

دراسة اتجاهية الاتصال المتبادل عن بعد لتثقيف النساء
"دراسة استطلاعية لاتجاهات العاملين بالحكومة والقطاع العام".
دكتور أحمد محمد السيد غنيم
كلية التجارة - جامعة المنصورة

تقديم : _____

أصبح خروج المرأة الى العمل واقعا ملموسا في المجتمع المعاصر بعد التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي مر بها هذا المجتمع في القرن العشرين ، حيث أصبح من الطبيعي أن يمتد دور المرأة الى خارج المنزل لتشارك الرجل في العمل والانتاج وبناء المجتمع . (١)

وتؤكد البيانات الاحصائية في مصر أن نسبة قوة العمل من الاناث قد ارتفعت الى ٨٩٪ عام ١٩٨٦ بعد ان كانت ٥٥٪ في تعداد عام ١٩٧٦ و ٤٨٪ في تعداد عام ١٩٦٠ ، وتدل هذه النتائج على زيادة مشاركة الاناث في الكثير من مجالات العمل في مصر (٢).

الدراسات السابقة :

اهتمت العديد من البحوث والدراسات العلمية بموضوع خروج المرأة الى العمل ، والمنتبع لمعظم هذه البحوث والدراسات يلاحظ انها قد اوضحت ان خروج المرأة الى العمل قد حقق لها العديد من المكاسب المادية والمعنوية ، حيث تمكنت المرأة من خلال هذا العمل من الحصول على دخل اضافى لأسرتها ساهمت به فى تحمل نفقات المعيشة ، كما تمكنت من خلاله ايضا من اثبات وجودها ، وتحقيق المكانة الاجتماعية لذاتها (٣) .

وعلى الرغم من المكاسب السابقة ، فقد كشفت العديد من البحوث والدراسات العلمية عن وجود الكثير من المشكلات الناتجة عن خروج المرأة الى العمل ، حيث اوضحت بعض هذه البحوث والدراسات أن المرأة العاملة تعاني من الضغط النفسى الواقع عليها لصعوبة التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل (صراع الدور) ، الأمر الذى يؤدي الى تشتت الجهود البدنى والذهنى لها مما يؤثر سلبيا على طاقاتها ونتاجيتها فى البيت والعمل على حد سواء ، كما أصبحت المرأة العاملة تهمل فى رعاية شؤون بيتها وأولادها الأمر الذى ادى الى تزايد الخلافات بين الزوج والزوجة مما ترتب عليه تفكك الاسرة (٤) .

هذا كما اوضحت بعض البحوث والدراسات العلمية الاخرى ان المرأة العاملة تعاني من التمييز فدها فى مجالات التعيين والترقية ، حيث تفضل الادارة الرجل عليها خاصة عند شغل المناصب القيادية ، الأمر الذى انعكس على سلوك المرأة فجعلها تتهيىب دخول تلك المناصب تجنبا لمخاطر اتخاذ القرار (٥) .

وبالاضافة الى ذلك فان خروج النساء الى العمل قد عرض بعضهن الى المضايقات من بعض زملاء العمل او المشرفين عليه مما اوقعهن فى بعض المواقف المحرجة ، كما ساهم خروج المرأة

الى العمل فى زيادة الضغط على المواطات العامة وتكديس العمالة فى بعض المنظمات ، وحرم بعض الرجال من العمل ، كما أهدر الموارد المالية للأسرة لقيام بعض النساء بصرف مرتباتهن او جزء منها على زينتهن . (٦) .

ولقد أسهمت العديد من البحوث والدراسات العلمية بالكثير من الأفكار القيمة فى محاولة منها لعلاج مشكلات خروج المرأة الى العمل ، والمتتبع لمعظم هذه الافكار يلاحظ انه يمكن توضيحها بصفة أساسية فيما يلى : (٧)

(١) بقاء المرأة فى البيت اجباريا لعدة سنوات تكفى لرعاية اطفالها على ان تحمل على نصف اجر خلال هذه الفترة .

(٢) بقاء المرأة فى البيت وعدم عودتها الى العمل مرة اخرى للتعرف لرعاية شئون البيت والأولاد باعتبار أن ذلك هو الدور الطبيعى المقترن بشخصيتها الأنثوية .

(٣) توفير المناخ الملائم لعمل المرأة والذي يتطلب ترشيح سياسات الاختيار والتعيين ، وتيسير سبل المواطات ، وتوفير دور الحضانة والشغلات ، وتخفيض عدد ايام عمل المرأة وتقليل ساعات تشغيلها فى اليوم لتتمكن من رعاية البيت والأولاد ... وغير ذلك من التسهيلات .

الدراسة الاستكشافية :

وفى ضوء ما أسفرت عنه البحوث والدراسات العلمية السابقة من نتائج ، فقد رأى الباحث ضرورة اجراء دراسة استكشافية لتحديد ما اذا كانت المرأة العاملة المصرية تعاني من نفس المشكلات ، ولبيان مدى ملائمة الحلول المقترحة لعلاج تلك المشكلات .

وتحقيقا لذلك فقد أجرى الباحث دراسة استطلاعية على ثلاث مجموعات من العاملين بالوحدات الحكومية وشركات القطاع العام على النحو التالي :

المجموعة الاولى : ١٥ مفردة (١٠ من الذكور، و ٥ من الاناث) من طلبة وطالبات الدراسات التمهيدية لماجستير ادارة الاعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة خلال العام الجامعى ١٩٨٩/١٩٩٠ .

المجموعة الثانية : ١٣٢ مفردة (١٠٤ من الذكور ، و ٢٨ من الاناث) من طلبة وطالبات الدراسات العليا العاملين بالحكومة والقطاع العام والملتحقين بدبلومات التكاليف والتسويق والضرائب والمحاسبة المالية بكلية التجارة جامعة المنصورة خلال العام الجامعى ١٩٨٩/١٩٩٠ .

المجموعة الثالثة : ٥٩ مفردة من العاملين بالحكومة (٣٢ من الذكور و ٢٧ من الاناث) ضمن الحاضرين فى السدورات التدريبية التى نظمها مركز التدريب الادارى بمحافظة دمياط خلال الفترة من ١٩٨٩/٩/١١ وحتى ١٩٨٩/١٠/١٥ .

وقد أجرى الباحث مع مفردات هذه المجموعات حوارا فكريا فى ضوء النتائج التى اسفرت عنها البحوث والدراسات العلمية وذلك لتحديد اهم المشكلات التى تواجهها المرأة المصرية نتيجة خروجها الى العمل ،ولبيان مدى ملاءمة المقترحات السابقة لعلاج تلك المشكلات ، هذا وقد تم الحوار الفكرى بين الباحث ومفردات المجموعات الثلاث بطريقة المناقشة الجماعية فى قاعات الدرس .

وقد أسفرت المناقشات عن النتائج التالية :

(١) أجمع كل الدارسين والدارسات على أن المرأة المصرية تواجه نفس المشكلات السابقة نتيجة خروجها الى العمل ، حيث تبين أن المرأة المصرية العاملة مازالت تعاني من صراع الدور بين العمل في المنزل والعمل خارجه ، كما أن القائمين على ادارة الوحدات الحكومية وشركات القطاع العام مازالوا يميزون الرجال عنها في التعيين والترقية ، كما تواجه المرأة الكثير من المواقف المخرجة بسبب خروجها الى العمل ، هذا كما يؤدي خروج المرأة الى العمل ايضا الى ازدياد المواصلات العامة بالدولة والخاصة بالمنظمات ، كما يساهم عملها في تكديس العمالة في الوحدات الحكومية وشركات القطاع العام ، كما تأخذ المرأة العاملة فرصة بعض الرجال وخاصة الشباب منهم في العمل ، وتتسبب بعض النساء العاملات في اهدار الموارد المالية لأسرهن لقيامهن بصرف مرتباتهن او جزء كبير منها على زينتهن وعلى المواصلات العامة عند ذهابهن وايابهن الى وممن العمل .

(٢) أشار كل الدارسين والدارسات الى ان الأفكار التي توصلت اليها البحوث والدراسات العلمية لعلاج مشكلات خروج المرأة الى العمل لاتعتبر حلا فعالة لعلاج مشكلات خروج المرأة المصرية الى العمل ، حيث يشوبها الكثير من القصور ، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي :

(أ) على الرغم من أن انقطاع المرأة عن العمل لععدة سنوات قد يتيح لها الفرصة للقيام بواجباتها المنزلية مع اعطائها الفرصة لزيادة دخل اسرتها ، الا أن هذا الدخل يكون ضئيلا (نصف اجر) ، حيث يضر

باقتماديات الاسرة وخاصة فى بداية تكوينها ، كما ان رعاية المرأة لبيتها وأولادها قد يستمر لمعدة سنوات قليلة تظهر بعدها المشكلات من جديد عندما تعود المرأة مرة اخرى الى ميادين العمل .

(ب) ان الاقتراح الخاص بعودة المرأة الى البيت نهائيا هو دعوة رجعية فيها تعطيل لنسبة كبيرة من القوى البشرية النسائية عن المساهمة فى مجالات العمل والانتاج ، كما أن عودة المرأة الى المنزل قديوى الى وقوع بعض النساء - والتي ترغمن بعض الظروف على العمل كوفاة الزوج أو العائل - فى حرج ، حيث يواجهن عندئذ العديد من المشكلات المادية والاجتماعية لقلة الموارد المالية وانقطاعها عنهن .

(ج) ان الشروط الواجب توافرها لعمل المرأة قد لا يمكن تحقيق الكثير منها وخاصة فى الفترة الحالية التى يمر بها المجتمع المصرى ، ومن هذه الشروط على سبيل المثال تيسير سبل المواصلات ، وقرب العمل من المنزل ، وتوفير دور الحضانه والشغالات .

