

تنمية وعى المرأة كمؤشر تخطيطي لتأهيلها لسوق العمل
Developing women's awareness as a planning indicator for
their qualification for the labor market

د / أسماء سعد سعد المعناوي

مدرس بقسم التخطيط والسياسة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

Email: asmaaelmeanawy0@gmail.com

٢٠٢٤

تنمية وعى المرأة كمؤشر تخطيطى لتأهيلها لسوق العمل

DOI: [10.21608/BAAT.2024.276550.1127](https://doi.org/10.21608/BAAT.2024.276550.1127)تاريخ نشر البحث
٢٠٢٤/٩/٢٨تاريخ قبول البحث
٢٠٢٤/٩/٢٦تاريخ استلام البحث
٢٠٢٤/٨/٢٠

ملخص الدراسة:

إن سوق العمل فى مصر يتكون من قطاعين الرسمى وغير الرسمى ويتميز القطاع غير الرسمى بأنه كبير ومتنامى ويعد مصدرا رئيسيا لخلق فرص العمل ومع ذلك ان الوظائف المتاحة بهذا القطاع ليست لائقة بما يكفي من حيث الامور والاستدامة وظروف العمل علاوة على ذلك تفتقر الكثير من الوظائف فى القطاع غير الرسمى إلى الاستقرار، كما أن غالبية النساء غير ملمة بالمهارات والتعليم الكافي مما يؤهلها إلى الإنخراط فى سوق العمل الرسمية ويكون العمل فى القطاع غير الرسمى المنفذ المتاح أمامها، ونظراً لأن طريقة التخطيط كإحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية بالحد من المشكلات التي تحول دون الاستفادة من التأهيل لسوق العمل وتقوم بحل المشكلات المجتمع لتأهيل هذه الفئة التي تحتاج كذلك إلى عناية خاصة تضمن لهم العيش بلا تمييز أو استغلال، لذلك تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تهتم بالوصف والتحليل لمعطيات الدراسة، فهي تهدف إلى الوصول إلي مؤشرات تخطيطية لتنمية وعى المرأة بسوق العمل، وتوصلت إلى وضع آليات تخطيطية لتحقيق تنمية وعى المرأة لتأهيلها لسوق العمل.

الكلمات المفتاحية: مؤشرات تخطيطية، تنمية الوعي، المرأة، سوق العمل.

Abstract:

The labor market in Egypt consists of two sectors, formal and informal. The informal sector is characterized by being large and growing and is a major source of job creation. However, the jobs available in this sector are not adequate in terms of matters, sustainability and working conditions. Moreover, many jobs in the informal sector lack stability, and the majority of women are not familiar with the skills and education sufficient to qualify them to enter the formal labor market. Working in the informal sector is the available outlet for them. Given that the planning method is one of the methods of the social service profession to reduce the problems that prevent benefiting from rehabilitation for the labor market and solves the problems of society to qualify this category, which also needs special care to ensure that they live without discrimination or exploitation, this study belongs to the descriptive studies that are concerned with describing and analyzing the study data. It aims to reach planning indicators to develop women's awareness of the labor market, and it has reached the development of planning mechanisms to achieve the development of women's awareness to qualify them for the labor market. It developed planning Mechanisms to develop women's awareness to qualify them for the labor market.

Keywords: Planning indicators, women's, awareness, labor market requirements.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تعتبر القوى البشرية العاملة الدعامه الأساسية للإقتصاد القومي لأي دولة من الدول أي كان نظامها الإقتصادي فالقوى البشرية هي القادرة على الإنتاج والتطوير والتقدم العلمي والتكنولوجي ولا شك أن تنظيم القوى العاملة وحسن إستخدامها وصقل قدراتها ورفع مهارتها له عظيم الأثر في حسن وكفاءة استغلال الثروات القومية ولكن إذا كان جزءاً من هذه الثروة معطلاً فهذا هو مكمّن الخطورة لكل من الفرد والمجتمع على السواء. (الديموجرافي، ٢٠٠٣، ص ١)

وأن سوق العمل في مصر يتكون من قطاعين الرسمي وغير الرسمي ويتميز القطاع غير الرسمي بأنه كبير ومتنامي ويعد مصدراً رئيسياً لخلق فرص العمل ومع ذلك ان الوظائف المتاحة بهذا القطاع ليست لائقة بما يكفي من حيث الأمور والإستدامة وظروف العمل علاوة على ذلك تفتقر الكثير من الوظائف في القطاع غير الرسمي إلى الإستقرار. (مجلس الوزراء، ٢٠١٩).

وتستهدف دراسة SHEIKH 2020 تحديد العوامل الاقتصادية الخاصة بالفقر وتوصلت الدراسة الى ان معدل انتشار الفقر في المناطق الريفية اكثر من المناطق الحضرية حيث تتأثر بحجم الاسرة والتعليم والهجرة وطبيعة عمل رب الاسرة (SHEIKH , 2020).

كما أن سوق العمل المصرية شهدت إتجاهاً متزايد نحو العمل غير الرسمي منذ ٢٠١٢ كما تتسم النساء العاملات في الإقتصاد غير الرسمي بإمكانية محدودة للحصول على الحماية الإجتماعية مثل التأمين الصحي والمعاشات وحماية الأمومة مما يوسع الفجوة النوعية وعدم المساواة في الفرص الإقتصادية وأن الهدف الأساسي لتوفير الحماية الإجتماعية للعاملين في القطاع غير الرسمي هو ضمان إمكانية وصول الجميع إلى أشكال العمل اللائق. (مجلس الوزراء، ٢٠١٩).

وتجلى هذا الاهتمام بقضايا المرأة من خلال المؤتمرات العالمية الخاصة بالمرأة كذلك ما ركزت عليه تقارير التنمية البشرية الصادرة عن الأمم المتحدة منذ عام ١٩٩٥م وحتى الآن، فقد ركزت المؤتمرات كمؤتمر كوبنهاجن ١٩٨٠م ومؤتمر كينيا ١٩٨٥م ومؤتمر السكان ١٩٩٤م بالقاهرة ومؤتمر الصين ١٩٩٥م على إزالة المعوقات التي تقف أمام تقدم المرأة.

وعلى المستوى المحلي في مصر فقد عملت الدولة على الإهتمام الخاص بالمرأة من خلال سن القوانين الخاصة بها وإنشاء المؤسسات التي تساعد على القيام بوظائفها والدفاع عن حقوقها مثل المجلس القومي للمرأة الذي أنشئ في فبراير ٢٠٠٠م ليتولى مسئولية مواجهة المشكلات التي تواجه المرأة، كذلك إنشاء العديد من الجمعيات الأهلية الخاصة بالمرأة ومراكز رعاية الأمومة والطفولة والأندية النسائية بجانب الجهود الحكومية من أجل تنمية المرأة والنهوض بها اجتماعياً وصحياً وثقافياً واقتصادياً. (خفاجي ١٩٩٩، ص ١٨).

حيث إتفقت معظم الإتجاهات المعاصرة في العلوم الإجتماعية والإنسانية حول توجيه الإهتمام بالدراسات والبحوث التي تتعلق بأوضاع المرأة ومشكلاتها وكيفية مواجهة هذه المشكلات وتوفير برامج الخدمات التي تساعدها على أداء أدوارها المنوطة بها في المجتمع، ومرد هذا الإهتمام إلى أنها تمثل نصف المجتمع بل هي في الحقيقة كل المجتمع لأنها هي التي تقوم بتربية وإعداد النصف الآخر.

كما أن عمل المرأة يدعم مكانتها في الأسرة ويزيد من استقلالها الاقتصادي الا ان هناك بعض الآثار السلبية على اسرتها واطفالها. (فهيمى، ٢٠٠٠، ص ١٢٢)

كما أن غالبية النساء غير ملمة بالمهارات والتعليم الكافي مما يؤهلها إلى الإخراط في سوق العمل الرسمية ويكون العمل في القطاع غير الرسمي المنفذ المتاح أمامها.

وبلغت مساهمة المرأة في قوة العمل نسبة ١٥.٩ % من إجمالي قوة العمل. (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٣)

ويجب النظر إلى التمكين الاقتصادي للمرأة باعتباره مصلحة المجتمع ككل كما ان زيادة مساهمة المرأة في قوة العمل يمكن ان تسهم بشكل فعال في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ وان الهدف العام للتمكين الاقتصادي هو تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل من خلال زيادة مشاركتها في قوة العمل ورفع انتاجية المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي وضمان بيئة عمل آمنة. (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧).

حيث استهدفت دراسة نبيل (٢٠١٨) تحديد العائد الاقتصادي من تمكين المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي الاستفادة من الخدمات التمويلية وتحقيق المعوقات الفنية والتسويقية ومقترحات لزيادة العائد الاقتصادي لتمكين المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي. (نبيل، ٢٠١٨).

وان عمل المرأة في السوق غير الرسمية هو اقل حماية من جانب التشريعات والقوانين وله اثار اقتصادية واجتماعية على المرأة فهو يمثل مصدر الدخل لهن لمواجهة اعباء المعيشة. (محمد، ٢٠١٨).

كما أن دراسة الليثي (٢٠٠٢) استهدفت تقييم سياسات مكافحة الفقر بين النساء وتوصلت الى الكثير من النساء يعيشن تحت خط الفقر ويعانون من تردي نوعية الحياة كما ان هناك معوقات عند وضع اسياست المعنية بالفقر ومنها عدم تمكين المرأة (الليثي، ٢٠٠٢).

وأما دراسة السيد (٢٠٠٨) استهدفت تحديد دور المنظمات غير الحكومية في تزويد المرأة الفقيرة بالمعارف والمهارات والاتجاهات والخدمات للتعامل مع اليات سوق العمل وتوصلت الى تصور مقترح لدور طريقة تنظيم المجتمع لتدعيم دور المنظمات في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل معها. (السيد، ٢٠٠٨)

كما اكدت دراسة Borovickova 2012 على ان سوق العمل يتطلب التأهيل والعمل على الابتكار بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل من حيث التكنولوجيا الحديثة ومساعدة العمال على اكتساب المهارات وعدم الفصل من العمل. (Borovickova , 2012).

