



كلية الخدمة الاجتماعية  
قسم التخطيط الإجتماعى

تنمية مهارات المرأة كإستراتيجية لتمكينها من المشاركة في  
صنع القرار التنموى

**Developing the woman skills as a strategy to  
empowering her to participate in the  
developmental decision making**

رسالة دكتوراة مقدمة من

مروة مرسى أحمد رسلان

ضمن مقتضيات الحصول على درجة دكتوراة الفلسفة فى الخدمة  
الاجتماعية تخصص تخطيط إجتماعى

إشراف

أ.د/ أحمد محمد يوسف عليق  
أستاذ التخطيط الإجتماعى ووكيل كلية  
الخدمة الإجتماعية لشئون التعليم والطلاب  
جامعة حلوان

أ.د/ عاطف مصطفى مكاوى  
أستاذ ورئيس قسم التخطيط الإجتماعى  
بكلية الخدمة الإجتماعية  
جامعة حلوان

٢٠١٠م



## اعتماد الرسالة من لجنة المناقشة والحكم

رسالة مقدمة من الدارسة :- مروة مرسى أحمد رسلان  
الدرجات العلمية :- بكالوريوس خدمة اجتماعية بتقدير عام "جيد" دور ١٩٨٩ - المعهد  
العالى للخدمة الاجتماعية - بكفر الشيخ.  
- ماجستير خدمة اجتماعية تخصص "تخطيط إجتماعي" عام ٢٠٠٦م من  
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان، عنوان رسالة الماجستير  
"إسهامات حاضنات أعمال المشروعات الصغيرة في مواجهة مشكلة  
البطالة"

عنوان الرسالة :- تنمية مهارات المرأة كإستراتيجية لتمكينها من المشاركة في صنع القرار  
التنموي.

تاريخ التسجيل: ٢٠٠٨/٤/١٤ م  
الإشراف العلمي:

- ١ - أ.د/ عاطف مصطفى مكاوي  
أستاذ ورئيس قسم التخطيط الإجتماعي بكلية  
الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان
- ٢ - أ.د/ أحمد محمد يوسف عليق  
أستاذ التخطيط الإجتماعي ووكيل كلية الخدمة  
الاجتماعية لشئون التعليم الطلاب - جامعة حلوان

## اعتماد لجنة المناقشة والحكم

نوقشت الرسالة بتاريخ ٢٠١٠/٥/٢٢م وحصلت الدارسة على درجة دكتوراة الفلسفة في  
الخدمة الاجتماعية - تخصص " تخطيط إجتماعي "

وتكونت لجنة المناقشة والحكم من السادة الأساتذة

| م | الاسم                    | الوظيفة                                                                                 | الصفة<br>باللجنة | التوقيع |
|---|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------|
| ١ | أ.د/ عاطف مصطفى مكاوي    | أستاذ ورئيس قسم التخطيط<br>الإجتماعي بكلية الخدمة<br>الاجتماعية - جامعة حلوان           | مشرفاً           |         |
| ٢ | أ.د/ بواب شاكر على جمعة  | أستاذ ووكيل كلية الخدمة<br>الاجتماعية بالفيوم للدراسات العليا<br>والبحوث - جامعة الفيوم | عضواً            |         |
| ٣ | أ.د/ أحمد محمد يوسف عليق | أستاذ التخطيط الإجتماعي ووكيل<br>الكلية لشئون التعليم والطلاب -<br>جامعة حلوان          | مشرفاً           |         |
| ٤ | أ.د / شفيق أحمد شفيق     | أستاذ التخطيط الإجتماعي بكلية<br>الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان                          | عضواً            |         |

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً  
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

صدق الله العظيم

سورة النحل: الآية ٩٧

# إهداء

إلى أبى و أمى وأشقائى أصحاب الفضل  
الأول على بعد الخالق سبحانه وتعالى  
فبدعواتهم الصادقة أنجزت هذا العمل

## إهداء

إلى الروح الطاهرة لأستاذي الدكتور / جمال محمد المعطي أنا

فلقد تعلمنا من رسول الله صلى الله عليه وسلم " من أسدى إليك معروفاً فكافئوه فإن لم تجدوا ما تكافئونه به فادعوا له " و  
انا لا أملك لأستاذي إلا الدعاء فجزاك الله عنى يا أستاذي خير  
الجزاء. واسأل الله عز وجل أن يجعل ما بذلته معى فى ميزان  
حسناتك وان يحشرك الله مع النبيين والصديقين والشهداء  
والصالحين وحسن أولئك رفيقاً.

اللهم أحسن إليه كما أحسن إلينا

"إن الله وملائكته حتى الحيتان فى البحر ، أيطلون على معلمى  
الناس الخير"

## شكر وتقدير

### بعد شكر الله سبحانه وتعالى

- تتقدم الباحثة بأسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان بالجميل الى الأستاذ الدكتور/ عاطف مصطفى مكاوى أستاذ ورئيس قسم التخطيط الإجتماعى بكلية الخدمة الإجتماعية - جامعة حلوان على قبوله الإشراف على هذا العمل وما بذله معى من وقت و جهد حتى أنجز هذا العمل فى صورته هذه وعلى حسن رعايته وتوجيهه فكان نعم المعلم الفاضل، له منى كل الشكر والعرفان بالجميل وجزاه الله عنى خير الجزاء.
  - كما تتقدم الباحثة بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/ أحمد محمد يوسف عليق أستاذ التخطيط الإجتماعى ووكيل كلية الخدمة الإجتماعية لشئون التعليم والطلاب- جامعة حلوان على قبوله الإشراف على هذا العمل وله منى خالص الشكر والعرفان بالجميل وجزاه الله عنى خير الجزاء.
  - كما تتقدم الباحثة بخالص الشكر إلى قسم التخطيط الاجتماعى أساتذة و زملاء الذين لم ييخلوا على الباحثة بكل ما يفيدها.
  - كما تتقدم الباحثة بخالص الشكر والتقدير الى جميع العاملين فى مركز تنمية مهارات المرأة بالمجلس القومى للمرأة - بالقاهرة الذين قاموا بمساعدتى كثيراً فى كل مراحل البحث.
- والشكر كل الشكر الى كل من ساهم فى إنجاز هذا البحث

"جزاهم الله عنى خير الجزاء"

الباحثة

## الفهرس

| الصفحة | الموضوع                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
|        | الباب الأول :- الإطار النظري للدراسة                                |
| ٤٦-٣   | الفصل الأول واقع المرأة فى المجتمع المصرى                           |
| ٣      | - تمهيد                                                             |
| ٤      | - لمحة تاريخية عن وضع المرأة فى المجتمع المصرى قديماً               |
| ٧      | - مكانة المرأة فى الشرائع السماوية (اليهودية- المسيحية - الإسلامية) |
| ٢٧-١٤  | المبحث الثانى - الواقع الحالى للمرأة فى المجتمع المصرى              |
| ١٤     | - المرأة والتعليم فى المجتمع المصرى                                 |
| ١٧     | - الواقع الاقتصادى للمرأة فى المجتمع المصرى                         |
| ٣٥-٢٨  | المبحث الثالث - المرأة فى ضوء التشريعات المصرية                     |
| ٢٨     | - المرأة فى قانون العمل المصرى                                      |
| ٢٩     | - المرأة المصرية والحقوق السياسية                                   |
| ٣٣     | - المرأة فى القانون المدنى                                          |
| ٣٣     | - المرأة فى القانون الجنائى                                         |
| ٣٣     | - المرأة فى قانون الأحوال الشخصية                                   |
| ٣٥     | - المرأة فى قانون الجنسية                                           |
| ٣٥     | - المرأة فى قانون التأمينات الإجتماعية والضمان الإجتماعى            |
| ٤٣-٣٦  | المبحث الرابع - الهيئات والمؤسسات المعنية بالمرأة فى مصر            |
| ٣٦     | اولاً: - المؤسسات الحكومية المعنية بالمرأة                          |
| ٤١     | ثانياً: - المؤسسات الأهلية المعنية بالمرأة                          |
| ١٠٢-٤٧ | الفصل الثانى تنمية مهارات المرأة و صنع القرار التتموى               |
| ٤٧     | - تمهيد                                                             |
| ٤٨     | المبحث الأول - المفاهيم الأساسية للتمكين                            |
| ٤٨     | - مفهوم التمكين                                                     |
| ٥٢     | - مفهوم تمكين المرأة                                                |
| ٥٧     | - مؤشرات تمكين المرأة                                               |
| ٦٠     | - مفهوم التمكين الإقتصادى للمرأة                                    |
| ٦٤     | - مستويات الإطار المرجعى لتمكين وتعزيز المرأة                       |

| الصفحة  | الموضوع                                                                                                                                | تابع الفهرس   |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ٦٨      | - المرأة ودورها فى التنمية                                                                                                             | المبحث الثانى |
| ٧٠      | - المداخل النظرية لدراسة أدوار المرأة فى التنمية                                                                                       |               |
| ٨٢      | - المرأة وصنع القرار التنموى                                                                                                           | المبحث الثالث |
| ٨٦      | - تنمية قدرات ومهارات المرأة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والتدريب لإقامة مشروعات صغيرة و إيجاد فرص عمل لتمكينها من صنع القرار التنموى |               |
| ٩٢      | - تحسين الأداء الوظيفى للمرأة العاملة لتمكينها من المشاركة فى صنع القرار التنموى                                                       |               |
|         | الباب الثانى:- التصميم المنهجى للدراسة                                                                                                 |               |
| ١٢٠-١٠٤ | تحديد مشكلة الدراسة ومدخلها المنهجى                                                                                                    | الفصل الثالث  |
| ١٠٥     | - مدخل لمشكلة الدراسة                                                                                                                  |               |
| ١١٤     | - تحديد مشكلة الدراسة                                                                                                                  |               |
| ١١٤     | - أهداف الدراسة                                                                                                                        |               |
| ١١٥     | - فروض الدراسة                                                                                                                         |               |
| ١١٥     | - المدخل المنهجى للدراسة                                                                                                               |               |
| ١١٦     | - وصف الحالة موضوع الدراسة                                                                                                             |               |
| ١١٩     | - أدوات جمع البيانات                                                                                                                   |               |
| ١١٩     | - خطة ووحدة وإطار المعاينة وحجم العينة                                                                                                 |               |
| ١٢٠     | - كيفية إعداد أدوات جمع البيانات                                                                                                       |               |
| ١٢٠     | - أساليب تحليل البيانات                                                                                                                |               |
| ٢٠٢-١٢٤ | معطيات الدراسة الميدانية و التحقق من صحة فروض الدراسة                                                                                  | الفصل الرابع  |
| ١٤٩-١٢٤ | الفئة الأولى "العاملات بالقطاع العام والخاص"                                                                                           |               |
| ١٢٤     | - وصف مجتمع الدراسة من العاملات بالقطاع العام والخاص                                                                                   |               |
| ١٢٨     | - التدريب لتحسين الأداء الوظيفى للمرأة العاملة                                                                                         |               |
| ١٣٢     | - دعم جهات العمل للمرأة العاملة                                                                                                        |               |
| ١٣٩     | - إدارة المرأة العاملة لحياتها الشخصية                                                                                                 |               |
| ١٤٥     | - مشاركة المرأة العاملة فى الأنشطة المجتمعية                                                                                           |               |
| ١٤٧     | - المعوقات التى تواجه المرأة العاملة                                                                                                   |               |
| ١٤٩     | - مقترحات مواجهة المعوقات                                                                                                              |               |

## تابع الفهرس

| الصفحة  | الموضوع                                                                                    |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١٧٤-١٥٠ | الفئة الثانية "صاحبات المشروعات الصغيرة"                                                   |
| ١٥٠     | - وصف مجتمع الدراسة من صاحبات المشروعات الصغيرة                                            |
| ١٥٤     | - التدريب لتنمية مهارات صاحبات المشروعات الصغيرة                                           |
| ١٥٩     | - تقديم الخدمات المختلفة التى تحتاج إليها صاحبة المشروع                                    |
| ١٦٢     | - ادارة صاحبة المشروع لحياتها الشخصية                                                      |
| ١٦٨     | - مشاركة صاحبة المشروع فى الأنشطة المجتمعية                                                |
| ١٧١     | - الصعوبات والمعوقات التى تواجه صاحبات المشروعات الصغيرة                                   |
| ١٧٤     | - مقترحات مواجهة المعوقات                                                                  |
| ١٧٦     | - جداول العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة "للعاملات بالقطاع العام والخاص"            |
| ١٩١     | - جداول العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة "للعاملات بالقطاع العام والخاص"            |
| ٢٣١-٢٠٦ | مناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها                                                             |
| ٢٠٦     | - مناقشة نتائج الدراسة للعاملات بالقطاع العام والخاص                                       |
| ٢١٢     | - مناقشة نتائج الدراسة لصاحبات المشروعات الصغيرة                                           |
| ٢١٣     | - مناقشة النتائج الخاصة بالجداول العلاقية الإرتباطية الخاصة بالعاملات بالقطاع العام والخاص |
| ٢٢١     | - مناقشة النتائج الخاصة بالجداول العلاقية الإرتباطية الخاصة بصاحبات المشروعات الصغيرة      |
| ٢٢٥     | - التوصيات                                                                                 |
| ٢٤١-٢٣٣ | مراجع الدراسة                                                                              |
| ٢٣٣     | - المراجع العربية                                                                          |
| ٢٤٠     | - المراجع الأجنبية                                                                         |

|         |                                                                       |                |
|---------|-----------------------------------------------------------------------|----------------|
| ٢٥٣-٢٤٣ | .....                                                                 | ملخصات الدراسة |
| ٢٤٣     | - ملخص الدراسة باللغة العربية                                         |                |
| ٢٤٨     | - ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية                                      |                |
| ٢٧١-٢٥٥ | .....                                                                 | ملحق الدراسة   |
| ٢٥٦     | - ملحق رقم (١) استثمار استبيان خاصة بالعاملات<br>بالقطاع العام والخاص |                |
| ٢٦٤     | - ملحق رقم (٢) استثمار استبيان خاصة بصاحبات<br>المشروعات الصغيرة      |                |

**فهرس الجداول**  
**أولاً:- فهرس جداول الإطار النظرى للدراسة**

| رقم الصفحة | عنوان الجدول                                                                                                                                                                  | رقم الجدول |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| ١٦         | تطور معدلات الأمية حسب فئات السن ومحل الإقامة بين تعدادى (١٩٩٦، ٢٠٠٦) للذكور والإناث                                                                                          | ١          |
| ١٦         | يوضح نسب القيد الاجمالى بالمستويات التعليمية المختلفة للأعوام الدراسية (٢٠٠٣/٢٠٠٧، ٢٠٠٤/٢٠٠٨)                                                                                 | ٢          |
| ١٨         | توزيع قوة العمل (١٥-٦٤) حسب النوع ومحل الإقامة فى عامى (١٩٩٠-٢٠٠٨)                                                                                                            | ٣          |
| ١٩         | معدلات المساهمة فى قوة العمل (١٥-٦٤) حسب فئات السن والنوع (١٩٩٥-٢٠٠٨)                                                                                                         | ٤          |
| ٢٠         | التوزيع النسبى للمشتغلين (١٥-٦٤) سنه طبقاً للقطاع والنوع ومحل الإقامة عام ٢٠٠٨                                                                                                | ٥          |
| ٢٢         | توزيع المشتغلين (١٥-٦٤) سنة حسب القطاع (رسمى/ غير رسمى) والنوع ومحل الإقامة فى عامى (١٩٩٥، ٢٠٠٨)                                                                              | ٦          |
| ٢٤         | تطور نسب النساء والرجال المعينون فى وظائف الإدارة العليا بالجهاز الإدارى والادارة المحلية والهيئات الخدمية للدولة الى اجمالى العاملين فى هذه الوظائف خلال الفترة (١٩٨٨، ٢٠٠٨) | ٧          |
| ٢٦         | عدد المتدربات من الجهاز الإدارى للدولة ونسبتهن لاجمالى المتدربين فى بعض السنوات خلال الفترة (١٩٩٨/٩٧، ٢٠٠٨/٢٠٠٧)                                                              | ٨          |
| ٢٧         | عدد المتدربات من القوة العاملة بالبرامج القيادية ونسبتهن لاجمالى المتدربين فى بعض السنوات خلال الفترة (١٩٩٠/١٩٩١-٢٠٠٧/٢٠٠٨)                                                   | ٩          |
| ٣١         | تطور نسب الرجال والنساء المقيدى فى جداول الانتخابات خلال الفترة (١٩٨٦-٢٠٠٧)                                                                                                   | ١٠         |
| ٣١         | نسب تمثيل الرجال والنساء فى مجلس الشعب خلال الفترة (١٩٧٩-٢٠١٠)                                                                                                                | ١١         |
| ٣٢         | نسب تمثيل الرجال والنساء فى مجلس الشورى خلال الفترة (١٩٨٠-٢٠٠٧)                                                                                                               | ١٢         |

## ثانياً: - فهرس الجداول الميدانية

| ١ - الجداول الخاصة بالمرأة العاملة بالقطاع العام والخاص                |                                                                                                            |               |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| رقم<br>الجدول                                                          | عنوان الجدول                                                                                               | رقم<br>الصفحة |
| أولاً: - جداول وصف مجتمع الدراسة للمرأة العاملة                        |                                                                                                            |               |
| ١                                                                      | اسم الدورة التدريبية التي يحصل عليها السيدات العاملات بالقطاع العام والخاص                                 | ١٢٤           |
| ٢                                                                      | يوضح اعمار المتدربات                                                                                       | ١٢٤           |
| ٣                                                                      | الحالة الاجتماعية للمتدربات من السيدات العاملات                                                            | ١٢٥           |
| ٤                                                                      | أعمار المستوى التعليمي للمتدربات من العاملات بالقطاع العام والخاص                                          | ١٢٥           |
| ٥                                                                      | وظيفة المتدربات                                                                                            | ١٢٦           |
| ٦                                                                      | الدرجات الوظيفية للمتدربات                                                                                 | ١٢٧           |
| ٧                                                                      | قطاع عمل المتدربات                                                                                         | ١٢٧           |
| ٨                                                                      | عدد سنوات الخبرة للمتدربات                                                                                 | ١٢٧           |
| ٩                                                                      | يوضح كيف تعرفت المتدربات على مركز تنمية مهارات المرأة                                                      | ١٢٨           |
| ثانياً: - الجداول الخاصة بالتدريب لتحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة |                                                                                                            |               |
| ١٠                                                                     | تقدمت المتدربات بأنفسهم للحصول على الدورة التدريبية                                                        | ١٢٨           |
| ١١                                                                     | حصول المتدربات على دورات تدريبية في المركز من قبل                                                          | ١٢٨           |
| ١٢                                                                     | الدورات التي حصلت عليها بعض المتدربات في المركز من قبل                                                     | ١٢٩           |
| ١٣                                                                     | أسباب حصول المتدربة على الدورة                                                                             | ١٣٠           |
| ١٤                                                                     | يوضح الدورات التي ترغب المتدربات في الحصول عليها من المركز وتجد أنها يمكن أن تحسن من أدائها الوظيفي        | ١٣٠           |
| ١٥                                                                     | الدورات التدريبية التي ترغب المتدربات الحصول عليها ولا يقدمها المركز                                       | ١٣١           |
| ١٦                                                                     | وجهة نظر المتدربات في الدورات التدريبية التي يقدمها المركز للمرأة العاملة هل تعمل على تحسين أدائها الوظيفي | ١٣١           |
| ١٧                                                                     | ملائمة المادة العلمية التي تحصل عليها المتدربات في الدورة التدريبية لاحتياجاتهن التدريبية                  | ١٣٢           |

تابع فهرس الجداول الميدانية

| رقم<br>الصفحة                                          | عنوان الجدول                                                           | رقم<br>الجدول |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ثالثاً:- الجداول الخاصة بدعم جهات العمل للمرأة العاملة |                                                                        |               |
| ١٣٢                                                    | إتاحة الفرصة للمرأة للحصول على الدورات التدريبية مثل زميلها بالعمل     | ١٨            |
| ١٣٣                                                    | إتاحة الترقية للمرأة مثل زميلها في العمل                               | ١٩            |
| ١٣٣                                                    | تقبل الرجال لرئاسة المرأة في العمل                                     | ٢٠            |
| ١٣٣                                                    | اعتماد المرأة على نفسها في حل المشكلات التي تتعلق بالعمل               | ٢١            |
| ١٣٤                                                    | شعور المرأة بالتفرقة بينها وبين زميلها في الأعمال المسندة إليها        | ٢٢            |
| ١٣٤                                                    | دراية المتدربات بكافة الأمور الإدارية المتعلقة بطبيعة عملها            | ٢٣            |
| ١٣٤                                                    | شعور المرأة العاملة بفرق في المعاملة بينها وبين زملائها من جهة رؤسائها | ٢٤            |
| ١٣٥                                                    | يهمل الرؤساء اقتراحات وآراء المرأة في العمل ولا يعتدوا بها             | ٢٥            |
| ١٣٥                                                    | حصول المرأة على ترقياتها بانتظام                                       | ٢٦            |
| ١٣٥                                                    | تحصل المرأة على نفس الأجر الذي يحصل عليه زميلها عن نفس العمل           | ٢٧            |
| ١٣٦                                                    | تحمل المرأة العاملة مسؤولية أي قرار تتخذه في عملها                     | ٢٨            |
| ١٣٦                                                    | تمتع المرأة العاملة بحقوقها القانونية في عملها                         | ٢٩            |
| ١٣٦                                                    | شعور المرأة العاملة بالاضطهاد في عملها لكونها امرأة                    | ٣٠            |
| ١٣٧                                                    | يلتحق زملاء المرأة في العمل بدورات تدريبية أكثر منها                   | ٣١            |
| ١٣٧                                                    | المرأة العاملة يشركها رئيسها في صنع القرارات داخل العمل                | ٣٢            |
| ١٣٧                                                    | اهتمام المرأة العاملة بالتعاون مع زملائها في العمل                     | ٣٣            |
| ١٣٨                                                    | تعد الخبرة و الاقدمية هما أساس المفاضلة بين المرأة وزميلها في الترقية  | ٣٤            |
| ١٣٨                                                    | سعى المرأة لتنمية مهارتها في العمل                                     | ٣٥            |
| ١٣٨                                                    | دراية المرأة العاملة باستخدام الحاسب الآلي                             | ٣٦            |

تابع فهرس الجداول الميدانية

| رقم<br>الصفحة                                                               | عنوان الجدول                                                                     | رقم<br>الجدول |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>رابعاً: - إدارة المرأة العاملة لحياتها الشخصية</b>                       |                                                                                  |               |
| ١٣٩                                                                         | قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين أسرتها وعملها                                | ٣٧            |
| ١٣٩                                                                         | رضي زوج المرأة العاملة عن عملها                                                  | ٣٨            |
| ١٤٠                                                                         | وجود مدخرات بنكية للمرأة العاملة                                                 | ٣٩            |
| ١٤٠                                                                         | شعور المرأة العاملة بأهميتها الاقتصادية                                          | ٤٠            |
| ١٤٠                                                                         | اهتمام الزوج برأي زوجته في الأمور المادية للأسرة                                 | ٤١            |
| ١٤١                                                                         | استطاعة المرأة التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد                               | ٤٢            |
| ١٤١                                                                         | استطاعة المرأة اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها                                 | ٤٣            |
| ١٤١                                                                         | اهتمام المرأة العاملة بادخار جزء من مرتبتها                                      | ٤٤            |
| ١٤٢                                                                         | إسهام المرأة العاملة في مصروف البيت مع زوجها                                     | ٤٥            |
| ١٤٢                                                                         | استطاعة المرأة لمواجهة مشكلات أسرتها بمفردها                                     | ٤٦            |
| ١٤٢                                                                         | مراجعة الزوج لزوجته في أوجه إنفاق ميزانية الأسرة                                 | ٤٧            |
| ١٤٣                                                                         | اعتماد المرأة على نفسها في إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية دون اللجوء إلى أحد | ٤٨            |
| ١٤٣                                                                         | إتاحة الفرصة للمرأة العاملة للمشاركة في اتخاذ أي قرار خاص بأسرتها                | ٤٩            |
| ١٤٣                                                                         | شعور المرأة العاملة بتقدير من زوجها لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد                 | ٥٠            |
| ١٤٤                                                                         | يحترم الزوج آراء زوجته ويناقشها فيها                                             | ٥١            |
| ١٤٤                                                                         | إشراك الزوج لزوجته في التخطيط لمستقبل الأبناء                                    | ٥٢            |
| <b>خامساً: - الجداول الخاصة بمشاركة المرأة العاملة في الأنشطة المجتمعية</b> |                                                                                  |               |
| ١٤٥                                                                         | اهتمام المرأة العاملة بالإدلاء بصوتها في الانتخابات                              | ٥٣            |
| ١٤٥                                                                         | متابعة المرأة العاملة لتطور وضع المرأة وقضاياها في المجتمع                       | ٥٤            |
| ١٤٥                                                                         | إدراك المرأة العاملة لأهمية مشاركتها في تنمية المجتمع                            | ٥٥            |
| ١٤٦                                                                         | تنتمي المرأة العاملة لأي حزب سياسي                                               | ٥٦            |
| ١٤٦                                                                         | اهتمام المرأة العاملة بمتابعة ومعرفة الأحداث السياسية                            | ٥٧            |
| ١٤٦                                                                         | تنتمي المرأة العاملة للعضوية في أي جمعية أهلية                                   | ٥٨            |

تابع فهرس الجداول الميدانية

| رقم<br>الجدول                                                                           | عنوان الجدول                                                                                                                                              | رقم<br>الصفحة |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| سادساً:- الجداول الخاصة بالمعوقات التى تواجه المتدربات من العاملات بالقطاع العام والخاص |                                                                                                                                                           |               |
| ٥٩                                                                                      | المعوقات التى تواجهها المرأة العاملة وتحد من استفادتها من الدورات التدريبية وتعوق تنمية مهاراتها                                                          | ١٤٧           |
| سابعاً:- الجداول الخاصة بمقترحات مواجهة المعوقات                                        |                                                                                                                                                           |               |
| ٦٠                                                                                      | مقترحات مواجهة المعوقات من وجهة نظر المتدربات من العاملات بالقطاع العام والخاص لتحسين الاستفادة من الدورات التدريبية التى يقدمها مركز تنمية مهارات المرأة | ١٤٩           |
| ٢- الجداول الخاصة بصاحبات المشروعات الصغيرة                                             |                                                                                                                                                           |               |
| أولاً:- جداول وصف مجتمع الدراسة لصاحبات المشروعات الصغيرة                               |                                                                                                                                                           |               |
| ٦١                                                                                      | أعمار المستفيدات صاحبات المشروعات                                                                                                                         | ١٥٠           |
| ٦٢                                                                                      | الحالة الاجتماعية للمستفيدات صاحبات المشروعات                                                                                                             | ١٥٠           |
| ٦٣                                                                                      | المستوى التعليمى للمستفيدات من صاحبات المشروعات                                                                                                           | ١٥٠           |
| ٦٤                                                                                      | أسبقية العمل للمستفيدات من صاحبات المشروعات                                                                                                               | ١٥١           |
| ٦٥                                                                                      | أسباب إقامة المستفيدات لمشروع صغير                                                                                                                        | ١٥١           |
| ٦٦                                                                                      | نوع مشروعات المستفيدات                                                                                                                                    | ١٥٢           |
| ٦٧                                                                                      | موقع المستفيدة بالنسبة لمشروعها                                                                                                                           | ١٥٢           |
| ٦٨                                                                                      | كيف عرفت صاحبة المشروع مركز تنمية مهارات المرأة                                                                                                           | ١٥٢           |
| ٦٩                                                                                      | عدد العمالة بمشروعات المستفيدات                                                                                                                           | ١٥٣           |
| ٧٠                                                                                      | الوضع الحالى لمشروعات المستفيدات                                                                                                                          | ١٥٣           |
| ٧١                                                                                      | مكان مشروع المستفيدات من صاحبات المشروعات الصغيرة                                                                                                         | ١٥٣           |
| ٧٢                                                                                      | مصدر تمويل مشروعات المستفيدات                                                                                                                             | ١٥٤           |
| ٧٣                                                                                      | كيفية اختيار صاحبة المشروع العاملين بمشروعها                                                                                                              | ١٥٤           |

تابع فهرس الجداول الميدانية

| رقم<br>الصفحة                                                                          | عنوان الجدول                                                                                                                 | رقم<br>الجدول |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>ثانياً:-- الجداول الخاصة بالتدريب لتنمية مهارات صاحبات المشروعات</b>                |                                                                                                                              |               |
| ١٥٤                                                                                    | أخذت صاحبة المشروع دورة تدريبية في مركز تنمية مهارات المرأة قبل البدء في مشروعها                                             | ٧٤            |
| ١٥٥                                                                                    | اهتمام صاحبة المشروع بالحضور والمشاركة إذا نما إلى علمها أن المركز سوف يعقد دورة تدريبية أو ورشة عمل خاصة بتحسين جودة منتجها | ٧٥            |
| ١٥٥                                                                                    | يوضح على ما تعتمد صاحبة المشروع عليه لتحسين جودة منتجها                                                                      | ٧٦            |
| ١٥٥                                                                                    | تسعى صاحبة المشروع لتنمية مهاراتها وقدرتها في مجال مشروعها                                                                   | ٧٧            |
| ١٥٦                                                                                    | يوضح هل تستعين صاحبة المشروع بأحد في حساب أرباح وخسائر مشروعها                                                               | ٧٨            |
| ١٥٦                                                                                    | إطلاع صاحبة المشروع على كل ما هو جديد في مجال مشروعها                                                                        | ٧٩            |
| ١٥٦                                                                                    | مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من مركز تنمية مهارات المرأة لتنمية مهارات صاحبة المشروع في مجال مشروعها          | ٨٠            |
| ١٥٧                                                                                    | دراية صاحبة المشروع باستخدام الحاسب الآلي                                                                                    | ٨١            |
| ١٥٧                                                                                    | يوضح ما تقتضيه استمرارية نجاح مشروع صاحبة المشروع الصغير                                                                     | ٨٢            |
| ١٥٨                                                                                    | ما تفعل صاحبة المشروع لو تعرض مشروعها لأي أزمة مالية                                                                         | ٨٣            |
| <b>ثالثاً:-- الجداول الخاصة بتقديم الخدمات المختلفة التي تحتاج إليها صاحبة المشروع</b> |                                                                                                                              |               |
| ١٥٩                                                                                    | نوعية المساعدة التي قدمها مركز تنمية مهارات المرأة لصاحبات المشروعات                                                         | ٨٤            |
| ١٥٩                                                                                    | مساعدة المركز لصاحبات المشروعات في الاتصال بالخبراء والمتخصصين لتقديم الخبرة والمشورة لهن                                    | ٨٥            |
| ١٦٠                                                                                    | مساعدة المركز للمستفيدات في تسويق منتجات مشروعاتهن                                                                           | ٨٦            |
| ١٦٠                                                                                    | تلجأ صاحبة المشروع لمركز تنمية مهارات المرأة عندما تواجهها أي مشكلة في مشروعها                                               | ٨٧            |
| ١٦٠                                                                                    | المركز يساعد صاحبة المشروع في حل المشكلات التي تواجه مشروعها                                                                 | ٨٨            |
| ١٦١                                                                                    | كانت صاحبة المشروع تخطط لإقامة مشروع قبل معرفتها بمركز تنمية مهارات المرأة                                                   | ٨٩            |

تابع فهرس الجداول الميدانية

| رقم<br>الصفحة                                                | عنوان الجدول                                                                                       | رقم<br>الجدول |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ١٦١                                                          | اهتمام المركز بدعوة صاحبات المشروعات لحضور الندوات التي يعقدها لمناقشة ما يتعلق بالمشروعات الصغيرة | ٩٠            |
| ١٦١                                                          | استعانة صاحبة المشروع بمركز تنمية مهارات المرأة عندما تفكر في تحسين جودة منتجها                    | ٩١            |
| ١٦٢                                                          | دراسة صاحبة المشروع بطريقة مسك الدفاتر والسجلات                                                    | ٩٢            |
| رابعاً:- الجداول الخاصة بإدارة صاحبة المشروع لحياتها الشخصية |                                                                                                    |               |
| ١٦٢                                                          | إقامة المرأة لمشروع خاص مناسب لطبيعتها كامرأة                                                      | ٩٣            |
| ١٦٣                                                          | رحب الزوج لإقامة زوجته لمشروع خاص                                                                  | ٩٤            |
| ١٦٣                                                          | مساعدة الزوج لزوجته في إدارة مشروعها                                                               | ٩٥            |
| ١٦٣                                                          | صاحبة المشروع الصغير لها مدخرات بنكية                                                              | ٩٦            |
| ١٦٤                                                          | شعور المرأة بأهميتها الاقتصادية                                                                    | ٩٧            |
| ١٦٤                                                          | اهتمام الزوج برأي زوجته في الأمور المادية للأسرة                                                   | ٩٨            |
| ١٦٤                                                          | استطاعة صاحبة المشروع التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد                                          | ٩٩            |
| ١٦٥                                                          | استطاعة صاحبة المشروع اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها                                            | ١٠٠           |
| ١٦٥                                                          | قدرة صاحبة المشروع التوفيق بين أسرتها ومشروعها                                                     | ١٠١           |
| ١٦٥                                                          | إسهام صاحبة المشروع في مصروف البيت مع زوجها                                                        | ١٠٢           |
| ١٦٦                                                          | صاحبة المشروع يراجعها زوجها في أوجه أنفاق ميزانية الأسرة                                           | ١٠٣           |
| ١٦٦                                                          | اعتماد صاحبة المشروع على نفسها في إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية دون اللجوء إلى احد            | ١٠٤           |
| ١٦٦                                                          | يتاح لصاحبة المشروع المشاركة في اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها                                          | ١٠٥           |
| ١٦٧                                                          | تقدير زوج صاحبة المشروع لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد                                               | ١٠٦           |
| ١٦٧                                                          | صاحبة المشروع يحترم زوجها آرائها ويناقشها فيها                                                     | ١٠٧           |
| ١٦٧                                                          | صاحبة المشروع يشركها زوجها في التخطيط لمستقبل الأبناء                                              | ١٠٨           |
| ١٦٨                                                          | اهتمام صاحبة المشروع بادخار جزء من الإيرادات لتوسيع نشاط مشروعها                                   | ١٠٩           |

تابع فهرس الجداول الميدانية

| رقم<br>الجدول                                                                       | عنوان الجدول                                                                                       | رقم<br>الصفحة |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>خامساً:- الجداول الخاصة بمشاركة صاحبات المشروعات فى الأنشطة المجتمعية</b>        |                                                                                                    |               |
| ١١٠                                                                                 | اهتمام صاحبات المشروعات بالإدلاء بأصواتهن فى الانتخابات                                            | ١٦٨           |
| ١١١                                                                                 | متابعة صاحبات المشروعات لتطور وضع المرأة وقضاياها فى المجتمع                                       | ١٦٩           |
| ١١٢                                                                                 | إدراك صاحبة المشروع لأهمية مشاركتها فى تنمية المجتمع                                               | ١٦٩           |
| ١١٣                                                                                 | انتماء صاحبة المشروع لأي حزب سياسي                                                                 | ١٦٩           |
| ١١٤                                                                                 | اهتمام صاحبات المشروعات بمتابعة ومعرفة الأحداث السياسية                                            | ١٧٠           |
| ١١٥                                                                                 | انتماء صاحبة المشروع للعضوية فى أى جمعية أهلية                                                     | ١٧٠           |
| <b>سادساً:- الجداول الخاصة بالصعوبات والمعوقات التى تواجه صاحبات المشروعات</b>      |                                                                                                    |               |
| ١١٦                                                                                 | وجهة نظر المستفيدات فى وجود صعوبات فى الحصول على قروض                                              | ١٧١           |
| ١١٧                                                                                 | الصعوبات التى تواجه المرأة فى تعاملها مع المؤسسات المالية عند الإقراض من وجهة نظر صاحبات المشروعات | ١٧١           |
| ١١٨                                                                                 | صاحبة المشروع تواجه معوقات فى تسويق منتجاتها لكونها امرأة                                          | ١٧١           |
| ١١٩                                                                                 | المعوقات التى تواجه مشروعات المستفيدات                                                             | ١٧٢           |
| ١٢٠                                                                                 | المعوقات التى تواجهها صاحبات المشروعات فى الاستفادة من الخدمات التى يقدمها المركز                  | ١٧٣           |
| <b>سابعاً:- الجداول الخاصة بمقترحات مواجهة المعوقات التى تواجه صاحبات المشروعات</b> |                                                                                                    |               |
| ١٢١                                                                                 | مقترحات مواجهة المعوقات التى تواجهها صاحبة المشروع فى الاستفادة من خدمات مركز تنمية مهارات المرأة  | ١٧٤           |

## جداول العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

### ١- جداول العلاقات الارتباطية الخاصة بالمتدربات بالقطاع العام والخاص

| رقم<br>الصفحة | عنوان الجدول                                                                                                                                 | رقم<br>الجدول |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ١٧٦           | العلاقة بين وظائف المتدربات والدورات التدريبية التي يحصلن عليها                                                                              | ١٢٢           |
| ١٧٧           | العلاقة بين الدرجة الوظيفية والدورات التدريبية التي تحصل عليها المتدربات بمركز تنمية مهارات المرأة                                           | ١٢٣           |
| ١٧٧           | العلاقة بين قطاع العمل والدورات التي تحصل عليها المستفيدات من مركز تنمية مهارات المرأة                                                       | ١٢٤           |
| ١٧٨           | العلاقة بين الدورات التدريبية التي تحصل عليها المستفيدات وأسباب الحصول عليها                                                                 | ١٢٥           |
| ١٧٩           | العلاقة بين الوظيفة وأسباب الحصول على الدورات التدريبية                                                                                      | ١٢٦           |
| ١٨٠           | الارتباط بين عدد سنوات الخبرة للمتدربات وأسباب الحصول على الدورات التدريبية                                                                  | ١٢٧           |
| ١٨٠           | العلاقة بين تقدم المرأة بنفسها للحصول على الدورات وأسباب الحصول على الدورات                                                                  | ١٢٨           |
| ١٨١           | الارتباط بين أهمية الدورات التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة وملائمة المادة العلمية للدورة لاحتياجات المرأة العاملة التدريبية | ١٢٩           |
| ١٨١           | الارتباط بين إتاحة الدورات التدريبية للمرأة العاملة مثل زميلها في العمل والعمل والترقية للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل                 | ١٣٠           |
| ١٨٢           | الارتباط بين التحاق زملاء العمل بدورات أكثر من المرأة وإتاحة الدورات التدريبية للمرأة العاملة مثل زميلها في العمل                            | ١٣١           |
| ١٨٢           | يوضح الارتباط بين إتاحة الترقية للمرأة العاملة للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل وتقبل الرجال لرئاسة المرأة في العمل                      | ١٣٢           |
| ١٨٣           | الارتباط بين إتاحة الترقية للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل وشعور المرأة بالتفرقة بينها وبين زميلها في العمل في الأعمال المسندة إليها    | ١٣٣           |
| ١٨٣           | الارتباط بين اعتماد المرأة على نفسها في حل المشكلات المتعلقة بالعمل وتحمل المرأة مسؤولية أي قرار تتخذه في عملها                              | ١٣٤           |
| ١٨٤           | الارتباط بين إهمال رؤساء العمل لأراء المرأة وشعور المرأة بفرق في المعاملة من جهة الرؤساء في العمل بينها وبين زميلها                          | ١٣٥           |

تابع جداول العلاقات الارتباطية الخاصة بالمتدربات بالقطاع العام  
والخاص

| رقم<br>الصفحة | عنوان الجدول                                                                                                                          | رقم<br>الجدول |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ١٨٤           | الارتباط بين إهمال رؤساء العمل لأراء ومقترحات المرأة<br>وشعور المرأة بالاضطهاد في عملها لكونها امرأة                                  | ١٣٦           |
| ١٨٥           | الارتباط بين قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها دون<br>الرجوع لأحد واعتماد المرأة على نفسها في إدارة أمور حياتها<br>الشخصية والأسرية | ١٣٧           |
| ١٨٥           | الارتباط بين شعور المرأة بتقدير زوجها لما تقدمه للأسرة من<br>وقت وجهد ومشاركة المرأة في اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها                     | ١٣٨           |
| ١٨٦           | الارتباط بين احترام الزوج لأراء زوجته ومناقشتها فيها وإتاحة<br>المشاركة للمرأة في اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها                           | ١٣٩           |
| ١٨٦           | الفروق المعنوية بين السن ومتغيرات العمل باستخدام<br>اختبار One-Way ANOVA                                                              | ١٤٠           |
| ١٨٧           | اختبار تجانس فئات السن في متغير الوظيفة -Homogeneity<br>of-Variance باستخدام Leven Statistic                                          | ١٤١           |
| ١٨٧           | الفروق الدالة للوظيفة وفقاً لفئات السن الخاصة بالعاملات في<br>القطاع العام والخاص باستخدام اختبار Dennett's T3                        | ١٤٢           |
| ١٨٨           | اختبار تجانس فئات السن في متغير الدرجة الوظيفية<br>Homogeneity-of-Variance باستخدام Leven Statistic                                   | ١٤٣           |
| ١٨٨           | الفروق الدالة للدرجة الوظيفية وفقاً لفئات السن الخاصة<br>بالعاملات في القطاع العام والخاص باستخدام اختبار<br>Dennett's T3             | ١٤٤           |
| ١٨٩           | الفروق المعنوية بين سنوات الخبرة والدورات التدريبية<br>باستخدام اختبار One-Way ANOVA                                                  | ١٤٥           |
| ١٩٠           | الفروق المعنوية بين مستوى التعليم والمشاركة في الانشطة<br>المجتمعية باستخدام اختبار One-Way ANOVA                                     | ١٤٦           |

٢- جداول العلاقات الارتباطية الخاصة بصاحبات المشروعات الصغيرة

| رقم<br>الصفحة | عنوان الجدول                                                                                                                  | رقم<br>الجدول |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ١٩١           | العلاقة بين أسبقية العمل لصاحبة المشروع وأسباب إقامتها لمشروع خاص                                                             | ١٤٧           |
| ١٩٢           | الارتباط بين الوضع الحالي للمشروع ونوعية المساعدة التي قدمها مركز تنمية مهارات المرأة لصاحبة المشروع                          | ١٤٨           |
| ١٩٣           | الارتباط بين الوضع الحالي للمشروع والمعوقات التي تواجه المشروع الخاص                                                          | ١٤٩           |
| ١٩٤           | الارتباط بين الوضع الحالي للمشروع ومساعدة المركز لصاحبة المشروع في الاتصال بالخبراء والمتخصصين لتقديم الخبرة والمشورة للمشروع | ١٥٠           |
| ١٩٥           | الارتباط بين الوضع الحالي للمشروع والمساعدة التي قدمها مركز تنمية مهارات المرأة لصاحبة المشروع في تسويق منتجاتها              | ١٥١           |
| ١٩٦           | الارتباط بين مناسبة الدورات التدريبية المقدمة من المركز لتنمية مهارات المرأة ومتطلبات استمرارية نجاح المشروع                  | ١٥٢           |
| ١٩٧           | الارتباط بين ادخار المرأة لجزء من الإيرادات لتوسيع نشاط مشروعها ومتطلبات استمرارية نجاح مشروعها                               | ١٥٣           |
| ١٩٨           | الارتباط بين المعوقات التي تواجه المشروعات الصغيرة ومساعدة المركز لصاحبة المشروع في مواجهة معوقات المشروع                     | ١٥٤           |
| ١٩٩           | الارتباط بين اهتمام المرأة بالسعي لتنمية مهاراتها في مجال مشروعها وحضور دورات تدريبية خاصة بتحسين جودة منتجات مشروعها         | ١٥٥           |
| ١٩٩           | الارتباط بين ترحيب الزوج لإقامة زوجته لمشروع خاص ومساعدته لها في إدارة المشروع                                                | ١٥٦           |
| ٢٠٠           | الارتباط بين مدخرات المرأة البنكية وشعورها بأهميتها الاقتصادية                                                                | ١٥٧           |
| ٢٠٠           | الارتباط بين تحسين جودة المنتجات والاستعانة بمركز تنمية مهارات المرأة عند التفكير في تحسين جودة المنتجات                      | ١٥٨           |
| ٢٠١           | يوضح الارتباط بين قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد وقدرة المرأة على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها      | ١٥٩           |
| ٢٠١           | الارتباط بين سعي المرأة لتنمية مهاراتها في مجال المشروعات واستعانتها بأحد في حساب أرباح وخسائر مشروعها                        | ١٦٠           |

تابع جداول العلاقات الارتباطية الخاصة بصاحبات المشروعات الصغيرة

| رقم<br>الصفحة | عنوان الجدول                                                                                                                                                        | رقم<br>الجدول |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ٢٠٢           | الارتباط بين مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من مركز تنمية مهارات المرأة لتنمية مهاراتها في مجال مشروعاتها والإطلاع على كل ما هو جديد في مجال مشروعاتها | ١٦١           |
| ٢٠٢           | الارتباط بين احترام الزوج لأراء زوجته ومناقشتها فيه ومشاركته لها في التخطيط لمستقبل الأبناء                                                                         | ١٦٢           |
| ٢٠٣           | الفروق المعنوية بين مستوى التعليم لصاحبة المشروع والمشاركة في الانشطة المجتمعية باستخدام اختبار One-Way ANOVA                                                       | ١٦٣           |
| ٢٠٤           | اختبار تجانس فئات مستوى التعليم لصاحبات المشروعات في متغير الانتماء لأي حزب سياسى Homogeneity-of-Variance باستخدام Leven Statistic                                  | ١٦٤           |
| ٢٠٤           | الفروق الدالة للانتماء لاي حزب سياسى وفقاً لفئات مستوى التعليم الخاصة بصاحبات المشروعات الصغيرة باستخدام اختبار Dennett's T3                                        | ١٦٥           |

## الباب الأول : الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول : واقع المرأة فى المجتمع المصرى

الفصل الثانى: تنمية مهارات المرأة وصنع القرار التنموى

## الفصل الأول

### واقع المرأة في المجتمع المصري

## تمهيد

المرأة المصرية صاحبة تاريخ طويل ممتد عبر سبعة آلاف عام، كانت فيها شريكة للرجل في كل مجالات الحياة وقد أهتم المصريون القدماء بتسجيل صور من حياتهم اليومية على جدران معابدهم وضح الكثير منها مشاركة المرأة الفرعونية للرجل في كثير من الأعمال، وعلية نهتم في هذا الفصل بعرض لمحله تاريخية عن وضع المرأة في المجتمع المصري عبر مختلف العصور للتعرف على مكانة المرأة في المجتمع المصري قديماً ، وكذلك مكانة المرأة في الأديان الثلاثة وكيف كرم الإسلام المرأة وأعطاه حقوقها كاملة.

وكذلك نهتم بتناول الوضع الحالي للمرأة المصرية في المجالات المختلفة كالتعليم ووضعها في الاقتصاد وتناول احصاءات قوة العمل من النساء ونسب البطالة والتدريب للمناصب القيادية، ومكانتها في الدستور والتشريع المصري ووضع المرأة في القانون الجنائي والاحوال الشخصية وحقوق المرأة السياسية ونسب مشاركتها السياسية في المواقع المختلفة التي يمكن بها ان تؤثر في اتخاذ القرارات ، وهذا نظراً لأهمية هذه النقاط في الدراسة الحالية التي تتناول تنمية مهارات المرأة كاستراتيجية لتمكينها من المشاركة في صنع القرار التنموي .

كما نستعرض الهيئات والمؤسسات المعنية بشئون المرأة في مصر والتي تم تقسيمها إلى مؤسسات حكومية وتتضمن المجلس القومي للمرأة، والمجلس القومي للأمم المتحدة والطفولة، والإدارة العامة لشئون المرأة بوزارة الشؤون الاجتماعية ، ووحدة السياسة والتنسيق للنهوض بالمرأة بوزارة الزراعة ، ووحدة المرأة والطفل بالجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ووحدة تخطيط سياسات النوع بمعهد التخطيط القومي، ووحدة المرأة والتنمية (الجندر) بالصندوق الإجتماعي للتنمية، واللجنة الدائمة للمرأة بوزارة القوة العاملة والهجرة . ومؤسسات أهلية معنية بالمرأة كالمركز المصري لحقوق المرأة، ورابطة المرأة العربية، ومركز قضايا المرأة المصرية وجمعية نهوض وتنمية المرأة وجمعية المساواة الآن ودار استضافة المرأة بمجمع المسرة للخدمات الاجتماعية، وملتقى الهيئات لتنمية المرأة ومنظمة المرأة العربية، وذلك لتوضيح اهتمام الدولة وأجهزتها المعنية بالمرأة وقضاياها بهدف تمكين المرأة.

## المبحث الأول

### لمحة تاريخية عن وضع المرأة فى المجتمع المصرى قديماً

المرأة فى مصر الفرعونية كانت تحيى حياة عائلية واجتماعية راقية ،فهى تحترم تقاليد الأسرة وتعمل على تماسكها وتختار زوجها وتربى أطفالها على حب العلم والسعى إليه واحترام الكبير والمحافظة على ملكية الغير،إلى جانب ذلك مارست نساء مصر القديمة الفنون المختلفة كالرسم والموسيقى والغناء والكتابة والفكر مثل المؤلفة والفيلسوفه المصرية القديمة "بامفيل" وعالمتي الفلك القديرتين "كانيس وأثيرتا" كريمتي الملك "سيزوستريس". وأثار أجدادنا المصريين القدماء الموجودة بيننا اليوم بثل العمارنة والأقصر و غيرها تحدثنا بأن المرأة وقتذاك، كانت على قدم المساواة والمسئولية مع الرجل فى كافة أمور الحياة ، وذلك يرجع إلى اتصافها بميزات استطاعت المرأة المصرية بحسن استغلالها لهذه الصفات أن تؤدى دورها كاملاً فى كافة ميادين الحياة سواء أكانت داخل المنزل كأم وزوجة أو خارجه كعاملة وكاهنة أو حاكمة للدولة أو قائدة للجيش، وقد أدى حسن تصرف المرأة فى مصر الفرعونية أن يسمح للفتاة متى بلغت سن الرشد بالتصرف الكامل فى شئون الأسرة الاقتصادية فلا يبرم بيع ولا شراء إلا بعد موافقتها، فإذا تزوجت تولت أمر أسرته الجديدة اقتصادياً إلى جانب الشئون الأخرى.

ومن ثم كان لتقديس شعب مصر الفرعونية للمرأة أثره فى الحياة المصرية بأبعادها المختلفة، فلقد أعتلى عرش مصر ملكات كثيرات بطرق مباشرة أو غير مباشرة ومن أشهرهن "مريت نبت" و"خنكاوس" و"نبت أفرت" و"سبك نفرو" و "الملكة حتشبسوت" أشهر ملكات مصر القديمة ومن أشهر نساء العالم وذلك لطول المدة التى حكمت فيها البلاد المصرية ، وما قامت به من أعمال جليلة ، بالإضافة إلى الملكة "تى" زوجة الملك "أمنحتب الثالث" و"نفرتيتي" وكفاحها.<sup>(١)</sup>

وظلت المرأة المصرية تقوم بواجبها كاملاً فى بناء وتقدم أعظم حضارة رأتها دنيا البشر، إلى أن جاء الاحتلال البطلمي إلى مصر سنة ٣٢٢ ق.م ولقد كانت مقاومة المصريين للاحتلال قوية هددت وجوده وكان فى مقدمة المقاومين للاحتلال نساء مصر حيث ساعدهن على المساهمة الفعالة فى صفوف المقاومة قوة الشخصية التى تولدت عن استقلالهن الإقتصادى. وظلت الحالة كذلك وأصبح وجود الاحتلال البطلمي لمصر مهدداً بالفناء حتى كانت سنة ٣٣٢ ق.م عندما تولى حكم مصر الحاكم

(١) إجلال خليفة: الحركة النسائية الحديثة قصة المرأة العربية على أرض مصر، سلسلة العلوم الاجتماعية، القاهرة: مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٨، ص ١٧-٣٠

البطلمي "فيلوباتور" وأصدر قانون عرف بإسمه ويقضى هذا القانون نهائياً على مقاومة المصريين للمستعمرين إذ ينص على حرمان المرأة المصرية من حق التصرف في اقتصادياتها ومالية الأسرة، كما حرم على الرجال طاعة النساء سواء أكانت زوجته أو أبنته أو أمة، كما يقضى هذا القانون بإنساب الأولاد إلى آبائهم بدلاً من أمهاتهم كما كان متبعاً. وأخيراً منع هذا القانون النساء من التصرف في شئونهن الخاصة، وأعطى الرجال حق التصرف في كل ما يتصل بالشئون النسائية في البلاد، وهكذا نجح هذا الحاكم البطلمي الداهية في معرفة السبب الأساسي لوجود المقاومة ضد حكمهم ألا وهو المشاركة الجدية الفعالة للمرأة المصرية في تصريف أمور الحياة، فإذا قضى على هذه المشاركة، واقتصرت وظيفة المرأة على عملها كائنثي، فإن الحياة بمصر يصيبها التأخر والانحطاط ويصبح احتلالها سهلاً وميسوراً للدول الأجنبية وهكذا نرى أن المجتمع المصري عانى من التأخر في كافة المجالات إبان الحكم العثماني لانعزال المرأة المصرية عنها لأسباب خارجة عن إرادتها. وقد بدأ عصر النهضة لمصر بمقدم الحملة الفرنسية للبلاد المصرية سنة ١٧٩٨ التي كان لمعاملة رجال الفرنسيين لنسائهم أثر في توجيه نظر نساء مصر للفارق الكبير بين وضعهن ووضع المرأة الفرنسية بالإضافة إلى مقاومة المصريين للفرنسيين كمحتلين أجانبا أثار الشعب مرتين اشتريكت فيهما المرأة وتركها الرجل. (١)

وتولى محمد علي وأولاده حكم مصر (١٨٠٥-١٨٣٤) الدولة الحديثة، ولعل أهم معالم هذا الميلاد الحديث هو عودة المصريين (رجالاً ونساءً) إلى معترك الحياة العامة بعد أن ظلوا معزولين عنها لأكثر من عشرين قرناً وفي إطار هذه النهضة الجديدة مهد محمد علي الطريق لمشاركة المرأة في الحياة العامة خارج المنزل وخارج نطاق الحياة الأسرية لأول مرة، فقد استحدثت مدرسة للممرضات لتدريبهن على مبادئ الصحة والتمريض والتوليد... إلخ، ومدرسة أخرى للمعلمات. (٢)

وبعد انتكاس محمد علي حاول الخديوى إسماعيل إحياء مشروع النهضة بفتح مدارس للبنات في سبعينات القرن التاسع عشر منها مدرسة السنية وأقبلت البنات المصريات بشكل منقطع النظير على هذه المدرسة وغيرها من المدارس الأجنبية وظلت شعلة تعليمهن مستمرة وساعد على استمرارها ظهور حركة إصلاح ديني واجتماعي كان عمادها الشيخ محمد عبده وقاسم أمين، وأثمرت إرهاصات السنوات المائة السابقة في مسيرة تحرير المرأة المصرية وبدأت تظهر مبادرات نسائية خالصة في أوائل القرن العشرين، فأُسست مجموعة من النساء أول تنظيم غير حكومي للخدمات ممثلاً في مبرة محمد علي الخيرية عام ١٩٠٩، وفي عام ١٩١٤ تأسست "الرابطة الفكرية للنساء المصريات" بقيادة "ملك حفنى ناصف" باحثة البادية

(١) المرجع السابق، ص ٣٠-٣٤

(٢) منى مكرم عبيد: خط الدفاع الأخير في حماية تراث الدولة المدنية الحديثة، جريدة الهلال "المرأة الجمود... النهضة"، القاهرة: المؤسسة العربية الحديثة للطبع والنشر والتوزيع، ٢٠٠٨، ص ٢٢-٢٦

و"هدى شعراوي"، وكان هذان التنظيمان هما البداية لنمو البذور الجنينية لأول حركة نسائية مصرية، ومع تطورات وتفاعلات الحرب العالمية الأولى (١٩١٤-١٩١٨) من ناحية وبداية الحركة الوطنية المصرية من ناحية أخرى، حيث تداخل النضال من أجل الاستقلال مع النضال من أجل تحرير المرأة، فالحركة النسائية ولدت بالنار والدماء.

وفي ١٩٤٢ فاجأت مئات النساء اللاتي كن في استقبال ثلاث من زعيمات الحركة النسائية المصرية، وهن عائدات من مؤتمر دولي في روما بخلع حجابهن وهن "هدى شعراوي" و"نبوية موسى" و"سيزا نبراوي"، وتبعتهن في ذلك مئات النساء، وبدأ فصل جديد في كتاب تحرير المرأة المصرية.

وقامت ثورة يوليو ١٩٥٢ ومنح دستور ١٩٥٦ المرأة المصرية لأول مرة كل حقوق المواطنة السياسية والاجتماعية والمدنية وفي مقدمتها الانتخابات والترشيح ودخلت المرأة المصرية ككائبة عن الشعب لأول مرة ١٩٥٧ ثم دخلت الوزارة لأول مرة سنة ١٩٦٠ وفي السنوات التالية لثورة يوليو حققت المرأة تقدماً ملحوظاً في مجالات التعليم والمشاركة الاقتصادية والخدمة العامة.<sup>(١)</sup>

وفي عام ١٩٧١ دخلت (١٣٠٩ سيدة) في الوحدات الأساسية للإتحاد الاشتراكي من خلال الإنتخاب، وفي عام ١٩٧٥ صدر قرار تكوين التنظيم النسائي للإتحاد الاشتراكي وأجريت الانتخابات لأول تنظيم نسائي على مستوى الجمهورية وضمنت لجانته الـ ٢٤٢ (٢٤٩٨٦٢ عضوة على مستوى الجمهورية). كذلك كانت مصر من أوائل الدول التي وقعت على اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة عام ١٩٧٩ ثم صدقت عليها مع بعض التحفظات عام ١٩٨١، وتم تعيين أول سفيرة لمصر بالخارج وهي السيدة ميرفت التلاوي ١٩٨٧ وفي عام ١٩٩٧ تم تعيين امرأة وكيلاً لمجلس الشعب وهي الدكتورة أمال عثمان، وأول قاضية مصرية وهي الأستاذة تهاني الجبالي عام ٢٠٠٣، وتواصلت الجهود في مجال المرأة بإنشاء المجلس القومي للطفولة والأمومة بمقتضى القرار الجمهوري رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٨ من أجل النهوض بأوضاع الأم والطفل، وانطلاقاً من أهمية تعزيز الآليات الوطنية المنوط لها مهمة النهوض بالمرأة تم إنشاء المجلس القومي للمرأة بموجب القرار الجمهوري رقم ٩٠ لعام ٢٠٠٠ وهو يتبع السيد رئيس الجمهورية وذلك بهدف الارتقاء بمكانة المرأة وتمكينها من القيام بدور فعال في النهضة الاجتماعية لمصر، من خلال اقتراح السياسات العامة لتنمية دور المرأة ومتابعة تنفيذها وتقييمها وإبداء الرأي في مشروعات القوانين والقرارات المتعلقة بالمرأة.<sup>(٢)</sup>

(١) المرجع السابق، ص ٢٢-٢٦

(٢) أشرف جلال (وآخرون): قيادات المرأة وتحديات المستقبل "تطور وضع المرأة في مصر (١٩٥٦-٢٠٠٤)"، وزارة الشباب وفريديش إيبرت، ٢٠٠٤. ص ٨٣-٩١

## مكانة المرأة فى الشرائع السماوية

### أولاً : مكانة المرأة فى الديانة اليهودية

إن الديانة اليهودية تجرد المرأة من معظم حقوقها المدنية فى مختلف مراحل حياتها وتجعلها تحت وصاية أبيها وأهلها قبل زواجها أو تحت وصاية زوجها بعد زواجها وفى كلا الحالتين تنزلها منزلة الرقيق ويؤكد ذلك ما جاء فى سفر الخروج (وإذا باع رجل أبنته أمه لا تخرج كما يخرج العبيد) أى لا تعتق إذ تظل أمه مدى الحياة . وللأسرة العبرانية نظام اقتصادي وسياسي كبير يتمتع الأب فيها بسلطان على أسرته وخاصة بناته ولم يكن بوسع ابنة أن يبقوا على قيد الحياة إلا إذا أطاعوا أمره . وكان فى وسعه إن كان فقيراً أن يبيع ابنته لتكون جارية كما انه له الحق أن يزوجه إلى من يشاء. فالمرأة اليهودي كانت تسبى وتباع وتورث مثل المتاع ، ومن حق الآباء أن يؤجروا بناتهم لموعد، وان يبيعوا بناتهم القاصرات وان يقتلنهم إن شاءوا.<sup>(١)</sup>

فالمرأة فى اليهودية لم تكن شيئاً يذكر، إنها مثل أثاث المنزل ، تقبع فى زاوية تنتظر مصيرها المجهول. ولقد جاء فى التوراة "المرأة أمر من الموت ، وأن الصالح أمام الله ينجو منها، رجلاً واحداً بين ألف وجدت ، وأما امرأة فبين كل أولئك لم أجد". وهناك من يرى أن المرأة اليهودية هى ملعونة أبدية من طرف الإله ، لان الذنب قد بدأ من طرفها وهى التى تسبب للرجال الموت ولذلك يعتبر اليهود المرأة مسئولة عما يرتكبه الرجل من أفعال شريرة لذلك فإنها عندما تقع فريسة للمرض ينبغي عليها أن تسجن نفسها فى بيتها فلا تلمس أى أنية من أواني البيت حتى لا ينتقل الشر إلى تلك الأواني.<sup>(٢)</sup>

ولقد جاء عندهم فى التوراة أن الرب سأل آدم " هل أكلت من الشجرة التى أوصيتك أن لا تأكل منها؟ فقال آدم : المرأة التى جعلتها معى هى أعطيتنى من الشجرة فأكلت، وقال للمرأة : تكثيراً أكثر أتعاب حبلك وبالوجع تلدين أولاداً". (سفر التكوين - العهد القديم - الإصحاح الثالث). وفى غير نص ترى اليهود دوماً يلصقون بالمرأة كل موقف فيه انحراف أو معصية أو ذل وعار إلى يومنا هذا ، والمرأة عندهم إذا تزوجت من رجل ومات عنها دون أن تتجب منه فإنها تكون لأحد أخوته ولا يحق لها أن تتزوج من سواه، والبكر الذى تلده يسجل باسم أخيه الميت. فالمرأة عندهم هى سهم الغواية ، وسهم المؤامرة التى تحالك ويخطط لصالحها ، ولكنها فى نظرهم أمر من الموت فلم لا يواجهون هذا الموت لغير اليهود، أما بالنسبة لهم فهى أحقر من أن تقوم بدور يتعلق بالدين أو الشريعة ، فعلى سبيل المثال : لا يجوز لها أن تقوم

(١) خالد حسين محمد: العنف ضد المرأة فى الأديان السماوية، إتحاد المصارف، الخرطوم: ٢٠٠٧. ص ٣-٤

(٢) باسمه كيال: تطور المرأة عبر التاريخ، بيروت - لبنان: عز الدين للطباعة والنشر، ١٩٨١. ص ٤٧-٤٨

بدور (الحاخامات) - الكاهنة عند بنى إسرائيل ذلك لأنها أصلاً لا يجوز أن تطلع على أسرار الدين ، وقد يشكونها فى السياسة أو فى الحرب بشتى أنواعها، لكى تكون سهماً من سهامهم على أعدائهم ، لأنها الموت الزؤوم، لكنهم يبعدونها عن الدين وإلا أفسدت العقيدة كما يدعون.<sup>(١)</sup>

وصلوات اليهود تتضمن وجوب حمد الرجل منهم وشكره لله فى كل يوم على ثلاث نعم : أن خلقه إسرائيلياً ولم يخلقه امرأة ولم يجعله فظاً غليظاً. فالمرأة فى المجتمع اليهودى القديم مجرد متاع لزوجها وغير معترف لها بأي حقوق فهى مخلوق وضع لا منزلة له ، وأعتبرها المجتمع اليهودى كذلك أصل الخطيئة البشرية وسبب طرد آدم من الجنة . كما جعلت الشريعة اليهودية كافة أموال الزوجة التى دخلت بها على ذمة الزوجية وكل ما كسبته من سعى أو عمل وما أهدى إليها فى عرسها ملكاً للزوج ما لم يتفق فى عقد الزواج على بقاء ملكية الرقبة للزوجة وحق الانتفاع للزوج وليس للزوجة إلا ما فرض لها من مهر فى عقد الزواج تطلبه بعد موت زوجها أو عند الطلاق (سفر التثنية ٢١).<sup>(٢)</sup>

وقد غالى المشرعون فى اليهودية فى النظرة إلى المرأة، حيث حذروا على المرأة ممارسة أي مهنة تسمح لها بالاختلاط بالرجال، كما حرّموا مشروع "المشنا" كتب الشريعة التى تنسخها المرأة ، وحذر مشروع "المشنا" على الرجل مزاوله أى مهنة تتعلق بالنساء، بل لقد فرضوا على الرجل ألا يكثر الحديث مع النساء بمن فيهن امرأته، فالنساء كما جاء فى الجمار البابلية (باب شبّات) طائشات أو قليات عقل ، فصورة المرأة كما رسمها المشرعون فى المشنا والجمار صورة منفردة وضيعة لذلك كان المشرع اليهودى محقاً عندما فرض على الرجل (الجمار البابلية - باب مناحوت) أن يردد كل يوم ثلاث أدعية : فيقول مبارك الرب أن جعلني من بنى إسرائيل ، ولم يجعلني امرأة ، ولم يجعلني جاهلاً ، وقال "راشي" فى شرح هذا التشريع أن المرء عندما يكون مبارك الرب لأنه لم يجعله امرأة كأنه قال "ولم يجعلني عبداً" أيضاً فالمرأة والعبء سواء فهى لزوجها بمنزلة الجارية.<sup>(٣)</sup>

وقد ترتب على علاقات القوى داخل الأسرة والتي صيغت وفق التشريع الدينى الذى يمنح القوامه للرجل على المرأة وبفضله عليها ، أثراً سلبيّة على المرأة فى سوق العمل وعلى النظرة الذاتية إلى المرأة، وقد ترجم ذلك فى قانون العمل الذى ينظم عمل النساء والذي صدر عام ١٩٥٤ وما زال سارياً حتى الآن ، ويتناول حقوق المرأة العاملة وسمح بوجود بعض القيود على قبول المرأة فى مجالات العمل المختلفة ، وأشترط فى بدايته أن وزير العمل تحول بموجب القانون يحظر أو يحدد

(١) حسنين المحمدى بواذى: حقوق المرأة بين الاعتدال والتطرف، الإسكندرية: دار الفكر الجامعى، ٢٠٠٦. ص ٢٩-٣٣

(٢) محمد شكرى سرور: نظام الزواج فى الشريعة اليهودية والمسيحية، القاهرة: دار الفكر العربى، ١٩٧٧. ص ٥٩

(٣) ليلى إبراهيم أبوا المجد: المرأة بين اليهودية والإسلام، الطبعة الأولى، القاهرة: الدار الثقافية للنشر، ٢٠٠٧. ص ٨٤-٨٥

توظيف المرأة في أي عمل، وفي أي مرحلة إنتاج أو في أي مكان للعمل قد يسبب أذى لصحة المرأة ، فهذه العبارة الصريحة تحد من حقوق المرأة العاملة في اتخاذ قراراتها الخاصة بها. أما البند الثاني من القانون فينص على:-

١- يحظر على المرأة العمل ليلاً.

٢- الليل هو فترة ست ساعات تمتد من الثانية عشر عند منتصف الليل وحتى السادسة صباحاً ، وفي مجال الزراعة بين الثانية عشرة عند منتصف الليل وحتى الخامسة صباحاً، وقد منح هذا البند من القانون أصحاب العمل فرصه للتمييز ضد المرأة ، عند التوظيف ، إذ يمكن لصاحب العمل في حالات كثيرة أن يرفض توظيف النساء تطبيقاً للقيود التي وضعها القانون.<sup>(١)</sup>

وفي فترة النفي والتشتيت أدرك اليهود ضرورة النهوض بالمرأة لكي يبدون كأمة متحضرة ، وبدأت الاتجاهات لتعليم النساء، فأخذوا يروجون بعض الآراء من أجل رفع شأن المرأة مثل " أن المنزل هو بلورة المجتمع"، ونواة الشخصية السليمة فتكوين العادات والمبادئ والقيم التي تحكم العامة في الحياة ومظهر الأمة يأتي من التربية وأعظم الخير يأتي من جانب المدفأة، ومن مبادئ التوراة التي أخذ يروجها اليهود في العصور الحديثة، أن الزوجة تعلوا مع زوجها ولكنها لا تهبط معه، وهذا يعني انه في حالة زواج الرجل من طبقة اجتماعية أدنى فإنه يجب عليه أن يعامل زوجته تبعاً لعادات وأعراف طبقته، فإذا حدث العكس وتزوج من طبقة أعلى فإنه لا يملك أن يعامل زوجته إلا حسب مكانتها الاجتماعية. ونادى حكماء اليهود ببعض الآراء التي تحث على احترام النساء بأن قالوا " أن المرأة هي مصدر الجمال والمرح والمحبة في البيت، وكلما وجدت بركة في المنزل فإنها تأتي من المرأة التي تدبره". وطبقاً لتعاليم العهد القديم فقد خلقها الله لكي تكمل الرجل وتعطيه السعادة التي لم يجدها بنفسه.<sup>(٢)</sup>

ومن خلال العصور المختلفة رأى اليهود في المرأة رمزاً لكل ما هو نبيل وعظيم وكانت رسالتها المقدسة هي تربية أطفالها على الحياة السليمة، وأشدت هذا الاتجاه المناصر للنساء في الدول الغربية. وفي المنفى في روسيا بدأ اليهود في تشكيل حركة لتوضيح أهمية ووظيفة المرأة اليهودية وبصفة خاصة عدم قدرتها القانونية التي تعاني منها وبدأت المرأة اليهودية تشارك بدور حيوي في بداية القرن العشرين وفي المؤتمر اليهودي الذي انعقد في لندن عام ١٩٢٠ صدرت عدة توصيات تعطي حقوقاً كثيرة للنساء وتوصي بضرورة مشاركتهن في بناء المجتمع اليهودي. وأعطى القانون الحديث للمرأة اليهودية حرية إدارة ممتلكاتها وحرية التصرف في شئونها المالية ، وجعل الطلاق يتم أمام المحكمة وبموافقة الطرفين

(١) المرجع السابق، ص ١٦٣

(٢) سوزان السعيد يوسف: المرأة في الشريعة اليهودية "حقوقها وواجباتها" الطبعة الأولى ، القاهرة: عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، ٢٠٠٥. ص ١٧٣-١٧٤

،ومنغ عادة تعدد الزوجات إلا فى بعض الحالات الخاصة، كما حرم عادة ميراث الأرملة.

والمرأة اليهودية اليوم تشارك فى الجيش وفى كل مناحي الحياة السياسية والاقتصادية وهى متحررة تماماً من كل القيود الشرعية، فقد أدى اختلاط الجماعات اليهودية المهاجرة من شرق أوروبا ومن سائر أنحاء العالم إلى فرض واقع جديد فى إسرائيل يبتعد تماماً عما هو منصوص عليه فى الشريعة، ورغم ذلك فإن بعض الجماعات المتشددة مازالت تحافظ على الأوضاع الشرعية المنصوص عليها فى التوراة والتلموذ.<sup>(١)</sup>

### ثانياً: - مكانة المرأة فى الديانة المسيحية

عندما أنتشر الدين المسيحى بسرعة أخذت المرأة بعض حقوقها الاجتماعية والاقتصادية إعتماًداً على تعاليم الدين الجديد الروحية والخلقية مما دفعها لمواكبة عصرها متسلحة بهذه المبادئ السامية مما رفع عن عاتقها بعض القيود التى كانت تحد من حيويتها وتقف عقبة فى طريق تقدمها. فالدين المسيحى قد أعطاها بعض الحقوق وفرض عليها بعض الواجبات، فخفت أمامها القيود وارتفعت مكانتها إلى المكانة التى كان عليها الرجل باعتبارهما متممان بعضهما البعض ومما يلفت النظر أن وصايا المسيح للرجال بحسن معاملة النساء وللنساء بحسن معاملة الرجال ، وللأولاد بضرورة إطاعة الوالدين قد تكررت كثيراً فى الأنجيل لأن هذا يرضى الله ، وأما ما يتعلق بالفراق أو الطلاق بين الزوجين فإن المشرع المسيحى قد أوجد شروطاً قاسية تدل على أن الانفصال والطلاق فى أكثر الأوقات من الأمور المستحيلة إذا لم تتوفر للمطلق أو المطلقة الأدلة والبراهين وفق الشروط التى فرضتها الكنيسة. والتشريع المسيحى قد جعل من المرأة شخصية متساوية مع الرجل فى الحقوق والواجبات من حيث المبدأ.

أما من الناحية التطبيقية فالشريعة المسيحية والقانون الكنسى أقر للزوج الحق فى الإشراف والنيابة القانونية عن الزوجة فى إدارة أموالها ، ولا يحق للزوجة بأن تبعثر أموالها وتتفقه دون إذن مسبق من زوجها.<sup>(٢)</sup>

وفى مجال التمايز والتفاضل ترى المسيحية أن المرأة دون الرجل فى المنزل الإنسانية وقد طلب منها الخضوع المطلق للرجل، وفى ذلك يقول العهد الجديد " رأس المرأة هو الرجل لأن الرجل ليس من المرأة بل المرأة من الرجل ، ولأن الرجل لم يخلق من أجل المرأة بل المرأة من أجل الرجل ، ويقول "أيها النساء أخضعن لرجالكن كما للرب ، لأن الرجل هو رأس المرأة" وقد فهم رجال الدين المسيحى هذه النصوص أنها تعنى بأن المرأة أدنى من الرجل فى القيمة الإنسانية

(١) المرجع السابق: ص ١٧٣-١٧٤

(٢) باسمه كمال: تطور المرأة عبر التاريخ ، مرجع سبق ذكره، ص ٥١-٥٣

لنقضها قانون الله بإغرائها لأدم بالأكل من الشجرة الممنوعة، فشوهت بذلك صورة الرجل ونقضت مكانته وعلى هذا فلا يجوز لها أن تعلم ولا أن تعمد ولا أن تعظ ، ولا أن تدنوا من الهيكل ولا أن تبخر.<sup>(١)</sup>

وأمر بولس المرأة أن تتعلم دينها بسكوت وألا تعلم الرجل دينه "لتتعلم المرأة بسكوت في كل خضوع، ولكن لست أذن للمرأة أن تعلم ولا تتسلط على الرجل بل تكون في سكوت" (١بولس إلى تيموتوس ٢)

"لتصمت نساؤكم في الكنائس لأنه ليس مأذوناً لهن في الكلام بل أمرن أن يخضعن للطاعة هكذا تأمر الشريعة فإن أردن أن يتعلمن شيئاً ليسألن رجالهن في المنزل لأنه من المعيب للمرأة أن تتكلم في الكنيسة" (بولس).<sup>(٢)</sup>

### ثالثاً:- مكانة المرأة في الإسلام

نظر الإسلام نظرة متساوية إلى الرجل والمرأة وعادله في الوقت نفسه، من حيث أن الرجل والمرأة كليهما (إنسان) وإنسان ذو نوع فطبيعة (الإنسانية) في الرجل والمرأة واحده ونوع الرجولة والأنوثة مختلف ، وليست (الرجولة) عله للتفوق وليست (الأنوثة) عله للتخلف. وعندما يقول القرآن الكريم "يا أيها الإنسان" فذلك خطاب لهذا المخلوق بنوعيه، خطاب له عنوان (الإنسانية) التي هي قدر مشترك بين الذكور والإناث.<sup>(٣)</sup>

وبناء على هذا الأصل الإنساني المشترك بين الرجل والمرأة توجه خطاب الله في القرآن إلى النوعين على حد سواء فقوله تعالى "إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ" ، "كَلَّا إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَّاظٍ" (سورة العلق، الآية ٦، ٧) المعنى بالإنسان فيه هم كل بنى آدم وبناته، وهذا نص قاطع في تساوي النوعين في أصل الخلق وأصل نسبتهم إلى الخالق سبحانه وتساويهما في علم الله بهما وقرب مراقبته لهما.

وقوله { يَا أَيُّهَا النَّاسُ } خطاب عام للنوعين كذلك، فالناس جمع إنسان وهذا النداء في القرآن عام للبشر ومن لطائف لغة القرآن إن لفظ (إنسان) يصدق على الذكر وعلى الأنثى سواء ، فالرجل إنسان والمرأة إنسان وليس في الفصيحة (إنسانة) . فالقرآن الكريم يرد الناس عامة إلى أصل تساوت فيه المرأة والرجل في الخلق فقال "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن ذَكَرٍ وَأُنْثَى" (سورة الحجرات، الآية ١٣)، وبين أن هذه الأنثى من نفس الرجل، بمعنى أنها إنسان مثله، وليست نوعاً آخر ، فقال "يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِّن نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا" (سورة النساء، الآية ١). بمعنى خلقكم من أصل واحد ، وجعل من جنسه زوجها إنساناً يساويه

(١) رشا حسن خليل: نظرية المساواة في الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧، ص ٧٩

(٢) الهيئة العامة للاستعلامات "وزارة الإعلام": المرأة المصرية تجارب الماصي... إنجازات الحاضر وتحديات المستقبل، سلسلة حقوق الإنسان في مصر، القاهرة: مطابع الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٠٦، ص ٢٦

(٣) ليلي إبراهيم أبوا المجد: المرأة بين اليهودية والإسلام ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٦

فى الإنسانىة. وعن آدم وحواء يقول الله تعالى " وَقُلْنَا يَا آدَمُ اسْكُنْ أَنتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ وَكُلَا مِنْهَا رَغَدًا حَيْثُ شِئْتُمَا وَلَا تَقْرَبَا هَذِهِ الشَّجَرَةَ فَتَكُونَا مِنَ الظَّالِمِينَ " (سورة البقرة الآية ٣٥) وفى مخالفة الأمر أخبر أنهما متساويين فى الوقوع فى المخالف فقال "فَأَزَلَّهُمَا الشَّيْطَانُ عَنْهَا فَأَخْرَجَهُمَا مِمَّا كَانَا فِيهِ" (سورة البقرة الآية ٣٦). فإذهابهم عن الجنة إنما كان باستجابتهما معاً لغواية إبليس ، فتساويا فى تلقى الأمر ، وتساويا فى خديعة إبليس وتساويا فى الجزاء ولم تكن غواية آدم من حواء ، ولا كانت حواء سبب إهباطه من الجنة إلى الأرض كما تقول التوراة.<sup>(١)</sup>

كما أعطت الشريعة الإسلامية المرأة حقوقها ، واعترفت بأهلية المرأة الاقتصادية فقررت لها الحق فى حرية التصرف فى مالها ، كما أقرت لها حق الملكية سواء عن طريق الميراث أو غير ذلك بعد أن كانت محرومة منه فى الجاهلية لقوله تعالى " لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ مِمَّا قَلَّ مِنْهُ أَوْ كَثُرَ نَصِيبًا مَّفْرُوضًا " (سورة النساء آية ٧) وتعتبر بعض الدراسات الإسلامية أن منح المرأة الحق فى الميراث - وقياساً عليه - دليل على حق المرأة فى العمل واستقلالها بالذمة المالية ، كما أن الإسلام لم يفرض القيود على ممارسة المرأة للعمل، بل ترك المجال رحباً لترتاده المرأة إذا وجدت ضرورة لذلك.<sup>(٢)</sup>

وقد ساوى الله عز وجل بين الرجل والمرأة وكرم المرأة وأعلى من شأنها وأعطاهما الأهلية الكاملة، أهلية التكليف والعقائد والعبادات والمعاملات (والرجل والمرأة سواء فى أهلية الوجوب) كما أعطاهما أهلية الأداء، وهى صلاحية الإنسان لما يقوم به من مهام أو ما يطلب منه من أعمال وتحمل نتائجها ومحاسبتها عليها. فالرجل والمرأة سواء فى نظر الشارع الإسلامى بدون استثناء بالنسبة لمتنوع كل منهما بأهلية الأداء. وببلوغ الإنسان رشده "عاقلاً" - ذكر كان أم أنثى تكون له الأهلية الكاملة. كما قد ساوى الإسلام بين الرجل والمرأة وأعطاهما الحق أن تتعاقد مع غيرها عن طريق طريق البيع والشراء وغير ذلك من أوجه المعاملات المدنية والتجارة. وخير مثال على ذلك السيدة خديجة رضى الله عنها ، التى كانت تعمل بالتجارة حتى بعد زواجها من الرسول، وبعد أن بعث محمد رسولاً. كما روى البخاري ومسلم وغيرهما أن "سودة" زوجة رسول الله كانت سيدة جسيمة لا تخفى على من يعرفها فخرجت لحاجة لها ، فرأها عمر، فقال لها أما والله لا تخفين علينا، فانظري كيف تخرجين، فعادت تشكوا ذلك إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فأتاه الوحي " أن الله قد أذن لهن بالخروج لحاجتهن" - وكانت نساء النبي صلى الله عليه وسلم والصحابيات يغزلن الصوف ويعملن لمعاونة الأزواج ، كما كن يخرجن إلى الأسواق ويتعاملن مع الناس. كما سمحت الشريعة الإسلامية للمرأة بمشاركة الرجل

(١) المرجع السابق ، ص ١٦

(٢) فتحي سلامة: المرأة والتنمية بين الواقع المتاح والمستقبل المأمول، الطبعة الأولى، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب - جامعة القاهرة، ٢٠٠٣: ص ١١٥

فى الحروب فكانت تضمد جراح المحاربين.ومنهن من كانت تجيد الشعر لتلهب حماس الجنود وتقوى من عزيمتهم . كما أعطى الشرع المرأة الحق فى الخروج بإذن زوجها للمجاملات الاجتماعية وكذلك لقضاء بعض المتطلبات العائلية .أى أن خروج المرأة مقرون بمعرفة الزوج.كما جاء فى الحديث "أىما امرأة خرجت من بيتها بغير إذن زوجها كانت فى سخط الله تعالى حتى ترجع إلى بيتها أو يرضى عنها زوجها".رواه الخطيب عن انس.فالدين الإسلامى أباح حق العمل للمرأة ، طالما كان هذا العمل شريفا وفيما لا يخالف الشرع .فالعامل من وجهة نظر الإسلام فريضة على كل مسلم ومسلمة<sup>(١)</sup>

ويضعنا ذلك أمام مسؤولية الوعي بدور المرأة كشريك كامل فى تحقيق ناتج العمل الاجتماعى بكل ما يمنحه ذلك من واجبات كمواطنه من الدرجة الأولى تتمتع بحقوقها كاملة وتلتزم بكافة واجباتها . بحيث يمكنها أن تتحول من مستهلكة لما ينتجه الآخرون إلى مشاركة ومنتجه فى إنتاج الثروة القومية ، حيث يصبح العمل المنتج جزءاً من هويتها وإحساسها بإنسانيتها وتحقيقاً لذاتها فى نظرها ونظرة المجتمع ككل.<sup>(٢)</sup>

---

(١) علياء شكرى:قضايا المرأة المصرية بين التراث والواقع، الكتاب الثالث عشر، الطبعة الأولى، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.كلية الآداب - جامعة القاهرة، ٢٠٠٣. ص ٣٥٩-٣٦٠

(٢) سحر مصطفى حافظ:المرأة وسوق العمل فى ضوء التشريعات المصرية، الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس"العولمة وقضايا المرأة والعمل"، القاهرة:مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية بكلية الآداب- جامعة القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٢٩

## المبحث الثانى

### الواقع الحالى للمرأة فى المجتمع المصرى

#### أولاً: - المرأة والتعليم فى المجتمع المصرى

يعد التعليم جوهر وقاطرة التنمية البشرية، إذ يقع على كاهل مؤسساته الجزء الأكبر من مسئولية بناء البشر ومن ثم فقد نص الإعلان العالمى لحقوق الإنسان على أن لكل شخص الحق فى التعليم، ويجب أن يكون التعليم فى مراحله الأولى والأساسية على الأقل بالمجان، وأن يكون إلزامياً، ويجب أن يعمم التعليم الفنى والمهني وأن ييسر القبول للتعليم العالى على قدم المساواة التامة للجميع وعلى أساس الكفاءة، وقد تمسكت المرأة المصرية بالتعليم باعتبارها سلاحها لمواجهة المجتمع الذى وضعها فى إطار الأدوار التقليدية وحبسها عن ممارسة حقوقها المختلفة، ولعبت المرأة دوراً مهماً فى الحياة المصرية منذ فجر التاريخ فى مجالات العلم والفن والأدب والفكر والسياسة وغيرها من مجالات الحياة، وقد بدأ تعليم المرأة فى مصر منذ أقل من قرنين من الزمان مع افتتاح مدرسة للمولدرات والحكيماوات فى مصر سنة ١٨٣٢ ثم افتتاح الإنجليز مدرسة لتعليم البنات سنة ١٨٣٢ والتي خرجت عدداً منهن قدرات على القراءة والكتابة وكسب العيش بالتطريز وأشغال الإبرة<sup>(١)</sup>

ومع إلحاح رغبة تعليم البنات وازدياد الإقدام عليه أنشئت أول مدرسة ثانوية للبنات فى الحلمية بالقاهرة عام ١٩٢٠، ثم انقسمت إلى مدرستين الأولى ببولاق والثانية بقصر الدوبارة. ولم يغب التعليم الجامعى للمرأة عن برنامج المفكرين ورائدات النهضة النسائية، وبعد مجهودات التحقت البنات بالجامعة المصرية عام ١٩٢٩، وتفوقن فى دراساتهم. وفى عام ١٩٣٣ التحقن بالمعاهد العليا، ومع عام ١٩٤٤ أنشئ معهد التمثيل والتحقيق به الفتيات رغم المعارضة القوية من الرافضين، ونالت ثقافة المرأة الاهتمام حيث لم يعد يقتصر الأمر على التعليم ووقع على كاهل المرأة المتقفة مهمة تثقيف غير المتعلمات.<sup>(٢)</sup>

ونظراً لأن واقع المرأة فى المجتمع يشكل معياراً فعلياً للحكم على درجة النمو الحقيقى لهذا المجتمع وإرتقائه، لذا بذلت الدولة جهوداً كبيرة لإزالة ما يطلق عليه بهشاشة أوضاع النساء وهو مصطلح حديث فى أدبيات التنمية يرتبط عادة بما يعرف بتأنيث الفقر ويعنى عدم المساواة الاقتصادية والاجتماعية التى قد تعانيها النساء فى

(١) عبد السلام نويرة: المرأة والتعليم فى مصر، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية "أحوال مصرية"، القاهرة: مطابع الأهرام، السنة العاشرة، العدد ٣٨-٣٩ شتاء ٢٠٠٧-٢٠٠٨. ص ٥٧-٥٨

(٢) لطيفة سالم: كفاح المرأة المصرية عبر التاريخ، مقالة بجريدة الهلال "المرأة الجمود.. والنهضة"، القاهرة: المؤسسة العربية الحديثة للطبع والنشر والتوزيع، ٢٠٠٨، ص ٣٦-٣٨

مختلف المجتمعات. وقد بذلت الدولة جهوداً متنوعة لتزويد الجماعات المحرومة ومنها النساء مع التركيز على القرويين منهن وسكان الكفور والنجوع والمناطق المتطرفة بالمبادئ الأولية للتعليم الأساسي، ومن الأهداف الرئيسية لهذه الجهود تشجيع تعلم القراءة والكتابة بين الأميات من البنات والنساء. ومن سياسات استيعاب الإناث في التعليم الأساسي:-

- ١- توفير المباني المدرسية .
  - ٢- توفير المدارس ذات الفصل الواحد في التجمعات السكانية الصغيرة
  - ٣- توفير برامج محو الأمية للإناث.
  - ٤- إزالة معوقات تعليم الفتيات.
  - ٥- زيادة نسب القبول بين الإناث عنها بين الذكور في التعليم الأساسي حرصاً على تحقيق الفرصة المتكافئة بين تعليم الإناث وتعليم الذكور وتعويض الظلم الذي وقع عليهن ينبغي زيادة نسب قبول الإناث في السنوات القادمة حتى تصل إلى تساوى النسبة.
  - ٦- نشر رياض الأطفال وتعميمها.
  - ٧- توفير فرص التعليم للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ومن سياسات استمرار تعليم الإناث في التعليم:-
- ١- الارتقاء بعناصر الجودة في العملية التعليمية.
  - ٢- الارتقاء بمستويات إعداد المعلم .
  - ٣- الارتقاء ببرامج تدريب المعلم أثناء الخدمة.
  - ٤- توفير برامج للتعليم عن بعد.
  - ٥- توفير المواد القرائية للمتعلّقات حديثاً وبرامج التدريب المهني وبرامج تعليم الكبار.
  - ٦- تطوير أساليب مراقبة الجودة في العملية التعليمية. (١)

ومن منطلق سعى الدولة الدائم للارتقاء بخصائص الافراد ورفع مستوى معيشتهم تبذل الدولة جهوداً مضمّنية في محاولة القضاء على الأمية وإتاحة الفرصة للأشخاص الذين فاتتهم الفرصة في التعليم أو الذين وافتهم الفرصة ولم يغتنموها بمحض إرادتهم أو لظروف خارجة عنهم فقد منحت الدولة الفرصة لكل هؤلاء من خلال البرامج التي قدمتها لهم، وذلك من خلال الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار أو بإنشاء مدارس الفصل الواحد والمدارس صديقة الفتاة ويوضح الجدول التالي تطور معدلات الأمية حسب فئات السن ومحل الإقامة

(١) فاطمة كاظم (وآخرون): المرأة الريفية المصرية عطاء عبر التاريخ، الطبعة الأولى، القاهرة: مطابع الشرطة، ٢٠٠٣. ص ١٥١-١٦٧

**جدول (١)**  
تطور معدلات الأمية حسب فئات السن ومحل الإقامة  
بين تعدادى (١٩٩٦، ٢٠٠٦) (١)

| معدلات الأمية % |      |      |      | فئات السن |
|-----------------|------|------|------|-----------|
| ٢٠٠٦            |      | ١٩٩٦ |      |           |
| إناث            | ذكور | إناث | ذكور |           |
| ١٤              | ٩    | ٢٨   | ١٧   | ٢٤-١٠     |
| ٤٢              | ٢٤   | ٥٩   | ٣٢   | ٤٤-٢٥     |
| ٦٩              | ٤٠   | ٧٩   | ٤٦   | ٦٤-٤٥     |
| ٨٦              | ٦١   | ٩١   | ٦٤   | ٦٥ فأكثر  |
| محل الإقامة     |      |      |      |           |
| ٢٥              | ١٦   | ٣٤   | ٢٠   | الحضر     |
| ٤٧              | ٢٧   | ٦٣   | ٣٦   | الريف     |
| ٣٧              | ٢٢   | ٥١   | ٢٩   | الجملة    |

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء

ويتضح من بيانات الجدول السابق ارتفاع معدلات الامية بين الاناث مقارنة بالذكور وإن كانت هذه الفجوة تضيق بالنسبة للأعمار الصغيرة مقارنة بالأعمار الكبيرة مما يوضح انخفاض معدلات الامية بين الاجيال الحديثة، كذلك توضح البيانات ارتفاع معدلات الأمية فى الريف عن الحضر لكل من الذكور والاناث.

**جدول (٢)**  
نسب القيد الإجمالى بالمستويات التعليمية المختلفة  
للأعوام الدراسية (٢٠٠٣/٢٠٠٤ ، ٢٠٠٧/٢٠٠٨) (٢)

| نسبة القيد الإجمالي % |      |           |      | المرحلة<br>التعليمية |
|-----------------------|------|-----------|------|----------------------|
| ٢٠٠٨/٢٠٠٧             |      | ٢٠٠٤/٢٠٠٣ |      |                      |
| إناث                  | ذكور | إناث      | ذكور |                      |
| ٢١                    | ٢٢   | ١٦        | ١٧   | ما قبل الابتدائي     |
| ١٠٥                   | ١١٠  | ٨٧        | ٩٤   | الابتدائي            |
| ٩٣                    | ٩٤   | ٩٩        | ١٠٦  | الاعدادي             |
| ٨٢                    | ٨٠   | ٨١        | ٨٦   | الثانوي              |

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء

كما يتضح من بيانات الجدول السابق وجود تحسن فى نسب القيد لكل من الذكور والإناث فى التعليم قبل الابتدائى (الحضانة) والابتدائى فى العام الدراسى (٢٠٠٧/٢٠٠٨) وحدث انخفاض كبير فى نسب قيد الذكور فى المرحلة الاعدادية

(١) الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء "مركز الأبحاث والدراسات السكانية": وضع المرأة والرجل فى مصر، ٢٠٠٩، ص ٩

(٢) المرجع السابق، ص ١٩

أيضاً يماثل ذلك انخفاض فى قيد الإناث ولكن بدرجة أقل ، أما فى التعليم الثانوى فقد حدث ارتفاع طفيف فى نسب قيد الإناث من ٨١٪ إلى ٨٢٪ قابلة لانخفاض أكبر فى نسب المقيدى الذكور من ٨٦٪ إلى ٨٠٪

كما انه يوجد ارتفاع فى نسبة الإناث الملتحقات بالتعليم الجامعى وخاصة فى الكليات النظرية فقد إرتفعت النسبة من ٣٥٪ خلال العام الجامعى ١٩٩٧/١٩٩٦ لتصل الى ٥٠٪ فى العام الجامعى ٢٠٠٦/٢٠٠٧ ، بينما انخفضت نسبة الذكور من ٦٥٪ إلى ٥٠٪ لنفس الفترة ، وبالنسبة للكليات العملية فقد بلغت نسبة الإناث الملتحقات بهذه الكليات ٣٥٪ خلال العام الجامعى ١٩٩٦/١٩٩٧ و إرتفعت إلى ٤٢٪ خلال العام الجامعى ٢٠٠٦/٢٠٠٧ .