استراتيجية الاتصال المتبادل عن بعد : Telecommuting

وفى نفس الوقت الذى كشفت فيه الدراسة الاستطلاعية عن قصور الحلول التى توصلت اليها البحوث والدراسات العلمية لعلاج مشكلات خروج المرأة المصرية الى العمل ، فان العديد من البحوث والدراسات العلمية المتقدمة قد اشارت الى فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" كاستراتيجية لعلاج مشكلات خروج الافراد بصفة عامة - والنساء بصفة خاصة - الى العمل (٨) .

فقد أوضحت العديد من البحوث والدراسات العلمية المتقدمة أنه يمكن ربط أجهزة التليفون أو التليفزيون بأجهزة الكمبيوتر لاجاد اتصال متكامل بين مجموعة من الأشخاص تابعين لمؤسسة معينة حتى يستطيعوا القيام بوظائفهم وهم جالسون في مكاتبهم المنزلية (٩).

وفى ضوء ذلك ، فإنه يقصد "بالاتصال المتبادل عن بعد " أن تسمح ادارة المنظمة للأفراد بالعمل فى منازلهم ، على ان تقوم بالاتصال بهم من خلال شبكة للاتصالات الالكترونية عن طريق التليفون يكون مركزها الرئيسى فى المنظمة ، هذا وعلى هؤلاء الأفراد ان يقوموا بتسليم اعمالهم عند الانتهاء منها الى المنظمــــــــة مقابل اجر يحصلون عليه يتناسب مع حجم هذه الاعمال ، وبذلك لا يكونوا مطالبين من قبل ادارة المنظمة بالحضور يومياً اليها . اثناء مواعيد العمل الرسمية (١٠).

ولقد شاع استخدام فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " بصفة خاصة بين مستخدمي الحاسبات الآلية ، ثم انتشر استخدامها فى كثير من الاعمال مثل اعمال الانتاج الصناعى واعمال التسويقي والتحليل المالى وخدمات السكرتارية ، بحيث اصبح يستخدم هذه الفكرة الآن اكثر من سبعة مليون امريكى (١١).

ولقد كشفت العديد من البحوث والدراسات العلمية عن الكثير من النواحي الايجابية والسلبية لتطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " ، ويمكن توضيح ايجابيات وسلبيات تطبيق هذه الفكرة فى ضوء نتائج بعض تلك البحوث والدراسات فيما يلى : (١٢)

(١) الاحتياجات تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد"

تتمثل أهم فوائد تطبيق هذه الاستراتيجية فيما يلي :

- (أ) يحصل العاملون على مرتبات وأجور عادلة على الرغم من أنهم يعملون في منازلهم ولا ينتقلون يوميا إلى المنظمة .
- (ب) تعطى العاملين حرية أكبر عند أداءهم للأعمال ، حيث تتوفر لهم وسائل الرفاهية في المنزل مما يزيد من إنتاجيتهم .
- (ج) تتمكن المنظمات من تخفيض المساحات اللازمة لتكريب المعدات لديها مما يحقق لها وفرا في التكاليف .
- (د) تؤدي إلى استقلال العاملين في العمل ، مما يعتبر حافزا لهم على تنظيم انفسهم .
- (هـ) تناسب النساء اللاتي لديهن اطفالا ، حيث يتمكن من رعايتهن ورعاية شؤون المنزل .
- (و) يترتب على استخدام اجهزة الكمبيوتر في الاتصالات رفع المستوى الفكري للعامل وأفراد أسرته .
- (ز) تخفف من العبء الواقع على المنظمة والنتائج عن دفع مرتبات ثابتة للأفراد أو انشاء دور حضانة لرعاية اطفال العاملات .
- (ح) تناسب الكثير من الأفراد المعوقين ، حيث يمكن الاستفادة من هذه الموارد البشرية من خلال قيامهم بالعمل في منازلهم .

(٢) سلبيات تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد"

وتتمثل اهم الصعوبات الخاصة بتطبيق هذه الفكرة فيما يلي :

(أ) احساس العاملين بالعزلة من زملاء العمل ، مما يؤدي الى ضعف الارتباط العاطفى لهم مع جماعة العمل بالمنظمة .

(ب) تجد ادارة المنظمة صعوبة فى الاشراف على عاملين من النادر مايراهم رؤسائهم المباشرين .

(ج) تجد ادارة المنظمة صعوبة فى المحافظة على سلامة وصحة العاملين فى المنازل .

(د) يحتاج العمل فى المنازل الى امكانيات مالية ضخمة لتوفير اجهزة الكمبيوتر ووسائل الاتصال والموارد البشرية المتخصصة لاجراء الاتصالات مع العاملين فى منازلهم .

مشكلة الدراسة :

وفى ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الاستكشافية من نتائج فإنه يتضح ان المرأة المصرية العاملة بالحكومة والقطاع العام تواجه العديد من المشكلات الناتجة عن خروجها الى العمل ، وأن لهذه المشكلات ابعادا سلبية فى تأثيرها على المرأة نفسها وعلى المنظمات وعلى المجتمع بصفة عامة ، هذا كما تبين ايضا وجود قصور فى الحلول التى أسفرت عنها الكثير من البحوث والدراسات العلمية التى اهتمت بعلاج مشكلات خروج المرأة الى العمل .

هذا كما انه على الرغم مما كشفت عنه بعض البحوث والدراسات العلمية المتقدمة من امكانية استخدام فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" لعلاج مشكلات خروج الافراد بصفة عامة - والنساء بصفة خاصة - الى العمل في بعض الدول المتقدمة ، الا أن المنظمات المصرية لم تسع الى الاستفادة من تلك الفكرة ، كما ان احدا من الدارسين والباحثين لم يحاول اجراء دراسة علمية لالقاء الضوء على تلك الفكرة وبيان مدى ملاءمتها لطبيعة العمل وظروفه في البيئة المصرية .

ولهذا فان الامر يتطلب اجراء دراسة علمية يتم من خلالها تحليل تجارب بعض الدول المتقدمة التي طبقت المنظمات فيها فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل الافراد ، كما يتطلب الأمر ايضا تطويع هذه الفكرة لتناسب مع طبيعة وظروف العمل في البيئة المصرية من خلال تقييم مدى امكانية تطبيقها لتشغيل النساء في الوحدات الحكومية وشركات القطاع العام في مصر .

اهمية الدراسة من الناحيتين العلمية والتطبيقية :

تنبع اهمية هذا البحث على المستوى العلمى باعتباره يناقش احدى البدائل الاستراتيجية لعلاج مشكلات خروج الافراد بصفة عامة - والنساء بصفة خاصة - الى العمل ، ألا وهى استراتيجية "الاتصال المتبادل عن بعد" وبذلك بغية تحديد اطار فكرى واضح لها .

وعلى المستوى التطبيقى ، فان هذا البحث يرشد القائمين على ادارة المنظمات المصرية بصفة عامة والوحدات الحكومية وشركات القطاع العام بصفة خاصة الى كيفية الاستفادة من فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" كاستراتيجية لتنظيم العمل وعلاج

المشكلات الناتجة عن خروج الافراد بصفة عامة والنساء بصفة خاصة الى العمل ، هذا كمايلقى هذا البحث ايضا الضوء على جانب جديد من جوانب استخدامات اجهزة الكمبيوتر فى المنظمات المصرية ، حيث يشير الى استخدام تلك الاجهزة فى اعدادالترتيبات الخاصة بتنظيم العمل والرقابة عليه عندما يتم هذا العمل خارج نطاق المنظمات نفسها .

اهداف الدراسة :

يسعى هذا البحث الى تحقيق الهدفين التاليين :

(١) تحديد ما اذا كانت توجد اختلافات جوهرية بين العاملين سواء كانوا بالحكومة او القطاع العام ،ذكورا او اناثا ، متزوجين او غيرمتزوجين ،رؤساء او مرؤوسين فيمايتعلق بكل ممايأتى :

(أ) درجة موافقتهم على تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام .

(ب) درجة تفضيلهم لأهم الأعمال التى يمكن أن تشتغل بها النساء اذا تم تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " عليهن بالحكومة والقطاع العام .

(ج) درجة موافقتهم على اهم الفوائد المتوقعة حدوثها اذا تم تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام .

(د) درجة موافقتهم على اهم المعوقات المتوقعة ظهورها اذا تم تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام .

- (٢) تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد القاشمين على
ادارة الوحدات الحكومية وشركات القطاع العام على
الاستفادة من فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل
النساء ووضعها موضع التطبيق .

فروض الدراسة :

يقوم هذا البحث باختبارمدى صحة او خطأ الفرض التالي :

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين العاملين بالعيننة
المختارة سواء كانوا بالحكومة او القطاع العام ، ذكورا أو اناثا
متزوجين او غيرمتزوجين ، رؤساء او مرؤوسين ، فيما يتعلق بكل
ممايلي :

- (أ) درجة موافقتهم على تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن
بعد " لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام .
- (ب) درجة تفضيلهم لأهم الاعمال التي يمكن ان تشتغل بها
النساء اذا تم تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد"
عليهن بالحكومة والقطاع العام .
- (ج) درجة موافقتهم على اهم الفوائد المتوقعة حدوثها اذا تم
تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل النساء
بالحكومة والقطاع العام .
- (د) درجة موافقتهم على اهم المعوقات المتوقعة ظهورها
اذا تم تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل
النساء بالحكومة والقطاع العام .