وتعتبر خدمات التأهيل المهني تساعد الشخص في معرفة ذاته والتقدير الصحيح لقدراته وموازنتها بمتطلبات الأعمال المتاحة له وتنمية معلوماته عن البيئة التي يعيش فيها وما يوجد بها من نشاط اقتصادى وفرص للعمل، واكتساب المهارات الاساسية والمعلومات المهنية عن طريق برامج التدريب والتأهيل المنظم (حنا، ٢٠١٠، ص ٩٨).

وللأخصائي الاجتماعي المهام الكبرى في عملية التأهيل فهو يمثل محور عملية التأهيل حيث يقوم بتنظيم عمل الفريق والتنسيق بين جهود باقي فريق العمل، ويقود وضع خطة التأهيل ويراقب تنفيذها ومتابعتها، وتحديد طبيعة تأهيل الشخص المعاق بالمراكز أو المكاتب طبقاً لظروف الشخص المعاق. (شقيير، ٢٠٠٥، ٧٦)

واكدت دراسة britt 2008 على إعادة تأهيل المعاقين حركياً لسوق العمل بما يتناسب مع قدراتهم وعدم تركهم في قائمة العاطلين عن العمل وذلك من خلال وضع قواعد محددة للتعاون في عملية التأهيل وتنظيم التعاون بين المنظمات لإنجاز أهداف وسياسات خاصة بهذه الفئة ومراعاة التغيرات التي حدثت في سوق العمل والتي تعطي فرصاً محدودة لعمل المعاق حركياً. (Britt , 2008)

بينما أكدت دراسة طه ٢٠٠٥ على ضرورة تطوير مهارات العاملين في مجال التأهيل المهني وتوعيتهم باحتياجات ومشكلات المعوقين وحقوقهم، وضرورة تجهيز مراكز "التأهيل والعمل" بالتقنيات الفنية اللازمة لتسهيل أداء الشخص المعاق وإتقانه لعمله، ولضمان الأمن والسلامة المهنية وضرورة تعزيز التعاون مع رجال الأعمال وتفعيل دورهم في توفير فرص عمل للمعاقين. (طه، ٢٠٠٥)

وكذلك دراسة Rayadurgam 2015 استهدفت تحديد العدد الكافي من الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في تأهيل المعاقين وفى حين ان الاشخاص ذوى الإعاقة تتعدد احتياجاتهم في الوقاية والاكتشاف المبكر والتعليم والادماج الاجتماعي والتمكين الاقتصادي وتوصلت إلى أن هناك حاجة الى المزيد من الاخصائيين الاجتماعيين في هذه المهنة المتنامية مع وجود العديد من التحديات الجديدة. (Rayadurgam, 2015

ونظراً لأن طريقة التخطيط كإحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية بالحد من المشكلات التي تحول دون الاستفادة من التأهيل لسوق العمل وتقوم بحل المشكلات المجتمع لتأهيل هذه الفئة التي تحتاج كذلك إلى عناية خاصة تضمن لهم العيش بلا تمييز أو استغلال ، وهذا مع تفعيل القوانين التي تضمن حقوقهم وتدعمهم وتضمن عيشهم بكرامة.

كما أن التخطيط الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية يهتم من خلال أنشطته المختلفة بتحسين أحوال الأفراد، حيث ينصب على الحاجات المجتمعية (حاجات الأفراد والأسر والجماعات) ويهتم بتحديد مدي انتشار وتوزيع الحاجات المجتمعية بين مختلف فئات المجتمع، ثم بتحديد الموارد المجتمعية المتاحة ووضع أوليات ،

ويقوم أسلوب التخطيط بصفة عامة بالموائمة بين الموارد والإمكانيات من جهة، والاحتياجات والمشكلات من جهة أخرى، وبالتالي فهو يسعى إلى إشباع أكبر عدد ممكن من الاحتياجات ومواجهة وحل أكبر عدد من المشكلات في ضوء الموارد والإمكانيات المتاحة أو التي يمكن إتاحتها في خلال فترة زمنية محددة (سعيد وآخرون، ١٩٩٧، ص ٤٨).

ويحدد التخطيط الحاجات والمشكلات كما يساعد علي تنظيمها وفق أولوياتها بما يساهم في وضع الخطط المناسبة وحل المشكلات وفقاً للإمكانيات المتاحة أو التي يمكن إتاحتها خلال فترة زمنية محددة، كما يساعد علي التنبؤ بكثير من المشكلات قبل حدوثها وتجنب الوقوع فيها ومواجهتها إذا حدثت فعلاً وتوفير أفضل السبل لحلها (علي، ٢٠١٠، ص ٢٠٥).

والتخطيط الاجتماعي يقع ضمن التخصصات في الخدمة الاجتماعية ويهدف إلى إشباع احتياجات فئات المجتمع المختلفة باستخدام العمليات التخطيطية في إطار الأسلوب العلمي لتخطيط البرامج والمشروعات لتحقيق الرعاية الاجتماعية وتوفير الخدمات الاجتماعية لإشباع هذه الاحتياجات (Gummer, 1995,p55).

ثانياً: أهمية الدراسة:

- ١- الاهتمام العالمي والمحلى للمرأة وقضاياها.
- ٢- ما اسفرت عنه الدراسات والبحوث من أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة.
- ٣- أهمية تنمية وعي المرأة من خلال التعليم والتدريب لتمكينها من التعامل مع متطلبات سوق العمل.
- ٤- أن المرأة غير ملمة بالمهارات والتعليم الكافي مما يؤهلها الى الانخراط في سوق العمل.
- ٥- نظرا للتغيرات العالمية والمحلية هناك حاجة ملحة للعمل علي تمكين المرأة للتعامل مع اليات سوق العمل.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- ١- تحديد المؤشرات التخطيطية اللازمة للتنمية وعي المرأة بمتطلبات سوق العمل.
- ٢- التوصل إلى آليات تخطيطية لتنمية وعي المرأة لتأهيلها لسوق العمل.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: ما مستوى وعي المرأة كمؤشر تخطيطي لتأهيلها لسوق العمل؟

التساؤلات الفرعية:

- ١- ما مستوى وعي المرأة بالتأهيل والتدريب كمؤشر تخطيطي لتأهيلها لسوق العمل؟
- ٢- ما مستوى وعي المرأة بالتشغيل كمؤشر تخطيطي لتأهيلها لسوق العمل؟
- ٣- ما مستوى وعي المرأة بالتسويق كمؤشر تخطيطي لتأهيلها لسوق العمل؟

خامساً: مفاهيم الدراسة وإطارها النظري:

مفهوم الوعي:

وهو محتوى العقل فكل شئ مستمد من الخبرة المباشرة ويشتمل على ادراك للمشاعر والتصورات والأفكار فهو الاجمالي العام للخبرة. (Golden,1984,p173)

والوعى هو احتفاظ الفرد بما مر به من خبرات وبما حصله من معلومات وكسبه من عادات ومهارات. (راجح، ١٩٩٥، ص ٢٠١)

مفهوم الوعى إجرائياً:

وفى هذه الدراسة يعرف الوعى على أنه مجموعة الأفكار والتصورات والمعارف الخاصة فى تنمية وعى المرأة وتأهيلها لسوق العمل مما يعكس على إدراكها وفهمها للمخاطر التى يتعرض لها نتيجة النزول لسوق العمل. وتقصد الباحثة بتنمية الوعى الإجتماعى فى تلك الدراسة:

- بناء المرأة لعلاقات أقوى مع سوق العمل.

- تقليل المرأة لمستوى النزاعات داخل المجتمع.

- تعزيز الإيجابية فى مكان العمل.

- فهم الأشخاص ذوي البيئات الاجتماعية والأخلاقية المختلفة.

مفهوم التأهيل:

وهو مجموعة الخدمات المنظمة فى المجالات الطبية والاجتماعية والتربوية والتقييم المهني، من أجل تدريب أو إعادة تدريب الفرد للوصول به إلى أقصى مستوى من مستويات القدرة الوظيفية . (عبدالمعطي، ٢٠٠٥، ص ٢٨)

هو عملية موجهة بالاهداف ومحددة بالزمن تهدف الى تمكين الشخص من الوصول الى المستوى الوظيفى والعقلى او الاجتماعى الامثل، والتأهيل الكامل هو الهدف الذى تجتمع فيه خدمات متعددة للشخص وهذه الخدمات تشمل الخدمات الصحية وخدمات الرعاية الاجتماعية والتدريب المهني والتوظيف وغيرها من الخدمات المرتبطة بتغيرات فى نمط الحياة. (السكري، ٢٠٠٠، ص ٤٤١)

وهو العملية التى تهدف إلى تحقيق الكفاية الاقتصادية عن طريق العمل والاشتغال بمهنة أو حرفة أو وظيفة معينة بالإضافة إلى المتابعة والمساعدة على التكيف للعمل والاستمرار فيه والرضا عنه.(عبدالمعطي، ٢٠٠٥، ص ٢٧)

وتقصد الباحثة بالتأهيل لسوق العمل فى تلك الدراسة بأنه:

هو مجموعة من الخدمات التأهيلية والتدريبية والتشغيلية والتسويقية التى تساهم فى استثمار القدرات الكامنة لدى المرأة وتؤدى هذه الخدمات إلى استغلال أقصى قدرات المرأة فى العمل والإنتاج حتى تتمكن من تحقيق استقلالها الاقتصادى.

