

الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي

إعداد

ربى 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

ب

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ : 3 / 2001

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور موسى شتيوي (مشرفا)

.....

(عضو) الأستاذ الدكتور ابراهيم عثمان

.....

(عضو) الأستاذ الدكتور عاطف عصبيات

.....

(عضو) الدكتورة أمل الخاروف

.....

ج

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 عصبيات والأستاذ الدكتور إبراهيم عثمان ، والدكتورة أمل الخاروف للفضل بقبول مناقشة هذه الرسالة واغنائها بملحوظاتهم القيمة

ولا أنسى تقديم الشكر للأنسة ميسون ارتيمية على مساعدتها لي في إدخال البيانات واستخراج الجداول الإحصائية واجراءات 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

قرار لجنة المناقشة ب	
الإهداء ج	
شكر وتقدير د	
قائمة المحتويات ه	
فهرس الجداول ح	
فهرس الملحق ي	
ملخص باللغة العربية م	
الفصل الأول مدخل إلى الدراسة 1	
أولاً . المقدمة 2	
ثانياً . مشكلة الدراسة ومبرراتها 3	
ثالثاً أهداف الدراسة 4	
رابعاً : تساؤلات الدراسة : 5	
خامساً الدراسات السابقة 6	
الفصل الثاني واقع مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل 16	
أولاً واقع مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل 17	
ثانياً : العامل المحدد لعمل المرأة 26	
الفصل الثالث المرأة والقطاع السياحي 32	
أولاً : واقع القطاع السياحي في الأردن 33	
ثانياً : الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في السياحة 42	

الفصل الرابع 44	منهجية البحث
45 مقدمة	
45 أو : إجراءات الدراسة	
53 ثانية الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العين	
63 الفصل الخامس نتائج الدراسة ومناقشتها	
64 مقدم	
64 - الأسباب التي دفعت الإناث لتبديل مهنتهن	
65 - معارضة ١ هل لعمل الإناث في القطاع السياحي	
66 - أسباب المعارضية التي واجهت الإناث بسبب رغبتهن في العمل بالقطاع السياحي	
67 - كيفية تغلب الإناث على المعارضية 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	
80 10 العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات على معارضه الأهل لعملهن ا في القطاع السياحي	
82 1- العوامل المؤثرة على وجود صعوبات تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي	

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

فهرس الجداول

رقم الجدول	اسم الدلول
(1)	معدلات التحاق الإناث بالتعليم حسب المرحلة لعام ١٤٩٥
(2)	أنواع القطاعات السياحية حسب تصنيف وزارة السياحة
(٣)	التوزيع النسبي للعاملين في القطاع السياحي في الأردن من الذكور والإإناث لعام ٢٠٠٠
(٤)	التوزيع النسبي لمشاركة الإناث في العمل بالقطاع سياحي في الأردن لعام ٢٠٠٠
(٥)	التوزيع النسبي لمشاركة الإناث في العمل بالقطاع السياحي في مدينة عمان لعام ٢٠٠٠
(٦)	التوزيع النسبي لمجتمع وعينة الدراسة حسب الفئات المهنية
(٧)	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب مجال العمل الذي تعمل به الإناث
(٨)	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدائرة التي تعمل بها الإناث
(٩)	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب تاريخ بدء عمل الإناث في القطاع السياحي
(١٠)	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدورات السياحية التي التحقت بها الإناث العاملات في القطاع السياحي
(١١)	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدخل الشهري للعاملات في القطاع السياحي وأسرهن
(١٢)	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب العمل لا سابق للإناث العاملات في القطاع السياحي
(١٣)	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب عمر العاملات في القطاع السياحي
(١٤)	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية للعاملات في القطاع السياحي
(١٥)	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب ديانة العاملات في القطاع السياحي

ط

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المستوى التعليمي للعاملات في القطاع السياحي وآبائهن وأمهاتهن	(16)
التوزع النسبي للأسباب التي دفعت العاملات لتغيير وظيفهن السابقة والعمل بالسياحة	(17)
التوزيع النسبي للمعارضة التي واجهت العاملات نحو عملهن بالقطاع السياحي	(18)
التوزيع النسبي لأسباب معارضة الأهل لعمل الإناث في القطاع السياحي	(19)
التوزيع النسبي لكيفية تأثير العاملات على المعارضة نحو عملهن في القطاع السياحي	(20)
التوزيع النسبي للأسباب التي دفعت العاملات للعمل في القطاع السياحي	(21)
التوزيع النسبي للإناث اللاتي تعرضن لصعوبات في العمل بالقطاع السياحي	(22)
التوزيع النسبي الصعوبات التي تواجه الإناث خلال عملهن في القطاع السياحي	(!3)
التوزيع النسبي للصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي .	(!4)
متوسط مقياس الصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي .	(!5)
التوزيع النسبي للإيجابيات التي ترتب على عمل الإناث في القطاع السياحي	(!6)
التوزيع النسبي للسلبيات التي ترتب على عمل الإناث في القطاع السياحي	(!7)
التوزيع النسبي للعلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقتهن الاجتماعية والأسرية وفرص الزواج والعمل بمهن أخرى	(!8)
متوسط مقياس العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقتهن الاجتماعية والأسرية وفرص الزواج والعمل بمهن أخرى	(!9)
العوامل المؤثرة على عمل الإناث في القطاع السياحي	(!0)
العوامل المؤثرة على وجود صعوبات تواجه العاملات في القطاع السياحي	(!1)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في القطاع السياحي .	(!2)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية وال العلاقات الاجتماعية للعاملات في القطاع السياحي وفرص عملهن في مجالات أخرى	(!3)

فهرس الملاحق

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

العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقتهان الاجتماعية	(1- 1)
العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقتهان 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 والاقـتـصادـية والـصـعـوبـاتـ التي تواجهـ العـامـلـاتـ فـيـ القـطـاعـ السـيـاحـيـ منـ حـيـثـ تـعـرـضـهـنـ لـمـضـايـقـاتـ إـدـارـيـةـ	(5- 5)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتـصادـية والـصـعـوبـاتـ التي تواجهـ العـامـلـاتـ فـيـ القـطـاعـ السـيـاحـيـ منـ حـيـثـ تـعـرـضـهـنـ لـمـضـايـقـاتـ منـ قـبـلـ الزـملـاءـ فـيـ الـعـلـمـ	(6- 6)
الـعـلـاقـةـ بـيـنـ الـعـوـاـمـلـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـاقـتـصادـيـةـ وـالـصـعـوبـاتـ التيـ تـوـاجـهـ العـامـلـاتـ فـيـ القـطـاعـ السـيـاحـيـ منـ حـيـثـ تـعـرـضـهـنـ لـمـضـايـقـاتـ منـ قـبـلـ الزـبـائـنـ وـالـزـوـارـ	(7- 7)
الـعـلـاقـةـ بـيـنـ الـعـوـاـمـلـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـاقـتـصادـيـةـ وـالـصـعـوبـاتـ التيـ تـوـاجـهـ العـامـلـاتـ فـيـ القـطـاعـ السـيـاحـيـ منـ حـيـثـ كـفـاـيـةـ مـؤـهـلـاتـ وـالـخـبـرـةـ فـيـ هـذـاـ المـجـالـ	(8- 8)
الـعـلـاقـةـ بـيـنـ الـعـوـاـمـلـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـاقـتـصادـيـةـ وـالـصـعـوبـاتـ التيـ تـوـاجـهـ العـامـلـاتـ فـيـ القـطـاعـ السـيـاحـيـ منـ حـيـثـ دـمـرـيـةـ وـظـيـفـيـةـ وـاضـحـ لـوـظـائـفـهـنـ	(9- 9)
الـعـلـاقـةـ بـيـنـ الـعـوـاـمـلـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـاقـتـصادـيـةـ وـالـصـعـوبـاتـ التيـ تـوـاجـهـ العـامـلـاتـ فـيـ القـطـاعـ السـيـاحـيـ منـ حـيـثـ دـمـرـيـةـ وـظـيـفـيـةـ وـالـحـوـافـزـ فـيـ القـطـاعـ السـيـاحـيـ	(0- 0)
الـعـلـاقـةـ بـيـنـ الـعـوـاـمـلـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـاقـتـصادـيـةـ وـالـصـعـوبـاتـ التيـ تـوـاجـهـ العـامـلـاتـ فـيـ القـطـاعـ السـيـاحـيـ منـ حـيـثـ طـولـ سـاعـاتـ الـعـلـمـ وـوـجـودـ نـسـمـانـ الـفـتـرـتـيـنـ	(1- 1)

ل

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث بعد مكان العمل	(2-!)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث تدني الأجر والرواتب مقارنة مع الزملاء الذكور	(3-!)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي من حيث الطلب منهن بالقيام بأعمال غير عملهن الرئيسي وليس لها علاقة بوصفهن الوظيفي	(4-!)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الاجتماعية للعاملات في القطاع السياحي	(5-!)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية وفرص زواج العاملات في القطاع السياحي	(6-!)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الأسرية للعاملات في القطاع السياحي	(7-!)
العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية وفرص عمل ا' ناث في مجالات أخرى	(8-!)

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 مهنه وتصنيفاته في مدينة عمان .

فيما يتعلق بالذ صائص الاجتماعية والاقت صادية لأفراد العينة نجد أن الإناث قد بدأت بالعمل في هذا المجال بين الأعوام من 1989- 1996 بـنسبة 1.4% فقط وازدادت مشاركتها بشكل واضح في الأعوام من 1990- 2001 لتـصبح 8.6% وهذا يدل على التطور الكبير الذي شهدـه هذا القطاع . كما أن أكثر من ثـلث العاملات في القطاع السياحي يتركـن في العمل في مكاتب السـيـاحـة والـسـفـر ، تـلـتـهـا خـدـمـاتـ المـطـارـ والـضـيـافـةـ الجوـيـةـ ثمـ الفـنـادـقـ وأـخـفـضـ ذـسـبـةـ لمـشـارـكـةـ الإنـاثـ هيـ الدـلـالـةـ السـيـاحـيـةـ وـهـرـكـاتـ النـقـلـ السـيـاحـيـ ثمـ الوـظـائـفـ المـكـتـبـيـةـ الآـخـرـىـ ،ـ وقدـ يـعـودـ ذـلـكـ إـلـىـ طـبـيـعـةـ الـعـلـمـ فيـ مـكـاتـبـ السـيـاحـةـ التـيـ تعـطـيـ لـلـأـنـثـيـ نـوـعـاـ مـنـ الـاسـتـقـرـارـ الـوظـيفـيـ ،ـ أماـ الـعـلـمـ فيـ شـرـكـاتـ النـقـلـ كـمـضـيـفـاتـ أـرـضـيـاتـ أوـ كـدـلـيـلـاتـ سـيـاحـيـاتـ فـيـتـطـلـبـ دـوـامـ التـنـقـلـ وـالـسـفـرـ وـالـمـبـيـتـ خـارـجـ الـمنـزـلـ وـهـوـ مـنـ غـيرـ لـمـبـذـ فيـ الـمـجـتمـعـ الشـرـقـيـ .ـ

بالنسبة للدخل الشهري للعاملات فقد أظهرت النتائج أن معدلات الأجور في هذه المهن مرتفعة نسبياً ،ـ أما أعمار العاملات في القطاع السياحي وحالتهن الاجتماعية فقد تركزت النسبة الكبرى في الفئات العمرية من 0- 34 سنة ومعظمهن من العازبات ،ـ وأكـرـرـ مـنـ ثـلـثـيـنـ مـنـ الـمـسـلـمـاتـ .ـ فيما يتعلق بالمـسـتـوىـ التـعـلـيمـيـ لـلـإـنـاثـ العـاـمـلـاتـ وـذـوـيـهـنـ فقدـ أـشـارـتـ الـدـرـاـسـةـ لـوـجـودـ ذـسـبـةـ 8%ـ مـنـ الـإـنـاثـ حـاـصـلـاتـ عـلـىـ درـجـةـ الـبـكـالـورـيـوسـ وـذـشـائـنـ فـيـ أـسـرـ مـتـعـلـمـةـ ،ـ إـذـ أـنـ الذـسـبـةـ العـظـمـىـ أـيـضاـ مـنـ الـآـبـاءـ وـالـأـمـهـاتـ حـاـصـلـينـ عـلـىـ الثـانـوـيـةـ الـعـامـةـ فـمـاـ فـوـقـ .ـ

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

أظهرت نتائج دراسة إلى كما أن الإناث قد واجهن معارضـة من قبل الأهل لعملـهن في القطاع السياحي بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال ، كذلك بسبب المشاكل التي يمكن أن تتعرض لها الإناث عند عملـهن فيه بـسبب طبيعة المهن التي تتطلب السفر والمبيـت خارج المنزل ومخالطـات ثقافـات مختلفة وفيـما يتعلـق بالعلاقة بين المتغيرـات والمعارضـة التي تواجه الإناث لعملـهن من قبل الأهل فـكان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجال العمل ومعارضـة الأهل للعمل بـسبـب طبيـعة بعض المهن التي تتطلب المبيـت والـسفر ، كذلك بين المعـارضـة والعـامل الـديـني فقد كان هناك معارضـة أكبر من قبل المسلمين لعمل الإناث بهذا المجال عن المـسيـحـيين. كذلك تـبيـن أيـضا وجود عـلاقـة بين المستوى التعليمي للأـم ومعارضـة عملـابـنـتها بالـسـيـاحـة فـكلـما ارتفـع المـستـوى التعليمـي قـلت مـعارـضـتها وكـلـما اتـخـفـض زـادـت. أما المتـغيرـات الأخرى مثل العـمر والـدخل الشـهـري للأـسرـة وـحالـة الـاجـتمـاعـية للـعاملـة أو مـستـواـها التعليمـي والـمستـوى التعليمـي للأـب فـلم تـشـرـ النـتـائـج لـوجـود أيـ عـلاقـة ذات دلـالـة إحـصـائيـة.

فيـما يـتعلـق بالـصـعـوبـات التي تـواجهـ العـاملـات فيـ القطاع السـيـاحـي فقد أـظـهرـتـ النـتـائـجـ أنـ نسبة 25.3% منـ العـامـلـات فيـ القطاع السـيـاحـي يـواـجهـنـ العـدـيدـ منـ الصـعـوبـاتـ منهاـ ماـ يـتعلـقـ بهـ ضـايـقـاتـ منـ الزـبـائـنـ كذلكـ المـضـايـقـاتـ منـ الإـدـارـةـ وـالـموـظـفـينـ بـسبـبـ عدمـ تـقـبـلـ عملـ المرأةـ بهذاـ المجالـ ، بـالـإـضـافـةـ إـلـىـ الصـعـوبـاتـ التيـ تـتـعلـقـ بـطـولـ ساعـاتـ العملـ

وبالذ سبة للعلاقة بين المتغيرات والا صعوبات فأشارت البيانات وجود علاقة إد صائمة مع الأص وبات خصوصا في مجال العمل وجود مضائقات إدارية ومضايقات من الزملاء ومن الزبائن والزوار ، أو بسب طول ساعات العمل وعدم توفر فرص الترقية والحوافز ، كذلك بسبب عدم وضوح الوصف الوظيفي لعمل الإناث في السياحة . كذلك كان هناك علاقة إد صائمة 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 وال العلاقات الاجتماعية للعاملات فكان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجال العمل وعلاقات الإناث / جتمعية والأسرية ، أما فيما يتعلق بالدين والصلة الاجتماعية والعمرا والمستوى التعليمي للعاملة والأب والأم فلم تشر النتائج لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية معهم .

وقد خرجت الدراسة بالتوصيات التالية :

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

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

ثالثا: 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 الأداء السياحيين ، الخدمات الجوية، متاجر التحف والشرقية ، المطاعم السياحية والمخيمات السياحية والاسترخانات، إذ بلغت نسبة العاملات في القطاع السياحي 5.5% من إجمالي الأيدي العاملة (العارضة وآخرون، 1997) . مما يبين مدى تدني هذه النسبة بالنسبة للقطاعات الأخرى . والتي كانت أكثر نسبياً من قبل المرأة وتركزت في قطاع التعليم بـ 8% ثم قطاع الصحي بـ 6% ثم قطاع الإدارة العامة والخدمات بـ 5% . وقد يعود ذلك إلى تناوب هذه الوظائف مع قدرات ومهارات الإناث و ساعات العمل المناسبة ، بالإضافة للأمن الوظيفي وتقبل المجتمع لهذه الوظائف (دائرة الإحصاءات العامة، بيانات مسح البطالة والعمالات والعائدين والفقر، 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 الا وهي من عام 1996 (العاشرة وأخرون، 997) والذي تتركز فيه نسبة الأكبر منه في قطاع المكاتب السياحية بنسبة 2.8% تليها الخدمات الجوية 5.3% ثم شركات الطيران والفنادق بنسبة 6.9% ثم شركات النقل 84% فالأدلة السياحية 1.7% ومتاجر التحف الشرقية 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 ودوامه التنقل والسفر والمبيت خارج المنزل والاختلاط مع ثقافات ذات عادات وتقالييد 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 بيئه العمل والعوامل الاجتماعية والبيئية المحيطة ، وقد أنت هذه الدراسة للوقوف على أسباب تدني مشاركة الإناث في هذا المجال غير التقليدي وتسلیط الضوء على الصعوبات والمعوقات التي تعیق مشارکتهن فيه وخصوصا وأن موضوع المرأة والسياحة يعاني من قلة الدراسات.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور المرأة في القطاع السياحي والمهن السياحية والمعيقات التي تحول دون مشاركتها بـ شكل أفضـل وبـ شكل أكثر تحديداً تـسعى الـدراـسة 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 معارضـة الأـهـل لـعـمـل الإنـاث فـي القطاع السـيـاحـي
- التعرف على الصعوبـاتـ التي تـواجهـ المرأةـ العـاملـةـ فـي القطاع السـيـاحـيـ وـيمـكـنـ تقـسيـمـ هـذـهـ الصـعـوبـاتـ إـلـىـ :

- صعوبـاتـ تـتعلـقـ بـظـرـوفـ المـرـأـةـ نـفـسـهـاـ (ـمـتـزـوجـةـ أـمـ عـزـباءـ،ـ أـمـ مـطـلقـةـ الخـ..ـ).
- صعوبـاتـ تـتعلـقـ بـالـأـطـرافـ وـالـجـهـاتـ الـتـيـ تـتـعـالـمـ مـعـهـاـ المـرـأـةـ مـثـلـ الرـؤـسـاءـ أوـ النـزلـاءـ الأـجـانـبـ وـالـسـيـاحـ..ـ)
- صعوبـاتـ تـتعلـقـ بـالـعـمـلـ نـفـسـهـ (ـمـثـلـ دـوـلـ سـاعـاتـهـ ،ـ مـتـطلـبـاتـهـ،ـ الخـ..ـ)
- العلاقة بين مجال العمل وهذه الصعوبـاتـ الـتـيـ تـواجهـ المـرـأـةـ العـاملـةـ فـيـ السـيـاحـةـ .
- قياسـ أـثـرـ الـخـصـائـصـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـاقـتصـادـيـةـ لـلـمـبـحـوـثـاتـ عـلـىـ الـصـعـوبـاتـ الـتـيـ تـواجهـهـاـ المـرـأـةـ فـيـ القـطـاعـ السـيـاحـيـ وـمـنـ أـهـمـ هـذـهـ المتـغـيرـاتـ :ـ العـمـرـ،ـ الدـينـ،ـ مـسـوـيـ الدـخـلـ،ـ الـمـسـتـوىـ التـعـلـيمـيـ،ـ الـحـالـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـأـيـ عـوـامـلـ أـخـرىـ مـتـعـلـقةـ بـالـدـرـاسـةـ.