كما ان هناك تطور فى نسبة الخريجين الإناث من الكليات النظرية والكليات العملية حيث إرتفعت النسبة للكليات النظرية من ٤٤٪ الى ٥٥٪ خلال الفترة (١٩٩٦/١٩٩٧ - ٢٠٠٦/٢٠٠٧) يقابلها انخفاض نسبة الخريجين الذكور فى نفس الفترة من ٥٦٪ الى ٤٥٪ وبالنسبة للكليات العملية فقد إرتفعت نسبة الإناث من ٣٤٪ الى ٤٣٪ خلال نفس الفترة الزمنية، بينما يزداد الخريجين الذكور من ٣٤٪ الى ٥٧٪ عن نفس الفترة الزمنية (١).

## ثانياً:- الواقع الإقتصادى للمرأة فى المجتمع المصرى

إن مبدأ المساواة فى الحقوق بين الرجل والمرأة فى مصر موجود وأصيل فى دستور الوطن والقوانين المكملة له، إلا أنه مازالت هناك حواجز مجتمعية واقتصادية تحول دون ممارسة هذه المساواة بالصورة المفروضة وتؤدى إلى تفاوتات نوعية واضحة بين الذكور والإناث، ومظاهر هذه التفاوتات عديدة وتبدأ من مرحلة الطفولة ، فنجد مثلاً فرص الطفلة الأنثى فى الحصول على التعليم وأحياناً فى الحصول على الرعاية الصحية والغذاء أقل من الذكور وتعرض للعنف أكثر من الذكور وخاصة فى المجتمعات الريفية، وفى الكبر نجد أن فرصهن فى التدريب وفى الحصول على فرص عمل أقل من الذكور، وما زالت المرأة تمثل أغلبية الفقراء خاصة تلك التى تعمل أسرتها ، وقدر كبير من عملها لا يدخل فى حسابات الدولة، وهو عملها فى قطاع الأعمال غير الرسمي، الذى يظل بلا تقييم ولا اعتراف وأحياناً بلا تقدير (٢).

وتشير الإحصائيات والمسوح إلى أن مساهمة المرأة فى النشاط الإقتصادى مازالت مساهمة محدودة، وهذا ما يتضح من الإحصائيات التالية:-

(١) الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء"مركز الأبحاث والدراسات السكانية"مرجع سبق ذكره، ص ٤٠-٥٦  
(٢) فرخنده حسن: نحو رؤية جديدة لدور المرأة فى التنمية، مقالة بجريدة الهلال "المرأة الجمود ..والنهضة"، القاهرة:المؤسسة العربية الحديثة للطبع والنشر والتوزيع، ٢٠٠٨، ص ١٥-١٦

## ١- نصيب المرأة من قوة العمل

يعد مؤشر نصيب المرأة من قوة العمل من أهم المؤشرات الإجمالية التي تعبر عن مدى مشاركة المرأة في القطاع الرسمي للعمل، فضعف مساهمة المرأة في قوة العمل يؤدي إلى انخفاض مساهمتها في النشاط الإقتصادي، وبالتالي ارتفاع معدل البطالة، وهو ما يؤدي إلى عدم تمكينها من أداء دورها في التنمية في واحد من أهم أبعاد التنمية في مصر وهو البعد الاقتصادي.

\* إجمالي قوة العمل (١٥-٦٤) حسب النوع ومحل الإقامة في عامي (١٩٩٠، ٢٠٠٨):

### جدول (٣)

توزيع قوة العمل (١٥-٦٤) حسب النوع ومحل الإقامة  
في عامي (١٩٩٠-٢٠٠٨) (١)

| متوسط معدل<br>النمو السنوي % |      | توزيع قوة العمل (١٥-٦٤) |         |         |         | محل<br>الإقامة |
|------------------------------|------|-------------------------|---------|---------|---------|----------------|
|                              |      | ٢٠٠٨                    |         | ١٩٩٠    |         |                |
| رجال                         | نساء | رجال                    | نساء    | رجال    | نساء    |                |
| ٢,٥                          | ٢,٦  | ٨٢٠١١٠٠                 | ٢٣٧٣٠٠٠ | ٥٢٠٢٢٠٠ | ١٤٨٢٥٠٠ | حضر            |
| ٣,٠                          | ١,٤  | ١٠٩١٨٨٠٠                | ٣١٥٨٣٠٠ | ٦٤٠٣٨٠٠ | ٢٤٥٤١٠٠ | ريف            |
| ٢,٨                          | ١,٩  | ١٩١١٩٩٠                 | ٥٥٣١٣٠٠ | ١١٦٠٦٠٠ | ٣٩٣٦٦٠٠ | اجمالي         |

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء بحث القوة العاملة بالعينة لعامي ١٩٩٠، ٢٠٠٨

بمقارنة وضع المرأة بالرجل من حيث توزيع قوة العمل من واقع بيانات بحث القوة العاملة بالعينة تشير بيانات الجدول رقم (٣) الى ارتفاع قوة العمل من النساء (١٥-٦٤) من حوالي ٣,٩ مليون في عام ١٩٩٠ الى حوالي ٥,٥ مليون في عام ٢٠٠٨ بمعدل نمو سنوي يصل الى ١,٩٪ وبالنسبة للحضر فقد ارتفعت قوة عمل النساء من حوالي ١,٥ مليون في عام ١٩٩٠ الى ٢,٣ مليون في عام ٢٠٠٨ بمعدل نمو سنوي يصل الى ٢,٦٪ كما ارتفعت في الريف من حوالي ٢,٥ مليون الى حوالي ٣,٢ مليون بمعدل نمو سنوي ١,٤٪ خلال نفس الفترة.

(١) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء "مركز الابحاث والدراسات السكانية": مرجع سبق ذكره ، ص ٤٩

**\* معدلات المساهمة في قوة العمل طبقاً لفئات السن والنوع**

**جدول (٤)**

معدلات المساهمة في قوة العمل (١٥-٦٤) حسب فئات السن والنوع (١٩٩٥، ٢٠٠٨) (١)

| معدلات المساهمة فى قوة العمل % |      |      |      | فئات السن |
|--------------------------------|------|------|------|-----------|
| ٢٠٠٨                           |      | ١٩٩٥ |      |           |
| نساء                           | رجال | نساء | رجال |           |
| ٩,٥                            | ٣١,٣ | ١٠,٩ | ٣٠,٣ | -١٥       |
| ٣٠,٦                           | ٦٩,٠ | ٣٥,٠ | ٥٧,٥ | -٢٠       |
| ٢٨,٢                           | ٩٥,٤ | ٣٢,٦ | ٩٤,٢ | -٢٥       |
| ٢٥,٧                           | ٩٨,٢ | ٢٧,٢ | ٩٨,٨ | -٣٠       |
| ٢٨,٧                           | ٩٧,٤ | ٢١,٤ | ٩٩,٠ | -٤٠       |
| ٢٢,٠                           | ٨٩,٢ | ١٦,٣ | ٩٨,١ | -٥٠       |
| ٩,٦                            | ٤٩,٢ | ٤,٩  | ٤٧,٧ | ٦٤-٦٠     |
| ٢٣,٢                           | ٧٦,٣ | ٢١,٩ | ٧٣,٧ | الإجمالى  |

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء بحث القوة العاملة للسنوات ١٩٩٥، ٢٠٠٨

يوضح الجدول معدلات المساهمة في قوة العمل حسب فئات السن والنوع في عامي (١٩٩٥، ٢٠٠٨) ويتضح من البيانات أن معدلات المساهمة للرجال أعلى منها بالنسبة للنساء وهذا هو المتوقع حيث تعتمد اغلب الأسر على عمالة الرجال وتدرج معدلات المساهمة في الارتفاع بالنسبة للرجال لتقترب من المائة في فئات السن (٣٠-٥٩) ثم تعود وتتناقص مره أخرى في الفئة العمرية (٦٠-٦٤) ليصل معدل النشاط الى ٤٧,٧٪ عام ١٩٩٥ مقابل ٤٩,٢٪ في عام ٢٠٠٨ من بين كبار السن من الرجال في الفئة العمرية (٦٠ - ٦٤).

كما يوضح الجدول أن معدلات المساهمة للنساء تظل اقل بكثير عنها للرجال ولكنها أيضا تبدأ منخفضة عند السن ١٥ سنة ثم تدرج في الارتفاع حتى تصل الى القيمة ٣٥٪ عند السن (٢٠-٢٤) في عام ١٩٩٥ وفي عام ٢٠٠٨ كان أعلى معدل للمساهمة في فئة السن أيضا (٢٠-٢٤) حيث بلغت ٣٠,٦٪ من اجمالي النساء في هذه الفئة العمرية ثم تعاود الانخفاض مره أخرى تدريجيا حتى تصل إلى حوالي ٥٪ في عام ١٩٩٥ وتصل إلى ٩,٦٪ في عام ٢٠٠٨ بين النساء البالغات من العمر (٦٠-٦٤) وتشير بيانات الجدول إلى تحسن أوضاع العمل للنساء حيث بلغت نسبة مساهمة النساء في العمل ٢٢٪ في عام ١٩٩٥ مقابل ٢٣,٢٪ في عام ٢٠٠٨.

(١) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء "مركز الابحاث والدراسات السكانية": مرجع سبق ذكره، ص ٥٨-٥٩

ويرجع انخفاض معدلات النشاط للنساء بعد سن ٥٠ سنة فأكثر الى انسحاب عدد كبير من النساء من سوق العمل لرعاية أسرهن وأطفالهن الذي يؤثر ولاشك على دورها الانتاجي.

**\* التوزيع النسبي للمشتغلين (١٥-٦٤) طبقاً للقطاع والنوع ومحل الإقامة**

**جدول (٥)**

التوزيع النسبي للمشتغلين (١٥-٦٤) سنة  
طبقاً للقطاع والنوع ومحل الإقامة عام (٢٠٠٨) (١)

| التوزيع النسبي للمشتغلين % |      |      |      |      |      | القطاع   |
|----------------------------|------|------|------|------|------|----------|
| حضر                        |      | ريف  |      | جملة |      |          |
| رجال                       | نساء | رجال | نساء | رجال | نساء |          |
| ٢١,٩                       | ٦٠,٩ | ١٩,٢ | ٢١,٥ | ٢٠,٣ | ٣٧,٥ | حكومي    |
| ٥,٧                        | ٣,١  | ٢,٧  | ٠,٤  | ٣,٩  | ١,٥  | عام      |
| ٧٢,٤                       | ٣٦,٠ | ٧٨,٢ | ٧٨,١ | ٧٥,٧ | ٦١,١ | خاص/اخرى |

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بحث القوة العاملة ٢٠٠٨

ويعرض الجدول التوزيع النسبي للمشتغلين (١٥ - ٦٤ سنة) طبقاً للقطاع والنوع ومحل الإقامة في عام ٢٠٠٨. ويوضح الجدول ان القطاع الخاص هو القطاع السائد لأغلب المشتغلين من الرجال والنساء وترتفع نسبة مساهمة الرجال المشتغلين عن النساء المشتغلات في هذا القطاع. وهو ما يوضح أثر الاتجاه الاقتصادي الجديد نحو الخصخصة حيث يأتي القطاع الحكومي في المرتبة الثانية للمشتغلين من النساء والرجال ثم القطاع العام وترتفع نسبة النساء المشتغلات بالقطاع الحكومي والتي بلغت ٣٧,٥٪ عن نسبة الرجال المشتغلين في نفس القطاع ٢٠,٣٪ حيث تفضل النساء العمل بالقطاع الحكومي لتوفر الأجازات وخاصة لرعاية الأطفال. ويعمل بالقطاع العام نسبة ضئيلة من النساء حيث بلغت ١,٥٪ مقابل ٣,٩٪ من الرجال ويرجع ذلك لتوقف سياسة التعيين بواسطة وزارة القوى العاملة منذ عام ١٩٨٥ ولسياسات الإصلاح الاقتصادي وعملية الخصخصة التي انتهجتها الحكومة المصرية منذ التسعينات مما أدى الى تخفيض نسبة المشتغلين بالقطاع العام وخاصة من النساء.

(١) المرجع السابق ، ص ص ٦٥-٦٦

وبالنسبة لأهمية القطاعات التي تعمل بها النساء واختلافاتها على مستوى الحضر والريف يلاحظ ان اغلب النساء في الحضر يعملن بالقطاع الحكومي ٦٠,٩٪ مقابل ٢١,٩٪ فقط للرجال بينما يعمل اغلب النساء والرجال في الريف في القطاع الخاص حيث تقاربت نسبة العاملين من النساء والرجال بهذا القطاع والتي بلغت حوالى ٧٨٪ فى عام ٢٠٠٨.

#### \* العاملون (رجال ونساء) بالقطاع غير الرسمي

لا يزال القطاع غير الرسمي يلعب دورا هاما فى الاقتصاد المصرى، ويعرف العمل بالقطاع غير الرسمي بأنه العمل الذى يتم بطريقة غير رسمية من ثم لا يخضع لرقابة الدولة وهو ما يعنى بدوره عدم تمتع هذا النشاط بنظم الضمان الاجتماعى، فضلا عن عدم وجود مزايا للعاملين فى هذا القطاع بصفة عامة.

وتجدر الإشارة الى أن تقدير حجم القطاع غير الرسمي يعد أمرا فى غاية الصعوبة، نظرا لأنه مكون من أنشطة غير مسجلة لا تؤخذ بعين الاعتبار عند إعداد الكثير من الإحصائيات، كما أن تعريف القطاع غير الرسمي بالإضافة الى التمييز ما بين النشاط الرسمي وغير الرسمي فى الاقتصاد قد يكون أكثر صعوبة بالنسبة لنشاط المرأة نظرا للتداخل الذى يحدث غالبا ما بين أنواع الأنشطة الثلاثة المختلفة التى تمارسها (رسمى/غير رسمى/عائلى).

لذا فمن الأهمية بمكان مراعاة أن المصادر الرسمية للبيانات قد تقدر حجم القطاع غير الرسمي فى مصر بأقل من حجمه الحقيقى.

وقد تم الاستعانة بالبيانات المنشورة من خلال بحث القوى العاملة بالعينة الذى يعده سنويا الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء وقد تم اعتبار المشتغلون خارج المنشآت يمثلون القطاع غير الرسمي بينما المشتغلون داخل المنشآت يمثلون القطاع الرسمي. ويعرض جدول رقم (٦) توزيع المشتغلين (١٥-٦٤ سنة) حسب القطاع (رسمى/غير رسمى) والنوع فى عامى (١٩٩٥، ٢٠٠٨).

جدول (٦)

توزيع المشتغلين ( ١٥-٦٤ سنة) حسب القطاع (رسمى/ غير رسمى)  
والنوع ومحل الإقامة فى عامى (١٩٩٥، ٢٠٠٨) (١)

(العدد بالالف)

| توزيع المشتغلين (١٥-٦٤) |        |               |        |           |        |               |        | النوع  |
|-------------------------|--------|---------------|--------|-----------|--------|---------------|--------|--------|
| ٢٠٠٨                    |        |               |        | ١٩٩٥      |        |               |        |        |
| قطاع رسمى               |        | قطاع غير رسمى |        | قطاع رسمى |        | قطاع غير رسمى |        |        |
| حضر                     |        |               |        |           |        |               |        |        |
| العدد                   | النسبة | العدد         | النسبة | العدد     | النسبة | العدد         | النسبة |        |
| ٤٢٧١                    | ٧٧,٤   | ١٢٤٨          | ٢٢,٦   | ٥٢٧١      | ٦٩,٨   | ٢٢٧٧          | ٣٠,٢   | رجال   |
| ١١٠٧                    | ٩٣,١   | ٨٢            | ٦,٩    | ١٥٧٣      | ٨٧,٠   | ٢٣٥           | ١٣,٠   | نساء   |
| ٥٣٧٨                    | ٨٠,٢   | ١٣٣           | ١٩,٨   | ٦٨٤٤      | ٧٣,٢   | ٢٥١٢          | ٢٦,٨   | اجمالى |
| ريف                     |        |               |        |           |        |               |        |        |
| العدد                   | النسبة | العدد         | النسبة | العدد     | النسبة | العدد         | النسبة |        |
| ٢٥٩٢                    | ٣٧,٧   | ٤٢٨٥          | ٦٢,٣   | ٤٠٧٩      | ٣٨,٩   | ٦٤١٥          | ٦١,١   | رجال   |
| ٤٣٢                     | ٢٤,٦   | ١٣٢٧          | ٧٥,٤   | ٧٥٥       | ٢٨,٤   | ١٩٠٣          | ٧١,٦   | نساء   |
| ٣٠٢٤                    | ٣٥,٠   | ٥٦١٢          | ٦٥,٠   | ٤٨٣٤      | ٣٦,٨   | ٨٣١٨          | ٦٣,٢   | اجمالى |
| ملا                     |        |               |        |           |        |               |        |        |
| العدد                   | النسبة | العدد         | النسبة | العدد     | النسبة | العدد         | النسبة |        |
| ٦٨٦٣                    | ٥٥,٤   | ٥٥٣٣          | ٤٤,٦   | ٩٣٥٠      | ٥١,٨   | ٨٦٩٢          | ٤٨,٢   | رجال   |
| ١٥٣٩                    | ٥٢,٢   | ١٤٠٩          | ٤٧,٨   | ٢٣٢٨      | ٥٢,١   | ٢١٣٨          | ٤٧,٩   | نساء   |
| ٨٤٠٣                    | ٥٤,٨   | ٦٩٤٢          | ٤٥,٢   | ١١٦٧٨     | ٥١,٩   | ١٠٨٣٠         | ٤٨,١   | اجمالى |

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء بحث القوة العاملة لعامى ١٩٩٥، ٢٠٠٨

ويظهر من الجدول أن حوالى نصف النساء فى عام ١٩٩٥ من العاملات بالقطاع غير الرسمى حوالى ٤٨٪ مقابل ٤٥٪ تقريبا للرجال وقد إرتفعت هذه النسبة للرجال إلى حوالى ٤٨٪ بينما ظلت ثابتة فى عام ٢٠٠٨. كما زاد عدد النساء المشتغلات فى هذا القطاع من ١,٤ مليون فى عام ١٩٩٥ إلى حوالى ٢,١ مليون فى عام ٢٠٠٨ بينما تزايد عدد الرجال من حوالى ٥,٥ مليون إلى ٨,٦ مليون فى نفس العامين.

تعمل أغلب المشتغلات في الحضر عام ١٩٩٥ في القطاع الرسمي ٩٣٪ بينما لا يعمل سوى ٦,٩٪ من المشتغلات بالحضر في القطاع غير الرسمي. وقد انخفضت النسبة في القطاع الرسمي إلى ٨٩٪ بينما زادت النسبة في القطاع الغير رسمي لتصل إلى ١٣٪ في عام ٢٠٠٨. أما في الريف فحوالي ثلاثة أرباع النساء المشتغلات يعملن بالقطاع غير الرسمي عام ١٩٩٥ وقد انخفضت هذه النسبة قليلا إلى ٧١,٦٪ في عام ٢٠٠٨.

كما تزيد نسبة الرجال في القطاع غير الرسمي ٣٠,٢٪ عن نسبة النساء العاملات في نفس القطاع ١٣٪ في الحضر عام ٢٠٠٨، أما في الريف تزيد نسبة النساء المشتغلات في القطاع غير الرسمي ٧١,٦٪ عن نسبة الرجال العاملين في نفس القطاع ٦١,١٪ لنفس العام. وتزايد عدد العاملين في القطاع غير الرسمي يدعو للقلق حيث ان الافتقار الى وجود اتفاقيات رسمية للتوظيف تضمن حقوق العمال، مما يعنى أنه يجب على العمال أن يتحملوا المخاطر الناشئة عن صدمات دورة النشاط الاقتصادي، فالعاملون في هذا القطاع لا يحصلون على أية مزايا، ولا يحميهم أى قوانين عمل أخرى، وهذا الأمر قد يكون سببا للقلق وخاصة بالنسبة للنساء اللاتي قد يواجهن تمييزا في المعاملة بالإضافة الى محاولتهن التغلب على ظروف السوق ومسؤولياتهن الإنجابية والعائلية، وبرغم أن العاملين بالقطاع غير الرسمي بصفة عامة يحصلون على أجور متدنية، فضلا عن معاناتهم من ظروف العمل غير المواتية، ونظرا لكونهم عاملين في القطاع غير الرسمي، فإنه ليس لهم الحق في إقامة تنظيم يمكنهم من خلاله مناقشة أوضاعهم.(١)

## ٢- نصيب المرأة من المناصب الإدارية العليا

\* المساهمة في وظائف الادارة العليا في الجهاز الإداري و الادارة المحلية والهيئات الخدمية على مستوى الجمهورية

### جدول (٧)

تطور نسب النساء والرجال المعينون في وظائف الادارة العليا بالجهاز الإداري والادارة المحلية والهيئات الخدمية للدولة الى اجمالي العاملين في هذه الوظائف خلال الفترة (١٩٨٨-٢٠٠٨) (١)

| نسبة المعينون في وظائف الادارة العليا % |      |      |                    |      |      |                    |      |      |                    |      |      | الوظائف<br>الادارية |      |      |
|-----------------------------------------|------|------|--------------------|------|------|--------------------|------|------|--------------------|------|------|---------------------|------|------|
| ٢٠٠٨                                    |      | ٢٠٠٥ |                    | ٢٠٠٣ |      | ٢٠٠٠               |      | ١٩٩٦ |                    | ١٩٨٨ |      |                     |      |      |
| رجال                                    | نساء | رجال | نساء               | رجال | نساء | رجال               | نساء | رجال | نساء               | رجال | نساء |                     |      |      |
| وزير                                    | ٩٧,٥ | ٢,٥  | وزير               | ٩٦,٢ | ٣,٨  | وزير               | ٩٧,١ | ٢,٩  | وزير               | ٩٧,٤ | ٢,٦  |                     | وزير | ٩٨,٦ |
| نائب<br>وزير                            | ٨١,٨ | ١٨,٢ | نائب<br>وزير       | ٩٢,٩ | -    | نائب<br>وزير       | -    | -    | نائب<br>وزير       | ٩٦,٨ | ٣,٢  | نائب<br>وزير        | ٩٧,٠ | ٣    |
| الدرجة<br>الممتازة                      | ٨٥,٧ | ١٤,٣ | الدرجة<br>الممتازة | ٨٦,٦ | ١٣,٤ | الدرجة<br>الممتازة | ٩١,٠ | ٩,٠  | الدرجة<br>الممتازة | ٩٦,٧ | ٣,٣  | الدرجة<br>الممتازة  | ٩٩,١ | ٠,٩  |
| درجة<br>عالية                           | ٧٩,١ | ٢٠,٩ | درجة<br>عالية      | ٧٨,٣ | ٢١,٧ | درجة<br>عالية      | ٨٤,١ | ١٥,٩ | درجة<br>عالية      | ٩١,٥ | ٨,٥  | درجة<br>عالية       | ٩٥,٧ | ٤,٣  |
| مدير<br>عام                             | ٧٤,٥ | ٢٥,٥ | مدير<br>عام        | ٨٤,٦ | ١٥,٤ | مدير<br>عام        | ٧٦,٧ | ٢٣,٣ | مدير<br>عام        | ٨٢,٥ | ١٧,٥ | مدير<br>عام         | ٩١,٢ | ٨,٨  |
| الاجمالي                                | ٧٥,٩ | ٢٤,١ | الاجمالي           | ٨٣,٨ | ١٦,٢ | الاجمالي           | ٧٦,٥ | ٢٣,٥ | الاجمالي           | ٨٤,٧ | ١٥,٣ | الاجمالي            | ٩٢,٧ | ٧,٣  |

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء نشرة العاملين بالحكومة للسنوات المختارة

أحدثت مشاركة المرأة في الحياة العامة تحولا واضحا بالنسبة لمكانة المرأة ودورها في المجتمع، فعمل المرأة ومشاركتها في الإنتاج اكسبها قيمة في المجتمع كفرد له كيانه ودور فعال في عملية التنمية، كما انعكس ذلك أيضاً على مكانتها الاجتماعية ودورها داخل أسرتها. بمقارنة مساهمة المرأة بالرجل في الجهاز الإداري للدولة وهذا ما تشير إليه بيانات جدول (٧) تبين تضاعف نسبة شغل المرأة في وظائف الإدارة العليا من ٧,٣٪ في عام ١٩٨٨ الى ١٥,٣٪ عام ١٩٩٦. ثم ارتفعت الى ٢١,٥٪ في عام ٢٠٠٠ وذلك نتيجة لتطبيق قانون الاصلاح الوظيفي ثم الى ٢٤,١٪ عام ٢٠٠٨. وذلك على مستوى جملة وظائف الإدارة العليا.

(١) المرجع السابق، ص ١٤٥

كما لوحظ ارتفاع نسبة النساء المعينات فى وظيفة نائب وزير من ٣,٠٪ عام ١٩٨٨ الى ستة أضعاف بنسبة ١٨,٢٪ عام ٢٠٠٨، كذلك أوضحت البيانات ارتفاع نسبة النساء المعينات فى وظيفة مدير عام من ٨,٨٪ الى حوالى ثلاثة أضعاف بنسبة ٢٥,٥٪ فى عام ٢٠٠٨ وذلك فى ضوء ما تحقق للمرأة المصرية من إنجازات وما نالته من حقوق.

ولكن على الرغم من مشاركة المرأة فى مجالات العمل المختلفة، إلا إن احتلالها للمناصب الإدارية العليا مازال محدودا مقارنة بالرجل حتى عام ٢٠٠٨ حيث إن معظم الوزراء ونواب الوزراء من الرجال.

#### \* معدلات البطالة للذكور والإناث

بلغ معدل البطالة للإناث ١٩٪ فى عام ٢٠٠٨ مقابل ٦٪ فقط للذكور.<sup>(١)</sup>

إن استمرار هذه التفاوتات بين الذكور والإناث يتسبب فى ارتفاع مستوى الأضرار الاجتماعية والاقتصادية ، ويقلل من دفع عجلة التنمية بشكل عام.

### ٣- نصيب المرأة من التدريب الإدارى

يعتبر التدريب الإدارى محورا رئيسيا من محاور برنامج الإصلاح الإدارى بهدف تنمية مهارات العنصر البشرى ولإكساب العاملين المعارف الجديدة اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة عالية، وتشمل البرامج التدريبية للعاملين بالدولة مختلف المستويات الوظيفية التنفيذية والإشرافية

---

(١) الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، بحث القوى العاملة لعام ٢٠٠٨

**\* التدريب الإداري للعمليات بجهاز الدولة**

**جدول (٨)**

عدد المتدربات من الجهاز الإداري للدولة ونسبتهن لإجمالي المتدربين  
في بعض السنوات خلال الفترة (١٩٩٨/٩٧ - ٢٠٠٧/٢٠٠٨) (١)

| السنة     | عدد المتدربات من النساء | نسبة النساء لإجمالي المتدربين % |
|-----------|-------------------------|---------------------------------|
| ١٩٩٨/١٩٩٧ | ١٢٧٨٩٣                  | ٣٠                              |
| ١٩٩٩/١٩٩٨ | ١٦٤٤٥٥                  | ٤٠                              |
| ٢٠٠٠/١٩٩٩ | ٢١١٤٢٨                  | ٤٥                              |
| ٢٠٠١/٢٠٠٠ | ٢١٧١٧٩                  | ٤٥                              |
| ٢٠٠٣/٢٠٠٢ | ١٧٥٠٨٩                  | ٤٠                              |
| ٢٠٠٥/٢٠٠٤ | ١٦٣٣٧٤                  | ٣٢,٦                            |
| ٢٠٠٨/٢٠٠٧ | ٢٥٧٤٠٥                  | ٤١,٧                            |

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

تشير إحصاءات قاعدة بيانات التدريب إلى أن جملة المتدربين (رجال / نساء) ببرامج التدريب الإداري سنويا يبلغ ١٥٠ ألف متدرب، أكثر من ثلث هذا العدد من النساء بما لا يقل عن ٥٠ ألف عاملة يتم تدريبهن سنويا علما بأن تصنيف المتدربين إداريا حسب النوع لم يتوفر منذ عام ١٩٩٨/٩٧.

عرض جدول (٨) عدد المتدربات من الجهاز الإداري للدولة ونسبتهن لإجمالي المتدربين خلال الفترة (١٩٩٨/٩٧ - ٢٠٠٧/٢٠٠٨). فبلغ إجمالي عدد المتدربات ١٢٧٨٩٣ ألف متدربة في ١٩٩٨/٩٧ بنسبة ٣٠٪ من إجمالي المتدربين ثم ارتفع العدد إلى ٢١٧١٧٩ ألف متدربة في ٢٠٠١/٢٠٠٠ بنسبة ٤٥٪ من إجمالي المتدربين ثم إنخفض إلى ١٦٣٣٧٤ بنسبة ٣٢,٦٪ ثم عاود الارتفاع ليصل إلى ٢٥٧٤٠٥ ألف متدربة في ٢٠٠٨/٢٠٠٧ بنسبة ٤١,٧٪ من إجمالي المتدربين.

(١) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء "مركز الأبحاث والدراسات السكانية": مرجع سبق ذكره ، ص ٩٦

**\* التدريب القيادي**

**جدول رقم (٩)**

عدد المتدربات من القوة العاملة بالبرامج القيادية ونسبتهن لإجمالي المتدربين  
فى بعض السنوات خلال الفترة (١٩٩٠/١٩٩١ - ٢٠٠٧/٢٠٠٨) (١)

| السنة     | المتدربات من القوة العاملة      |                                |
|-----------|---------------------------------|--------------------------------|
|           | عدد المتدربات (تدريباً قيادياً) | النسبة لإجمالي عدد المتدربين % |
| ١٩٩١/١٩٩٠ | ٣٨٣                             | ١٧,٠                           |
| ١٩٩٨/١٩٩٧ | ١٠٩                             | ٩,٠                            |
| ١٩٩٩/١٩٩٨ | ٣٠٢                             | ٢٦,٠                           |
| ٢٠٠٠/١٩٩٩ | ٣٦١                             | ٢٥,٠                           |
| ٢٠٠١/٢٠٠٠ | ٢٧٥                             | ٢١,٠                           |
| ٢٠٠٢/٢٠٠١ | ٣٧٠                             | ٢٤,٢                           |
| ٢٠٠٣/٢٠٠٢ | ٣٨٠                             | ٢٧,٠                           |
| ٢٠٠٨/٢٠٠٧ | ٥٤٤                             | ٢٧,٠                           |

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصائى

تشير بيانات جدول (٩) إلى أعداد المتدربات من القوة العاملة بالبرامج القيادية ونسبتهن لإجمالي المتدربين فى السنوات (١٩٩٠/١٩٩١ - ٢٠٠٧/٢٠٠٨) حيث بلغت نسبة الإناث المتدربات إلى إجمالي المتدربين ١٧٪ فى عام ١٩٩١/١٩٩٠ وتراجعت هذه النسبة إلى ٩٪ فى عام ١٩٩٨/١٩٩٧ ثم وصلت هذه النسبة إلى أقصاها ٢٧٪ خلال الأعوام (٢٠٠٢/٢٠٠٧، ٢٠٠٣/٢٠٠٨).

وترى الباحثة أن من أكثر الأسباب شيوعاً للتمييز ضد المرأة فى سوق العمل ما يلى:-

- ارتفاع نسبة الأمية بين الإناث .
- تعدد الأدوار الاجتماعية التى تقوم بها المرأة سواء داخل المنزل أو خارجه فى العمل.
- العادات والتقاليد القديمة التى تناهض عمل المرأة عامه .
- محدودية تدريب الإناث سواء العاملات أو الباحثات عن عمل ولا تتوافر لديهم المهارات أو السلوكيات التى تتطلبها سوق العمل.

(١) المرجع السابق، ص ١٠٠

## المبحث الثالث

### المرأة فى ضوء التشريعات المصرية

#### ١- المرأة فى قانون العمل المصرى

تنص جميع نصوص التشريع الدستورى المصرى على مبدأ المساواة بين المواطنين فيما يتعلق بحق العمل دون تمييز بين الرجل والمرأة ، فقد نصت المادة (٤٠) من الدستور المصرى على "المساواة بين المواطنين أمام القانون دون تمييز"، كما تنص المادة (١٤) على أن الوظائف العامة حق لكل المواطنين وكلها حقوق لا تقبل التمييز على أساس من الجنس، وقد أعتبر الدستور المصرى أن الأمومة وظيفه اجتماعية يجب رعايتها من أجل إنجازها أفضل إنجاز، فتتص فى المادة (١٠) على أن تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة. وتنص المادة (١١) على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها فى المجتمع ومساواتها بالرجل فى ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية.<sup>(١)</sup>

ونجد أن معظم تشريعات العمل المصرى قد حرصت على حماية المرأة العاملة وكفالة حقها على المساواة فى مناحي العمل ، فالقانونان ٤٨، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاصان بالعاملين بالقطاع العام والعاملين المدنيين بالدولة قد تضمنت نصوص هذا القانون تساعد المرأة على التوفيق بين واجباتها المنزلية ومسؤوليات العمل كما نص على ذلك الدستور الذى سبق الإشارة إليها من قبل فى المادة (٦٩) من القانون السابق وما يقابلها من المادة (٧٢) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين بالقطاع العام (بالحكومة) على حق الزوج أو الزوجة فى أجازته بدون أجر لمصاحبة الزوج أو الزوجة إذ رخص لأحدهم بالسفر للخارج لمدة ستة أشهر على الأقل وذلك سواء اتصلت هذه الأجازة بإعارة إلى الخارج أم لا ، وعلى جهة الإدارة الاستجابة لهذا الطلب المقدم من الزوج أو الزوجة، ونصت المادة (٧٣) على حق العاملة فى الحصول على أجازة بدون مرتب لرعاية طفلها، وذلك بحد أقصى عامين، وللعاملة الحق فى الحصول على هذه الأجازة ثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية، وقد حمل القانون الدولة سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى المستحق على العاملة طوال مدة الأجازة أو دفع تعويض لها فى حدود (٢٥٪) من مرتبها وجعل ذلك وفق اختيارها.<sup>(٢)</sup>

(١) فتحي نجيب: عدم الوعى بين الناس بالحقوق الممنوحة "مؤتمر المرأة المصرية وتحديات القرن الحادى العشرين"، المجلس القومى للمرأة ، القاهرة: يونيو ١٩٩٤، ص ٣٧

(٢) سحر مصطفى حافظ: المرأة وسوق العمل فى ضوء التشريعات المصرية، مرجع سبق ذكره، ص ١٣٧

كما تضمن قانون العمل نصوصاً عدة لحماية المرأة منها منع تشغيل النساء من الثامنة مساءً وحتى الساعة صباحاً إلا استثناءً، ومنع تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً أو الأعمال الشاقة ، وحق المرأة في فترتين راحة كل منهما نصف ساعة لإرضاع طفلها، وإلزام صاحب العمل بإنشاء دار للحضانة إذا كان عدد العاملات مائة أو أكثر.<sup>(١)</sup>

وفي نفس الوقت عيّنت القوانين والتشريعات الدولية - مثل وثيقة بكين - بتمكين المرأة على الحصول على الموارد الاقتصادية والمشاركة في النشاط الاقتصادي. وتلاحظ الوثيقة أنه برغم كل الجهود المبذولة، فإن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ما زالت ضعيفة ، وذلك بسبب كثير من العقبات والمشاكل كالأمية والعادات والتقاليد التي تسود معظم دول العالم النامي. وهناك تمييز ضد المرأة في الحصول على فرص العمل. وترى الوثيقة ضرورة دعم دور المرأة في الاقتصاد وتنويعه من خلال إجراءات وترتيبات لتدعيم حقوقها الاقتصادية وقدرتها على الاعتماد على نفسها. وتتمثل هذه الإجراءات والترتيبات في التمكين الاقتصادي للمرأة عن طريق تيسير شروطه وضماناته، وتشجيع مشاركة النساء في سوق العمل مع حمايتهن من الاستغلال أو التحرش الجنسي ، وتقديم خدمات معاونة للأنشطة الإنتاجية للنساء ذوات الدخل المنخفضة ، وتدعيم القدرة الإنتاجية والشبكات التجارية للنساء عامه، والقضاء على التمييز المهني والفرقة في التوظيف ، وإدماج اهتمامات النوع في سياسات وخطط وبرامج التنمية المتواصلة، وتوفير متطلبات تمكين المرأة من تحقيق الانسجام بين رعاية شؤون الأسرة وتربية النشء والعمل خارج المنزل، مع تشجيع وتيسير سبل مشاركة الرجال للنساء في الأعمال المنزلية بما يقتضيه ذلك من تغيير في القيم والتقاليد الاجتماعية ، وإعادة توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة.<sup>(٢)</sup>

## ٢ - المرأة المصرية والحقوق السياسية

تنص المادة (٧) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على أن تلتزم الدول الموقعة على الاتفاقية باتخاذ كافة الإجراءات للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة لضمان أن تتوفر للمرأة بصفه أساسيه الحقوق السياسية على قدم المساواة مع الرجل وهو ما أشارت إليه المادتين (١١)، (٤٠) من الدستور المصري لسنة ١٩٧١. وصدر القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٧٩ الذي ألزم المواطنين ممن لهم الحق في المشاركة السياسية رجالاً ونساءً بأن يدرجوا في جداول الانتخابات. "يجب أن يقيد في جداول الانتخابات كل

(١) الهيئة العامة للاستعلامات "وزارة الإعلام": مرجع سبق ذكره، ص ٧٤

(٢) المجلس القومي للمرأة: المرأة في مصر، التقرير الأول، القاهرة: ٢٠٠١، ص ٧٤

من له مباشرة الحقوق السياسية من الذكور والإناث " وبناءً على هذا القانون يكون للمرأة الحق في :-

- القيد في جداول الانتخابات.
- الترشيح لعضوية مجلس الشعب وعضوية مجلس الشورى.
- الترشيح للمجالس الشعبية والمحلية
- الانضمام للأحزاب السياسية.

كما صدر القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ الذى نص على المساواة بين المرأة والرجل فى حق الترشيح لعضوية مجلس الشعب - وتم إلغاء المادة (٣) من قانون العمدة والمشايخ الذى صدر ١٩٧٨ وكان يقصر الترشيح لمنصب العمدة على الذكور فقط وأصبح شغل منصب العمدة مقررًا للرجال والنساء منذ شهر أبريل لسنة ١٩٩٤<sup>(١)</sup>.

وعلى الرغم من تمتع المرأة المصرية طبقاً للدستور والقوانين المكملة له وقوانين مباشرة الحقوق السياسية بكل حقوقها كاملة، وكفاح المرأة الطويل عبر التاريخ من أجل نيل حقوقها السياسية إلا أنها لم تتجح حتى الآن في بناء وعي شعبي داعم لها كقوة فاعلة في هذا المجال، وبالتالي فإن مشاركتها في الحياة السياسية والنيابية وتمثيلها في المجالس المنتخبة مازالت محدودة بالمقارنة بالرجل .

#### \* القيد في جداول الانتخابات

بمقارنة نسب النساء المقيدات في جداول الانتخابات بالرجال لوحظ تضاعف نسبة النساء حوالى مرتين خلال الفترة (١٩٨٦ - ٢٠٠٠) حيث تضاعفت من ١٨٪ عام ١٩٨٦ إلى ٣٥٪ عام ٢٠٠٠ ثم إلى ٣٨٪ عام ٢٠٠٥ وتوالت زيادة نسب النساء المقيدات في جداول الانتخابات إلى ٤٠٪ مقابل ٦٠٪ للرجال عام ٢٠٠٧. جدول رقم (١٠).

---

(١) الهيئة العامة للاستعلامات " وزارة الإعلام "مرجع سبق ذكره، ص ص ٧٢-٧٦

**جدول (١٠)**  
تطور نسب الرجال والنساء المقيدين فى جداول الانتخابات  
خلال الفترة (١٩٨٦-٢٠٠٧)

| السنة | نسب المقيدين فى جداول الانتخابات % |      |
|-------|------------------------------------|------|
|       | رجال                               | نساء |
| ١٩٨٦  | ٨٢                                 | ١٨   |
| ٢٠٠٠  | ٦٥                                 | ٣٥   |
| ٢٠٠٣  | ٦٣                                 | ٣٧   |
| ٢٠٠٥  | ٦٢                                 | ٣٨   |
| ٢٠٠٧  | ٦٠                                 | ٤٠   |

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء

\* التمثيل فى مجلس الشعب

**جدول (١١)**  
نسب تمثيل الرجال والنساء فى مجلس الشعب  
خلال الفترة (١٩٧٩-٢٠١٠) (١)

| الدورات   | نسبة التمثيل فى مجلس الشعب % |        |
|-----------|------------------------------|--------|
|           | الرجال                       | النساء |
| ١٩٨٤-١٩٧٩ | ٩١                           | ٩      |
| ١٩٨٧-١٩٨٤ | ٩١,٧                         | ٨,٣    |
| ١٩٩٠-١٩٨٧ | ٩٦,١                         | ٣,٩    |
| ١٩٩٥-١٩٩٠ | ٩٧,٨                         | ٢,٢    |
| ٢٠٠٠-١٩٩٥ | ٩٧,٤                         | ٢,٦    |
| ٢٠٠٥-٢٠٠٠ | ٩٧,١                         | ٢,٩    |
| ٢٠١٠-٢٠٠٥ | ٩٨,٢                         | ١,٨    |

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء

شهد النظام الانتخابى فى مصر تغيرات جذرية أثرت بشكل مباشر على نسبة مشاركة المرأة فى الانتخابات البرلمانية وبالرغم أن المرأة تمثل نصف المجتمع وتمثل نسبة لا تقل عن ثلث المقاعد فى الجداول الانتخابية، فإن هناك استمرارية لضعف تمثيلها فى البرلمان بشكل واضح بالمقارنة بالرجال، و يبرز هذا من خلال إلقاء نظرة على بيانات جدول (١١) حيث تشير البيانات أن هناك تدهور فى تمثيل

(١) الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء "مركز الأبحاث والدراسات السكانية": مرجع سبق ذكره ، ص ١٣٥

المرأة خلال الفترة (١٩٧٩-٢٠٠٥) حيث بلغت نسبة النساء في مجلس الشعب في دورة ٢٠٠٥ أقل من ٢٪ من إجمالي الأعضاء.

وفي خطوة عن طريق تمكين المرأة فقد تم تخصيص ٦٤ مقعداً كحد أدنى لتمثيل المرأة في مجلس الشعب إضافة إلى عدد المقاعد الحالية وعددها ٤٤٤ مقعداً ليصبح إجمالي أعضاء مجلس الشعب ٥٠٨ عضواً. وهذا يتيح للمرأة المنافسة على المقاعد المحدودة لها دون التقليل من حقها في التنافس على بقية مقاعد البرلمان.

#### \* التمثيل في مجلس الشورى

تحظى المرأة بتمثيل أفضل في مجلس الشورى مقارنة بوضعها في مجلس الشعب، فقد شاركت في أعمال مجلس الشورى منذ إنشائه عام ١٩٨٠، وشغلت المرأة رئيس لجنة التنمية البشرية ووكيلاً للجنة الاقتصادية وتشير بيانات جدول (١٢) أن نسبة تمثيل المرأة في مجلس الشورى خلال الفترة (١٩٨٠ - ٢٠٠٧) في تزايد مستمر إلا أنها بالمقارنة بنسبة تمثيل الرجال تعتبر ضئيلة فقد ارتفعت نسبة النساء من ٣,٣٪ في دورة ١٩٨٠ إلى ٥,٧٪ في دورات ١٩٩٦، ٢٠٠٢ وذلك نتيجة لتعيين بعض العضوات بالمجلس لزيادة نصيبهن نوعاً ما، ثم زادت نسبتهن إلى حوالي ٨٪ في عام ٢٠٠٧، ويرجع قلة عدد المنتخبات في مجلس الشورى إلى الانتخابات بالأسلوب الفردي، وليس بأسلوب القائمة النسبية وعدم قيام الأحزاب بترشيح نساء في النظام الفردي وصعوبة خوض المعركة الانتخابية، بسبب الاتساع البالغ للدوائر الانتخابية لمجلس الشورى مقارنة بحجم الدوائر الانتخابية لمجلس الشعب.

#### جدول (١٢)

نسب تمثيل الرجال والنساء في مجلس الشورى  
خلال الفترة (١٩٨٠-٢٠٠٧) (١)

| الدورات | نسبة اتمثيل في مجلس الشورى % |        |
|---------|------------------------------|--------|
|         | الرجال                       | النساء |
| ١٩٨٠    | ٩٦,٧                         | ٣,٣    |
| ١٩٩٦    | ٩٤,٣                         | ٥,٧    |
| ٢٠٠٢    | ٩٤,٣                         | ٥,٧    |
| ٢٠٠٧    | ٩٢,١                         | ٧,٩    |

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء

(١) المرجع السابق، ص ١٣٧

### ٣- المرأة فى القانون المدنى

تتمتع المرأة فى القانون المدنى بالمساواة فى جميع الحقوق المدنية حيث أن المرأة لها ملكيتها الخاصة ولها حرية التصرف فى أموالها دون أي قيد ، وهى تحتفظ بإسم أسرتها مدى الحياة ، كما أن للمرأة فى القانون المدنى ذمتها المالية المستقلة التى تظل على استقلالها بعد الزواج.

### ٤- المرأة فى القانون الجنائى

يساوى قانون العقوبات بين المرأة والرجل فيما يتعلق بكل من الحماية والمسائلة الجنائية ونجد بعض النصوص أضافت مزيداً من الحماية للمرأة مثل:-

-تجريم التعرض لأنثى على وجه يخدش حياءها بالقول أو بالفعل فى مكان عام أو مكان مطروق أو عن طريق التليفون كما ينص على معاقبة كل من ارتكب مع امرأة أمراً مخلاً بالحياء ولو فى غير علانية.

-معاقبة من خطف أنثى أشد من العقوبة المقررة لخطف الذكر.

-إلغاء المادة ٢٩١ من قانون العقوبات التى كانت تنص على (إذا تزوج الخاطف بمن خطفها زواجاً شرعياً فلا يحكم عليه بعقوبة ما) حيث أن هذا النص يضر بالمرأة ضرراً بالغاً ويمثل تهرباً من عقوبة جنائية خطيرة لان طريق الزواج الشرعى سهل ميسور للجاني).

-وجوب أن تقوم بتفتيش المرأة المتهمه امرأة مثلاً .

-يجوز تأجيل العقوبة المقيدة للحرية على المرأة الحامل فى الشهر السادس إلى شهرين من وضع حملها وأيضاً وقف عقوبة الإعدام على المرأة حتى شهرين بعد أن تضع حملها .

-كما تضمن قانون تنظيم السجون رقم ٣٩٦ لسنة ١٩٥٦ عدة نظم لصالح المرأة المتهمه الحامل وأجاز لها أن يبقى معها طفلها إذا رغبت حتى يبلغ سنتين ، وان تخضع لنظام تأديبي أخف وطأة مما يوقع على المسجون. (١)

### ٥- المرأة فى قانون الأحوال الشخصية

يحكم مجال الأحوال الشخصية فى مصر عدة قوانين أهمها:

أولاً:- قانون الأحوال الشخصية رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٠ ورقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩  
المعدلان بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٥:-

الذى يضم نصوصاً قانونية تطبق بالنسبة لعقد الزواج الصحيح وخلوة من الموانع الشرعية مثل التراضى بين الزوجين - والإشهاد على عقد الزواج - وصيغة

(١) وزارة الإعلام "الهيئة العامة للاستعلامات" : المرأة المصرية "تجارب الماضى..إنجازات الحاضر وتحديات المستقبل مرجع سبق ذكره، ص ص ٧٢-٧٦

العقد والولاية والوكالة فى الزواج- والكفاءة- وشروط توثيق عقد الزواج لحماية الحقوق الناشئة سواء كانت حقوقاً مشتركة للزوجين أو خاصة بكل من الزوج والزوجة - والحالات التى يجوز فيها تطبيق بحكم القاضي. وقانون الأحوال الشخصية الذى يطبق على غير المسلمين ، والقواعد التى تنظم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي فى سائر الأحوال الشخصية.

#### ثانياً:- قانون إنشاء محاكم الأسرة:-

تنص المادة ٩ من الدستور على أن (الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق والوطنية وتحرص الدولة على الحفاظ على الطابع الأصيل للأسرة المصرية وما يتمثل فيها من قيم وتقاليد مع تأكيد هذا الطابع وتنميته فى العلاقات داخل المجتمع المصرى) وكان صدور القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٤ بإنشاء محاكم الأسرة ترجمة للعناية بالأسرة المصرية حيث تختص محاكم الأسرة بالنظر فى جميع الدعاوى الناشئة عن نزاع أسرى واحد ، وتقريب العدالة من المواطنين فى مسائل الأحوال الشخصية ، بإنشاء هذه المحاكم فى دائرة اختصاص كل محكمة فى أماكن مستقلة عن المحاكم العادية.

#### ثالثاً:- قانون نظام تأمين الأسرة:-

ويحكم هذا القانون نص المادة ٧١ من القانون ١ لسنة ٢٠٠٠ السابق الإشارة إليه وهو يهدف إلى ضمان تنفيذ الأحكام الصادرة بالنفقة للزوجة أو المطلقة أو الأولاد ويشرف على تنفيذه بنك ناصر الاجتماعي وتتكون موارد الصندوق من اشتراك الأسرة فى نظام التأمين بدفع خمسين جنيه عن كل وثيقة زواج يدفعها الزوج وخمسين جنيه عن كل واقعة طلاق يدفعها المطلق وعشرين جنيه عن كل واقعة ميلاد ، بالإضافة إلى الهبات والوصايا والتبرعات وما يختص من الموازنة العامة للدولة لدعم الصندوق وعائد استثمار أمواله.<sup>(١)</sup>

#### رابعاً:- قانون تنظيم بعض إجراءات التقاضي فى مسائل الأحوال الشخصية:-

وقد صدر القانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠ ليواجه مشاكل كانت تعاني منها المرأة فى المحاكم وتضمن عدة قواعد لتحقيق هذا الهدف مثل:-  
- للزوجة الحق فى أن تطلب الخلع من زوجها ، وعلى المحكمة محاولة الصلح بينهما خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، فإن لم يتراضيا حكمت المحكمة بتطبيقها على أن تتنازل عن جميع حقوقها المالية والشرعية وترد عليه الصداق (ماده ٢٠) ولا يصح أن يكون مقابل الخلع إسقاط حضانة الصغار أو نفقتهم أو أى حق من حقوقهم. ويقع بالخلع فى جميع الأحوال طلاق بائن ويكون الحكم غير قابل للطعن عليه.

(١) المرجع السابق ص ٧٦-٧٨

- الزوجة المختلعه تحتفظ بمسكن الحضانه ونفقة الصغير والمنقولات.
- يقوم بنك ناصر بتسديد النفقة المحكوم بها للزوجة وإتخاذ الإجراءات ضد الزوج .
- يجوز التطلاق من الزواج العرفي بشرط أن يكون ثابتاً بأي كتابه.
- نظر قضايا الأحوال الشخصية على إخلافها يكون فى محكمة واحده لتيسير الفصل فيها. (١)

## ٦- المرأة فى قانون الجنسية

صدر القانون رقم ١٥٤ لسنة ٢٠٠٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٥ بشأن الجنسية لحسم المشاكل التى كانت تواجه جميع أبناء الأم المصرية المتزوجة من أجنبي وتسرى أحكامه على كل الأبناء سواء كانوا بالغين أو قصر وسواء ولدوا فى مصر أو فى الخارج.

## ٧- المرأة فى قانون التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعى

نص القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته على العديد من الضمانات التى تكفل للمرأة بصفه خاصة سواء كانت عامله أو غير عامله الحد الأدنى لحياه كريمة تجنبها وأطفالها معاناة الحاجة ويعامل قانون التأمينات الاجتماعية المرأة معاملة متميزة ، حيث تكون الحقوق المقررة للمرأة فى المعاش على النحو التالى:-

- ١- أرمله صاحب المعاش:- تجمع بين دخلها أو معاشها ومعاش زوجها المتوفى بغير حدود ، ولا ينقطع عنها المعاش إلا إذا تزوجت ، فمن تزلمت مرة ثانية يعود لها معاش زوجها الأول أن لم تكن مستحقه المعاش زوجها المتوفى الثانى، كما أن نصيب الأرملة فى المعاش اكبر من نصيب اى فئة أخرى.
- ٢- مطلقة صاحب المعاش:- إذا كانت لم تتزوج بعد طلاقها الذى يكون قد وقع بغير إرادتها بعد زواج استمر عشرين عاماً ولا يكون لها دخل يساوى المعاش.
- ٣- ابنة صاحب المعاش:- لها معاش مساوي للابن إذا كانت غير متزوجة عند وفاة الأب أو الأم أن يصرف لها منحه بحد أدنى مائتي جنيه فى حالة زواجها بعد وفاة الأب أو الأم. (٢)

(١) أشرف جلال (وآخرون):تطور وضع المرأة فى مصر(١٩٥٦-٢٠٠٤) "قيادات المرأة وتحديات المستقبل"القاهرة:مؤسسة فريدريش إيبيرت ووزارة الشباب،٢٠٠٤،ص٩٤

(٢) وزارة الإعلام "الهيئة العامة للاستعلامات" : المرأة المصرية "تجارب الماضى..إنجازات الحاضر وتحديات المستقبل مرجع سبق ذكره ، ص ص ٧٨-٧٩

## المبحث الرابع

### الهيئات والمؤسسات المعنية بالمرأة فى مصر

شهدت المنظمات غير الحكومية والجمعيات الأهلية نشاطاً ملحوظاً وأصبحت أكثر فعالية واتساقاً أثناء الإعداد والمشاركة فى "المؤتمر الدولي للسكان والتنمية بالقاهرة" سبتمبر سنة ١٩٩٤، والمؤتمر الدولي الرابع للمرأة فى بكين فى سبتمبر سنة ١٩٩٥ وفى إطار رصد الجهات المعنية التى تساهم فى تمكين المرأة حديثاً تقوم عدة هيئات ومؤسسات بهذا الدور ويمكن تقسيمها إلى:-

أولاً :- مؤسسات الحكومية

ثانياً :- المؤسسات الأهلية

#### أولاً:- المؤسسات الحكومية المعنية بالمرأة:-

##### ١ - المجلس القومي للمرأة

سبق إنشاء المجلس القومي للمرأة إنشاء اللجنة القومية للمرأة عام ١٩٧٨ وأعيد تشكيلها عام ١٩٩٣ تحت مظلة المجلس القومي للطفولة والأمومة وأخيراً صدر القرار الجمهورى رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء المجلس القومي للمرأة لتتوَجَّه لجهود كثيرة سبقته وإستجابته من القيادة السياسية لظروف يفرضها الواقع الدولي والمحلى على السواء، وذلك لتعميق دور المرأة فى المجتمع ودراسة مشاكلها وأساليب معالجتها على أسس علمية والارتقاء بمستوى أداء المرأة.<sup>(١)</sup>

##### \* اختصاصات المجلس القومي للمرأة:-

حدد القرار الجمهورى المنشئ للمجلس التكاليفات التالية:-

- اقتراح السياسة العامة للمجتمع ومؤسساته الدستورية فى مجال تنمية شئون المرأة وتمكينها من أداء دورها الإقتصادى والإجتماعى وإدماج جهودها فى برامج التنمية الشاملة.
- وضع مشروع خطه قوميه للنهوض بالمرأة وحل المشكلات التى تواجهها .
- متابعة وتقييم تطبيقات السياسة العامة فى مجال المرأة ، والتقدم بما يكون لديه من مقترحات وملاحظات للجهات المختصة.
- إبداء الرأى فى مشروعات القوانين والقرارات المتعلقة بالمرأة قبل عرضها على السلطة المختصة والتوصية بإقتراح مشروعات القوانين والقرارات التى

(١) وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية"الإدارة العامة لشئون المرأة: دور المرأة المصرية فى تنمية المجتمع، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ٢٠٠٤. ص ٩

تلتزم للنهوض بأوضاع المرأة. إبداء للرأي في جميع الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة.

- تمثيل المرأة في المحافل والمنظمات الدولية المعنية بشئون المرأة.
- إنشاء مركز توثيق لجمع المعلومات والبيانات والبحوث المتعلقة بالمرأة وإجراء البحوث والدراسات في هذا المجال.
- عقد المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش والبحث في الموضوعات التي تخص المرأة.
- تنظيم دورات تدريبية للتوعية بدور المرأة في المجتمع وبحقوقها وواجباتها.
- إصدار النشرات والمجلات والمطبوعات المتصلة بأهداف المجلس واختصاصاته.
- الموضوعات التي يحيلها رئيس الجمهورية للمجلس.

وتتضمن إستراتيجية المجلس رؤيته الاستشارية التي تتمثل في الوصول إلى مجتمع متوازن متماسك يشارك في تنفيذ المؤسسات الدستورية سواء كانت حكومية أو غير حكومية.<sup>(١)</sup>

## ٢- المجلس القومي للطفولة والأمومة

عملت الدولة على توفير الاحتياجات الأساسية للمواطن المصري وخاصة الطبقات الفقيرة. كما سعت إلى تحقيق العدالة في توزيع عائد التنمية. والتركيز على الدفع بتنمية الموارد البشرية إيماناً منها بأن تنمية العنصر البشري هو السبيل لرفع مستوى المعيشة وتحقيق التنمية والرخاء لشعب مصر. وإذا كانت للتنمية البشرية هذه الأهمية فإن رعاية الأمومة والطفولة تعد عنصراً جوهرياً من عناصر جهود التنمية البشرية في مصر تستوجب إنشاء مجلس قومي يراعى شئونها. ولقد أنشئ المجلس بالقرار الجمهوري رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٨ المعدل بالقرار رقم ٢٧٣ لسنة ١٩٨٩ ويتبع المجلس رئيس الوزراء ويضم في عضويته كل من وزراء الشئون الاجتماعية والصحة والثقافة والتعليم والقوة العاملة والتدريب والتخطيط والإعلام والشباب والرياضة وعدد لا يزيد عن ثلاث من الشخصيات العامة وذوى الكفاءة والخبرة والمهتمين بشئون الطفولة والأمومة.<sup>(٢)</sup>

(١) نشرة المجلس القومي للمرأة [www.ncwegypt.com](http://www.ncwegypt.com)

(٢) فاطمة كاظم: المرأة الريفية المصرية عطاء عبر التاريخ ، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢٠

**\* ومن أهم اختصاصات المجلس:-**

- وضع توجيهاً تنموية للخطة القومية والمتعلقة بالطفولة والأمومة فى مجالات الرعاية والحماية الاجتماعية والأسرية والصحية والتعليمية والثقافية والإعلامية.
- متابعة وتقييم وتطبيق السياسات العامة والخطة القومية للطفولة والأمومة فى ضوء التقارير المقدمة من الوزراء والهيئات.
- جمع المعلومات والإحصاءات والدراسات المتاحة فى المجالات المتعلقة بالطفولة والأمومة وتقييم مؤشراتها .
- اقتراح البرامج الثقافية والتعليمية والإعلامية المناسبة وتعبئة رأى العام بشأن احتياجات الطفولة والأمومة ومشكلاتها وأساليب معالجتها.
- اقتراح برامج التدريب التى تساعد على الارتقاء بمستوى الأداء فى تنفيذ أنشطة الطفولة والأمومة .
- التعاون مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية العاملة فى مجالس الأمومة والطفولة على المستوى الإقليمى والدولى وتشجيع النشاط التطوعى فى هذا المجال.
- إيداء الرأى فى الاتفاقيات المتعلقة بالطفولة والأمومة والمشاركة فى تنفيذ اتفاقيات المعونة والمساعدات التى تقدمها الدول والهيئات الأجنبية لمصر. (١)

**٣- الإدارة العامة لشئون المرأة بوزارة الشئون الاجتماعية**

تقوم الإدارة العامة لشئون المرأة بتنفيذ سياسة وزارة الشئون الاجتماعية التى تقتضى رسالتها تحقيق بناء المجتمع وتنميته. وتقوم فلسفة مشروعات تنمية المرأة المنفذة من خلال الإدارة العامة لشئون المرأة والتي تهدف بصفه عامه إلى رفع مستوى المرأة الريفية اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً عن طريق تزويدها بالمعلومات التى تزيد من معارفها مع القيام بالتوعية فى بعض الاتجاهات والسياسات العامة التى تتبناها الدولة بالإضافة إلى تنمية مهارات وإمكانياتها ومعاونتها فى استثمار هذه الطاقات والإمكانيات من خلال القيام بمشروعات إنتاجية لرفع مستوى أسرتها إقتصادياً وإجتماعياً وصحياً. (٢)

(١) المرجع السابق ، ص ٢٢٠

(٢) وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية "الإدارة العامة لشئون المرأة"، دور المرأة المصرية فى تنمية المجتمع، مرجع سبق ذكره ص ١٣-٧٧

#### ومن أهم اختصاصات الإدارة:-

- ١- الإشراف على تنفيذ المشروعات التنموية بوحدة الإدارة المحلية وتقييم الأداء وتقديم التوصيات والمشورة لتصحيح مسار المشروعات التي يجري تنفيذها على ضوء التقييم الذي يتم بشكل دوري للنتائج.
- ٢- إجراء الزيارات الميدانية لبعض المشروعات للوقوف على عقبات التنفيذ ميدانياً وإعطاء التوجيهات لإزالتها فوراً أن وجدت.
- ٣- وضع نظم المتابعة من سجلات وتقارير وتصميم نماذجها.
- ٤- إعداد تقارير المتابعة الدورية.
- ٥- إجراء الدراسات التقييمية واقتراح التطوير على ضوءها.
- ٦- عقد وحضور اللقاءات الدورية والندوات والاجتماعات والحلقات الدراسية المحلية منها والدولية.

#### ومن أنشطة الإدارة:-

- ١- مشروع الرائدات الريفيات.
- ٢- مشروع الأندية النسائية .
- ٣- مشروع مراكز خدمة المرأة العاملة .
- ٤- مشروع تنمية المرأة الريفية.
- ٥- مشروع تدريب المرأة الريفية في التنمية والسكان.
- ٦- مشروع تدريب المرأة الريفية على مهارات الحياة الأساسية المدرة للدخل.
- ٧- تطوير دور المرأة في إنتاج الغذاء.
- ٨- الإدارة العامة لشئون المرأة "مركز توثيق ومعلومات المرأة".
- ٩- مشروع مبادرات المرأة. (١)

#### ٤- وحدة السياسة والتنسيق للنهوض بالمرأة بوزارة الزراعة

تم إنشاء الوحدة عام ١٩٩٢ وتقوم على نفس المفهوم التي قامت عليه إستراتيجيات مؤتمر نيروبي عام ١٩٨٥ وكذلك مع خطة عمل منظمة الأغذية التابعة للأمم المتحدة. وللوحدة اهتمامات عديدة تدور كلها حول كيفية النهوض بالمرأة الريفية وتحسين نوعية حياتها ويتم ذلك عن طريق دراسات تقوم بتجميع وتحليل البيانات الكافية عن أحوالها المعيشية وأنشطتها المنزلية والزراعية ومدى مشاركتها في الأعمال الزراعية وطرق التسويق ومفهومها عن كيفية الحفاظ على البيئة وكذلك بعض المؤشرات عن حالتها التعليمية وحالتها الصحية . وذلك لوضع هذه النتائج أمام متخذ القرار لتكون بمثابة المؤشر الذي يفيد في تحديد الأولويات الخاصة بالنهوض بالمرأة.

(١) المرجع السابق ذكره ، ص ص ١٣-٧٧

#### وبالنسبة للأهداف الرئيسية للوحدة:-

- جمع واستعراض وتحليل السياسات والقوانين التي لها تأثير على المرأة الريفية واقتراح التعديلات لتحسينها .
- التأكيد من أن المسائل التي تهم المرأة في التنمية تؤخذ في الاعتبار وتدمج في السياسات والبرامج الزراعية.
- تصميم الحملات والآليات لتحسين وعي المرأة بالبيئة.
- إقتراح عدد من مشاريع الصناعات الزراعية للمرأة.
- إقتراح الوسائل والطرق التي يمكن من خلالها دمج مسائل الأسرة والتعليم والسكان في المشاريع الزراعية وبرامج التدريب.
- تمكين المرأة الريفية من الحصول على الموارد والخدمات الإنتاجية.
- العمل على إدخال التكنولوجيا الحديثة البسيطة التي تساعد المرأة في عملها وتحسين أدائها وتخفيض ساعات عملها.

#### ٥- وحدة المرأة والطفل بالجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء

قام الجهاز بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) بإنشاء وحدة خاصة للمرأة والطفل عام ١٩٨٧ حيث تقوم بإصدار سلسله من البحوث التي تهتم بجمع وتحليل الإحصاءات والبيانات المتعلقة بالمرأة وتحسين أوضاعها . وكذلك الطفل والحفاظ على حياته حتى تكون فى خدمة واضعي السياسات والمخططين والمنفذين لمشروعات المرأة والطفولة.

#### ٦- وحدة تخطيط وسياسات النوع بمعهد التخطيط القومى

وتقوم فكرة إنشاء الوحدة على أساس مساعدة الحكومة والمؤسسات الأهلية فى إدماج النوع الاجتماعى فى كل أنشطة التخطيط والبرامج التى تقوم بها من أجل القضاء على الفجوة النوعية وزيادة مشاركة ومساهمة المرأة فى عملية التنمية ومن أهداف الوحدة :-

- إعداد كوادى قادرة ومؤهلة لتحقيق أهداف تضمين النوع فى خطط التنمية الاقتصادية.
- جمع وإعداد وتحليل بيانات تفصيلية عن النوع.
- المشاركة مع الوزارات والهيئات المعنية بشئون المرأة وإعداد ومتابعة وتصميم الخطط والمشروعات .
- العمل على تفعيل مبدأ المشاركة بين الجمعيات الأهلية والوزارات المعنية فى مجال النوع الاجتماعى. (١)

(١) فاطمة كاظم (آخرون): المرأة الريفية المصرية عطاء عبر التاريخ ، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢٢-٢٢٥

- تزويد العاملين بالجمعيات الأهلية وبالقطاعات والوزارات المعنية بشئون المرأة بالمهارات الخاصة بتخطيط النوع الاجتماعى.

#### ٧- وحدة المرأة والتنمية(الجندر) بالصندوق الإجتماعى للتنمية

أنشئت الوحدة عام ١٩٩٦ وهى وحدة مستقلة تترابط أنشطتها مع البرامج الرئيسية للصندوق وذلك لتبنى موقف حاسم يرمى الى تمكين المرأة من خلال مشاركتها الكاملة فى الأنشطة التنموية واستفادتها من تلك الانشطه باعتبار ذلك جزءاً لا يتجزأ من عملية تحقيق التنمية. ومن أهم أهداف وحدة المرأة والتنمية(الجندر) القيام بدور محفز ومدعم للبرامج المختلفة فى الصندوق بغرض تضمين قضايا ومفاهيم النوع فى سياسات وأنشطة الصندوق ، وإعداد وتنظيم برامج تدريبية للتعرف على قضايا النوع وكيفية وضعها موضع التنفيذ، وإجراء اتصالات مع المنظمات الأهلية والإقليمية والدولية الحكومية وغير الحكومية لدعم مدخل الجندر والتنمية.

#### ٨- اللجنة الدائمة للمرأة بوزارة القوة العاملة والهجرة

أنشئت هذه اللجنة لتكون حلقة اتصال بين المجلس القومى للمرأة ووزارة القوة العاملة والهجرة ولتمارس اللجنة نشاطها فى نطاق مهام وزارة القوة العاملة والهجرة.وتستهدف اللجنة:- التعرف على أوضاع المرأة العاملة وعلى أهم المعوقات التى تواجهها وتنفيذ البرامج والمشروعات التى تسهم فى مواجهة هذه المعوقات ،والعمل على تنسيق الجهود المبذولة مع الوزارة والجهات المعنية لتوفير شروط وظروف عمل ملائمة للمرأة العاملة، وتوعية المرأة العاملة بحقوقها وواجباته.<sup>(١)</sup>

#### ثانياً :- المؤسسات الأهلية المعنية بالمرأة

##### ١- المركز المصرى لحقوق الإنسان

تم إنشائه لدعم ومساندة المرأة المصرية فى نضالها من أجل حصولها على حقوقها كاملة ومساواتها بالرجل ، ويتصدى المركز لكافة أشكال التمييز ضد المرأة، ويحفز السلطات التشريعية على إعادة النظر فى كافة التشريعات التى تتعارض مع الدستور المصرى والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحقوق المرأة، ومن أهدافه مشاركة المرأة فى الحياة السياسية وخاصة الترشيح والانتخابات ، وتقديم المساعدات القانونية

(١)المرجع السابق،ص٢٢٤

للنساء، ورصد الانتهاكات والاعتداءات الواقعة عليهن من قبل الأفراد والهيئات الحكومية وغير الحكومية.

## ٢- رابطة المرأة العربية

تأسست ١٩٨٧ ولها صفة استشارية لدى المجلس الإقتصادي والإجتماعي للأمم المتحدة، وتعمل مع الجهات الحكومية والهيئات غير الحكومية داخل مصر وخارجها وبالتعاون مع المنظمات غير الحكومية في المنطقة العربية وللرابطة عدة فروع داخل جمهورية مصر العربية ، وتعمل الرابطة في مشروع دعم الجمعيات الأهلية المصرية لتنفيذ مقررات مؤتمر بكين، كما تعمل على زيادة فرص توظيف المرأة في الألفية الجديدة ودعم المشاركة السياسية للمرأة، وللرابطة نشاط في مجال مناهضة العنف ضد الطفلة وحمايتها.

## ٣- مركز قضايا المرأة المصرية

أنشأ عام ١٩٩٥ ويهدف إلى تساوى الفرص بين الجنسين ، ومساندة ودعم قضايا المرأة ، وحل مشكلاتها من كافة النواحي القانونية واستخدام كافة الآليات والإعلانات والمواثيق الدولية ومواد الدستور المصرى فى ظل واقع من العادات والتقاليد.

## ٤- جمعية نهوض وتنمية المرأة

تأسست عام ١٩٨٧ وهى أول جمعية نسائية تستهدف النساء اللاتى يعولن أسرهن فى مصر وتقدم الخدمات القانونية الخاصة بالأوراق الرسمية فى مصر قبل استخراج البطاقة الشخصية، كما تقدم خدماتها للمرأة محدودة الدخل التى تعيش فى المناطق الشعبية والعشوائية.

## ٥- جمعية المساواة الآن

تأسست عام ١٩٩٢ وتعمل مع منظمات حقوق الإنسان فى العالم بهدف الدفاع عن العدل والمساواة للنساء وتوثيق حالات العنف والتمييز ضد المرأة، كما تهتم بالاغتصاب والعنف الأسرى والحقوق التناسلية والاتجار فى النساء وتدافع عن الحقوق المتساوية فى الفرص الاقتصادية والمشاركة السياسية. (١)

(١) وزارة الإعلام "الهيئة العامة للاستعلامات": مرجع سبق ذكره، ص ١٥٧-١٥٨

## ٦- دار استضافة المرأة بمجمع المسرة للخدمات الاجتماعية

أنشئت بدعم من وزارة الشؤون الإجتماعية بهدف استضافة أى امرأة تعاني من أى نوع من أنواع العنف ضدها، وتوفير كذلك الرعاية الاجتماعية والصحية والنفسية لها وتقوم الدار بتوعية وإعادة تأهيل المرأة للتكيف مع المجتمع مهنيًا وثقافيًا من خلال الندوات المختلفة.

## ٧- ملتقى الهيئات لتنمية المرأة

تأسس فى نوفمبر ١٩٩٦ ومن أنشطته التدريب لتنمية المرأة فى القاهرة والأقاليم ويستهدف مد المنظمات والأفراد بالمعلومات والبيانات الخاصة بقضايا المرأة والإعلام بها ورفع وعى النساء والرجال بقضايا المرأة وتعمل اللجنة القانونية على التوعية القانونية بحقوق النساء ومتابعة القوانين التى تميز بين المرأة والرجل.

## ٨- منظمة المرأة العربية

هى منظمة حكومية تعمل تحت مظلة جامعة الدول العربية ومقرها القاهرة ، ولقد وافق مجلس الجامعة على إنشائها انطلاقاً من " إعلان القاهرة" الصادر عن مؤتمر قمة المرأة العربية الأولى فى نوفمبر ٢٠٠٠ وبتنظيم مشترك بين المجلس القومى للمرأة بمصر ومؤسسة الحريري بلبنان وجامعة الدول العربية ودخلت المنظمة حيز التنفيذ فى مارس ٢٠٠٣ ومن أهم أهدافها تحقيق تضامن المرأة العربية وتنمية الوعى بقضاياها الاقتصادية والاجتماعية ، ودعم التعاون المشترك وتبادل الخبرات فى مجال النهوض بالخدمات الصحية والتعليمية الضرورية للمرأة ، وإدماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشامل.<sup>(١)</sup>

وأخيراً مما سبق يتضح ان تاريخ نساء مصر يرجع إلى جذور تاريخية عميقة تصل إلى أكثر من سبعة آلاف سنة ، وظلت المرأة المصرية تقوم بواجبها كاملاً فى بناء وتقديم أعظم حضارة رأتها دنيا البشر وهى الحضارة المصرية.

وبالتالى كان لابد من النهوض بأوضاع المرأة فعملت الدولة على إقامة مؤسسات حكومية وأهلية معنية بالمرأة وشؤونها للقيام بدور فعال فى التنمية ، بحيث يمكنها أن تتحول من مستهلكة لما ينتجة الآخرون إلى مشاركة ومنتجة، ويجب التوعية بأهمية تمكين المرأة و أساليب تمكينها للقيام بدورها فى التنمية والمشاركة فى صنع القرار وأهمية تنمية مهارات المرأة وإكسابها المعارف والمهارات والإتجاهات اللازمة لأداء عملها وتحسين أدائها الوظيفى والإنتاجى وهذا ما سوف نستعرضه فى الفصل الثانى من الدراسة.

(١) المرجع السابق، ص ١٥٨ - ١٦٠

## المراجع المستخدمة

- ١- إجلال خليفة: الحركة النسائية الحديثة "قضية المرأة العربية على أرض مصر"، سلسلة العلوم الاجتماعية، القاهرة: مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٨.
- ٢- أشرف جلال (وآخرون): قيادات المرأة وتحديات المستقبل "تطور وضع المرأة في مصر (١٩٥٦-٢٠٠٤)"، القاهرة: مؤسسة فريدريش إيبرت ووزارة الشباب، ٢٠٠٤.
- ٣- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء "مركز الأبحاث والدراسات السكانية": وضع المرأة والرجل في مصر، ٢٠٠٩.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بحث القوة العاملة بالعينة لعامي ١٩٩٠، ٢٠٠٨.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بحث القوة العاملة للسنوات ١٩٩٥، ٢٠٠٨.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بحث القوة العاملة ٢٠٠٨.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء نشرة العاملين بالحكومة للسنوات ١٩٨٨، ١٩٩٦، ٢٠٠٠، ٢٠٠٣، ٢٠٠٥، ٢٠٠٨.
- ٤- المجلس القومي للمرأة: المرأة في مصر، التقرير الأول، القاهرة: ٢٠٠١.
- ٥- الهيئة العامة للاستعلامات "وزارة الإعلام": المرأة المصرية "تجارب الماضي إنجازات الحاضر وتحديات المستقبل"، سلسلة حقوق الإنسان في مصر، القاهرة: مطابع الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٠٦.
- ٦- باسمه كيال: تطور المرأة عبر التاريخ، بيروت - لبنان: عز الدين للطباعة والنشر، ١٩٨١.
- ٧- حسنين محمدى بواي: حقوق المرأة بين الاعتدال والتطرف، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٦.
- ٨- خالد حسين محمد: العنف ضد المرأة في الأديان السماوية، إتحاد المصارف، الخرطوم: ٢٠٠٧.
- ٩- رشا حسن خليل: نظرية المساواة في الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧.
- ١٠- سحر مصطفى حافظ: المرأة وسوق العمل في ضوء التشريعات المصرية، الندوة العلمية لمراكز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس "العولمة وقضايا المرأة والعمل"، القاهرة: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية بكلية الآداب جامعة القاهرة، ٢٠٠٣.

- ١١- سوزان السعيد يوسف: المرأة فى الشريعة اليهودية" حقوقها وواجباتها"، الطبعة الأولى، القاهرة: عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، ٢٠٠٥.
- ١٢- عبد السلام نويز : المرأة والتعليم فى مصر، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية"أحوال مصرية"، القاهرة: مطابع الأهرام، السنة العاشرة، العدد ٣٨-٣٩ شتاء ٢٠٠٧-٢٠٠٨.
- ١٣- علياء شكرى :قضايا المرأة المصرية بين التراث والواقع، الكتاب الثالث عشر، الطبعة الأولى، القاهرة: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية -كلية الآداب- جامعة القاهرة، ٢٠٠٣.
- ١٤- فاطمة كاظم (وآخرون): المرأة الريفية المصرية عطاء عبر التاريخ، الطبعة الأولى، القاهرة، مطابع الشرطة، ٢٠٠٣.
- ١٥- فتحى سلامه : المرأة والتنمية بين الواقع المتاح والمستقبل المأمول" القاهرة: مطبوعات مكتبة الأسرة، الهيئة العامة للكتاب، ٢٠٠١.
- ١٦- فتحى نجيب: عدم الوعى بين الناس بالحقوق الممنوحة ، القاهرة: مؤتمر المرأة المصرية وتحديات القرن الحادى والعشرين، يونيو ١٩٩٤
- ١٧- فرخنده حسن: نحو رؤية جديدة لدور المرأة فى التنمية، مجلة الهلال" المرأة الجمود... والنهضة"، القاهرة: المؤسسة الحديثة، مارس ٢٠٠٨.
- ١٨- لطيفه سالم: كفاح المرأة المصرية عبر التاريخ، الهلال" المرأة الجمود... والنهضة"، القاهرة: المؤسسة العربية الحديثة للطبع والنشر، مارس ٢٠٠٨.
- ١٩- لىلى إبراهيم أبو المجد: المرأة بين اليهودية والإسلام، الطبعة الأولى، القاهرة: الدار الثقافية للنشر، ٢٠٠٧.
- ٢٠- مجلس الوزراء"مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار: الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمرأة المصرية، ديسمبر ٢٠٠٧
- ٢١- محمد شكرى سرور: نظام الزواج فى الشرائع اليهودية والمسيحية، القاهرة: دار الفكر العربى، ١٩٧٧
- ٢٢- منى مكرم عبيد: خط الدفاع الأخير فى حماية تراث الدولة المدنية الحديثة ،الهلال" المرأة الجمود... والنهضة"، القاهرة: المؤسسة العربية الحديثة للطبع والنشر، مارس ٢٠٠٨.
- ٢٣- نشرة المجلس القومى للمرأة [www.ncwegypt.com](http://www.ncwegypt.com)
- ٢٤- وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية"الإدارة العامة لشئون المرأة": دور المرأة المصرية فى تنمية المجتمع، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ٢٠٠٤.

## الفصل الثانى

### تتمية مهارات المرأة وصنع القرار التتموى

## تمهيد

المرأة شريك حقيقى فى التنمية فلا يمكن إغفال أو تهميش هذا الجزء إقتصادياً أو إجتماعياً أو سياسياً ، ولا يمكن عزلها من المشاركة وعلى المجتمع أن يوفر لها كل المساعدة لتمكينها من المشاركة فى التنمية ، والمشاركة فى عملية صنع القرار والقدرة على اتخاذ القرار فى كل جوانب الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. وتعتبر ضعف المهارات والمؤهلات التى تتمتع بها المرأة من أهم المعوقات التى تواجه المرأة وتحد من قدرتها على التقدم والمشاركة فى التنمية وتمكينها من صنع القرار.

إذن يجب أن نتناول المفاهيم الأساسية للتمكين من خلال وجهات نظر مختلفة وكذلك مفهوم تمكين المرأة والتمكين الإقتصادى للمرأة ومكونات ومؤشرات تمكين المرأة وكذلك مستويات الإطار المرجعي لتمكين وتعزيز المرأة . ودور المرأة فى التنمية والمداخل النظرية لدراسة أدوار المرأة فى التنمية وأهم المداخل المستخدمة فى تنمية المرأة ، الخطة الخمسية الرابعة ١٩٩٧/١٩٩٨ - ٢٠٠١/٢٠٠٢ وكذلك الخطة القومية الخامسة ٢٠٠٢/٢٠٠٧ و أهدافها للنهوض بالمرأة على المستويات المختلفة، وكذلك تناول مقترح الخطة القومية السادسة ٢٠٠٧/٢٠١٢ و أهم برامج ومشروعات الخطة . وتناول المرأة وصنع القرار التنموي، وتنمية قدرات ومهارات المرأة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والتدريب لإقامة مشروعات صغيرة و إيجاد فرص عمل لتمكينها من صنع القرار التنموي وأمثلة لبعض البرامج التدريبية التى تحتاج إليها المرأة . وكذلك تناول تحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة لتمكينها من صنع القرار التنموي.

## المبحث الأول

### المفاهيم الأساسية للتمكين Empowerment

يعرف "التمكين" لغوياً بأنه مصدر الفعل "مكن" وتدل مادة "م ك ن" فى المعجم على علو المكانة ومن ذلك مكن فلان عند الناس ... عظم عندهم... وفى التتزيل العزيز قال " إنك اليوم مكين أمين". (يوسف آية ٥٤) وتدل أيضاً على القدرة: ومن ذلك مكنه من الشئ جعل عليه سلطاناً وقدرة ، وتمكن من الشئ قدر عليه. (١)

و"التمكين" يعنى توسيع قدرات وإمكانيات الأفراد فى المشاركة والتأثير والتحكم والتعامل مع المؤسسات التى تتحكم فى حياتهم ، إضافة إلى تملك إمكانيّة محاسبة هذه المؤسسات. (٢)

كما يعنى "التمكين" أنه عملية من خلالها يكسب الضعفاء التحكم Control فى أحوالهم و حياتهم، ويشمل التمكين التحكم فى الموارد (الجسدية ، البشرية، العقلانية ، ومالية) وأيضاً التحكم فى الأيديولوجية (معتقدات ، قيم ، واتجاهات) فالتمكين لا يعنى فقط قدرة أكبر على التحكم ، ولكن يعنى أيضاً ثقة أكبر فى النفس تغلب الشخص على الحواجز الخارجية من أجل الحصول على الموارد أو لتغيير الأيديولوجية التقليدية. (٣)

كما عرف البنك الدولى "التمكين" بأنه " تحسين قدرات الشخص أو الجماعة على صنع الخيارات وتحويلها إلى أفعال و نواتج مرغوبة". فهو يعنى توسيع سلطة الفرد وتحكمه فى الموارد التى تؤثر فى حياته، ويركز البنك بشكل خاص على تمكين الفقراء، حيث يرى أن اختياراتهم محدودة للغاية، بسبب محدودية مواردهم وعدم قدرتهم على التفاوض على أوضاع أفضل للمبادئ ، سواء الرسمية أو غير الرسمية التى تحكم أوضاعهم. ومن ثم فإن التمكين بالنسبة للبنك هو توسيع قدرات الفقراء على المشاركة فى ، والتفاوض مع ، والتأثير على أو التحكم فى، ومسائلة من يؤثر على حياتهم ، وقد أعترف البنك أنه لا توجد إستراتيجية واحدة لتمكين الفقراء ، فهذه الإستراتيجية تختلف وفقاً للإطار الإقتصادى والسياسى والثقافى. (٤)

(١) المعجم الوسيط: الطبعة الثالثة، القاهرة: دار المعارف، ١٩٨٣، ص ٩١٧

(٢) البنك الدولى: تقرير عن التنمية فى الشرق الأوسط وشمال إفريقيا "النوع الاجتماعى والتنمية فى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، المرأة فى المجال العام، ٢٠٠٣. [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) ص ٢

(3) Fatima Agnou: Gender literacy and empowerment in morocco, U.S.A , Rutledge press, 2004, pp41-42

(٤) World Bank: Empowerment and poverty reduction, A source book, May 2002, pp10-18

كما أن هذه الإستراتيجية يمكن أن تتغير من فترة لأخرى في نفس المجتمع، ولكن البنك الدولي أشار إلى أن إستراتيجيات التمكين تشترك في أربعة عناصر هي: الوصول إلى المعلومات ، والتضمين والمشاركة والمساءلة والقدرة التنظيمية المحلية.<sup>(١)</sup>

ومصطلح التمكين له معاني مختلفة في سياقات ثقافية، اجتماعية ، وسياسية ولا يمكن ترجمتها بسهولة إلى كل اللغات والبحث في الاصطلاحات المرتبطة بالتمكين ترى ان هذه الاصطلاحات تشمل قوة الذات والتحكم وسلطة الذات والاعتماد على الذات والاختيار الحر والحرية واليقظة والوعي والقدرات وفي مفهوم أوسع فإن "التمكين" هو التوسع في حرية الاختيار والتصرف فهو يعنى زيادة سلطة الفرد وتحكمه في المصادر والقرارات التي تؤثر في حياته.<sup>(٢)</sup>

كما يعنى مفهوم "التمكين" بصفه عامه "أسلوب وأداة لتحسين وزيادة قدرات الناس والتعاون فيما بينهم واستخدمته الأحزاب السياسية عند العمل مع المجتمعات بمعنى تعزيز وتقوية قدرات الأفراد على تطوير الخدمات بطريقة متمكنة.<sup>(٣)</sup>

ويرى تقرير التنمية البشرية ١٩٩٥ أن "التمكين" يستهدف زيادة نفوذ الناس ورقابتهم على ما يحدث في المجتمع ولا يتحقق ذلك إلا من خلال :-

- فرص متساوية للتمتع بصحة جيدة وبنية سليمة .
- منحهم فرص متساوية لتحصيل التعليم والمعرفة واكتساب المهارات .
- عمل منتج وخاصة من خلال إتاحة الفرصة للمشاركة في سوق العمل.
- دخل ملائم مما يتطلب إجراءات فعالة لتحقيق توزيع عادل للدخل والأصول المكونة للثروة.<sup>(٤)</sup>

وأدبيات "التمكين" ترى أنه لكي تستطيع منح القوى للأفراد و الجماعات والهيكل البشرية والمؤسسية، فإن القوى تأتي من ثلاث عوامل :-

- ١- امتلاك المعرفة للذات
- ٢- امتلاك الثقة الضرورية للعمل والإنجاز
- ٣- أن يكون الفرد جزءاً من جماعة أو مجتمع يشعر فيه بالمواطنة، ويمكنه من تحرير طاقته كاملة.<sup>(٥)</sup>

(1) Ibid : pp10-18

(2) Deepa Narayan : Empowerment and poverty reduction, The World Bank, Washington, DC, 2002. pp13-14

(3) Robert Adams: Social work empowerment, British association of social workers ,Malaysia, 1996. pp1-3

(٤) تقرير التنمية البشرية : معهد التخطيط القومي، القاهرة: ١٩٩٥. ص ٦١

(٥) أمانى قنديل: بناء الوعي بالمفهوم الشامل لتمكين المرأة في مصر، سلسلة بناء قدرات المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال تمكين المرأة المصرية، الطبعة الأولى، القاهرة: المجلس القومي للمرأة، ٢٠٠٧. ص ١٧

كما أن من عناصر "التمكين" العامة ما يلي:-

- الاعتماد على الذات
- الاستقلال فى عملية صنع القرار
- المشاركة فى التمثيل الحكومى
- الحصول على الدخل وتسهيلات فى القروض وإمكانية الحصول على إئتمانات كبيرة
- ملكية الأرض أو العقارات وامتلاك مصادر أخرى للقوة مثل التعليم والمكانة الاجتماعية والعمل.
- الحصول على المعرفة والمهارات الداخلية والخارجية أى التى تتعلق بالأسرة والمجتمع .
- فضلاً عن التدريب المهارى وتعلم استراتيجيات حل المشكلات وتكنولوجيا المعلومات.
- المشاركة فى عمليات صنع القرار الداخلية والخارجية.(١)

وبما أن الإنسان هو محور العملية التنموية ، تسعى عملية "التمكين" إلى مساعدة الأفراد على اكتشاف ذاتهم وقدراتهم ومهاراتهم من أجل تحسين نوعية حياتهم ، بإمتلكهم القدرة كأفراد على إتخاذ قرارات إستراتيجية تتعلق بحياتهم ، ويرتبط مفهوم التمكين بعلاقات القوة ما بين الرجال والنساء وقدرة كل منهم على الوصول إلى المصادر والتحكم بها . أما أصل المصطلح "تمكين" فى اللغة الإنجليزية أى Empowerment ، فتعود إلى كلمة Power التى تعنى القوة والسيطرة ، وبناءاً عليه يمكن فهم عملية "التمكين" بمستويات عدة :-

١- السيطرة على power over :- يشمل هذا المفهوم علاقات القوة من أعلى إلى أسفل و تتضمن هذه العلاقات السيادة والهيمنة والتسلط مقابل التبعية والخضوع والطاعة. ومن هذا المنطلق ، يركز هذا المفهوم على التهديد والترويع باستخدام العنف ، ويتطلب التنبيه المستمر للحفاظ على استمرار السيطرة أما مواجهته فتستدعى استخدام أساليب المقاومة الفعالة والسلبية.

٢- القدرة على power to :- يتعلق هذا المفهوم بإمتلك صلاحية إتخاذ القرار ، والقدرة على حل المشكلات ويمكن أن تكون بالتالى خلافاً وممكناً.

٣- تمكين power with :- يرى هذا المفهوم أن القوى لا تمنح بل تؤخذ ، لذا فهى بجاجة إلى مشاركة الناس وتنظيمهم وفقاً لأغراض وقضايا عامه

---

(١) إجلال اسماعيل حلمى : إعادة الهيكلة الرأسمالية تمكين أم تهميش للمرأة المصريه، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس من ٣-٤ مارس ٢٠٠٢ مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية - كلية الآداب - جامعة القاهرة، ٢٠٠٣. ص ٢٤

ذات أهداف مشتركة، وعليه يتطلب تمكين النساء التعبئة والتنظيم السياسيين لكي يصبحن قادرات على الوصول إلى مواقع صنع القرار وإملاك القدرة على المشاركة في إتخاذ هذه القرارات .

٤- **القدرة الذاتية:-** وهي الثقة بالنفس والوعي على المستوى الفردي والاعتداد بالذات، فالقدرة الذاتية تمكن الأفراد من التعرف على كيفية تأثير علاقات القوى على حياتهم عبر تحليل تجاربهم وخبراتهم الحياتية ، واكتساب الثقة بقدرتهم على التأثير والتغيير.

**ويتميز مفهوم التمكين بأبعاد ثلاثة هي :-**

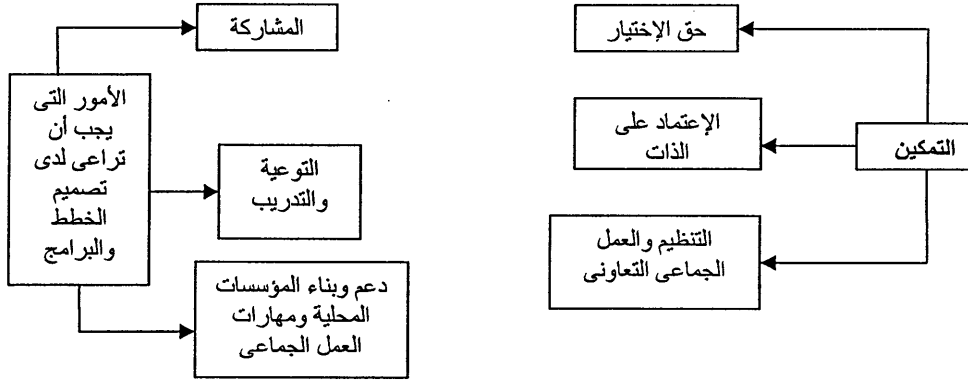
**الحق في الاختيار:-** يتطلب هذا الحق وجود بدائل تساعد الأفراد على ممارسة الاختيار الحقيقي . ومما لا شك فيه أن الاختيارات ليست كلها متساوية من حيث أهميتها وتأثيرها على حياتهم. فالخبرات الإستراتيجية المتعلقة بحياة الناس بالغة الأهمية وتساعد في تشكيل الخيارات الأخرى (الثانوية) الأقل تأثيراً على حياتهم. ولا ترتدي الخيارات الثانوية مزيداً من الأهمية إلا متى ارتبطت بنوعية حياة الفرد ، ولكن من غير أن تشكل الحدود النهائية لها. ويمكن ترجمة هذا المفهوم في البرامج التنموية حيث لا يعتبر الإنسان متلقياً وإنما صاحب قدرات وخبرات تمكنه من المساهمة في تنمية ذاته ومجتمعه وفقاً لمدى تلبية المشاريع احتياجاته ومدى مشاركته في تحديد الأنشطة المنفذة وتقييمها وما يعنيه ذلك من قدرة على المشاركة في صنع القرارات<sup>(١)</sup>

- **الاعتماد على الذات :-** أى امتلاك الأفراد المهارات اللازمة التي تمكنهم من العمل والحصول على الدخل ، فاعتماد المرأة إقتصادياً على الرجل هو السبب الرئيسي لإخضاعها ودنو مكانتها . أما على صعيد مشاريع التنمية فالاعتماد على الذات يعنى إحتواء مشاريع التنمية على عنصري التوعية والتدريب كي يتمكن الأفراد من مساعدة أنفسهم وغيرهم والمحافظة على منجزات التنمية وزيادتها بعد انتهاء المشروع.