مفهوم سوق العمل:

هو المجال الذى يحدث فيه نشاط الوظيفة او اى عمل. (السكري، ٢٠٠٠، ص ٥٦٧) وهو ايضا انتاج قوة العمل وعرضها فى السوق وطلبها واستهلاكها فى العملية الانتاجية. (عبدالعزيز، ٢٠١٥، ص ٣٧٧)

التعريف الاجرائى لسوق العمل وفقا لهذه الدراسة:

بانه المهنة والنشاط الذى تقوم به المرأة للحصول على اجر من خلال توفير فرص عمل. وإن التخطيط الاجتماعى يقوم بدور فعال فى خدمة ورعاية المرأة، حيث أن التعاون مع الجهات الرسمية فى رعاية المرأة تتطلب عرض الحقائق على الناس بشكل منظم وباستخدام وسائل الإعلام سواء المسموعة أو المرئية أو الكتب والمجلات وعقد اجتماعات وندوات وحلقات بحث من مسئولية المخطط الاجتماعى ، ويأتى هذا من مفهوم التخطيط الاجتماعى ، بأنها تساعد سكان المجتمع على اتخاذ قرارات سليمة لتخطيط البرامج لتنمية مواردهم ولتحسين أحوالهم ، والعمل على زيادة قدراتهم فى إشباع احتياجاتهم. كما ان التخطيط الاجتماعى هو الطريقة المهنية للخدمة الاجتماعية المنوط بها مساعدة الجهود الالهية لتاهيل المرأة لسوق العمل.

تعريف تأهيل المرأة لسوق العمل اجرائيا:

ويقصد بتأهيل المرأة لسوق العمل: تزويد المرأة التى تعانى من دخل منخفض بالمتطلبات الخاصة (بالتأهيل والتدريب - التشغيل - التسويق) للتعامل مع متطلبات سوق العمل الحر.

مفهوم المؤشرات التخطيطية:

يعرف التخطيط الاجتماعى بأنه "هو الأسلوب العلمى الذى يتضمن اتخاذ مجموعة من القرارات للوصول إلى الأهداف المحددة خلال فترة زمنية معينة مستخدما الموارد المادية والبشرية المتاحة أو التى يمكن أتاحتها أحسن استخدام". (علي وآخرون، ١٩٩٩، ص ٤٥)

وينقسم مفهوم المؤشرات التخطيطية إلى جزأين هما المؤشر والتخطيط بالنسبة للجزء الأول من المفهوم وهو المؤشر يعنى المحك أو المعيار الذى عن طريقة يمكن قياس التقدم أو التخلف، أما بالنسبة للجزء الثانى من المفهوم وهو التخطيط ويعنى أسلوب علمى يقدر ويحسب ويتنبأ ويعمل على تكييف وموائمة الوسائل للوصول إلى الأهداف (مكاوي، ١٩٩٩، ص ٣٥).

وتعرف المؤشرات بأنها بيانات كمية أو كيفية تعبر عن جانب أو أكثر من جوانب الحياة الاجتماعية ويمكنها أن تدل أو تشير بسبب طبيعتها إلى واقع هذا المجتمع، بينما تساعد فى نهاية الأمر صانع القرار السياسى فى مجال التخطيط الاجتماعى للوصول لأنسب القرارات التخطيطية (السكري، ٢٠٠٠، ص ٢١).

ويمكن تعريف المؤشر بأنه أداة لقياس إنجاز منظمة ما لوظائفها وعملياتها ونتائجها عبر الزمن، وهي علامات على وضع معين، ويتعين النظر إليها باعتبارها أداة تستعمل فى عملية محكمة لرصد وتقييم الاستراتيجيات،

والمؤشرات أدوات لتقييم ورصد جودة الرعاية، وهذه الأدوات لها أهمية أساسية في دعم أنشطة الرعاية، وهي مقاييس كمية يمكن استعمالها كمرشد لرصد وتقييم جودة الرعاية وأنشطة الخدمات الداعمة لها. (خوجة، ٢٠٠٧ ص ١٨٩)

والمؤشرات هي مقاييس كمية تستخدم في تحديد الأوضاع الاجتماعية الهامة في المجتمع، وللمؤشر ملامح أساسية إما أنها تقديرات كمية وأنها تهتم بشكل تصنيفي أو أنها تمثل مقياساً لاهتمامات اجتماعية. (السكري، ٢٠٠٠، ص ٥٥)

وتلعب المؤشرات الاجتماعية دوراً بارزاً ومتميزاً في تقييم البرامج والمشروعات والسياسات الاجتماعية، وتقديم مقترحات وتوصيات تفيد في تطوير وتعديل مقل هذه المشروعات (داوود، ٢٠٠٢، ص ١١١).

كما ان المؤشرات التخطيطية تعني مجموعة من البيانات الكمية أو الكيفية التي تستمد من الحياة، وتشير إلى جانب أو أكثر من جوانبها المختلفة سواء الاجتماعية منها، أو الاقتصادية، أو السياسية، وتستهدف التوصل إلى إجابات كاملة ودقيقة للعديد من التساؤلات الاجتماعية وهي وسيلة لتحرير المشكلات الخطيرة والبارزة في المجتمع، ولذا تستخدم في رسم السياسات والمحافظة عليها ودعمها وتطويرها، أو تعديلها لتتواءم مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، أو احتياجات فئات معينة في المجتمع تقتضي الضرورة الاجتماعية التعامل معها لسد احتياجاتها ومواجهة مشكلاتها وتنميتها، كما أنها تعكس مجموعة الشروط الواجب توافرها في سياسة اجتماعية معينة عند العمل على تحديدها أو صياغتها أو رسمها للتأكد من احتمالية نجاحها في المستقبل، وتستخدم المؤشرات الاجتماعية لمعرفة نوعية الحياة، ثم تحديد التحسينات والتطوير المنشود في نوعية الحياة، كل ذلك يتم من خلال المؤشرات الاجتماعية واستناداً إليها، وكان مفهوم المؤشر في الماضي يأخذ أحياناً اسم الاتجاهات الاجتماعية أو مؤشر الحركة أو مؤشر التغير وكذلك الأهداف الاجتماعية، ثم استخدام البيانات الإحصائية، جمع وتنظيم البيانات الاجتماعية والاقتصادية والديموجرافية لصالح التخطيط الجيد (الجوهري، ١٩٩٠، ص ٢١٢).

كما عرفت المؤشرات بأنها مجموعة الحقائق والبيانات التي تفصح عن المتغيرات المجتمعية التي تستخدم كدليل أو مؤشر عند التخطيط للجوانب المجتمعية (عبدالمنعم، ١٩٨٩، ص ٣٥).

مفهوم المؤشرات التخطيطية إجرائياً:

مجموعة من البيانات الكمية أو الكيفية التي تستخدم في رسم السياسات ودعمها وتطويرها لتتواءم مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية بهدف تنمية وعي المرأة لتأهيلها لسوق العمل.

سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة

نوع الدراسة:

تتبنى هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تهتم بالوصف والتحليل لمعطيات الدراسة، فهي تهدف إلى تنمية وعي المرأة كمؤشر تخطيطي لتأهيلها لسوق العمل.

المنهج المستخدم:

توافقاً مع نوع الدراسة وأهدافها يعتمد الباحث في الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، وذلك باعتبار إن منهج المسح الاجتماعي من المناهج المناسبة للدراسات الوصفية.

أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على: أداة واحدة وهي أداة الإستبيان.

١- أداة استبيان مطبق على المرأة لتحديد مستوى وعي المرأة لتأهيلها لسوق العمل.

٢- أداة استبيان مطبقة على فريق العمل من الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين.

وقد تم اتباع الخطوات التالية في اعداد أداة الاستبيان:

١- تحديد موضوع الإستبيان وذلك في ضوء المتغير التابع الذي من خلاله يتم التعرف على مدى التغيير فيه ويتمثل في تأهيل المرأة لسوق العمل.

٢- تحديد المؤشرات المتصلة بالموضوع والتي تتمثل في:

- تحديد مستوى وعي المرأة بالتأهيل والتدريب لتأهيلها لسوق العمل.
- تحديد مستوى وعي المرأة بالتشغيل لتأهيلها لسوق العمل.
- تحديد مستوى وعي المرأة بالتسويق لتأهيلها لسوق العمل.

٣- صياغة العبارات المتصلة بمؤشرات الإستبيان وقد بلغ المجموع الكلي للعبارات ٤٠ عبارة.

٤- تحكيم أداة الاستبيان حيث تم عرض الاستبيان في صورته المبدئية على عدد ١٠ من المحكمين من الأساتذة بكليات الخدمة الاجتماعية والخبراء في المجال، وتم التحكيم بالنسبة لارتباط كل عبارة بالمؤشر المراد قياسه، والأداة ككل وسلامة العبارات من حيث صياغتها وحذف وإضافة بعض العبارات التي يرون أنها مناسبة.

وبعد عرض الأستبيان على السادة المحكمين تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة بعض العبارات وإضافة بعض العبارات الجديدة في ضوء آراء المحكمين وأصبح العدد النهائي لعبارات الاستبيان ٣٤ عبارة.

٥- تحديد أوزان الإستبيان حيث اعتمد على التدرج التالي: (نعم، إلى حد ما، لا) بحيث تحصل الاجابة نعم على ٣ درجات والاجابة إلى حد ما على ٢ درجة والاجابة لا على ١ درجة بالنسبة للعبارات الايجابية اما العبارات السلبية عكس ذلك حيث تحصل الاجابة نعم على ١ درجة والاجابة إلى حد ما على ٢ درجة والاجابة لا على ٣ درجات.

