



دور المرأة العاملة في التنمية الإجتماعية وعلاقته بأدائها المهني

"دراسة سوسيولوجية لعينة من النساء العاملات"

رفيدة رفعت مصطفى أحمد¹ - اشرف محمد نوفل¹ - منى محمد كمال الدين²

1- معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

2- كلية البنات - جامعة عين شمس

الملخص

تكمن الأهمية النظرية للدراسة الحالية في محاولة الاستفادة بالتراث النظري وكل ما كتب عن التنمية بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة بما يخدم موضوع البحث، كذلك التعرف على أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة وموضوع الدراسة الحالية. وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تهدف للتعرف على دور المرأة العاملة في التنمية، بالإضافة إلى توضيح السمات الشخصية للمرأة العاملة كمحرك فعال لدفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مصر.

والهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو استطلاع ووصف خصائص المرأة الحضرية من حيث قدراتها المعرفية والثقافية والسلوكية وكذلك التعرف على اتجاهاتها نحو القضايا المجتمعية السائدة، والعوامل التي أثرت على تكوين هذه الخصائص بما يشكل دورها في العملية التنموية. وقد تناول البحث:

- 1- الكشف عن الخصائص المعرفية والثقافية والسلوكية لوعي المرأة التنموي.
- 2- السعي إلى تفسير خصائص دور المرأة التنموي في ضوء خصائصها النوعية من حيث العمر، التعليم، الأوضاع الأسرية، المستوى الاجتماعي والاقتصادي، بالإضافة إلى دور التنشئة الاجتماعية في تشكيل وعيها التنموي.
- 3- إلقاء الضوء على الأدوار الفعلية للمرأة الحضرية في المجتمع البحثي.
- 4- رصد الإنجازات والمكاسب التي حصلت عليها المرأة في كافة المجالات.
- 5- إلقاء الضوء على المؤسسات والمنظمات التي دعمت من دور المرأة التنموي.

وقد أمكن من خلال الدراسة الكشف عن دور القيم الاجتماعية والثقافية في تشكيل وعي المرأة الى جانب ظهور زيادة نسبة النساء في القطاع الحكومي بشكل كبير مقارنة بالرجال. وقد أكدت نتائج الدراسة على التزام الغالبية العظمى من النساء العاملات بسياسات العمل وان المرأة العاملة تحتاج الى آليات فعلية لتحسين أدائها في القطاع الحكومي .

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بما يلي:

ضرورة القياس المستمر لإنتاجية المرأة مع تسليط الأضواء على النماذج الناجحة ورفع مستوى البرامج التدريبية للقيادات النسائية في الجهاز الإداري للدولة وضرورة إعادة تأهيل النساء العاملات بالقطاع الحكومي على المهارات الجديدة الأساسية والاهتمام بإعداد شبكة معلومات متكاملة باحتياجات سوق العمل من النساء.

الكلمات الدالة: المرأة، المرأة العاملة، التنمية الإجتماعية، الأداء المهني.

Abstract

Is the theoretical importance of the current study in an attempt to benefit heritage and all the theoretical literature on development in general and women in particular to serve the research topic, as well as to identify aspects of agreement and disagreement between previous studies and the subject of the present study. The study is descriptive analytical studies aimed to identify the role of women in development, as well as to clarify the personality traits of women working effectively as an engine to drive economic and social development in Egypt.

- 1- Detection characteristics of cognitive and behavioral and cultural awareness for women's development.
- 2- To seek to explain the properties of the developmental role of women in the light of the characteristics of quality in terms of age, education, family situation, social and economic level, in addition to the role of socialization in the formation of consciousness development.
- 3- To shed light on the actual roles of women in the urban research community.
- 4- To monitor the achievements and gains that occurred Alewalhdf main body of this study is to explore and describe the characteristics of urban women in terms of their cognitive, cultural and behavioral as well as to identify trends about community issues prevailing, and the factors that influenced the composition of these properties including a role in the development process. The discussion dealt with: Here women in all fields.
- 5- To shed light on the institutions and organizations that have supported the development of the role of women.

This was made possible through the study reveal the role of social and cultural values in shaping women's awareness as well as the emergence of increasing the proportion of women in the government sector significantly compared to men. The results of the study confirmed the commitments of the vast majority of working women work policies and working women need to be effective mechanisms to improve its performance in the government sector.

The study recommended the need for continuous measurement of women's productivity with the spotlight on successful models and upgrade training programs for women leaders in the state administration. and the need for rehabilitation of women working in the government sector on the skills the new basic and attention to the preparation of an integrated information network needs of the labor market than women.

Key words: Women, Working women, Social development, Professional performance.

المقدمة

يهتم المجتمع المصري الآن بتحقيق مزيد من التقدم، وذلك من خلال القوى الاجتماعية والاقتصادية واندماجها في المجتمع لتحقيق الأهداف التنموية، كما يهتم المجتمع بالوقوف على الإمكانيات والموارد والطاقات البشرية والمادية والعمل على استثمارها أملا في تحقيق التقدم بين الدول، وهذا ما تهدف إليه عملية التنمية المتكاملة الأبعاد. فإعداد القوى البشرية ذهنيا وثقافياً لتحمل أعباء الحياة والوفاء بمطالب التنمية ضرورة من ضروريات تقدم الأمم، فالقوى البشرية هي المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه المجتمع في إحداث التغيير والتطور لتحقيق الرخاء الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية. (أحمد شفيق السكري، ٢٠٠٦، ص ٦٧)

فالتنمية ليست مجرد تغيرات اقتصادية، وإنما تهتم بالتحولات الواقعية التي تحدث في شبكة العلاقات الاجتماعية والإطار الثقافي الاجتماعي، وكذلك النسق القيمية والمعايير وأنماط السلوك في المجتمع. (كمال التابعي، ٢٠٠٠،

ص ٤٦٣)

لذلك فعملية التنمية الشاملة لا بد أن تتضمن العديد من العناصر كالعنصر البشري بما يشمل من علاقات اجتماعية، عمليات استهلاك وإنتاج، تعليم وصحة وكذلك مدى الرفاهية المتاحة، وعند تكامل هذه الأبعاد فإن التنمية تشمل جميع الفئات (Suzanne Mubarak, 2001, p. 15) الاجتماعية.

وتؤكد الشواهد المعاصرة أن قضية المرأة ليست قضية نظرية يمكن تناولها في إطار التوجهات السياسية والإيديولوجية لتحديث المجتمعات فحسب، بل يلاحظ تميزها وخصوصيتها النوعية مقارنة بسائر القضايا المجتمعية الأخرى مثل قضايا الاستقلال السياسي أو التحرر الاقتصادي أو الذاتية الثقافية، فهي قضية تتشابك مع كل هذه القضايا وتنفرد بسمات نوعية ذات جذور تاريخية تتعلق بتقسيم العمل والأدوار الاجتماعية بين الرجل والمرأة، واستمرارية ورسوخ الأعراف وتأثير بعض الدعوات الفكرية على خلخلة نسق القيم التقليدي المسيطر في المجتمعات العربية (عواطف عبد الرحمن، ٢٠٠٢، ص ٧) كما ترتبط قضية تنمية المرأة بالأبعاد الكمية والكيفية للتنمية، فالمرأة مثلها مثل باقي أفراد المجتمع تتأثر بالخدمات الاجتماعية المقدمة، وفي الوقت ذاته تتأثر بنوعية تلك الخدمات ومدى انتشارها وجودتها، فبرامج العمل الدولية استندت على استراتيجيات عمل غيرت مع نضج الخبرة الدولية في هذا الصدد.

ففي البداية اندرجت تحت هدف أكبر هو إزالة المعوقات التي تحول دون تحقيق العدالة والمساواة، وخاصة في مجالات التشريع والتعليم والعمل والصحة وكذلك التوعية والإعلام، ولذلك كان بين غايات التنمية في الألفية الثالثة التي تم الاتفاق عليها في إعلان الأمم المتحدة نهاية العقد السابق تشجيع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. (سحر نصر، ٢٠٠٤، ص ٧٢) وهذا الاتفاق لم يكن وليد الصدفة فالمرأة بصفة عامة والمرأة المصرية بصفة خاصة قد خضعت في مسيرتها التاريخية بمجموعة من الثوابت والمتغيرات حددت مكانتها الاجتماعية وهويتها الثقافية وأدوارها الاقتصادية والسياسية والتي جعلتها تخضع لسيطرة الرجل، فعلى الصعيد المصري نجد أن المرأة واجهت نمطية سيادة الرجل في العلاقات والقيم الاجتماعية والثقافية.

كما كان لها دور أساسي في التحديث على امتداد تاريخ أمتنا، وظلت المرأة شريكة في عملية البناء والتنمية عبر العصور من أجل اللحاق بحضارة العصر الحديث، لذلك فالمرأة مطالبه اليوم أن تتقدم بمبادرات وحلول مبتكرة لحل مشكلات مرمنة واستكمال مسيرة التقدم، كما عليها مواجهة التحديات عن طريق استثمار الخبرة والقدرات والتصميم على طرد الاتجاهات الرجعية متجهة في ثقة واقتداء نحو بناء مستقبل جديد. فالمرأة قوة لا يستهان بها في تطوير التعليم وتحويله إلى أفق مفتوح أمام الابتكارات العملية والإبداعات الفكرية، هذا بالإضافة إلى دورها في التقدم العلمي والإبداعات الثقافية المختلفة التي تعبر عن قدرة ابتكارية يمكن توظيفها في تحديث مجتمعاتها.

ونظراً للدور الحيوي الذي يمكن أن تلعبه المرأة في التنمية لا بد من الإسراع بوضع استراتيجية قومية للنهوض بالمرأة كمحور أساسي للتنمية، وإزالة كافة المعوقات التي تمنعها من المشاركة مع الرجل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأن تكون هذه الاستراتيجية جزءاً من خطة التنمية الشاملة للدولة.

وفي ضوء هذا تأتي أهمية الدراسة الراهنة التي تربط بين المرأة كقوة مجتمعية لا يمكن إنكارها وبين فهم عملية التنمية والوعي بها بما تحتويه من أبعاد اجتماعية ثقافية اقتصادية وسياسية، باعتبار أن عملية تنمية المرأة من أهم المكونات التنموية المؤثرة في العصر الحديث.

وبناء على ما سبق فقد تبلور موضوع الدراسة في التركيز على دور المرأة العاملة بوجه عام والحضرية بوجه خاص في التنمية الاجتماعية، وإنما يرجع اختيار المرأة الحضرية لافتراضنا أنها أكثر إدراكاً ووعياً لطبيعة دورها في هذه العملية التنموية والأكثر تفاعلاً معها.

مشكلة وتساؤلات الدراسة

تحدد مشكلة الدراسة في عدة تساؤلات تم صياغتها على النحو التالي:

- 1- ما دور المرأة المصرية في التنمية الاجتماعية وعلاقته بسلوكياتها المهنية؟
- 2- ما طبيعة التغيرات الاجتماعية التي تؤثر على دور المرأة في المجتمع؟
- 3- ما المقومات الشخصية والمهنية المطلوب توافرها في المرأة العاملة؟
- 4- ما تأثير القيم الأسرية في حياة المرأة العاملة؟
- 5- ما هي الأدوار الفعلية التي تقوم بها المرأة في إطار عملية التنمية الاجتماعية؟
- 6- ما التحديات التي تقف أمام المرأة العاملة وطرق مواجهتها؟

أهمية الدراسة

أ- الأهمية النظرية

تكمن الأهمية النظرية للدراسة في محاولة الاستفادة بالتراث النظري وكل ما كتب عن التنمية بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة بما يخدم موضوع البحث، كذلك التعرف على أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة وموضوع الدراسة الحالية.

ومن ناحية أخرى استفادت الباحثة من حصاد النظريات الاجتماعية المختلفة والتي تدعم من وضع المرأة المصرية وتدعم من قدراتها وتعمل على تنميتها مثال ذلك نظرية الدور والنظرية النسوية، هذا بالإضافة إلى الاستفادة ببعض قضايا كلاً من النظرية التفاعلية الرمزية والنظرية البنائية الوظيفية.

ب- الأهمية التطبيقية:-

إن المحاولات متعددة النظير في مجالات التنمية الاجتماعية وخاصة ما يتعلق بمجالاتها المتعددة يمكن أن تسهم في تنمية الدول النامية بصفة عامة والمجتمع المصري بصفة خاصة، مثل الاهتمام بقضايا التعليم والطفولة والشباب والمرأة، حيث أن مواجهة مثل هذه القضايا يسهم في تنمية مجتمعاتنا، ومن هنا يعد الاهتمام بدور المرأة المصرية في التنمية الاجتماعية من العوامل الهامة التي تسهم في تحديد مكانتنا العربية في إطار النظام العالمي الجديد، ومن ثم فإن هذه الدراسة بمثابة محاولة لتقييم وضع المرأة الحضرية من خلال دورها في التنمية الاجتماعية، وذلك عن طريق دراستها في إطار عملها بمهن مختلفة، وذلك بغرض التعرف على الواقع المعاش للمرأة ودورها في عملية التنمية ومحاولة وضع مقترحات للتصدي للتحديات التي قد تواجهها أثناء القيام بهذا الدور.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الي هدف رئيسي هو استطلاع ووصف خصائص المرأة الحضرية من حيث قدراتها المعرفية والثقافية والسلوكية كذلك التعرف على اتجاهاتها نحو القضايا المجتمعية السائدة، وكذلك العوامل التي أثرت على تكوين هذه الخصائص بما يشكل دورها في العملية التنموية. وبنيت من هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية هي على النحو التالي:

- 1- الكشف عن الخصائص المعرفية والثقافية والسلوكية لوعي المرأة التنموي
- 2- السعي إلى تفسير خصائص دور المرأة التنموي في ضوء خصائصها النوعية من حيث العمر، التعليم، الأوضاع الأسرية، المستوى الاجتماعي والاقتصادي، بالإضافة إلى دور التنشئة الاجتماعية في تشكيل وعيها التنموي.
- 3- إلقاء الضوء على الأدوار الفعلية للمرأة الحضرية في المجتمع البحثي
- 4- رصد الإنجازات والمكاسب التي حصلت عليها المرأة في كافة المجالات
- 5- إلقاء الضوء على المؤسسات والمنظمات التي دعمت من دور المرأة التنموي.

مفاهيم الدراسة

أن المفاهيم العلمية الاجتماعية هي تصورات حول الواقع المجتمعي التاريخي والمعاصر بقصد، وإذا كان قد كتب علينا أن نقرأ المفاهيم الصادرة عن العلم الاجتماعي الغربي، فإن فائدة هذه القراءة تظل معلقة على فهم التطور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمعات العربية، ومن ثم تطويع تلك المفاهيم، ومحاولة تطويرها من خلال الجهود البحثية المختلفة وذلك لإكسابها خصائصها المجتمعية. (عبد الباسط عبد المعطي، ٢٠١٠، ص ٢٣٢)

من هنا جاءت أهمية تحديد بعض المفاهيم العلمية التي تخدم الدراسة والتي ساعدت الباحثة على فهم دور المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية خلال دراسة سوسيولوجية لعينة من النساء العاملات ولهذا حددت الباحثة بعض المفاهيم التي قامت بدراستها وهي كالتالي:

- 1- مفهوم التنمية
 - 2- مفهوم التنمية الاجتماعية
 - 3- مفهوم الدور
 - 4- مفهوم التمكين
 - 5- مفهوم المهنة
- وفيما يلي عرض موجز لهذه المفاهيم.