- **بناء قدرات التنظيم والعمل التعاوني :-** فالنضامن الإجتماعى فى المجال العام ، بالإضافة إلى التوكيد الفردي فى المجال الخاص ، أمران فى غاية الأهمية من أجل معالجة الأسباب البنيوية للتغيير . فمن منظور إنمائي يجب أن تتضافر الجهود وترتدي طابعاً مؤسسياً عبر مؤسسات ( كالجمعيات، والنقابات، والاتحادات) مبنية على تطلعات الفئات التي تمثلها وأهدافها ،

(١) زهيرة كمال: مبادئ توجيهية من أجل تعميم قضايا النوع الإجتماعى وتعزيز فعالية آليات النهوض بالمرأة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكو) ، سلسلة دراسات المرأة العربية فى التنمية، الأمم المتحدة، نيويورك: ٢٠٠٧. ص ٦-٧

بحيث تمثل مجموعة هذه المؤسسات كافة فئات المجتمع، وتكون قدرتها فى التأثير على عملية التغيير أكبر.  
ويمكن توضيح مفهوم التمكين انطلاقاً من ارتباطه بالعمليات التنموية بحسب الشكل التالي:-(<sup>١</sup>)



## مفهوم تمكين المرأة The Woman Empowerment

مفهوم "تمكين المرأة" ظهر فى نهاية الثمانينات ويعترف بالمرأة كعنصر فاعل ويسعى إلى القضاء على مظاهر التمييز ضدها وقد حاز على تأييد كبير خلال مؤتمر بكين عام ١٩٩٥ من خلال الإستراتيجية التى تعالج التفاوت بين الجنسين وهو يعمل على تحريك الجماعات النسائية حول البرامج التنموية للحصول على معاملة متساوية كمشاركات ومستفيدات وهو يغلب على برامج منظمات الأمم المتحدة مثل اليونيسيف وبرنامج المرأة الإنمائي.<sup>(٢)</sup>

ومفهوم "تمكين المرأة" يشير إلى توفير فرصة أكبر للمرأة للحصول على الموارد والتحكم بها فى المجتمع. وهذا أحدث نهج فى العالم الثالث حيث المرأة ذات دخل منخفض.<sup>(٣)</sup>

وتكشف الأدبيات حول المفهوم أنه رغم التوسع أو التطبيق فى نطاق استخدامه فإنه يلتقي عند مفهوم القوة، من حيث مصادرها و أنماط توزيعها ، باعتبار أن ذلك ضرورى لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التى أصبحت تعمل لصالح الفئات المهمشة والبعيدة عن مصادر القوة. ويتحقق التمكين للنساء بتوسيع نطاق

(١) المرجع السابق، ص ٩

(٢) مجلة العلوم الاجتماعية : إماج المرأة فى التنمية، ٢٨ ديسمبر ٢٠٠٧، ص ٢

(٣) هيفاء أبو غزالة ( وآخرون): الكاشف فى الجندر والتنمية " حقيقه مرجعية"، صندوق الأمم المتحدة الإنمائى للمرأة، الطبعة الرابعة، الأردن: ٢٠٠٦، ص ٦٩

فرص الخيارات والبدائل أمامها، هذا المفهوم إذن يجعل التنمية أكثر تشاركية ويتخطى مفاهيم وممارسات الرعاية الاجتماعية للنساء ، ويسعى إلى تمليك النساء لعناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية، وتمكينهن من التأثير في العملية التنموية وممارسة حق الإختيار.<sup>(١)</sup>

كما يعنى مفهوم "تمكين المرأة" انه " المشاركة الفعالة للمرأة فى الأنشطة المختلفة داخل المجتمع ومشاركتها فى برامج التنمية مما يدعم تنمية المجتمع".<sup>(٢)</sup>

ولقد عرفت "Mehra" "تمكين المرأة" على أنه فى سياق المرأة والتنمية يعنى توسيع الخيارات المتاحة للمرأة مع زيادة وتعزيز قدرتها على ممارسة هذا الإختيار ومن ثم يشمل تمكين المرأة بعدين متداخلين ومتكاملين وهما:-  
- الخيارات المتاحة - الأفعال (ممارسة هذا الإختيار).<sup>(٣)</sup>

ويعد مفهوم "تمكين المرأة" نتيجة طبيعية لتهور أوضاع المرأة فى مجالات عديدة منها عدم إتاحة الفرصة للمرأة فى التعليم والصحة والتغذية وظروف التوظيف الملائمة مما يسبب ارتفاع الأمية ومعدلات الوفيات وسوء التغذية للإناث.<sup>(٤)</sup>

وقالت "فانيسا جريفين" "Vanessa Griffin" عما يعنيه "تمكين المرأة" بالنسبة لها " أنه ببساطه يعنى مزيداً من قوة المرأة ، والقوة تعنى لها مستوى عالي من التحكم ومزيد من التحكم ، وإمكانية التغيير والسماح لها والقدرة على التعريف والابتكار من منظور المرأة ، والقدرة على الاختيارات الاجتماعية المؤثرة والتأثير فى القرارات المجتمعية وليس فقط فى المناطق الاجتماعية المقبولة كمكان للمرأة ، واعتراف واحترام كمواطن متساوي وكيان إنساني مع الآخرين ، والقوة تعنى مقدرة على المساهمة والمشاركة فى كل المستويات الاجتماعية وليست فى مجرد المنزل، والقوة تعنى أيضاً مشاركة المرأة معترف بها وذات قيمة.<sup>(٥)</sup>

كما يعرف "تمكين المرأة" بأنه عملية بناء قدرة المرأة على أن تكون معتمده على ذاتها وان تنمى شعورها بالقوة الداخلية ، والاستقلال الذاتى إقتصادياً والقدرة على إتخاذ القرار والإدارة والقيادة وتغيير السلوك والاتجاهات والخروج من دائرة التهميش الاجتماعى.<sup>(٦)</sup>

(١) أماني قنديل: بناء الوعي بالمفهوم الشامل لتمكين المرأة فى مصر ، مرجع سبق ذكره، ص ١٥

(2) Sherma, Satish: Community development and rural woman , USA: poverty presented at national, 1987. p22

(3) Mehra Rekha: Woman empowerment and economic development, the Annals and American Academy of political and social science , Vol 554, November 1997. p138

(4) Human development report: Women's Vulnerability and policies to enhance (Institute of national planning) , 1996. p95

(٥) عمر عبد الكريم سعداوى: الخصوصية الحضارية للمصطلحات " مصطلحات وثائق مؤتمرات الأمم المتحدة الخاصة بالمرأة والمجال الاجتماعى، ص ٨

(٦) إجلال إسماعيل حلمي: إعادة الهيكلة الرأسمالية تمكين أم تهميش للمرأة المصريه، مرجع سبق ذكره، ص ١٥٩

وهناك تعريف آخر يرى "تمكين المرأة" على أنه "زيادة قدرة النساء على إتخاذ خيارات إستراتيجية متعلقة بحياتهم فى إطار معين بعد ما كانت قدرتهم على الإختيار منكروه وغائبة فيما سبق".<sup>(١)</sup>

و"تمكين المرأة" عملية تصبح من خلالها النساء قادرات على تنظيم أنفسهن وزيادة قدرتهم على الاعتماد على النفس للتأكد على حقهم فى اختيار المستقبل والسيطرة على الموارد لمحو تبعيتهم للآخر.<sup>(٢)</sup>

كما أن "تمكين المرأة" عملية شمولية تبدأ بإدراك المرأة ذاتها وشعورها بالسيطرة على حياتها الخاصة، وقدرتها على إتخاذ القرار. أما على المستوى الجماعى فهو قدرة النساء على المشاركة فى عملية التنمية ، وخلق وعى مجتمعي بالحقوق الفردية والجماعية ، والقدرة على الإنضمام إلى مجموعات ضغط وحركات اجتماعية قادرة على تمثيل مصالحهن وتنتهي بتمثيل أكثر للنساء فى مراكز صنع القرار السياسى والاقتصادى.<sup>(٣)</sup>

وتقول ملك زغلول (١٩٩٦) فى تعريف "تمكين المرأة" أنه "قدرة النساء على التحكم فى مسار حياتهن بوجه عام ، وعلى وعيهم بحقوقهن ( السياسية والاجتماعية والاقتصادية) وممارستها بوجه خاص ، وقدرة المرأة على العمل الجماعى للوصول إلى حقوقها من خدمات وموارد من خلال مشروع ما ويرتبط هذا المفهوم بالمشروع التنموى الشامل الذى يدعوا إلى المشاركة السياسية والاقتصادية ، ويمكن المرأة من المشاركة الفعالة فى الأسرة والمجتمع الأوسع. ونلاحظ أن ملك زغلول تركز على الجانب الاقتصادى من التمكين وهى تقول فى هذا الصدد " إذا ترجمنا المشروع التنموى العام إلى مشروع إقتصادى أسرى فتصبح محكات التمكين بالنسبة للمرأة التى تدير عملاً داخله متمثلة فى القدرة على إتخاذ القرارات الخاصة بالوحدة الإنتاجية ، والقدرة على المشاركة فى هذه الوحدة (العمل فيها) والاستمتاع بعائدها ، والقدرة على جنى ثمار عملها وحققها فى الموارد والخدمات للوصول إلى مستوى أعلى من الرفاهية الاقتصادية والمكانة الاجتماعية".<sup>(٤)</sup>

و"تمكين المرأة" تعنى مشاركتها الكاملة على أساس من المساواة فى كل مناطق المجتمع تتضمن مشاركته فى عملية صنع القرار والوصول إلى القوى تكون الأساس لتحقيق المساواة والتنمية والسلام.<sup>(٥)</sup>

(1) Anju Melhotra (and others): Measuring women's empowerment as a variable in international development " gender and development group": The World Bank, 2002.p6

(2) The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform for action china: 1995  
{ [www.un.org/women/watch/daw/beijing/platform/decision](http://www.un.org/women/watch/daw/beijing/platform/decision) }

(٣) زهيرة كمال : مرجع سبق ذكره، ص ٩  
(٤) ملك زغلول : المرأة العاملة والتمكين فى ريف الدلتا " دراسة حالة قرية إخطاب "، مؤتمر القرية المصرية ، ١٠-١٢ إبريل ١٩٩٦، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة: ١٩٩٦، ص ص ٢٧٢-٢٧٣

(5) DAC Source Book on concept and approaches linked to gender equality : Development Assistance Committee , OCDS , Paris,1998 .

كما أن "تمكين المرأة" يمكن رؤيته كمتصل من بعض العلاقات المتبادلة والعناصر القوية المشتركة:-

-بناء وعى عن وضع المرأة، وحقوقها والتمييز ضدها ، والفرص المتاحة لها كخطوة نحو مساواة النوع.

-بناء قدرة وتنمية مهارات وخصوصاً القدرة على التخطيط وصنع القرارات، التنظيم، الإدارة وتنفيذ الأنشطة للتعامل مع الناس والمؤسسات فى العالم من حولها .

-المشاركة والتحكم الكبير وقوة صنع القرار فى المنزل والمجتمع المحلى والمجتمع ككل.

-العمل على تعظيم المساواة بين الرجل والمرأة .

باختصار التمكين عملية من بناء الوعى والقدرة المؤدية إلى مشاركة واسعة لتعظيم القوة والتحكم فى صنع القرار والأعمال الانتقالية.<sup>(1)</sup>

وبذلك هناك مجموعه من العناصر التى تتضمنها تعريفات التمكين والتي يشار إليها عادة عند الحديث عن تمكين المرأة مثل " مساواة الدور التمتوى للمرأة Gender equality - استقلال المرأة Women's autonomy - إزالة التمييز ضد المرأة Gender discrimination " إلا أن هناك عدد من الجوانب التى تتوافر فى التمكين وتميزه عن غيره من المسميات الأخرى من أهمها :- إتاحة الخيارات أمام المرأة Options - ضرورة إمتلاك المرأة لمقومات السيطرة والتحكم Control - القدرة على الإختيار Choice . ولقد أصبح الحديث عن تمكين المرأة هو حديث عن قدرة المرأة على إتخاذ قرارات والتأثير على المخرجات ذات الأهمية بالنسبة لها ولأسرتها أو بعبارة أخرى القدرة على السيطرة على حياتها ومواردها. ولم يغفل "تمكين المرأة" ضرورة تناول "التمكين الجمعى" على المستوى المبكر الذى يضم الرجال والنساء للتحكم فى الظروف الاجتماعية والاقتصادية وإحداث التغيير المجتمعى من خلال دعمهم بالإمكانيات والمهارات والمصادر للمساهمة بدور فعال فى الحياة العامة والخاصة. وطبقاً للتغيير فى علاقات القوة ، فإن هذا يستتبع تغيير المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية ويعتبر الاتجاه النسوى التمكين بالأساس عملية أكثر منه مفهوم إذ أن هناك عامل آخر فى غاية الأهمية يميز التمكين وهو ال Agency ، ويعنى أن تكون المرأة بنفسها فاعل فى العملية وليست مجرد متلقي لها ، فعلى سبيل المثال ، إذا كان هناك تحسن حقيقى فى مؤشرات المساواة بين الرجل والمرأة دون أن تكون المرأة نفسها فاعل نشط فى هذه العملية فإن ذلك لا يدخل فى نطاق التمكين . فالتمكين عملية تتم من أسفل إلى أعلى ويجب أن تتضمن قدرة

(1) Karl, Marilee: Women and Empowerment, " participation and decision making", London: Zed Books and the United Nations Non-governmental liaison service, 1995.p14

المرأة نفسها على التأثير في المؤسسات، فمن خلال الاقتدار الذاتي Self- efficacy يتحقق التمكين. إذ يرتبط التمكين بحدوث تحول نفسى داخل المرأة وتغيير فى رؤيتها للأمور أى تمكين يخاطب الجانب الإدراكي Cognitive ويهدف إلى تخليق المرأة القادرة على تحديد مصالحها واختياراتها بنفسها وليست فقط قادرة على إتخاذ قراراتها وإنما لها كل الحق أن تتخذ هذه القرارات .

وهو ما يعنى أيضاً أن تكون قادرة على التفكير خارج النظام المتواجد حولها وبشكل مستقل عنه إن لم تكن فى كثير من الأحيان تتحداه ، وفى حالة استمرار المرأة فى إتخاذ القرارات التى تخدم النظام السائد حتى بعد أن تمكنت من الحصول على حرية الإختيار ، فإن ذلك لا يعد تمكيناً لأنها من خلال تمكينها تخدم النظام السائد وتكرس قيمه التى لا تستطيع امرأة أخرى مستبعده تخدمها.

وهناك ثلاث مكونات لتمكين المرأة وهى:-

- ١- الموارد Resources أو العوامل التى تساعد على حدوث التمكين.
- ٢- Agency المؤسسة أو جعل المرأة فاعل فى العملية السياسية سواء من خلال الدولة أو مؤسسات المجتمع المدني ، التى يجب أن توفر الفرص الكافية للمرأة للحصول على الموارد والتحكم فيها ، ومع ذلك قد لا تؤدي إتاحة الفرصة للمرأة للحصول على موارد إلى مزيد من تحكمها فى هذه الموارد لكى تحقق الأمان الإقتصادي Economic security أى تكون صاحبة عمل ، بحيث يكون بمقدورها أن تمتلك مشروعاً أو دخلاً خاصاً بها وأن تشارك فى إدارته أو تديره وأن تتحمل المسؤولية المالية تجاهه ، أو أن تكون لها ملكية خاصة ، أو تملك حساباً خاصاً بالبنك.
- ٣- الإنجازات Achievements أو مخرجات أو نواتج عملية التمكين والتي تقيم وتقوم اتجاه التمكين ومدى فاعليته فى التأثير على هياكل القوة داخل الدولة والمجتمع.

ويطرح اليونيسيف إطاراً آخر لتفكيك مكونات مفهوم تمكين المرأة يتكون من خمسة مستويات وهى:-

- ١- الرفاه Welfare وتكون المرأة فى هذا المستوى مجرد متلقى للموارد.
- ٢- إيجاد المداخل المناسبة للحصول على فرص فى التعليم والقروض.
- ٣- وعى المرأة بالفجوة بين الرجل والمرأة بسبب الموروث الإجتماعى وإدراك المرأة لدورها فى سد هذه الفجوة.
- ٤- المشاركة فى إتخاذ القرارات بشكل مستقل وبعيداً عن تبعية الرجل . (١)

(١) أماني مسعود: التمكين " مفاهيم الأسس العلمية للمعرفة"، المركز الدولى للدراسات المستقبلية والإستراتيجية ، العدد ٢٢ - السنة الثانية ، أكتوبر ٢٠٠٦. ص ٢١- ٢٣

٥- قدرة المرأة على التحكم فى إدارة شئونها الحياتية والمهنية وإدراك أبعاد دورها فى عملية التنمية.

ومن ثم ينظر إلى عملية التمكين على أنها سلسلة تكتسب المرأة من خلالها مداخل للحصول على موارد اقتصادية ، تعليمية، دخول ومهارات وكل هذه الموارد لتغيير البيئة المحيطة بها وزيادة التأثير على صناعات القرار داخل مجتمعاتها. (١)

### مؤشرات تمكين المرأة

بالرغم من غياب اتفاق حول مؤشرات معينة لقياس عملية التمكين ، إلا أن هناك بعض المواثيق الدولية التى حددت خطوات يجب أن يقوم بها المجتمع من أجل تحقيق تمكين المرأة ، واعتبرت تلك الخطوات وسيلة لمحاسبة الدول الأعضاء الموقعين على اتفاقيات خاصة بالمرأة والتي تضمنت التمكين كأحد أهدافها . ومن ثم فإن ما يمكن قياسه ليس التمكين فى حد ذاته ولكن مؤشرات (درجة التمكين) التى وصلت إليها المرأة فى أى مجتمع. ومن أهم المواثيق خطة العمل التى خرج بها مؤتمر بكين عام ١٩٩٥ (المؤتمر الرابع للأمم المتحدة حول المرأة). والتي حددت بعض الخطوات التى يجب القيام بها فيما يتعلق بتمكين المرأة فى مجال صنع القرار.

#### أولاً:- قياس دور الحكومات فى تمكين المرأة (مادة ١٩٠)

يقاس دور الحكومة فى التمكين من خلال عدة مؤشرات أساسية أهمها:-

- ١- إتخاذ إجراءات من شأنها تشجيع الأحزاب السياسية على تضمين النساء فى المراكز العامة المنتخبة وغير المنتخبة أسوة بالرجال بما فى ذلك الحق فى عضوية الأحزاب السياسية.
- ٢- تقديم وحماية الحقوق المتساوية بين الرجال والنساء للمشاركة فى الأنشطة السياسية وضمان حرية التجميع.
- ٣- مراجعة تأثير النظم الانتخابية على تمثيل النساء فى الهيئات التشريعية المنتخبة والتعديل فى هذه الأنظمة إذا لزم الأمر والعمل على زيادة عدد المقاعد التى تشغلها المرأة فى البرلمان.
- ٤- مساندة المنظمات غير الحكومية والمراكز البحثية المهمة بعمل أبحاث حول المشاركة السياسية للمرأة وتأثيرها على عملية صنع القرار والبيئة التى تتم فيها هذه العملية.
- ٥- إدراك أن المساواة بين الرجل والمرأة على مستوى المسؤوليات داخل الأسرة من شأنها أن تسمح بزيادة مشاركة المرأة فى المجال العام، والعمل على تحقيق ذلك. (٢)

(١) المرجع السابق ذكره ، ص ٢٣-٢٥

(2) The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform for action, China:1995. {www.un.org/womenwatch/Beijing/platform/decisions}

### ثانياً:- قياس دور الأحزاب السياسية فى تمكين المرأة (مادة ١٩١)

- ١- التأكيد من أن هياكل الأحزاب أو الإجراءات التى تتم داخلها لا تحمل تمييز مباشر أو غير مباشر ضد المرأة .
- ٢- الاهتمام بتطوير مبادرات من شأنها أن تسمح للمرأة بالمشاركة بشكل كامل فى كافة هيئات صنع القرار الداخلية والمشاركة فى العمليات الانتخابية والتعينية داخل الحزب.
- ٣- الاهتمام بإدخال أمور خاصة بالنوع على الأجندة السياسية للأحزاب ، إلى جانب إتخاذ إجراءات للتأكد من قدرة المرأة على المشاركة فى قيادة الأحزاب السياسية بشكل متساوى مع الرجل.

### ثالثاً:- قياس دور منظمات المرأة والمنظمات غير الحكومية فى تمكين المرأة (مادة ١٩٤)

- ١- الدفاع عن كافة المستويات عن تمكين المرأة من التأثير على القرارات والنظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى جانب محاسبة الممثلين المنتخبين حول مدى اهتمامهم بقضايا النوع.
  - ٢- تأسيس قاعدة بيانات عن وضعية المرأة فى أجهزة صنع القرار المختلفة.(١)
- انطلاقاً مما تقدم ، يوضح مفهوم التمكين أن الدولة التقدمية القوية والقادرة ، والراغبة فى التغيير يمكنها أن تؤدى دوراً مهماً من أجل إحداث تغيير فى سياسات التنمية وبرامجها ، وذلك عبر إقرار سياسات لتمكين النساء الفقراء ، والعمل على دعمهم عبر إزالة العقبات القانونية والإدارية التى تحول دون تقدمهم ، والإفراح فى المجال أمام نمو مؤسسات المجتمع المدنى ، والاستماع إلى مطالبهم ، وتسعى الدولة فى الوقت نفسه إلى توفير الدعم المالى والبشرى لبرامج تنموية بديله تأخذ بالاعتبار حاجات الفقيرات وتشاركهن فى تنفيذها.(٢)

وترى Stromquist 1993 أن "تمكين المرأة" يعد عملية رباعية الأبعاد بدونها لا تعد النساء مشاركات بصورة عادلة فى عملية التنمية تلك الأبعاد هى :-

- ١- البعد المعرفى ( الإدراكي ) Cognitive :- ويتضمن هذا البعد فهم طبيعة العوامل والظروف المسببة لتبعية النساء سواء على المستوى الماكرو أو الميكرو فى الحياة ويركز هذا البعد على إمكانية المراجعة النقدية لخبرات النساء لملاحظة وتحديد أنماط السلوك المؤدية للاعتماد وتدعيم التبعية ، لذلك ينادى التمكين المعرفى بمعرفة وفهم الحاجة لصنع الخيارات التى ربما تتعارض مع التوقعات الثقافية والاجتماعية من ناحية ، ومن ناحية أخرى فهو يسعى إلى فهم السيطرة الذكورية على الإناث متضمناً الجانب

(1) Ibid : p 2

(٢) زهيرة كامل : مبادئ توجيهية من أجل تعميم قضايا النوع الاجتماعى وتعزيز فعالية الآليات النهوض بالمرأة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٩

الجنسى والإيذاء البدنى، وبعد فهم ومعرفة الحقوق القانونية للنساء بؤرة اهتمامه وتركيزه.

٢- **البعد النفسى Psychological** :- يتضمن هذا البعد أن النساء يستطعن العمل على تحسين واقعهن الفردى والمجتمعي اللاتى يحين فيه ومن ثم يهتم هذا البعد بالمشاعر ومدى اعتقاد النساء بإمكانية إحداث تغيير فى مجريات حياتهن بأنفسهن كما يؤكد هذا البعد على أن النساء تتشأ على الخضوع للرجل وعلى السماح للرجال بإتخاذ القرارات التى تؤثر عليهن، إن التمكين النفسى يتضمن تغيير هذا الوضع ونقد ذلك النظام.

٣- **البعد الإقتصادى** :- يتضمن هذا البعد إمكانية مشاركة النساء فى الأنشطة المولدة للدخل تلك التى من خلالها يستطعن أن يحصلن على دخول مستقلة ويدعو إلى ضرورة حصول النساء على المصادر الإنتاجية والتحكم فيها . ويشير هذا البعد إلى أنه بالرغم من الإستقلال المادى والإقتصادى للنساء إلا أنهن يعانين فى سبيل ذلك المزيد من الأعباء بجانب الأعباء الأخرى. لذلك فمن الضروري تقديم الدعم وتذليل العقبات التى تواجههن مثل ضعف ونقص التسهيلات الائتمانية المقدمة لهن ونقص الخبرات الإدارية والمهارات والمعلومات.

٤- **البعد السياسى** :- ينطلق هذا البعد من فكرة إمكانات النساء فى التحليل والتنظيم والحراك نحو التغيير الاجتماعى ، وبعد الفعل الجمعى عنصراً هاماً فى التغيير الاجتماعى السياسى . لأن مشاركة النساء فى الفعل الجمعى (الجماعى) سوف يزيد من الوعى الثقافى بين الرجال وبقية النساء والأمر الذى يؤدى إلى إحداث تغييرات على المستوى الاجتماعى.<sup>(١)</sup>

**تحدد الباحثة مفهوم إجرائى لتمكين المرأة كما يلى:-**

- القدرة على الوصول إلى عناصر القوة الإقتصادية ( أن يكون لها دخل ثابت ، إتاحة الفرص لها لإقامة مشروعات صغيرة)
- القدرة على الوصول إلى عناصر القوة الإجماعية (تحسين الحالة الاجتماعية للمرأة ولأسرتها وتنشئة أطفالها)
- القدرة على الوصول إلى عناصر القوة السياسية ( ممارسة الحقوق السياسية من الانتخابات والترشيح وتولى المناصب القيادية)

(١) إجلال إسماعيل حلمى: رؤية مستقبلية للتمكين الإقتصادى للمرأة المصرية فى محافظة القاهرة، المؤتمر السادس للمجلس القومى للمرأة بالقاهرة " التمكين الإقتصادى للمرأة طريق للتقليل من الفقر"، القاهرة: ٢٨ مارس ٢٠٠٦. ص ص ٩-١٠

- القدرة على الوصول إلى عناصر القوة المعرفية ( التعليم لتحسين مستوى معيشتها ، الإدلاء برأيها في محيط الأسرة والمجتمع ، وكذلك إكسابها المهارات اللازمة للعمل)
- توفير فرص للمرأة للحصول على الخدمات لإقامة مشروعات صغيرة.
- إتاحة الفرصة للمرأة العاملة لتحسين أدائها الوظيفي عن طريق الدورات التدريبية .
- معرفة المرأة بالخدمات المقدمة لها .
- القدرة على صنع القرارات ( الأسرية - الإقتصادية - السياسية).

### مفهوم التمكين الإقتصادي للمرأة

لقد نشأة الحركة النسائية في الثلاثينات والأربعينات لمواجهة مشكلة التمييز ضد المرأة العاملة والمطالبة بالمساواة في الأجر عند تساوى قيمة العمل ، وللمطالبة بتحسين ظروف العمل الموفرة للمرأة. وخلال الخمسينات والستينات وفى إطار نظريات النمو الإقتصادي والتنمية ، ركزت هذه الحركة على أدوار المرأة التناسلية والتقليدية فى إطار الأسرة بصفقتها منجبه للأطفال ومربيتهم ، والقائمة بتوفير الغذاء ، وعلى الاختلاف بين هذه الأدوار وأدوار الرجل الإنتاجية ، وفى هذه المرحلة تشكلت الحركة بناء على نهج " الرعاية" ،وانتفعت النساء بشكل غير مباشر من الآثار الثانوية للنمو الإقتصادي والتنمية ، ولكن ظل دور النساء العاملات كقوة من فئات المجتمع هامشياً خلال هذه المرحلة.

ومع الكساد الإقتصادي الذى ساد العالم، اتضحت الحاجة الملحة إلى زيادة النشاط الإقتصادي للمرأة ومشاركتها فى عملية التنمية من خلال زيادة إسهامها فى الناتج الإجمالى بهدف زيادة الناتج الوطني وتحسين معدل النمو الإقتصادي . ولهذا الغرض اتخذت فى أواخر السبعينات وأوائل الثمانينات تدابير لتشجيع المرأة على المشاركة فى النشاط الإقتصادي والبدء بمشاريع مدرة للدخل ، ولتحسين وضعها وتسهيل حصولها عموماً على ما يلزمها من موارد، وازدادت حدة المطالبة بمشاركة المرأة فى النشاط الإقتصادي فى إطار مرحلة مناقشة " الاحتياجات الأساسية " للتنمية . ومع إشراك المرأة فى السياسات والبرامج الإنمائية والتركيز الجديد على دورها الانتاجى . بالإضافة الى دورها التناسلي ، ظهر النهج المعروف ب " دور المرأة فى التنمية"، ولا يركز هذا النهج على الإنصاف فقط وإنما يركز أيضاً على اعتبارات إقتصادية ضمن صيغه للتنمية تعتبر أن مشاركة المرأة فى عملية التنمية ضرورية لتطبيق مبدأ استخدام الموارد الشحيحة على أحسن وجه ، سواء أكانت هذه الموارد بشرية أم مالىة.

وشهدت الثمانينات بداية مرحلة " تمكين المرأة " بهدف تحقيق الإعتدال على الذات والاستقلال الإقتصادي وزيادة مشاركة المرأة في عملية التنمية . واعتمدت سياسات جديدة واتخذت تدابير ترمي إلى منح المرأة المساواة في فرص التعليم والتدريب، والمساواة في الحصول على الموارد والتحكم فيها ، والحق في المشاركة في السلطة واتخاذ القرارات، وخلال هذا العقد برزت مسائل التمكين الإقتصادي للمرأة وانتشرت المنظمات غير الحكومية والمعنية بذلك ، وأنصب الاهتمام على بناء مؤسساتها وقدراتها .<sup>(١)</sup>

ويعد التمكين الإقتصادي إحدى المداخل التطبيقية لمدخل التمكين والتي أشارت إليه Batliwala وهو الاتجاه الذي يعزوا تبعية النساء إلى افتقارهن إلى القوة الاقتصادية لهذا يركز بؤرة اهتمامه على تحسين تحكم النساء في الموارد والمصادر المادية من ناحية، وتدعيم الأمان الاقتصادي من ناحية أخرى . كما يفترض أن التمكين الإقتصادي لديه تأثير إيجابي على جميع الجوانب الأخرى لحياة أو بقاء النساء، وتستخدم الجماعات التي تتبنى هذا المدخل منهجين هما:-

١- تنظيم النساء حول الأنشطة المدرة للدخل ، والتدريب المهني، والقروض والإئتمانات.

٢- من خلال التوظيف

وأن الجماعات المتبنية لهذا الاتجاه تعمل على عدد من المجالات تشمل الإئتمانات، والقروض والتدريب وتطوير المهارات والتكنولوجيا الحديثة والتسويق بالإضافة إلى تقديم بعض المساعدات الجانبية كإعانة الأبناء والخدمات الصحية وبرامج محو الأمية والتعليم والمساعدات القانونية ، وهذا يعني أن الإستراتيجية التي يتبناها أصحاب هذا الاتجاه تهدف إلى تقوية وتدعيم أوضاع النساء كعاملات وصاحبات دخول وذلك من خلال تعبئتهن وإتحادهن وإمدادهن بالخدمات المساعدة.<sup>(٢)</sup>

حيث أن التمكين الاقتصادي للمرأة يعني تسليح المرأة بفرص عمل تجعلها عنصر فعال في تحقيق التنمية في مجتمعها والتنمية الذاتية لها ولأسرتها حيث أن أحداث تغيير حقيقي في المجتمع مرتبط بالارتقاء بالمرأة إقتصادياً وجذبها من دائرة الفقر التي تتسع لتترك آثارها السلبية على قضايا النسل والأمية والقيم والعادات والتقاليد.<sup>(٣)</sup>

(١) الأمم المتحدة " اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا " الإسكوا " : تاريخ الحركات النسائية في العالم العربي " وضع المرأة العربية " ، بيروت " بيت الأمم المتحدة "، الإسكوا " مركز المرأة، ص ٨٠

(2) Batliwala, Sarilia : The meaning of empowerment "New concepts from action", population policies reconsidered "Health , empowerment and rights " , Harvard university press, Cambridge, pp136-137

(٣) فاطمة الشربيني : ورشة عمل "التمكين الاقتصادي للمرأة طريقاً للتقليل من الفقر " ، المؤتمر السنوي العام للمرأة بالشرقية، ٢٨ مارس ٢٠٠٦، ص ٢٠

كما يعرف "التمكين الاقتصادي للمرأة" بأنه "هيمنة المرأة على الدخل والموارد الاقتصادية الرئيسية الذي يكسبها المزيد من المساواة والسيطرة على حياتها الخاصة من خلال مساهمتها في تنمية رأس المال البشري المتمثل في أبنائها وسلامة بلادها بشكل مباشر ، وكذلك تنمية الدخل القومي لبلادها بشكل غير مباشر ، كما أن القوة الاقتصادية للمرأة قد تساعد في تقليل الفساد ، والخلاف ، والعنف في بلادها وترويج المزيد من التنمية المستدامة كما أن التمكين الاقتصادي للمرأة عامل رئيسي لتقليل عدم المساواة بين الجنسين ، وفيما يلي بعض النتائج المفترضة للتمكين الاقتصادي للمرأة:-

١- إن زيادة سيطرة المرأة على الدخل يعطيها:-

أ- الثقة بالذات والتي تساعد على الكسب

ب- الحق في التصويت في القرارات الأسرية مثل:-

- قرارات سلامة الأسرة [ تميل المرأة إلى استخدام نفوذ الدخل للمزيد من القرارات الأكثر مساواة فيما يتعلق بالنظام الغذائي للأبناء والبنات والتعليم والصحة]

- القرارات الاقتصادية [اكتساب وتوزيع وبيع أو التنازل عن الأصول]

- قرارات الخصوبة [ تستخدم معظم النساء نفوذ دخلهن لتقليل معدلات الخصوبة ]

- القرارات الخاصة باستخدام الأراضي والحفاظ عليها بالنسبة للمرأة الريفية .

٢- تميل المرأة إلى أن تحتفظ بالقليل من دخلها لنفسها ، وتخصص معظم الدخل لتغذية الأبناء والصحة والتعليم أى رأس المال البشري ، بالاهتمام بالنظام الغذائي لأبنائها وبناتها والاهتمام بصحتهم وتعليمهم.

٣- الأكثر من ذلك أن القوة الاقتصادية للمرأة تحسن أيضاً من ثروة ورفاهية الدول وذلك لسببين على الأقل مما يلي:-

أ- أن النساء اللاتي يتحكمن في دخولهن يملن إلى أن يكون لديهن أطفال أقل وأن ترتبط الخصوبة لديهن بنمو الدخل القومي.

ب- أنهن قادرات وأكثر رغبة مقارنة بنظرائهن الرجال في إلحاق بناتهن وأبنائهن بالمدارس.

ت- لذا فإن مكاسب تعليم المرأة بدورها تعد إيجابيه وتؤثر على المجتمع بأكمله وتشمل هذه المكاسب ( تقليل معدلات الخصوبة ، تأخر سن الزواج، استخدام وسائل منع الحمل، انخفاض معدلات وفيات المواليد والأطفال) كل هذه المكاسب تحسن من التنمية ونمو الدخل القومي.

ث- يدرك صناع السياسة الإنمائية مكاسب تعليم الفتيات وهو السبب الذى جعلهم يختاروا القضاء على الفجوة بين الجنسين فى التعليم المدرسى كهدف من الأهداف الإنمائية فى الألفية الثالثة والتي تدعو الى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة .

لذا فإن التمكين الإقتصادى للمرأة يعد الإكسير الناجح للترويج للمساواة بين الجنسين ولتنمية أكثر (وأكثر مساواة).<sup>(١)</sup>

وقد عرف "التمكين الإقتصادى" على أنه يعنى التغير الإقتصادى والمكسب المادى بالإضافة إلى زيادة قوة التحطيم أو / والتغيير البنائى الذى يساعد النساء على تأمين مكاسبهم الإقتصادية على أسس مستدامة ، كما ان مكاسب التمكين لا تعنى بالضرورة فقط المكاسب الإقتصادية بل والمكاسب غير الإقتصادية.

وعموماً فالتمكين الإقتصادى لا يعنى فقط مساعدة النساء على الحصول على عمل ولكن يعنى تحسين علاقات القوة للنساء وذلك على مستوى الأسرة والمجتمع وسوق العمل ، كما يعنى أيضاً تساوى النساء مع الرجال فى الحصول على الفرص المتزايدة من التكنولوجيا وعدم استبعادهن من مواكبة التطورات التكنولوجية ، ويعنى أيضاً تغيير السياسات والتشريعات لكى تستفيد منها النساء فى عملية التنمية الإقتصادية ، وهذا يعنى أن التمكين الإقتصادى يشمل :-

- ١- حصول النساء على الموارد والتحكم فيها.
- ٢- التغيير البنائى للمؤسسات تغييراً شاملاً و كلياً سواء الإقتصادية كالأسواق أو الاجتماعية كالأ أسرة أو السياسية كالدولة على المستوى المحلى والقومى.<sup>(٢)</sup>

وتحدد الباحثة التعريف الإجرائى " للتمكين الإقتصادى للمرأة " فى الدراسة الحالية كما يلى:-

- ١- القدرة على الاعتماد على الذات .
- ٢- تسليح المرأة بالمهارات والمعارف التى يتطلبها سوق العمل عن طريق الدورات التدريبية .
- ٣- توفير فرص عمل للمرأة تدر لها دخل ثابت.
- ٤- تساوى النساء مع الرجال فى الحصول على الفرص المتزايدة من التكنولوجيا وعدم استبعادهن من مواكبة التطورات التكنولوجية.
- ٥- حصول النساء على الموارد الإقتصادية والتحكم فيها.

(١) Rae Lesser Blumberg: Women's economic empowerment as the "Magic potion" of development, paper presented at the 100<sup>th</sup> Annual Meeting of American Sociological Association Philadelphia, August 2005. pp2-6

(٢) إجلال إسماعيل حلمى: رؤية مستقبلية للتمكين الإقتصادى للمرأة المصرية فى محافظة القاهرة، مرجع سبق ذكره، ص ١١

- ٦- مساواة المرأة مع الرجل في فرص التعليم والتدريب.
  - ٧- المشاركة في السلطة وصنع القرارات.
  - ٨- إدراك المرأة لأهمية دورها في التنمية.
  - ٩- تحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
  - ١٠- حرية إمتلاك مشروع صغير وإدارته والتحكم فيه وتوفير جميع الخدمات المساعدة اللازمة للمرأة من [ الإئتمانات والقروض والتدريب ، وتطوير المهارات والتكنولوجيا الحديثة والتسويق]
  - ١١- أن يكون لها حساب خاص بها في البنك.
- وترى الباحثة أهمية عرض الجانب الاقتصادي من التمكين حيث ترى الباحثة أن التمكين الاقتصادي للمرأة واستقلالها الاقتصادي يحقق لها التمكين السياسي والاجتماعي ، وبتمتية مهاراتها يجعلها قادرة على المشاركة في صنع القرار التنموي في مجتمعها وهو صلب الدراسة الحالية.

### مستويات الإطار المرجعي لتمكين و تعزيز المرأة

هناك خمس من المستويات إذا تم الاهتمام بها قد يؤدي إلى تقدم المرأة وهذه المستويات ليست ثابتة بل لديها طابع التحرك والترابط المشترك حتى تتسم بالقوة في كل مراحلها ، فكلما ارتفعت مستويات المساواة تلقائياً ، ترتفع مستويات التنمية والتمكين ، هذا بالإضافة إلى أن عملية الإدراك والتمكين هي التي تمثل مفتاح التغير. وتتمثل مستويات الإطار المرجعي لتمكين وتعزيز المرأة فيما يلي<sup>(١)</sup>:-

#### ١- المستوى الأول :- الخدمات الأساسية

وهو المستوى المادي لرفاهية المرأة مقارنة بالرجل في مجالات التغذية، توفير الطعام ، التعليم ، والصحة ، والموجه للتعرف على الاحتياجات الأساسية للمرأة كعضو في المجتمع ، كما أنه يشير إلى فجوات النوع ، بإعتبار أن المرأة مجرد وحده إحصائية ومتلقي لفوائد الخدمات الأساسية فقط بدلاً من أن تكون فرداً قادراً على التغيير، ويمكن أن نتعرف على فجوات النوع ، ونسبة الوفيات وغيره. وعليه نجد أن المرأة في هذا المستوى من الخدمات الأساسية تعتبر كمجموعة خاصة متلقية للاحتياجات المادية وتعكس مستوى ضعيف من التحكم.

#### ٢- المستوى الثاني : سهولة الحصول على الموارد

إن الفجوة في النوع الاجتماعي على مستوى الحصول على الخدمات الأساسية ، ينبع مباشرة من عدم وجود المساواة في الحصول على الموارد المتاحة، إن درجة الإنتاجية المتدنية للمرأة تتبع من محدودية الحصول على موارد التنمية، ووسائل

(١) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي (UNIFEM) : التخطيط والتحليل النوعي ، الوحدة الثانية، مكتب غرب آسيا: ٢٠٠٠ ص ١٧

الإنتاج المتوفرة في المجتمع مثل الأرض، القروض ، العمالة والخدمات ، كما أننا نجد أن المرأة لها فرص أقل في الحصول على التعليم ، والخدمات المساعدة والتدريب في مجال تنمية المهارات مقارنة بالرجل، مما يجعلها أقل إنتاجاً. إن المرأة في معظم المجتمعات يقع عليها العبء الأكبر في العمالة المنزلية، لخدمة أفراد الأسرة ، ولذلك ليس لديها الوقت الكافي الذي يمكن استثماره من أجل إكسابها التقنية المؤهلة القادرة على تقاسم المهارات مع الرجل، وللتغلب على الفجوات النوعية هذه فإن على المرأة أن تحصل على المساواة في مجال الحصول على الموارد وفقاً لمبدأ المساواة في الفرص. إن التمكين يعني أن المرأة قد تمت توعيتها ، للتعرف على المواقف المختلفة. وتم تشجيعها لممارسة كافة الأعمال لكسب مزيد من الفرص، للحصول على النصيب العادل والمتساوي من الموارد المختلفة سواء على مستوى الأسرة أو المجتمع ومن ثم اعتبارها شريكاً منتظماً كاملاً في مختلف الجهود الإنمائية، وبما يعكس عالم التنمية الخاص الذي يجسده المجتمع ، ويعتبر الإطار المرجعي المساواة في الحصول على الموارد خطوة تجاه تقدم المرأة. كما أن النقص الحالي في مجال الحصول على الموارد نتيجة لنظام التمييز النوعي ، ولا يمكن للمرأة مواجهة ذلك النظام والتغلب على العقبات ، للحصول على الموارد إلا عن طريق التمكين والتعزيز بواسطة عملية تعميق الإدراك والتوعية بأهمية زيادة فعالية الدور الذي تتطلع إليه النساء في عملية صنع القرارات.

### ٣- المستوى الثالث: عملية الإدراك والوعي

لابد للمرأة بأن تدرك أن مشاكلها ليست ناتجة عن عدم الكفاءة بقدر ما هي ناتجة عن مواجهتها لنظام اجتماعي يحد من قدرتها وإمكاناتها . إن عملية الوعي والإدراك يجب أن تتضمن التحليل الناقد للمجتمع ، والتعرف على الممارسات التمييزية، التي تم قبولها والتسليم بها مسبقاً على أساس أنها واقع أو جزء من معطيات العالم الثابتة، التي تستعصى على التغير كما يجب أن تتضمن أيضاً ، فهماً للدور المختلفة الخاصة بالجنس والنوع والتأكيد على أن دور النوع هو دور اجتماعي اقتصادي يمكن تغييره ، وعلى هذا الأساس ، فإن المساواة في تقسيم أدوار العمل يجب أن يتفق عليها بين الطرفين حيث لا تتضمن أي سيطرة اقتصادية أو سياسية من طرف واحد ، أو تمنع طرف من حاصل التنمية بدرجة تفوق الأخيرة ، وعليه فإن الهدف من رفع قدرة الوعي والإدراك هو الوصول إلى مجتمع تسود فيه العدالة والمساواة لتحقيق التنمية والرفاهية للجميع.<sup>(١)</sup>

(١) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي (UNIFEM) : المرجع السابق. ص ١٧

#### ٤- المستوى الرابع: المشاركة

إن الفجوة في النوع واضحة ومحسوبة على مستوى المشاركة في عملية صنع القرار ضمن إطار المشروعات التنموية ، فإن المشاركة تعنى ماهية المرأة في عملية تحديد الاحتياجات ، تعريف المشكلة ، تخطيط المشروع، الإدارة ، التنفيذ والمتابعة والتقييم، إن المشاركة المتساوية تعنى انضمام المرأة في المجتمع المتأثر بالمشروع ومشاركتها في صنع القرار، بنفس النسبة التي تمثل حجم وجودها في ذلك المجتمع . إن المشاركة المتساوية تعنى انضمام المرأة في المجتمع المتأثر بالمشروع ومشاركتها في صنع القرار، بنفس النسبة التي تمثل حجم وجودها ، في ذلك المجتمع . إن المشاركة المتساوية لا يمكن الحصول عليها بسهولة في مجتمع تقليدي ، وهنا نحتاج لمزيد من عمليات التحريك والتعبئة و زيادة تمثيل المرأة ، هذه الزيادة تعزز فرصها في إبداء الرأي وفي القرارات التي تؤثر عليها وعلى أسرتها سواء بسواء وهي دلالة لتمكين المرأة وتعزيزها.

#### ٥- المستوى الخامس : التحكم

إن المساواة في التحكم يعنى التوازن في القوى بين المرأة والرجل ، بحيث لا يتمتع أحدهم بمركز هيمنة على الآخر وهذا يعنى أن المرأة تشارك وهي تملك القوة المؤثرة على مستقبلها ومستقبل المجتمع ككل بجانب الرجل.

باختصار أن الهدف من مساواة المرأة وتمكينها يجب أن ينتج عنه مزيد من الحكم والمشاركة في مجال الخدمات الأساسية وسهولة الحصول على الموارد ووسائل الإنتاج . بعبارة أخرى ، فإن توفير الخدمات الأساسية للمرأة هي من أهم الأهداف ولكنها ليست هدف في حد ذاته منفصل عن عمليات الوعي والمشاركة والتحكم . عليه فإن دائرة التمكين لا تدل فقط على عملية تحسين الخدمات دائماً ، بل توضح أيضاً الحركة الطبيعية المستمرة لعملية التنمية. حيث نجد أن زيادة التمكين، هي عملية دافعه لنفسها وتوفر الأساس لمزيد من المساواة الفعالة والمشاركة في التحكم في إتخاذ القرارات.<sup>(١)</sup>

حيث أن المرأة المصرية في الألفية الثالثة تواجه العديد من التحديات العالمية المتمثلة في ظاهرة العولمة وثورة الاتصالات والمعلومات التي تتطلب درجة عاليه من القدرة على إدارة المعرفة والأخذ بأساليب التفكير العلمي والابتكار للوصول الى أفضل القرارات التي تعظم الاستفادة من هذه التحديات وتقلل من أثارها السلبية ، كما تواجه المرأة تحديات إقليمية متمثلة في قضايا الحرب والسلام والتنمية ونشر الديمقراطية. أما على المستوى المحلي فتتمثل العديد من القوانين والسياسات العامة ومشكلات البطالة والأحوال الشخصية بعض التحديات المحلية التي تواجه المرأة . كل هذه التحديات فرضت حتمية تمكين المرأة ودعم مشاركتها في إتخاذ القرار وتعزيز وصولها الى مناصب السلطة وصنع القرار. لهذا فقد نصت المادة (١٣) من

(١) المرجع السابق ، ص ص ١٧-٢٠

إعلان مؤتمر بكين على ( تمكين المرأة من مشاركتها الكاملة على قدم المساواة في جميع جوانب الحياة العامة بما في ذلك عملية صنع القرار وبلوغ مواقع السلطة ، هي أمور أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلام). فالمشاركة والتمكين هما وجهان لعمله واحد ، حيث أن مفهوم التمكين يشير إلى كل ما من شأنه ان يطور مشاركة المرأة وينمى من قدرتها ووعيتها ومعرفتها ، ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة المادية والسيكولوجية والاجتماعية والسياسية وينتج لديها كافة القدرات والإمكانيات التي تجعلها قادرة على السيطرة على ظروفها ووضعها ، والإسهام الحر الواعي في بناء المجتمع. والمرأة تمثل حوالي نصف الموارد البشرية في المجتمع ، لهذا فدمجها في برامج التنمية يعتبر ضرورة تفرضها حاجة المجتمع لتأمين المسيرة التنموية وإتاحة الفرصة لها للمساهمة في مشروعات النماء الاجتماعي والاقتصادي.<sup>(١)</sup>

---

(١) الهيئة العامة للاستعلامات "وزارة الإعلام" : المرأة المصرية تجارب الماضي - إنجازات الحاضر - تحديات المستقبل، مرجع سبق ذكره، ص ص ٩٧-٩٨

## المبحث الثاني

### المرأة و دورها فى التنمية

أكتسب موضوع المرأة و دورها فى المجتمع إهتماماً متزايداً فى الربع الأخير من القرن العشرين، ولم يكن صدفة تزامن هذا الاهتمام مع الإهتمام المتزايد بالتنمية من حيث عناصرها وأبعادها والجهات المشاركة فيها . وقد تطورت النظرة الى دور المرأة فى المجتمع مع تطور مفهوم التنمية ، وعدم اقتصره على البعد الاقتصادى ليشمل أبعاداً إجتماعية وسياسية وثقافية ترتبط بتلبية حاجات الإنسان العملية والإستراتيجية للرجل والمرأة على السواء، وبالرفاه الاجتماعى للمواطنين. وقد ساهم هذا الأمر فى تطوير النظرة السائدة حول دور المرأة فى التنمية ، من كونها معيقاً لهذه العملية وتتطلب حلولاً معزولة عن واقع المجتمع، إلى دراسة الأسباب التى تعيق مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل ، واتخاذ الإجراءات الضرورية للنهوض بها. وقد أعتبر عدم المساواة فى الحقوق ، وعدم التوازن فى علاقات القوى بين الرجل والمرأة من حيث السيطرة على الموارد والقدرة على التحكم بها، وضعف المشاركة فى إتخاذ القرار من المعوقات الأساسية التى تحول دون زيادة مشاركة المرأة فى التنمية وفى المجتمع.<sup>(١)</sup>

ومما دفع بالاهتمام بقضايا المرأة فى الفترة الأخيرة هو إدراك الشعوب أن أوضاع النساء وحقوقهن هى جزء لا يتجزأ من محاور التنمية وأنه لا يمكن أن تقوم أى جهود تنموية ناجحة فى مجتمع ما مع إغفال نصف طاقته البشرية أو فى ظل إهدار لها. وبالتالي أصبحت النظرة إلى المرأة ، وأيضاً مناقشة قضاياها تتم فى نطاق أكثر شمولاً ومن منظور أشد عمقاً ، يعتبر احد المنطلقات الرئيسيه لمفهوم التنمية بمعناها العريض والدليل على ذلك أن لفظ " التنمية" أصبح يرفق بمعظم اللقاءات التى تدور حول أوضاع المرأة، سواء على المستوى المحلى أو الإقليمى أو العالمى.<sup>(٢)</sup>

والتنمية هى التوظيف الأمثل لكل الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة فى المجتمع لإحداث التطور المنشود ، كما أن التنمية لا تقتصر على جانب واحد من جوانب الحياة ، بل تشمل كافة جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية والتربوية والقانونية والإدارية. والإنسان هو العنصر الاساسى فى التنمية مثلما هو هدف التنمية. فنجاح برامج التنمية واستدامتها مرهون بمشاركة العنصر البشرى

(١) زهيرة كمال : مبادئ توجيهية من أجل تعميم قضايا النوع الاجتماعى وتعزيز فعالية آليات النهوض بالمرأة ، مرجع سبق ذكره ، ص ١

(٢) مديحه أحمد السفطى: دور المرأة من الزيادة بالتراكم إلى التحول الكيفى " مصر فى القرن ٢١ الآمال والتحديات"، الطبعة الأولى ، القاهرة: مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٦ . ص ١٢٤

وحسن إعداده وطبيعة تأهيله. وللمرأة فى حركة التنمية وفى مواجهة ما يحيط بها من مشكلات عملية وعالمية دور لا يقل عن دور الرجل بإعتبارها عنصراً فعالاً ومهماً وقوة من قوى الإنتاج والخدمات ، وباعتبارها أيضاً موضوعاً للتغيير ومحدثاً له.<sup>(١)</sup>

ويختلف تعريف التنمية باختلاف المنطلقات الفكرية والمعتقدات حول مفهوم التطور والنقدم. فالبعض يركز الاهتمام على الاقتصاد ( الناتج القومى والدخل) أما البعض الآخر فينظر إليها من خلال تأثيرها على الفرد على الصعيد الاجتماعى ( من حيث نوعية الحياة كالصحة والملبس والسكن) أو البيئة ( من حيث القدرة على الحفاظ على الموارد للأجيال القادمة). بيد أن منطلقات التنمية والمداخل المرتبطة بها وإن تعددت تبقى متشابهة من حيث:-

١- سعيها نحو التغيير لذا فإن تحقيقها يحتاج الى تضافر الجهود وتحديد آليات التغيير.

٢- توجيهها الى المستقبل ، وبالتالي استمرار التغيير الذى تسعى إليه وإيجابيته.

٣- انعكاس نتائج التنمية على المجتمع والأفراد ، علماً أن هذه النتائج قابله للقياس من خلال مؤشرات الدخل والاستثمار والتعليم والصحة ، وما إليها.

٤- تعبيرها عن قيم مرتبطة بنظم إجتماعية وسياسية واقتصادية معينة. فالمناطق التى تعاني من الحروب تولى الأمن والاستقرار أهمية كبرى ، فى حين تركز البلدان التى تعاني من تغيرات إقتصادية على العدالة فى توزيع الموارد والتكافل بين الأفراد.

لقد اكتسبت التنمية فى الربع الأخير من القرن الماضى معنى أكثر شمولية على الصعيد الاقتصادى والاجتماعى والسياسى. فمع تطور مفهوم التنمية ، أصبحت هذه الأخيرة تشمل قدرة الأفراد نساءً ورجالاً ، على الوصول إلى المصادر [ المقصود بالمصادر هنا المعلومات والمعرفة بكافة أشكالها ، والموارد المالية، والموارد البشرية القادرة على التدريب وثقل التجارب والمهارات] وإملاك القدرة على التحكم بها، والقدرة على إتخاذ القرار الاقتصادى وبالتالي على رسم السياسات الاقتصادية . وقد أصبحت التنمية تعنى السعى الى التطوير والتغيير وخلق واقع أفضل ورفع المستوى المعيشى.<sup>(٢)</sup>

كما أن التنمية بمفهومها الشامل تعنى توفير الآليات والأساليب والوسائل لكل فرد للحصول على فرص متساوية و متكافئة . وهى بهذا المفهوم تركز على البعد

(١) الهيئة العامة للاستعلامات "وزارة الإعلام" : المرأة المصرية تجارب الماضى - إنجازات الحاضر - تحديات المستقبل، مرجع سبق ذكره، ص ٩٧

(٢) زهيرة كمال : مبادئ توجيهية من أجل تعميم قضايا النوع الاجتماعى وتعزيز فعالية آليات النهوض بالمرأة، مرجع سبق ذكره، ص ٣-٢

الإنساني ، أى بمعنى آخر تجعل الفرد مشاركاً مستفيداً من عمليات التنمية. وتشمل التنمية أربع عناصر رئيسية : -

١- الإنتاجية:- توفير الظروف المناسبة للأفراد حتى يتمكنوا من رفع إنتاجيتهم.

٢- العدالة الاجتماعية :- تساوى الأفراد فى الحصول على نفس الفرص.

٣- الإستدامة :- ضمان حصول الأفراد على تنمية مستدامة أو مستقرة.

٤- التمكين :- توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية حتى يتمكن الأفراد من المشاركة والتحكم فى الموارد التى تعينهم.<sup>(١)</sup>

### المداخل النظرية لدراسة أدوار المرأة فى التنمية

تعددت المداخل النظرية فى دراسة أدوار المرأة تبعاً لتعدد الاتجاهات النظرية وشمول موضوع المرأة وأتساع وتعدد جوانبه، وهذه المداخل فى مجملها تكشف عن محاولات مختلفة واتجاهات متباينة فى دراسة الأدوار التى تقوم بها المرأة فى المجتمع وتفسيرها . وفيما يلى عرض لأهم هذه المداخل النظرية:-

#### أولاً:- المدخل التقليدى

يميل أنصار هذا المدخل الى اختزال المرأة فى الانتصار لبنى جنسها والدفاع عن كيانها النسائى واعتبار العمل والإسهام الاجتماعى تعبيراً عن نبذة التبعية للرجل فهناك من تراه وسيلة تؤكد بها المرأة ذاتها فى حين تراه أخرى على أنه لمشكلة الذكورية المؤثرة على بنية المجتمع. وتشير الدلائل الى أن هذا المدخل قد أستوفى أغراضه ولم يثير الانتباه كما كان من ذى قبل، وهكذا يمكننا أن نقرر بأن الاستغراق فى هذا المدخل لم يعد يليق بحجم التحديات الإقتصادية والاجتماعية التى تواجه المجتمع.<sup>(٢)</sup>

#### ثانياً:- مدخل الثقافة

يقوم هذا المدخل على افتراضات أساسيه أهمها أن الفرد يعيش فى إطار ثقافى معين يحدد له طريقه حياته، وكذا الأدوار المتوقعة منه، ويظهر هذا المدخل فى كتابات بعض الأنثروبولوجيين الذين اهتموا بفهم وضع المرأة ومكانتها فى ضوء علاقتها بالرجل ويرجعون تبعية المرأة للرجل الى توحيد المرأة مع الطبيعة ، حيث تمثل الطبيعة من وجهة نظرهم نقبضاً للثقافة، وتمثل الطبيعة العنصر السلبي بينما

(١) هيفاء أبو غزالة وشيرين شكرى : الكاشف فى الجندر - والتنمية "حقيبة مرجعية" ، صندوق الأمم المتحدة

الإنمائى للمرأة ، المكتب الإقليمى للدول العربية، الطبعة الأولى ، عمان: ٢٠٠٦. ص ٣١-٣٢

(٢) على ماهر العدل (وآخرون) : المرأة المصرية " الوضع الراهن والمأمول" ، أعمال مؤتمر " تنمية المرأة العربية

الإشكاليات وآفاق المستقبل" المنعقد فى ٥-٧ فبراير ٢٠٠١ ، المركز العربى للتعليم والتنمية ، مركز دراسات

الجنوب بجامعة جنوب الوادى، ص ٨١

تمثل الثقافة العنصر الايجابي ومن ثم تمثل المرأة العنصر السلبي بالنسبة للرجل. ورغم حاجة الإنسان للطبيعة إلا أنه يحال دائماً التحكم فيها والسيطرة عليها تماماً مثل ما يفعل الرجل في علاقته بالمرأة . وبذلك فإن ثقافة المجتمع بالمفهوم الواسع من قيم وعادات وتقاليد وتصورات هي التي يتحدد في إطارها الأدوار المتوقعة للفرد. وفي إطار هذا المدخل تفسر مكانة المرأة وما تقوم به من أدوار في المجتمع من خلال ثقافة المجتمع وما تضيفه من قيمة إقتصادية واجتماعية على الأدوار التي تقوم بها المرأة في المجتمع . ومن ثم فإن هذا المدخل يؤكد على أهمية أخذ ثقافة المجتمع بالمفهوم الواسع في الاعتبار عند التخطيط لبرامج التنمية بعامه، وبرامج المرأة بخاصة حتى لا يحدث هناك تعارض بين برامج التنمية تلك وثقافة المجتمع.<sup>(١)</sup>

### ثالثاً :- المدخل الاقتصادي (قوة العمل)

ينظر للمرأة في ضوء هذا المدخل كعنصر هام ضمن عناصر الإنتاج التي تسهم في مختلف الأنشطة الاقتصادية ويركز أصحاب هذا المدخل على الدور الذي يمكن أن تلعبه قوة العمل النسائي في الاقتصاد العام.

### رابعاً :- المدخل الديموجرافي الجزئي

يتناول هذا المدخل قضية المرأة من منظور الحجم الأمتثل للسكان والذي يؤكد على بعد واحد من الأبعاد الديموجرافية المتعددة وهو البعد الكمي وما يستتبعه من دعوة لتنظيم الأسرة وخفض معدلات الزيادة السكانية وعلى ذلك يصبح دور المرأة في التنمية في ضوء تفسير هذا المدخل مرادفاً لتنظيم دور الأسرة فقط، تختزل قاعدة البرامج التنموية وفقاً لذلك على السيدات المتزوجات في سن الحمل. ومن هنا تتضح خطورة هذا المدخل حيث لا يرى أصحاب التنمية إلا خفضاً لمعدل المواليد وتصبح مكانة المرأة ودورها مرادفاً لتنظيم الأسرة.<sup>(٢)</sup>

### خامساً :- مدخل التبعية

ويفسر هذا المدخل عمليات التنمية في الدول النامية في ضوء علاقات التبعية بين المراكز الكبرى والتوابع. ويعزو التخلف الاقتصادي في هذه الدول إلى تبعيتها لنظام السوق العالمي لذا تسيطر عليه الدول الرأسمالية الصناعية التي تتحكم في رأس المال والتطبيقات العملية الحديثة باعتبارها من العوامل الضرورية للنمو الاقتصادي في أي مجتمع من المجتمعات ، ولذا فإن التنمية في الدول النامية يجب أن تتضمن العمل على التقليل من التبعية أو الحد منها على الأقل. ويذهب مدخل التبعية في تفسيره لأدوار المرأة ومكانتها في المجتمع في ضوء علاقات التبعية المتعددة، فيرى أنصار هذا المدخل أن تدنى قيمة الأدوار التي تقوم بها المرأة في المجتمع يرجع إلى علاقات التبعية التي ترتبط ارتباطاً أساسياً بنمط الإنتاج الرأسمالي

(١) فاطمة كاظم وعادل طاحون : مرجع سبق ذكره، ص ص ٧١-٧٣

(٢) على ماهر (وآخرون) : المرأة المصرية "الوضع الراهن والمأمول" ، مرجع سبق ذكره، ص ٨١

، وتبعية المجتمع الريفي للمجتمع الحضري وإنهاءاً بتبعية المرأة للرجل، وذلك في إطار تبعية الوحدات الأقل نمواً للوحدات الأكثر نمواً . ويقوم هذا المدخل في تفسيره لأدوار المرأة على افتراض أساسي مؤداه أن أسلوب الإنتاج الرأسمالي يحرص على الإبقاء على المرأة كقوة عمل إحتياطية يستعان بها عند الضرورة ويستغنى عنها تبعاً لمتطلبات الإنتاج وذلك حتى يمكن لهذا النظام أن يحافظ على بقائه وان يتجنب حدوث موجات تضخم أو كساد إذ تظهر الحاجة إلى المرأة في أوقات الحروب مثلاً ، ففي أوقات الحرب في إنجلترا كان هناك تشجيع كبير للمرأة على أهمية ترك المنزل والعمل في المصانع والمكاتب للقيام بالأدوار التي كان يقوم بها الرجل، وبمجرد عودة الرجل من الحرب ظهرت هناك دعاوى قوية تنادي بضرورة عودة المرأة الى البيت والاستغناء عنها في سوق العمل بل ظهرت هناك دعاوى قوية تؤكد على أهمية دور المرأة كأم كل الوقت الرأي الغالب بين المفكرين هو أن هذا المدخل يعد من أنسب مداخل تفسير التنمية والتخلف في الدول النامية عموماً. (١)

#### سادساً: - مدخل تقسيم العمل

يعنى هذا المدخل بقياس دور المرأة من خلال مشاركتها في إتخاذ القرارات في مجال الأسرة والمجتمع ويرى أنصار هذا المدخل إن القوة في الوحدة الزوجية يمكن قياسها إذا ما أمكن جمع حصيلة إتخاذ القرارات وأنماط إدارة التوتر والصراع وتقسيم العمل السائد في الأسرة.

#### سابعاً: - مدخل التحديث

يعنى هذا المدخل بتغيير أدوار المرأة في ضوء التغيرات التي تطرأ على المجتمع ككل وذلك من خلال تحديث الاستخدامات التطبيقية للعلوم مما يؤدي الى التحول من الأساليب التقليدية القديمة الى الأساليب الجديدة المتطورة . وعموماً فإن هذا المدخل يعنى بإظهار الأدوار الجديدة والحديثة التي تقوم بها المرأة نتيجة التغير في البناء الاجتماعي المحيط بها ، وانعكاس تلك الأدوار على مكانتها في المجتمع في ضوء التغيرات التي يتعرض لها المجتمع كله.

#### ثامناً: - المدخل التربوي

يرى أنصار هذا المدخل أن تنمية المرأة يعتمد على تنمية معارفها ومهارتها وقدراتها وسلوكها من خلال التربية والتعليم والتدريب ، ويرجحون أن تدنى دور المرأة في مصر يرجع الى قصور معارفها ومهاراتها وعدم تناسب البرامج التدريبية المتاحة لها . ويعد هذا المدخل من أفضل المداخل المرشحة للعمل في مجتمعنا حيث يتناسب وظروف الدول النامية من إنخفاض الموارد ونقص الكوادر الفنية والخدمات المالية كما أن المدخل التربوي يتعامل مع المرأة مباشرة مستهدفاً تنمية معارفها وتغيير اتجاهاتها وقدراتها. (٢)

(١) فاطمة كاظم: مرجع سبق ذكره ، ص ص ٧٦-٧٩

(٢) على ماهر العدل (وآخرون) : مرجع سبق ذكره ص ص ٨٢-٨٣

### تاسعاً: - المدخل التكاملي الشامل

وهو أفضل المداخل السابقة جميعاً في النظر الى دور المرأة ومكانتها والعوامل المؤثرة على ذلك فهو تكامل بين المداخل الاقتصادية والتنظيمية والتربوية ويربط أوضاع المرأة بدرجة تقدم المجتمع.<sup>(١)</sup>

وعلى مدار الستين سنة الماضية ، تغيرت مداخل تنمية المرأة عاكسه بذلك التغيرات التي طرأت على الفكر التنموي والمفاهيم الجديدة التي نشأت مثل التنمية الاجتماعية والمشاركة والتمكين . كذلك عكست مداخل التنمية ومناهجها تأثير السياسات المتبعة على تلبية احتياجات الجنسين العملية منها والإستراتيجية ومدى تأثيرها على تغيير الأدوار التي يضطلع بها كل منهما في المجتمع وبالتالي على التنمية بشكل عام . ونلخص فيما يلي المداخل المستخدمة في تنمية المرأة<sup>(٢)</sup>:-

١- **الرعاية الاجتماعية:-** تشكل أول مداخل التنمية وقد بدأ استخدامها خلال الفترة الممتدة بين عام ١٩٥٠ وعام ١٩٧٠ . فقد أصبحت المرأة تعتبر المسؤولة عن إعادة إنتاج القوى العاملة وحظى دورها الانجابي الأسرى بكل الاهتمام . ويركز هذا المدخل على تلبية احتياجات المرأة من الناحية العملية مثل توفير المعونات الغذائية لدرء سوء التغذية ، وتنظيم الأسرة ، وتوفير تدريبات في مجال الاقتصاد المنزلي ، بحيث يشجع المرأة على الاضطلاع بدورها كأم بشكل أفضل ويساعدها على تربية جيل جديد من الأفراد الذين يساهمون في عملية الإنتاج والنمو في مجتمعهم.

٢- **مكافحة الفقر:-** ساد هذا المدخل التنموي في فترة السبعينات ، وهو يعتبر صيغه محسنة لمدخل الرعاية الاجتماعية ، ويؤكد على أهمية مساهمة النساء لا سيما الفقيرات في الإنتاج ، ويركز هذا المدخل على اعتبار قضية فقر النساء من منظور تخلفهن علمياً وتكنولوجياً . لذا فهو يعالج المشكلة من خلال تنفيذ مشاريع تعمل على تلبية احتياجاتهن العملية المرتبطة بنوع الجنس . ومن المشاريع التي تتدرج ضمن هذا المدخل توفير قروض صغيرة للنساء تمكنهن من إقامة مشاريع صغيرة مدرة للدخل . وبالتالي فهو لا يعالج الأسباب الحقيقية والرئيسية الكامنة وراء فقر النساء والمتمثلة في عدم قدرتهن على الحصول على الموارد من أراضي ورؤس أموال ، أو عدم قدرتهن على الوصول الى الخدمات أو الاستفادة من منجزات التنمية ، وذلك بسبب القيود على حركتهن والتمييز الذي يعانين منه.

٣- **المساواة :-** ساد هذا المدخل الذي ينادى بأهمية دمج المرأة في التنمية ، خلال عقد الأمم المتحدة للمرأة الذي امتد من عام ١٩٧٦ الى عام ١٩٨٥ . وهو يهدف الى إرساء أسس العدالة والمساواة بين المرأة والرجل في عملية

(١) على ماهر العدل (وآخرون) : مرجع سبق ذكره ص ص ٨٢-٨٣

(٢) زهيره كمال: مرجع سبق ذكره ، ص ٥

التنمية . وذلك من خلال السعي الى تنمية الأدوار الانجابيه والأسرية والإنتاجية والسياسية التي تضطلع بها المرأة ، وتلبية الاحتياجات الإستراتيجية للنساء من خلال تشجيع البلدان على سن القوانين التي تحسن وضع المرأة فى المجتمع وتوفير دعم أكبر لحقوقها وسد الفجوة بينها وبين الرجل.

٤- **الكفاءة :-** شاع استخدام هذا المدخل خلال فترة الثمانينات مع بدء أزمة الديون. فقد اعتبر أن مساهمة المرأة فى الحياة الاقتصادية والاجتماعية من شأنها أن تحسن وضعها ومكانتها فى المجتمع وتحقق لها العدالة والمساواة ، من دون أن يأخذ بالاعتبار معالجة الأعباء التي تقع على عاتق المرأة جراء قيامها بعدة ادوار من دون مشاركة الرجل. ويدعم هذا المدخل رفع مستوى كفاءة المرأة فى مجال التنمية ، وذلك من خلال تحسين أدائها فى أدوارها الإنجابية والأسرية والإنتاجية والمجتمعية . كما انه يشجعها على المساهمة فى الحياة الاقتصادية وعلى توفير الخدمات التي تقاعست عنها الدولة مثل الخدمات الصحية والتعليمية ، وذلك من خلال الانخراط فى العمل التطوعى وتنظيم مبادرات من اجل توفير الخدمات للفئات الأكثر فقراً. وتندرج بشكل عام مداخل الرعاية الاجتماعية ، ومكافحة الفقر، والمساواة، والكفاءة ضمن تسمية المرأة فى التنمية WID "Women in development" .

٥- **مدخل نوع الجنس والتنمية - "Gender and development"**  
**GAD :-** يضع هذا المدخل وهو أحد مداخل التنمية الحديثة ، قضية تنمية المرأة فى نطاق العلاقات الاجتماعية التي تحكم المرأة والرجل على مستوى الأسرة والمجتمع. وقد جاء هذا المدخل بمفاهيم المشاركة والتمكين من اجل دعم المرأة والرجل فى تنمية بعضهما البعض وتطوير علاقتهما بما يكفل تحسين نوعية معيشتها على الصعيد الفردى ومعيشة الأسرة والمجتمع . ويقر هذا التوجيه بمختلف الأدوار التي تقوم بها النساء والرجال فى المجتمع وبحاجاتهما المتنوعة. كما يسعى الى تطوير الكفاءات وزيادة الفرص التي تدعم إمكانية إعادة توزيع الموارد والخدمات والفرص المتاحة للأفراد ، وذلك على قاعدة المساواة بين النساء والرجال فى السياسات والبرامج والمشاريع التنموية. وجدير بالذكر أن المشاريع المبنية من منظور " نوع الجنس والتنمية " على عكس المداخل الأخرى التي سبق ذكرها ، لا تستهدف النساء فقط بل النساء والرجال على حد سواء.

٦- **القوة والتمكين:-** يعتبر هذا المدخل أحدث مداخل تنمية المرأة ، وهو المفضل لدى نساء العالم الثالث. فهو يهدف الى تقوية المرأة وتمكينها من خلال اعتمادها على نفسها، والإقرار بأدوارها المتعددة ، ويسعى الى تلبية الاحتياجات الإستراتيجية المرتبطة بنوع الجنس فهو يعتبر المرأة كائناً يملك قدرات تمكنه من حل مشكلاته بالكشف عن مهاراته الكامنة والعمل على

تطويرها وتميمتها ، يتحدى المناهج القائمة حول المرأة فى التنمية . ويدعم هذا المدخل النساء فى سعيهن الى ممارسة حقهن فى اختيار نوعية الحياة التى يردنها والمشاركة فى صنع القرار . ويعتمد هذا المدخل على تنظيم النساء وتعبئتهن على مستوى المجتمع من اجل مواجهة مجموعة العوامل التى تضطهدهن وتضعهن فى مرتبة دونيه وفى وضع تابع للرجل. فهو يعتبر أن هذه المنزلة الدونية فى المجتمع إنما هى ناتجة عن الهيكل الأبوي السائد فى هذه المجتمعات وعن اضطهاد الاستعمار وقمعه وتأثيره على اقتصادها وثقافتها.(١)

حيث يعترف هذا المدخل بالدور الثلاثي للمرأة أي الإنجابي والإنتاجي والمجتمعي . كما يبحث فى تلبية حاجات النوع الإستراتيجية بطريقه غير مباشرة من خلال التعبئة من المستويات السفلى إلى المستويات العليا عن طريق تلبية حاجات النوع العملية. ويولى هذا المنهج اهتماماً واضحاً بإشكالية عدم المساواة بين الرجل والمرأة ولتبعيتها له داخل وخارج نطاق الأسرة. ويهدف هذا المدخل إلى جعل التنمية تقوم على التفاعل والمشاركة بين الرجال والنساء ومن ثم لا تكون التنمية فى بعدها الاجتماعي مجرد رعاية اجتماعية للنساء الفقيرات ، وإنما تهدف من بين ما تهدف إلى تمكين النساء الفقيرات من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية وتمكينهم من الاعتماد على الذات فى تحسين أوضاعهم المادية والمعيشية على نحو متواصل والمشاركة فى اتخاذ القرارات التى تمس حياتهن على أن توجه الرعاية الاجتماعية لغير القادرين صحياً وبدنياً حتى يمكنهم الاعتماد على أنفسهم سواء كانوا من الذكور أو من الإناث.(٢)

ومن مميزات مدخل التمكين انه يرمى إلى تغيير العلاقات النوعية داخل الأسرة والمجتمع من خلال تغيير الواقع وفقاً لإستراتيجيات طويلة المدى إضافة إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضد المرأة بتوفير الأدوات التى تضمن إنجاز مشاركتها بالاعتماد على الذات . ويعزز هذا المدخل مكانة المرأة فى المجتمع ، ويزيل المعوقات القانونية التى تعرقل مسيرتها التنموية ، مما يتطلب إحداث تعديل فى القوانين والسياسات والآليات والإجراءات التى يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم المشاركة الكاملة والفاعلة فى عملية التنمية ، وهذا يعنى أن مدخل التمكين يتميز بأنه يصل إلى أصل المشكلة ويقوم بتحليل عواملها والعمل على إيجاد البدائل التى تحقق هدف المساواة ، وبالتالي يعد هذا المدخل بعيد المدى فى إستراتيجياته وبرامجه وإن نتائجه المحسوبة قد تأخذ قدراً من الوقت قد يطول أو يقصر حسب المعوقات أو العوامل المساعدة على إنجازه . إلا أنه يظل المدخل الوحيد القادر على تحقيق الهدف الأسمى، فى حين أن المداخل

(١) المرجع السابق، ص ٦

(٢) المجلس القومى للمرأة: تقرير المرأة المصرية" المرأة المصرية والخطة القومية ٢٠٠٢-٢٠٠٧"، التقرير الأول، المؤتمر الثاني للمجلس القومى للمرأة، القاهرة: مارس ٢٠٠١

الأخرى ظرفية تتعامل مع بعض الملامح للتمييز وليست كلها ولا تنفذ بالضرورة إلى إحداث تغييرات جذرية في القيم ، والقوانين والسلوكيات، والعلاقات الاجتماعية بين المرأة والرجل مثلما يسعى مدخل التمكين.<sup>(١)</sup>

إن قضية مشاركة المرأة في التنمية لا تعنى فقط تنمية قدرتها ، بل أيضاً تعنى معالجة قضايا النوع الإجتماعى والتي لا تعتبر فقط مسألة عدالة اجتماعية أو مساواة أو تمكين، وإنما تعنى مسألة بقاء وتطور من أجل الخروج من حلقة ثالوث الفقر والجهل والتخلف والدخول الحقيقي في التنمية بمفهومها الشامل والكامل ، وإنطلاقاً من جعل الجندر ومفهوم الفوارق بين الجنسين جزءاً من خطه العمل في برامج التنمية فلا بد من إدخال مفهوم الجندر ضمن كافة البرامج والنشاطات التي تصب في عملية التنمية، بمعنى آخر تركيز مفهوم التنمية على الإنسان سواء كان رجلاً أم امرأة حيث تشكل هذه المقاربة إستراتيجية تجعل الاهتمام بالمرأة جزءاً لا يتجزأ من برامج التنمية.<sup>(٢)</sup>

ويشير تعبير " النوع الإجتماعى " إلى أساليب توضيح الاختلافات بين النساء والرجال بالاستناد إلى الأدوار الاجتماعية المحددة لكل من الجنسين ، وتغيير الأدوار الاجتماعية للجنسين باستمرار وهى ديناميكية وليست ثابتة مثل الأدوار البيولوجية ، لأن العلاقة بين الرجل والمرأة تتغير مع التغير المستمر فى أدوار الجنسين ومسؤولياتهما والفرص المتاحة لهما . كما أنها أدوار تكتسب وتتعلم مع الزمن وتعتبر نتيجة لما هو سائد فى فترة معينة من الزمن ولسياق اجتماعي وواقع سياسي محددين. وينطوي ضم منظور النوع الاجتماعي إلى المجرى الرئيسى للسياسات والبرامج على تحليل التباينات بين الجنسين فى المرحلة الأولية لصياغة الخطط ووضعها. كما أنه يقتضى بالدرجة الأولى إتباع نهج للتخطيط الشامل يراعى الفوارق بين الجنسين ويتضمن القضايا المرتبطة بهذه الفوارق والأدوار التي تتكون فى المجتمع ويقوم بها جميع أفرادها. ويستخدم البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس فى دراسة المواضيع المتعلقة بالسياسات . ويركز تحليل التباينات بين الجنسين على الاختلافات فى الأدوار وعلى كيفية تكوين هذه الأدوار وتعزيزها وعلى ما تمر به من تطورات من حيث عملية التغيير. ويعين هذا التحليل سرعة التغيرات التي يمكن تحقيقها من خلال مراعاة الفوارق بين الجنسين لدى تحديد السياسات وصوغ البرامج ، وعليه فإن ضم قضايا الفوارق بين الجنسين إلى المجرى الرئيسى للاهتمامات فى مرحلة التخطيط هو بمثابة التطبيق الفعلي لمفهوم منظور النوع الاجتماعي ، وهو يمثل النهج المنظم والمتكامل للتنمية.<sup>(٣)</sup>

(١) بلقيس بدري: المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين المرأة، التغيرات المفاهيمية والقانونية، المؤتمر العربي حول تنفيذ عمل المؤتمر الدولي للإسكان والتنمية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، جامعة الدول العربية، بيروت: صندوق الأمم المتحدة للسكان ن ٢٢-٢٥ سبتمبر ١٩٩٨ ص ٢٠٠

(٢) هيفاء أبو غزاله وشيرين شكري : مرجع سبق ذكره ، ص ٤١

(٣) الأمم المتحدة " اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) : تاريخ الحركات النسائية فى العالم العربي ، لبنان : بيت الأمم المتحدة، ص ٧٩

ولقد جاءت المنداة بقضايا النوع كنتيجة لعدم تحقيق مشاريع تنمية المرأة لأهدافها الرامية إلى تحسين أوضاع المرأة إضافة إلى إهمالها مخاطبة النوع وتطورت هذه المفاهيم من النظر لدور المرأة في التنمية إلى النظر إليها كقوة أساسية فيها.

أ- مفهوم المرأة في التنمية WID يركز على أدوار المرأة الإنتاجية واحتياجات النوع الإجتماعي العملية الخاصة بها .

ب- مفهوم المرأة والتنمية WAD فقد ظهر كرد فعل ضد إهمال بعد المرأة في التنمية لبعض الجوانب على أنها مدمجة في التنمية ولكن بصفه غير متساوية.

ج- أما مفهوم النوع الاجتماعي والتنمية GAD فقد عالج العلاقات بين المرأة والرجل في المجتمع. <sup>(١)</sup>

وقد ركزت خطة الوزارة الخمسية الرابعة ١٩٩٨/٩٧ - ٢٠٠٢/٢٠٠١ على العمل على تضيق الفجوة النوعية بين الرجال والنساء في كافة المجالات . وذلك بإعطاء مكانه هامه للارتقاء بأوضاع المرأة والطفولة والأمومة والنهوض بأحوالها الاقتصادية والاجتماعية وخلق وعي إجتماعي بأهمية مشاركة المرأة مشاركة إيجابية في عملية التنمية ، ورفع وعي المرأة نفسها بأهمية أدوارها المتعددة ( الإنتاجية والمجتمعية والسياسية والأسرية ) ، كما اهتمت مصر بضرورة حصول المرأة على حقها كإنسان دون أي تمييز في غير صالحها . ولكن بمتابعة تضمين النوع الاجتماعي (المرأة) في الخطط القطاعية لسنوات الخطة الخمسية الرابعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ١٩٩٨/٩٧ - ٢٠٠٢/٢٠٠١ ، وباستعراض الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة يتضح أن المرأة المصرية قطعت شوطاً كبيراً وحققَت نجاحات ملحوظة في مجالات عديدة ولكن ما زالت هناك بعض التحديات الأخرى في مجال تمكين المرأة المصرية ومنها:-

أ- الأمية المرتفعة نسبياً بين النساء خاصة الريفيات.

ب- عدم وعي المرأة المصرية بالحقوق الممنوحة لها.

ت- التقاليد والعادات الموروثة التي تؤدي إلى مفاهيم وسلوكيات خاطئة تؤثر بالسلب على مدى مشاركة المرأة في شئون مجتمعتها .

ث- الفجوة النوعية في المجالات المختلفة للتنمية.

ج- الركود الاقتصادي والانعكاسات السلبية لبعض المتغيرات العالمية والمحلية ( الإجراءات الاقتصادية للإصلاح الاقتصادي ) على عمالة المرأة. <sup>(٢)</sup>

(١) هيفاء أبو غزاله وشيرين شكري: مرجع سبق ذكره، ص ٣٢

(٢) معهد التخطيط القومي : الخطة التنفيذية لمتابعة تضمين النوع الاجتماعي في الخطة الخمسية ٢٠٠٢/٢٠٠٧ لقطاعي الصحة والتعليم ، إعداد وحدة تخطيط وسياسات النوع ، سلسلة مذكرات خارجية " العدد رقم (١٦١٥) " ، يونيو ٢٠٠٣. ص ٤٣-٤٥

ولقد أدت المتغيرات فى النظام الاقتصادى والسياسى والاجتماعى العالمى ، وعولمة الاقتصاد العالمى إلى تعديل فى كثير من المفاهيم التخطيطية وظهور مصطلحات جديدة فى مجال التنمية. بالإضافة إلى المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة الاقتصاد فى مصر والأخذ بنظام الاقتصاد الحر واقتصاديات السوق جعل الدولة تعيد النظر فى وضع الخطط الاجتماعية والاقتصادية لتساير اتجاهات التنمية الحديثة وتعدد القضايا التنموية وتشعبها خاصة بعد أن أصبح النوع الاجتماعى أحد العناصر الرئيسية فى خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

وبدأت دول العالم بما فيها مصر تتحدث عن التنمية بالمشاركة وشركاء التنمية وتعريف وتحديد أدوار الأطراف الرئيسية فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وأهمية تكامل الجهود التنموية. لذلك اهتمت الخطة الخمسية الخامسة ٢٠٠٢-٢٠٠٧ بالسعي جاهده لأن تأخذ منظور النوع الاجتماعى فى الاعتبار عند إعداد مقترح هذه الخطة ، حيث أن تضمين النوع الاجتماعى فى الخطة هو عبارة عن إستراتيجية تهدف إلى ضمان تحقيق العدالة والمساواة بين الرجل والمرأة فى المشاركة فى تحقيق الخطة وفى الإستفادة من نتائج الخطة.

أهداف الخطة القومية للنهوض بالمرأة خلال الخطة الخمسية الخامسة ٢٠٠٢-٢٠٠٧

٢٠٠٧

#### أ- على المستوى القومى

- التأكيد على قومية الدعوة لإدماج النوع الاجتماعى فى سياق التنمية .
- استمرارية تطوير وتحديث وتوفير البنية المعلوماتية من منظور النوع الاجتماعى على جميع المستويات وعلى جميع القطاعات.
- الاستئثار المستمرة لزيادة وعى متخذي القرار بأهمية التخطيط للنوع الاجتماعى.

- ضرورة وأهمية الشراكة فى تنفيذ الخطط ومتابعتها .
- سن القوانين والتشريعات التى تدعم إدماج النوع الاجتماعى مع تنقيتها من القوانين التى تعوق الإدماج.

- إعطاء فرص أفضل للمرأة فى مراكز اتخاذ القرار والمراكز القيادية.

#### ب- على المستوى القطاعى - المحافظات

- تحليل قضايا النوع الاجتماعى على المستوى القطاعى والمحافظات.
- بناء وتحديث قاعدة المعلومات والبيانات الخاصة بالتخطيط واتخاذ القرار من منظور النوع الاجتماعى .
- استكمال الآليات المؤسسية وضبط الاتصال على جميع المستويات وجميع القطاعات. (١)

(١) المرجع السابق، ٤٧

- تكثيف التدريب للتخطيط ومتابعة تضمين النوع الاجتماعي فى سياق التنمية.
- بناء وإحكام شبكة الاتصالات الخاصة بالنوع الاجتماعي .
- تشجيع وتدعيم الدراسات الخاصة بالنوع الاجتماعي لخدمة التخطيط.

#### ج- على المستوى المحلى:

- تكثيف الجهود للدعوة لكسب التأييد لتضمين النوع الاجتماعي فى البرامج والمشروعات المحلية.
- تكثيف الحملات الإعلامية الداعية إلى نشر الثقافة الصحية والدينية والحضرية ومحو الأمية والتعليم والاتصالات.
- تسليط الضوء على أمثلة لمشروعات رائدة ونموذجية فى مجال تضمين النوع الاجتماعي وذلك لمحاكاتها فى المحليات.
- طرح ونشر وتوضيح مبسط لبعض الدراسات التحليلية الواقعية عن قضايا النوع الاجتماعي فى المحليات من خلال الإعلام ونوادي المرأة والشباب.
- استمرارية التعرف على قدرات شركاء التنمية وتوزيع الأدوار والمسؤوليات بينهم ومتابعتها .
- تكثيف التدريب على التخطيط النوعي وبناء القدرات الفنية والمهارية للجمعيات الأهلية والقيادات المحلية ( الحكومية وغير الحكومية).

#### عموماً فقد ركزت الخطة على تحقيق الأهداف التالية:-

- إعداد الكوادر البشرية اللازمة لقطاعات الاتصالات والمعلومات وإعطاء الإناث نصيبهن العادل من برامج الإعداد لهذه الكوادر لزيادة فرص عملهن للحد من البطالة وتأكيد لمبدأ تكافؤ الفرص للنوع الاجتماعي.
- تنمية وتفعيل دور المرأة المصرية فى المجتمع المصري ورفع وتنمية مهارتهن لدفع مسيرة التنمية فى مصر باعتبار المرأة نصف المجتمع.
- بناء مجتمع المعلومات للنوع الاجتماعي يستطيع ملاحقة واستيعاب التدفق الهائل من المعلومات والمعارف المتطورة ويحسن الاستفادة منها.
- تنمية المهارات الأساسية لأكبر عدد من الإناث وبناء مهارات متخصصة من خلال إدخال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات فى مراحل التعليم سواء الاساسى أو الثانوي أو الجامعي ( مشروع المدرسة الذكية).

إن هذه الأهداف سوف تحقق التمكين الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والقانوني والمؤسسي للمرأة وبالتالي إذا تحققت هذه الأهداف المحددة من خلال الخطة الخمسية ٢٠٠٢/٢٠٠٧ لإدماج النوع الاجتماعي فى سياق التنمية فإن خطة تضمين النوع الاجتماعي فى سياق التنمية للنهوض بالمرأة تكون قد حققت أهداف تمكين المرأة فى كافة المجالات.<sup>(١)</sup>

(١) المرجع السابق، ص ٤٨

وعلى مدى السنوات الثلاثة الماضية قام المجلس القومي للمرأة بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان بإعداد مقترح الخطة القومية السادسة ٢٠١٢/٢٠٠٧ تبنى في إعدادها منهجية أدت إلى تمكين المجلس من التعرف على أوضاع المرأة الواقعية وتحديد الأولويات ونقل احتياجاتها الأساسية إلى المخططين وصانعي القرار التنموي على كافة المستويات بدءاً من وحدات الإدارة المحلية في جميع محافظات الجمهورية ومدينة الأقصر وكان نتاج هذا الجهد الضخم هو إعداد ٢٧ خطه تنموية محلية تأخذ في الاعتبار الظروف والإمكانيات البشرية والمؤسسية وموارد كل محافظة من محافظات الجمهورية ، وبذلك يكون المجلس قد حقق مفهوم التخطيط بالمشاركة وممارسة اللامركزية وتهدف الخطة الخمسية السادسة ٢٠١٢/٢٠٠٧ وهي خطة النهوض بالمرأة على مستوى المراكز والمحافظات لإدماج المرأة في التخطيط للتنمية اللامركزية والتخطيط بالمشاركة.

ومن أهم برامج ومشروعات الخطة قد تم توزيع استثمارات الخطة على ثمانية برامج هي :-

- ١- الصحة
- ٢- التعليم
- ٣- مكافحة الفقر والتمكين الاقتصادي
- ٤- البيئة
- ٥- الرعاية الاجتماعية
- ٦- السياحة
- ٧- التكنولوجيا والمعلومات
- ٨- التثقيف والتوعية.

مع ملاحظة أن هناك أيضاً برنامج تدريب إلا أن هذا البرنامج متداخل في كل البرامج المذكورة تقريباً، فالتدريب موجود في مجالات التعليم والصحة والبيئة ومكافحة الفقر والتكنولوجيا والمعلومات كما أن برنامج التوعية والتثقيف وإن كانت المشروعات الصريحة في هذا المجال قليلة إلا أنها أيضاً متداخلة مع معظم مشروعات مكافحة الفقر والتمكين الاقتصادي ، والبيئة ، الصحة ، والرعاية الاجتماعية.

ويحتل برنامج مكافحة الفقر والتمكين الاقتصادي المرتبة الثالثة بالنسبة ١٤% من اجمالي الاستثمارات المقترحة في الخطة وقد شاركت كل محافظات الجمهورية في هذا البرنامج ما عدا محافظتي دمياط والبحر الأحمر ، وقد وضع الاهتمام بمكون التدريب في هذا البرنامج أيضاً:-

- إنشاء مجمع تدريبي متكامل للمرأة في كافة التخصصات .
- تطوير مركز لتدريب وتأهيل المرأة الفقيرة.
- برنامج تدريبي على كيفية إقامة المشروعات الصغيرة. (١)

(١) هدى صبحي : مقترح الخطة الخمسية للنهوض بالمرأة المصرية ٢٠١٢/٢٠٠٧ ، المؤتمر السابع للمجلس القومي للمرأة " نحو تحقيق المساواة في الخطة القومية ٢٠١٢/٢٠٠٧ " المرأة والتعديلات الدستورية " ، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧. ص ص ٥٢-٦٦

- تطوير وتدعيم مراكز التدريب المهني لإكساب المرأة مهارات. إنشاء وتحديث مراكز التدريب على صناعات الألبان - المنتجات الزراعية- المنتجات الطبية - الحرير والملابس الجاهزة- حفظ الفواكه والخضروات - تدخين الأسماك - النجف والأبليكات- شباك الصيد - تصنيع الموارد البيئية (قش الأرز)- ورق البردي- السجاد والكليم- الفخار- المفروشات اليدوية - الأرابيسك - التعبئة والتغليف- منتجات النخيل- مستلزمات المستشفيات.

- إقامة مجمع صناعي للحرف النادرة والصناعات غير التقليدية.  
- إحياء وتنشيط وحدات النسيج التقليدي والتطريز التقليدي وإحياء التراث الحرفي .

