجمود الأنظمة التربوية والتعليمية المتأثرة بالعادات والتقاليد من جهة أخرى ، كما أنه لا زالت هنالك بعض التعاليم الدينية التي تفرض على النساء نوعاً من العزلة وعدم الخروج إلى العالم الخارجي.

بينت دراسة لكل من محمد عميرة و فوزي سهاونة وآخرون عام 1992 بعنوان **فرص عمل الإناث في سوق العمل الأردني** والتي أجريت على 1370 مؤسدة عمل سواء حكومية أو خاصة وعن طريق دراسة عينة عشوائية استخدم فيها منهج المسح الميداني التحليلي . وقد هدفت إلى التعرف على الفرص المتاحة للنساء في سوق العمل الأردني وال صعوبات التي تواجههن سواء في القطاع العام أو الخاص وقد كانت أبرز هذه الصعوبات ما يلي :

- ضغط العمل .
- الزواج والإنجاب .
- نقص الخبرة .
- أوقات العمل وساعاته .
- مكان العمل .
- الديانة وتأثير المجتمع .
- نقص التعليم والتدريب .

في دراسة أخرى لموسى شتيوي وآخرون عام 1995 بعنوان اتجاهات المواطنين الأردنيين نحو عمل المرأة والتي هدفت إلى قياس اتجاهات المواطنين الأردنيين نحو عمل المرأة من خلال إجراء دراسة على عينة وطنية مكونة من 1148 فرداً، استخدم فيها منهج المسح الاجتماعي التحليلي، وقد أوضحت الدراسة بالنسبة لعمل المرأة إلى أن نسبة 6.92% من أفراد العينة قد أيدوا أن تعمل المرأة وأن ما نسبته 2.69% قبلوا باستمرار عمل المرأة بعد الإنجاب وأن ما نسبته 8.1% يفضلون عمل المرأة المتعلمة، ونسبة 1.5% يفضلون أن تعمل المرأة في القطاع العام. كما أشارت إلى أنه لا يزال مجال العمل الأكثر تقييداً هو مجال المهن التقليدية كالتعليم إذ شكل ما نسبته 8.9% من آراء أفراد العينة ثم مجال الخياطة بنسبة 9.4% وقد يعود سبب ذلك إلى ملائمة هذه المهن لطبيعة الإناث من حيث تقديم العطف والرعاية والعناية (مهن التعليم) والأعمال الشبيهة بالأعمال المنزلية مثل الخياطة، أما أقلها تأييداً فقد كان في مجال النشاط السياحي بنسبة 8.6% وقد يعود ذلك إلى طبيعة هذه المهن التي تتطلب طول ساعات عمل، والتنقل والسفر، وأحياناً المبيت خارج المنزل، والخوف مما قد تتعرض له الفتاة عند اختلاطها بجنسيات مختلفة. كما بينت الدراسة أن ما نسبته 6.2% قد أجاب أن من أهم الأسباب التي تدفع بالمرأة للعمل هو للمشاركة في زيادة دخل الأسرة، وأن نسبة 9.1% قد أجابت أن من أهم أسباب معارضة عمل المرأة خارج البيت هو عدم وجود أحد للعناية بالأطفال تلاها طول ساعات العمل وعدم الرضى عن الدخل وكثرة مسؤولية المرأة المنزلية بالإضافة إلى الاختلاط بين الجنسين. وبالنسبة لإيجابيات عمل المرأة فقد أجاب 4.6% من المبحوثين أن عمل المرأة يساعد في زيادة دخل الأسرة. كما بينت الدراسة أن نسبة 1.22% قد أجاب أن الدور المناسب للمرأة هو أن تكون أما وزوجة مقابل ما نسبته 4.22% بأنهم يقبلون مشاركة الرجل للمرأة في أعمال المنزل.

في دراسة لمؤسسة التدريب المهني أجريت عام 1997 بعنوان دراسة الاحتياجات التدريبية في مستويات العمل الأساسية في القطاع السياحي على عينة مكونة من 770 شخص استخدمت منهج المسح الميداني وهدفت لى تحديد الاحتياجات التدريبية للمؤسسات في القطاع السياحي التي سيتم مسحها بالفترة من 1997 – 2000 وتحديد البرامج التدريبية المطلوبة في سوق العمل ومعرفة اتجاه أصحاب العمل في تبني مهنة التدريب، ومعرفة اتجاهات أصحاب العمل في استخدام الإناث ومعرفة اتجاهات أصحاب العمل نحو مراقبة جودة منتجاتهم وخدماتهم.

وقد أشارت الدراسة أن عدم كفاية التسهيلات الخاصة بالإناث وضعف الإنتاج وطبيعة العمل هي من أهم أسباب رفض المرأة للعمل في المجال المهني سواء من قبل أصحاب المؤسسات أو من قبل الإناث أنفسهن ، ويعود ذلك لعدم توفر تسهيلات ذ صة بهن . كما أن معظم المؤسسات التي تستخدم الإناث في أعمال مهنية متركزة في محافظة عمان، وأن الإناث يتركزن في أعمال مهنية في الفنادق ومكاتب السياحة والسفر بشكل كبير. إلا أن نسبة الاحتياجات التدريبية للأربع سنوات القادمة تبلغ 3.3% من إجمالي القوى العاملة وهذا مؤشر إيجابي على ضرورة تفعيل دور المرأة بشكل أفضل.

في دراسة قام بها خالد مقابلة عام 2000 على عينة مكونة من 276 أنثى يمثلن جميع الإناث العاملات في الفنادق الممثلة لمجتمع الدراسة ، استخدم فيها منهج الدراسة الميدانية الشاملة وتطوير استبانته خاصة هدفت إلى دراسة واقع ودور المرأة في الصناعة الفندقية ، وقد بينت الدراسة بأن الانخفاض في معدلات مساهمة المرأة في صناعة الضيافة (القطاع الفندقي) يعود إلى العديد من الأسباب وأهمها :

العادات والتقاليد التي تمنع الإناث من ساعات العمل الطويل والدوام الليلي في الفندق الذي يعد ، جالا للاختلاط وتتوافر به المشروبات الروحية التي تخالف التعاليم الدينية والتقاليد ،

كما ان ارتباط المرأة بأسرتها ومجتمعها مما يؤدي إلى ازدواجية دورها . ان عدم توفر المؤهلات العلمية والخبرات العملية حسب ما تتطلبه طبيعة العمل يعد من أهم المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل بهذا القطاع ، بالإضافة إلى تفضيل الرجال على النساء في بعض الوظائف ، عدم كفاية فرص الترقية أو وجود وصف وظيفي واضح لعمل المرأة ، انخفاض معدلات الأجور ، طول وعدم تناسب ساعات العمل ، المعاملة غير العادلة من قبل الإدارة والموظفين و زوار للمرأة العاملة ، بالإضافة إلي العديد من العوامل الأخرى .

لقد تركزت نسبة عمل الإناث في مهن التعليم بنسبة 8% ( والقطاع الصحي 6% ) والإدارة العامة والخدمات 6% ) .

إلا أن القطاع الخاص شهد في السنوات من 2 - 93 تزايداً في الطلب من قبل النساء على العمل . أثر من الرجال ، وقد كان أكثر مجال عمل مطلوب للمرأة هو قطاع التصنيع ثم القطاع المهني والأعمال الفنية.

في دراسة أجرتها أمل الخاروف عام 2000 بعنوان محددات عمل النساء من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات والمديرات في منطقة عمان ، وقد أظهرت أن وجود العوائق أمام عمل المرأة يعود لعوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية تتعلق بما يلي:

أولاً: أن النسبة الأكبر من العاملات كانت من المتعلقات وصغيرات السن .

ثانياً: لا زالت العوامل الثقافية تقف حاجزاً أمام عمل المرأة سواء كانت زوجة أو ابنة، وهذا يرتبط بالمستوى التعليمي للزوج والأب والذي يؤثر إذا كان المستوى التعليمي مرتفعاً على موافقتهم على عمل بناتهم أو زوجاتهم والعكس صحيح .

ثالثاً: كما لا زال هنالك تأثير للمجتمع الذكوري وتأثير للأدوار النمطية للإناث المرتبطة بالزواج والإنجاب ورعاية الأطفال على عمل المرأة .

### مناقشة الدراسات السابقة

بعد مراجعة الدراسات السابقة نلاحظ أنها تكاد تخلو من دراسة وضع الإناث في القطاع المهني غير التقليدي كالقطاع السياحي ، ولم تتطرق للصعوبات التي تعاني منها الإناث داخل أماكن عملهن، إنما أشارت إلى عمل الإناث فقط في المهن التقليدية والتي تركز جزء كبير منها في القطاع الحكومي بسبب طبيعة هذه المهن التي تتماشى مع الدور التقليدي الرئيسي النمطي للمرأة كزوجة ومربية (التعليم، التمريض، الحياكة، وظائف إدارية خدمية كالسكرتارية وغيرها).

كذلك نجد من خلال ما سبق ذكره أن معظم الدراسات السابقة قد أشارت لبعض الصعوبات والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة في قطاعات العمل المختلفة والتي كان من أهمها العادات والتقاليد، الأسرة والمجتمع الحالة الزوجية للمرأة سواء عازبة أو متزوجة وازدواجية دورها، وعدم وجود أحد للعناية بالأطفال ، كذلك عدم توفر دور الحضانه أو تطبيق قوانين العمل الخاصة بظروف النساء (مثل ساعة الرضاعة واجازة الأمومة وغيرها )، وعدم توفر المؤهلات العلمية والخبرات العملية حد سب ما تتطلبه طبيعة العمل والتدريب اللازم، تفصيل الرجال على النساء في بعض الوظائف ، عدم كفاية فرص الترقية ، انخفاض معدلات الأجور ، طول وعدم تناسب ساعات العمل أو مكانه بالإضافة إلى العامل الديني .

نلاحظ من جميع الدراسات السابقة بأنها ركزت على المحددات والعوامل التي تؤثر في مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل عام ولم يتم التطرق بشكل كبير إلى قطاع السياحة الذي بدأ يشهد نموا كبيرا خلال العقد الأخير ، ان هذا القرن ، وان كان هنالك اشارة في إحدى الدراسات إلى مشاركة من قبل الإناث في العمل بهذا المجال فهي بالكاد أن تذكر لتدني نسبتها رغم ما يمكن أن يوفره هذا القطاع من فرص عمل.

ومن هنا لا بد أن تأتي هذه الدراسة لتركز على عمل الإناث في قطاع السياحة بشكل خاص ولصعوبات التي تواجههن داخل عملهن في هذا المجال غير التقليدي وذلك بناء على علاقة هذا العمل بعدة متغيرات ديموغرافية واقتصادية واجتماعية ومهنية .

## الفصل الثاني

واقع مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل

## الفصل الثاني

### أولاً: واقع مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل

#### - واقع النساء في الأردن

يعتبر المجتمع الأردني مجتمعاً فتيماً حيث أن نسبة كبيرة من السكان تتراوح أعمارهم من سن 19- سنة (الذشرة الإحصائية السنوية، 1998). وقد انخفضت معدلات الخصوبة من 4. % لعام 1976 إلى 4. % لعام 1997. وبناءً على معدلات الخصوبة بلغت نسبة السكان الذين أعمارهم أقل من 15 سنة 1. % لعام 1997 (مسح الصحة والسكان، 1997). وقد صاحب هذا الانخفاض ارتفاع في نشاط الفئات العمرية من 5- 59 سنة مما زاد الحاجة إلى فرص العمل. وقد ساهمت عوامل كثيرة في دفع الشباب للعمل خارج الأردن وخاصة إلى دول الخليج و لكن وبسبب حدوث أزمة الخليج عام 1991 واضطرار الشباب للعودة إلى الأردن، ارتفعت معدلات البطالة في الأردن وبالأخص بين فئات الإناث إذ وصلت إلى 4. % عام 1997 للفئات العمرية سابقة الذكر في حين بلغت بين الذكور 0.8 % لنفس العام.

تشكل النساء نسبة 48 % من السكان ويلاحظ ارتفاع نسبة الجنس وهي عدد الذكور لكل 100 أنثى، بنسبة 103 ذكر لكل 100 أنثى وتزداد هذه النسبة لتصل إلى 104 للفئات العمرية بين 3- 44 سنة لتعود وتنخفض إلى 14 عند الفئات العمرية الأقل من 25 سنة.

(Dep. Statistics & UNDP, ESCWA, 1999)

سنبحث في هذا الفصل وضع النساء بالنسبة للتعليم والمشاركة الاقتصادية في سوق العمل عامة والسياحة خاصة.



## -! المرأة الأردنية والتعليم

### أولاً: مقدمة

لقد حقق الأردن إنجازات كبيرة في مجال التعليم ، انطلاقاً من سياسة الدولة في الاستثمار في التعليم ، ويظهر ذلك في ارتفاع نسبة المتعلمين ، ن كلا الجنسين وبالتالي انخفاض معدلات الأمية ، كذلك نلاحظ انه قد قلت الفجوات بين مختلف أنواع التعليم بين الذكور والإناث باستثناء التعليم المهني ، وان كانت تقل من سنة لأخرى ولكن بشكل بطيء جدا .

### ثانياً: نسبة التحاق الإناث بالتعليم

التعليم إلزامي في الأردن حتى نهاية المرحلة الإعدادية حيث يتلقى الذكور والإناث ذات التعليم . ( قد ارتفعت معدلات التحاق المرأة بمختلف مراحل التعليم والتدريب وبالتالي تقلصت معدلات الأمية في صفوف الإناث من 8% عام 1979 إلى 0.6% عام 1994 أما في عام 2001 فقد انخفضت النسبة لتصل الى 5.8 % (دائرة الإحصاءات العامة 2001 ) وتشير دائرة الإحصاءات العامة وكما في الجدول رقم ( ) بأن الإناث يشكّن 9. % من إجمالي المتحقّقين بالتعليم الأساسي ، 5% في التعليم الثانوي الأكاديمي ، 15% في التعليم الثانوي المهني ، 0.5% في كليات المجتمع ، 3.7% لدرجة البكالوريوس ، 8% في الدبلوم العالي ، 5% في الماجستير ، و 5.4% في الدكتوراه (المرأة والرجل في الأردن، 999 . وقد كانت نسبة الانسحاب لدى الإناث مرتفعة في الصف العاشر (الأول الثانوي) وهذا يعني أنه بعد سن الخامسة عشرة تبدأ الإناث بالاستعداد للزواج أو لمساعدة الأسرة في تصريف شؤون المنزل أو العمل ، أو نظراً للاعتقاد السائد لدى بعض أولياء الأمور بكفاية هذا المستوى من التعليم للإناث . (دائرة الإحصاءات العامة، النشرة الإحصائية السنوية، 994- 995 )

**ثالثاً : التخصصات**

لا زال الإقبال الأكبر بالنسبة للفتيات على تخصصات الترميم والدرا سات الإن سانية ، أما الدراسة في كليات المجتمع فتمثل نسبة الإناث للتخصصات التالية فيها :

10 % التعليم

8 % الإدارة والعلوم المالية .

4 % للطب والباقي موزع على علم الحاسوب والفنون التطبيقية والهندسة .

أما القطاع الفندقي فقد بلغت نسبة إقبال الفتيات عليه صفر (الحايك، 998).

بالنسبة للتعليم المهني النسائي (الاقتصاد المنزلي ) فقد أقبلت الفتاة الأردنية عليه بشكل أفضل

مما كان عليه في السابق، بينما الذكور فقد اقبلوا على التعليم الاصناعي والزراعي (دائرة الاحصاءات

العامة، 999)

**جدول رقم ( . )**

معدلات التحاق الإناث ب تعليم حسب المرحلة لعام 1994/ 1995

المرحلة	النسبة %
التعليم الأساسي	9 %
التعليم الثانوي الأكاديمي	5 %
التعليم الثانوي المهني	5 %
كليات المجتمع	5.1 %
التعليم الجامعي (درجة البكالوريوس)	7.1 %
الدبلوم العالي	3 %
التعليم الجامعي (درجة الماجستير)	5 %
التعليم الجامعي (درجة الدكتوراة)	4.5 %

المصدر : دائرة الإحصاءات العامة، النشرة الإحصائية السنوية 1994/ 1995

### 3- مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل

#### 1- مقدمة

يعد عمل المرأة من المجالات التي تسهم في تطوير المرأة وتحسين أوضاعها وانعكاس ذلك على الناتج الإقتصادي للبلد ، إلا أن مساهمتها لا تزال ضئيلة رغم التعديلات القانونية التي أجريت في مجال التشريع لصالح المرأة بما ينسجم ونصوص الدستور والميثاق الوطني ومع الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن . كما أن النمو الاقتصادي والاجتماعي وانتشار التعليم أدى إلى حدوث تطور تدريجي في قيم المجتمع الأردني ونظرتهم إلى دور المرأة الإيجابي في العمل الإنتاجي، كذلك أدت زيادة عوامل الجذب في المدن وتحول المجتمع للمدينة وظاهرة الأسرة الصغيرة بدلاً من الأسرة الكبيرة في الأردن إلى دخول المرأة إلى سوق العمل وبدأ المجتمع بالاتجاه إلى قطاع الخدمات والابتعاد عن الزراعة ، فترسخت قيم الوظيفة المكتسبة ونشأت النظرة المتدنية إلى قطاعات العمل اليدوي والإنتاج . (مقابلة، 998 كما أن ارتفاع مستوى تكاليف المعيشة حدا بالكثيرات إلى المشاركة في تحمل أعباء الأسرة .

#### --- معدل المشاركة الاقتصادية للإناث

بلغت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في المدن عبر السنوات 19،87،97 - 7. % ، 11. % ، 3.6 % على التوالي وفي عام 2001 وصلت نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ' % وقد بلغت في الريف 3. % ، 7. % ، 1.2 % للسنوات (19،87،97) وقد يعود ذلك التفاوت إلى اختلاف في الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للمرأة وبالأخص المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية ، عدد الأطفال ومعدل الإنجاب بالإضافة إلى تركيز فرص العمل في المناطق الحضرية كما أن العمل الزراعي للمرأة في الريف لا يدخل في حساب المعدل غالباً ، خاصة للنساء العاملات لدى مزارع الأسرة .

بلغت نسبة الذساء الذ شيطات اقت صاديا ممن أعمارهن 15 سنة فأكثر للأعوام 79 و 87 و 1997 : 5. % ، 1 % ، 6.3 % على التوالي (كان أعلى معدل مشاركة فيها بين فئات الإناث من أعمار 0-24 سنة اذ بلغت لعام 1979 5.7 % ثم الأعمار من 5-29 سنة 3.7 %). وأما في الريف فقد بلغت 8. % ، 1. % ، 3.7 % على التوالي (دائرة الإحصاءات العامة، 1999). وقد بلغت نسبة العاملات بأجر 8.3 % لسنة 1997 وصاحبات الأعمال 1.5 % أما العاملات لحسابهن الخاص فقد بلغت نسبتهن حوالي 1 % كالمحاميات والطبيبات والمهندسات والأعمال التجارية و لصناعية .

أما بالنسبة للذساء غير الذ شيطات اقت صاديا فقد بلغت نسبتهن بين مجموع الذساء ممن أعمارهن 15 سنة فأكثر لسنة 1997 في المدن 6.1 % وفي الريف 8.9 % . بينما انخفض هذا المعدل لغير النشيطين من الرجال البالغين 15 سنة فأكثر في المدن 2.2 % ، فالريف 0.8 % ، وقد يعود ذلك إلى أن مسؤولية الإنفاق حسب العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة في الأردن تقع على عاتق الرجال فقط وهذا ما أشارت إليه البيانات اذ كانت النسبة الأكبر من غير الذ شيطات للعام 1997 ربات بيوت بنسبة 00. % ، تلتها فئة الطالبات بنسبة 17.1 % ، ثم من تملكن دن بنسبة 1.6 % ، كما أن التعليم والزواج كانا أيضا من أهم الأسباب لعدم المشاركة بالنسبة للنساء ، والتعليم فقط بالنسبة للرجال .

### - 3- المهن الرئيسية

تشير بعض الدراسات الإحصائية أن نسبة كبيرة من العاملات تتركز في المهن المهنية والفنية إذ بلغت 6.2 % لعام 1997 ثم المهن الكتابية بنسبة 4.9 % ثم مهنة العاملات في مهن البيع والخدمات بنسبة 1.6 % . أما مهن عمال البيع والخدمات فقد انخفضت من 4.4 % عام 1979 إلى 1.4 % لعام 1997 (دائرة الإحصاءات العامة، 1999)

وإن أكبر نسبة باحثات عن عمل من النساء اللواتي سبق لهن أن عملن في الخدمات الاجتماعية بنسبة 18.6% ثم الصناعة التحويلية 6.2% .

يعد قطاع الفنادق والمطاعم قطاع خدمات، وهذا القطاع وبشكل خاص محور الدراسة يعاني من بطالة كبيرة من قبل النساء رغم ما يتيح من فرص عمل تبلغ 3.3% (وزارة السياحة، قسم الإحصاء السياحي، 1999) لا تستغل النساء منها سوى 5% العارضة وآخرون، 1997. وقد يعود ذلك إلى تدني نسبة تأييد المواطنين الأردنيين لعمل المرأة في السياحة والذي بدأ واضحاً في دراسة شتيوي وآخرون عن اتجاهات المواطنين نحو عمل المرأة، إذ قد شكلت نسبة تأييد المواطنين لعمل المرأة في النشاط لسياحي كمجال مهني غير تقليدي فقط 8.6%. أما أفضل مجال عمل فقد كان في المهن التقليدية كالتعليم بنسبة 18.9% ثم الحياكة فالتمريض فالطب، فالهندسة، ثم مجال البنوك والشركات والمصانع (شتيوي وآخرون، 1995)

#### - 4- معدلات الأجور والرواتب وساعات العمل

تتفاوت معدلات الأجور والرواتب في الأردن بين الرجال والنساء وحسب المهن والقطاعات ومجالات العمل (سواء في القطاع العام أو الخاص) .

إن معدلات الرواتب في القطاع الحكومي تحكمها الأنظمة والقوانين بحيث تجعل رواتب كل من الذكور والإناث متساوية عند التعيين للمرة الأولى، ولكن التفاوت يكون في بعض العلاوات التي يحصل عليها الرجال دون الإناث وهي علاوة الزوجة والأولاد وهذا النظام ينطبق على قطاعي العمل العام والخاص .