1- التنمية Development

إن قضية التنمية في المجتمعات النامية قضية علم ومصير ولهذا لا يجب أن نتردد في القول بأن استراتيجيات التنمية التي ثبت نجاحها نسبياً تختلف تاريخياً وظروفاً عن مجتمعنا، وقد أدى ذلك إلى اختلاف الباحثين في تعريفهم لعملية التنمية أو اتفاقهم في تفسير هذه العملية. وفيما يلي عرض لبعض التفسيرات العلمية لهذا المصطلح:

تعني التنمية في جوهرها الارتفاع بمستوى معيشة أفراد المجتمع بصفة مطردة على مر السنين سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية، أي أن تتحسن أحوال معيشة المواطنين من كافة طبقات وفئات المجتمع من حيث دخل الأفراد المتاح للأكل والملبس وغيرها من الحاجات المادية، ومن حيث مختلف أنواع الخدمات التي يوفرها لهم المجتمع من تعليم وعلاج وغيرها من الخدمات دون أن يصاحب ذلك آثار سلبية على أفراد المجتمع. (أحمد شفيق السكري، ٢٠٠٧، ص ٢٣٣)

ويؤكد البنك الدولي في تقاريره السنوية إن التنمية هي عملية إدارية موجهة تهدف إلى الانتقال بالمجتمع من وضع غير مرغوب فيه إلى وضع أفضل يسهم في تحسين نوعية الحياة، ومن ثم تشمل التنمية على تعليم ومستويات أعلى من حيث الجوانب الصحية والبيئية وكذلك المساواة في الفرص والحريات الفردية. (The world Bank, 2001, p. 23)

2- التنمية الاجتماعية Social Development:

لقد ركز علماء الاجتماع على الجوانب الاجتماعية في تناولهم للتنمية، وذلك من نظرة تعتمد على أن التنمية الاجتماعية ما هي إلا أداة من أدوات التغيير الاجتماعي المخطط، وقد برزت ثلاثة اتجاهات في هذا المجال تحاول أن تعطي للبعد الاجتماعي دوره في التنمية من حيث أنه عملية اجتماعية تهدف إلى إحداث نقله أو تغيير في الأطر السائدة.

ولقد ارتبط مفهوم التنمية الاجتماعية بذلك الاتجاه الداعي إلى ربطه بمصطلح الرعاية الاجتماعية الهادفة لتحقيق تنمية الموارد البشرية، بمعنى أن التركيز هنا ينصب على الثروة البشرية حيث أنها السيد الحقيقي لقيام تنمية، ولذلك فقد ركز على الخدمات التي تقدم في عدة مجالات منها التعليم والصحة والإسكان والتدريب المهني للكوادر البشرية. (Mark Turnet & Danid Hume, 2004, P. 59)

وتستهدف التنمية الاجتماعية الحفاظ على الثروة البشرية وزيادة طاقتها وفعاليتها على العمل والإنتاج بحيث يكون الإنسان هو هدف التنمية الاجتماعية وفي نفس الوقت هو أداة للتنمية الاقتصادية وأهم عناصرها. (أحمد شفيق السكري ومحمود عرفان، ٢٠٠٧، ص ٣٧٣)

وبناء على ذلك يمكن تعريف التنمية الاجتماعية بأنها منهج علمي يستخدم في إحداث سللة متتابعة ومستمرة من التغييرات البنائية والهيكلية والوظيفية التي تستهدف الاستثمار والتوظيف الكامل للإمكانيات والموارد البشرية والمادية المتاحة، وتنمية هذه الإمكانيات والموارد بما يحقق التوازن المستمر بينها وبين المطالب والاحتياجات المجتمعية بما يحقق الارتقاء المستمر لأسلوب حياة ومعيشة الناس. (Ponna Wignara Fa, 2002, p. 186)

والتركيز على تحسين الخصائص السكانية والتي يمكن أن تكون أولاً حافزاً للتنمية ومنها ارتفاع نسبة الأمية، وانخفاض أعداد السكان النشيطين اقتصادياً، واعتلال الصحة وغير ذلك من خصائص متدنية تكون لها انعكاساتها السلبية على المسألة السكانية في مصر، ويرجع التركيز على الخصائص السكانية نتيجة حالة عدم التوازن التي تبدو واضحة دائماً بين حاجات السكان والموارد الاقتصادية، إذ أن زيادة السكان بالنسبة للطاقة الإنتاجية للمجتمع نقف عقبة في سبيل زيادة مستوى الرفاهية لأفراد المجتمع، وتعتبر نوعية السكان من حيث المعرفة والقدرات والمهارات المتوفرة والمستوى الصحي والنفسي والعقلي من أسس التنمية الاجتماعية، لذلك فانتشار الأمية وانخفاض المستوى التعليمي والمستوى الصحي يعتبر معوقاً هاماً للتنمية الاجتماعية. (أحمد مصطفى خاطر، ٢٠٠٠، ص ١٧٢)

ومراعاة لأهمية مجالات التنمية الاجتماعية تم استهداف استثمارات قدرها 5.6 مليار جنيه لمشروعات التعليم والصحة في خطة ٢٠٠٣/٢٠٠٤، وقدرت استثمارات التعليم بنحو 3.4 مليار جنيه منها ٢,٩ مليار جنيه استثمارات حكومية والباقي للقطاع الخاص، بينما تم تخصيص 1.5 مليار جنيه لمشروعات التعليم قبل الجامعي، أما الاستثمارات الموجهة للتعليم العالي فبلغت ١.٢ مليار جنيه. في حين بلغت الاستثمارات الحكومية المستهدفة لبرنامج استثمارات الصحة نحو 1.6 مليار جنيه، تم تنفيذ ما يقرب من 307 مليون جنيه في فترة المتابعة بنسبة تنفيذ 16%، حيث بلغت الاستثمارات المنفذة لمستشفيات الحميات والجزام نحو ٢٢,٢ مليون جنيه بنسبة تنفيذ 6%، يليها المراكز الصحية الحضرية حيث تم تنفيذ نحو ١٣,٧ مليون جنيه بنسبة تنفيذ 53%، يليها المستشفيات القروية بنحو 40 مليون جنيه بنسبة تنفيذ 41%، يليها المستشفيات العامة والمركزية حيث تم تنفيذ استثمارات بنحو ٢٢,٧ مليون جنيه، يليها في توسيع الوحدات الصحية الريفية بتنفيذ استثمارات تبلغ نحو ٩.٣ مليون جنيه بنسبة ٢١% من المستهدف. (وزارة التخطيط، ٢٠٠٩، ص ١٣)

مفهوم الدور

يعد مفهوم الدور المحور الأساسي الذي تدور حوله دراسات وكتابات محلي الدور، وقد استخدمت فكرة الدور لتدل على التوصيف (Prescription)، والوصف (Description)، والتقييم (Evaluation)، والفعل (Action)، وكلها تشير إلى العمليات الظاهرة والكامنة، وإلى سلوك الأنا والآخرين، وإلى السلوك الذي يبادى به الفرد، والسلوك الموجه نحوه على حد سواء، وربما يكون أكثر التعريفات شيوعاً ولذلك الأكثر قبولاً والقائل بأن الدور عبارة عن مجموعة المواصفات التي تحدد ما ينبغي أن يكون عليه سلوك شخص يحتل مركزاً معيناً، لكن قبول هذا التعريف قائم على أساس أنه خير تعريف يمكن انتقاؤه من بين تعريفات كثيرة.

كما يرى "لينتون" (Linton) أنه من الممكن قصر تعريف الدور على أنماط السلوك المتصلة بالمركز، وعلى مركز أولئك الأشخاص الذين يعرضون أدواراً. (سامية الساعاتي، ٢٠١٠، ص ٢٧٦)

ومن هنا حاولت الباحثة أن تستعرض بعض التعريفات الخاصة بمفهوم الدور والتي قدمها العلماء من محلي الدور، الذي تتباين تخصصاتهم وتختلف اهتماماتهم ووجهات نظرهم. فالدور هو السلوك الذي يؤديه الفرد لتحقيق توقعات المجتمع منه كشغل لهذا الوضع الاجتماعي أو المكانة الاجتماعية. (أحمد زكي بدر، ٢٠٠٦، ص ١٥٢)

ونظراً لأن الدور عبارة عن مجموعة مركبة من القواعد العامة فلا يمكن أن نجد أحداً يؤدي دوراً معيناً بنفس الكيفية التي يؤديه بها شخص آخر، فالدور وأداء الدور لا يتطابقان أبداً، ويسمح المجتمع عادة بقبول تلك الاختلافات الفردية في ممارسة الدور، ويتوقف حدود هذا السماح على عدد من العوامل منها مدى تساهل أو تشدد المناخ الثقافي العام، والأهمية الاجتماعية للدور، وما إذا كان الدور موروثاً أو مكتسباً، وما إذا كان سلوك صاحب الدور واضحاً وظاهراً للمجتمع أو محبوباً من الأغلبية، وغيرها من العوامل الكثيرة المؤثرة في هذا الاعتبار. أما فيما يتعلق بالمتطلبات الاجتماعية المفروضة على صاحب دور معين في ضوء المعايير الثقافية نلاحظ أن التفاوت لا يقتصر فقط على عدد علاقات الدور المرتبط بدور معين، ولكن يتفاوت كذلك عدد الأدوار التي يؤديها شخص معين في حياته في المجتمع، وعلى ذلك نجد أن هناك بعض الأدوار الأساسية التي تنسب لكل فرد في المجتمع منها الدور المفروض عليه بحكم النوع (رجل/ إمرأة) وبحكم السن (طفل، مراهق، شاب، ناضج، شيخ... الخ). وكصاحب مهنة معينة، وعلاوة على هذا يستطيع كل فرد أن يختار الجماعات التي ينتمي إليها وذلك بشرط أن تقبله الجماعة في عضويتها. (محمد الجوهري، ٢٠٠٥، ص ١٣٥)

ومما سبق يتضح أن الدور كمصطلح يعتمد على محكات أساسية هي:

- 1- أن يتكون الدور من نسق من التوقعات التي توجد في البيئة الاجتماعية وهذه التوقعات تتعلق بسلوك الشخص تجاه الآخرين يشغلون مناصب أخرى في نفس الوقت.
- 2- يتكون الدور من أنماط سلوكية معينة يمكن ملاحظاتها.
- 3- يتكون الدور من توقعات معينة يدركها الشخص على أنها ملائمة السلوك الذي ينتهجه عندما يتفاعل مع شاغلي مراكز أخرى.

والدور الذي يمكن أن يكون مفروضاً في المجتمع على أساس به اوجي بحث لا دخل فيه للقدرات والامتيازات الخاصة مثل المكانة التي يحددها المجتمع للمرأة والتي من خلالها يرسم لها الدور الذي تتحرك داخل إطاره، وبالتالي فتعريف دور المرأة في التنمية يعد:

- 1- هو الجهد الذي تبذله المرأة لتأدية عمل معين يعود بالنفع عليها وعلى غيرها من الأفراد مما يؤدي الي تقدم المجتمع.
- 2- هو مجموعة من الحقوق التي تنالها المرأة من المجتمع ومدى معرفتها، وكذلك يجب أن تقدمها للمجتمع في انماط سلوكية متعارف عليها.
- 3- هو مجموعة توقعات أفراد المجتمع من المرأة وأيضا مجموعة الأنشطة والواجبات والمسئوليات التي يمكن أن تمارسها المرأة في المجتمع مما يساعد على تقدم ورقي المجتمع.

4- مفهوم التمكين:

لقد أصبح مفهوم التمكين مفهوماً مركزياً في الخطاب والممارسة التنموية خلال الشعينيات من القرن العشرين، ومع أن هناك أدبيات غير قليلة سعت توضيح التمكين مفهوماً ومقاربية، إلا أن تلك الأدبيات تكشف عن أمرين:

أولهما: إن المفهوم معقد وشامل ومتداخل الأبعاد ومن ثم يصعب الإمساك بكل ما يشير إليه من مستويات وعمليات، لأنه يتسع لتفسيرات وتأويلات منوعة.

ثانيهما: ذو مردود إيجابي في تحديد المفهوم، لأنه يهتم بفحص وفهم فكرة القوة أو القدرة، وبالتركيز على نحو أساسي على توظيفها وتوزيعها كنقطة بدء ضرورية لفهم التحولات الاجتماعية التي وقعت، ذلك لأن تلك الفكرة المركزية بشأن القوة أو القدرة

تشير إلى توفر فرصة إمكان إحداث التغيير الهيكلي للظروف غير المرغوبة، وفي الوقت نفسه القدرة على الفعل والتحكم في الظروف الجائرة وغير المواتية للمحرومين من القوة. (عبد الباسط عبدالمعطي، ٢٠٠٢، ص ٦٨)

ولذلك اهتم كلا من "مارك تورتر وديفيد هيوم" بدور المنظمات غير الحكومية في استخدام مصطلح التمكين لصالح الفئات الضعيفة في المجتمع، وذلك من أجل إعادة توزيع القوة داخله لصالح الفئات الفقيرة والضعيفة والمحرومة. (Mark Turner and David Hume, 2004, p. 15)

لذلك ركز مفهوم تمكين المرأة على أن تصبح واعية بجميع الخيارات المفتوحة أمامها، ونتائجها المحتملة، وأن المرأة تستطيع أن تتخذ قراراتها الخاصة بذاتها. كذلك فتمكين المرأة هي عملية تستطيع من خلالها المرأة بإدراك الدور الذي تلعبه سمات القوى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في حياتها بحيث يمكنها ذلك من إكسابها الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة التحديات التي تقع في درجة تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص.

وقد تبنت عديد من المنظمات المهتمة بشئون تنمية المرأة هذا المفهوم كهدف أساسي لدعمها للأنشطة التنموية المختلفة مثل المشاركة الشعبية بتدريب القادة، والمشاركة في وضع سياسات التنمية والتي بدورها مكن المرأة اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNFEM)، ٢٠٠١ ص ٢)

5- مفهوم المهنة:

يقصد بالمهنة Occupation "مجموعة من الأنشطة التي تركز حول دور اقتصادي، وتستهدف في ضمان توفير الحاجات الأساسية للحياة".

ويطلق مصطلح المهنة على الأعمال التي تتم عادة في الميادين التجارية والفنية، كما تعتبر المهنة من جانب آخر دورا اجتماعيا يحدده تقسيم العمل في المجتمع، كما أنها تمثل عاملا هاما في تحديد هوية الشخص ووضعه وكذلك أسلوب حياته. (أحمد زكي بدر، ٢٠٠٥، ص ٣٩٢)

ويعتبر متغير العمل أو المهنة من أهم المؤشرات الاجتماعية للجانب الاقتصادي، لأن الظروف العامة المحيطة بالعمل أو المهنة بما تتميز به من خصائص تنعكس بدورها على نوعية الحياة.

الاطار النظري للدراسة

استعانت الباحثة بكلاً من النظرية النسوية ونظرية الدور هذا بالإضافة إلى الاستعانة ببعض قضايا النظرية التفاعلية الرمزية وذلك بما يتناسب مع موضوع الدراسة.

أولاً: النظرية النسوية

لقد كان النساء في الخمسينات في وضع ثانوي وتابع للرجال داخل منظومة علم الاجتماع، ولا نبالغ إذا قلنا أن النساء كن مختفيات من هذا العلم، فلا يزال العالم اليوم يهيمن عليه الرجال، ولكن يبدو أن هناك ارتفاعاً مضطرباً في نسبة النساء اللاتي يتمتعن بوضع ومكانة متميزة في علم الاجتماع مقارنة بالعلوم الأخرى، وتأثير الحركة النسوية أصبح محتوى موضوعات متميزة في علم الاجتماع مقارنة بالعلوم الأخرى، وتأثير الحركة النسوية أصبح محتوى موضوع علم الاجتماع وعرضه يمر بتغيير راديكالي جذري بل بتغيير ثوري، فمن المؤكد أن معظم الكتابات في علم الاجتماع الآن أصبحت تهتم بالنوع الاجتماعي والاتجاه نحو تأنيث محتوى تلك الكتابات، فمشكلات المرأة وقضاياها أصبحت الآن جزءاً من كل موضوع من موضوعات علم الاجتماع أملاً في التنوير والتحرير لكلا الجنسين. (مصطفى خلف عبد الجواد، ٢٠٠٢، ص ٦٤)

كما تؤكد التجارب في مجال تمكين المرأة ضرورة خلق أساليب وآليات تمكن المرأة نفسها من التعرف على احتياجاتها وتحديد الكيفية التي تراها لإحداث التغيير في أوضاعها، هذا إلى جانب ضرورة اشتراك المنظمات الغير الحكومية حيث أنهم الأقدر على الوصول إلى الناس على المستوى القاعدي مما يتطلب من المنظمات مراجعة أساليبها وهياكلها وتعديلها من أجل خلق منظمات فاعلة وقادرة في الوقت نفسه على الاستجابة لاحتياجات المرأة ودعمها بهدف تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص.