كما تضمن البرنامج مشروعات قروض لإقامة مشروعات صغيرة ، ومنح دفعه واحده لا ترد للمرأة الفقيرة، وقروض لإقامة مشروعات صناعية غير تقليدية. وأتضح الاهتمام بجانب التسويق في مشروعات إنشاء معارض دائمة لتسويق منتجات المرأة وتطوير وتوسيع مراكز الأسر المنتجة ، والبرامج التدريبية على مهارات التسويق. (١)

---

(١) المرجع السابق، ص ٦٦

## المبحث الثالث

### المرأة وصنع القرار التنموي

القرار هو " البت النهائي بشأن ما يجب فعله للوصول بوضع معين إلى نتيجة محددة ونهائية"<sup>(١)</sup>

كما يعرف القرار بأنه " عملية إختيار من بدائل متعددة لحسم مشكلة ما والمشكلة بدورها هي الفارق بين ما نحن بصددده الآن ، وما نرغب ان نكون فيه وهكذا فإن المشكلة تحدث عندما يكون الناتج الفعلى أقل جودة من المرغوب فيه أو ما يجب أن يكون."<sup>(٢)</sup>

وتعرف عملية "صنع القرار" على أنها "عملية تتضمن مراحل عديدة أهمها الإختيار من بين البدائل التي من خلالها يمكن لمتخذي القرار حل الموقف المراد إتخاذ قرار بشأنه."<sup>(٣)</sup>

كما يعرف "صنع القرار" بأنه "سلسلة الإستجابات الفردية أو الجماعية التي تنتهى بإختيار البديل الأنسب فى مواجهة موقف معين."<sup>(٤)</sup>

كما تشير عملية "صنع القرار" إلى مجموعة الأليات و الميكانيزمات التي يتحدد من محصلتها أسلوب التعامل مع أحد الموضوعات أو القضايا المثارة، و تتأثر عملية صنع القرار بالمدخلات من كل البيئات الداخلية و الإقليمية و الدولية ، هذا الى وجود قدر من التفاعل فيما بينها بل و تأثرها هي بذاتها ببعض مخرجات عملية صنع القرار."<sup>(٥)</sup>

كما يستخدم مصطلح "صناعة القرار" للإشارة الى شخص له مسئوليات رسمية تتعلق بصياغة سياسة المنظمة أو الهيئة الحكومية."<sup>(٦)</sup>

- 
- (١) تقرير الأمم المتحدة الإنمائى للمرأة "اليونيفيم": مركز الدراسات و استشارات الإدارة العامة، الطبعة الأولى، الاردن: ٢٠٠٥. ص ٨
- (٢) مجدى محمد عبد ربه: أساسيات الإدارة فى الخدمة الإجتماعية، الطبعة الثالثة، بنى سويف: دار الصفوة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠، ص ٣٢١
- (٣) منى محمود عويس: تكنولوجيا المعلومات و أهميتها فى دعم إتخاذ القرارات لبرامج الرعاية والتنمية الإجتماعية، بحث منشور بمجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، العدد الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ١٩٩٨، ص ٢٥١
- (٤) عبد الهادى الجوهري: علم الإجتماع (مفاهيم و قضايا)، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، الكتاب السابع والخمسون، الطبعة الثانية، القاهرة: دار المعارف، ١٩٨٧، ص ٨٢
- (٥) على الدين هلال (و آخرون): معجم المصطلحات السياسية، الطبعة الأولى، القاهرة: مركز البحوث والدراسات السياسية، ١٩٩٤، ص ٢١٣
- (٦) محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٥، ص ١١٨

وتتم عملية "صنع القرار" بعدة مراحل هي:-

- ١- مرحلة تشخيص المشكلة .
- ٢- مرحلة البحث عن البدائل.
- ٣- مرحلة تقييم البدائل للتعرف على العيوب والمزايا المتصلة بكل بديل وكذا الآثار المترتبة عليه.
- ٤- مرحلة الاختيار من بين البدائل.<sup>(١)</sup>

وهناك فرق بين "صنع القرار" و"اتخاذ القرار":-

- صناعة القرار:- تجميع العناصر المختلفة المكونة للقرار في ضوء الأبعاد المطلوبة ووضعها في صور متعددة (بدائل) للاختيار من بينها.
- أما إتخاذ القرار:- هو الوصول الى البديل الأفضل وإقراره للعمل به.<sup>(٢)</sup>

وعناصر عملية إتخاذ القرار هي:-

- ١- الحالة القائمة التي تتمثل في موقف طبيعي معين أو مشكلة أو قضية أو هدف يشكل تحدياً يفتح المجال في المعالجة للاختيار بين أكثر من بديل للاختيار.
- ٢- صانع القرار وهو إما فرد يشغل مركزاً معيناً- أو مكانه في الهيكل التنظيمي ، وقد يكون جماعة من الافراد يشغلون مراكز محددة في البناء التنظيمي وترتبط هذه المراكز بعلاقات عضوية وظيفية ولديها الصلاحية للإسهام في صنع القرار كل حسب المركز الذي يشغله طالما أن الموقف القائم يتصل مباشرة باختصاصات ما يشغلونه من مراكز.
- ٣- السياق البيئي وله مستويان:-
  - البيئة الداخلية:- التي تمثل السياق التنظيمي ( للمنظمة ) الذي يتم فيه صنع القرار و أتخاذه.
  - البيئة الخارجية:- التي توجد فيها المنظمة أو المجتمع الكبير الذي قام فيه النسق.<sup>(٣)</sup>

---

(١) عبد الهادي الجوهري ، علم اجتماع الإدارة " مفاهيم وقضايا " ، سلسلة كتب علم الاجتماع المعاصر ، الكتاب رقم ستة وخمسون ، القاهرة: دار المعارف ، ١٩٨٣ ، ص ٩١-٩٢

(٢) محمد عبد الغنى حسن: مهارات إتخاذ القرار ، الطبعة الأولى ، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية ، ٢٠٠٢ ، ص ١٢٨

(٣) كمال آغا: الإدارة في الخدمة الاجتماعية ، القاهرة: دار الثقافة ، ١٩٩٠ ، ص ١٥٩

وفى عام ١٩٩٥ حدد منهاج عمل بيجين موضوع نبوأ المرأة مواقع السلطة وصنع القرار كأحد مجالات اهتمامه الحاسمة ورسم الخطوط العريضة للإجراءات العملية التي يتعين على الحكومات ، والقطاع الخاص والمؤسسات الأكاديمية والهيئات الإقليمية والمنظمات غير الحكومية ، فضلاً عن منظومة الأمم المتحدة، اتخاذها لزيادة إمكانيات وصول المرأة إلى هياكل السلطة وصنع القرار ومشاركتها الكاملة فيها ، وفى معظم البلدان تواجه فى جميع أرجاء العالم تحديات القيادة، وتساهم بطرق ملموسة للغاية فى تغيير مجتمعاتهن المحلية، وبلدانهن والمجتمع الدولي. غير أنه على الرغم من التقدم الذى يجرى إحرازه من أجل تحقيق المساواة بين المرأة والرجل فى عمليات صنع القرار على كافة المستويات ، فإن وتيرة التقدم بطيئة حيث مازالت المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً على جميع مستويات صنع القرار وغالباً ما تظل إنجازاتها مغمورة ولا نجد من يقدرها، كما لا يجد صوتها أذاناً صاغية. ولابد من عمل المزيد ليس للإسراع بإشراك المرأة فى هيئات صنع القرار الرسمية فحسب ، بل كذلك لزيادة تأثيرها على عملية صنع القرار، وإشراك المرأة فى عملية صنع القرار على قدم المساواة مع الرجل لا يعد مطلباً لمجرد تحقيق العدالة أو إحلال الديمقراطية فحسب، وإنما يمكن اعتباره كذلك شرطاً ضرورياً لمراعاة مصالح المرأة فبدون إشراك المرأة إشراكاً نشطاً وإدماج منظورها فى كافة مستويات صنع القرار ، لا يمكن تحقيق الأهداف المتمثلة فى المساواة والتنمية والسلام " منهاج عمل بيجين".<sup>(١)</sup>

وإن إحراز قدر من المؤهلات التعليمية ضرورة لجعل كثير من النساء أكثر قوة للتغيير حيث إن التعليم للمرأة مفتاح مهم لتحسين الصحة والغذاء والتعليم فى الأسرة وهو قوة للمرأة للمشاركة فى صنع القرار فى المجتمع، والتعليم والتدريب الرسمي وغير الرسمي للمرأة يعود اقتصادياً واجتماعياً على تحقيق التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي.<sup>(٢)</sup>

كما أن العلاقة بين التمكين الاقتصادي والسياسي هو مفتاح تعزيز المشاركة المتساوية للرجال والنساء فى صنع القرارات ، فالموارد الاقتصادية والسياسية يجب أن يصل إليها كل من الرجال والنساء لعلاج حالات عدم المساواة بينهما. فقدر المرأة على الوصول إلى عالم العمل والتحكم فى دخلها وممتلكاتها والتي ستساعدنا إلى الوصول إلى المجالات السياسية وهو ما يسمح لها بالطبع بشرح اهتماماتها وتعبئة الموارد اللازمة لتحقيق ذلك، وتعترف المنظمات الدولية بهذا الاعتماد المتبادل بين التمكين الاقتصادي والسياسي.

(١) تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة فى عمليات صنع القرار على جميع المستويات، كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥ ، (E/CN.6/2006/13)

(2)The United Nation Fourth World Conference on Women: Beijing , China – September 1995, Action for equality, Development and peace. "platform for action", 1995

نظراً لأن منهاج العمل الصادر عن المؤتمر العالمي الرابع للمرأة (FWCW) في مجال الاهتمام العام للمرأة في السلطة وصنع القرار فيلخص النسبة المنخفضة للمرأة بين صناعات القرارات الاقتصادية والسياسية على المستويات المحلية والقومية والإقليمية والدولية فتعكس المعوقات الهيكلية والمؤسسية التي تحتاج إلى تنازلها من خلال التدابير الإيجابية ، كما تعكس أهداف التنمية بالألفية (MDGs) هذه العلاقة من خلال التركيز على وجه التحديد على وضع المرأة وتعليم الفتيات وتقليل معدلات وفاة الأمهات أما الهدف الثالث من أهداف التنمية بالألفية فهو الترويج للمساواة بين النوعين وتمكين المرأة ، ويشمل هذا الهدف الخصائص التالية:-

- ضمان المساواة بين الكم والكيف وتمكين المرأة بالاعتماد جزئياً على القيود الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي تقيد الوصول الى التعليم وكذلك الوصول للتربية الصحية الإنجابية والخدمات التي تسمح لهم بحماية صحتهم والتحكم في قدرتهم الإنجابية وتنمية مهاراتهم الكاملة في جميع مناحي الحياة العامة والخاصة.
- إزالة المعوقات الاجتماعية والأسرية للمشاركة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المتساوية والحد من العنف ضد المرأة كضرورة أساسية .
- الحقوق الإنجابية والصحية- مثل حق تقرير عدد وتوقيت والمسافة بين الولادات والتحرر من القهر والعنف وكلها أمور أساسية للتمكين والمساواة بين النوعين ولتمتع المرأة بالحقوق الأخرى بما في ذلك حق التعليم والصحة والمشاركة الكاملة في جميع مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. (١)

كما أوصى منهاج العمل بتحقيق التمثيل المتوازن بين الجنسين في الهيئات واللجان الحكومية وفي الإدارة العامة والهيئات القضائية ، وإدماج المرأة في المناصب الانتخابية في الأحزاب السياسية ، وتعزيز الحقوق السياسية للمرأة وحمايتها والمواءمة بين العمل والمسؤوليات الأسرية للنساء والرجال على حد سواء ، وأوصى منهاج العمل كذلك بتنظيم القيادة والتدريب على زيادة الوعي بالشئون الجنسانية ، ووضع معايير شفافة تحكم مناصب صنع القرار ، واستحداث نظام للتوجيه ، فمشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة في صنع القرار أمر مهم لتعزيز الديمقراطية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ، ومن الضروري أيضاً تحقيق فهم أعمق للعقبات التي تعترض تكافؤ فرص المرأة في الحصول على الموارد الإنتاجية ، بما فيها رأس المال من أجل خلق بيئة تساعد على تمكين المرأة .

(1) Shirin M Rai: Equal participation of women and men in decision – making processes, with particular emphasis on political participation and leadership, United Nation: Department of economic and social affairs{DESA} ,24 to 27 October ,2005 p3

وللاستقلال الإقتصادي للمرأة أهمية جوهريّة بالنسبة لممارسة تأثيرها على القرارات التي تمس حياتها وحياة أسرتها. (١)

### تنمية قدرات ومهارات المرأة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والتدريب لإقامة مشروعات صغيرة وإيجاد فرص عمل لتمكينها من صنع القرار التنموي

إن توفير فرص التدريب من مكونات تنمية مهارات المرأة العاملة في المشروعات الصغيرة ويعتبر التدريب أهم من التمويل. (٢)

ويؤكد عديد من المهتمين بقضايا مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية على بعض المهارات والقدرات الواجب توافرها بدرجة أو أخرى في المرأة صاحبة المشروع ، من بينها :-

- ١- المهارة في صنع القرار والقدرة على اتخاذ القرار المناسب.
- ٢- الترويج جيداً لأفكارها ومنتجاتها.
- ٣- تحقيق الجودة في مجال عملها.
- ٤- التطوير والتجديد حسب متطلبات السوق.
- ٥- أن تمتلك قدرات إدارية كالقدرة على التخطيط والتنظيم والمتابعة للمشروع.
- ٦- المهارة في التعامل مع الآخرين بلباقة وفعالية لفتح قنوات اتصال جيدة مع كل من تتعامل معهم.
- ٧- القدرة على القيادة والإشراف المباشر على المشروع.
- ٨- القدرة على معرفة احتياجات السوق وإيجاد منافذ تسويقية جديدة.
- ٩- القدرة على معرفة الخامات والأساليب التكنولوجية والفنية التي يجب أن تستخدم في المشروع وتحقيق أفضل إنتاجية.
- ١٠- مهارة مالية في معرفة إذا ما كانت ميزانية المشروع قادرة على تغطية تكاليف الإنتاج أم لا. (٣)

(١) الأمم المتحدة " المجلس الاقتصادي والاجتماعي": مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة في عمليات صنع القرار على جميع المستويات ، لجنة وضع المرأة، الدورة الخمسون، ٢٧ شباط/فبراير - ١٠ أيار / مارس ٢٠٠٦. ص ٤-٦

(2) Robert E :Entrepreneurship and self employment training Philippines, Asia Development Bank,1986.pp36-38

(٣) رئاسة مجلس الوزراء " الصندوق الإجتماعي للتنمية " : المرأة المصرية والمشروعات الصغيرة، وحدة المرأة والتنمية، القاهرة: ٢٠٠١. ص ١٢-١٦

ومن أمثلة البرامج التدريبية التي تحتاج إليها المرأة صاحبة المشروع لتنمية مهاراتها وبناء قدراتها:-

- برامج تنمية الوعي والاتجاه نحو المشروعات الصغيرة لتمكين المرأة من اكتساب المهارات الأساسية والمعرفة التكنولوجية للاعتماد على أنفسهم في بدء مشروعاتهم وتنميتها.
- ورش عمل لمدة يوم أو يومين ، يوجه فيها الأفراد نحو قطاع المشروعات الصغيرة وتوضح فيها الفرص المتاحة لإقامة المشروعات والمشكلات التي تواجه قطاع المشروعات الصغيرة.
- برامج قصيرة الأجل لتنمية القدرات التنظيمية والإدارية للأفراد ويتمثل مضمون البرامج في إعداد خطة المشروع وبعض الجوانب الإدارية والوظيفية كالتمويل والتسويق والإدارة والإنتاج .
- برامج تدريبية تستمر لفترة لمساعدة أصحاب المشروعات الجدد في تحديد المشروع وتحديد الموردين والأسواق وكيفية الحصول على التمويل المناسب وأسلوب مسك الدفاتر وغيرها من المهارات لتجنب عوامل فشل المشروع.
- عقد ورش عمل ومؤتمرات اليوم الواحد لتحديث معارف أصحاب المشروعات وإمدادهم بالاتجاهات الحديثة في المجال.
- تنظيم برامج تدريبية لمساعدة أصحاب المشروعات الراغبين في تطوير مشروعاتهم، حيث يتم تقديم المساعدة وفقاً لطبيعة المجال الذي تنتمي إليه هذه المشروعات.<sup>(1)</sup>

كما تمثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فرصة ذهبية لتعزيز الدور التنموي للمرأة من خلال تحسين أوضاعها وتمكينها من الحصول على حقوقها كاملة ، بما يتضمن الحقوق الأساسية كالتعليم والصحة ، ويتجاوزها إلى تعظيم فرصتها في المشاركة المجتمعية والسياسية وهو ما يبدأ بزيادة فرصها في الحصول على عمل وكذلك زيادة فرصتها في مجالات العمل الحر والأنشطة الاقتصادية المتنوعة. وسيتثنى هذا التمكين للمرأة المصرية من خلال ما تحمله أدوات تكنولوجيا المعلومات من تحول شكلي وموضوعي في طريقة تنفيذ المهام وإدارة الأعمال . كما يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى توليد أنماط جديدة ومتطورة من المعرفة يمكن استخدامها لبناء السياسات واتخاذ وتنفيذ القرارات وتقييم نتائجها، وتشمل تطبيقات تكنولوجيا المعلومات عمليات إنتاجية وأنشطة استهلاكية وروابط بين الأفراد والمنظمات، وتتعدد الصور التي تلعب من خلالها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دوراً حيوياً في تحسين جودة حياة المرأة وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل ، وتمثل الصورة الأساسية لهذا الدور في أن مجرد الحصول على المعلومات يساعد على تحسين قدرات المرأة الشخصية والإنتاجية وبالتالي القدرة على اكتساب

(1) Ibid : pp 36-38

المهارات والقدرات المطلوبة لسوق العمل ، فإن الجزء المكمل من الصورة هو دور تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في تغيير طبيعة الأنشطة الاقتصادية بما يتجه بصورة كلية في ناحية التوافق مع قدرات المرأة " التحول من مفهوم الأيدي العاملة إلى مفهوم العقول المفكرة".<sup>(١)</sup>

كما أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن أن تكون أدوات فعالة في زيادة القدرة التنافسية للدول والمساهمة نحو النمو الإقتصادي والتنمية. من ناحية ثانية في أجزاء عديدة من العالم المرأة لا تزال تمنع من الوصول للتكنولوجيا وليس لديها مهارات لاستخدامها بطريقة مفيدة ومربحة وخاصة في الدول النامية ، حيث لا تستطيع المرأة صاحبة المشروعات الصغيرة الإستفادة من تكنولوجيا الاتصالات الجديدة لتسهيل الوصول للمعلومات وإيجاد أسواق جديدة لتسويق منتجاتها وخدماتها ، ولتحسين مشروعاتهم وابتكار مشروعات جديدة أو إيجاد فرص عمل جديدة ، وبالتالي المرأة بحاجة لتحسين قدراتها وتنمية مهاراتها وتدريبها على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق تنمية اقتصادية كبيرة وتنافسية عالمية.<sup>(٢)</sup>

وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتعددة من شأنها أن تساعد في تحسين أوضاع المرأة وزيادة مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية ، وبصفة عامه إذا حاولنا أن نتناول الصور المختلفة التي يمكن لتكنولوجيا المعلومات أن تخدم بها دور المرأة وتمكينها إقتصادياً ، فإننا سنجد أن أهم هذه الصور يتمثل فيما توفره تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من فرص عمل للمرأة ، كما يأتي على القائمة زيادة حرية الوصول للأسواق، زيادة الدخول لبرامج تنمية وتطوير المهارات ، وبشكل عام تحسين إتاحة الدخول إلى المعلومات والتي تشارك في تمكين المرأة إقتصادياً. وعلى هذا الأساس سيتم تناول أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على:-

- ١- تحسين المهارات الأساسية للمرأة
- ٢- تعظيم فرص العمل للمرأة
- ٣- تحسين مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية.<sup>(٣)</sup>

(١) مجلس الوزراء "مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار": المرأة والتنمية في ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات، مايو ٢٠٠٤، ص ٢٩

(2) United Nations : Inter – Agency Network on women and gender equality, United Nations Conference on trade and development, "Gender and information economy: Enhancing productive capacity and competitiveness in developing countries " , Fact sheet prepared for WSIS , Geneva 2003 and Tunis 2005.p 4

(٣) مجلس الوزراء "مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار" : المرأة والتنمية في ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات، مرجع سبق ذكره، ص ٣٦-٣٩

وفيما يلي عرض لهذه المحاور:-

## ١- تحسين المهارات الأساسية للمرأة

يعتبر ضعف المهارات والمؤهلات التي تتمتع بها المرأة أحد أهم العوائق التي تواجه المرأة في الحصول على فرص عمل في مصر، وتأتي مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مقدمة هذه المهارات والتي أصبحت من أهم المهارات الواجب توافرها للحصول على فرص عمل مناسبة.

### ٢- تعظيم فرص العمل للمرأة

ويعد تحسين فرص عمل المرأة من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أهم صوره من صور تمكين المرأة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، حيث خلقت الثورة الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ظل النظام الإقتصادي الجديد، أنماط عمل جديدة تراعي مصلحة وطبيعة ظروف المرأة، فمثلاً تسمح التكنولوجيا بالعمل في المنزل وبتوفير أفضل لمواعيد العمل بما يتناسب مع مسؤولياتها العائلية ، فالنظام الإقتصادي الجديد يتضمن كل الأوجه المتعلقة بالأنشطة الاقتصادية المعتمدة على المعلومات والتي تستخدم تكنولوجيا المعلومات بدءاً من التصنيع والتجارة الإلكترونية ووصولاً إلى صناعات خدمات المعلومات ( بما يشمل التمويل ، البنوك ، والتأمين).

### ٣- تحسين مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية

تعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تحسين مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية من خلال إتاحة المتزايدة للمعلومات والتي تمثل الفائدة العظمى التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمرأة.

ودور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين مشاركة المرأة في مجالات اقتصادية عديدة مثل المشروعات الصغيرة ، ويعد البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة الفوائد المترتبة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ( وجود موقع على شبكة الانترنت، كروت الائتمان ، التعاملات البنكية الإلكترونية) والتي تتمثل بداية في القيام بالاتصالات ، ثم معرفة الأسعار، وكذلك إجراء العقود. وبشكل عام فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة المشروعات الصغيرة يؤدي إلى تقليل تكلفة الإدارة و الإسراع بالتعاملات التجارية والنفاد للأسواق بالإضافة لتوفير تيار متدفق من المعلومات الأساسية للعمل مثل العرض والطلب والتمويل وذلك من أجل التعرف على المناخ الإستثماري السائد وحالة الأسواق وفرص الاستثمار والنمو.<sup>(١)</sup>

(١) المرجع السابق ، ص ص ٣٦-٣٩

وللأسف وحتى وقت قريب فإن كثيراً من المنادى بالتكنولوجيا أهملوا أهمية المرأة في التنمية، فإن إدخال أي تكنولوجيا جديدة أو متطورة يجب أن يكون ضمن أو من خلال برامج التنمية الشاملة ، وهي البرامج التي تأخذ كل جوانب الحياة بصورة متكاملة لا تتجزأ فيها المشاكل أو الحلول . ولذا فإنه في حالات كثيرة يجب ألا تفصل أو تعزل المرأة في مشروعات خاصة بها ، فالهدف الرئيسي لإدخال التكنولوجيا هو خدمة المجتمع ككل ، وأن تكون هذه التكنولوجيا فى متناول يد الجميع وليس شريحة أو قطاع معين.<sup>(١)</sup>

ومما لاشك فيه أن التطور التكنولوجي فى وسائل الاتصالات والمعلومات يتيح فرصاً هائلة للمرأة لتحسين قدرتها العلمية ومهاراتها العلمية من جانب ، كما أنه يوفر لها فرصاً غير محدودة فى الاندماج فى النشاط الإقتصادي والحصول على فرص عمل، ومن ناحية أخرى فإن التطور التكنولوجي يساعد المرأة فى الحصول على فرص عمل دون الحاجة لمغادرة منزلها أو يعرف بـ " العمل عن بعد " ، فالتكنولوجيا الحديثة تتيح فرص إنجاز العمل أياً كان من المنزل أو إرساله إلى حيث تريد للمراجعة والتنفيذ عبر البريد الإلكتروني وغيرها. كما أن تطوير الخدمات الحكومية لتوفيرها للمواطنين عن طريق شبكات الحاسب الآلي ( مشروع الحكومة الإلكترونية) يوفر للمرأة العاملة الوقت والجهد ويساعدها على الارتقاء بمستوى معيشة أسرتها.<sup>(٢)</sup>

وعلى الرغم من أن مشاركة المرأة فى عملية اتخاذ القرار محدودة وتخضع لعدة ضغوط ، إلا أن تزايد مشاركة المرأة فى الحياة العامة سيقوى من الديمقراطية . وزيادة مشاركة المرأة فى الحياة العامة عموماً يشمل تقليل الفقر ، محو الأمية، توفير معلومات حول الحقوق السياسية والقانونية للمرأة عن العملية السياسية، ومواجهة العنف ضد المرأة. وتمثل المعلومات والمعرفة الأساس لاتخاذ القرارات، لذا فإن الفقر المعلوماتي يمثل أحد الفجوات الهامة بين الرجل والمرأة فى الدول النامية والذي بدوره يمثل تفاوتاً بينهما فى المساهمة فى عملية التنمية. وسعياً إلى المشاركة الفعالة للمرأة، وينبغي تعريفها بالمفاهيم السياسية الأساسية، وزيادة عضويتها وتوسيع نطاق الأنشطة لها.<sup>(٣)</sup>

(١) هدى صبحي : المرأة والتنمية " الآفاق والتحديات"، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، القاهرة: ١٩٩٩. ص ١١٧-١٢٠

(٢) هبه أحمد نصار : أثر العولمة على المشاركة الاقتصادية للمرأة ، الطبعة الأولى، المجلس القومي للمرأة، ٢٠٠٥. ص ٣٠

(٣) مجلس الوزراء " مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار": المرأة والتنمية فى ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات، مرجع سبق ذكره، ص ٤٣

ومن التحديات التي تواجه المرأة فى مجال تكنولوجيا المعلومات والإتصالات : بالرغم من أهمية دور تكنولوجيا المعلومات فى تمكين المرأة ، وقدرتها على تحقيق التوازن المجتمعي بين المرأة والرجل من حيث المساهمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، إلا أن المرأة تواجه محدودية نجاح تكنولوجيا المعلومات فى القيام بهذا الدور فى الدول النامية بصفه عامة ، وهو ما قد يرجع إلى عدة عوامل على رأسها الثقافات المجتمعية السائدة والتي قد تحمل فى كثير من الأحيان أسس التفرقة بين الرجل والمرأة. <sup>(١)</sup>

هذا بالإضافة إلى عدة عوامل أخرى من أهمها ما يلي:-

- ١- الفجوة الرقمية بين الجنسين:- فبخلاف الهوة الرقمية بين الدول النامية والمتقدمة، تعاني الدول النامية من هوة رقمية بين الجنسين ، أي محدودية نصيب المرأة بصفه عامه من التطور التكنولوجي واستخدام تكنولوجيا المعلومات.
- ٢- محدودية المستوى التعليمي:- حيث تتركز النسبة العظمى من تعليم الفتيات فى التعليم المتوسط وكذلك تركز نسبة كبيرة من الفتيات فى العلوم النظرية وليس العلوم التطبيقية وعلوم الحاسب الآلي وخاصة المتطورة منها وهو ما يؤدي إلى محدودية مساهمة المرأة فى مجالات تكنولوجيا المعلومات ، بل وتتركز النسبة التى تساهم فى المجالات الأقل تقدماً ( كبرامج معالجة الكلمات والجداول وغيرها من التطبيقات الإدارية)
- ٣- محدودية القدرات المادية:- حيث تعود محدودية نصيب المرأة من التقدم التكنولوجي إلى الانخفاض النسبي فى مستوى المعيشة ومستويات الدخل بين الجنسين .
- ٤- الفجوة اللغوية :- حيث أن معظم العلوم التكنولوجية وبالأخص علوم تكنولوجيا المعلومات تعتمد على اللغة الإنجليزية والتي قد لا تتقنها الإناث مما يشكل عائقاً أساسياً أمام إتقان مهارات ومتطلبات عصر تكنولوجيا المعلومات بالقدر الذي يساعد على تنمية دور المرأة فى استخدام والإستفاده من تكنولوجيا المعلومات. <sup>(٢)</sup>

(١) المرجع السابق، ص ٤٣

(٢) هبه أحمد نصار: أثر العولمة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٢

## تحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة لتمكينها من المشاركة فى صنع القرار التنموي

إن التنمية البشرية تعتبر محورا رئيسيا من محاور التنمية الإدارية التى تشكل دعامة أساسية من دعامات تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية . ذلك لأن العنصر البشرى هو هدف التنمية الشاملة وغايتها ووسيلتها ، لهذا تكتسب التنمية البشرية أهمية خاصة فى جميع المحاولات المبذولة فى مجالات التطوير الإداري . ولما كان العنصر البشرى ثروة قومية للدولة فهو جدير بكل رعاية وعناية واهتمام فالقوة العاملة أداة ووسيلة تحقيق الأهداف ، وإحداث التغيير المطلوب من خلال تنفيذ برامج التطوير الهادفة إلى تحقيق رضا ورفاهية الإنسان فى كل مكان ، وإذ يحظى جانب تنمية الموارد البشرية بأهمية كبيرة فى برامج الإصلاح الإداري ، فإن وسيلة تحقيق ذلك تكون من خلال التدريب والإعداد والتدريب الجيد للعناصر البشرية ، لما لذلك من تأثير قوى على صياغة وتشكيل الإنسان بما يحقق الأهداف المنشودة . ولما كان الحديث عن تنمية الموارد البشرية بوحدة الجهاز الحكومي ينصرف بطبيعة الحال إلى القوى العاملة من الأفراد القائمين بالعمل ذكورا وإناثا ، فمن هنا تتأكد أهمية التدريب بالنسبة للمرأة العاملة التى أصبحت تحتل مساحة كبيرة من الوجود فى ساحة العمل العام داخل جميع قطاعات الجهاز الحكومي.<sup>(١)</sup>

وإن إتاحة الفرصة للمرأة فى التعليم والعمل مع تطور قيم المجتمع حالياً أدى إلى اكتسابها المعرفة والخبرة والمهارات والقدرات التى تساعدها على أداء مسئولياتها الوظيفية بأعلى مستوى ممكن من الكفاءة والفعالية ولكن فى بعض مجالات العمل يكون هناك تجاهل لهذه الصفات الإيجابية لدى البعض من القيادات والرؤساء . كما أن هناك بعض الجهات الإدارية لا تطبق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فى الإعلان عن وظائفها ، كما أن بعض الجهات الإدارية لا تعين المرأة أصلاً فى بعض القطاعات حيث يتم الإعلان فى الصحف عن وظائف تخص الرجال دون النساء وذلك يعتبر مخالفاً لنص الدستور الذي ينص على المساواة فى الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة . كما تعاني المرأة من عدم مراعاة عنصر التدريب ، فعملية اختيار القيادات من النماذج النسائية فى بعض القطاعات تتجاهل التأكيد على أهمية تدريب وتنمية المرأة وتأهيلها علمياً وعملياً فى مجالات العمل الفني والإداري فى مستوى الإدارة العليا وذلك لاستغلال القدرات والإمكانات التى تتميز بها من حيث قدرتها على العطاء والبناء والمشاركة الإيجابية الفعالة من خلال ممارستها المهام والمسئوليات القيادية المنوطة بها.<sup>(٢)</sup>

(١) وزارة التنمية الإدارية " الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة " : المرأة العاملة فى مصر ورسالة الجهاز الإداري للدولة من أجل التنمية ، مؤتمر الاتحاد العام لنقابات عمال مصر " من أجل أداء أفضل للمرأة العاملة فى القطاع الخدمي والحكومي " ، بالتعاون مع وزارة القوة العاملة والهجرة ووزارة التنمية الإدارية " رؤية وزارة التنمية الإدارية " ، القاهرة: ٢٥-٢٧ أكتوبر ١٩٩٨ ص ٤٨

(٢) رئاسة مجلس الوزراء " الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة " : ورقة عمل عن دور المرأة المصرية والعربية فى مجال الحياة العامة والقطاع الحكومي، الإدارة المركزية للبحوث ، ٢٠٠٦ . ص ٣٩-٤٠

فلم يعد النجاح الوظيفي للمرأة يقاس بمقدار الراتب الوظيفي الذي تحصل عليه أو المستوى الإداري الذي تشغله. فالنجاح الوظيفي يمكن أن يتضمن إلى جانب ذلك تعظيم الاستفادة من القدرات الشخصية للمرأة العاملة والقدرة على مواجهة تحديات ومتطلبات العمل ، وتحمل المزيد من المسؤوليات والحصول على المزيد من الصلاحيات. فنحن الآن في القرن الحادي والعشرين، وأصبح كل شيء حولنا تنافسياً ، وبرغم تعدد الموارد المتاحة لنا وما يستجد اكتشافه يومياً من موارد جديدة ، إلا أن احتياجات البشر مازالت أكبر بكثير من تلك الموارد . ولقد أدى ذلك إلى الاضطراب وعدم الاستقرار، قد شمل هذا الاضطراب الوظائف أيضاً. باختصار شديد فقد أصبح لزاماً على المرأة العاملة أن تنمى مسارها الوظيفي لضمان الاستقرار فى عالم متغير. وتنمية المسار الوظيفي للمرأة يمكن أن يتحدد فى ضوء ثلاثة عناصر أساسية هي:-

- الاستثمار الشخصي:- يتأثر المسار الوظيفي للمرأة بمقدار ما تستثمره المرأة فى تنمية قدرتها الوظيفية ، وقد يتمثل هذا الاستثمار فى الإنفاق على التدريب والتعليم وتنمية القدرات المهنية.
  - النظرة الاجتماعية:- تعكس طبيعة المتغيرات والنمط الإجتماعى المؤثر على قرارات المرأة ، وتلعب تلك المتغيرات دوراً هاماً فى التأثير على قرارات المرأة من خلال تحديد الدور الوظيفي ومفهوم الذات.
  - النظرة التنظيمية :- وتؤثر النظرة التنظيمية من خلال مفهومين أساسيين هما الفرص المتاحة وتوزيع القوة . أما الفرص المتاحة فتعكس مقدار ما تساهم به المنظمة فى الاستثمار فى تنمية القدرات المهنية للمرأة، أو مقدار ما تحصل عليه المرأة من رعاية وإرشاد وتوجيه خلال العمل . أما مفهوم " توزيع القوة" فيعكس مدى قدرة المرأة على التواصل إلى مراكز إتخاذ القرار وممارسة حقها فى إتخاذ أو المشاركة فى القرارات الإدارية المختلفة.
- وطبقاً لهذا النموذج فإن من الخطأ أن تفترض المرأة العاملة أن تنمية مسارها الوظيفي هي مسئولية المنظمة التى تعمل بها ، فكما هو واضح من النموذج السابق ، فإن الجزء الأكبر من تنمية المسار الوظيفي هو مسئوليتها الأساسية ، حيث أن تنمية مسارها الوظيفي وامتلاكها جوانب المعرفة المختلفة يمكن أن يقلل من احتمالات تعرضها للعديد من أشكال التفرقة الوظيفية الناتجة عن إدعاء أن قدرات المرأة الإدارية أقل من قدرات الرجل.<sup>(١)</sup>

(١) عادل محمد زايد: المديرية ورائدة الأعمال" مقومات نجاحها فى مواجهة تحديات القرن الحادى والعشرين"، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٠. ص ٨٣-٨٥

كما أن المناخ العام الذى يعمل فى ظله الجهاز الحكومي يحوطه عدد من المتغيرات الجديدة والتطورات والمستجدات الحديثة على الساحة العالمية فى ظل عصر المعلومات والتقدم العلمى المذهل والنهضة التكنولوجية الواسعة وثورة الاتصالات والتوسع فى استخدام الحاسبات الآلية والتوجه نحو ما يسمى بالعولمة ، ويتبنى برنامج وسياسات الإصلاح الإقتصادى لتدعيم القدرة على مواجهة التكتلات الاقتصادية والكيانات الكبيرة والعلاقة، وتحديات غزو الأسواق وأثار تحرير التجارة الدولية، وتلك المتغيرات لها تأثير بالغ لا محالة على أساليب أداء العمل داخل منظمات الخدمة الحكومية ، ففي عصر السماوات المفتوحة، والقنوات الفضائية، وشبكات المعلومات الدولية، أصبحت الدول لا تملك خيار الانعزال عن مجريات الأحداث العالمية وتأثيراتها على الدول والشعوب وبات ضرورياً البحث عن كافة التدابير اللازمة لتدعيم القدرة على التفاعل والتجاوب مع معطيات التكنولوجيا الحديثة، وتحقيق القدر المناسب من التهيئة والتكيف اللازمين للتعامل مع مقتضيات هذا التطور العلمى و استيعاب معطياته، لهذا فإن التحدي الحقيقي الذى يواجه القائمين على شئون التخطيط للقوى العاملة فى هذا الوقت بالذات ونحن على مشارف استقبال قرن جديد هو القرن الحادى والعشرون، هذا التحدى هو كيفية إعداد الموارد البشرية كى تتعامل مع الإرتقاء الحضارى للعقل البشرى فى ميادين العلوم و التكنولوجيا الحديثة.

ومما لا شك فيه أن المرأة المصرية العاملة فى الجهاز الحكومي والتي لا يكاد يخلوا أي موقع وظيفي من وجودها ، قد تأثرت بالطبع بما يحيط بها من معطيات التطور العلمى والتقدم التكنولوجي الواسع، أي أن رفع مستوى كفاءة المرأة العاملة ضرورة من ضروريات مواجهة تحديات التكنولوجيا الحديثة وعصر المعلومات وثورة الاتصالات. ويستهدف التدريب بوجه عام رفع مستوى كفاءة أداء العاملين ، وصقل مهاراتهم وتنمية اتجاهاتهم ، وزيادة المعارف والمعلومات اللازمة للقيام بمهامهم على خير وجه ، إلى جانب تحقيق التوافق والتكيف المطلوب بين العامل وبين نظم وأساليب ووسائل أداء العمل وكذا لوائحه. هذا وتتزايد أهمية التدريب فى هذا العصر نظراً لأن انعكاسات التكنولوجيا الحديثة على الموارد البشرية أضافت بعداً جديداً من أبعاد سياسة التخطيط للعمالة ، بل أصبحت من أبرز وأهم التحديات التى تصادف القائمين على شئون التخطيط للقوى العاملة، وعلى كافة المستويات وسواء أكان ذلك على المستوى القومى أو الإقليمى ، أو القطاعي أو حتى على مستوى الوحدة ، لقد بات ضرورياً تكثيف الاهتمام بالعملية التدريبية بمختلف أبعادها من أجل مواجهة انعكاسات استخدام التكنولوجيا الحديثة على الموارد البشرية رجالاً ونساءً على قدم المساواة <sup>(١)</sup>.

(١) وزارة التنمية الإدارية "الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة": المرأة العاملة فى مصر ورسالة الجهاز الإداري للدولة من أجل التنمية ، مرجع سبق ذكره، ص ص ٤٩-٥٣

تلك الانعكاسات التي تتطلب مستويات مهارية عالية ونوعيات من القدرات الخاصة في العناصر البشرية التي يقع عليها مسئوليات التعامل مع التقنيات الحديثة المستخدمة في كافة مجالات الأعمال . وبدون ذلك فلا يمكن للحاق بركب التقدم ، ولا يتسنى دفع قاطرة التنمية إلى الأمام أي أن تدريب المرأة العاملة استثمار بشري له عائده ومردودة الفعال على جودة الأداء.

كما أن التدريب له خصوصية خاصة بالمرأة العاملة تنفرد بها عن الرجل ، ويجب النظر إلى أهمية تدريب المرأة العاملة من زاوية أنه إستعواض عن النتائج والآثار المترتبة على أداء رسالتها عن الأمومة والطفولة ورعاية الأسرة وفي إطار حقيقتين جوهريتين هما:-

أولاً:- إن الإستفادة من الحقوق القانونية المقررة للمرأة العاملة في الحصول على أجازات الوضع، ورعاية الطفل، ومرافقة الزوج الذي يعمل بالخارج تجعل المرأة العاملة تبتعد عن مجريات الأمور داخل الحياة الوظيفية، وهو ما يتطلب إستعواضاً عن ذلك إلحاقها ببرامج تدريبية لاكتساب المهارات وتنمية الخبرات اللازمة للمرأة لتأدية مهامها وواجباتها ومسئولياتها على خير وجه .

ثانياً:- مسئوليات المرأة العاملة المزدوجة داخل المنزل وخارجه قد لا يتيح لها الفرصة كاملة لتنمية المعارف والمعلومات، والتثقيف الذاتي ، وهنا يصبح التدريب هو الوسيلة الفعالة لاكتساب جوانب المعرفة وتنمية مهارات المرأة وزيادة قدرتها على التكيف مع المجتمع الوظيفي ومن الاحتياجات التدريبية للمرأة العاملة على سبيل المثال لا الحصر تتمثل في نوعيات البرامج التالية:-

- البرامج التدريبية للوظائف الإدارية
- البرامج التدريبية للوظائف العليا غير القيادية .
- البرامج التدريبية للإدارة الوسطي
- البرامج التخصصية في المجالات الإدارية
- البرامج الإدارية النمطية
- برامج الحاسب الآلي
- برامج التدريب التخصصي النوعي في أي مجال من المجالات. (١)

وذلك لزيادة إسهام المرأة في إدارة شئون الدولة والمجتمع من خلال بناء قدرات المرأة و إكسابها عدة مهارات سلوكية إدارية كالقدرة على الاتصال الجيد والفعال والتدريب على اتخاذ القرار و التفاوض وإدارة الصراع وإدارة الوقت وبناء فريق عمل والتفكير الإبتكاري ،فإن التدريب المستمر وتشجيع الرؤساء من العوامل الإيجابية التي تؤدي إلى إنجاح المرأة في الوصول الى المناصب القيادية. (٢)

(١) المرجع السابق، ص ٤٩-٥٣

(٢) رئاسة مجلس الوزراء "الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة": دور المرأة المصرية والعربية في مجال الحياة العامة والقطاع الحكومي ، الإدارة المركزية للبحوث، ص ٤٩

وأخيراً تعتبر المرأة طرف فعال وشريك حقيقى فى تنمية المجتمع لا يمكن إغفاله أو تهمله إقتصادياً أو إجتماعياً أو سياسياً، فلا يمكن لمجتمع أن يحقق إنطلاقة تنموية بمعزل عن مشاركتها .

وعلىنا كمجتمع أن نوفر لها آليات المساعدة المؤسسية والإقتصادية لها لإكسابها مهارات سلوكية وإدارية من خلال التدريب لتحسين أدائها وتنمية مهاراتها وتولى المناصب القيادية فى الجهاز الإدارى أو المناصب التنفيذية.

بالإضافة لتعظيم مشاركتها فى المجالات المختلفة للحياة العامة لرفع الوعى بالعمل العام ، وتمكينها من فرص الوصول إلى إمتلاك الأصول المادية والموارد الإنتاجية والخدمات وإستخدام التكنولوجيا الحديثة، وفتح أبواب التدريب أمام المرأة العاملة لزيادة مهاراتها الإدارية وكذلك المرأة صاحبة المشروع الصغير لزيادة قدرتها على إدارة مشروعها وإزالة الحواجز القائمة أمام المرأة فى مكان العمل وتشجيع مشاركة المرأة فى رسم السياسات وصنع القرارات وهذا ما تتاولته القضية موضوع الدراسة فى الفصل الثالث.

## المراجع المستخدمة

### أولاً: المراجع العربية

- ١- إجلال إسماعيل حلمي: إعادة الهيكلة الرأسمالية تمكين أم تهميش للمرأة المصرية، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس من ٣-٤ مارس ٢٠٠٢، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية - كلية الآداب - جامعة القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٢- إجلال إسماعيل حلمي: رؤية مستقبلية للتمكين الإقتصادي للمرأة المصرية في محافظة القاهرة، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة بالقاهرة "التمكين الإقتصادي للمرأة للتقليل من الفقر"، القاهرة: ٢٨ مارس ٢٠٠٦.
- ٣- الأمم المتحدة "المجلس الإقتصادي والإجتماعي": مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة في عمليات صنع القرار على جميع المستويات، لجنة وضع المرأة، الدورة الخمسون، ٢٧ شباط/فبراير - ١٠ آذار/مارس ٢٠٠٦.
- ٤- الأمم المتحدة "اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا" الإسكو: تاريخ الحركات النسائية في العالم العربي "وضع المرأة العربية"، بيروت: بيت الأمم المتحدة: الإسكو "مركز المرأة".
- ٥- البنك الدولي: تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا "النوع الإجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، المرأة في المجال العام، ٢٠٠٣، [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org).
- ٦- المجلس القومي للمرأة: تقرير المرأة المصرية "المرأة المصرية والخطوة القومية ٢٠٠٢/٢٠٠٧"، التقرير الأول، المؤتمر الثاني للمجلس القومي للمرأة، القاهرة: مطابع الشرطة، ٢٠٠٣.
- ٧- المعجم الوسيط: الطبعة الثالثة، القاهرة: دار المعارف، ١٩٨٣.
- ٨- الهيئة العامة للاستعلامات "وزار الإعلام": المرأة المصرية "تجارب الماضي، إنجازات الحاضر وتحديات المستقبل"، سلسلة حقوق الإنسان في مصر، القاهرة: مطابع الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٠٦.
- ٩- أمانى قنديل: بناء الوعي بالمفهوم الشامل لتمكين المرأة في مصر، سلسلة بناء قدرات المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال تمكين المرأة المصرية، الطبعة الأولى، القاهرة: المجلس القومي للمرأة، ٢٠٠٧.

- ١٠- أمانى مسعود : التمكين " مفاهيم الأسس العلمية للمعرفة"، المركز الدولى للدراسات المستقبلية والإستراتيجية، العدد ٢٢- السنة الثانية، أكتوبر ٢٠٠٦.
- ١١- بلقيس بدري : المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين المرأة ، التغيرات المفاهيمية والقانونية ، المؤتمر العربي حول تنفيذ عمل المؤتمر الدولى للإسكان والتنمية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ، جامعة الدول العربية، بيروت : صندوق الأمم المتحدة للسكان، ٢٥/٢٢ سبتمبر ١٩٩٨.
- ١٢- تقرير الأمم المتحدة الإنمائى للمرأة"اليونيفيم":مركز الدراسات واستشارات الادارة العامة، الطبعة الأولى، الاردن: ٢٠٠٥.
- ١٣- تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة فى عمليات صنع القرار على جميع المستويات ، كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥، (E/CN.6/2006/13)
- ١٤- تقرير التنمية البشرية: القاهرة، معهد التخطيط القومى، ١٩٩٥.
- ١٥- رئاسة مجلس الوزراء " الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة" : ورقة عمل عن دورة المرأة المصرية والعربية فى مجال الحياة العامة والقطاع الحكومى "الإدارة المركزية للبحوث" ٢٠٠٦.
- ١٦- رئاسة مجلس الوزراء "الصندوق الإجتماعى للتنمية" : المرأة المصرية والمشروعات الصغيرة، وحدة المرأة والتنمية، القاهرة: ٢٠٠١.
- ١٧- رئاسة مجلس الوزراء " مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار": المرأة والتنمية فى ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات، مايو ٢٠٠٤.
- ١٨- زهيرة كمال : مبادئ توجيهية من أجل تعميم قضايا النوع الإجتماعى وتعزيز فعالية آليات النهوض بالمرأة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) ، سلسلة دراسات المرأة العربية فى التنمية، الأمم المتحدة- نيويورك : ٢٠٠٧.
- ١٩- صندوق الأمم المتحدة الإنمائى (UNIFEM) : التخطيط والتحليل النوعي ، الوحدة الثانية، مكتب غرب آسيا : ٢٠٠٠.
- ٢٠- عادل محمد زايد: المديرية ورائدة الأعمال " مقومات نجاحها فى مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين"، جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٠.
- ٢١- عبد الهادى الجوهري: علم اجتماع الادارة "مفاهيم وقضايا"، سلسلة كتب علم الاجتماع المعاصر، الكتاب رقم السادس والخمسون، القاهرة: دار المعارف، ١٩٨٣.

- ٢٢- عبد الهادى الجوهري: علم اجتماع الادارة "مفاهيم وقضايا"، سلسلة كتب علم الاجتماع المعاصر، الكتاب رقم السابع والخمسون، القاهرة: دار المعارف، ١٩٨٧.
- ٢٣- على الدين هلال (وأخرون): معجم المصطلحات السياسية، الطبعة الأولى، مركز البحوث والدراسات السياسية، ١٩٩٤.
- ٢٤- على ماهر العدل (وأخرون): المرأة المصرية "الوضع الراهن والمأمول"، أعمال مؤتمر "تنمية المرأة العربية - الإشكاليات وآفاق المستقبل"، المنعقد فى ٥-٧ فبراير ٢٠٠١، المركز العربي للتعليم والتنمية، مركز دراسات الجنوب- بجامعة جنوب الوادي.
- ٢٥- عمرو عبد الكريم سعداوى: الخصوصية الحضارية للمصطلحات "مصطلحات وثائق مؤتمرات الأمم المتحدة الخاصة بالمرأة والمجال الإجتماعى".
- ٢٦- فاطمة الشربيني: ورشة عمل المؤتمر السنوى العام للمرأة بالشرقية: التمكين الإقتصادى للمرأة للتقليل من الفقر، ٢٨ مارس ٢٠٠٦.
- ٢٧- فاطمة كاظم وعادل أبو طاحون: المرأة الريفية المصرية عطاء عبر التاريخ، إشراف لجنة المحافظات بالمجلس القومى للمرأة، الطبعة الأولى، القاهرة: مطابع الشرطة، ٢٠٠٣.
- ٢٨- كمال آغا: الادارة فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية، ٢٠٠٢.
- ٢٩- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الأسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٥.
- ٣٠- محمد عبد الغنى حسن: مهارات إتخاذ القرار، الطبعة الأولى، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية، ٢٠٠٢.
- ٣١- مجلة العلوم الاجتماعية: إدماج المرأة فى التنمية، ٢٨ ديسمبر ٢٠٠٧.
- ٣٢- مجدى محمد عبد ربه: أساسيات الادارة فى الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثالثة، بنى سويف: دار الصفوة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.
- ٣٣- مديحه أحمد السفطى: دور المرأة من الزيادة بالتراكم إلى التحول الكيفي "مصر فى القرن ٢١ الآمال والتحديات"، الطبعة الأولى، القاهرة: مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٦.
- ٣٤- معهد التخطيط القومى: الخطة التنفيذية لمتابعة تضمين النوع الإجتماعى فى الخطة الخمسية ٢٠٠٢/٢٠٠٧ لقطاعي الصحة والتعليم، إعداد وحدة تخطيط وسياسات النوع، سلسلة مذكرات خارجية "العدد رقم (١٦١٥)"، يونيو ٢٠٠٣.

- ٣٥-ملك زغلول: المرأة العاملة والتمكين في ريف الدلتا : دراسة حالة قرية  
أخطاب ، مؤتمر القرية المصرية، ١٠- ١٢ إبريل، المركز القومي للبحوث  
الاجتماعية والجنائية، القاهرة: ١٩٩٦.
- ٣٦-منى محمود عويس:تكنولوجيا المعلومات و أهميتها في دعم اتخاذ القرارات  
لبرامج الرعاية والتنمية الاجتماعية،بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة  
الاجتماعية والعلوم الانسانية،العدد الخامس،كلية الخدمة الاجتماعية جامعة  
حلوان، ١٩٩٨.
- ٣٧-هبة أحمد نصار:آثر العولمة على المشاركة الإقتصادية للمرأة، الطبعة  
الأولى، المجلس القومي للمرأة، ٢٠٠٥.
- ٣٨-هدى محمد صبحي : المرأة والتنمية " الآفاق والتحديات " ، مركز دراسات  
وبحوث الدول النامية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، القاهرة: ١٩٩٩.
- ٣٩-هدى محمد صبحي : مقترح الخطة الخمسية للنهوض بالمرأة المصرية  
٢٠١٢/٢٠٠٧ ، المؤتمر السابع للمجلس القومي للمرأة " نحو تحقيق  
المساواة في الخطة القومية ٢٠١٢/٢٠٠٧ المرأة والتعديلات الدستورية" ،  
الطبعة الأولى، ٢٠٠٧.
- ٤٠-هيفاء أبو غزاله وشيرين شكري: الكاشف في الجندر والتنمية"حقيبة مرجعية"  
،صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، الطبعة الرابعة، الأردن: ٢٠٠٦.
- ٤١-وزارة التنمية الإدارية " الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة": المرأة العاملة  
في مصر ورسالة الجهاز الإداري للدولة من أجل التنمية، مؤتمر الإتحاد  
العام لنقابات عمال مصر " من أجل أداء أفضل للمرأة العاملة في القطاع  
الخدمى الحكومى" ، بالتعاون مع وزارة القوة العاملة والهجرة ووزارة  
التنمية الإدارية " رؤية وزارة التنمية الإدارية" ، القاهرة: ٢٥-٢٧ أكتوبر  
١٩٩٨.

#### ثانياً:- المراجع الأجنبية

- 42-Anju Melhotra ( and others): Measuring women's  
empowerment as a variable in international development,  
Gender and development group, The World Bank,2002
- 43-Batliwal, Sarilia: The meaning of empowerment "New  
concepts from action, Population policies reconsidered,  
Health, Empowerment and Rights", Harved University  
Press, Cambridge: 2002.

- 44-DAC Source Book on Concepts and approaches linked to gender equality: Development Assistance Committee, OCDS, Paris: 1998.
- 45-Deepa Narayan: Empowerment and poverty reduction, The World Bank, Washington, DC.2002.
- 46-Fatima Agnou: Gender literacy and empowerment in morocco, U.S.A, Rutledge press, 2004.
- 47-Human Development Report: Women's Vulnerability and policies to enhance {Institute of national planning}, 1996.
- 48-Karl, Marilee: Women and empowerment "Participation and decision making", London: Zed Books and United Nations, Non-Governmental Liaison Service, 1995.
- 49-Mehra Rekha: Woman empowerment and economic development, The Annals and American Academy of political and social science, Vol 554, November: 1997.
- 50-Rae Lesser Blumberg: Women's economic empowerment as the "Magic potion" of development, paper presented at the 100<sup>th</sup> Annual Meeting of American sociological association, Philadelphia, August: 2005
- 51-Robert Adams: Social work empowerment, British association of social workers, Malaysia: 1996.
- 52-Robert E: Entrepreneurship and self employment training Philippines, Asia Development Bank, 1986.
- 53- Sherma, Satish: Community development and rural women, USA, Poverty Presented at National, 1987.
- 54-Shirin M Rai: Equal participation of women and in decision-making processes, with particular emphasis on political participation and leadership, United Nation: Department of Economic and social affairs (DESA), 24 to 27 October, 2005.
- 55-The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform for action China: 1995. ( [www.un.org/women/watch/daw/beijing/platform/decision](http://www.un.org/women/watch/daw/beijing/platform/decision))

- 56-The United Nation Fourth World Conference on Women: Beijing, China- September1995, Action for equality, Development and peace," Platform for Action", 1995.
- 57-United Nation: Inter – Agency Network on women and gender equality, United Nations Conference on Trade and development, "gender and information economy: Enhancing productive capacity and competitiveness in developing countries", Fact Sheet Prepared for WSIS, Geneva, 2003 and Tunis, 2005.
- 58-World Bank: Empowerment and poverty reduction: A source Book, May: 2002.

الباب الثانى

التصميم المنهجى للدراسة

## الفصل الثالث

### تحديد مشكلة الدراسة ومدخلها المنهجي

## مدخل لمشكلة الدراسة وأهميتها

إن دور المرأة فى الحضارة البشرية منذ فجر التاريخ لا يقل أهمية عن دور الرجل ، وهذا الدور قد تنوع من حيث المشاركة وأختلف من عصر لآخر ومن حضارة لأخرى وذلك تبعاً للظروف الإجتماعية ومساحة الحرية التى حصلت عليها المرأة. ومما لا شك فيه أن الإنتقال من حضارة القوة البدنية والعسكرية إلى عصر المعلومات والمعرفة شهد إنحيازاً واضحاً نحو المرأة ، حيث توافقت الأدوار والفكر لتعظيم مسيرتها للمشاركة فى التنمية بل و أصبحت لها رياده فى العديد من المجالات. وشهد التاريخ مشاركات متعددة للمرأة فى كافة أوجه الحياة ، سواء فى المجال السياسى أو الإجتماعى أو العلمى والتكنولوجى. ففى الحضارة الفرعونية ،الأشورية أو الفينيقية كان للمرأة دوراً ملحوظاً وفاعلاً ومؤثراً فى النهوض بمسيرة التقدم والرقى، فقد تولت المرأة الفرعونية الحكم وإدارة شئون الدولة، كما أنها تولت مناصب القضاء فى الأسرة السادسة، ودورها فى الطب والعلاج ، وقد فتح الإسلام باب المعرفة للرجال والنساء على حد سواء، حيث شهدت الحضارة الإسلامية إسهاماً كبيراً للمرأة فى حركة العلم والمعرفة، وقد ازداد النشاط المعرفى للمرأة العربية عندما بدأت حقبة التدوين والتأليف بدءاً من القرن الثانى للهجرة حيث حفلت الحضارة الإسلامية بالعديد من الكتب والمؤلفات المنسوبة إلى النساء.ولقد أستمرو دور المرأة حاسماً ومؤثراً لكنه أرتبط بمساحة المشاركة التى سمح بها الرجل، فقد ارتبطت مشاركة المرأة حتى نهاية القرن التاسع عشر بمجموعة عناصر لا دخل لها فيها، حيث ارتبطت بالثقافة التى تعايشت فيها والأسرة والبيئة التى خرجت منها، واعتمدت المشاركة على كون المناخ مناسباً أو سلبياً.<sup>(١)</sup>

وحيث أن المرأة هى نصف المجتمع والشريك الثانى للرجل فى هذه الحياة لا يمكن إغفال أو تهمل هذا الجزء إقتصادياً أو إجتماعياً أو سياسياً حيث تعتبر المرأة طرف فعال وشريك حقيقى فى تنمية المجتمع ولا يمكن لمجتمع أن يحقق انطلاقة تنموية بمعزل عن مشاركتها وعلينا أن نوفر آليات المساعدة المؤسسية والاقتصادية لها.<sup>(٢)</sup>

وقد شهدت عقود التنمية الأربعة الاعتراف بدور المرأة فى التنمية، ففى العقد الأول ١٩٦٠-١٩٧٠ تم الاعتراف بدور المرأة ولكن كقوة منفصلة، ومن خلال عملية تقييم العقد الأول بدأت تظهر الحركات التى تدعوا إلى إدماج المرأة فى التنمية والتى عززها عقد المؤتمر العالمى للمرأة فى المكسيك عام ١٩٧٥ حيث مثل هذا المؤتمر نقطة الانطلاق للعقد الدولى للمرأة والتى شهد عدة تظاهرات متوالية وهى

(١) مجلس الوزراء "مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار": المرأة والتنمية فى ظل تكنولوجيا المعلومات، مايو ٢٠٠٤، ص ١٩-٢٠

(٢) سحر السلاب: دور البنوك فى تنمية المشروعات متناهية الصغر للمرأة، التمكين الإقتصادى للمرأة طريق للتقليل من الفقر، المؤتمر السادس للمجلس القومى للمرأة، القاهرة: ٢٠٠٦، ص ٢

المؤتمر الدولي الثاني للمرأة بكوبنهاجن عام ١٩٨٠ ثم مؤتمر نيروبي عام ١٩٨٥ الذى تبنى إستراتيجيات النهوض بالمرأة التى دعت إلى رصد التغييرات والمؤشرات المتعلقة بأوضاع المرأة بهدف القضاء على التمييز ضدها ورفع مشاركتها فى الحياة الإقتصادية والاجتماعية والسياسية. أما العقد الرابع للتنمية فقد أعطى الأولوية لموضوع المرأة من خلال تبنى مفهوم "الجندرة" حيث أكدت جملة الوثائق التى صدرت من المؤتمرات الدولية ومنها مؤتمر البيئة ب"ريو" ، ومؤتمر حقوق الإنسان بفيينا، ومؤتمر التنمية والسكان بالقاهرة ومؤتمر التنمية الاجتماعية بكوبنهاجن ، ثم مؤتمر المرأة بالصين على تبنى هذا المفهوم . وشكل مؤتمر المرأة بالصين حلقة الوصل بتبنيه إستراتيجيات تأخذ بعين الاعتبار التوصيات الصادرة عن المؤتمرات الدولية فيما يتعلق بالمرأة من ناحيه ، ومن ناحيه أخرى التأكيد على التحديات التى يواجهها المجتمع الدولي على مشارف القرن الحادى والعشرين والمتمثلة أساساً فى النمو السكانى والقيود الإقتصادية وتدهور البيئة والتقدم التكنولوجى والثورة الاتصالية وكلها عناصر مؤثرة فى عملية التنمية. (١)

والتنمية هى التوظيف الأمثل لكل الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة فى المجتمع لإحداث التطور المنشود كما أن التنمية لا تقتصر على جانب واحد من جوانب الحياة بل تشمل كافة جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتربوية والقانونية والإدارية. والإنسان هو العنصر الأساسى فى التنمية مثلما هو هدف التنمية، فنجاح برامج التنمية واستدامتها مرهون بمشاركة العنصر البشرى وحسن إعداده وطبيعة تأهيله. وللمرأة فى حركة التنمية وفى مواجهة ما يحيط بها من مشكلات عملية وعالمية دور لا يقل عن دور الرجل باعتبارها عنصراً فعالاً ومهماً وقوة من قوى الإنتاج والخدمات ، وباعتبارها أيضاً موضوعاً للتغيير ومحدثاً له. فالمرأة المصرية فى الألفية الثالثة تواجه العديد من التحديات العالمية المتمثلة فى ظاهرة العولمة وثورة الاتصالات والمعلومات التى تتطلب درجة عالية من القدرة على إدارة المعرفة والأخذ بأساليب التفكير العلمى والابتكار للوصول إلى أفضل القرارات التى تعظم الإستفادة من هذه التحديات وتقلل من أثارها السلبية. كما تواجه المرأة تحديات إقليمية متمثلة فى قضايا الحرب والسلام والتنمية ونشر الديمقراطية . أما على المستوى المحلى فتمثل العديد من القوانين والسياسات العامة ومشكلات البطالة والأحوال الشخصية بعض التحديات المحلية التى تواجه المرأة. (٢)

(١) هيفاء أبو غزالة (وآخرون): الكاشف فى الجندر والتنمية "حقبة مرجعية"، مرجع سبق ذكره، ص ٤١

(٢) المجلس القومى للمرأة أوراق خاصة بالمجلس "تمكين المرأة المصرية"، ص ١

كل هذه التحديات فرضت حتمية تمكين المرأة حيث يشير مفهوم التمكين إلى ما من شأنه أن يطور مشاركة المرأة وينمى من قدرتها ووعيتها ومعرفتها، ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة المادية والسيكولوجية ، والاجتماعية والسياسية ويتيح لديها كافة القدرات والإمكانات التي تجعلها قادرة على السيطرة على ظروفها ووضعها والإسهام الحر الواعي فى بناء المجتمع.(١)

وعملية التمكين هى أهم جزء من عملية التنمية، فى كل مرحلة أو مستوى حتى تستطيع النساء ممارسة الجوانب المختلفة للمساواة ، وهناك إقتراح خمس مستويات من المساواة إذا تم الاهتمام بها قد تؤدي إلى تقدم المرأة وهم:-

- الخدمات الأساسية - سهولة الحصول على الموارد - عملية الوعي والإدراك  
- المشاركة - التحكم

ومن المفترض أن تكون هذه المستويات للمساواة ليست ثابتة بل لديها طابع التحرك والترابط المشترك حتى تتسم بالقوة فى كل مراحلها، فكلما ارتفعت مستويات المساواة تلقائياً ترتفع مستويات التنمية والتمكين، هذا بالإضافة إلى أن عملية الإدراك والتمكين هى تمثل مفتاح التغير.(٢)

والتمكين مفهوم حديث ظهر فى التسعينات من القرن العشرين وأصبح الأكثر إستخداماً لسياسات وبرامج المؤسسات الحكومية، والمنظمات غير الحكومية، وهو مفهوم يعترف بالمرأة عنصراً فاعلاً فى التنمية، ويسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها، من خلال آليات تمكنها من تقوية قدراتها والاعتماد على الذات، ويلتقى هذا المفهوم عند مفهوم القوة، من حيث مصدرها و أنماط توزيعها ، باعتبار أن ذلك ضرورى لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التى أصبحت تعمل لصالح الفئات المهمشة والبعيدة عن مصادر القوة. ويتحقق التمكين للنساء بتوسيع نطاق فرص الخيارات والبدائل أمامها ، هذا المفهوم إذن يجعل التنمية أكثر تشاركية، ويتخطى مفاهيم وممارسات الرعاية الاجتماعية للنساء ، ويسعى إلى تمليك النساء لعناصر القوة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والمعرفية، وتمكينهن من التأثير فى العملية التنموية وممارسة حق الاختيار.(٣)

والتمكين عرفه (Paz 1990) بأنه القدرة على التوجيه والتحكم فى حياة المرء ، وتقرير مندى ١٩٩١ عن دمج المرأة فى التنمية يوضح ويحدد التمكين بأنها عملية يمكن من خلالها للمرأة أن تسيطر على حياتها وتعرف وتطالب بحقوقها على جميع مستويات المجتمع القومية والمحلية والمنزلية. و أن تحصل المرأة على استقلالها و أن تكون قادرة على أن تشارك بالكامل فى عمليات صنع القرارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. فيجب أن ننظر إلى المرأة كعضو نشط فى

(١) المرجع السابق، ص ١

(٢) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة: التخطيط والتحليل النوعي، مرجع سبق ذكره ، ص ١٧-١٨

(٣) أماني قنديل : بناء الوعي بالمفهوم الشامل لتمكين المرأة فى مصر، مرجع سبق ذكره، ص ١٥-١٧

المجتمع تحتاج إلى تعليم المشاركة بشكل فعال ومجدي في أي نشاط مثلها في ذلك مثل شركائها من الرجال.<sup>(١)</sup>

كما أن قضايا المرأة هي قضايا قومية ترتبط بالعدالة والمساواة والتممية والديمقراطية والاستغلال الرشيد للموارد البشرية وفي هذا الإطار لابد من تدعيم مساهمة المرأة في إدارة شئون الدولة والمجتمع من خلال بناء قدرات المرأة وإكسابها عدة مهارات سلوكية إدارية من خلال القدرة على الإتصال الجيد والفعال والتدريب على إتخاذ القرار والتفاوض وإدارة الصراع وإدارة الوقت وبناء فريق عمل والتفكير الإبتكارى ، و هذه البرامج تشارك في تدعيم مساهمة المرأة فى الحياة العامة سواء كانت تحتل مناصب قيادية أو إشرافية فى الجهاز الإداري أو مناصب تنفيذية إذا كانت عضوه فى الجمعيات الأهلية، بالإضافة لتعظيم مشاركة المرأة فى المجالات المختلفة للحياة العامة من خلال تعظيم دورات تثقيفية وتدريبية وحلقات نقاش واستخدام كافة الوسائل الإعلامية لرفع الوعي بالعمل العام وخاصة بالنسبة لقيادات المرأة العاملة لاكتساب مهارات جديدة وإبتكارية من أجل تحقيق الإدارة الجيدة لشئون الدولة والمجتمع ، والعمل على فتح أبواب التدريب أمام المرأة العاملة لزيادة مهاراتها الإدارية فى كافة المجالات المختلفة. حيث أن قدرة المرأة على القيام بواجبات الوظائف العامة لا تقل عن قدرة الرجل ولقد أصبح إسهامها فى مجالات العمل المختلفة واقعاً ملموساً لا يمكن الاستغناء عنه ، و إن التدريب المستمر وتشجيع الرؤساء وزيادة سنوات العمل (الخبرة) من العوامل الإيجابية التى تؤدى الى نجاح المرأة فى الوصول الى المناصب القيادية ، بالإضافة الى الربط بين خطط التعليم والتدريب وبين احتياجات القطاعات المختلفة من ناحيه أخرى تؤدى إلى زيادة نسبة مساهمة المرأة فى قوة العمل فى إطار مناهج تخطيط القوة العاملة.<sup>(٢)</sup>

كما تعتبر مساهمة المرأة فى قطاع المشروعات الصغيرة دعامة أساسية لدفع الاقتصاد القومى، ورغم أهمية دور المرأة فى هذا القطاع إلا أن ذلك لا يظهر فى البيانات والإحصائيات الرسمية. وقد يرجع ذلك الى غياب قاعدة من البيانات الدقيقة عن القطاع الاقتصادى غير المنظم بشكل عام وعن مشاركة المرأة فى هذا القطاع على وجه الخصوص.<sup>(٣)</sup>

(1) Namtip Aksornkool: Empowerment can be taught a course in preparing gender sensitive materials for poor woman, Fifth international conference on adult education, Hamburg: July 1997. ED-97/WS/30, pp1-2

(٢) رئاسة مجلس الوزراء "الجهاز المركزى للتتظيم والإدارة" : ورقة عمل عن دور المرأة المصرية والعربية فى مجال الحياة العامة والقطاع الحكومى، الإدارة المركزية للبحوث ، ص ص ٤٢-٤٩

(٣) زينب شاهين : الإمكانات والمعوقات التى تواجه المرأة فى إقامة المشروعات الصغيرة " المرأة والمشروعات الصغيرة بين النظرية والتطبيق" ، القاهرة : ٢٠٠٢. ص ٢٤

ويرجع إرتفاع نسبة مشاركة المرأة فى قطاع المشروعات الصغيرة فى ظل تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادى لعدة أسباب لعل من أبرزها:-

١- خفض حجم العمالة بالقطاع العام والقطاع الحكومى وتقليص دور الدولة فى إيجاد فرص عمل.

٢- تخفيض الإنفاق العام بما يتضمنه من إلغاء دعم الحكومة لسلع وخدمات أساسية ترتب عليه إنخفاض فى الدخل الحقيقية و زيادة تكاليف المعيشة خاصة الأسر التى تقوم المرأة بإعالتها منفردة.

٣- يتلاءم العمل بهذا القطاع مع وضع المرأة والدور الأساسى الذى يحدده لها المجتمع كربة بيت فهو يمكنها من إدارة نشاطها على نحو مرن دون التقيد بشروط وقواعد العمالة الرسمية ويواجه قطاع المشروعات الصغيرة عدد من القيود التى تحد من نموه وتطويره من بينها غياب روح المخاطرة بين الأفراد ويتطلبها العمل فى هذا المجال وغياب نظام متوائم للائتمان وقواعد منظمه للعمل، وكذلك مشاكل التسويق وعدم توفر مكان إقامة المشروع.<sup>(١)</sup>

وإن رغبة الدول فى إحداث التنمية الشاملة يمكن ان تتحقق من خلال الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة وتنمية الثروات البشرية القادرة على تحويل خطط التنمية إلى واقع عملي والمقصود بالثروات البشرية هو كل الطاقات البشرية القادرة على المساهمة بشكل مباشر فى تحقيق تلك الخطط التنموية. باختصار لقد أصبح الاستثمار فى قدرات المرأة وتمكينها ضمن السبل للإسهام فى النمو الإقتصادى ، وتمثل المرأة فى العديد من البلدان نسبة تقارب ٥٠٪ من السكان، ومن ثم نصف الطاقة الإنتاجية لتلك البلدان ، ومن المنطقي أن تكون مساهمات المرأة فى التنمية الاقتصادية ملموسة ، و إلا أصبحت مورداً إقتصادياً غير مستغل.<sup>(٢)</sup>

والتدريب عملية ضرورية لإدارة الأفراد لأنه يلعب دوراً جوهرياً فى إعداد وتنمية الموارد البشرية بما يمكنهم من صقل مهاراتهم وتعديل سلوكهم بما يتناسب مع طبيعة العمل، فالتدريب يكسب الأفراد المهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لأداء عمل محدد بأكثر الطرق، وأيضاً لا يستهدف التدريب توفير الخبرات والمهارات للأفراد فحسب بل يعمل على غرس الشعور فى نفوسهم بالرغبة لتحسين استخدامهم لمهاراتهم وقدراتهم الكامنة وإعدادها لمسئوليات أكبر ، وهذا يتطلب التخطيط له فى ضوء الأهداف التى تسعى إلى إحداث تعديلات فى سلوك الفرد من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات والسلوك والاتجاهات بدرجة عالية فى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.<sup>(٣)</sup>

(١) المرجع السابق، ص ٢٤

(٢) عادل محمد زايد: مرجع سبق ذكره، ص ٣٣

(٣) أسماء سعيد محمد عوض: العلاقة بين تنمية مهارات الأخصائيات الاجتماعيات وتحسين أدائهن الوظيفي ، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الدولى الحادى والعشرون للخدمة الاجتماعية " الخدمة الاجتماعية والرعاية الإنسانية فى مجتمع متغير"، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، مارس ١٢-١٣/٣/٢٠٠٨ ص ٦٨٢٣

فإذا كانت المرأة قد حرمت من فرص الالتحاق بنظام التعليم أو الاستمرار فيه لمدة طويلة، فإننا نضيف إلى ضعف وضعها التنافسي في سوق العمل في الحصول على فرص عمل منتجة أو زيادة إنتاجية العمل الذي تقوم به بالفعل، بحرمانها من فرص الحصول على تدريب يكسبها مهارات وقدرات جديدة أو يرفع من إنتاجيتها، فالمرأة لا تملك الأصول المادية والمنتجة، كما أنها عادة ما تستخدم تكنولوجيا تقليدية ومتخلفة في عملها، ولا يمكنها استخدام التكنولوجيا الحديثة إلا إذا كانت قد حصلت على التدريب الذي يمكنها من تشغيلها والاستفادة الكاملة منها، من ناحية أخرى فإنه نظراً للأعباء الثقيلة الملقاة على عاتق المرأة داخل المنزل أو خارجه، فإنه نادراً ما يكون لديها الوقت للتدريب واكتساب مهارات جديدة ورفع إنتاجيتها أو التدريب على أنشطة أخرى جديدة. وفي نفس الوقت فإن تكلفة الحصول على هذه التكنولوجيا الحديثة تكلفه مرتفعه للغاية ولا يمكن للمرأة الحصول عليها إلا إذا توفر لها التمويل اللازم. كما أن حصول المرأة على الائتمان إكمانية محدودة للغاية، ونتيجة لذلك تشكل المرأة نسبة ضئيلة من المقترضين من المؤسسات المالية والائتمانية الرسمية بوجه عام في الدول النامية، ويرجع ذلك بالأساس إلى عدم امتلاكها للأصول المادية والمنتجة ولوجود عوامل كثيرة تعوق قدرتها على الحصول على الدخل. هذا في الوقت الذي تعتمد فيه الأسر الفقيرة على دخل المرأة من أجل البقاء، سواء كان دخلها وحدها أو بالإضافة إلى دخل الرجل، ولذا تلجأ المرأة الفقيرة إلى أنشطة القطاع غير الرسمي والعمل لحساب نفسها في مشروعات صغيرة وذلك نظراً لعدم توفر فرص العمل والحاجة إلى التوفيق بين العمل في المنزل وخارج المنزل. ويرجع عدم تملك المرأة للأصول إلى الأوضاع الثقافية والقانونية والعادات والتقاليد، وهذه الملكية هي المطلوبة للحصول على الائتمان الرسمي، فالرجال يملكون الأرض وفي الحالات القليلة التي تملك فيها المرأة الأرض نجد أنها مساحات ضئيلة وقيمتها أقل نظراً لانخفاض جودتها، وفي الريف يملك الرجال عادة الأصول ذات القيمة الأعلى (قطعان المواشي) بينما تملك النساء الأصول الأقل قيمة (الماعز والدجاج)، وفي الحضر يملك الرجال السيارات والمباني والمنازل وكل صور الأصول الأخرى، هذا في الوقت الذي تملك فيه النساء أصول لا يمكن تسيلها مثل أثاث المنزل، أو المصاغ وهي أصول قد يقبلها بعض المقترضين ومكاتب الرهن كضمان إلا أنها لا تعتبر ضمان لدى مؤسسات التمويل الرسمية. ومع ذلك فلقد أصبح من المعترف به الآن في مجال تمويل المشروعات أن المرأة تعتبر مدخر ومقترض ذكي وحكيم، كما أنها تمثل درجة معقولة من المخاطرة في الائتمان، ولذا فقد ظهر تيار عالمي قوى يؤيد تضمين المرأة في برامج التمويل والائتمان، ويشجع المرأة على المساهمة في هذه البرامج ويحاول أن يتعرف على المنطق والخطوات العملية لتوفير خدمات مالية جديدة ومفيدة للمرأة.<sup>(١)</sup>

(١) هدى محمد صبحي: التكنولوجيا والتدريب وأثرها على تحسين أوضاع المرأة، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد وعلوم السياسية، القاهرة: ١٩٩٩. ص ١١٥-١٢١

ويؤكد التيار الجديد على ضرورة أن يتم توفير هذه الخدمات من موارد محلية وليس من مساعدات أجنبية ، كما يجب ان يتم توفيرها لأكبر عدد ممكن من ربات الأعمال وصاحبات المشروعات ، وهنا فإنه من الأهمية بمكان النظر الى المرأة باعتبارها عنصر إقتصادي فعال لأنها تساهم في رفع مستوى معيشة ورفاهية الأسرة والدولة ككل، وذلك بهدف أن تتحول المرأة من منتفع سلبى الى عميل نشط تربطها علاقات متبادلة دائمة ومستمرة بالمؤسسات المالية المختلفة.<sup>(١)</sup>

وهناك دراسة لسامية محمد فهمى ١٩٨٠ عن دور المرأة فى تنمية المجتمعات المستحدثة والتي أكدت نتائجها أن المرأة يمكن أن تقوم بدور فى تنمية المجتمعات المستحدثة ، وان المرأة يجب أن تساهم فى تنمية المجتمع من خلال قيامها ببعض المشروعات الاقتصادية الصغيرة المدرة للدخل، وذلك عن طريق توفير فرص التدريب المناسب لها وإكسابها المهارات للقيام بتلك المشروعات المدرة للدخل.<sup>(٢)</sup>

كما أن هناك العديد من الدراسات التى تناولت أهمية دور المرأة فى التنمية ومن هذه الدراسات نجد دراسة أجراها محمود عرفان ٢٠٠١ عن استخدام إستراتيجية التمكين فى الخدمة الإجتماعية وزيادة مشاركة المرأة الريفية فى تنمية المجتمع المحلى من خلال زيادة مشاركة المرأة الريفية فى المنظمات المحلية وفى مشروعات توليد الدخل ومواجهة المشكلات البيئية بالإضافة إلى تنمية المهارات الحياتية للمرأة الريفية ، وأثبتت الدراسة ضرورة إجراء تدخلات مهنية مستقبلية لتنشيط مشاركة المرأة الريفية فى مشروعات توليد الدخل وتنمية مهاراتها الحياتية والاهتمام بزيادة مشاركة المرأة الريفية فى مواجهة المشكلات البيئية.<sup>(٣)</sup>

وطبقاً لدراسة أجرتها نشوى ثابت ٢٠٠٤ عن تمكين المرأة ودورها فى التنمية والتي أجرتها على فئات ثلاثة هى (الإدارة العليا- هيئة التدريس - الإدارات) أثبتت وجود علاقة بين دخل المرأة العاملة وبين التمكين الاقتصادي والمهني لها على مستوى الفئات الثلاثة.<sup>(٤)</sup>

وهناك دراسة إيمان عطا الله ٢٠٠٥ التى تهدف الى أهمية مساعدة المرأة على اختيار المشروع الصغير المناسب لها ومساعدتها على تحقيق الجودة فى إنتاجها ، وتنمية مهاراتها من خلال برنامج للتدخل المهني وأثبتت النتائج أن برنامج

(١) المرجع السابق ، ص ١٢١

(٢) سامية محمد فهمى : دور المرأة فى تنمية المجتمعات المستحدثة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ، ١٩٨٠.

(٣) محمود عرفان: استخدام إستراتيجية التمكين فى الخدمة الإجتماعية وزيادة مشاركة المرأة فى تنمية المجتمع، المؤتمر العلمى السنوى الثانى عشر "الخدمة الإجتماعية ومنظمات المجتمع المدني " ، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، الجزء الثالث، ٢-٣ مايو ٢٠٠١.

(٤) نشوى توفيق أحمد ثابت: تمكين المرأة ودورها فى عملية التنمية " دراسة إجتماعية بمدينة القاهرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية الآداب، قسم الاجتماع، ٢٠٠٤.

التدخل المهني ساهم في تنمية مهاراتها في القدرة على اختيار مشروع مناسب وتحقيق الجودة في إنتاجها.<sup>(١)</sup>

كما إستهدفت دراسة ماجدة فريد ٢٠٠٥ تنمية المرأة إيماناً بدورها في تحديث المجتمع وكيف أن تنمية المرأة تعتبر ركيزة أساسية في التحديث للمجتمع باعتبارها هدف في حد ذاته ، وقد أثبتت الدراسة أن تحقيق تنمية المرأة تؤدي الى تحديث المجتمع ، واقترحت الدراسة إستراتيجية لتنمية المرأة لكي تشارك في تحديث المجتمع.<sup>(٢)</sup>

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لتنمية مهارات المرأة كإستراتيجية لتمكينها من المشاركة في صنع القرار التنموي ، وتتناول فئتين وهم المرأة العاملة بالقطاع العام والخاص والمرأة صاحبة الشروع الصغير.

حيث يتضح أنه لجذب المرأة من دائرة الفقر الذي يتضمن فقر القدرات وفقر الفرص والذي يؤدي إلى تهميش وضع المرأة العاملة محدودة المهارات أو غير العاملة وترغب في العمل ولكن تفقر للمهارات، ولذلك لابد من رفع مهارات المرأة العاملة في القطاع العام والقطاع الحكومي لتحسين أدائهن الوظيفي ، وكذلك تنمية مهارات الفتاة محدودة القدرات بالتدريب وربط المهارات باحتياجات سوق العمل والتشجيع على إقامة مشروعات صغيرة.<sup>(٣)</sup>

وحيث أنه لتحقيق النمو الاقتصادي المطرد في سياق التنمية المستدامة والأنماط المستدامة للاستهلاك والإنتاج ، وتنمية الموارد البشرية ، وضمان جميع حقوق الإنسان بما في ذلك الحق في التنمية كحق عالمي وغير قابل للتصرف، وجزء من حقوق الإنسان الأساسية ، ينبغي إلقاء اهتمام خاص إلى تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للنساء ، والتأكيد على تعزيز مشاركة المرأة وتفعيل دورها ، ويجب إزالة الحواجز القائمة أمام المرأة في مكان العمل وتشجيع مشاركة المرأة في رسم السياسات وفرص وصولها الى الموارد الإنتاجية وملكية الاراضى وتنمية مهارتهن وضمان الحقوق القانونية والاقتصادية للمرأة من أجل تمكينهن من الإسهام بفاعلية في النمو الاقتصادي و التنمية والإفادة منها.<sup>(٤)</sup>

ومن هنا يعمل المجلس القومي للمرأة المنشأ في ٨ فبراير عام ٢٠٠٠ كمؤسسة دستورية تتبع رئيس الجمهورية وتستهدف النهوض بالمرأة المصرية والذي يهدف الى إقتراح السياسة العامة للمجتمع ومؤسساته الدستورية في مجال تنمية

(١) إيمان محمد محمود عطا الله : التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية مهارات المرأة في مجال المشروعات الصغيرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، قسم تنظيم المجتمع ، ٢٠٠٥.

(٢) ماجدة فريد محمد سرور : تنمية المرأة كإستراتيجية أساسية في تحديث المجتمع المصري ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، قسم التخطيط الاجتماعي ، ٢٠٠٥.

(٣) هبة نصار : رؤية مستقبلية للتمكين الإقتصادي للمرأة ، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة " التمكين الإقتصادي للمرأة طريق للتقليل من الفقر " ، القاهرة : ٢٨ مارس ٢٠٠٦ ، ص ١٥

(٤) سامية حسين السعائى : المؤتمر العربى حول المرأة والفقر ، المجلد الأول ، السدار البيضاء : ٢٠-٢٢ مارس ٢٠٠١ ، ص ٥

المرأة وتمكينها من أداء دورها الإقتصادي والاجتماعي وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة ، ولتحقيق هذا التكيف في مجال تمكين المرأة من أداء دورها الإقتصادي يقوم المجلس بتنفيذ عدة مشروعات وبرامج رائدة ومن أهمها توقيع اتفاقية تعاون بين المجلس القومي للمرأة والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID في ٢٠٠١/١١/١ لإنشاء " مركز تنمية مهارات المرأة" باعتبارها أحد المجالات الواعدة التي توليها الدولة إهتماماً كبيراً من أجل تنمية قدرات المرأة المصرية ودعمها بالمهارات لتعظيم مشاركتها في تنمية الاقتصاد الوطنى .

ومنذ سبتمبر ٢٠٠٥ أصبح المركز تحت الإشراف الكامل للمجلس القومي للمرأة ، ويدار بأسلوب إدارة المنظمات غير الهادفة للربح، ويقدم المركز خدمات تدريبية بإعداد دورات تدريبية للسيدات الراغبات فى بدء أو إدارة مشروعات صغيرة لتعريفهن بأساسيات وأساليب الإدارة والتسويق وكذلك عقد مؤتمرات وورش عمل لهم ، وكذلك إعداد دورات تدريبية مختلفة تهدف الى رفع كفاءات حديثات التخرج وذلك لتأهيلهن لدخول سوق العمل ، وكذلك دورات تدريبية للمرأة العاملة فى القطاع العام والخاص بهدف تحسين أدائها الوظيفي، وكذلك يقوم المركز بتقديم الخدمات الاستشارية من خلال مستشارين متخصصين فى القانون والمحاسبة والضرائب وفنيين فى الصناعات المختلفة للتعرف على إعداد دراسات الجدوى والقروض للمشاريع الصغيرة وكذلك ما يخصها من أمور قانونية.

ويهدف المركز مساعدة المرأة من مختلف المستويات الاجتماعية فى إدارة أو إنشاء مشروعات صغيرة ناجحة ومستقلة ورفع نسبة مشاركة المرأة فى سوق العمل المصرى عن طريق تنمية قدرات الخريجات والمساعدة كذلك فى رفع كفاءة المرأة العاملة بهدف تحسين أدائها الوظيفي فى مختلف المجالات.<sup>(١)</sup>

---

(١) المجلس القومي للمرأة: مركز تنمية مهارات المرأة ، الطبعة الثانية، القاهرة: ٢٠٠٦. ص ٢-٣

وإنطلاقاً من هذا الهدف الأساسي لمركز تنمية مهارات المرأة تتحدد القضية موضوع الدراسة فيما يلي:-

الاهتمام بتنمية مهارات المرأة وإكسابها القيم والسلوكيات التي يتطلبها سوق العمل من خلال دراسة إسهامات البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة وتشجيع جهات عملها للحصول على هذه البرامج التدريبية ، بالإضافة الى تنمية مهارات المرأة صاحبة المشروع الصغير من خلال الدورات التدريبية وتحديد الخدمات التي تحتاج اليها ، ودراسة إمكانية المرأة على إدارة أمور حياتها الشخصية مما يمكنها من تنمية مهاراتها ومشاركتها في الأنشطة المجتمعية، ومحاولة التوصل لتصور تخطيطي يشتمل على مجموعه من المؤشرات التخطيطية لتنمية مهارات المرأة لتمكينها من المشاركة في صنع القرار التنموي، و ذلك لإثبات أن تنمية مهارات المرأة كإستراتيجية يمكنها من المشاركة في صنع القرار التنموي.

### أهداف الدراسة

- ١- دراسة إسهامات البرامج التدريبية المقدمة للمرأة العاملة في تحسين الأداء الوظيفي لها وتنمية مهارتها لتمكينها من المشاركة في صنع القرار التنموي.
- ٢- تحديد احتياجات صاحبات المشروعات الصغيرة من البرامج التدريبية لتنمية مهاراتهم لتمكينهن من المشاركة في صنع القرار التنموي.
- ٣- تحديد الخدمات التي تحتاج لها صاحبات المشروعات لإنجاح مشروعاتهن.
- ٤- دراسة إمكانية المرأة على إدارة أمور حياتها الشخصية مما يمكنها من تنمية مهاراتها.
- ٥- التعرف على المعوقات التي تواجه المرأة العاملة والمرأة صاحبة المشروع الصغير وتعوق تنمية مهارتهن وتمكينهن من المشاركة في صنع القرار التنموي.
- ٦- محاولة التوصل لتصور تخطيطي يشتمل على مجموعة من المؤشرات التخطيطية لتنمية مهارات المرأة لتمكينها من المشاركة في صنع القرار التنموي.

## فروض الدراسة

تقوم الدراسة بالتحقق من فرض رئيسى وهو:

تنمية مهارات المرأة يمكنها من المشاركة فى صنع القرار التنموى

ويتم التحقق من صحة هذا الفرض من خلال فئتين:-

١- تنمية مهارات المرأة العاملة بالقطاع العام والخاص يمكنها من المشاركة فى

صنع القرار التنموى ويتحقق ذلك من خلال:-

- التدريب لتحسين الأداء الوظيفى للمرأة العاملة

- دعم جهات العمل للمرأة العاملة .

- إدارة المرأة العاملة لحياتها الشخصية

- مشاركة المرأة العاملة فى الانشطة المجتمعية.

٢- تنمية مهارات المرأة صاحبة المشروع الصغير يمكنها من المشاركة فى صنع

القرار التنموى ويتحقق ذلك من خلال:-

- التدريب لتنمية مهارات صاحبة المشروع الصغير.

- تقديم الخدمات المختلفة التى تحتاج إليها صاحبة المشروع.

- إدارة صاحبة المشروع لحياتها الشخصية.

- مشاركة صاحبة المشروع فى الانشطة المجتمعية

## المدخل المنهجى للدراسة

المدخل المنهجى هو "دراسة الحالة" والحالة موضوع الدراسة هنا " مركز

تنمية مهارات المرأة " بالمجلس القومى للمرأة بالقاهرة وذلك بإستخدام أسلوب

المسح الشامل للمستفيدات من خدمات المركز خلال الفترة ٢٠٠٩/٤/٥ إلى

٢٠٠٩/٧/١٤ وهى فترة جمع البيانات. حيث أن هذه الفترة هى نهاية السنة التدريبية

بالنسبة للمركز مما يساعد الباحثة فى التعرف على الخدمات التى تلقتها المستفيدات

خلال العام التدريبى والدورات التى حصلن عليها.

يرجع سبب اختيار مركز تنمية مهارات المرأة كحالة موضوع الدراسة إلى:-

- المركز المؤسسة الوحيدة التى تخدم أكثر من فئة من فئات المرأة وهن المرأة

العاملة بالقطاع العام والخاص وكذلك المرأة صاحبة مشروع صغير.

## وصف الحالة موضوع الدراسة (١)

الحالة موضوع الدراسة هي "مركز تنمية مهارات المرأة" بالمجلس القومي للمرأة بالقاهرة. أنشئ المركز بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID في ٢٠٠١/١١/١ بإعتباراً أحد المجالات الواعدة التي توليها الدولة اهتماماً كبيراً من أجل تنمية قدرات المرأة المصرية ودعمها بالمهارات لتعظيم مشاركتها في تنمية الاقتصاد الوطنى. ومنذ سبتمبر ٢٠٠٥ أصبح المركز تحت الإشراف الكامل للمجلس القومي للمرأة ، ويدار بأسلوب إدارة المنظمات غير الهادفة للربح.

### أهداف المركز

- ١- مساعدة المرأة من مختلف المستويات الإجتماعية والتي أنهت تعليمها من خلال الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة على إدارة أو إنشاء مشروعات صغيرة ناجحة ومستقلة.
- ٢- رفع نسبة مشاركة المرأة فى سوق العمل المصرى عن طريق تنمية قدرات خريجات الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة.
- ٣- تشجيع المرأة على الإستفادة من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات فى مجال المشروعات الصغيرة.
- ٤- المساعدة على رفع كفاءة المرأة العاملة بهدف تحسين أدائها الوظيفى فى مختلف المجالات.

### خدمات المركز

#### ١- الخدمات الاستشارية

يقدم المركز خدمات استشارية من خلال إدارة الاستشارات أو من خلال مستشارين متخصصين فى القانون والمحاسبة والضرائب وفنيين فى الصناعات المختلفة، مثل :-

- أ- كيفية إعداد خطط عمل ودراسات جدوى فيما يتعلق بالمشروعات الصغيرة.
- ب- مناقشة أفضل فرص الاستثمار وتقديم الدعم الفنى اللازم .
- ت- تعريف الراغبين فى الحصول على قروض لمشاريعهن بالجهات التمويلية المختلفة ومتطلباتها.
- ث- شرح المفاهيم القانونية الخاصة بإنشاء الشركات.
- ج- كيفية الوصول إلى فكرة مبتكرة لمشروع جديد.

(١) المجلس القومي للمرأة: مركز تنمية مهارات المرأة، الطبقة الثانية، ٢٠٠٦. ص ١-٤

كما يقوم المركز بعقد ورش عمل لمناقشة القضايا العامة التي تهم صاحبات الأعمال مثل القوانين الجديدة وآليات السوق والاتفاقيات الدولية التي تؤثر على عمليات التصدير.

## ٢- الخدمات التدريبية

تقوم إدارة التدريب بإعداد سلسلة من الدورات التدريبية للسيدات الراغبات في بدء أو إدارة مشروعات صغيرة بغرض تعريفهن بأساسيات وأساليب الإدارة والتسويق. هذه الدورات تتوج بتدريب عملي حتى تتمكن المتدربة من إدارة ومتابعة مشروعها بنجاح.

كما تقوم إدارة التدريب بإعداد دورات تدريبية مختلفة تهدف إلى رفع كفاءة حديثات التخرج من الكليات أو المعاهد الفنية العليا والمتوسطة وذلك لتأهيلهن لدخول سوق العمل ، مثل دورات أساسية ومتقدمة للحاسب الآلي ، ودورات عن مهارات دخول سوق العمل التي تؤهل الخريجات الجدد إلى كتابة سيرة ذاتية وإجراء مقابله وظيفية ناجحة ودورات لغة إنجليزية عملية التي تحتاجها الخريجة لكتابة الرسائل والفاكسات والتقارير.

كذلك تقوم إدارة التدريب بإعداد دورات تدريبية للمرأة العاملة بهدف تحسين أدائها الوظيفي .

وتكلفت هذه الدورات رمزية وذلك حتى تتمكن كل سيده مصرية من الالتحاق بها وتحقيق هدفها وإثبات ذاتها وتفعيل وجودها في المجتمع بما يساهم في تعظيم مشاركتها في تنمية الاقتصاد المصري.