يزيد معدل الأجر الشهري للذكور بنسبة 2 % عن معدل الأجر الشهري العام في حين يقل المعدل الشهري للإناث بنسبة 1 % عن معدل الأجر الشهري العام .  
وقد بلغت أعلى أجور في الوظائف العليا كالمشـرعـين وموظفي الإدارة العليا ثم الفنيون ثم العاملون في الخدمات.  
بالنسبة لمعدل ساعات العمل فهو متساوي لكن في القطاع العام حددت ساعات العمل بستة ساعات (أحد العناصر الأساسية التي تشكل عوامل جذب بالنسبة للنساء ) مقابل 8 ساعات للقطاع الخاص . (دائرة الإحصاءات العامة، 999 )

### - 5- المشتغلون في القطاع غير الرسمي

بلغت نسبة النساء المشتغلات في القطاع الرسمي حوالي 1 % لعام 1997 . وبالرغم من عدم وجود عوائق قانونية أمام تعيين الرجال والنساء في الوظائف العليا سواء كان في القطاع الخاص أو العام ، إلا أنه كانت هذه الوظائف وعبر مر السنين مقتصرة على الرجال خصوصا في القطاع العام .  
ولكن ومنذ منتصف السبعينات عينت المرأة الأردنية في وظائف وزارية ونيابية وتغير الموقف التقليدي تجاهها ، كما أصبح هنالك وفي مطلع التسعينات امرأة واحدة في الفئة العليا استلمت مناصب مدير عام مؤسسة تنمية الصادرات . وبقي مناصب أمين عام وزارة حكرا على الرجال لغاية عام 1997 حيث عينت أول امرأة بمنصب أمين عام لوزارة التنمية الإدارية ثم 1998 كأمين عام لوزارة السياحة والآثار الأردنية هذا وقد بلغت نسبة النساء للرجال في الفئة العليا 7 . % .  
وقد تم بحث بعض الأسباب التي تقف عائقا أمام تقدم المرأة في هذه المناصب وتم استنباط 3 توجهات :  
الأول يلقي اللوم على المرأة نفسها وعدم قدرتها وقلة ثققتها بنفسها .

والثاني يلقي اللوم على المسؤوليات الأسرية التي تعيق تقدم المرأة .  
أما الاتجاه الثالث فقد ألقى اللوم على سوق العمل نفسه .

كما وأشارت 0 % من العاملات في الخدمة المدنية واللاتي يشغلن منصب مدير ورئيس قسم على وجود الممارسات التمييزية التي تحول دون تقدمهن ، بينما اتجهت فئة الإناث التي لم تصل لهذه المناصب إلى لوم مسؤولياتهن الأسرية أكثر . أم فئة الإناث التي نجحت وتقدمت ووصلت إلى مناصب عليا فقد استخدمن استراتيجيات للتخفيف من أعباء مسؤولياتهن الأسرية وركزن على التقدم في العمل . (الحايك، 998 )

أكثر قطاعات العمل تفضيلاً للمرأة هو القطاع العام بنسبة 3.8 % وتركزت في قطاع التعليم نسبة 8 % ثم القطاع الصحي بنسبة 6 % ثم قطاع الإدارة العامة والخدمات بنسبة 6 % . ويعود ذلك إلى تناسب هذه الوظائف مع قدرات ومهارات الإناث و ساعات العمل المناسبة ، بالإضافة لزيادة الأمن الوظيفي وتقبل المجتمع لهذه الوظائف (دائرة الإحصاءات العامة، بيانات مسح البطالة والدمالة والعائدين والفقراء، 1997 أما نسبة العاملات في القطاع السياحي فقد بلغت 5. % من إجمالي الأيدي العاملة (العارضة وآخرون، 997) .

بلغت نسبة العاملات من الأميات 2 % ومن هن دون الثانوية العامة 0.4 % والثانوية العامة 4.9 % ، وحملة الدبلوم المتوسط 1.1 % ، والامعيات 5. % .

#### 4- المرأة الأردنية والبطالة

يمكن تعريف البطالة بأنها ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج على الرغم من رغبته وقدرته على القيام بذلك العمل .

وقد بلغت معدلات البطالة عند النساء للأعوام 1979 ، 1987 ، 1997 على التوالي كما يلي :

1.4 % ، 7 % ، 8.5 % .

وقد يعود السبب إلى تراجع في قدرة الاقتصاد الأردني على إيجاد فرص عمل كافية لاستيعاب الراغبين في الدخول لسوق العمل ، ولا ننسى نظرة المجتمع نحو الدور الرئيسي للمرأة والصورة النمطية السائدة ، وعدم تحييز الذكور لتمثيل المرأة في المناصب القيادية والوزارية وقد يعود ذلك في بعض الأحيان إلى ضعف المرأة نفسها وعدم توفر المؤهلات والخبرات الكافية لديها. إن أكثر القطاعات التي تعاني من بطالة النساء كانت في مهنة التمريض والفنيين بنسبة 7.1% ، ثم الأعمال الكابينة 9.7% ثم عمال الإنتاج 3.6% ثم المشتغلين بالخدمات 0% (القطاع السياحي).

كما بينت الدراسة أن هناك أربعة أنشطة اقتصادية تعاني من نسبة مرتفعة من معدلات البطالة وهي الخدمات الاجتماعية والشخصية والإنشاءات والتجارة والمطاعم والفنادق ثم النقل والتخزين والمواد البلات . (دائرة الإحصاءات العامة، 1999) .

وقد كانت النسبة الأكبر للإناث العاطلات عن العمل لعام 1995 من حملة شهادات كلية المجتمع 17.5% (و 2.5% ) من حملة الشهادة الجامعية الأولى (شنيوي وآخرون، 1995) أما في عام 1997 فقد بلغت نسبة البطالة بين الإناث 8.5% مقابل 1.7% للذكور وكانت أعلى نسبة بطالة بين الإناث من حملة دبلوم كلية المجتمع 46.2% من إجمالي العاطلات عن العمل ( وحملة الدرجة الجامعية الأولى حيث بلغت 6.9% من إجمالي العاطلات عن العمل ) (دائرة الإحصاءات العامة، 1999) .



## ثانيا : العوامل المحددة لعمل المرأة

### - - نظرة المجتمع نحو عمل المرأة

رغم انتشار التعليم بين الإناث و سن التشريعات التي تساعد على انخراط المرأة في مجالات العمل المختلفة ، إلا أنه لا تزال نظرة المجتمع لعمل المرأة سلبية ومتأثرة بالصورة النمطية التي أوجدتها الأعراف والعادات والتقاليد، التي تركز على أن الدور الرئيسي للمرأة المتزوجة هي العناية بالبيت والأطفال . وإن كانت عزباء وسمح لها بالعمل فيفرض عليها أنواع معينة من الأعمال تعتبر تقليدية بحتة تشبه إلى حد كبير دورها النمطي الاجتماعي مثل التعليم ، التمريض، الأعمال المكتبية والسكرتارية، فعمل المرأة في البيت هي خدمة وعناية ورعاية وكذلك عملها في المهن التقليدية لا يخرج عن هذا المفهوم وإن كان في التدريس أو التمريض أو أي من الأعمال الإدارية التي تتطلب تقديم الخدمات والرعاية . (آدم، 982).

وإن كان المجتمع يتقبل هذه الوظائف ويؤيدها فلا بد أن ينعكس ذلك إيجابياً على قطاع الخدمات الأخرى التي تتناسب مع دور الأنثى مثل قطاع السياحة والذي بدأ يشهد نمواً متزايداً مؤخراً ، ولكننا نجد عكس ذلك ، إذ زالت نسبة مساهمة المرأة في هذا القطاع متدنية جداً وغير مستغلة بالشكل المطلوب ، لربما بسبب الاعتقادات السلبية والفهم الخاطئ لطبيعة هذا المجال رغم أن المهن المرتبطة به تتلاءم وبشكل كبير مع طبيعة الإناث سواء في قطاع خدمات المسافرين ، أو الضيافة الجوية ، أو خدمات الغرف والتدبير وقسم الاستقبال في الفنادق والمبيعات والتسويق ، أو المطاعم ، والدلالة السياحية ....

ولا ننسى أن وسائل الإعلام هي من أهم وأكثر الوسائل تأثيراً على الرأي العام عامة وعلى المرأة خاصة ، حيث زالت وسائل الإعلام بأجمعها تركز على الأدوار التقليدية للمرأة كالطبخ والأزياء والتجميل والعناية بالأطفال والعلاقات الأسرية والاجتماعية . (آدم، 982) .

### - - - ظروف العمل وظروف المرأة وعوامل أخرى

نلاحظ تدني مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني رغم تزايد عدد الإناث اللاتي يلتحقن به وهذا يعود بشكل أساسي إلى مشكلة الانسحاب ، حيث نجد الانخفاض الكبير عند سن 30 عام ولا يعود للارتفاع ثانية وهذه ظاهرة واضحة في المجتمعات ذات معدلات الخصوبة المرتفعة حيث يكون الاهتمام أكبر بشؤون الزواج والإنجاب ورعاية الأطفال.

كما ان ما يساهم سلبيا في تدني مشاركة المرأة في سوق العمل هو :

أولا : محدودية مجالات العمل المفروضة عليها بسبب الصور النمطية السائدة في المجتمع والتي تحصر عمل المرأة فقط في مهن تقليدية وتعتبرها أعمالا مؤقتة ، لحين زواج المرأة وإنجابها للأطفال الذي يعد العمل الرئيسي والدائم لها. ومع ذلك فكثير من النساء تدركن أنه من الصعب فصل دورهن في النشاط الاقتصادي عن دورهن في الأسرة كزوجات، أو أخوات أو أمهات ، فرغم ازدواجية أدوارهن في كثير من الحالات إلا أنهن يقمن به بشكل متكامل في غالب الأحيان بسبب إيمانهم بحقيقة ضرورة مساهمة المرأة في تنمية المجتمع الشاملة. ومن المؤكد ان ذلك لا يحص الا من خلال إتاحة فرص التعليم والتدريب والتوظيف المتكافئة مع الذكور والعمل على إيجاد حوافز لاجتذاب وتشجيع وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل .

ثانيا :تأثر معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن بالحالة الزوجية وعدد وأعمار الأطفال لدى المرأة ومدى توفر الخدمات المتعلقة بالمرأة العاملة وبالذات دور الحضانه ، كما أن حجم قوة العمل النسائية تتأثر إلى حد كبير ب سن المرأة عند الزواج وأعداد النساء غير المتزوجات والأرامل ومعدلات الطلاق ومستوى ونمط معدلات الخصوبة ، فنلاحظ انخفاض معدلات الإنجاب لدى النساء العاملات كما ان انسحاب المرأة من سوق العمل يزداد طرديا مع ازدياد عدد المتزوجات العاملات وازدياد معدلات الإنجاب للمرأة العاملة.

( Dep. Statistics & UNDP, ESCWA, 1999)

ويظهر أثر انخفاض نسبة العاملات بشكل واضح في الفئات العمرية الأصغر من سن 5 - 19 سنة لكل من الرجال والنساء على السواء بسبب توجيههم لاتمام الدراسة .

ثالثاً: هناك أيضاً العديد من المحددات التي تقف عائقاً أمام توظيف الإناث في سوق عمل الأردني بأعداد كبيره منها ما يتعلق بالعمل وظروفه مثل صعوبة العمل وهذا يبدو واضحاً من معدلات المشاركة المتدنية في قطاع الصناعة والمعدلات المرتفعة للمشاركة في قطاع الخدمات. وموقع ومكان العمل ، حيث أن مشاركة الإناث في المدن الرئيسية أكبر منها في الأرياف كون النشاطات الاقتصادية متركزة في المدن الرئيسية كذلك طول ساعات العمل فبدون قانون العمل لا يسمح باستخدام الإناث في أوقات محدده أو بعد ساعات عمل معينه وهذا نتيجة للالتزامات الأسرية وغيرها من العوامل.

بالنسبة للمرأة أيضاً فيعوزها أحيانا المؤهلات العلمية و خبرات العملية المطلوبة حيث نلاحظ تركز الإناث في بعض التخصصات غير التي يطلبها سوق العمل ، فهناك تمثيل متواضع للإناث في مراكز التدريب المهني . كما أنه من الملاحظ كذلك أن الكثير من النساء العاملات يتركن العمل بعد الزواج للتفرغ لشؤون المنزل وتربية الأطفال. ؛ إضافة إلى أن هناك تكاليف إضافية تترتب على أصحاب العمل عند توظيف الإناث والتي تشمل توفير الخدمات الضرورية للإناث ، إجازات الأمومة ، تكاليف معدلات الدوران الوظيفي المرتفعة، نسبة الغياب المرتفعة نسبياً ، وتدني مستويات الأداء في بعض الحالات .

أما العوامل الاجتماعية والدينية فأهمها التوجه الموجود لدى بعض أولياء الأمور بعدم السماح للإناث بأشغال وظائف على الإطلاق أو الاقتصار على وظائف محدده لأسباب اجتماعية أو دينية. (مقابلة، 1998)

### - - ا- التعليم والتدريب والتأهيل

من المعروف أن التأهيل والتدريب والتعليم يزيدان إمكانية المرأة على العمل ويرفع مستوى توقعاتها في الحياة ويخفض نسبة الذكورية، ويضعف التقاليد ويساهم في تدشين فرص التوظيف للمرأة، حيث أشارت الدراسات أن التوظيف يزداد طردياً مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه المرأة.

ومع أن عدد الإناث العربيات اللواتي تابعن تعليمهن وتحصيلهن العلمي في المدارس والجامعات في تزايد مستمر، إلا أنه لا يترجم إلى عمل في كثير من الأحيان، فالمجتمع وان يسمح بتعليم المرأة فهو لتهيئتها لدورها التقليدي في المستقبل لأن تكون أما ومربية، ويجهلون بأن عمل المرأة خارج المنزل يوسع آفاقها ويساعدها على تحقيق ذاتها ويكسبها شخصية كاملة متوازنة، وبالتالي تنعكس على بيتها ومجتمعها وأبنائها، كما تشعر من خلاله أنها عضو فعال ومنتج في المجتمع لأن دورها في المنزل لا يعتبره المجتمع عملاً.

فالمدرسة من خلال الكتب والمناهج تحدد ومنذ سنوات الطفولة الأولى الأدوار الجندرية الذكورية والأنثوية، ففي دراسة شتيوي 1999 بعنوان الأدوار الجندرية في الكتب المدرسية للمرحلة الأساسية في الأردن، أظهرت أن وبعد أن تم رصد وتحليل 6159 دوراً حسب المناهج في الكتب المدرسية للمرحلة الأساسية (من الصف الأول إلى العاشر) أن 7.6% من الأدوار ذكورية (395 دوراً) و فقط ما نسبته 2.4% أدوار أنثوية (46 دوراً).

كما بينت أن أكبر تركيز للأدوار الأنثوية كان في المجال الأسري بنسبة 10% والتعليمي التربوي بنسبة 1.1% ثم المجال المهني والاجتماعي والثقافي، وتكاد تنعدم في المجال السياحي والسياسي والوطني القومي والديني والعلمي. (شتيوي، 1999)

كما نلاحظ أنه لازالت فرص التعليم في الجامعات والكليات بين الذكور والإناث غير متساوية ومنمطة حيث يندرج اهتمام الإناث على دراسة التخصصات التي تقود إلى مجالات العمل التقليدية كالآداب والتمريض والخدمات الطبية وغيرها من التخصصات التقليدية.

بالذسبة للتدريب المهني لا زال غير منظور بالذسبة للفتيات بسبب اند صاره في بادئ الأمر بالميكانيك والكهرباء والنجارة والحدادة وغيرها .. من هنا نلاحظ أيضا أن التدريب المهني الفندقى لا زال غائبا رغم ما يشهده هذا القطاع من نمو وتطور يستوجب الاهتمام بهذا النوع من التدريب . (آدم، 982 )

#### - - 4- بنية الاقتصاد ونموه وتأثيره في التوزيع السكانى

مع تطور الأنظمة الاقتصادية العربية من اقتصادات زراعية أو صحراوية إلى اقتصادات متقدمة نسبيا طرأ تغيير في التوزيع السكانى وتزايدت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة. ففي حين كان الاقتصاد زراعى ستساهم المرأة بأعمال تتناسب مع مستوى تعليمى متدن وفي الغالب ما تكون محصورة في المنزل والأسرة دون الحصول على تعويضات مالية أو احتسابها كأعمال رسمية .

مع التنمية والتغيير وتحول الخدمات المنزلية إلى خدمات اجتماعية (التعليم ، الصحة، والرعاية) زاد الطلب على العنصر النسائى، وبما أن المجتمع الآن يشهد نموا اقتصاديا في القطاع السياحى فلا بد من زيادة الطلب على الأيدي العاملة والتي تشكل النساء عنصرا رئيسيا فيها ، لذا يجب تدريبها وتوعيتها وتنقيفها لإدماجها في جميع فرص العمل التي يتيها هذا القطاع خصوصا وأن الكثير من المهن المرتبطة بالقطاع السياحى تتلاءم وطبيعة الأنثى الاجتماعية مثل العمل في التدبير الفندقى ، الضيافة الجوية وغيرها .. (آدم، 982 )

- - - السياسات والقوانين والخدمات التي تساهم في تسهيل عملية خروج المرأة للعمل إن المشاركة المتوازنة للمرأة الأردنية في السلطة التشريعية والتنفيذية ينعكس على مدى تشجيع ومشاركة المرأة في سوق العمل وخاصة في المستويات العليا للإدارة ، في القطاعين العام والخاص رغم عدم وجود قيود دستورية على تشغيل الإناث ، حيث نلمس المعاملة العادلة لكلا الجنسين إضافة إلى تشجيع الحكومة على توظيف الإناث من خلال تفعيل القوانين والتشريعات الخاصة بإجازة الأمومة وتسهيلات العناية المطلوبة للإناث العاملات وغيرها . كما وتعمل الحكومة جاهد علمي تيسوي فرص العمل بين الذكور والإناث ، وتساوي الأجور ، توفير ساعة الرضاعة ، تهيئة دور الحضانة وسياسات التوظيف وغيرها ، إلا أن الخلل يكمن في التطبيق ، فكثير من المؤسسات لا زالت لا تلتزم بهذه القوانين ولم تعممها ، وتستغل بذلك حاجة النساء للعمل وقبولهن بأقل الإمكانيات . (مرجع سابق)

## الفصل الثالث

### المرأة والقطاع السياحي

## الفصل الثالث المرأة والقطاع السياحي

### أولاً: واقع القطاع السياحي في الأردن

يعتبر الأردن من البلاد المتميزة بالمناطق السياحية بكافة قيمها التاريخية والأثرية والدينية والعلاجية والاستجمامية ذات التنوع الجغرافي ، الذي يعتبر من أهم عوامل الجذب للسائحين ، كما وقد شهد الأردن توافد العديد من الحضارات بدأ من العصور الحجرية وحتى الإسلامية المتأخرة ، وكان أهم ما يميزها الفترات النبطية والرومانية التي خلفت لنا كنوزا تسهم في دعم الاقتصاد الوطني بشكل كبير ، هذا ما يؤكد التزايد المستمر لعدد الزائرين ليومي، 2000) ، (بلغ عدد السياح القادمين للأردن لعام 2000 حوالي المليون سائح). (دائرة الإحصاءات العامة، مسح القادمين والمغادرين، 2000)

ويتطلب العمل في السياحة ساعات عمل غير محدودة وغير منتظمة قد تكون ساعات عمل أو أيام عمل وقد تكون أحيانا في أوقات العطل والإجازات والأعياد، وحتى أوقات استراحات أحيانا ،وفي الليل والنهار (Khawajah,2000).

### - - السياحة في الأردن ومساهمتها في الاقتصاد الأردني

يعتبر قطاع السياحة من القطاعات الخدمية التي أخذت دورا أساسيا في المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي، إذ تساهم بنسبة 15 % منه ، وقد كانت العوائد ولأرباح الناتجة عن هذا القطاع 900 مليون دولارا لعام 1999 وازدادت عام 2000 للبلين دولار .



لذا فلا بد أن ينظر إليه من منظار حديث ومتطور من حيث أهمية التركيز على المواقع السياحية واستغلالها والمحافظة عليها والخدمات السياحية ونوعية هذه الخدمات والسائح الذي ريد بالإضافة إلى القوانين والأنظمة التي تحكم كل من هذه العوامل وكل من المتغيرات في تكاملها وكفاءتها وبما تمثله من أهمية للنشاط السياحي . ولا بد في بداية الأمر من التركيز على العناية بصحة شريحة القائمة على هذا القطاع وتدريبها والتركيز عليها لما يساهم به هذا قطاع من توفير فرص أيدي عاملة ولكنها غير مستغلة للأسف كما يجب وخاصة من قبل العنصر النسائي، إذ يندرج تحت هذا القطاع وكما يظهر في الجدول رقم ( ) الذي يوضح أنواع القطاعات السياحية حسب تصنيف وزارة السياحة وأعدادها ما يلي: الفنادق ، المكاتب السياحية ، مكاتب تأجير السيارات ومحلات التحف الأدياء السياحيين بالإضافة إلى شركات النقل والمطاعم السياحية.

رغم الميزات التي يتمتع بها الأردن سياحياً ، لا زال هنالك جزء كبير منه غير مستغل كما يجب وذلك لأنه يتأثر بضعف التسويق عبر وسائل الإعلام وحملاتها التي يجب أن تركز على تسويق الأردن كمنطقة جذب سياحي سواء محلياً أو عالمياً ونقص الكادر الفني المؤهل والمدرب على العمل في القطاع السياحي. (Khawajah,2000)

## الجدول رقم (!)

## أنواع القطاعات السياحية حسب تصنيف وزارة السياحة وأعدادها

نوع القطاع	عدد المنشآت	النسبة %
الفنادق المصنفة	247	٪ ٠.١
الفنادق غير المصنفة	175	٪ ٠.٨
مكاتب السياحة والسفر	394	٪ ١.٤
المطاعم السياحية	335	٪ ١.٧
شركات النقل	3	٪ ٠.٠٠١
متاجر التحف	173	٪ ٠.٧
مكاتب تأجير السيارات السياحية	285	٪ ١.٦
المجموع	1612	٪ ١٠

المصدر: إحصائيات وزارة السياحة ٢٠٠٠!

## - - العاملون في لقطاع السباحي من الذكور والإناث في الأردن

لقد بلغت نسبة العاملين في القطاع الفندقي لعام 1999 وكما يظهر في الجدول رقم (١) من الذكور والإناث ١8.3 ٪ ، تلتها المطاعم السياحية بنسبة 2.6 ٪ ثم مكاتب السياحة والسفر بنسبة 3.8 ٪ . كما بلغت نسبة مالكي الشركات السياحية كأفراد 0 ٪ ، بعضهم يديرها بشكل منفرد بنسبة 0.0 ٪ أو كشريكة بنسبة 0 ٪ .

يملك القطاع الخاص نسبة ١0 ٪ من هذه الشركات ، ١ ٪ من هذه الشركات تتركز بالعاصمة عمان (مرجع سابق)

## جدول رقم ( ا )

التوزيع النسبي للعاملين في القطاع السياحي في الأردن من الذكور والإناث لعام 2000

نوع القطاع	التكرار		
	الذكور والإناث	الذكور	الإناث
الفنادق المصنفة وغير المصنفة	النسبة %	المجموع الكلي	النسبة %
مكاتب السياحة والسفر	3.3 %	7742	437
المطاعم السياحية	1.8 %	2222	605
شركات النقل	1.6 %	3628	99
الدلالة السياحية	7 %	588	30
الضيافة الجوية وخدمات المطار	3 %	685	20
متاجر التحف	9 %	951	171
المجموع الكلي	1 %	183	13
	10 %	15999	1375
			14624

المصدر : إحصائيات وزارة السياحة 2000 وحسابات الباحثة

## - - ا- مشاركة الإناث في القطاع السياحي.

يعود السبب الرئيسي في مساهمة المرأة وعملها في هذا القطاع بالدرجة الأولى إلى نوع الثقافة الذي بدأ يندشأ لدى الأفراد تجاه هذا القطاع، بالإضافة إلى تحسن بيئة العمل، الذي ساهم في إزالة بعض الحواجز والمعيقات التي تعيق عمل المرأة، حيث ضمن لها قانون العمل حقوقها الوظيفية بالإضافة إلى وجود نسبة كبيرة من النساء المتعلمات المتقدمات والواعيات واللاتي يملكن ثقة كبيرة بأنفسهن ويستطعن مواجهة تحديات المجتمع بشكل أقوى من غيرهن.