رابعاً : تساؤلات الدراسة:

تعرض هذه الدراسة إلى الصعوبات التي تعاني منها العاملات في المهن السياحية ، لذا فستحاول هذه الدراسة الإجابة على عدد من التساؤلات المنبثقه 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 ومشاركاتهن في العمل باختلاف الصعوبات اللاتي يواجهنهن :

- العمر

د - الدين

- مستوى الدخل

- التعليم

هـ - الالة الاجتماعية

خامساً : الدراسات السابقة

يعاني مو ضوع المرأة ولا سياحة من قلة الدراسات ، إلا انه من الجدير ا ستعراض بعض الدراسات التي عالجت مواضيع مرتبطة بالمرأة والعمل وان 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 نوردها فيما يلي :

دراسة مليكة عبد العالي عام 1989 بعنوان **تأثير العوامل ديمografية 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 الأممية بين السكان ومعدل وفيات الأطفال ومعدل المواليد الخام ونسبة الأرامل في المجتمع ، أما في السنوات 1970 و 1981 فبيّنت أن الحالة الزواجية للنساء (العزوبية) ومعدل نمو السكان ومعدل الخصوبة العام بالإضافة إلى معدل ١١٪ أيضاً 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 ، شاركة المرأة العربية الاقتصادية في مجموعة من الدول العربية على مستوى الاقتصاد الجزائري 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 والخصوصة 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 ، وتترعرع 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 (35-44 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 ، و حول 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 الولد إلى أمه ورفض الزوج والعائلة لفكرة عمل المرأة .

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

في دراسة لـ سم الموارد البشرية بالمجلس القومي للتخطيط سنة 1981 قبيل الإعداد لخطة التنمية الخمسة الثانية 1985-1981 ، عن العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة بالنشاط الاقتصادي في الأردن ، توصلت الدراسة إلى أن السبب الرئيسي لمحدودية النشاط الاقتصادي للإناث في الأردن هو الأعراف الاجتماعية والثقافية التي ترفض اختلاط الفتاة 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 مصاروة عام 1982 في عمان حول العوامل المؤثرة في النشاط الاقتصادي للمرأة الأردنية ، فقد وجد أن تدني مشاركة المرأة الأردنية بالعمل يعود إلى الدوام التقافية التي تعكسها نظرة المجتمع إلى العمل ك المجال عمل منفتح يسمح بالاختلاط ويمتاز بطول ساعات العمل أحياناً . كل هذه الأسباب قد أدت إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة في العمل بشكل عام وببعض المهن بشكل خاص مثل مهن البيع وميدان الخدمات المنزلية والفندقية السياحية ، بالإضافة إلى كون المرأة متقلة بالأعباء الزوجية والأسرية والمنزلية ، ولا ننسى أيضاً أن الأعباء المادية يتحملها الزوج مما يجعل من الممكن بقاء الزوجة خارج قوة العمل .

أما دراسة د سين شخاترة عام 1990 بعنوان محددات مشاركة الإناث الأردنيات في القوى العاملة والتي تعتبر من أهم الدراسات على الا صعيد 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 تساهمن 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) اذا كانت نسبة مشاركة العازبات في القوى العاملة أكبر من نسبة مشاركة الإناث المتزوجات ، كما بينت أن الإناث من الفئات العمرية من عمر (30-34 سنة) يشاركن في القوى العاملة بشكل أكبر من العاملات من الفئة العمرية (35-39 سنة) ، ومن العوامل المؤثرة أي ضا 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 لأخرى ، 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 (59-55 سنة) ثم الفئة العمرية (24-0 سنة) ، ثم مكان الإقامة (ريف) وذلك بعده عن المدينة .

في دراسة أجرتها ماجدة جويحان عام 1984 بعنوان تقدّم صي الأسباب وراء عدم عمل المرأة الأردنية المؤهلة خارج المنزل ، بينت الدراسة أنه لا زالت العوامل الاجتماعية والثقافية تلعب دوراً رئيسياً في عدم خروج المرأة للعمل ، مثل الصورة النمطية للدور الذي للفتاة كزوجة وأم وربة بيت بالإضافة إلى الخوف على الفتاة من التعرض لتحرشات أو مضائقات في العمل تؤثر على سمعتها ، كما ان النسبة الأكبر من العاملات كانت بين فئات المتعلمات الحاصلات على دبلوم متوسط ومن العازبات اللاتي تتراوح أعمارهن من (0-5) سنة .

و في دراسة قام بها أحمد الظاهر عام 1987 بعنوان المرأة العربية ، أشارت إلى أن مشاركة المرأة العربية في العمل لا توازي طموحات ومخطلات المنظمة العالمية وذلك لأسباب عديدة أهمها العادات والتقاليد التي لا زالت تتظر إلى المرأة نظرة شاك 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 نوعا من العزلة وعدم الخروج إلى العالم الخارجي.

بينت دراسة لكل من محمد عميرة وفوزي سهادنة وأخرون عام 1992 بعنوان فرص عمل الإناث في سوق العمل الأردني والتي أجريت على 1370 مؤسسة 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 والصعوبات التي تواجههن سواء في القطاع العام أو الخاص وقد كانت ابرز هذه الصعوبات ما يلي :

- ضغط العمل .

- د - 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 منهاج المسح الاجتماعي التحليلي ، وقد أوضحت الدراسة بالنسبة لعمل المرأة إلى أن نسبة 6.92% من أفراد العينة قد أيدوا أن تعمل المرأة وأن ما ذكرت 2.69% (قبلوا) استمرارية عمل المرأة بعد الإنجاب وأن ما نسبتها 8.1% يفضلون عمل المرأة المتعلمة ، ونسبة 1.5% يفضّلون أن تعمل المرأة في القطاع العام . كما أشارت إلى أنه لا يزال مجال العمل الأكثر ذيبيداً هو مجال المهن التقليدية كالتعليم إذ شكل ما ذكرت 8.9% من آراء أفراد العينة ثم مجال الخياطة بذريعة 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 تأثيراً فقد كان في مجال النشاط السياحي بنسبة 8.6% وقد يعود ذلك إلى طبيعة هذه المهن التي تتطلب طول ساعات عمل ، والتقليل والسفر ، وأحياناً المبيت خارج عن المنزل ، والخوف مما قد تتعرض له الفتاة عند اختلاطها بجنسيات مختلفة . كما بينت الدراسة أن ما ذكرت 6.2% قد أجاب أن من أهم الأسباب التي تدفع بالمرأة للعمل هو للمشاركة في زيادة دخل الأسرة ، وأن نسبة 9.1% قد أجبت أن من أهم أسباب معارضة عمل المرأة خارج البيت هو عدم وجود أحد للعناية بالأطفال تلتها طول ساعات العمل وعدم الرغبة في الدخول وكثرة مسؤولية المرأة المنزلية بالإضافة إلى الاختلاط بين الجنسين . وبالنسبة لإيجابيات عمل المرأة فقد أجاب 14.6% 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 أمًا وزوجة مقابل ما ذكرت 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 منهاج المسح الميداني وهدفت لتحديد 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 خاصة 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 منهاج الدراسة الميدانية الشاملة وتطوير استبانة خاصة هدفت إلى دراسة واقع دور 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 ، غالا للاختلاط وتتوافق 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 الأجر ، طول وعدم تناسب ساعات العمل ، المعاملة غير العادلة من قبل الإدارة والموظفين و زوار للمرأة العاملة ، بالإضافة إلى العديد من العوامل الأخرى .

لقد تركزت نسبة عمل الإناث في مهن التعليم بنسبة (8%) والقطاع الصحي (6%) والإدارة العامة والخدمات (16%) .

إلا أن القطاع الخاص شهد في الـ سنوات من 93-2 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 المتعلمات وصغريات 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 هناك 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 و وضع الإناث في القطاع المهني غير التقليدي كالقطاع السياحي ، ولم تتطرق لاصعوبات 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 ومربيه (التعليم، التمريض، الحياكة، وظائف إدارية خدمية كالسكرتارية وغيرها).

كذلك نجد من خلال ما سبق ذكره أن معظم الدراسات السابقة قد أشارت لبعض الصعوبات، المعوقات 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 الحضانة أو تطبيق قوانين العمل الخاصة بظروف النساء (مثل ساعة الرضاعة واجازة الأمومة وغيرها) ، وعدم توفر المؤهلات العلمية والخبرات العملية بسبب ما تتطلبه طبيعة العمل والتدريب اللازم ، فضلاً 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 بـشكل عام ولم يتم التطرق بـشكل كبير إلى قطاع السياحة الذي بدأ يشهد نمواً كبيراً خلال العقد الأخير، نـ 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 بـشكل خاص ولصعوبات التي تواجههن داخل عملهن في هذا المجال غير التقليدي وذلك بناءاً على علاقة هذا العمل بـعدة متغيرات ديمografية 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 فتياً حيث أن نسبة كبيرة من السكان تتراوح أعمارهم من سن 19 سنة (النشرة 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. ولكن وبسبب حدوث أزمة الخليج عام 1991 وأضرار الشباب للعودة إلى الأردن، ارتفعت معدلات البطالة في الأردن وبالخصوص بين 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، بذمة 103 ذكر لكل 100 أنثى وتزداد هذه النسبة لتصل إلى 104 لكل الإناث العمرية بين 3 - 44 سنة لتعود وتتحفظ إلى 14 عند الفئات العمرية الأقل من 25 سنة.

(Dep. Statistics &UNDP,ESCPWA,1999)

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

- المرأة الأردنية والتعليم

أولاً : مقدمة

لقد حق 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 والإإناث باستثناء التعليم المهني ، وان كانت تقل من سنة لأخرى ولكن بشكل بطيء جداً .

ثانياً: نسبة التحاق الإناث بالتعليم

التعليم إلزامي في الأردن حتى نهاية المرحلة الإعدادية حيث يتلقى الذكور والإإناث ذات التعليم .، قد ارتفعت معدلات التحاق المرأة بمختلف مراحل التعليم والتدريب وبالتالي تقدّمت معدلات الأمية في صفوف الإناث من 8% عام 1979 إلى 0.6% عام 1994 أما في عام 2001 فقد انخفضت النسبة لتصل إلى 5.8% (دائرة الإحصاءات العامة 2001) ، وتشير دائرة الإحصاءات العامة وكما في الجدول رقم () بأن الإناث يشكلن 9% من إجمالي الملتحقين بالتعليم الأساسي ، 5% في التعليم الثانوي الأكاديمي ، 15% في التعليم الثانوي المهني ، 0.5% في كليات المجتمع ، 3.7% لدرجة الـ كالوريوس ، 18% في الدبلوم العالي ، 5% في الماجستير ، و 5.4% في الدكتوراه (المرأة والرجل في الأردن، 1999) . وقد كانت نسبة الأذهاب لدى الإناث مرتفعة في الـ الصف العاشر (الأول الثانوي) وهذا يعني أنه بعد سن الخامسة عشرة تبدأ الإناث بالاستعداد للزواج أو لمساعدة سرة في تصريف شؤون المنزل أو العمل ، أو نظراً للاعتقاد الـ سائد لدى بعض أولياء الأمور بكفاية هذا المستوى من التعليم للإناث . (دائرة الإحصاءات العامة،النشرة الإحصائية السنوية، 1994- 995)

ثالثاً : التخصصات

لا زال الإقبال الأكبر بالذكورة للفتيات على تخصصات التعليم والدراسات الإنسانية ، أما الدراسة في كليات المجتمع فتمثل نسبة الإناث للتخصصات التالية فيها :

١٠٪ التعليم

٨١٪ الإدارة والعلوم المالية .

٤٪ للطب والباقي موزع على علم الحاسوب والفنون التطبيقية والهندسة .

أما القطاع الفندقي فقد بلغت نسبة إقبال الفتيات عليه صفر (الحايك، ١٩٩٨)

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

ما كان عليه في السابق، بينما الذكور فقد أقبلوا على التعليم الصناعي والزراعي (دائرة الاحصاءات العامة، ١٩٩٩)

جدول رقم ()

معدلات التحاق الإناث بـ تعليم حسب المرحلة لعام ١٩٩٤ / ١٩٩٥

المرحلة	النسبة %
التعليم الأساسي	٢٪
التعليم الثانوي الأكاديمي	٣٪
التعليم الثانوي المهني	٣٪
كليات المجتمع	١.٥٪
التعليم الجامعي (درجة البكالوريوس)	١.٧٪
الدبلوم العالي	٣٪
التعليم الجامعي (درجة الماجستير)	٣٪
التعليم الجامعي (درجة الدكتوراه)	٠.٤٪

المصدر : دائرة الإحصاءات العامة، النشرة الإحصائية السنوية ١٩٩٤ / ١٩٩٥

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 الاجتماعي واند شار التعليم أدى إلى حدث تطور تدريجي في قيم المجتمع الأردني ونظرته إلى دور المرأة الإيجابي في العمل الإنتاجي، كذلك أدت زيادة عوامل الجذب في المدن وتحول المجتمع للمدنية وظاهرة الأسرة الصغيرة بدلًا من الأسرة الكبيرة في الأردن إلى دخول المرأة إلى سوق العمل وبدأ المجتمع بالاتجاه إلى قطاع الخدمات والابتعاد عن الزراعة ، فترسخت قيم الوظيفة المكتبية 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 97، 98، 99 ، 7% ، 11.3.6% على التوالي وفي عام 2001 وصلت نسبة مشاركة المرأة في الدشاط الاقتصادي 1.2% ، 7% ، 3.3% وقد بلغت في الريف 1.2% لسنوات (97، 98، 99) وقد يعود ذلك التفاوت إلى اختلاف في الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للمرأة وبالخصوص المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية ، عدد الأطفال ومعدل الإنجاب بالإضافة إلى تركز فرص العمل في المناطق الحضرية كما أن العمل الزراعي للمرأة في الريف لا يدخل في حساب المعدل غالبا ، خاصة للنساء العاملات لدى مزارع الأسرة .

بلغت نسبة النساء الذكور شهرياً من 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 إذ 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 الاحصاءات العامة، 1999) وقد بلغت نسبة العاملات بأجر 8.3% لسنة 1997 و صاحبات الأعمال 1.5% أما العاملات لحسابهن الخاص فقد بلغت نسبةهن حوالي 1% كالمحاميات والطبيبات والمهندسات والأعمال التجارية ولصناعية .

أما بالنسبة للذكور غير الشيكلين فقد بلغت نسبةهن بين مجموع الذكور من أعمارهن 15 سنة فأكثر لسنة 1997 في المدن 6.1% وفي الريف 8.9% . بينما انخفض هذا المعدل لغير الشيكلين 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 إذ كانت النسبة الأكبر من غير الشيكلين للعام 1997 ربات بيوت بـ 7.1% ، تلتها فئة الطالبات بـ 6.0% ، ثم من تملكت دارن بـ 4.6% ، كما أن التعليم والزواج كان أياً ضا 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 بـ 4.9% ثم مهنة العاملات في مهن البيع والخدمات بـ 4.6% . أما مهن عمال البيع والخدمات فقد انخفضت من 4.4% عام 1979 إلى 4.0% لعام 1997 (دائرة الاحصاءات العامة، 1999)

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

يعد قطاع الفنادق والمطاعم قطاع خدمات، وهذا القطاع وبشكل خاص محور الدراة يعاني من بطالة كبيرة من قبل النساء رغم ما يتيحه من فرص عمل تبلغ 3% (وزارة السياحة، قسم الإحصاء السياحي، 1999) لا تستغل النساء منها سوى 5% العارضة وآخرون، وقد يعود ذلك إلى تدني نسبة تأييد المواطنين الأردنيين لعمل المرأة في السياحة والذي بدأ واضحا في دراسة شتيفي وآخرون عن اتجاهات المواطنين نحو عمل المرأة ، إذ قد شكلت نسبة تأييد المواطنين لعمل المرأة في النشاط السياحي 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 (شتيفي وآخرون، 1995)

- 4- معدلات الأجور والرواتب وساعات العمل

تنتفاوت 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 يجعل رواتب كل من الذكور والإإناث متساوية عند التعيين للمرة الأولى ، ولكن التماوت 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 بـ نسبة .% عن معدل الأجر الشهري العام في حين يقل المعدل الشهري للإناث بنسبة 2 % عن معدل اجر الشهري العام .