## ٣- خدمة تقديم المعلومات المتعلقة بالمشروعات الصغيرة

أ- الموقع الإلكتروني للمشروعات الصغيرة "أفكار جديدة"  
[www.afkargadida.org](http://www.afkargadida.org)

ومن أهداف الموقع تقديم معلومات عن فرص الاستثمار في بعض مجالات المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر في المحافظات المختلفة ، وتنمية المهارات اللازمة لتمكين المرأة من إقامة مشروع صغير وكذلك توفير دراسات جدوى لبعض المشروعات الصغيرة وتعريف النساء بالمعلومات المطلوبة والإجراءات القانونية اللازمة لإنشاء مشروع صغير وتشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال المشروعات الصغيرة، وإرشاد الراغبات في إقامة مشروعات على أسلوب الوصول إلى المؤسسة التمويلية لدعم مشروعاتهن. ويحتوى الموقع على المجالات الآتية<sup>(١)</sup>:-

(١) المرجع السابق ، ص ٥

#### أولاً :- المشروعات الصغيرة

- تعريف المشروع الصغير
- القدرات والسمات المطلوبة في صاحب المشروع الناجح
- طرح أفكار لإقامة مشروعات الصغيرة
- كيفية إجراء دراسة جدوى

#### ثانياً:- الإجراءات القانونية

- التعريف بقانون المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر ولائحته التنفيذية
- المستندات المطلوبة لإقامة مشروع.

#### ثالثاً :- المؤسسات التى تقدم الدعم المالي والفني للمشروعات الصغيرة:-

- قاعدة بيانات عن المؤسسات التى تقدم الدعم المالي.
- توفير قاعدة بيانات عن المؤسسات التى تقدم الدعم الفني .

#### رابعاً:- فرص الاستثمار

- التعريف بفرص الاستثمار فى محافظات الجمهورية مع الاسترشاد بقائمة المشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر فى كل محافظة.
- أمثله توضيحية لدراسات الجدوى الخاصة ببعض المشروعات الصغيرة

#### خامساً:- أساسيات التصدير

- الإجراءات والمستندات اللازمة للتصدير.
- معلومات عن المعارض التجارية الدولية.(١)

#### ب- مركز دعم التسويق الإلكتروني " كليوستور [www.cleostore.com](http://www.cleostore.com) "

وموقع كليوستور هو بوابة إلكترونية تقدم معلومات حول المشروعات الصغيرة التى تديرها سيدات أعمال مصريات ، وقد تم تصميم الموقع لمساعدة صاحبات المشروعات على تسويق منتجاتهن فى كل من الأسواق المحلية والإقليمية والدولية من خلال عرض كتالوجات للمنتجات المتميزة على شبكة الإنترنت بأسعار تنافسية.

ويقدم موقع كليوستور بالإضافة إلى ذلك وسائل مختلفة للإرشاد والمساعدة لوضع إستراتيجيات جديدة للتسويق.

ويقوم مركز تنمية مهارات المرأة بصيانة وتحديث الموقع دورياً لاستيعاب العدد المتزايد من المشتركات من صاحبات الأعمال. (٢)

(١) المجلس القومي للمرأة: أفكار جديدة، الموقع الإلكتروني للمشروعات الصغيرة، [WWW.afkargadida.org](http://WWW.afkargadida.org)، ص ١-٥

(٢) المجلس القومي للمرأة : مركز دعم التسويق الإلكتروني كليوستور [www.cleostore.com](http://www.cleostore.com)، ص ١-٢

## أدوات جمع البيانات

- ١- استمارة استبيان للمستفيدات من العاملات بالقطاع العام والخاص الذين يحصلن على دورات تدريبية بالمركز لتحسين أدائهن الوظيفي
- ٢- استمارة استبيان لصاحبات المشروعات الصغيرة المستفيدات من خدمات المركز.

### خطة المعاينة

- ١- العاملات بالقطاع العام والخاص المستفيدات من البرامج التدريبية التي يقدمها المركز لتحسين أدائهن الوظيفي. من خلال الدورات الآتية:-
  - دورة المرأة المديرة (٤٠ متدربة)
  - دورة تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية (٢٩ متدربة)
  - دورة مهارات إدارة السكرتارية الضغوط في العمل (١٧ متدربة).
  - دورة إدارة وتخطيط التدريب (١٨ متدربة).
  - دورة مهارات حاسب الى (١٢ متدربة).
  - دورة اللغة الانجليزية العملية (٤ متدربة)
- ٢- صاحبات المشروعات الصغيرة المستفيدات من خدمات المركز. من خلال المعارض التي أقامها مركز تنمية مهارات المرأة (صاحبات المشروعات يشتركن في المعارض مقابل مبلغ رمزي من المال) خلال فترة جمع البيانات
  - معرض تم إقامته بنادى الصيد يوم أول (٢٢ مستفيدة)
  - معرض تم إقامته بنادى الصيد يوم ثانى (٢٢ مستفيدة)
  - معرض بقصر محمد على بالمنيل (٦ مستفيدة)

### أ- وحدة المعاينة

- المستفيدات من دورات المركز من العاملات بالقطاع العام والخاص
- صاحبات المشروعات من المستفيدات من خدمات المركز

### ب- إطار المعاينة

- العاملات بالقطاع العام والخاص المستفيدات من دورات المركز وعددهن (١٢٠ متدربة)
- صاحبات المشروعات من المستفيدات من خدمات المركز وعددهن (٥٠ مستفيدة)

### ج- حجم العينة

مسح شامل لكل إطار المعاينة

### فترة جمع البيانات

تم جمع البيانات في الفترة من ٢٠٠٩/٤/٥ م الى ٢٠٠٩/٧/١٤ م

### كيفية إعداد أدوات جمع البيانات

تم إعداد استمارة الاستبيان من خلال:-

- ١- الاستعانة بالإطار النظري للدراسة .
- ٢- الاستعانة باستمارات دراسات سابقة.
- ٣- مراجعة الأدوات بمعرفة الإشراف والقيام بالتعديلات المطلوبة على الأدوات.

### أساليب تحليل البيانات

تم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS في التحليل الاحصائي

#### ومن المعاملات الإحصائية المستخدمة:-

- ١- التكرار والنسب المئوية
- ٢- المتوسط المرجح
- ٣- معامل ارتباط سبيرمان للرتب
- ٤- معامل ارتباط كاندال
- ٥- كا<sup>٢</sup>
- ٦- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA
- ٧- اختبار Dennett's T3
- ٨- اختبار تجانس الفئات Homogeneity – of – Variance باستخدام Leven Statistic

## المراجع المستخدمة

- ١- أسماء سعيد محمد عوض: العلاقة بين تنمية مهارات الأخصائيات الاجتماعيات وتحسين أدائهن الوظيفي ، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الدولى الحادى والعشرون للخدمة الاجتماعية " الخدمة الاجتماعية والرعاية الإنسانية فى مجتمع متغير"، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، مارس ١٢-٢٠٠٨/٣/١٣.
- ٢- المجلس القومى للمرأة : مركز تنمية مهارات المرأة ، الطبعة الثانية ، القاهرة: ٢٠٠٦.
- ٣- المجلس القومى للمرأة : تمكين المرأة المصرية ، أوراق خاصة بالمجلس.
- ٤- المجلس القومى للمرأة: أفكار جديده،الموقع الالكترونى للمشروعات الصغيرة [www.afcargadida.org](http://www.afcargadida.org) ،
- ٥- المجلس القومى للمرأة: مركز دعم التسويق الالكترونى كليوستور [www.cleostore.com](http://www.cleostore.com)
- ٦- أمانى قنديل : بناء الوعي بالمفهوم الشامل لتمكين المرأة فى مصر، سلسلة بناء قدرات المنظمات غير الحكومية العاملة فى مجال تمكين المرأة المصرية، الطبعة الأولى ، القاهرة: المجلس القومى للمرأة، ٢٠٠٧.
- ٧- إيمان محمد محمود عطا الله : التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية مهارات المرأة فى مجال المشروعات الصغيرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ،قسم تنظيم المجتمع، ٢٠٠٥.
- ٨- رئاسة مجلس الوزراء "الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة": ورقة عمل عن دورة المرأة المصرية والعربية فى مجال الحياة العامة والقطاع الحكومى، الإدارة المركزية للبحوث، ٢٠٠٦.
- ٩- زينب شاهين: الامكانيات والمعوقات التى تواجه المرأة فى إقامة المشروعات الصغيرة " المرأة والمشروعات الصغيرة بين النظرية والتطبيق" ، القاهرة: ٢٠٠٢.
- ١٠- سامية حسين السعائى: المؤتمر العربى حول المرأة والفقر، المجلد الأول ، الدار البيضاء: ٢٠-٢٢ مارس ٢٠٠١
- ١١- سامية محمد فهمى : دور المرأة فى تنمية المجتمعات المستحدثة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ، ١٩٨٠.
- ١٢- سحر السلاب : دور البنوك فى تنمية المشروعات متناهية الصغر للمرأة ، التمكين الاقتصادى للمرأة طريق للتقليل من الفقر، المؤتمر السادس للمجلس القومى للمرأة ، القاهرة : ٢٠٠٦.

- ١٣- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة: التخطيط والتحليل النوعي، الوحدة الثانية، مكتب غرب آسيا، ٢٠٠٠.
- ١٤- عادل محمد زايد: المديرية ورائدة الأعمال " مقومات نجاحها في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين"، جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٠.
- ١٥- ماجدة فريد محمد سرور: تنمية المرأة كإستراتيجية أساسية في تحديث المجتمع المصري ، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم التخطيط الاجتماعي، ٢٠٠٥.
- ١٦- محمود عرفان : استخدام استراتيجيات التمكين في الخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة المرأة في تنمية المجتمع، المؤتمر العلمي السنوى الثانى عشر "الخدمة الاجتماعية ومنظمات المجتمع المدني"، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، الجزء الثالث، ٢-٣ مايو ٢٠٠١.
- ١٧- مجلس الوزراء "مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار": المرأة والتنمية فى ظل تكنولوجيا المعلومات، مايو ٢٠٠٤.
- ١٨- تشوى توفيق أحمد ثابت: تمكين المرأة ودورها فى عملية التنمية " دراسة إجتماعية بمدينة القاهرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية الآداب، قسم الاجتماع، ٢٠٠٤.
- ١٩- هبة نصار: رؤية مستقبلية للتمكين الاقتصادى للمرأة، المؤتمر السادس للمجلس القومى للمرأة " التمكين الاقتصادى للمرأة طريق للتقليل من الفقر" القاهرة: ٢٨ مارس ٢٠٠٦.
- ٢٠- هدى محمد صبحى: التكنولوجيا والتدريب و أثرها على تحسين أوضاع المرأة ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة، القاهرة : ١٩٩٩
- ٢١- هيفاء أبو غزاله وشيرين شكري: الكاشف فى الجندر والتنمية "حقيبة مرجعية" صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، الطبعة الرابعة، الأردن: ٢٠٠٦.

### المراجع الأجنبية

22 - Namtip Aksormkool: Empowerment can be taught a course in preparing gender sensitive materials for poor woman, Fifth international conference on adult education, Hamburg: July 1997.ED.97/WS/30.

الفصل الرابع  
معطيات الدراسة الميدانية و التحقق من صحة  
فروض الدراسة



## الفئة الأولى "العاملات بالقطاع العام والخاص"

### أولاً:- وصف مجتمع الدراسة من العاملات بالقطاع العام والخاص

#### جدول (١)

اسم الدورة التدريبية التي تحصل عليها السيدات العاملات بالقطاع العام والخاص وقت تطبيق الاستبيان

ن=١٢٠

| اسم الدورة        |      |                                         |      |                                 |      |                         |    |                    |    |                                     |     |
|-------------------|------|-----------------------------------------|------|---------------------------------|------|-------------------------|----|--------------------|----|-------------------------------------|-----|
| المرأة<br>المديرة |      | تطوير نظم<br>العمل بإدارة<br>السكرتارية |      | مهارات إدارة<br>الضغوط في العمل |      | إدارة وتخطيط<br>التدريب |    | مهارات<br>حاسب الى |    | كتابة التقارير<br>باللغة الانجليزية |     |
| ك                 | %    | ك                                       | %    | ك                               | %    | ك                       | %  | ك                  | %  | ك                                   | %   |
| ٤٠                | ٣٣,٣ | ٢٩                                      | ٢٤,٢ | ١٧                              | ١٤,٢ | ١٨                      | ١٥ | ١٢                 | ١٠ | ٤                                   | ٣,٣ |

يتضح من الجدول أن دورة " المرأة المديرة " جاءت في الترتيب الأول بنسبة ٣٣,٣٪ وتكرر ٤٠ مفردة وقد يرجع ذلك الى إنها أكثر الدورات التي عليها إقبال من المستفيدات حيث يتضح من الجدول رقم (٥) أن ١٦,٧٪ من المستفيدات بدرجة "مدير إدارة" و ١١,٧٪ من المستفيدات " مدير عام" وبالتالي هن بحاجة الى هذه الدورة لتنمية مهارتهن وتمكينهن من القدرة على صنع القرار في مواقعهن الإدارية.

#### جدول (٢)

يوضح أعمار المتدربات

ن=١٢٠

| المتغيرات |      |    |      |     |      |           |      |
|-----------|------|----|------|-----|------|-----------|------|
| ٢٠-       |      | ٣٠ |      | ٤٠- |      | ٥٠- فأكثر |      |
| ك         | %    | ك  | %    | ك   | %    | ك         | %    |
| ١٧        | ١٤,٢ | ٢٩ | ٢٤,٢ | ٤٦  | ٣٨,٣ | ٢٨        | ٢٣,٣ |

يتضح من الجدول السابق أن أكثر المستفيدات في المرحلة العمرية من "٤٠-٥٠ سنة" حيث بلغت نسبتهن ٣٨,٣٪ وتكرر ٤٦ مفردة وجاء في المركز الثاني الفئة العمرية من "٣٠-٤٠ عام" بنسبة ٢٤,٢٪ وتكرر ٢٩ مفردة ويليهما في الترتيب الفئة العمرية " أكثر من ٥٠ سنة" بنسبة ٢٣,٣٪ وتكرر ٢٨ مفردة ، وتشير هذه النسب الى أن مجتمع الدراسة معظمهن يدخلن في المرحلة العمرية ٣٠-٥٠ سنة فأكثر حيث بلغ عددهن ١٠٣ مفردة ويتميز هذا السن بالنضج الكافي مما يمكنهن من اختيار الدورات التدريبية التي تناسبهن والتميز بين الدورات المختلفة وكذلك لديها الوعي الكافي في التعامل مع أداة جمع البيانات الخاصة بالباحثة.

**جدول (٣)**  
**الحالة الاجتماعية للمتدربات من السيدات العاملات**

ن=١٢٠

| المتغيرات  |      |        |      |       |     |       |     |
|------------|------|--------|------|-------|-----|-------|-----|
| غير متزوجة |      | متزوجة |      | مطلقة |     | أرملة |     |
| ك          | %    | ك      | %    | ك     | %   | ك     | %   |
| ١٥         | ١٢,٥ | ٩١     | ٧٥,٨ | ٥     | ٤,٢ | ٩     | ٧,٥ |

يبين الجدول أن معظم المستفيدات في فئة المتزوجات حيث بلغت نسبتهن ٧٥,٨٪ وتكرر ٩١ مفردة مما يمكنهن من التعامل بكفاءة مع الأسئلة الخاصة "بالقدرة على إدارة حياتهن الشخصية".

**جدول (٤)**  
**المستوى التعليمي للمتدربات من العاملات بالقطاع العام والخاص**

ن=١٢٠

| المتغيرات |     |             |     |             |      |                   |      |
|-----------|-----|-------------|-----|-------------|------|-------------------|------|
| متوسط     |     | فوق المتوسط |     | تعليم جامعي |      | تعليم فوق الجامعي |      |
| ك         | %   | ك           | %   | ك           | %    | ك                 | %    |
| ٩         | ٧,٥ | ٨           | ٦,٧ | ٨٦          | ٧١,٧ | ١٧                | ١٤,٢ |

الجدول السابق يوضح أن ٧١,٧٪ من مجتمع الدراسة متعلقات تعليمياً جامعياً حيث جاء هذا المتغير في الترتيب الأول بتكرار ٨٦ مفردة ويليهما متغير "تعليم فوق الجامعي" بنسبة ١٤,٢٪ وتكرر ١٧ مفردة مما يشير إلى أن أكبر نسبة من مجتمع الدراسة على درجه عالية من العلم والثقافة مما يشير إلى قدرتهن الفائقة على التعامل مع استمارة البيانات التي قدمتها لهن الباحثة ، وقد ترجم هذا في الوظيفة التي سجلتها المتدربة على الاستمارة حيث تنوعت الوظائف بدرجه كبيرة ما بين ( مديرة إدارة، ورئيسة قسم، وأخصائين أوائل وعلاقات عامة كما شملت على فئات مهندسات وباحثات ومحاميات ومأمورة ضرائب) وهذا ما يتضح من الجدول رقم (٥)

جدول (٥)  
وظيفة المتدربات

ن=١٢٠

| م  | المتغيرات             | ك   | %    | الترتيب |
|----|-----------------------|-----|------|---------|
| ١  | اخصائى دعم قرار       | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ٢  | اخصائى تقييم          | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ٣  | اخصائى سياحة          | ٣   | ٢,٥  | ١٠      |
| ٤  | اخصائى اتصال سياسى    | ٢   | ١,٧  | ١١      |
| ٥  | اخصائى بقطاع المبيعات | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ٦  | اخصائى تخطيط مشروعات  | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ٧  | اخصائى تدريب          | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ٨  | اخصائى تنظيم وإدارة   | ٧   | ٥,٨  | ٦       |
| ٩  | اخصائى تنمية إدارية   | ٤   | ٣,٣  | ٩       |
| ١٠ | اخصائى حاسب الى       | ٢   | ١,٧  | ١١      |
| ١١ | اخصائى شئون عاملين    | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ١٢ | اخصائى علاقات دولية   | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ١٣ | باحث تنمية إدارية     | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ١٤ | باحث شئون إدارية      | ٦   | ٥    | ٧       |
| ١٥ | باحث نشر              | ٣   | ٢,٥  | ١٠      |
| ١٦ | رئيس قسم              | ٥   | ٤,٢  | ٨       |
| ١٧ | سكرتارية              | ١٨  | ١٥   | ٢       |
| ١٨ | كاتب ممتاز            | ٢   | ١,٧  | ١١      |
| ١٩ | كاتبة مخازن ثالث      | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ٢٠ | كيميائية              | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ٢١ | مأمور ضرائب           | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ٢٢ | محاسب                 | ٨   | ٦,٧  | ٥       |
| ٢٣ | محامية                | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ٢٤ | مدير عام              | ١٤  | ١١,٧ | ٣       |
| ٢٥ | مديرة إدارة           | ٢٠  | ١٦,٧ | ١       |
| ٢٦ | مديرة مكتب            | ١   | ٠,٨  | ١٢      |
| ٢٧ | مفتشة                 | ٢   | ١,٧  | ١١      |
| ٢٨ | مهندسه                | ١١  | ٩,٢  | ٤       |
|    | المجموع               | ١٢٠ | ١٠٠  |         |

يوضح الجدول وظائف مجتمع الدراسة من العاملات بالقطاع العام والخاص وقد جاءت فى الترتيب الأول وظيفة "مديرة إدارة" بنسبة ١٦,٧٪ وتكرر ٢٠ مفردة ويليهما فى الترتيب الثانى جاءت وظيفة "سكرتارية" بنسبة ١٥٪ وتكرر ١٨ مفردة ويليهما فى الترتيب الثالث وظيفة "مدير عام" بنسبة ١١,٧٪ وتكرر ١٤ مفردة وتتوالت النسب الأخرى ما بين مهندسين وأخصائيين شئون إدارية وأخصائيين سياحة واتصال سياسى ويتضح من ذلك التنوع فى التخصصات فى الدورة الواحدة بصرف النظر عن التخصصات والاهتمامات.

**جدول (٦)**  
**الدرجات الوظيفية للمتدربين**

ن=١٢٠

| المتغيرات     |      |                |      |                |    |                |     |
|---------------|------|----------------|------|----------------|----|----------------|-----|
| الدرجة الأولى |      | الدرجة الثانية |      | الدرجة الثالثة |    | الدرجة الرابعة |     |
| ك             | %    | ك              | %    | ك              | %  | ك              | %   |
| ٦٨            | ٥٦,٧ | ٢١             | ١٧,٥ | ٣٠             | ٢٥ | ١              | ٠,٨ |

يوضح الجدول أن أعلى نسبة من مجتمع الدراسة درجاتهن الوظيفية هي "الدرجة الأولى" حيث جاء هذا المتغير في الترتيب الأول بنسبة ٥٦,٧٪ وتكرر ٦٨ مفردة ويليهما في الترتيب الثاني "الدرجة الثالثة" بنسبة ٢٥٪ وتكرر ٣٠ مفردة ويتضح من ذلك التفاوت بين الدرجات الوظيفية وعدم مراعاتها في كل دورة من دورات المركز.

**جدول (٧)**  
**قطاع عمل المتدربات**

ن=١٢٠

| المتغيرات |      |     |     |
|-----------|------|-----|-----|
| حكومي     |      | خاص |     |
| ك         | %    | ك   | %   |
| ١١٥       | ٩٥,٨ | ٥   | ٤,٢ |

يتضح من الجدول أن أكبر نسبة من المتدربات من العاملات بالقطاع الحكومي حيث جاء متغير "حكومي" في الترتيب الأول بنسبة ٩٥,٨٪ وتكرر ١١٥ مفردة وقد يرجع ذلك الى اهتمام القطاع الحكومي بتحسين الأداء الوظيفي للعاملات به للنهوض بمستوى الأداء بالقطاعات الحكومية.

**جدول (٨)**  
**عدد سنوات الخبرة للمتدربات**

ن=١٢٠

| المتغيرات      |      |      |      |       |      |       |      |       |      |              |      |
|----------------|------|------|------|-------|------|-------|------|-------|------|--------------|------|
| أقل من ٥ سنوات |      | ١٠-٥ |      | ١٥-١٠ |      | ٢٠-١٥ |      | ٢٥-٢٠ |      | ٢٥ سنة فأكثر |      |
| ك              | %    | ك    | %    | ك     | %    | ك     | %    | ك     | %    | ك            | %    |
| ١٦             | ١٣,٣ | ١٤   | ١١,٧ | ١٩    | ١٥,٨ | ١٣    | ١٠,٨ | ٢١    | ١٧,٥ | ٣٧           | ٣٠,٨ |

يوضح الجدول أن أعلى نسبة سنوات خبرة هي "٢٥ سنة فأكثر" حيث جاء هذا المتغير في الترتيب الأول بنسبة ٣٠,٨٪ وتكرر ٣٧ مفردة يليها في الترتيب "٢٥-٢٠ سنة" بنسبة ١٧,٥٪ وتكرر ٢١ مفردة ويدل ذلك على أن نسبة كبيرة من مجتمع الدراسة لديهن خبرة كبيرة في مجال العمل.

### جدول (٩)

يوضح كيف تعرفت المتدربات على مركز تنمية مهارات المرأة

ن=١٢٠

| م | المتغيرات        | ك   | %    | الترتيب |
|---|------------------|-----|------|---------|
| ١ | عن طريق العمل    | ١١٦ | ٩٦,٧ | ١       |
| ٢ | إعلان في الصحف   | ٥   | ٤,٣  | ٢       |
| ٣ | من خلال الأصدقاء | ٥   | ٤,٣  | ٢       |
| ٤ | من خلال الأقارب  | ١   | ٠,٨  | ٣       |
|   | المجموع          | ١٢٧ |      |         |

يتضح من الجدول أن ٩٦,٧٪ من المتدربات تعرفن على المركز من خلال جهات عملهن حيث جاء متغير "عن طريق العمل" في الترتيب الأول بتكرار ١١٦ مفردة وتري الباحثة انه لا بد أن يزيد المركز من الإعلان عن خدماته عن طريق أجهزة الإعلام والصحف والمشاركة في اللقاءات التلفزيونية الواسعة الانتشار حتى تتمكن السيدات من التعرف على خدمات المركز ونلاحظ من الجدول ان عدد الإستجابات ١٢٧ أستجابة على الرغم من ان مجتمع الدراسة ١٢٠ مفردة يرجع ذلك الى ان بعض المتدربات عرفت المركز بأكثر من طريقة.

### ثانياً: - التدريب لتحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

### جدول (١٠)

يوضح هل تقدمت المتدربات بأنفسهن للحصول على الدورة التدريبية

ن=١٢٠

| الإستجابات |    |     |    |
|------------|----|-----|----|
| لا         |    | نعم |    |
| %          | ك  | %   | ك  |
| ٤٠         | ٤٨ | ٦٠  | ٧٢ |

يشير الجدول أن ٦٠٪ من المتدربات تقدموا بأنفسهم للحصول على الدورات التدريبية حيث جاءت الإستجابة "نعم" في الترتيب الأول بتكرار ٧٢ مفردة وقد يرجع ذلك إلى اهتمام السيدات العاملات بتنمية مهارتهن حتى يتمكن من القدرة على اتخاذ اي قرار في عملهن والمشاركة في صنع القرار التنموي.

### جدول (١١)

حصول المتدربات على دورات تدريبية في المركز من قبل

ن=١٢٠

| الإستجابات |    |     |    |
|------------|----|-----|----|
| لا         |    | نعم |    |
| %          | ك  | %   | ك  |
| ٦٠         | ٧٢ | ٤٠  | ٤٨ |

يتضح من الجدول أن ٦٠٪ من المتدربات لم يحصلن على دورات تدريبية من قبل في المركز بتكرار ٧٢ مفردة وقد يرجع ذلك إلى عدم معرفتهن بالدورات التي تقام في المركز نظراً لعدم وجود دعاية كافية عن هذه الدورات في جهات العمل المختلفة وقد يرجع أيضاً إلى عدم اهتمام جهات العمل بترشيح الموظفات للحصول على الدورات.

**جدول (١٢)**  
الدورات التي حصلت عليها بعض المتدربات في المركز من قبل  
(ممن أجابوا بنعم في السؤال السابق)

ن = ٤٨

| م  | المتغيرات                                        | ك  | %    | الترتيب |
|----|--------------------------------------------------|----|------|---------|
| ١  | مديري القرن الواحد والعشرين                      | ٥  | ١٠,٤ | ٤       |
| ٢  | تطوير نظم العمل وتبسيط الإجراءات للموارد البشرية | ٣  | ٦,٣  | ٦       |
| ٣  | إدارة الأزمات في العمل                           | ٢  | ٤,٢  | ٧       |
| ٤  | مهارات العمل الفريقى الناجح                      | ٢  | ٤,٢  | ٧       |
| ٥  | تنمية وإدارة الموارد البشرية                     | ٩  | ١٨,٨ | ١       |
| ٦  | مهارة متابعة وتقييم الأداء                       | ٢  | ٤,٢  | ٧       |
| ٧  | أسس بناء الشخصية القيادية في الإدارة             | ٤  | ٨,٢  | ٥       |
| ٨  | الأسلوب العلمي لإعداد ومناقشة التقارير           | ٧  | ١٤,٦ | ٢       |
| ٩  | التخطيط والموازنة العامة                         | ٢  | ٤,٢  | ٧       |
| ١٠ | التخطيط الاستراتيجي                              | ٢  | ٤,٢  | ٧       |
| ١١ | مهارة الاتصال الفعال                             | ٦  | ١٢,٥ | ٣       |
| ١٢ | الإدارة الإلكترونية                              | ٢  | ٤,٢  | ٧       |
| ١٣ | مهارة إدارة الضغوط في العمل                      | ١  | ٢,١  | ٨       |
| ١٤ | المرأة المديرة                                   | ٤  | ٨,٣  | ٥       |
| ١٥ | تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية وإدارة المكاتب | ٢  | ٤,٢  | ٧       |
| ١٦ | مهارات إدارة الوقت                               | ٤  | ٨,٣  | ٥       |
| ١٧ | التجارة الإلكترونية                              | ١  | ٢,١  | ٨       |
| ١٨ | الإبداع والابتكار في العمل                       | ١  | ٢,١  | ٨       |
| ١٩ | العلاقات العامة وأدوارها المستقبلية              | ٢  | ٤,٢  | ٧       |
| ٢٠ | حل المشكلات بطريقه علمية                         | ١  | ٢,١  | ٨       |
| ٢١ | دورة في الحاسب الألى                             | ٥  | ١٠,٤ | ٤       |
| ٢٢ | تنمية المهارات المحاسبية لغير المحاسبين          | ١  | ٢,١  | ٨       |
|    | المجموع                                          | ٦٨ |      |         |

يتضح من الجدول أن استجابات أعضاء العينة على حضورهن الدورات التدريبية بلغ ٦٨ استجابة بينما كان عدد العضوات اللاتي قلن "نعم" في الجدول رقم (١١) ٤٨ مفردة مما يشير إلى أن بعض السيدات دخلن أكثر من دورة تدريبية ومن أكثر الدورات التدريبية التي حضرتهن المتدربات ما يلي "دورة تنمية الموارد البشرية" بنسبة ١٨,٨٪ وتكرر ٩ مفردة وجاء في الترتيب الثانى دورة "الأسلوب العلمي لإعداد ومناقشة التقارير" بنسبة ١٤,٦٪ وتكرر ٧ مفردة وجاء فى المركز الثالث دورة "مهارة الاتصال الفعال" بنسبة ١٢,٥٪ وتكرر ٦ مفردة وجاء فى الترتيب الرابع "دورة الحاسب الالى" ودورة "مديري القرن الواحد والعشرين" فى نفس الترتيب بنسبة ١٠,٤٪ وتكرر ٥ مفردة ويشير ذلك إلى اهتمام المرأة العاملة بتنمية مهارتها فى الجوانب الإدارية لزيادة قدرتهن على تولى المناصب القيادية.

**جدول (١٣)**  
**أسباب حصول المتدربة على الدورة**

ن=١٢٠

| م | المتغيرات                                | ك   | %    | الترتيب |
|---|------------------------------------------|-----|------|---------|
| ١ | الترقية                                  | ٦   | ٥    | ٣       |
| ٢ | لأني مرشحة من جهة عملي للحصول على الدورة | ٣٥  | ٢٩,٢ | ٢       |
| ٣ | لتحسين أدائي الوظيفي                     | ٩٦  | ٨٠   | ١       |
|   | المجموع                                  | ١٣٧ |      |         |

يتضح من الجدول أن عدد الاستجابات بلغ ١٣٧ استجابة على الرغم من أن عدد مفردات مجتمع الدراسة من العاملات بالقطاع العام والخاص عددهن ١٢٠ مفردة مما يشير إلى أن بعض المتدربات دخلن الدورة لأكثر من سبب من الأسباب المذكورة عالية وجاء "تحسين الأداء الوظيفي" في الترتيب الأول بنسبة ٨٠٪ وتكرر ٩٦ مفردة ويليهما "لأني مرشحة من جهة عملي للحصول على الدورة" بنسبة ٢٩,٢٪ وتكرر ٣٥ مفردة ويتضح من ذلك اهتمام المرأة العاملة بتنمية مهاراتها في مجال عملها.

**جدول (١٤)**  
**الدورات التي ترغب المتدربات في الحصول عليها من المركز وتجد أنها يمكن أن تحسن من أدائها الوظيفي**

ن=١٢٠

| م  | المتغيرات                                                 | ك   | %    | الترتيب |
|----|-----------------------------------------------------------|-----|------|---------|
| ١  | مهارات الاتصال الفعال                                     | ٤٨  | ٤٠   | ٤       |
| ٢  | تطوير نظم العمل وتبسيط الإجراءات للموارد البشرية          | ٣٧  | ٣٠,٨ | ٦       |
| ٣  | تنمية المهارات المحاسبية لغير المحاسبين                   | ٧   | ٥,٨  | ١٦      |
| ٤  | فن المراسم والبروتوكول و الاتيكيت                         | ٣٨  | ٣١,٧ | ٥       |
| ٥  | مهارات العمل الفرقي الناجح                                | ٥٠  | ٤١,٧ | ٢       |
| ٦  | العلاقات العامة المعاصرة كإحدى وظائف الإدارة العليا       | ٢٨  | ٢٣,٣ | ٩       |
| ٧  | إدارة الأزمات في العمل                                    | ٥٠  | ٤١,٧ | ٢       |
| ٨  | مهارة متابعة وتقييم الأداء                                | ٣١  | ٢٥,٨ | ٨       |
| ٩  | الخدمة المتميزة وفن التعامل مع العملاء                    | ٢٦  | ٢١,٧ | ١٠      |
| ١٠ | مهارة إدارة الوقت                                         | ٤٩  | ٤٠,٨ | ٣       |
| ١١ | تنمية وإدارة الموارد البشرية                              | ٢٨  | ٢٣,٣ | ٨       |
| ١٢ | مهارات التخطيط المالي وإعداد الموازنات                    | ١١  | ٩,٢  | ١٤      |
| ١٣ | التخطيط الاستراتيجي                                       | ١٨  | ١٥   | ١٢      |
| ١٤ | أسس بناء الشخصية القيادية في الإدارة (كيف تكون مدير ناجح) | ٥٧  | ٤٧,٥ | ١       |
| ١٥ | تنمية مهارات إجراء البحوث العلمية (الميدانية)             | ٩   | ٧,٥  | ١٥      |
| ١٦ | المرأة المديرة                                            | ٣٣  | ٢٧,٥ | ٧       |
| ١٧ | تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية وإدارة المكاتب          | ٢١  | ١٧,٥ | ١١      |
| ١٨ | مهارة إدارة الضغوط في العمل                               | ٢٨  | ٢٣,٣ | ٩       |
| ١٩ | إدارة وتخطيط التدريب                                      | ١٧  | ١٤,٢ | ١٣      |
| ٢٠ | الأسلوب العلمي لإعداد ومناقشة التقارير                    | ٣٧  | ٣٠,٨ | ٦       |
| ٢١ | دورات في استخدام الحاسب الآلي                             | ٤٩  | ٤٠,٨ | ٣       |
|    | مجموع الاستجابات                                          | ٦٧٢ |      |         |

يتضح من الجدول أن عدد الاستجابات بلغت ٦٧٢ استجابة على الرغم من أن مفردات مجتمع الدراسة من العاملات بالقطاع العام والخاص المستفيدات من الدورات التدريبية بالمركز

يبلغ ١٢٠ مفردة مما يشير إلى أن بعض السيدات اخترن أكثر من دورة تدريبية يرون أنها يمكن أن تحسن من أدائهن في عملهن وجاءت على رأس هذه الدورات دورة "أسس بناء الشخصية القيادية في الإدارة (كيف تكون مدير ناجح)" حيث جاءت هذه الدورة في الترتيب الأول بنسبة ٤٧,٥٪ وتكرر ٥٧ مفردة ويليهما في الترتيب كل من دورة "مهارات العمل الفريقي الناجح" ودورة "إدارة أزمات العمل" بنفس النسبة ٤١,٧٪ وتكرر ٥٠ مفردة ويليهما في الترتيب الثالث كل من دورة "مهارات إدارة الوقت" ودورة "استخدام الحاسب الآلي" بنفس النسبة ٤٠,٨٪ وتكرر ٤٩ مفردة وهذا يؤكد على رغبة المرأة العاملة في تنمية مهارتها وتحسين أدائها الوظيفي لتمكينها من المشاركة في اتخاذ أي قرار في عملها بمفردها وقد جاءت دورة "تنمية المهارات المحاسبية لغير المحاسبين" بالترتيب الأخير بنسبة ٥,٢٪ وتكرر ٧ مفردة.

#### جدول (١٥)

الدورات التدريبية التي ترغب المتدربات في الحصول عليها ولا يقدمها المركز

ن=١٢٠

| م | المتغيرات                             | ك  | %   | الترتيب |
|---|---------------------------------------|----|-----|---------|
| ١ | دورات في تعلم اللغة الانجليزية        | ٩  | ٧,٥ | ١       |
| ٢ | دورات الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر | ٤  | ٣,٣ | ٢       |
| ٣ | دورات دعم المشاركة السياسية للمرأة    | ١  | ٠,٨ | ٣       |
| ٤ | دورات في الإحصاء                      | ١  | ٠,٨ | ٣       |
|   | المجموع                               | ١٥ |     |         |

يتضح من الجدول أن عدد الاستجابات ١٥ استجابة على الرغم من أن عدد مفردات مجتمع الدراسة من العاملات بالقطاع العام والخاص ١٢٠ مفردة مما يشير إلى أن عدد قليل من المستفيدات فقط بحاجة إلى هذه الدورات التي جاءت في مقدمتها دورة "تعلم اللغة الانجليزية بنسبة ٧,٥٪ وتكرر ٩ مفردة.

#### جدول (١٦)

وجهة نظر المتدربات في الدورات التدريبية التي يقدمها المركز للمرأة العاملة هل تعمل على تحسين أدائها الوظيفي

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |       |   |         |   |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|-------|---|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرأ |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك     | % | ك       | % |
| ٤,٢٥           | ٤٨         | ٤٠ | ٥٤     | ٤٥ | ١٨      | ١٥ | ٠     | ٠ | ٠       | ٠ |

يشير الجدول إلى وجهة نظر المستفيدات في الدورات التدريبية التي يقدمها المركز للمرأة العاملة انها تعمل على تحسين الأداء الوظيفي بشكل مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٤,٢٥ وقد يرجع ذلك إلى أن الدورات التدريبية كثيرة ومتنوعة مما يساعد المتدربات على اختيار ما يناسبهن ويتلاءم مع تخصصاتهن لتحسين أدائهن الوظيفي.

### جدول (١٧)

ملامحة المادة العلمية التي تحصل عليها المتدربات في الدورة التدريبية لاحتياجاتهن التدريبية

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |    |        |     |         |   |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|----|--------|-----|---------|---|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |    | نادراً |     | لا يحدث |   |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %  | ك      | %   | ك       | % |
| ٤,١٣           | ٣٧         | ٣٠,٨ | ٦٣     | ٥٢,٥ | ١٨      | ١٥ | ٢      | ١,٧ | ٠       | ٠ |

يشير الجدول أن ملائمة المادة العلمية التي تحصل عليها المتدربات في الدورة التدريبية لاحتياجاتهن التدريبية مرتفعة حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٤,١٣ وقد يرجع ذلك إلى إعداد المواد العلمية بشكل يناسب احتياجات المتدربات وتخصصاتهن حيث أنها معدة من قبل اساتذه متخصصين بالجامعات.

واستنتاجاً مما سبق عن التدريب لتحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يتضح اقتناع المرأة العاملة بأهمية التدريب لتحسين أدائهن الوظيفي حيث أن ٦٠٪ منهن تقدمن بأنفسهن للحصول على الدورات التدريبية كما أن ٤٠٪ من المتدربات حصلن على دورات تدريبية في المركز من قبل ، و أن ٨٠٪ من المتدربات يحصلن على الدورات لتحسين أدائهن الوظيفي ، بالإضافة الى رغبة المرأة العاملة في الوصول الى المناصب القيادية العليا واهتمامها بالحصول على الدورات التي يمكن أن تساعد على ذلك منها " دورة أسس بناء الشخصية القيادية في الإدارة (كيف تكون مدير ناجح)" ودورة " إدارة الأزمات في العمل" و دورة " مهارة العمل الفريقي الناجح" وهذا ما يؤكد على رغبة المرأة العاملة في تنمية مهارتها لتمكينها من المشاركة في اتخاذ أى قرار في عملها ، كما يتضح من وجهة نظر المتدربات أن الدورات التدريبية التي يقدمها المركز للمرأة العاملة تعمل على تحسين أدائهن الوظيفي والمادة العلمية ملائمة لاحتياجاتهن التدريبية وبالتالي فإن التدريب يحسن من الأداء الوظيفي للمرأة العاملة وبالتالي تم التحقق من صحة الجزء الخاص بالتدريب لتحسين الأداء الوظيفي في الفرض الأول.

### ثالثاً: دعم جهات العمل للمرأة العاملة

### جدول (١٨)

إتاحة الفرصة للمرأة للحصول على الدورات التدريبية مثل زميلها بالعمل

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |        |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|--------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادراً |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %   | ك       | %   |
| ٣,٩٣           | ٤٦         | ٣٨,٣ | ٣٤     | ٢٨,٣ | ٢٩      | ٢٤,٢ | ٧      | ٥,٨ | ٤       | ٣,٣ |

يشير الجدول إلى أن إتاحة الفرصة للمرأة للحصول على الدورات التدريبية مثل زميلها في العمل مرتفعة حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٣,٩٣ وقد يرجع ذلك إلى الاعتراف بالمرأة في قوة العمل و محاولة إزالة الحواجز القائمة أمام المرأة في مكان العمل لتشجيعها في رسم السياسات واتخاذ القرارات التنموية.

جدول (١٩)  
إتاحة الترقية للمرأة مثل زميلها في العمل

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |    |        |      |         |    |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|----|--------|------|---------|----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |    | نادرًا |      | لا يحدث |    |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %  | ك      | %    | ك       | %  |
| ٣,٣٩           | ٢٧         | ٢٢,٥ | ٣١     | ٢٥,٨ | ٣٦      | ٣٠ | ١٤     | ١١,٧ | ١٢      | ١٠ |

يشير الجدول الى أن إتاحة الفرصة للمرأة للترقية للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل مرتفعة حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٣٩ وقد يرجع ذلك إلى الاعتراف بقدرات المرأة على تولى المناصب القيادية العليا وصنع القرار.

جدول (٢٠)  
تقبل الرجال لرئاسة المرأة في العمل

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |        |      |         |   |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|--------|------|---------|---|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |      | لا يحدث |   |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %    | ك       | % |
| ٣,١٥           | ١٥         | ١٢,٥ | ٢٧     | ٢٢,٥ | ٤٥      | ٣٧,٥ | ٢٧     | ٢٢,٥ | ٦       | ٥ |

يشير الجدول إلى أن تقبل الرجال لرئاسة المرأة في العمل متوسطة حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٣,١٥ وقد يرجع ذلك إلى عدم اعتراف كثير من الرجال بقدرة المرأة على القيادة نتيجة للموروثات من العادات والتقاليد أن المرأة لا تصلح إلا إلى المنزل فقط.

جدول (٢١)  
اعتماد المرأة على نفسها في حل المشكلات التى تتعلق بالعمل

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |    |         |      |        |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|----|---------|------|--------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |    | أحياناً |      | نادرًا |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %  | ك       | %    | ك      | %   | ك       | %   |
| ٤,٠٨           | ٤٣         | ٣٥,٨ | ٤٨     | ٤٠ | ٢٦      | ٢١,٧ | ١      | ٠,٨ | ٢       | ١,٧ |

يشير الجدول إلى أن اعتماد المرأة على نفسها في حل المشكلات التى تتعلق بالعمل مرتفع حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٤,٠٨ وقد يرجع ذلك إلى قدرة المرأة على القيادة وأنها قوة لا يستهان بها يمكنها مواجهة مشكلات عملها وحلها مما يمكنها من المشاركة فى صنع القرار التنموي.

### جدول (٢٢)

شعور المرأة بالتفرقة بينها وبين زميلها في الأعمال المسندة إليها

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |     |        |      |         |      |        |      |         |      |
|----------------|------------|-----|--------|------|---------|------|--------|------|---------|------|
|                | دائماً     |     | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %   | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %    |
| ٢,٥٩           | ١٠         | ٨,٣ | ١٥     | ١٢,٥ | ٤٠      | ٣٣,٣ | ٢٦     | ٢١,٧ | ٢٩      | ٢٤,٢ |

يتضح من الجدول السابق أن شعور المرأة بالتفرقة بينها وبين زميلها في الأعمال المسندة إليها متوسط حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٢,٥٩ وقد يرجع ذلك إلى الاتجاه لتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في الوزارات والهيئات الحكومية.

### جدول (٢٣)

دراية المتدربات بكافة الأمور الإدارية المتعلقة بطبيعة عملها

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |    |        |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|----|--------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |    | نادرًا |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %  | ك      | %   | ك       | %   |
| ٣,٩٩           | ٣١         | ٢٥,٨ | ٦٥     | ٥٤,٢ | ١٨      | ١٥ | ٤      | ٣,٣ | ٢       | ١,٧ |

يشير الجدول إلى أن دراية المتدربات بكافة الأمور الإدارية المتعلقة بطبيعة عملهم مرتفعه حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٩٩ وقد يرجع ذلك إلى كفاءة المرأة في العمل وأنها قوة تنموية لا يمكن الاستهانة بها ولا بد من تنمية مهارتها لمساعدتها في المشاركة في صنع القرار التنموي.

### جدول (٢٤)

شعور المرأة العاملة بفرق في المعاملة بينها وبين زملائها من جهة رؤسائها

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |     |        |      |         |      |        |      |         |      |
|----------------|------------|-----|--------|------|---------|------|--------|------|---------|------|
|                | دائماً     |     | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %   | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %    |
| ٢,٧٣           | ١١         | ٩,٢ | ٢٣     | ١٩,٢ | ٣٨      | ٣١,٧ | ١٩     | ١٥,٨ | ٢٩      | ٢٤,٢ |

يشير الجدول إلى أن شعور المرأة العاملة بفرق في المعاملة من جهة رؤسائها بينها وبين زميلها في العمل متوسط حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٢,٧٣ وقد يرجع ذلك إلى وجود بعض الرؤساء اللائى يفضلن عمل الرجال عن السيدات.

### جدول (٢٥)

إهمال الرؤساء اقتراحات وآراء المرأة في العمل وعدم إعتداهم بها

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |     |        |      |         |      |       |      |         |      |
|----------------|------------|-----|--------|------|---------|------|-------|------|---------|------|
|                | دائماً     |     | غالباً |      | أحياناً |      | نادرأ |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %   | ك      | %    | ك       | %    | ك     | %    | ك       | %    |
| ٢,٤٠           | ٤          | ٣,٣ | ١٥     | ١٢,٥ | ٤١      | ٣٤,٢ | ٢٥    | ٢٠,٨ | ٣٥      | ٢٩,٢ |

يبين الجدول أن إهمال الرؤساء اقتراحات وآراء المرأة في العمل وعدم الاعتداد بها منخفض حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٢,٤٠ وقد يرجع ذلك إلى قدرة المرأة على اتخاذ القرارات الصائبة وتقديم الآراء والمقترحات المقنعة لأنها قوة عمل لا يستهان بها.

### جدول (٢٦)

حصول المرأة على ترقياتها بانتظام

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |      |         |      |       |     |         |     |
|----------------|------------|----|--------|------|---------|------|-------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |    | غالباً |      | أحياناً |      | نادرأ |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %  | ك      | %    | ك       | %    | ك     | %   | ك       | %   |
| ٣,٧٣           | ٤٢         | ٣٥ | ٣٢     | ٢٦,٧ | ٢٨      | ٢٣,٣ | ٨     | ٦,٧ | ١٠      | ٨,٣ |

يتضح من الجدول أن حصول المرأة على ترقياتها بانتظام مرتفع حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٣,٧٣ وقد يرجع ذلك إلى اهتمام جهات العمل المختلفة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص و الترقيات طبقاً للكفاءة وليس النوع .

### جدول (٢٧)

حصول المرأة على نفس الأجر الذي يحصل عليه زميلها عن نفس العمل

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |    |       |     |         |    |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|----|-------|-----|---------|----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |    | نادرأ |     | لا يحدث |    |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %  | ك     | %   | ك       | %  |
| ٣,٧٨           | ٤٦         | ٣٨,٣ | ٣٥     | ٢٩,٢ | ١٨      | ١٥ | ٩     | ٧,٥ | ١٢      | ١٠ |

يشير الجدول إلى أن حصول المرأة على نفس الأجر الذي يحصل عليه زميلها عن نفس العمل مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٣,٧٨ وقد يرجع ذلك إلى أن معدل الأجور عن نفس العمل واحد بالنسبة للمرأة والرجل وعدم وجود تفرقة في الأجور .

**جدول (٢٨)**  
تحمل المرأة العاملة مسؤولية اى قرار تتخذه فى عملها

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |   |         |     |       |   |         |   |
|----------------|------------|------|--------|---|---------|-----|-------|---|---------|---|
|                | دائماً     |      | غالباً |   | أحياناً |     | نادرأ |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %    | ك      | % | ك       | %   | ك     | % | ك       | % |
| ٤,٦٨           | ٨٩         | ٧٤,٢ | ٢٠     | ٧ | ١١      | ٩,٢ | ٠     | ٠ | ٠       | ٠ |

يتضح من الجدول أن تحمل المرأة العاملة مسؤولية اى قرار تتخذه فى عملها مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,٦٨ وقد يرجع ذلك إلى كفاءة المرأة وقدرتها على صنع القرار وتحمل مسؤوليته.

**جدول (٢٩)**  
تمتع المرأة العاملة بحقوقها القانونية فى عملها

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |       |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|-------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرأ |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك     | %   | ك       | %   |
| ٣,٨٨           | ٤٤         | ٣٦,٧ | ٣٥     | ٢٩,٢ | ٢٩      | ٢٤,٢ | ٧     | ٥,٨ | ٥       | ٤,٢ |

يتضح من الجدول السابق أن تمتع المرأة العاملة بحقوقها القانونية فى عملها مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٨٨ وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الدولة بالمرأة العاملة وإعطائها كل حقوقها القانونية مثلها مثل الرجل.

**جدول (٣٠)**  
شعور المرأة العاملة بالاضطهاد فى عملها لكونها امرأة

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |     |        |     |         |      |       |      |         |      |
|----------------|------------|-----|--------|-----|---------|------|-------|------|---------|------|
|                | دائماً     |     | غالباً |     | أحياناً |      | نادرأ |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %   | ك      | %   | ك       | %    | ك     | %    | ك       | %    |
| ١,٨٨           | ٣          | ٢,٥ | ٩      | ٧,٥ | ٢٣      | ١٩,٢ | ٢١    | ١٧,٥ | ٦٤      | ٥٣,٣ |

يشير الجدول إلى أن شعور المرأة العاملة بالاضطهاد فى عملها لكونها امرأة منخفض حيث أن المتوسط المرجح يساوى ١,٨٨ وقد يرجع ذلك إلى وجود مبدأ تكافؤ الفرص فى الوزارات والهيئات الحكومية.

جدول (٣١)  
إلتحاق زملاء المرأة في العمل بدورات تدريبية أكثر منها

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |     |        |      |         |      |        |      |         |      |
|----------------|------------|-----|--------|------|---------|------|--------|------|---------|------|
|                | دائماً     |     | غالباً |      | أحياناً |      | نادراً |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %   | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %    |
| ٢,٥٠           | ١١         | ٩,٢ | ١٦     | ١٣,٣ | ٣٣      | ٢٧,٥ | ٢٢     | ١٨,٣ | ٣٨      | ٣١,٧ |

يشير الجدول إلى أن الإلتحاق زملاء المرأة في العمل بدورات تدريبية أكثر منها منخفض حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٢,٥٠ وقد يرجع ذلك إلى عدم التفرقة بين الرجل والمرأة في الإلتحاق بالدورات التدريبية تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص.

جدول (٣٢)  
المرأة العاملة يشركها رئيسها في صنع القرارات داخل العمل

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |    |         |      |        |      |         |      |
|----------------|------------|------|--------|----|---------|------|--------|------|---------|------|
|                | دائماً     |      | غالباً |    | أحياناً |      | نادراً |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %    | ك      | %  | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %    |
| ٣,٠٨           | ٢٠         | ١٦,٧ | ٢٤     | ٢٠ | ٤٠      | ٣٣,٣ | ١٧     | ١٤,٢ | ١٩      | ١٥,٨ |

يتضح من الجدول أن إشراك رؤساء العمل للمرأة في صنع القرارات داخل العمل متوسط حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٣,٠٨ وقد يرجع ذلك إلى وجود فئات من الرؤساء في العمل غير مقتنعين بالمرأة كقوة تنموية لا يمكن الاستهانة بها وعدم اقتناعهم بعمل المرأة

جدول (٣٣)  
اهتمام المرأة العاملة بالتعاون مع زملائها في العمل

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |    |         |     |        |     |         |   |
|----------------|------------|------|--------|----|---------|-----|--------|-----|---------|---|
|                | دائماً     |      | غالباً |    | أحياناً |     | نادراً |     | لا يحدث |   |
|                | ك          | %    | ك      | %  | ك       | %   | ك      | %   | ك       | % |
| ٤,٦٢           | ٨٣         | ٦٩,٢ | ٣٠     | ٢٥ | ٥       | ٤,٢ | ٢      | ١,٧ | ٠       | ٠ |

يتضح من الجدول أن اهتمام المرأة بالتعاون مع زملائها في العمل مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٤,٦٢ وقد يرجع ذلك إلى أن المرأة لديها مرونة في العمل ولديها الاستعداد للعمل بروح الفريق .

### جدول (٣٤)

تعد الخبرة والأقدمية أساسا المفاضلة بين المرأة وزميلها في الترقية

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |      |         |      |        |      |         |   |
|----------------|------------|----|--------|------|---------|------|--------|------|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |      | أحياناً |      | نادراً |      | لا يحدث |   |
|                | ك          | %  | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %    | ك       | % |
| ٣,٦٥           | ٤٢         | ٣٥ | ٢٥     | ٢٠,٨ | ٢٨      | ٢٣,٢ | ١٩     | ١٥,٨ | ٦       | ٥ |

يتضح من الجدول أن اعتبار الخبرة والأقدمية هما أساسا المفاضلة بين المرأة وزميلها في الترقية مرتفع حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٣,٦٥ وقد يرجع ذلك إلى المساواة بين الرجل والمرأة في قانون العمل حيث إنه لا يوجد تمييز بين الرجل والمرأة في قانون العمل المصري.

### جدول (٣٥)

سعى المرأة لتنمية مهارتها في العمل

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |     |        |     |         |   |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|-----|--------|-----|---------|---|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |     | نادراً |     | لا يحدث |   |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %   | ك      | %   | ك       | % |
| ٤,٧٨           | ٩٧         | ٨٠,٨ | ٢١     | ١٧,٥ | ١       | ٠,٨ | ١      | ٠,٨ | ٠       | ٠ |

يتضح من الجدول أن سعى المرأة لتنمية مهارتها في العمل مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,٧٨ و يتضح ذلك في جدول رقم (١٣) الذى يوضح أسباب حصول المتدربة على الدورة حيث أن ٩٦٪ من المتدربات يحصلن على الدورة لتحسين أدائهن الوظيفي كما أن ٧٢٪ من المتدربات تقدمن بأنفسهن للحصول على الدورة التدريبية كما اتضح في الجدول رقم (١٠) وهذا يوضح اهتمام المرأة بتنمية مهارتها باستمرار مما يجعلها قوة عمل لا يستهان بها.

### جدول (٣٦)

دراية المرأة العاملة باستخدام الحاسب الآلي

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |                 |    |             |     |
|----------------|------------|------|-----------------|----|-------------|-----|
|                | دراية تامة |      | لدى فكرة معقولة |    | لا اجيد ذلك |     |
|                | ك          | %    | ك               | %  | ك           | %   |
| ١,٧٧           | ٣٢         | ٢٦,٧ | ٨٤              | ٧٠ | ٤           | ٣,٣ |

يشير الجدول السابق أن ٧٠٪ من المتدربات لديهن فكرة معقولة باستخدام الحاسب الآلي و ٢٦,٧٪ من المتدربات لديهن دراية تامة وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الهيئات والمؤسسات الآن باستخدام الحاسب الآلي والتكنولوجيا في كافة المؤسسات والمجالات وبالتالي لابد أن يكون موظفيها على دراية باستخدام الحاسب الآلي.

استنتاجاً مما سبق يتضح أن المرأة العاملة يتاح لها فرصة الحصول على الدورات التدريبية مثل زميلها بالعمل وكذلك الترقية على الرغم من أن هناك من الرجال لا يقبلوا رئاسة المرأة في العمل بشكل كبير نتيجة للموروثات من العادات والتقاليد أن المرأة لا تصلح إلا إلى المنزل فقط ، وعلى الرغم من دراية المرأة العاملة بكافة الأمور الإدارية المتعلقة بطبيعة عملها وقدرتها على الاعتماد على نفسها في حل المشكلات المتعلقة بالعمل ولديها القدرة على تحمل مسؤولية أى قرار تتخذه في عملها ، إلا أنها تشعر ببعض التفرقة بينها وبين زميلها من جهة

رؤسائها ولا يشركون المرأة في صنع القرارات داخل العمل على الرغم من المساواة بين المرأة والرجل في الأعمال المسندة إليهما ، و حصولها على نفس الأجر الذي يحصل عليه زميلها عن نفس العمل وتمتعها بحقوقها القانونية في عملها طبقاً لقانون العمل ومبدأ تكافؤ الفرص المطبق في جهات العمل المختلفة بما يقلل نسبياً من شعورها بالاضطهاد في عملها لكونها امرأة ، وبالتالي فإن دعم جهات العمل للمرأة العاملة وتشجيعها وإتاحة الفرصة لها للمشاركة في صنع القرارات في العمل و الاهتمام بحصولها على الدورات التدريبية ينمى مهاراتها و يمكنها من المشاركة في عملية صنع القرار التتموى وعلي تم التحقق من صحة الجزء الثاني من الفرض الأول الخاص بدعم جهات العمل للمرأة العاملة .

#### رابعاً: - إدارة المرأة العاملة لحياتها الشخصية

##### جدول (٣٧)

قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين أسرتها وعملها

ن=١٠٥

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |   |        |   |         |   |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|---|--------|---|---------|---|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |   | نادراً |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | % | ك      | % | ك       | % |
| ٤,٣٩           | ٤٧         | ٤٤,٨ | ٥٢     | ٤٩,٥ | ٦       | ٥ | ٠      | ٠ | ٠       | ٠ |

يشير الجدول إلى أن قدرة المرأة على التوفيق بين أسرتها وعملها مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,٣٩ من عدد المتزوجات البالغ عددهن ٩١ مفردة والمطلقات البالغ عددهن ٥ مفردة والأرامل البالغ عددهن ٩ أرملة وقد يرجع ذلك إلى قدرة المرأة العاملة على تنظيم وقتها بين أسرتها وعملها بالإضافة إلى تمتعها بحقوقها القانونية التي تكفل لها آليات لرعاية الأسرة.

##### جدول (٣٨)

يوضح رضى زوج المرأة العاملة عن عملها

ن=١٠٥

| الاستجابات   |      |               |      |                 |      |
|--------------|------|---------------|------|-----------------|------|
| راضى ويشجعني |      | ترك لي الحرية |      | كان لديه معارضة |      |
| ك            | %    | ك             | %    | ك               | %    |
| ٤٤           | ٤١,٩ | ٤٤            | ٤١,٩ | ١٧              | ١٦,٢ |

يبين الجدول السابق أن الزوج "راضى عن عمل زوجته" و"ترك لها الحرية" فى ذلك حيث جاء هاتين العنصرين فى الترتيب الأول بنفس النسبة ٤١,٩ % وتكرر ٤٤ مفردة من عدد مفردات المجتمع البالغ عددهم ١٠٥ ما بين متزوجة وأرملة ومطلقة وقد يرجع ذلك إلى أهمية عمل المرأة لمساعدة الزوج فى مصاريف البيت نظراً لصعوبة الحياة.

جدول (٣٩)  
المرأة العاملة لها مدخرات بنكية

ن=١٢٠

| الاستجابات |      |     |      |
|------------|------|-----|------|
| لا         |      | نعم |      |
| ك          | %    | ك   | %    |
| ٥٢         | ٤٣,٣ | ٦٨  | ٥٦,٧ |

يتضح من أن ٥٦,٧ % من المستفيدات لديهن مدخرات بنكية وقد يرجع ذلك إلى تمتعها بالحقوق الاقتصادية والذمة المالية المنفصلة مما يشعرها بالثقة في نفسها و تقديرها لذاتها مما يمكنها من اتخاذ القرار في حياتها الشخصية ومجتمعها.

جدول (٤٠)  
شعور المرأة العاملة بأهميتها الاقتصادية

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |     |        |     |         |      |        |    |        |    |
|----------------|------------|-----|--------|-----|---------|------|--------|----|--------|----|
|                | لا يحدث    |     | نادراً |     | أحياناً |      | غالباً |    | دائماً |    |
|                | ك          | %   | ك      | %   | ك       | %    | ك      | %  | ك      | %  |
| ٤,٢٣           | ٢          | ١,٧ | ٢      | ١,٧ | ١٩      | ١٥,٨ | ٣٣,٣   | ٤٠ | ٤٧,٥   | ٥٧ |

يشير الجدول إلى أن شعور المرأة العاملة بأهميتها الاقتصادية مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٤,٢٣ وقد يرجع ذلك إلى وعيها بالدور الذي تقوم به سواء في عملها وإنها قوة عمل لا يمكن الاستهانة بها وبالتالي قوة اقتصادية حيث أنها تمثل نصف المجتمع وكذلك تشعر بأهميتها الاقتصادية أيضاً عندما تشارك في مصروف البيت مع زوجها كما يوضح جدول رقم (٤٥) فيما بعد.

جدول (٤١)  
اهتمام الزوج برأي زوجته في الأمور المادية للأسرة

ن=١٠٥

| المتوسط المرجح | الاستجابات |     |        |     |         |    |        |    |        |    |
|----------------|------------|-----|--------|-----|---------|----|--------|----|--------|----|
|                | لا يحدث    |     | نادراً |     | أحياناً |    | غالباً |    | دائماً |    |
|                | ك          | %   | ك      | %   | ك       | %  | ك      | %  | ك      | %  |
| ٣,٥٦           | ٨          | ٧,٦ | ٨      | ٧,٦ | ١٣,٣    | ١٤ | ٢٠,٩   | ٢٢ | ٥٠,٥   | ٥٣ |

يشير الجدول إلى أن اهتمام الزوج برأي زوجته في الأمور المادية للأسرة مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٣,٥٦ وقد يرجع ذلك إلى مشاركة الزوجة لزوجها في مصروف البيت وبالتالي لا بد من الاهتمام برأيها في الأمور المادية للأسرة .

**جدول (٤٢)**  
**استطاعة المرأة التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد**

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |        |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|--------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %   | ك       | %   |
| ٣,٨٥           | ٥١         | ٤٢,٥ | ٢٨     | ٢٣,٣ | ٢٣      | ١٩,٢ | ٨      | ٦,٧ | ١٠      | ٨,٣ |

يتضح من الجدول أن استطاعة المرأة التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد مرتفعة حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٣,٨٥ وقد يرجع ذلك إلى شعور المرأة العاملة بالاستقلال الاقتصادي الذي يعطيها الثقة بالنفس الذي يمكنها من اتخاذ أى قرار خاص بها أو بأسرتها أو مجتمعا.

**جدول (٤٣)**  
**استطاعة المرأة اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها**

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |    |         |      |        |      |         |      |
|----------------|------------|------|--------|----|---------|------|--------|------|---------|------|
|                | دائماً     |      | غالباً |    | أحياناً |      | نادرًا |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %    | ك      | %  | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %    |
| ٣,٠١           | ٢١         | ١٧,٥ | ٢٤     | ٢٠ | ٣٥      | ٢٩,٢ | ١٥     | ١٢,٥ | ٢٥      | ٢٠,٨ |

يتضح من الجدول أن استعداد المرأة لاتخاذ أى قرار خاص بأسرتها بمفردها متوسط حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٣,٠١ وقد يرجع ذلك إلى اهتمام المرأة بمشاورة أفراد أسرتها.

**جدول (٤٤)**  
**اهتمام المرأة العاملة بادخار جزء من مرتبها**

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |        |      |         |      |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|--------|------|---------|------|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %    |
| ٣,٣٧           | ٢٦         | ٢١,٧ | ٣٣     | ٢٧,٥ | ٣٣      | ٢٧,٥ | ١٥     | ١٢,٥ | ١٣      | ١٠,٨ |

يشير الجدول إلى أن اهتمام المرأة بادخار جزء من مرتبها مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٣,٣٧ وقد يرجع ذلك إلى رغبة المرأة في الشعور بالاستقلال الاقتصادي.

جدول (٤٥)  
إسهام المرأة العاملة في مصروف البيت مع زوجها

ن=١٠٥

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |     |       |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|-----|-------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |     | نادرأ |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %   | ك     | %   | ك       | %   |
| ٣,٨١           | ٧٢         | ٦٨,٦ | ١٥     | ١٤,٣ | ٨       | ٧,٦ | ٤     | ٣,٨ | ٦       | ٥,٧ |

يتضح من الجدول السابق أن إسهام المرأة العاملة في مصروف البيت مع زوجها مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٣,٨١ وقد يرجع ذلك إلى غلاء المعيشة الذي يتطلب مشاركة الزوجة مع زوجها في مصروفات البيت .

جدول (٤٦)  
استطاعة المرأة مواجهة مشكلات أسرته بمفردها

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |    |       |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|----|-------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |    | نادرأ |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %  | ك     | %   | ك       | %   |
| ٤,٠٣           | ٣٩         | ٣٢,٥ | ٥٢     | ٤٣,٣ | ٢٤      | ٢٠ | ٤     | ٣,٣ | ١       | ٠,٨ |

يبين الجدول أن استطاعة المرأة مواجهة مشكلات أسرته بمفردها مرتفعة حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٤,٠٣ وقد يرجع ذلك إلى شعور المرأة العاملة بالثقة في النفس نظراً لشعورها بالاستقلال الإقتصادي وكذلك خروجها الى سوق العمل يجعلها قادرة على مواجهة أى مشكلات تواجه أسرته بمفردها.

جدول (٤٧)  
مراجعة الزوج لزوجته في أوجه إنفاق ميزانية الأسرة

ن=١٠٥

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |       |      |         |      |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|-------|------|---------|------|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرأ |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك     | %    | ك       | %    |
| ٢,٩            | ١٥         | ١٤,٣ | ١٧     | ١٦,٢ | ٣٢      | ٣٠,٥ | ٢٢    | ٢٠,٩ | ١٩      | ١٨,١ |

يتضح من الجدول أن مراجعة الزوج لزوجته في أوجه إنفاق ميزانية الأسرة متوسط حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٢,٩ من أفراد العينة البالغ عددهن ١٠٥ ما بين متزوجات ومطلقات وأرامل قد يكونوا حديثي الطلاق أو الترميل وقد يرجع ذلك إلى ثقة الأزواج على قدرات زوجاتهم في تدبير شئون الأسرة ومساهمتها في الإنفاق على الأسرة مع الزوج.

#### جدول (٤٨)

اعتماد المرأة على نفسها فى إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية دون اللجوء إلى أحد

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |      |         |      |       |     |         |     |
|----------------|------------|----|--------|------|---------|------|-------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |    | غالباً |      | أحياناً |      | نادرأ |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %  | ك      | %    | ك       | %    | ك     | %   | ك       | %   |
| ٣,٩٧           | ٤٢         | ٣٥ | ٤٧     | ٣٩,٢ | ٢١      | ١٧,٥ | ٥     | ٤,٢ | ٥       | ٤,٢ |

يشير الجدول السابق إلى أن اعتماد المرأة على نفسها فى إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية دون اللجوء لأحد مرتفعة حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٣,٩٧ وقد يرجع ذلك إلى شعور المرأة بالاستقلالية الاقتصادية التى يعطيها الثقة فى نفسها فى إدارة أمور حياتها بالإضافة إلى الخبرة المكتسبة من الحياة العملية التى تمكنها من الاعتماد على نفسها.

#### جدول (٤٩)

إتاحة الفرصة للمرأة العاملة للمشاركة فى اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |       |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|-------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرأ |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك     | %   | ك       | %   |
| ٤,١٩           | ٥٧         | ٤٧,٥ | ٤١     | ٣٤,٢ | ١٥      | ١٢,٥ | ٢     | ١,٧ | ٥       | ٤,٢ |

يشير الجدول إلى أن إتاحة الفرصة للمرأة العاملة فى المشاركة فى اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,١٩ وقد يرجع ذلك إلى مساهمة المرأة فى الإنفاق على المنزل مما يجعلها شريكاً أساسياً فى اتخاذ أى قرار خاص بها و بأسرتها هذا بالإضافة إلى خروجها إلى سوق العمل اكسبها من الخبرات القدرة على اتخاذ أى قرار.

#### جدول (٥٠)

شعور المرأة العاملة بتقدير من زوجها لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد

ن=١٠٥

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |       |      |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|-------|------|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرأ |      | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك     | %    | ك       | %   |
| ٣,٧٤           | ٣٦         | ٣٤,٣ | ٢٦     | ٢٤,٨ | ٢٧      | ٢٥,٧ | ١٢    | ١١,٤ | ٤       | ٣,٨ |

يتضح من الجدول أن تقدير الزوج لزوجته لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٧٤ وقد يرجع ذلك إلى مساهمة الزوجة مع زوجها فى الأعباء المادية للأسرة.

جدول (٥١)  
احترام الزوج لآراء زوجته ومناقشتها فيها

ن=١٠٥

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |       |        |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|-------|--------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |       | نادرًا |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %     | ك      | %   | ك       | %   |
| ٣,٩            | ٣٧         | ٣٥,٢ | ٣٨     | ٣٦,٢ | ٢٠      | ١٩,٠٥ | ٧      | ٦,٧ | ٣       | ٢,٩ |

يتضح من الجدول أن احترام الزوج لآراء زوجته مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٩ وقد يرجع ذلك إلى اعتراف الزوج بدورها كشريك كامل مما يحقق التوازن فى العلاقات والأدوار بينهم .

جدول (٥٢)  
يوضح مشاركة الزوج لزوجته فى التخطيط لمستقبل الأبناء

ن=١٠٥

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |        |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|--------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %   | ك       | %   |
| ٤,١٤           | ٥٤         | ٥١,٤ | ٢٧     | ٢٥,٧ | ١٣      | ١٢,٤ | ٧      | ٦,٧ | ٤       | ٣,٨ |

يشير الجدول السابق إلى أن مشاركة الزوج لزوجته فى التخطيط لمستقبل الأبناء مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,١٤ وقد يرجع ذلك إلى أن المرأة أصبحت شريك أساسى للرجل فى كافة الأمور ومنها التخطيط لمستقبل الأبناء.

استنتاجا مما سبق يتضح أن المرأة العاملة لديها القدرة على التوفيق بين أسرتها وعملها ، كما أن المتزوجات أزواجهن راضون عن عملهن وترك لهن الحرية ، كما أن ٦٨% من مجتمع الدراسة لديهن مدخرات بنكية مما يشعرهما بقدر من الاستقلال الاقتصادي بالإضافة إلى شعور المرأة العاملة بأهميتها الاقتصادية ، كما أن لديها القدرة على التصرف فى ممتلكاتها دون الرجوع لأحد ويهتم زوجها برأيها فى الأمور المادية للأسرة و لديها القدرة على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها، و مواجهة مشكلات أسرتها بمفردها، كما يمكنها الاعتماد على نفسها فى إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية دون اللجوء لأحد ، كما يتاح لها الفرصة للمشاركة فى اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها بالإضافة إلى شعورها بتقدير زوجها لما تقدمه لأسرتها من وقت وجهد واحترامه لآرائها ومناقشتها فيها وإشراكها فى التخطيط لمستقبل الأبناء كل ذلك يعطيها الثقة فى نفسها وبالتالي فإن قدرة المرأة على إدارة أمور حياتها الشخصية يساعدها فى تنمية مهاراتها لتمكينها من المشاركة فى صنع القرار التنموي، وبالتالي تم التحقق من صحة الجزء الثالث الخاص بقدرة المرأة العاملة على إدارة أمور حياتها الشخصية من الفرض الأول.

## خامساً: - مشاركة المرأة العاملة في الأنشطة المجتمعية

### جدول (٥٣)

اهتمام المرأة العاملة بالإدلاء بصوتها في الانتخابات

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |     |        |      |         |      |        |      |         |      |
|----------------|------------|-----|--------|------|---------|------|--------|------|---------|------|
|                | دائماً     |     | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %   | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %    |
| ٢,٤٣           | ١٠         | ٨,٣ | ١٧     | ١٤,٢ | ٣١      | ٢٥,٨ | ١٩     | ١٥,٨ | ٤٣      | ٣٥,٨ |

يشير الجدول إلى أن اهتمام المرأة العاملة بالإدلاء بصوتها في الانتخابات منخفض حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٢,٤٣ وقد يرجع ذلك إلى عدم وعيها بالدور السياسي للمرأة وبأهميتها في المشاركة السياسية وكيفية المشاركة .

### جدول (٥٤)

متابعة المرأة العاملة لتطور وضع المرأة وقضاياها في المجتمع

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |        |      |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|--------|------|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |      | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %   |
| ٣,٦٠           | ٣١         | ٢٥,٨ | ٣٤     | ٢٨,٣ | ٣٥      | ٢٩,٢ | ١٦     | ١٣,٣ | ٤       | ٣,٣ |

يشير الجدول السابق إلى أن متابعة المرأة العاملة لتطور وضع المرأة وقضاياها في المجتمع مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٣,٦٠ وقد يرجع ذلك إلى اهتمام المرأة العاملة بالتعرف على كل ما هو جديد وخاص بالمرأة وأهم الخدمات التي يقدمها المجتمع لها لمساعدتها للإستفادة منها

### جدول (٥٥)

إدراك المرأة العاملة لأهمية مشاركتها في تنمية المجتمع

ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |        |      |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|--------|------|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |      | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %   |
| ٣,٧٨           | ٣٨         | ٣١,٧ | ٣٧     | ٣٠,٨ | ٢٩      | ٢٤,٢ | ١٣     | ١٠,٨ | ٣       | ٢,٥ |

يتضح من الجدول أن إدراك المرأة العاملة بأهمية مشاركتها في تنمية المجتمع مرتفعة حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٣,٧٨ وقد يرجع ذلك إلى إحساسهن بالقدرة على التحكم في مسار حياتهن بوجه عام واستقلالها اقتصادياً وإحساسها بمستوى عالي من المكانة الاجتماعية.

جدول (٥٦)  
يوضح إنتماء المرأة العاملة لأي حزب سياسي  
ن=١٢٠

| الاستجابات |     |     |   |
|------------|-----|-----|---|
| لا         |     | نعم |   |
| %          | ك   | %   | ك |
| ٩٢,٥       | ١١١ | ٧,٥ | ٩ |

يتضح من الجدول أن ٩٢,٥٪ من السيدات العاملات لا ينتمين إلى أي حزب سياسي حيث جاءت الإستجابة "لا" في الترتيب الأول بتكرار ١١١ مفردة وقد يرجع ذلك إلى عدم وعيهن بالدور السياسي للمرأة وعدم اهتمامهن بالقيام بهذا الدور وعدم تنمية مهارتهن في هذا المجال .

جدول (٥٧)  
يوضح اهتمام المرأة العاملة بمتابعة ومعرفة الأحداث السياسية  
ن=١٢٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |       |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|-------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرأ |     | لا يحدث |     |
|                | %          | ك    | %      | ك    | %       | ك    | %     | ك   | %       | ك   |
| ٣,٦٤           | ٢٩         | ٢٤,٢ | ٣٨     | ٣١,٧ | ٣٨      | ٣١,٧ | ١١    | ٩,٢ | ٤       | ٣,٣ |

يشير الجدول إلى أن اهتمام المرأة العاملة بمتابعة ومعرفة الأحداث السياسية مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٣,٦٤ وقد يرجع ذلك إلى إهتمام المرأة العاملة بمتابعة ومعرفة الأحداث السياسية دون الاهتمام بالمشاركة في الحياة السياسية وذلك نتيجة لعدم وعيهن بأهمية مشاركة المرأة في الحياة السياسية.

جدول (٥٨)  
يوضح إنتماء المرأة العاملة للعضوية في أي جمعية أهلية  
ن=١٢٠

| الاستجابات |     |     |   |
|------------|-----|-----|---|
| لا         |     | نعم |   |
| %          | ك   | %   | ك |
| ٩٥         | ١١٤ | ٥   | ٦ |

يتضح من الجدول السابق أن المرأة العاملة ليس لديها اهتمام بالانتماء إلى أي جمعية أهلية حيث أحتلت الإستجابة "لا" الترتيب الأول بنسبة ٩٥٪ وتكرر ١١٤ مفردة وقد يرجع ذلك إلى عدم اهتمامهن بالعمل الاجتماعي وعدم وعيهن بأهميته وأهمية مشاركتها فيه لتنمية مجتمعه.

استنتاجاً مما سبق يتضح أن المرأة العاملة لا تهتم بالمشاركة في الأنشطة المجتمعية حيث إن متوسط إدلاء مجتمع الدراسة من السيدات العاملات بأصواتهن في الانتخابات منخفض كما أن ٩٢,٥% من مجتمع الدراسة من السيدات العاملات لا ينتمين إلى أي حزب سياسي وكذلك ٩٥% منهن لا ينتمين إلى أي جمعية أهلية على الرغم من أن متوسط متابعة المرأة العاملة من مجتمع الدراسة لتطور وضع المرأة وقضاياها في المجتمع مرتفع وكذلك إدراكها لأهمية مشاركتها في تنمية المجتمع ومتابعتها للأحداث السياسية لذلك تحتاج المرأة العاملة إلى تنمية الوعي السياسي حتى لا تكتفي بالمعرفة فقط ولكن لتشارك أيضاً وذلك حتى تتمكن من الوصول إلى مواقع صنع القرار المختلفة مما يمكنها من المشاركة في صنع القرار التتموي بمجتمعها وبالتالي تم التحقق من الجزء الأخير من الفرض الأول الخاص بمشاركة المرأة في الأنشطة المجتمعية.

#### سادساً:- المعوقات التي تواجه المتدربات من السيدات العاملات في القطاع العام والخاص وتحد من استفادتهن من الدورات التدريبية التي يقدمها مركز تنمية مهارات المرأة

جدول (٥٩)

المعوقات التي تواجهها المرأة العاملة وتحد من استفادتها من الدورات التدريبية

ن=١٢٠

| م  | المتغيرات                                                                                                        | ك  | %    | الترتيب |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|---------|
| ١  | عدم إبلاغ جهات العمل المختلفة بشكل دوري بخطة المركز السنوية من الدورات التدريبية                                 | ٦  | ٥    | ٦       |
| ٢  | قصر مدة الدورة التدريبية                                                                                         | ١٤ | ١١,٧ | ١       |
| ٣  | ارتفاع قيمة الاشتراك في الدورة                                                                                   | ٨  | ٦,٧  | ٤       |
| ٤  | انفصال المادة العلمية للتدريب عن الواقع الفعلي في العمل                                                          | ٦  | ٥    | ٦       |
| ٥  | الروتين في العمل يحول دون تطبيق ما تم تدريسه في الدورة التدريبية                                                 | ١١ | ٩,٢  | ٢       |
| ٦  | عدم إتاحة الفرص المتكافئة للموظفين للحصول على الدورات التي يريدونها                                              | ٧  | ٥,٨  | ٥       |
| ٧  | عدم وجود ترشيح من قبل العمل للحصول على الدورات التدريبية                                                         | ٧  | ٥,٨  | ٥       |
| ٨  | عدم السماح من جهة العمل بالحضور أكثر من دورة واحدة فقط في العام التدريبي                                         | ٥  | ٤,٢  | ٧       |
| ٩  | صعوبة إجراءات الترشيح لهذه الدورات من جهة العمل                                                                  | ٥  | ٤,٢  | ٧       |
| ١٠ | عدم اعتراف الرؤساء في العمل بهذه الدورات                                                                         | ٩  | ٧,٥  | ٣       |
| ١١ | تفاوت الدرجات الوظيفية والأعمار وسنوات الخبرة في الدورة الواحدة مما يؤثر على الاستفادة من الدورات                | ٢  | ١,٧  | ٨       |
| ١٢ | وجود التدريب بمقر المركز بالقاهرة مما يؤدي إلى صعوبة الحصول على الدورات لساكنتي المحافظات المختلفة لصعوبة التنقل | ٨  | ٦,٧  | ٤       |
| ١٣ | محدودية الميزانية التي تخصصها جهات العمل المختلفة لتدريب الموظفين بها                                            | ٥  | ٤,٢  | ٧       |

يوضح الجدول السابق أهم المعوقات التي تواجه المتدربات من السيدات العاملات بالقطاع العام والخاص وتحد من استفادتهن من الدورات التدريبية التي يقدمها مركز تنمية مهارات المرأة للمرأة العاملة هي "قصر مدة الدورة التدريبية" حيث جاء هذا المتغير في الترتيب الأول بنسبة ١١,٧٪ وتكرر ١٤ مفردة مما يؤثر ذلك على استفادة المتدربات من الدورة لقصر مدتها ، يليها في الترتيب الثاني "الروتين في العمل يحول دون تطبيق ما تم تدريسه في الدورة التدريبية" بنسبة ٩,٢٪ وتكرر ١١ مفردة وقد يرجع ذلك إلى أن هناك جهات عمل لا تسمح بتطبيق ما تم التدريب عليه في العمل ، وقد يرجع ذلك إلى " عدم اعتراف الرؤساء في العمل بهذه الدورات " الذي جاء في الترتيب الثالث بنسبة ٧,٥٪ وتكرر ٩ مفردة مما يؤثر على تطبيق ما تم التدريب عليه في العمل، وقد جاء في الترتيب الرابع كل من متغيري " وجود التدريب بمقر المركز بالقاهرة مما يؤدي إلى صعوبة الحصول على الدورات لساكني المحافظات المختلفة لصعوبة التنقل " و"متغير" ارتفاع قيمة الاشتراك في الدورة" وقد جاء في الترتيب الأخير متغير " تفاوت الدرجات الوظيفية والأعمار وسنوات الخبرة في الدورة الواحدة" بنسبة ١,٧٪ وتكرر ٢ مفردة حيث أن تفاوت الدرجات والأعمار قد يؤثر على الاستفادة من الدورات.

استنتاجاً مما سبق يتضح أن هناك معوقات تواجه المتدربات من السيدات العاملات في القطاع العام والخاص وتحد من استفادتهن من الدورات التدريبية التي يقدمها المركز وهناك من المعوقات ما هو مرتبط بالمركز وما هو مرتبط بجهات العمل المختلفة الخاصة بالمتدربات . ومن المعوقات الخاصة بالمركز "عدم إبلاغ جهات العمل المختلفة بشكل دوري بخطة المركز السنوية من الدورات " وكذلك "قصر مدة الدورة التدريبية " و "ارتفاع قيمة الاشتراك في الدورة" و "انفصال المادة العلمية للتدريب عن الواقع الفعلي في العمل" و "تفاوت الدرجات الوظيفية والأعمار وسنوات الخبرة في الدورة الواحدة" و "وجود التدريب بمقر المركز بالقاهرة مما يؤدي إلى صعوبة الحصول على الدورات لساكني المحافظات المختلفة لصعوبة التنقل". ومن المعوقات الخاصة بجهات العمل "الروتين في العمل الذي يحول دون تطبيق ما تم تدريسه في الدورة التدريبية" و"عدم إتاحة الفرص المتكافئة للموظفين للحصول على الدورات التدريبية التي يريدونها" و"عدم وجود ترشيح من قبل العمل للحصول على الدورات التدريبية في بعض جهات العمل" و"عدم اعتراف الرؤساء في العمل بهذه الدورات" و"محدودية الميزانية التي تخصصها جهات العمل المختلفة لتدريب العاملين بها".

**سابعاً: - مقترحات مواجهة المعوقات التي تواجهها العاملات وتحد من استفادتها من خدمات مركز تنمية مهارات المرأة**

**جدول (٦٠)**

مقترحات مواجهة المعوقات من وجهة نظر المتدربات من العاملات بالقطاع العام والخاص لتحسين الاستفادة من الدورات التدريبية التي يقدمها مركز تنمية مهارات المرأة

ن=١٢٠

| م  | المتغيرات                                                                                                  | ك  | %    | الترتيب |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|---------|
| ١  | مراسلة جهات العمل المختلفة بشكل دوري بمواعيد الدورات قبلها بوقت كافى                                       | ٦  | ٥    | ٥       |
| ٢  | زيادة مدة الدورة للاستفادة منها                                                                            | ١٥ | ١٢,٥ | ١       |
| ٣  | تقليل قيمة الاشتراك فى الدورات وجعلها باشتراك رمزي                                                         | ٧  | ٥,٨  | ٤       |
| ٤  | وجود مرونة فى جهات العمل لتطبيق ما تم دراسته فى الدورة لتحسين الأداء فى العمل.                             | ١٠ | ٨,٣  | ٢       |
| ٥  | وجود تكافؤ فى الفرص بالنسبة لترشيح الموظفين للحصول على الدورات لكي يتاح التدريب لكل الموظفين.              | ٣  | ٢,٥  | ٨       |
| ٦  | توعية الرؤساء فى العمل بأهمية الدورات التدريبية لتحسين أداء الموظفين                                       | ٨  | ٦,٧  | ٣       |
| ٧  | عمل دورات إجبارية للمديرين والقيادات العليا فى التنمية البشرية وذلك للفجوة الكبيرة بين المدير والموظف      | ٤  | ٣,٣  | ٧       |
| ٨  | أن ترتبط المادة العلمية التي يحصل عليها المتدرب بالواقع الفعلي للعمل                                       | ٥  | ٤,٢  | ٦       |
| ٩  | زيادة الميزانية المخصصة للدورات التدريبية بجهات العمل المختلفة                                             | ٤  | ٣,٣  | ٧       |
| ١٠ | عقد امتحانات فى نهاية الدورة لضمان الاستفادة وإضفاء نوع من الجدية والاعتراف بالشهادة التي يتم الحصول عليها | ٣  | ٢,٥  | ٨       |
| ١١ | إتاحة الفرصة للموظفين لاختيار الدورات التي يرغبون فى الحصول عليها وتناسب طبيعة عملهم                       | ٣  | ٢,٥  | ٨       |
| ١٢ | أن يكون الترشيح للدورات إجبارية على الهيئة أو الجهة الحكومية لكي توافى على ترشيح الموظفين للدورات          | ٧  | ٥,٨  | ٤       |
| ١٣ | مراعاة أن تكون الدرجات الوظيفية وأعمار المتدربين متقاربة فى الدورة الواحدة                                 | ٢  | ١,٧  | ٩       |

يتضح من الجدول رقم (٦٠) مقترحات مواجهة المعوقات من وجهة نظر المتدربات لتحسين الاستفادة من الدورات التدريبية التي يقدمها مركز تنمية مهارات المرأة للمرأة العاملة وجاء فى الترتيب الأول " زيادة مدة الدورة للاستفادة منها" بنسبة ١٢,٥٪ وتكرر ١٥ مفردة ، وقد يرجع ذلك إلى عدم قدرة المتدربات من الاستفادة من الدورات قصيرة المدة ويليهما فى الترتيب مقترح " وجود مرونة فى جهات العمل لتطبيق ما تم دراسته فى الدورة لتحسين الأداء فى العمل" بنسبة ٨,٣٪ وتكرر ١٠ مفردات ، وقد جاء فى الترتيب الثالث مقترح " توعية الرؤساء بأهمية الدورات التدريبية لتحسين أداء الموظفين" بنسبة ٦,٧٪ وتكرر ٨ مفردة وقد جاء فى الترتيب الأخير متغير " مراعاة أن تكون الدرجات الوظيفية وأعمار المتدربات متقاربة فى الدورة الواحدة" بنسبة ١,٧٪ وتكرر ٢ مفردة.

وأخيراً تم التحقق من صحة الفرض الأول بكل أجزاءه من التدريب لتحسين الأداء الوظيفي ودعم جهات العمل للمرأة العاملة و إدارة المرأة لحياتها الشخصية ومشاركتها فى الأنشطة المجتمعية كل ذلك يساعدها على تنمية مهاراتها ويمكنها من المشاركة فى صنع القرار التنموي.

## الفئة الثانية "صاحبات المشروعات الصغيرة"

أولاً:- وصف مجتمع الدراسة من صاحبات المشروعات الصغيرة

**جدول (٦١)**  
أعمار المستفيدات صاحبات المشروعات

ن=٥٠

| المتغيرات |    |       |    |       |    |              |    |
|-----------|----|-------|----|-------|----|--------------|----|
| ٢٠-٣٠     |    | ٣٠-٤٠ |    | ٤٠-٥٠ |    | ٥٠ سنة فأكثر |    |
| ك         | %  | ك     | %  | ك     | %  | ك            | %  |
| ٩         | ١٨ | ١٧    | ٣٤ | ١٣    | ٢٦ | ١١           | ٢٢ |

يشير الجدول إلى أن أكبر نسبة من المستفيدات من صاحبات المشروعات تتراوح أعمارهن من "٣٠-٤٠ عام" حيث احتلت هذه الفئة الترتيب الأول بنسبة ٣٤ % وتكرر ١٧ مفردة وأقل نسبة جاءت لفئة "٢٠-٣٠ عام" بنسبة ١٨ % وتكرر ٩ مفردة وقد يرجع ذلك إلى عدم إقبال المرأة الأقل من ٣٠ عام على إقامة مشروع صغير خوفاً من المخاطرة وانتظاراً للوظائف الحكومية المضمونة.

**جدول (٦٢)**  
الحالة الاجتماعية للمستفيدات صاحبات المشروعات

ن=٥٠

| المتغيرات  |    |        |    |       |   |       |   |
|------------|----|--------|----|-------|---|-------|---|
| غير متزوجة |    | متزوجة |    | مطلقة |   | أرملة |   |
| ك          | %  | ك      | %  | ك     | % | ك     | % |
| ٩          | ١٨ | ٣٨     | ٧٦ | ٢     | ٤ | ١     | ٢ |

يشير الجدول إلى أن أكبر نسبة من المستفيدات متزوجات حيث بلغت نسبتهن ٧٦ % بتكرر ٣٨ مفردة ويليهما متغير "غير متزوجة" بنسبة ١٨ % وتكرر ٩ مفردة وقد يرجع زيادة إقبال المتزوجات على إقامة مشروع صغير إلى تشجيع الأزواج لهن لإقامة مشروع صغير نظراً لصعوبة الظروف الاقتصادية الحالية حيث يتضح من الجدول رقم (٩٤) أن نسبة ٣٩,٥ % من الأزواج رحبوا بإقامة زوجاتهم لمشروعات صغيرة و ١٨,٤ % رحب وشجعها.

**جدول (٦٣)**  
المستوى التعليمي للمستفيدات من صاحبات المشروعات

ن=٥٠

| المتغيرات |    |             |   |             |    |                   |    |
|-----------|----|-------------|---|-------------|----|-------------------|----|
| متوسط     |    | فوق المتوسط |   | تعليم جامعي |    | تعليم فوق الجامعي |    |
| ك         | %  | ك           | % | ك           | %  | ك                 | %  |
| ٦         | ١٢ | ٣           | ٦ | ٣٥          | ٧٠ | ٦                 | ١٢ |

يتضح من الجدول أن نسبة ٧٠ % من صاحبات المشروعات تعليمهن جامعي وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر فرص عمل للخريجين مما يدفعهن لإقامة مشروعات صغيرة لأنهن لا يقبلن الأعمال المتدنية الأجر مثل غيرهن من المتعلّقات تعليم متوسط أو فوق المتوسط.

جدول (٦٤)  
أسبقية العمل للمستفيدات من صاحبات المشروعات

ن=٥٠

| م | المتغيرات                 | ك  | %  | الترتيب |
|---|---------------------------|----|----|---------|
| ١ | كنت أعمل في الحكومة       | ٧  | ١٤ | ٣       |
| ٢ | كنت أعمل في القطاع الخاص  | ٢٢ | ٤٤ | ١       |
| ٣ | لم أعمل من قبل            | ١٦ | ٣٢ | ٢       |
| ٤ | كنت أعمل في مشروعات صغيرة | ٣  | ٦  | ٤       |
| ٥ | مازلت أعمل بالحكومة       | ٢  | ٤  | ٥       |

يشير الجدول إلى أن متغير "كنت أعمل في القطاع الخاص" احتل الترتيب الأول بنسبة ٤٤٪ وتكرر ٢٢ مفردة ، وقد يرجع ذلك إلى تقلص دور القطاع الحكومي في إيجاد فرص عمل حيث احتل متغير "لم أعمل من قبل" المركز الثاني بنسبة ٣٢٪ وتكرر ١٦ مفردة وجاء "كنت أعمل في الحكومة" في المركز الثالث بنسبة ١٤٪ وتكرر ٧ مفردة .

جدول (٦٥)  
أسباب إقامة المستفيدات لمشروع صغير

ن=٥٠

| م | المتغيرات                                                      | ك  | %  | الترتيب |
|---|----------------------------------------------------------------|----|----|---------|
| ١ | رغبة في تحقيق عائد مادي مجزى                                   | ١٨ | ٣٦ | ٢       |
| ٢ | عدم توفر فرص عمل                                               | ١٥ | ٣٠ | ٣       |
| ٣ | الرغبة في الاستفادة من الدعم المقدم من الدول للمشروعات الصغيرة | ٣  | ٦  | ٦       |
| ٤ | توفر رأس المال لإقامة مشروع صغير                               | ٤  | ٨  | ٥       |
| ٥ | الرغبة في العمل الحر دون التقيد بوظيفة                         | ٢٣ | ٤٦ | ١       |
| ٦ | خبرة عمل سابقه في المجال                                       | ٩  | ١٨ | ٤       |
| ٧ | الرغبة في ممارسة هواياتي وشغل وقت الفراغ                       | ١  | ٢  | ٧       |
| ٨ | الرغبة في تحقيق الذات                                          | ٤  | ٨  | ٥       |
|   | المجموع                                                        | ٧٧ |    |         |

إتضح من الجدول السابق أن متغير " الرغبة في العمل الحر دون التقيد بوظيفة" احتل الترتيب الأول بنسبة ٤٦٪ وتكرر ٢٣ مفردة وقد يرجع ذلك إلى رغبة المرأة في العمل الحر حتى تستطيع مراعاة بيتها وأسرتها، ويليه متغير "رغبة في تحقيق عائد مادي مجزى" بنسبة ٣٦٪ وتكرر ١٨ مفردة وقد يرجع ذلك إلى ضعف العائد المادي من القطاع الحكومي والخاص وبالتالي تتجه المرأة إلى إقامة مشروع خاص بها لتحقيق عائد مادي اكبر لمساعدة زوجها ، بينما تأخر متغير "الرغبة في ممارسة هواياتي وشغل وقت الفراغ بأقل نسبة ٢٪ وتكرر ١ مفردة وقد يرجع ذلك إلى سوء الأحوال الاقتصادية وغلاء المعيشة. ويلاحظ أن مجموع الإستجابات بلغت ٧٧ إستجابة على الرغم من أن مجتمع الدراسة عددهن ٥٠ مستفيدة مما يدل على ان هناك من المستفيدات أختارت أكثر من سبب من الأسباب المذكورة عالية لإقامتها لمشروع صغير .