٦- مرحلة التأكد من صدق وثبات أداة الإستبيان:

- ثبات الإستبيان تم باستخدام طريقة إعادة الاختبار بتطبيق الإستبيان في صورته المبدئية على ١٠ مفردة من خارج عينة الدراسة وتم إعادة تطبيق الإستبيان معهم بعد ١٥ يوم وتم استخدام معامل ارتباط سبيرمان وكانت نتائج ثبات الدرجة الكلية للمقياس ٠.٩ عند درجة معنوية ٠.٠٥.
 - صدق الإستبيان وتم باستخدام اسلوبين للتحقق من صدق الإستبيان: الصدق الظاهري حيث تم عرض الإستبيان على عدد من المحكمين وأساتذة الخدمة الاجتماعية والخبراء وذلك للحكم على مدى سلامة عبارات الإستبيان وارتباطها بالمؤشر المراد قياسه وسلامة العبارات من حيث صياغتها وحذف واضافة بعض العبارات التي يرونها مناسبة. الصدق الذاتي وتم التحقق بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الإستبيان وبلغ ٠.٩٥.
- كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (١)

يوضح معاملات ثبات وصدق أبعاد الإستبيان ككل

م	المعاملات الإحصائية	معامل الثبات	معامل الصدق الإحصائي
١	البعد الأول	٠.٩١	٠.٩٥
٢	البعد الثاني	٠.٩٠	٠.٩٥
٣	البعد الثالث	٠.٨٩	٠.٩٤
	الإستبيان ككل	٠.٩٠	٠.٩٥

*تم حساب معامل الصدق الإحصائي باستخدام الجذر التربيعي للثبات. وتبين من الجدول السابق أن أبعاد الإستبيان والإستبيان ككل يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات حيث بلغ معامل الثبات الكلي ٠.٩٠ ومعامل الصدق ٠.٩٥.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: وتحدد في جمعية نهوض وتنمية المرأة بالمنيل - محافظة القاهرة حيث تهدف الجمعية إلى تمكين المرأة المعيلة اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وصحياً وقانونياً وغير ذلك.

وتم اختيار الجمعية للأسباب التالية:

- توافر عينة الدراسة.
- موافقة المؤسسة على إجراء الدراسة.
- خبرة تلك الجمعية في التعامل مع النساء وتمكينهم.
- كثرة عدد النساء الذين يتعاونون مع الجمعية.

المجال البشري: عينة عمدية تتوفر فيها الشروط التالية:

- أن تكون من المترددات علي الجمعية للحصول علي الخدمات.
- أن تكون إستفادت من المشروعات التي تقدمها الجمعية للتمكين.
- أن تكون حصلت علي الخدمات منذ أكثر من سنة.

المجال الزمني: فترة جمع البيانات في الفترة من ١/٣ / ٢٠٢٤ / إلى ٦ / ٥ / ٢٠٢٤

سابعاً: نتائج الدراسة:

جدول رقم (٢)

يوضح خصائص عينة البحث من الأخصائيين الاجتماعيين والعاملين

الأخصائيين الاجتماعيين (ن = ١٣)		
المتغير	عدد	%
النوع	ذكر	٩
	أنثى	٤
الفئة العمرية	٢٥ -	٦
	٣٥ -	٥
	٤٥ فأكثر	٢
الحالة التعليمية	مؤهل عال	١٠
	ماجستير	٣
مدة العمل	٢ -	٤
	٤ -	٦
	٦ فأكثر	٣
الحصول على دورات	نعم	١٣
	لا	٠

يتضح من الجدول السابق أن ٧٠٪ من عينة الدراسة ذكور ٣٠٪ إناث وأن نسبة ٤٦ % من عينة الدراسة تقع في الفئة العمرية ما بين ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة بينما جاء في الترتيب التالي الفئة العمرية من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة بنسبة ٣٨ % وأخيراً من من ٤٥ سنة فأكثر بنسبة ١٦ % بينما نسبة الحاصلين على مؤهل

عال جاءت في الترتيب الأول بنسبة ٧٧ % ثم يأتي في الترتيب الثاني الحاصلين على الماجستير بنسبة ٢٣ % كما أن مدة العمل من ٤ سنوات إلى أقل من ٦ سنوات بلغت نسبتهم ٤٦ % ومدة من سنتين إلى أقل من ٤ سنوات في الترتيب التالي بنسبة ٣١ % ومن ٦ سنوات فأكثر اخيرا بنسبة ٢٣ %، وأتضح أن جميع عينة الدراسة حصلوا على دورات بنسبة بلغت ١٠٠ %.

جدول رقم (٣)

توزيع عينة الدراسة طبقاً للسن

السن	ك	%
من ٢٥ - أقل من ٣٠ سنة	٣٠	٤٧
من ٣٠ - أقل من ٣٥ سنة	١٨	٢٩
من ٣٥ - ٤٠ سنة	١٥	٢٤
الإجمالي	٦٣	١٠٠

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للسن، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن تقع اعمارهم في الفئة العمرية (من ٢٥ - أقل من ٣٠ سنة) والتي بلغت (٤٧%) أما من تقع اعمارهم في الفئة العمرية (من ٣٠ - أقل من ٣٥ سنة) بلغت نسبتهم (٢٩%)، في حين من تقع اعمارهم في الفئة العمرية (من ٣٥ - ٤٠ سنة) بلغت نسبتهم (٢٤%).

جدول رقم (٤)

توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	ك	%
متزوجة	٣٢	٥١
أرملة	١٦	٢٥
مطلقة	١٥	٢٤
الإجمالي	٦٣	١٠٠

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الاجتماعية حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لفئة المتزوجة والتي بلغت (٥١%) أما فئة الأرملة بلغت (٢٦%)، في حين بلغت نسبة المطلقة (٢٣%).

جدول رقم (٥)

توزيع عينة الدراسة طبقاً للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	ك	%
تقرأ وتكتب	١٤	٢٢
مؤهل متوسط	٣١	٤٩
مؤهل فوق المتوسط	١٨	٢٩
الاجمالي	٦٣	١٠٠

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للمستوى التعليمي، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لفئة مؤهل متوسط والتي بلغت (٤٩٪)، أما الحاصلات على مؤهل فوق متوسط بلغت نسبتهن (٢٩٪)، أما فئة تقرأ وتكتب بلغت نسبتهن (٢٢٪).

جدول رقم (٦)

توزيع عينة الدراسة طبقاً لمتوسط الدخل

متوسط الدخل	ك	%
أقل من ١٠٠٠ جنية	١٩	٣٠
من ١٠٠٠ جنية لأقل من ٢٠٠٠ جنية	٣٠	٤٨
من ٢٠٠٠ جنية لأقل من ٣٠٠٠ جنية	١٤	٢٢
الاجمالي	٦٣	١٠٠

يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمتوسط الدخل، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن يقع متوسط دخلهم في الفئة (من ١٠٠٠ جنية لأقل من ٢٠٠٠ جنية) والتي بلغت (٤٨٪)، أما متوسط دخلهم في الفئة (أقل من ١٠٠٠ جنية) بلغت نسبتهن (٣٠٪)، في حين متوسط دخلهم في الفئة (من ٢٠٠٠ جنية لأقل من ٣٠٠٠ جنية) بلغت نسبتهن (٢٢٪).

جدول رقم (٧)

توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	ك	%	م
أقل من ٤ أفراد	١٣	٢١	١
من ٤ إلى ٦ أفراد	٣٥	٥٥	٢
من ٦ إلى ٨ أفراد	١٥	٢٤	٣
الاجمالي	٦٣	١٠٠	

ويتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد افراد الاسرة حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن يقع عدد افراد اسراتهم في الفئة من (٤ إلى ٦ أفراد) والتي بلغت (٥٥٪)،

في حين من وقع عدد افراد اسرتهم في الفئة من (٦ إلى ٨ أفراد) بلغت نسبتهم (٢٤٪)، أما من وقع عدد افراد اسرتهم في الفئة (أقل من ٤ أفراد) بلغت نسبتهم (٢١٪).

من وجهة نظر المرأة

جدول رقم (٨)

مستوى وعي المرأة بالتأهيل والتدريب

ن = ٦٣

م	العبرة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	تنمية وعي المرأة باكساب المهارات اللازمة للتمييز في سوق العمل	١٣	٥٠	٠	١٣٩	٢.٢١	٠.٧٣	٢
٢	التدريب على اختيار المشروع المناسب	٧	٥٤	٢	١٣١	٢.٠٨	٠.٦٩	٣
٣	تنمية وعي المرأة للتدريب على مواجهة مشكلات العمل	٤٧	١٢	٤	١٦٩	٢.٦٨	٠.٨٩	١
٤	تنمية الوعي لكيفية الحصول على تراخيص العمل	١١	٣٥	١٧	١٢٠	١.٩	٠.٦٣	٤
٥	التدريب على كيفية التغلب على مشكلات العمل	٤	٤٠	١٩	١١١	١.٧٦	٠.٥٨	٧
٦	مساعدة المرأة للتعرف على الوقاية أثناء العمل	١٢	٢٨	٢٣	١١٥	١.٨٣	٠.٦١	٦
٧	تنمية وعي المرأة بالتعامل مع متطلبات سوق العمل	١٥	١٧	٣١	١١٠	١.٧٥	٠.٥٨	٨
٨	تنمية وعي المرأة باختيار المشروع الذي يلائم قدراتها	١٠	٣٥	١٨	١١٨	١.٨٧	٠.٦٢	٥
٩	تنمية وعي المرأة بالطرق السليمة لزيادة الانتاج	٧	١٠	٤٦	٨٧	١.٣٨	٠.٤٦	١٠
١٠	تنمية وعي المرأة للتغلب على مشكلات التمويل	١٠	١٧	٣٦	١٠٠	١.٥٩	٠.٥٢	٩
١١	تشجيع المرأة على ترشيد الموارد المتاحة	١٥	١٧	٣١	١١٠	١.٧٥	٠.٥٨	٨
١٢	تنمية وعي المرأة بالحصول على التدريب المناسب	١٠	٣٥	١٨	١١٨	١.٨٧	٠.٦٢	٥
	المجموع	١٦١	٣٥٠	٢٤٥	١٤٢٨		٧,٥٥	
	المتوسط الحسابي	١٣.٤	٢٩.٢	٢٠.٤	١١٩		٠.٦٣	
	النسبة (%)	٢١.٣	٤٦.٣	٣٢.٤				
	القوة النسبية							٦٣ %

يتضح من الجدول السابق مستوى وعي المرأة بالتأهيل والتدريب ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى منخفض حيث بلغ المجموع الوزني (١٤٢٨) بمتوسط بلغ (١١٩) وبوزن مرجح (٧.٥٥) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٦٣ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (١٦١) مفردة يمثلون نسبة (٢١.٣%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (٣٥٠) مفردة بنسبة (٤٦.٣%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (٢٤٥) مفردة يمثلون نسبة (٣٢.٤%).

كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " تنمية وعي المرأة للتدريب على مواجهة مشكلات العمل " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (٢.٦٨) وبوزن مرجح بلغ (٠.٨٩). وجاء في الترتيب الثاني عبارة " تنمية وعي المرأة باكتساب المهارات اللازمة للتميز في سوق العمل " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٢١) وبوزن مرجح (٠.٧٣). أما الترتيب الثالث فكان للعبارة " التدريب على اختيار المشروع المناسب " بمتوسط مرجح (٢.٠٨) وبوزن مرجح (٠.٦٩). وجاء في الترتيب الرابع عبارة " تنمية الوعي لكيفية الحصول على تراخيص العمل " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (١.٩) وبوزن مرجح (٠.٦٣). وبعد ذلك يأتي في الترتيب الخامس عبارة " تنمية وعي المرأة باختيار المشروع الذي يلائم قدراتها " و " تنمية وعي المرأة بالحصول على التدريب المناسب " بمتوسط مرجح (١.٨٧) وبوزن نسبي (٠.٦٢). أما الترتيب السادس فكان للعبارة " مساعدة المرأة للتعرف على الوقاية اثناء العمل " بمتوسط مرجح (١.٨٣) وبوزن مرجح (٠.٦١). وجاء في الترتيب السابع عبارة " التدريب على كيفية التغلب على مشكلات العمل " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (١.٧٦) وبوزن مرجح (٠.٥٨). وبعد ذلك يأتي في الترتيب الثامن عبارة " تنمية وعي المرأة بالتعامل مع متطلبات سوق العمل " و " تشجيع المرأة على ترشيد الموارد المتاحة " بمتوسط مرجح (١.٧٥) وبوزن نسبي (٠.٥٨). وبعد ذلك يأتي في الترتيب التاسع عبارة " تنمية وعي المرأة للتغلب على مشكلات التمويل " بمتوسط مرجح (١.٥٩) وبوزن نسبي (٠.٥٢). أما الترتيب العاشر فكان للعبارة " تنمية وعي المرأة بالطرق السليمة لزيادة الانتاج " بمتوسط مرجح (١.٣٨) وبوزن مرجح (٠.٤٦). واتفقت هذه النتائج مع دراسة نبيل ٢٠١٨ ودراسة السيد ٢٠١٢ ودراسة طه ٢٠٠٥ ودراسة Brit 2008، Borovickova 2012، من حيث ان خدمات التأهيل المهني تساعد الشخص في معرفة ذاته والتقدير الصحيح لقدراته وموازنتها بمتطلبات الأعمال المتاحة له وتنمية معلوماته عن البيئة التي يعيش فيها وما يوجد بها من نشاط اقتصادى وفرص للعمل، واكتساب المهارات الاساسية والمعلومات المهنية عن طريق برامج التدريب والتأهيل المنظم.

جدول رقم (٩)

مستوى وعي المرأة بالتشغيل

ن = ٦٣

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	تنمية وعي المرأة بطرق الوقاية من إصابات العمل	٢٣	١٩	٢١	١٢٨	٢.٠٣	٠.٦٧	٦
٢	تشجيع المرأة على التميز في سوق العمل	٤٣	١٨	٢	١٦٧	٢.٦٥	٠.٨٨	٢
٣	مساعدة المرأة للحصول على القروض اللازمة	٢١	٣٧	٥	١٤٢	٢.٢٥	٠.٧٥	٤
٤	مساعدة المرأة على توفير التأمين الصحي لها	١٨	٤١	٤	١٤٠	٢.٢٢	٠.٧٤	٥
٥	تنمية وعي المرأة بكيفية الحصول على التأمينات الاجتماعية	٢٣	١٩	٢١	١٢٨	٢.٠٣	٠.٦٧	٦
٦	تسهيل إجراءات الحصول على العمل	١٤	٣٢	١٧	١٢٣	١.٩٥	٠.٦٥	٨
٧	تنمية وعي المرأة بالحصول على الموارد التي تحتاجها في العمل	٨	٤٧	٨	١٢٦	٢	٠.٦٦	٧
٨	تنمية وعي المرأة بالاستفادة من التأمينات الاجتماعية	١٢	٣٦	١٥	١٢٣	١.٩٥	٠.٦٥	٨
٩	تشجيع المرأة على الموائمة بين قدراتها ومتطلبات المهنة	٢٨	٢٣	١٢	١٤٢	٢.٢٥	٠.٧٥	٤
١٠	تنمية وعي المرأة بمتطلبات سوق العمل وفقاً للمتغيرات	٥١	٨	٤	١٧٣	٢.٧٥	٠.٩١	١
١١	تنمية وعي المرأة على الاستفادة من المؤسسات الأهلية لتوفير فرص العمل	٤٣	١٢	٨	١٦١	٢.٥٦	٠.٨٥	٣
	المجموع	٢٨٤	٢٩٢	١١٧	١٥٥٣		٨.٢٢	
	المتوسط الحسابي	٢٥.٨	٢٦.٥	١٠.٧	١٤١.٢		٠.٧٤	
	النسبة (%)	٤١	٤٢.١	١٦.٩				
	القوة النسبية							٧٤%

يتضح من الجدول السابق والخاص مستوى وعي المرأة بالتشغيل ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى متوسط حيث بلغ المجموع الوزني (١٥٥٣) بمتوسط (١٤١.٢) وبوزن مرجح (٨.٢٢) وبقوة نسبية بلغت ٧٤ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٢٨٤) مفردة يمثلون نسبة (٤١%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (٢٩٢) مفردة بنسبة (٤٢.١%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (١١٧) مفردة يمثلون نسبة (١٦.٩%). وأظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " تنمية وعي المرأة بمتطلبات سوق العمل وفقاً للمتغيرات " احتلت الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٢.٧٥) وبوزن مرجح (٠.٩١). وجاء في الترتيب الثاني عبارة " تشجيع المرأة على التميز في سوق العمل " بمتوسط مرجح (٢.٦٥) وبوزن مرجح (٠.٨٨). أما في الترتيب الثالث جاءت عبارة " تنمية وعي المرأة على الاستفادة من المؤسسات الأهلية لتوفير فرص العمل " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (٢.٥٦) وبوزن مرجح (٠.٨٥). وجاء في الترتيب الرابع عبارة " مساعدة المرأة للحصول على القروض اللازمة

" و " تشجيع المرأة على الموائمة بين قدراتها ومتطلبات المهنة " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٢٥) وبوزن مرجح بلغ (٠.٧٥). كما جاءت عبارة " مساعدة المرأة على توفير التأمين الصحي لها " في الترتيب الخامس بمتوسط مرجح بلغ (٢.٢٢) وبوزن مرجح بلغ (٠.٧٤). بينما جاء في الترتيب السادس عبارة " تنمية وعي المرأة بطرق الوقاية من اصابات العمل " و " تنمية وعي المرأة بكيفية الحصول على التأمينات الاجتماعية " بمتوسط مرجح بلغ (١.٧٨) وبوزن مرجح بلغ (٠.٥٩). كما جاءت عبارة " تنمية وعي المرأة بالحصول على الموارد التي تحتاجها في العمل " في الترتيب السابع بمتوسط مرجح بلغ (٢) وبوزن مرجح بلغ (٠.٦٦). بينما جاء في الترتيب الثامن عبارة " تسهيل اجراءات الحصول على العمل " و " تنمية وعي المرأة بالاستفادة من التأمينات الاجتماعية " بمتوسط مرجح بلغ (١.٩٥) وبوزن مرجح بلغ (٠.٦٥). واتفقت تلك النتائج مع دراسة نبيل ٢٠١٨، ودراسة الليثي ٢٠٠٢، ودراسة طه ٢٠٠٥، ودراسة Britt 2008. من حيث ان مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي والنمو لاتزال اقل بكثير من المستوى وما ينطوى على ذلك من عواقب اقتصادية فلا تزال مشاركة المرأة في سوق العمل ادنى من مشاركة الذكور.

جدول رقم (١٠)

مستوى وعي المرأة بالتسويق

ن = ٦٣

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	تنمية وعي المرأة على ربط مشروعاتها باحتياجات المجتمع	٤٣	١٢	٨	١٦١	٢.٥٦	٠.٨٥	٣
٢	تنمية وعي المرأة بمتطلبات القدرة على المنافسة في سوق العمل	٣١	٢٨	٤	١٥٣	٢.٤٣	٠.٨١	٤
٣	زيادة الوعي بالتعامل مع مستجدات سوق العمل	١٤	٣١	١٨	١٢٢	١.٩٤	٠.٦٤	٧
٤	تنمية وعي المرأة بالاستخدام الامثل للموارد المتاحة للمساعدة في التسويق	١١	٢٥	٢٧	١١٠	١.٧٥	٠.٥٨	٨
٥	مساعدة المرأة بالحصول على دورات تدريبية في التسويق	٤١	١٧	٥	١٦٢	٢.٥٧	٠.٨٥	٢
٦	تنمية وعي المرأة بمتطلبات حل المشكلات التسويقية	٤٧	١٢	٤	١٦٩	٢.٦٨	٠.٨٩	١
٧	مساعدة امرأة على العمل بإيجاد منافذ لتسويق المنتجات	١٨	٣٧	٨	١٣٩	٢.٢١	٠.٧٣	٥
٨	توعية المرأة بالاجراءات اللازمة لاتمام عملية التسويق	٣١	١٤	١٨	١٣٠	٢.٠٦	٠.٦٨	٦
٩	اكتساب المرأة متطلبات حل المشكلات التسويقية	١٢	٤٣	٨	١٣٠	٢.٠٦	٠.٦٨	٦