تشارك المرأة في العمل في القطاع السياحي كمالك وشريكة وموظفة في مكاتب السياحة والسفر وكمالكة وشريكة في الفنادق والمطاعم والمهني، وكذلك سياحية ومضيفة جوية وموظفة في الفنادق بأقسامها المختلفة.

كما أن أكثر النساء العاملات في هذا القطاع هن من العازبات أو المتزوجات اللاتي كبر أولادهن. ولقد أصبحت الوظائف التي تشغلها المرأة أكثر تقدماً وارتقاء مما كانت عليه قبل عقد من الآن، حيث أصبحت النساء تعمل في مكاتب السياحة بنسبة 5% بوظائف إدارية تنفيذية وفي التسويق والمبيعات، وقد وجدت النساء بسبب النجاح الذي حققته الدعم المعنوي والمادي من مدراءهن، كما أنهن أظهرن كفاءة ومهارة في الميادين التالية أيضاً: العلاقات العامة وتنسيق المجموعات السياحية، وقد أظهرن المصداقية واحترام المواعيد والالتزام والإخلاص في العمل.

وقد أكدت الكثير من النساء اللواتي يعملن في هذا القطاع بأنهن يحبون عملهم في هذا المجال الذي يسمح بالتحدي ويتيح لهن فرص التقدم والتطور وتحقيق الذات. (مرجع سابق)

وقد أشار بعض أصحاب الشركات السياحية أن سبب النجاح الرئيسي لأي امرأة ترغب في العمل بهذا المجال هو قوة الشخصية والثقة بالنفس والمؤهلات العلمية، حيث أن معظم العاملين في هذا القطاع من موظفين ومستهلكين وزبائن وزملاء المهنة ينحدرون من مستويات وخلفيات علمية مختلفة.

هنالك عوامل محددة تدت إلى زيادة عدد النساء العاملات في القطاع في كثير من البلدان نذكر منها: المستوى التعليمي الجيد، توافر فرص العمل، التطور التكنولوجي، توفر الدخل الجيد والتطور في مجال الحاسوب والمعلوماتية (مرجع سابق)

#### - 4- مشاركة الإناث في العمل بالقطاع السياحي في الأردن والمهن الرئيسية التي تعمل بها.

نلاحظ من الجدول رقم (1) أن النسبة الكبرى من العاملات في الأردن تتركز في المكاتب السياحية بنسبة 4% يليها قطاع الفنادق بنسبة 1.7% ثم قطاع الضيافة الجوية وخدمات المطار بنسبة 2.4% فالمطاعم السياحية 2% ثم شركات النقل 2%. الدلالة السياحية 5%. ومتاجر التحف الشرقية التي نالت أخفض النسب 0.01% كذلك من الجدير بالذكر أن معظم الإناث الأردنيات العاملات في القطاع الفندقية يتركزن:

بوظائف إدارية بنسبة 1 % 16% من نسبة الوظائف الإدارية في المنشأة الفندقية) .  
وظائف عملية وتشغيلية بنسبة 8 % .  
% غير محددة .

وأكبر مشاركة للإناث العاملات في القطاع السياحي في المملكة كانت في المكاتب السياحية 7.4 % ، ثم موظفات استقبال في الفنادق بنسبة 1.4 % ، ثم بيع التحف 1.3 % ثم قسم الحجز في الفنادق 1.7 % فالتدبير المنزلي 1 % فالدلالة السياحية بنسبة 0.8 % ثم خدمات الطعام والشراب 0.9 % فإنتاج الطعام 0.4 % (مرجع سابق)

#### جدول رقم (1)

التوزيع النسبي لمشاركة الإناث في العمل بالقطاع السياحي في الأردن لعام 2000

نوع القطاع	التكرار	النسبة %
الفنادق المصنفة وغير المصنفة	437	7.7 %
مكاتب السياحة والسفر	605	1 %
المطاعم السياحية	99	2 %
شركات النقل	30	2 %
الدلالة السياحية	20	5 %
الضيافة الجوية وخدمات المطار	171	1.4 %
متاجر التحف	13	01 %
المجموع الكلي	1375	10 %

المصدر : إحصائيات وزارة السياحة 2000 وحسابات الباحثة

#### - - مشاركة الإناث في العمل بالقطاع السياحي في مدينة عمان

أما نسبة الإناث اللاتي يعملن في القطاع السياحي في مدينة عمان فنلاحظ من الجدول رقم (i) أن النسبة الكبرى من العاملات تتركز في المكاتب السياحية بنسبة 4.3 % يليها قطاع الضيافة الجوية وخدمات المطار بنسبة 2.9 % ثم قطاع الفنادق بنسبة 6.6 % فشركات النقل بنسبة 0.8 % فالمطاعم السياحية 0.007 % فالدلالة السياحية ومتاجر التحف الشرقية التي نالتنا أخفض النسب (0.006 %).

## جدول رقم (١)

## التوزيع النسبي لمشاركة الإناث في العمل بالقطاع السياحي في عمان لعام 2000

نوع القطاع	التكرار	النسبة %
الفنادق المصنفة وغير المصنفة	312	5.6 %
مكاتب السياحة والسفر	1016	1.3 %
المطاعم السياحية	14	0.07 %
شركات النقل	35	0.8 %
الدلالة السياحية	13	0.06 %
الضيافة الجوية وخدمات المطار	466	1.9 %
متاجر التحف	13	0.06 %
المجموع الكلي	1869	10 %

المصدر : إحصائيات وزارة السياحة 2000 وحسابات الباحثة

## - - المرأة كمستثمرة في القطاع السياحي :

تشكل النساء 10% من نسبة المستثمرين في القطاع السياحي تتركز معظمها في المكاتب السياحية وتملك النساء ما نسبته 7% من رأس المال المستثمر وكشركات تصل ملكيتهن من رأس المال المستثمر إلى 7% وتتنخفض كمالكات لا شركاء إلى 1% ، ثانيها في محلات التحف 5% (وتملك النساء 10% من رأس المال المستثمر ) لذا فمشاركتهن تعد كبيرة وتقريبا شريكات متساويات مع الرجال (مرجع سابق)

## - - التدريب المهني السياحي

يعرف التدريب أ ساسا بأنه الجهد التعليمي والعملية الهادفة إلى خلق التغيرات المطلوبة في المعلومات والمهارات والخبرات والسلوك للمتدربين مما يزيد إنتاجهم (جنكات، 1997).

والتدريب هو الوسيلة التي تلجأ إليها الإدارة لزيادة قدرات العاملين ومهاراتهم ليتمكنوا من القيام بأعباء وظيفة معينة حالية أو مستقبلية ، ومن هنا فهو مرتبط بالسياسة العامة للإدارة ليفي باحتياجاتها ويحقق الأهداف المرسومة لها .

ولذا من المفترض أن ينظر إلى التدريب على أنه الوسيلة الديناميكية عالية المرونة والقابلة للتغيير بهدف مسير التطورات الحاصلة في أساليب الإدارة والعمل ويفترض أن يعنى التدريب بصناعة السياحة ويشمل كافة أنشطتها من فنادق ومطاعم واستراحات ومكاتب سياحة وسفر وأدلاء سياحيين وشرطة سياحية وحرف تقليدية والنقل السياحي المتخصص . (مرجع سابق)

### 3 - - - - التدريب الفندقي بين القطاعين العام والخاص

أصبح القطاع الخاص بالأردن يفكر بطريقة عملية وجادة نحو الاستثمار وينظر إليه بأنه استثمار للمستقبل ذو صوصا بعد أن لاقى هذا القطاع نسبة 00% من التأييد بأنه القطاع الأفضل لنجاح المهن السياحية .

أما القطاع العام المتمثل بوزارة السياحة ووزارة التربية والتعليم ووزارة العمل / مؤسسة التدريب المهني فلا يقتصر دورها سواء على الإشراف والذسيق وتسهيل أمور القطاع الخاص لتحقيق الأهداف المرجوة على الصعيد الوطني . (مرجع سابق)

### 3 - - - - ب - المؤسسات والجهات القائمة على التدريب الفندقي والسياحي في الأردن

- بدأ التدريب الفندقي كأحد فروع التعليم المهني الثانوي في مدارس وزارة التربية والتعليم لمدة سنتين بعد الصف العاشر يتخرج الطالب حاصلا على شهادة الثانوية العامة / الفرع الفندقي ويعتبر هذا المستوى الأساسي لهذا التخصص ويقدم بواسطة 16 مدرسة ثانوية في المملكة ويقتصر على الذكور فقط . (مرجع سابق)

- مراكز التدريب/ مؤسسة التدريب المهني /وزارة العمل من . لال خمسة مراكز  
- المراكز الخاصة : هنالك حوالي 8 مراكز خاصة تدرس مختلف التخصصات السياحية  
على شكل دورات في المستويات الأساسية والمتوسطة ونلاحظ إقبالا منخفضا عليها من  
قبل الإناث وان كانت تزداد في قطاع الضيافة الجوية ولنقل السياحي (مضيقات أراضيات)  
بسبب ما يوفره هذا العمل من ميزات ودخل مرتفع ولا يتطلب مؤهلات عالية (الحد الأدنى  
الثانوية العامة) .

- كليات المجتمع وهي تقدم هذا التخصص لمدة سنة أو سنتين على شكل دبلوم في مختلف  
التخصصات السياحية مثل الطعام والشراب، الإيواء، عمليات مكاتب السياحة والسفر ويبلغ  
عددها 8 كليات .

كلية عمون للتعليم الفندقية والسياحي وتعتبر الكلية الوحيدة المتخصصة بعلم السياحة  
والفنادق وتقدم دبلوما شاملا في إدارة الفنادق بجميع فروعها مدته سنتين وقد يرتفع إلى 3  
سنوات تشمل تدريباً ميدانياً مكثفاً في فندق عمون أثناء الدراسة والفنادق الأخرى سواء داخل  
أو خارج المملكة ، كما يقدم تخصص الأدلاء للسياحيين ومدته سنة كاملة وتشمل تدريباً  
ميدانياً مكثفاً على أيدي خبراء بالإضافة إلى برامج أعمال مكاتب السياحة والسفر وجميع  
الدورات الأخرى التي تعد لرفع كفاءة العاملين في قطاع السياحة والفندقة . (مرجع سابق)  
- وقد كانت نسبة الإناث الملتحقين بهذا التخصص متدنية جداً منذ إعادة تجديد هذه الكلية  
1997 (الكلية الفندقية سابقاً) كشركة بين القطاعين العام والخاص .

بلغت نسبة الإناث في أول فوج للطلبة الذين التحقوا بهذه الكلية إلى الذكور 7 - 99:30

ثم تزايدت لتصبح 113:18 لعام 9 - 2001

ثم عادت للانخفاض عام 2001 إلى 270:4

بالنسبة إلى الملتحقين بمجال الدلالة السياحية فقد كانت النسبة 3 نساء لكل 40

ثم انخفضت لتصبح 2 إلى 30



- التعليم الجامعي :يقدم التعليم والتدريب ال سياحي والفندقي في الأردن من خلال 8 جامعات تقدم بكالوريوس إدارة فنادق أو التخصصات المرتبطة بالسياحة (مثل الآثار ومكاتب السياحة وإدارة الخدمات السياحية).

## ثانيا : الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في السياحة

إن الصعوبات التي تواجه النساء العاملات في القطاع السياحي تشبه إلى حد كبير أي مشاكل أخرى تتعرض لها المرأة في العمل إما بسبب الجنس أو بسبب الحواجز الثقافية والعرقية والسياسية والاقتصادية .

إن العوامل والعوائق الاجتماعية ودور المرأة التقليدي في العائلة ووجود الأطفال يحد كثيرا من تحركات المرأة وقد يمنعها من العمل في هذا المجال غير التقليدي والذي يمتاز أيضا بعدم الانتظام بساعات العمل و وقاته والسفر والاختلاط .

أما العامل الثقافي فيتمثل بطبيعة الثقافة ال سائدة في المجتمع عن أن العمل ال سياحي بأنه عمل يسمح بالاحتكاك والاختلاط مع كثير من الرجال، بالإضافة إلى طول ساعات العمل فيه ونظام الفترتين ، والسفر الدائم والتنقل والمبيت خارج المنزل .

إن لهدف الرئيسي من دراسة السوق السياحي هو لزيادة تمكين المرأة لتصبح عضوا أساسيا ومنتجا في القطاع السياحي لذا ومن أجل تحقيق ذلك يجب أن نطلع على مواقف النساء أنفسهن تجاه هذا المجال ، والتي تتعلق أيضا بصعوبة وتحديات هذا المجال مثل:

- ساعات العمل غير المحدودة
- إلى الحواجز الثقافية التي تتعلق بالعمل في أماكن تقدم فيها المشروبات الروحية ، كما أن الدوام فيها ليلي يتطلب التعامل مع أجانب وأي أوضاع أخرى شبيهة .
- من الضروري أيضا أن يتم التوجه للنساء أنفسهن وما يواجهنه من صعوبات وعوائق مادية تقف أحيانا دون حصولهن : لى الدعم المطلوب والتدريب الكافي واللازم ، ومن جهة أخرى يجب الوقوف على المعاهد والمراكز التي تقوم بتدريب مثل هذه المهن .

- ويجب التركيز أيضا على نقاط القوة والضعف التي تملكها النساء إذ قد تم التوصل من خلال استشارة الخبراء في هذا المجال إلى حاجة النساء إلى الدعم والتعليم والتدريب في مواضيع الإدارة، المحاسبة، كما أنهن بحاجة إلى تدريب خاص في علم الحاسوب والتسويق والإدارة النوعية واللغات الأجنبية. (Khawajah,2000)

- أما بالنسبة لدور المعاهد والمؤسسات التدريبية فيجب أن يتبدل دورها ليكون أكثر إيجابية، فقد أشارت دراسة لمؤسسة التدريب المهني على أن فقط ما نسبته 7.1% من الإناث يقدمن طلبات للعمل في الأعمال المهنية، وأن ما نسبته 7.4% من المؤسسات رفضن عمل الإناث بها وقد برروا ذلك بضرورة توفير تسهيلات للإناث، كذلك بسبب ضعف وقلة الإنتاج بسبب طبيعة العمل، رغم أنه بعد أن تم تقييم أداء الإناث الذين تقدموا بطلبات وقبلوا وعملوا بهذه المؤسسات لوحظ تفوقهم على الذكور من نواحي الانضباطية والدقة والرغبة في التدريب. (نصرالله وآخرون، 997)

إن تمكين المرأة وتدريبها ودعمها بشكل صحيح يعطي النساء القوة والقدرة على إدارة جميع الخدمات السياحية بشكل مرموق يساهم بدعم الناتج المحلي وتشجيع المزيد من الإناث للعمل في قطاع السياحة بشكل أفضل. كما أنه يجب ألا يتم تجاهل دور النساء الريفيات في القرى والتركيز فقط على النساء المتعلقات في المدن، فبإمكان النساء الريفيات المساهمة بشكل كبير في نمو السياحة وذلك بعد تدريبهن وتأهيلهن بما يلزمهن من مهارات وخبرات، إذ أن نجاح السياحة لا يكون إلا من خلال المجتمع المحلي الذي أصبح جزء لا يتجزأ من المجتمع. (Khawajah,2000)

لذا يجدر التفكير هنا كيف يمكن تحسين دور المرأة للمشاركة بالقطاع السياحي نوعا وكما .

الفصل الرابع  
منهجية البحث

## الفصل الرابع منهجية البحث

### مقدمة :

سوف نناقش في هذا الفصل الإجراءات التي تم اتباعها في هذه الدراسة والمتعلقة بمجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأداة جمع البيانات والاستمارة التي تم استخدامها واختبارها ، ثم أسلوب تحليل البيانات واختبار التساؤلات والمفاهيم الإجرائية المختلفة والمتعلقة بالدراسة .

### أولاً: إجراءات الدراسة

#### - - مجتمع الدراسة

بناء على موضوع الدراسة وهو الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي في مدينة عمان ، تم إحصاء جميع الإناث العاملات في شتى المهن السياحية والتي تشمل : الفنادق ، المطاعم ، مكاتب السياحة والسفر وتأجير السيارات السياحية ، شركات النقل السياحي ، الأدلاء السياحيين ، المخيمات الاستراحات وغيرها ، وبسبب اقتضار الدراسة على الإناث التي تعمل في القطاع السياحي في مدينة عمان فقط ، تبين عدم وجود إناث ردييات عاملات في المطاعم والمخيمات والاستراحات السياحية ومكاتب تأجير السيارات بشكل واضح فقمنا باستثنائها .

لذا فقد تم تحديد فقط عدد العاملات في قطاع الفنادق (فئة 3،4،5 نجوم) ثم العاملات في مكاتب السياحة ، وشركات النقل والدليلات السياحية، والمضيفات الأرضيات والجويات في الملكية الأردنية والعاملات في خدمات المطار.

ويوضح الجدول رقم (١) عدد الإناث العاملات في القطاع السياحي في مدينة عمان والتي قامت الباحثة بجمعها ثم سحب العينة منها لتوزيع الاستمارة المعدة لغرض الدراسة . وقد بلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة 1841 أنثى عاملة، استحوذ فيها قطاع مكاتب السياحة والسفر أكثر من نصف العينة أي بنسبة 5١% ، تلاها حوالي ربع العينة (5.3% ) في قطاع الضيافة الجوية وخدمات المطار و 7% في الفنادق من فئات الخمس والأربع والثلاثة نجوم .

### جدول رقم (١)

التوزيع النسبي لمجتمع وعينة لدراسة حسب الفئات المهنية

العينة		مجتمع الدراسة		نوع القطاع
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
6.١ %	50	١ %	312	الفنادق (فئات 5 و 3 نجوم)
3.١ %	166	١ %	1016	مكاتب السياحة والسفر
%	6	84 %	34	شركات النقل
%	3	7 %	13	الدلالة السياحية
١ %	75	3.١ %	466	الضيافة الجوية ، خدمات المطار
١0 %	300	١0 %	1841	المجموع الكلي

المصدر : إحصائيات وزارة السياحة 2000 وحسابات الباحثة

### -!- عينة الدراسة

استخدمت هذه الدراسة المسح الاجتماعي حيث تم تحديد عينة الدراسة من خلال عينة طبقية عشوائية لتكون حوالي 300 من أصل 841 أنثى عاملة في القطاع السياحي في مدينة عمان موزعة على فئات مختلفة من الفنادق والمكاتب السياحية والأدلاء السياحيين والمضيفات الجويات والأرضيات والموظفات في الوظائف الإدارية والسياحية المختلفة، ويبين الجدول رقم (١) أن نسبة العينة جاءت مطابقة تقريبا الى مجتمع الدراسة إذ أشارت أن ما نسبته 5.3% من أفراد العينة تعمل في قطاع مكاتب السياحة والسفر وربع العينة (5% ) في قطاع الضيافة الجوية وخدمات المطار ثم 6.6% في الفنادق ، % في شركات النقل السياحي و % في خدمات أدلاء السياح.

## - - أداة جمع البيانات

تم تصميم استهارة لغرض هذه الدراسة لجمع البيانات من خلال الأسئلة المغلقة والمفتوحة لقياس التساؤلات التي تم طرحها ، وذلك من خلال التعرف على المستوى التعليمي للمرأة ، مهنتها ، عمرها ، الدخل الشهري لها ولأسرتها ، حالتها الاجتماعية ، وديانتها .  
وأسئلة تعلق بال صعوبات التي واجهتها في عملها بالقطاع السياحي ومدى المعارض التي واجهتها في عملها وما هي دوافعها للعمل في القطاع السياحي وإيجابياته وسلبياته من وجهة نظرها .

وقد اشتملت الاستمارة على الأجزاء التالية:

- مجموعة من الأسئلة المتعلقة بخصائص العينة من حيث قطاع العمل الذي تعمل به ، مستوى تعليمها ، عمرها ، والدخل الشهري لها ولأسرتها ، ديانتها وحالتها الاجتماعية .
- مجموعة من الأسئلة المتعلقة بعمل المرأة مثل المسمى الوظيفي لها ونوع العمل ، تاريخ بدء عملها ، الصعوبات التي واجهتها عند عملها في القطاع السياحي ، مدى المعارض التي واجهتها عند عملها في القطاع السياحي ، ودوافعها للعمل في المجال .
- الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة من حيث التعامل مع الإدارة ، الموظفين الزملاء ، الزبائن والزوار ، ثم من حيث مؤهلاتها وخبراتها ،
- أسئلة تقيس الصعوبات المتعلقة بطبيعة العمل من حيث طول ساعاته ، فرص لترقية فيه ، الرواتب ، موقعه(مكانه) ، الوصف الوظيفي .
- أسئلة تقيس إيجابيات العمل وسلبياته .
- كما كان هنالك أسئلة تقيس علاقة العمل وتأثيره على العلاقات الاجتماعية للعاملات ، وفرص الزواج ، والعلاقات الأسرية وفرص العمل في أماكن أخرى .

### - - اختبار الاستمارة

تم وضع الاستمارة تحت اختبار الصدق ثم الثبات وذلك لتحقيق أفضل النتائج من خلال عرض الأسئلة على عدد من الخبراء في المجال ومن ثم أخذ جميع الاقتراحات وتعديلها بهدف التحسين عليها ، ثم توزيع جزء منها كمرحلة أولية على حوالي 20 عاملة في القطاع السياحي للإجابة وأخذ الاقتراحات والاستفادة منها في توضيح ما يلزم وتعديل ما يلزم لما يفيد الدراسة .

### - - عملية جمع البيانات

بعد أن تم توزيع الاستمارة على 300 فتاة وسيدة من العاملات في القطاع وتحديدًا الفنادق فئة 3، 4 نجوم والمكاتب السياحية في شرق ووسط وغرب عمان ، كذلك المضيفات الجويات ، والمضيفات الأرضيات في شركات النقل والدليلات السياحيات تم تعبئة الاستمارات وقد بلغت نسبة الاستجابة Response Rate 13.3 % بسبب تعبئة فقط 281 استمارة وعدم استجابة 19 عاملة أو عدم وضوح الإجابات .

### - - أسلوب تحليل البيانات

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة إضافة إلى استخدام اختبارات إحصائية كتحليل التكرارات Frequencies والجداول المتقاطعة Cross Tabs لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة والصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي والمعارضة التي تواجههن لمتنل . ذا لنوع من الأعمال من قبل الأهل من جهة، وتأثير المتغيرات على علاقات الإناث الاجتماعية وفرص عملهن بمجالات أخرى من جهة ثانية ، كما تم استخدام اختبارات مربع كاي (Chi-Square) لاختبار التساؤلات .