جدول (٦٦)  
نوع مشروعات المستفيدات

ن=٥٠

| المتغيرات |   |       |    |       |    |      |   |
|-----------|---|-------|----|-------|----|------|---|
| زراعي     |   | تجاري |    | صناعي |    | خدمي |   |
| ك         | % | ك     | %  | ك     | %  | ك    | % |
| ٠         | ٠ | ١٢    | ٢٤ | ٣٧    | ٧٤ | ١    | ٢ |

يتضح من الجدول أن ٧٤٪ من المشروعات صناعية حيث تعتمد مشروعات المستفيدات على أعمال الحلي والإكسسوار وأشغال الإبرة ، اى تعتمد على الصناعات الحرفية ،وقد تأخر عنصر خدمي بأقل نسبة ٢٪ وتكرار ١ مفردة.

جدول (٦٧)  
موقع المستفيدة بالنسبة لمشروعها

ن=٥٠

| المتغيرات |   |           |   |                  |    |
|-----------|---|-----------|---|------------------|----|
| مالكة فقط |   | مديرة فقط |   | مالكة ومديرة معا |    |
| ك         | % | ك         | % | ك                | %  |
| ١         | ٢ | ١         | ٢ | ٤٨               | ٩٦ |

يشير الجدول إلى أن "مالكة ومديره معا" يحتل الترتيب الأول بنسبة ٩٦ ٪ وتكرار ٤٨ مفردة وقد يرجع ذلك إلى أن المرأة قد تعمل المشروع بمفردها لضعف رأس مال المشروع كما أن كثير من مشروعات السيدات لا تحتاج إلى عمال حيث أن مشروعاتهن عبارة عن صناعات بسيطة كالحلي والفضة وأشغال الإبرة والإكسسوارات لا تحتاج إلى عماله .

جدول (٦٨)  
يوضح كيف عرفت صاحبة المشروع مركز تنمية مهارات المرأة

ن=٥٠

| م | المتغيرات        | ك  | %  | الترتيب |
|---|------------------|----|----|---------|
| ١ | إعلان في الصحف   | ١  | ٢  | ٤       |
| ٢ | من خلال الأصدقاء | ٣٨ | ٧٦ | ١       |
| ٣ | من خلال الأقارب  | ٥  | ١٠ | ٣       |
| ٤ | من خلال الانترنت | ٦  | ١٢ | ٢       |

يتضح من الجدول أن نسبة ٧٦٪ من المستفيدات بتكرار ٣٨ مفردة عرفوا مركز تنمية مهارات المرأة من خلال الأصدقاء حيث أحتل هذا العنصر الترتيب الأول وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر أساليب الدعاية الإعلان الكافية عن نشاط المركز حيث جاء عنصر "الإعلان في الصحف" بأقل نسبة ٢٪ وتكرار ١ مفردة.

جدول (٦٩)  
عدد العمالة بمشروعات المستفيدات

ن=٥٠

| م | المتغيرات         | ك  | %  | الترتيب |
|---|-------------------|----|----|---------|
| ١ | أقل من خمس عمال   | ١٦ | ٣٢ | ٢       |
| ٢ | ٥ عمال-أقل من ١٠  | ٣  | ٦  | ٣       |
| ٣ | ١٠ عمال-أقل من ١٥ | ٢  | ٤  | ٤       |
| ٤ | ١٥ عامل-أقل من ٢٠ | ٣  | ٦  | ٣       |
| ٥ | ٢٠ عامل فأكثر     | ٣  | ٦  | ٣       |
| ٦ | لا يوجد           | ٢٣ | ٤٦ | ١       |

يتضح من الجدول أن متغير "لا يوجد" أحتل الترتيب الأول بنسبة ٤٦٪ وتكرار ٢٣ مفردة ويليهما متغير "أقل من خمس عمال" بنسبة ٣٢٪ وتكرار ١٦ مفردة وقد يرجع ذلك إلى عدم احتياج المشروعات التي تقيمها المرأة إلى عدد عمال كبير حيث تعتمد على المشغولات اليدوية والإكسسوارات والحلي والفضة وبالتالي لا توفر مشروعات المرأة فرص عمل كثيرة.

جدول (٧٠)  
الوضع الحالي لمشروعات المستفيدات

ن=٥٠

| المتغيرات |    |       |    |       |   |
|-----------|----|-------|----|-------|---|
| يعمل      |    | متعثر |    | متوقف |   |
| ك         | %  | ك     | %  | ك     | % |
| ٣٥        | ٧٠ | ١٤    | ٢٨ | ١     | ٢ |

يبين الجدول أن نسبة ٧٠٪ من مشروعات المستفيدات تعمل حيث أحتل متغير "يعمل" الترتيب الأول ويليهما "متعثر" بنسبة ٢٨٪ وتكرار ١٤ مفردة وقد يرجع ذلك التعثر إلى عدم قدرة المستفيدات على إدارة مشروعاتهن لعدم توفر الخبرة الكافية لديهن في إدارة المشروعات لعدم تدريبهن على ذلك قبل إقامة المشروع .

جدول (٧١)  
مكان مشروع المستفيدات من صاحبات المشروعات الصغيرة

ن=٥٠

| م | المتغيرات    | ك  | %  | الترتيب |
|---|--------------|----|----|---------|
| ١ | حجرة في منزل | ٣٤ | ٦٨ | ١       |
| ٢ | ورشة         | ٩  | ١٨ | ٢       |
| ٣ | محل          | ٤  | ٨  | ٣       |
| ٤ | مصنع         | ٣  | ٦  | ٤       |

يتضح من الجدول السابق أن أماكن المشروعات التي تقيمها المرأة عبارة عن حجرة في منزل حيث جاء هذا العنصر في الترتيب الأول بنسبة ٦٨٪ وتكرار ٣٤ مفردة وقد يرجع ذلك إلى أن كثير من مشروعات السيدات لا تحتاج أكثر من حجرة في المنزل حيث تعتمد مشروعاتهن على الأشغال اليدوية والحلي والإكسسوارات، كما جاء عنصر "مصنع" في المرتبة الأخيرة بنسبة ٦٪ وتكرار ٣ مفردة.

### جدول (٧٢)

مصدر تمويل مشروعات المستفيدات

ن=٥٠

| م | المتغيرات             | ك  | %  | الترتيب |
|---|-----------------------|----|----|---------|
| ١ | تمويل ذاتي            | ٤٩ | ٩٨ | ١       |
| ٢ | قروض                  | ٠  | ٠  | ٣       |
| ٣ | تمويل ذاتي وقروض معاً | ١  | ٢  | ٢       |

يتضح من الجدول أن نسبة ٩٨٪ من المستفيدات تمويلهن ذاتي وقد يرجع ذلك إلى أن المستفيدات يفضلن العمل بتمويل ذاتي عن الاقتراض من أى جهة وقد يرجع ذلك إلى كثرة الضمانات المطلوبة في صرف القروض حيث جاء هذا المتغير من أهم الصعوبات التى تواجه المرأة صاحبة المشروع في تعاملها مع المؤسسات المالية في الجدول رقم (١١٧) بنسبة ٤٢٪ يليها تعقد إجراءات صرف القرض بنسبة ٢٢٪.

### جدول (٧٣)

يوضح كيفية اختيار صاحبة المشروع العاملين بمشروعها

ن=٥٠

| م | المتغيرات        | ك  | %  | الترتيب |
|---|------------------|----|----|---------|
| ١ | القرابة          | ١١ | ٢٢ | ٣       |
| ٢ | الصدقة           | ١٨ | ٣٦ | ١       |
| ٣ | الإعلان في الصحف | ١٢ | ٢٤ | ٢       |
| ٤ | الموهبة          | ٤  | ٨  | ٤       |

يشير الجدول إلى أن ٣٦٪ من صاحبات المشروعات اختاروا العاملين بمشروعاتهن عن طريق "الصدقة" حيث احتل هذا المتغير الترتيب الأول بتكرار ١٨ مفردة وقد يرجع ذلك إلى ثقة صاحبة المشروع فيهن ويليها "الإعلان في الصحف" بنسبة ٢٤٪ وتكرر ١٢ مفردة وقد يرجع ذلك إلى اهتمام صاحبة المشروع بالخبرة في المجال ولذلك يفضلن الإعلان بينما تأخر متغير "الموهبة" بأقل نسبة ٨٪ وتكرر ٤ مفردة.

### ثانياً: - التدريب لتنمية مهارات صاحبة المشروع الصغير

### جدول (٧٤)

أخذ صاحبة المشروع لدورة تدريبية في مركز تنمية مهارات المرأة قبل البدء في مشروعها

ن=٥٠

| الاستجابات |    |     |   |
|------------|----|-----|---|
| لا         |    | نعم |   |
| %          | ك  | %   | ك |
| ٩٨         | ٤٩ | ٢   | ١ |

يشير الجدول الى أن ٩٨٪ من صاحبات المشروعات لم يحصلن على دورات تدريبية في مركز تنمية مهارات المرأة قبل البدء في مشروعاتهن حيث جاءت الإستجابة " لا" فى الترتيب الأول وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر دورات تدريبية باستمرار في المركز لصاحبات المشروعات الصغيرة وعدم وعى المستفيدات بأهمية الدورات التدريبية قبل البدء في المشروع لتتمكن صاحبة المشروع من إدارة مشروعها.

#### جدول (٧٥)

اهتمام صاحبة المشروع بالحضور والمشاركة إذا نما إلى علمها أن المركز سوف يعقد دورة تدريبية أو ورشة عمل خاصة بتحسين جودة منتجاتها

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |        |   |         |    |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|--------|---|---------|----|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرًا |   | لا يحدث |    |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك      | % | ك       | %  |
| ٣,٩٠           | ٢٢         | ٤٤ | ١٣     | ٢٦ | ٨       | ١٦ | ٢      | ٤ | ٥       | ١٠ |

يتضح من الجدول أن اهتمام صاحبة المشروع بالحضور والمشاركة إذا نما إلى علمها أن المركز سوف يعقد دورة تدريبية أو ورشة عمل خاصة بتحسين جودة منتجات مشروعها مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٣,٩٠ وقد يرجع ذلك إلى اهتمام صاحبات المشروعات بالسعي لتحسين جودة منتجاتها باستمرار .

#### جدول (٧٦)

يوضح على ما تعتمد صاحبة المشروع لتحسين جودة منتجاتها

ن=٥٠

| م | المتغيرات                                          | ك  | %  | الترتيب |
|---|----------------------------------------------------|----|----|---------|
| ١ | الخبرة في المجال                                   | ٢٥ | ٥٠ | ٢       |
| ٢ | التدريب باستمرار على كل ما هو جديد في مجال المشروع | ٢٤ | ٤٨ | ٣       |
| ٣ | استشارة الخبراء المتخصصين في مجال المشروع          | ١١ | ٢٢ | ٤       |
| ٤ | متابعة كل ما هو جديد وحديث في الأسواق              | ٣٨ | ٧٦ | ١       |
|   | المجموع                                            | ٩٨ |    |         |

يتضح من الجدول أن صاحبة المشروع عند تحسين جودة منتجاتها تعتمد على "متابعة كل ما هو جديد وحديث في الأسواق" حيث جاء هذا المتغير في الترتيب الأول بنسبة ٧٦٪ وتكرار ٣٨ مفردة وقد يرجع ذلك إلى انتشار كثير من المنتجات المستوردة قليلة السعر ومتجددة باستمرار ويليهما "الخبرة في المجال" بنسبة ٥٠٪ وتكرار ٢٥ مفردة . ونلاحظ مجموع استجابات المستفيدات بلغت ٩٨ استجابة على الرغم من أن مفردات مجتمع الدراسة بلغ ٥٠ مستفيدة مما يدل على أن هناك من المستفيدات أختارت أكثر من متغير حيث تعتمد في تحسين جودة منتجاتها على أكثر من متغير من المتغيرات السابقة.

#### جدول (٧٧)

سعى صاحبة المشروع لتنمية مهاراتها وقدراتها في مجال مشروعها

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |   |         |    |        |   |         |   |
|----------------|------------|----|--------|---|---------|----|--------|---|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |   | أحياناً |    | نادرًا |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %  | ك      | % | ك       | %  | ك      | % | ك       | % |
| ٤,٢٦           | ٣٤         | ٦٨ | ٤      | ٨ | ٦       | ١٢ | ٣      | ٦ | ٣       | ٦ |

يشير الجدول أن سعى صاحبة المشروع لتنمية مهاراتها وقدراتها في مجال مشروعها مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٤,٢٦ وقد يرجع ذلك إلى اهتمام صاحبات المشروعات بنقل مهارتهن في مجال مشروعاتهن باستمرار لمواكبة تغيرات السوق.

### جدول (٧٨)

إستعانة صاحبة المشروع بأحد فى حساب أرباح وخسائر مشروعها

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |   |         |   |       |    |         |    |
|----------------|------------|----|--------|---|---------|---|-------|----|---------|----|
|                | دائماً     |    | غالباً |   | أحياناً |   | نادرأ |    | لا يحدث |    |
|                | ك          | %  | ك      | % | ك       | % | ك     | %  | ك       | %  |
| ١,٩٤           | ٧          | ١٤ | ٣      | ٦ | ٢       | ٤ | ٦     | ١٢ | ٣٢      | ٦٤ |

يشير الجدول الى أن استعانة صاحبة المشروع بأحد فى حساب أرباح وخسائر مشروعها منخفض حيث أن المتوسط المرجح يساوى ١,٩٤ وقد يرجع ذلك إلى أن مشروعات المستفيدات متناهية الصغر لا تستدعى الاستعانة بأحد لحسب الخسائر والأرباح .

### جدول (٧٩)

إطلاع صاحبة المشروع على كل ما هو جديد فى مجال مشروعها

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |   |       |   |         |   |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|---|-------|---|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |   | نادرأ |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | % | ك     | % | ك       | % |
| ٤,٧٦           | ٤٠         | ٨٢ | ٦      | ١٢ | ٣       | ٦ | ٠     | ٠ | ٠       | ٠ |

يتضح من الجدول أن إطلاع صاحبة المشروع على كل ما هو جديد فى مجال مشروعها مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,٧٦ وقد يرجع ذلك إلى اهتمام صاحبة المشروع بإنجاح مشروعها وجديتها فى إستمراريته.

### جدول (٨٠)

مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من مركز تنمية مهارات المرأة لتنمية مهارات صاحبة المشروع فى مجال مشروعها

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |       |    |         |    |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|-------|----|---------|----|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرأ |    | لا يحدث |    |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك     | %  | ك       | %  |
| ٢,١٢           | ٥          | ١٠ | ٧      | ١٤ | ٨       | ١٦ | ٦     | ١٢ | ١٧      | ٣٤ |

يتضح من الجدول السابق مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من المركز للمرأة صاحبة المشروع الصغير أو الراغبة فى إقامة مشروع منخفضة حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٢,١٢ وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود دورات تدريبية باستمرار بالمركز لصاحبات المشروعات وعدم تنوع ورش العمل المقدمة لتناسب جميع مجالات المشروعات المختلفة.

جدول رقم (٨١)  
دراسة صاحبة المشروع باستخدام الحاسب الآلي  
ن=٥٠

| المتغيرات  |    |                 |    |             |    |
|------------|----|-----------------|----|-------------|----|
| دراسة تامة |    | لدى فكرة معقولة |    | لا أجيد ذلك |    |
| ك          | %  | ك               | %  | ك           | %  |
| ٣١         | ٦٢ | ١٤              | ٢٨ | ٥           | ١٠ |

يتضح من الجدول أن صاحبة المشروع لديها دراية تامة باستخدام الحاسب الآلي حيث جاء هذا المتغير في الترتيب الأول بنسبة ٦٢٪ وتكرار ٣١ مفردة وقد يرجع ذلك إلى أن ٧٠٪ من مجتمع الدراسة تعلمهن جامعي، وقد جاء في الترتيب الأخير "لا أجيد ذلك" بنسبة ١٠٪ وتكرار ٥ مفردة.

جدول (٨٢)  
ما يقتضيه استمرارية نجاح مشروع صاحبة المشروع الصغير  
ن=٥٠

| م       | المتغيرات                                            |  |  | ك   | %  | الترتيب |
|---------|------------------------------------------------------|--|--|-----|----|---------|
| ١       | الدراسة المستمرة لرغبات المستهلك                     |  |  | ٢٦  | ٥٢ | ٣       |
| ٢       | تطوير المنتج باستمرار                                |  |  | ٣٢  | ٦٤ | ٢       |
| ٣       | استثمار الأرباح لتوسيع المشروع                       |  |  | ١٠  | ٢٠ | ٥       |
| ٤       | تنمية مهاراتي بالتدريب باستمرار                      |  |  | ١٨  | ٣٦ | ٤       |
| ٥       | الإطلاع على كل ما هو جديد وخاص بمنتجي                |  |  | ٣٤  | ٦٨ | ١       |
| ٦       | تحقيق الجودة لمنتجاتي باستمرار                       |  |  | ٢٦  | ٥٢ | ٣       |
| ٧       | التوسع في المبيعات عن طريق التصدير                   |  |  | ٣   | ٦  | ٦       |
| ٨       | خلق فرص جيدة للتسويق عن طريق إقامة معارض بصفة مستمرة |  |  | ٣   | ٦  | ٦       |
| المجموع |                                                      |  |  | ١٥٢ |    |         |

يتضح من الجدول أن ما يقتضيه استمرارية نجاح المشروع "الإطلاع على كل ما هو جديد" بنسبة ٦٨٪ وتكرار ٣٤ مفردة وقد يرجع ذلك إلى تغير السوق باستمرار واحتلال المنتجات المستوردة رخيصة الثمن الأسواق المصرية مما يتطلب الإطلاع على كل ما هو جديد يليها متغير "تطوير المنتج باستمرار" بنسبة ٦٤٪ وتكرار ٣٢ مفردة وجاء في الترتيب الأخير كل من "التوسع في المبيعات عن طريق التصدير" و "خلق فرص جيدة للتسويق عن طريق إقامة معارض بصفة مستمرة" بنفس النسبة ٦٪ وتكرار ٣ مفردة. وقد بلغ عدد الإستجابات ١٥٢ استجابة رغم أن مجتمع الدراسة من صاحبات المشروعات بلغ ٥٠ مستفيدة مما يدل على أن هناك هناك من المستفيدات أختارت أكثر من متغير ترى من وجهة نظرها هو ما يقتضيه استمرار نجاح مشروعها.

### جدول (٨٣)

يوضح ما تفعل صاحبة المشروع لو تعرض مشروعها لأي أزمة مالية

ن=٥٠

| م | المتغيرات                            | ك  | %  | الترتيب |
|---|--------------------------------------|----|----|---------|
| ١ | أتوقف عن الإنتاج لفترة               | ٢٨ | ٥٦ | ١       |
| ٢ | أقتصر لإدارة عجلة الإنتاج            | ٧  | ١٤ | ٤       |
| ٣ | أصفي المشروع نهائياً                 | ١  | ٢  | ٦       |
| ٤ | أقلل العمالة بالمشروع                | ٨  | ١٦ | ٣       |
| ٥ | أقوم بالاستدانة من الأقارب والأصدقاء | ٨  | ١٦ | ٣       |
| ٦ | أستخدم مواد خام أقل جوده وأرخص ثمناً | ١٣ | ٢٦ | ٢       |
| ٧ | أبحث عن شريك في المشروع              | ٢  | ٤  | ٥       |
|   | المجموع                              | ٦٧ |    |         |

يتضح من الجدول أنه عند تعرض صاحبة المشروع لأي أزمة مالية "تتوقف عن الإنتاج لفترة" حيث احتل هذا المتغير الترتيب الأول بنسبة ٥٦٪ وتكرر ٢٨ مفردة وقد يرجع ذلك إلى عدم دراية المرأة صاحبة المشروع بكيفية إدارة الأزمات التي يتعرض لها مشروعها نتيجة لعدم تدريبها مسبقاً وتنمية مهاراتها في إدارة وإقامة مشروع وجاء في الترتيب الأخير "أصفي المشروع نهائياً" بأقل نسبة ٢٪ وتكرر ١ مفردة وقد يرجع ذلك إلى رغبة صاحبة المشروع استمرار مشروعها. ويلاحظ أن مجموع الاستجابات بلغ ٦٨ استجابة على الرغم من أن مجتمع الدراسة من صاحبات المشروعات يبلغ ٥٠ مستفيدة مما يدل على أن هناك من المستفيدات أختارت أكثر من تصرف يمكن أن تفعله عند تعرض مشروعها لأي أزمة مالية.

استنتاجاً مما سبق عن التدريب لتنمية مهارات صاحبة المشروع الصغير يتضح عدم اهتمام صاحبات المشروعات بالحصول على دورات تدريبية في مركز تنمية مهارات المرأة قبل البدء في مشروعها كما اتضح اهتمام صاحبة المشروع بالحضور والمشاركة إذا نما إلى علمها أن المركز سوف يعقد دورة تدريبية أو ورشة عمل خاصة بتحسين جودة منتجات مشروعها ويتضح من ذلك اهتمام صاحبات المشروعات بتحسين جودة منتجاتهن باستمرار كما أن ٤٨٪ منهن يعتمد على التدريب باستمرار للتعرف على كل ما هو جديد في مجال مشروعها كما تهتم صاحبة المشروع بالسعى لتنمية مهاراتها وقدراتها في مجال مشروعها باستمرار لمواكبة تغيرات السوق ، كما اتضح عدم استعانة صاحبة المشروع بأحد في حساب أرباح وخسائر مشروعها حيث أن ٦٨٪ من المستفيدات مشروعاتهن عبارة عن حجرة في منزلها وبالتالي يعتبر نشاط مشروعها غير رسمي ، كما اتضح مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من المركز للمرأة صاحبة المشروع الصغير منخفضة، كما اتضح عدم دراية المرأة صاحبة المشروع بكيفية إدارة الأزمات التي يتعرض لها مشروعها نتيجة لضعف مهاراتها وعدم تدريبها مسبقاً وتنمية مهاراتها في إدارة وإقامة مشروعها حيث إنه إذا تعرض مشروعها لأي أزمة مالية "تتوقف عن الإنتاج لفترة" حيث جاء هذا العنصر في الترتيب الأول بنسبة ٥٦٪ ويتضح من ذلك صحة الجزء الأول من الفرض الثاني الخاص بأهمية التدريب لتنمية مهارات المرأة صاحبة المشروع.

### ثالثاً: - تقديم الخدمات المختلفة التي تحتاج إليها صاحبة المشروع

جدول (٨٤)

نوعية المساعدة التي قدمها مركز تنمية مهارات المرأة لصاحبات المشروعات

ن=٥٠

| م | المتغيرات                                                                 | ك  | %  | الترتيب |
|---|---------------------------------------------------------------------------|----|----|---------|
| ١ | المساعدة في اختيار نشاط المشروع                                           | ٠  | ٠  | ٧       |
| ٢ | المساعدة في إعداد دراسة الجدوى للمشروع                                    | ١  | ٢  | ٦       |
| ٣ | الاستفادة من الدورات التدريبية عن كيفية إقامة وإدارة مشروعات صغيرة        | ٢  | ٤  | ٥       |
| ٤ | الاستفادة من ورش العمل التي يقيمها المركز                                 | ٦  | ١٢ | ٤       |
| ٥ | الاستفادة من الخدمات الاستشارية التي يقدمها المركز لصاحبات المشروعات      | ٩  | ١٨ | ٣       |
| ٦ | الاستفادة من المواقع الإلكترونية التي يصممها المركز لتسويق منتجات مشروعها | ٣٣ | ٦٦ | ١       |
| ٧ | المساعدة في الاشتراك في المعارض                                           | ١٨ | ٣٦ | ٢       |
|   | المجموع                                                                   | ٦٩ |    |         |

يتضح من الجدول أن متغير " الإستفادة من المواقع الإلكترونية التي يصممها المركز لتسويق منتجات المشروع" جاء في الترتيب الأول بنسبة ٦٦٪ وتكرر ٣٣ مفردة ، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الخدمة من الخدمات الوحيدة التي يقدمها المركز بانتظام لصاحبات المشروعات، وقد جاء في الترتيب الثاني متغير " المساعدة في الاشتراك في المعارض " بنسبة ٣٦٪ وتكرر ١٨ مفردة ، وقد يرجع ذلك إلى ضعف قدرة المرأة على تسويق منتجاتها بمفردها نظراً لصعوبة ظروف السوق وضعف مهارة المرأة على إيجاد سوق لمنتجاتها . بينما تأخر متغير " المساعدة في إعداد دراسة الجدوى للمشروع" و "المساعدة في اختيار نشاط المشروع" حيث أن مشروعات المرأة تعتمد على الإشغال اليدوية البسيطة في المنزل حيث إن معظم المستفيدات مشروعاتهن في المنزل ويتضح ذلك من الجدول رقم (٧١) حيث أن ٦٨٪ من المستفيدات مشروعاتهن حجرة في منزل. ويلاحظ من الجدول السابق ان مجموع أستجابات المستفيدات بلغت ٦٩ أستجابة مما يوضح أن هناك من المستفيدات حصلن على أكثر من مساعدة من المركز .

جدول (٨٥)

مساعدة المركز لصاحبات المشروعات في الاتصال بالخبراء والمتخصصين لتقديم الخبرة والمشورة لهن

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |   |        |   |         |    |        |   |         |    |
|----------------|------------|---|--------|---|---------|----|--------|---|---------|----|
|                | دائماً     |   | غالباً |   | أحياناً |    | نادراً |   | لا يحدث |    |
|                | ك          | % | ك      | % | ك       | %  | ك      | % | ك       | %  |
| ١,٨٨           | ٣          | ٦ | ٢      | ٤ | ١٣      | ٢٦ | ٠      | ٠ | ٣٢      | ٦٤ |

يشير الجدول إلى أن مساعدة المركز لصاحبات المشروعات في الاتصال بالخبراء والمتخصصين لتقديم الخبرة والمشورة منخفض حيث أن المتوسط المرجح يساوي ١,٨٨ وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر مجموعه من الخبراء والمتخصصين بالمركز لتقديم الخبرة والمشورة لصاحبات المشروعات الصغيرة.

### جدول (٨٦)

مساعدة المركز للمستفيدات في تسويق منتجات مشروعاتهن

ن=٥٠

| م | المتغيرات                                                      | ك  | %  | الترتيب |
|---|----------------------------------------------------------------|----|----|---------|
| ١ | تسهيل الاشتراك في المعارض المحلية                              | ٤٧ | ٩٤ | ١       |
| ٢ | تسهيل الاشتراك في المعارض الدولية                              | ١١ | ٢٢ | ٣       |
| ٣ | توفير المعلومات الكافية عن الأسواق المختلفة الداخلية والخارجية | ٤  | ٨  | ٤       |
| ٤ | الإعلان عن منتجات المشروع على مواقع الانترنت الخاصة بالمركز    | ٢٩ | ٥٨ | ٢       |
|   | المجموع                                                        | ٩١ |    |         |

يتضح من الجدول أن "تسهيل الاشتراك في المعارض المحلية" هي أهم مساعده يقدمها المركز للمستفيدات لتسويق منتجاتهن حيث جاء هذا المتغير بأعلى نسبة ٩٤% وتكرر ٤٧ مفردة يليها "الإعلان عن منتجات المشروع على مواقع الانترنت الخاصة بالمركز" وقد يرجع ذلك إلى أن خدمة تسويق المنتجات على الانترنت هي الخدمة التي يقدمها المركز للمستفيدات أو التي يجدها المستفيدات في المركز. ويلاحظ من الجدول السابق ان مجموع استجابات المستفيدات بلغت ٩١ استجابة مما يوضح أن هناك من المستفيدات حصلن على أكثر من مساعدة من المركز في تسويق منتجات مشروعاتها.

### جدول (٨٧)

لجوء صاحبة المشروع لمركز تنمية مهارات المرأة عندما تواجهها أى مشكلة في مشروعها

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |   |        |   |         |    |       |   |         |    |
|----------------|------------|---|--------|---|---------|----|-------|---|---------|----|
|                | دائماً     |   | غالباً |   | أحياناً |    | نادرأ |   | لا يحدث |    |
|                | ك          | % | ك      | % | ك       | %  | ك     | % | ك       | %  |
| ١,٩٢           | ١          | ٢ | ٢      | ٤ | ١٦      | ٣٢ | ٤     | ٨ | ٢٧      | ٥٤ |

يشير الجدول إلى أن لجوء المرأة صاحبة المشروع لمركز تنمية مهارات المرأة عندما تواجهها أى مشكلة خاصة بمشروعها منخفض حيث أن المتوسط المرجح يساوى ١,٩٢ وقد يرجع ذلك إلى عدم معرفة صاحبات المشروعات بالخدمات التي يمكن أن يقدمها المركز لصاحبات المشروعات نظراً لعدم توفر الإعلان الكافي عن نشاط المركز.

### جدول (٨٨)

مساعدة المركز لصاحبة المشروع في حل المشكلات التي تواجه مشروعها

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |   |        |   |         |    |       |   |         |    |
|----------------|------------|---|--------|---|---------|----|-------|---|---------|----|
|                | دائماً     |   | غالباً |   | أحياناً |    | نادرأ |   | لا يحدث |    |
|                | ك          | % | ك      | % | ك       | %  | ك     | % | ك       | %  |
| ١,٩٦           | ١          | ٢ | ٤      | ٨ | ١٤      | ٢٨ | ٤     | ٨ | ٢٧      | ٥٤ |

يتضح من الجدول أن مساعدة المركز لصاحبة المشروع في حل المشكلات التي تواجه مشروعها منخفض حيث أن المتوسط المرجح يساوى ١,٩٦ وقد يرجع ذلك إلى عدم توافر خبراء ومتخصصين بالمركز يمكن استشارتهم في طرق مواجهة هذه المشكلات المختلفة التي تواجه صاحبات المشروعات.

### جدول (٨٩)

كانت صاحبة المشروع تخطط لإقامة مشروع قبل معرفتها بمركز تنمية مهارات المرأة

ن=٥٠

| الاستجابات |   |     |    |
|------------|---|-----|----|
| لا         |   | نعم |    |
| %          | ك | %   | ك  |
| ٢          | ١ | ٩٨  | ٤٩ |

يتضح من الجدول أن صاحبات المشروعات كن يخططن لإقامة مشروعاتهن قبل معرفتهن بمركز تنمية مهارات المرأة حيث احتلت الاستجابة "نعم" الترتيب الأول بنسبة ٩٨٪ وتكرار ٤٩ مفردة والاستجابة "لا" بأقل نسبه ٢٪ وتكرار ١ مفردة.

### جدول (٩٠)

اهتمام المركز بدعوة صاحبات المشروعات لحضور الندوات التي يعقدها لمناقشة ما يتعلق بالمشروعات الصغيرة

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |   |         |   |        |   |        |    |
|----------------|------------|----|--------|---|---------|---|--------|---|--------|----|
|                | لا يحدث    |    | نادراً |   | أحياناً |   | غالباً |   | دائماً |    |
|                | %          | ك  | %      | ك | %       | ك | %      | ك | %      | ك  |
| ٢,٧٦           | ٤٤         | ٢٢ | ٦      | ٣ | ٨       | ٤ | ١٤     | ٧ | ٢٨     | ١٤ |

يشير الجدول إلى أن اهتمام المركز بدعوة صاحبات المشروعات لحضور الندوات التي يعقدها لمناقشة ما يتعلق بالمشروعات الصغيرة متوسط حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٢,٧٦ وقد يرجع ذلك إلى قلة هذه الندوات وعدم انعقادها بصفه مستمرة بالمركز.

### جدول (٩١)

استعانة صاحبة المشروع بمركز تنمية مهارات المرأة عندما تفكر فى تحسين جودة منتجها

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |   |         |   |        |   |        |   |
|----------------|------------|----|--------|---|---------|---|--------|---|--------|---|
|                | لا يحدث    |    | نادراً |   | أحياناً |   | غالباً |   | دائماً |   |
|                | %          | ك  | %      | ك | %       | ك | %      | ك | %      | ك |
| ١,٦٨           | ٧٠         | ٣٥ | ٤      | ٢ | ١٨      | ٩ | ٤      | ٢ | ٤      | ٢ |

يتضح من الجدول أن استعانة صاحبة المشروع بمركز تنمية المرأة عندما تفكر صاحبة المشروع فى تحسين جودة منتجها منخفض حيث أن المتوسط المرجح يساوى ١,٦٨ وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود خبراء ومتخصصين بالمركز يمكن استشاراتهم فى تحسين جودة منتجات المشروعات المختلفة.

### جدول (٩٢)

#### دراسة صاحبة المشروع بطريقة مسك الدفاتر والسجلات

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | المتغيرات  |    |                 |    |            |   |
|----------------|------------|----|-----------------|----|------------|---|
|                | لا أجد ذلك |    | لدى فكرة معقولة |    | دراسة تامة |   |
|                | %          | ك  | %               | ك  | %          | ك |
| ٢,٢٢           | ٣٦         | ١٨ | ٥٠              | ٢٥ | ١٤         | ٧ |

يتضح الجدول إلى أن ٥٠٪ من صاحبات المشروعات لديهن فكرة معقولة بطريقة مسك الدفاتر والسجلات و ٣٦٪ لا يجيدون ذلك وقد يرجع ذلك إلى تخصص بعض من هن فى ذلك حيث أن ٧٠٪ من صاحبات المشروعات تعليمهن جامعي .

واستنتاجاً مما سبق عن تقديم الخدمات أن من أهم الخدمات التي قدمها مركز تنمية مهارات المرأة لصاحبات المشروعات هي " الاستفادة من المواقع الالكترونية التي يصممها المركز لتسويق منتجات مشروعها" بنسبة ٦٦٪ ويلبها " الاشتراك في المعارض" بنسبة ٣٦٪ نظراً للصعوبات التي تواجهها المرأة فى تسويق منتجاتها بمفردها لضعف مهاراتها فى التسويق، كما اتضح عدم توافر خبراء ومتخصصين واستشاريين بالمركز لتقديم الخبرة لاستشارتهم فيما يواجه صاحبات المشروعات من معوقات وصعوبات على الرغم من أن توفير الخبراء والمتخصصين بالمركز من ضمن الخدمات التي من المفروض أن يقدمها المركز لصاحبات المشروعات ، لهذا لجؤ المرأة صاحبة المشروع لمركز تنمية مهارات المرأة عندما تواجهها أى مشكلة خاصة بمشروعها منخفض ، كما أن مساعدة المركز لصاحبات المشروعات فى حل المشكلات التي تواجه مشروعاتهم منخفض أيضاً نظراً لعدم توافر هيئة من الخبراء والمتخصصين والاستشاريين بالمركز، وبالتالي لا تستعين صاحبات المشروعات بالمركز عند التفكير فى تحسين جودة منتجات مشروعها ، ويتضح من ذلك صحة الجزء الثانى من الفرض الثانى للدراسة الخاص بتقديم الخدمات لصاحبات المشروعات يساعدن على تنمية مهارتهن وقدراتهن ونجاح مشروعاتهن ومشاركتهن فى تنمية المجتمع والمشاركة فى صنع القرار .

#### رابعاً: - إدارة صاحبة المشروع لحياتها الشخصية

### جدول (٩٣)

#### يوضح هل إقامة المرأة لمشروع خاص مناسب لطبيعتها كامرأة

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |        |   |         |   |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|--------|---|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادراً |   | لا يحدث |   |
|                | %          | ك  | %      | ك  | %       | ك  | %      | ك | %       | ك |
| ٤,٠٠           | ٢٠         | ٤٠ | ١٤     | ٢٨ | ١٢      | ٢٤ | ٤      | ٨ | ٠       | ٠ |

يشير الجدول إلى أن إقامة المرأة لمشروع خاص مناسب لطبيعتها كامرأة مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,٠٠ وقد يرجع ذلك إلى أن إقامة المرأة لمشروع خاص بها يمكنها من مراعاة بيتها وأولادها حيث إنه لا يقيدنها بأوقات معينة للعمل .

جدول (٩٤)  
ترحب الزوج لإقامة زوجته لمشروع خاص

ن=٣٨

| الاستجابات               |      |            |      |                      |     |               |      |                 |      |
|--------------------------|------|------------|------|----------------------|-----|---------------|------|-----------------|------|
| رحب وساهم معي في المشروع |      | رحب وشجعني |      | رحب وساعدني بالمشورة |     | ترك لي الحرية |      | كان لديه معارضة |      |
| ك                        | %    | ك          | %    | ك                    | %   | ك             | %    | ك               | %    |
| ١٥                       | ٣٩,٥ | ٧          | ١٨,٤ | ٣                    | ٧,٩ | ٨             | ٢١,١ | ٥               | ١٣,٢ |

يتضح من الجدول أن الزوج رحب لإقامة زوجته لمشروع خاص حيث جاء متغير " رحب وساهم معي في المشروع" في الترتيب الأول بنسبة ٣٩,٥٪ وتكرر ١٥ مفردة من عدد المتزوجات بمجتمع الدراسة الذي بلغ عددهم ٣٨ مفردة وقد يرجع هذا إلى أن عدم تقييد المرأة بوظيفة يمكنها من مراعاة أسرتها وكذلك المساهمة في مصروف البيت نظراً لغلاء المعيشة الذي يحتاج إلى دخل الزوج والزوجة معاً.

جدول (٩٥)  
مساعدة الزوج لزوجته في إدارة مشروعها

ن=٣٨

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |      |         |      |        |     |         |      |
|----------------|------------|------|--------|------|---------|------|--------|-----|---------|------|
|                | دائماً     |      | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |     | لا يحدث |      |
|                | ك          | %    | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %   | ك       | %    |
| ٢,٩٧           | ٨          | ٢١,١ | ١١     | ٢٨,٩ | ٤       | ١٠,٥ | ٢      | ٥,٣ | ١٣      | ٣٤,٢ |

يشير الجدول إلى أن مساعدة الزوج لزوجته في إدارة مشروعها متوسط حيث بلغ المتوسط المرجح ٢,٩٧ من السيدات المتزوجات الذي بلغ عددهم ٣٨ مفردة وقد يرجع ذلك إلى اعتماد معظم مشروعات السيدات على المشغولات اليدوية والحلي والإكسسوار التي قد لا يجيدها الرجال.

جدول (٩٦)  
يوضح هل لصاحبة المشروع الصغير مدخرات بنكية

ن=٥٠

| الاستجابات |    |     |    |
|------------|----|-----|----|
| لا         |    | نعم |    |
| ك          | %  | ك   | %  |
| ١٩         | ٣٨ | ٣١  | ٦٢ |

يتضح من الجدول أن نسبة ٦٢٪ من صاحبات المشروعات الصغيرة لا يملكن مدخرات بنكية خاصة وقد يرجع ذلك إلى ضعف العائد المادي لمشروعاتهن.

جدول (٩٧)  
شعور المرأة بأهميتها الاقتصادية

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |       |   |         |   |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|-------|---|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرأ |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك     | % | ك       | % |
| ٣,٥٤           | ١١         | ٢٢ | ١٣     | ٢٦ | ٢١      | ٤٢ | ٢     | ٤ | ٣       | ٦ |

يتضح من الجدول أن شعور صاحبة المشروع بأهميتها الاقتصادية مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٥٤ وقد يرجع ذلك إلى إحساس المرأة باستقلاليتها المادية من خلال مشروعها.

جدول (٩٨)  
اهتمام الزوج برأى زوجته فى الأمور المادية للأسرة

ن=٣٨

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |    |         |     |       |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|----|---------|-----|-------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |    | أحياناً |     | نادرأ |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %  | ك       | %   | ك     | %   | ك       | %   |
| ٤,١٦           | ١٤         | ٣٦,٨ | ١٩     | ٥٠ | ٣       | ٧,٩ | ١     | ٢,٦ | ١       | ٢,٦ |

يشير الجدول إلى أن اهتمام الزوج برأى زوجته فى الأمور المادية للأسرة مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,١٦ من مجتمع الدراسة المتزوجات الذى بلغ عددهن ٣٨ مفردة وقد يرجع ذلك إلى أن المرأة أصبحت شريك أساسى للرجل فى كافة الأمور ومنها الأمور المادية للأسرة حيث تساهم المرأة مع الرجل فى مصروف البيت وبالتالي يهتم الزوج برأى زوجته فى الأمور المادية للأسرة.

جدول (٩٩)  
استطاعة صاحبة المشروع التصرف فى ممتلكاتها دون الرجوع لأحد

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |       |   |         |   |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|-------|---|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرأ |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك     | % | ك       | % |
| ٤,١٢           | ٢٥         | ٥٠ | ١١     | ٢٢ | ١١      | ٢٢ | ١     | ٢ | ٢       | ٤ |

يتضح من الجدول أن قدرة المرأة صاحبة المشروع على التصرف فى ممتلكاتها دون الرجوع لأحد مرتفعه حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,١٢ وقد يرجع ذلك إلى أن استقلال المرأة اقتصادياً يجعلها قادرة على اتخاذ أى قرار خاص بممتلكاتها بمفردها دون اللجوء إلى احد.

### جدول (١٠٠)

استطاعة صاحبة المشروع اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |        |   |         |   |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|--------|---|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرًا |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك      | % | ك       | % |
| ٣,٥٨           | ١٥         | ٣٠ | ٩      | ١٨ | ٢٠      | ٤٠ | ٢      | ٤ | ٤       | ٨ |

يشير الجدول إلى أن قدرة المرأة صاحبة المشروع على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها مرتفعة حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٣,٥٨ وقد يرجع ذلك إلى شعور المرأة بالثقة بالنفس نتيجة لاستقلالها اقتصادياً بالإضافة إلى الخبرات التي تكتسبها من خلال خروجها لسوق العمل يمكنها من اتخاذ أى قرار بمفردها.

### جدول (١٠١)

قدرة صاحبة المشروع التوفيق بين أسرتها ومشروعها

ن=٤١

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |    |         |      |        |     |         |     |
|----------------|------------|------|--------|----|---------|------|--------|-----|---------|-----|
|                | دائماً     |      | غالباً |    | أحياناً |      | نادرًا |     | لا يحدث |     |
|                | ك          | %    | ك      | %  | ك       | %    | ك      | %   | ك       | %   |
| ٤,٠٥           | ١٤         | ٣٤,١ | ١٨     | ٤٤ | ٧       | ١٧,١ | ١      | ٢,٤ | ١       | ٢,٤ |

يشير الجدول إلى أن قدرة المرأة صاحبة المشروع التوفيق بين أسرتها ومشروعها مرتفع حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٤,٠٥ من مجتمع الدراسة من المتزوجات البالغ عددهن ٣٨ مفردة والمطلقات البالغ عددهن ٢ مفردة وارامل ١ مفردة، وقد يرجع ذلك إلى حرية صاحبة المشروع فى التحكم فى وقتها وعدم التزامها بمواعيد عمل معينة مما يمكنها من التوفيق بين أسرتها ومشروعها بالإضافة إلى أن ٦٨٪ من المستفيدات أماكن مشروعاتهن عبارة عن حجره فى منزلهم مما يمكنها من متابعة أسرتها.

### جدول (١٠٢)

إسهام صاحبة المشروع فى مصروف البيت مع زوجها

ن=٣٨

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |      |         |      |        |      |         |     |
|----------------|------------|----|--------|------|---------|------|--------|------|---------|-----|
|                | دائماً     |    | غالباً |      | أحياناً |      | نادرًا |      | لا يحدث |     |
|                | ك          | %  | ك      | %    | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %   |
| ٣,٨٩           | ١٩         | ٥٠ | ٦      | ١٥,٨ | ٦       | ١٥,٨ | ٤      | ١٠,٥ | ٣       | ٧,٩ |

يتضح من الجدول أن إسهام صاحبة المشروع فى مصروف البيت مع زوجها مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٨٩ من صاحبات المشروعات المتزوجات البالغ عددهن ٣٨ مفردة وقد يرجع ذلك إلى غلاء المعيشة الذى يحتم مساهمة الزوجة مع زوجها فى مصروف البيت.

**جدول (١٠٣)**  
**صاحبة المشروع يراجعها زوجها في أوجه أنفاق ميزانية الأسرة**

ن=٣٨

| المتوسط المرجح | الاستجابات |      |        |     |         |      |        |      |         |      |
|----------------|------------|------|--------|-----|---------|------|--------|------|---------|------|
|                | دائماً     |      | غالباً |     | أحياناً |      | نادرًا |      | لا يحدث |      |
|                | ك          | %    | ك      | %   | ك       | %    | ك      | %    | ك       | %    |
| ٢,٦٦           | ٦          | ١٥,٨ | ١      | ٢,٦ | ١٢      | ٣١,٦ | ١٢     | ٣١,٦ | ٧       | ١٨,٤ |

يشير الجدول إلى أن مراجعة الزوج لزوجته في أوجه إنفاق ميزانية الأسرة متوسط حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٢,٦٦ من أفراد العينة المتزوجات البالغ عددهن ٣٨ وقد يرجع ذلك إلى ثقة الأزواج على قدرات زوجاتهم في تدبير شئون أسرتهن نتيجة لخبرتها في التعامل في سوق العمل ومساهمتها في الإنفاق على الأسرة مع الزوج.

**جدول (١٠٤)**  
**اعتماد صاحبة المشروع على نفسها في إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية دون اللجوء إلى احد**

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |        |   |         |   |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|--------|---|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرًا |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك      | % | ك       | % |
| ٤,٢٤           | ٢٥         | ٥٠ | ١٧     | ٣٤ | ٥       | ١٠ | ١      | ٢ | ٢       | ٤ |

يتضح من الجدول أن اعتماد صاحبة المشروع على نفسها في إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية دون اللجوء إلى أحد مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٤,٢٤ يرجع ذلك إلى شعورها بالاستقلالية المادية التي تمكنها من اتخاذ القرارات الخاصة بأسرتها بمفردها دون اللجوء لأحد بالإضافة إلى تعاملها في سوق العمل يعطيها من الخبرة ما يمكنها من اتخاذ أى قرار في حياتها دون اللجوء لأحد.

**جدول (١٠٥)**  
**يتاح لصاحبة المشروع المشاركة في اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها**

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |        |   |         |   |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|--------|---|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرًا |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك      | % | ك       | % |
| ٤,٠٨           | ٢١         | ٤٢ | ١٨     | ٣٦ | ٦       | ١٢ | ٤      | ٨ | ١       | ٢ |

يتضح من الجدول أن إتاحة الفرصة لصاحبة المشروع في المشاركة في اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٤,٠٨ وقد يرجع ذلك إلى مساهمة المرأة في الصرف على المنزل وشعورها بالاستقلال المادي مما يجعلها شريك أساسي في اتخاذ أى قرار خاص بها و بأسرتها هذا بالإضافة إلى خروجها إلى سوق العمل اكسبها من الخبرات التي تمكنها من اتخاذ أى قرار.

### جدول (١٠٦)

تقدير زوج صاحبة المشروع لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد

ن=٣٨

| المتوسط المرجح | الاستجابات |   |        |   |         |   |        |   |        |    |
|----------------|------------|---|--------|---|---------|---|--------|---|--------|----|
|                | لا يحدث    |   | نادراً |   | أحياناً |   | غالباً |   | دائماً |    |
|                | %          | ك | %      | ك | %       | ك | %      | ك | %      | ك  |
| ٣,٦٨           | ٧,٩        | ٣ | ١٣,٢   | ٥ | ١٨,٤    | ٧ | ٢٣,٧   | ٩ | ٣٦,٨   | ١٤ |

يتضح من الجدول أن تقدير الزوج لزوجته لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٦٨ من عدد مفردات البحث من المتزوجات البالغ عددهن ٣٨ مفردة ، وقد يرجع ذلك إلى مساهمة الزوجة مع زوجها فى الأعباء المادية للأسرة.

### جدول (١٠٧)

صاحبة المشروع يحترم زوجها آرائها ويناقشها فيها

ن=٣٨

| المتوسط المرجح | الاستجابات |   |        |   |         |   |        |    |        |    |
|----------------|------------|---|--------|---|---------|---|--------|----|--------|----|
|                | لا يحدث    |   | نادراً |   | أحياناً |   | غالباً |    | دائماً |    |
|                | %          | ك | %      | ك | %       | ك | %      | ك  | %      | ك  |
| ٤,١١           | ٢,٦        | ١ | ٧,٩    | ٣ | ١٠,٥    | ٤ | ٣٤,٢   | ١٣ | ٤٤,٧   | ١٧ |

يبين الجدول أن احترام الزوج لآراء زوجته مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,١١ من متوسط أفراد العينة من المتزوجات البالغ عددهن ٣٨ مفردة وقد يرجع ذلك إلى مشاركة الزوجة لزوجها فى مصاريف المنزل.

### جدول (١٠٨)

صاحبة المشروع يشركها زوجها فى التخطيط لمستقبل الأبناء

ن=٣٨

| المتوسط المرجح | الاستجابات |   |        |   |         |   |        |   |        |    |
|----------------|------------|---|--------|---|---------|---|--------|---|--------|----|
|                | لا يحدث    |   | نادراً |   | أحياناً |   | غالباً |   | دائماً |    |
|                | %          | ك | %      | ك | %       | ك | %      | ك | %      | ك  |
| ٤,٢٩           | ٥,٣        | ٢ | ٥,٣    | ٢ | ١٠,٥    | ٤ | ١٣,٢   | ٥ | ٦٥,٨   | ٢٥ |

يتضح من الجدول أن إشراك الزوج لزوجته فى التخطيط لمستقبل الأبناء مرتفع جدا حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٤,٢٩ وقد يرجع ذلك إلى أن المرأة أصبحت شريك أساسى للرجل فى كافة الأمور ومنها التخطيط لمستقبل الأبناء.

### جدول (١٠٩)

اهتمام صاحبة المشروع بادخار جزء من الإيرادات لتوسيع نشاط مشروعها

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |        |   |         |    |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|--------|---|---------|----|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرًا |   | لا يحدث |    |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك      | % | ك       | %  |
| ٣,٤٨           | ١٤         | ٢٨ | ١٠     | ٢٠ | ١٧      | ٣٤ | ٤      | ٨ | ٥       | ١٠ |

يتضح من الجدول أن اهتمام صاحبة المشروع بادخار جزء من الإيرادات لتوسيع نشاط مشروعها مرتفع حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٣,٤٨ وقد يرجع ذلك إلى رغبة صاحبة المشروع في إنجاح مشروعها واستمراريته.

استنتاجاً مما سبق يتضح أن إقامة المرأة لمشروع خاص مناسب لطبيعتها كامرأة حيث يمكنها من مراعاة بيتها وأولادها حيث أنه لا يقيدتها بأوقات معينة هذا بالإضافة إلى ترحيب زوجها بإقامتها لمشروع خاص ، كما اتضح استطاعة صاحبة المشروعات التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد ، واهتمام زوجها برأيها في الأمور المادية للأسرة وقدرتها على اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها بمفردها لشعورها بالثقة نظراً لاستقلالها الاقتصادي، مما يساعدها على تنمية مهاراتها ويمكنها من المشاركة في صنع القرار التتوي بمجتمعها وبالتالي تم التحقق من صحة جزء من الفرض الثاني المتعلق بقدرة المرأة على إدارة أمور حياتها الشخصية .

### خامساً:- مشاركة صاحبة المشروع فى الأنشطة المجتمعية

### جدول (١١٠)

اهتمام صاحبات المشروعات بالإدلاء بأصواتهن فى الانتخابات

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |   |        |    |         |    |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|---|--------|----|---------|----|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |   | نادرًا |    | لا يحدث |    |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | % | ك      | %  | ك       | %  |
| ٢,١٠           | ٦          | ١٢ | ٧      | ١٤ | ٢       | ٤ | ٦      | ١٢ | ٢٩      | ٥٨ |

يتضح من الجدول أن اهتمام صاحبات المشروعات بالإدلاء بأصواتهن فى الانتخابات منخفض حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٢,١٠ وقد يرجع ذلك إلى عدم وعيهم بالدور السياسي للمرأة وبأهميتهن في المشاركة السياسية.

جدول (١١١)  
متابعة صاحبات المشروعات لتطور وضع المرأة وقضاياها في المجتمع  
ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |        |    |         |    |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|--------|----|---------|----|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرًا |    | لا يحدث |    |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك      | %  | ك       | %  |
| ٣,٤٨           | ١٨         | ٣٦ | ٨      | ١٦ | ١١      | ٢٢ | ٦      | ١٢ | ٧       | ١٤ |

يتضح من الجدول السابق أن متابعة صاحبات المشروعات لتطور وضع المرأة وقضاياها في المجتمع مرتفع حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٣,٤٨ وقد يرجع ذلك إلى اهتمام صاحبة المشروع بالتعرف على كل ما هو جديد وخاص بالمرأة واهم الخدمات التي يقدمها المجتمع لمساعدتها للاستفادة منها

جدول (١١٢)  
إدراك صاحبة المشروع لأهمية مشاركتها في تنمية المجتمع  
ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |        |   |         |   |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|--------|---|---------|---|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرًا |   | لا يحدث |   |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك      | % | ك       | % |
| ٣,٩٨           | ١٨         | ٣٦ | ١٦     | ٣٢ | ١٤      | ٢٨ | ١      | ٢ | ١       | ٢ |

يشير الجدول الى أن إدراك صاحبة المشروع بأهمية مشاركتها في تنمية المجتمع مرتفعة حيث إن المتوسط المرجح يساوي ٣,٩٨ وقد يرجع ذلك إلى إحساسهن بالقدرة على التحكم في مسار حياتهن بوجه عام واستقلالها اقتصادياً وإحساسها بمستوى عالي بالمكانة الاجتماعية.

جدول (١١٣)  
إنتماء صاحبة المشروع لأي حزب سياسي  
ن=٥٠

| الاستجابات |    |     |   |
|------------|----|-----|---|
| لا         |    | نعم |   |
| %          | ك  | %   | ك |
| ٩٨         | ٤٩ | ٢   | ١ |

يتضح من الجدول أن ٩٨% من صاحبات المشروعات لا ينتمين إلى أي حزب سياسي حيث جاءت الإستجابة "لا" في الترتيب الأول بتكرار ٤٩ مفردة وقد يرجع ذلك إلى عدم وعيهن بالدور السياسي للمرأة وعدم اهتمامهن بالقيام بهذا الدور وعدم تنمية مهارتهن في هذا المجال .

#### جدول (١١٤)

##### اهتمام صاحبات المشروعات بمتابعة ومعرفة الأحداث السياسية

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |       |    |         |    |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|-------|----|---------|----|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرأ |    | لا يحدث |    |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك     | %  | ك       | %  |
| ٣,٢٢           | ١٥         | ٣٠ | ٨      | ١٦ | ١٠      | ٢٠ | ٧     | ١٤ | ١٠      | ٢٠ |

يتضح من الجدول أن اهتمام صاحبات المشروعات بمتابعة ومعرفة الأحداث السياسية متوسطه حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٣,٢٢ وقد يرجع ذلك إلى عدم وعيهم سياسياً وعدم اهتمامهم بالمشاركة السياسية.

#### جدول (١١٥)

##### إنتماء صاحبة المشروع للعضوية في أى جمعية أهلية

ن=٥٠

| الاستجابات |    |     |    |
|------------|----|-----|----|
| لا         |    | نعم |    |
| ك          | %  | ك   | %  |
| ٣٩         | ٧٨ | ١١  | ٢٢ |

يتضح من أن صاحبات المشروع ليس لديهن اهتمام بالانتماء إلى أى جمعية أهلية حيث احتل عنصر "لا" الترتيب الأول بنسبة ٧٨٪ وتكرر ٣٩ مغرده وقد يرجع ذلك إلى عدم اهتمامهم بالعمل الاجتماعي وعدم وعيهم بأهميته وأهمية مشاركتهم فيه لتنمية المجتمع.

استنتاجاً مما سبق يتضح أن صاحبة المشروع لا تهتم بالإدلاء بصوتها في الانتخابات ، ولا ينتمين إلى أى حزب سياسى ، نظراً لعدم وعيها سياسياً وأهمية مشاركتها السياسية للوصول إلى مواقع صنع القرار ، وكذلك اتضح عدم اهتمامهم بالعمل الاجتماعي وأهميته ، وتكتفى فقط بمتابعة الأحداث السياسية دون المشاركة على الرغم من إدراكهن لأهمية مشاركتهم فى تنمية المجتمع وبالتالي تم التحقق من صحة الجزء الأخير فى الفرض الثانى الخاص بمشاركة المرأة صاحبة المشروع فى الأنشطة المجتمعية فتنمية مهارتها فى العمل الإجتماعى والسياسى يمكنها من المشاركة فى صنع القرار التنموى.

## سادساً :- الصعوبات والمعوقات التي تواجه صاحبات المشروعات

### ١- الصعوبات والمعوقات التي تواجه المشروعات

#### جدول (١١٦)

وجهة نظر المستفيدات في وجود صعوبات في الحصول على قروض  
ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |        |   |         |    |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|--------|---|---------|----|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرًا |   | لا يحدث |    |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك      | % | ك       | %  |
| ٣,٣٠           | ١٢         | ٢٤ | ٧      | ١٤ | ٢٢      | ٤٤ | ٢      | ٤ | ٧       | ١٤ |

يتضح من الجدول أنه من وجهة نظر المستفيدات أن وجود صعوبات في الحصول على القرض متوسط حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٣٠ .

#### جدول (١١٧)

الصعوبات التي تواجه المرأة في تعاملها مع المؤسسات المالية عند الإقراض من وجهة نظر صاحبات المشروعات

ن=٥٠

| م | المتغيرات           | ك  | %  | الترتيب |
|---|---------------------|----|----|---------|
| ١ | تباطؤ في الإقراض    | ٣  | ٦  | ٥       |
| ٢ | تعقد في الإجراءات   | ١١ | ٢٢ | ٢       |
| ٣ | كثرة في الضمانات    | ٢١ | ٤٢ | ١       |
| ٤ | ارتفاع قيمة الفائدة | ٩  | ١٨ | ٣       |
| ٥ | وجود ضامن           | ٧  | ١٤ | ٤       |

يشير الجدول إلى الصعوبات التي تواجه المرأة في تعاملها مع المؤسسات المالية عند الإقراض من وجهة نظر صاحبات المشروعات وجاء متغير " كثرة في الضمانات" في الترتيب الأول من أهم الصعوبات بنسبة ٤٢٪ وتكرر ٢١ مفردة ويليه عنصر "تعقد في الإجراءات" بنسبة ٢٢٪ وتكرر ١١ مفردة وقد يرجع ذلك إلى عدم معرفة صاحبة المشروع بإجراءات صرف القرض والتعامل مع المؤسسات المالية وذلك نتيجة عدم تدريب المرأة صاحبة المشروع قبل إقامتها لمشروعها للتعرف على كيفية التعامل مع المؤسسات المالية.

#### جدول (١١٨)

صاحبة المشروع تواجه معوقات في تسويق منتجاتها لكونها امرأة

ن=٥٠

| المتوسط المرجح | الاستجابات |    |        |    |         |    |        |   |         |    |
|----------------|------------|----|--------|----|---------|----|--------|---|---------|----|
|                | دائماً     |    | غالباً |    | أحياناً |    | نادرًا |   | لا يحدث |    |
|                | ك          | %  | ك      | %  | ك       | %  | ك      | % | ك       | %  |
| ٣,٥٠           | ١٧         | ٣٤ | ٩      | ١٨ | ١٤      | ٢٨ | ٢      | ٤ | ٨       | ١٦ |

يتضح من الجدول أن مواجهة صاحبة المشروع لمعوقات في تسويق منتجاتها لكونها امرأة مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٥٠ وقد يرجع ذلك إلى عدم دراية المرأة بأساليب تسويق منتجاتها وظروف السوق.

جدول رقم (١١٩)  
يوضح المعوقات التي تواجه مشروعات المستفيدات

ن=٥٠

| م  | المتغيرات                                            | ك  | %  | الترتيب |
|----|------------------------------------------------------|----|----|---------|
| ١  | ضعف الموارد المالية                                  | ٢٠ | ٤٠ | ٣       |
| ٢  | كثرة الضمانات اللازمة للإقراض                        | ٣  | ٦  | ٩       |
| ٣  | صعوبة إجراءات التعاقد للحصول على القرض               | ٤  | ٨  | ٨       |
| ٤  | قصر فترة السماح الممنوحة للسداد                      | ٣  | ٦  | ٩       |
| ٥  | طول الفترة الزمنية بين صرف دفعات القرض               | ١  | ٢  | ١٠      |
| ٦  | ارتفاع قيمة الأقساط المطلوب سدادها                   | ٣  | ٦  | ٩       |
| ٧  | عدم توافر الأساليب المناسبة للدعاية والإعلان         | ٢٠ | ٤٠ | ٣       |
| ٨  | عدم توافر المعلومات الكافية عن الأسواق المختلفة      | ١٦ | ٣٢ | ٤       |
| ٩  | تعقد الإجراءات المتعلقة بالتصدير                     | ٣  | ٦  | ٩       |
| ١٠ | صعوبة الاشتراك في المعارض المحلية                    | ١٦ | ٣٢ | ٤       |
| ١١ | صعوبة الاشتراك في المعارض الدولية                    | ٢٢ | ٤٤ | ٢       |
| ١٢ | صعوبة التعامل مع الجهات الحكومية في استخراج التراخيص | ٧  | ١٤ | ٦       |
| ١٣ | ارتفاع قيمة الضرائب                                  | ٥  | ١٠ | ٧       |
| ١٤ | تغير ظروف السوق                                      | ٢٣ | ٤٦ | ١       |
| ١٥ | ارتفاع أسعار المواد الخام                            | ٨  | ١٦ | ٥       |
| ١٦ | قلة العمالة الماهرة                                  | ٣  | ٦  | ٩       |
| ١٧ | عدم توافر معارض بصورة دائمة                          | ٨  | ١٦ | ٥       |

يوضح الجدول أهم المشكلات التي تواجه مشروعات المستفيدات من صاحبات المشروعات وجاء في المقدمة "تغير ظروف السوق" حيث جاء هذا المتغير في الترتيب الأول بنسبة ٤٦٪ وتكرر ٢٣ مفردة يليها متغير "صعوبة الاشتراك في المعارض الدولية" بنسبة ٤٤٪ وتكرر ٢٢ مفردة واحتل الترتيب الثالث كل من "ضعف الموارد المالية" و "عدم توافر الأساليب المناسبة للدعاية والإعلان" بنسبة ٤٠٪ وتكرر ٢٠ مفردة بينما تأخر متغير "طول الفترة الزمنية بين صرف دفعات القرض" بنسبة ٢٪ وتكرر ١ مفردة حيث أن ٩٨٪ من المستفيدات غير مقترضات.

## ٢- المعوقات التي تواجه صاحبات المشروعات في الاستفادة من خدمات المركز

جدول (١٢٠)

المعوقات التي تواجهها صاحبات المشروعات في الاستفادة من الخدمات التي يقدمها المركز

ن=٥٠

| م | المتغيرات                                                                                                      | ك  | %  | الترتيب |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---------|
| ١ | ارتفاع أسعار المشاركة في عرض المنتجات عبر الانترنت                                                             | ٧  | ١٤ | ٣       |
| ٢ | ارتفاع أسعار الدورات التدريبية في مجال المشروعات الصغيرة                                                       | ٥  | ١٠ | ٤       |
| ٣ | عدم إقامة دورات تدريبية باستمرار لصاحبات المشروعات الصغيرة                                                     | ٧  | ١٤ | ٣       |
| ٤ | ارتفاع أسعار أى مطبوعات للدعاية عن المشروع من خلال المركز                                                      | ١  | ٢  | ٥       |
| ٥ | عدم توافر معارض بصفه مستمرة وتباعد الفترات بين إقامة المعارض                                                   | ٢٥ | ٥٠ | ١       |
| ٦ | عدم توافر الخبراء والمتخصصين بالمركز في المجالات المختلفة لاستشارتهم في بعض الأمور التي تواجه صاحبات المشروعات | ٩  | ١٨ | ٢       |
| ٧ | ارتفاع أسعار المواد الخام                                                                                      | ٩  | ١٨ | ٢       |
| ٨ | قلة العمالة الماهرة                                                                                            | ٥  | ١٠ | ٤       |

يتضح من أن أهم المعوقات التي تواجهها صاحبات المشروعات في الاستفادة من الخدمات التي يقدمها المركز وتحد من مهاراتها جاء عنصر "عدم توافر معارض بصفه مستمرة وتباعد الفترات بين إقامة المعارض" حيث احتل هذا العنصر الترتيب الأول بنسبة ٥٠٪ وتكرر ٢٥ مفردة وقد يرجع ذلك إلى عدم اهتمام المركز بالاشتراك في كثير من المعارض بصفه مستمرة وعدم وجود معرض دائم للمركز ويليهما في الترتيب الثاني كل من "عدم توافر الخبراء والمتخصصين بالمركز في المجالات المختلفة لاستشارتهم في بعض الأمور التي تواجه صاحبات المشروعات" و "ارتفاع أسعار المواد الخام" بنفس النسبة ١٨٪ وتكرر ٩ مفردة ويليهما عنصر ارتفاع أسعار المشاركة في عرض المنتجات عبر الانترنت" و "عدم إقامة دورات تدريبية باستمرار لصاحبات المشروعات الصغيرة" في نفس الترتيب بنفس النسبة ١٤٪ وتكرر ٧ مفردة على الرغم من أن هذه المعوقات من الخدمات التي من المفروض أن يقدمها المركز لصاحبات المشروعات.

**سابعاً :- مقترحات مواجهة المعوقات التي تواجهها صاحبات المشروعات فى الاستفادة من خدمات مركز تنمية مهارات المرأة**

**جدول (١٢١)**

**مقترحات مواجهة المعوقات التي تواجهها صاحبة المشروع فى الاستفادة من خدمات مركز تنمية مهارات المرأة**

ن=٥٠

| م | المتغيرات                                                                                                         | ك  | %  | الترتيب |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---------|
| ١ | تخفيض أسعار الدورات لتكون فى متناول الجميع                                                                        | ٤  | ٨  | ٧       |
| ٢ | تخفيض أسعار عرض المنتجات على الانترنت                                                                             | ٧  | ١٤ | ٥       |
| ٣ | إقامة دورات تدريبية لصاحبات المشروعات باستمرار                                                                    | ٦  | ١٢ | ٦       |
| ٤ | تقارب الفترات بين إقامة المعارض                                                                                   | ٢١ | ٤٢ | ٢       |
| ٥ | إقامة معرض دائم خاص بالمجلس القومي للمرأة                                                                         | ٢٢ | ٤٤ | ١       |
| ٦ | أن يوفر المركز الخبراء والمتخصصين فى المجالات المختلفة لاستشارتهم فيما يحتاجه صاحبات المشروعات                    | ١١ | ٢٢ | ٣       |
| ٧ | وجود جهات حكومية معينة لبيع المواد الخام بأسعار مناسبة                                                            | ٨  | ١٦ | ٤       |
| ٨ | عمل دورات وورش عمل بالمركز لتدريب العمالة                                                                         | ٦  | ١٢ | ٦       |
| ٩ | قيام المركز بعمل دراسات مستمرة لجميع المشكلات التي تواجه صاحبات المشروعات الصغيرة ووضع أفكار لمواجهة هذه المشكلات | ٤  | ٨  | ٧       |

يتضح من الجدول أن متغير " إقامة معرض دائم خاص بالمجلس القومي للمرأة " جاء فى الترتيب الأول بنسبة ٤٤٪ وتكرر ٢٢ مفردة، وقد يرجع ذلك إلى أهمية المعارض بالنسبة لتسويق منتجات صاحبات المشروعات ، وقد جاء متغير " تقارب الفترات بين إقامة المعارض " فى الترتيب الثاني بنسبة ٤٢٪ وتكرر ٢١ مفردة وقد يرجع ذلك إلى أن من أهم المشكلات التي تواجهها صاحبات المشروعات هي مشكلة تسويق المنتجات لذلك ترغب فى وجود معرض دائم أو تقارب الفترات بين إقامة المعارض ، ورغم أن هذه المقترحات من الخدمات المهمة التي من المفترض أن يقوم بها المركز إلا أنها لا تقدم باستمرار. وقد تراجع اقتراح "إقامة دورات تدريبية لصاحبات المشروعات الصغيرة باستمرار" بنسبة ١٢٪ وتكرر ٦ مفردات على الرغم من أن التدريب عملية ضرورية تمكنهم من تنمية مهاراتهم إلا أن كثير من صاحبات المشروعات لا يعرفن أهميته فى إنجاح مشروعاتهن والاجادة فى إدارتها.

# جداول العلاقات الارتباطية بين بعض متغيرات الدراسة

**أولاً :- الجداول العلاقية والارتباطية للمتدربات من العاملات بالقطاع العام والخاص**

**جدول (١٢٢)**

**العلاقة بين وظائف المتدربات والدورات التدريبية التي يحصلن عليها**

ن=١٢٠

| م                     | الوظائف                | دورة المرأة<br>المديرة | تطوير نظم<br>العمل بإدارة<br>السكرتارية | مهارات<br>إدارة<br>الضغوط في<br>العمل | إدارة<br>وتخطيط<br>التدريب | مهارات<br>حاسب إلى | اللغة<br>الإنجليزية<br>العملية |
|-----------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|--------------------------------|
|                       |                        |                        |                                         |                                       |                            |                    |                                |
| ١                     | أخصائية دعم قرار       | ٢,٠١٧                  | ٠,٣٢١                                   | ٠,١٦٦                                 | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ٢                     | أخصائية تقييم          | ٢,٠١٧                  | ٠,٣٢١                                   | ٠,١٦٦                                 | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ٣                     | أخصائية سياحة          | ١,٥٣٨                  | ٠,٩٨١                                   | **٦,٩٧٤                               | ٠,٨١١                      | ٠,٣٤٢              | ٠,١٠٦                          |
| ٤                     | أخصائية اتصال سياسي    | ١,٠١٧                  | ٠,٦٤٨                                   | ٠,٣٣٦                                 | ٠,٣٥٩                      | **١٨,٣٠٥           | ٠,٠٧٠                          |
| ٥                     | أخصائية بقطاع المبيعات | ٠,٥٠٤                  | ٣,١٦٤                                   | ٠,١٦٦                                 | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ٦                     | أخصائية تخطيط مشروعات  | ٠,٥٠٤                  | ٠,٣٢١                                   | *٦,١١٠                                | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ٧                     | أخصائية تدريب          | ٠,٥٠٤                  | ٠,٣٢١                                   | ٠,١١٦                                 | *٥,٧١٤                     | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ٨                     | أخصائية تنظيم وإدارة   | *٣,٧١٧                 | ٠,٣٩٦                                   | ٠,٠٠٠                                 | **١٠,٣٥٥                   | ٠,٨٢٦              | ٢,٧٦٧                          |
| ٩                     | أخصائية تنمية إدارية   | ٢,٠٦٩                  | ١,٣١٩                                   | ٠,٦٨٣                                 | **١١,٦٨٤                   | ١,٠٣٤              | ٠,١٤٣                          |
| ١٠                    | أخصائية حاسب إلى       | ١,٠١٧                  | ٠,٦٤٨                                   | ٠,٣٣٦                                 | ٠,٣٥٩                      | **١٨,٣٠٥           | ٠,٠٧٠                          |
| ١١                    | أخصائية شئون عاملين    | ٠,٥٠٤                  | ٣,١٦٤                                   | ٠,١٦٦                                 | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ١٢                    | أخصائية علاقات دولية   | ٠,٥٠٤                  | ٠,٣٢١                                   | ٠,١٦٦                                 | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | **٢٩,٢٤٤                       |
| ١٣                    | باحثة تنمية إدارية     | ٠,٥٠٤                  | ٠,٣٢١                                   | *٦,١١٠                                | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ١٤                    | باحثة شئون إدارية      | ٠,٠٠٠                  | ٠,٢٩٠                                   | ٠,٠٣٢                                 | ١,١١٥                      | ٠,٧٠٢              | ٣,٤٨٥                          |
| ١٥                    | باحثة نشر              | ٠,٠٠٠                  | ٠,٩٨١                                   | ٠,٥٠٨                                 | ٠,٥٤٣                      | **١٠,٩٧٨           | ٠,١٠٦                          |
| ١٦                    | رئيسة قسم              | ٠,١٠٤                  | ٠,٧١٤                                   | ٠,٨٦١                                 | ٠,١٠٢                      | ٠,٥٨٠              | ٠,١٨٠                          |
| ١٧                    | سكرتارية               | **٧,٣٥٣                | **٤٠,٤٥١                                | ٣,٤٩٥                                 | ٠,٢٥١                      | ٢,٣٥٣              | ٠,٧٣٠                          |
| ١٨                    | كاتب ممتاز             | ١,٠١٧                  | ٠,٦٤٨                                   | **١٢,٣٢٣                              | ٠,٣٥٩                      | ٠,٢٢٦              | ٠,٠٧٠                          |
| ١٩                    | كاتبة مخازن ثالث       | ٠,٥٠٤                  | ٣,١٦٤                                   | ٠,١٦٦                                 | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ٢٠                    | كيميائية               | ٢,٠١٧                  | ٠,٣٢١                                   | ٠,١٦٦                                 | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ٢١                    | مأمورة ضرائب           | ٠,٥٠٤                  | ٠,٣٢١                                   | *٦,١١٠                                | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ٢٢                    | محاسبة                 | ٠,٢٦٨                  | ٠,٦٣٧                                   | ٠,٠٢٠                                 | ٠,٠٤٢                      | **٧,٢٠٢            | ٠,٢٩٦                          |
| ٢٣                    | محامية                 | ٠,٥٠٤                  | ٠,٣٢١                                   | *٦,١١٠                                | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ٢٤                    | مدير عام               | **١٤,٥٩٦               | *٥,٠٥١                                  | ٠,٦٤٣                                 | ٠,٠٠٦                      | ١,٧٦١              | ٠,٥٤٧                          |
| ٢٥                    | مديرة إدارة            | *٥,٠٧٠                 | ٠,٢٢٧                                   | ٠,٠١٤                                 | ٠,٤٧١                      | ٢,٦٦٧              | ٠,٨٢٨                          |
| ٢٦                    | مديرة مكتب             | ٠,٥٠٤                  | ٣,١٦٤                                   | ٠,١٦٦                                 | ٠,١٧٨                      | ٠,١١٢              | ٠,٠٣٥                          |
| ٢٧                    | مفتشة                  | *٤,٠٦٨                 | ٠,٦٤٨                                   | ٠,٣٣٦                                 | ٠,٣٥٩                      | ٠,٢٢٦              | ٠,٠٧٠                          |
| ٢٨                    | مهندسة                 | ٠,٨٠١                  | *٣,٨٥٩                                  | ٠,١٦١                                 | ٠,٣٣٢                      | ٠,٩٠١              | ١,٢٤٦                          |
| مجموع تصنيفات الوظائف |                        | **٤٩,٤٤٥               | **٦٥,٦٢٢                                | **٥١,٣٥٥                              | ٣٣,٦٧٠                     | **٦٥,٢٤٤           | ٣٩,٣٢٤                         |

\*\*معنوية عند ٠,٠١

\*معنوية عند ٠,٠٥

يشير الجدول إلى وجود علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ ما بين وظائف المتدربات والدورات التدريبية التي تحصل عليها المتدربة بالمركز وقد اختلفت شدة العلاقة من متغير لآخر ويمكن ترتيب المتغيرات تنازلياً كما يلي "دورة تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية" - "دورة مهارات الحاسب الآلي" - "دورة مهارات إدارة الضغوط في العمل" - "دورة المرأة المديرة" وقد يرجع ذلك إلى أهمية محتوى هذه الدورات للمتدربات في مجالات عملهم وترى أنها تنمي مهاراتها في مجال عملها ، فكما يتضح من الجدول السابق ملائمة الدورات لوظائف المتدربات فتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين وظيفة "أخصائي سياحة" و"دورة مهارات إدارة الضغوط في العمل وكذلك وجود علاقة إحصائية عند مستوى

معنوية ٠,٠١ بين وظيفة " اخصائى سياحة " و دورة "مهارات إدارة الضغوط فى العمل" وتوجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين وظيفة "اخصائى اتصال سياسى" ودورة "مهارات الحاسب الالى" كما توجد علاقة دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين وظيفة " اخصائى التدريب" و دورة " إدارة وتخطيط التدريب" وكما يتضح ملائمة الدورات التدريبية التى يحصلن عليها المتدربات مع وظائفهن وتخصصاتهن

#### جدول (١٢٣)

العلاقة بين الدرجة الوظيفية والدورات التدريبية التى تحصل عليها المتدربات بمركز تنمية مهارات المرأة

ن=١٢٠

| الدورات التدريبية | دورة المرأة المديرة | تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية | مهارات إدارة الضغوط فى العمل | إدارة وتخطيط التدريب | مهارات حاسب الى | اللغة الإنجليزية العملية |
|-------------------|---------------------|-----------------------------------|------------------------------|----------------------|-----------------|--------------------------|
| الدرجة الوظيفية   | كا١                 | كا١                               | كا١                          | كا١                  | كا١             | كا١                      |
| الدرجة الوظيفية   | **٢٤,٢١٤            | **١٨,٨٨٨                          | ٢,١٩٠                        | ٤,٤٥٧                | ٣,٣٠٢           | ٥,٦٢٩                    |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين الدرجة الوظيفية للمتدربات والدورات التدريبية التى يحصلن عليها من مركز تنمية مهارات المرأة وقد اختلفت شدة العلاقة من متغير لآخر وجاءت دورة "المرأة المديرة" فى المركز الأول ويليهما دورة " تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية" وقد يرجع ذلك الى أهمية هاتين الدورتين بالنسبة للمتدربات حيث إن ٥٦٪ من المتدربات فى الدرجة الوظيفية الأولى وبالتالي تعتبر هاتين الدورتين من أهم الدورات التى يحتجن إليها المتدربات إما للترقية أو لتنمية المهارات لتحسين أدائهن الوظيفي.

#### جدول (١٢٤)

العلاقة بين قطاع العمل والدورات التى تحصل عليها المستفيدات من مركز تنمية مهارات المرأة

ن=١٢٠

| الدورات التدريبية | دورة المرأة المديرة | تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية | مهارات إدارة الضغوط فى العمل | إدارة وتخطيط التدريب | مهارات حاسب الى | اللغة الإنجليزية العملية |
|-------------------|---------------------|-----------------------------------|------------------------------|----------------------|-----------------|--------------------------|
| قطاع العمل        | كا١                 | كا١                               | كا١                          | كا١                  | كا١             | كا١                      |
| قطاع العمل        | ٠,١٠٤               | ٠,٧١٤                             | ٠,٨٦١                        | ٠,١٠٢                | ٠,٥٨٠           | ٠,١٨٠                    |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول أنه لا يوجد علاقة دالة إحصائية بين قطاع العمل والدورات التدريبية التى تحصل عليها المتدربات وقد يرجع ذلك الى أن نوعية قطاع العمل سواء حكومي أو خاص لا تؤثر فى نوعية الدورة التى تحصل عليها المستفيدات.

جدول (١٢٥)

العلاقة بين الدورات التدريبية التي تحصل عليها المستفيدات وأسباب الحصول عليها

ن=١٢٠

| م | أسباب الحصول على الدورة           | الترقية | الترشيح من جهة العمل | تحسين الأداء الوظيفي |
|---|-----------------------------------|---------|----------------------|----------------------|
|   |                                   |         |                      |                      |
| ١ | ٢                                 | ٣       | ٤                    | ٥                    |
| ١ | دورة المرأة المدبرة               | ٧,١٠٥** | ٣٢٣                  | ٠,٠٠٠                |
| ٢ | تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية | ٢,٠١٣   | ٤٢٢                  | ١,٣٧٦                |
| ٣ | مهارة إدارة الضغوط في العمل       | ١,٠٤٢   | ٣٦٠                  | ٢,٨٩٥                |
| ٤ | إدارة وتخطيط التدريب              | ٠,٠١٤   | ٣,٣٤٢                | ٥,٢٩٤*               |
| ٥ | مهارات الحاسب الالى               | ٠,٧٠٢   | ١,٠٠٨                | ١,١٣٤                |
| ٦ | اللغة الإنجليزية العملية          | ٠,٢١٨   | ٠,٠٣٥                | ٠,٠٦٥                |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يشير الجدول إلى وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين "دورة المرأة المدبرة" وسبب الحصول على هذه الدورة المتمثلة في "الترقية" وقد يرجع ذلك الى أن هناك وظائف تتطلب الحصول على عدد معين من الدورات للترقية هذا بالإضافة إلى أن هذه الدورة قد تتناسب مع الترقيات للمناصب الإدارية حتى تتمكن المرأة من تنمية مهاراتها . كما توجد علاقة دالة احصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين دورة " إدارة وتخطيط التدريب" وسبب الحصول عليها المتمثل في "تحسين الأداء الوظيفي" وقد يرجع ذلك الى أهمية هذه الدورة لكل التخصصات .

جدول (١٢٦)

العلاقة بين الوظيفة وأسباب الحصول على الدورات التدريبية

ن=١٢٠

| م                     | الوظائف                | أسباب الحصول على الدورات التدريبية |                      |                      |
|-----------------------|------------------------|------------------------------------|----------------------|----------------------|
|                       |                        | الترقية                            | الترشيح من جهة العمل | تحسين الأداء الوظيفي |
|                       |                        | كا                                 | كا                   | كا                   |
| ١                     | أخصائية دعم قرار       | ٠,٠٥٣                              | ٠,٤١٥                | ٠,٢٥٢                |
| ٢                     | أخصائية تقييم          | ٠,٠٥٣                              | ٠,٤١٥                | ٠,٢٥٢                |
| ٣                     | أخصائية سياحة          | ٠,٠٢٠                              | ٠,٠٢٦                | ٠,٧٦٩                |
| ٤                     | أخصائية اتصال سياسي    | ٠,١٠٧                              | ٠,٨٣٧                | ٠,٠٥٣                |
| ٥                     | أخصائية بقطاع المبيعات | ٠,٠٥٣                              | ٠,٤١٥                | ٠,٢٥٢                |
| ٦                     | أخصائية تخطيط مشروعات  | ٠,٠٥٣                              | ٠,٤١٥                | ٠,٢٥٢                |
| ٧                     | أخصائية تدريب          | ٠,٠٥٣                              | ٠,٤١٥                | ٠,٢٥٢                |
| ٨                     | أخصائية تنظيم وإدارة   | ٠,٣٩١                              | ٣,٠٦١                | ١,٨٥٨                |
| ٩                     | أخصائية تنمية إدارية   | ٠,٢١٨                              | ١,٧٠٤                | ١,٠٣٨                |
| ١٠                    | أخصائية حاسب الى       | ٠,١٠٧                              | ٠,٤٢٧                | ١,١٤٤                |
| ١١                    | أخصائية شئون عاملين    | ٠,٠٥٣                              | ٠,٤١٥                | ٠,٢٥٢                |
| ١٢                    | أخصائية علاقات دولية   | ٠,٠٥٣                              | ٠,٤١٥                | ٠,٢٥٢                |
| ١٣                    | باحثة تنمية إدارية     | ٠,٠٥٣                              | ٠,٤١٥                | ٠,٢٥٢                |
| ١٤                    | باحثة شئون إدارية      | ١,٨١٠                              | ١,٣٢٧                | ٣,٥٥٣                |
| ١٥                    | باحثة نشر              | ٠,١٦٢                              | ٠,٠٢٦                | ٠,٧٦٩                |
| ١٦                    | رئيسة قسم              | ٠,٢٧٥                              | ٠,٢١٢                | ٠,٠٠٠                |
| ١٧                    | سكرتارية               | ١,١١٥                              | ٢,٣٩٢                | ٢,٣٥٣                |
| ١٨                    | كاتب ممتاز             | ٠,١٠٧                              | ٠,٤٢٧                | ١,١٤٤                |
| ١٩                    | كاتبة مخازن ثالث       | ٠,٠٥٣                              | ٢,٤٤٩                | ٤,٠٣٨                |
| ٢٠                    | كيميائية               | ٠,٠٥٣                              | ٠,٤١٥                | ٠,٢٥٢                |
| ٢١                    | مأمورة ضرائب           | ٠,٠٥٣                              | ٢,٤٤٩                | ٤,٠٣٤                |
| ٢٢                    | محاسبة                 | ١,٠١٥                              | ١,١٥٢                | ٢,١٤٣                |
| ٢٣                    | محامية                 | ٠,٠٥٣                              | ٢,٤٤٩                | ٤,٠٣٤                |
| ٢٤                    | مدير عام               | ٢,٨٧٧                              | ٠,٠٠٣                | ٠,٧٢٨                |
| ٢٥                    | مديرة إدارة            | ١,٢٦٣                              | ٠,٣٩٥                | ٠,٣٧٥                |
| ٢٦                    | مديرة مكتب             | ٠,٠٥٣                              | ٢,٤٤٩                | ٤,٠٣٤                |
| ٢٧                    | مفتشة                  | ٨,٦٧١                              | ٠,٤٢٧                | ٠,٥٠٨                |
| ٢٨                    | مهندسة                 | ٠,٦٣٧                              | ٠,٧٠٧                | ٠,٩٠١                |
| مجموع تصنيفات الوظائف |                        | ٢٣,٣٨٣                             | ٢٦,٦٣١               | ٣٤,٨٩٩               |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول عدم وجود علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين تصنيفات الوظائف وأسباب الحصول على الدورات التدريبية على الرغم من وجود علاقة دالة إحصائية بين بعض الوظائف وأسباب الحصول عليها فيوجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين كل من وظيفة " كاتبة مخازن ثالث" ووظيفة مأمور ضرائب ووظيفة "محامية" - ووظيفة "مديرة مكتب " وأسباب الحصول على الدورة المتمثلة في تحسين الأداء الوظيفي وقد يرجع ذلك إلى إحساس المتدربات بأهمية هذه الدورات في تنمية مهارتهن وتحسين أدائهن الوظيفي.

كما توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ووظيفة " اخصائي سياحة" وأسباب الحصول على الدورة المتمثلة في "الترقية" . كما توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى

معنوية ٠,٠١ بين وظيفة "مفتشة" وأسباب الحصول على الدورة المتمثلة في "الترقية" وقد يرجع ذلك إلى أن هناك بعض مناطق العمل يطلب للترقية الحصول على عدد معين من الدورات للترقية.

#### جدول (١٢٧)

الارتباط بين عدد سنوات الخبرة للمتدربات وأسباب الحصول على الدورات التدريبية

ن=١٢٠

| أسباب الحصول على الدورات التدريبية | الترقية | الترشيح من جهة العمل | تحسين الأداء الوظيفي |
|------------------------------------|---------|----------------------|----------------------|
| عدد سنوات الخبرة                   | كاندل   | كاندل                | كاندل                |
| عدد سنوات الخبرة للمتدربات         | ٠,٠٥١   | ٠,١١٤-               | ٠,٠٩٣                |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يشير الجدول إلى عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين عدد سنوات الخبرة للمتدربات وأسباب الحصول على الدورات التدريبية المتمثلة في "الترقية- الترشيح من جهة العمل- تحسين الأداء الوظيفي" وقد يرجع ذلك إلى إمكانية الحصول على الدورات التدريبية دون التقيد بعدد سنوات خبرة معينة حيث أن الدورات تحتوى على أعمار وسنوات خبرة مختلفة في الدورة الواحدة.

#### جدول (١٢٨)

العلاقة بين تقدم المرأة بنفسها للحصول على الدورات وأسباب الحصول على الدورات

ن=١٢٠

| أسباب الحصول على الدورات التدريبية                     | الترقية         | الترشيح من جهة العمل | تحسين الأداء الوظيفي |
|--------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| تقدم المرأة للحصول على الدورة                          | كا <sup>٢</sup> | كا <sup>٢</sup>      | كا <sup>٢</sup>      |
| تقدم المرأة العاملة بنفسها للحصول على الدورة التدريبية | ٠,٩٤٢*          | ٠,١٦,٨٠٧**           | ٠,٨٨٩**              |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يشير الجدول إلى وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين تقدم المرأة العاملة بنفسها للحصول على الدورة وسبب الحصول على هذه الدورة المتمثل في "الترقية" وقد يرجع ذلك إلى أن المرأة العاملة تهتم بالحصول على الدورة للترقية حيث أن الترقية للمناصب الإدارية في بعض جهات العمل تتطلب الحصول على عدد من الدورات.

كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين التقدم للحصول على الدورة التدريبية وسبب الحصول عليها متمثلة في كل من "الترشيح من جهة العمل" و "تحسين الأداء الوظيفي" وقد يرجع ذلك إلى ترشيح جهات العمل لموظفيها الراغبين بأخذ دورات تدريبية أو رغبة من المتدربة في تحسين أدائها الوظيفي اهتماماً منها بتنمية مهاراتها في مجال عملها.

### جدول (١٢٩)

الارتباط بين أهمية الدورات التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة وملائمة المادة العلمية للدورة لاحتياجات المرأة العاملة التدريبية

ن=١٢٠

| ملائمة المادة العلمية للدورة<br>لاحتياجات المرأة التدريبية | ملائمة المادة التدريبية                                                          |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| سبيرمان                                                    | الدورات تعمل على<br>تحسين الأداء الوظيفي                                         |
| **٠,٥٣٥                                                    | الدورات التي يقدمها مركز تنمية<br>مهارات المرأة تعمل على تحسين<br>أدائها الوظيفي |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من وجود ارتباط احصائي طردي بين الدورات التدريبية التي يقدمها المركز لتحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة وملائمة المادة العلمية للدورات للاحتياجات التدريبية للمتدربات فكلما زادت ملائمة المادة التدريبية لاحتياجات المتدربات زادت تنمية مهارات المرأة وبالتالي يمكن تحسين أدائها الوظيفي وقد يرجع ذلك إلى أهمية الإعداد الجيد للمادة العلمية لتستفيد منها المتدربات.

### جدول (١٣٠)

الارتباط بين إتاحة الدورات التدريبية للمرأة العاملة مثل زميلها في العمل والترقية للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل

ن=١٢٠

| ترقى المرأة للمناصب الإدارية<br>مثل زميلها في العمل | الترقي للمناصب الإدارية                               |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| سبيرمان                                             | إتاحة الدورات التدريبية                               |
| **٠,٤٠٥                                             | إتاحة الدورات التدريبية للمرأة مثل<br>زميلها في العمل |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يشير الجدول إلى وجود ارتباط احصائي طردي عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين إتاحة الدورات التدريبية للمرأة مثل زميلها في العمل وترقية المرأة للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل فكلما زادت إتاحة الفرص لحصول المرأة العاملة على دورات تدريبية كلما زادت فرصتها في الترقى للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل وقد يرجع ذلك إلى أهمية حصول المرأة على دورات تدريبية لتنمية مهاراتها لتعويض فترات غيابها عن العمل نتيجة إجازات الوضع ورعاية أسرتها.

### جدول (١٣١)

الارتباط بين التحاق زملاء العمل بدورات أكثر من المرأة وإتاحة الدورات التدريبية للمرأة العاملة مثل زميلها في العمل

ن=١٢٠

|                                                            |                                                      |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| إتاحة الدورات التدريبية للمرأة العاملة مثل زميلها في العمل | إتاحة الدورات التدريبية                              |
| سبيرمان                                                    | التحاق زملاء العمل بدورات تدريبية أكثر من المرأة     |
| ٠.٠٥٨-٠.٠٠٠                                                | التحاق زملاء المرأة العاملة بدورات تدريبية أكثر منها |

\*معنوية عند ٠.٠٥

\*\*معنوية عند ٠.٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط احصائي عكسي دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين التحاق زملاء المرأة العاملة بدورات تدريبية أكثر منها وإتاحة الدورات التدريبية للمرأة العاملة مثل زميلها في العمل ، فكلما زاد التحاق زملاء المرأة العاملة بدورات تدريبية أكثر منها كلما قل إتاحة الفرص لها للحصول على الدورات التدريبية مثل زميلها في العمل وقد يرجع ذلك إلى أن جهات العمل لها أعداد معينة ترشحها للتدريب فإذا استحوذ عليها الرجال قل فرص إتاحة الدورات للمرأة العاملة في الحصول على الدورات التدريبية وبالتالي يؤثر على تنمية مهاراتها.

### جدول (١٣٢)

الارتباط بين إتاحة الترقية للمرأة العاملة للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل وتقبل الرجال لرئاسة المرأة في العمل

ن=١٢٠

|                                   |                                                           |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| تقبل الرجال رئاسة المرأة في العمل | تقبل الرجال رئاسة المرأة                                  |
| سبيرمان                           | إتاحة الترقية                                             |
| ٠.٠٤٠-٠.٠٠٠                       | إتاحة الترقية للمرأة للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل |

\*معنوية عند ٠.٠٥

\*\*معنوية عند ٠.٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط احصائي طردى عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين إتاحة الترقية للمرأة للمناصب الإدارية وتقبل الرجال لرئاسة المرأة في العمل حيث انه كلما زاد إتاحة الترقية للمرأة للمناصب الإدارية العليا مثل زميلها في العمل يزيد بالتالي تقبل الرجال رئاسة المرأة في العمل حيث يعتبر أمر واقع بالنسبة لهم لا بد من تقبله حيث أن المرأة قوة اقتصادية لا يمكن الاستهانة بها.

### جدول (١٣٣)

الارتباط بين إتاحة الترقية للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل وشعور المرأة بالتفرقة بينها وبين زميلها في العمل في الأعمال المسندة إليها

ن=١٢٠

|                                                                          |                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| شعور المرأة بالتفرقة                                                     | إتاحة الترقية                                      |
| شعور المرأة بالتفرقة بينها وبين زميلها في العمل في الأعمال المسندة إليها | إتاحة الترقية للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل |
| سبيرمان                                                                  | ٠.٤٥٥- **                                          |

\*معنوية عند ٠.٠٥

\*\*معنوية عند ٠.٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط إحصائي عكسي عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين إتاحة الترقية للمناصب الإدارية العليا مثل زميلها في العمل وشعور المرأة بالتفرقة بينها وبين زميلها في العمل في الأعمال المسندة إليها ، فكلما زاد إتاحة الفرصة للمرأة للترقية للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل كلما قل شعور المرأة بالتفرقة بينها وبين زميلها في العمل في الأعمال المسندة إليها وقد يرجع ذلك إلى أن المرأة قوة اقتصادية لا يمكن الاستهانة بها ولا بد من التقليل من التمييز ضدها.