وباختبار مدى صحة او خطأ هذا الفرض ، فانه يتحقق الهدف
الاول من اهداف هذا البحث .

أسلوب الدراسة :

اعتمد الباحث عند اعداد هذه الدراسة على الأسلوبين
التاليين :

(١) أسلوب الدراسة النظرية :

تم باستخدام هذا الاسلوب تحديد المفاهيم النظرية
الأساسية اللازمة لاجراء هذا البحث ، وقد استمد الباحث
بيانات هذه الدراسة من خلال الاطلاع على مجموعة من
المراجع التي تضمنت بعض الكتب والبحوث والدراسات
العلمية العربية والاجنبية التي اختلفت بدراسة موضوع
هذا البحث .

(٢) اسلوب الدراسة الميدانية :

اجريت هذه الدراسة على ٥٠٠ مفردة من العاملين
بالحكومة والقطاع العام ، وبيانهم كالتالى :

(أ) ٢٥٢ مفردة من العاملين بالحكومة والقطاع العام
الملتحقين بدبلومات التسويق والمصارف والمحاسبة
المالية والضرائب والتمويل والتنمية الاقليمية
والاحصاء بكلية التجارة جامعة المنصورة خلال
العام الجامعى ١٩٨٩/١٩٩٠ .

(ب) ٤٣ مفردة من العاملين بالحكومة والقطاع العام
ضمن الحاضرين فى الدورات التدريبية التى
نظمها مركز التدريب الادارى بكلية التجارة

جامعة المنصورة خلال شهريناير ١٩٩٠.

(ج) ٢٠٥ مفردة من العاملين بمديرىات الخدماء والوحدات المحلية ضمن الحاضرين فى الدورات التدريبية التى نظمها مركز التدريب الادارى بمحافظة دمياط خلال الفترة من ١٩٨٩/١١/٤ حتى ١٩٩٠/١/٢٤.

وقد قام الباحث بتجميع بيانات الدراسة الميدانية من مفردات عينة الدراسة عن طريق الاستقماء ، حيث قام بتصميم قائمة استقماء اعدت خميما لهذا الغرض ، وقد روعى عند صياغة عباراتها ان تعطى اوزان متدرجة من خمس مستويات حتى يكون هناك مجال مناسب لتقدير اهمية كل عبارة منها مقارنة بغيرها من العبارات .

ولاعداد الاستقماء فى صورته النهائية ، وحتى يكون ملائما لطبيعة العمل وظروفه فى البيئة المصرية ، فقد تطلب الامر اجراء اختبار مبدئى له للتعرف على مدى فهم مفردات البحث لعباراته ولتحديد درجة التمييز بين كل منها ولبيان ما اذا كان من الممكن اضافة افكار جديدة اليه او حذف عبارات قائمة منه .

وقد اجرى الباحث هذا الاختبار على سبعين مفردة من العاملين بالحكومة والقطاع العام من طلبة وطالبات الدراسات العليا بكلية التجارة جامعة المنصورة خلال العام الجامعى ١٩٨٩/١٩٩٠. وقد تم فى ضوء هذا الاختبار تعديل بعض اللفظاء الواردة فى عبارات الاستقماء ، كما تم حذف بعض العبارات الغامضة وازيفت بعض العبارات التى تلائم ظروف وطبيعة العمل فى البيئة المصرية ، وبذلك فقد اعدت قائمة الاستقماء فى صورتها النهائية (١٢).

وقد قام الباحث باستيفاء قوائم الاستقصاء من مفردات عينة البحث فى قاعات الدرس عن طريق المقابلات الشخصية التى تمت بينه وبين مفردات العينة ، كما قام الباحث بتفريغ قوائم الاستقصاء فى جداول خاصة تمهيدا لاجراء التحليل الاحصائى عليها وذلك بعد ان قام بمراجعتها .

اساليب تحليل البيانات :

ولاختبار مدى صحة او خطأ فرض الدراسة ، فقد استخدم الباحث الاختبارين التاليين :

(١) اختبار كلموجروف - سميرنوف :

The Kolmogorov - Smirnov Test

يستخدم هذا الاسلوب لاختبار الفروق بين عينتين عندما تكون البيانات الخاصة بين احد المتغيرين اسمية والثانية رتبية ، وبمقتضاه يتم تحويل التكرارات الملاحظة الى تكرارات متجمعة عن طريق اضافة كل تكرار الى التكرار الذى يليه ، ثم تقدر نسبة التكرارات المتجمعة بقسمة كل تكرار متجمع على حجم العينة ، ثم يستخرج الفرق المطلق بين كل نسبتين فى كل فئة من فئات التقدير مع اهمال الاشارات ، وفى ضوء ذلك يحدد اكبر فرق مطلق ، ثم تستخرج قيمة ك المحسوبة من واقع المعادلة التالية : (١٤).

$$K = F \sqrt{\frac{n_1 \times n_2}{n_1 + n_2}}$$

حيث ان :

ك : ترمز الى قيمة اختبار كلموجروف - سميرنوف المحسوبة .

ف : ترمز الى اكبر فرق مطلق بين نسب التكرارات المتجمعة .

ن ١ : ترمز الى عدد العاملين بالعينة الاولى .

ن ٢ : ترمز الى عدد العاملين بالعينة الثانية .

هذا ثم تقارن قيمة (ك) المحسوبة مع القيمة النظرية لها والمستخرجة من جدول القيم النظرية لاختبار كلموجروف - سميرنوف عند مستوى معنوية معين ، فإذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة النظرية فهذا يعنى ان الفرق ذو دلالة احصائية اما اذا لم تكن القيمة المحسوبة اكبر فلا يمكن رفض الغرضية الصفرية وبالتالي فان الفرق لا يكون ذا دلالة احصائية (١٥) .

وقد استخدم هذا الاسلوب في اختبار مدى صحة او خطأ الجزء (أ) من فرض الدراسة .

(٢) اختبار الوسيط : The Median Test

يعتبر من الطرق الاحصائية المستخدمة في اختبار الفروق بين عينتين او عدة عينات مستقلة ، وهو يعتمد اساسا على ايجاد الوسيط المشترك للعينتين (او العينات) ثم تحسب عدد الدرجات التي تقع فوق الوسيط في كل عينة وتعطى اشارة (+) ، كما تحسب عدد الدرجات التي تقع تحت الوسيط او تساويه وتعطى اشارة (-) ، ثم تنظّم عدد الاشارات الخاصة بكل عينة في جدول (٢ x ن) ، حيث تستخرج قيمة (ك^٢) لاختبار ما اذا كانت التكرارات الملاحظة للاشارات السالبة والموجبة تقترب او تباعد

بدلالة احصائية عن التكرارات المتوقعة بموجب الفرضية الصفرية ، وذلك من واقع المعادلة التالية : (١٦)

$$كا^2 = مج \frac{(ل - ق)^2}{ق}$$

حيث ان :

كا^٢ : ترمز الى قيمة كا^٢ المحسوبة .

ل : ترمز الى التكرارات الملاحظة للإشارات الموجبة والسالبة .

ق : ترمز الى التكرارات المتوقعة للإشارات الموجبة والسالبة ، وتحسب بقسمة مجموع حاصل ضرب مجموع صف التكرارات الملاحظة للإشارات في مجموع تكرارات عمودها على اجمالي عدد هذه التكرارات .

هذا ثم تقارن قيمة كا^٢ المحسوبة بقيمتها بالجدول عند مستوى معنوية معين وبدرجة حرية تساوي (عدد الصفوف - ١) مضروباً في (عدد العواميد - ١) ، فاذا كانت قيمة كا^٢ المحسوبة اكبر من قيمتها بالجدول ، فهذا يعنى ان الفرق ذو دلالة احصائية ، اما اذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة بالجدول ، فهذا يعنى انه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ، وبالتالي فان الفرق لا يكون ذا دلالة احصائية (١٧) .

وقد استخدمت هذه الطريقة في اختبار مدى صحة او خطأ الاجزاء (ب ، ج ، د) من فرض الدراسة .

الدراسة التحليلية :

يمكن توضيح ما اسفر عنه التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

الميدانية فيمايلي :

(١) اثر الاختلاف بين العاملين موزعين وفقا للخصائص موضع
الدراسة على درجة موافقتهم على تطبيق فكرة " الاتصـال
المتبادل من بعد " لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام :

لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين كل مجموعـة
واخرى من مجموعات العاملين موضع المقارنة في درجة
موافقتهم على تطبيق فكرة " الاتصـال المتبادل من بعد "
لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام ، وذلك سواء في
الاختبار ذي النهاية الواحدة او في الاختبار ذي النهايتين .

ويؤكد ذلك الحقيقة ان قيمة (ك) المحسوبة بين كل
مجموعة واخرى من مجموعات العاملين موضع المقارنة
(والتي بلغت ٧٢ر٠ بين العاملين بـمديرية الخدمات
والعاملين بالوحدات المحلية ، و٥٧ر٠ بين العاملين
بالشركات الصناعية والعاملين بالشركات التجارية ،
و ٢١ر٠ بين العاملين بالحكومة والعاملين بالقطاع العام ،
و ٦٧ر٠ بين الذكور والاناث ، و ٢٩ر٠ بين المتزوجين
ويعولون اطفالا والمتزوجين ولايعولون اطفالا ، و ٩١ر٠ بين
المتزوجين وغير المتزوجين ، و ٣٤ر٠ بين كل من الرؤساء
والمرووسين) ، اقل من قيم (ك) النظرية عند مستوى
معنوية ٥٪ سواء في الاختبار ذي النهايتين (حيث بلغت
١٢٦ر١) ، او في الاختبار ذي النهاية الواحدة (حيث
بلغت ١٢٢ر١) (١٨) .