وقد بلغت أعلى أجور في الوظائف العليا كالمسئولين وموظفي الإدارات 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 للذكور) مقابل 8 ساعات للقطاع الخاص . (دائرة الاحصاءات العامة، 1999)

- 5- المستغلون 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 السبعينيات عينت المرأة الأردنية في وظائف وزارية ونيابية وتغير الموقف التقليدي تجاهها ، كما أصبح هنالك وفي مطلع التسعينيات امرأة واحدة في الفتنة العليا استلمت مذكرة مدير عام مؤسسة تنمية الاصدارات . وبقي مذكرة 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 الفتنة العليا 7% .

وقد تم بحث بعض الأسباب التي تقف عائقا أمام تقدم المرأة في هذه المناصب وتم استبيان 3 توجهات :

الأول يلقي اللوم على المرأة نفسها وعدم قدرتها وقلة ثقتها 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 للتحفيز 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 بنسبة 8 % ثم القطاع الصحي بنسبة 6 % ثم قطاع الإدارة العامة والخدمات بنسبة 6 %. ويعود ذلك إلى تناسب هذه الوظائف مع قدرات ومهارات الإناث وساعات العمل المناسبة ، بالإضافة للأمن الوظيفي وتقبل المجتمع لهذه الوظائف (دائرة الإحصاءات العامة ،بيانات مسح البطالة والدخلة والعائدين والفقير، 1997) أما نسبة العاملات في القطاع السياحي فقد بلغت 5.5 % من إجمالي الأيدي العاملة (العارضة وأخرون، 997) .

بلغت نسبة العاملات من الأمياء 2 % ومنهن دون الثانوية العامة 0.4 % والثانوية العامة 4.9 % ، وحملة الدبلوم المتوسط 1.1 % ، الامعيات 5.5 % .

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 1997 ، 1987 ، 1979 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 والا صورة النمطية للسائد ، وعدم تحبيذ الذكور لتمثيل المرأة في المناصب النيابية 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 مهن المتخصصين والفنين بنسبة 7.1% ثم الأعمال الکابيبة 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 الصلبة . (دائرة الاحصاءات العامة، 1999) .

وقد كانت النسبة الأكبر للإناث العاطلات عن العمل لعام 1995 من حملة شهادات كلية المجتمع 7.5% (و 2.5%) من حملة الشهادة الجامعية الأولى (شتوي 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 الاحصاءات العامة، 1999)

ثانياً : 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 بالصور النمطية التي أوجتها 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 وعناء 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، 1982)

وان كان المجتمع يتبدل هذه الوظائف ويفيد بها فلا بد أن ينعكس ذلك إيجابياً في قطاع الخدمات الأخرى التي تتناسب مع دور الأنثى مثل قطاع السياحة والذي بدأ يشهد نمواً متزايداً مؤخراً ، ولكننا نجد عكس ذلك ، إذ لا زالت نسبة مساهمة المرأة في هذا القطاع متذبذبة جداً وغير مستقرة 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 ...

و لا ننسى أن وسائل الإعلام هي من أهم وأكثر الوسائل تأثيراً على الرأي العام عامه وعلى المرأة خاصة ، حيث لا زالت وسائل الإعلام بأجمعها تركز على الأدوار التقليدية للمرأة كالطبخ والأزياء والجميل والعناية بالأطفال والعلاقات الأسرية والاجتماعية . (آدم، 1982) .

- - ظروف العمل وظروف المرأة وعوامل أخرى

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

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

أولاً : محدودية مجالات العمل المفروضة عليها بسبب لا صور النمطية السائدة في المجتمع والتي تحصر عمل المرأة فقط في مهن تقليدية وتعتبرها أعمالا مؤقتة ، لحين زواج المرأة وإنجابها للأطفال الذي يهد العمل الرئيسي وال دائم لها. ومع ذلك فكثير من النساء تدر肯 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 متكملا في غالب الأحيان بسبب إيمانهن بحقيقة ضرورة مساعدة المرأة في تنمية المجتمع الشاملة. ومن المؤكد أن ذلك لا يحصل إلا من خلال إتاحة فرص التعليم والتدريب والتوظيف المتكافئة مع الذكور والعمل على إيجاد حواجز لاجتناب وتشجيع وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل .

ثانياً: تأثر معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن بالحالة الزوجية وعدد وأعمار الأطفال لدى المرأة ومدى توفر الخدمات المتعلقة بالمرأة العاملة وبالذات دور الحضانة ، كما أن حجم قوة العمل الذي سائبة تتأثر إلى حد كبير بسن المرأة عند الزواج وأعداد النساء غير المتزوجات والأرامل ومعدلات الطلاق وم مستوى 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,ESCPWA,1999)

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

ثالثاً: هناك أيضاً العديد من المحددات التي تقف عائقاً أمام توظيف الإناث في سوق العمل 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 فيد بسب قانون العمل لا يسمح باستخدام الإناث في أوقات محددة أو بعد ساعات عمل معينة وهذا نتيجة للالتزامات الأسرية وغيرها من العوامل.

بالنسبة للمرأة أيضاً فيعززها أحياناً المؤهلات العلمية وخبرات العملية المطلوبة حيث نلاحظ تمركز الإناث في بعض التخصصات غير التي يطلبها سوق العمل ، فهناك تمثل متواضع للإناث في مراكز التدريب المهني . كما أنه من الملاحظ كذلك أن الكثير من النساء العاملات يترکن العمل بعد الزواج للتفرغ لشؤون المنزل وتربية الأطفال .؛ بالإضافة 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 ، وتدنى مستويات الأداء في بعض الحالات .

أما العوامل // جتمعية ودينية فأهمها التوجه الموجود لدى بعض أولياء الأمور بعدم الالتماس للإناث بأشغال وظائف على الإطلاق أو الاقتصر على وظائف محددة لأسباب اجتماعية أو دينية. (مقابلة، 998.)

- ا) التعليم والتدريب والتأهيل

من المعروف أن التأهيل والتدريب والتعليم يزيدان إمكانية المرأة على العمل ويرفع من مستوى توقعاتها في الحياة ويخفض نسبة الخصوبة ، وبه ضعف التقاليد وبه ساهم في تحديد 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 وإن يسمح بتعليم المرأة فهو لتهيئتها لدورها التقليدي في المستقبل لأن تكون أمّاً ومربيّة ، ويجهلون بأن عمل المرأة خارج المنزل يوسع آفاقها ، يساعدها على تحقيق ذاتها ويكسبها شخصية كاملة متوازنة ، وبالتالي تعكس 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 لأدوار الجندرية الذكورية والأنثوية ، ففي دراسة شتيوي 1999 بعنوان **الأدوار الجندرية في الكتب المدرسية للمرحلة الابتدائية 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 تركز للأدوار الأنثوية كان في المجال الأسري بنسبة 0% والتعليمي التربوي بنسبة 1.1% ثم المجال المهني والاجتماعي والثقافي ، وتکاد تتعدّم في المجال السياحي السياسي والوطني القومي والديني والعلمي . (شتوي، 1999)

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

بالذ سبة للتدريب المهني لا زال غير منظور بالذ سبة للفتيات بسبب انه صاره في بادئ الأمر بالميكانيك والكهرباء والنحارة والحدادة وغيرها .. من هنا نلاحظ أيضاً أن التدريب المهني الفندقي لا زال غائباً رغم ما يشهده هذا القطاع من نمو وتطور يُستوجب اهتمام بهذا النوع من التدريب . (آدم، 982)

- ٤- بنية الاقتصاد ونموه وتأثيره في التوزيع السكاني

مع تطور الأنظمة الاقتصادية العربية من اقتصاديات زراعية أو صحراوية إلى اقتصاديات متقدمة نسبياً طرأ تغيير في التوزيع السكاني وتزايدت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة. ففي حين كان الاقتصاد الزراعي ستساهم المرأة بأعمال تتناسب مع مستوى تعليمي 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 العذر الذي سائي ، وبما أن المجتمع الآن يشهد نمواً اقتصادياً في القطاع السياحي فلا بد من زيادة الطلب على الأيدي العاملة والتي تشكل النساء عنصراً رئيسياً فيها ، لذا يجب تدريبيها وتوعيتها وتنقيتها لإدماجها في جميع فرص العمل التي يتبعها هذا القطاع خصوصاً وأن الكثير من المهن المرتبطة بالقطاع السياحي تتلاعماً وطبيعة الأنثى الاجتماعية مثل العمل في التدبير الفندقي ، الضيافة الجوية وغيرها .. (آدم، 982)

- - - السياسات والقوانين والخدمات التي تساهم في تسهيل عملية خروج المرأة للعمل إن المشاركة المتساوية للمرأة الأردنية في السلطة التشريعية والتنفيذية ينعكس على مدى تشجيع ومشاركة المرأة في سوق العمل وخاصة في المستويات العليا للإدارات ، 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 بجازة الأمومة وتسهيلات العناية المطلوبة للإناث العاملات وغيرها . كما وتعمل الحكومة جاهدة على توسيع فرص العمل بين الذكور والإناث ، وتساوي الأجور ، توفير ساعة الرضاعة ، تهيئة دور الحضانة وسياسات التوظيف وغيرها ، إلا أن الخلل يمكن في التطبيق ، فكثير من المؤسسات 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 التوع 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 كنوزاً تسهم في دعم الاقتصاد الوطني بشكل كبير ، هذا ما يؤكده التزايد المستمر لعدد الزائرين (أيوبي، 2000) ، (بلغ عدد السياح القادمين للأردن لعام 2000 حوالي مليون سائح) . (دائرة الإحصاءات العامة، مسح القادمين والمغادرين، 2000)

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

- - السياحة في الأردن ومساهمتها في الاقتصاد الأردني

يعتبر قطاع السياحة من القطاعات الخدمية التي أخذت دوراً أساسياً في المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي، إذ تساهم ببنسبة 15 % منه ، وقد كانت العوائد و لأرباح الناتجة عن هذا القطاع 900 مليون دولاراً لعام 1999 وازدادت عام 2000 للبلیون دولار .

لذا فلا بد أن ينظر إليه من مذظار حديث ومتطور من حيث أهمية التركيز على المواقع السياحية واستغلالها والمحافظة عليها والخدمات السياحية ونوعية هذه الخدمات والسائح الذي يريد 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 العناصر البشريّة القائمة على هذا القطاع وتدربيها والتركيز عليها لما يساهم به هذا قطاع من توفير فرص أيدي عاملة ولكنها غير مستغلة لأسف كما يجب وخاصة من قبل العذر الذي سائي، إذ يندرج تحت هذا القطاع وكما يظهر في الجدول رقم (١) الذي يوضح أنواع القطاعات السياحية حسب تصنيف وزارة السياحة وأعدادها ما يلي: الفنادق ، المكاتب السياحية ، مكاتب تأجير السيارات ومحلات التحف الأدلة السياحية بالإضافة إلى شركات النقل والمطاعم السياحية.

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

الجدول رقم (١)

أنواع القطاعات السياحية حسب تصنيف وزارة السياحة وأعدادها

نوع القطاع	المجموع	مكاتب تأجير السيارات السياحية	متاجر التحف	شركات النقل	المطاعم السياحية	مكاتب السياحة والسفر	الفنادق غير المصنفة	الفنادق المصنفة	عدد المنشآت	النسبة %
	1612								247	% 1.0
									173	% 1.7
									335	% 1.7
									394	% 1.4
									175	% 1.8
									3	% 0.001
									285	% 1.6
									1612	%

المصدر : إحصائيات وزارة السياحة ٢٠٠٠

- العاملون في قطاع السياحي من الذكور والإإناث في الأردن

لقد بلغت نسبة العاملين في القطاع الفندقي لعام 1999 وكما يظهر في الجدول رقم (١) من الذكور والإإناث ١٨.٣% ، تلتها المطاعم السياحية بذسبة ٢.٦% ثم مكاتب السياحة والسفر بذسبة ٣.٨% . كما بلغت نسبة مالكي الشركات السياحية كأفراد ٠% ، بعضهم يديرها بشكل منفرد بنسبة ٠% أو كشريكه بنسبة ٠% .

يملك القطاع الخاص نسبة ٥% من هذه الشركات ، ١% من هذه الشركات تتركز بالعاصمة عمان (مرجع سبق)

جدول رقم (١)

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

نوع القطاع	الذكر	النوع		الذكور والإإناث	الذكور
		الإإناث	المجموع الكلي		
%	النسبة %	الذكور	الإإناث	المجموع الكلي	الذكور والإإناث
% 3.3	7742	437	7305	الفنادق المصنفة وغير المصنفة	
% 1.8	2222	605	1617	مكاتب السياحة والسفر	
% 1.6	3628	99	3529	المطاعم السياحية	
% 7	588	30	558	شركات النقل	
% 3	685	20	665	الدلالة السياحية	
% 9	951	171	780	الضيافة الجوية وخدمات المطار	
% 1	183	13	170	متاجر التحف	
% 10	15999	1375	14624	المجموع الكلي	

المصدر : إحصائيات وزارة السياحة 2000 وحسابات الباحثة

- ١- مشاركة الإناث في القطاع السياحي.

يعود الأسباب الرئيسي في مساهمة المرأة وعملها في هذا القطاع بالدرجة الأولى إلى نوع الثقافة الذي بدأ يذل شألاً لدى الأفراد تجاه هذا القطاع، بالإضافة إلى تهسيء بيئة العمل ، الذي ساهم في إزالة بعض الحواجز والمعيقات التي تعيق عمل المرأة، حيث ضمن لها قانون العمل حقوقها الوظيفية بالإضافة إلى وجود نساء كثيرة من النساء المتعلمات المثقفات والواعيات واللاتي يملكن ثقة كبيرة بأنفسهن ويستطيعن مواجهة تحديات المجتمع بشكل أقوى من غيرهن.

تشترك المرأة في العمل في القطاع السياحي كمالكة وشريكه وموظفة في مكاتب السياحة والسفر وكمالكة وشريكه في الفنادق والمطاعم والمهن وهي ، وكذيله سياحية ومضيفة جوية وموظفة في الفنادق بأقسامها المختلفة.

كما أن أكثر النساء العاملات في هذا القطاع هن من العازبات أو المتزوجات اللاتي كبرن أو لادهن . ولقد أصبحت الوظائف التي تشغلهما المرأة أكثر تقدماً وارتقاء مما كانت عليه قبل عقد من الآن ، حيث أصحت النساء تعمل في مكاتب السياحة بسبة 5% بوظائف إدارية تنفيذية وفي التسويق والمبيعات ، وقد وجدت النساء بسبب النجاح الذي حققه الدعم المعنوي والمادي من مدرائهم ، كما أنهن أظهرن كفاءة ومهارة في الميادين التالية أيضاً : العلاقات العامة وتسيير 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 ويبتني 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 لا شرطية والثقة بالنفس والمؤهلات العلمية ، حيث أن معظم العاملين في هذا القطاع من موظفين ومستهلكين وزبائن وزملاء المهنة ينحدرون من مستويات وخلفيات علمية مختلفة .

هناك عوامل محددة دلت إلى زيادة عدد النساء العاملات في القطاع في كثير من البلدان ذكر 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 (١) أن النسبة الكبرى من العاملات في الأردن تتركز في المكاتب السياحية بسبة ١٤% يليها قطاع الفنادق بسبة ١.٧% ثم قطاع الضيافة الجوية وخدمات المطار بسبة ٢.٤% فالمطاعم السياحية ٢.٢% ثم شركات النقل ٢.٢% الدلالة السياحية ٥.٥% ومتاجر التحف الشرقية التي نالت أخفض النسب ١.٠١%) كذلك من الجدير بالذكر أن معظم الإناث الأردنيات العاملات في القطاع الفندقي يتركزن :

بوظائف إدارية بنسبة 16% من نسبة الوظائف الإدارية في المنشآت الفندقية .
وظائف عملية وتشغيلية : نسبة 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 8% ثم خدمات الطعام والشراب 9% فإنماج الطعام 4% (مراجع سابق)

جدول رقم (٤)

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

نوع القطاع	النكرار	النسبة %
الفنادق المصنفة وغير المصنفة	437	7%
مكاتب السياحة والسفر	605	1%
المطاعم السياحية	99	2%
شركات النقل	30	2%
الدلالة السياحية	20	5%
الضيافة الجوية وخدمات المطار	171	14%
متاجر التحف	13	01%
المجموع الكلي	1375	10%

المصدر : إحصائيات وزارة السياحة 2000 وحسابات الباحثة

- مشاركة الإناث في العمل بالقطاع السياحي في دينية عمان

أما نسبة الإناث اللاتي يعملن في القطاع السياحي في مدينة عمان فنلاحظ من الجدول رقم (٤) أن النسبة الكبرى من العاملات تتركز في المكاتب السياحية بنسبة 4.3% يليها قطاع الضيافة الجوية وخدمات المطار بنسبة 12.9% ثم قطاع الفنادق بنسبة 6.6% فشركات النقل بنسبة 8% فالمطاعم السياحية 1.007% فالدلالة السياحية ومتاجر التحف الشرقية التي نالتا أخفض النسب 1.006% .