٣	٠.٨٥	٢.٥٦	١٦١	٨	١٢	٤٣	١٠	تنمية وعي المرأة بمصادر التمويل المكافئ للخدمات التسويقية	
٧	٠.٦٤	١.٩٤	١٢٢	١٨	٣١	١٤	١١	تنمية وعي المرأة بالمشكلات التي تواجه السوق	
	٨.٢٥		١٥٥٩	١٢٦	٢٦٢	٣٠٥		المجموع	
	٠.٧٥		١٤١.٧	١١.٥	٢٣.٨	٢٧.٧		المتوسط الحسابي	
				٢٣.٣	٣٧.٧	٤٤		النسبة (%)	
			٧٥ %						القوة النسبية

يتضح من الجدول السابق مستوى وعي المرأة بالتسويق ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى متوسط حيث بلغ المجموع الوزني (١٥٥٩) بمتوسط بلغ (١٤١.٧) وبوزن مرجح (٨.٢٥) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٧٥ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٣٠٥) مفردة يمثلون نسبة (٤٤%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (٢٦٢) مفردة بنسبة (٣٧.٧%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (١٢٦) مفردة يمثلون نسبة (٢٣.٣%). كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " تنمية وعي المرأة بمتطلبات حل المشكلات التسويقية " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (٢.٦٨) وبوزن مرجح بلغ (٠.٨٩). وجاء في الترتيب الثاني عبارة " مساعدة المرأة بالحصول على دورات تدريبية في التسويق " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٥٧) وبوزن مرجح (٠.٨٥). أما الترتيب الثالث فكان للعبارة " تنمية وعي المرأة على ربط مشروعاتها باحتياجات المجتمع " و " تنمية وعي المرأة بمصادر التمويل المكافئ للخدمات التسويقية " بمتوسط مرجح (٢.٥٦) وبوزن مرجح (٠.٨٥). وجاء في الترتيب الرابع عبارة " تنمية وعي المرأة بمتطلبات القدرة على المنافسة في سوق العمل " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٤٣) وبوزن مرجح بلغ (٠.٨١). كما جاءت عبارة " مساعدة امرأة على العمل بإيجاد منافذ لتسويق المنتجات " في الترتيب الخامس بمتوسط مرجح بلغ (٢.٢١) وبوزن مرجح بلغ (٠.٧٣). أما الترتيب السادس فكان للعبارة " توعية المرأة بالاجراءات اللازمة لاتمام عملية التسويق " و " اكساب المرأة متطلبات حل المشكلات التسويقية " بمتوسط مرجح (٢.٠٦) وبوزن مرجح (٠.٦٨). وفي الترتيب السابع فكان للعبارة " تنمية وعي المرأة بالمشكلات التي تواجه السوق " و " زيادة الوعي بالتعامل مع مستجدات سوق العمل " بمتوسط مرجح (١.٩٤) وبوزن مرجح (٠.٦٤). وجاء في الترتيب الثامن عبارة " تنمية وعي المرأة بالاستخدام الامثل للموارد المتاحة للمساعدة في التسويق " بمتوسط مرجح بلغ (١.٧٥) وبوزن مرجح بلغ (٠.٥٨). واتفقت هذه النتائج مع دراسة نبيل ٢٠١٨، ودراسة السيد ٢٠١٢، ودراسة طه ٢٠٠٥. من حيث ان غالبية النساء غير ملمة بالمهارات والتعليم الكافي مما يؤهلها الى الانخراط في سوق العمل الرسمية ويكون العمل في القطاع غير الرسمي المنفذ المتاح أمامها.

من وجهة نظر فريق العمل

جدول رقم (١١)

مستوى وعي المرأة بالتأهيل والتدريب

ن = ١٣

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	تنمية وعي المرأة بإكساب المهارات اللازمة للتمييز في سوق العمل	١٢	١	٠	٣٨	٢.٩٢	٠.٩٧٤	٢
٢	التدريب على اختيار المشروع المناسب	١١	١	١	٣٦	٢.٧٧	٠.٩٢٤	٣
٣	تنمية وعي المرأة للتدريب على مواجهة مشكلات العمل	١٣	٠	٠	٣٩	٣	١	١
٤	تنمية الوعي لكيفية الحصول على تراخيص العمل	١٠	٣	٠	٣٦	٢.٧٧	٠.٩٢٣	٤
٥	التدريب على كيفية التغلب على مشكلات العمل	٩	٢	٢	٣٣	٢.٥٢	٠.٨٤٦	٧
٦	مساعدة المرأة للتعرف على الوقاية أثناء العمل	٩	٣	١	٣٤	٢.٦١	٠.٨٧٢	٦
٧	تنمية وعي المرأة بالتعامل مع متطلبات سوق العمل	٨	٢	٣	٣١	٢.٣٨	٠.٧٩٤	٨
٨	تنمية وعي المرأة باختيار المشروع الذي يلائم قدراتها	١٠	٢	١	٣٥	٢.٦٩	٠.٨٩٧	٥
٩	تنمية وعي المرأة بالطرق السليمة لزيادة الانتاج	٧	١	٥	٢٨	٢.١٥	٠.٧١٨	١٠
١٠	تنمية وعي المرأة للتغلب على مشكلات التمويل	٧	٣	٣	٣٠	٢.٣١	٠.٧٧	٩
١١	تشجيع المرأة على ترشيد الموارد المتاحة	٨	٢	٣	٣١	٢.٣٨	٠.٧٩٤	٨
١٢	تنمية وعي المرأة بالحصول على التدريب المناسب	١٠	٢	١	٣٥	٢.٦٩	٠.٨٩٧	٥
	المجموع	١١٤	٢٢	٢٠	٤١٦		١٠.٤٠٩	
	المتوسط الحسابي	٩.٥	١.٨	١.٧	٣٤.٧		٠.٨٦٧	
	النسبة (%)	٧٣.١	١٤.١	١٢.٨				
	القوة النسبية							٨٧ %

يتضح من الجدول السابق مستوى وعي المرأة بالتأهيل والتدريب ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني (٤١٦) بمتوسط بلغ (٣٤.٧) وبوزن مرجح (١٠.٤١) وكذلك بقوة نسبية

بلغت ٨٧ ٪ . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (١١٤) مفردة يمثلون نسبة (٧٣.١٪) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (٢٢) مفردة بنسبة (١٤.١٪) وبلغ عدد من أجابوا بلا (٢٠) مفردة يمثلون نسبة (١٢.٨٪).

كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " تنمية وعي المرأة للتدريب على مواجهة مشكلات العمل " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (٣) وبوزن مرجح بلغ (١). وجاء في الترتيب الثاني عبارة " تنمية وعي المرأة باكتساب المهارات اللازمة للتمييز في سوق العمل " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٩٢) وبوزن مرجح (٠.٩٧٤). أما الترتيب الثالث فكان للعبارة " التدريب على اختيار المشروع المناسب " بمتوسط مرجح (٢.٧٧) وبوزن مرجح (٠.٩٢٤). وجاء في الترتيب الرابع عبارة " تنمية الوعي لكيفية الحصول على تراخيص العمل " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (٢.٧٧) وبوزن مرجح (٠.٩٢٣). وبعد ذلك يأتي في الترتيب الخامس عبارة " تنمية وعي المرأة باختيار المشروع الذي يلائم قدراتها " و " تنمية وعي المرأة بالحصول على التدريب المناسب " بمتوسط مرجح (٢.٦٩) وبوزن نسبي (٠.٨٩٧). أما الترتيب السادس فكان للعبارة " مساعدة المرأة للتعرف على الوقاية اثناء العمل " بمتوسط مرجح (٢.٦١) وبوزن مرجح (٠.٨٧٢). وجاء في الترتيب السابع عبارة " التدريب على كيفية التغلب على مشكلات العمل " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (٢.٥٢) وبوزن مرجح (٠.٨٤٦). وبعد ذلك يأتي في الترتيب الثامن عبارة " تنمية وعي المرأة بالتعامل مع متطلبات سوق العمل " و " تشجيع المرأة على ترشيد الموارد المتاحة " بمتوسط مرجح (٢.٣٨) وبوزن نسبي (٠.٧٩٤). وبعد ذلك يأتي في الترتيب التاسع عبارة " تنمية وعي المرأة للتغلب على مشكلات التمويل " بمتوسط مرجح (٢.٣١) وبوزن نسبي (٠.٧٧). أما الترتيب العاشر فكان للعبارة " تنمية وعي المرأة بالطرق السليمة لزيادة الانتاج " بمتوسط مرجح (٢.١٥) وبوزن مرجح (٠.٧١٨).

واتفقت هذه النتائج مع دراسة نبيل ٢٠١٨ ودراسة السيد ٢٠١٢ ودراسة طه ٢٠٠٥ ودراسة Borovickova 2012، 2008. من حيث ان خدمات التأهيل المهني تساعد الشخص في معرفة ذاته والتقدير الصحيح لقدراته وموازنتها بمتطلبات الأعمال المتاحة له وتنمية معلوماته عن البيئة التي يعيش فيها وما يوجد بها من نشاط اقتصادى وفرص للعمل، واكتساب المهارات الاساسية والمعلومات المهنية عن طريق برامج التدريب والتأهيل المنظم. ويلاحظ أن القوة النسبية من وجهة نظر السيدات ٦٣ ٪ بينما من وجهة نظر الأخصائيين والعاملين بلغت ٨٧ ٪ أي أن هناك تفاوت بين النسبتين.