فالتمكن يفترض تنمية القدرة على التفاوض والتأثير على العلاقات والقرارات المتخذة ضمن أثار هذا التمكين، كذلك تدعيم كل الطاقات داخل المجتمع المحلي بحيث يصبح المجتمع مستقر منتج من خلال الاعتماد المتبادل على مستوى المجتمع ككل. (J. Rowlands, 2001, p. 6)

وفي هذا الإطار ظهر بعض الغموض بين مصطلح الجنس Sex ومصطلح النوع Gender، فمصطلح الجنس يؤخذ في ضوء الجوانب البيولوجية للكائن الإنساني بما تتضمنه الخواص المميزة للأنثى والذكورة وفقاً للخواص الكروموزومية Chromosomal والتشريحية Anatomical والإنجابية Reproductive والهرمونية Hormonal وغير ذلك من العوامل الفسيولوجية Physiological، بالإضافة إلى ذلك فإن مصطلح Gender يتضمن الجوانب الاجتماعية Social والثقافية Cultural والسيكولوجية Psychological المرتبطة بالذكور والإناث من خلال سياقات اجتماعية معينة، وبهذا التمييز فإن مصطلح الجنس Sex ينظر على أنه وضع منسوب، كما ينظر للنوع الجنس Gender على أنه وضع مكتسب. (السيد حنفي عوض، ٢٠٠٦، ص ٢٢٧)

وحينما يضاف مصطلح الدور إلى كلا من مصطلح الجنس والنوع نجد أنفسنا أمام حاجة ملحة لتحديد طبيعة أدوار النوع الاجتماعي وكذلك أدوار الجنس والتي يمكن عرضها كما يلي:

- أدوار النوع الاجتماعي Gender Roles :

تتسم طبقاً للقيم الثقافية والاجتماعية السائدة في المجتمع، ويمكن تغييرها مع الزمن لأننا لا نولد بها وهي من صنع الإنسان لذلك فإنها تتباين داخل كل مجتمع. وتلعب الأدوار والعلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي للإنسان دوراً كبيراً في تحديد الفرص الاجتماعية والاقتصادية المتاحة للرجال والنساء والأولاد والفتيات الصغار. وعلى الرغم من أن تغيير هذه الأدوار والعلاقات قد يستغرق كثيراً من الوقت إلا أنه أبعد ما يكون عن الجمود والثبات، فهي لا بد وأن تتطور كاستجابة للصراعات والقيود والعوائق والفرص التي تنشأ خلال عملية التنمية (هدى صبحي، ٢٠٠٠، ص ٨).

- أدوار الجنس Sex Roles:

تقسم طبقاً للجنس ولا يمكن تغييرها لأننا نولد بها مثل الحمل والولادة دور نسائي لا يمكن أن يقوم به الرجل لاختلاف الصفات البيولوجية بينهما.

- أدوار النوع طبقاً للقوالب النمطية Stereotype Gender Roles:

يقصد بها الصورة المتعارف عليها في وسائل الإعلام أو في الكتابات المختلفة للأدوار التي يؤديها كل من الرجل والمرأة، وغالباً تكون وفقاً لتقسيم العمل التقليدي للنوع الاجتماعي في المجتمع، وهذه الأدوار النمطية لتقسيم العمل النوعي يقوي التقسيم التقليدي للعمل لكل ما هو رجالي وما هو نسائي ويعتبره طبيعي. (عزة عبد العزيز سليمان وآخرون، ٢٠٠٣، ص ٧)

ويتضمن الاتجاه النسوي ثلاثة أقسام رئيسية ترتب على النحو التالي:

أ- الاتجاه النسوي الفردي أو الليبرالي Liberal Feminism.

ب- الاتجاه الاشتراكي والماركسي Socialist Feminism.

ت- الاتجاه النسوي الراديكالي المعاصر Radical Feminism.

وفيما يلي عرض لهذه الاتجاهات وفقاً لترتيبهم التاريخي:

(أ) الاتجاه النسوي الليبرالي:

ترجع جذور الاتجاه النسوي الليبرالي إلى المثاليات الاجتماعية على الحرية والمساواة في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، حيث كانت الحرية تعني التحرر من تدخل الدولة، وخاصة فيما يتعلق بالأمر الشخصية، وهذا بالطبع يتطلب المساواة المثالية.

(Alison Jaggar, 2003, p. 84)

ويقوم الاتجاه النسوي الليبرالي على فرضية مؤداها أن جميع الناس خلقوا متساويين، ولا ينبغي حرمانهم من المساواة بسبب نوع الجنس، لذلك فإن هذا الاتجاه يركز على المعتقدات التي تنادي بالإيمان بأن التعليم وسيلة لتغيير المجتمع، والإيمان بمبدأ الحقوق الطبيعية، وبناء على هذا بما أن الرجال والنساء متماثلان من حيث طبيعة الوجود إذن فإن حقوق الرجال ينبغي أن تمتد لتشمل النساء أيضاً. (السيد حنفي عوض، ٢٠٠٦، ص ٢٣٩)

وأن تكون المرأة شخصاً له مكانته التي تتماثل مع مكانة الرجل، لذلك لا بد وأن تكون معاملة كل من الرجل والمرأة مبنية على أساس الاحترام والتقدير المتبادل وبنفس القوى. ويدرك المنظرون في هذا الاتجاه حرية الفرد ومكانته

باعتبارها مستقلة عن علاقته بالآخرين في المجتمع، كما ينظرون إلى استقلالية الفرد باعتبارها شيئاً فطرياً، وأن النظام الاجتماعي المثالي هو النظام الذي تتحقق من خلاله تلك القيمة من خلال عاملين هما:

أولاً: أحكام المساواة في الحقوق المدنية والالتزام بهذه الحقوق بصورة تمنح الأفراد قدراً من الحرية يستطيعون من خلالها اتخاذ القرارات الخاصة بحياتهم.

ثانياً: توفير مجموعة من الضوابط أو القواعد السياسية التي تمكن الأفراد من حماية وتأكيد هذه الحقوق المدنية. وهذا يعني أن القواعد الأخلاقية التي تنظم العلاقات الاجتماعية تفهم في إطار الاتجاه الفردي على أنها تكمن في القيمة التي ينظر من خلالها كل إنسان لذاته باعتباره شخصية مستقلة ومنفصلة عن الآخرين في المجتمع، وأن الأشكال المحددة للحياة الاجتماعية والسياسية ينبغي أن تنتج حقوقاً تتطابق مع هذه الفردية المستقلة.

(علياء شكري وآخرون، ٢٠٠٩، ٣٩)

أما المدخل المعتدل لهذا الاتجاه يبيح العمل مع الرجال وإشراكهم في صفوف الحركة النسائية، طالما أن الجنسين يستفيدان من إلغاء الفوارق في طبيعة الجنسين، ومن هنا فإن النساء في حاجة إلى دمجهن في طائفة واسعة من الأدوار تشمل العمل خارج المنزل، كما أن الرجال من الضروري أن يأخذوا على عاتقهم قدراً أكبر من المسؤولية بالنسبة للمهام المنزلية، وحيث أن عملية التمثيل تشكل فكرة رئيسية في هذا المدخل ذلك فهو يركز بصورة أكبر على عملية التمثيل ثم على قبول الإناث في عالم الرجال. وقد وجهت بعض الانتقادات لهذا المدخل بشأن إضفائه قيمة أكبر على أنشطة الرجال، ومن ثم فهو يقلل ضمناً من قيمة الأدوار التقليدية للنساء، وبالعمل داخل نسق ينظر له على أنه ثنائي دون أن تنفرد به جماعة بالهيمنة، ومن ثم يكون في مقدور النساء تنظيم أنفسهن والتنافس مع الجماعات الأخرى، وإذا تمت التعبئة بفعالية فسوف يجري تلبية المطالب.

(السيد حنفي عرض، ٢٠٠٦، ٢٤٠)

(ب) الاتجاه الاشتراكي أو الماركسي Socialist Feminism :-

يختلف الاتجاه النسوي الماركسي عن الاتجاه النسوي الليبرالي إلى حد كبير، فهذه النزعة تحمل في طياتها اتجاهاً اشتراكياً تشخص الوضع الدوني للنساء الذي يرتبط بالنسق الرأسمالي الطبقي وبناء الأسرة في هذا النسق، والشيء المؤكد في هذه النظرية هو تقسيم العمل على أساس الجنس وهو عنصر وظيفي للرأسمالية لأنه مدعوم بالعمالة النسائية غير مدفوعة الأجر، والتي تشكل قوة عمل احتياطية حين تكون هناك حاجة إليها فقط وحين يتقاضين أجراً فإن النساء يعملن مقابل أجور منخفضة.

(Ballara M. 2006, p. 271)

وبشكل عام فإن التنوعيات المختلفة لهذا الاتجاه تقدم أغلب التفسيرات الخاصة بفكرة مساواة المرأة مع الرجل في القيمة، باعتبار أن المرأة إنسان حر، وكما ذهبت كارن أوفن Karen Offen إن أفكار النسويين لم تتضمن رفضاً لأفكار الاتجاه الفردي الليبرالي الخاصة بالحرية والمساواة ولكنها اعترضت على أن تطبيق مفاهيم القيمة والمكانة على أفراد منفصلين اجتماعياً عن حياتهم ككائنات اجتماعية، ويدركون فقط بوصفهم أفراداً مستقلين أكثر من إدراكهم في إطار الحياة الجمعية والأفعال الاجتماعية.

(أحمد النمكي، ٢٠٠٢، ص ٣٩)

(ج) الاتجاه الراديكالي المعاصر Radical Feminism :-

إن الفكرة المحورية في هذه الدرعة جاءت من خلال حركة تحرير المرأة الأمريكية، التي تشكلت عفويتها من نساء الطبقة الوسطى البيض الحاصلات على مؤهلات عليا، والشيء الملموس أن هذه الحركة جاءت كرد فعل لعدم المساواة في فرص العمل الخاصة بوظائف التدريس والتي شغلها معظم الرجال، ولقد أرادت هؤلاء النسوة إسقاط مشاكلهن من تمييز الرجال في بعض المهن، ومع ذلك لم تسلم هذه الفرعة من مواجهة المرأة العاملة وتحديدها.

(السيد حنفي عوض، ٢٠٠٦، ص ٢٤٣)

ثانياً: نظرية الدور:

استعار علماء الاجتماع لفظ الدور من المسرح ليشير إلي مجموعة معايير السلوك التي تحكم وضعاً معيناً في البناء الاجتماعي،

حيث يهتم محلي الدور بوصف وفهم كثير من المظاهر المعقدة للسلوك الإنساني، فسلوك المرأة كزوجة وام، وسلوك الطفل ككلميد وابن، وسلوك الرجل كزوج وأب وفرد عامل، سلوك هؤلاء جميعاً يقع في نطاق اهتمام محلل الدور، وأحياناً ما يركز محلل الدور اهتمامه حول سلوك أحد الأفراد، كما أنه قد يوجه اهتمامه أيضاً إلى دراسة

مجموعة معينة من الأفراد، وهو في أحيان أخرى قد يدرس جماعات معينة الناس تقوم بأفعال معينة أو تسلك سلوكاً معيناً، فهناك أوجه متعددة للسلوك والأفعال في الحياة يمكن دراستها في نطاق نظرية الدور، كذلك يدرس محلل الدور أيضاً أشكالاً من نمط من السلوك المركب الواقعي الذي يتضمن مجموعات متميزة ومراكز اجتماعية متباينة، كما يشمل أيضاً الاتصال والتنشئة والتعلم وكذلك الاعتماد المتبادل.

(سامية الساعاتي، ٢٠١٠، ص ٢٧٣)

وتدرك هاتان الخاصيتان: الذات ومهارات أداء الدور باعتبارهما خاصيتين على مستوى عال من التداخل، حيث تحقق مفاهيم الذات إدراك التوقعات والطريقة التي تتفاعل بها الأدوار، بينما تحدد مهارات لعب الدور أنواع صور الذات.

(جوناثان تيرنر، ٢٠٠٠، ص ٢١٨)

لذلك فهناك ثلاث مستويات تحليلية يمكن تحديدها عندما يؤدي الأفراد أدوارهم وهي:

- المستوى الأول: يتعلق بالسلوك الفعلي الذي يعتمد على مدى إدراك الفرد لدوره وفكرته الذاتية لما هو مناسب عندما يؤدي دوره، وفي هذا المستوى يحتل مفهوم الذات مكاناً جوهرياً في التفاعل، فالبشر يميلون في سلوكهم إلى أن يضعوا تصورات عن ذاتهم، فالعالم الرمزي يساعد الأفراد على التمييز بين ما يخصهم وما يخص الآخرين، فالذات البشرية مستويات يبدأ أولها بالمستوى الفيزيقي ثم المستوى النفسي ثم المستوى الاجتماعي الذي يتمحور حول الدور الذي يلعبه الفرد في مجتمعه أو حول مجموعة الأدوار التي يلعبها، وتعمل الذات بهذه الطريقة كحلقة وصل بين الإنسان وعالمه، وعلى ذلك فمفهوم الدور يقع على مستوى التفاعل الفردي، فالأشخاص هم الذين يلعبون أدواراً ويشغلون المراكز.

- المستوى الثاني: - يتعلق بالسلوك الفعلي الذي يتوقف على توقعات الآخرين منه عندما يؤدي دوره المتعلق بمكانة معينة، ومن أمثلة هذه التوقعات التي تحدد سلوك الفرد التوقعات السلفية التي تنطوي على عدة قواعد اجتماعية تحدد سلوك الفرد، وتوضح له كيفية التصرف حسبها والظروف التي يخضع لها، وهي موجودة قبل ميلاد الفرد، وتوقعات المجتمع العام وهي عندما يشترك الفرد في عملية التفاعل الاجتماعية من خلال وضع اجتماع معين فإنه يأخذ في اعتباره تقييم وأحكام الآخرين الذين يتفاعل معهم وقد تكون حقيقية أو وهمية يتصورها الشخص وهي تعمل بمثابة إحدى وسائل الضبط الاجتماعية حيث تحكم وتراقب سلوكه.

- المستوى الثالث: هو ذلك الدور الفعلي للفرد الشاغل مكانة معينة والذي يعتمد على ما يجب أن يكون سلوكه عليه، ولذلك يعد مفهوم الدور واحداً من مجموعة من المفاهيم المرتبطة التي تستخدم في دراسة سلوك الأفراد من خلال تحليل الدور، ومن هذه المفاهيم:

- 1- **الوضع الاجتماعي:** أي موقع الفرد في البناء الاجتماعي.
- 2- **الدور:** ويعبر عن الجانب الدينامي أو السلوكي للوضع الاجتماعي.
- 3- **الدور المقابل:** هو الدور الذي يكمل دور الفرد في عملية التفاعل الدينامي.
- 4- **الحقوق والواجبات:** ما هي إلا توقعات متبادلة لدور الفرد والآخرين.
- 5- **إدراك السلوك:** أي تصور الفرد لدوره ولحقوقه وواجباته.
- 6- **سلوك الفرد:** وهو الأداء الفعلي للدور.
- 7- **صراع الدور:** وهو موقف يجد فيه الإنسان لأن أدائه لدور معين على أكمل وجه يؤدي لتعطيل التوقعات الخاصة بدور آخر.