جدول رقم (٤)

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

نوع القطاع	النكرار	النسبة %
الفنادق المصنفة وغير المصنفة	312	% ٥.٦
مكاتب السياحة والسفر	1016	% ١٤.٣
المطاعم السياحية	14	% ٠٠٧
شركات النقل	35	% ٨
الدلالة السياحية	13	% ٠٠٦
الضيافة الجوية وخدمات المطار	466	% ١٩
متاجر التحف	13	% ٠٠٦
المجموع الكلي	1869	% ١٠

المصدر : إحصائيات وزارة السياحة 2000 وحسابات الباحثة

- آ المرأة كمستمرة في القطاع السياحي :

تشكل النساء ١٠% من نسبة المستثمرين في القطاع لا سياحي تتركز معظمها في المكاتب السياحية وتملك النساء ما نسبته ٧% من رأس المال المستثمر وكشريكات تصل ملكيتها من رأس المال المستثمر إلى ٧% وتتفاوت كمالكت لا شركاء إلى ١% ، ثانيهما في محلات التحف ٥% (وتملك النساء ١٠% من رأس المال المستثمر) لذا فمشاركتهن تعد كبيرة وتقربياً شريكات متساويات مع الرجال (مراجع سابق)

- ٢ التدريب المهني السياحي

يعرف التدريب أساً ساً بأنه الجهد التعليمي والعملي الهدف إلى خلق التغيرات المطلوبة في المعلومات والمهارات والخبرات والسلوك للمتدربين مما يزيد إنتاجهم (جذبات، ١٩٩٧)

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

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

- - - التدريب الفندقي بين القطاعين العام والخاص

أصبح القطاع الخاص بالأردن يفكر بطريقة عملية وجادة نحو الاستثمار وينظر إليه بأنه استثمار للمستقبل خصوصاً بعد أن لاقى هذا القطاع نسبة ٥٠٪ 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 والذريق وتسهيل أمور القطاع الخاص لتحقيق الأهداف المرجوة على الصعيد الوطني . (مرجع سابق)

٣ - - ب المؤسسات والجهات القائمة على التدريب الفندقي والسياحي في الأردن

- بدأ التدرب الفندقي كأحد فروع التعليم المهني الثانوي في مدارس وزارة التربية والتعليم لمدة سنتين بعد الـصف العاشر يتخرج الطالب حاصلاً على شهادة الثانوية العامة / الفرع الفندقي ويعتبر هذا المستوى المترافقاً سعياً لهذا التخصص ويقدم بواسطة ١٦ مدرسة ثانوية في المملكة ويقتصر على الذكور فقط . (مرجع سابق)

- مراكز التدريب/ مؤسسة التدريب المهني /وزارة العمل من . ملـ خمسة مراكز
- المراكز الخا صة : هنالك حوالـ 8 مراكز خا صة تدرس مختلف التخصصات السياحية على شكل دورات في المستويات الأساسية والمتو سطة ونلاحظ إقبالا منخضا عليها من قبل الإناث وان كانت تزداد في قطاع الضيافة الجوية ولنقل السياحي (مضيقـات أرضيات) بسبب ما يوفره هذا العمل من ميزات ودخل مرتفع ولا يتطلب مؤهلات عاليـة (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 عددهـ 8 كليات .
- كلية عمون للتعليم الفندقي والسياحي وتعتبر الكلية الوحيدة المتخصصة بعلوم السياحة والفنادق وتقدم دبلومـا شاملـا في إدارة الفنادق بجميع تفروعاتها مدته سنتـين وقد يرتفـع إلى 3 سنوات تشمل تدريـبا ميدانيـا مكثـفا في فندـق عمـون أثناء الدراسة والفنادق الأخرى سواء دـاـل أو خارـج المـملـكة ، كما يـقدم تـخصصـا الأدـلاء الـسـيـاحـيـين ومـدـته سـنة كـامـلة وـتـشـمـل تـدـريـبا مـيدـانـيا مـكـثـفا عـلـى أـيـدي خـبـراء بـالـضـافـة إـلـى بـرـامـج أـعـمـال مـكـاتـب الـسـيـاحـة وـالـسـفـر وـجـمـيع الدورـات الـأـخـرى الـتـي تـعـد لـرـفـع كـفـاعـة العـامـلـيـن فـي قـطـاع السـيـاحـة وـالـفـنـدقـة . (مرجـع سـابـقـ)
- وقد كانت سـبة الإنـاث الملـتحقـين بـهـذا التـخصص متـدـنية جداً مـنـذ إـعادـة تـجـديـد هذه الكلـية 1997 (الـكـلـيـةـ الفـنـدقـيـةـ سـابـقاـ) كـشـركـةـ بـيـنـ القـطـاعـيـنـ العـامـ وـالـخـاصـ .

بلغـتـ نـسـبةـ الإنـاثـ فـيـ أولـ فـوـجـ لـلـطـلـبـةـ الـذـيـنـ التـحـقـواـ بـهـذـهـ الـكـلـيـةـ إـلـىـ الذـكـورـ 7 30:3 99-
 ثمـ تـزاـيدـتـ لـتـصـبـحـ 18:113ـ لـعـامـ 9 - 2001
 ثـمـ عـادـتـ لـلـانـخـفـاضـ عـامـ 2001ـ إـلـىـ 4 270:4
 بـالـنـسـبةـ إـلـىـ الـمـلـتحقـينـ بـمـجـالـ الـدـلـالـةـ السـيـاحـيـةـ فـقـدـ كـانـتـ النـسـبةـ 3 نـسـاءـ لـكـلـ 40
 ثـمـ انـخـفـضـتـ لـتـصـبـحـ 2ـ إـلـىـ 30

- التعليم الجامعي : يقدم التعليم والتدريب لا سياحي و الفندقي في الأردن من خلال 8 جامعات تقدم بكالوريوس إدارة فنادق أو التخصص المرتبط بالسياحة (مثل الآثار ومكاتب السياحة وإدارة الخدمات السياحية).

ثانياً : 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 الحاجز التقافية والعرقية والسياسية والاقتصادية .

إن العوامل والعوائق الاجتماعية ودور المرأة التقليدي في العائلة وجود الأطفال يحد كثيرة من تحركات المرأة وقد يمنعها من العمل في هذا المجال غير التقليدي والذي يمتاز أيضاً بعدم الانظام بساعات العمل ووقاته والسفر والاختلاط .

أما العامل التقافي فيتمثل بطبيعة الثقافة السائدة في المجتمع عن أن العمل لا 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 عضواً أساسياً ومنتجاً في القطاع السياحي لذا ومن أجل تحقيق ذلك يجب أن نطلع على مواقف النساء أنفسهن تجاه هذا المجال ، والتي تتعلق أيضاً بصعوبة وتحديات هذا المجال مثل:

- ساعات العمل غير المحددة
- إلى الحاجز التقافي التي تتعلق بالعمل في أماكن تقدم فيها الم شروبات الروحية ، كما أن الدوام فيها ليلاً يتطلب التعامل مع أجانب وأي أوضاع أخرى شبيهة .
- من الضروري أيضاً أن يتم التوجه للنساء أنفسهن وما يواجهنه من صعوبات وعوائق مادية تقف أحياناً دون حصولهن على الدعم المطلوب والتدريب الكافي واللازم ، ومن جهة أخرى يجب الوقوف على المعاهد والمراكز التي تقوم بتدريب مثل هذه المهن .

- ويجب التركيز أولاً على نقاط القوة ولا ضعف 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 يقدمون 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 . (نصر الله وأخرون، 997)

إن تمكين المرأة وتدعيمها 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 إلا يتم تجاهل دور النساء الريفيات في القرى والتركيز فقط على النساء المتعلمات 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 جزءاً لا يتجزأ من المجتمع . (Khawajah,2000)

لذا يجدر التفكير هنا كيف يمكن تحسين دور المرأة للمشاركة بالقطاع السياحي نوعاً وكمّا .

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 والاستماراة التي تم استخدامها واختبارها ، ثم أسلوب تحليل البيانات واختبار التساؤلات والمفاهيم الإجرائية المختلفة والمتعلقة بالدراسة .

أولاً: إجراءات الدراسة

- مجتمع الدراسة

بناءً على موضوع الدراسة وهو الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي في مدينة عمان ، تم إصدار جميع الإناث العاملات في شتى المهن السياحية والتي تشمل : الفنادق ، المطاعم ، مكاتب لا سياحة ولا سفر وتأجير لا سيارات لا سياحية ، شركات النقل السياحي، الأدلة السياحية ، المخيمات الاستراحات وغيرها ، وبسبب اقتصار الدراسة على الإناث التي تعمل في القطاع السياحي في مدينة عمان فقط ، تبين عدم وجود إناث ردينيات عاملات في المطاعم والمخيمات والاستراحات السياحية ومكاتب تأجير السيارات بشكل واضح فقمنا باستثنائهما .

لذا فقد تم تحديد فقط عدد العاملات في قطاع الفنادق (فئة 3،4،5 نجوم) ثم العاملات في مكاتب السياحة ، وشركات النقل والدليلات السياحيات، والمصيفات الأرضية والجوبيات في الملكية الأردنية والعاملات في خدمات المطار .

ويو ضح الجدول رقم (١) عدد الإناث العاملات في القطاع لا سياحي في مدينة عمان والتي قامت الباحثة بجمعها ثم سحب العينة منها لتوزيع الاستمار المعدة لغرض الدراسة . وقد بلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة 1841 أنثى عاملة، استحوذ فيها قطاع مكاتب السياحة والسفر أكثر من نصف العينة أي بنسبيه 53% ، تلتها حوالي ربع العينة 15.3%) 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	النكرار	% النسبة	النكرار	
6.6%	50	7%	312	الفنادق (فئات 5 و 3 نجوم)
15.3%	166	15.3%	1016	مكاتب السياحة والسفر
6%	6	84%	34	شركات النقل
3%	3	7%	13	الدلالة السياحية
15.3%	75	53%	466	الضيافة الجوية ، خدمات المطار
10%	300	10%	1841	المجموع الكلي

المصدر : إحصائيات وزارة السياحة 2000 وحسابات الباحثة

- ١ - عينة الدراسة

استخدمت هذه الدراسة المسح الاجتماعي حيث تم تحديد عينة الدراسة من خلال عينة طبقية عشوائية لتكون حوالي 300 من أصل 1841 أنثى عاملة في القطاع السياحي في مدينة عمان موزعة على فئات مختلفة من الفنادق والمكاتب السياحية والأدلة السياحية والمطارات والضيافات الجوية والأرضيات والموظفات في الوظائف الادارية والسياحية المختلفة، ويبين الجدول رقم (١) أن نسبة العينة جاءت مطابقة تقريباً إلى مجتمع الدراسة إذ أشارت أن ما نسبته 53% من أفراد العينة تعمل في قطاع مكاتب السياحة والسفر وربع العينة 15%) في قطاع الضيافة الجوية وخدمات المطار ثم 6.6% في الفنادق ، 6% في شركات النقل السياحي و 3% في خدمات أدلة السياح .

- - أداة جمع البيانات

تم تصميم استمارة لغرض هذه الدراسة لجمع البيانات من خلال الأسئلة المغلقة والمفتوحة لقياس الأدلة سؤالات التي تم طرحها ، وذلك من خلال التعرف على المستوى التعليمي للمرأة ، مهنتها ، عمرها ، الدخل الشهري لها ولأسرتها ، حالتها الاجتماعية ، وديانتها .

وأسئلة تعلقت بالصعوبات التي واجهتها في عملها بالقطاع السياحي ومدى المعاشرة التي واجهتها في عملها وما هي دوافعها للعمل في القطاع السياحي وإيجابياته وسلبياته من وجهة نظرها .

وقد اشتغلت الاستماراة على الأجزاء التالية:

- مجموعة من الأسئلة المتعلقة بخصائص العينة من حيث قطاع العمل الذي تعمل به ، مستوى تعليمها ، عمرها ، والدخل الشهري لها ولأسرتها ، دياناتها 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 المعاشرة 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 ساعات العمل ، 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 ثمأخذ 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 وتحديداً الفنادق فئة ٤، ٣ نجوم والمكاتب السياحية في شرق ووسط وغرب عمان ، كذلك المطارات الجوية ، والمضيقات الأرضيات في شركات النقل والدليلات السياحيات تم تعبئة الاستمارات وقد بلغت نسبة الاستجابة 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 والجدوالات المتقاطعة Cross Tabs لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة والصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي والمعارضة التي تواجههن لمثل ذا لنوع من الأعمال من قبل الأهل من جهة، وتأثير المتغيرات على علاقات الإناث الاجتماعية وفرص عملهن ب مجالات 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 هناك 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 الصادمة التالية للمبحوثات يسهم باختلاف الصعوبات التي تواجههن :

- العمر

د - الدين

ـ مستوى الدخل

- التعليم

هـ - الحالة الاجتماعية

- المفاهيم الإجرائية للدراسة

بناءً على موضوع الدراسة والصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي (المهن السياحية) ، فلا بد من تحديد بعض المفاهيم الإجرائية وتعريفها لخدمة 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 والتوصي لدئ 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.
- التوصي لدئ 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 لا سياح والم سافرين لقاء الخدمات لا سياحية المقدمة لهم ح من القوانين والأنظمة المعمول بها .
- تأمين لا سياح والم سافرين أمتعمتهم لدئ شركات التأمين العاملة في المملكة وفقا لقوانين والأنظمة المعمول بها .
- تنظيم رحلات سياحية خاصة بموجب اتفاق محدد مع المشتركيين .

١ - أعمال شركات النقل المتخصص حيث تقوم بما يلي:

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

- تأمين الم ضيوف المدربات للرحلات الداخلية لمنطقة العقبة واللاتي يقمن بخدمة الركاب وبيع المأكولات والمرطبات لهم.
- المراسلات الإدارية بين الشركة والمكاتب المخزنة لتأمين نقل الركاب على اختلاف أنواع رحلاتهم.
- الإشراف على سلامة المركبات وتأمين برامج السائقين والموافق الازمة للحافلات.

الفنادق والنزل والموتيلاس 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 أدلة السياح ويعرف الدليل السياحي بأنه الشخص الذي يمارس أعمال إرشاد السياح ومرافقهم لمختلف الأماكن السياحية والأثرية في المملكة وتزويدهم بالمعلومات عنها .
- هـ - إنتاج التحف ومصنوعات الأرضي المقدسة والحرف والصناعات التقليدية والشعبية والمتجارة بها .
- المطاعم والاستراحات المصنفة سياحياً ومدن التسلية والترويج السياحي .
- أي نشاط آخر يقرره المجلس الأعلى لسياحة أنه من المهن السياحية ويعلن عنه في الجريدة الرسمية .

ثانياً: الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع السياحي (المهن السياحية) : ونرصد بها كل ما يشكل عائقاً أو حاجزاً أمام المرأة العاملة في القطاع السياحي من شأنه أن يصعب عليها أدائها لعملها بشكل طبيعي أو تقدمها الوظيفي وقد تم تصنيف الصعوبات إلى عدة أجزاء وهي:

- صعوبات تتعلق بظروف المرأة نف سها : وهي الظروف الاجتماعية التي تحكم بالمرأة وته شكل 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 جذسيات مختلفة ذات عادات مختلفة، بعد المسافة وتدني الأجر بالمقارنة مع الذكور،أو عدم توفر فرص الترقية أو المؤهلات العلمية والخبرة الكافية أو عدم وضوح الوظيفي الواضح الذي يفرض على العاملة القيام بأعمال أخرى تختلف عن عملها الرئيسي، كذلك صعوبات تتعلق بالعمل داخل المنشآة كمضائقات 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.

خامسا: 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 وتهضم 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.

- معارضه العمل : نقص د بها العوائق والصعوبات والمعانعات التي تعرضت لها المرأة من قبل ذويها قبل خوضها مجال العمل السياحي .

ثانياً: الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة

مقدمة:

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

- - مجال العمل الذي تعمل به الإناث

توضّح القراءة الأولية للجدول رقم (') أن أكثر من ثلث الإناث العاملات في القطاع السياحي يتركزن في العمل في مكاتب السياحة والسفر بنسبة 44.2% من مجموع العينة تلتها خدمات المطار والضيافة الجوية بنسبة 18.8% ثم الفنادق بنسبة 2.1% .

وقد كانت أخفض نسبة مشاركة للإناث هي في مجال الدلالة السياحية وشركات النقل السياحي ووظائف مكتبية أخرى بنسبيه 4.9%) ، وقد يعود ذلك إلى طبيعة العمل في مكاتب الـ سياحة التي تعطي للأنثى نوعاً من الاستقرار الوظيفي ، وساعات عمل معينة تناسب وضع الإناث ، أما عمل في المطار والـ ضيافة الجوية فله أي صفات امتيازات أصبحت الفتاة الأردنية تقبل عليها ومن هنا نلاحظ التغير في نظرية الإناث نحو عمل المضيفة الجوية .

وقد يكون تدني نسبة العاملات في شركات النقل كـ ضيافات أو كـ دليلات سياحيات بسبب طبيعة هذه المهن التي تتطلب دوام التنقل والسفر والمبيت خارج المنزل .

جدول رقم (١)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب مجال العمل الذي تعمال به الإناث

المتغير	العدد	النسبة%
مجال العمل		
مكاتب السياحة والسفر	96	% 4.2
خدمات المطار والضيافة الجوية	81	% 3.8
الفنادق	62	% 1.1
الدلاله السبـحـية	16	% 7
شركات النقل السياحي	15	% 3
أخرى (وظائف أخرى تتعلق بالعمل السياحي)	11	% 9
المجموع	281	% 10

٢- الدائرة أو القسم الذي تعمال به الإناث

يوضح الجدول رقم(١) أن نسبة مرتقبة من الإناث تعمال في الأقسام الإدارية بذنبة 1.3% وفي نفس خدمات الزبائن ، الخدمات السياحية من تنظيم حجوزات وغيرها 13.8%) فقسم المبيعات بنسبة 9.9%)، وهذا يؤكد رغبة الإناث في العمل بأعمال مكتبية وفي وظائف إدارية ثابتة ب ساعات عمل معينة سواء في مكاتب السياحة 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 وتنسيق عمل المجموعات السياحية وإصدار التذاكر والتسيير في المرتبة الثالثة والرابعة الخامسة على التوالي 2.1% و 0.8%) بسبب أي ضا طبيعة هذه المهن التي تتطلب التقل 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

الدائرة	المتغير	العدد	النسبة %
الادارة		88	% .3
خدمات الزبائن والخدمات السياحية		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 1989 - 1969 والتي كانت حوالي 1.4% فقط والأعوام من 1990 - 2001 حيث ارتفعت النسبة ارتفاعاً واضحاً وكثيراً لتصل إلى 8.6% وهذا يدل على التطور الكبير الذي شهدته هذا القطاع وفرص العمل التي بدأت تدشّن منذ مطلع التسعينات والتي تعتبر العصر الذهبي لـ سياحة الأردنية والنهرة العمرانية في المنشآت السياحية والفندقية.