(٢) أثر الاختلاف بين العاملين موزعين وفقا للخصائص موضع
الدراسة على درجة تفضيلهم لأهم الأعمال التي يمكن
ان تشتغل بها المرأة اذا تم تطبيق فكرة "الاتصال
المتبادل عن بعد" عليها :

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين العاملين موزعين
وفقا لنوع نشاط المنظمة في درجة تفضيلهم لأهم الأعمال
التي يمكن ان تشتغل بها المرأة اذا تم تطبيق فكرة
"الاتصال المتبادل عن بعد" عليها ، ويرجع هذا الفرق
الى اختلاف طبيعة نشاط المنظمات التي يعمل فيها
هؤلاء العاملون ، ويؤكد ذلك ان قيمة χ^2 المحسوبة
بين مجموعات العاملين موضع المقارنة والتي بلغت
١١٩٩٨ اكبر من قيمة χ^2 من الجدول والتي بلغت
٧٨١٥ عند مستوى معنوية ٥% وعند ٣ درجات حرية (١٩) .

هذا كما تبين انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
بين العاملين سواء كانوا ذكورا او اناثا ، متزوجين
او غير متزوجين ، رؤساء او مرؤوسين في درجة تفضيلهم
لأهم الأعمال التي يمكن ان تشتغل بها المرأة اذا تم
تطبيق الفكرة موضع الدراسة عليها ، ويؤكد ذلك ما يلي: (٢٠)

(أ) ان قيمة χ^2 المحسوبة للمقارنة بين آراء الذكور
والاناث والتي بلغت ١٣٣٢ اقل من قيمة χ^2 من
الجدول والتي بلغت ٣٨٤١ عند مستوى معنوية
٥% وعند درجة حرية واحدة .

(ب) ان قيمة χ^2 المحسوبة للمقارنة بين آراء العاملين
موزعين وفقا لحالتهم الاجتماعية والتي بلغت
١٧٩٩ اقل من قيمة χ^2 من الجدول والتي بلغت

١٩٩١هـ عند مستوى معنوية ٥٪ وعند درجتين من درجات الحرية .

(ج) ان قيمة كآ المحسوبة للمقارنة بين آراء كل من الرؤساء والمرؤوسين والتي بلغت ١٣٣٢ اقل من قيمة كآ من الجدول والتي بلغت ٣٨٤١ عند مستوى معنوية ٥٪ وعند درجة حرية واحدة .

(٣) اثر الاختلاف بين العاملين موزعين وفقا للخصائص موضع الدراسة على درجة موافقتهم على اهم الفوائد المتوقعة حدوثها اذا تم تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام :

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين العاملين سواء كانوا يعملون بالحكومة او القطاع العام ، ذكورا واناثا ، متزوجين او غير متزوجين ، رؤساء او مرؤوسين ، في درجة موافقتهم على اهم الفوائد المتوقعة حدوثها اذا تم تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام ، ويؤكد ذلك ما يلي : (٢١)

(أ) ان قيمة كآ المحسوبة للمقارنة بين آراء العاملين موزعين وفقا لنوع نشاط المنظمة التي يعملون فيها والتي بلغت ٣٥٠٠ اقل من قيمة كآ من الجدول والتي بلغت ٧٨١٥ عند مستوى معنوية ٥٪ وعند ٣ درجات حرية .

(ب) ان قيمة كآ المحسوبة للمقارنة بين آراء الذكور والاناث والتي بلغت ٥٠٠ ، اقل من قيمة كآ من الجدول والتي بلغت ٣٨٤١ عند مستوى معنوية

٥٪ وعند درجة حرية واحدة .

(ج) ان قيمة كآ^٢ المحسوبة للمقارنة بين آراء العاملين موزعين وفقا لحالتهم الاجتماعية والتي بلغت ٤٥٠٠ ، اقل من قيمة كآ^٢ من الجدول والتي بلغت ٩٩١ عند مستوى معنوية ٥٪ وعند درجتين من درجات الحرية .

(د) ان قيمة كآ^٢ المحسوبة للمقارنة بين آراء كل من الرؤساء والمرؤوسين والتي بلغت ٢٠٠٠ ، اقل من قيمة كآ^٢ من الجدول والتي بلغت ٣٨٤١ عند مستوى معنوية ٥٪ وعند درجة حرية واحدة .

(٤) اثار الاختلاف بين العاملين موزعين وفقا للخصائص موضع الدراسة على درجة موافقتهم على اهم الصعوبات المتوقع ظهورها اذا تم تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام :

لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين العاملين سواء كانوا يعملون بالحكومة او القطاع العام ، ذكورا او اناثا ، متزوجين او غير متزوجين ، رؤساء او مرؤوسين ، في درجة موافقتهم على اهم الصعوبات المتوقع ظهورها اذا تم تطبيق الفكرة موضع الدراسة لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام ، ويؤكد ذلك مايلي : (٢٢)

(أ) ان قيمة كآ^٢ المحسوبة للمقارنة بين آراء العاملين موزعين وفقا لنوع نشاط المنظمة التي يعملون فيها والتي بلغت ٦٥٧٥ ، اقل من قيمة كآ^٢ من الجدول والتي بلغت ٧٨١٥ عند مستوى معنوية ٥٪ وعند

٣ درجات حرية .

(ب) ان قيمة ك^٢ المحسوبة للمقارنة بين آراء كل من الذكور والاناث والتي بلغت ٢٢٤ر٠ ، اقل من قيمة ك^٢ من الجدول والتي بلغت ٣٨٤١ر٠ عند مستوى معنوية ٥٪ وعند درجة حرية درجة واحدة .

(ج) ان قيمة ك^٢ المحسوبة للمقارنة بين آراء العاملين موزعين وفقا لحالتهم الاجتماعية والتي بلغت ٢٠٧٧ر٠ ، اقل من قيمة ك^٢ من الجدول والتي بلغت ٩٩١ر٠ عند مستوى معنوية ٥٪ وعند درجتين من درجات الحرية .

(د) ان قيمة ك^٢ المحسوبة للمقارنة بين آراء كل من الرؤساء والمرؤوسين والتي بلغت ٢٠٠٠ر٠ ، اقل من قيمة ك^٢ من الجدول والتي بلغت ٣٨٤١ر٠ عند مستوى معنوية ٥٪ وعند درجة حرية درجة واحدة .

النتائج والتوصيات :

يمكن ايجازاً أهم نتائج وتوصيات البحث فيما يلي :

أولاً : النتائج :

يمكن توضيح النتائج التي اسفرت عنها الدراسة التحليلية

فيما يلي :

(١) وافق معظم العاملين بالعينة المختارة (٧٧٧) (٢٣) ، سواء كانوا يعملون بالحكومة او القطاع العام ، ذكورا او اناثا ، متزوجين او غيرمتزوجين ، رؤساء او مرؤوسين ، على تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام .

وفي ضوء ذلك ، فقد تم التوصل الى النتيجةين التاليتين :

(أ) تضاؤل نسبة العاملين الذين يعترضون على تطبيق الفكرة موضع الدراسة ، حيث تبين انهم يمثلون في مجملهم نسبة ٢٢٪ من اجمالى عدد العاملين بالعينة المختارة (٢٤) ، هذا وعلى الرغم من انخفاض هذه النسبة ، الا ان المعارضين للفكرة قد يشكلون فريقا ذات اتجاه مضاد نحو تطبيقها ، الأمر الذى يتطلب ضرورة البحث عن افضل الاستراتيجيات لتغيير اتجاه هذا الفريق من الاتجاه المعارض للفكرة الى الاتجاه المؤيد لتطبيقها .

(ب) على الرغم من قبول معظم العاملين بالعينة المختارة لتطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام ، الا ان المقارنة الثنائية بين كل مجموعة واخرى من مجموعات العاملين موضع المقارنة تشير الى مايلى :

(١) ان العاملين بالحكومة (سواء فى مديريات الخدمات او الوحدات المحلية) اكثر استجابة لتطبيق الفكرة موضع الدراسة من العاملين بالقطاع العام (سواء كانوا يعملون بالشركات الصناعية او التجارية) ، كما ان العاملين بمديريات الخدمات اكثر استجابة لتطبيق الفكرة من العاملين بالوحدات المحلية ، وان العاملين بالشركات الصناعية اكثر استجابة لتطبيق الفكرة من أولئك العاملين بالشركات التجارية ، ويشير ذلك الى وجود التمايز بين آراء العاملين بالعينة المختارة ، ويعتقد الباحث ان ذلك يرجع

الى اختلاف طبيعة نشاط المنظمات التي يعملون
بها .

(٢) ان الذكور اكثر استجابة لتطبيق الفكرة موضع
الدراسة من الاناث ، ويدل ذلك على ترحيب
الرجال اكثر من النساء بعودتهن الى المنازل ،
بيد ان ذلك يعتبر من ناحية اخرى مؤشرا على
أن النساء - على الرغم من موافقة أغلبهن
على تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد "
والتي تقضى بعودتهن الى المنزل والعمل فيه -
مازلن ينظرن الى هذه الفكرة بعين الشك والريبة
حيث تعتبرنها دعوة رجعية متخلفة سوف تقضى
على كثير من الحريات التي حصلن عليها نتيجة
خروجهن الى العمل مما قد يجعلهن يتحولن الى
معارضات لتطبيق الفكرة ، الامر الذي يتطلب
ضرورة البحث عن افضل الاستراتيجيات لتثبيت
اتجاهات النساء العاملات الموافقات على تطبيق
الفكرة موضع الدراسة - نحو تطبيق هذه الفكرة .