وفي النهاية يمكن القول بأن أهمية دراسة نظرية الدور ترجع إلى تأكدها على:

- ليس للفرد دور اجتماعي واحد بل تتعدد أدواره الاجتماعية حسب الجماعات المختلفة التي يشارك فيها، وقد أشار العلماء إلى أن الأدوار تختلف في تعريفها وتحديدها، ففي موقف العمل الرسمي نجد الأدوار مرتبطة بعدة مراكز تتناسب مع الوظائف التي يقوم بها الفرد، وفي الجماعات غير الرسمية تتصف الأدوار بأنها عامة وليس للفرد دوراً واحداً بل أدوار متعددة، كما يرتبط تغيير الدور بتغيير مكانة الفرد في الجماعة تحولها إلى جماعة أخرى، أو بتغيير ظروفه المختلفة في المجالات المتنوعة (علمياً، اقتصادياً، سياسياً، وظيفياً، مهنياً) ومن يخرج عن دوره الاجتماعي يتعرض للضغط الاجتماعي الذي قد يصل إلى درجة الجزء أو الطرد من الجماعة، وعلى ذلك يمكن تفسير وتحليل نمط الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة سواء في إطار المهن التي تشغلها المرأة في عينة الدراسة وكذلك دورها في إطار الوحدة المعيشية الخاصة بها والتي من خلاله تقوم بتربية وتنشئة الأطفال ورعاية الزوج وأداء الأعمال المنزلية المتعددة، وغالباً

يستهلك هذا الدور الكثير من طاقات ووقت المرأة خاصة في ظل عدم توفير الكثير من الأدوات والأجهزة الحديثة التي تساعد المرأة على أداء أعمالها المنزلية.

- إن دراسة نظرية الدور وما يرتبط بها من المراكز الاجتماعية إلى أنها مفاهيم تمكن الباحثة من إدراك السلوك الاجتماعي في المواقف المختلفة التي تواجه المرأة المصرية أثناء قيامها بأدوارها المختلفة، كما تساعد في فهم البناء الاجتماعي وما يتعلق بسلوك المرأة داخل مجتمعها، فأى تغيير في البناء الاجتماعي يؤدي بدوره إلى تغيير القيم الاجتماعية ويترتب على ذلك تغيير في الأدوار النمطية الخاصة بالمرأة، وعلى الرغم من أن تغيير هذه الأدوار والعلاقات التقليدية قد يستغرق كثيراً من الوقت إلا أنه أبعد ما يكون عن الجمود والثبات، فهي لا بد وأن تتطور كاستجابة مجتمعية ملحة.

ثالثاً: نظرية التفاعلية الرمزية:

تهتم التفاعلية الرمزية بصفة عامة بتحليل الأنساق الاجتماعية الصغرى، حيث يعد إدراك الرمز وتحديد المعنى العملية العقلية التي ينظر الأفراد من خلالها إلى الأشياء والأشخاص في المواقف الاتصالية المختلفة، وفي هذا الإطار يتم الربط بين العمليات العقلية وعمليات الاتصال الإنساني. لذلك اهتمت نظرية التفاعلية الرمزية Symbolic Interactions في بدايتها بطبيعة اللغة والرموز في شرح عملية الاتصال في إطارها الاجتماعية كذلك التأكيد على العلاقة بين الذات والمجتمع.

فجميع صور التفاعل بين الأفراد تتضمن تبادلاً للرموز، فعندما نتفاعل مع الآخرين نبحث دوماً عن مفاتيح حول أنسب أنماط السلوك في السياق الذي يحدث فيه التفاعل، وعن مفاتيح حول كيفية تفسير ما يقصده الآخرون، لذلك تلفت هذه النظرية انتباهنا إلى تفاصيل التفاعل بين الأشخاص وكيفية استخدام هذه التفاصيل في فهم ما يقال أو ما يفعله الآخرون.

(مصطفى خلف عبد الجواد، ٢٠٠٢، ص ٣٩٨)

ولذلك انطلقت أفكار "جورج ميد" George H. Mead "من مسلمة أساسية مؤداها أن الإنسان كائن نشط فعال، وهو في ذلك يحول تعبيرات الوجه أو الإرشادات إلى رموز وأصوات وأفعال تنطوي على معنى، وتكتسب الرموز أهميتها وتصبح ذات دلالة حينما تكتسب نفس المعنى لدى مستقبلها (أي نفس المعنى الذي كان في ذهن مرسلها). (محمود عودة، ٢٠٠٢ ص ٩٦)

وفي إطار تفسير هذه النظرية العلاقة بين الإنسان والبيئة المحيطة، يؤكد "جودين" إن هناك تفاعل مستمر ودائم بين الإنسان والبيئة وأن كل منهما يؤثر ويتأثر بالآخر، كما يرى "دونليس" في تفسيره للمدخل التفاعلي بين الإنسان وبيئته أنه في بعض الأحيان يتعاطم دور الإنسان ويقل دور البيئة، وأحياناً يحدث العكس، ويتوقف ذلك على عاملين هما:

العامل الأول: نوعية الإنسان:- من حيث خبراته ومهاراته ودرجة إيجابيته أو سلبيته.

العامل الثاني: نوعية البيئة:- هل هي بيئة سهلة وغنية أم العكس مع ملاحظة أن كلا العاملين يؤثر ويتأثر بالآخر.

(مني كمال مدحت، ٢٠١٠، ص ٨٦)

ومما سبق فإن التفاعلية الرمزية كنظرية تركز في مجملها على التفاعل الرمزي بين الناس فردياً أو جماعياً يتم البناء العضوي والاجتماعي للحقائق والاتفاق عليه وقبوله في المجتمع، وعلي أن السلوك الفردي في موقف معين يتأثر بالصفات التي يربطها الناس بهذا الموقف، فالسلوك الإنساني عبارة عن بناءات شخصية عن الذات والآخريين والمتطلبات الاجتماعية لهذه المواقف، ومن ثم تصبح المعتقدات الذاتية للأفراد عن أنفسهم وعن الآخرين هي أهم حقائق الحياة الاجتماعية، ويعتبر المجتمع نظاماً متكامل للمعاني والتي تعتبر نوعاً من النشاط الإنساني وبالتالي فهي مؤشراً لإدراك السلوك في إطار النماذج المتوقعة في المجتمع.

(M. Defleur and Sandra B. Rokeach, 2000, p. 21)

ومن الناحية المنهجية: عكست النظرية التفاعلية الرمزية كأحد النظريات السوسولوجية المعاصرة مدى التطورات التي حدثت على بناء هذه النظرية، والتي تمثلت في تحليلات النظرية البنائية الوظيفية والماركسية التقليدية، فقد سعت التفاعلية الرمزية لتغيير طبيعة القضايا والمشكلات التي تعالجها النظرية السوسولوجية وذلك عن طريق اتجاهين هما:

أولاً: التركيز على عدد من المشكلات والقضايا ودراستها بصورة مركزة مثل الجماعة، الذات، التفاعل، التبادل، القوة وغيرها، كما حاولت أن تجعل هذه الموضوعات نقطة الاهتمام الذي يجب أن تركز عليه اهتمامات علماء الاجتماع، وهذا ما نتج عنه ما يسمى بمدخل الوحدات التحليلية الصغرى.

ثانياً: توجيه اهتمام الباحثين والمهتمين بعلم الاجتماع بضرورة تحديث مناهج البحث السوسيولوجية ممثلاً في استخدام المناهج الكيفية التي يعتمد عليها علماء النفس مثل الاستقراء، مع الاعتماد على العديد من أدوات البحث الاجتماعي وطرقه المنهجية مثل الملاحظة، التجربة وغير ذلك من أساليب متعددة تعزز من البحث الميداني ونتائجه التي تؤدي بدورها إلى تطوير النظرية السوسيولوجية من ناحية أخرى.

(عبدالله محمد عبد الرحمن، ٢٠٠٥، ص ١٩٩)

ومما سبق يمكن الاستفادة من نظرية التفاعلية الرمزية في فهم وتحليل وتفسير أدوار المرأة المختلفة والتي تقوم بها في أوجه الحياة، من خلال فهم الرموز والمعاني التي تعتمد عليها في حياتها، وبالتالي الوقوف على طبيعة التفاعل بين المرأة ومجتمعها المحلي من خلال سلوكها في المواقف المختلفة، وهذا يؤدي إلى الوقوف على التحديات والمشكلات التي تعاني منها المرأة أثناء القيام بدورها في المجتمع، ومن ناحية أخرى فإن التفاعلية الرمزية توجه النظر إلى أهمية تحديد المعاني والرموز المرتبطة بدور المرأة المصرية في عملية التنمية ومدى أهمية وعيها بتلك المعاني، بالإضافة إلى أهمية تطبيقها في السياق المهني التي تنتمي إليه والوقوف على أوجه التباين بين هذا التطبيق والوعي في عدة مهن مختلفة.

الدراسات السابقة

تسعى الباحثة في هذا الجزء من الدراسة إلقاء الضوء على بعض الدراسات العربية والأجنبية التي اهتمت بواقع المرأة المصرية في شتى المجالات ومحاولة تدعيمها في عملية التنمية، وذلك للاستفادة من النتائج التي توصل إليها الباحثين، وكذلك وضع توصياتهم في اعتبار الدراسة.

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة علياء شكري " عمالة المرأة ونصيبها من القوة والمكانة، دراسة استطلاعية لقرية بدوية":

دراسة للعلاقة بين عمالة المرأة وما تحصل عليه من قوة ومكانة في الأسرة والمجتمع. وقد أجريت الدراسة على مجتمعين أحدهما قروي والآخر بدوي على أساس أن أنشطة المرأة وأدوارها الإنتاجية تختلف باختلاف هذين المجتمعين إلى حد بعيد. ومن شأن هذا التباين أن ينعكس على نصيب المرأة من القوة والمكانة في كل مجتمع. كما ركزت الدراسة على محورين أساسيين، تناول المحور الأول أنشطة المرأة في كلا المجتمعين سواء داخل الأسرة أو خارجها، وذلك على مستوى شرائح اجتماعية مختلفة، أما المحور الثاني فقد تناول مكانة المرأة وصناعة القرار عبر عدة محاور تعكس قوتها ومكانتها مثل إبداء الرأي في العريس والتحكم في عائد العمل، وحق الملكية وحق الميراث وحق طلب الطلاق. وقد أثبتت الدراسة أن المرأة الريفية التي حصلت على وظائف خارج المنزل في مشروعات التنمية حققت مكانة أعلى داخل أسرتها ولكن هذا الأمر يختلف بالنسبة للمرأة البدوية التي اتضح أن استقرارها وفقدانها جزء من قدرتها الإنتاجية قد أدى إلى تواضع مكانتها داخل الأسرة. كما توصلت الدراسة إلى أن النشاط الاقتصادي للمرأة ومشاركتها مشاركة فعالة في توليد دخل للأسرة يعد عنصراً هاماً في زيادة قوة المرأة وتحقيق مزيد من الاستقلالية لها. (علياء شكري وآخرون، ٢٠٠٩)

2- دراسة سامية الساعاتي " المرأة والتنمية بين الموروث الثقافي والواقع المصري العربي":

يركز هذا البحث على تأثير الموروثات الثقافية على دور المرأة في التنمية بشكل عام، وفي الإعلام بشكل خاص، كما أنه يفحص ميكانيزمات تحجيم هذا الدور أو تفعيله في الواقع المصري والعربي. وتعد قضية المرأة المصرية بخاصة والعربية عامة جزءاً لا يتجزأ من قضية المجتمع العربي كله، فهي ليست قضية تحرر أو مساواة مع الرجل، ولا مجرد أمور تتصل بالأسرة والأحوال الشخصية، ولا هي قضية تعليم اجتماعية الغالبة المستمدة من العادات والتقاليد والنسق القيمي السائد يتسم بالتحرر النسبي في المجالين الاقتصادي والاجتماعي ولكنه لا يتحتم لمشاركة المرأة في العمل السياسي. كما يعكس البحث وجهة نظر ترى أن خروج النساء إلى مجال الإنتاج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي هو طريق التحرر للمرأة المصرية والعربية وهذا سيحولها من جسد سلعة إلى جسد حر يستمد من ظروف حياتها الجديدة التي تعيشها من خلال الإنتاج وأن الحرية الجديدة التي سوف تمارسها المرأة ستغير من علاقة المرأة بذاتها وبالتالي من علاقتها بالرجل، وبالمقابل من إدراك الرجل لها وما يترتب على

ذلك من تحسول فني إدراكه لنفسه ولعلاقته به. (سامية الساعاتي، ٢٠١٠)

3- دراسة كلثم علي الغائم "ارتفاع معدلات الخصوبة وتأثيره في عملية التنمية مع تحليل لأوضاع المرأة العربية":

اهتمت الدراسة بتحليل العلاقة بين الأبنية الاجتماعية والأبنية السكانية، كأحد المؤشرات التي تقاس بواسطتها عمليات التغيير الاجتماعي والاقتصادي، بل أنها تعد وسيلة لقياس مستويات التنمية. ويتناول هذا البحث ظاهر الخصوبة لدى المرأة بوصفها أحد العوامل المؤثرة في الأبنية السكانية، ولها علاقة مباشرة بالتغيير الذي يصيب مكانتها والأدوار التي تؤديها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية وعلاقة ذلك بالتنمية. هذا إلى جانب العوامل التي تؤثر في معدلاتها والنتائج المترتبة عليها سواء على المرأة أو البناء السكاني أو الأوضاع العامة للمجتمع، فقد كشفت الدراسة عن اختلاف مستويات الخصوبة والآثار المترتبة عليها بين المجتمعات وعلاقة ذلك باختلاف المستويات الاقتصادية ومعدلات التغيير الاجتماعي وأوضاع المرأة. والمرأة في الدول النامية بشكل عام والمرأة في الدول العربية بشكل خاص، ترتفع لديها معدلات الخصوبة، وذلك لأسباب اجتماعية وثقافية واقتصادية أيضاً، وتواجه تلك الدول مشكلات نوعية نتيجة ذلك، من بينها ارتفاع معدلات النمو السكاني الذي بدوره يقلل من الآثار الإيجابية لأي نمو أو تنمية اقتصادية. إن الدول العربية تواجه الظاهرة نفسها بغض النظر عن الفروقات التنموية، حيث تتقارب المعدلات بين الدول النفطية الغنية، وتلك التي تواجه انخفاضاً في مستوى الدخل، إلا أن النتائج تختلف بين الجانبين، فنمو الدخل القومي وارتفاع مستوى المعيشة في الأولى يقلل من الآثار السلبية لهذه الظاهرة، في حين تزداد الأمور سوءاً بالنسبة للدول التي تعاني انخفاضاً في المستوى الاقتصادي. (كلثم علي الغائم، ٢٠٠٤)

4- دراسة نيفين عبد المنعم محمد إبراهيم "إسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال رعاية المرأة لتمكينها من القيام بدورها في تنمية المجتمع المحلي":

مشكلة الدراسة التعرف على إسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في رعاية المرأة لتمكينها من القيام بدورها في تنمية المجتمع المحلي حيث أن المرأة تمثل نصف الطاقة البشرية لذلك أصبحت قضية مشاركة المرأة في عمليات التنمية قضية جوهرية لذلك حرصت الجمعيات الأهلية العاملة في رعاية المرأة باعتبارها إحدى أجهزة ممارسة طريقة تنظيم المجتمع على تمكين المرأة سواء من خلال زيادة دخلها عن طريق تقديم المساعدات المالية لها ومساعدتها على إقامة المشروعات الصغيرة وإقامة الدورات التدريبية لتنمية مهاراتها وتوفير فرص العمل التي تتناسب معها مما ينعكس على زيادة مشاركتها في تنمية المجتمع المحلي وزيادة تحملها للمسئولية الاجتماعية ومشاركتها في تقدير الاحتياجات المجتمعية، وتهدف الدراسة إلى توضيح إسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في رعاية المرأة في رفع مستوى المعيشة والمستوى الاقتصادي للمرأة بصفة عامة والمرأة التي تعول بصفة خاصة من خلال تقديم المساعدات المالية ومساعدتها على إقامة المشروعات الصغيرة وتوفير فرص التدريب وتنمية مهارات المرأة وتوفير فرصة عمل توظيف عن طريق الجمعيات الأهلية العاملة في رعاية المرأة، والتعرف على دور الجمعيات الأهلية العاملة في رعاية المرأة في نشر الوعي الخاص بقيام المرأة بدورها في تنمية مجتمعها المحلي من خلال تحريك مشاركة المرأة وتنمية مسؤولياتها تجاه المجتمع ومشاركتها في تقدير الاحتياجات المجتمعية، وكذلك التعرف على الصعوبات التي تواجه الجمعيات الأهلية العاملة في رعاية المرأة والتي تحول دون تحقيق أهدافها في تمكين المرأة للقيام بدورها في تنمية المجتمع، وأيضاً التعرف على مقترحات التغلب على الصعوبات التي تواجه الجمعيات الأهلية العاملة في رعاية المرأة في تمكين المرأة للقيام بدورها في تنمية المجتمع المحلي. اختبار صحة فروض الدراسة.