جدول رقم (١)

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

المتغير	العدد	النسبة%
تاريخ بدء العمل		
	7	% 5
	25	% 9
	249	% 3.6
	281	% 10
المجموع		

- الدورات السياحية التي التحقت بها الإناث

أما فيما يتعلق بالدورات التي التحقت بها الإناث والتي تتعلق بأعمال سياحية في شير الجدول رقم (٠) أن الفئة الكبرى من الإناث قد التحقت بدورات الحجز و صدار 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 بسبة 6.5% ثم بدأت تتندى في مجال الدلالة السياحية 5.3% والإدارة الفندقية(4.8) .

جدول رقم (٠)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدورات التي التحقت بها الإناث

المتغير	العدد	النسبة%
الدورات التي التحقت بها الإناث والمتعلقة بالقطاع السياحي		
	52	% 5.5
	85	% 1.4
	30	% 1.3
	29	% 1.8
	196	% 10
المجموع		

- الدخل الشهري للعاملات وأسرهن

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

جدول رقم (1)

التوزيع نسبي لأفراد العينة حسب الدخل الشهري للعاملات وأسرهن

النسبة%	العدد	الدخل الشهري للأسرة	النسبة%	العدد	الدخل الشهري للمبحوثة
% 3.4	108	أقل من 300 دينار	% 1.4	46	أقل من 100 دينار
% 5.0	45	من 00 - 599	% 1.8	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
% 1.9	39	من 1200 فما فوق	% 1.7	44	أكثر من 400
% 10	281	المجموع	% 10	281	المجموع

- العمل السابق للإناث

بالنسبة إلى التوزيع الذي سبق عملهن في السياحة في شير الجدول رقم (2) أن النسبة الكبرى من الإناث أي 6.2 % لم تكن تعمل مسبقا ، 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	% 3.3
من 24 - 29	99	% 4.2
من 29 - 34	39	% 1.9
من 34 - 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 أغلبها في الفئة العمرية من 5 - 29 سنة بنسبة 15.2% ، أما الأقلية العاملة فكانت من سن 35 سنة وما 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

النسبة%	العدد	المتغير
		الحالة الاجتماعية
% 5.1	211	عزباء
% 1.0	59	متزوجة
% 8	8	مطلقة
% 1	3	أرملة
% 10	281	المجموع

وفيما يتعلق بالتوزيع النسبي للحالة الاجتماعية للإناث العاملات وحسب بيانات الجدول رقم (4) فقد كانت النسبة العظمى من الإناث أي حوالي 5.1 % من مجموع العينة من العازبات ، وفقط نسبة 21 % من المتزوجات ، وما نسبته 9.9 % من المطلقات والأرامل .

- ديانة العاملات

جدول رقم (5)

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب ديانة العاملات في القطاع السياحي

النسبة%	العدد	المتغير
		الديانة
% 5.1	211	الإسلام
% 1.9	70	المسيحية
% 10	281	المجموع

أظهرت بيانات الجدول رقم (5) أن النسبة العظمى من الإناث العاملات كن من المسلمات 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 اذا فاقوا بأضعاف ، بينما النسبة الأكبر من العاملات من المسلمات بسبب أن الغالبية العظمى في المجتمع من المسلمين .

٥- المستوى التعليمي للعاملات وأبائهن وأمهاتهن

وفيما يتعلق بالتوزيع النسبي للمستوى التعليمي للإناث العاملات وذويهن فقد أشارت 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 المتعلمات والمتقدمات اللاتي أيضا نشأن في سر متعلمة ، فيشير التوزيع النسبي في الجدول رقم (6) أيضا على أن نسبة الأباء 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 حسب البيانات 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 للأم	النسبة %	العدد	المستوى التعليمي للأب	النسبة %	العدد	المستوى التعليمي للمبحوثة
% 1.1	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	% 0.0	45	دبلوم	% 1.2	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 ١١ عاماً من ٩٦٩ - ١٩٨٩ بنسبة ١.٤% فقط وازدادت مشاركتها بشكل واضح في الأعوام من ٩٩٠ - ٢٠٠١ لتصبح ٨.٦% وهذا يدل على التطور الكبير الذي شهدته هذا القطاع . كما أن أكثر من ثلث العاملات في القطاع السياحي يتركزن في العمل في مكاتب السياحة والسفر ، تلتها خدمات المطار ولضيافة الجوية ثم الفنادق وأخفض نسبة لمشاركة الإناث هي الدلالة السياحية وشركات النقل الـ سياحي ثم الوظائف المكتبية الأخرى ، وقد يعود ذلك إلى طبيعة العمل في مكاتب الـ سياحة التي تعطي لأنثى نوعاً من الاستقرار الوظيفي ، أما العمل في شركات النقل كمضيفات أو ضيافات أو دليلات سياحيات في يتطلب دوام التنقل والـ سفر والمبيت خارج المنزل وهو من غير المحبذ في المجتمع الشرقي .

بالنسبة للدخل الشهري للعاملات فقد أظهرت النتائج أن معدلات الأجر في هذه المهن مرتفعة نسبيا ، إذ أن نسبة 4.1 % من مجموع العينة يتراوح بينها من 00 - 399 دينارا شهريا . أما الدخل الشهري لأسر العاملات فقد كانت النسبة الأكبر للدخل الشهري تتراوح بين 00 - 1199 دينارا . أما أعمار العاملات في القطاع السياحي وحالتهن الاجتماعية فقد تركزت النسبة الكبرى في الفئات العمرية من 0 - 34 سنة ومعظمهن من العازبات ، وأكثر من ثلثيهم من النساء . فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للإناث العاملات وذويهن فقد أشارت الدراسة لوجود نسبة 8.8 % من الإناث حاصلات على درجة البكالوريوس ونحو شأن في أسر متعلمة ، إذ أن النسبة العظمى أيضا 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 ونسبة المعاشرة التي واجهتهن من قبل الأهل عند عملهن في القطاع السياحي ، وأسباب تغيير مهنتهن السابقة كما سنبحث أيضاً أثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على معاشرة 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 حسب بيانات الجدول رقم (7) أن توفر فرص عمل أفضلاً ضل بنفس المجال ويراتب أفضلاً ضل كانت من أهم أسباب تغير الوظيفة إذ نالت ما نسبته 12.5% تلتها أسباب تتعلق بالرغبة في التطور والتقدم والعمل ضمن التخصص وتأمين الم ستقبل بذ سبة 4% والسبب الثالث يعود لعدم الارتباط 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 المصداقية. كذلك ارتبطت بطول ساعات العمل وعدم انتظامها وعدم وجود فترات استراحة أو انتقال الشركة أو إغلاقها وتغيير مكان العمل ، تدني الأجر

جدول رقم (7)

التوزيع النسبي للأسباب التي دفعت العاملات لتغيير وظيفتها السابقة والعمل بالسياحة

النسبة %	النكرار	أسباب تغيير الوظيفة
%	14	. طول ساعات العمل وعدم انتظامها وعدم وجود فترات استراحة.
%	26	. تدني الأجر.
%	68	. الرغبة في التطور والتقدم وتأمين المستقبل والعمل ضمن لشخص.
%	11	. صعوبات إدارية في العمل من حيث عدم التقدير الكافي لعمل الإناث والتمييز مع الذكور وعدم المصداقية.
%	9	. انتقال الشركة أو إغلاقها وتغيير مكان العمل
%	31	. عدم الارتياح النفسي في العمل، وظروف الزواج والإنجاب.
% 1.5	116	. توفر فرص عمل أفضل بنفس المجال وبراتب أفضل
% 10	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 ٠ ٥ % فقط عشر الإناث (٥) قد تعرضن لمعارضة لهذا النوع من العمل .

جدول رقم (8)

التوزيع النسبي للمعارضة التي تعرضت لها الإناث لعملها في القطاع السياحي

النسبة %	العدد	المتغير
معارضة لعمل في هذا المجال		
% ١	28	الإناث اللاتي واجهن معارضه
% ١	253	الإناث اللاتي لم تواجهن معارضه
% 10	281	المجموع

- 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 كانت الأهمية الأولى كسبب للمعارضة إذ شكلت 4.2% من الإجابات تلتها المشاكل التي يمكن التعرض لها خلال العمل من قبل الآخرين بذريعة 3.1% والسبب الثالث يعود لرفض طبيعة العمل في هذا المجال الذي يتطلب المبيت خارج المنزل والسفر أحياناً بنسبة 5.3%. والأسباب الأخرى عود لطول ساعات العمل وبعده.

جدول رقم(9)

التوزيع النسبي لأسباب معارضة عمل المرأة في المجال السياحي

أسباب المعارضة	*	المجموع	نسبة%	النكرار
. بعد مكان العمل			% 7	4
! . النظرة السلبية للمجتمع تجاه العاملين في القطاع السياحي			% 4.2	23
. طول ساعات العمل			% 1	5
. المشاكل التي يمكن التعرض لها خلال العمل من قبل الآخرين.			% 5.1	12
! . دوام السفر/ المبيت خارج المنزل.			% 5.3	8
	*		% 10	52

* زاد العدد عن 28 بسبب تعدد الإجابات على السؤال المفتوح

- كيفية تغلب الإناث على المعارضة التي واجهتهن

و حول كيفية التغلب على المعارضة أياً ضا، 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 الإقناع بمناقشة 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%	النكرار	كيفية التغلب على المعارضة
% 0.1	19	. الإقناع بالمناقشة
% 1.3	33	. الإصرار على الرأي/ التصميم
% 1.5	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 الدوافع التي دفعتهن للعمل بهذا المجال وبعد تجميع الإجابات في الجدول رقم (11) تبين أن النسبة الكبرى من المبحوثات 4.6% قد أحبن وعبرن عن حبهن للمجال ورغبتهم للعمل فيه كمجال عمل جديد ومتناهٍ .
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 حيويا وغير روتيني ، وتتوفر فيه فرص لسفر ويشكل نوعاً من الاستقلالية وغيرها .

جدول رقم (1:)

التوزيع النسبي للأسباب التي دفعت المرأة للعمل في المجال السياحي

النسبة %	النكرار	أسباب العمل في القطاع السياحي
% 1.6	193	. حب العمل في هذا المجال كمجال جديد ومتناه
% .	61	. مجال حيوي غير روتيني
% 1.8	60	. مجال متوفّر فيه فرص السفر ويشكّل نوعاً من الاستقلالية
% .	29	. عدم وجود فرص عمل أخرى
% .3	85	. الدخل المرتفع في هذا القطاع مقارنة مع الوظائف الأخرى
% ;	84	. إمكانية تشكيل علاقات اجتماعية والتعرف على أناس جدد
% .	45	. أسباب أخرى: الصدفة وتشدّع الآخرين.
% 10	557	* المجموع

زاد العدد عن 281 بسبب تعدد الإجابات

- الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات بالقطاع السياحي

- 1- نسبة الإناث اللاتي واجههن صعوبات

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

جدول رقم (2:)

التوزيع النسبي للإناث اللاتي تعرضن لصعوبات في العمل بالقطاع السياحي

المتغير	العدد	النسبة %
صعوبات العمل		
الإناث اللاتي واجههن صعوبات	71	% .3
الإناث اللاتي لم تواجههن صعوبات	210	% 1.7
المجموع	281	% 10

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

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

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

جدول رقم (3)

التوزيع النسبي للصعوبات التي تواجه الإناث خلال عملهن في القطاع السياحي

صعوبات العمل في القطاع السياحي	النكرار	النساء %
. وجود بعض المضائقات من قبل الزبائن والمجموعات السياحية، تمثلت ببعض التحرشات .	45	%
. مضائقات من قبل الإدارة وبعض الموظفين.	39	6.9%
. طول ساعات العمل ونظام الشفقات ، والدوام المسائي أحياناً .	21	4.5%
. تدني الأجور وعدم ثباتها بسبب تأثير القطاع بالموسمية والظروف السياسية	8	%
. صعوبة الإنقاذ الوظيفي بسبب عدم الخبرة او التدريب الكافي	20	1.8%
. صعوبات أخرى مثل الانتقال لبلد آخر	12	%
*المجموع	145	% 10

* زاد العدد عن 71 بسبب تعدد الإجابات على السؤال المفتوح

كما قد تم طرح عدد من الا صعوبات على المبحوثات كانت عبارة عن عشر صعوبات تتعلق بالمخالفات الإدارية ، ومضايقات الزبائن وظروف العمل من حيث ساعات العمل ومكانه ومستوى الرواتب وجود الحوافز وغيرها ...

وقد أشارت النتائج حسب ما يوضحه الجدول رقم (٤) إلى :

أولاً : أجابـت ٦.٣% من المبحوثات بأنهن لا يوافقن أبداً على وجود مضايقات من قبل الإدارة في عملـهن بالسياحة مما يعطـينا مؤشـراً إيجابـياً عن القائمـين على السياحة وإدارة القطاعـات السياحـية المختلفة .

ثانياً: كذلك كانت أعلى نسبة من الإجابـات بعدم الموافـقة بـشدة عن وجود مضايـقات من قبل الزملـاء بالعمل ، اذ شـكلـت ٠.٣% وقد تكون هذه المضايـقات بـسبب التـناـفس وـقدـرات المرأة وـنجـاحـها أـكـثـرـ من زـمـيلـاهـ الذـكـرـ أوـأـيـضاـ بـعـضـ التـحرـشـاتـ ،ـ أـمـاـ بـالـذـسـبـةـ لـوـجـودـ مـضاـيـقاـتـ منـ قـبـلـ الزـبـائـنـ وـالـزوـارـ فقدـ كانـتـ النـسـبةـ الأـكـبـرـ مـنـ إـجـابـاتـ المـبـحـوـثـاتـ وـالـتـيـ بلـغـتـ ٩.٢% تـؤـكـدـ أـيـضاـ عـلـىـ موـافـقـتهـنـ عـلـىـ وـجـودـ هـذـهـ المـضـايـقاـتـ وـالـتـيـ تـتـمـثـلـ أـحـيـاناـ بـوـجـودـ تـحرـشـاتـ .

ثالثاً: أـمـاـ فـيـماـ يـتـعـلـقـ بـعـدـ كـفـاـيـةـ الـمـؤـهـلـاتـ وـالـخـبـرـةـ فـيـ هـذـاـ المـجـالـ فـقـدـ كـانـتـ نـسـبـةـ ٤.٢% مـنـ الـمـبـحـوـثـاتـ غـيرـ موـافـقـاتـ عـلـىـ ذـلـكـ مـاـ يـدـلـ عـلـىـ أـنـ الـإـنـاثـ يـتـمـتـعـنـ بـقـدـرـ كـافـيـ مـنـ الـمـؤـهـلـاتـ وـالـخـبـرـةـ التـيـ تـمـكـنـهـنـ مـنـ الـعـلـمـ بـهـذـاـ القـطـاعـ بـدـوـنـ صـعـوبـاتـ وـظـيـفـيـةـ .

رابعاً: كما أـشـارـتـ ٣.٨% مـنـ الـمـبـحـوـثـاتـ بـأنـهـنـ غـيرـ موـافـقـاتـ أـبـداـ عـنـ دـمـ توـفـرـ وـصـفـ وـظـيـفـيـ وـاضـحـ لـعـلـمـهـنـ مـاـ يـدـلـ أـيـضاـ عـلـىـ انـ العـامـلـاتـ يـعـلـمـنـ فـيـ وـظـائـفـ مـحـدـدـةـ وـضـمـنـ اـطـارـ وـظـيـفـيـ وـاضـحـ .

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

سادساً: في حين كانت نسبة 2.1 % من إجابات المبحوثات بأنهن غير مוחفات أبداً 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 .

سابعاً: ولكن كان هنالك موافقة وبشدة عن طول ساعات العمل وجود نظام الفترتين والتي تشكل صعوبة لـما نسبته 7.4 % من العاملات

ثامناً: فيما يتعلق ببعد مكان العمل فكان هناك غير موافقة من 6.3 % من إجابات العاملات تاسعاً: كذلك أبدت 0.6 % من العاملات بأنهن غير مוחفات أبداً على أنه يطلب منها القيام بأعمال غير متعلقة بعملهن الرئيسي.