(٣) ان العاملين المتزوجين اكثر استجابة لتطبيق
الفكرة موضع الدراسة من العاملين غير
المتزوجين ، كما ان العاملين المتزوجين
ويعولون اطفالا اكثر استجابة لتطبيق الفكرة من
العاملين المتزوجين ولا يعولوا اطفالا ، ويدل
ذلك على تأشير الاعتبارات الاسرية الخاصة
بادارة شؤون البيت ورعاية الزوج والاطفال
على درجة استجابة العاملين لتطبيق الفكرة
موضع الدراسة ، الامر الذي يتطلب ضرورة
ابرار دور تلك الاعتبارات للنساء العاملات

كمؤثر يمكن من خلاله تغيير الاتجاه السلبي لبعضهن تجاه تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام.

(٤) ان الرؤساء اكثر استجابة لتطبيق الفكرة موضع الدراسة من المرؤوسين، ويشير ذلك الى ان القيادات بالحكومة والقطاع العام اكثر تفهما من المرؤوسين لابعاد مشكلة خروج المرأة المصرية الى العمل، كما انهم اكثر تأييدا للأفكار الجديدة التي يمكن ان تسهم في علاج هذه المشكلات، الامر الذي يتطلب ضرورة التركيز على تلك القيادات عند اقتراح السياسات التي يمكن من خلالها الاستفادة من تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" كاستراتيجية مقترحة لعلاج مشكلات خروج المرأة المصرية الى العمل.

(٢) يختلف العاملون بالعينة المختارة في درجة تفضيلهم لهم الاعمال التي يمكن ان تشتغل بها المرأة اذا تم تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" عليها باختلاف طبيعة نشاط المنظمات التي يعملون بها، حيث يفضل العاملون بأحد المنظمات بعض الاعمال، بينما يختلف معهم العاملون في منظمات اخرى في درجة تفضيلهم لهذه الاعمال، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي: (٢٥)

(١) يرى العاملون بمديريات الخدمات ان افضل الاعمال التي يمكن ان تشتغل بها المرأة اذا تم تطبيق الفكرة موضع الدراسة عليها في تلك المديرية هي الاعمال التالية:

(١) اعمال الحسابات والمراجعة : حيث يمكن للمرأة ان تقوم بتحرير كشوف المستحقات المالية للعاملين ومراجعتها للتأكد من مدى مطابقتها للقواعد المالية المعمول بها ، كما يمكن للمرأة ايضا ان تقوم بفحص الدفاتر والسجلات لاكتشاف الاخطاء التي قد توجد بها واعداد التقارير الخاصة بذلك لتقديمها الى المسؤولين فى المنظمة ، وقد احتلت هذه الاعمال المرتبة الاولى بمتوسط ٢٥٠٥ درجة .

(٢) اعمال السكرتارية : حيث يمكن للمرأة ان تقوم باعداد جداول الاعمال وتوزيعها على الاعضاء ، وتلقى المراسلات الواردة للمنظمة وفضها قبل عرضها على رئيس العمل ، كما يمكنها ايضا كتابة المراسلات الصادرة من المنظمة الى جهات اخرى ، وقد احتلت هذه الاعمال المرتبة الثانية بمتوسط ٢٥٠٠ درجة .

(ب) يرى العاملون بالوحدات المحلية ان افضل الاعمال التى يمكن ان تشتغل بها المرأة اذا تم تطبيق الفكرة موضع الدراسة عليها فى تلك الوحدات هى الاعمال التالية :

(١) اعمال التصنيع : حيث يمكن للمرأة ان تشتغل فى بيتها ببعض الصناعات وخاصة الصناعات الحرفية الصغيرة كاشغال الابرة والترىكو ، وصناعة السجاد والكليم ، وقد احتلت هذه الاعمال المرتبة الاولى بمتوسط ٣٦١٠ درجة .

(٢) اعمال السكرتارية : احتلت هذه الاعمال المرتبة الثانية بمتوسط ٣٤٦٨ درجة .

(ج) يرى العاملون فى شركات القطاع العام الصناعى ان افضل الاعمال التى يمكن ان تشتغل بها المرأة اذا تم تطبيق الفكرة موضع الدراسة عليها فى تلك الشركات هى الاعمال التالية :

(١) اعمال التصنيع : حيث يمكن للمرأة ان تقوم فى بيتها بتصنيع الملابس ، والحلويات ، وتجميع لعب الاطفال ، وغير ذلك من الصناعات الخفيفة التى تناسب طبيعة العمل فى المنازل ، وقد احتلت هذه الاعمال المرتبة الاولى بمتوسط ٤١٥٨ درجة .

(٢) اعمال السكرتارية : احتلت هذه الاعمال المرتبة الثانية بمتوسط ٤٠٤٢ درجة .

(٣) اعمال التحليل المالى : حيث يمكن للمرأة ان تقوم فى منزلها باعداد الدراسات التحليلية والمقارنة لقوائم المركز المالى للمنظمة للتعرف على مركزها بالنسبة للمنظمات الاخرى ولتحديد الاتجاهات المستقبلية لنشاطها ، كما يمكنها ايضا اعداد الموازنات التخطيطية ، والقيام بالدراسات المالية الخاصة بتقييم مقترحات الاستثمار لتقديمها الى المسؤولين بالمنظمة ، وقد احتلت هذه الاعمال المرتبة الثالثة بمتوسط ٣٨١١ درجة .

(٤) الاعمال القانونية : حيث يمكن للمرأة ان تقوم في بيتها بدراسة ملفات القضايا لابلــــــــــــدا الرأي فيها ، كما يمكنها ايضا التأكد من مدى تطبيق القوانين واللوائح المعمول بها بالنسبة للعطاءات والمناقصات ، فضلا عن تقديم الاستشارات القانونية المتعلقة بطبيعة اعمال الشركات الصناعية . وقد احتلت هذه الاعمال المرتبة الرابعة بمتوسط ٣٢٢١ درجة .

(٥) اعمال الحسابات والمراجعة : احتلت هذه الاعمال المرتبة الخامسة بمتوسط ٣٠٢١ درجة .

(د) يرى العاملون بشركات القطاع العام التجارية ان افضل الاعمال التي يمكن ان تشتغل بها المرأة اذا تم تطبيق الفكرة موضع الدراسة عليها ، هي الاعمال التالية :

(١) اعمال التسويق والبيع : حيث يمكن ان تمثل المرأة العاملة في المنزل منفذا جديدا لتسويق منتجات القطاع العام الى المستهلكين ، وقد يؤدي ذلك الى زيادة مبيعات شركات القطاع العام التجارية وعلاج مشكلة المخزون الراكد لديها ، كما يساهم ايضا في وصول منتجاتها الى المناطق البعيدة كالقرى النائية التي لاتوجد لها فروع فيها مما يوفر عليها تكاليف انشاء فروع لها في تلك المناطق ، وقد احتلت هذه الاعمال المرتبة الاولى بمتوسط ٣٧٢٥ درجة .

(٢) الاعمال القانونية : احتلت هذه الاعمال المرتبة الثانية بمتوسط ٢٥٢٢ درجة .

(٣) اعمال السكرتارية : احتلت هذه الاعمال المرتبة الثالثة بمتوسط ٣٣١٩ درجة .

(٤) اعمال التحليل المالي : احتلت هذه الاعمال المرتبة الرابعة بمتوسط ٣٢١٧ درجة .

(٥) اعمال الحسابات والمراجعة : احتلت هذه الاعمال المرتبة الأخيرة بمتوسط ٣١٧٤ درجة .

(٣) لا يختلف العاملون سواء كانوا ذكورا او اناثا ، متزوجين او غير متزوجين ، رؤساء او مروضين ، في درجة تفضيلهم لأهم الاعمال التي يمكن ان تشغل بها المرأة اذا تم تطبيق الفكرة موضع الدراسة عليها ، هذا ويمكن توضيح اهم هذه الاعمال مرتبة وفقا لأهميتها النسبية في ضوء المتوسط العام لكل منها من وجهة نظر مجموعات هؤلاء العاملين جميعا فيما يلي : (٢٦)

(أ) اعمال السكرتارية : احتلت هذه الاعمال المرتبة الاولى بمتوسط عام ٣٢٠٤ درجة .

(ب) اعمال الحسابات والمراجعة : احتلت هذه الاعمال المرتبة الثانية بمتوسط عام ٢٦٧٠ درجة .

(ج) اعمال التصنيع : احتلت هذه الاعمال المرتبة الثالثة بمتوسط عام ٢٤٢٦ درجة .

(د) اعمال التطيل المالي : احتلت هذه الاعمال المرتبة
الرابعة بمتوسط عام ٢٢٢٢٢ درجة .

(هـ) اعمال التسويق والبيع : احتلت هذه الاعمال المرتبة
الخامسة بمتوسط عام ٢٢٢٤٨ درجة .

(و) الاعمال القانونية : احتلت هذه الاعمال المرتبة
الاخيرة بمتوسط عام ٢١٨٦ درجة .