وتنقسم فروض الدراسة إلى:

- الفرض الرئيسي الأول: من المتوقع وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال رعاية المرأة وتمكين المرأة من القيام بدورها في تنمية المجتمع المحلي، ويمكن اختبار ذلك الفرض من خلال مجموعة من المؤشرات مثل تقديم المساعدات المالية للمرأة ومساعدة المرأة على إقامة المشروعات الصغيرة، إقامة الدورات التدريبية وتنمية مهارات المرأة، مساعدة المرأة في الحصول على فرص عمل، تحريك مشاركة المرأة وتنمية المسئولية الاجتماعية نحو تنمية المجتمع المحلي، مشاركة المرأة في تقدير الاحتياجات المجتمعية.

- الفرض الرئيسي الثاني: من المتوقع وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض الخصائص الاجتماعية والشخصية للمرأة وبين استفادتها من خدمات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال رعاية المرأة، ويمكن اختبار ذلك الفرض من خلال مجموعة من المؤشرات وهي السن، الحالة الاجتماعية، الحالة التعليمية، عمل المرأة، الحصول على مساعدات مالية، إقامة المشروعات الصغيرة، الحصول على دورات تدريبية، الحصول على فرص عمل، المشاركة في تنمية المجتمع المحلي وتحمل المسؤولية الاجتماعية، القيام بتقدير الاحتياجات المجتمعية.

هذا وقد أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الأول وخطأ الفرض الثاني (نيفين عبد المنعم محمد ابراهيم، ٢٠٠٧)

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة إجنس أتيا "إعادة تقييم المرأة، والتنمية والتعليم في غانا نحو تحول تقدي"

في هذه الدراسة، تقوم الباحثة بدراسة إصلاحات وتقويم النوع في غانا كما عرف وصيغ عن طريق الجهود القومية لإعادة تشكيل البنية التي بذلت منذ عام ١٩٨٠ وحتى عام ٢٠٠٠، وعلى وجه الخصوص، تقوم بدراسة جهود إعادة البناء في مستهل ثورة ديسمبر والتنفيذ المتتابع لبرنامج التعديل البنوي الإنشائي وأكدت أنه تحت هذه التعديلات الإنشائية يقوم المشروع بإعادة إنشاء جداولاً يؤكد على ضرورة حدوث نمو اقتصادي من خلال إنشاء وخلق اقتصاد رأسمالي عالمي على درجة من الكفاءة. وأعزز بدوري هذا الموقف في هذه العملية والخاص باهتمامات المساواة والاحتياجات المحلية المهملة الناتجة عن عدم المساواة المستديمة التي تطبق على الأفراد داخل المجتمع الغاني وباستخدام وثائق سياسية وتقارير البرنامج والقصص الشخصية والنقد المستقل يمكن دراسة تأثير هذا الموقف على الجهود المبذولة لتحسين أحوال المرأة الاجتماعية والاقتصادية، وتؤكد الباحثة بالاتفاق مع الأجندة المشكلتية للتعديلات البنوية وجهود تقويم النوع التي صيغت في لغة التكامل الناتجة عن السياسات المبدئية والبرامج التي فضلت أن تواجه بكفاءة الأشكال النظامية الموروثة للتمييز العنصر الموجود الى النظام البطراري الثقافي وفي مشروع التنمية النمطي، وعليه، فإن اهتمامات المرأة الخاصة بانتهاكات حقوق الإنسان والخدمات الصحية والموارد الإنتاجية والعمل بالقطاع الحكومي لاتزال غير محلولة، ولازلت أكد أيضاً أنه على الرغم من الاعتراف الرسمي بمركزية التعليم تجاه المشاركة الاجتماعية، إلا أن الجهود المبذولة لتحسين التعليم النسائي مليئة بالكثير من الحلول الوسطية عند تنفيذ هذه العملية. وباستنباط وجهات النظر من خلال هذه الدراسة، يمكننا أن نقاش أنه من خلال تعديل وعمل أجندة نموذجية وتحديد الاختيارات، وتقسيم الانتماءات وتحديد الاستثنائات بالمعاني، يقوم الإصلاحيين بالمساهمة في استمرار التفرقة في النوع في النظام التعليمي مما ينتج عنه إعاقة الجهود المبذولة لتأمين وضمان العدالة للمرأة في غانا، ونتيجة لذلك أطالب بالعودة إلى أجندة الثورة التي وصفت جهود إعادة البناء في أوائل الثمانينيات. ووصولاً إلى هذه الغاية، أرى أن الجهود المتتالية في إعادة الإعمار تحتاج إلى تسهيل التعامل بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية بالموازاة بين أهداف تحقيق الكفاءة واحتياجات المساواة الاجتماعية وبين الاهتمامات العالمية والأخرى المحلية. وعلى حد سواء، أطالب بحدوث تغيير في أعمال القضايا التي تتناولها الأجندة أو جدول الأعمال من مشروع تكاملي إلى مشروع تحويلي وتغيير. هذا المشروع وفق ما اقترح يمكن أن يقدم التسهيلات من خلال المفاوضات التي تدعم الانتقال من مساواة إلى مساواة أخرى ومن عجز إلى انتمان، والأمر الأكثر أهمية، هو ضرورة توحيه الجهود المبذولة إلى سياسات عملية وشاملة تركز على اهتمامات المرأة وإظهار خبراتها المتميزة ودعم العمل معها أكثر منه من أجلها.

(Agnis Apusigah Atia, 2002)

2- دراسة مونكا لويس "تمكين النساء خلال المشاركة في مشاريع التطوير"

قامت هذه الدراسة على فكرة مؤداها أنه يستلزم التفكير الجديد بشأن التطور تضمين النساء في عملية التنمية، ويشجع هذا المنهج أو الفكر الجديد (من أسفل إلى أعلى) المشاركة الكاملة للناس جميعاً رجالاً ونساءً في اكتساب القدرة على التحكم في حياتهم. فعندما بدأ الناس إدراك أنفسهم كونهم قادرين ومؤهلين لشغل هذه المساحة يتم تمكينهم، لذلك قامت هذه الدراسة المطبقة في منطقة مكسيكو الريفية بتمكين النساء، من خلال المشاركة في سلسلة منظمة تعليمية قصيرة في الطلب التقليدي، وتم استخدام المناهج الكمية والكيفية بناء على مفهوم التمكين، والذي يهدف إلي قياس تمكين المشاركين وغير مشاركين.

وفي نهاية الدراسة أوضحت النتائج أنه لم تكشف الطرق الكمية عن وجود أية اختلافات بين المجموعات، بينما وفرت المقابلات شبه المنظمة التأييد للافتراض بأن النساء يتم تمكينهم خلال المشاركة في السلسلة المنظمة. كذلك

تشجع النتائج الغير متطابقة فحص أكثر في تعريف ما تم مناقشته كثيراً وقياس التمكين، كذلك تساعدنا النتائج على اكتساب خبرة لفهم النساء وتأثير المشاركة في التعليم في هذا المجتمع بصفة عامة وتأثير ذلك وأهميته على النساء بصفة خاصة كي يمكن إدماجهم في المجتمع،

(Monica Luise pauls, 2002)

3- دراسة فلورانس واكوكو "التمويل المحلي وتمكين النساء في أوغندا منهج اقتصادي اجتماعي"

اهتمت هذه الدراسة بفترة التسعينيات حيث أصبح الفلاحون الأوغنديون مهتمين بصورة متزايدة بالموارد المالية المحلية التي تم تعزيزها قومياً كموارد مالية مهمة لتخفيف الفقر ولتمكين النساء، وفي أروا ومكونو Arun and Mukono، ينوع الأسر الاستراتيجيات التي تزيد من دخلهم من خلال المؤسسات المالية الغير رسمية، الشبه رسمية والرسمية، ولكن، تم عمل القليل ليس لتعزيز وضع النساء في أوليات الادخار / الائتمان ولا لتعزيز مقدرة الموارد المالية في تمكين النساء. لم توجد دراسات في أوغندا التي استخدمت المنهج الذي يعرف ويقاس تمكين النساء على نحو كاف. تميل الدراسات المتاحة إلى التركيز فقط على تعريف مجموعة من العوامل التي تؤثر على وصول النساء للتمويل المحلي، ويعطوا الانطباع بأن النساء مجموعة متجانسة التي سوف يوفر لها التمويل المحلي مزايا منتظمة وأوتوماتيكية.

تفحص الدراسة الحالية طبيعة تمكين النساء المقاسة بواسطة قوة صنع القرار بالاتصال بأنواع مختلفة من الموارد المالية المحلية حيث إنها تدرك الطبيعة البعيدة المتعددة للتمكين كعملية تشمل الأبعاد السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والشخصية. تركز هذه الدراسة على قوة صنع القرار كأساس تحويل الحياة في مستوى الأسر وفي مجتمع أوسع، واستمدت البيانات من مسح التساؤل لعينة مكونة من ٥٢٧ من الفلاحين النساء والرجال في الإقليم وتم تجربة تحليل غير منظم مستخدماً الانتكاس المنطقي المتعدد لتحديد تأثيرات استخدام المالية المحلية على قوة صنع قرار النساء في الأنشطة الزراعية واستخدام دخل الأسرة. إن الدراسة التي تؤسس هذه المشاركة في المجموعات المالية الغير رسمية هي أكثر الموارد المالية المحلية أهمية التي تعزز تمكين المرأة في الأسر الريفية الأوغندية، يستخدم كلا من النساء والرجال مجموعات مالية غير رسمية أكثر من أي مصدر مالي محلي آخر، ولكن، المزايا تتأثر بوضوح بعوامل ثقافية اجتماعية أخرى. على سبيل المثال، المشاركة في مجموعات مالية غير رسمية تزيد من قوة صنع قرار النساء على الموضوعات الغير تقليدية، التحكم في دخل الأسرة ولكن ليس على القضايا التقليدية للنساء والإنتاج الزراعي. ومن ناحية أخرى، يصاحب تمكين الرجال الريفيين باستخدامهم للقروض الغير رسمية من الأفراد مثل المهنة (الزراعة، التجارة)، وعوامل مستوى الأسرة ورئاسة الأسرة الملحوظة لديها تأثير عميق على تمكين الرجال الريفيين بجنسيتهم عن ظروف مستوى الأسرة. تدرك الدراسة حدود القدرات المحولة للموارد المالية المحلية، خصوصاً لمصادر التأمين الأكثر رسمية، توضح أن التمكين المالي لا يقود بالضرورة إلى التمويل في علاقات الجنس. تختم الدراسة بالدفاع عن المنهج المتضامن لتحويل التمويل المهني في أوغندا، منذ أن قدمت المصادر الغير رسمية المتضمنة أفضل الفرص للمزارعين الريفيين عموماً والنساء خاصة.

(Florence Wakoko, 2003)

4- دراسة كلارك إيفيلين "استكشاف مشاركة المرأة في تنمية المجتمع في شمال أيرلندا/ كولومبيا

البريطانية"

تقوم هذه الدراسة على اكتشاف قيمة خمس سيدات يقمن في سونتيولا في جزيرة مالكولم. وقد فقدت سونتيولا مؤخراً قاعدتها الصناعية وخدماتها المجتمعية مثل تلك الخدمات المقدمة للمجتمع كالتعليم، وبالرغم من الضغوط الاقتصادية التي تمر بها سونتيولا، فقد أثر أفراد المجتمع على المكوث والبقاء في الجزيرة باذلين قصاري جهودهم للحفاظ على أسلوبهم الريفي في المعيشة. وقد ركزت بعض هذه الجهود على الصناعات الجديدة مثل الثقافة المائية (صيد المحار)، وقد قرر المشاركون في هذه الدراسة تقديم الدعم لجمعيات صيد المحار بجزيرة مالكولم كوسيلة لإنقاذ سونتيولا. ومع استخدام وسيلة ثلاثية الأبعاد، تم سؤال السيدات عن سبب تمسكهم بدعم مجتمعهم. ومن خلال الصور واللقاءات الشخصية، تركزت الحوارات حول مدى ارتباط المجتمع بالمكان، العلاقات والقيادة النسائية. قامت اللقاءات ببحث الممارسات التي تقوم بها القيادة في المجتمع، دعم الآليات وتكافل المرأة قام الفصل الأخير من هذا التقرير بتحديد التضمنيات الخاصة باستراتيجيات المجتمع المستقبلية والتي تشمل وكالات محلية غير ربحية.

(Evelyn, 2006)

الإجراءات المنهجية ونتائج وتوصيات الدراسة أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

هدفت الباحثة من الدراسة الميدانية الكشف عن دور المرأة العاملة كمحرك فعال في التنمية في منطقة حضرية، وذلك من خلال التركيز على دورها كعاملة ومساهمة في قطاع العمل الرسمي، وكذلك دراسة أدوارها الاجتماعية الأخرى التي تقوم بها أثناء حياتها اليومية.

نوع الدراسة

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تهدف للتعرف على دور المرأة العاملة في التنمية، بالإضافة إلى توضيح السمات الشخصية للمرأة العاملة كمحرك فعال لدفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

منهج الدراسة

أ- المنهج الوصفي: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة، وذلك بغرض جمع البيانات وتحليلها لاستخلاص دلالات محددة خاصة بمدى فاعلية دور المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ب - المنهج الإحصائي: وذلك عن طريق استخدام المعاملات الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها وتفسير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة.

1- أساليب الدراسة:

- الملاحظة **Observation**: هي إحدى أدوات البحث العلمي والتي تستخدم في جميع البيانات عند دراسة الظواهر الاجتماعية المختلفة.

(S. Saran)

كذلك فهي أحد الأساليب الأولية لجمع البيانات عن السلوك الإنساني، وتتم هذه الملاحظة بناء على خطة إجرائية منظمة ترتبط بأهداف الدراسة.

(محمد عبد الحميد، ٢٠٠٥، ص ٤٤)

وترجع أهمية الملاحظة في أنه لا يوجد بديل يمكن أن يغني عن الاندماج الشخصي للباحث في ميدان بحثه، ولا توجد أداة تعادلها في القدرة على خلق أفكار جديدة في ذهن الباحث.

- المقابلة: هي أسلوب علمي منظم يقوم على مجموعة من الخطوات والإجراءات العلمية والمنهجية التي تنظم اللقاء وتدير الحوار في إطار الأهداف البحثية لتنظيم المقابلة، وهي بذلك ليست مجرد حديث أو حوار عادي بين طرفين، ولكنها ترتبط بطبيعة المشكلة أو الظاهرة محل الدراسة أو طبيعة البيانات أو خصائص الأفراد المبحوثين، كما أنها أداة يتم بموجبها جمع المعلومات التي يمكن الباحث من إجابة تساؤلات البحث، وتعتمد هذه الأداة على مقابلة الباحث للمبحوث وجها لوجه بغرض طرح عدد من الأسئلة.

(محمد عبد الحميد، ٢٠٠٥، ص ٣٩٢)

ولذلك قامت الباحثة بإجراء المقابلة مع عينة من النساء العاملات بالجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بمدينة نصر للتعرف على أهم سماتهن وخصائصهن وتأثير البيئة الاجتماعية والثقافية على دورهن في التنمية.