جدول رقم (4)

التوزيع النسبي للصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي

النسبة المئوية لدرجة الموافقة							الصعوبات
غير موافقة أبداً	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	مضائقات من قبل الإدارة
20.3	9.3	18.1	13.9	21	5.7	8.2	مضائقات من قبل زملائهن الموظفين
11.7	10	16	17.1	29.2	7.8	5	مضائقات 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	تدنى الأجر والرواتب مقارنة مع زملاء الذكور .
11.4	3.2	15.7	14.9	21	11	17.4	طول ساعات العمل وجود نظام الفترتين
17.4	8.2	26.3	11.4	16.7	6	7.8	بعد مَدَن 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

- وللتتأكد من الإجابات والذسب بشكل أفضـل، فقد تم استخدام متوسط مقياس للبيانات وقد بيـنت النتائج وكما وضحـها الجدول رقم (٥١) وملحقـته من (١٠١) إلى (١٠٥) بأنه:
- لا تواجه الإناث أي صعوبـات أو ضـائقـات من الإدارـة أو الزـملاء أو الزـبائن والـزوار في العمل مما يعني أن نـظـرة المجتمع قد بدأـت تتـغير وأصبح عمل المرأة في هذا المجال يـلقـى قـبولـاً كـبـيراً.
 - لا تعاني النساء من قـلة الخبرـات أو المؤـهـلات بالـذـسـبـة لـعـمـلـهـنـ فيـ هـذـاـ المـجـالـ كماـ يـوـضـحـ الجـدـولـ أـنـ العـامـلـاتـ يـتـمـتـعـنـ بـوـصـفـ وـظـيفـيـ وـاضـحـ لـعـمـلـهـنـ .
 - بالـذـسـبـةـ لـلـجـانـبـ الـمـتـعـلـقـ بـتـدـنـيـ الرـوـاتـبـ مـقـارـنـةـ مـعـ الزـمـلـاءـ الذـكـورـ ،ـ لمـ تـشـرـ الـبـيـانـاتـ إـلـىـ أـيـ تـأـثـيرـ إـيجـابـيـ مـنـ هـذـهـ النـاحـيـةـ ،ـ مـاـ يـدـلـ أـنـ هـنـالـكـ تـكـافـؤـ فـيـ الرـوـاتـبـ بـيـنـ الذـكـورـ وـالـإـنـاثـ فـيـ هـذـاـ المـجـالـ وـهـذـاـ مـؤـشـرـ جـيدـ بـالـنـسـبـةـ لـلـإـنـاثـ .
 - لمـ يـكـنـ هـنـالـكـ أـيـ صـعـوبـاتـ تعـانـيـ مـنـهـاـ العـامـلـاتـ فـيـمـاـ يـتـعـلـقـ بـيـعـدـ مـكـانـ الـعـمـلـ عـنـ أـمـاـكـنـ إـقـامـتـهـنـ أـوـ بـاـنـ يـفـرـضـ عـلـيـهـنـ الـقـيـامـ بـوـظـائـفـ مـعـيـنةـ مـغـايـرـةـ لـعـمـلـهـنـ .
 - أـمـاـ الـجـوـانـبـ الـتـيـ شـكـلـتـ صـعـوبـةـ بـالـذـسـبـةـ لـلـإـنـاثـ العـامـلـاتـ فـكـانـتـ فـيـ التـوـاـحـيـ التـالـيـةـ وـلـكـنـ بـنـسـبـةـ بـسـيـطـةـ :
 - طـولـ سـاعـاتـ الـعـمـلـ وـوـجـودـ نـظـامـ الفـترـتـينـ بـنـسـبـةـ ٩%ـ حـيـثـ أـنـ طـبـيـعـةـ الـعـمـلـ فـيـ هـذـاـ المـجـالـ تـتـطـلـبـ سـاعـاتـ عـمـلـ طـوـيـلـةـ وـخـصـوصـاـ كـوـنـهـ قـطـاعـ خـاصـ بـالـإـضـافـةـ إـلـىـ وـجـودـ بـعـضـ الـوـظـائـفـ الـتـيـ تـتـطـلـبـ الدـوـامـ بـنـظـامـ شـفـقـاتـ مـتـأـخـرـةـ كـالـفـنـادـقـ وـالـعـمـلـ الـمـيـدـانـيـ بـالـنـسـبـةـ لـلـسـيـاحـةـ .
 - دـ - عـدـمـ توـفـرـ فـرـصـ التـرـقـيـةـ وـالـحـوـافـزـ فـيـ الـقـطـاعـ السـيـاحـيـ بـنـسـبـةـ ١.٠٦٤ـ ،ـ لـاـ زـالـ هـنـالـكـ تـمـيـيـزـ بـيـنـ الذـكـورـ وـالـإـنـاثـ فـلـاـ تـحـصـلـ العـامـلـةـ عـلـىـ فـرـصـةـ سـاعـدـهـاـ عـلـىـ التـقـدـمـ أـوـ الرـقـيـ بـمـ سـماـهـاـ الـوـظـيفـيـ .

جدول رقم (5!)

متوسط مقياس الصعوبات التي تتعـض لها العـاملـات في القطاع السياحي

الدرجة	الصعوبات
0.85-	مضايقات من قبل الإدارة
0.40-	مضايقات من قبل زملائـها 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 زملاء الذكور .
0.39	طـول ساعات العمل وجود 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 بالنكرارات 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 أبداً

إيجابيات عمل المرأة في القطاع السياحي من وجهة نظر

المبحوثات:

تم توجيه سؤال مفتوح للمبحوثات عن إيجابيات العمل في القطاع السياحي وقد كان الأسباب الرئيسي كما يشير الجدول رقم (٦!) والذي شكل ما نسبته ٠% 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 ٧.٥% .

أما الإيجابية الثالثة ونسبتها ٣.٤% من إجابات المبحوثات فكانت لأن هذا المجال يساعد على إقامة علاقات اجتماعية والقدرة على فهم الأفراد من مختلف الطبقات.

و والإيجابيات الأخرى ارتبطت باعتبار هذه المجال يساعد على بروز المرأة وارتقائها كما يمتاز بوجود مزايا وحوافز ، ثم 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 ترتب على عمل المرأة في القطاع السياحي

الإيجابيات	النكرار	النس %
١. إمامة علاقات اجتماعية والقدرة على فهم الأفراد من مختلف الطبقات.	190	٤.٤%
٢. التعرف على مناطق جديدة من خلال السفر.	75	%
٣. وجود مزايا وحوافز مثل خصم على التذاكر أو التذاكر المجانية بالإضافة إلى عدم الرتابة في العمل.	67	% ٣
٤. مجال يساعد على بناء الشخصية وضبط النفس، يساعد الموظف على اكتساب المهارات اللغوية ومهارات التعامل ويكسب الموظف ثقة بالنفس أكثر.	223	١.٥%
٥. مجال يساعد على بروز المرأة وارتقاءها	13	%
٦. ارتفاع الرواتب في هذا المجال.	244	()
المجمو *	812	% ١٠

* زاد العدد عن 281 بسبب تعدد الإجابات

- الـ لـبيـات المـترـتبـة عـلـى العـمل فـي القـطـاع السـيـاحـي:

من الأسئلة المفتوحة أي ضا والتي تم توجيهها للمبحوثات عن الـ سـلـبيـات المرـتبـطة بـعـملـهنـ فيـ القـطـاع السـيـاحـيـ كانتـ الإـجـابـات حـسـبـ أـهـمـيـتهاـ وـكـمـاـ ظـهـرـتـ فـيـ الجـدـولـ رقمـ (7:) كـالـتـالـيـ:

- الـ سـلـبيـةـ الـأـولـىـ مرـتبـطةـ بـطـولـ سـاعـاتـ الـعـلـمـ وـنـظـامـ شـفـقـاتـ وـعـدـمـ وـجـودـ فـقـراتـ اـسـتـرـاحـةـ ،ـخـصـوـ صـافـيـ حـالـ بـعـدـ مـكـانـ الـسـكـنـ عـنـ الـعـلـمـ ،ـإـذـ شـكـلتـ ماـذـ سـبـبـهـ ٢.٣ـ%ـ مـنـ إـجـابـاتـ .ـ المـبـحـوـثـاتـ .ـ

أما السلبية الثانية التي نالت ما نسبته 1.4% من إجابات العاملات فقد كانت تشير إلى عدم الراحة أحياناً بالعمل بسبب طبيعة التعامل مع بعض الأشخاص ذوي التفافات المحدودة .
وأما سلبية الثالثة تتعلق بالنقلبات الوظيفية بـ سبب تأثر العمل بالأحداث الـ سيا سية وانخفاض الانتاجية بالعمل وقد كانت نسبتها 0.1% من الإجابات.
ثم تلتها سلبيات مرتبطة بعدم تقدير الموظف ، أو توفر فرص الترقية ، والمضائق الإدارية، وقد شكلت هذه السلبيات ما نسبته 5.3% من إجابات المبحوثات .
وأما سلبيات الأخرى التي جاءت بذنب متدنية أشارت إلى انحسار الحياة الاجتماعية الخاصة بالمبحوثة بسبب طول ساعات العمل ، وتدني الرواتب وعدم ثباتها بسبب التأثر بالنقلبات التي تمر بها المملكة والدول المحيطة.

جدول رقم (7)

لتوزيع النسبي للسلبيات التي ترتب على العمل في القطاع السياحي

السلبيات	النكرار	النسبة%
ـ التقلبات الوظيفية بسبب تأثر العمل بالأحداث السياسية	48	% 1.1
ـ طول ساعات العمل (فترتين) وعدم وجود فترات استراحة خصوصاً إذا كان مكان السكن بعيداً .	53	% 1.3
ـ انحسار الحياة الاجتماعية الخاصة بالمبحوثة	24	()
ـ عدم تقدير الموظف ، أو توفر فرص الترقية وعدم ثبات الوظيفة، والمضائق الإدارية.	43	% 3
ـ تدني الرواتب وعدم ثباتها بسبب التأثر بالنقلبات التي تمر بها المملكة والدول المحيطة.	19	%
ـ عدم لراحة أحياناً بالعمل بسبب طبيعة التعامل مع بعض الأشخاص ذوي التفافات المحدودة .	51	% 1.4
المجموع	238	% 10

- العلاقة بين العمل وال العلاقات الاجتماعية للعاملات

كذلك تم سؤال أفراد العينة عن مدى تأثير عملهن في القطاع السياحي على علاقاتهن الاجتماعية وفرص الزواج و فرص العمل ب مجالات 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 55.9%) محايدة تلها 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 17.8 % 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
سلبي جدا	سلبي لدرجة كبيرة	سلبي إلى درجة بسيطة	محايدة	إيجابي لدرجة بسيطة	إيجابي لدرجة كبيرة	إيجابي جدا	
4.6	2.8	9.3	6.4	10.3	21.7	44.1	العلاقات الاجتماعية
6	4.6	9.6	35.9	17.1	13.5	8.9	فرص الزواج
1.8	1.4	17.4	15.3	21	23.5	17.4	علاقتها بأسرتها
5	3.9	9.6	27.8	12.1	20.6	19.2	فرص عملها في مجالات أخرى

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

العلاقات الاجتماعية التي تأثرت إيجابيا بذنسبة ٠٠% إيجابيا وذلك بسبب طبيعة العمل التي تقتضي التعامل مع كافة أنواع الأشخاص سواء عرب أو أجانب ، ثم تلتها علاقة الأنثى بأسرتها بنسبة ٠% لما في ذلك من مردود اقتصادي ومشاركة في الدخل مع الأسرة ، كذلك فقد تأثرت فرص عمل الفتاة في مهن أخرى أيد ضا إيجابيا بذنسبة ٩% بسبب زيادة علاقات الفتاة الاجتماعية والت ساعدت على اتساع بؤرة حصولها على عمل آخر. أما المجال الذي تأثر إيجابيا لكن بأخفض نسبة (٤%) 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 (٨١!) كما يلي :

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

10 العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات على

معارضة الأهل لعملهن في القطاع السياحي

تم في هذا الفصل استخدام مربع كاي (Chi-Square) لقياس العلاقة بين المتغيرات والمعارضة التي تعرّضت 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 (٠٤) عن مدى تأثير المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على معارضة الأهل لعمل بناهن في القطاع السياحي تبين ما يلي :

أولاً: وجود علاقة إحصائية بين متغير مجال العمل ومعارضة الأهل لعمل الأنثى وخصوصاً في المهن التي تتطلب المبيت خارج المنزل والتقلّل الدائم مثل المضيفات الأرضيات في شركات النقل السياحي والدلالة السياحية إذ تتطلب مخالطة السواح 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 المسلمين لعمل الإناث في هذا المجال أكثر من المسيحيين ، مما يشير إلى تأثير المفاهيم الاجتماعية بالعوامل الدينية .

ثالثاً: بالذ سبة للم ستوى التعليمي للعاملة ولوالدها لم يشر الجدول إلى وجود علاقة إد صائية بين مستوى تعليم العالمة وعارضه عملها في هذا القطاع أو مستوى تعليم والدها وعارضته إنما كانت العلاقة الإحصائية مقتصرة على المستوى التعليمي للأم ، الذي أظهر أن الأمهات المتعلمات دون الثانوية العامة يعارضن عمل بناتهن في القطاع السياحي مما يدل على المستوى التعليمي للأمهات (الثانوية العامة فما دون) يؤثر سلبياً على عمل بناتهن فيه .

جدول رقم (١٠)

العوامل المؤثرة على معارضه الأهل لعمل الإناث في القطاع السياحي

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

* ذات دالة إحصائية على مستوى الدالة (0.05)

١ - العوامل المؤثرة على وجود صعوبات تواجه الإناث العاملات

في القطاع السياحي

يوضح الجدول رقم (١) العوامل المؤثرة على وجود صعوبات تعاني منها الإناث العاملات في القطاع السياحي، فقد قمنا بإختصار 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 إدصائية بين متغير مجال العمل والصعوبات التي تواجه الإناث العاملات وخصوصاً في المهن التي تتطلب المبيت خارج المنزل والتقل الدائم مثل المضيفات الأرضيات في شركات النقل السياحي والدلالة السياحية إذ تتطلب هذه المهن مخالطة السواح 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 ٣٠ سنة إذ يواجهن صعوبات أكثر من النساء التي تبلغ أعمارهن من ٣٠ 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 لـ صعوبات خصوصاً إذا كان الدخل متذبذباً أو متواضعاً فقد أشارت البيانات أن الإناث التي أسرهن من ذوات الدخول المتدنية تعمل في وظائف بسيطة وليس إدارية مما يعرضها لبعض صعوبات العمل سواء من الزملاء أو الزبائن أو غيرهم .

جدول رقم (11)

العوامل المؤثرة على وجود صعوبات تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي

اختبار الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
*.)00	5	30.028	- مجال العمل
.)21	1	.)10	- الدين
.)16	1	1.005	- المستوى التعليمي للعاملة
.)75	1	.)11	- المستوى التعليمي للأب
.)71	1	.)85	- المستوى التعليمي للأم
*.)42	2	6.331	- العمر
*.)06	2	10.349	- دخل الأسرة الشهري
332.	6	6.881	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* 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 (13) وملقاته من (15-15!) العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصرية للعاملات والصعوبات التي تم سؤال العاملات عنها وقد يبيت بحسب اختبار (مربع كاي Chi-Square) أنه يوجد فقط علاقة إحصائية بين المتغيرات والصعوبات التالية:

أولاً: بالذات نسبة لأثر العوامل الاجتماعية والاقتصرية على وجود صعوبات تتعرض لها الإناث في

العمل فقد بين الجدول وجود علاقة إحصائية من النواحي التالية :

ـ مضايقات ن قبل الإدراة في العمل وخصوصا في قطاع خدمات المطار والنقل البري (الم ضيوف الأر ضيوف) والدلالة السياحية وذلك لما تتطلب هذه المهن من تنقل دائم وسفر ومبيت خارج المنزل والاختلاط بجنسيات ذات ثقافات مختلفة .

ـ مضايقات من قبل الزملاء في العمل وقد بدا ذلك واضحا في قطاع الدلالة السياحية والضيافة الجوية ثم شركات النقل البري (مضيوفات أر ضيوف) وذلك أيضا بسبب طبيعة هذه المهن التي تتطلب التنقل الدائم والمبيت خارج المنزل .

- مضايقات بسبب عدم توفر وصف وظيفي واضح لعملهن وخصوصا في شركات النقل البري

- صعوبات تتعلق بعدم القدرة على فرص الترقية والتقدم خصوصا في مكاتب السياحة والسفر بالرغم من أن طبيعة العمل تتطلب جهودا كثيرة، مما يجعل الأنثى بحاجة إلى حواجز أكثر بسبب الوقت والجهد الذي تبذله في هذه المجال الحيوي.

ـ كذلك يوجد صعوبات تتعلق بطول ساعات العمل وخصوصا 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 متذبذباً أو متواضعاً فقد أشارت البيانات أن الإناث التي أسرهن من ذوات الدخول المتدنية يضطرن الفتاة أن تعمل في وظائف بسيطة ولن يحصلن على بعض الصعوبات والمضايقات في العمل سواءً من الزملاء أو الزبائن أو غيرهم .

جدول رقم (12)

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

فرض القيام بأعمال أخرى	تدني راتب	بعد مكان العمل	طول ساعات العمل	عدم توفر فرص الترقية	عدم توفر صف وظيفي واضح	عدم كفاية الخبرة	مضايقات من الزبائن	مضايقات من الزملاء	مضايقات من الإدارة	المتغيرات لمستقلة
اختبار الدلالة										
. 161	. 39	. 69	*. 105	*. 100	*. 124	. 36	. 53	*. 104	*. 112	- مجال العمل
. 159	. 38	. 95	. 07	. 57	. 23	. 23	. 10	. 63	. 15	- الدين
. 176	. 94	. 99	. 96	. 01	. 01	. 11	. 71	. 41	. 82	- المستوى التعليمي مي للعاملة
. 40	. 51	. 96	. 45	*. 119	. 41	. 99	. 31	. 30	. 20	- المستوى التعليمي للأب
. 156	. 72	. 46	. 98	*. 105	. 87	. 57	. 18	. 29	. 75	- المستوى التعليمي للأم
. 76	. 91	. 10	. 07	. 72	. 42	. 33	. 04	. 71	. 55	- العمر

.198	.!43	.31	.'82	.186	.183	.!61	*.01	.!07	.!15	- دخل الأسـرة الشهـري
.!19	.!23	.197	.!80	.!65	.!75	.!36	.!86	.!74	.!32	- الـحـالة الاجـة مـاءـيـة لـلـعـامـلـة

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

13 - العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات

الاجتماعية للعاملات في القطاع السياحي وفرص عملهن ب مجالات أخرى

يوضح الجدول رقم (4) وملحقاته من (26-!9) إلى (29-!) العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية للعاملات وعلاقتهن الاجتماعية وقد بينت نتائج الجدول بحسب اختبار (مربع كاي Chi-Square) أنه يوجد فقط علاقة إحصائية بين مجال العمل والعلاقات الاجتماعية والأسرية للعاملات حيث شهد قطاع الدلالة السياحية أكبر نسبة لتكوين علاقات اجتماعية بسبب العمل مع جذ سيارات مختلفة بـ شكل دائم ، ثم قطاع الفنادق أيضا الذي يتطلب الاحتكاك بالأجانب ، ثم شركات النقل البري المسؤولة عن الرحلات الداخلية والتي تتعامل من خلالها المضيفات الأرضيات وموظفات الحجز مع أكبر نسبة من المسافرين سواء العرب أو الأجانب ، فمكاتب السياحة والسفر إذ تتطلب أيضا التعامل مع كافة الجنسيات مما يساعد تكوين أكبر شبكة من العلاقات الاجتماعية .