## - اختبار التساؤلات

تهدف الدراسة إلى اختبار التساؤلات التي تم وضعها لقياس الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع السياحة وهي:

أولاً: هل هنالك صعوبات تواجه المرأة العاملة في القطاع السياحي .

ثانياً: ما هي طبيعة ونوع هذه الصعوبات .

ثالثاً: ما هي العوامل المؤثرة والمحددة لهذه الصعوبات .

رابعاً: ما هي الجوانب الإيجابية والسلبية لعمل المرأة في القطاع السياحي.

خامساً: هل اختلاف الخصائص الاجتماعية والاقتصادية التالية للمبحوثات يساهم باختلاف الصعوبات التي تواجههن :

- العمر

د - الدين

· مستوى الدخل

- التعليم

هـ - الحالة الاجتماعية



## - - المفاهيم الإجرائية للدراسة

بناء على موضوع الدراسة والصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي (المهن السياحية) ، فلا بد من تحديد بعض المفاهيم الإجرائية وتعريفها لتخدم أهداف الدراسة :

أولاً: المهن السياحية وتشمل لأغراض قانون السياحة لعام 1998 :

- مكاتب وشركات السياحة والسفر والتي تقدم الخدمات التالية :

- بيع تذاكر السفر بأنواعها المختلفة أو صرفها أو تبديلها بغيرها والتوسط لدى مؤسسات وشركات النقل لتأمين التذاكر للسياح والمسافرين .
- تنظيم رحلات سياحية بشكل فردي أو جماعي داخل المملكة وخارجها .
- إجراء الحجز في الفنادق داخل المملكة أو خارجها .
- التوسط لدى مكتب تأجير السيارات السياحية وشركات النقل السياحي المتخصص لتأمين هذه الخدمة للسياح والمسافرين مقابل قسيمة تبادل .
- بيع التذاكر لمختلف المهرجانات والنشاطات السياحية .
- قبول النقد الأجنبي من ال سياح والم سافرين لقاء الخدمات ال سياحية المقدمة لهم من القوانين والأنظمة المعمول بها .
- تأمين ال سياح والم سافرين أمتعتهم لدى شركات التأمين العاملة في المملكة وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها .
- تنظيم رحلات سياحية خاصة بموجب اتفاق محدد مع المشتركين .

أ - أعمال شركات النقل المتخصص حيث تقوم بما يلي:

- تأمين المركبات ال سياحية للمكاتب لنقل الأفراد والمجموعات ال سياحية إلى الأماكن الدينية والسياحية المختلفة .

- تأمين المضيفات المدربات للرحلات الداخلية لمنطقة العقبة واللاتي يقمن بخدمة الركاب وبيع المأكولات والمرطبات لهم.
- المراسلات الإدارية بين الشركة والمكاتب المخدفة لتأمين نقل الركاب على اختلاف أنواع رحلاتهم.
- الإشراف على سلامة المركبات وتأمين برامج السائقين والمواقف اللازمة للحافلات.

- الفنادق والنزل والموتيلات والمخيمات السياحية ومرافقها ومن أهم مهام موظفي الفنادق: العمل داخل الفندق في أي قسم من الأقسام التالية :

- الحجز والاستقبال
- الإيواء وخدمة الغرف
- إنتاج وخدمة الطعام والشراب
- تحضير الحلويات والمعجنات
- العلاقات العامة والمبيعات وخدمات رجال الأعمال.
- خدمات أدلاء السياح ويعرف الدليل السياحي بأنه الشخص الذي يمارس أعمال إرشاد السياح ومرافقتهم لمختلف الأماكن السياحية والأثرية في المملكة وتزويدهم بالمعلومات عنها .
- هـ - إنتاج التحف ومصنوعات الأراضي المقدسة والحرف والصناعات التقليدية والشعبية والمتاجرة بها .
- المطاعم والاستراحات المصنفة سياحيا ومدن التسلية والترويج السياحي .
- أي نشاط آخر يقرره المجلس الأعلى لسياحة أنه من المهن السياحية ويعلن عنه في الجريدة الرسمية .

ثانيا: الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع السياحي(المهن السياحية) : ونقصد بها كل ما يشكل عائقا أو حاجزا أمام المرأة العاملة في القطاع السياحي من شأنه أن يصعب عليها أدائها لعملها بشكل طبعي أو تقدمها الزظيفي وقد تم تصنيف الصعوبات إلى عدة أجزاء وهي:

- صعوبات تتعلق بظروف المرأة نفسها : وهي الظروف الاجتماعية التي تتحكم بالمرأة وتشكل صعوبة للمرأة في أدائها لعملها مثل الأمومة وازدواجية العمل ، أو كونها عزباء أو مطلقة أو أرملة تحتاج للدخل.

ب - صعوبات تتعلق بالعمل نفسه: أي الصعوبات المهنية التي تتعلق بطبيعة العمل مثل طول ساعات الدوام ، التنقل المستمر، السفر، التعامل مع جنسيات مختلفة ذات عادات مختلفة، بعد المسافة وتدني الأجور بالمقارنة مع الذكور، أو عدم توفر فرص الترقية أو المؤهلات العلمية والخبرة الكافية أو عدم وضوح الوصف الوظيفي الواضح الذي يفرض على العاملة القيام بأعمال أخرى تختلف عن عملها الرئيسي، كذلك صعوبات تتعلق بالعمل داخل المنشأة كمضايقات من قبل الإدارة أو الزملاء أو الزبائن والزوار .

ثالثا: دوافع العمل: وهي الأسباب والحوافز التي تشجع الإناث على العمل في القطاع السياحي.

رابعا: إيجابيات العمل: وهي الآثار التي تعكس تأثيرا إيجابيا على المرأة لدى عملها في القطاع السياحي.

خام سا: سلبيات العمل: الآثار التي تعكس تأثيرا سلبيا على المرأة لدى عملها في القطاع السياحي.

وعلى ضوء ذلك فقد تم اختيار عدد من لمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية لدراسة مدى تأثيرها على الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي مثل:

- مجال العمل : والمقصود به أي من المهن السياحية سابقة الذكر تعمل بها النساء وتضم الدائرة والمسمى الوظيفي .

- تاريخ بدء العمل بالقطاع : المقصود به تاريخ بداية عمل المرأة في القطاع السياحي.

- الدخل الشهري: يقصد به ما تحصل عليه المبحوثة من عملها شهريا دون احتساب دخل أسرتها .

- الدخل الشهري للأسرة: يقصد به ما تحصل عليه الأسرة شهريا دون احتساب دخل المبحوثة أو مع احتسابه أحيانا.

- معارضة العمل : نقصد بها العوائق والصعوبات والممانعات التي تعرضت لها المرأة من قبل ذويها قبل خوضها مجال العمل السياحي .

## ثانيا: الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة

### مقدمة:

سيتم فيما يلي استعراض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة من الإناث العاملات في القطاع السياحي من حيث مجال العمل والدائرة اللاتي تعملن بها ، تاريخ بدء العمل ، الدورات اللاتي التحقن بها ، الدخل الشهري لهن ولأسرهن ، نوع عملهن السابق ، العمر، الحالة الاجتماعية والديانة والمستوى التعليمي لهن ولذويهن. سنبدأ أولاً بمجال العمل الذي تعمل به الإناث:

### - - مجال العمل الذي تعمل به الإناث

توضح القراءة الأولية للجدول رقم ( ١ ) أن أكثر من ثلث الإناث العاملات في القطاع السياحي يتركزن في العمل في مكاتب السياحة والسفر بنسبة 4.2% من مجموع العينة تلتها خدمات المطار والضيافة الجوية بنسبة 8.8% ثم الفنادق بنسبة 2.1% . وقد كانت أخفض نسبة مشاركة للإناث هي في مجال الدلالة السياحية وشركات النقل السياحي ووظائف مكتبية أخرى بنسبة 4.9% ، وقد يعود ذلك إلى طبيعة العمل في مكاتب السياحة التي تعطي للأنثى نوعاً من الاستقرار الوظيفي ، وساعات عمل معينة تناسب وضع الإناث ، أما عمل في المطار والضيافة الجوية فله أيضاً امتيازات أصبحت الفتاة الأردنية تقبل عليها ومن هنا نلاحظ التغير في نظرة الإناث نحو عمل المضيافة الجوية . وقد يكون تدني نسبة العاملات في شركات النقل كمضيفات أو ضيفات أو كدليلات سياحيات بسبب طبيعة هذه المهن التي تتطلب دوام التنقل والسفر والمبيت خارج المنزل .

## جدول رقم ( ١ )

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب مجال العمل الذي تعمل به الإناث

المتغير	العدد	النسبة %
مجال العمل		
مكاتب السياحة والسفر	96	1.2 %
خدمات المطار والضيافة الجوية	81	3.8 %
الفنادق	62	1.1 %
الدلالة السبحية	16	7 %
شركات النقل السياحي	15	3 %
أخرى (وظائف أخرى تتعلق بالعمل السياحي)	11	9 %
المجموع	281	10 %

## 2- الدائرة أو القسم الذي تعمل به الإناث

يوضح الجدول رقم (١) أن نسبة مرتفعة من الإناث تعمل في الأقسام الإدارية بنسبة 1.3 % وفي أقسام خدمات الزبائن ، الخدمات السياحية من تنظيم حجوزات وغيره (3.8%) فقد سم المبيعات بنسبة 9.9%)، وهذا يؤكد رغبة الإناث في العمل بأعمال مكتبية وفي وظائف إدارية ثابتة ب ساعات عمل معينة سواء في مكاتب ال سياحة أو شركات الطيران والمطار والفنادق وغيرها، كما ويدل على التقدم الذي أحرزه النساء في الوصول إلى مناصب إدارية في هذا القطاع المتنامي، وقد أتى قسم السياحة وتسيق عمل المجموعات السياحية و إصدار التذاكر والتسويق في المرتبة الثالثة والرابعة والخامسة على التوالي 2.1% 3.8% 9%) ب سبب أيضا طبيعة هذه المهن التي تتطلب التنقل والعمل ميداني،بالإضافة إلى أن إصدار التذاكر الذي أصبح يتم بطريقة آلية لا تستدعي وجود عدد من الموظفين .

## جدول رقم ( ١ )

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدائرة التي تعمل بها الإناث

المتغير	العدد	النسبة %
الدائرة		
الإدارة	88	3.3 %
خدمات الزبائن والخدمات السيادية	67	1.8 %
المبيعات	56	1.9 %
قسم السياحة وتنسيق المجموعات السياحية	34	1.1 %
التسويق	17	0 %
إصدار التذاكر	19	8 %
المجموع	281	10 %

## - - تاريخ بدء الإناث بالعمل في القطاع السياحي

أما فيما يتعلق بتاريخ بدء الإناث بالعمل في هذا المجال فنلاحظ من الجدول رقم ( ١ ) الزيادة الفارقة في مجموع الإناث العاملات بهذا المجال بين الأعوام من 969 - 1989 والتي كانت حوالي 1.4 % فقط والأعوام من 990 - 2001 حيث ارتفعت النسبة ارتفاعا واضحا وكبيراً لتصل إلى 8.6 % وهذا يدل على التطور الكبير الذي شهده هذا القطاع وفرص العمل التي بدأت تدش منذ مطلع التسعينات والتي تعتبر العصر الذهبي لسياحة الأردن والنهضة العمرانية في المنشآت السياحية والفندقية.

## جدول رقم (1)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب تاريخ بدء عمل الإناث في القطاع السياحي

المتغير	العدد	النسبة %
تاريخ بدء العمل		
1978- 969	7	5 %
1989- 980	25	9 %
2001- 990	249	6.3 %
المجموع	281	10 %

## - - الدورات السياحية التي التحقت بها الإناث

أما فيما يتعلق بالدورات التي التحقت بها الإناث والتي تتعلق بأعمال سياحية في شير الجدول رقم (0) أن الفئة الكبرى من الإناث قد التحقت بدورات الحجز وصدار التذاكر بنسبة 3.4% ، إذ أن هذه الدورات تختص بأعمال مكاتب السياحة والسفر وخدمات الزبائن ، وهذا يؤكد على رغبة الإناث بالعمل داخل المكتب بشكل أكبر من العمل الميداني ، تلتها دورات الضيافة الجوية بنسبة 6.5% ثم بدأت تتدنى في مجال الدلالة السياحية (5.3%) والإدارة الفندقية (4.8%) .

## جدول رقم (0)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدورات التي التحقت بها الإناث

المتغير	العدد	النسبة %
الدورات التي التحقت بها الإناث والمتعلقة بالقطاع السياحي		
الضيافة الجوية	52	5.5 %
الحجز ومبيعات التذاكر	85	4.4 %
الدلالة السياحية	30	3.3 %
الإدارة الفندقية	29	1.8 %
المجموع	196	10 %

- - الدخل الشهري للعاملات وأسرهن

فيما يتعلق بالدخل الشهري للعاملات وكما أظهرته بيانات الجدول رقم (1) فنلاحظ أن معدلات الأجور في هذه المهن مرتفعة نسبياً ، إذ أن نسبة 4.1 % من مجموع العينة يتقاضون من 00 - 399 ديناراً شهرياً و 5.7 % يتقاضون أكثر من 400 دينار شهرياً ، و فقط ما نسبته 23.8 % يتقاضون من 00 - 199 ديناراً شهرياً، و 6.4 % يتقاضون أقل من 100 دينار . أما الدخل الشهري للأسرة فقد أشارت البيانات في الجدول رقم (1) أيضاً أن النسبة الأكبر أي بنسبة 1.6 % من الدخل الأسري للإناث العاملات في القطاع السياحي قد تراوح بين 00 - 1199 ديناراً ، وما نسبته 8.4 % كان أقل من 300 ديناراً (بدون احتساب دخل الابنة العاملة). في حين بلغت نسبة الدخل التي تجاوزت 1200 دينار شهرياً 3.9 % من مجموع العينة.

### جدول رقم (1)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدخل الشهري للعاملات وأسرهن

النسبة %	العدد	الدخل الشهري للأسرة	النسبة %	العدد	الدخل الشهري للمبحوثة
3.4 %	108	أقل من 300 دينار	3.4 %	46	أقل من 100 دينار
5.0 %	45	من 00 - 599	3.8 %	67	من 00 - 199
1.6 %	58	من 00 - 899	1.5 %	83	من 00 - 299
1.0 %	31	من 00 - 1199	1.6 %	41	من 00 - 399
3.9 %	39	من 1200 فما فوق	3.7 %	44	أكثر من 400
10 %	281	المجموع	10 %	281	المجموع

### - - العمل السابق للإناث

بالنسبة إلى التوزيع النسبي لعمل الإناث الذي سبق عملهن في السياحة فيشير الجدول رقم (2) أن النسبة الكبرى من الإناث أي 6.2 % لم تكن تعمل مسبقاً ، وأن ما نسبته 0.6 % من مجموع العينة قد عملن في مهن سياحية سابقة و نسبة 3.1 % كن يعملن بمهن أخرى غير سياحية .



## جدول رقم (2)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب العمل السابق للعاملة

المتغير	العدد	النسبة%
العمل السابق		
لم تعمل	158	5.2%
عملت بالسياحة	58	1.6%
عملت بمهن أخرى	65	1.1%
المجموع	281	10%

- - عمر الإناث

## جدول رقم (3)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب عمر الإناث العاملات

المتغير	العدد	النسبة%
العمر		
أقل من 0 سنة	39	1.9%
من 0-24	71	1.3%
من 5-29	99	1.2%
من 0-34	39	1.9%
من 35 فما فوق	33	1.7%
المجموع	281	10%

بالنسبة إلى أعمار الإناث اللاتي يعملن في القطاع السياحي فقد تركزت النسبة الكبرى وحسب الجدول رقم (3) من الإناث (4.4%) في الفئات العمرية من 0-34 سنة ، كانت أغليبتها في الفئة العمرية من 5-29 سنة بنسبة 15.2% ، أما الأقلية العاملة فكانت من سن 35 سنة فما فوق (1.7%) ، وقد يكون ذلك بسبب عامل الزواج والأولاد.

## - - الحالة الاجتماعية للإناث العاملات

## جدول رقم (4)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية للإناث العاملات

المتغير	العدد	النسبة %
الحالة الاجتماعية		
عزباء	211	5.1 %
متزوجة	59	1.0 %
مطلقة	8	8 %
أرملة	3	1 %
المجموع	281	100 %

وفيما يتعلق بالتوزيع النسبي للحالة الاجتماعية للإناث العاملات ود سب بيانات الجدول رقم (4) فقد كانت النسبة العظمى من الإناث أي حوالي 5.1 % من مجموع العينة من العازبات ، و فقط نسبة 21 % من المتزوجات ، وما نسبته 9. % من المطلقات والأرامل .

## - - ديانة العاملات

## جدول رقم (5)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب ديانة العاملات في القطاع السياحي

المتغير	العدد	النسبة %
الديانة		
الإسلام	211	5.1 %
المسيحية	70	1.9 %
المجموع	281	100 %

أظهرت بيانات الجدول رقم ( 5 ) أن الذ نسبة العظمى من الإناث العاملات كن من الم سلمات بنسبة 5.1 % فقط 4.9! % من المسيحيات ، وهذا يدل أن نسبة اقبال المسيحيات للعمل بهذا المجال تعد كبيرة نسبيا مقارنة مع نسبة المسيحيين في الأردن اذ فاقتا بأضعاف ، بينما النسبة الأكبر من العاملات من المسلمات بسبب أن الغالبية العظمى في المجتمع من المسلمين .

#### 0- المستوى التعليمي للعاملات وآبائهن وأمهاتهن

وفيما يتعلق بالتوزيع الذ سبي للم مستوى التعليمي للإناث العاملات وذويهن فقد أ شارت بيانات الجدول رقم ( 6 ) أن الأغلبية الساحقة من الإناث حاصلات على الثانوية العامة فما فوق بنسبة 18.1 %، ومن الجدير بالذكر أن نسبة 8. % من الإناث حاصلات على درجة البكالوريوس و 0.2 % على درجة الدبلوم . وهذا يبين أن العاملات في القطاع السياحي هن من المتعلقات والمتققات اللاتي أيضا نشأن في سر متعلمة ، فيشير التوزيع النسبي في الجدول رقم ( 6 ) أيضا على أن نسبة الآباء الحاصلين على الثانوية العامة فما فوق قد بلغت 6.5 % ، تركز معظمها في البكالوريوس بنسبة 18 % ثم الدبلوم 0.2 % ، أما نسبة الأمهات الحاصلات على الثانوية العامة فما فوق فقد بلغت ح سب البنات 1.9 % ، تركزت الغالبية العظمى منها أي 0.9 % في الثانوية العامة و 7.8 % في الدبلوم .

ملاحظة: تم إسقاط متغير مهنة الأب والأم لعدم وضوح البيانات .

## جدول رقم (6)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المستوى التعليمي للعاملات وآبائهن وأمهاتهن

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي للآم	النسبة %	العدد	المستوى التعليمي للآب	النسبة %	العدد	المستوى التعليمي للمبحوثة
3.1 %	79	أقل من ثانوية	1.5 %	38	أقل من ثانوية	3 %	5	أقل من ثانوية
1.9 %	115	ثانوية عامة	1.4 %	91	ثانوية عامة	8 %	50	ثانوية عامة
1.8 %	50	دبلوم	1.0 %	45	دبلوم	12 %	85	دبلوم
1.5 %	35	بكالوريوس	1.5 %	97	بكالوريوس	0 %	135	بكالوريوس
7 %	2	دراسات عليا	6 %	10	دراسات عليا	1 %	6	دراسات عليا
10 %	281	المجموع	10 %	281	المجموع	0 %	281	المجموع

نلاحظ مما سبق أن الإناث قد بدأت بالعمل في هذا المجال بين الأعوام 1969-1989 بنسبة 1.4 % فقط وازدادت مشاركتها بشكل واضح في الأعوام من 1990-2001 لتصبح 8.6 % وهذا يدل على التطور الكبير الذي شهده هذا القطاع. كما أن أكثر من ثلث العاملات في القطاع السياحي يتركزن في العمل في مكاتب السياحة والسفر، تلتها خدمات المطار و لضيافة الجوية ثم الفنادق وأخفض نسبة لمشاركة الإناث هي الدلالة السياحية وشركات النقل ال سياحي ثم الوظائف المكتبية الأخرى ، وقد يعود ذلك إلى طبيعة العمل في مكاتب ال سياحة التي تعطي للأنثى نوعا من الاستقرار الوظيفي ، أما العمل في شركات النقل كمضيفات أر ضيات أو دليلات سياحيات فيتطلب دوام التنقل وال سفر والمبيت خارج المنزل وهو من غير المحبذ في المجتمع الشرقي .

بالنسبة للدخل الشهري للعاملات فقد أظهرت النتائج أن معدلات الأجور في هذه المهن مرتفعة نسبياً ، إذ أن نسبة 4.1 % من مجموع العينة يتقا ضيق من 00 -399 ديناراً شهرياً . أما الدخل الشهري لأسر العاملات فقد كانت النسبة الأكبر للدخل الشهري تتراوح بين 00 - 1199 ديناراً . أما أعمار العاملات في القطاع السياحي وحالتهن الاجتماعية فقد تركزت النسبة الكبرى في الفئات العمرية من 0 -34 سنة ومعظمهن من العازبات ، وأكثر من ثلثهن من الأسلمات . فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للإناث العاملات وذويهن فقد أشارت الدراسة لوجود نسبة 8. % من الإناث حاصلات على درجة البكالوريوس وذشان في أسر متعلمة ، إذ أن النسبة العظمى أيضاً من الآباء والأمهات حاصلين على الثانوية العامة فما فوق .

## الفصل الخامس

### نتائج الدراسة ومناقشتها

## الفصل الخامس

### نتائج الدراسة ومناقشتها

#### مقدمة:

سوف نستعرض في هذا الفصل النتائج الوصفية للدراسة من حيث المتغيرات التي تخص قطاع العمل مثل الأسباب التي دفعت الإناث للعمل في القطاع السياحي وإيجابياته وسلبياته من وجهة نظرهن والصعوبات التي تتعرض لها الإناث و نسبة المعارضة التي واجهتهن من قبل الأهل عند عملهن في القطاع السياحي ، وأسباب تغيير مهنتهن السابقة كما سنبحث أيضا أثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على معارضة الأهل لعمل الإناث في هذا المجال وأثرها على صعوبات العمل وعلاقات الإناث الاجتماعية.