- الاستبيان: اعتمدت الباحثة على الاستبيان في هذه الدراسة والتي تضمنت (٣) بنود رئيسية بالإضافة إلى مجموعة

عناصر فرعية، وكانت البنود كالتالي:

1- السمات والخصائص المميزة للمرأة العاملة محل الدراسة.

2- أثر التنشئة الاجتماعية على دور المرأة في التنمية الاجتماعية.

3- الواقع المهني للمرأة العاملة.

وقد مرت استمارة الاستبيان بعدة مراحل هي:

- تحديد إطار البيانات المطلوبة ونوعها.

- تحديد نوع الاستمارة ونوع الأسئلة المطلوبة (مغلقة/ مفتوحة/.....).

- إعداد الاستمارة في صورتها الأولية ووضع الأسئلة في قوالها المختارة.

- إعداد الاستمارة في صورتها النهائية طبقاً لنوعية البيانات المطلوب الحصول عليها، وتطلب ذلك من الباحثة تقسيم الأسئلة في مجملها إلى ثلاثة أنواع.

- تحقيق الثبات للاستمرارية عن طريق إعادة تطبيقها على ٢٠% من أفراد العينة مرة أخرى بفاصل زمني أسبوعين بين الاختيارين ولم يتم تعديل في الإجابات، وبذلك تحققت الباحثة من درجة إتساق وثبات الاستبيان.

مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة:

- تم اختيار الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بحي مدينة نصر.
- أسباب ومبررات اختيار المجتمع البحثي:
- 1- يضم الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء العديد من الأقسام التي تعتمد على العمالة السائية.
- 2- تنوع السمات والخصائص المميزة للمرأة العاملة بمجتمع الدراسة من حيث الفئات العمرية - الحالة التعليمية- الحالة الاجتماعية.
- 3- القرب المكاني والسكني بالنسبة للباحثة.

ثانياً: عينة الدراسة:

- تم اختيار عينة عشوائية من النساء العاملات بالجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (١٠٠) سيدة وذلك وفقاً لعدة اعتبارات هي:
- 1- تم اختبار عينة الدراسة من فئات عمرية مختلفة وقد روعي في الاختيار تمثيل جميع الفئات العمرية، وتم تقسيم الفئات العمرية كالتالي:
 - أقل من ٢٥ سنة.
 - من ٢٥ - ٣٥.
 - من ٣٥ - ٤٥.
 - من ٤٥ فأكثر.
 - 2- تنوع الحالة الاجتماعية، حيث قسمت إلى:
 - أنسة.
 - متروجة.
 - مطلق.
 - أرملة.
 - 3- تنوع الإدارات التي تعمل بها المرأة داخل محل العمل.
 - 4- تنوع الدخل الشهري بين العاملات.

ثانياً: المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة الميدانية:

مقدمة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة عرضاً للخصائص الديموجرافية والاجتماعية والأيكولوجية لمنطقة الدراسة بالإضافة إلى السمات المميزة لأفراد العينة، وقد هدفت الدراسة من ذلك التحليل تحديد الاحتياجات المختلفة لمجتمع الدراسة والمشكلات الناتجة عن نقص هذه الاحتياجات، وكيف أنها تؤثر في أداء المرأة لدورها كعضو في مجتمع يسعى إلى تنمية مجتمعه المحلي.

أولاً: الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة:-

- تحدد خصائص أفراد عينة الدراسة في المجتمع البحثي، في عدة متغيرات تمثلت فيما يلي:
- 1- السن. 2- محل الميلاد. 3- الحالة الاجتماعية. 4- الحالة التعليمية. 5- عدد أفراد الأسرة. 6- الدخل الشهري.

أولاً: السن:

جدول (1) توزيع الأفراد العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	العدد	النسبة
أقل من 25 سنة	5	5%
25-35	26	26%
35-45	23	23%
45 فأكثر	46	46%
المجموع	100	100%

وفقاً لاستجابات مفردات عينة الدراسة اتضح أن نحو (5%) من إجمالي العينة تقع أعمارهن في الفئة الأولى، في حين يقع نحو (26%) في الفئة العمرية الثانية، وتمثل الفئة العمرية الثالثة حوالي (23%) من إجمالي العينة، أما الفئة العمرية الرابعة فتمثل (46%)، وهو ما يعني أن الفئة العمرية السائدة في عينة الدراسة للمجتمع البحثي هي (45 فأكثر) وذلك يؤكد توافر الخبرة العملية في المجال البحثي.

ثانياً: الموطن الأصلي:

جدول (2) توزيع استجابات عينة الدراسة حسب الموطن الأصلي

الموطن الأصلي	العدد	النسبة
ريف	22	22%
حضر	78	78%
المجموع	100	100%

اتضح من الدراسة وفقاً لاستجابات العينة أن نسبة العائلات اللاتي من أصول ريفية (22%) من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة العائلات من أصول حضرية (78%)، وهذا ما يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة من العائلات من أصول حضرية.

ثالثاً: الحالة التعليمية:

جدول (3) توزيع مفردات العينة حسب الحالة التعليمية

الحالة التعليمية	العدد	النسبة
مؤهل متوسط	8	8%
مؤهل فوق المتوسط	15	15%
مؤهل جامعي	65	65%
فوق الجامعي	12	12%
المجموع	100	100%

يتضح من النتائج أن نسبة العائلات الحاصلات على مؤهل متوسط بلغت (8%)، في حين تبلغ نسبة المؤهل فوق المتوسط (15%)، أما الحاصلات على مؤهل جامعي فكانت نسبتهن (65%)، أما الحاصلات على مؤهل فوق الجامعي بلغت نسبتهن (12%) من إجمالي عينة الدراسة.

رابعاً: الحالة الاجتماعية:

جدول (4) توزيع استجابات عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
أنسة	22	22%
متزوجة	60	60%
مطلقة	4	4%
أرملة	14	14%
المجموع	100	100%

اتضح من الدراسة وفقاً لاستجابات عينة الدراسة أن نسبة المتزوجات بالعينة بلغت نحو (60%) من إجمالي العينة وهو ما يعني أن غالبية أفراد العينة من المتزوجات وهذا يؤكد ارتفاع نسبة المرأة المعيلة لنفسها وأسرتها في المجتمع البحثي، في حين بلغت نسبة الأُنسَات (22%) والأرامل (14%)، كذلك بلغت نسبة السيدات المطلقات داخل المجتمع البحثي (4%) من إجمالي عينة الدراسة.

خامساً: عدد أفراد الأسرة:

جدول (5) توزيع استجابات عينة الدراسة حسب عدد أفراد الأسرة عدد أفراد الأسرة

النسبة	العدد	عدد أفراد الأسرة
10%	10	أقل من 3
78%	78	من 3-5
12%	12	من 5-7
100%	100	المجموع

وفقاً للجدول رقم (5) يتضح وفقاً لاستجابات عينة الدراسة أن نسبة الأسر التي تتكون أفرادها أقل من 3 وهو ما يعني أن الأسرة تتكون من الزوج والزوجة فقط (10%) وقد تركزت هذه النسبة في الفئة العمرية من (25 – 35 سنة)، في حين تبلغ نسبة الأسر التي تتكون من (3-5 فرد) 78% وهذا ما يعني أن الأسرة تتكون من زوج وزوجة وثلاث أطفال على الأكثر، أما الأسر التي تتكون من (5 – 7) أفراد بلغت نسبتهم 12% وبسؤال العينة أكد على أن هذا العدد يرجع إلى تواجد أحد الوالدين أو كلاهما يقيمون مع الأسرة في نفس المنزل.

سادساً: الدخل الشهري:

جدول (6) توزيع استجابات عينة الدراسة حسب الدخل الشهري

النسبة	العدد	الدخل الشهري
13%	13	أقل من 500
18%	18	500-700
23%	23	700-900
46%	46	أكثر من 900
100%	100	المجموع

اتضح من الدراسة أن نسبة العاملات اللاتي يحصلن على أقل من 500 جنيه 13% ومن خلال مقابلة الباحثة مع مفردات العينة اتضح أن ضعف الراتب يرجع إلى عدة أسباب وهي بدء التعيين وأخذ أجازات متكررة، أما الحاصلات على راتب من (500 – 700 جنيه) كانت نسبتهم (18%)، والحاصلات على (700 – 900 جنيه) كانت نسبتهم (23%)، أما الفئة الرابعة واللاتي حصلن على أكثر من 900 جنيه شهرياً كانت (45%) وهي النسبة الأعلى في الاستجابات، وترجع هذه النسبة إلى الخبرة وطول مدة العمل.

ثانياً: أثر القيم الاجتماعية والثقافية في تشكيل وعي المرأة العاملة:

جدول (7) توزيع استجابات عينة الدراسة حسب رأيهن في بعض القيم الاجتماعية والثقافية

القيمة	قبول	النسبة	رفض	النسبة
القيمة الأولى: إنجاب الذكور يقوي من مكانة المرأة داخل الأسرة.	57	%57	43	%43
القيمة الثانية: ليس هناك فرق بين إنجاب الذكور والإناث.	32	%32	68	%68
القيمة الثالثة: إنجاب الإناث يدخل البهجة والسرور داخل الأسرة.	65	%65	35	%35
القيمة الرابعة: تخصيص الأعمال المنزلية للطفلة منذ الصغر.	76	%76	24	%24
القيمة الخامسة: تخصيص الأعمال خارج المنزل للطفل الذكر منذ الصغر.	63	%63	37	%37
القيمة السادسة: إعطاء الأولوية للذكور في شراء الملابس عن الإناث.	44	%44	56	%56
القيمة السابعة: إعطاء الأولوية للذكور في التعليم عن الإناث.	67	%67	33	%33
القيمة الثامنة: حق البنات في التعليم حتى الجامعة.	74	%74	36	%36
القيمة التاسعة: تنشئة الطفل الذكر على أنه رجل الأسرة.	57	%57	43	%43
القيمة العاشرة: على البنات طاعة الأخ (بصرف النظر عن الفروق العمرية).	64	%64	36	%36
القيمة الحادية عشر: حق الفتاة في اختيار شريك حياتها.	66	%66	34	%34
القيمة الثانية عشر: حق الفتاة في اختيار مجال العمل الذي تريده.	73	%73	27	%27
القيمة الثالثة عشر: حق المرأة في تحديد عدد الأطفال التي ستنجبهم.	69	%69	31	%31
القيمة الرابعة عشر: حق المرأة في استخدام وسيلة تنظيم الأسرة.	54	%54	46	%46
القيمة الخامسة عشر: حق المرأة في مشاركة الزوج القرارات الأسرية.	59	%59	41	%41

أوضحت نتائج الجدول السابق توزيع استجابات عينة الدراسة حسب رأيهن في القيم التربوية بين القبول والرفض وكانت النسب كالتالي حيث جاءت نسبة قبول قيمة إنجاب الذكور يقوي من مكانة المرأة داخل الأسرة بنسبة (57%) ورفضها بنسبة (43%)، بينما جاءت قبول قيمة ليس هناك فرق بين إنجاب الذكور والإناث (32%) ورفضها (68%)، وجاءت قبول قيمة "إنجاب الإناث يدخل البهجة والسرور داخل الأسرة (65%) ورفضها (35%)، كما جاءت قبول القيمة الرابعة تخصيص الأعمال المنزلية للطفلة منذ الصغر" بنسبة (76%) ورفضها بنسبة (24%)، أما قبول قيمة تخصيص الأعمال خارج المنزل للطفل الذكر منذ الصغر فمثلت نسبة (63%) ورفضها (37%)، وعن إعطاء الأولوية للذكور في شراء الملابس عن الإناث فجاءت نسبة قبولها (44%) ورفضها نسبة (56%)، وعن إعطاء الأولوية للذكور في التعليم عن الإناث فجاءت نسبة قبولها (67%) ورفضها (33%)، وحق البنات في التعليم حتى الجامعة (74%) ورفضها (36%)، وقبول تنشئة الطفل الذكر على أنه رجل الأسرة بنسبة (57%) ورفضها بنسبة (43%)، وعن قبول قيمة طاعة البنات لأخيها بصرف النظر عن الفروق العمرية فكانت (64%) ورفضها (36%)، جاءت نسبة حق الفتاة في اختيار شريك حياتها (66%) ورفضها (34%)، أما حقها في اختيار مجال العمل فجاء قبوله بنسبة (73%) ورفضه (27%)، وعن حقها في تحديد عدد الأطفال التي ستنجبهم تم قبوله (69%) ورفضها (31%)، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن نسبة (54%) تؤيد حق المرأة في استخدام وسيلة تنظيم الأسرة ونسبة (46%) ترفض هذه القيمة، وأخيراً احتلت نسبة تأييد حق المرأة في مشاركة زوجها في القرارات الأسرية (59%) ورفضها بنسبة (41%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

ثالثاً: الواقع المهني للمرأة العاملة:

جدول (8) يوضح مدى توافر شروط للتعيين

النسبة	العدد	مدى وجود شروط للتعيين
38%	38	نعم
62%	62	لا
100%	100	المجموع

تبين من الجدول أن غالبية النساء العاملات بالقطاع الحكومي يؤكدن على عدم وجود شروط واضحة لتعيين بالقطاع إذ بلغت نسبتهم (62%)، أما من أكدن على وجود شروط فكانت نسبتهم (38%) من جملة عين الدراسة.

جدول (9) يوضح مدى توافر شروط للتعيين

النسبة	العدد	شروط التعيين
21%	21	المؤهل التعليمي (مؤهل متوسط على الأقل)
6%	6	السن أكثر من 18 سنة
33%	33	إقامة المتقدم بطلب التعيين بنفس المحافظة على القطاع الحكومي
40%	40	جميع ما سبق
100%	100	المجموع

يتبين من الجدول أن إقامة المتقدم بطلب التعيين بنفس محافظة القطاع الحكومي من الشروط الواجب توافرها حيث بلغت نسبتها (33%)، أما توافر الحصول على مؤهل متوسط على الأقل فبلغت نسبته (21%)، وأخيرا جاء شرط المرحلة العمرية حيث لا بد من أن يكون عمر المتقدم للمتعيين أكثر من 18 سنة على الأقل وذلك بنسبة (6%)

جدول (10) يوضح طريقة تعيين المبحوثات

النسبة	العدد	الطريقة
48%	48	الإعلان بالجرائد الرسمية
8%	8	الأقارب والمعارف
19%	19	تعيين أبناء العاملين
25%	25	القوى العاملة
100%	100	المجموع

يتضح من النتائج أن نسبة المبحوثات المعينات بطريقة الإعلان بالجرائد الرسمية (48%)، في حين بلغت نسبة المعينات عن طريق الأقارب والمعارف (8%)، ونسبة من تم تعيينهن عن طريق القوى العاملة (25%)، أما المعينات من منطلق أحقية تعيين أبناء العاملين كانت نسبتهم (19%).

جدول (11) توزيع استجابات عينة الدراسة حسب الحصول على الدورات التدريبية

النسبة	العدد	الحصول على الدورات
72%	72	نعم
28%	28	لا
100%	100	المجموع

يتضح من النتائج أن نسبة المبحوثات الحاصلات على الدورات التدريبية قد بلغت (72%) بينما بلغت نسبة المبحوثات اللاتي لم يحصلن على أي دورات تدريبية (28%).

جدول (12) توزيع استجابات عينة الدراسة حول كيفية عملية الترقى

النسبة	العدد	أسلوب الترقى
53%	53	الأقدمية والكفاءة
45%	45	وجود درجات شاغرة
2%	2	العلاقات الطيبة بالرؤساء
100%	100	المجموع

يتضح نتائج استجابات عينة الدراسة حول كيفية عملية الترقى حيث جاءت نسبة الترقى بالأقدمية والكفاءة (53%)، والترقى عن طريق وجود درجات شاغرة (45%) أما الترقى عن طريق العلاقات الطيبة بالرؤساء فبلغت نسبته (2%).