جدول رقم (13)

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

فرص العمل في مجالات أخرى	العلاقات الأسرية	فرص الزواج	العلاقات الاجتماعية	المتغيرات المستقلة
اختبار الدالة				
.20 .	*.15	.87	*.100	- مجال العمل
.38 .	.40	.80	.94	- الدين
.14 .	.10 .	.06	.31	- الم ستوى التعليمي للعاملة
.11 .	.78	.55	.41	- الم ستوى التعليمي لـ ب
.02 .	.79	.98	.85	- الم ستوى التعليمي للأم
.15 .	.07	.12	.36	- العمر
.75 .	.19	.46	.21	- د خل الأسرة الشهري
.51 .	.57	.98	.95	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* ذات دالة إحصائية على مستوى الدالة (0.05)

الفصل الـ ١٤ مدرس

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 استماره تم مؤهلاً من قبل 281 عاملة من الإناث اللاتي يعملن في المهن لا سياحية المختلفة والتي تميزت بـ صائم صهن 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 لا سياحي يتركزن في العمل في مكاتب السياحة والسفر ، بينما خدمات المطار والضيافة الجوية ثم الفنادق وقد كانت أخفض نسبة مشاركة للإناث هي في مجال الدلالة لا سياحية و شركات النقل لا سياحي ووظائف مكتبية أخرى ، وقد يعود ذلك إلى طبيعة العمل في مكاتب السياحة التي تعطي للأثني نوعاً من لا استقرار الوظيفي ، و ساعات عمل معينة تقارب و ضع الإناث ، أما العمل في المطار والضيافة الجوية فله أيضاً امتيازات أصبحت الفتاة الأردنية تقبل عليها ومن هنا نلاحظ التغير في نظرة الإناث نحو مل الضيافة الجوية . كما قد يكون تدني نسبة العاملات في شركات النقل كمضيفات أو ضيافات 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 المت ami، وقد أتى قسم السياحة وتوزيعه عمل المجموعات السياحية وإصدار التذاكر والتسيير في المرتبة الثالثة والرابعة الخامسة بسبب أيضاً 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 ازدياداً واضحاً لمشاركة الإناث العاملات بهذا المجال والتي بدأت بين الأعوام من 1989-1996 والتي كانت حوالي 1.4% فقط إلى الأعوام من 1990-2001 حيث أصبحت النسبة 8.6% وهذا يدل على التطور الكبير الذي شهدته هذا القطاع وفرص العمل التي بدأت تنشأ منذ مطلع التسعينيات والتي تعتبر العصر الذهبي للسياحة الأردنية والنهاية العمرانية في المذكرة شات السياحية والفنقية.

بالنسبة للدخل الشهري للعاملات فقد أظهرت النتائج أن معدلات الأجور في هذه المهن مرتفعة نسبياً، إذ أن نسبة 4.1% من مجموع العينة يتراوح بين 399-00 ديناراً شهرياً. أما الدخل الشهري لأسر 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 سلباً بشكل كبير على عمل المرأة بهذا المجال ولكننا نلاحظ تأثيراً إيجابياً 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 ٨٪ من الإناث حاصلات على درجة البكالوريوس وهذا يبين أن العاملات في القطاع السياحي هن من المتعلمات والمتقدمات اللاتي أيضاً نشأن في أسر متعلمة ، إذ أن النسبة العظمى أيضاً من الآباء والأمهات حاصلين على الثانوية العامة فما فوق .

ثانياً : المتغيرات المتعلقة بالعمل

فيما يتعلق : لمتغيرات التي تخص قطاع العمل مثل دوافع الإناث للعمل في القطاع السياحي وإيجابياته و سلبياته والصعوبات التي تتعرض لها الإناث و نسبة المعاشرة 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 سؤالاً مفتوحاً عن الأسباب التي أدت بهن إلى تغيير وظيفتهن السابقة كانت الإجابات أن توفر فرص عمل أفضل بنفس المجال وبراتب أفضل كانت من أهم أسباب تغيير الوظيفة ، تلتها أسباب تتعلق بالرغبة في التطور والتقدم والعمل ضمن التخصص وتأمين الماء ستقبل والآسباب الثالث يعود لعدم الارتياد النفسي في العمل بسبب ظروف الزواج والإنجاب.

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

- المعاشرة 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 معاشرة في عملهن في القطاع السياحي وفقط عشر الإناث (0%) قد تعرضن لمعاشرة لهذا النوع من العمل . أما عن أسباب المعاشرة فكانت أهم الإجابات أن النظرة السلبية للمجتمع تجاه الإناث العاملات في القطاع السياحي نالت الأهمية الأولى كسبب رئيسي للمعاشرة ، 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 ولطول ساعات العمل وبعده .

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

فيما يتعلق بأثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على معاشرة الأهل لعمل الأنثى في القطاع السياحي فقد أظهرت النتائج وجود علاقة إدصائية بين متغير مجال العمل و معاشرة الأهل لعمل الأنثى وخصوصاً في المهن التي تتطلب المبيت خارج المنزل والتقليل الدائم مثل المضيفات الأرضيات في شركات النقل السياحي والدلالة السياحية إذ تتطلب مخالطة السواح والسفر والمبيت خارج المنزل .

وفيما يتعلق بتأثير العامل الديني أظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة إيجابية 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 المتعلمات لدون الثانوية العامة يعارضن عمل بناتهن في القطاع السياحي مما يدل على أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للأمهات كلما قلت المعارضة وكلما انخفض 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 لا سياحية، من خلال التعامل مع بعض الأفراد ذوي الثقافة المحدودة والتي تمثلت بـ لتحرشات أو الانتقادات المختلفة.

- أما الصعوبة الثانية بحسب 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 لا شفقات والدوام المتساوي أحياناً ، أما لا صعوبات الأخرى فقد ارتبطت بـ صعوبة الإنقان الوظيفي وتدني الأجور وعدم ثباتها بسبب تأثر القطاع بالموسمية والظروف السياسية وغيرها .

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

- طول ساعات العمل وجود 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 شفatas متأخرة كالفنادق والعمل الميداني بالنسبة للسياحة .
- د - عدم توفر فرص الترقية والحوافز في القطاع السياحي بين لنا أنه لا زال هنالك تمييز بين الذكور والإإناث فلا تحصل العاملة على فرص تساعدها على التقدم أو الرقي بمسماها الوظيفي .
- مضائق 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 :

- ـ مضائق من قبل الإدارة في العمل وخصوصاً في قطاع خدمات المطار ونقل البري (الم ضيافات الأر ضيافات) والدلالة السياحية وذلك لما تتطلبه هذه المهن من تنقل دائم وسفر ومبيت خارج المنزل والاختلاط بجنسيات ذات ثقافات مختلفة .
- ـ مضائق من قبل الزملاء في العمل وقد بدا ذلك واضحاً في قطاع الدلالة السياحية والضيافة الجوية ثم شركات النقل البري (مضيافات أر ضيافات) وذلك أيضاً بسبب طبيعة هذه المهن التي تتطلب التنقل الدائم والمبيت خارج المنزل .

- مضائقات بسبب عدم توفر وصف وظيفي واضح لعملهن 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 حواجز 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 ووالدتها 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 لمضائقات من قبل الزبائن والزوار، خصوصا إذا كان الدخل متذبذبا أو متواططا فقد أشارت البيانات أن الإناث التي أسرهن من ذوات الدخول المتذبذبة يضطر الفتاة أن تعمل في وظائف بسيطة ولو كانت إدارية مما يعرضهن البعض لصعوبات والمضايقات في العمل سواء من الزملاء أو الزبائن أو غيرهم .

كما أظهرت النتائج 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 وخصوصا في المهن التي تتطلب المبيت خارج المنزل والتقليل الدائم مثل المضيفات والأرضيات في شركات النقل السياحي والدلالة السياحية ، إذ تبين أن الإناث العاملات بهذه المهن يعانين من صعوبات أكثر من المهن الأخرى لما تتطلبه هذه المهن من مذلة السواح والسفر والمبيت خارج المنزل .

- أي ضا بالذ سبة لمتغير عمر العاملة فأ شارت النتائج لوجود علاقة إد صائية 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 التي 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 لا صعوبات خصوصا إذا كان الدخل متدنيا أو متواضعا فقد أشارت البيانات أن الإناث التي أسرهن من ذوات الدخول المتدنية تعمل في وظائف بسيطة في أماكن بسيطة وغير مرموقة مما يعرض الإناث لبعض صعوبات العمل سواء من الزملاء أو الزبائن أو غيرهم .

- لأسباب التي دفعت الإناث للعمل في قطاع السياحي

تم توجيه سؤال مفتوح للمبحوثات عن الأسباب والدوافع التي دفعتهن للعمل بهذا المجال وتبيّن أن النسبة الكبرى من المبحوثات قد أجبن وعبرن عن حبهن للمجال ورغباتهن للعمل فيه كمجال عمل جديد ومتناهٍ ولا سبب الثاني كان بسبب ارتفاع الدخل والرواتب في هذا القطاع، أما ال سبب الثالث فقد كان بهدف لنة شكيل العلاقات الاجتماعية والتعرف على أناس جدد من مختلف الجنسيات.

أما الأسباب الأخرى فتعود بسبب عدم توفر فرص عمل أخرى و تكون هذا المجال حيويا وغير روتيني ، وتتوفر فيه فرص السفر ويشكل نوعا من الاستقلالية وغيرها .

- إيجابيات العمل في القطاع السياحي:

تم توجيه سؤال مفتوح للمبحوثات عن إيجابيات العمل في القطاع السياحي وقد كان السبب الرئيسي بـه سبب إيجابيات 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 ويكتسب 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 .

وإيجابيات الأخرى ارتبطت باعتبار هذه المجال يساعد على بروز المرأة وارتقاءها 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 أي ضا والتي تم توجيهها للمبحوثات عن السلبيات المرتبطة بعملهن في القطاع السياحي كانت الإجابات حسب أهميتها وكما ظهرت نتائج الدراسة كالتالي:

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

د - أما السلبية الثانية بـه سبب إجابات العاملات فقد كانت تشير إلى عدم الراحة أحيانا بالعمل بـسبب نظرة المجتمع السلبية للعاملات بالقطاع السياحي. ثم تلتها سلبيات مرتبطة بالنقلبات الوظيفية بـسبب تأثر العمل بالأحداث السياحية ، والمضايقات الإدارية، وقد شكلت هذه السلبيات ما نسبته 5.3 % من إجابات المبحوثات ، ولا سلبيات أخرى التي جاءت بـه سبب متدنية وأشارت إلى انعدام الحياة الاجتماعية الخاصة بالمبحوثة على صعيد المنزل بـسبب طول ساعات العمل ، وتدني الرواتب ، أو عدم توفر فرص الترقية .

العلاقة بين العمل وال العلاقات الاجتماعية للعاملات

بما ذُكرت أثُر العمل على المتغيرات المستقلة فقد أظهرت نتائج البيانات أن أكثر مجال قد تأثر إيجابياً 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 الأنثى بأسرتها لما في ذلك من مردود اقتصادي ومشاركة في الدخل مع الأسرة ، كذلك فقد تأثرت فرص عمل الفتاة في مهن أخرى أيضاً إيجابياً بسبب زيادة علاقات الفتاة الاجتماعية والتي ساعدت على اتساع بؤرة حصولها على عمل آخر. أما المجال الذي تأثر إيجابياً لكن بأدنى درجة هو فرص الزواج للأنثى العاملة.

وبالنسبة لأثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على العلاقات الاجتماعية للإناث العاملات في القطاع السياحي وفرص عملهن بمحالات أخرى، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين مجال العمل وال العلاقات الاجتماعية والأسرية للعاملات حيث شهد قطاع الدلة السياحية أكبر نسبة لتكوين علاقات اجتماعية بسبب العمل مع جنسيات مختلفة بشكل دائم ، ثم قطاع الفنادق أيضاً الذي يتطلب الاحتكاك بالأجانب ، ثم شركات النقل البري المسوولة عن الرحلات الداخلية والتي تتعامل من خلالها المضيفات الأربع ضيافات وموظفات الحجز مع أكبر نسبة من المسافرين سواء العرب أو الأجانب ، ثم مكاتب السياحة والسفر إذ تتطلب أيضاً 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 مجالاً حيوياً شهد ازدهاراً منذ سنة 1999 - 2001 ولا زال يعد مجالاً مرغوباً 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 غوية مختلفة وازدياد العلاقات الاجتماعية وتحسين العلاقات الأسرية للعاملات .

كما نلاحظ أن نسبة كبيرة من الإناث العاملات هن من المتعلمات الحاصلات على الشهادة الجامعية وبالتالي نجد أن الإناث قد أحرزت تقدماً في الدرجة العلمية عن دراسة ماجدة جویحان 1984 وملیکة عبد العالی 1990 ، والتي بينتاً أن النسبة الكبرى من الإناث حاصلات على الدبلوم المتوسط، كما أظهرت نتائج الدراسة بأن الإناث يرأسن مناصب إدارية في مختلف المهن السياحية ، بالإضافة إلى أنهن يتلقين رواتب مرتفعة مقارنة مع المهن الأخرى وهذا يتناقض مع دراسة مقابلة 1998 التي بينت أن العاملات في قطاع الضيافة يعانين من تدني الأجر، كذلك نلاحظ تغير في نظرة المجتمع نحو هذا العمل ، إذ كانت نسبة معارضة الأهل لهذا العمل متذمّراً (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 للأباء والأمهات وعمل الإناث، ما يعكس أثر التعليم على الوعي وفهم وتقدير عمل المرأة .

لا زالت الإناث تتعني من صعوبات سواءً 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(المطارات والأبراج) وخصوصاً بسبب أن معظم العاملات صغيرات السن وهن من العازبات (يتتفق ذلك مع دراسة كل من ماجدة جویحان 1984 ، وملیکة عبد العالی 1989 ، وشخاترة 1990) .

كذلك تعاني الإناث العاملات في القطاع السياحي وبالرغم من صعوباته وعدم انتظام ساعات العمل فيه وطولها وما تتطلبه من جهد متواصل و مباشر، من عدم توفر فرص الترقية، أو الوصف الوظيفي الواضح لمهنهم ، 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 بأسباب تؤثر على الفتيات أنف سهن فكما أو ضحت الإناث كانت معظم الـ سليات مرتبطة بتأثير القطاع بالأحداث الـ سياسية المحيطة التي تعكس على عدم قدرة الـ سياح وبالتالي قلة العمل وتأخير الرواتب.

نلاحظ من النتائج سابقة الذكر تدني أثر البعد الثقافي على عمل الإناث ، حيث أن الإناث قد تجاوزن مرحلة مواجهة معارضة لعملهن أو تعليمهن اذ أصبحن 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 عمل أحياناً واحتقارهن بقطاع مثل القطاع السياحي لم تبلغ سوى 0 % فقط ، وكانت هذه المواجهة غالباً ما تواجه بالإصرار والمناقشة وهذا يشير إلى تغير في المفاهيم وزيادة استقلالية الإناث وقدرتهم على اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم العملية .

توصيات الدراسة

ركزت الدراسات السابقة في إطارها العام على عمل الإناث ومدى مشاركتهن في الحياة الاقتصادية ، وقد أشارت إلى العديد من العوامل الايجابية 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 اجتماعياً (مثل المهن التقليدية كالتعليم والتمريض وغيرها) . وابتعد المجتمع عن قبول المهن الأخرى (غير التقليدية) رغم إمكانية إبداع المرأة بها ونجاحها وتفوقها .

وقد جاءت هذه الدراسة لتوسيع التغيير الحال في نظرة المجتمع نحو المهن غير التقليدية كالسياحة والفنادق والتي بدأت المرأة تخوضها وتحقق نجاحاً بها ولكن بشكل بطيء نسبياً كما استطاعت الدراسة أن تسلط الضوء على الإناث العاملات وعلى الصعوبات التي تواجههن في هذا القطاع .

كما تقترح الدراسة :

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

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

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

خامساً: توسيع الدراسة أيضاً إلى تفعيل دور الإعلام حول بث برامج توعية حول المجال السياحي .