#### - الأسباب التي دفعت الإناث لتغيير مهنتهن

بعد أن تم إعطاء المبحوثات سؤالاً مفتوحاً عن الأسباب التي أدت بهن إلى تغيير وظيفتهن السابقة كانت الإجابات كالتالي: سبب بيانات الجدول رقم (7) أن توفر فرص عمل أفضل بنفس المجال و براتب أفضل كانت من أهم أسباب تغيير الوظيفة إذ نالت ما نسبته 2.5% ثلثها أسباب تتعلق بالرغبة في التطور والتقدم والعمل ضمن التخصص وتأمين المستقبل بنسبة 4% والسبب الثالث يعود لعدم الارتياح النفسي في العمل، وظروف الزواج والإنجاب بنسبة 1% . والأسباب الأخرى التي شكلت أدنى النسب تعلقت بوجود صعوبات إدارية في العمل من حيث عدم التقدير الكافي لعمل الإناث والتمييز مع الذكور وعدم المصادقية. كذلك ارتبطت بطول ساعات العمل وعدم انتظامها وعدم وجود فترات استراحة أو انتقال الشركة أو إغلاقها وتغيير مكان العمل وتدني الأجور

## جدول رقم (7)

التوزيع النسبي للأسباب التي دفعت العاملات لتغيير وظيفتهن السابقة والعمل بالسياحة

النسبة %	التكرار	أسباب تغيير الوظيفة
14 %	14	. طول ساعات العمل وعدم انتظامها وعدم وجود فترات استراحة.
26 %	26	. . تدني الأجور.
68 %	68	. الرغبة في التطور والتقدم وتأمين المستقبل والعمل ضمن تخصص.
11 %	11	. صعوبات إدارية في العمل من حيث عدم التقدير الكافي لعمل الإناث والتميز مع الذكور وعدم المصداقية.
9 %	9	. انتقال الشركة أو إغلاقها وتغيير مكان العمل
31 %	31	. عدم الارتياح النفسي في العمل، وظروف الزواج والإنجاب.
116 %	116	. توفر فرص عمل أفضل بنفس المجال ويراتب أفضل
275 %	275	المجموع

## - معارضة الأهل لعمل الإناث في القطاع السياحي

أظهرت بيانات الدراسة في الجدول رقم (8) أن الغالبية العظمى من الإناث العاملات لم يواجهن معارضة من قبل الأهل لعملهن في القطاع السياحي بنسبة 0 % فقط عشر الإناث (0 %) قد تعرضن لمعارضة لهذا النوع من العمل .

## جدول رقم (8)

التوزيع النسبي للمعارضة التي تعرضت لها الإناث لعملها في القطاع السياحي

المتغير	العدد	النسبة %
معارضة للعمل في هذا المجال		
الإناث اللاتي واجهن معارضة	28	1 %
الإناث اللاتي لم تواجهن معارضة	253	1 %
المجموع	281	10 %



## - أسباب المعارضة التي واجهت الإناث بسبب رغبتهن في العمل

### بالقطاع السياحي

تم توجيه سؤال مفتوح للمبحوثات حول أسباب المعارضة وكانت أهم الإجابات وحسب بيانات الجدول رقم (9) أن النظرة السلبية للمجتمع تجاه العاملين في القطاع السياحي الت أهمية الأولى كسبب للمعارضة إذ شكلت 4.2% من الإجابات تلاها المشاكل التي يمكن التعرض لها خلال العمل من قبل الآخرين بنسبة 3.1% والسبب الثالث يعود لرفض طبيعة العمل في هذا المجال الذي يتطلب المبيت خارج المنزل والسفر أحيانا بنسبة 5.3%. والأسباب الأخرى تعود لطول ساعات العمل وبعده .

#### جدول رقم (9)

#### التوزيع النسبي لأسباب معارضة عمل المرأة في المجال السياحي

النسبة%	التكرار	أسباب المعارضة
7%	4	. بعد مكان العمل
4.2%	23	! . النظرة السلبية للمجتمع تجاه العاملين في القطاع السياحي
3.1%	5	. طول ساعات العمل
5.3%	12	. . المشاكل التي يمكن التعرض لها خلال العمل من قبل الآخرين.
5.3%	8	. . دوام السفر/ المبيت خارج المنزل.
10%	52	المجموع *

\* زاد العدد عن 28 بسبب تعدد الإجابات على السؤال المفتوح

## - كيفية تغلب الإناث على المعارضة التي واجهتهن

وحول كيفية التغلب على المعارضة أيضا، فقد تم توجيه سؤال مفتوح للمبحوثات عن كيفية التغلب على المعارضة التي واجهتهن من قبل الأهل وأشارت بيانات الجدول رقم (20) أن الإصرار على الرأي والتصميم على العمل بالمجال كان من أهم أسباب التغلب على المعارضة إذ نال ما نسبته 2.3% ، تلاه مناقشة موضوع العمل مع الأهل بنسبة 0.1% ثم المناقشة باطلاع الأهل على ظروف العمل بنسبة 7.5% .

### جدول رقم (20)

التوزيع النسبي لكيفية التغلب على المعارضة للعمل في القطاع السياحي

النسبة %	التكرار	كيفية التغلب على المعارضة
0.1 %	19	الإقناع بالمناقشة
2.3 %	33	الإصرار على الرأي/ التصميم
7.5 %	11	المناقشة باطلاع الأهل على ظروف العمل
10 %	63	المجموع *

\* زاد العدد عن 28 بسبب تعدد الإجابات على السؤال المفتوح

## - لأسباب التي دفعت الإناث للعمل في المجال السياحي

تم توجيه سؤال مفتوح للمبحوثات عن أسباب والدوافع التي دفعتهن للعمل بهذا المجال وبعد تجميع الإجابات في الجدول رقم (21) تبين أن النسبة الكبرى من المبحوثات 4.6% قد أجبن وعبرن عن حبهن للمجال ورغبتهن للعمل فيه كمجال عمل جديد ومنتام .  
والسبب الثاني الذي نال ما نسبته 5.3% من إجابات المبحوثات كان بسبب ارتفاع الدخل والرواتب في هذا القطاع وأما السبب الثالث فقد كان بهدف لتشكيل العلاقات الاجتماعية والتعرف على أناس جدد من مختلف الجنسيات بنسبة 5% .  
أما الأسباب الأخرى فتعود بسبب عدم توفر فرص عمل أخرى و لكون هذا المجال حيويًا وغير روتيني ، وتتوفر فيه فرص لسفر ويشكل نوعًا من الاستقلالية وغيرها .

## جدول رقم (1)

التوزيع النسبي للأسباب التي دفعت المرأة للعمل في المجال السياحي

النسبة %	التكرار	أسباب العمل في القطاع السياحي
1.6 %	193	. حب العمل في هذا المجال كمجال جديد ومنتام
%	61	. مجال حيوي غير روتيني
1.8 %	60	. مجال تتوفر فيه فرص السفر ويشكل نوعاً من الاستقلالية
%	29	. عدم وجود فرص عمل أخرى
3.3 %	85	. الدخل المرتفع في هذا القطاع مقارنة مع الوظائف الأخرى
%	84	. إمكانية تشكيل علاقات اجتماعية والتعرف على أناس جدد
%	45	. أسباب أخرى: الصدفة وتشجيع الآخرين.
10 %	557	المجموع *

زاد العدد عن 281 بسبب تعدد الإجابات

## - الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات بالقطاع السياحي

- 1- نسبة الإناث اللاتي واجهن صعوبات

يشير الجدول رقم (2) أن نسبة الإناث اللاتي واجهن صعوبات في العمل قد بلغت فقط 5.3 % و 4.7 % م يواجهن صعوبات .

## جدول رقم (2)

التوزيع النسبي للإناث اللاتي تعرضن لصعوبات في العمل بالقطاع السياحي

المتغير	العدد	النسبة %
صعوبات العمل		
الإناث اللاتي واجهن صعوبات	71	3.3 %
الإناث اللاتي لم تواجهن صعوبات	210	1.7 %
المجموع	281	10 %

### --- الصعوبات التي تعرضت لها الإناث خلال عملهن في القطاع السياحي

وحول هذه الصعوبات تم توجيه سؤال مفتوح للإناث عن هذه الصعوبات وكانت كما أظهرها الجدول رقم (3) كما يلي :

- إن الصعوبة الأهم التي شكّلت 1% من إجابات المبحوثات أكدت على أنهن يواجهن مضايقات من قبل الزبائن و مجموعات السياحية تمثلت ببعض التحرشات وغيرها .
- أما الصعوبة الثانية التي شكّلت ما نسبته 6.9% من إجابات المبحوثات فقد كانت تتعلق بوجود بعض المضايقات من قبل الإدارة والموظفين .
- الصعوبة الثالثة ارتبطت بطول ساعات العمل وعدم انتظامها في كثير من الأحيان، كذلك وود نظام الشفتات والدوام المسائي أحيانا وقد شكّلت هذه الأسباب ما نسبته 4.5% من إجابات المبحوثات ، أما الصعوبات الأخرى فقد ارتبطت بصعوبة الإتقان الوظيفي وتدني الأجور وعدم ثباتها بسبب تأثر القطاع بالموسمية والظروف السياسية وغيرها.

### جدول رقم (3)

التوزيع النسبي للصعوبات التي تواجه الإناث خلال عملهن في القطاع السياحي

النسبة %	التكرار	صعوبات العمل في القطاع السياحي
%	45	. وجود بعض المضايقات من قبل الزبائن والمجموعات السياحية، تمثلت ببعض التحرشات .
% 6.9	39	. مضايقات من قبل الإدارة وبعض الموظفين.
% 4.5	21	. طول ساعات العمل ونظام الشفتات ، والدوام المسائي أحيانا .
%	8	. تدني الأجور وعدم ثباتها بسبب تأثر القطاع بالموسمية والظروف السياسية
% 4.8	20	. صعوبة الإتقان الوظيفي بسبب عدم الخبرة او التدريب الكافي
%	12	. صعوبات أخرى مثل الانتقال لبلد آخر
% 10	145	المجموع *

\*زاد العدد عن 71 بسبب تعدد الإجابات على السؤال المفتوح

كما قد تم طرح عدد من الصعوبات على المبحوثات كانت عبارة عن عشر صعوبات تتعلق بالمضايقات الإدارية ، ومضايقات الزبائن وظروف العمل من حيث ساعات العمل ومكانه ومستوى الرواتب ووجود الحوافز وغيره ...

وقد أشارت النتائج حسب ما يوضحه الجدول رقم (4) إلى :

أولاً : أجابت 6.3% من المبحوثات بأنهن لا يوافقن أبداً على وجود مضايقات من قبل الإدارة في عملهن بالسياحة مما يعطينا مؤشراً إيجابياً عن القائمين على السياحة وإدارة القطاعات السياحية المختلفة .

ثانياً: كذلك كانت أعلى نسبة من الإجابات بعدم الموافقة بشدة عن وجود مضايقات من قبل الزملاء بالعمل ، إذ شكلت 0.3% وقد تكون هذه المضايقات بسبب التنافس وقدرات المرأة ونجاحها أكثر من زميلها الذكر أو أيضاً بعض التحرشات ، أما بالنسبة لوجود مضايقات من قبل الزبائن والزوار فقد كانت النسبة الأكبر من إجابات المبحوثات والتي بلغت 9.2% تؤكد أيضاً على موافقتهم على وجود هذه المضايقات والتي تتمثل أحياناً بوجود تحرشات .

ثالثاً: أما فيما يتعلق بعدم كفاية المؤهلات والخبرة في هذا المجال فقد كانت نسبة 4.2% من المبحوثات غير موافقات على ذلك مما يدل على أن الإناث يتمتعن بقدر كافي من المؤهلات والخبرة التي تمكنهن من العمل بهذا القطاع بدون صعوبات وظيفية .

رابعاً: كما أشارت 3.8% من المبحوثات بأنهن غير موافقات أبداً عن عدم توفر وصف وظيفي واضح لعملهن مما يدل أيضاً على أن العاملات يعملن في وظائف محددة وضمن إطار وظيفي واضح .

خامسا: كان هناك موافقة بشدة بما نسبته 5.7 % على عدم توفر فرص الترقية والحوافز في العمل بالقطاع السياحي وهذه نقطة رئيسية ومؤشر هام جدا يمكن أن يحد من انخراط الاناث في العمل بهذا القطاع لأن التشجيع والتحفيز من أسس النجاح .

سادسا: في حين كانت نسبة 2.1 % من إجابات المبحوثات بأنهن غير موافقات أبدا عن تدني الأجور والرواتب مقارنة مع الذكور هذا يدل على أن هنالك ارتياح من الجانب المادي في هذا المجال وهذا عامل مشجع على جذب الإناث .

سابعا: ولكن كان هنالك موافقة وبشدة عن طول ساعات العمل ووجود نظام الفترتين والتي تشكل صعوبة لما نسبته 7.4 % من العاملات

ثامنا: فيما يتعلق ببعد مكان العمل فكان هناك غير موافقة من 6.3 % من اجابات العاملات

تاسعا: كذلك أبدت 0.6 % من العاملات بأنهن غير موافقات أبدا على أنه يطلب منهن القيام بأعمال غير متعلقة بعملهن الرئيسي.

## جدول رقم (4)

## التوزيع النسبي لل صعوبات التي تواجه العاملين في القطاع السياحي

النسبة المئوية لدرجة الموافقة							الصعوبات
غير موافقة أبدا	غير موافقة لدرجة كبيرة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة لدرجة كبيرة	موافقة بشدة	
26.3	12.5	17.8	16.4	14.6	2.8	5.3	مضايقات من قبل الإدارة
20.3	9.3	18.1	13.9	21	5.7	8.2	مضايقات من قبل زملائها الموظفين
11.7	10	16	17.1	29.2	7.8	5	مضايقات من قبل الزبائن والزوار
2.5	6.8	24.2	10	21	7.1	6.4	عدم كفاية المؤهلات والخبرة في هذا المجال
23.8	7.8	20.3	9.3	16	7.5	10.3	عدم توفر وصف وظيفي واضح لوظيفتها
15.3	10	14.2	13.9	16	11.7	15.7	عدم توفر فرص الترقية والحوافز في القطاع السياحي
22.1	7.8	17.8	10	16	6	15.3	تدني الأجور والرواتب مقارنة مع الزملاء الذكور .
11.4	3.2	15.7	14.9	21	11	17.4	طول ساعات العمل ووجود نظام الفترتين
17.4	8.2	26.3	11.4	16.7	6	7.8	بعد مدّن العمل .
20.6	8.9	21	8.2	18.8	7.5	10.7	يطلب منها أن تقوم بأعمال غير عملها الرئيسي وليس لها علاقة بوصفها الوظيفي

وللتأكد من الإجابات والنسب بشكل أفضل، فقد تم استخدام متوسط مقياس للبيانات وقد بينت النتائج وكما وضحتها الجدول رقم (5) وملحقاته من (1-) إلى (10-0) بأنه:

- لا تواجه الإناث أي صعوبات أو مضايقات من الإدارة أو الزملاء أو الزبائن والزوار في العمل مما يعني أن نظرة المجتمع قد بدأت تتغير وأصبح عمل المرأة في هذا المجال يقبل قبولا كبيرا .

- لا تعاني النساء من قلة الخبرات أو المؤهلات بالنسبة لعمالهن في هذا المجال كما يوضح الجدول أن العاملات يتمتعن بوصف وظيفي واضح لعمالهن .

- بالنسبة للجانب المتعلق بتدني الرواتب مقارنة مع الزملاء الذكور ، لم تشر البيانات إلى أي تأثير إيجابي من هذه الناحية ، مما يدل أن هنالك تكافؤ في الرواتب بين الذكور والإناث في هذا المجال وهذا مؤشر جيد بالنسبة للإناث .

- لم يكن هنالك أيضا أي صعوبات تعاني منها العاملات فيما يتعلق ببعد مكان العمل عن أماكن إقامتهن أو بان يفرض عليهن القيام بوظائف معينة مغايرة لعمالهن .

- أما الجوانب التي شكلت صعوبة بالنسبة للإناث العاملات فكانت في النواحي التالية ولكن بنسب بسيطة :

- طول ساعات العمل ووجود نظام الفترتين بنسبة 9% حيث أن طبيعة العمل في هذا المجال تتطلب ساعات عمل طويلة وخصوصا كونه قطاع خاص بالإضافة إلى وجود بعض الوظائف التي تتطلب الدوام بنظام شفتات متأخرة كالفنادق والعمل الميداني بالنسبة للسياحة .

- عدم توفر فرص الترقية والحوافز في القطاع السياحي بنسبة 1.064 ، لا زال هنالك تمييز بين الذكور والإناث فلا تصل العاملة على فرص تساعد على التقدم أو الرقي بما سماها الوظيفي .



## جدول رقم (5)!

متوسط مقياس الصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي

الدرجة	الصعوبات
0.85-	مضايقات من قبل الإدارة
0.40-	مضايقات من قبل زملائها الموظفين
0.11-	مضايقات من قبل الزبائن والزوار
0.45-	عدم كفاية المؤهلات والخبرة في هذا المجال
0.45-	عدم توفر وصف وظيفي واضح لوظيفتها
0.064	عدم توفر فرص الترقية والحوافز في القطاع السياحي
0.25-	تدني الأجور والرواتب مقارنة مع الزملاء الذكور .
0.39	طول ساعات العمل ووجود نظام الفترتين
0.42-	بعد مكان العمل .
0.34-	يطلب منها أن تقوم بأعمال غير عملها الرئيسي وليس لها علاقة بوصفها الوظيفي

يعتمد هذا المقياس على إعطاء كل مقياس درجة كما ما هو موضح أدناه ثم تم احتساب العلاقة بجمع قيم المتغيرات بعد ضربها بال تكرارات ثم تقسيمها على مجموع أفراد العينة أي على (81) كما يلي :

2+=	- موافقة لدرجة كبيرة	3+=	- موافقة بشدة
= ص ر	- محايدة	1+=	-- موافقة
2-	- غير موافقة لدرجة كبيرة	1- =	- غير موافقة
		3-	- غير موافقة أبدا

## - إيجابيات عمل المرأة في القطاع السياحي من وجهة نظر

### المبحوثات:

تم توجيه سؤال مفتوح للمبحوثات عن إيجابيات العمل في القطاع السياحي وقد كان الاسبب الرئيسي كما يشير الجدول رقم(6!) والذي شكل ما نسبته 0% من إجابات المبحوثات هو وجود الراتب المرتفع ، تلاه طبيعة هذا المجال الذي يساعد على بناء الشخصية والثقة بالنفس كذلك يساعد على ضبط النفس واكتساب مهارات لغوية ومهارات التعامل ويكسب الموظف ثقة أكبر بالنفس وقد شكل ذلك ما نسبته 7.5 % .

أما الإيجابية الثالثة ونسبتها 3.4% من إجابات المبحوثات فكانت لأن هذا المجال يساعد على إقامة علاقات اجتماعية والقدرة على فهم الأفراد من مختلف الطبقات.

والإيجابيات الأخرى ارتبطت باعتبار هذه المجال يساعد على بروز المرأة وارتقائها كما يمتاز بوجود مزايا وحوافز ، ثل خصومات على تذاكر السفر أو التذاكر المجانية ،بالإضافة إلى أن هذا المجال يساعد على التعرف على مناطق جديدة من خلال السفر .

## جدول رقم (6)

التوزيع النسبي للإيجابيات التي ترتبت على عمل المرأة في القطاع السياحي

النسبة %	التكرار	الإيجابيات
3.4 %	190	إقامة علاقات اجتماعية والقدرة على فهم الأفراد من مختلف الطبقات.
%	75	التعرف على مناطق جديدة من خلال السفر.
3 %	67	وجود مزايا وحوافز مثل خصم على التذاكر أو التذاكر المجانية بالإضافة إلى عدم الرتابة في العمل.
1.5 %	223	مجال يساعد على بناء الشخصية و ضبط النفس، يساعد الموظف على اكتساب المهارات اللغوية ومهارات التعامل ويكسب الموظف ثقة بالنفس أكثر.
%	13	مجال يساعد على بروز المرأة وارتقائها
% )	244	ارتفاع الرواتب في هذا المجال.
10 %	812	المجموع *

\* زاد العدد عن 281 بسبب تعدد الإجابات

## - اله لبيات المترتبة على العمل في القطاع السياحي:

من الأسئلة المفتوحة أيضا والتي تم توجيهها للمبحوثات عن السلبيات المترتبة بعملهن في القطاع السياحي كانت الإجابات حسب أهميتها وكما ظهرت في الجدول رقم (7) كالتالي:

- السلبيات الأولى مرتبطة بطول ساعات العمل ونظام شفتات وعدم وجود فترات استراحة، خصوصا في حال بعد مكان السكن عن العمل، إذ شكلت ما نسبته 2.3 % من إجابات المبحوثات .

أما السلبية الثانية التي نالت ما نسبته 1.4% من إجابات العاملات فقد كانت تشير إلى عدم الراحة أحيانا بالعمل بسبب طبيعة التعامل مع بعض الأشخاص ذوي الثقافات المحدودة .  
والسلبية الثالثة تتعلق بالتقلبات الوظيفية بسبب تأثر العمل بالأحداث السياسية وانخفاض الانتاجية بالعمل وقد كانت نسبتها 0.1% من الاجابات.  
ثم تلتها سلبيات مرتبطة بعدم تقدير الموظف ، أو توفر فرص الترقية ، والمضايقات الادارية، وقد شكلت هذه السلبيات ما نسبته 5.3% من إجابات المبحوثات .  
والسلبيات الأخرى التي جاءت بنسب متدنية أشارت إلى اندسار الحياة الاجتماعية الخاصة بالمبحوثة بسبب طول ساعات العمل ، وتدني الرواتب وعدم ثباتها بسبب التأثر بالتقلبات التي تمر بها المملكة والدول المحيطة.

### جدول رقم (7)

#### لتوزيع النسبي للسلبيات التي ترتبت على العمل في القطاع السياحي

النسبة%	التكرار	السلبيات
1.1 %	48	. التقلبات الوظيفية بسبب تأثر العمل بالأحداث السياسية
3.3 %	53	. طول ساعات العمل (فترتين) وعدم وجود فترات استراحة خصوصا إذا كان مكان السكن بعيدا .
) %	24	. اندسار الحياة الاجتماعية الخاصة بالمبحوثة
} %	43	. عدم تقدير الموظف ، أو توفر فرص الترقية وعدم ثبات الوظيفة، والمضايقات الإدارية.
%	19	. تدني الرواتب وعدم ثباتها بسبب التأثر بالتقلبات التي تمر بها المملكة والدول المحيطة.
4.4 %	51	. عدم لراحة أحيانا بالعمل بسبب طبيعة التعامل مع بعض الأشخاص ذوي الثقافات المحدودة .
10 %	238	المجموع

## - العلاقة بين العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملات -

- كذلك تم سؤال أفراد العينة عن مدى تأثير عملهن في القطاع السياحي على علاقاتهن الاجتماعية وفرص الزواج وفرص العمل بمجالات أخرى ، وقد أشارت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (8) إلى أن :
- 4.1 % من إجابات العاملات قد أشرن إلى أن عملهن في القطاع السياحي كان له أثر إيجابي جدا على علاقاتهن الاجتماعية
  - د - أما تأثير العمل على فرص الزواج فقد كانت أجابت الغالبية (5.9% ) محايدة تلاها ما نسبته 7.1 % بأنه كان لعملهن أثر إيجابي لدرجة بسيطة على فرص الزواج .
  - بالنسبة لعلاقات العاملات بأسرهن فقد أجابت أيضا 3.5% من أفراد العينة بأنه كان لعملهن أثر إيجابي لدرجة كبيرة على علاقاتهن بأسرهن .
  - فيما يتعلق بفرص العمل بمهن أخرى فقد كانت إجابات 7.8% من أفراد العينة محايدة في حين أبدت 0.6 % عن تأثر فرص عملهن في مهن أخرى بشكل إيجابي لدرجة كبيرة.