(٤) لا يختلف العاملون بالعينة المختارة سواء كانوا يعملون
بالحكومة او القطاع العام ، ذكورا او اناثا ، متزوجين
او غير متزوجين رؤساء او مرؤوسين ، في درجة موافقتهم
على اهم الفوائد المتوقع حدوثها اذا تم تطبيق فكرة
" الاتعمال المتبادل عن بعد " لتشغيل النساء بالحكومة
والقطاع العام ، هذا ويمكن توضيح اهم هذه الفوائد
مرتبة وفقا لاهميتها النسبية في فضاء المتوسط العام لكل
منها من وجهة نظر مجموعات هؤلاء العاملين جميعا فيما
يلي (١٢) :

(أ) تتعشى استراتيجية "الاتعمال المتبادل عن بعد"

مع مبادئ الشريعة الإسلامية ، حيث يمقتهاها تعود

المرأة الى المنزل مما يقض على كثير من

المضايقات التي تعاني منها بعض النساء نتيجة

الإحتكاك بالرجال في العمل : احتلت هذه الفاتحة

المرتبة الاولى بمتوسط عام ٢٠٢٢ درجة .

(ب) يوفر العمل فى المنزل على المرأة الوقت والجهود
والمشقة الناتجة عن خروجها يوميا الى العمل :
احتلت هذه الفائدة المرتبة الثانية بمتوسط
عام ٣٩٨٦ درجة .

(ج) يعتبر عمل المرأة فى المنزل مصدرا لدخل الاسرة مع
بقائها فيه : حيث تحصل على اجر عادل رغم عدم
انتقالها يوميا الى العمل ، كما تتوفر نتيجة
لبقاء المرأة فى المنزل النفقات التى تنفقها
بعض النساء على مظهرها وعلى المواصفات العامة
عند خروجها الى العمل ، ويترتب على ذلك ولاشك تحقيق
الاستقرار المادى والعاطفى للأسرة ، هذا وقد احتلت
هذه الفائدة المرتبة الثالثة بمتوسط عام
٣٩٧٦ درجة .

(د) يوفر العمل فى المنازل مجال عمل لكثير من النساء
اللاتى لا يعملن حاليا خوفا من التعرض لمشكلات
الخروج الى العمل مما يؤدي الى استفادة المجتمع
من بعض الموارد البشرية النسائية الضائعة :
احتلت هذه الفائدة المرتبة الرابعة بمتوسط عام
٣٨٢٤ درجة .

(هـ) يوفر العمل فى المنازل للمنظمات الكثير من النفقات
والاعباء (مثل تكاليف الرعاية الاجتماعية للنساء
العاملات واولادهن ، وقيمة الاجور والمرتبات الثابتة
التي تدفع لهن عند القيام بالعمل) : احتلت هذه
الفائدة المرتبة الخامسة بمتوسط عام ٣٨١٦ درجة .

(و) تتمكن المرأة العاملة المتزوجة من رعاية اولادها
وشئون بيتها ، مما يؤدي الى التماسك الاجتماعى
بين اعضاء الاسرة ، ويحد من الخلافات الاسرية
الناجمة عن غياب المرأة عن المنزل لفترات طويلة
عند خروجها الى العمل : احتلت هذه الفائدة المرتبة
السادسة بمتوسط عام ٣٧٩٨ درجة .

(ز) يخفف عمل المرأة فى المنزل من الضغط على المواصلات
سواء المواصلات العامة بالدولة او الخاصة بالمنظمة :
احتلت هذه الفائدة المرتبة السابعة بمتوسط عام
٣٧٩٢ درجة .

(ح) تحقق المرأة عن طريق العمل فى المنزل ذاتها من
خلال ممارستها للعمل الذى يتمشى مع طبيعتها
ورغبتها : احتلت هذه الفائدة المرتبة الثامنة
بمتوسط عام ٣٧٥٠ درجة .

(ط) تتمكن المنظمات من تخفيض المساحات اللازمة لتركيب
بعض المعدات والاشاث لديها مما يحقق لها وفرا
فى التكاليف : احتلت هذه الفائدة المرتبة
التاسعة بمتوسط عام ٣٧٢٦ درجة .

(ى) يؤدي العمل فى المنازل الى جعل الاسرة كليا
وحدة منتجة ، حيث قد يساهم اعضاؤها فى الانتاج
فى اوقات فراغهم ، مما يوفر السلع ويزيد من
انتاجية المجتمع بصفة عامة : احتلت هذه الفائدة
المرتبة العاشرة بمتوسط عام ٣٦٩٤ درجة .

(ك) يناسب العمل في المنازل بعض النساء المعوقات اللاتي ليس لديهن القدرة على الخروج يوميا الى العمل حيث يتحولن الى طاقات منتجة : احتلت هذه الفائدة المرتبة الحادية عشر بمتوسط عام ٣٦٦٢ درجة .

(ل) يعطى العمل في المنازل الفرصة للمنظمات لتشغيل اكبر عدد ممكن من الافراد مما يزيد الانتاج ويساهم في علاج مشكلة البطالة : احتلت هذه الفائدة المرتبة الثانية عشر بمتوسط عام ٣٦١٢ درجة .

(م) يعطى العمل في المنزل المرأة حرية اكبر لتوفير وسائل الرفاهية مما يزيد من انتاجيتها عما لو انتقلت الى المنظمة للعمل بها : احتلت هذه الفائدة المرتبة الثالثة عشر بمتوسط عام ٣٥١٨ درجة .

(ن) يخفف العمل في المنازل من بعض الاعباء الواقعة على ميزانية الدولة ، حيث يوفر قيمة الاجور والمرتبات الثابتة التي تدفع للمرأة العاملة ، كما يوفر على الدولة عبء انشاء دور الحضانة لرعاية اطفالها : احتلت هذه الفائدة المرتبة الرابعة عشر بمتوسط عام ٣٤٦٤ درجة .

(س) يخلص العمل في المنازل المرأة من تهديدات الاشراف المباشر حيث يعتبر ذلك حافزا لها على تنظيم عملها وزيادة انتاجيتها : احتلت هذه الفائدة المرتبة الخامسة عشر بمتوسط عام ٣٨٧٠ درجة .

(ع) يؤدي استخدام اجهزة الكمبيوتر في الاتصالات الى
رفع المستوى الفكرى للمرأة وأفراد اسرتها:
احتلت هذه الفائدة المرتبة الاخيرة بمتوسط عام
٢٢٨٢ درجة .

والمنتبع لهذه الفوائد يلاحظ انه يمكن تقسيمها الى
ثلاث مجموعات رئيسية على النحو التالى :

المجموعة الاولى : فوائد تعود على المرأة العاملة وأسرتها:

تتمثل اهم الفوائد التى تعود على المرأة العاملة وأسرتها
فيما يلى :

- (أ) يقضى على كثير من المضايقات التى تعاني منها بعض النساء
نتيجة الاحتكاك بالرجال فى العمل .
- (ب) يوفر العمل فى المنزل على المرأة الوقت والجهد والمشقة
الناجمة عن خروجها يوميا الى العمل .
- (ج) يعتبر عمل المرأة فى المنزل مصدرا لدخل الاسرة مع بقائها
فيه .
- (د) يوفر العمل فى المنازل مجال عمل لكثير من النساء اللاتى
لا يعملن حاليا خوفا من التعرض لمشكلات الخروج الى العمل .
- (هـ) يمكن العمل فى المنازل المرأة العاملة المتزوجة من
رعاية اولادها وشئون بيتها .
- (و) تحقق المرأة عن طريق العمل فى المنزل ذاتها من خلال
ممارستها للعمل الذى يتمشى مع طبيعتها ورغبتها .

- (ز) يؤدي العمل في المنازل الى جعل الاسرة كلها وحدة منتجة ، حيث قد يساهم اعضاؤها في الانتاج في اوقات فراغهم ، مما يعود عليهم بالنفع والفائدة .
- (ح) يناسب العمل في المنازل بعض النساء المعوقات اللاتي ليس لديهن القدرة على الخروج يوميا الى العمل ، حيث يتحولن الى طاقات منتجة .
- (ط) يعطى العمل في المنزل المرأة حرية اكبر عند قيامها بالعمل لتوفر وسائل الرفاهية فيه ، مما يزيد من انتاجيتها عما لو انتقلت الى المنظمة للعمل بها .
- (ي) يخلص العمل في المنازل المرأة من تهديدات الاشراف المباشر ، حيث يعتبر ذلك حافزا لها على تنظيم عملها وزيادة انتاجيتها .
- (ك) يؤدي استخدام اجهزة الكمبيوتر في الاتصالات الى رفع المستوى الفكري للمرأة و افراد أسرتها .

المجموعة الثانية : فوائد تعود على المنظمات :

- تتمثل اهم هذه الفوائد فيما يلي :
- (أ) يوفر العمل في المنازل للمنظمات الكثير من النفقات والاعباء (مثل تكاليف الرعاية الاجتماعية للنساء العاملات واولادهن ، وقيمة الاجور والمرتبات الثابتة التي تدفع لهن عند القيام بالعمل) .
- (ب) يخفف عمل المرأة في المنزل من الضغط على المواصلات الخاصة بالمنظمة .
- (ج) تتمكن المنظمات من تخفيض المساحات اللازمة لتركيبة بعض المعدات والاشاثات لديها مما يحقق لها وفرا في

التكاليف .

المجموعة الثالثة : فوائد تعود على المجتمع :

تتمثل اهم هذه الفوائد فيما يلي :

- (أ) تتمشى استراتيجية "الاتصال المتبادل عن بعد" مع مبادئ الشريعة الاسلامية ، حيث بمقتضاها تعود المرأة الى المنزل مما يقضى على كثير من المضايقات التى تعانى منها بعض النساء نتيجة الاحتكاك بالرجال فى العمل .
- (ب) يودى العمل فى المنازل الى زيادة انتاجية المجتمع بصفة عامة ، ويرجع ذلك الى الاستفادة من بعض الموارد النسائية الضائعة المعاقة والموارد النسائية التى لم تكن تعمل خشية مواجهة مشكلات الخروج الى العمل ، هذا كما تساهم الاسرة كوحدة منتجة فى توفير السلع وزيادة انتاجية المجتمع بصفة عامة .
- (ج) يخفف عمل المرأة فى المنزل من الضغط على المواصل العامة بالدولة .
- (د) يساهم عمل المرأة فى المنزل فى علاج مشكلة البطالة من خلال تشغيل اكبر عدد ممكن من الافراد سواء فى المنظمات او المنازل .
- (هـ) يخفف العمل فى المنازل من بعض الابعاء الواقعة على ميزانية الدولة ، حيث يوفر قيمة الاجور والمرتبات الثابتة التى تدفع للمرأة العاملة ، كما يوفر على الدولة عبء انشاء دور الحضانة لرعاية اطفال العاملات .