جدول (13) توزيع استجابات عينة الدراسة حسب آرائهم في الاحتياجات الفعلية لتحسين أوضاعها

النسبة	العدد	الإحتياجات الفعلية
2%	2	زيادة ساعات العمل
15%	15	برامج تدريب لرفع الكفاءة
17%	17	حوافز ومكافآت
11%	11	نظام جديد للترقى
16%	16	التخصص فى العمل
39%	39	كل ما سبق
100%	100	المجموع

توضح نتائج الدراسة آراء المبحوثات حول الإحتياجات الفعلية لتحسين أوضاع العمل وبلغت نسبة زيادة ساعات العمل (2%)، بينما جاءت نسبة توفير برامج تدريب لرفع الكفاءة (15%)، جاءت نسبة الحوافز والمكافآت (17%)، أما عن نظام جديد للترقى فجاءت نسبته (11%)، وتخصيص فى العمل (16%)، وقد أكت أغلب المبحوثات على أن كل ما سبق يعد من الإحتياجات الفعلية التي قد تحسن من أوضاعهم بالعمل وقد بلغت نسبتهن (39%).

جدول (14) حول صاحب اتخاذ قرار تغيير سياسات العمل

النسبة	العدد	أخذ القرار
5%	5	العاملين بالإدارة
12%	12	رؤساء الإدارة
65%	65	الوزارة التابعة لها جهة العمل
18%	18	السياسة العامة للدولة
100%	100	المجموع

توضح نتائج الدراسة صاحب اتخاذ قرار تغيير سياسات العمل وجاءت نسبة العاملين بالإدارة (5%)، أما نسبة رؤساء الإدارة فجاءت (12%) وكانت نسبة الوزارة التابعة لها جهة العمل (65%) وأخيراً جاءت نسبة السياسة العامة للدولة (18%).

جدول (15) يوضح استجابة المبحوثات حول التزامهن بسياسات العمل

النسبة	العدد	مدى الإلتزام
97%	97	دائماً
3%	3	أحياناً

توضح نتائج الدراسة أن (97%) من المبحوثات يؤكدن على التزامهن بسياسات العمل بينما جاءت نسبة الغير ملتزمات (3%) من إجمالي عينة الدراسة.

جدول (16) يوضح استجابات عينة الدراسة حول أسباب الإلتزام بسياسات العمل

النسبة	العدد	الأسباب
32%	32	خوفاً من الخصم في المرتب
44%	44	لأن هذا واجب تجاه العمل
22%	22	خوفاً من التحويل للتحقيق
2%	2	سياسة الترهيب من رئيس العمل

أوضحت نتائج الدراسة أن (32%) من المبحوثات يخافون من الخصم من المرتب، بينما أكدت (44%) من المبحوثات على أن التزامهن بسياسات العمل لأن هذا واجب تجاه العمل، أما نسبة من يخافون من التحويل للتحقيق بلغت نسبتهن (22%)، وأخيراً جاءت نسبة أن سياسة الترهيب من رئيس العمل وراء التزامهن بسياسات العمل فكانت (2%) فقط من جملة عينة الدراسة.

جدول (17) يوضح استجابات عينة الدراسة حول أساليب العقاب المتبعة في العمل

النسبة	العدد	نوع العقاب
5%	5	اللوم والتوبيخ
8%	8	كتابة شكوى ضدها
27%	27	التحويل للتحقيق
10%	10	خصم المرتب وتقويت فرصتها في الترقية
2%	2	لفت النظر فقط
48%	48	كل ما سبق

وفقاً لنتائج استجابات عينة الدراسة حول أساليب العقاب المتبعة في العمل تبين أن اللوم والتوبيخ بلغت نسبته (5%)، أما كتابة شكوى ضدها (8%)، بينما بلغت نسبة التحويل للتحقيق (27%)، وخصم المرتب وتقويت فرصتها في الترقية (10%)، كذلك لفت النظر فقط (2%)، وكانت النسبة الأعلى لمن أكدن على كل ما سبق وذلك بنسبة (48%).

جدول (18) يوضح استجابات عينة الدراسة حول ترتيب المقومات الشخصية للمرأة العاملة من حيث أهميتها

المجموع	مدى أهميتها				المقومات الشخصية
	غير هام		هام		
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	26%	26	74%	74	الأمانة والصدق
100	45%	45	55%	55	قوة الشخصية
100	36%	36	64%	64	تقدير المسؤولية وحب العمل
100	11%	11	89%	89	تقدير الذات والثقة بالنفس
100	37%	37	63%	63	تقدير التعاون بين الزملاء

أوضحت نتائج الدراسة أن (الأمانة والصدق) كمقوم مهني بلغت نسبة أهميته (74%)، وقوة الشخصية (55%)، أما تقدير المسؤولية وحب العمل بلغت نسبتها (64%)، وتقدير الذات والثقة بالنفس (89%)، وفي النهاية جاءت نسبة تقدير التعاون بين الزملاء (63%).

جدول (19) يوضح استجابات عينة الدراسة حول ترتيب المقومات المهنية للمرأة العاملة من حيث أهميتها

المجموع	مدى أهميتها				المقومات المهنية
	غير هام		هام		
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	59%	59	41%	41	المرونة في التعامل
100	37%	37	63%	63	تنسيق سير العمل بين الزملاء
100	11%	11	89%	89	دقة الأداء وسرعته في تنظيم المهام الوظيفية
100	28%	28	72%	72	المواظبة على مواعيد العمل
100	26%	26	74%	74	تنفيذ توجيهات الإدارة ورؤساء العمل
100	46%	46	54%	54	الفصل بين مشكلات العمل والمشكلات الأسرية

أوضحت نتائج الدراسة أن المرونة في التعامل بلغت نسبة أهميتها (41%)، أما تنسيق سير العمل بين الزملاء (63%)، ودقة الأداء وسرعته (89%)، والمواظبة على مواعيد العمل (72%)، أما تنفيذ توجيهات الإدارة ورؤساء العمل جاءت نسبتها (74%)، وأخيراً جاءت نسبة أهمية الفصل بين مشكلات العمل والمشكلات الأسرية (54%).

جدول (20) يوضح مدى تواجد زملاء رجال في نفس المكتب

النسبة	العدد	حجم التواجد
36%	36	يوجد
64%	64	لا يوجد
100%	100	المجموع

يتبين من الجدول أن غالبية الإدارات لا يوجد بها إلا العنصر النسائي حيث أكدت المبحوثات بنسبة (36%)، يوجد زملاء رجال يعملون معهن في نفس الإدارة، أما العاملات اللاتي أكدت عدم وجود زملاء رجال في إدارتهن كانت نسبتهم (64%).

جدول (21) يوضح استجابات عينة الدراسة حول كيفية تحقيق الانتماء للعمل بين الموظفين

النسبة	العدد	الأسلوب
18%	18	إتاحة الفرص لتحمل مسؤولية العمل
10%	10	العمل بمبدأ روح الأسرة الواحدة
6%	6	الإهتمام بالعوامل النفسية في بيئة العمل
12%	12	الإهتمام بدقة ومرونة نظام العمل
13%	13	توفير عناصر الأمان والصحة في العمل
9%	9	التقدير والإحترام بين الموظفين
32%	32	جميع ما سبق
100%	100	المجموع

أوضحت نتائج الدراسة أن إتاحة الفرص لتحمل مسؤولية العمل كمبدأ يحقق الانتماء للعمل بلغت نسبته (18%)، أما العمل بمبدأ روح الأسرة الواحدة بلغت نسبته (10%)، والاهتمام بالعوامل النفسية في بيئة العمل بلغت نسبتها (6%)، والاهتمام بدقة ومرونة نظام العمل (12%)، أما مبدأ توفير عناصر الأمان والصحة في العمل فبلغت نسبته (13%)، وكذلك التقدير والإحترام بين الموظفين (9%) أما نسبة العاملات اللاتي أكدن علي أهمية جميع العناصر السابقة كانت نسبتهم (32%).

نتائج الدراسة

- 1- استخدمت الدراسة العوامل الديموجرافية (مثل محل الإقامة) التعليم، الدخل، الحالة الاجتماعية، الحالة التعليمية كعوامل تفسيرية للتعرف على السمات المميزة لمفردات العينة والتي كشفت عما يلي:
 - سيادة الفئة العمرية (45 سنة فأكثر) وهذا ما يؤكد توافر الخبرة العملية في مجال العمل.
 - تنوع المستوى التعليمي بين مفردات العينة حيث سيادة فئة العاملات الحاصلات على مؤهل جامعي، تليها فئة الحاصلات على مؤهل فوق المتوسط تليها فئة الحاصلات على تعليم فوق الجامعي.
 - ارتفاع نسبة المرأة المعيلة لنفسها وأسرتها في المجتمع البحثي حيث تتكون أغلب الأسر داخل المجتمع البحثي من (3-5 أفراد) وهذا يعني أن الأسرة تتكون من زوج وزوجة وثلاث أطفال، وذلك يؤكد على وعي المرأة بتنظيم الأسرة وأهمية العدد المحدود للأطفال حتى يتمكن من التربية والتنشئة السليمة.
 - ارتفاع الأجور بين العاملات ويرجع ذلك إلى الخبرة وطول مدة العمل كذلك التحاق المرأة العاملة بلجان فض المنازعات في الهيئات والوزارات الأخرى والتي تتيح لها دخل إضافي.
- 2- كما كشفت الدراسة عن دور القيم الاجتماعية والثقافية سواء الإيجابية منها أو السلبية في تشكيل وعي المرأة والتي أثرت بدورها على العملية التنموية، وقد تجلت القيم السلبية في سيطرة الثقافة الذكورية على ذلك الوعي حيث قام بإعطاء أولوية تكاد تكون مطلقة للرجل مع تهميش دور المرأة وكيانها وفاعليتها في حياة المجتمع، لذلك يتم تنشئة أعضاء المجتمع وأفراده على تقبل هذه التفرقة والعمل بمقتضاها، ويعد عنصر التقبل عاملا هاما في ترسيخ قيم الذكورة والمبادئ التي تقوم عليها هذه القيم.
 - وقد اتضح ذلك في آراء المبحوثات حيث أكدن على أهمية إنجاب الذكور الذي يقوى من مكانه المرأة داخل الأسرة وتنشئة الطفل الذكر على أنه رجل الأسرة كذلك أكدن على أهمية طاعة البنت للأخ بصرف النظر عن الفروق العمرية وقد استشهدت المبحوثات ببعض الأمثال التي تؤكد رأيهن مثل:
 - "لما قالو ده ولد أنشد ضهري واتسند"
 - "حطت ولدها وركزت برجلها" أي جاءت بالذكر فأطمئنت على مركزها في الأسرة.
 - بينما ظهرت القيم الإيجابية والتي حققت للمرأة التوازن في تحقيق كيان خاص بها يساعدها في استكمال دورها التنموي وقد تحددت هذه القيم في:
 - قيمة التعليم وأهميتها في كافة المراحل العمرية.
 - حرية اختيار شريك الحياة.
 - قيمة العمل بما يضمن للمرأة كيان مادي ومعنوي مستقل.
 - المشاركة في قرار تحديد عدد الأطفال داخل الأسرة بما يتيح التنشئة السليمة.
 - حق المشاركة في القرارات الأسرية مع الزوج بما يضمن استمرار التفاهم والحوار بين الزوجين وهذا بدوره يحقق الاستقرار الأسري.
- 3- هناك ظاهرة تأنيث القطاع الحكومي حيث زادت نسبة النساء في هذا القطاع بشكل كبير مقارنة بنسبة الرجال.
- 4- تشير البيانات إلى تنوع أساليب التعيين بالقطاع الحكومي بين التعيين عن طريق الإعلان بالصحف الرسمية، أو التعيين عن طريق الأقارب والمعارف، كذلك التعيين من منطلق أحقية تعيين أبناء العاملين بنفس القطاع الحكومي الذي يعمل به الموظف وأخيرا التعيين عن طريق القوى العاملة.
- 5- هناك شروط محددة لأسلوب الترقى بالقطاع الحكومي حيث يجب توافر الكفاءة والأقدمية معا بالدرجة الأولى ثم الإعلان عن وجود درجات شاغرة وتأتي في النهاية أهمية وجود العلاقات الطيبة برؤساء العمل.
- 6- أكدت نتائج الدراسة على التزام الغالبية العظمى من النساء العاملات بسياسات العمل وذلك إيمانا بأن هذا واجب تجاه العمل بالدرجة الأولى ثم يأتي بعد ذلك الخوف من الخصم في المرتب والتحويل للتحقيق.
- 7- تجازي المرأة العاملة التي تقصر في أداء دورها في عملها بإنقاص علاواتها أو خصم في راتبها، كتابة الشكوى ضدها، أو تفويت فرصتها في الترقية، وهذه جزاءات تكرهها المرأة العاملة تماما كما يكرهها الرجل، لذلك تنظر المرأة إلى عملها بنظرة مقدسة وأعلى من نظرتها لدورها داخل المنزل، حيث لا تطالب المرأة في منزلها بأي سياسات محددة بهذه الدقة

- 8- تلعب المقومات الشخصية والمهنية دور هام في تشكيل دور المرأة العاملة بالقطاع الحكومي، حيث لا يمكن الاستغناء عن تلك المقومات بشكل أو بآخر، فهي سمات تعد ميثاق للعمل الحكومي، ومن أهم المقومات الشخصية: الأمانة والصدق، حب العمل، قوة الشخصية، تقدير المسؤولية، وكذلك احترام الآخرين، أما المقومات المهنية فكانت القدرة على تنظيم المهام الوظيفية، المرونة في التعامل، تحمل المسؤولية، القدرة على تنسيق سير العمل، وأخيراً دقة الأداء وسرعته مع تنفيذ توجيهات القائمين على الإدارة.
- 9- يمكن تحقيق الانتماء وحب العمل بين العاملات عن طريق التصدي لبعض التحديات والصعوبات التي تواجهن أثناء العمل وذلك عن طريق إتاحة الفرص لتحمل المسؤولية وأخذ القرارات السليمة، كذلك العمل بمبدأ روح الأسرة داخل الإدارة الواحدة، والاهتمام بالعوامل النفسية للعاملات داخل بيئة العمل وفي النهاية توفير عناصر الأمان والضمان الاجتماعي للمرأة العاملة.
- 10- تحتاج المرأة العاملة آليات فعلية لتحسين أدائها في القطاع الحكومي وهذه الآليات تتلخص في أهمية وضع برامج تدريب لرفع الكفاءة، توفير نظام جديد للتزقي أساسه الحصول على الدورات التدريبية بالإضافة إلى الكفاءة والأقدمية بما يضمن لها أسلوب جديد يرفع من إنتاجيتها في العمل، كذلك هناك حاجة ملحة للتخصص في العمل فلا يمكن التنقل المستمر للموظفات بين إدارات العمل المختلفة خلال مدة العمل.