### جدول رقم (8)

التوزيع النسبي للعلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي و علاقاتهن الاجتماعية وفرص الزواج وفرص عملهن بمهن أخرى

النسبة المئوية							المجال
إيجابي جدا	إيجابي لدرجة كبيرة	إيجابي لدرجة بسيطة	محايدة	سلبية الى درجة بسيطة	سلبية لدرجة كبيرة	سلبية جدا	
44.1	21.7	10.3	6.4	9.3	2.8	4.6	العلاقات الاجتماعية
8.9	13.5	17.1	35.9	9.6	4.6	6	فرص الزواج
17.4	23.5	21	15.3	17.4	1.4	1.8	علاقتها بأسرتها
19.2	20.6	12.1	27.8	9.6	3.9	5	فرص عملها في مجالات أخرى

لقد أجرينا نفس الاختبار السابق الذي أجريناه على الصعوبات لقياس العلاقة بين العمل والعلاقات المختلفة لأفراد العينة، حيث أظهرت نتائج البيانات وكما هي موضحة في الجدول رقم (9) وملحقته من (11-11) إلى (14-4 أ) أن أكثر مجال قد تأثر إيجابيا بعمل الإناث في القطاع السياحي هو :

العلاقات الاجتماعية التي تأثرت إيجابيا بنسبة 00 % إيجابيا وذلك بسبب طبيعة العمل التي تقتضي التعامل مع كافة أنواع الأشخاص سواء عرب أو أجانب ، ثم تلتها علاقة الأنتى بأسرتها بنسبة 3 % لما في ذلك من مردود اقتصادي و مشاركة في الدخل مع الأسرة ، كذلك فقد تأثرت فرص عمل الفتاة في مهن أخرى أيضا إيجابيا بنسبة 9 % بسبب زيادة علاقات الفتاة الاجتماعية والتي ساعدت على اتساع بؤرة وصولها على عمل آخر. أما المجال الذي تأثر إيجابيا لكن بأخفض نسبة (4 %) فكان أثر العمل على فرص زواج العاملات.

#### جدول رقم (9)

متوسط مقياس العلاقة بين العمل و العلاقات الاجتماعية والأسرية وفرص الزواج والعمل  
بمهن أخرى للعاملات في القطاع السياحي

الدرجة	المجال
1.572	العلاقات الاجتماعية
0.338	فرص الزواج
0.946	علاقتها بأسرتها
0.786	فرص عملها في مجالات أخرى

يعتمد هذا المقياس على إعطاء كل مقياس درجة كما ما هو موضح أدناه ثم تم احتساب التأثير بجمع قيم المتغيرات بعد ضربها بالتكرارات ثم تقسيمها على مجموع أفراد العينة أي على (81) كما يلي :

3+=	- موافقة بشدة	3+=	- موافقة لدرجة كبيرة
1+=	-- موافقة	1+=	- محايدة
1- =	- غير موافقة	2- =	- غير موافقة لدرجة كبيرة
3-	- غير موافقة أبدا		

## 10 العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات على

### معارضة الأهل لعملهن ا في القطاع السياحي

تم في هذا الفصل استخدام مربع كاي (Chi-Square) لقياس العلاقة بين المتغيرات والمعارضة التي تعرضت لها العاملات في السياحة من قبل الأهل والعوامل المؤثرة على عمل الإناث والصعوبات التي تواجههن ، وقد تم اعتماد مستوى الدلالة ليكون (1.05% ) . بعد تحليل النتائج وحسب ما يوضح الجدول رقم (10) عن مدى تأثير المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على معارضة الأهل لعمل بناتهن في القطاع السياحي تبين ما يلي :

أولاً: وجود علاقة إحصائية بين متغير مجال العمل ومعارضة الأهل لعمل الأنتى وخصوصاً في المهن التي تتطلب المبيت خارج المنزل والتنقل الدائم مثل المضيفات الأرضيات في شركات النقل السياحي والدلالة السياحية إذ تتطلب مخالطة الاسواح والسفر والمبيت خارج المنزل .

ثانياً: فيما يتعلق بتأثير العامل الديني أظهرت نتائج الجدول أيضاً وجود علاقة إحصائية مع معارضة الأهل لعمل الإناث في القطاع السياحي حيث كانت هناك نسبة معارضة من قبل الم سلمين لعمل الإناث في هذا المجال أكثر من الم سيحيين ، مما يشير إلى تأثير المفاهيم الاجتماعية بالعوامل الدينية .

ثالثاً: بالنسبة للمستوى التعليمي للعامة ولوالدها لم يشر الجدول إلى وجود علاقة إحصائية بين مستوى تعليم العامة ومعارضة عملها في هذا القطاع أو مستوى تعامل والدها ومعارضته إنما كانت العلاقة الإحصائية مقتصره على المستوى التعليمي للأم ، الذي أظهر أن الأمهات المتعلقات لدون الثانوية العامة يعارضن عمل بناتهن في القطاع السياحي مما يدل على المستوى التعليمي للأمهات (الثانوية العامة فما دون) يؤثر سلباً على عمل بناتهن فيه .

### جدول رقم (10)

#### العوامل المؤثرة على معارضة الأهل لعمل الإناث في القطاع السياحي

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	13.064	5	*0.023
- الدين	7.571	1	*0.006
- المستوى التعليمي للعامة	.168	1	0.794
- المستوى التعليمي للأب	.103	1	.153
- المستوى التعليمي للأم	4.0646	1	*.144
- العمر	1.844	2	.198
- دخل الأسرة الشهري	5.036	4	.184
- الحالة الاجتماعية للعامة	2.908	3	.106

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)



## 1 - العوامل المؤثرة على وجود صعوبات تواجه الإناث العاملات

### في القطاع السياحي

يوضح الجدول رقم (1) العوامل المؤثرة على وجود صعوبات تعاني منها الإناث العاملات في القطاع السياحي، فقد قمنا بإخضاع المتغيرات إلى اختبار مربع كاي (Chi-Square) لمعرفة تأثيرها على الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي وقد أظهرت النتائج بعد الرجوع إلى الجدول إلى أنه لم يظهر وجود أي علاقات إحصائية بين المتغيرات المستقلة والصعوبات التي تعاني منها الإناث العاملات سوى فيما يلي :

- وجود علاقة إحصائية بين متغير مجال العمل والصعوبات التي تواجه الإناث العاملات وخصوصاً في لمهن التي تتطلب المبيت خارج المنزل والتنقل الدائم مثل المضيفات الأرضيات في شركات النقل السياحي والدلالة السياحية إذ تتطلب هذه المهن مخالطة الأسواق والسفر والمبيت خارج المنزل .

- أيضاً بالنسبة لمتغير عمر العاملة فأشارت نتائج الجدول لوجود علاقة إحصائية بين .مر العاملات والصعوبات التي تواجههن في العمل بالقطاع السياحي وخصوصاً الإناث من فئات الأعمار أقل من 30 سنة إذ يواجهن صعوبات أكثر من النساء التي تبلغ أعمارهن من 30 عاماً فما فوق .

- كذلك توجد أيضاً علاقة إحصائية ذات دلالة بين الدخل الشهري للأسرة والصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي مما يشير إلى أن الدخل الشهري للأسرة يؤثر على تعرض الإناث للصعوبات خصوصاً إذا كان الدخل متدنياً أو متوسطاً فقد أشارت البيانات أن الإناث التي أسرهن من ذوات الدخل المتدنية تعمل في وظائف بسيطة وليست إدارية مما يعرضها لبعض صعوبات العمل سواء من الزملاء أو الزبائن أو غيرهم .

## جدول رقم (1)

العوامل المؤثرة على وجود صعوبات تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	30.028	5	*.000
- الدين	.10	1	.21
- المستوى التعليمي للعاملة	1.005	1	.16
- المستوى التعليمي للأب	.11	1	.75
- المستوى التعليمي للأم	.85	1	.71
- العمر	6.331	2	*.42
- دخل الأسرة الشهري	10.349	2	*.06
- الحالة الاجتماعية للعاملة	6.881	6	332.

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## 2 - العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية و الصعوبات

### التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي

يوضح الجدول رقم (3) وملقاته من (15-5) الى (25-5) العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية للعاملات والصعوبات التي تم سؤال العاملات عنها وقد يتبدى سبب اختبار مربع كاي (Chi-Square) أنه يوجد فقط علاقة إحصائية بين المتغيرات والصعوبات التالية:

أولاً: بالنسبة لأثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على وجود صعوبات تتعرض لها الإناث في

العمل فقد بين الجدول وجود علاقة إحصائية من النواحي التالية :

مضايقات من قبل الإدارة في العمل وخصوصاً في قطاع خدمات المطار والنقل البري (المضيفات الأجنبيات) والدلالة الإحصائية وذلك لما تتطلبه هذه المهن من تنقل دائم وسفر ومبيت خارج المنزل والاختلاط بجنسيات ذات ثقافات مختلفة .

مضايقات من قبل الزملاء في العمل وقد بدأ ذلك واضحاً في قطاع الدلالة السياحية والضيافة الجوية ثم شركات النقل البري (مضيفات أجنبيات) وذلك أيضاً بسبب طبيعة هذه المهن التي تتطلب التنقل الدائم والمبيت خارج المنزل .

مضايقات بسبب عدم توفر وصف وظيفي واضح لعمالهن وخصوصاً في شركات النقل البري

صعوبات تتعلق بعدم الحصول على فرص الترقية والتقدم خصوصاً في مكاتب السياحة والسفر بالرغم من أن طبيعة العمل تتطلب جهوداً كثيرة، مما يجعل الأنتى بحاجة الى حوافز أكثر بسبب الوقت والجهد الذي تبذله في هذه المجال الحيوي .

كذلك يوجد صعوبات تتعلق بطول ساعات العمل وخصوصاً في مكاتب السياحة والسفر والدلالة السياحية والضيافة الجوية وخدمات المطار .

ثانياً: المستوى التعليمي لوالد العاملة ووالدتها فقد أشارت بيانات الجدول لوجود علاقة إحصائية بين مستوى تعليم الأب والأم وفرص ترقية المرأة فكلما انخفض المستوى التعليمي للأب والأم كلما انخفضت فرص حصول العاملة على الترقية في عملها .

ثالثاً: كذلك توجد أيضاً علاقة إحصائية ذات دلالة بين الدخل الشهري للأسرة وتعرض الإناث العاملات لمضايقات من قبل الزبائن والزوار، خصوصاً إذا كان الدخل متدنياً أو متوسطاً فقد أشارت البيانات أن الإناث التي أسرهن من ذوات الدخول المتدنية يضطر الفتاة أن تعمل في وظائف بسيطة وليست إدارية مما يعرضهن لبعض الصعوبات والمضايقات في العمل سواء من الزملاء أو الزبائن أو غيرهم .

#### جدول رقم (12)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في

#### القطاع السياحي

المتغيرات لمستقلة	مضايقات من الإدارة	مضايقات من الزملاء	مضايقات من الزبائن	عدم كفاية الخبرة	عدم توفر وصف وظيفي واضح	عدم توفر فرص الترقية	طول ساعات العمل	بعد مكان العمل	تدني الراتب	فرض القيام بأعمال أخرى
اختبار الدلالة										
- مجال العمل	*. 112	*. 104	. 53	. 136	*. 124	*. 100	*. 105	. 169	. 139	. 161
- الدين	. 115	. 163	. 110	. 23	. 123	. 157	. 107	. 95	. 138	. 159
- المستوى التعليمي للعاملة	. 182	. 141	. 171	. 111	. 101	. 101	. 196	. 199	. 194	. 176
- المستوى التعليمي للأب	. 120	. 130	. 131	. 199	. 141	*. 119	. 145	. 196	. 151	. 140
- المستوى التعليمي للأم	. 175	. 129	. 118	. 157	. 187	*. 105	. 98	. 46	. 72	. 156
- العمر	. 155	. 171	. 104	. 133	. 142	. 172	. 107	. 10	. 191	. 76

.198	.143	.31	.82	.86	.83	.61	*.01	.07	.15	- دخل الأسرة الشهري
.19	.23	.97	.80	.65	.75	.36	.86	.74	.32	- الحالة الاجتماعية للعاملة

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

### 13 - العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات

#### الاجتماعية للعاملات في القطاع السياحي وفرص عملهن بمجالات أخرى

يوضح الجدول رقم (14) وملحقاته من (26-6) إلى (29-9) العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية للعاملات وعلاقتهم الاجتماعية وقد بينت نتائج الجدول بحسب اختبار (مربع كاي (Chi-Square) أنه يوجد فقط علاقة إحصائية بين مجال العمل والعلاقات الاجتماعية والأهمية للعاملات حيث شهد قطاع الدلالة السياحية أكبر نسبة لتكوين علاقات اجتماعية بسبب العمل مع جنسيات مختلفة بشكل دائم، ثم قطاع الفنادق أيضا الذي يتطلب الاحتكاك بالأجانب، ثم شركات النقل البري المسؤولة عن الرحلات الداخلية والتي تتعامل من خلالها المضيفات الأجنبيات وموظفات الحجز مع أكبر نسبة من المسافرين سواء العرب أو الأجانب، فمكاتب السياحة والسفر إذ تتطلب أيضا التعامل مع كافة الجنسيات مما يساعد العاملة على تكوين أكبر شبكة من العلاقات الاجتماعية.

## جدول رقم (13)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الاجتماعية للعاملات في القطاع  
السياحي وفرص عملهن بمجالات أخرى

المتغيرات المستقلة	العلاقات الاجتماعية	فرص الزواج	العلاقات الأسرية	فرص العمل في مجالات أخرى
اختبار الدلالة				
- مجال العمل	*. 100	. 587	*. 115	. 120
- الدين	. 194	. 80	. 40	. 38
- الم مستوى التعليمي للعاملة	. 31	. 06	. 10	. 14
- الم مستوى التعليمي ل ب	. 41	. 55	. 78	. 11
- الم مستوى التعليمي للأم	. 85	. 98	. 79	. 02
- العمر	. 36	. 12	. 07	. 15
- دخل الأسرة الشهري	. 21	. 46	. 19	. 75
- الحالة الاجتماعية للعاملة	. 95	. 98	. 57	. 51

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

الفصل الك ادس

ملخص النتائج

## الفصل السادس

### ملخص النتائج

هدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه الإناث الأردنيات العاملات في القطاع السياحي بمختلف تصنيفاته في مدينة عمان ، وذلك من خلال تصميم استمارة تم ملؤها من قبل 281 عاملة من الإناث اللاتي يعملن في المهن السياحية المختلفة والتي تميزت بخصائصها الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية ( مجال العمل ، العمر ، المستوى التعليمي للمبحوثة والأب والأم ، الدين ، الدخل الشهري للأسرة والحالة الاجتماعية) بما يلي :

#### أولاً: الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات

أظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من الإناث العاملات في القطاع السياحي يتركزن في العمل في مكاتب السياحة والسفر، تلتها خدمات المطار والضيافة الجوية ثم الفنادق وقد كانت أخفض نسبة مشاركة للإناث هي في مجال الدلالة السياحية وشركات النقل السياحي ووظائف مكتبية أخرى ، وقد يعود ذلك إلى طبيعة العمل في مكاتب السياحة التي تعطي للأنثى نوعاً من الاستقرار الوظيفي ، و ساعات عمل معينة تتناسب و وضع الإناث ، أما العمل في المطار والضيافة الجوية فله أيضاً امتيازات أصبحت الفتاة الأردنية تقبل عليها ومن هنا نلاحظ التغير في نظرة الإناث نحو : عمل المضيفة الجوية . كما قد يكون تدني نسبة العاملات في شركات النقل كمضيفات أرضيات أو كدليلات سياحيات بسبب طبيعة هذه المهن التي تتطلب دوام التنقل والسفر والمبيت خارج المنزل .



كذلك بينت نتائج الدراسة أن نسبة مرتفعة من الإناث تعمل في الأقسام الإدارية وفي أقسام خدمات الزبائن والخدمات السياحية من تنظيم حجوزات وغيرها ثم قسم المبيعات، وهذا يؤكد رغبة الإناث في العمل بأعمال مكتبية وفي وظائف إدارية ثابتة بساعات عمل معينة سواء في مكاتب السياحة أو شركات الطيران والمطار والفنادق وغيرها، كما ويدل على التقدم الذي أحرزته النساء في الوصول إلى مناصب إدارية في هذا القطاع المتنامي، وقد أتى قسم السياحة وتسيق عمل المجموعات السياحية وإصدار التذاكر والتسويق في المرتبة الثالثة والرابعة والخامسة بسبب أيضا طبيعة هذه المهن التي تتطلب التنقل والعمل الميداني، بالإضافة إلى أن إصدار لتذاكر الذي أصبح يتم بطريقة آلية لا تستدعي وجود عدد من الموظفين .

أما فيما يتعلق بتاريخ بدء الإناث بالعمل في هذا المجال، فقد أظهرت النتائج ازديادا واضحا لمشاركة الإناث العاملات بهذا المجال والتي بدأت بين الأعوام من 1969- 1989 والتي كانت حوالي 1.4 % فقط إلى الأعوام من 1990- 2001 حيث أصبحت النسبة 8.6 % وهذا يدل على التطور الكبير الذي شهده هذا القطاع وفرص العمل التي بدأت تتشأ منذ مطلع التسعينات والتي تعتبر العصر الذهبي للسياحة الأردنية والنهضة العمرانية في المنشآت السياحية والفندقية.

بالنسبة للدخل الشهري للعاملات فقد أظهرت النتائج أن معدلات الأجور في هذه المهن مرتفعة نسبيا، إذ أن نسبة 4.1 % من مجموع العينة يتقاضين من 00- 399 ديناراً شهرياً. أما الدخل الشهري لسر العاملات فقد كانت النسبة الأكبر من الدخل الشهري تتراوح بين 00 - 1199 ديناراً .

بالنسبة إلى أعمار الإناث اللاتي يعملن في القطاع السياحي وحالتهن الاجتماعية فقد تركزت النسبة الكبرى في الفئات العمرية من 0- 34 سنة ومعظمهن من العازبات.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر من ثلثي العينة كن من المسلمات وهذا يدل على تغير الجانب الديني الذي كان يؤثر سلبا بشكل كبير على عمل المرأة بهذا المجال ولكننا نلاحظ تأثيرا إيجابيا نحو العمل بهذا المجال من قبل الإناث المسلمات .

فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للإناث العاملات وذويهن فقد أشارت الدراسة أن الأغلبية الساحقة من الإناث حاصلات على الثانوية العامة فما فوق و نسبة 8. % من الإناث حاصلات على درجة البكالوريوس وهذا يبين أن العاملات في القطاع السياحي هن من المتعلقات والمتققات اللاتي أيضا نشأن في أسر متعلمة ، إذ أن النسبة العظمى أيضا من الآباء والأمهات حاصلين على الثانوية العامة فما فوق .

### ثانيا :المتغيرات المتعلقة بالعمل

فيما يتعلق بـ لمتغيرات التي تخص قطاع العمل مثل دوافع الإناث للعمل في القطاع السياحي وإيجابياته و سلبياته وال صعوبات التي تتعرض لها الإناث و نسبة المعارضة التي واجهتهن عند عملهن في القطاع السياحي ، وأسباب تغيير مهنتهن السابقة فسيتم استعراضها وتحليلها فيما يلي:

#### - الأسباب التي دفعت الإناث لتغيير مهنتهن

بعد أن تم إعطاء المبحوثات سؤالا مفتوحا عن الأسباب التي أدت بهن إلى تغيير وظيفتهن السابقة كانت الإجابات أن توفر فرص عمل أفضل بنفس المجال و براتب أفضل كانت من أهم أسباب تغيير الوظيفة ، تلتها أسباب تتعلق بالرغبة في التطور والنقمة والعمل ضمن التخصص وتأمين المستقبل والسبب الثالث يعود لعدم الارتياح النفسي في العمل بسبب ظروف الزواج والإنجاب.

أما الأسباب الأخرى التي شكلت أدنى النسب تعلقت بوجود صعوبات إدارية في العمل، من حيث عدم التقدير الكافي لعمل الإناث والتمييز مع الذكور وعدم المصداقية. كذلك ارتبطت بطول ساعات العمل وعدم انتظامها وعدم وجود فترات استراحة أو انتقال الشركة أو إغلاقها وتغيير مكان العمل وللأسباب المادية وتدني الرواتب.

### - المعارضة التي تعرضت لها الإناث من قبل الأهل حول العمل بالقطاع السياحي وأسبابها وكيفية التغلب عليها

أظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من الإناث العاملات لم يواجهن معارضة في عملهن في القطاع السياحي و فقط عشر الإناث ( 0% ) قد تعرضن لمعارضة لهذا النوع من العمل . أما عن أسباب المعارضة فكانت أهم الإجابات أن النظرة السلبية للمجتمع تجاه الإناث العاملات في القطاع السياحي نالت الأهمية الأولى كسبب رئيسي للمعارضة ، تلاها المشاكل التي يمكن التعرض لها خلال العمل من قبل الآخرين ، بالإضافة إلى رفض طبيعة العمل في هذا المجال التي تتطلب المبيت خارج المنزل والسفر وطول ساعات العمل وبعده .

وحول كيفية التغلب على المعارضة أيضا، فقد تم توجيه سؤال مفتوح للمبحوثات عن كيفية التغلب على المعارضة التي واجهتهن وأشارت النتائج أن الإصرار على الرأي والتصميم على العمل بالمجال كان من أهم أسباب التغلب على المعارضة ، تلاه الإقناع بمناقشة موضوع العمل مع الأهل والمناقشة باطلاع الأهل على ظروف العمل مما يشير إلى التحول الحاصل في شخصية الإناث التي أصبحت أكثر استقلالية وعزم .

فيما يتعلق بأثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على معارضة الأهل لعمل الأنثى في القطاع السياحي فقد أظهرت النتائج وجود علاقة إحصائية بين متغير مجال العمل ومعارضة الأهل لعمل الأنثى وخصوصا في المهن التي تتطلب المبيت خارج المنزل والتنقل الدائم مثل المضيفات الأرضيات في شركات النقل السياحي والدلالة السياحية إذ تتطلب مخالطة الاسواح والسفر والمبيت خارج المنزل .

وفيما يتعلق بتأثير العامل الديني أظهرت النتائج أيضا وجود علاقة إحصائية مع معارضة الأهل لعمل الإناث في القطاع السياحي حيث كانت هناك نسبة معارضة من قبل المسلمين لعمل الإناث في هذا المجال أكثر من المسيحيين ، مما يشير إلى تأثير المفاهيم الاجتماعية بالعوامل الدينية .