جدول رقم (١٢)

مستوى وعي المرأة بالتشغيل

ن = ١٣

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	تنمية وعي المرأة بطرق الوقاية من إصابات العمل	٨	٢	٣	٣١	٢.٣٨	٠.٧٩٤	٦
٢	تشجيع المرأة على التميز في سوق العمل	١٠	٣	٠	٣٦	٢.٧٧	٠.٩٢٣	٢
٣	مساعدة المرأة للحصول على القروض اللازمة	٩	٣	١	٣٤	٢.٦١	٠.٨٧٢	٤
٤	مساعدة المرأة على توفير التأمين الصحي لها	٩	٢	٢	٣٣	٢.٥٢	٠.٨٤٦	٥
٥	تنمية وعي المرأة بكيفية الحصول على التأمينات الاجتماعية	٨	٢	٣	٣١	٢.٣٨	٠.٧٩٤	٦
٦	تسهيل إجراءات الحصول على العمل	٧	١	٥	٢٨	٢.١٥	٠.٧١٨	٨
٧	تنمية وعي المرأة بالحصول على الموارد التي تحتاجها في العمل	٧	٣	٣	٣٠	٢.٣١	٠.٧٧	٧
٨	تنمية وعي المرأة بالاستفادة من التأمينات الاجتماعية	٧	١	٥	٢٨	٢.١٥	٠.٧١٨	٨
٩	تشجيع المرأة على الموائمة بين قدراتها ومتطلبات المهنة	٩	٣	١	٣٤	٢.٦١	٠.٨٧٢	٤
١٠	تنمية وعي المرأة بمتطلبات سوق العمل وفقاً للمتغيرات	١٢	١	٠	٣٨	٢.٩٢	٠.٩٧٤	١
١١	تنمية وعي المرأة على الاستفادة من المؤسسات الاهلية لتوفير فرص العمل	١٠	٢	١	٣٥	٢.٦٩	٠.٨٩٧	٣
	المجموع	٩٦	٢٣	٢٤	٣٥٨		٩.١٧٨	
	المتوسط الحسابي	٨.٧	٢.١	٢.٢	٣٢.٥		٠.٨٣٤	
	النسبة (%)	٦٧.١	١٦.١	١٦.٨				
	القوة النسبية				٨٣ %			

يتضح من الجدول السابق والخاص مستوى وعي المرأة بالتشغيل ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى متوسط حيث بلغ المجموع الوزني (٣٥٨) بمتوسط (٣٢.٥) وبوزن مرجح (٩.١٧٨) وبقوة نسبية بلغت ٨٣ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٩٦) مفردة يمثلون نسبة (٦٧.١%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (٢٣) مفردة بنسبة (١٦.١%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (٢٤) مفردة يمثلون نسبة (١٦.٨%). وأظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " تنمية وعي المرأة بمتطلبات سوق العمل وفقاً للمتغيرات " احتلت الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٢.٩٢) وبوزن مرجح (٠.٩٧٤). وجاء في الترتيب الثاني عبارة " تشجيع المرأة على التميز في سوق العمل " بمتوسط مرجح (٢.٧٧) وبوزن مرجح (٠.٩٢٣). أما في الترتيب الثالث جاءت عبارة " تنمية وعي المرأة على الاستفادة من المؤسسات الاهلية لتوفير فرص العمل " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (٢.٦٩) وبوزن مرجح (٠.٨٩٧). وجاء في الترتيب الرابع عبارة " مساعدة المرأة للحصول على القروض

اللازمة " و " تشجيع المرأة على الموازنة بين قدراتها ومتطلبات المهنة " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٦١) وبوزن مرجح بلغ (٠.٨٧٢). كما جاءت عبارة " مساعدة المرأة على توفير التأمين الصحي لها " في الترتيب الخامس بمتوسط مرجح بلغ (٢.٥٢) وبوزن مرجح بلغ (٠.٨٤٦). بينما جاء في الترتيب السادس عبارة " تنمية وعي المرأة بطرق الوقاية من اصابات العمل " و " تنمية وعي المرأة بكيفية الحصول على التأمينات الاجتماعية " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٣٨) وبوزن مرجح بلغ (٠.٧٩٤). كما جاءت عبارة " تنمية وعي المرأة بالحصول على الموارد التي تحتاجها في العمل " في الترتيب السابع بمتوسط مرجح بلغ (٢.٣١) وبوزن مرجح بلغ (٠.٧٧). بينما جاء في الترتيب الثامن عبارة " تسهيل اجراءات الحصول على العمل " و " تنمية وعي المرأة بالاستفادة من التأمينات الاجتماعية " بمتوسط مرجح بلغ (٢.١٥) وبوزن مرجح بلغ (٠.٧١٨). واتفقت تلك النتائج مع دراسة نبيل ٢٠١٨، ودراسة الليثي ٢٠٠٢، ودراسة طه ٢٠٠٥، ودراسة Brit 2008. من حيث ان مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي والنمو لاتزال اقل بكثير من المستوى وما ينطوى على ذلك من عواقب اقتصادية فلا تزال مشاركة المرأة في سوق العمل ادنى من مشاركة الذكور. ويلاحظ أن القوة النسبية من وجهة نظر السيدات ٧٤ % بينما من وجهة نظر الأخصائيين والعاملين بلغت ٨٣ % أي أن هناك تفاوت بين النسبتين.

جدول رقم (١٣)

مستوى وعي المرأة بالتسويق

ن = ١٣

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	تنمية وعي المرأة على ربط مشروعاتها باحتياجات المجتمع	١١	١	١	٣٦	٢.٧٧	٠.٩٢٤	٣
٢	تنمية وعي المرأة بمتطلبات القدرة على المنافسة في سوق العمل	١٠	٣	٠	٣٦	٢.٧٧	٠.٩٢٣	٤
٣	زيادة الوعي بالتعامل مع مستجدات سوق العمل	٧	٣	٣	٣٠	٢.٣١	٠.٧٧	٧
٤	تنمية وعي المرأة بالاستخدام الامثل للموارد المتاحة للمساعدة في التسويق	٧	١	٥	٢٨	٢.١٥	٠.٧١٨	٨
٥	مساعدة المرأة بالحصول على دورات تدريبية في التسويق	١٢	١	٠	٣٨	٢.٩٢	٠.٩٧٤	٢
٦	تنمية وعي المرأة بمتطلبات حل المشكلات التسويقية	١٣	٠	٠	٣٩	٣	١	١
٧	مساعدة امرأة على العمل بإيجاد منافذ لتسويق المنتجات	١٠	٢	١	٣٥	٢.٦٩	٠.٨٩٧	٥

٨	توعية المرأة بالاجراءات اللازمة لاتمام عملية التسويق	٨	٢	٣	٣١	٢.٣٨	٠.٧٩٤	٦
٩	اكتساب المرأة متطلبات حل المشكلات التسويقية	٨	٢	٣	٣١	٢.٣٨	٠.٧٩٤	٦
١٠	تنمية وعي المرأة بمصادر التمويل المكافئ للخدمات التسويقية	١١	١	١	٣٦	٢.٧٧	٠.٩٢٤	٣
١١	تنمية وعي المرأة بالمشكلات التى تواجه السوق	٧	٣	٣	٣٠	٢.٣١	٠.٧٧	٧
	المجموع	١٠٤	١٩	٢٠	٣٧٠		٩.٤٨٨	
	المتوسط الحسابي	٩.٥	١.٧	١.٨	٣٣.٦		٠.٨٦	
	النسبة (%)	٧٢.٧	١٣.٣	١٤				
	القوة النسبية							٨٦ %

يتضح من الجدول السابق مستوى وعي المرأة بالتسويق ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى متوسط حيث بلغ المجموع الوزني (٣٧٠) بمتوسط بلغ (٣٣.٦) وبوزن مرجح (٩.٤٨٨) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٨٦ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (١٠٤) مفردة يمثلون نسبة (٧٢.٧%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (١٩) مفردة بنسبة (١٣.٣%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (٢٠) مفردة يمثلون نسبة (١٤%).

كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " تنمية وعي المرأة بمتطلبات حل المشكلات التسويقية " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (٣) وبوزن مرجح بلغ (١). وجاء في الترتيب الثاني عبارة " مساعدة المرأة بالحصول على دورات تدريبية في التسويق " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٩٢) وبوزن مرجح (٠.٩٧٤). أما الترتيب الثالث فكان للعبارة " تنمية وعي المرأة على ربط مشروعاتها باحتياجات المجتمع " و " تنمية وعي المرأة بمصادر التمويل المكافئ للخدمات التسويقية " بمتوسط مرجح (٢.٧٧) وبوزن مرجح (٠.٩٢٤). وجاء في الترتيب الرابع عبارة " تنمية وعي المرأة بمتطلبات القدرة على المنافسة في سوق العمل " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٧٧) وبوزن مرجح بلغ (٠.٩٢٣). كما جاءت عبارة " مساعدة امرأة على العمل بإيجاد منافذ لتسويق المنتجات " في الترتيب الخامس بمتوسط مرجح بلغ (٢.٦٩) وبوزن مرجح بلغ (٠.٨٩٧). أما الترتيب السادس فكان للعبارة " توعية المرأة بالاجراءات اللازمة لاتمام عملية التسويق " و " اكتساب المرأة متطلبات حل المشكلات التسويقية " بمتوسط مرجح (٢.٣٨) وبوزن مرجح (٠.٧٩٤). وفي الترتيب السابع فكان للعبارة " تنمية وعي المرأة بالمشكلات التى تواجه السوق " و " زيادة الوعي بالتعامل مع مستجدات سوق العمل " بمتوسط مرجح (٢.٣١) وبوزن مرجح (٠.٧٧). وجاء في الترتيب الثامن عبارة " تنمية وعي المرأة بالاستخدام الامثل للموارد المتاحة للمساعدة في التسويق " بمتوسط مرجح بلغ (٢.١٥) وبوزن مرجح بلغ (٠.٧١٨).

واتفقت هذه النتائج مع دراسة نبيل ٢٠١٨، ودراسة السيد ٢٠١٢، ودراسة طه ٢٠٠٥. من حيث ان غالبية النساء غير ملمة بالمهارات والتعليم الكافي مما يؤهلها الى الانخراط في سوق العمل الرسمية ويكون العمل في

القطاع غير الرسمي المنفذ المتاح أمامها. ويلاحظ أن القوة النسبية من وجهة نظر السيدات ٧٥ % بينما من وجهة نظر الأخصائيين والعاملين بلغت ٨٦ % أي أن هناك تفاوت بين النسبتين.