### جدول (١٣٤)

الارتباط بين اعتماد المرأة على نفسها في حل المشكلات المتعلقة بالعمل وتحمل المرأة مسؤولية أى قرار تتخذه في عملها

ن=١٢٠

|                                            |                             |
|--------------------------------------------|-----------------------------|
| تحمل المرأة مسؤولية أى قرار تتخذه في عملها | تحمل المرأة مسؤولية أى قرار |
| سبيرمان                                    | ٠.٢١٦ *                     |

\*معنوية عند ٠.٠٥

\*\*معنوية عند ٠.٠١

يشير الجدول إلى وجود ارتباط إحصائي طردي عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين اعتماد المرأة على نفسها في حل المشكلات المتعلقة بالعمل وتحمل المرأة مسؤولية أى قرار تتخذه في عملها ، فكلما زاد اعتماد المرأة على نفسها في حل المشكلات المتعلقة بالعمل زاد تحمل المرأة مسؤولية أى قرار تتخذه في عملها وقد يرجع ذلك إلى زيادة ثقة المرأة في قدراتها يجعلها قادرة على أداء مسؤولياتها الوظيفية بأعلى مستوى من الكفاءة ويجعلها قادرة على تحمل مسؤولية أي قرار تتخذه.

جدول (١٣٥)

الارتباط بين إهمال رؤساء العمل لأراء المرأة وشعور المرأة بفرق في المعاملة من جهة الرؤساء في العمل بينها وبين زميلها

ن=١٢٠

|                                                                        |                                                           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| شعور المرأة بفرق في المعاملة من جهة الرؤساء بينها وبين زميلها في العمل | شعور المرأة بفرق في المعاملة                              |
| سييرمان                                                                | إهمال رؤساء العمل لأراء المرأة                            |
| **٠,٤٨٧                                                                | إهمال رؤساء العمل لأراء ومقترحات المرأة وعدم اعتدادهم بها |

معنوية عند ٠,٠١ \*\* معنوية عند ٠,٠٥ \*

يتضح من الجدول وجود ارتباط إحصائي طردي عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين إهمال رؤساء العمل لأراء المرأة وشعور المرأة بفرق في معاملة رؤساء العمل فكلما زاد إهمال رؤساء العمل لأراء المرأة كلما زاد شعورها بفرق في المعاملة من جهة الرؤساء بينها وبين زميلها في العمل وقد يرجع ذلك إلى عدم اعتراف بعض الرؤساء في العمل بعمل المرأة وقدرتها على صنع القرارات، وهناك من الجهات الإدارية لا تطبق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل .

جدول (١٣٦)

الارتباط بين إهمال رؤساء العمل لأراء ومقترحات المرأة وشعور المرأة بالاضطهاد في عملها لكونها امرأة

ن=١٢٠

|                                             |                                                           |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| شعور المرأة بالاضطهاد في عملها لكونها امرأة | شعور المرأة بالاضطهاد                                     |
| سييرمان                                     | إهمال رؤساء العمل لأراء المرأة                            |
| **٠,٣٣٤                                     | إهمال رؤساء العمل لأراء ومقترحات المرأة وعدم اعتدادهم بها |

معنوية عند ٠,٠١ \*\* معنوية عند ٠,٠٥ \*

يتضح من الجدول وجود ارتباط إحصائي طردي بين شعور المرأة بإهمال رؤساء العمل لأرائها ومقترحات وشعور المرأة بالاضطهاد في عملها لكونها امرأة ، فكلما زاد إهمال رؤساء العمل لأراء ومقترحات المرأة يزداد بالتالي شعور المرأة بالاضطهاد لكونها امرأة وقد يرجع ذلك إلى أن هناك بعض الرؤساء لا يطبق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل على الرغم من أن ذلك مخالفًا للدستور ولكن هناك بعض الرؤساء مازالوا يعاملون المرأة على أنها مخلوق ناقص ولا يعتدون بأرائها ولا مقترحاتها على الرغم من أن المرأة أصبحت قوة عمل أساسية لا يمكن الاستهانة بها أو تهملها.

جدول (١٣٧)

الارتباط بين قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد واعتماد المرأة على نفسها في إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية

ن=١٢٠

|                                                               |                                                     |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| اعتماد المرأة على نفسها في إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية | اعتماد المرأة على نفسها في إدارة أمور حياتها        |
| سييرمان                                                       | قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها                 |
| **٠,٣٠٩                                                       | قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد |

\*معنوية عند ٠,٠٥

\*\*معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط احصائي طردى بين قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد واعتماد المرأة على نفسها في إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية فكلما زاد قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها كلما زاد اعتماد المرأة على نفسها في إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية وقد يرجع ذلك إلى أن كلما كان لدى المرأة القدرة على التصرف في ممتلكاتها وشعورها بالاستقلالية والذمة المالية المنفصلة يدعم ذلك من ثققتها بنفسها ويجعل لديها القدرة على الاعتماد على نفسها.

جدول (١٣٨)

الارتباط بين شعور المرأة بتقدير زوجها لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد ومشاركة المرأة في اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها

ن=١٢٠

|                                                     |                                                       |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| إتاحة المشاركة للمرأة في اتخاذ أى قرار خاصة بأسرتها | إتاحة المشاركة للمرأة                                 |
| سييرمان                                             | شعور المرأة بتقدير زوجها                              |
| **٠,٣٩٦                                             | شعور المرأة بتقدير زوجها لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد |

\*معنوية عند ٠,٠٥

\*\*معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقموجود ارتباط احصائي طردى عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين شعور المرأة بتقدير زوجها لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد وإتاحة المشاركة للمرأة في اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها فكلما زاد شعور المرأة بتقدير زوجها لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد زاد إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها حيث يعطيها ذلك ثقة فى نفسها وقدراتها ويحسبها بقيمتها فى أسرتها ومجتمعها مما يمكنها من المشاركة فى تنمية مجتمعها.

### جدول (١٣٩)

الارتباط بين احترام الزوج لأراء زوجته ومناقشتها فيها وإتاحة المشاركة للمرأة فى اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها

ن=١٢٠

| مشاركة المرأة فى اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها | إتاحة المشاركة للمرأة فى اتخاذ أى قرار خاصة بأسرتها |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| احترام الزوج لأرى زوجته                    | سيبرمان                                             |
| احترام الزوج لأراء زوجته ومناقشتها فيها    | ٠٠,٤٥٦                                              |

\*معنوية عند ٠,٠٥

\*\*معنوية عند ٠,٠١

يشير الجدول إلى وجود ارتباط احصائى طردى عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين احترام الزوج لأرى زوجته ومناقشته فيها و إتاحة المشاركة للمرأة فى اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها فكلما زاد احترام الزوج لأراء زوجته ومناقشتها فيها زادت إتاحة المشاركة للمرأة فى اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها وبالتالي يعطيها الثقة فى اتخاذ أى قرار خاص بمجتمعها وقد يرجع ذلك إلى أن إحساس المرأة بأنها شريك للرجل فى الحياة يعطيها من الثقة فى نفسها ما يمكنها من العطاء والمشاركة فى مسيرة التنمية حيث أن قدرة المرأة على العطاء يبدأ من المنزل.

### جدول (١٤٠)

الفروق المعنوية بين السن ومتغيرات العمل باستخدام اختبار

One-Way ANOVA

ن=١٢٠

| متغيرات العمل   | مصدر التباين           | مجموع المربعات | درجات الحرية (df) | متوسط المربعات | قيمة (F) | المعنوية (Sig) | الدالة                     |
|-----------------|------------------------|----------------|-------------------|----------------|----------|----------------|----------------------------|
| الوظيفة         | التباين بين المجموعات  | ١٩٣٢,٨٧٠       | ٣                 | ٦٤٤,٢٩٠        | ١٦,٦٧١   | ٠,٠٠٠          | دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١ |
|                 | التباين داخل المجموعات | ٤٤٨٣,١٣٠       | ١٦                | ٣٨,٦٤٨         |          |                |                            |
|                 | المجموع                | ٦٤١٦,٠٠٠       | ١١٩               |                |          |                |                            |
| الدرجة الوظيفية | التباين بين المجموعات  | ٥١,٨٤٤         | ٣                 | ١٧,٢٨١         | ٥٠,٩٣٦   | ٠,٠٠٠          | دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١ |
|                 | التباين داخل المجموعات | ٣٩,٣٥٦         | ١١٦               | ٠,٣٣٩          |          |                |                            |
|                 | المجموع                | ٩١,٢٠٠         | ١١٩               |                |          |                |                            |

يتضح من الجدول وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين متغير السن والوظيفة للعاملات بالقطاع العام والخاص وقد يرجع ذلك إلى أن ارتفاع السن وتقدمه بالتالي تتقدم فى الوظيفة التي تشغلها المرأة ، كما توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين متغير السن والدرجة الوظيفية للعاملات بالقطاع العام والخاص ، وقد يرجع ذلك إلى أن من يشغل الدرجات الوظيفية العليا ذات سن كبير .

جدول (١٤١)

اختبار تجانس فئات السن في متغير الوظيفة Homogeneity-of-Variance  
باستخدام Leven Statistic

ن=١٢٠

| المتغير         | Leven Statistics | درجات حرية ١ (df1) | درجات حرية ٢ (df2) | المعنوية Sig | الدالة                     |
|-----------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------|----------------------------|
| تجانس فئات السن | ٤,٣٩٤            | ٣                  | ١١٦                | ٠,٠٠٦        | دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١ |

يتضح من الجدول وجود تباين بين فئات السن في متغير الوظيفة عند مستوى معنوية ٠,٠١ أى يفترض عدم تساوى تباين الفئات وبناء على ذلك يمكن استخدام اختبار Dennett's T3 وذلك لاختبار معنوية الفروق بين كل متوسطي الفئات، وتحديد اتجاه هذه الفروق لصالح أى فئة منها.

جدول (١٤٢)

الفروق الدالة للوظيفة وفقاً لفئات السن الخاصة بالعام والخاص باستخدام  
اختبار Dennett's T3

ن=١٢٠

| م | فئات السن الخاصة بالعام والخاص            | العدد (ن) | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري |
|---|-------------------------------------------|-----------|----------------|-------------------|
| ١ | من ٢٠ سنة - أقل من ٣٠ سنة                 | ١٧        | ١٤,٦٤٧١        | ٦,٢٠٤٢٤           |
| ٢ | من ٣٠ سنة - أقل من ٤٠ سنة                 | ٢٩        | ١٣,٠٦٩٠        | ٦,٢١٥٩٤           |
| ٣ | من ٤٠ سنة - أقل من ٥٠ سنة                 | ٤٦        | ٢٠,٣٩١٣        | ٧,١٦٩٣١           |
| ٤ | ٥٠ سنة فأكثر                              | ٢٨        | ٢٣,٣٥٧١        | ٤,١٨٢٩٨           |
| م | فئات السن الخاصة بالعام والخاص في الوظيفة | فرق الوسط | الخطأ المعياري | الدالة            |
| ١ | العلاقة بين الفئة الرابعة والفئة الأولى   | *٨,٧١٠١   | ١,٦٩٩٧٦        | ٠,٠٠٢             |
| ٢ | العلاقة بين الفئة الرابعة والفئة الثانية  | **١٠,٢٨٨٢ | ١,٣٩٩٠٢        | ٠,٠٠٠             |
| ٣ | العلاقة بين الفئة الثالثة والفئة الأولى   | *٥,٧٤٤٢   | ١,٨٣٨٩٢        | ٠,٠٢٢             |
| ٤ | العلاقة بين الفئة الثالثة والفئة الثانية  | **٧,٣٢٢٣  | ١,٥٦٥١٦        | ٠,٠٠٠             |

\*معنوية عند ٠,٠٥

\*\*معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول من خلال المتوسط المرجح والانحراف المعياري وحجم العينة نجد أن فرق الوسط بين الفئات الذي يوضح أن هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين متغير السن والوظيفة للعاملات بالقطاع العام والخاص وان هذه الفروق لصالح الفئة الرابعة التي تقع بين فئة السن (٥٠ سنة فأكثر) لتصبح أكثر الفئات العمرية تأثيراً بالوظيفة في تلك الفئة العمرية عن الفئات الأخرى ، بفرق وسط (١٠,٢٨٨٢) وذلك باستخدام اختبار Dennett's T3 وهذه الفروق قد ترجع إلى أن هذه الفئة أكثر الفئات التي تتمتع بوظائف مرموقة فكلما ارتفع السن زاد التقدم في الوظيفة.

**جدول (١٤٣)**  
اختبار تجانس فئات السن في متغير الدرجة الوظيفية  
**Homogeneity-of-Variance**  
باستخدام Leven Statistic

ن=١٢٠

| المتغير         | Leven Statistics | درجات حرية ١ (df1) | درجات حرية ٢ (df2) | المعنوية Sig | الدالة                     |
|-----------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------|----------------------------|
| تجانس فئات السن | ٥,٥٤٥            | ٣                  | ١١٦                | ٠,٠٠١        | دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١ |

يتضح من الجدول وجود تباين بين فئات السن في متغير الدرجة الوظيفية عند مستوى معنوية ٠,٠١ أى يفترض عدم تساوى تباين الفئات وبناء على ذلك يمكن استخدام اختبار Dennett's T3 وذلك لاختبار معنوية الفروق بين كل متوسطي الفئات، وتحديد اتجاه هذه الفروق لصالح أى فئة منها.

**جدول (١٤٤)**  
الفروق الدالة للدرجة الوظيفية وفقاً لفئات السن الخاصة بالعمالات فى القطاع العام والخاص  
باستخدام اختبار Dennett's T3

ن=١٢٠

| م | فئات السن الخاصة بالعمالات فى القطاع العام والخاص                                  | العدد (ن) | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري |
|---|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|-------------------|
| ١ | من ٢٠ سنة - أقل من ٣٠ سنة                                                          | ١٧        | ٢,٨٨           | ٠,٦٠٠             |
| ٢ | من ٣٠ سنة - أقل من ٤٠ سنة                                                          | ٢٩        | ٢,٢٨           | ٠,٧٥١             |
| ٣ | من ٤٠ سنة - أقل من ٥٠ سنة                                                          | ٤٦        | ١,٢٤           | ٠,٤٨٠             |
| ٤ | ٥٠ سنة فأكثر                                                                       | ٢٨        | ١,١٤           | ٠,٥٢٥             |
| م | فئات السن الخاصة بالعمالات فى القطاع العام والخاص والفروق بينهم فى الدرجة الوظيفية | فرق الوسط | الخطأ المعياري | الدالة            |
| ١ | العلاقة بين الفئة الأولى والفئة الثالثة                                            | *١,٦٤٣    | ٠,١٦٢          | ٠,٠٠٠             |
| ٢ | العلاقة بين الفئة الأولى والفئة الرابعة                                            | **١,٧٣٩   | ٠,١٧٦          | ٠,٠٠٠             |
| ٣ | العلاقة بين الفئة الثانية والفئة الثالثة                                           | **١,٠٣٧   | ٠,١٥٦          | ٠,٠٠٠             |
| ٤ | العلاقة بين الفئة الثانية والفئة الرابعة                                           | **١,١٣٣   | ٠,١٧١          | ٠,٠٠٠             |

\*معنوية عند ٠,٠٥

\*\*معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول أنه من خلال المتوسط المرجح والانحراف المعياري وحجم العينة نجد أن فرق الوسط بين الفئات الذي يوضح أن هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين متغير السن والدرجة الوظيفية للعمالات بالقطاع العام والخاص وأن هذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع بين فئة السن (٢٠ سنة - أقل من ٣٠ سنة) لتصبح أكثر الفئات العمرية تأثيراً بالدرجة الوظيفية فى تلك الفئة العمرية عن الفئات الأخرى ، بفرق وسط (١,٧٣٩) وذلك باستخدام اختبار Dennett's T3 وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئة فى مستقبل عمرها الوظيفي وبالتالي تهتم بالحصول على درجه وظيفية .

جدول (١٤٥)  
الفروق المعنوية بين سنوات الخبرة والدورات التدريبية باستخدام اختبار

One-Way ANOVA

ن=١٢٠

| الدورات                                                | مصدر التباين           | مجموع المربعات | درجات الحرية (df) | متوسط المربعات | قيمة (F) | المعنوية (Sig) | الدلالة |
|--------------------------------------------------------|------------------------|----------------|-------------------|----------------|----------|----------------|---------|
| تقدم المرأة العاملة بنفسها للحصول على الدورة التدريبية | التباين بين المجموعات  | ٠,٧٠٦          | ٥                 | ٠,١٤١          | ٠,٥٧٣    | ٠,٧٢١          | غير دال |
|                                                        | التباين داخل المجموعات | ٢٨,٠٩٤         | ١١٤               | ٠,٢٤٦          |          |                |         |
|                                                        | المجموع                | ٢٨,٨٠٠         | ١١٩               |                |          |                |         |
| أسباب الحصول على الدورة التدريبية                      | التباين بين المجموعات  | ٢,٢٩٥          | ٥                 | ٠,٤٥٩          | ١,٩٧٤    | ٠,٠٨٨          | غير دال |
|                                                        | التباين داخل المجموعات | ٢٦,٥٠٥         | ١١٤               | ٠,٢٣٢          |          |                |         |
|                                                        | المجموع                | ٢٨,٨٠٠         | ١١٩               |                |          |                |         |
| الحصول على دورات تدريبية في المركز من قبل              | التباين بين المجموعات  | ٠,٨٤٢          | ٥                 | ٠,١٦٨          | ٠,٩٧٢    | ٠,٤٣٨          | غير دال |
|                                                        | التباين داخل المجموعات | ١٩,٧٥٠         | ١١٤               | ٠,١٧٣          |          |                |         |
|                                                        | المجموع                | ٢٠,٥٩٢         | ١١٩               |                |          |                |         |

يتضح من الجدول أنه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخبرة وتقدم المرأة العاملة بنفسها للحصول على الدورة التدريبية ، وكذلك لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخبرة و أسباب الحصول على دورات تدريبية وكذلك لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخبرة والحصول على دورات تدريبية بالمركز من قبل وقد يرجع ذلك إلى عدم تأثير سنوات الخبرة كثيرة أو قليلة في التقدم للحصول على الدورة فأي امرأة عاملة مهما كان عدد سنوات خبرتها تستطيع أن تتقدم للحصول على الدورة فالدورات لا تشترط سنوات خبرة معينة وكذلك لا تفرق الدورات في أسباب الحصول على الدورات وسنوات الخبرة فمهما كان عدد سنوات الخبرة للمرأة العاملة تأخذ الدورات لاي سبب مهما كان وكذلك الحصول على دورات تدريبية في المركز من قبل لا تتطلب عدد سنوات خبرة معينة للمرأة العاملة.

جدول (١٤٦)  
الفروق المعنوية بين مستوى التعليم والمشاركة في الأنشطة المجتمعية باستخدام اختبار-One  
Way ANOVA

ن=١٢٠

| عناصر المشاركة                          | مصدر التباين           | مجموع المربعات | درجات الحرية (df) | متوسط مربعات | قيمة (F) | المعنوية (Sig) | الدلالة |
|-----------------------------------------|------------------------|----------------|-------------------|--------------|----------|----------------|---------|
| إدلاء المرأة بصوتها في الانتخابات       | التباين بين المجموعات  | ٢,٩٣٨          | ٣                 | ٠,٩٧٩        | ٠,٥٥٠    | ٠,٦٤٩          | غير دال |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ٢٠٦,٥٢٩        | ١١٦               | ١,٧٨٠        |          |                |         |
|                                         | المجموع                | ٢٠٩,٤٦٧        | ١١٩               |              |          |                |         |
| متابعة المرأة لقضاياها في المجتمع       | التباين بين المجموعات  | ٣,٨٢٤          | ٣                 | ١,٢٧٥        | ١,٠٣٤    | ٠,٣٨٠          | غير دال |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ١٤٢,٩٧٦        | ١١٦               | ١,٢٣٣        |          |                |         |
|                                         | المجموع                | ١٤٦,٨٠٠        | ١١٩               |              |          |                |         |
| إدراك المرأة لأهمية مشاركتها في المجتمع | التباين بين المجموعات  | ٣,٣٢٠          | ٣                 | ١,١٠٧        | ٠,٩٣٧    | ٠,٤٢٥          | غير دال |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ١٣٧,٠٤٧        | ١١٦               | ١,١٨١        |          |                |         |
|                                         | المجموع                | ١٤٠,٣٦٧        | ١١٩               |              |          |                |         |
| الانتماء لأى حزب سياسي                  | التباين بين المجموعات  | ٠,١٣٠          | ٣                 | ٠,٠٤٣        | ٠,٦١٤    | ٠,٦٠٧          | غير دال |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ٨,١٩٥          | ١١٦               | ٠,٠٧١        |          |                |         |
|                                         | المجموع                | ٨,٣٢٥          | ١١٩               |              |          |                |         |
| الاهتمام بمتابعة الأحداث السياسية       | التباين بين المجموعات  | ٤,٨٧٣          | ٣                 | ١,٦٢٤        | ١,٤٨٧    | ٠,٢٢٢          | غير دال |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ١٢٦,٧١٩        | ١١٦               | ١,٠٩٢        |          |                |         |
|                                         | المجموع                | ١٣١,٥٩٢        | ١١٩               |              |          |                |         |
| العضوية فى أى جمعية أهلية               | التباين بين المجموعات  | ٠,١٢١          | ٣                 | ٠,٠٤٠        | ٠,٨٤١    | ٠,٤٧٤          | غير دال |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ٥,٥٧٩          | ١١٦               | ٠,٠٤٨        |          |                |         |
|                                         | المجموع                | ٥,٧٠٠          | ١١٩               |              |          |                |         |

يتضح من الجدول أنه لا توجد فروق جوهرية بين متغير مستوى التعليم ومشاركة المرأة العاملة فى الأنشطة المجتمعية المتمثلة فى "الانتماء لأى حزب سياسي" و "إدلاء المرأة بصوتها فى الانتخابات" و "متابعة المرأة لقضاياها فى المجتمع" و "إدراك المرأة أهمية مشاركتها فى المجتمع" و "الاهتمام بمتابعة الأحداث السياسية" و "العضوية فى أى جمعية أهلية" وقد يرجع ذلك إلى أن كل هذه العناصر لا تتأثر بمستوى التعليم ولكن تتطلب زيادة فى الوعي للمرأة بأهمية المشاركة فى الأنشطة المجتمعية.

ثانياً:- جداول العلاقات الإرتباطية الخاصة بالمستفيدين من صاحبات المشروعات

جدول (١٤٧)

العلاقة بين أسبقية العمل لصاحبة المشروع وأسباب إقامتها لمشروع خاص

ن=٥٠

| أسباب إقامة المستفيدة لمشروع خاص          | الرغبة في تحقيق عائد مادي مجزى | عدم توفر فرص عمل | الرغبة في الاستفادة من الدعم المقدم من الدولة للمشروعات الصغيرة | توفر رأس المال لإقامة مشروع صغير | الرغبة في العمل الحر دون التقيد بوظيفة | خبرة عمل سابقة في المجال | الرغبة في ممارسة هواياتي وشغل أوقات الفراغ | الرغبة في تحقيق الذات |
|-------------------------------------------|--------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------|-----------------------|
|                                           | ٢٤                             | ٢٤               | ٢٤                                                              | ٢٤                               | ٢٤                                     | ٢٤                       | ٢٤                                         | ٢٤                    |
| أسبقية العمل لصاحبة المشروع               |                                |                  |                                                                 |                                  |                                        |                          |                                            |                       |
| أسبقية العمل من قبل لصاحبة المشروع الصغير |                                |                  |                                                                 |                                  |                                        |                          |                                            |                       |
|                                           | ٦,٠٢٩                          | ٣,٨٦٠            | ٤,٦٣٣                                                           | ٣,٩١٢                            | ٧,٥٢٩                                  | ١١,٩٢٧*                  | ٢,١٦٨                                      | ٤,١٩٥                 |

\* مقبولة عند ٠,٠٥

\*\* مقبولة عند ٠,٠١

يشير الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين أسبقية العمل لصاحبة المشروع وأسباب إقامتها لمشروع خاص المتضمنة في " خبرة عمل سابقة في المجال " حيث إن الخبرة السابقة في مجال المشروع شجعت صاحبة المشروع على إقامة مشروع خاص مما يمكنها من إدارته والعمل على نجاحه واستمراريته .

جدول (١٤٨)  
الارتباط بين الوضع الحالي للمشروع ونوعية المساعدة التي قدمها مركز تنمية مهارات المرأة لصاحبة المشروع

| نوع المساعدة التي قدمها المركز لصاحبة المشروع | المساعدة في اختيار نشاط المشروع | إعداد دراسة الجدوى للمشروع | الاستفادة من الدورات التدريبية عن كيفية إقامة وإدارة مشروعات صغيرة | الاستفادة من ورش العمل التي يقيمها المركز | الاستفادة من الخدمات الاستشارية التي يقدمها المركز لصاحبات المشروعات الصغيرة | الاستفادة من المواقع الإلكترونية التي يصممها المركز لتسويق منتجات المشروع | المساعدة في الاشتراك في المعارض |
|-----------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| الوضع الحالي للمشروع                          | كانتل                           | كانتل                      | كانتل                                                              | كانتل                                     | كانتل                                                                        | كانتل                                                                     | كانتل                           |
| الوضع الحالي للمشروع                          | ٠٠,٠٩٢-                         | ٠,٢٠٩                      | ٠,٠٨٤                                                              | ٠,٢٨١*                                    | ٠,٣٥٧*                                                                       | ٠٠,٠٩-                                                                    | ٠,١٠٦-                          |

٠,٠٥ مغلوبة عند \*

٠,٠١ مغلوبة عند \*\*

يشير الجدول إلى وجود ارتباط احصائي طردي بين نوعية المساعدة التي قدمها المركز لصاحبات المشروع والوضع الحالي للمشروع ومن أكثر متغيرات الجدول ارتباطا كل من "الاستفادة من الخدمات الاستشارية التي يقيمها المركز لصاحبات المشروعات" و"متغير" الاستفادة من ورش العمل التي يقيمها المركز " فكلما زاد تقديم الخدمات الاستشارية وإقامة ورش عمل للمستفيدات زادت استشارية المشروع ونجاحه ويظل يعمل حيث أن الخدمات الاستشارية من المساعدات الهامة التي تحتاج إليها صاحبات المشروعات وكذلك ورش العمل التي يمكن أن تنمي مهارات صاحبات المشروعات باستمرار.

جدول (١٤٩)

الارتباط بين الوضع الحالي للمشروع والمعوقات التي تواجه المشروع الخاص

ن = ٥٠

| المعوقات التي تواجه المشروع الصغير |                                                |                                             |                                    |                                        |                                                      |                                        |                                   |                      |                      | المعوقات التي تواجه المشروع |
|------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------|
| تتخذ الإجراءات المتعلقة بالتصدير   | عدم توفر المعلومات الكافية عن الأسواق المختلفة | عدم توفر الأساليب المناسبة للدعاية والإعلان | ارتفاع قيمة الأقساط المطلوب سدادها | طول الفترة الزمنية بين صرف دفعات القرض | قصر فترة السماح للمنوحة للسداد                       | صعوبة إجراءات التعاقد للحصول على القرض | كثرة الضمانات اللازمة للاقتراض    | ضعف الموارد المالية  | الوضع الحالي للمشروع |                             |
| كانتل                              | كانتل                                          | كانتل                                       | كانتل                              | كانتل                                  | كانتل                                                | كانتل                                  | كانتل                             | كانتل                | الوضع الحالي للمشروع |                             |
| ٠,٠١٥                              | ٠,٠١٩٠                                         | ٠,٢٧٤                                       | ٠,٠١٩٢                             | ٠,٢٠٩                                  | ٠,٠١٥                                                | ٠,٠٣٥-                                 | ٠,٠١٢٣-                           | ٠,٠١١-               |                      |                             |
| المعوقات التي تواجه المشروع الصغير |                                                |                                             |                                    |                                        |                                                      |                                        |                                   |                      |                      | الوضع الحالي للمشروع        |
| عدم توفر معارض بصورة دائمة         | قلة العمالة الماهرة                            | ارتفاع أسعار المواد الخام                   | تغير ظروف السوق                    | ارتفاع قيمة الضرائب                    | صعوبة التعامل مع الجهات الحكومية في استخراج التراخيص | صعوبة الاشتراك في المعارض الدولية      | صعوبة الاشتراك في المعارض المحلية | الوضع الحالي للمشروع | الوضع الحالي للمشروع |                             |
| كانتل                              | كانتل                                          | كانتل                                       | كانتل                              | كانتل                                  | كانتل                                                | كانتل                                  | كانتل                             | كانتل                | الوضع الحالي للمشروع |                             |
| ٠,٢٨٢-                             | ٠,١٢٣-                                         | ٠,٢٨٢-                                      | ٠,١٩٢                              | ٠,٠٦٦                                  | ٠,١٣٩-                                               | ٠,١٣٤                                  | ٠,١٢٧                             | ٠,١٢٧                |                      |                             |

\* مئوية عند ٠,٠٠٥

\*\* مئوية عند ٠,٠٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط احصائي بين المعوقات التي تواجه المشروع والوضع الحالي للمشروع الخاص وم اكثر المعوقات ارتباطا "ارتفاع أسعار المواد الخام" حيث يوجد ارتباط احصائي عكسي دال إحصائيا بين ارتفاع أسعار المواد الخام والوضع الحالي للمشروع فكما زاد ارتفاع أسعار المواد الخام قد يؤدي ذلك إلى توقف أو تعثر المشروع وقد يرجع ذلك إلى أهمية المواد الخام لاستمرار المشروع ، هذا بالإضافة إلى وجود ارتباط احصائي عكسي دال إحصائيا بين متغير عدم توفر المعارض بصورة دائمة والوضع الحالي للمشروع فكما زاد عدم توفر المعارض بصورة دائمة يقل العمل في المشروع وقد يتوقف أو يتعثر نظرا لأهمية تسويق المنتجات لإنجاح المشروع.

جدول (١٥٠) الارتباط بين الوضع الحالي للمشروع ومساعدة المركز لصاحبة المشروع في الاتصال بالخبراء والمتخصصين لتقديم الخبرة والمشورة للمشروع

| م = ٥٠                                                                                     |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| مساعدة المركز لصاحبة المشروع في الاتصال بالخبراء والمتخصصين لتقديم الخبرة والمشورة للمشروع | مساعدة المركز        |
| معامل ارتباط سبيرمان                                                                       | الوضع الحالي للمشروع |
| ٠,٣١٢ *                                                                                    | الوضع الحالي للمشروع |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط إحصائي طردى عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين الوضع الحالي للمشروع ومساعدة المركز لصاحبة المشروع في الاتصال بالخبراء والمتخصصين لتقديم الخبرة والمشورة للمشروع فكما زاد مساعدة المركز لصاحبة المشروع في الاتصال بالخبراء والمتخصصين يزداد العمل بالمشروع واستمراريته ويرجع ذلك إلى أهمية استشارة الخبراء والمسؤولين بالنسبة لصاحبة المشروع لاستشارتهم في كل ما يواجهه المشروعات من معوقات .

جدول (١٥١)  
الارتباط بين الوضع الحالي للمشروع والمساعدة التي قدمها مركز تنمية مهارات المرأة لصاحبة المشروع في تسويق منتجاتها

| وضع المشروع | المساعدة التي قدمها المركز لصاحبة المشروع في تسويق منتجاتها |                                   |                                                       |                                                             |
|-------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
|             | تسهيل الاشتراك في المعارض المحلية                           | تسهيل الاشتراك في المعارض الدولية | توفير المعلومات الكافية عن الأسواق الداخلية والخارجية | الإعلان عن منتجات المشروع على مواقع الانترنت الخاصة بالمركز |
| كانت        | كانت                                                        | كانت                              | كانت                                                  | كانت                                                        |
| ٠,١٦٣       | ٠,١٦٤                                                       | ٠,١٣٥-                            | ٠,٢٩٣*                                                |                                                             |

\* مغنوية عند ٠,٠٥

\*\* مغنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (١٥١) وجود ارتباط إحصائي طردى دال إحصائياً عند مستوى مغنوية ٠,٠٥ بين الوضع الحالي للمشروع والمساعدة التي قدمها المركز لصاحبة المشروع في تسويق منتجاتها وجاء مقدير "الإعلان عن منتجات المشروع على مواقع الانترنت الخاص بالمركز" من أكثر المتغيرات علاقة فكلما زادت مساعدة المركز للمشروعات في الإعلان عن منتجات المشروعات على مواقع الانترنت الخاص بالمركز كلما أدى ذلك إلى استمرار عمل المشروع وقد يرجع ذلك إلى أهمية الاعاية بالنسبة للمشروعات الصغيرة لمساعدتها في التسويق وفتح أسواق جديدة لمنتجات المشروعات.

جدول ( ١٥٢ )  
الارتباط بين مناسبة الدورات التدريبية المقدمة من المركز لتنمية مهارات المرأة ومتطلبات استمرارية نجاح المشروع

ن = ٥٠

| إيجاد فرص جديدة للترويج عن طريق إقامة معارض بصفة مستمرة | التوسع في المبيعات عن طريق التفسير | تحقيق الجودة لمنتجي باستمرار | الإطلاع على كل ما هو جديد وخاص بمنتجاتي | تنمية مهاراتي بالتدريب باستمرار | استثمار الأرباح لتوسيع المشروع | تطوير المنتج باستمرار | الراسة المستمرة لرغبات المستهلك | متطلبات استمرارية نجاح المشروع                                                              |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| كامل                                                    | كامل                               | كامل                         | كامل                                    | كامل                            | كامل                           | كامل                  | كامل                            | الدورات التدريبية                                                                           |
| ٠,٠١٠-                                                  | ٠,١٢٢-                             | ٠٠,٣٣١                       | ٠,٠٩٣                                   | ٠,٣٢٧                           | ٠,٠٧٣-                         | ٠,٠٣١                 | ٠,٣١١                           | مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل التي يقدمها المركز لتنمية مهارات المرأة في مجال مشروعها |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط احصائي طردي بين مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة لتنمية مهارات المرأة في مجال مشروعها ومتطلبات استمرارية نجاح مشروعها وتعمل الارتباط في متغير "الراسة المستمرة لرغبات المستهلك" عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وقد يرجع ذلك إلى أنه كلما زادت مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل لصاحبات المشروعات زاد بالتالي معرفتهم باحتياجات المستهلك وأهمية عمل صاحبة المشروع الصغير لدراسات بصفة مستمرة لرغبات المستهلك ، كما أن هناك ارتباط في متغير "تنمية مهاراتي بالتدريب باستمرار" عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وقد يرجع ذلك إلى أن التدريب لصاحبة المشروع الصغير هو أهم وسيلة لتنمية مهاراتها باستمرار ، وهناك ارتباط احصائي طردي أيضا بمتغير "تحقيق الجودة لمنتجي باستمرار" عند مستوى معنوية ٠,٠١ وقد يرجع ذلك إلى أنه من خلال ورش العمل يمكن لصاحبة المشروع التعرف على الوسائل والطرق التي بها يمكن أن تحقق الجودة لمنتجها باستمرار ،

جدول ( ١٥٣ )  
 الارتباط بين ادخال المرأة لجزء من الإيرادات لتوسيع نشاط مشروعها ومتطلبات استمرارية نجاح مشروعها  
 ٥٠=ن

| متطلبات استمرارية نجاح المشروع | الإيرادات المتوقعة من | إيرادات المشروع | الدراسة المستمرة لرغبات المستهلك | تطوير المنتج باستمرار | استثمار الأرباح لتوسيع المشروع | تنمية مهاراتي بالتدريب باستمرار | الإطلاع على كل ما هو جديد وخاص بمنتجاتي | تحقيق الجودة لمنتجي باستمرار | التوسع في المبيعات عن طريق التصدير | إيجاد فرص جيدة للتسويق عن طريق إقامة معارض بصفة مستمرة |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------|----------------------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|                                | كاندل                 | كاندل           | كاندل                            | كاندل                 | كاندل                          | كاندل                           | كاندل                                   | كاندل                        | كاندل                              | كاندل                                                  |
| ٠,٣٤١*                         | ٠,١٩٢                 | ٠,٠٠٥           | ٠,٢٠٤                            | -٠,٢٩                 | ٠,٠٩٩                          | ٠,٠٠٩                           | ٠,٠٠٩                                   | ٠,٢٣٥                        | ٠,٠٩٩                              | ٠,٠٠٩                                                  |

\* مقبولة عند ٠,٠٥

\*\* مقبولة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط طردي دال إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين اهتمام صاحبة المشروع بإدخال جزء من الإيرادات لتوسيع نشاط المشروع ومتطلبات استمرارية نجاح المشروع وكانت أكثر المتغيرات ارتباطا بمقياس "الرأسية المستمرة لرغبات المستهلك" وقد يرجع ذلك إلى أن اهتمام صاحبة المشروع بإدخال جزء من إيرادات مشروعها لتوسيعه يمكنها من عمل دراسات لرغبات المستهلك حيث إن هذه الدراسات يمكن أن تكون مكلفه وفي نفس الوقت مفيدة عند رغبة صاحبة المشروع التوسع في مشروعها بناءً على هذه الدراسات.

جدول (١٥٤)

الارتباط بين المعوقات التي تواجه المشروعات الصغيرة ومساعدة المركز لصاحبة المشروع في مواجهة معوقات المشروع

ن=٥٠

| ٢  | المعوقات التي تواجه المشروع                          | مساعدة المركز في مواجهة معوقات المشروع | مساعدة المركز لصاحبة المشروع في مواجهة معوقات المشروع |
|----|------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|    |                                                      | كاندل                                  |                                                       |
| ١  | ضعف الموارد المالية                                  | ٠,٠٧١                                  |                                                       |
| ٢  | كثرة الضمانات اللازمة للاقتراض                       | ٠,١٨٢                                  |                                                       |
| ٣  | صعوبة إجراءات التعاقد للحصول على القرض               | *٠,٢٧٦                                 |                                                       |
| ٤  | قصر فترة السماح الممنوحة للسداد                      | ٠,١٨٢                                  |                                                       |
| ٥  | طول الفترة الزمنية بين صرف دفعات القرض               | ٠,١٣٤                                  |                                                       |
| ٦  | ارتفاع قيمة الأقساط المطلوب سدادها                   | ٠,٢٣٧                                  |                                                       |
| ٧  | عدم توافر الأساليب المناسبة للدعاية والإعلان         | ٠,٢٦٠                                  |                                                       |
| ٨  | عدم توافر المعلومات الكافية عن الأسواق المختلفة      | ٠,٢١٦                                  |                                                       |
| ٩  | تعقد الإجراءات المتعلقة بالتصدير                     | *٠,٢٩١                                 |                                                       |
| ١٠ | صعوبة الاشتراك في المعارض المحلية                    | ٠,٢٣٦                                  |                                                       |
| ١١ | صعوبة الاشتراك في المعارض الدولية                    | ٠,٠٢٢                                  |                                                       |
| ١٢ | صعوبة التعامل مع الجهات الحكومية في استخراج التراخيص | ٠,١٣٧                                  |                                                       |
| ١٣ | ارتفاع قيمة الضرائب                                  | ٠,١٥١                                  |                                                       |
| ١٤ | تغير ظروف السوق                                      | ٠,٠٧٥-                                 |                                                       |
| ١٥ | ارتفاع أسعار المواد الخام                            | ٠,٢٢٠-                                 |                                                       |
| ١٦ | قلة العمالة الماهرة                                  | ٠,٠٠٩                                  |                                                       |
| ١٧ | عدم توافر معارض بصورة دائمة                          | *٠,٢٦٥-                                |                                                       |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يشير الجدول إلى وجود ارتباط طردي بين المعوقات التي تواجه المشروع الصغير ومساعدة المركز في مواجهة المعوقات فكلما زادت المعوقات التي تواجه المشروع كلما زاد الحاجة إلى مساعدة المركز لمواجهة هذه المعوقات وقد اختلفت شدة الارتباط من متغير لآخر ، فيوجد ارتباط طردي موجب بين " صعوبة إجراءات التعاقد للحصول على القرض" ومساعدة المركز لمواجهة هذا المعوق فكلما زادت صعوبة إجراءات التعاقد على القرض زاد الاحتياج إلى مساعدة المركز في مواجهة هذا المعوق من خلال تعريف المستفيدات بإجراءات الحصول على قرض وكيفية التعامل مع المؤسسات المالية ، كما يوجد ارتباط طردي بين "تعقد الإجراءات المتعلقة بالتصدير" ومساعدة المركز في مواجهة هذا المعوق فكلما زاد تعقد إجراءات التصدير زاد حاجة صاحبة المشروع لمساعدة المركز لمواجهة ذلك من خلال تسهيل إجراءات التصدير لصاحبات المشروعات حتى تستطيع صاحبة المشروع من فتح أسواق جديدة بالخارج .

### جدول (١٥٥)

الارتباط بين اهتمام المرأة بالسعي لتنمية مهاراتها في مجال مشروعها وحضور دورات تدريبية خاصة بتحسين جودة منتجات مشروعها

ن=٥٠

|                                                                           |                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| الاهتمام بحضور<br>الدورات التدريبية<br>وورش العمل لتحسين<br>جودة منتجاتها | الاهتمام بحضور دورات<br>تدريبية أو ورشة عمل<br>لتحسين جودة<br>منتجاتها |
| سبيرمان                                                                   | سعى المرأة لتنمية مهاراتها<br>في مجال مشروعها                          |
| *٠,٢٩٧                                                                    | سعى المرأة لتنمية مهاراتها في مجال مشروعها                             |

نذ ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط إحصائي طردى بين سعى المرأة لتنمية مهاراتها في مجال مشروعها والاهتمام بحضور دورات تدريبية وورش العمل لتحسين جودة منتجاتها فكلما زاد سعى المرأة لتنمية مهاراتها في مجال مشروعها زاد اهتمامها بحضور الدورات وورش العمل التي يعقدها مركز المشروعات لتحسين جودة منتجاتها وقد يرجع ذلك إلى زيادة وعيها بأهمية هذه الدورات وورش العمل و أهمية السعي للتعرف على كل ما هو جديد في مجال مشروعها

### جدول (١٥٦)

الارتباط بين ترحيب الزوج لإقامة زوجته لمشروع خاص ومساعدته لها في إدارة المشروع

ن=٥٠

|                                      |                                        |
|--------------------------------------|----------------------------------------|
| مساعدة الزوج لزوجته في إدارة مشروعها | مساعدة الزوج                           |
| كاندل                                | ترحيب الزوج                            |
| **٠,٦٥٢-                             | ترحيب الزوج لإقامة زوجته<br>لمشروع خاص |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط إحصائي عكسي دال احصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين ترحيب الزوج لإقامة زوجته لمشروع خاص ومساعدته لها في إدارته وقد يرجع ذلك إلى أن ترحيب الزوج لإقامة زوجته لمشروع خاص ليس بالضرورة أنه يساعدها في إدارته وقد ترك لها الحرية لإدارة مشروعها بنفسها.

### جدول (١٥٧)

الارتباط بين مدخرات المرأة البنكية وشعورها بأهميتها الاقتصادية

ن=٥٠

| شعور المرأة بأهميتها الاقتصادية | شعور المرأة بأهميتها الاقتصادية |
|---------------------------------|---------------------------------|
| كاندل                           | مدخرات المرأة البنكية           |
| ٠,٣٣٤*                          | مدخرات المرأة البنكية           |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يشير الجدول السابق إلى وجود ارتباط طردي دال احصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين مدخرات المرأة البنكية وشعورها بأهميتها الاقتصادية فكلما زادت المدخرات البنكية للمرأة زاد شعورها بأهميتها الاقتصادية حيث ان ذلك يعطيها ثقة في نفسها ويزداد شعورها بأهميتها الاقتصادية سواء بالنسبة لنفسها أو أسرتها أو مجتمعها لإحساسها بأنها تشارك في عملية التنمية مما يمكنها من المشاركة في صنع القرار التنموي.

### جدول (١٥٨)

الارتباط بين تحسين جودة المنتجات والاستعانة بمركز تنمية مهارات المرأة عند التفكير في تحسين جودة المنتجات

ن=٥٠

| متابعة كل ما هو جديد وحديث في الأسواق | استشارة الخبراء والمتخصصين في مجال المشروع | التدريب باستمرار على كل ما هو جديد في مجال المشروع | الخبرة في المجال | عند تحسين جودة المنتجات                                                |
|---------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------|
| كاندل                                 | كاندل                                      | كاندل                                              | كاندل            | الاستعانة بمركز تنمية مهارات المرأة                                    |
| ٠,٠٠٢-                                | ٠,٠١٠                                      | ٠,١٠٧                                              | ٠,١٨٦            | الاستعانة بمركز تنمية مهارات المرأة عند التفكير في تحسين جودة المنتجات |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول عدم وجود ارتباط دال احصائياً بين تحسين جودة المنتجات واستعانة صاحبة المشروع بمركز تنمية مهارات المرأة عند التفكير في تحسين جودة منتجات مشروعها وقد يرجع ذلك إلى عدم تقديم المركز لهذه الخدمة وبالتالي لا تهتم صاحبة المشروع للجوء إلى المركز عند التفكير في تحسين جودة منتجاتها.

### جدول (١٥٩)

الارتباط بين قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد و قدرة المرأة على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها

ن=٥٠

|                                                   |                                                     |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| قدرة المرأة على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها | قدرة المرأة على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها           |
| سبيرمان                                           | قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها                 |
| *٠,٣٥٧                                            | قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها دون الرجوع لأحد |

\* معنوية عند ٠,٠٥      \*\* معنوية عند ٠,٠١

يشير الجدول إلى وجود ارتباط احصائي طردى عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها دون اللجوء لأحد وقدرتها على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها فكلما زاد قدرة المرأة على التصرف في ممتلكاتها دون اللجوء لأحد كلما زادت قدرتها على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها وقد يرجع ذلك إلى أن شعور المرأة بأن لديها الحرية في التصرف في ممتلكاتها يعطيها الثقة في نفسها ويشعرها بالاستقلالية مما يمكنها من اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها بمفردها ويزداد قدرتها على تحمل المسؤولية.

### جدول (١٦٠)

الارتباط بين سعى المرأة لتنمية مهاراتها في مجال المشروعات واستعانته بأحد في حساب أرباح وخسائر مشروعها

ن=٥٠

|                                                  |                                                |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| استعانة المرأة بأحد في حساب أرباح وخسائر مشروعها | استعانة المرأة بأحد لحساب أرباح وخسائر مشروعها |
| سبيرمان                                          | تنمية المرأة لمهاراتها                         |
| *٠,٣٤٢                                           | سعى المرأة لتنمية مهاراتها في مجال مشروعها     |

\* معنوية عند ٠,٠٥      \*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط طردى ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين سعى المرأة لتنمية مهاراتها في مجال مشروعها واستعانة المرأة بأحد في حساب أرباح وخسائر مشروعها فكلما زاد سعى المرأة لتنمية مهاراتها في مجال مشروعها زاد وعيها بأهمية الاستعانة بأحد في حساب أرباح وخسائر مشروعها وذلك حتى تتمكن من معرفة أرباحها وتنظيم عملها ودفع ضرائب مشروعها.

جدول (١٦١)

الارتباط بين مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من مركز تنمية مهارات المرأة لتنمية مهاراتها في مجال مشروعاتها و الإطلاع على كل ما هو جديد في مجال مشروعاتها

ن=٥٠

|                                                  |                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| إطلاع المرأة على كل ما هو جديد في مجال مشروعاتها | إطلاع المرأة على كل ما هو جديد                                                                                                |
| سييرمان                                          | مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل                                                                                           |
| *٠,٣٤٩                                           | مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل التي يقدمها مركز تنمية مهارات المرأة لصاحبات المشروعات في تنمية مهارتهن في مجال مشروعاتهن |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط طردى دال احصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من مركز تنمية مهارات المرأة لتنمية مهاراتها وإطلاع صاحبة المشروع على كل ما هو جديد في مجال مشروعاتها ، فكلما زادت مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من المركز لتنمية مهارات صاحبات المشروعات بالتالي يزداد إطلاع صاحبة المشروعات على كل ما هو جديد في مجال مشروعاتها فمن خلال محتوى الدورات وورش العمل يمكن معرفة كل ما هو جديد في مجال المشروعات سواء عن الأسواق أو اللوائح وقوانين المنظمة لعمل المشروعات الصغيرة أو التسهيلات المقدمة لها وكذلك كل ما هو جديد من أفكار لتطوير المنتجات.

جدول (١٦٢)

الارتباط بين احترام الزوج لأراء زوجته ومناقشتها فيه ومشاركته لها في التخطيط لمستقبل الأبناء

ن=٥٠

|                                                |                                                |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| مشاركة الزوج لزوجته في التخطيط لمستقبل الأبناء | مشاركة الزوج لزوجته في التخطيط لمستقبل الأبناء |
| سييرمان                                        | احترام الزوج لأراء زوجته                       |
| **٠,٥٤٧                                        | احترام الزوج لأراء زوجته ومناقشتها فيها        |

\* معنوية عند ٠,٠٥

\*\* معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول وجود ارتباط احصائى طردى دال احصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين احترام الزوج لأراء زوجته ومناقشتها فيها ومشاركة الزوج لزوجته في التخطيط لمستقبل الأبناء فكلما زاد احترام الزوج لأراء زوجته ومناقشتها فيها كلما زاد مشاركته لها في التخطيط لمستقبل الأبناء وقد يرجع ذلك إلى ثقته في أرائها والاعتراف بأنها شريك أساسى له وحققها في المشاركة في الرأي والتخطيط لمستقبل الأسرة.

جدول (١٦٣)

الفروق المعنوية بين مستوى التعليم لصاحبة المشروع والمشاركة فى الأنشطة المجتمعية

One-Way ANOVA باستخدام اختبار

ن=٥٠

| عناصر المشاركة                          | مصدر التباين           | مجموع المربعات | درجات الحرية (df) | متوسط المربعات | قيمة (F) | المعنوية (Sig) | الدالة                     |
|-----------------------------------------|------------------------|----------------|-------------------|----------------|----------|----------------|----------------------------|
| إدلاء المرأة بصوتها فى الانتخابات       | التباين بين المجموعات  | ٦,٥٢٩          | ٣                 | ٢,١٧٦          | ٠,٩٤٥    | ٠,٤٢٧          | غير دال                    |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ١٠٥,٩٧١        | ٤٦                | ٢,٣٠٤          |          |                |                            |
|                                         | المجموع                | ١١٢,٥          | ٤٩                |                |          |                |                            |
| متابعة المرأة لقضاياها فى المجتمع       | التباين بين المجموعات  | ٥,٤٦١          | ٣                 | ١,٨٢٠          | ٠,٨٦٣    | ٠,٤٦٧          | غير دال                    |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ٩٧,٠١٩         | ٤٦                | ٢,١٠٩          |          |                |                            |
|                                         | المجموع                | ١٠٢,٤٨         | ٤٩                |                |          |                |                            |
| إدراك المرأة لأهمية مشاركتها فى المجتمع | التباين بين المجموعات  | ١,٦٧٥          | ٣                 | ٠,٥٥٨          | ٠,٥٩٣    | ٠,٦٢٣          | غير دال                    |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ٤٣,٣٠٥         | ٤٦                | ٠,٩٤١          |          |                |                            |
|                                         | المجموع                | ٤٤,٩٨          | ٤٩                |                |          |                |                            |
| الانتماء لى حزب سياسى                   | التباين بين المجموعات  | ٠,٣١٣          | ٣                 | ٠,١٠٤          | ٧,٢٠٧    | ٠,٠٠٠          | دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١ |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ٠,٦٦٧          | ٤٦                | ٠,٠١٤          |          |                |                            |
|                                         | المجموع                | ٠,٩٨٠          | ٤٩                |                |          |                |                            |
| الاهتمام بمتابعة الأحداث السياسية       | التباين بين المجموعات  | ١٠,٩٠٩         | ٣                 | ٣,٦٣٦          | ١,٦٤٥    | ٠,١٩٢          | غير دال                    |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ١٠١,٦٧١        | ٤٦                | ٢,٢١٠          |          |                |                            |
|                                         | المجموع                | ١١٢,٥٨         | ٤٩                |                |          |                |                            |
| العضوية فى اى جمعية أهلية               | التباين بين المجموعات  | ٠,٢٤٢          | ٣                 | ٠,٠٨١          | ٠,٤٤٥    | ٠,٧٢٢          | غير دال                    |
|                                         | التباين داخل المجموعات | ٨,٣٣٨          | ٤٦                | ٠,١٨١          |          |                |                            |
|                                         | المجموع                | ٨,٥٨           | ٤٩                |                |          |                |                            |

يتضح من الجدول أنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين متغير مستوى التعليم لصاحبة المشروع و "الانتماء لى حزب سياسى" وقد يرجع ذلك إلى انه كلما ارتفع مستوى التعليم لصاحبة المشروع زاد اهتمامها بالانضمام إلى اى حزب سياسى أو نقابة وبالتالي قد يؤثر التعليم فى انضمام صاحبة المشروع لى حزب سياسى.

بينما لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متغير التعليم لصاحبة المشروع وإدلائها بصوتها فى الانتخابات أو متابعة المرأة لقضاياها فى المجتمع أو إدراك المرأة لأهمية مشاركتها فى المجتمع أو اهتمامها بمتابعة الأحداث السياسية أو العضوية فى اى جمعية أهلية فكل ذلك ليس له علاقة بمستوى التعليم لصاحبة المشروع حيث يحتاج ذلك رفع لمستوى الوعى للمرأة بشكل خاص سواء وعى سياسى بأهمية مشاركتها فى الإدلاء بصوتها فى الانتخابات أو متابعة الأحداث السياسية أو وعى ثقافى بأهمية متابعتها لقضايا المرأة فى المجتمع و إدراكها لأهمية مشاركتها فى المجتمع وأهمية عضويتها فى اى جمعية أهلية وكل ذلك يحتاج إلى تدريب المرأة على ذلك لزيادة وعيها السياسى والثقافى للمشاركة فى صنع القرار التتموي لمجتمعها.

#### جدول (١٦٤)

اختبار تجانس فئات مستوى التعليم لصاحبات المشروعات فى متغير الانتماء لأى حزب سياسى

#### Homogeneity-of-Variance

باستخدام Leven Statistic

ن=٥٠

| المتغير                  | Leven Statistics | درجات حرية ١ (df1) | درجات حرية ٢ (df2) | المعنوية Sig | الدلالة                    |
|--------------------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------|----------------------------|
| تجانس فئات مستوى التعليم | ١١٥,٣٠٧          | ٣                  | ٤٦                 | ٠,٠٠٠        | دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١ |

يتضح من الجدول وجود تباين بين فئات مستوى التعليم فى متغير الانتماء لأى حزب سياسى عند مستوى معنوية ٠,٠١ أى يفترض عدم تساوى تباين الفئات وبناء على ذلك يمكن استخدام اختبار Dennett's T3 وذلك لاختبار معنوية الفروق بين كل متوسطي الفئات، وتحديد اتجاه هذه الفروق لصالح أى فئة منها.

#### جدول (١٦٥)

الفروق الدالة للانتماء لأى حزب سياسى وفقاً لفئات مستوى التعليم الخاصة بصاحبات

المشروعات الصغيرة باستخدام اختبار Dennett's T3

ن=٥٠

| م | فئات مستوى التعليم لصاحبات المشروعات الصغيرة                                       | العدد (ن) | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري |
|---|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|-------------------|
| ١ | مؤهل متوسط                                                                         | ٦         | ٢              | ٠,٠٠٠             |
| ٢ | مؤهل فوق المتوسط                                                                   | ٣         | ١,٦٧           | ٠,٥٧٧             |
| ٣ | مؤهل جامعي                                                                         | ٣٥        | ٢              | ٠,٠٠٠             |
| ٤ | مؤهل فوق الجامعي                                                                   | ٦         | ٢              | ٠,٠٠٠             |
| م | فئات مستوى التعليم الخاص بصاحبات المشروعات والفروق بينهم فى الانتماء لأى حزب سياسى | فرق الوسط | الخطأ المعياري | الدلالة           |
| ١ | العلاقة بين الفئة الأولى والفئة الثانية                                            | **٠,٣٣٣   | ٠,٠٨٥          | ٠,٠٠٠             |
| ٢ | العلاقة بين الفئة الثالثة والفئة الثانية                                           | **٠,٣٣٣   | ٠,٠٧٢          | ٠,٠٠٠             |
| ٣ | العلاقة بين الفئة الرابعة والفئة الثالثة                                           | **٠,٣٣٣   | ٠,٠٨٥          | ٠,٠٠٠             |

\*معنوية عند ٠,٠٥

\*\*معنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (١٦٥) أنه من خلال المتوسط المرجح والانحراف المعياري وحجم العينة نجد أن فرق الوسط وكذلك الخطأ المعياري بين الفئات الذي يوضح أن هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين متغير مستوى التعليم والانتماء لأى حزب سياسى لصاحبات المشروعات وأن هذه الفروق لصالح الفئة الثالثة (فئة المؤهل الجامعي) لتصبح أكثر فئات المستوى التعليمي ارتباطاً بالانتماء لأى حزب سياسى عن الفئات الأخرى ، بفرق وسط (٠,٣٣٣) والخطأ المعياري (٠,٠٧٢) وذلك باستخدام اختبار Dennett's T3 وقد يرجع ذلك إلى أن اختلاف التخصصات فى المستويات الجامعية يؤثر ذلك فى الانتماء لى حزب سياسى لصاحبة المشروع.

## الفصل الخامس

### مناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها

## مناقشة نتائج الدراسة

أولاً:- مناقشة نتائج الفئة الأولى "العاملات بالقطاع العام والخاص"

### أ- التدريب لتحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

- ١- اتضح من الدراسة أن المتدربات من السيدات العاملات تقدموا بأنفسهم للحصول على الدورة التدريبية.
- ٢- كما أوضحت الدراسة أن ٤٠٪ من السيدات العاملات حصلن على دورات تدريبية في المركز من قبل بينما ٦٠٪ من المستفيدات لم يحصلن على هذه الدورات.
- ٣- وأوضحت الدراسة أن الدورات التدريبية التي سبق أن حصلت عليها بعض المتدربات جاء ترتيبها تنازلياً كما يلي دورة " تنمية وإدارة الموارد البشرية" - "دورة الأسلوب العلمي لإعداد ومناقشة التقارير" - "دورة مهارة الاتصال الفعال" - "دورة مديري القرن الواحد والعشرين" - "دورة في الحاسب الآلي" - "دورة أسس بناء الشخصية القيادية في الإدارة" - "دورة المرأة المديرة" - "دورة مهارات إدارة الوقت"
- ٤- كما اتضح أن أسباب حصول المتدربة على الدورة التدريبية يمكن ترتيبها تنازلياً كما يلي: "لتحسين الأداء الوظيفي" - "لأنني مرشحة من جهة عملي للحصول على الدورة" - "لترقية".
- ٥- ومن أهم الدورات التي ترغب المتدربات في الحصول عليها من المركز وتجد أنها يمكن أن تحسن من أدائها الوظيفي دورة "أسس بناء الشخصية القيادية في الإدارة (كيف تكون مديراً ناجحاً)" - "دورة مهارة العمل الفريقي الناجح" - "مهارات إدارة الوقت" - "دورات في استخدام الحاسب الآلي" - "دورة مهارات الاتصال الفعال" - دورة "فن المراسم والبروتوكول والاتيكييت".
- ٦- كما اتضح من الدراسة أن الدورات التدريبية التي يقدمها المركز للمرأة العاملة تعمل على تحسين أدائها الوظيفي من وجهة نظر المتدربات بمتوسط مرجح مرتفع جداً يساوي ٤,٢٥ كما اتضح من الجدول رقم (١٦)
- ٧- واتضح من الدراسة أن المادة العلمية التي حصلن عليها المتدربات في الدورة التدريبية ملائمة لاحتياجاتهن التدريبية بمتوسط مرتفع حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٤,١٣

## ب- دعم جهات العمل للمرأة العاملة

- ١- كما اتضح من الدراسة أن الفرصة تتاح للمرأة للحصول على الدورات التدريبية مثل زميلها في العمل بمتوسط مرجح ٣,٩٣ وهو مرتفع كما اتضح من الجدول رقم (١٨).
- ٢- كما أوضحت الدراسة أن الترقية تتاح للمرأة مثل زميلها في العمل مرتفعه بمتوسط مرجح ٣,٣٩.
- ٣- كما يتضح من الدراسة أن تقبل الرجال لرئاسة المرأة في العمل متوسطه حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٣,١٥.
- ٤- كما اتضح من الدراسة أن المرأة تعتمد على نفسها بشكل مرتفع فى حل المشكلات التى تتعلق بالعمل
- ٥- وأشارت الدراسة إلى أن المرأة لديها شعور متوسط بالتفرقة بينها وبين زميلها فى الأعمال المسندة إليها ، على الرغم من أن لديها دراية بكافة الأمور الإدارية المتعلقة بطبيعة عملها بمتوسط مرجح ٣,٩٩ وهو مرتفع كما اتضح فى الجدول رقم (٢٣)
- ٦- وأوضحت الدراسة أن شعور المرأة العاملة بفرق فى المعاملة بينها وبين زملائها فى العمل من جهة رؤسائها متوسط.
- ٧- كما أوضحت الدراسة أن إهمال الرؤساء اقتراحات وآراء المرأة فى العمل وعدم الاعتداد منها منخفض.
- ٨- وأشارت الدراسة الى أن المرأة تحصل على ترقياتها بانتظام بشكل مرتفع حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٣,٧٣ .
- ٩- يتضح من الدراسة أن المرأة تحصل على نفس الأجر الذى يحصل عليه زميلها عن نفس العمل.
- ١٠- كما اتضح من الدراسة أن المرأة العاملة تتحمل بشكل مرتفع جداً مسئولية أى قرار تتخذه فى عملها حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,٦٨ .
- ١١- كما أوضحت الدراسة أن تمتع المرأة العاملة بحقوقها القانونية فى عملها مرتفع.
- ١٢- كما اتضح انخفاض شعور المرأة العاملة بالاضطهاد فى عملها لكونها امرأة.
- ١٣- كما أوضحت الدراسة أن التحاق زملاء المرأة فى العمل بدورات تدريبية أكثر منها منخفض.
- ١٤- كما أوضحت الدراسة أن إشراك رؤساء العمل للمرأة فى صنع القرارات داخل العمل متوسط حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٣,٠٨ كما اتضح فى الجدول رقم (٣٢)
- ١٥- كما أوضحت الدراسة أن المرأة العاملة تهتم بالتعاون مع زملائها فى العمل.

- ١٦- كما اتضح من الدراسة أن الخبرة والاقدمية هما أساسا المفاضلة بين المرأة وزميلها في الترقية.
- ١٧- كما اتضح من الدراسة أن سعى المرأة لتنمية مهاراتها في العمل مرتفع جداً بمتوسط مرجح ٤,٧٨.

#### ج- إدارة المرأة العاملة لحياتها الشخصية

- ١- اتضح من الدراسة أن قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين أسرتها وعملها مرتفعه جداً بمتوسط مرجح ٤,٣٩.
- ٢- كما اتضح من الدراسة أن الزوج راضى عن عمل زوجته ويشجعها بل ويترك لها حرية العمل.
- ٣- كما اتضح من الدراسة أن ٥٦,٧٪ من مجتمع الدراسة من السيدات العاملات لديهن مدخرات بنكية كما اتضح من الجدول رقم (٣٩) كما أن شعور المرأة العاملة بأهميتها الاقتصادية مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٤,٢٣ كما اتضح من الجدول رقم (٤٠) كما تهتم بادخار جزء من مرتبها.
- ٤- كما أوضحت الدراسة أن المرأة العاملة تستطيع التصرف فى ممتلكاتها دون الرجوع لأحد
- ٥- كما أوضحت الدراسة أن اهتمام الزوج برأى زوجته فى الأمور المادية مرتفعه حيث أن المتوسط المرجح يساوى ٣,٥٦ ، كما إن إسهام المرأة العاملة فى مصروف البيت مع زوجها مرتفع بمتوسط مرجح ٣,٨١. كما أن مراجعة الزوج لزوجته فى أوجه إنفاق ميزانية الأسرة متوسط حيث إن المتوسط المرجح يساوى ٢,٩ .
- ٦- كما اتضح من الدراسة أن استطاعة المرأة اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها متوسط .
- ٧- كما اتضح أن استطاعة المرأة مواجهة مشكلات أسرتها بمفردها مرتفعة.
- ٨- كما أوضحت الدراسة أن اعتماد المرأة على نفسها فى إدارة أمور حياتها الشخصية دون اللجوء إلى أحد مرتفع.
- ٩- كما أوضحت الدراسة أن المرأة العاملة يتاح لها الفرصة للمشاركة فى اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها .
- ١٠- كما اتضح أن المرأة العاملة تشعر بتقدير زوجها لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد ويحترم الزوج آراءها ويناقشها فيها ويشركها فى التخطيط لمستقبل الأبناء.

#### د- مشاركة المرأة العاملة فى الأنشطة المجتمعية

- ١- اتضح من الدراسة أن المرأة العاملة لا تهتم بالإدلاء بصوتها فى الانتخابات حيث أن اهتمامها بالإدلاء بصوتها فى الانتخابات منخفض بمتوسط مرجح ٢,٤٣ .
- ٢- كما اتضح من الدراسة أن متابعة المرأة العاملة لتطور وضع المرأة وقضاياها فى المجتمع مرتفع بمتوسط مرجح ٣,٦ .
- ٣- كما أوضحت الدراسة أن إدراك المرأة العاملة لأهمية مشاركتها فى تنمية المجتمع مرتفعه بمتوسط مرجح يساوى ٣,٧٨
- ٤- كما أوضحت الدراسة أن ٩٢,٥٪ من مجتمع الدراسة من السيدات العاملات لا ينتمين إلى أى حزب سياسي كما اتضح من الجدول رقم (٥٦) .
- ٥- كما اتضح من الدراسة أن اهتمام المرأة العاملة بمتابعة ومعرفة الأحداث السياسية مرتفع حيث جاء هذا بمتوسط مرجح يساوى ٣,٦٤ .
- ٦- كما أوضحت الدراسة أن ٩٥٪ من مجتمع الدراسة من السيدات العاملات لا ينتمين لأى جمعية أهلية كما اتضح من الجدول رقم (٥٨) .

#### هـ- المعوقات

- اتضح من الدراسة أن من أهم المعوقات التى تواجهها المرأة العاملة وتحد من استفادتها من الدورات التدريبية وتعوق تنمية مهاراتها هناك ما يلي :-
- ١- معوقات خاصة بالمركز
  - ٢- معوقات خاصة بجهات العمل
- ١- معوقات خاصة بالمركز وجاء ترتيبها كالتالى:-
- قصر مدة الدورة التدريبية بنسبة ١١,٧٪
  - ارتفاع قيمة الاشتراك فى الدورة ٦,٧٪
  - وجود التدريب بمقر المركز بالقاهرة مما يؤدى إلى صعوبة الحصول على الدورات لساكنى المحافظات المختلفة لصعوبة التنقل بنسبة ٦,٧٪
  - عدم إبلاغ جهات العمل المختلفة بشكل دوري بخطة المركز السنوية من الدورات التدريبية بنسبة ٥٪
  - انفصال المادة العلمية للتدريب عن الواقع العملي فى العمل بنسبة ٥٪
  - تفاوت الدرجات الوظيفية والأعمار وسنوات الخبرة فى الدورة الواحدة بنسبة ١,٧٪
- ٢- معوقات خاصة بجهات العمل وجاء ترتيبها كالتالى:-
- الروتين فى العمل يحول دون تطبيق ما تم تدريسه فى الدورة التدريبية بنسبة ٩,٢٪
  - عدم اعتراف الرؤساء فى العمل بهذه الدورات بنسبة ٧,٥٪

- عدم إتاحة الفرص المتكافئة للموظفين فى الحصول على الدورات التى يريدونها بنسبة ٥,٨٪.
- عدم وجود ترشيح من قبل العمل للحصول على الدورات التدريبية بنسبة ٥,٨٪.
- عدم السماح من جهة العمل بالحضور أكثر من دورة واحدة فقط فى العام التدريبي بنسبة ٤,٢٪.
- صعوبة إجراءات الترشيح لهذه الدورات من جهة العمل بنسبة ٤,٢٪.
- محدودية الميزانية التى تخصصها جهات العمل المختلفة لتدريب الموظفين بها بنسبة ٤,٢٪.

#### و- المقترحات

- ١- يتضح من الدراسة أهمية زيادة مدة الدورة التدريبية للاستفادة منها بنسبة ١٢,٥٪.
- ٢- كما اتضح من الدراسة أهمية وجود مرونة فى جهات العمل لتطبيق ما تم دراسته فى الدورة لتحسين الأداء فى العمل بنسبة ٨,٣٪.
- ٣- كما أوضحت الدراسة ضرورة توعية الرؤساء فى العمل بأهمية الدورات التدريبية لتحسين أداء الموظفين فى العمل بنسبة ٦,٧٪.
- ٤- كما أوضحت الدراسة ضرورة تقليل قيمة الاشتراك فى الدورات وجعلها باشتراك رمزى بنسبة ٥,٨٪.
- ٥- كما أوضحت الدراسة ضرورة أن يكون الترشيح للدورات إجباريا على الهيئة أو الجهة الحكومية لكي توافق على ترشيح الموظفين للدورات.
- ٦- كما يتضح أهمية مراسلة جهات العمل المختلفة بشكل دوري بمواعيد الدورات قبلها بوقت كافٍ.
- ٧- اتضح أهمية أن ترتبط المادة العلمية التى يحصل عليها المتدرب بالواقع الفعلي للعمل.
- ٨- كما اتضح ضرورة عمل دورات إجبارية للمديرين والقيادات العليا فى التنمية البشرية وذلك للفجوة الكبيرة بين المدير والموظف بنسبة ٣,٣٪.
- ٩- كما أوضحت الدراسة أهمية زيادة الميزانية المخصصة للدورات التدريبية بجهات العمل المختلفة بنسبة ٣,٣٪.
- ١٠- كما أوضحت الدراسة أهمية وجود تكافؤ فى الفرص بالنسبة لترشيح الموظفين للحصول على الدورات لكي يتاح التدريب لكل الموظفين بنسبة ٢,٥٪.

- ١١- كما أوضحت الدراسة أهمية عقد امتحانات فى نهاية الدورة لضمان الاستفادة لإضفاء نوع من الجدية والاعتراف بالشهادة التى يتم الحصول عليها .
- ١٢- كما اتضح أهمية إتاحة الفرصة للموظفين لاختيار الدورات التى يرغبون فى الحصول عليها لتتناسب طبيعة عملهم.
- ١٣- كما أوضحت الدراسة أهمية مراعاة أن تكون الدرجات الوظيفية وأعمار المتدربين متقارب فى الدورة الواحدة بنسبة ١,٧ ٪ .

## ثانياً:- مناقشة نتائج الدراسة للفئة الثانية (صاحبات المشروعات الصغيرة)

### أ- التدريب لتنمية مهارات صاحبة المشروع الصغير

- ١- اتضح من الدراسة أن ٩٨٪ من صاحبات المشروعات لم يحصلن على دورات تدريبية بالمركز قبل البدء في مشروعها.
- ٢- كما أوضحت الدراسة اهتمام صاحبات المشروعات بالحضور والمشاركة إذا نما إلى علمهن أن المركز سوف يعقد دورة تدريبية أو ورشة عمل خاصة بتحسين جودة منتجات مشروعها.
- ٣- كما اتضح من الدراسة أن ٧٦٪ من صاحبات المشروعات يعتمدن على متابعة كل ما هو جديد وحديث في الأسواق عند تفكيرهن في تحسين جودة منتجاتهم و ٤٨٪ فقط يتدربن باستمرار على كل ما هو جديد في مجال مشروعها عند التفكير في تحسين جودة منتجاتهن.
- ٤- كما أوضحت الدراسة أن صاحبة المشروع لديها استعداد كبير لتنمية مهاراتها وقدراتها في مجال مشروعها لاهتمامها بثقل مهارتها ومواكبة تغيرات السوق.
- ٥- كما أوضحت الدراسة أن استعانة صاحبة المشروع بأحد في حساب أرباح وخسائر مشروعها منخفض قد يرجع ذلك إلى أن مشروعات المستفيدات متناهية الصغر لا تستدعي ذلك.
- ٦- وأوضحت الدراسة أن اطلاع صاحبة المشروع على كل ما هو جديد في مجال مشروعها مرتفع جداً حيث أن المتوسط المرجح يساوي ٤,٧٦ حيث رغبة صاحبة المشروع في استمرارية مشروعها.
- ٧- كما اتضح أن مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من مركز تنمية مهارات المرأة لتنمية مهارات صاحبة المشروع في مجال مشروعها منخفضة حيث بلغ المتوسط المرجح ٢,١٢ .
- ٨- كما أوضحت الدراسة أن صاحبة المشروع لديها دراية تامة باستخدام الحاسب الآلي نظراً لاهتمام المرأة الآن باستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- ٩- كما أوضحت الدراسة أن ما يقتضيه استمرارية نجاح المشروع من وجهة نظر صاحبة المشروع ما يلي " الاطلاع على كل ما هو جديد وخاص بمنتجاتي " بنسبة ٦٨٪ - " تطوير المنتج باستمرار " بنسبة ٦٤٪ - و " الدراسة المستمرة لرغبات المستهلك " و " تحقيق الجودة لمنتجاتي باستمرار " بنسبة ٥٢٪ - و " تنمية المهارات بالتدريب باستمرار " بنسبة ٣٦٪ - " استثمار الأرباح لتوسيع المشروع " بنسبة ٢٠٪ - و " التوسع في المبيعات عن طريق التصدير " و " خلق فرص جيدة للتسويق عن طريق إقامة معارض بصفه مستمرة " بنسبة ٦٪

١٠- كما أوضحت الدراسة أنه عند تعرض مشروع المستفيدة لآى أزمة مالية تتوقف عن الإنتاج لفترة حيث جاء هذا العنصر بنسبة ٥٦٪ نظراً لعدم دراية صاحبة المشروع بكيفية إدارة الأزمات التى يتعرض لها مشروعها لعدم تدريبها مسبقاً على إدارة وإقامة مشروع خاص.

#### **ب- تقديم الخدمات المختلفة التى تحتاج إليها صاحبة المشروع**

١- اتضح من الدراسة أن أكثر مساعدة يقدمها مركز تنمية مهارات المرأة لصاحبات المشروعات هى "الاستفادة من المواقع الالكترونية التى يصممها المركز لتسويق منتجات مشروعها" حيث جاءت هذه الخدمة فى الترتيب الأول بنسبة ٦٦٪ يليها عنصر "المساعدة فى الاشتراك فى المعارض" بنسبة ٣٦٪ .

٢- كما أوضحت الدراسة أن مساعدة المركز لصاحبات المشروعات فى الاتصال بالخبراء والمتخصصين لتقديم الخبرة والمشورة لهن منخفضة حيث لا يتوافر بالمركز خبراء ومتخصصين يمكن استشارتهم.

٣- كما أوضحت الدراسة أن أهم وسيلة يستخدمها المركز فى مساعده صاحبات المشروعات فى تسويق منتجاتها هى "تسهيل الاشتراك فى المعارض المحلية" بنسبة ٩٤٪ يليها خدمة "الإعلان عن منتجات المشروع على مواقع الانترنت الخاصة بالمركز" بنسبة ٥٨٪.

٤- كما أوضحت الدراسة أن لجوء المرأة لمركز تنمية مهارات المرأة عندما تواجهها أى مشكلة منخفضة نظراً لعدم توافر خبراء ومتخصصين بالمركز وكذلك مساعدة المركز صاحبة المشروع فى حل المشكلات التى تواجه مشروعها منخفضة.

٥- كما أوضحت الدراسة أن ٤٩٪ من صاحبات المشروعات كن يخططن لإقامة مشروع خاص قبل معرفتها بمركز تنمية المرأة

٦- كما أوضحت الدراسة أن اهتمام المركز بدعوة صاحبات المشروعات لحضور الندوات التى يعقدها لمناقشة ما يتعلق بالمشروعات الصغيرة متوسطة نظراً لقلّة هذه الندوات وعدم انعقادها باستمرار.

٧- كما اتضح من الدراسة أن استعانة صاحبة المشروع بمركز تنمية مهارات المرأة عندما تفكر فى تحسين جودة منتجها منخفض نظراً لعدم وجود خبراء ومتخصصين بالمركز يمكن استشارتهم فى تحسين جودة المنتجات.

٨- كما أوضحت الدراسة أن ٥٠٪ من صاحبات المشروعات لديهن فكرة معقولة بطريقة مسك الدفاتر والسجلات.

### ج- إدارة صاحبة المشروع لحياتها الشخصية

- ١- أوضحت الدراسة أن إقامة المرأة لمشروع خاص مناسب لطبيعتها كإمراة حيث يمكنها من مراعاة شئون أسرتها لعدم تقيدها بأوقات عمل معينه.
- ٢- كما أوضحت الدراسة أن ٣٩,٥٪ من أزواج صاحبات المشروعات رحب بإقامة زوجته لمشروع خاص وساهم معها فى المشروع.
- ٣- كما اتضح أن مساعدة الزوج لزوجته فى إدارة مشروعها متوسط قد يرجع ذلك لاعتماد معظم مشروعات السيدات على الحلي والإكسسوار والمشغولات اليدوية التى قد لا يجيدها الرجال.
- ٤- كما اتضح أن ٦٢٪ من صاحبات المشروعات ليث لديهن مدخرات بنكية نظرا لضعف العائد المادي لمشروعاتهن.
- ٥- كما اتضح من الدراسة أن شعور صاحبة المشروع الصغير بأهميتها الاقتصادية مرتفعه لإحساسها بالاستقلالية المادية
- ٦- كما أوضحت الدراسة أن اهتمام الزوج برأى زوجته فى الأمور المادية للأسرة مرتفعه جدا حيث أنها شريك اساسى للرجل فى كافة الأمور ومنها الأمور المادية للأسرة بالإضافة إلى مساهمتها فى مصروف البيت.
- ٧- كما أوضحت الدراسة أن قدرة صاحبة المشروع على التصرف فى ممتلكاتها دون الرجوع لأحد مرتفعه وذلك لإحساسها بالاستقلالية المادية.
- ٨- وأوضحت الدراسة أن قدرة صاحبة المشروع على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها مرتفعه نظرا للخبرة التى تكتسبها من سوق العمل الذى يعطيها ثقة فى نفسها.
- ٩- كما أن صاحبة المشروع لديها قدرة مرتفعه على التوفيق بين أسرتها ومشروعها حيث أن ٦٨٪ من المستفيدات أماكن مشروعاتهن عبارة عن حجرة فى منزل.
- ١٠- كما أوضحت الدراسة أن مراجعة الزوج لزوجته فى أوجه إنفاق ميزانية الأسرة متوسطه نظرا لمساهمة الزوجة فى الإنفاق على الأسرة مع الزوج .
- ١١- كما اتضح من الدراسة أن اعتماد صاحبة المشروع على نفسها فى إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية دون اللجوء لأحد مرتفعه جداً نظرا لتعاملها فى سوق العمل الذى أعطاها الثقة فى نفسها والقدرة على إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية بمفردها.
- ١٢- كما أوضحت الدراسة أن إتاحة الفرصة لصاحبة المشروع للمشاركة فى اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها مرتفع .
- ١٣- كما أوضحت الدراسة أن تقدير زوج صاحبة المشروع لها لما تقدمه من وقت وجهد مرتفع ، كما يحترم آرائها ويناقشها فيها. ويشركها فى التخطيط لمستقبل الأبناء.

١٤- كما أوضحت الدراسة اهتمام صاحبات المشروعات بادخار جزء من الإيرادات لتوسيع نشاط مشروعها ورغبة منها لإنجاح مشروعها واستمراريتها.

#### د- مشاركة صاحبة المشروع فى الأنشطة المجتمعية

- ١- اتضح من الدراسة عدم اهتمام صاحبات المشروعات بالإدلاء بأصواتهن فى الانتخابات نظرا لعدم وعيهم بالدور السياسي للمرأة.
- ٢- كما اتضح أن متابعة صاحبات المشروعات لتطور وضع المرأة وقضاياها فى المجتمع مرتفع ، كما أن إدراك صاحبة المشروع لأهمية مشاركتها فى تنمية المجتمع مرتفعه.
- ٣- كما أوضحت الدراسة أن ٩٨٪ من صاحبات المشروعات لا ينتمين إلى أى حزب سياسي وكذلك اهتمام صاحبات المشروعات بمتابعة الأحداث السياسية متوسطة لعدم وعيهم بالدور السياسي للمرأة.
- ٤- كما اتضح من الدراسة أن ٧٨٪ من صاحبات المشروعات ليس لديهن اهتمام بالانتماء لعضوية أى جمعية أهلية لعدم وعيهم بأهمية العمل الاجتماعي.

#### هـ- الصعوبات والمعوقات التى تواجه صاحبات المشروعات

- ١- أوضحت الدراسة وجود صعوبات فى حصول صاحبة المشروع على قرض، ومن هذه الصعوبات "كثرة الضمانات" بنسبة ٤٢٪ يليها "تعقد الإجراءات" بنسبة ٢٢٪ .
- ٢- كما اتضح من الدراسة مواجهة صاحبة المشروع لمعوقات فى تسويق منتجاتها لكونها امرأة .
- ٣- واتضح من الدراسة أن أهم المعوقات التى تواجه صاحبة المشروع "تغير ظروف السوق" بنسبة ٤٦٪ و "صعوبة الاشتراك فى المعارض الدولية " بنسبة ٤٤٪.
- ٤- كما اتضح من الدراسة أن من أهم المعوقات التى تواجه صاحبات المشروعات فى الاستفادة من خدمات المركز " عدم توافر معارض بصفه مستمرة وتباعد الفترات بين إقامة المعارض" بنسبة ٥٠٪ يليها "عدم توافر الخبراء والمتخصصين بالمركز فى المجالات المختلفة لاستشارتهم فى بعض الأمور التى تواجه صاحبات المشروعات" و "ارتفاع أسعار المواد الخام" بنسبة ١٨٪ يليها "ارتفاع أسعار المشاركة فى عرض المنتجات عبر الانترنت " و "عدم إقامة دورات تدريبية باستمرار لصاحبات المشروعات الصغيرة" بنسبة ١٤٪.

#### و- مقترحات مواجهة المعوقات

اتضح من الدراسة أنه من أهم مقترحات مواجهة المعوقات التى تواجه صاحبات المشروعات فى الاستفادة من خدمات المركز من وجهة نظر صاحبات المشروعات جاء ترتيبها كالتالى:-

- إقامة معرض دائم خاص بالمجلس القومي للمرأة بنسبة ٤٤٪
- تقارب الفترات بين إقامة المعارض بنسبة ٤٢٪
- أن يوفر المركز الخبراء والمتخصصين فى المجالات المختلفة لاستشارتهم فيما يحتاجه صاحبات المشروعات بنسبة ٢٢٪
- وجود جهات حكومية معينة لبيع المواد الخام بأسعار مناسبة بنسبة ١٦٪
- تخفيض أسعار عرض المنتجات على الانترنت بنسبة ١٤٪
- عمل دورات وورش عمل بالمركز لتدريب العمالة بنسبة ١٢٪
- إقامة دورات تدريبية لصاحبات المشروعات باستمرار بنسبة ١٢٪
- تخفيض أسعار الدورات لتكون فى متناول الجميع بنسبة ٨٪
- قيام المركز بعمل دراسات مستمرة لجميع المشكلات التى تواجه صاحبات المشروعات الصغيرة ووضع أفكار لمواجهة هذه المشكلات بنسبة ٨٪

## النتائج الخاصة بجداول العلاقات الارتباطية

أولاً:- النتائج الخاصة بالجداول الارتباطية والعلاقات للعاملات بالقطاع العام والخاص

١- يتضح من الدراسة وجود علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية ما بين وظائف المتدربات والدورات التدريبية التي تحصل عليها المتدربة بالمركز وقد اختلفت شدة العلاقة من متغير لآخر وكان ترتيبها تنازلياً كما يلي "دورة تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية" - "دورة مهارات إدارة الضغوط في العمل" - "دورة المرأة المديرة" لأهمية محتوى هذه الدورات للمتدربات في مجالات عملهن وترى أنها تنمي مهارتها في مجال عملها.

٢- كما يتضح من الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الوظيفية للمتدربات والدورات التدريبية التي يحصلن عليها من مركز تنمية مهارات المرأة وقد اختلفت شدة العلاقة من متغير لآخر وجاءت دورة "المرأة المديرة" في الترتيب الأول يليها دورة "تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية" حيث أن ٥٦٪ من المتدربات في الدرجة الوظيفية الأولى وبالتالي تعتبر هاتين الدورتين من أهم الدورات التي تحتاج إليها المتدربات.

٣- كما اتضح من الدراسة أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين قطاع العمل والدورات التدريبية التي تحصل عليها المتدربات حيث أن نوعية قطاع العمل سواء حكومي أو خاص لا تؤثر في نوعية الدورة التي يحصلن عليها المستفيدات

٤- أوضحت الدراسة وجود علاقة دالة إحصائية بين الدورات التدريبية التي تحصل عليها المتدربات وأسباب الحصول عليها فهناك علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين "دورة المرأة المديرة" وسبب الحصول على هذه الدورة المتمثلة في "الترقية" حيث إن هذه الدورة قد تتناسب مع الترقيات للمناصب الإدارية ، كما توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين دورة "إدارة وتخطيط التدريب" وسبب الحصول عليها المتمثل في "تحسين الأداء الوظيفي وقد يرجع ذلك إلى أهمية هذه الدورة لكل التخصصات.

٥- كما اتضح من الدراسة عدم وجود علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين تصنيفات الوظائف وأسباب الحصول على الدورات التدريبية على الرغم من وجود علاقة دالة إحصائية بين بعض الوظائف وأسباب الحصول عليها فيوجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين كل من وظيفة "كاتب مخازن ثالث" - ووظيفة "مأمور ضرائب" ووظيفة "محامية" - ووظيفة "مديرة مكتب" وأسباب الحصول على الدورة المتمثلة في "تحسين الأداء الوظيفي" ، كما توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥

ووظيفة "أخصائي سياحة" وأسباب الحصول على الدورة المتمثلة في "الترقية".

٦- يتضح من الدراسة عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين عدد سنوات الخبرة للمتدربات وأسباب الحصول على الدورات التدريبية المتمثلة في "الترقية" - "الترشيح من جهة العمل" - "تحسين الأداء الوظيفي" حيث أن الحصول على الدورات لا تتقيد بعدد سنوات خبرة معينة.

٧- كما اتضح من الدراسة وجود ارتباط دال إحصائياً بين تقدم المرأة العاملة بنفسها للحصول على الدورة التدريبية وأسباب الحصول عليها ، فيوجد علاقة داله إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين تقدم المرأة بنفسها للحصول على الدورة التدريبية وأسباب الحصول على هذه الدورة المتمثلة في "الترقية" حيث إن المرأة العاملة تهتم بالحصول على الدورة للترقية حيث إن الترقية للمناصب الإدارية في بعض جهات العمل تتطلب الحصول على عدد من الدورات، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين التقدم للحصول على الدورات التدريبية وسبب الحصول عليها متمثلة في كل من "الترشيح من جهة العمل" و"يوليها" "تحسين الأداء الوظيفي".

٨- أوضحت الدراسة وجود ارتباط إحصائي طردي بين الدورات التدريبية التي يقدمها المركز لتحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة وملائمة المادة العلمية للدورة لاحتياجات المرأة التدريبية فكلما زادت ملائمة المادة التدريبية لاحتياجات المتدربات زادت تنمية مهارات المرأة وبالتالي تحسين أدائها الوظيفي.

٩- كما يتضح من الدراسة وجود ارتباط إحصائي طردي عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين إتاحة الدورات التدريبية للمرأة مثل زميلها في العمل وترقية المرأة للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل فكلما زادت إتاحة الفرص لحصول المرأة العاملة على دورات تدريبية كلما زادت فرصتها في الترقية للمناصب الإدارية مثل زميلها في العمل.

١٠- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط إحصائي عكسي دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين التحاق زملاء المرأة العاملة بدورات تدريبية أكثر منها وإتاحة الدورات التدريبية للمرأة العاملة مثل زميلها في العمل ، فكلما زاد التحاق زملاء المرأة في العمل بدورات تدريبية أكثر منها كلما قل إتاحة الفرص لها للحصول على الدورات التدريبية مثل زميلها في العمل ، حيث أن جهات العمل لها أعداد معينة ترشحها للتدريب فإذا استحوذ عليها الرجال قلت فرص إتاحة الدورات للمرأة العاملة في الحصول على الدورات التدريبية وبالتالي يؤثر على تنمية مهاراتها.

١١- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط إحصائي طردي بين إتاحة الترقية للمرأة للمناصب الإدارية وتقبل الرجال لرئاسة المرأة في العمل حيث انه كلما

زاد إتاحة الترقية للمرأة للمناصب الإدارية العليا مثل زميلها فى العمل يزيد بالتالى تقبل الرجال لرئاسة المرأة فى العمل حيث يعتبر أمر واقع بالنسبة لهم لابد من تقبله حيث أن المرأة قوة اقتصادية لا يمكن الاستهانة بها .

١٢- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط احصائى عكسى بين إتاحة الترقية للمرأة للمناصب الإدارية مثل زميلها فى العمل وشعور المرأة بالتفرقة بينها وبين زميلها فى العمل فى الأعمال المسندة إليها ، فكلما زاد إتاحة الفرصة للمرأة للترقية للمناصب الإدارية مثل زميلها فى العمل كلما قل شعور المرأة بالتفرقة بينها وبين زميلها فى العمل فى الأعمال المسندة إليها.

١٣- كما يتضح من الدراسة وجود ارتباط احصائى طردى بين اعتماد المرأة على نفسها فى حل المشكلات المتعلقة بالعمل وتحمل المرأة مسؤولية اى قرار تتخذه فى عملها ، فكلما زاد اعتماد المرأة على نفسها فى حل المشكلات المتعلقة بالعمل زاد تحمل المرأة مسؤولية اى قرار تتخذه فى عملها حيث أن زيادة ثقة المرأة فى قدراتها يجعلها قادرة على أداء مسؤولياتها الوظيفية بأعلى مستوى من الكفاءة ويجعلها قادرة على تحمل مسؤولية اى قرار تتخذه.

١٤- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط احصائى طردى بين إهمال رؤساء العمل لأراء المرأة وشعور المرأة بالتفرقة فى معاملة رؤساء العمل فكلما زاد إهمال رؤساء العمل لأراء المرأة كلما زاد شعورها بتفرقه فى المعاملة من جهة الرؤساء بينها وبين زميلها فى العمل ، حيث إن هناك بعض الرؤساء فى العمل لا يعترفن بعمل المرأة وقدرتها على صنع القرارات.

١٥- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط احصائى طردى بين شعور المرأة بإهمال رؤساء العمل لأرائها ومقترحاتها وشعور المرأة بالاضطهاد فى عملها لكونها امرأة ، فكلما زاد إهمال رؤساء العمل لأراء ومقترحات المرأة يزداد بالتالى شعور المرأة بالاضطهاد لكونها امرأة ، فهناك بعض الرؤساء فى العمل لا يطبقوا مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فى العمل على الرغم من أن ذلك مخالفاً للدستور.

١٦- وأوضحت الدراسة وجود ارتباط احصائى طردى بين قدرة المرأة على التصرف فى ممتلكاتها دون الرجوع لأحد واعتماد المرأة على نفسها فى إدارة امور حياتها الشخصية والأسرية فكلما زادت قدرة المرأة على التصرف فى ممتلكاتها كلما زاد اعتماد المرأة على نفسها فى إدارة أمور حياتها الشخصية والأسرية .

١٧- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط احصائى طردى عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين شعور المرأة بتقدير زوجها لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد وإتاحة المشاركة للمرأة فى اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها ، فكلما زاد شعور المرأة بتقدير زوجها لما تقدمه للأسرة من وقت وجهد زادت إتاحة الفرصة للمشاركة فى اتخاذ اى قرار خاص بأسرتها حيث يعطيها ذلك ثقة فى نفسها

وقدرتها ويحسبها بقيمتها فى أسرتها ومجتمعها مما يمكنها من المشاركة فى تنمية مجتمعها.

١٨- وأوضحت الدراسة وجود ارتباط احصائى طردى بين احترام الأزواج لأراء زوجاتهم ومناقشتهم فيها وإتاحة المشاركة للمرأة فى اتخاذ أى قرارات خاصة بأسرتها ، فكلما زاد احترام الأزواج لأراء زوجاتهم ومناقشتها فيها زادت فرصة إتاحة المشاركة للمرأة فى اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها وبالتالي يعطيها الثقة فى اتخاذ أى قرار خاص بمجتمعها والمشاركة فى مسيرة التنمية.

١٩- كما أوضحت الدراسة وجود فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين متغير السن والوظيفة للعاملات بالقطاع العام والخاص حيث أن ارتفاع السن وتقدمه بالتالى تتقدم الوظيفة التى تشغلها المرأة ، كما توجد فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين متغير السن والدرجة الوظيفية للعاملات بالقطاع العام والخاص، وباختبار تجانس فئات السن فى متغير الوظيفة وجد تباين بين فئات السن فى متغير الوظيفة أى يفترض عدم تساوى تباين الفئات، كما وجد أن هناك فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين متغير السن والوظيفة للعاملات بالقطاع العام والخاص وأن هذه الفروق لصالح فئة السن (٥٠ سنة فأكثر) لتصبح أكثر الفئات العمرية تأثيراً بالوظيفة فى الفئة العمرية عن الفئات الأخرى.