أما بالنسبة للمستوى التعليمي للعاملة ولوالدها لم تشر النتائج إلى وجود علاقة إحصائية بين مستوى تعليم العاملة ومعارضة أهلها لعملها في هذا القطاع أو مستوى تعليم والدها ومعارضته إنما كانت العلاقة الإحصائية مقتصرة على المستوى التعليمي للأم ، الذي أظهر أن الأمهات المتعلقات لدون الثانوية العامة يعارضن عمل بناتهن في القطاع السياحي مما يدل على أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للأمهات كلما قلت المعارضة وكلما انخفضت زادت المعارضة .

#### - الصعوبات التي تتعرض لها الإناث العاملات في القطاع السياحي

أشارت نتائج الدراسة أن فقط ربع إناث العينة يواجهن صعوبات في العمل وحول هذه الصعوبات لتي ذكرتها المبحوثات بناء على إجاباتهن عن السؤال المفتوح المتعلق بوجود صعوبات في عملهن ، إن الصعوبة التي احتلت النسبة الأكبر من إجاباتهن هو وجود مضايقات من قبل الزبائن والمجموعات السياحية، من خلال التعامل مع بعض الأفراد ذوي الثقافة المحدودة والتي تمثلت بالتحرشات أو الانتقادات المختلفة.

- أما الصعوبة الثانية بدسب إجابات المبحوثات فقد كانت تتعلق بوجود بعض المضايقات من قبل الإدارة والموظفين ، إما بأسلوب التعامل أو التنافس والمضايقات والتحرشات .  
والصعوبة الثالثة ارتبطت بطول ساعات العمل وعدم انتظامها في كثير من الأحيان، كذلك وجود نظام ال Shiftات والدوام المسائي أحيانا ، أما الصعوبات الأخرى فقد ارتبطت بصعوبة الإلتقان الوظيفي وتدني الأجور وعدم ثباتها بسبب تأثير القطاع بالموسمية والظروف السياسية وغيرها.

بالنسبة للصعوبات التي واجهتها الإناث والتي تم طرحها عليهن ومنها ما يتعلق بالمضايقات الإدارية والزبائن وصعوبات تتعلق بالعمل وظروفه ، أشارت إليها الدراسة بحسب الأهمية كما يلي:

- طول ساعات العمل ووجود نظام الفترتين ، حيث أن طبيعة العمل في هذا المجال تتطلب ساعات عمل طويلة وخصوصاً كونه قطاع خاص بالإضافة إلى وجود بعض الوظائف التي تتطلب الدوام بنظام شفتات متأخرة كالفنادق والعمل الميداني بالنسبة للسياحة .
- د - عدم توفر فرص الترقية والحوافز في القطاع السياحي يبين لنا أنه لا زال هنالك تمييز بين الذكور والإناث فلا تحصل العاملة على فرص تساعد على التقدم أو الرقي بمسماها الوظيفي .
- مضايقات من قبل الزبائن والزوار في العمل.

بالنسبة للعلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها الإناث في العمل فقد بينت النتائج وجود علاقة إحصائية من النواحي التالية :

- مضايقات من قبل الإدارة في العمل وخصوصاً في قطاع خدمات المطار ونقل البري (المضيفات الأراضيات) والدلالة السياحية وذلك لما تتطلبه هذه المهن من تنقل دائم و سفر ومبيت خارج المنزل والاختلاط بجنسيات ذات ثقافات مختلفة .
- د - مضايقات من قبل الزملاء في العمل وقد بدأ ذلك واضحاً في قطاع الدلالة السياحية والضيافة الجوية ثم شركات النقل البري (مضيفات أراضيات) وذلك أيضاً بسبب طبيعة هذه المهن التي تتطلب التنقل الدائم والمبيت خارج المنزل .

- مضايقات بسبب عدم توفر و صف وظيفي واضح لعمالهن وخصوصا في شركات النقل البري

- صعوبات تتعلق بعدم الحصول على فرص الترقية والتقدم خصوصا في مكاتب السياحة ولسفر بالرغم من أن طبيعة العمل تتطلب جهودا كثيرة تحتاج فيه الأنثى إلى حوافز أكثر بسبب الوقت والجهد الذي تبذله في هذه المجال الحيوي.

هـ - كذلك يوجد صعوبات تتعلق بطول ساعات العمل وخصوصا في مكاتب السياحة والسفر والدلالة السياحية والضيافة الجوية وخدمات المطار .

- المستوى التعليمي لوالد العاملة ووالدها فقد أشارت نتائج الدراسة لوجود علاقة إحصائية بين مستوى تعليم الأب والأم وفرص ترقية المرأة فكلما انخفض المستوى التعليمي للأب والأم كلما انخفضت فرص حصول العاملة على الترقية في عملها .

- كذلك توجد أيضا علاقة إحصائية ذات دلالة بين الدخل الشهري للأسرة وتعرض الإناث العاملات لمضايقات من قبل الزبائن والزوار، خصوصا إذا كان الدخل متدنيا أو متوسطا فقد أشارت البيانات أن الإناث التي أسرهن من ذوات الدخول المتدنية يضطر الفتاة أن تعمل في وظائف بسيطة وليست إدارية مما يعرضهن لبعض لصعوبات والمضايقات في العمل سواء من الزملاء أو الزبائن أو غيرهم .

كما أظهرت النتائج إلى انه لم يظهر وجود أي علاقات إحصائية بين المتغيرات المستقلة والصعوبات التي تعاني منها الإناث العاملات سوى فيما يلي :

- وجود علاقة إحصائية بين متغير مجال العمل والصعوبات التي تواجه الإناث العاملات وخصوصا في المهن التي تتطلب المبيت خارج المنزل والتنقل الدائم مثل المضيفات الأجنبيات في شركات النقل السياحي والدلالة السياحية ، اذ تبين أن الإناث العاملات بهذه المهن يعانين من صعوبات أكثر من المهن الأخرى لما تتطلبه هذه المهن من مذلة الأسواق والسفر والمبيت خارج المنزل .

- أيضا بالنسبة لمتغير عمر العاملة فأشارت النتائج لوجود علاقة إحصائية بين عمر العاملات والصعوبات التي تواجههن في العمل بالقطاع السياحي وخصوصا الإناث من فئات الأعمار أقل من 30 سنة إذ يواجهن صعوبات أكثر من النساء لتي تبلغ أعمارهن من 30 عاما فما فوق .

- كذلك توجد أيضا علاقة إحصائية ذات دلالة بين الدخل الشهري للأسرة والصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي مما يشير إلى أن الدخل الشهري للأسرة يؤثر على تعرض الإناث لصعوبات خصوصاً إذا كان الدخل متدنياً أو متوسطاً فقد أشارت البيانات أن الإناث التي أسرهن من ذوات الدخل المتدنية تعمل في وظائف بسيطة في أماكن بسيطة وغير مرموقة مما يعرض الإناث لبعض صعوبات العمل سواء من الزملاء أو الزبائن أو غيرهم .

#### - أسباب التي دفعت الإناث للعمل في قطاع السياحي

تم توجيه سؤال مفتوح للمبحوثات عن الأسباب والدوافع التي دفعتهن للعمل بهذا المجال وتبين أن النسبة الكبرى من المبحوثات قد أجبن وعبرن عن حبهن للمجال ورغبتهن للعمل فيه كمجال عمل جديد ومنتام والسبب الثاني كان بسبب ارتفاع الدخل والرواتب في هذا القطاع ، أما السبب الثالث فقد كان بهدف لتشكل العلاقات الاجتماعية والتعرف على أناس جدد من مختلف الجنسيات .

أما الأسباب الأخرى فتعود بسبب عدم توفر فرص عمل أخرى وكون هذا المجال حيويًا وغير روتيني ، وتتوفر فيه فرص السفر ويشكل نوعاً من الاستقلالية وغيرها .

### - إيجابيات العمل في القطاع السياحي:

تم توجيه سؤال مفتوح للمبحوثات عن إيجابيات العمل في القطاع السياحي وقد كان ال سبب الرئي سي بد سب إجابات المبحوثات هو وجود الراتب المرتفع ، تلاه طبيعة هذا المجال الذي يساعد على بناء الشخضية والثقة بالنفس كذلك يساعد على ضبط النفس واكتساب مهارات لغوية ومهارات التعامل ويكسب الموظف ثقة أكبر بالنفس .

أما الإيجابية الثالثة فكانت لأن هذا المجال يساعد على إقامة علاقات اجتماعية كبيرة ويساعد على فهم الأشخاص من مختلف الطبقات والجنسيات . والإيجابيات الأخرى ارتبطت باعتبار هذه المجال يساعد على بروز المرأة وارتقائها كما يمتاز بوجود مزايا وحوافز مثل خصومات على تذاكر السفر أو التذاكر المجانية ،بالإضافة إلى البعد الثقافي الذي يهيئه هذا المجال من خلال التعرف على مناطق جديدة وجنسيات مختلفة.

### - السلبيات المترتبة على العمل في القطاع السياحي:

من الأسئلة المفتوحة أيضا والتي تم توجيهها للمبحوثات عن ال سلبيات المترتبة بعملهن في القطاع السياحي كانت الإجابات حسب أهميتها وكما ظهرت نتائج الدراسة كالتالي:

- ال سلبية الأولى مرتبطة بطول ساعات العمل ونظام ال شفقات وعدم وجود فترات استراحة ،خصوصا في حال بعد مكان السكن عن العمل .

د - أما ال سلبية الثانية بد سب إجابات العاملات فقد كانت تشير إلى عدم الراحة أحيانا بالعمل بد سب نظرة المجتمع ال سلبية للعاملات بالقطاع السياحي. ثم تلتها سلبيات مرتبطة بالتقلبات الوظيفية بد سب تأثر العمل بالأحداث ال سياسية ، والمضايقات الادارية، وقد شكلت هذه ال سلبيات ما نسبته 5.3 % من إجابات المبحوثات ، وال سلبيات الأخرى التي جاءت بد سب متدنية أشارت إلى انعدام الحياة الاجتماعية الخاصة بالمبحوثة على صعيد المنزل بسبب طول ساعات العمل ،وتدني الرواتب ، أو عدم توفر فرص الترقية .



### - العلاقة بين العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملات -

با نسبة لقياس أثر العمل على المتغيرات المستقلة فقد أظهرت نتائج البيانات أن أكثر مجال قد تأثر إيجابيا بعمل الإناث في القطاع السياحي هو العلاقات الاجتماعية وذلك بسبب طبيعة العمل التي تقتضي التعامل مع كافة أنواع الأشخاص سواء عرب أو أجانب ، ثم تلتها علاقة الأنتى بأسرتها لما في ذلك من مردود اقتصادي و مشاركة في الدخل مع الأسرة ، كذلك فقد تأثرت فرص عمل الفتاة في مهن أخرى أيضا إيجابيا بسبب زيادة علاقات الفتاة الاجتماعية والتي ساعدت على اتساع بؤرة حصولها على عمل آخر. أما المجال الذي تأثر إيجابيا لكن بأخفض نسبة هو فرص الزواج للأنتى العاملة.

وبالنسبة لأثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على العلاقات الاجتماعية للإناث العاملات في القطاع السياحي وفرص عملهن بمجالات أخرى، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إحصائية بين مجال العمل والعلاقات الاجتماعية والأسرية للعاملات حيث شهد قطاع الدلالة السياحية أكبر نسبة لتكوين علاقات اجتماعية بسبب العمل مع جنسيات مختلفة بشكل دائم ، ثم قطاع الفنادق أيضا الذي يتطلب الاحتكاك بالأجانب ، ثم شركات النقل البري الممسؤولة عن الرحلات الداخلية والتي تتعامل من خلالها المضيفات الأرسيات وموظفات الحجز مع أكبر نسبة من الممسافرين سواء العرب أو الأجانب ، ثم مكاتب السياحة والسفر إذ تتطلب أيضا التعامل مع كافة الجنسيات مما يساعد العاملة على تكوين أكبر شبكة من العلاقات الاجتماعية .

### الخلاصة

بالرجوع إلى نتائج الدراسة نلاحظ أن قطاع العمل السياحي يعد مجالا حيويا شهد ازدهارا منذ سنة 1999 - 2001 ولا زال يعد مجالا مرغوبا به من قبل الإناث وذلك بسبب ما يعكسه من أثر إيجابي على حياة الإناث من خلال زيادة الثقة بالنفس وقوة الشخصية والتعرف على ثقافات وحضارات مختلفة ، بالإضافة إلى الاستقلالية والاعتماد على النفس واكتساب مهارات لغوية مختلفة وازدياد العلاقات الاجتماعية وتحسن العلاقات الأسرية للعاملات .

كما نلاحظ أن نسبة كبيرة من الإناث العاملات هن من المتعلقات الحاصلات على الشهادة الجامعية وبالتالي نجد أن الإناث قد أحرزت تقدماً في الدرجة العلمية عن دراسة ماجدة جويحان 84 ومليكة عبد العالي 89 ، والتي بينتا أن النسبة الكبرى من الإناث حاصلات على الدبلوم المتوسط، كما أظهرت نتائج الدراسة بأن الإناث يراهن مناصب إدارية في مختلف المهن السياحية ، بالإضافة إلى أنهن يتقاضين رواتب مرتفعة مقارنة مع المهن الأخرى وهذا يتنافى مع دراسة مقابلة 1998 التي بينت أن العاملات في قطاع الضيافة يعانين من تدني الأجور، كذلك نلاحظ تغير في نظرة المجتمع نحو هذا العمل، إذ كانت نسبة معارضة الأهل لهذا العمل متدنياً (0%) وهذا أيضاً يتفق مع ارتفاع نسبة تأييد عمل المرأة في دراسة شتيوي 1995 والتي وصلت إلى 6.9% ، وكانت لنسبة الكبرى للمعارضة تأتي من أمهات العاملات اللاتي تحصيلهن العلمي أقل من الثانوية العامة والذي يتفق مع دراسة أمل الخاروف عن العلاقة بين المستوى التعليمي للآباء والأمهات وعمل الإناث، ما يعكس أثر التعليم على الوعي وفهم وتقدير عمل المرأة .

لا زالت الإناث تعاني من صعوبات سواء من قبل إدارتها بالعمل أو من قبل زملائها أو الزبائن والزوار وهذا يتفق أيضاً مع دراسة مقابلة 1998 وخصوصاً بالمهن التي تتطلب السفر والتنقل الدائم مثل الدلالة السياحية والضيافة الجوية والنقل البري (لمضيفات الأر ضيات) وخصوصاً بسبب أن معظم العاملات صغيرات السن وهن من العازبات (يتفق ذلك مع دراسة كل من ماجدة جويحان 1984 ، ومليكة عبد العالي 1989 ، وشخاترة 1990) .

كذلك تعاني الإناث العاملات في القطاع السياحي وبالرغم من صعوباته وعدم انتظام ساعات العمل فيه وطولها وما تتطلبه من جهد متواصل ومباشر، من عدم توفر فرص الترقية، أو الوصف الوظيفي الواضح لمهنهن ، كذلك شكلت طول ساعات العمل أيضاً صعوبة لدى العاملات وهذا أيضاً يتفق مع دراسة مقابلة 1998 .

بالنسبة لإيجابيات العمل نلاحظ ان هذا القطاع من القطاعات التي توفر مصدر دخل جيد، بالإضافة إلى بناء الشخصية ، وزيادة ثقة الفتاة بنفسها .

أما بالنسبة لسلبيات العمل بهذا المجال ، فمعظم السلبيات كانت تشير إلى طول ساعات العمل ولم تتعلق بأ سباب تؤثر على الفتيات أنه سهن فكما أو ضحت الإناث كانت معظم ال سلبيات مرتبطة بتأثر القطاع بالأحداث السياسية المحيطة التي نعكس على عدم قدوم السياح وبالتالي قلة العمل وتأخر الرواتب.

نلاحظ من النتائج سابقة الذكر تدني أثر البعد الثقافي على عمل الإناث ، حيث أن الإناث قد تجاوزن مرحلة مواجهة معارضة لعملهن أو تعليمهن إذ اصبحن يصلن للتعليم الجامعي ويعملن بالمهن التي يردن وهذا ليس له علاقة بالبعد الثقافي وهذا ما اثبتته الدراسة حيث أن نسبة معارضة الأهل لعمل الإناث في أكثر مجال يسمح بالاختلاط وتعرض الإناث لمضايقات بسبب بعدهن عن مكان عملن أحيانا واحتكاكهن بقطاع مثل القطاع السياحي لم تبلغ سوى 0 % فقط ، وكانت هذه المواجهة غالبا ما تواجه بالإصرار والمناقشة وهذا يشير إلى تغير في المفاهيم وزيادة استقلالية الإناث وقدرتهن على اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهن العملية .

## توصيات الدراسة

ركزت الدراسات السابقة في إطارها العام على عمل الإناث ومدى مشاركتهم في الحياة الاقتصادية، وقد أشارت إلى العديد من العوامل الإيجابية والسلبية المترتبة على عمل المرأة ومدى انعكاسها على ذاتها أو على أسرتها ومجتمعها ثم على وطنها ككل.

كما أوضحت الدراسات دوافع المرأة للعمل، والمهن المفضلة لها أو بمعنى أوضح المفروضة عليها اجتماعيا (مثل المهن التقليدية كالتعليم والتمريض وغيرها). وابتدأ المجتمع عن قبول المهن الأخرى (غير التقليدية) رغم إمكانية إبداع المرأة بها ونجاحها وتفوقها. وقد جاءت هذه الدراسة لتوضح التغير الحاصل في نظرة المجتمع نحو المهن غير التقليدية كالسياحة والفنادق والتي بدأت المرأة تخوضها وتحقق نجاحا بها ولكن بشكل بطيء نسبيا كما استطاعت الدراسة أن تسلط الضوء على الإناث العاملات وعلى الصعوبات التي تواجههن في هذا القطاع.

### كما تقترح الدراسة :

أولا : إجراء مقارنة بين الصعوبات التي تعاني منها العاملات في القطاع السياحي والقطاعات الأخرى .

ثانيا: إجراء مقارنة بين الصعوبات التي تواجه الذكور والإناث في العمل أو بمعنى آخر الصعوبات المتعلقة بالجنس (النوع الاجتماعي) .

رابعا: ضرورة سن تشريعات وقوانين تحد من التحرشات التي تتعرض لها الإناث في العمل سواء من الإدارة أو الموظفين أو الزبائن.

خامسا: توصي الدراسة أيضا إلى تفعيل دور الإعلام حول بث برامج توعية حول المجال السياحي .

## قائمة المراجع

### المراجع باللغة العربية

- آدم، محمد، 982. المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة .
- جنكات، سيرين، 997. التدريب المهني الفندقى المشكلات والحلوا ، وزارة التنمية، الأردن.
- جويحان، ماجدة، 1984 ، تقصى الأء باب وراء عدم عمل المرأة الأردنية المؤهلة خارج المنزا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية، عما . الأردن .
- الحايك، زين، 1998 ، المرأة والتنمية: دور الحكومة نحو النهوض بأوضاع المرأة في المجتمع الأردنى ، مديرية التنمية البشرى : وزارة التخطيط، عما . الأردن .
- د سن حمود ، 982. العوامل المحددة لعمل المرأة وتحصيلها العلم ، تونس، ص 17 - 35 .
- دائرة الإحصاءات العامة المرأة والرجل في الأردن: صورة إحصائية ، عمان، 1999 - الأردن ، ص 37- 43 .
- دائرة الإحصاءات العامة البطالة والعمالة والعائدير ، عمان 997 . الأردن .
- دائرة الإحصاءات العامة ، النشرة الإحصائية السنوية ، عمان 994- 995 - الأردن .

- دائرة الإحصاءات العامة ، النشرة الإحصائية السنوية ، عمان 001 - الأردن .
- شتيوي،موسى،999 ،الأدوار الجندرية في الكتب المدرسية للمرحلة الأساسية في الأردن، المركز الأردني للبحوث الاجتماعية ومنظمة اليونيسكو واليونيفيم،عمان - الأردن.
- شتيوي، موسى و عايد وريكات وأحمد العموش،995 . اتجاهات المواطنين الأردنيين نحو عمل المرأة ، مديرية التنمية البشرية - وزارة التخطيط و صندوق الأمم المتحدة للسكان، عمان - الأردن .
- عبد العالي،مليكه،989 . تأثير العوامل الديموغرافية والاقتصادية في عمل المرأة السورية خلال الفترة 961 - 1981 ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلا - سوريا.
- العارضة، فوزي صادق وعبيد الرضوان ومحمد الخصاصونة و طلعت البدور،997 . قطاع السياحة في الأردن: واقع وتطلعات ، الجمعية العلمية الملكية - الأردن، ص 72 .
- م صاروة،عيسى،982 . العوامل المؤثرة في النشاط الاقتصادي للمرأة الأردنية ، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية ، عمان - الأردن.
- المكتب التنسيقي الأردني لشؤون مؤتمر بكين،1995 المرأة العربية واقع وتطلعات ، عمان - الأردن، ص -54

- الموارد البشرية بالمجلس القومي للتخطيط، 981، قبيل الإعداد لخطة التنمية الخمسية الثانية 981-1985، العوامل المؤثرة في مشاركة النساء بالنشاط الاقتصادي في الأردن، قسم الموارد البشرية بالمجلس القومي للتخطيط، الأردن.

- مؤسسة التدريب المهني، دراسة الاحتياجات التدريبية في مستويات العمل الأساسية في القطاع السياحي : فنادق، مطاعم، حرف تقليدية، خدمات سياحية خلال الفترة 1997-2000، مؤسسة التدريب المهني، 997، عمان - الأردن،

- مقابلة، خالد، 2000، واقع مساهمة المرأة في القوى العاملة في قطاع الضيافة في الأردن، مجلة الإداري - معهد الإدارة العامة - مسقط عدد 83 كانون الأول، 2000، ص 83-90.