توصيات الدراسة

وأخيراً توصي بالباحثة بعدة توصيات هي على النحو التالي:

- 1- ضرورة القياس المستمر لإنتاجية المرأة كوسيلة للمتابعة والتقييم في الجهاز الحكومي.
- 2- تسليط الأضواء على النماذج الناجحة من حيث الأداء مع التركيز على النماذج النسائية الناجحة لمواجهة الاعتقاد السائد بعدم قدرة المرأة على تحقيق نجاحات في المناصب العليا.
- 3- حصر الكفاءات الموجودة في القطاع الحكومي من النساء وإعادة توجيهها لتعزيز الإنتاجية بما يساعد على رفع كفاءة القطاع الحكومي.
- 4- مواجهة الفجوات النوعية بين الرجل والمرأة في البرامج التدريبية في القطاعين العام والحكومي مما يزيد فرص المرأة في الترقية.
- 5- رفع مستوى البرامج التدريبية للقيادات النسائية في الجهاز الإداري للدولة مما يساهم في زيادة حدهن في الحصول على الوظائف القيادية وتقوية مراكزهن التنافسية.
- 6- الشفافية الكاملة عند شغل الوظائف العامة لتوسيع قاعدة استفادة الفتيات من فرص التوظيف الجديدة.
- 7- التعاون مع الجهات المساندة للمشروعات الصغيرة والجمعيات الأهلية في توجيه أصحاب المعاش المبكر من النساء في مشروعات ناجحة.
- 8- ضرورة إعادة تأهيل النساء العاملات بالقطاع الحكومي على المهارات الجديدة الأساسية والتي تتضمن القدرة على الاتصال الفعال، مهارات اللغات الأجنبية، مهارات استخدام الحاسب الآلي، القدرة على الإدارة وذلك من خلال منظور عالمي بهدف القضاء على الأمية التكنولوجية الحديثة.
- 9- العمل على بناء نظام متكامل لوضع معايير ومستويات للمهارات المهنية للقطاعات المختلفة متضمناً وضع نظام لمنح الشهادات طبقاً للمستويات الدولية، مع إعداد جيل من العمالة الماهرة المدربة على أعلى المستويات العالمية وبناء خريطة للمهارات المهنية القومية بمستوياتها، وفي ذلك تمكين للمرأة من الحصول على فرص تدريب متطورة وذلك يساعد على الحد من التحيز النوعي في النظم التدريبية ومساعدة المرأة على إكسابها مهارات جديدة وتحسين وضعها التنافسي في سوق العمل.
- 10- إعداد شبكة معلومات متكاملة باحتياجات سوق العمل وتيسير الحصول على تلك المعلومات لضمان وصولها للمستفيدين على أن تشمل هذه البيانات معلومات كافية عن خصائص القطاع الرسمي وغير الرسمي، ومعرفة نوعية العمالة النسائية التي يستوعبها القطاع وظروف العمل التي يعملن فيها مع تصنيفها حسب النوع والمنطقة الجغرافية.
- 11- أهمية دور الإعلام في العمل على قومية الدعوة لكسب التأييد والتوعية بأهمية أدوار النوع الاجتماعي وذلك من خلال:
أ- إبراز أهمية دور المرأة الإنتاجي والمجتمعي بجانب دورها الإنجابي والأسري.

ب- الإشادة بجهود النساء العاملات في مجالات النشاط الاقتصادي والآثار الإيجابية لعمل المرأة على الأسرة والمجتمع.

ت- توعية المرأة بأهمية الانضمام للتنظيمات النقابية العمالية.

ث- إعادة النظر في السياسات الإعلامية بما يحقق تغيير المفاهيم السائدة والأفكار الخاطئة حول دور المرأة العاملة ودورها في المجتمع ودعم الصورة الإيجابية للمرأة العاملة.

أولاً: الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة:

1- السن:

- أ- أقل من 25 سنة ()
ب- 25-35 سنة ()
ت- 35-45 سنة ()

2- الموطن الأصلي:

- أ- ريف ()
ب- حضر ()

3- الحالة التعليمية:

- أ- مؤهل متوسط ()
ب- مؤهل فوق المتوسط ()
ت- مؤهل جامعي ()
ث- مؤهل فوق جامعي ()

4- الحالة الإجتماعية:

- أ- أنسة ()
ب- متزوجة ()
ت- مطلقة ()
ث- أرملة ()

5- عدد أفراد الأسرة:

- أ- أقل من 3 أفراد ()
ب- من 3-5 أفراد ()
ت- من 5-7 أفراد ()

6- الدخل الشهري:

- أ- أقل من 500 جنيه ()
ب- من 500-700 جنيه ()
ت- من 700-900 جنيه ()
ث- أكثر من 900 جنيه ()

ثانياً: أثر القيم الإجتماعية والثقافية في تشكيل وعي المرأة العاملة:

7- ما هو رأيك في القيم الإجتماعية والثقافية التالية:

أرفض	أقبل	القيمة
		القيمة الأولى: إنجاب الذكور يقوي من مكانة المرأة داخل الأسرة.
		القيمة الثانية: ليس هناك فرق بين إنجاب الذكور والإناث.
		القيمة الثالثة: إنجاب الإناث يدخل البهجة والسرور داخل الأسرة.
		القيمة الرابعة: تخصيص الأعمال المنزلية للطفلة الأنثى منذ الصغر.
		القيمة الخامسة: تخصيص الأعمال خارج المنزل للطفل الذكر منذ الصغر.
		القيمة السادسة: إعطاء الأولوية للذكور في شراء الملابس عن الإناث.
		القيمة السابعة: إعطاء الأولوية للذكور في التعليم عن الإناث.
		القيمة الثامنة: حق البنت في التعليم حتى الجامعة.
		القيمة التاسعة: تنشئة الطفل الذكر على أنه رجل الأسرة.
		القيمة العاشرة: على البنت طاعة الأخ (بصرف النظر عن الفروق العمرية).
		القيمة الحادية عشر: حق الفتاة في اختيار شريك حياتها.
		القيمة الثانية عشر: حق الفتاة في اختيار مجال العمل الذي تريده.
		القيمة الثالثة عشر: حق المرأة في تحديد عدد الأطفال التي ستجلبهم.
		القيمة الرابعة عشر: حق المرأة في استخدام وسيلة تنظيم الأسرة.
		القيمة الخامسة عشر: حق المرأة في مشاركة الزوج القرارات الأسرية.

ثالثاً: الواقع المهني للمرأة العاملة:-

8- هل هناك شروط للتعيين في القطاع الحكومي الذي تعملين به؟

- أ- نعم ()
ب- لا ()

9- ما هي شروط التعيين في ذلك القطاع؟

- أ- الحصول على مؤهل متوسط على الأقل ()
ب- ألا يقل السن عن 18 سنة ()
ت- الإقامة في نفس محافظة القطاع ()
ث- جميع ما سبق ()

10- ما هو الأسلوب الذي عن طريقه يتم تعيينك؟

- أ- الإعلان بالجرائد الرسمية ()
ب- الأقارب والمعارف ()
ت- قرار بتعيين أبناء العاملين ()
ث- القوى العاملة ()

11- هل حصلت على دورات تدريبية أثناء مدة العمل؟

- أ- نعم ()

ب- لا ()

12- كيف تتم عملية الترقية؟

- أ- حسب الأقدمية ()
ب- وجود درجات شاغرة ()
ت- الكفاءة والأقدمية معاً ()
ث- العلاقات الطيبة بالرؤساء ()

13- ما هي الإحتياجات الفعلية التي تحتاجها المرأة لتحسين أوضاعها؟

- أ- زيادة ساعات العمل ()
ب- برامج تدريب لرفع الكفاءة ()
ت- حوافز ومكافآت ()
ث- نظام جديد للترقي ()
ج- التخصص في العمل ()
ح- جميع ما سبق ()

14- من هو صاحب إتخاذ قرار تغيير سياسات العمل؟

- أ- العاملين بالإدارة ()
ب- رؤساء الإدارة ()
ت- الوزارة التابعة لها جهة العمل ()
ث- السياسة العامة للدولة ()

15- هل تلتزمين بسياسات العمل؟

- أ- دائماً ()
ب- أحياناً ()

16- ما هو سبب إلتزامك بسياسات العمل؟

- أ- الخوف من الخصم في الراتب ()
ب- لأن هذا واجبي تجاه العمل ()
ت- الخوف من التحويل للتحقيق ()
ث- سياسة الترهيب من رئيس العمل ()

17- ما هي أساليب العقاب المتبعة في قطاعك الحكومي؟

- أ- اللوم والتوبيخ ()
ب- كتابة شكوى ضد العاملة المقصرة ()
ت- التحويل للتحقيق ()
ث- خصم المرتب وتقويت الفرصة في الترقى ()
ج- لفت نظر فقط ()
ح- جميع ما سبق ()

18- في رأيك ما هي المقومات الشخصية الواجب توافرها في المرأة العاملة؟

مدى أهميتها		المقومات الشخصية
هامية	غير هامة	
		الأمانة والصدق
		قوة الشخصية
		تقدير المسؤولية وحب العمل
		تقدير الذات والثقة بالنفس
		تقدير التعاون بين الزملاء

19- ما هو رأيك في المقومات المهنية التالية للمرأة العاملة من حيث أهميتها؟

مدى أهميتها		المقومات المهنية
هامية	غير هامة	
		المرونة في التعامل
		تنسيق سير العمل بين الزملاء
		دقة الأداء وسرعته في تنظيم المهام الوظيفية
		المواظبة على مواعيد العمل
		تنفيذ توجيهات الإدارة ورؤساء العمل
		الفصل بين مشكلات العمل والمشكلات الأسرية

20- هل يوجد زملاء رجال يعملون معك في نفس المكتب؟

- أ- يوجد ()
ب- لا يوجد ()

21- ما هي الأقسام التي تتركز بها العمالة النسائية؟

- أ- قسم المحضرين ()
ب- قسم القيودات ()
ت- قسم المطالبة ()
ث- قسم الأرشيف ()
ج- قسم النسخ والكمبيوتر ()

22- ما هي المشكلات التي تواجهها في عملك؟

نوع المشكلة	نعم	لا
الضوضاء داخل مكتب العمل		
تكديس المكاتب داخل الحجرة الواحدة		
كثرة عدد الموظفين داخل الحجرة الواحدة		
دواليب حفظ السجلات غير كافية		
الإضاءة ضعيفة		
السلبية واللامبالاة بين الزملاء		
معاملة الرؤساء بشكل غير لائق للموظفين		
التدخين داخل المكاتب		

		سوء التهوية داخل المكتب
		إختلاف العادات والتقاليد بين الزملاء
		كثرة الخصومات والجزاءات المادية
		إزدحام الجمهور داخل المكتب الواحد

23- في رأيك كيف يمكن أن يتحقق الإنتماء للعمل بين الموظفين؟

- أ- إتاحة الفرص لتحمل مسئولية العمل ()
 ب- العمل بمبدأ روح الأسرة الواحدة ()
 ت- الإهتمام بالعوامل النفسية في بيئة العمل ()
 ث- الإهتمام بدقة ومرونة نظام العمل ()
 ج- توفير عناصر الأمان والصحة النفسية في العمل ()
 ح- التقدير والإحترام المتبادل بين الموظفين ()
 خ- جميع ما سبق ()

قائمة المراجع

المراجع العربية

- 1- احمد زكي بدر (٢٠٠٥) معجم مصطلحات العمل، دار الكتاب اللبناني، لبنان، بيروت.
- 2- احمد زكي بدر (٢٠٠٦) معجم مصطلحات الاجتماعية، دار الكتاب، اللبناني، لبنان، بيروت.
- 3- أحمد النمكي (٢٠٠٢) المشاركة السياسية للمرأة المصرية (الواقع والمأمول)، المنتدى الفكري الثاني، المجلس القومي للمرأة، الجزء الثالث.
- 4- أحمد شفيق السكري، محمود محمد عرفان (٢٠٠٦). الأساليب المعاصرة في التخطيط لتنمية المجتمع، دار الصفوة، الفيوم.
- 5- أحمد شفيق السكري، محمود محمد عرفان (٢٠٠٧) التخطيط للتنمية، دار الصفوة، الفيوم.
- 6- أحمد مصطفى خاطر (٢٠٠٠) تنمية المجتمع المحلي (الاتجاهات المعاصرة الاستراتيجيات نماذج الممارسة)، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.
- 7- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM) (٢٠٠٤) تفعيل دور المرأة في البحرين، القرن القادم، البحرين، من أعمال ندوة المرأة والتنمية.
- 8- جوناتان تيرنر (٢٠٠٠) بناء نظرية علم الاجتماع، ترجمة محمد سعيد فرح، دار المعارف، الإسكندرية.
- 9- سامية حسن الساعاتي (٢٠١٠) دور المرأة في المجتمع المصري الحديث، بحوث ودراسات في علم اجتماع المرأة، القاهرة.
- 10- سحر نصر (٢٠٠٤) اندماج الاقتصاد العالمي وأثره على المرأة، الورقة الأولى، اللجنة الاقتصادية، مجلة المرأة المصرية، العدد (٩)، مارس، المجلس القومي للمرأة، القاهرة.
- 11- السيد حنفي عوض (٢٠٠٦) الحركات النسائية العمالية وتحديات سوق العمل: دراسات في علم الاجتماع النسوي، المكتبة الأكاديمية، ط1، القاهرة.
- 12- عبد الباسط عبد المعطي (٢٠٠٢) التنمية البديلة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 13- عبد الباسط عبد المعطي (٢٠١٠) علم اجتماع التنمية، القاهرة.
- 14- عبدالله محمد عبد الرحمن (٢٠٠٥) النظرية في علم الاجتماع، الجزء الثاني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 15- عزة عبد العزيز سليمان وآخرون (٢٠٠٣) العدالة في توزيع ثمار التنمية في بعض المجالات الاقتصادية والاجتماعية في محافظات مصر "دراسة تحليلية"، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (١٦٨)، معهد التخطيط القومي، القاهرة.

- 16- علياء شكري وآخرون (٢٠٠٩) المرأة في الريف والحضر، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، الكتاب السبعون.
- 17- عواطف عبد الرحمن (٢٠٠٢) المرأة المصرية والإعلام في الريف والحضر، دراسة غير منشورة، قسم الصحافة، كلية الإعلام، جامعة القاهرة.
- 18- كلثم علي الغانم (٢٠٠٤) ارتفاع معدلات الخصوبة وتأثيره في عملية التنمية مع تحليل لأوضاع المرأة العربية، دراسة منشورة، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد ٣٢ العدد الثاني، الكويت.
- 19- كمال التابعي (٢٠٠٠) الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، دار المعارف، الإسكندرية.
- 20- محمد الجوهري (٢٠٠٥) علم الاجتماع (النظرية - الموضوع - المنهج)، ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 21- محمد عبد الحميد، (٢٠٠٥) البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، عالم الكتب، القاهرة.
- 22- محمود عودة (٢٠٠٥) أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية، بيروت.
- 23- مصطفى خلف عبد الجواد (٢٠٠٢) قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- 24- منى محمد كمال مدحت (٢٠١٠) أسس علم السكان، دار الحصري للطباعة والنشر، ط، القاهرة.
- 25- نيفين عبد المنعم محمد إبراهيم (٢٠٠٢) إسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال رعاية المرأة لتمكينها من القيام بدورها في تنمية المجتمع المحلي: دراسة مطبقة على جمعيات رعاية المرأة بالمنطقة الشمالية بمحافظة القاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم تنظيم المجتمع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- 26- هدى صبحي (٢٠٠٠) ماذا نعني بكلمة النوع الاجتماعي، ملتقى المرأة، المجلس القومي للمرأة، العدد الأول، القاهرة.
- 27- وزارة التخطيط (٢٠٠٩). تقرير متابعة الأداء الاقتصادي والتنمية، (الربع الثالث، يناير/ مارس)، خطة عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩، القاهرة.

المراجع الأجنبية

- 1- Alison Jaggar and Paula Rothenberg (2003) Feminist Frame Works, MC Graw-Hill, New York.
- 2- Agnes Apusigah Atia (2002). Reconsidering women, development and education in Ghana, toward critical trans for nation, Ph D, Queen's university, at king stun - Canada.
- 3- Ballara M. (2006) Women and Literacy "Women and World Development Series, zed book, L.T.D., New Jersey, London.
- 4- Clark Evelyn (2004) We're all here: A Woman's participatory exploration of community development in North Island, British Columbia MA, Royal - Roads University, Canada.
- 5- Florence Wakoko (2003) Microfinance and Women's empowerment in Uganda: Asocioeconomic approach, Ph.D., The Ohio State University.
- 6- J.Rowlands (2001) Empowerment Examined, Development in Practice, Oxford, U.K.
- 7- M. Defleur and Sandra B. Rokeach (2000) Theories of Mass Communication, 4th edition, New York and London, Logman.
- 8- Mark Turner and David Hume (2004) Governance Admind Station and Development, Macmillan press, London.
- 9- Monica Luise Pauls (2002) Power within: Women's empowerment through participation in development projects, MA, University of Calgary - Canada.

- 10- Ponna Wignarafa (2002) Participatory Development, Oxford University press, Oxford.
- 11- Saran Tados (2005) Social Research, palgrave, Macmillan, China.
- 12- Suzanne Mubarak (2001) The National Conference for African American Women, National Council for Women, Cairo.