جدول رقم (١٤)

يوضح المتوسط العام لأبعاد الإستبيان الخاص بتأهيل المرأة لسوق العمل من وجهة نظر السيدات ومن وجهة نظر العاملين

م	الأبعاد	القوة النسبية من وجهة نظر السيدات	القوة النسبية من وجهة نظر العاملين
١	التأهيل والتدريب	٦٣%	٨٧%
٢	التشغيل	٧٤%	٨٣%
٣	التسويق	٧٥%	٨٦%
	المتوسط العام للمقياس ككل	٧١%	٨٥%

من الجدول السابق يتضح أن المتوسط العام لأبعاد الإستبيان الخاص بتأهيل المرأة لسوق العمل بلغ ٧١ % من وجهة نظر السيدات بينما بلغ ٨٥ % من وجهة نظر العاملين ويلاحظ أن هناك تفاوت بين النسبتين.

آليات تخطيطية لتحقيق تنمية وعي المرأة لتأهيلها لسوق العمل

١- آلية تحديد مستوى وعي المرأة بالتأهيل والتدريب لتأهيلها لسوق العمل:

- تنمية وعي المرأة باكساب المهارات اللازمة للتميز في سوق العمل.
- تدريب المرأة على اختيار المشروع المناسب لها.
- تنمية وعي المرأة للتدريب على مواجهة مشكلات العمل.
- تنمية وعي المرأة لكيفية الحصول على تراخيص العمل.
- التدريب على كيفية التغلب على مشكلات العمل.
- مساعدة المرأة للتعرف على الوقاية اثناء العمل.
- تنمية وعي المرأة بالتعامل مع متطلبات سوق العمل.
- تنمية وعي المرأة باختيار المشروع الذي يلائم قدراتها.
- تنمية وعي المرأة بالطرق السليمة لزيادة الانتاج.
- تنمية وعي المرأة للتغلب على مشكلات التمويل.
- تشجيع المرأة على ترشيد الموارد المتاحة.
- تنمية وعي المرأة بالحصول على التدريب المناسب.

٢-آلية تحديد مستوى وعى المرأة بالتشغيل لتأهيلها لسوق العمل:

- تنمية وعى المرأة بطرق الوقاية من اصابات العمل.
- تشجيع المرأة على التميز فى سوق العمل.
- مساعدة المرأة للحصول على القروض اللازمة.
- مساعدة المرأة على توفير التأمين الصحى لها.
- تنمية وعى المرأة بكيفية الحصول على التأمينات الاجتماعية.
- تسهيل اجراءات الحصول على العمل.
- تنمية وعى المرأة بالحصول على الموارد التى تحتاجها فى العمل.
- تنمية وعى المرأة بالاستفادة من التأمينات الاجتماعية.
- تشجيع المرأة على الموائمة بين قدراتها ومتطلبات المهنة.
- تنمية وعى المرأة بمتطلبات سوق العمل وفقاً للمتغيرات.
- تنمية وعى المرأة على الاستفادة من المؤسسات الاهلية لتوفير فرص العمل.

٣-آلية تحديد مستوى وعى المرأة بالتسويق لتأهيلها لسوق العمل:

- تنمية وعى المرأة على ربط مشروعاتها باحتياجات المجتمع.
- تنمية وعى المرأة بمتطلبات القدرة على المنافسة فى سوق العمل.
- زيادة الوعي بالتعامل مع مستجدات سوق العمل.
- تنمية وعى المرأة بالاستخدام الامثل للموارد المتاحة للمساعدة فى التسويق.
- مساعدة المرأة بالحصول على دورات تدريبية فى التسويق.
- تنمية وعى المرأة بمتطلبات حل المشكلات التسويقية.
- مساعدة امراة على العمل بإيجاد منافذ لتسويق المنتجات.
- توعية المرأة بالاجراءات اللازمة لاتمام عملية التسويق.
- اكساب المرأة متطلبات حل المشكلات التسويقية.
- تنمية وعى المرأة بمصادر التمويل المكافئ للخدمات التسويقية.
- تنمية وعى المرأة بالمشكلات التى تواجه السوق.

المراجع

- (١) الجوهري، محمد محمود (١٩٩٠): حركة المؤشرات الاجتماعية (محاولة تاريخية)، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالقاهرة، العدد الأول.
- (٢) الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء (٢٠١٩): تقرير مساهمة المرأة فى قوة العمل.
- (٣) حنا، مريم إبراهيم (٢٠١٠): الرعاية الاجتماعية والنفسية للفئات الخاصة والمعاقين، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- (٤) خفاجي، فاطمة (١٩٩٩): ماذا بعد مؤتمر بكين، جامعة القاهرة، مركز بحوث دراسات الدول النامية.
- (٥) خوجة، توفيق بن أحمد (٢٠٠٧) : معجم جودة الرعاية الصحية (تفسير المصطلحات)، الرياض، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الصحة لدول مجلس التعاون.
- (٦) داود، عماد حمدى (٢٠٠٢): مؤشرات تخطيطية لتطوير الخدمات الاجتماعية بدور المسنين، بحث منشور فى مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد الثالث عشر.
- (٧) راجح، أحمد عزت (١٩٩٥): أصول علم النفس، دار المعارف، القاهرة.
- (٨) سعيد ، نادية زغول وآخرون (١٩٩٧): التخطيط الاجتماعي، القاهرة، مطبعة الموسكي.
- (٩) السكري، احمد شفيق (٢٠٠٠) : قاموس الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.
- (١٠) السيد، هالة مصطفى محمود (٢٠٠٨) دور المنظمات غير الحكومية فى تمكين المرأة افقريرة للتعامل مع اليات سوق العمل بحث منشور فى مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية ع ٢٤ .
- (١١) شقير، زينب محمود (٢٠٠٥): خدمات ذوي الاحتياجات الخاصة، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- (١٢) طه، هبة حسين إسماعيل (٢٠٠٥): دراسة بعض المتغيرات النفسية للمعاقين حركياً قبل وبعد البرامج التأهيلية، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
- (١٣) عبدالعزيز، محمد جمال الدين (٢٠١٥): المشكلات المؤدية الى عدم تاهيل الشباب الجامعى لسوق العمل، المؤتمر العلمى الرابع والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- (١٤) عبدالمعطي، حسن مصطفى (٢٠٠٥): الإعاقة الجسمية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ط ١.
- (١٥) عبد المنعم، أحمد قرني (١٩٨٩): التغيرات الاجتماعية وأثرها على أنماط الاستهلاك كمؤشرات تخطيطية للتنمية الريفية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- (١٦) علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠١٠): الاتجاهات الحديثة فى الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث .
- (١٧) علي، ماهر أبو المعاطي وآخرون (١٩٩٩): الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى مجال رعاية الشباب، السوق الريادي لجامعة حلوان، القاهرة.
- (١٨) فهيمى، سامية محمد (٢٠٠٠) ادوار المرأة الريفية فى التنمية تجارب مصرية وعربية رائدة فى الثمانينات وحتى مطلع القرن الحادى والعشرين، الاسكندرية دار المعرفة الجامعية.

- (١٩) الليثي، هبة (٢٠٠٢) تقييم السياسات المعنية بالفقر بين النساء بحث منشور في مؤتمر المرأة والفقر جامعة الدول العربية، البرنامج الانمائي للامم المتحدة.
- (٢٠) المجلس القومى للمرأة، الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ الرؤية ومحاور العمل ط ١ ٢٠١٧.
- (٢١) مجلس الوزراء مجلة مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (٢٠١٩)، افاق اقتصادية معاصرة.
- (٢٢) محمد، محمود فتحى (٢٠١٨): دور الجمعيات الاهلية في تقديم الخدمات الاجتماعية للمرأة المعيلة ورقة عمل في المؤتمر العلمى السابع والعشرين جامعة الفيوم كلية الخدمة الاجتماعية.
- (٢٣) المركز الديموجرافي بالقاهرة: البطالة في مصر المسببات والتحديات، أوراق ديموجرافية مصر رقم ٢.
- (٢٤) مكايي، عاطف مصطفى (١٩٩٩): نحو مؤشرات تخطيطية لتدعيم أداء مدارس الفصل الواحد بحث منشور في المؤتمر العلمى الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- (٢٥) نبيل، مروة احمد (٢٠١٨) العائد الاقتصادي لتمكين المرأة الفقيرة في القطاع الغير الرسمى في الدول النامية بحث منشور في المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة جامعة الازهر.

- (26)Adams, Robert, et al (2002). Critical Practice in Social Work ,New York Palgrave Publisher.
- (27) Borovickova , katarina (2012): learning and labor market flow , Ph.D, The University of Chicago ,UMI Dissertations Publishing.
- (28)Britt , Eriksson Ulla et al (2008): Falling between two stools: how a weak co – operation between the social security and the unemployment agencies obstructs rehabilitation of unemployed sick – listed persons, UK, An international Multidis cipinary journal, vo130.
- (29)Golden,road golden (1984): Monument dictionary of psychology and secretary , London , longman.
- (30) Gummer , Burton (1995): social planning, inencyclopedia of social work,19th Edition, volume 3 ,new York, Washington DC,N.A.S.W
- (31) Introduction , U.S.A , Brooks , cole , Wadsworth inc, 2001 Rosalie Ambrosino: Social Work & Social Welfare.
- (32) March , Elizabeth (2002): The General Method of social work practice ,Boston , Allyn & Bacon.
- (33)rayadurgam , narasimham (2015): rehabilitation social work-need for specialization,south Asian conference of professional social workers,india.
- (34) SHEIKH, MUHAMMAD RAMZAN; Akhtar, Muhammad Hanif; MUHAMMAD MUZAMMIL ASGHAR; Abbas, Asad (2020): DEMOGRAPHIC AND ECONOMIC ASPECTS OF POVERTY: A CASE STUDY OF MULTAN DISTRICT, PAKISTAN , Pakistan Economic and Social Review; Lahore , vol 58.