- وزارة السياحة والآثار، الإحصاء السياحي، عمان 1999، الأردن

- وزارة السياحة والآثار، الإحصاء السياحي، عمان 2000، الأردن

- وزارة السياحة والآثار، الإحصاء السياحي، عمان 2001، الأردن

## المراجع باللغة الإنجليزية

- Al-Qudsi, Sulayman .1995. *Labor Participation of Arab Women: – Estimates of the Fertility to Labor Supply Link*, Economic Research Forum, Working Paper Series, No. 9622.Amman.
- Ameirah, Mohammed and Fawzi Sahawneh .1992. *Employment Opportunity for Women in the Jordanian Labor*, Ministry of Planning, Amman-Jordan
- Ayoubi,Hala.2000. *Analysis of the Tourism Sector in Jordan: Potential Products and Services to be introduced To the Market by Women*,
- El Kharoof, Amal.2000. *Factors Influencing the Employment of Women From the View Of Employed And Non Employed Women And Managers In Amman City, Jordan*, the National Library, Amman.
- Khawajah ,Sadeq.2000. *Women’s Economic Empowerment in the Tourism Sector in Jordan*, UNDFW, Amman.
- Shakhatreh,H.1990. *The Determinants of Female Labor Force Participation In Jordan*, Ph.D.Thesis,University of Michigan,USA. UNDF& UNIFEM, Amman-Jordan, p21-31



## قائمة الملاحق

### ملحق رقم (1-1)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من حيث  
المضايقات الإدارية

النسبة	د*ت	التكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
281/40-	45	15	3	- موافقة بشدة	مضايقات إدارية
	16	8	2	- موافقة لدرجة كبير	
	41	41	1	- موافقة	
	0	58	0	- محايدة	
	50-	50	1-	- غير موافقة	
	70-	35	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	
	222-	74	3-	- غير موافقة أبدا	
0.85-	240-	المجموع			

### ملحق رقم (2-1)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من حيث  
المضايقات من قبل زملائهن في العمل

النسبة	د*ت	التكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
281/14-	69	23	3	- موافقة بشدة	مضايقات من قبل زملائها الموظفين
	32	16	2	- موافقة لدرجة كبير	
	59	59	1	- موافقة	
	0	49	.	- محايدة	
	51-	51	1-	- غير موافقة	
	52-	26	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	
	171-	57	3-	- غير موافقة أبدا	
0.40-	114-	المجموع			

## ملحق رقم (3-1)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من حيث  
المضايقات من قبل الزبائن والزوار

النسبة	د*ت	التكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
281/12-	42	14	3	- موافقة بشدة	مضايقات من قبل الزبائن والزوار
	44	22	2	- موافقة لدرجة كبير	
	82	82	1	- موافقة	
	0	57	.	- محايدة	
	45-	45	1-	- غير موافقة	
	56-	28	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	
	99-	33	3-	- غير موافقة أبدا	
0.11-	32-	المجموع			

## ملحق رقم (4-1)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من حيث  
عدم كفاية المؤهلات والخبرة في هذا المجال

النسبة	د*ت	التكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
	54	18	3	- موافقة بشدة	عدم كفاية المؤهلات والخبرة في هذا المجال
	40	20	2	- موافقة لدرجة كبير	
	59	59	1	- موافقة	
	0	39	.	- محايدة	
	68-	68	1-	- غير موافقة	
	38-	19	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	
	174-	58	3-	- غير موافقة أبدا	
0.45-	127-	المجموع			

## ملحق رقم (5- i)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم توفر وصف وظيفي واضح لعملهن

النسبة	د*ت	التكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
	87	29	3	- موافقة بشدة	عدم توفر
	42	21	2	- موافقة لدرجة كبير	وصف
	45	45	1	- موافقة	وظيفي
	0	40	.	- محايدة	واضح
	57-	57	1-	- غير موافقة	لوظيفتك
	44-	67	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	
	201-		3-	- غير موافقة أبدا	
0.45-	128-	المجموع			

## ملحق رقم (6- i)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم توفر فرص الترقية والحوافز في القطاع السياحي

النسبة	د*ت	التكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
	132	44	3	- موافقة بشدة	عدم توفر
	66	33	2	- موافقة لدرجة كبير	فرص
	45	45	1	- موافقة	الترقية
	0	48	.	- محايدة	والحوافز
	40-	40	1-	- غير موافقة	في القطاع
	56-	43	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	السياحي
	129-		3-	- غير موافقة أبدا	
0.064	18	المجموع			

## ملحق رقم (7-1)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من حيث  
تدني الأجور والرواتب مقارنة مع زملاء الذكور

النسبة	د*ت	التكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
	129	43	3	- موافقة بشدة	تدني
	34	17	2	- موافقة لدرجة كبير	الأجور
	45	45	1	- موافقة	والرواتب
	0	42	.	- محايدة	مقارنة
	50-	50	1-	- غير موافقة	مع
	44-	22	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	الزملاء
	186-	62	3-	- غير موافقة أبدا	الذكور
0.25-	72-	المجموع			

## ملحق رقم (8-1)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من حيث  
طول ساعات العمل ووجود نظام الفترتين

نسبة	د*ت	التكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
	147	49	3	- موافقة بشدة	طول
	62	31	2	- موافقة لدرجة كبير	ساعات
	59	59	1	- موافقة	العمل
	0	57	.	- محايدة	وجود
	44-	44	1-	- غير موافقة	نظام
	18-	9	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	الفترتين
	69-	32	3-	- غير موافقة أبدا	
0.39	110	المجموع			

## ملحق رقم (9-1)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي

من حيث بعد مكان العمل

النسبة	د*ت	التكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
	66	22	3	- موافقة بشدة	بعد مكان
	34	17	2	- موافقة لدرجة كبير	العمل
	47	47	1	- موافقة	
	0	49	.	- محايدة	
	74-	74	1-	- غير موافقة	
	46-	23	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	
	147-	49	3-	- غير موافقة أبدا	
0.42-	120-	المجموع			

## ملحق رقم (10-10)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من

حيث الطلب منهن القيام بأعمال ليس لها علاقة بعملهن الرئيسي

النسبة	د*ت	التكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
	90	30	3	- موافقة بشدة	يطلب منك أن
	42	21	2	- موافقة لدرجة كبير	تقومي بأعمال
	53	53	1	- موافقة	غير عمالك
	0	35	.	- محايدة	الرئيسي وليس
	59-	59	1-	- غير موافقة	لها علاقة
	50-	25	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	بوصفك
	174-	58	3-	- غير موافقة أبدا	الوظيفي
0.34-	98-	المجموع			

## ملحق رقم (11-1)

## العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقاتهن الاجتماعية

العلاقة	المقياس	الدرجة	التكرار	د*ت	النسبة
العلاقات الاجتماعية	إيجابي جدا	3	124	372	
	إيجابي لدرجة كبيرة	2	61	122	
	إيجابي لدرجة بسيطة	1	29	29	
	محايدة	.	20	0	
	سلي إلى درجة بسيطة	1-	26	26-	
	سلي لدرجة كبيرة	2-	8	16-	
	سلي جدا	3-	13	39-	
	المجموع			442	1.572

## ملحق رقم ((2- 12))

## العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقاتهن الاسرية

العلاقة	المقياس	الدرجة	التكرار	د*ت	النسبة
فرص الزواج	إيجابي جدا	3	25	75	
	إيجابي لدرجة كارة	2	38	76	
	إيجابي لدرجة بسيطة	1	48	48	
	محايدة	.	113	0	
	سلي إلى درجة بسيطة	1-	27	27-	
	سلي لدرجة كبيرة	2-	13	26-	
	سلي جدا	3-	17	51-	
	المجموع			95	0.338

## ملحق رقم (13-13)

## العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وفرص الزواج

العلاقة	الما س	الدرجة	التكرار	د*ت	النسبة	
العلاقات الأسرية	إيجابي جدا	3	49	147	0.946	
	إيجابي لدرجة كبيرة	2	66	132		
	إيجابي لدرجة بسيطة	1	59	59		
	محايدة	.	49	0		
	سلي إلى درجة بسيطة	1-	49	49-		
	سلي لدرجة كبيرة	2-	4	8-		
	سلي جدا	3-	5	15-		
	المجموع			266		0.946

## ملحق رقم (14-14)

## العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وفرص عملهن بمهن أخرى

العلاقة	المقياس	الدرجة	التكرار	د*ت	النسبة	
فرص العمل بمهن أخرى	إيجابي جدا	3	54	162	0.786	
	إيجابي لدرجة كبيرة	2	58	116		
	إيجابي لدرجة بسيطة	1	34	34		
	محايدة	.	83	0		
	سلي إلى درجة بسيطة	1-	27	27-		
	سلي لدرجة كبيرة	2-	11	22-		
	سلي جدا	3-	14	42-		
	المجموع			221		0.786

## ملحق (15-15)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي من قبل الإدارة في العمل

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدالة
- مجال العمل	22.571	10	0.12 *
- الدين	1.761	2	0.15
- المستوى التعليمي للعاملة	0.164	2	0.82
- المستوى التعليمي للأب	0.155	2	0.20
- المستوى التعليمي للأم	0.167	2	0.75
- العمر	1.896	4	0.55
- دخل الأسرة الشهري	3.262	4	0.15
- الحالة الاجتماعية لعاملة	6.881	6	0.32

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)



## ملحق رقم (16-6)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي من قبل الزملاء في العمل

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدالة
- مجال العمل	26.067	10	*.04
- الدين	1.761	2	.15
- المستوى التعليمي للعاملة	2.153	2	.41
- المستوى التعليمي للأب	2.218	2	.30
- المستوى التعليمي للأم	1.692	2	.29
- العمر	.52	4	.71
- دخل الأسرة الشهري	4.809	4	.07
- الحالة الاجتماعية للعاملة	8.997	6	.74

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (17-7).

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي من قبل الزبائن

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	14.466	10	.53
- الدين	1.784	2	.110
- المستوى التعليمي للعاملة	.21	2	.71
- المستوى التعليمي للأب	1.684	2	.31
- المستوى التعليمي للأم	.63	2	.518
- العمر	5.934	4	.04
- دخل الأسرة الشهري	18.550	4	*.01
- الحالة الاجتماعية للمة	2.339	6	.86

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (18-8)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم كفاية المؤهلات والخبرة في هذا المجال

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	11.280	10	.36
- الدين	4.189	2	.23
- المستوى التعليمي للعاملة	1.779	2	.11
- المستوى التعليمي للأب	2.416	2	.99
- المستوى التعليمي للأم	.108	2	.57
- العمر	3.152	4	.33
- دخل الأسرة الشهري	4.346	4	.61
- الحالة الاجتماعية للعاملة	2.778	6	.36

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (9-19)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم توفر وصف وظيفي واضح لعملهن

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	20.600	10	*.024
- الدين	1.721	2	.23
- المستوى التعليمي للعاملة	2.403	2	.01
- المستوى التعليمي للأب	1.637	2	.41
- المستوى التعليمي للأم	1.065	2	.87
- العمر	3.744	4	.42
- دخل الأسرة ال شهري	2.290	4	.83
- الحالة الاجتماعية للعاملة	11.470	6	.75

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (20-10)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي من حيث عدم توفر فرص الترقية والدوافع في القطاع

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	32.269	10	*.000
- الدين	1.567	2	.157
- المستوى التعليمي للعاملة	1.017	2	.301
- المستوى التعليمي للأب	7.893	2	*.019
- المستوى التعليمي للأم	10.476	2	*.005
- الأمر	2.347	4	.072
- دخل الأسرة الشهري	8.150	4	.086
- الحالة الاجتماعية للعاملة	4.838	6	.065

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (1-21):

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي ن حيث طول ساعات العمل

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	25.087	10	*.05
- الدين	3.145	2	.07
- المستوى التعليمي للعاملة	4.695	2	.96
- المستوى التعليمي للأب	.89	2	.745
- المستوى التعليمي للأم	3.244	2	.98
- لعمر	4.810	4	.07
- دخل الأسرة الشهري	3.262	4	.15
- الحالة الاجتماعية للعاملة	3.978	6	.80

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (2-22) :

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في

القطاع السرحي من حيث بعد مكان العمل

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	12.238	10	.69
- الدين	3.270	2	.95
- المستوى التعليمي للعاملة	4.633	2	.99
- المستوى التعليمي للأب	.26	2	.96
- المستوى التعليمي للأم	3.850	2	.46
- العمر	7.530	4	.10
- دخل الأسرة الشهري	7.090	4	.31
- الحالة الاجتماعية للعاملة	10.742	6	.97

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (23-3)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع الساحي من حيث تدني الرواتب مقارنة مع الزملاء الذكور

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	11.237	10	.139
- الدين	2.868	2	.38
- المستوى التعليمي للعاملة	.16	2	.44
- المستوى التعليمي للأب	1.592	2	.51
- المستوى التعليمي للأم	1.572	2	.56
- العمر	3.417	4	.91
- دخل الأسرة الشهري	5.459	4	.43
- الحالة الاجتماعية للعاملة	5.459	4	.43

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)



## ملحق رقم (24-4)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها لعاملات في القطاع السياحي من حيث الطلب منهن بالقيام بأعمال تختلف عن عملها الرسمي

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	17.670	10	.061
- الدين	2.048	2	.159
- المستوى التعليمي للعاملة	.183	2	.976
- المستوى التعليمي للأب	2.858	2	.240
- المستوى التعليمي للأم	1.572	2	.456
- العمر	6.324	4	.176
- دخل الأسرة الشهري	4.062	4	.398
- الحالة الاجتماعية للعاملة	4.430	6	.119

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (25-5)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الاجتماعية للعاملات في القطاع السياحي

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	33.250	10	*.000
- الدين	4.725	2	.094
- المستوى التعليمي للعامة	.121	2	.931
- المستوى التعليمي للأب	2.152	2	.341
- المستوى التعليمي للأم	1.448	2	.485
- العمر	5.543	4	.36
- دخل الأسرة الشهري	1.530	4	.321
- الحالة الاجتماعية للعامة	8.635	6	.95

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (26-6)!

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية وفرص الزواج للعاملات في القطاع السياحي

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	7.401	10	.587
- الدين	.506	2	.738
- المستوى التعليمي للعاملة	4.481	2	.06
- المستوى التعليمي للأب	.113	2	.355
- المستوى التعليمي للأم	3.241	2	.98
- العمر	4.770	4	.112
- دخل الأسرة الشهري	3.071	4	.48
- الحالة الاجتماعية للعاملة	10.701	6	.98

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (27-7)!

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الأسرية للعاملات في القطاع السياحي

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	22.051	10	.15 *
- الدين			
- المستوى التعليمي للعاملة	.20	2	.10
- المستوى التعليمي للأب	.02	2	.78
- المستوى التعليمي للأم	5.065	2	.79
- العمر	2.159	4	.07
- دخل الأسرة الشهري	3.237	4	.19
- الحالة الاجتماعية للعاملة	4.895	6	.57

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## ملحق رقم (28-8) :

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية وفرص العمل في مجالات أخرى للعاملات في القطاع السياحي

المتغيرات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية df	اختبار الدلالة
- مجال العمل	11.503	10	.020
- الدين	.506	2	.38
- المستوى التعليمي للعاملة	.574	2	.714
- المستوى التعليمي للأب	.119	2	.311
- المستوى التعليمي للأم	4.563	2	.02
- العمر	7.418	4	.15
- دخل الأسرة الشهري	4.235	4	.375
- الحالة الاجتماعية للعاملة	3.450	6	.751

\* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

## الملخص باللغة الإنجليزية

### ABSTRACT

#### Obstacles Facing Women Working In The Tourism Sector

By

**Ruba Victor Jamil AL-Sam'an**

**Supervisor**

**Dr. Musa Shtaiwy**

This study was designed to demonstrate Jordanian women roles in the tourism sector and obstacles facing them as employees in the different tourism fields .

Social scanning was applied in this study. After collecting the necessary data through designing a questionnaire filled by 281 randomly chosen female workers in the different tourism professions in Amman . A number of statistical-descriptive tests and chi-square tests were employed to analyze the collected data to reveal the effects of a number of variables and their impact on those obstacles facing these working women such as (work field, religion, their education, their father's education , their mother's education ,age, family monthly income, the female social status ).

The results indicated that females working in the tourism sector faced rejection from their families to work in such field because of the wrong image of the society towards these non traditional professions , and the anxiety of problems that might encounter their daughters when working in tourism , as these jobs demand lot of travelling and instability and communicating with different cultures.

It was also able to find evidence that some of the aforementioned variables had "statistically significant" effects on the rejection of the parents to their daughters work in tourism professions , and on the obstacles facing them and their social relations , and these variables were: the field of work , religion , mother and father education and family income as for the other variables like age and social status no effect was revealed.

The study results showed that the females working in the tourism sector face a lot of difficulties and obstacles , some related to facing harassment from the management at work , and from colleagues and customers as a sign of cultural barriers, in addition to long working hours related to this field.

The study recommends elaborating a number of studies related to having :

- 1- A comparison between the difficulties and obstacles facing working women based upon gender .
- 2- A comparison between the obstacles that face women working in the tourism sector with the obstacles that they face in other working fields.
- 3- A scheme of laws and regulations of penalties that could help in decreasing the harassment which women face during their work.

## ملحق رقم 2

### الاستمارة

الجامعة الأردنية  
كلية الدراسات العليا  
دراسات المرأة

الآنسة / السيدة المحترمة ،  
تحية وبعد ،

شهد القطاع السياحي في الأردن نموا كبيرا، وبدأت مؤخرا ملامح مشاركة المرأة الأردنية في هذا القطاع بالتبلور بشكل واضح ، إلا انه لا زال هناك بعض القصور و- دم الاستغلال الكافي لفرص العمل التي يتيحها هذا القطاع للإناث والتي بالإمكان تعزيزها وتفعيلها بشكل أفضل ، ومن هنا تأمل هذه الدراسة أن تتمكن من تسليط الضوء على الصعوبات والمعوقات التي تواجه المرأة الأردنية العاملة في هذا المجال والتي بالتالي تحد من مشاركتها بالشكل المطلوب .  
لذا نرجو منك التعاون في تعبئة الاستمارة الخاصة بهذه الدراسة علما بأنه لن يتم نشر المعلومات الواردة بهذه الاستمارة بموجب قانون الإحصاءات العامة لعام 1952 .  
وشكرا لتعاونكن ،،

المشرف :

د. موسى شتيوي  
الجامعة الأردنية - قسم علم الاجتماع

الطالبة : ربي السمعان  
الجامعة الأردنية  
ماجستير دراسات المرأة  
كلية الدراسات العليا  
رقم التسلسل :  
تاريخ المقابلة :



### هذه الاستمارة للمواطنات الأردنيات فقط

يرجى الإجابة عن الأسئلة التالية بدقة وموضوعية من خلال وضع دائرة حول الاختيار المناسب في حال الخيارات أو ملأ الفراغ المخصص للأسئلة المفتوحة:  
(يرجى ترك المربعات لأغراض الباحثة)

- قطاع العمل الذي تعملين به :

- الفنادق

- مكاتب السياحة والسفر

- شركات الطيران وخدمات المطار.

- شركات النقل

- الدلالة السياحية

- غير ذلك حددي \_\_\_\_\_

- اسم الشركة أو المؤسسة التي تعملين بها \_\_\_\_\_

- الدائرة التي تعملين بها : \_\_\_\_\_

- المسمى الوظيفي / المهنة بالتفصيل :

- تاريخ بدء العمل بهذه المهنة (بالسنوات) : \_\_\_\_\_

- هل التحقت بأي من الدورات التالية :

اسم الدورة	نعم	لا
- الضيافة الجوية	1	2
- حجز ومبيعات التذاكر وخدمات المطار	1	2
- الدلالة السياحية	1	2
- الإدارة الفندقية	1	2

- هل عملت بمكان آخر من قبل ؟

- نعم (استمري) - لا (انتقلي للسؤال رقم 1.)

اسم المؤسسة : \_\_\_\_\_

- المسمى الوظيفي :

0 - الأسباب التي أدت بك الى تغيير الوظيفة ؟

---



---



---



---



1 - العمر الكامل بالسنوات : \_\_\_\_\_

2 - الحالة الاجتماعية :

- عزباء

- متزوجة .

- مطلقة / أرملة .

3 - الديانة :

- الإسلام .

- المسيحية .

- أخرى .

4 - المستوى العلمي :

المستوى التعليمي	المبحوثة (نفسك)	الأب	الأم
- أقل من ثانوية عامة	1	1	1
- الثانوية العامة	2	2	2
- دبلوم متوسط	3	3	3
- البكالوريوس	4	4	4
- دراسات عليا	5	5	5

5 - مهنة الأب الحالية:

6 - مهنة الأم الحالية :

7 - الدخل الشهري بالدينار الأردني :

8 - الدخل الشهري للأسرة بالدينار الأردني: \_\_\_\_\_

9 - هل كان هناك معارضة من قبل الأهل لعملك بالوظيفة الحالية ؟  
- نعم (استمري) - لا (انتقلي للسؤال رقم 12)

0 - أسباب المعارضة :

---



---



---



---

1 - هل لك أن تذكري كيف تغلبت على هذه المعارضة ؟

---



---



---

2 - هل لك أن تذكري الأسباب التي دفعتك للعمل بهذا المجال (المهنة) ؟

---



---



---



---

3 - خلال عملك بهذه المهنة في القطاع السياحي هل واجهتك

صعوبات مرتبطة بعملك في هذه المهنة حالياً أو في الفترة الماضية ؟

- نعم (استمري) - لا (انتقلي للسؤال رقم 25)

4 - هل لك أن تذكر هذه الصعوبات ؟

---



---



---



---

5 - يقول البعض بأن النساء العاملات في المجال السياحي قد يتعرضن لبعض الصعوبات المذكورة أدناه ، يرجى تحديدها إذا كنت قد تعرضت لأي أو كل من هذه الصعوبات ، من . لال وضع دائرة حول الجواب المناسب لك وفقا للمقياس الموضح في الجدول أدناه:

( . ) موافقة بشدة ( ! ) موافقة الى درجة كبيرة ( ؛ ) موافقة ( + ) محايدة ( ؛ ) غير موافقة ( ) غير موافقة بشدة ( ' ) غير موافقة الى درجة كبيرة ( ' ) غير موافقة أبدا .

الصعوبات	موافقة بشدة	موافقة الى درجة كبيرة	موافقة	محايدة	غير موافقة	غير موافقة الى درجة كبيرة	غير موافقة أبدا
· مضايقات من قبل الإدارة	1	2	3	4	5	6	7
· مضايقات من قبل زملائك في العمل	1	2	3	4	5	6	7
· مضايقات من قبل الزبائن والزوار	1	2	3	4	5	6	7

7	6	5	4	3	2	1	- عدم كفاية المؤهلات والخبرة في هذا المجال
7	6	5	4	3	2	1	- عدم توفر وصف وظيفي واضح لوظيفتك
7	6	5	4	3	2	1	- عدم توفر فرص الترقية والحوافز في القطاع السياحي
7	6	5	4	3	2	1	- طول ساعات العمل ووجود نظام الفترتين
7	6	5	4	3	2	1	- بعد مكان العمل
7	6	5	4	3	2	1	- تدني الأجور والرواتب مقارنة مع الزملاء الكور
7	6	5	4	3	2	1	0 - يطلب منك أن تقومي بأعمال ليس لها علاقة بوصفك الوظيفي

6 - برأيك ما هي الإيجابيات التي ترتبت على عملك بهذه المهنة في قطاع السياحة ؟



---



---



---



---

7 - برأيك ما هي السلبيات المرتبطة بعملك في قطاع السياحة ان وجدت؟

---



---



---



---

8 - الى أي درجة تعتقد بأن عملك في مجال السياحة بهذه المهنة قد كان له أثر على الجوانب التالية ، يرجى وضع دائرة حول الجواب المناسب وفقا للمقياس الموضح أدناه :

( ) إيجابي جدا (1) إيجابي إلى درجة كبيرة (2) إيجابي إلى درجة بسيطة (3) محايد (4) سلبي إلى درجة بسيطة (5) سلبي إلى درجة كبيرة (6) سلبي جدا (7)

الجانب	إيجابي جدا	إيجابي إلى درجة كبيرة	إيجابي إلى درجة بسيطة	محايد	سلبي إلى درجة بسيطة	سلبي إلى درجة كبيرة	سلبي جدا
علاقاتك الاجتماعية	1	2	3	4	5	6	7
فرص الزواج	1	2	3	4	5	6	7
علاقتك بأسرتك	1	2	3	4	5	6	7
فرص عملك في مجالات أخرى	1	2	3	4	5	6	7

انتهت الاستمارة

شكرا لتعاونكن ،،،

ربي السمعان