(٥) لا يختلف العاملون بالعينة المختارة سواء كانوا يعملون بالحكومة او القطاع العام ، ذكورا او اناثا ، متزوجين او غيرمتزوجين ، رؤساء او رؤوسين ، فى درجة موافقتهم على اهم الصعوبات المتوقع ظهورها اذا تم تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام ، هذا ويمكن توضيح اهم هذه المعوقات مرتبة وفقا لأهميتها النسبية فى ضوء المتوسط العام لكل منها من وجهة نظر مجموعات هؤلاء العاملين جميعا فيما يلى : (٢٨)

(أ) يحتاج تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " الى جهود وامكانيات مالية ضخمة لتوفير اجهزة الكمبيوتر والموارد البشرية المتخصصة لاجراء الاتصالات مع المرأة العاملة فى بيتها وكذلك للتدريب على استخدام تلك الاجهزة : احتلت هذه الصعوبة المرتبة الاولى بمتوسط عام ٣٧١٨ درجة .

(ب) عدم توفر المساحات الكافية فى المنزل لممارسة العمل فيه : احتلت هذه الصعوبة المرتبة الثانية بمتوسط عام ٣٢١٦ درجة .

(ج) تجداد ادارة المنظمة صعوبة فى الاشراف على عاملات من النادر مايروهن رؤساؤهن المباشرين : احتلت هذه الصعوبة المرتبة الثالثة بمتوسط عام ٣١٤٠ درجة .

(د) يترتب على تطبيق الفكرة موضع الدراسة وجود الخلافات الاسرية بين الزوجين بسبب اتصال المشرفين بالمرأة العاملة فى بيتها : احتلت هذه الصعوبة المرتبة الرابعة بمتوسط عام ٣٠٩٦ درجة .

(هـ) قد تهتم بعض النساء بالعمل سعياً وراء المكسب المادى وتهمل فى رعاية البيت والاولاد : احتلت هذه الصعوبة المرتبة الخامسة بمتوسط عام ٢٨٥٢ درجة .

(و) قد تظنى مسئوليات المنزل على بعض النساء مما يجعلهن يهملن فى العمل : احتلت هذه الصعوبة المرتبة السادسة بمتوسط عام ٢٨٤٤ درجة .

(ز) يترتب على تطبيق الفكرة موضع الدراسة انعزال المرأة عاطفياً عن زملائها فى العمل : احتلت هذه الصعوبة المرتبة السابعة بمتوسط عام ٢٧٧٢ درجة .

(ح) تجدادارة المنظمة صعوبة فى المحافظة على سلامة وصحة النساء اللاتى يعملن فى منازلهن : احتلت هذه الصعوبة المرتبة الثامنة بمتوسط عام ٢٧٣٢ درجة .

(ط) قد يتعرض تطبيق الفكرة موضع الدراسة الى معارضة بعض اولياء امور المرأة العاملة (كالزوج - الاب - الاخ ... الخ) : احتلت هذه الصعوبة المرتبة التاسعة والاخيرة بمتوسط عام ٢٦٠٨ درجة .

والمتتبع لهذه الصعوبات يلاحظ انها قد تتعلق اما بالمرأة العاملة او المنظمة ، ويمكن توضيح ذلك فيما يلى :

(أ) الصعوبات المتعلقة بالمرأة العاملة :

تتمثل اهم هذه الصعوبات فيما يلي :

(أ) عدم توفر المساحات الكافية فى المنزل لممارسة العمل فيه .

(ب) وجود الخلافات الاسرية بين الزوجين بسبب اتصال المشرغين بالمرأة العاملة فى بيتها .

(ج) قد تهتم بعض النساء بالعمل سعيا وراء المكسب المادى وتهمل فى رعاية البيت والأولاد .

(د) قد تطفى مسئوليات المنزل على بعض النساء مما يجعلهن يهملن فى العمل .

(هـ) انعزال المرأة عاطفيا عن زملاء العمل .

(و) معارضة بعض أولياء الأمور المرأة لعملها فى المنزل .

(ب) الصعوبات المتعلقة بالمنظمة :

تتمثل اهم هذه الصعوبات فيما يلي :

(أ) يحتاج تطبيق الفكرة موضع الدراسة الى جهود وامكانيات مالية ضخمة لتوفير اجهزة الكمبيوتر والموارد البشرية المتخصصة لاجراء الاتصالات مع المرأة العاملة فى بيتها وكذلك للتدريب على استخدام تلك الأجهزة .

(ب) تجدادارة المنظمة صعوية فى الاشراف على عاملات من

النادر مايروهن رؤساؤهن المباشرون .

(ج) تجدادارة المنظمة صعوبة فى المحافظة على سلامة

وصحة النساء اللاتى يعملن فى منازلهن .

وبالتوصل الى النتائج السابقة ،فانه يكون قـــــــد

تحقق الهدف الاول من اهداف هذه الدراسة .

ثانيا : التوصيات :

يمكن توضيح اهم التوصيات التى انتهى اليها البحث فيما

يلى :

(١) يقترح الباحث تطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام ،باعتبارها من افضل الاستراتيجيات التى تعالج مشكلات خروج المرأة المصرية الى العمل .

(٢) يرى الباحث تيسير التطبيق فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " لتشغيل النساء بالحكومة والقطاع العام ،ضرورة استخدام العديد من الاستراتيجيات التى توجه كل منها الى العاملين والمنظمات والمجتمع بصفة عامة ،على اعتبار ان هـــــــذه الفكرة جديدة على هؤلاء جميعا ، الامر الذى يتطلب ضرورة احداث تغيير شامل بالنسبة لكل منهم لقبول هذه الفكرة هذا ويمكن توضيح اهم هذه الاستراتيجيات فيما يلى :

(أ) بالنسبة للعاملين :

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الميدانية من اختلاف طبيعة اتجاهات مجموعات العاملين نحو تطبيق الفكرة موضع الدراسة ، فإن الباحث يوصى بضرورة استخدام الاستراتيجيتين التاليتين : (٢٩)

(أ) استراتيجية المجابهة : توجه هذه الاستراتيجية الى العاملين الذين تبين انهم ذات اتجاه سلبي نحو تطبيق الفكرة موضع الدراسة ، حيث تهدف الى تعديل اتجاهاتهم السلبية وتحويلها الى اتجاهات ايجابية .

ويلاحظ ان هذه الاستراتيجية من امسب الاستراتيجيات لأنها تتطلب تغيير الجانب الادراكي والعاطفي والسلوكي ، ولذا فانها تعتمد على اسلوب الاقناع ، والذي يمكن ان تتعددمظاهرة على النحو التالي :

- محاولة اقناع المرأة العاملة باختيار نسوع العمل الذي يتناسب مع حجم المساحة المتوفرة في منزلها ، فمثلا اذا توفرت لديها مساحات كافية فانه يمكنها العمل على آلات كبيسرة الحجم ، والعكس صحيح تماما .

- محاولة اقناع الزوج بالثقة في زوجته العاملة بالمنزل للقضاء على الخلافات الاسرية الناتجة عن اتصال المشرفين بها ، من خلال توضيح ان هذا الاتصال من متطلبات العمل ، وانه يتم في ضوء

ضوابط تضعها ادارة المنظمات بحيث تكفل الحفاظ على كرامة المرأة .

- ضرورة اقناع المرأة العاملة بأن توازن بين متطلبات بيتها ورعاية اطفالها وبين الاعمال المطلوب القيام بها فى المنزل ، على اعتبار ان كل من العاملين مطلوبان منها .

- اقناع المرأة بأن ارتباطها العاطفى بأقرب اسرتها قديكون افضل لها من ارتباطها بزملائها فى العمل .

- اقناع اولياء امور المرأة بجدوى تطبيق الفكرة موضع الدراسة ، وذلك بالاعتماد على المعلومات العلمية الدقيقة التى تؤكد اهمية هذه الفكرة من خلال بيان مدى استفادة المجتمعات المتقدمة من تطبيقها لعلاج مشكلات خروج الافراد بصفة عامة - والنساء بصفة خاصة - الى العمل .

(ب) استراتيجية التعزيز : توجه هذه الاستراتيجية بصفة الى العاملين الذين تبين ان لديهم اتجاهات ايجابية نحو تطبيق الفكرة موضع الدراسة ، كما توجه بصفة خاصة الى النساء الموافقات على تطبيق تلك الفكرة ولكن من الممكن ان ينظرن اليها بعين الشك والريبة اذا اعتبرنها دعوة رجعية متخلفة تقضى على كثير من الحريات التى حصلت عليها المرأة العاملة .

وتهدف هذه الاستراتيجية الى تعزيز الاتجاهات الايجابية لهؤلاء العاملين نحو تطبيق الفكرة موضع الدراسة وتقوية هذه الاتجاهات ، كما تعمل على تشجيعهم على الاستمرار في قبول هذه الفكرة وتعزيد هذا النوع من السلوك .