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- آدم، محمد، 1982. المرأة بين البيت والعمل ،دار المعارف،القاهرة .
- جنكات،سيرين، 1997. التدريب المهني الفندي المشكلات والحلوا ، وزارة التنمية،الأردن.
- جويحان،ماجدة ،1984 ، تق صي 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 الأردني ، مديرية التنمية البشرية - وزارة التخطيط،عما . الأردن .
- د سن حمود ، 1982. العوامل المحددة لعمل المرأة وتحصيلها العلم ، تونس، ص 17 - 35 .
- دائرة الإحصاءات العامة المرأة والرجل في الأردن: صورة إحصائي ، عمان،1999 - الأردن ، ص 37 - 43 .
- دائرة الإحصاءات العامة البطالة والعماله والعائديه ،عمان 997 . الأردن.
- دائرة الاحصاءات 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، مو سى و عايد وريكات وأحمد العموش، 995. اتجاهات المواطنين الأردنيين نحو عمل المرأة ، مديرية التنمية البشرية - وزارة التخطيط وصندوق الأمم المتحدة للاسكان، عما - الأردن .
- عبد العالى، مليكه، 989 ، تأثير العوامل الدموغرافية والاقتصادية في عمل المرأة السورية خلال الفترة 1981- 1961 ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلب - سوريا.
- العارضة، فوزي صادق وعبيد الرضوان ومحمد الخصاونة و طلعت البدور، 997. قطاع السياحة في الأردن: واقع وتطورات ، الجمعية العلمية الملكية - الأردن، ص 72 .
- مصاروة، عيسى، 982. العوامل المؤثرة في النشاط الاقتصادي للمرأة الأردنية ، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية ، عما - الأردن.
- المكتب التنسيقي الأردني لشؤون مؤتمر بكين، 1995 المرأة العربية واقع وتطورات ، عمان - الأردن، ص 54 -

- الموارد البشرية بالمجلس قومي للتخطيط ، 1981 ، قبل الإعداد لخطة التنمية الخمسية الثانية 1985- 1981 ، 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، عمان - الأردن
- مقابلة، خالد ، 000! ، واقع مساهمة المرأة في القوى العاملة في قطاع الضيافة في الأردن ، مجلة الإداري - معهد الإدارة العامة - مسقط عدد 83 كانون الأول ، 000! ، ص 83- 09! .
- وزارة السياحة والآثار، الإحصاء السياحي ، عمان 999' ، الأردن
- وزارة السياحة والآثار، الإحصاء السياحي ، عمان 000! ، الأردن
- وزارة السياحة والآثار، الإحصاء السياحي ، عمان 001! ، 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 الملحق

ملحق رقم (1-)

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

النسبة	دَت	النكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
281/ 40-	45	15	3	- موافقة بشدة	مضايقات
	16	8	2	- موافقة لدرجة كبيرة	إدارية
	41	41	1	- موافقة	
	0	58	0	- محاباة	
	50-	50	1-	- غير موافقة	
	35	74	2-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	
	222-		3-	- غير موافقة أبداً	
0.85-	240-	المجموع			

ملحق رقم (2-)

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

النسبة	دَت	النكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
281/ 14-	69	23	3	- موافقة بشدة	مضايقات
	32	16	2	- موافقة لدرجة كبيرة	من قبل
	59	59	1	- موافقة	زملائهما
	0	49	.	- محاباة	
	51-	51	1-	- غير موافقة	الموظفين
	26		1-	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	
	52-	57	2-	- غير موافقة أبداً	
	171-		3-		
0.40-	114-	المجموع			

ملحق رقم (٤-٣)

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

النسبة	دَّسْتُ	النكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
281/2-	42	14	3	<ul style="list-style-type: none"> - موافقة بشدة - موافقة لدرجة كبير - موافقة - محايدة - غير موافقة - غير موافقة إلى درجة كبيرة - غير موافقة أبداً 	مضايقات من قبل الزبائن والزوار
	44	22	2		
	82	82	1		
	0	57	.		
	45-	45	1-		
	56-	28	2-		
	99-	33	3-		
	0.11-	32-	المجمـع		

ملحق رقم (٤-٤)

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

النسبة	دَّسْتُ	النكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات
174-	54	18	3	<ul style="list-style-type: none"> - موافقة بشدة - موافقة لدرجة كبير - موافقة - محايدة - غير موافقة - غير موافقة إلى درجة كبيرة - غير موافقة أبداً 	عدم كفاية المؤهلات والخبرة في هذا المجال
	40	20	2		
	59	59	1		
	0	39	.		
	68-	68	1-		
	38-	19	2-		
	174-	58	3-		
	0.45-	127-	المجموع		

ملحق رقم (5-ز)

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

الصعوبات	المقياس	الدرجة	النكرار	دَّت	النسبة
عدم توفر وصف وظيفي واضح لوظيفتك	- موافقة بشدة	3	29	87	
	- موافقة لدرجة كبير	2	21	42	
	- موافقة	1	45	45	
	- محايدة	.	40	0	
	- غير موافقة	1-	57	57-	
	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	2-	22	44-	
	- غير موافقة أبداً	3-	67	201-	
	المجموع				
				128-	0.45-

ملحق رقم (6-ز)

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

الصعوبات	المقياس	الدرجة	النكرار	دَّت	النسبة
عدم توفر فرص الترقية والحوافز في القطاع السياحي	- موافقة بشدة	3	44	132	
	- موافقة لدرجة كبير	2	33	66	
	- موافقة	1	45	45	
	- محايدة	.	48	0	
	- غير موافقة	1-	40	40-	
	- غير موافقة إلى درجة كبيرة	2-	28	56-	
	- غير موافقة أبداً	3-	43	129-	
	المجموع				
				18	0.064

(٧-١) ملحق رقم

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

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

(٨-١) ملحق رقم

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

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

ملحق رقم (٩-١)

صعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي
من حيث بعد مكان العمل

النسبة	دَّت	النكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات	
	66	22	3	<ul style="list-style-type: none"> - موافقة بشدة - موافقة لدرجة كبيرة - موافقة - محاباة 	بعد مكان العمل	
	34	17	2			
	47	47	1			
	0	49	.			
	74-	74	1-	<ul style="list-style-type: none"> - غير موافقة - غير موافقة إلى درجة كبيرة - غير موافقة أبداً 		
	46-	23	2-			
	147-	49	3-			
	0.42-	120-	المجموع			

ملحق رقم (١٠-١٠)

الصعوبات التي تعرضت لها الإناث العاملات في القطاع السياحي من
حيث الطلب منهن القيام بأعمال ليس لها علاقة بعملهن الرئيسي

النسبة	دَّت	النكرار	الدرجة	المقياس	الصعوبات	
	90	30	3	<ul style="list-style-type: none"> - موافقة بشدة - موافقة لدرجة كبيرة - موافقة - محاباة 	يطلب منك أن تقومي بأعمال غير عملك الرئيسي وليس لها علاقة بوصفك الوظيفي	
	42	21	2			
	53	53	1			
	0	.	.			
	59-	35	1-	<ul style="list-style-type: none"> - غير موافقة - غير موافقة إلى درجة كبيرة - غير موافقة أبداً 		
	50-	59	2-			
	174-	25	3-			
	0.34-	58	المجموع			

ملحق رقم (1-11)

العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقتهن الاجتماعية

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

ملحق رقم (2-2)

العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وعلاقتهن الاسرية

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

ملحق رقم (13-13)
العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وفرص الزواج

النسبة	دَت	النكرار	الدرجة	المقياس	العلاقة
	147	49	3	إيجابي جداً	العلاقات الأسرية
	132	66	2	إيجابي لدرجة كبيرة	
	59	59	1	إيجابي لدرجة بسيطة	
	0	49	.	محايدة	
	49-	49	1-	سلبي إلى درجة بسيطة	
	8-	4	2-	سلبي لدرجة كبيرة	
	15-	5	3-	سلبي جداً	
	0.946	266	المجموع		

ملحق رقم (14-14)
العلاقة بين عمل الإناث في القطاع السياحي وفرص عملهن بمهن أخرى

النسبة	دَت	النكرار	الدرجة	المقياس	العلاقة
	162	54	3	إيجابي جداً	فرص العمل بمهن أخرى
	116	58	2	إيجابي لدرجة كبيرة	
	34	34	1	إيجابي لدرجة بسيطة	
	0	83	.	محايدة	
	27-	27	1-	سلبي إلى درجة بسيطة	
	22-	11	2-	سلبي لدرجة كبيرة	
	42-	14	3-	سلبي جداً	
	0.786	221	المجموع		

ملحق (١٥-٥)

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

اختبار الدالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
*.)12	10	22.571	- مجال العمل
. ٤١٥	2	1.761	- الدين
. ٤٨٢	2	. ٦٤	- المستوى التعليمي للعاملة
. ٤٢٠	2	. ١٥٥	- المستوى التعليمي للأب
. ٤٧٥	2	. ٦٧	- المستوى التعليمي لأم
. ٤٥٥	4	1.896	- العمر
. ٤١٥	4	3.262	- دخل الأسرة الشهري
. ٤٣٢	6	6.881	- الحالة الاجتماعية لعاملة

* 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

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

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

(17- ملحق رقم)

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

اختبار الدالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
. .53	10	14.466	- مجال العمل
. +10	2	1.784	- الدين
. .71	2	.21	- المستوى التعليمي للعاملة
. +31	2	1.684	- المستوى التعليمي للأب
. .18	2	.63	- المستوى التعليمي للأم
. !04	4	5.934	- العمر
*.)01	4	18.550	- دخل الأسرة الشهري
.)86	6	2.339	- الحالة الاجتماعية للعمرنة

* 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

اختبار الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
.36	10	11.280	- مجال العمل
.23	2	4.189	- الدين
.11	2	1.779	- المستوى التعليمي للعاملة
.99	2	2.416	- المستوى التعليمي للأب
.57	2	.08	- المستوى التعليمي للأم
.33	4	3.152	- العمر
.61	4	4.346	- دخل الأسرة الشهري
.36	6	2.778	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* 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

اختبار الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
*. 24	10	20.600	- مجال العمل
. 23	2	1.721	- الدين
. 01	2	2.403	- المستوى التعليمي للعاملة
. 41	2	1.637	- المستوى التعليمي للأب
. 87	2	1.065	- المستوى التعليمي للأم
. 42	4	3.744	- العمر
. 83	4	2.290	- دخل الأسرة الـ هري
. 75	6	11.470	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

ملحق رقم (20-0)

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

اختبار الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
*.)00	10	32.269	- مجال العمل
. 157	2	1.567	- الدين
. 01	2	1.017	- المستوى التعليمي للعاملة
*.)19	2	7.893	- المستوى التعليمي للأب
*.)05	2	10.476	- المستوى التعليمي للأم
. 72	4	2.347	- لا مر
.)86	4	8.150	- دخل الأسرة الشهري
. 65	6	4.838	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

ملحق رقم (21-1)

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

اختبار الدالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
*. 05	10	25.087	- مجال العمل
.!07	2	3.145	- الدين
.!96	2	4.695	- المستوى التعليمي للعاملة
.!45	2	.89	- المستوى التعليمي للأب
.!98	2	3.244	- المستوى التعليمي للأم
.!07	4	4.810	- عمر
.!15	4	3.262	- دخل الأسرة الشهري
.!80	6	3.978	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

ملحق رقم (22-2)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصعوبات التي تتعرض لها العاملات في
القطاع السبب من حيث بعد مكان العمل

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

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

(ملحق رقم 23-3)

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

اختبار الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
. 39	10	11.237	- مجال العمل
. 38	2	2.868	- الدين
. 44	2	.16	- المستوى التعليمي للعاملة
. 51	2	1.592	- المستوى التعليمي للأب
. 56	2	1.572	- المستوى التعليمي للأم
. 91	4	3.417	- العمر
. 43	4	5.459	- دخل الأسرة الشهري
. 43	4	5.459	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* 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 منه بالقيام بأعمال تختلف عن عملها الرسمي

اختبار الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
. ٦١	10	17.670	- مجال العمل
. ٥٩	2	2.048	- الدين
. ٧٦	2	. ٨٣	- المستوى التعليمي للعاملة
. ٤٠	2	2.858	- المستوى التعليمي للأب
. ٥٦	2	1.572	- المستوى التعليمي للأم
. ٧٦	4	6.324	- العمر
. ٩٨	4	4.062	- دخل الأسرة الشهري
. ١٩	6	4.430	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

ملحق رقم (25-15)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتباسية والعلاقات الاجتماعية للعاملات في القطاع

السياحي

النوع	الإحصاء	قيمة المربع كاي	المتغيرات
*.00	df	33.250	- مجال العمل
.94	2	4.725	- الدين
.31	2	.121	- المستوى التعليمي للعاملة
.41	2	2.152	- المستوى التعليمي للأب
.85	2	1.448	- المستوى التعليمي للأم
.36	4	5.543	- العمر
.21	4	1.530	- دخل الأسرة الشهري
.95	6	8.635	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

ملحق رقم (26-6)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية وفرص الزواج للعاملات في القطاع السياحي

اختبار الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
.87	10	7.401	- مجال العمل
.38	2	.06	- الدين
.06	2	4.481	- المستوى التعليمي للعاملة
.55	2	.13	- المستوى التعليمي للأب
.98	2	3.241	- المستوى التعليمي للأم
.12	4	4.770	- العمر
.48	4	3.071	- دخل الأسرة الشهري
.98	6	10.701	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05)

ملحق رقم (27-!7)

العلاقة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الأسرية للعاملات في القطاع

السياحي

اختبار الدالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
*.15	10	22.051	- مجال العمل - الدين
.310	2	.120	- المستوى التعليمي للعاملة
.78	2	.02	- المستوى التعليمي للأب
.179	2	5.065	- المستوى التعليمي للأم
.07	4	2.159	- العمر
.19	4	3.237	- دخل الأسرة الشهري
.57	6	4.895	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* 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

اختبار الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي	المتغيرات
.20	10	11.503	- مجال العمل
.38	2	.06	- الدين
.14	2	.74	- المستوى التعليمي للعاملة
.11	2	.19	- المستوى التعليمي للأب
.02	2	4.563	- المستوى التعليمي للأم
.15	4	7.418	- العمر
.75	4	4.235	- دخل الأسرة الشهري
.51	6	3.450	- الحالة الاجتماعية للعاملة

* 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

الاستماراة

جامعة الأردنية
كلية الدراسات العليا
دراسات المرأة

الأنسة / السيدة المحترمة ،
تحية وبعد ،

شهد القطاع السياحي في الأردن نمواً كبيراً، وبدأت مؤخراً ملامح مشاركة المرأة الأردنية في هذا القطاع بالتبور بشكل واضح ، إلا أنه لا زال هناك بعض القصور وـ دم الاستغلال الكافي لفرص العمل التي يتيحها هذا القطاع للإناث والتي بالإمكان تعزيزها وتفعيلاها بشكل أفضل ، ومن هنا تأمل هذه الدراسة أن تتمكن من تسليط الضوء على الصعوبات والمعيقات التي تواجه المرأة الأردنية العاملة في هذا المجال والتي وبالتالي تحد من مشاركتها بالشكل المطلوب .
لذا نرجو منك التعاون في تعبئة الاستماراة الخاصة بهذه الدراسة علماً بأنه لن يتم نشر المعلومات الواردة بهذه الاستماراة بموجب قانون الإحصاءات العامة لعام ٩٥٢ .

وشكراً لتعاونك ،

المشرف :

د. موسى شتيوي
جامعة الأردن - قسم علم الاجتماع

طالبة : ربى السمعان
جامعة الأردنية
ماجستير دراسات المرأة
كلية الدراسات العليا
رقم التسلسل :
تاريخ المقابلة :

هذه الاستماراة للمواطنات الأردنيات فقط

يرجى الإجابة عن الأسئلة التالية بدقة و موضوعية 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 سياحية

- غير ذلك حدي

_____ - 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 :

الاسم	نعم	لا
- الضيافة الجوية	1	2
- حجز وبيعات التذاكر وخدمات المطار	1	2
- الدلالة السياحية	1	2
- الإدارية الفندقية	1	2

- هل عملت بمكان آخر من قبل ؟

- لا(انتقل إلى السؤال رقم 1)

- نعم (استمرى)

- اسم المؤسسة :

- المسمى الوظيفي :

٥ - الأسباب التي أدىتك إلى تغيير الوظيفة ؟

١ - العمر الكامل بالسنوات :



2 - الحالة الاجتماعية :

- عزباء .

- متزوجة .

- مطلقة / أرملة .



3 - الديانة :

- الإسلام .

- المسيحية .

- أخرى .

4 - المستوى التعليمي :

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



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 (استمرى) - لا (انتقل إلى السؤال رقم 2 !)

0 - أسباب المعارضه :

1 - هل لك أن تذكرني كيف تغلبت على هذه المعارضه ؟

2 - هل لك أن تذكرني الأسباب التي دفعتك للعمل في هذا المجال (المهنة) ؟

3 - خلال عملك بهذه المهنة في القطاع السياحي هل واجهتك صعوبات مرتبطة بعملك في هذه المهنة حالياً أو في الفترة الماضية ؟

- نعم (استمرى) - لا (انتقل إلى السؤال رقم 25)

4 - هل لك أن تذكرني 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 وفقاً للمقياس الموضح في الجدول أدناه:

- (+) موافقة بشدة (-) موافقة إلى درجة كبيرة (0) موافقة (-) محابية (+) غير موافقة
 (+) غير موافقة إلى درجة كبيرة (-) غير موافقة أبداً .

غير موافقة أبداً	غير موافقة إلى درجة كبيرة	غير موافقة	محابية	موافقة	موافقة إلى درجة كبيرة	موافقة بشدة	الصعوبات
7	6	5	4	3	2	1	- مضايقات من قبل الإدارة
7	6	5	4	3	2	1	- مضايقات من قبل زملائك في العمل
7	6	5	4	3	2	1	- مضايقات من قبل الزبائن والزوار

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 الأجر ووالرواتب مقارنة مع الزملاء لا كور
7	6	5	4	3	2	1	0 - يطلب منك أن تقومي بأعمال ليس لها علاقة بوصفك الوظيفي

6 - برأيك ما هي الإيجابيات التي ترتب 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 (-) إيجابي إلى درجة كبيرة (0) إيجابي إلى درجة بسيطة (-) سلبي إلى درجة كبيرة (+) سلبي جدا

الجانب	إيجابي جدا	إيجابي إلى درجة كبيرة	إيجابي إلى درجة بسيطة	محايد	إيجابي إلى درجة بسيطة	إيجابي إلى درجة كبيرة	سلبي جدا	سلبي إلى درجة كبيرة
علاقتك الاجتماعية	1	2	3	4	5	6	7	8
فرص الزواج	1	2	3	4	5	6	7	8
علاقتك بأسرتك	1	2	3	4	5	6	7	8
فرص عملك في مجالات أخرى	1	2	3	4	5	6	7	8

انتهت الاستمارة

شكرا لتعاونكم ،،

ربى السمعان