٢٠- كما أوضحت الدراسة وجود تباين بين فئات السن فى متغير الدرجة الوظيفية أى يفترض عدم تساوى تباين الفئات وباختبار معنوية الفروق بين كل متوسطي الفئات وجد أن هناك فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين متغير السن والدرجة الوظيفية للعاملات بالقطاع العام والخاص، وان هذه الفروق لصالح الفئة الأولى التى تقع بين فئات السن من (٢٠ سنة- أقل من ٣٠ سنة) لتصبح أكثر الفئات العمرية تأثيراً بالدرجة الوظيفية فى تلك الفئة العمرية عن الفئات الأخرى.

٢١- كما اتضح من الدراسة أنه لا توجد فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخبرة وتقدم المرأة العاملة بنفسها للحصول على الدورة التدريبية وكذلك لا توجد فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخبرة وأسباب الحصول على الدورة التدريبية وكذلك لا توجد فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخبرة والحصول على دورات تدريبية فى المركز من قبل حيث إنه لا تؤثر سنوات الخبرة كثيرة أو قليلة فى التقدم للحصول على الدورة فأى امرأة عاملة مهما كان عدد سنوات خبرتها تستطيع أن تتقدم للحصول على الدورة ولأى سبب ، وكذلك الحصول على دورات تدريبية فى المركز لا تتطلب عدد سنوات خبرة معينه للمرأة العاملة.

٢٢- كما أوضحت الدراسة أنه لا توجد فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين متغير مستوى التعليم والانتماء لاي حزب سياسى للعاملات بالقطاع العام والخاص، بالإضافة الى انه لا توجد فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين متغير مستوى التعليم وإدلاء المرأة بصوتها فى الانتخابات للعاملات بالقطاع العام والخاص وكذلك متابعة المرأة لقضاياها فى المجتمع وإدراك المرأة أهمية مشاركتها فى المجتمع وكذلك اهتمامها بمتابعة الأحداث السياسية والعضوية فى اى جمعية أهلية. حيث أن ذلك يتطلب وعى لدى المرأة.

#### ثانياً:- النتائج الخاصة بالجدول الارتباطية والعلاقيه لصاحبات المشروعات الصغيرة

١- يتضح من الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسبقية العمل من قبل صاحبة المشروع وأسباب إقامتها لمشروع خاص المتمثلة فى "خبرة عمل سابقة فى المجال" حيث أن الخبرة السابقة فى مجال المشروع شجعت صاحبة المشروع على إقامة مشروع خاص.

٢- كما اتضح من الدراسة وجود ارتباط احصائى طردى بين نوعية المساعدة التى قدمها المركز لصاحبات المشروع والوضع الحالى للمشروع ومن أكثر العناصر ارتباطاً متغير " الاستفادة من الخدمات الاستشارية التى يقدمها المركز لصاحبات المشروعات الصغيرة و متغير "الاستفادة من ورش العمل التى يقيمها المركز" فكلما زاد تقديم الخدمات الاستشارية وإقامة ورش عمل للمستفيدات زادت استمرارية المشروع حيث إن الخدمات الاستشارية من المساعدات الهامة التى تحتاج إليها صاحبات المشروعات وكذلك ورش العمل التى يمكن أن تنمى مهارات صاحبات المشروعات باستمرار .

٣- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط احصائى عكسي دال إحصائيا بين ارتفاع أسعار المواد الخام والوضع الحالى للمشروع فكلما زاد ارتفاع أسعار المواد الخام قد يؤدى ذلك إلى توقف أو تعثر المشروع، هذا بالإضافة إلى وجود ارتباط احصائى عكسي دال إحصائيا بين متغير عدم توفر المعارض بصورة دائمة يؤثر على الوضع الحالى للمشروع فكلما زاد عدم توافر المعارض بصورة دائمة يقل العمل فى المشروع وقد يتوقف أو يتعثر نظراً لأهمية تسويق المنتجات لإنجاح المشروع.

٤- كما اتضح من الدراسة وجود ارتباط طردى بين الوضع الحالى للمشروع ومساعدة المركز لصاحبة المشروع فى الاتصال بالخبراء والمتخصصين لتقديم الخبرة والمشورة للمشروع فكلما زادت مساعدة المركز لصاحبة المشروع فى الاتصال بالخبراء والمتخصصين يزداد العمل بالمشروع واستمراريته ويرجع ذلك إلى أهمية استشارة الخبراء والمسؤولين بالنسبة لصاحبة المشروع لاستشارتهم فى كل ما يواجهه المشروعات من معوقات.

٥- كما يتضح من الدراسة وجود ارتباط طردى دال إحصائياً بين الوضع الحال للمشروع والمساعدة التي قدمها المركز لصاحبة المشروع فى تسويق منتجاتها وجاء متغير "الإعلان عن منتجات المشروع على مواقع الانترنت الخاص بالمركز" من أكثر المتغيرات ارتباطاً فكلما زادت مساعدة المركز للمشروعات فى الإعلان عن منتجات المشروعات على مواقع الانترنت الخاص بالمركز كلما أدى ذلك إلى استمرار عمل المشروع نظراً لأهمية الدعاية بالنسبة للمشروعات الصغيرة لمساعدتها فى التسويق.

٦- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط طردى بين مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل التي يقدمها مركز تنمية مهارات المرأة فى مجال مشروعها ومتطلبات استمرارية نجاح مشروعها ويتمثل الارتباط فى "الدراسة المستمرة لرغبات المستهلك" و "تنمية المهارات بالتدريب باستمرار" فكلما زادت الدورات التدريبية وورش العمل لصاحبات المشروعات زاد بالتالى معرفتهم باحتياجات المستهلك وكذلك تنمية مهارات المرأة صاحبة المشروع، كما أن هناك ارتباط بين الدورات التدريبية وتنمية مهارات المرأة صاحبة المشروع باستمرار حيث إن التدريب لصاحبة المشروع الصغير هو أهم وسيلة لتنمية مهاراتها باستمرار، كما يوجد ارتباط طردى بين "تحقيق الجودة لمنتجاتها باستمرار" والدورات التدريبية حيث أنه من خلال ورش العمل يمكن لصاحبة المشروع التعرف على الوسائل والطرق التي بها يمكن أن تحقق الجودة لمنتجاتها باستمرار.

٧- كما يتضح من الدراسة وجود ارتباط طردى دال إحصائياً بين اهتمام المرأة صاحبة المشروع بادخار جزء من الإيرادات لتوسيع نشاط المشروع ومتطلبات استمرارية نجاح المشروع ومن أكثر المتغيرات ارتباطاً لمتطلبات نجاح المشروع هو "الدراسة المستمرة لرغبات المستهلك" وقد تكون هذه الدراسة مكلفة وكذلك مفيدة فى نفس الوقت عندما ترغب صاحبة المشروع التوسع فى مشروعها حيث يكون هذا التوسع فى ضوء هذه الدراسات وبالتالي لابد أن تهتم المرأة بادخار جزء من الإيرادات لعمل الدراسات لتوسيع المشروع

٨- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط طردى بين المعوقات التي تواجه المشروع الصغير ومساعدة المركز فى مواجهة المعوقات فكلما زادت المعوقات التي تواجه المشروع كلما زادت الحاجة إلى مساعدة المركز لمواجهة هذه المعوقات، فيوجد ارتباط طردى بين "صعوبة إجراءات التعاقد للحصول على القرض" ومساعدة المركز لمواجهة هذا المعوق فكلما زادت صعوبة إجراءات التعاقد على القرض زاد الاحتياج الى مساعدة المركز فى مواجهة هذا المعوق من خلال تعريف المستفيدات بإجراءات الحصول على القرض وكيفية التعامل مع المؤسسات المالية، كما يوجد ارتباط طردى بين "تعقد الإجراءات المتعلقة بالتصدير" ومساعدة المركز لمواجهة هذا المعوق فكلما زاد تعقد إجراءات

- التصدير زاد حاجة صاحبة المشروع لمساعدة المركز لمواجهة ذلك من خلال تسهيل إجراءات التصدير لصاحبة المشروع
- ٩- كما يوجد ارتباط طردى بين سعى المرأة لتنمية مهاراتها فى مجال مشروعها والاهتمام بحضور الدورات التدريبية وورش العمل لتحسين جودة منتجها فكلما زاد سعى المرأة لتنمية مهاراتها فى مجال مشروعها زاد اهتمامها بحضور الدورات وورش العمل لتحسين جودة منتجها.
- ١٠- كما اتضح من الدراسة وجود ارتباط عكسى دال إحصائياً بين ترحيب الزوج لإقامة زوجته لمشروع خاص ومساعدته لها فى إدارته حيث أن ترحيب الزوج لإقامة زوجته لمشروع خاص ليس بالضرورة أن يساعدها بإدارته فقد يكون ترك لها الحرية لإدارة مشروعها بنفسها.
- ١١- كما يتضح من الدراسة وجود ارتباط طردى دال إحصائياً بين مدخرات المرأة البنكية وشعورها بأهميتها الاقتصادية فكلما زادت المدخرات البنكية للمرأة يعطيها الثقة فى نفسها ويزداد شعورها بأهميتها الاقتصادية سواء بالنسبة لنفسها أو أسرتها أو مجتمعها لإحساسها بأنها تشارك فى عملية التنمية مما يمكنها من المشاركة فى صنع القرار التنموي.
- ١٢- كما اتضح من الدراسة عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين تحسين جودة المنتجات واستعانة صاحبة المشروع بمركز تنمية مهارات المرأة عند التفكير فى تحسين جودة منتجات مشروعها.
- ١٣- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط إحصائى طردى عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين قدرة المرأة على التصرف فى ممتلكاتها وقدرتها على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها فكلما زاد قدرة المرأة على التصرف فى ممتلكاتها دون الرجوع لأحد تزداد بالتالى قدرة المرأة على اتخاذ قرارات خاصة بأسرتها بمفردها حيث القدرة على التصرف فى ممتلكاتها دون الرجوع لأحد يعطى المرأة قدر من الثقة فى نفسها ويشعرها بالاستقلالية مما يمكنها من اتخاذ أى قرار خاص بأسرتها ويزيد من قدرتها على تحمل المسؤولية.
- ١٤- كما اتضح وجود ارتباط طردى ذات دلالة إحصائية بين سعى المرأة لتنمية مهاراتها فى مجال مشروعها واستعانة المرأة بأحد فى حساب أرباح وخسائر مشروعها فكلما زاد سعى المرأة لتنمية مهاراتها فى مجال مشروعها زاد وعيها بأهمية الاستعانة بأحد فى حساب أرباح وخسائر مشروعها وذلك حتى تتمكن من معرفة أرباحها وتنظم عملها ودفع ضرائب مشروعها.
- ١٥- أوضحت الدراسة وجود ارتباط إحصائى طردى دال إحصائياً بين مناسبة الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من مركز تنمية مهارات المرأة لتنمية مهاراتها واطلاع صاحبة المشروع على كل ما هو جديد فى مجال مشروعها فكلما زاد مناسبة الدورات وورش العمل المقدمة من المركز لتنمية مهارات صاحبات المشروعات بالتالى يزداد اطلاع صاحبة المشروع على

كل ما هو جديد فى مجال مشروعاتها فمن خلال محتوى الدورات وورش العمل يمكن معرفة كل ما هو جديد فى مجال المشروعات سواء عن الأسواق أو اللوائح وقوانين العمل المنظمة لعمل المشروعات أو التسهيلات المقدمة لها وكذلك كل ما هو جديد من أفكار لتطوير المنتجات.

١٦- كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط احصائى طردى دال إحصائيا بين احترام الزوج لأراء زوجته وناقشها فيها ومشاركتها فى التخطيط لمستقبل الأبناء فكلما زاد احترام الزوج لأراء زوجته وناقشها فيها كلما زاد مشاركتها له فى التخطيط لمستقبل الأبناء.

١٧- كما اتضح من الدراسة أنه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متغير مستوى التعليم لصاحبة المشروع والانتماء لاي حزب سياسى حيث أن ارتفاع مستوى التعليم لصاحبة المشروع ربما يزداد اهتمامها بالانضمام إلى اى حزب سياسى وبالتالي قد يؤثر التعليم فى انضمام صاحبة المشروع لاي حزب سياسى ، بينما توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متغير التعليم لصاحبة المشروع وإدلائها بصوتها فى الانتخابات أو متابعة المرأة لقضاياها فى المجتمع أو إدراك المرأة لأهمية مشاركتها فى المجتمع أو اهتمامها بمتابعة الأحداث السياسية أو العضوية فى اى جمعية أهلية فكل ذلك ليس له ارتباط بمستوى التعليم حيث يحتاج ذلك رفع لمستوى الوعي للمرأة بشكل خاص سواء أكان وعياً سياسياً بأهمية مشاركتها فى الإدلاء بصوتها فى الانتخابات أو متابعة الأحداث السياسية أو وعياً ثقافياً بأهمية متابعتها لقضايا المرأة فى المجتمع وإدراكها لأهمية مشاركتها فى المجتمع وأهمية عضويتها فى اى جمعية أهلية وكل ذلك يحتاج إلى تدريب المرأة على ذلك لزيادة وعيها السياسى والثقافى للمشاركة فى صنع القرار التتموي.

١٨- كما يوجد تباين بين فئات مستوى التعليم فى الانتماء لأى حزب سياسى أى يفترض عدم تساوى تباين الفئات وبناء على ذلك تم استخدام اختبار Dennett's T3 وذلك لاختبار معنوية الفروق بين كل متوسطي الفئات ، وتحديد اتجاه هذه الفروق لصالح أى فئةٍ منها واتضح من الاختبار أن الفروق لصالح فئة (المؤهل الجامعي) لتصبح أكثر فئات المستوى التعليمي ارتباطاً بالانتماء لاي حزب سياسى عن الفئات الأخرى وذلك لتنوع التخصصات فى التعليم الجامعي الذى قد يؤثر فى الانتماء لأى حزب سياسى.

## التوصيات

بعد استعراض نتائج الدراسة يمكن استنتاج مجموعه من التوصيات التى تستعرضها الباحثة فى إطار تصور تخطيطي يشتمل على مجموعه من المؤشرات التخطيطية لتنمية مهارات المرأة لتمكينها من المشاركة فى صنع القرار التنموى ويشتمل الإطار التخطيطي على العناصر التالية:-

### أولاً:- الأهداف

- ١- تحسين أداء مركز تنمية مهارات المرأة فى تقديم الدورات التدريبية للمرأة .
- ٢- زيادة دعم جهات العمل بالقطاعين العام والخاص لتدريب المرأة العاملة لتحسين أدائها الوظيفى والوصول لمواقع صنع القرار .
- ٣- تحسين مشاركة المرأة فى الأنشطة المجتمعية.
- ٤- تحسين أداء مركز تنمية مهارات المرأة فى تقديم الخدمات التى تحتاج إليها صاحبات المشروعات.
- ٥- تشجيع المرأة على الوصول الى مواقع صنع القرار وتولى المناصب العامة .
- ٦- توعية الرجال بأهمية المساواة بين الجنسين والتزامهم بتشجيع زيادة مشاركة المرأة فى صنع القرارات.

### ثانياً:- الجهات المرشحة لتنفيذ الأهداف السابقة

- المجلس القومى للمرأة (مركز تنمية مهارات المرأة)
- المؤسسات التعليمية (الجامعات- المعاهد- المدارس)
- وزارة القوى العاملة والهجرة
- الجمعيات الأهلية
- الصندوق الاجتماعى للتنمية
- وزارة الاستثمار
- وزارة التضامن الاجتماعى
- وزارة المالية
- هيئة التنمية الصناعية
- وسائل الإعلام
- هيئات المجتمع المدني من أحزاب ونقابات

### ثالثاً:- المؤشرات التخطيطية التي يجب توافرها

- ليتم تحقيق الأهداف السابقة توصى الباحثة بتوافر بعض المؤشرات التخطيطية المتمثلة في الآتي:-
- موارد بشرية :- متمثلة في مجلس إدارة لمركز تنمية مهارات المرأة به ممثلين لكل من الجهات والهيئات المرشحة لتنفيذ الأهداف السابقة .
  - موارد تمويلية متمثلة في :- تمويل من الجهات الحكومية والخاصة بالإضافة الى المقابل المادي لتقديم الخدمات للمستفيدات من المركز و قيمة الاشتراك في الدورات التدريبية التي يحصلها المركز من المستفيدات و قيمة الاشتراك في المعارض.
  - موارد تنظيمية:- متمثلة في مجموعة القوانين والنظم واللوائح المنظمة للعمل داخل المركز المتعلقة بتنظيم الشراكة بين المركز والجهات المرشحة لتنفيذ الأهداف السابقة.
  - الفترة الزمنية:- تتحدد الفترة الزمنية في خمس سنوات هي الفترة التي يمكن أن يصل المركز فيها لتحقيق الأهداف السابقة.

### رابعاً:- آليات التنفيذ

- ١- إلزام جهات العمل بقطاعيها العام والخاص بإرسال احتياجاتها من الدورات التدريبية لمركز تنمية مهارات المرأة باستمرار ليقوم المركز بعمل دورات تناسب احتياجات هذه الجهات.
- ٢- قيام مركز تنمية مهارات المرأة بإرسال الخطة التدريبية السنوية للجهات المختلفة من القطاعين العام والخاص قبل بدء الدورات بوقت كافى حتى ينتهى للجهة ترشيح السيدات اللاتي يحتجن لهذه الدورات.
- ٣- إلزام كل هيئة حكومية أو خاصة بإرسالعاملات بها للحصول على الدورات التدريبية بشكل مستمر.
- ٤- قيام كل جهة حكومية أو خاصة بزيادة المخصصات المالية التي ترصدها لتدريب العاملات بها.
- ٥- عمل حملات توعية بوسائل الإعلام بأهمية تنمية مهارات المرأة باستمرار.
- ٦- وجود جهات لمراقبة تكافؤ الفرص فى الحصول على التدريب لكل من الرجل والمرأة.
- ٧- إتاحة فرص التوظيف للمرأة وتحقيق المساواة فى فرص التوظيف بين المرأة والرجل فى القطاعين العام والخاص للقضاء على التمييز ضد المرأة.
- ٨- القضاء على ظاهرة استبعاد المرأة من الوظائف القيادية والمناصب الإدارية الرفيعة.

- ٩- عمل دورات للرؤساء والمديرين فى القطاعين العام والخاص لتعريفهم بأهمية تدريب العاملات من النساء لتعويض فترات غيابهن عن العمل سواء لأجازات الوضع أو أجازات رعاية الأسرة.
- ١٠- قيام المركز بانتقاء من يقومون بتدريب السيدات العاملات بالقطاع العام والخاص بأن يكونوا على أعلى مستوى من الخبرة والكفاءة والتخصص ويفضل أن يكونوا أكاديميين من أعضاء هيئات التدريس الجامعى.
- ١١- قيام جهات العمل الحكومية والخاصة بعمل استطلاع رأى للاحتياجات التدريبية للموظفين من الإناث.
- ١٢- عمل دورات تدريبية متقدمة للمرأة المرشحة لمناصب قيادية فى الحكومة أو القطاع الخاص.
- ١٣- الاهتمام بتدريب الفتيات حديثات التخرج على المهارات التى يتطلبها سوق العمل.
- ١٤- إقامة المركز لدورات تدريبية لتشجيع المرأة على العمل الحر وعمل الدعاية المناسبة لهذه الدورات بالتعاون مع الجهات المرشحة لتنفيذ هذه الاهداف.
- ١٥- إقامة دورات تدريبية للسيدات الراغبات فى عمل مشروعات صغيرة.
- ١٦- التوعية بأهمية أخذ دورات تدريبية عن كيفية إقامة وإدارة مشروع خاص بالمرأة قبل البدء فى المشروع.
- ١٧- القيام بعمل حملات توعية للمرأة بأهمية مساهمتها فى الحياة الاقتصادية.
- ١٨- أن يتوافر فى المركز قائمة بمجموعة من الخبراء والمتخصصين على أعلى مستوى من الجامعات والمعاهد فى كافة التخصصات لاستشارتهم فى اى من المشكلات التى تواجه صاحبات المشروعات مقابل أجر رمزى لتقديم هذه الخدمة.
- ١٩- ضرورة مساهمة صاحبات المشروعات فى صياغة السياسات والبرامج التى يصنعها وزراء الاقتصاد والمؤسسات المالية.
- ٢٠- أن يقوم المركز بعمل دورات تدريبية لصاحبات المشروعات الصغيرة لتوعيتهن بكيفية التعامل مع المؤسسات والهيئات المالية عند الإقراض.
- ٢١- عدم صرف قروض للراغبات فى إقامة مشروعات صغيرة إلا بعد الحصول على شهادة من مركز تنمية مهارات المرأة بأن الراغبة فى إقامة المشروع اجتازت الدورات التدريبية عن كيفية إقامة وإدارة مشروع خاص .
- ٢٢- عمل معرض دائم خاص بالمجلس القومى للمرأة يشرف عليه مركز تنمية مهارات المرأة لمساعدة صاحبات المشروعات فى تسويق منتجاتهن.

- ٢٣- قيام المركز بعمل لائحة شرفية لصاحبات المشروعات الناجحة فى جميع الأنشطة وذلك لتقديم نماذج يمكن الاسترشاد بها.
- ٢٤- تشجيع المرأة على إقامة مشروعات صناعية كالالكترونيات والكيمائيات والتكنولوجيا والبلاستيك.... الخ ومساعدتها على اقتحام هذه المجالات وعدم اقتصار مشروعاتهم على الحلى والأشغال اليدوية البسيطة.
- ٢٥- تطوير سياسات الإقراض المقدمة للمرأة وتسهيل إجراءاتها
- ٢٦- زيادة نسبة المستهدفين من النساء المقترضات من الصندوق عن ٣٥٪ وان تكون هذه النسبة المستهدفة تحت إشراف مركز تنمية مهارات المرأة وذلك لضمان أن المستهدفين فعلاً من النساء هم صاحبات المشروعات وليس مجرد اسم يتم الاقتراض به من قبل أسرتهن .
- ٢٧- أن يكون مركز تنمية مهارات المرأة على دراية بالجهات المانحة للقروض متناهية الصغر للنساء الاتى لا يمتلكن مستندات للنشاط (السجل التجارى - البطاقة الضريبية- الترخيص) لكونه نشاط منزلى وذلك بغرض توجيه صاحبات تلك الأنشطة للحصول على ائتمان من تلك الجهات وبالتنسيق مع المركز.
- ٢٨- أن يقوم المركز بتقديم حزمة متكاملة من الخدمات المعاونة التى تحتاج إليها صاحبات المشروعات وتعمل على نجاح مشروعاتهن كتعريفهن أماكن الحصول على المواد الخام وكيفية تحقيق الجودة لمنتجاتهن وتقديم الاستشارات القانونية والتسويقية ووجود رقابة من الهيئات المرشحة لتنفيذ الأهداف للتأكد من تقديم هذه الخدمات لصاحبات المشروعات.
- ٢٩- أن يقوم المركز بتقليل أسعار الإعلان عن المنتجات لصاحبات المشروعات عبر الانترنت على المواقع المخصصة للمركز وجعلها بسعر رمزى حتى يتمكن من عرض منتجاتهن والإعلان عنها.
- ٣٠- توفير أماكن لصاحبات المشروعات لإقامة مشروعاتهن بدلاً من منازلهن لإضفاء نوع من الرسمية على مشروعاتهن وإدخالها فى الاقتصاد القومى وذلك بالتعاون مع المحافظين بالتعرف على الأماكن غير المستغلة بكل محافظة وإقامة حاضنة أعمال للمرأة يتوفر بها أماكن لإقامة مشروعاتها وقيام مركز تنمية مهارات المرأة بالإشراف الفنى عليها وقيام الصندوق الاجتماعى بالإشراف المالى.
- ٣١- إقامة مركز تنمية مهارات المرأة لورش عمل لتعليم المرأة مهارات وحرف مهنية والإعلان عن هذه الورش فى وسائل الإعلان لى تصل الى أكبر عدد ممكن من السيدات وخاصة ربات البيوت اللاتي لا يعملن حتى يتثنى لهن تعلم حرفه يمكن أن تستغلها السيدة بإقامة مشروع حتى ولو من خلال منزلها لزيادة الناتج القومى.

- ٣٢- يقوم مركز تنمية مهارات المرأة بمساعدة المشروعات الناجحة للمرأة فى الاشتراك فى المعارض الدولية.
- ٣٣- يقوم المركز بعمل دورات تدريبية باستمرار لصاحبات المشروعات عن كيفية تسويق منتجاتهم والسياسات التسويقية والتغيرات فى السوق.
- ٣٤- عمل شراكة بين المركز والقطاع الخاص لدعم المشروعات الصغيرة للمرأة.
- ٣٥- زيادة فرص ترشيح النساء لتولى مناصب عامة لزيادة مشاركة المرأة فى مواقع صنع القرار.
- ٣٦- قيام الأحزاب بتشجيع النساء للمشاركة فيها بطرق منها تمويل الحملات الانتخابية التى تجتازها المرأة وعمل دورات تدريبية لتنمية مهارات النساء المرشحات فى مجال العمل السياسى لرفع الوعى السياسى للمرأة لتولى المناصب العامة والفوز بمواقع صنع القرار.
- ٣٧- وكذلك تشجيع المرأة على الانضمام للنقابات والترشيح للحصول على مناصب بها.
- ٣٨- قيام المركز بعمل دورات تدريبية لزيادة الوعى السياسى للمرأة وتعريفها بأهمية إدلائها بصوتها فى الانتخابات لاختيار ممثليها بوعى.
- ٣٩- تشجيع المرأة على المشاركة فى العمل الأهلى لتنمية المجتمع بالاشتراك فى الجمعيات الأهلية.

#### خامساً: - مؤشرات المتابعة

توصى الباحثة بقيام الجهات المرشحة للمشاركة فى تنفيذ الآليات السابقة لتحقيق الأهداف المرجوة بالتعاون والتنسيق فيما بينهم للقيام بعمليات المتابعة المستمرة لعمل مركز تنمية مهارات المرأة للتعرف على ما حققه من أهداف للمرأة العاملة وصاحبات المشروعات والأوقات المقدره لتحقيقها والتمكن من التدخل لمواجهة أى معوقات تعترض صاحبات المشروعات أو المرأة العاملة أو تعترض عمل المركز وتشمل المتابعة جانبين الاول الفترات الزمنية المقررة لتحديد الاهداف والجانب الثانى التمويل من خلال الجهات المخصصه لذلك.

وتتم عملية المتابعة بوسائل متعددة منها:-

- التقارير:- كتابة تقارير دورية عن عمل مركز تنمية مهارات المرأة والمشروعات التى شارك فى إنجازها والسيدات العاملات اللائى قام المركز بتدريبهن وكيفية قيام المركز بالتصدي لما يواجه صاحبات المشروعات من معوقات وكذلك ما يواجه المرأة العاملة من معوقات فى الحصول على الدورات التدريبية فى عملها أو المركز.

- الزيارات الميدانية:- القيام بالزيارات الميدانية للمركز من ممثلين قبل الجهات المشاركة فى تحقيق الأهداف وتسجيل هذه الزيارات سواء دورية أو مفاجئة فى التقارير، وذلك للتعرف على المعوقات التى يواجهها المركز وكذلك متابعة المشاريع التى قدم لها المركز مساعدات وخدمات للتعرف على ما يواجهها من معوقات ومدى استفادتها من الخدمات والمساعدات التى يقدمها المركز وما الاحتياجات الأخرى التى تحتاج إليها.
  - المؤتمرات:- القيام بعمل مؤتمرات لدراسة المعوقات التى تواجه صاحبات المشروعات والمرأة العاملة وكذلك مركز تنمية مهارات المرأة ومحاولة التوصل الى حلول إليها.
- وكل هذه الوسائل تساعد فى إجراء عملية تقويم لأداء المركز

#### سادساً:- مؤشرات التقويم

- توصى الباحثة بالقيام بعملية تقويم مستمرة لأداء مركز تنمية مهارات المرأة ويقوم بها ممثلون من الجهات السابقة المسؤولة عن تحقيق الأهداف وممثلون من بيوت الخبرة العالمية كاستشاريين بالتعاون والتنسيق فيما بينهم وذلك للتعرف على مدى نجاح مركز تنمية مهارات المرأة فى تحقيق أهدافه و إضافة توصيات تساعد على زيادة فاعلية النشاطات المختلفة .
- وتوصى الباحثة بقيام التقويم وفقاً لمجموعة من الخطوات:-
- تحديد الأهداف التى يسعى المركز الى الوصول إليها وما تحقق من هذه الأهداف وما لم يتحقق.
  - تحديد الأهداف المرحلية للمركز والفترات الزمنية المطلوبة لتحقيقها ، والتعرف هل تم التوصل إليها فى الفترات الزمنية المحددة لها ام لا.
  - تحديد جميع مصادر التمويل للمركز والتعرف على أوجه إنفاق هذا التمويل داخل المركز .
  - تحديد أعداد المستفيدات من المركز من صاحبات المشروعات وكذلك السيدات العاملات بالقطاعين العام والخاص الذى تم حصولهن على دورات تدريبية مختلفة بالمركز بصفة دورية ومدى استفادتهن من الخدمات والدورات المقدمة إليهم وما يحتجن إليه من المركز وعمل إحصائيات بذلك باستمرار.
  - تحديد معدل كفاءة القائمين على العمل داخل المركز لاختيار العناصر الكفاء منهم لإدارة المركز ويكونوا متخصصين ولديهم من الخبرة والكفاءة ما يؤهلهم لذلك .
  - الاهتمام باختيار العاملين بالمركز وفقاً لمعايير التخصص والخبرة والكفاءة.

وتوصى الباحثة بقيام التقويم على أسس علمية وان يكون شاملاً فلا يقتصر على جوانب دون أخرى وان يتم بصفة مستمرة ، ويتم الاستعانة فى التقويم للمركز بالسجلات والدراسات ونتائج وتقارير المتابعة المصاحبة لعمل المركز. وان يكون التقويم سنوياً.

#### سابعاً:- مستخلصات عامة

---

##### توصى الباحثة بأهمية :-

- التوسع فى إنشاء مراكز لتنمية مهارات المرأة فى كل محافظة تابع للمجلس القومى للمرأة وفروعه المنتشرة فى كل المحافظات.
- أن يكون المركز هو الجهة الرسمية لإحصاءات تنمية مهارات المرأة سواء العاملة أو صاحبة المشروع الصغير.
- أن يكون للمخطط الاجتماعى دور بالمركز فى التخطيط للبرامج التدريبية وتقديم الخدمات لصاحبات المشروعات والتنسيق بينهم وبين المركز وعمل الدراسات المستمرة عن احتياجات المرأة ومتطلباتها.

##### ثامناً:- رؤية بحثية مستقبلية

---

- دراسة كفاءة مركز تنمية مهارات المرأة
- دراسة فعالية الخدمات التى يقدمها المركز للمرأة صاحبة المشروع الصغير

## مراجع الدراسة

---

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

## المراجع المستخدمة

### ١- المراجع العربية

#### أولاً: - الكتب

- ١- إجلال خليفة: الحركة النسائية الحديثة "قضية المرأة العربية على أرض مصر"، سلسلة العلوم الاجتماعية، القاهرة: مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٨.
- ٢- أشرف جلال (وآخرون): قيادات المرأة وتحديات المستقبل "تطور وضع المرأة في مصر (١٩٥٦-٢٠٠٤)"، القاهرة: مؤسسة فريدريش إيبرت ووزارة الشباب، ٢٠٠٤.
- ٣- الأمم المتحدة "اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا "الإسكو": تاريخ الحركات النسائية في العالم العربي " وضع المرأة العربية"، بيروت: بيت الأمم المتحدة: الإسكو" مركز المرأة".
- ٤- المعجم الوسيط : الطبعة الثالثة، القاهرة: دار المعارف ، ١٩٨٣.
- ٥- أماني قنديل : بناء الوعي بالمفهوم الشامل لتمكين المرأة في مصر، سلسلة بناء قدرات المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال تمكين المرأة المصرية، الطبعة الأولى ، القاهرة: المجلس القومي للمرأة، ٢٠٠٧.
- ٦- أماني مسعود : التمكين " مفاهيم الأسس العلمية للمعرفة"، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والإستراتيجية، العدد ٢٢- السنة الثانية، أكتوبر ٢٠٠٦.
- ٧- باسمه كيال: تطور المرأة عبر التاريخ، بيروت - لبنان: عز الدين للطباعة والنشر، ١٩٨١.
- ٨- حسنين محمدى بواى: حقوق المرأة بين الاعتدال والتطرف، الإسكندرية: دار الفكر الجامعى، ٢٠٠٦.
- ٩- خالد حسنين محمد: العنف ضد المرأة فى الأديان السماوية، إتحاد المصارف، الخرطوم: ٢٠٠٧.
- ١٠- رشا حسن خليل: نظرية المساواة فى الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧.
- ١١- زهيرة كمال : مبادئ توجيهية من أجل تعميم قضايا النوع الاجتماعى وتعزيز فعالية آليات النهوض بالمرأة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكو) ، سلسلة دراسات المرأة العربية فى التنمية، الأمم المتحدة- نيويورك : ٢٠٠٧.

- ١٢- زينب شاهين: الامكانيات والمعوقات التى تواجه المرأة فى إقامة المشروعات الصغيرة " المرأة والمشروعات الصغيرة بين النظرية والتطبيق" ، القاهرة: ٢٠٠٢.
- ١٣- سوزان السعيد يوسف: المرأة فى الشريعة اليهودية " حقوقها وواجباتها"، الطبعة الأولى، القاهرة: عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، ٢٠٠٥.
- ١٤- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي (UNIFEM) : التخطيط والتحليل النوعي ، الوحدة الثانية، مكتب غرب آسيا : ٢٠٠٠.
- ١٥- عادل محمد زايد: المديرية ورائدة الأعمال " مقومات نجاحها فى مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين"، جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٠.
- ١٦- عبد السلام نويرة: المرأة والتعليم فى مصر، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية "أحوال مصرية"، القاهرة: مطابع الأهرام، السنة العاشرة، العدد ٣٨-٣٩ شتاء ٢٠٠٧-٢٠٠٨.
- ١٧- عبد الهادى الجوهري: علم اجتماع الادارة "مفاهيم وقضايا"، سلسلة كتب علم الاجتماع المعاصر، الكتاب رقم السادس والخمسون، القاهرة: دار المعارف، ١٩٨٣.
- ١٨- عبد الهادى الجوهري: علم اجتماع الادارة "مفاهيم وقضايا"، سلسلة كتب علم الاجتماع المعاصر، الكتاب رقم السابع والخمسون، القاهرة: دار المعارف، ١٩٨٧.
- ١٩- علياء شكرى: قضايا المرأة المصرية بين التراث والواقع، الكتاب الثالث عشر، الطبعة الأولى، القاهرة: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية - كلية الآداب - جامعة القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٢٠- على الدين هلال (وأخرون): معجم المصطلحات السياسية، الطبعة الأولى، مركز البحوث والدراسات السياسية، ١٩٩٤.
- ٢١- فاطمة كاظم (وأخرون): المرأة الريفية المصرية عطاء عبر التاريخ، الطبعة الأولى، القاهرة، مطابع الشرطة، ٢٠٠٣.
- ٢٢- فتحى سلامه : المرأة والتنمية بين الواقع المتاح والمستقبل المأمول "القاهرة: مطبوعات مكتبة الأسرة، الهيئة العامة للكتاب، ٢٠٠١.
- ٢٣- فرخنده حسن: نحو رؤية جديدة لدور المرأة فى التنمية، مجلة الهلال "المرأة الجمود... والنهضة"، القاهرة: المؤسسة الحديثة، مارس ٢٠٠٨.
- ٢٤- كمال آغا: الادارة فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية، ٢٠٠٢.

- ٢٥- لطيفه سالم: كفاح المرأة المصرية عبر التاريخ، الهلال "المرأة الجمود... والنهضة"، القاهرة: المؤسسة العربية الحديثة للطبع والنشر، مارس ٢٠٠٨.
- ٢٦- ليلي إبراهيم أبو المجد: المرأة بين اليهودية والإسلام، الطبعة الأولى، القاهرة: الدار الثقافية للنشر، ٢٠٠٧.
- ٢٧- مجدى محمد عبد ربه: أساسيات الإدارة فى الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثالثة، بنى سويف: دار الصفوة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.
- ٢٨- مجلة العلوم الاجتماعية : إدماج المرأة فى التنمية، ٢٨ ديسمبر ٢٠٠٧.
- ٢٩- محمد شكرى سرور: نظام الزواج فى الشرائع اليهودية والمسيحية، القاهرة: دار الفكر العربى، ١٩٧٧.
- ٣٠- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الأسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٥.
- ٣١- محمد عبد الغنى حسن: مهارات إتخاذ القرار، الطبعة الأولى، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية، ٢٠٠٢.
- ٣٢- مديحه أحمد السفطى: دور المرأة من الزيادة بالتراكم إلى التحول الكيفي " مصر فى القرن ٢١ الآمال والتحديات " ، الطبعة الأولى، القاهرة : مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٦.
- ٣٣- منى محمود عويس: تكنولوجيا المعلومات و أهميتها فى دعم اتخاذ القرارات لبرامج الرعاية والتنمية الاجتماعية، بحث منشور بمجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، العدد الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ١٩٩٨.
- ٣٤- منى مكرم عبيد: خط الدفاع الأخير فى حماية تراث الدولة المدنية الحديثة ،الهلال "المرأة الجمود... والنهضة"، القاهرة: المؤسسة العربية الحديثة للطبع والنشر، مارس ٢٠٠٨.
- ٣٥- هبه أحمد نصار: أثر العولمة على المشاركة الإقتصادية للمرأة، الطبعة الأولى، المجلس القومى للمرأة، ٢٠٠٥.
- ٣٦- هدى محمد صبحي : المرأة والتنمية " الآفاق والتحديات " ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، القاهرة: ١٩٩٩.
- ٣٧- هدى محمد صبحي: التكنولوجيا والتدريب و أثرها على تحسين أوضاع المرأة ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة، القاهرة : ١٩٩٩
- ٣٨- هيفاء أبو غزاله وشيرين شكرى: الكاشف فى الجندر والتنمية "حقيبة مرجعية" ، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، الطبعة الرابعة، الأردن: ٢٠٠٦.

## ثانياً: - المؤتمرات والندوات

- ٣٩- إجلال إسماعيل حلمي: إعادة الهيكلة الرأسمالية تمكين أم تهमيش للمرأة المصرية، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس من ٣-٤ مارس ٢٠٠٢ ، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية - كلية الآداب - جامعة القاهرة، ٢٠٠٣ .
- ٤٠- إجلال إسماعيل حلمي : رؤية مستقبلية للتمكين الإقتصادي للمرأة المصرية في محافظة القاهرة ، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة بالقاهرة" التمكين الإقتصادي للمرأة للتقليل من الفقر"، القاهرة: ٢٨ مارس ٢٠٠٦ .
- ٤١- الهيئة العامة للاستعلامات " وزارة الإعلام " : المرأة المصرية "تجارب الماضي إنجازات الحاضر وتحديات المستقبل"، سلسلة حقوق الإنسان فى مصر، القاهرة: مطابع الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٠٦ .
- ٤٢- المجلس القومي للمرأة : تقرير المرأة المصرية " المرأة المصرية والخطة القومية ٢٠٠٢/٢٠٠٧" ، التقرير الأول ، المؤتمر الثاني للمجلس القومي للمرأة، القاهرة: مطابع الشرطة، ٢٠٠٣ .
- ٤٣- أسماء سعيد محمد عوض: العلاقة بين تنمية مهارات الأخصائيات الاجتماعيات وتحسين أدائهن الوظيفي ، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الدولى الحادى والعشرون للخدمة الاجتماعية " الخدمة الاجتماعية والرعاية الإنسانية فى مجتمع متغير"، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، مارس ١٢-١٣/٣/٢٠٠٨ .
- ٤٤- بلقيس بدري : المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين المرأة ، التغيرات المفاهيمية والقانونية ، المؤتمر العربى حول تنفيذ عمل المؤتمر الدولى للإسكان والتنمية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ، جامعة الدول العربية، بيروت : صندوق الأمم المتحدة للسكان، ٢٢/٢٥ سبتمبر ١٩٩٨ .
- ٤٥- رئاسة مجلس الوزراء " الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة" : ورقة عمل عن دورة المرأة المصرية والعربية فى مجال الحياة العامة والقطاع الحكومى "الإدارة المركزية للبحوث" ٢٠٠٦ .
- ٤٦- سامية حسين السعأتى: المؤتمر العربى حول المرأة والفقر، المجلد الأول ، الدار البيضاء: ٢٠-٢٢ مارس ٢٠٠١
- ٤٧- سحر السلاب : دور البنوك فى تنمية المشروعات متناهية الصغر للمرأة ، التمكين الإقتصادي للمرأة طريق للتقليل من الفقر، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة ، القاهرة : ٢٠٠٦ .

- ٤٨- سحر مصطفى حافظ: المرأة وسوق العمل فى ضوء التشريعات المصرية، الندوة العلمية لمراكز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس "العولمة وقضايا المرأة والعمل"، القاهرة: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية بكلية الآداب جامعة القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٤٩- على ماهر العدل (وآخرون) : المرأة المصرية " الوضع الراهن والمأمول " ، أعمال مؤتمر " تنمية المرأة العربية - الإشكاليات وآفاق المستقبل "، المنعقد فى ٥-٧ فبراير ٢٠٠١ ، المركز العربي للتعليم والتنمية، مركز دراسات الجنوب- بجامعة جنوب الوادي.
- ٥٠- عمرو عبد الكريم سعداوى : الخصوصية الحضارية للمصطلحات "مصطلحات وثائق مؤتمرات الأمم المتحدة الخاصة بالمرأة والمجال الإجتماعى".
- ٥١- فاطمة الشربيني : ورشة عمل المؤتمر السنوى العام للمرأة بالشرقية: التمكين الإقتصادى للمرأة للتقليل من الفقر ، ٢٨ مارس ٢٠٠٦.
- ٥٢- فتحى نجيب: عدم الوعى بين الناس بالحقوق الممنوحة ، القاهرة: مؤتمر المرأة المصرية وتحديات القرن الحادى والعشرين، يونيو ١٩٩٤
- ٥٣- محمود عرفان : استخدام استراتيجية التمكين فى الخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة المرأة فى تنمية المجتمع، المؤتمر العلمى السنوى الثانى عشر "الخدمة الاجتماعية ومنظمات المجتمع المدنى" ،كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، الجزء الثالث، ٢-٣ مايو ٢٠٠١.
- ٥٤- ملك زغلول: المرأة العاملة والتمكين فى ريف الدلتا : دراسة حالة قرية أخطاب ، مؤتمر القرية المصرية، ١٠-١٢ إبريل، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة: ١٩٩٦.
- ٥٥- هبة نصار: رؤية مستقبلية للتمكين الإقتصادى للمرأة، المؤتمر السادس للمجلس القومى للمرأة " التمكين الإقتصادى للمرأة طريق للتقليل من الفقر" القاهرة: ٢٨ مارس ٢٠٠٦.
- ٥٦- هدى محمد صبحى : مقترح الخطة الخمسية للنهوض بالمرأة المصرية ٢٠١٢/٢٠٠٧ ، المؤتمر السابع للمجلس القومى للمرأة " نحو تحقيق المساواة فى الخطة القومية ٢٠١٢/٢٠٠٧ المرأة والتعديلات الدستورية" ، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧.
- ٥٧- وزارة التنمية الإدارية " الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة": المرأة العاملة فى مصر ورسالة الجهاز الإدارى للدولة من أجل التنمية، مؤتمر الإتحاد العام لنقابات عمال مصر " من أجل أداء أفضل للمرأة العاملة فى القطاع الخدمى الحكومى" ، بالتعاون مع وزارة القوة العاملة والهجرة ووزارة التنمية الإدارية " رؤية وزارة التنمية الإدارية" ، القاهرة: ٢٥-٢٧ أكتوبر ١٩٩٨.

٥٨-وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية"الإدارة العامة لشئون المرأة":دور المرأة المصرية فى تنمية المجتمع،القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية،٢٠٠٤.

### ثالثاً: - التقارير والمذكرات و النشرات

٥٩- الأمم المتحدة"المجلس الإقتصادى و الإجتماعى": مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة فى عمليات صنع القرار على جميع المستويات ، لجنة وضع المرأة ، الدورة الخمسون، ٢٧ شباط/فبراير- ١٠ آذار/ مارس ٢٠٠٦.

٦٠-البنك الدولى : تقرير عن التنمية فى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا " النوع الإجتماعى والتنمية فى الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، المرأة فى المجال العام، ٢٠٠٣، [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

٦١- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء"مركز الأبحاث والدراسات السكانية":وضع المرأة والرجل فى مصر، ٢٠٠٩.

-الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء بحث القوة العاملة بالعينة لعامى ١٩٩٠، ٢٠٠٨

-الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء بحث القوة العاملة للسنوات ١٩٩٥، ٢٠٠٨

-الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء بحث القوة العاملة ٢٠٠٨.  
-الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء نشرة العاملين بالحكومة للسنوات ١٩٨٨ ، ١٩٩٦ ، ٢٠٠٠ ، ٢٠٠٣ ، ٢٠٠٥ ، ٢٠٠٨

٦٢-المجلس القومى للمرأة: المرأة فى مصر، التقرير الأول، القاهرة: ٢٠٠١.  
٦٣-المجلس القومى للمرأة : مركز تنمية مهارات المرأة ، الطبعة الثانية ، القاهرة: ٢٠٠٦.

٦٤-المجلس القومى للمرأة : تمكين المرأة المصرية ، أوراق خاصة بالمجلس.  
٦٥-المجلس القومى للمرأة: أفكار جديده،الموقع الالكترونى للمشروعات الصغيرة ، [www.afcargadida.org](http://www.afcargadida.org)

٦٦-المجلس القومى للمرأة: مركز دعم التسويق الالكترونى كليوستور [www.cleostore.com](http://www.cleostore.com)

٦٧-تقرير الأمم المتحدة الإنمائى للمرأة"اليونيفيم":مركز الدراسات واستشارات الادارة العامة،الطبعة الأولى،الأردن: ٢٠٠٥.

٦٨-تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة فى عمليات صنع القرار على جميع المستويات ، كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥ (E/CN.6/2006/13)

- ٦٩- تقرير التنمية البشرية: القاهرة، معهد التخطيط القومي، ١٩٩٥.
- ٧٠- رئاسة مجلس الوزراء "الصندوق الإجتماعى للتنمية": المرأة المصرية والمشروعات الصغيرة، وحدة المرأة والتنمية، القاهرة: ٢٠٠١.
- ٧١- رئاسة مجلس الوزراء "مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار": المرأة والتنمية فى ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات، مايو ٢٠٠٤.
- ٧٢- مجلس الوزراء "مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار": المرأة والتنمية فى ظل تكنولوجيا المعلومات، مايو ٢٠٠٤.
- ٧٣- مجلس الوزراء "مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار: الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمرأة المصرية، ديسمبر ٢٠٠٧.
- ٧٤- معهد التخطيط القومي : الخطة التنفيذية لمتابعة تضمين النوع الإجتماعى فى الخطة الخمسية ٢٠٠٢/٢٠٠٧ لقطاعي الصحة والتعليم، إعداد وحدة تخطيط وسياسات النوع ، سلسلة مذكرات خارجية " العدد رقم (١٦١٥)"، يونيو ٢٠٠٣.
- ٧٥- نشرة المجلس القومى للمرأة [www.ncwegypt.com](http://www.ncwegypt.com)

#### رابعاً: - الدراسات

- ٧٦- إيمان محمد محمود عطا الله : التدخل المهنى لطريقة تنظيم المجتمع للتنمية مهارات المرأة فى مجال المشروعات الصغيرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم تنظيم المجتمع، ٢٠٠٥.
- ٧٧- سامية محمد فهمى : دور المرأة فى تنمية المجتمعات المستحدثة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ، ١٩٨٠.
- ٧٨- ماجدة فريد محمد سرور: تنمية المرأة كإستراتيجية أساسية فى تحديث المجتمع المصرى ، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم التخطيط الاجتماعى ، ٢٠٠٥.
- ٧٩- نشوى توفيق أحمد ثابت: تمكين المرأة ودورها فى عملية التنمية " دراسة إجتماعية بمدينة القاهرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية الآداب، قسم الاجتماع، ٢٠٠٤.

## ٢ - المراجع الأجنبية

### 1)- Books

- 80- Batliwal, Sarilia: The meaning of empowerment "New concepts from action, Population policies reconsidered, Health, Empowerment and Rights", Harved University Press, Cambridge: 2002
- 81- DAC Source Book on Concepts and approaches linked to gender equality: Development Assistance Committee, OCDS, Paris: 1998
- 82- Fatima Agnou: Gender literacy and empowerment in morocco, U.S.A, Rutledge press, 2004
- 83- Karl, Marilee: Women and empowerment "Participation and decision making", London: Zed Books and United Nations, Non-Governmental Liaison Service, 1995
- 84- Mehra Rekha: Woman empowerment and economic development, The Annals and American Academy of political and social science, Vol 554, November: 1997.
- 85- Sherma, Satish: Community development and rural women, USA, Poverty Presented at National, 1987.
- 86- Shirin M Rai: Equal participation of women and in decision-making processes, with particular emphasis on political participation and leadership, United Nation: Department of Economic and social affairs (DESA), 24 to 27 October, 2005.

### 2)- The Conferences

- 87- Namtip Aksormkool: Empowerment can be taught a course in preparing gender sensitive materials for poor woman, Fifth international conference on adult education, Hamburg: July 1997.ED.97/WS/30.
- 88- Rae Lesser Blumberg: Women's economic empowerment as the "Magic potion" of development, paper presented at the 100<sup>th</sup> Annual Meeting of American sociological association, Philadelphia, August: 2005

- 89- The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform for action China: 1995. ( [www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision))
- 90- The United Nation Fourth World Conference on Women: Beijing, China- September 1995, Action for equality, Development and peace, " Platform for Action", 1995.
- 91- United Nation: Inter – Agency Network on women and gender equality, United Nations Conference on Trade and development, "gender and information economy: Enhancing productive capacity and competitiveness in developing countries", Fact Sheet Prepared for WSIS, Geneva, 2003 and Tunis, 2005.

### **3)- The Reports**

- 92- Anju Melhotra (and others): Measuring women's empowerment as a variable in international development, Gender and development group, The World Bank, 2002
- 93- .Deepa Narayan: Empowerment and poverty reduction, The World Bank, Washington, DC. 2002.
- 94- .Human Development Report: Women's Vulnerability and policies to enhance {Institute of national planning}, 1996.
- 95- Robert Adams: Social work empowerment, British association of social workers, Malaysia: 1996.
- 96- Robert E: Entrepreneurship and self employment training Philippines, Asia Development Bank, 1986.
- 97- World Bank: Empowerment and poverty reduction: A source Book, May: 2002.

## ملخصات الدراسة

---

- ملخص الدراسة باللغة العربية
- ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

## ملخص الدراسة باللغة العربية

### مدخل لمشكلة الدراسة

إن دور المرأة في الحضارة البشرية منذ فجر التاريخ لا يقل أهمية عن دور الرجل ، وهذا الدور قد تنوع من حيث المشاركة وأختلف من عصر لآخر ومن حضارة لأخرى تبعاً للظروف الاجتماعية ومساحة الحرية التي حصلت عليها المرأة ، وتعتبر المرأة طرف فعال وشريك حقيقي في تنمية المجتمع لا يمكن إغفال أو تهيمش هذا الجزء إقتصادياً أو اجتماعياً أو سياسياً ولا يمكن لمجتمع ان يحقق انطلاقه تنموية بمعزل عن مشاركتها.

والمرأة المصرية في الألفية الثالثة تواجه العديد من التحديات العالمية المتمثلة في ظاهرة العولمة وثورة الاتصالات والمعلومات التي تتطلب درجة عالية من القدرة على إدارة المعرفة والأخذ بأساليب التفكير العلمي والابتكار للوصول إلى أفضل القرارات التي تعظم الإستفادة من هذه التحديات وتقلل من آثارها السلبية. كما تواجه المرأة تحديات إقليمية متمثلة في قضايا الحرب والسلم والتنمية ونشر الديمقراطية وعلى المستوى المحلي فتمثل العديد من القوانين والسياسات العامة ومشكلات البطالة والأحوال الشخصية بعض التحديات المحلية التي تواجه المرأة.

كل هذه التحديات فرضت حتمية تمكين المرأة حيث يشير مفهوم التمكين إلى ما من شأنه أن يطور مشاركة المرأة وينمي من قدرتها ووعيها ومعرفتها، ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وبتيح لديها كافة القدرات والإمكانات التي تجعلها قادرة على السيطرة على ظروفها ووضعها والإسهام الحر الواعي في بناء المجتمع.

كما أن قضايا المرأة هي قضايا قومية ترتبط بالعدالة والمساواة والتنمية والديمقراطية والاستغلال الرشيد للموارد البشرية وفي هذا الإطار لابد من تدعيم مساهمة المرأة في إدارة شئون الدولة والمجتمع من خلال بناء قدرات المرأة وإكسابها عدة مهارات سلوكية إدارية من خلال القدرة على الإتصال الجيد والفعال والتدريب على إتخاذ القرار والتفاوض وإدارة الصراع وإدارة الوقت وبناء فريق عمل و التفكير الإبتكاري ، و هذه البرامج تشارك في تدعيم مساهمة المرأة في الحياة العامة سواء كانت تحتل مناصب قيادية أو إشرافية في الجهاز الإداري أو مناصب تنفيذية إذا كانت عضوه في الجمعيات الأهلية، بالإضافة لتعظيم مشاركة المرأة في المجالات المختلفة للحياة العامة من خلال عمل دورات تثقيفية وتدريبية واستخدام كافة الوسائل الإعلامية لرفع الوعي بالعمل العام وخاصة بالنسبة لقيادات المرأة العاملة لاكتساب مهارات جديدة و إبتكارية من أجل تحقيق الإدارة الجيدة لشئون الدولة والمجتمع، والعمل على فتح أبواب التدريب أمام المرأة العاملة لزيادة مهاراتها الإدارية في كافة المجالات المختلفة.

كما تعتبر مساهمة المرأة فى قطاع المشروعات الصغيرة دعامة أساسية لدفع الاقتصاد القومى، ورغم أهمية دور المرأة فى هذا القطاع إلا أن ذلك لا يظهر فى البيانات والإحصائيات الرسمية لعدم وجود قاعدة بيانات دقيقة عن مشاركة المرأة فى هذا القطاع، وما تحتاج إليه صاحبة المشروع من خدمات.

ويهدف مركز تنمية مهارات المرأة بالمجلس القومى للمرأة مساعدة المرأة من مختلف المستويات الاجتماعية فى إدارة أو إنشاء مشروعات صغيرة ناجحة ومستقلة ورفع نسبة مشاركة المرأة فى سوق العمل المصرى عن طريق تنمية قدرات الخريجات والمساعدة كذلك فى رفع كفاءة المرأة العاملة بهدف تحسين أدائها الوظيفى فى مختلف المجالات.

### تحديد مشكلة الدراسة

الاهتمام بتنمية مهارات المرأة وإكسابها القيم والسلوكيات التى يتطلبها سوق العمل من خلال دراسة إسهامات البرامج التدريبية فى تحسين الأداء الوظيفى للمرأة العاملة وتشجيع جهات عملها للحصول على هذه البرامج التدريبية، بالإضافة الى تنمية مهارات المرأة صاحبة المشروع الصغير من خلال الدورات التدريبية وتحديد الخدمات التى تحتاج إليها، ودراسة إمكانية المرأة على إدارة أمور حياتها الشخصية مما يمكنها من تنمية مهاراتها ومشاركتها فى الأنشطة المجتمعية، ومحاولة التوصل لتصور تخطيطى يشتمل على مجموعه من المؤشرات التخطيطية لتنمية مهارات المرأة لتمكينها من المشاركة فى صنع القرار التتموى، و ذلك لإثبات أن تنمية مهارات المرأة كإستراتيجيه يمكنها من المشاركة فى صنع القرار التتموى.

### أهداف الدراسة

- ١- دراسة إسهامات البرامج التدريبية المقدمة للمرأة العاملة فى تحسين الأداء الوظيفى لها وتنمية مهارتها لتمكينها من المشاركة فى صنع القرار التتموى.
- ٢- تحديد احتياجات صاحبات المشروعات الصغيرة من البرامج التدريبية لتنمية مهاراتهم لتمكينهن من المشاركة فى صنع القرار التتموى.
- ٣- تحديد الخدمات التى تحتاج لها صاحبات المشروعات لإنجاح مشروعاتهن.
- ٤- دراسة إمكانية المرأة على إدارة أمور حياتها الشخصية مما يمكنها من تنمية مهاراتها.
- ٥- التعرف على المعوقات التى تواجه المرأة العاملة والمرأة صاحبة المشروع الصغير وتعوق تنمية مهارتهن وتمكينهن من المشاركة فى صنع القرار التتموى.
- ٦- محاولة التوصل لتصور تخطيطى يشتمل على مجموعة من المؤشرات التخطيطية لتنمية مهارات المرأة لتمكينها من المشاركة فى صنع القرار التتموى.

### فروض الدراسة

تقوم الدراسة بالتحقق من فرض رئيسى وهو:

تنمية مهارات المرأة يمكنها من المشاركة فى صنع القرار التتموى

ويتم التحقق من صحة هذا الفرض من خلال فئتين:-

١- تنمية مهارات المرأة العاملة بالقطاع العام والخاص يمكنها من المشاركة فى

صنع القرار التتموى ويتحقق ذلك من خلال:-

- التدريب لتحسين الأداء الوظيفى للمرأة العاملة

- دعم جهات العمل للمرأة العاملة .

- إدارة المرأة العاملة لحياتها الشخصية

- مشاركة المرأة العاملة فى الانشطة المجتمعية.

٢- تنمية مهارات المرأة صاحبة المشروع الصغير يمكنها من المشاركة فى صنع

القرار التتموى ويتحقق ذلك من خلال:-

- التدريب لتنمية مهارات صاحبة المشروع الصغير.

- تقديم الخدمات المختلفة التى تحتاج إليها صاحبة المشروع.

- إدارة صاحبة المشروع لحياتها الشخصية.

- مشاركة صاحبة المشروع فى الانشطة المجتمعية

### مفاهيم الدراسة

تناولت الدراسة مفهوم كل من التمكين - تمكين المرأة- التمكين الاقتصادى للمرأة -  
القرار - صنع القرار

### المدخل المنهجى للدراسة

المدخل المنهجى هو "دراسة الحالة" والحالة موضوع الدراسة هنا " مركز  
تنمية مهارات المرأة " بالمجلس القومى للمرأة بالقاهرة وذلك باستخدام أسلوب  
المسح الشامل للمستفيدات من خدمات المركز خلال الفترة ٢٠٠٩/٤/٥ إلى  
٢٠٠٩/٧/١٤ وهى فترة جمع البيانات.

### أدوات جمع البيانات

١- استمارة استبيان للمستفيدات من العاملات بالقطاع العام والخاص الذين

يحصلن على دورات تدريبية بالمركز لتحسين أدائهن الوظيفى

٢- استمارة استبيان لصاحبات المشروعات الصغيرة المستفيدات من خدمات

المركز.

### أساليب التحليل الإحصائي

سيتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS فى التحليل الإحصائي

واستخراج النسب والتكرارات والمتوسط المرجح والمعاملات الإحصائية (كا)<sup>٢</sup>-

معامل ارتباط سبيرمان - معامل ارتباط كاندال - تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA - اختبار Dennett's T3 - اختبار تجانس الفئات Leven Statistic باستخدام Homogeneity of Variance

### إطار المعاينة

- ١- العاملات بالقطاع العام والخاص المستفيدات من البرامج التدريبية التي يقدمها المركز لتحسين أدائهن الوظيفي. وعددهن (١٢٠ متدربة)
- ٢- صاحبات المشروعات الصغيرة المستفيدات من خدمات المركز. وعددهن (٥٠ مستفيدة) وتم جمع البيانات منهن من خلال المعارض التي أقامها مركز تنمية مهارات المرأة خلال فترة جمع البيانات.

### نتائج الدراسة

أتضح من الدراسة ما يلي:-

- ١- أن تدريب المرأة العاملة يعمل على تحسين أدائها الوظيفي في العمل وتنمية مهاراتها وأن المادة العلمية التي تحصل عليها المتدربة في الدورة التدريبية ملائمة لاحتياجاتها التدريبية هذا بالإضافة الى شعور المرأة بالمساواة في حصولها على الدورات التدريبية مثل زميلها في العمل على الرغم من عدم اهتمام بعض جهات العمل بالتدريب، كما أتضح من الدراسة قدرة المرأة العاملة على إدارة أمور حياتها الشخصية ولديها من القدرة ما يمكنها من المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بأسرتها وعملها ، ولكن ليس لديهن الوعي السياسي الكافي فلا يشتركن في الإدلاء بأصواتهن في الانتخابات أو المشاركة في أى أنشطة مجتمعية.
- ٢- كما أتضح من الدراسة أن صاحبات المشروعات لم يحصلن على دورات تدريبية قبل البدء في مشروعاتهن على الرغم من اهتمامهن بالحضور والمشاركة إذا نما الى علمهن أن المركز سوف يعقد دورة تدريبية أو ورشة عمل لتحسين جودة منتجات مشروعها. وأتضح أن صاحبة المشروع لديها استعداد كبير لتنمية مهاراتها وقدراتها في مجال مشروعها لنقل مهاراتها ومواكبة تغيرات السوق ومن أهم الخدمات التي تحتاج إليها صاحبة المشروع هي التسويق عن طريق توفير معارض دائمة وتوفير خبراء ومتخصصين بالمركز لاستشارتهم في كل ما يتعلق بالمشروع، وأتضح أن صاحبة المشروع لديها القدرة على إدارة أمور حياتها والمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بأسرتها ومشروعها، على الرغم من عدم اهتمامهن بالمشاركة السياسية لعدم وعيهم بأهمية مشاركتهم السياسية والإدلاء بأصواتهن في الانتخابات أو المشاركة في أى أنشطته مجتمعية.

### توصيات الدراسة

- توصلت الدراسة لمجموعه من التوصيات التى تم وضعها فى إطار تصور تخطيطى يتضمن
- أولاً:- الأهداف
  - ثانياً:- الجهات المرشحة لتنفيذ الأهداف
  - ثالثاً:- المؤشرات التخطيطية التى يجب توافرها
  - رابعاً:- آليات التنفيذ
  - خامساً:- مؤشرات المتابعة
  - سادساً:- مؤشرات التقويم
  - سابعاً:- مستخلصات عامة
  - ثامناً:- رؤية بحثية مستقبلية

# Summary

## An Introduction To The Problem

The role played by women since the dawn of history is not lesser than the role played by man. This role differs in the participation and from time to time and from a given civilization to another one according to the social service and the space of free opinion that woman has. The woman is an effective part and real partner in the development of society. Such part can not be neglected or marginalized from economic, social or political points of view. No society can reach a real developmental outburst without her participation.

Egyptian woman in the third millennium faces a number of world challenges represented in the phenomenon of globalization and communication and information revolution that requires a great capability to manage knowledge and adopt the scientific thinking approaches as well as creation to make the best decisions that increase the advantages of such challenges and reduce their disadvantages. Also, the woman faces regional challenges represented in war and peace issues, development and spread of democracy. Other challenges on local level are a number of laws and public policies as well as the problems of unemployment and personal affairs.

All these challenges made it inevitable to empower woman. The empowerment concept refers to developing the woman and her ability, care and knowledge. Accordingly, she can establish herself on all social, political and economic levels the matter that will make available to her all capabilities that enables her to control her conditions and status and free careful contribution in building the society.

Also, woman issues are national issues linked to justice, equality, development, democracy and wise utilization of human resources. In this context, woman participation in managing state and community affairs should be enhanced through building woman capabilities and acquitting her a number of administrative

behaviorist skills through good and effective communication and training on decision making; negotiation; conflict management; time management; team building and innovative thinking. These programs contribute in enhancing woman participation in public life whether she occupies leading or supervisory positions in the state administrative organ or executive positions and whether she has a membership in non-governmental organizations. Added to that, woman participation should be increased in different fields of public life through holding culturing and training courses and using all media means to raise the awareness of the public work especially for woman working leaders to acquire new and innovative skills to fulfill the good administration of state and community affairs; as well as working to open training horizons before working woman to increase her administrative skill in different fields.

Woman participation in the minor projects sector is considered a core support to help woman on all social levels in managing or establishing successful and independent small projects. Despite the importance of woman's role in this sector, this is not shown in formal data and statistics because there is no accurate database about woman participation in this sector and the services the project owner needs.

Woman Skills Development Center, a subsidiary of Woman National Council, aims to help woman on all social levels in managing or establishing small successful and independent projects as well as increasing the percentage of woman participation in Egyptian labor market through developing the capabilities of the female graduate and helping to raise the competence of working woman to improve her job performance in different fields.

### **Determining the problem**

we should pay much attention on all levels to develop woman skills and acquiring her the values and behaviors required by work market through studying the contributions of training programs in improving the job performance of the working woman and

encouraging her work organizations to undertake such training courses. In addition to developing the small project (female) owner skills through training courses and identifying the services she needs, and studying the woman ability on management of her own personal life which enable her from developing her skills and participation in societal activities, attempts should be made to reach a planning perception that includes a group of planning indicators to develop the woman skills to enable her to participate in making the developmental decision to prove that developing woman skills as a strategy enables her to participate in making the developmental decision.

**Study Objectives:**

- 1- Studying the contributions of training programs presented to working woman in improving her job performance and developing her skills to participate in making the developmental decision.
- 2- Identifying the needs of small project female owners from training programs to develop their skills as to enable them to participate in making the developmental decision.
- 3- Identifying the services needed by small project female owners to make their projects succeed.
- 4- Studying the woman ability on management of her own personal life which give her the chance to developing her skills.
- 5- Identifying the barriers facing working woman and small project owners and hindering the development of their skills and enabling them to participate in making the developmental decision.
- 6- Attempting to reach a planning perception that includes a group of planning indicators to develop the woman skills to enable her to participate in making the developmental decision.

### **Hypotheses:**

This study is based on a main hypothesis

#### ***Developing Woman Skills empower Her To Participate In Making The Developmental Decision***

The validity of this hypothesis is verified through two categories:-

- 1- Developing the skills of the working woman in public and private sectors empower her to participate in making the developmental decision this achieved through: -
  - Training to improve the working woman job performance.
  - Support to working woman from work organizations
  - Working woman Management of her own personal life.
  - The participation of working woman in societal activities.
- 2- Developing the skills of small project owner to empower her to participate in making the developmental decision this achieved through: -
  - Training to develop the skills of small project owner.
  - Providing different services needed by the project owner.
  - Working woman Management of her own personal life.
  - The participation of working woman in societal activities.

### **Concepts:**

The study addressed the concepts of empowerment, woman empowerment and woman economic empowerment, decision, decision making .

### **Methodological Approach**

The methodological approach is the "Case Study". Our case study is entitled "Woman Skills Development Center" at

Woman National Council in Cairo using the comprehensive Survey technique for the center beneficiaries during the period from April 5<sup>th</sup>, 2009 to July 14<sup>th</sup> 2009 (the data collection period).

### **Date collection Instruments**

- 1- A questionnaire form for public and private sectors workers who receive training courses in the center to improve their job performance
- 2- A questionnaire to the small projects female owners who receives benefits from the center.

### **Review Framework**

- 1- Workers in public and private sectors who benefit from the training courses presented by the center to improve their job performance (n= 120).
- 2- The small project owners who receive benefits from the center (n=50). The data were collected from them through fairs held by the center during the data collection period

### **Statistical analysis**

The data will be analyzed statistically by using SPSS program in statistical analyzing, and in getting out percentages, frequencies, weighted average, and statistical coefficient (chi square –Sperman – Kandal – One Way ANOVA – Dennett,s T3 – Homogeneity of variance by used Leven statistic)

### **Study results**

The study revealed the following: -

- 1- Working woman training improves her job performance and development of her skills. The scientific material that the trainee receives during the training course is suitable to her training needs in addition to her sense of equality in receiving the same courses received by her male colleague despite the fact that some work organizations give no concern to training. Also, the study showed the ability of woman to manage her own living affairs and her capability to participate in making the decisions relevant to her family

and work. Unfortunately, woman does not have the sufficient political awareness so she does not vote in elections or participate in any social activities.

- 2- The study showed that small projects owners did not receive any training courses before starting their projects although their concern to attend and participate if they know that the center will held training course or workshops to improve the quality of their project products. It is also revealed that the project owner is ready to develop her skills and abilities in the field of her project to enhance her skills and to go along with the changes in the market. One of the most important services needed by the small project owner is marketing through permanent fairs and making available the experts and specialists at the center to consult them in all matters relevant to their projects. In addition, it was revealed that the small project owners has the ability to manger her living and participate in making the decisions relevant to her family and projects despite the fact that she pays no attention to political participation because of her unawareness of her political participation and voting in elections or participation in societal activities

### **Recommendations**

The study reached to a set of recommendations which have been formulated in a planning perception including: -

**First:-** Objectives

**Second:-** The State Organs Recommended To Implement Such Objectives

**Third:-** Planning Indicators That Should Be Available

**Fourth:** Performance Techniques

**Fifth:-** Follow Up Indicators

**Sixth:-** Evaluation Indicators

**Seventh:-** General Conclusions

**Eighth:-** Future Research Vision

# ملاحق الدراسة

ملحق رقم (١)  
استمارة استبيان خاصة بالسيدات  
العاملات بالقطاع العام والخاص

جامعة حلوان  
كلية الخدمة الاجتماعية  
قسم التخطيط الإجتماعى

## تنمية مهارات المرأة كإستراتيجيه لتمكينها من المشاركة في صنع القرار التنموى

استمارة استبيان  
" للعاملات بالقطاع العام والخاص "

ضمن مقتضيات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة فى الخدمة  
الاجتماعية  
تخصص تخطيط إجتماعى

إعداد الدارسة  
مروة مرسى أحمد رسلان

إشراف

|                                   |                                         |
|-----------------------------------|-----------------------------------------|
| أ.د/ عاطف مصطفى مكاوى             | أ.د/ أحمد محمد يوسف عليق                |
| أستاذ ورئيس قسم التخطيط الإجتماعى | أستاذ التخطيط الإجتماعى ووكيل كلية      |
| بكلية الخدمة الإجتماعية           | الخدمة الإجتماعية لشئون التعليم والطلاب |
| جامعة حلوان                       | جامعة حلوان                             |

بيانات هذا الاستبيان سرية ولا تستخدم إلا فى أغراض البحث العلمى

٢٠٠٩م

أولاً:- البيانات الأولية:-

- الاسم:- .....
- ١- أسم الدورة:- .....
- ٢- السن:-
- أ- ٢٠ سنة-أقل من ٣٠ سنة ( ) ب- ٣٠ سنة-أقل من ٤٠ سنة ( )
- ج- ٤٠ سنة -أقل من ٥٠ سنة ( ) د- ٥٠ سنة فأكثر ( )
- ٣- الحالة الاجتماعية:-
- أ- غير متزوجة ( ) ب- متزوجة ( )
- ج- مطلقة ( ) د- أرملة ( )
- ٤- مستوى التعليم:-
- أ- متوسط ( ) ب- فوق المتوسط ( )
- ج- تعليم جامعي ( ) د- تعليم فوق الجامعي ( )
- ٥- الوظيفة:- .....
- ٦- الدرجة الوظيفية:- .....
- ٧- قطاع العمل:-
- أ- حكومي ( ) ب- خاص ( )
- ٨- عدد سنوات الخبرة:-
- أ- أقل من خمس سنوات ( ) ب- ٥ سنوات-أقل من ١٠ سنوات ( )
- ج- ١٠ سنوات-أقل من ١٥ سنة ( ) د- ١٥ سنة -أقل من ٢٠ سنة ( )
- هـ- ٢٠ سنة -أقل من ٢٥ سنة ( ) و- ٢٥ سنة فأكثر ( )
- ٩- كيف عرفتى مركز تنمية مهارات المرأة ؟
- أ- عن طريق العمل ( ) ب- إعلان فى الصحف ( )
- ج- من خلال الأصدقاء ( ) د- من خلال الأقارب ( )
- هـ- أخرى تذكر ( )

ثانياً:- التدريب لتحسين الأداء الوظيفي

- ١٠- هل تقدمتى بنفسك للحصول على الدورة التدريبية بالمركز؟
- أ- نعم ( ) ب- لا ( )
- ١١- هل حصلتى على دورات تدريبية فى المركز من قبل ؟
- أ- نعم ( ) ب- لا ( )

١٢- فى حالة الإجابة على السؤال السابق "بنعم" ما هى هذه الدورات؟

.....  
.....  
.....

١٣- ليه بتحصى على الدورة التدريبية؟

- أ- للترقية ( )
- ب- لأنى مرشح من جهة عملى للحصول على الدورة ( )
- ج- لتحسين أدائى الوظيفى ( )
- د- أخرى تذكر ( )

.....  
.....

١٤- ما هى الدورات التدريبية التى ترغبى فى الحصول عليها من المركز وتجدين أنها

يمكن أن تحسن من أدائك لعملك؟

- أ- مهارات الاتصال الفعال ( )
- ب- تطوير نظم العمل وتبسيط الإجراءات للموارد البشرية ( )
- ت- تنمية المهارات المحاسبية لغير المحاسبين ( )
- ث- فن المراسم والبروتوكول والإتيكيت ( )
- ج- مهارات العمل الفريقى الناجح ( )
- ح- العلاقات العامة المعاصرة كإحدى وظائف الإدارة العليا ( )
- خ- إدارة الأزمات فى العمل ( )
- د- مهارات متابعة وتقييم الأداء ( )
- ذ- الخدمة المتميزة وفن التعامل مع العملاء ( )
- ر- مهارات إدارة الوقت ( )
- ز- تنمية وإدارة الموارد البشرية ( )
- س- مهارات التخطيط المالى وإعداد الموازنات ( )
- ش- التخطيط الإستراتيجى ( )
- ص- أسس بناء الشخصية القيادية فى الإدارة (كيف تكون مدير ناجح) ( )
- ض- تنمية مهارات إجراء البحوث العلمية (الميدانية) ( )
- ط- المرأة المدبرة ( )
- ظ- تطوير نظم العمل بإدارة السكرتارية وإدارة المكاتب ( )
- ع- مهارات إدارة الضغوط فى العمل ( )
- غ- إدارة وتخطيط التدريب ( )
- ف- الأسلوب العلمى لإعداد ومناقشة التقارير ( )
- ق- دورات فى استخدام الحاسب الآلى ( )

١٥- ما هي الدورات التي ترغبى فى الحصول عليها ولا يقدمها المركز

١٦- من وجهة نظرك هل الدورات التدريبية التي يقدمها المركز للمرأة العاملة تعمل على تحسين أدائها فى عملها؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

١٧- هل المادة العلمية التي تحصلى عليها فى الدورة ملائمة لاحتياجاتك التدريبية؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

### ثالثا:- دعم جهات العمل للمرأة العاملة

١٨- هل يتاح لكى الحصول على الدورات التدريبية مثل زميلك فى العمل؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

١٩- هل يتاح لك الترقية إلى المناصب الإدارية مثل زميلك فى العمل؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٠- هل يتقبل زملاؤك الرجال رئاسة المرأة فى العمل؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢١- هل تعتمدى على نفسك فى حل المشكلات التي تتعلق بالعمل؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٢- هل تشعرى بالفرقة بينك وبين زميلك فى الأعمال المسندة إليك ؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٣- هل لديك الدراية بكافة الأمور الإدارية المتعلقة بطبيعة عملك ؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٤- هل تشعرى بفرق فى المعاملة من جهة رؤسائك وبين زملاؤك فى العمل؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٥- هل يهمل رؤسائك إقتراحاتك وأراءك فى العمل ولا يعتدوا بها؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٦- هل تحصلى على ترقيةك بانتظام؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٧- هل تحصلى على نفس الأجر لنفس العمل الذى يحصل عليه زميلك عن نفس العمل؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٨- هل تتحملى مسئولية أي قرار تتخذه فى عملك ؟

أ- دائما ( ) ب- غالبا ( ) ج- أحيانا ( ) د- نادرا ( ) هـ- لا يحدث ( )

- ٢٩- هل تتمتعى بكافة حقوقك القانونية فى عملك؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٣٠- هل تشعرى بالاضطهاد فى عملك لكونك امرأة؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٣١- هل يلتحق زملاءك بدورات تدريبية أكثر منك؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٣٢- هل رؤسك فى العمل يحرص على إشراكك فى صنع القرارات داخل العمل؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٣٣- هل تهتمى بالتعاون مع زملاءك فى العمل؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٣٤- تعد الخبرة والأقدمية هما أساس المفاضلة بينك وبين زميلك فى الترقية؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٣٥- هل تسعى لتنمية مهاراتك فى العمل؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٣٦- هل لديكى دراية باستخدام الحاسب الآلى؟  
 أ- دراية تامه ( ) ب- لدى فكرة معقوله ( ) ج- لا أجيد ذلك ( )

#### رابعاً:- إدارة المرأة العاملة لحياتها الشخصية

- ٣٧- هل تستطيعى التوفيق بين أسرّتك وعملك؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٣٨- هل زوجك راضى عن عملك؟  
 أ- راضى ويشجعنى ( )  
 ب- ترك لى الحرية ( )  
 ج- كان لديه معارضه ( )
- ٣٩- هل لك مدخرات بنكيه خاصه ؟  
 أ- نعم ( ) ب- لا ( )
- ٤٠- هل تشعرى بأهميتك إقتصادياً؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤١- هل يهتم زوجك برأيك فى الأمور الماديه للأسرة؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٢- هل تستطيعى التصرف فى ممتلكاتك دون الرجوع لأحد؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٣- هل تستطيعى إتخاذ قرارات خاصة بأسرّتك بمفردك؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

- ٤٤- هل تهتمى بإدخال جزء من مرتبك؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٥- هل تساهمى فى مصروف البيت مع زوجك؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٦- هل تستطيعى مواجهة مشكلات اسرتك بمفردك؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٧- هل يراجعك زوجك فى أوجه إنفاق ميزانية الأسرة؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٨- هل يمكن أن تعتمدى على نفسك فى إدارة أمور حياتك الشخصية والأسرية دون اللجوء إلى أحد؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٩- هل يتاح لك المشاركة فى إتخاذ أى قرار خاص بأسرتك؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥٠- هل تشعرى بتقدير من زوجك لما تقدميه للأسرة من وقت وجهد؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥١- هل يحترم زوجك آراءك ويناقشك فيها؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥٢- هل يشركك زوجك فى التخطيط لمستقبل الأبناء؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- خامساً:- مشاركة المرأة العاملة فى الأنشطة المجتمعية
- 
- ٥٣- هل تهتمى بالإدلاء بصوتك فى الانتخابات؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥٤- هل تتابعى تطور وضع المرأة وقضاياها فى المجتمع؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥٥- هل تدركى أهمية مشاركتك فى تنمية المجتمع؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥٦- هل تنتمى الى اى حزب سياسى؟  
 أ- نعم ( ) ب- لا ( )
- ٥٧- هل تهتمى بمتابعة ومعرفة الأحداث السياسية ؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥٨- هل أنتى عضوة فى اى جمعية أهليه ؟  
 أ- نعم ( ) ب- لا ( )

#### سادساً: - المعوقات

٥٩- ماهى المعوقات التى تواجهها وتحد من إستفادتك من الدورات التدريبية بالمركز وتعوق تنمية مهاراتك؟

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### سابعاً: المقترحات

٦٠- ما هى مقترحاتك لمواجهة هذه المعوقات لتحسين الاستفادة من الدورات التدريبية بالمركز؟

.....  
.....  
.....  
.....

ملحق رقم (٢)  
استمارة استبيان خاصة بالسيدات  
صاحبات المشروعات الصغيرة

جامعة حلوان  
كلية الخدمة الاجتماعية  
قسم التخطيط الإجتماعى

## تنمية مهارات المرأة كإستراتيجية لتمكينها من المشاركة في صنع القرار التتموى

استمارة استبيان  
" لصاحبات المشروعات الصغيرة "

ضمن مقتضيات الحصول على درجة دكتوراة الفلسفة فى الخدمة  
الاجتماعية  
تخصص تخطيط إجتماعى

إعداد الدارسة  
مروة مرسى أحمد رسلان

إشراف

|                                                                                              |                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| أ.د/ أحمد محمد يوسف عليق                                                                     | أ.د/ عاطف مصطفى مكاوى                                                       |
| أستاذ التخطيط الإجتماعى ووكيل كلية<br>الخدمة الاجتماعية لشئون التعليم والطلاب<br>جامعة حلوان | أستاذ ورئيس قسم التخطيط الإجتماعى<br>بكلية الخدمة الاجتماعية<br>جامعة حلوان |

بيانات هذا الاستبيان سرية ولا تستخدم إلا فى أغراض البحث العلمى

٢٠٠٩م

أولاً:- البيانات الأولية:-

الإسم:-.....

١- السن:-

- أ- ٢٠ سنة-أقل من ٣٠ سنة ( )  
ب- ٣٠ سنة-أقل من ٤٠ سنة ( )  
ج- ٤٠ سنة - أقل من ٥٠ سنة ( )  
د- ٥٠ سنة فأكثر ( )

٢- الحالة الاجتماعية:-

- أ- غير متزوجة ( )  
ب- متزوجة ( )  
ج- مطلقة ( )  
د- أرملة ( )

٣- مستوى التعليم:-

- أ- متوسط ( )  
ب- فوق المتوسط ( )  
ج- تعليم جامعي ( )  
د- تعليم فوق الجامعي ( )

٤- هل سبق لك العمل من قبل؟

- أ- كنت أعمل في الحكومه ( )  
ب- كنت أعمل في القطاع الخاص ( )  
ج- لم أعمل من قبل ( )  
د- أخرى تذكر ( )

.....  
.....

٥- ما هي أسباب إقامتك لمشروع خاص؟

- أ- رغبه في تحقيق عائد مادي مجزى ( )  
ب- عدم توفر فرص عمل ( )  
ج- الرغبة في الاستفادة من الدعم المقدم من الدوله للمشروعات الصغيرة ( )  
د- توفر رأس المال لإقامة مشروع صغير ( )  
هـ- الرغبة في العمل الحر دون التقيد بوظيفه ( )  
و- خبرة عمل سابقة في المجال ( )  
ي- أخرى تذكر ( )

.....  
.....

٦- ما هو نوع مشروعك؟

- أ- زراعي ( )  
ب- تجارى ( )  
ج- صناعي ( )  
د- خدمي ( )  
هـ- أخرى تذكر ( )

.....

- ٧- ما هو موقعك بالنسبة للمشروع؟  
 أ- مالكة فقط ( )  
 ب- مديرة فقط ( )  
 ج- مالكة ومديرة معاً ( )
- ٨- كيف عرفتني مركز تنمية مهارات المرأة؟  
 أ- إعلان في الصحف ( )  
 ب- من خلال الأصدقاء ( )  
 د- من خلال الأقارب ( )  
 هـ- أخرى تذكر ( )
- ٩- ما عدد العمال بمشروعك؟  
 أ- أقل من خمس عمال ( )  
 ب- ٥ عمال - أقل من ١٠ ( )  
 ج- ١٠ عمال - أقل من ١٥ ( )  
 د- ١٥ عامل - أقل من ٢٠ ( )  
 هـ- ٢٠ عامل فأكثر ( )  
 و- لا يوجد ( )
- ١٠- ما الوضع الحالي لمشروعك؟  
 أ- يعمل ( )  
 ب- متعثر ( )  
 ج- متوقف ( )
- ١١- أين مكان مشروعك؟  
 أ- حجرة في منزل ( )  
 ب- ورشة ( )  
 ج- محل ( )  
 د- مصنع ( )
- ١٢- ما هو مصدر تمويل مشروعك؟  
 أ- تمويل ذاتي ( )  
 ب- قروض ( )  
 ج- تمويل ذاتي وقروض معاً ( )
- ١٣- كيف تختار العاملين بمشروعك؟  
 أ- القرابة ( )  
 ب- الصداقة ( )  
 ج- الإعلان في الصحف ( )  
 د- أخرى تذكر ( )
- ثانياً:- التدريب لتنمية مهارات صاحبة المشروع الصغير
- 
- ١٤- هل أخذت دورة تدريبية في مركز تنمية مهارات المرأة قبل البدء في مشروعك؟  
 أ- نعم ( )  
 ب- لا ( )
- ١٥- هل تهتم بالحضور والمشاركة إذا نما إلى علمك أن المركز سوف يعقد دورة تدريبية أو ورشة عمل خاصة بتحسين جودة منتجك؟  
 أ- دائماً ( )  
 ب- غالباً ( )  
 ج- أحياناً ( )  
 د- نادراً ( )  
 هـ- لا يحدث ( )
- ١٦- على ماذا تعتمد لتحسين جودة منتجك؟  
 أ- الخبرة في المجال ( )  
 ب- التدريب باستمرار على كل ما هو جديد في مجال المشروع ( )  
 ج- استشارة الخبراء والمتخصصين في مجال المشروع ( )  
 د- متابعة كل ما هو جديد وحديث في الأسواق ( )  
 هـ- أخرى تذكر ( )

- ١٧- هل تسعى دائماً لتنمية مهاراتك وقدراتك في مجال مشروعك؟  
 أ- دائماً ( )  
 ب- غالباً ( )  
 ج- أحياناً ( )  
 د- نادراً ( )  
 هـ- لا يحدث ( )

- ١٨- هل تستعيني بأحد في حساب أرباح وخسائر مشروعك؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ١٩- هل تطلعي على كل ما هو جديد في مجال مشروعك؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٢٠- هل الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة من المركز للمرأة صاحبة مشروع صغير أو الراغبة في إقامة مشروع مناسبة لتنمية مهاراتها في مجال مشروعها؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٢١- هل لديكى دراية باستخدام الحاسب الآلى؟  
 أ- دراية تامة ( ) ب- لدى فكرة معقولة ( ) ج- لا أجيد ذلك ( )
- ٢٢- إستمرارية نجاح مشروعك يقتضى إيه؟  
 أ- الدراسة المستمرة لرغبات المستهلك  
 ب- تطوير المنتج بإستمرار  
 ج- إستثمار الأرباح لتوسيع المشروع  
 د- تنمية مهاراتي بالتدريب بإستمرار  
 هـ- الإطلاع على كل ما هو جديد وخاص بمنتجاتي  
 و- تحقيق الجودة لمنتجاتي بإستمرار  
 ى- أخرى تذكر

- .....
- في حالة تعرض مشروعك لأى أزمة مالىة ماذا تفعل؟  
 أ- أتوقف عن الإنتاج لفترة  
 ب- أقترض لإدارة عجلة الإنتاج  
 ج- أصفى المشروع نهائياً  
 د- أقلل العماله بالمشروع  
 هـ- أقوم بالإستدانه من الأقارب والأصدقاء  
 و- أستخدم مواد خام أقل جوده وأرخص ثمناً  
 ل- أبحث عن شريك فى المشروع  
 ى- أخرى تذكر

ثالثاً:- تقديم الخدمات المختلفة التى تحتاج إليها صاحبة المشروع

- ٢٤- ما هى المساعدة التى قدمها مركز تنمية مهارات المرأة لمشروعك؟  
 أ- المساعدة فى إختيار نشاط المشروع ( )  
 ب- المساعدة فى إعداد دراسة الجدوى للمشروع ( )  
 ج- الإستفادة من الدورات التدريبية عن كيفية إقامة وإدارة مشروعات صغيره ( )  
 د- الإستفادة من ورش العمل التى يقيمها المركز ( )  
 هـ- الإستفادة من الخدمات الإستشارية التى يقدمها المركز لصاحبات المشروعات الصغيرة ( )  
 و- الإستفادة من المواقع الإلكترونية التى يصممها المركز لتسويق منتجات مشروعى ( )  
 ى- أخرى تذكر ( )

٢٥- هل سيساعدك المركز في الإتصال بالخبراء والمتخصصين لتقديم الخبرة والمشورة لمشروعك؟

أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٦- كيف سيساعدك المركز في تسويق منتجاتك؟

أ- تسهيل الإشتراك في المعارض المحلية

ب- تسهيل الإشتراك في المعارض الدولية

ج- توفير المعلومات الكافية عن الأسواق المختلفة الداخلية والخارجية ( )

د- أخرى تذكر ( )

٢٧- هل تلجأى لمركز تنمية مهارات المرأة عندما تواجهك أى مشكلة في مشروعك؟

أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٨- هل سيساعدك المركز في حل المشكلات التي تواجه مشروعك؟

أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

٢٩- هل كنت تخططى لإقامة مشروع خاص قبل معرفتك بمركز تنمية مهارات المرأة؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

٣٠- هل يهتم المركز بدعوتك لحضور الندوات التي يعقدها لمناقشة كل ما يتعلق بالمشروعات الصغيرة؟

أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

٣١- هل تستعنى بمركز تنمية مهارات المرأة عندما تفكرى في تحسين جودة منتجك؟

أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

٣٢- هل أنتى على دراية بطريقة مسك الدفاتر والسجلات؟

أ- دراية تامه ( ) ب- لدى فكرة معقولة ( ) ج- لا أجيد ذلك ( )

رابعاً:- ادارة صاحبة المشروع لحياتها الشخصية

٣٣- هل إقامة المرأة لمشروع خاص مناسب لطبيعتها كإمرأة؟

أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

٣٤- هل رحب زوجك لإقامتك مشروع خاص؟

أ- رحب وساهم معى فى المشروع ( ) ب- رحب وشجعنى ( )

ج- رحب وساعدنى بالمشورة ( ) د- ترك لى الحرية ( )

هـ- كان لديه معارضه ( )

٣٥- هل سيساعدك زوجك فى إدارة مشروعك؟

أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

٣٦- هل لك مدخرات بنكيه خاصه؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

٣٧- هل تشعرى بأهميتك إقتصادياً؟

أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

- ٣٨- هل يهتم زوجك برأيك فى الأمور المادية للأسرة؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٣٩- هل تستطيعى التصرف فى ممتلكاتك دون الرجوع لأحد؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٠- هل تستطيعى إتخاذ قرارات خاصة بأسرتك بمفردك؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤١- هل تستطيعى التوفيق بين أسرتك ومشروعك؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٢- هل تساهمى فى مصروف البيت مع زوجك؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٣- هل يراجعك زوجك فى أوجه إنفاق ميزانية الأسرة ؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٤- هل يمكن ان تعتمدى على نفسك فى إدارة أمور حياتك الشخصية والأسرية دون اللجوء إلى أحد؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٥- هل يتاح لكى المشاركة فى إتخاذ أى قرار خاص بأسرتك؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٦- هل تشعرى بتقدير من زوجك لما تقدميه للأسرة من وقت وجهد؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٧- هل يحترم زوجك أراءك ويناقشك فيها؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٨- هل يشركك زوجك فى التخطيط لمستقبل الأبناء؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٤٩- هل تهتمى بإدخار جزء من الإيرادات لتوسيع نشاط مشروعك؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

#### خامساً:- مشاركة صاحبة المشروع فى الأنشطة المجتمعية

- ٥٠- هل تهتمى بالإدلاء بصوتك فى الإنتخابات؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥١- هل تتابعى تطور وضع المرأة وقضاياها فى المجتمع؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥٢- هل تدركى أهمية مشاركتك فى تنمية المجتمع؟  
أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )

- ٥٣- هل تنتمى إلى أى حزب سياسى  
 أ- نعم ( ) ب- لا ( )
- ٥٤- هل تهتمى بمتابعة ومعرفة الأحداث السياسية ؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥٥- هل أنتى عضوة فى أى جمعية أهلية؟  
 أ- نعم ( ) ب- لا ( )

#### سادساً:- الصعوبات والمعوقات

- ٥٦- من وجهة نظرك هل المرأة تجد صعوبة فى الحصول على قروض؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥٧- كصاحبة مشروع ما الصعوبات التى تواجهها المرأة فى التعامل مع المؤسسات المالية عند الإقراض؟  
 أ- تباطؤ فى الإقراض ( ) ب- تعقد فى الإجراءات ( )  
 ج- كثرة فى الضمانات ( )  
 د- أخرى تذكر ( )
- ٥٨- هل تواجهى أى معوقات فى تسويق منتجاتك لكونك امرأة؟  
 أ- دائماً ( ) ب- غالباً ( ) ج- أحياناً ( ) د- نادراً ( ) هـ- لا يحدث ( )
- ٥٩- ماهى المعوقات التى تواجهك فى مشروعك؟  
 أ- ضعف الموارد المالية ( )  
 ب- كثرة الضمانات اللازمة للإقراض ( )  
 ج- صعوبة إجراءات التعاقد للحصول على القرض ( )  
 د- قصر فترة السماح الممنوحة للسداد ( )  
 هـ- طول الفترة الزمنية بين صرف دفعات القرض ( )  
 و- ارتفاع قيمة الأقساط المطلوب سدادها ( )  
 ل- عدم توافر الأساليب المناسبة للدعاية والإعلان ( )  
 ى- عدم توافر المعلومات الكافية عن الأسواق المختلفة ( )  
 ز- تعقد الإجراءات المتعلقة بالتصدير ( )  
 ك- صعوبة الإشتراك فى المعارض المحلية ( )  
 س- صعوبة الإشتراك فى المعارض الدولية ( )  
 ش- صعوبة التعامل مع الجهات الحكومية فى استخراج التراخيص ( )  
 ص- ارتفاع قيمة الضرائب ( )  
 ض- تغير ظروف السوق ( )  
 ف- أخرى تذكر ( )

٦٠- ما هي المعوقات التي تواجهها في الإستفادة من الخدمات التي يقدمها المركز  
لصاحبات المشروعات الصغيرة وتحد من تنمية مهاراتك؟

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

سابعاً:- مقترحات مواجهة المعوقات

٦١- ما مقترحاتك لمواجهة هذه المعوقات؟

.....  
.....  
.....  
.....