وتعتبر هذه الاستراتيجية من اسهل الاستراتيجيات لأنها لا تهدف الى احداث تغيير سواء في السلوك او الاتجاه ، بل تعمل على تقوية السلوك والاتجاه الذى يعتنقه الافراد فعلا .

ويمكن تحقيق اغراض هذه الاستراتيجية من خلال التركيز على شرح الفوائد المتعددة المتوقع حدوثها من تطبيق الفكرة موضع الدراسة سواء بالنسبة للمرأة وافراد اسرتها او المنظمة او المجتمع بصفة عامة ، حيث تعتبر هذه الفوائد تحفيزا ايجابيا ومعنوياً للعاملين .

(ب) بالنسبة للمنظمة :

وباعتبار ان الفكرة موضع الدراسة جديدة فى نوعها بالنسبة للمنظمات المصرية ، فانها سوف تفرض على العاملين فى هذه المنظمات مواجهة مواقف جديدة ، كما تفرض عليهم اساليب فى العمل تختلف عن الاساليب المتبعة حالياً ، وقد تترتب على ذلك شعور العاملين وخاصة النساء منهم بالقلق وعدم الامان ، مما يجعلهم يستجيبون للفكرة اثناء التطبيق بالمقاومة اما بصورة فردية او جماعية بمختلف مظاهر التعبير اللفظى او البدنى .

ولذلك فان الباحث يوصى القائمين على ادارة الوحدات الحكومية وشركات القطاع العام باستخدام استراتيجيــــــــــــة " المشاركة الجماعية " باعتبارها من اهم الاستراتيجيات التى اوضحت البحوث والدراسات العلمية قيمتها فى التغلب على مقاومة التغيير، هذا ويمكن تحقيق اغراضهــــــــــــه هذه الاستراتيجية عن طريق استخدام البرامج التالية: (٢٠)

(أ) برامج الاقتراحات : وهو نظام رسنى لتشجيع العاملين بالمنظمة على التقدم باقتراحاتهم للتغلب على الصعوبات التى تواجه المنظمة اذا تم تطبيق الفكرة موضع الدراسة بها .

وفى هذا الصدد فان الباحث يقدم المقترحات التالية :

- اعداد الدراسات المالية لتقدير كل من التكلفة والعائد الناتجين عن تطبيق الفكرة موضع الدراسة .
- يقترح الباحث لتيسير عملية الاشراف على النساء العاملات فى المنازل اعداد كشوف متابعــــــــــــة لكل امرأة يوضح حجم اعمالها ومدى انتظامها فى العمل .. الخ .
- يرى الباحث ضرورة اعداد بطاقات صحية لكل امرأة عاملة فى بيتها ، بحيث يمكنها بمقتضى هذه البطاقات الحصول على الرعاية الصحية من خلال المنظمة التى تنتمى اليها .

(ب) برنامج الادارة بالشورى : حيث يتشاور الرؤساء مع

المرووسين فى كافة النواحي الايجابية والسلبية
لتطبيق الفكرة موضع الدراسة .

(ج) برنامج المناقشات الجماعية : يمكن ان تدور مناقشات
جماعية بين العاملين فى كافة المستويات بالمنظمة
سواء كانوا رؤساء او مرووسين ، ذكورا او اناثا ،
متزوجين او غير متزوجين ، حيث تجمع المعلومات عن
الابعاد الرئيسية لتطبيق الفكرة موضع الدراسة
لمناقشتها والوصول الى التزامات محددة تجاه تطبيق
هذه الفكرة .

(ج) بالنسبة للمجتمع :

يقترح الباحث تيسيرا لتطبيق الفكرة موضع الدراسة
استخدام استراتيجية " الجهود الجماعية " فى المجتمع .
وذلك على اعتبار ان تغيير اتجاهات العاملين بالحكومة
والقطاع العام يجب ان يسبقه او يصاحبه تغيير فى المحيط
الثقافى الاجتماعى الذى يتعرضون له . ويمكن تحقيق هذه
الاستراتيجية عن طريق جهود تجمعية فى جهات كثيرة ،
هذا ويمكن الاشارة الى بعض الوسائل التى يمكن ان تزيد
فى احتمالات تأييد الافراد فى المجتمع بصفة عامة لتطبيق
الفكرة موضع الدراسة فيما يلى : (٢١)

(أ) يمكن للمسؤولين وكبار القادة والشخصيات المرموقة
فى المجتمع المصرى الادلاء بتصريحات مؤيدة لتطبيق
فكرة " الاتصال المتبادل عن بعد " لتشغيل النساء
بالحكومة والقطاع العام بحيث يركزون على ابرز
فوائدها المتعددة .

(ب) يمكن استخدام وسائل الاتصال الجمعي باعتبارها وسائل في يد المجتمع للترويج للفكرة موضع الدراسة ومناقشة الحلول المقترحة للتغلب على الصعوبات المعوقة لتطبيقها ، حيث يمكن عقد البرامج والندوات في الاذاعة والتلفزيون ، وتبادل الحوار الفكري بين المتخصصين والمسؤولين من خلال الصحف .

وباقتراح التوصيات السابقة ، فإنه يكون قد تحقق الهدف الثاني من اهداف هذه الدراسة .

الهوامش

=====

(١) راجع في ذلك على سبيل المثال :

(١) Barton, C., and Others, " Technically Qualified Manpower : Are Women filling the Gap? " , Personnel Management , Vol .12, No.5, May 1980, P.P. : 44-45.

(ب) د. ملك محمد الطحاوى ، " خروج المرأة للعمل واثره على رعاية الطفل " ، المؤتمر السنوى الثانى للطفل القمصرى (تنشئته ورعايته) ، (٢٥-٢٨ مارس ١٩٨٩) ، المجلد الثانى ، مركز دراسات الطفولة ، القاهرة ، ١٩٨٩ ، ص ١١٣ .

(٢) الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحماء ، التعداد العام للسكان والاسكان والمنشآت ١٩٨٦ - النتائج الاولى ، ابريل ١٩٨٧ ، ص ٥٥ .

(٣) راجع في ذلك على سبيل المثال :

(١) Macy, William B. , and others, " Job Attribute Preferences and Work Commitment of Men And Women In The United States", Personnel Psychology, Vol., 36, No.2, Summer 1983, P.P.: 315-329.

(ب) كاميليا ابراهيم عبدالفتاح ، خروج المرأة للعمل فى ج.م.ع - دوافعه ونتائجه ، رسالة دكتوراه فى علم النفس

جامعة عين شمس ،كلية الاداب ،قسم علم النفس ،١٩٦٧، ص
٢١٠ وما بعدها .

(٤) راجع فى ذلك على سبيل المثال :

(أ) Davidson, Marilyn, and Cooper, Cary, "The
Extra Pressures On Women Executives,
Personnel Management , Vol.12 , No.6,
June 1980,P . P. : 48-50.

(ب) احمد سيدمصطفى ، اشرتغيل المرأة على الانتاج - دراسة
تطبيقية على قطاع البريد فى ج.م.ع ، رسالة ماجستير
فى ادارة الاعمال ، جامعة القاهرة ، كلية التجارة ،
قسم ادارة الاعمال ، ١٩٧٢ ، ص ١٥٠ وما بعدها .

(ج) د. ملك محمد الطحاوى ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٢٦ .

(٥) راجع فى ذلك على سبيل المثال :

(أ) Taylor , M.Susan, and Ilgen, Daniel R.,
" Sex Discrimination Against Women In
Initial Placement Decisions : A Laboratory
Investigation", Academy Of Management
Journal, Volume 24, Number 4, 1981,P.P:
859-865.

(ب) د. رفاعى محمد رفاعى ، " المعوقات السلوكية لتدرج المرأة
المصرية فى المناصب الادارية - دراسة تطبيقية فى قطاع
الصناعة ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية

التجارة - جامعة المنصورة، المجلد الثالث، العدد
الاول، ١٩٧٩، ص ٩ - ٤٦ .

(ج) احمد سيد مصطفى، " الاسباب الحقيقية للتمييز ضد المرأة فى
مجالات التعيين والترقية "، مجلة الادارة، صادرة عن
اتحاد جمعيات التنمية الادارية، المجلد الثالث عشر،
العدد الاول، يوليو ١٩٨٠، ص ٨٢ - ٩٣ .

(٦) راجع فى ذلك على سبيل المثال :

(أ) James, Jennifer, "Sexual Harassment", Public
Personnel Managenent, Volume 10, No.4,
Winter 1981 , P.P. : 402-407.

(ب) Miis, Daniel Quinn, Labor-Management
Relations, (Second Edition, New Jork :
McGRAW - Hill Book Company, 1982) P. :
49.

(ج) نجوى محمد زكى محمد مصطفى العدوى، اتجاهات المتعلمين نحو
عمل المرأة فى مصر، رسالة ماجستير فى التربية (علم
النفس التعليمى)، جامعة المنصورة، كلية التربية،
قسم علم النفس التعليمى، ١٩٧٩، ص ١٩٠ وما بعدها .

(٧) لمزيد من التفاصيل عن تلك الافكار يرجى الرجوع الى :

(أ) Corby, Susan, "Women In The Civil Service : Holding back or held back ? ", Personnel Management, Vol. 15, No.2, February 1983, P.P.: 28- 31.

(ب) Strauss, George, and Sayles, Leonard R., Personnel - The Human Problems of Management , (Fourth Edition, New Jersey: Prentice- Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1980), P.P.: 463-466.

(ج) صفوت فرج ، ناهد رمزي ، تقرير بقاء المرأة في البيت بنصف اجر - الاستطلاع الثالث ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، جهاز قياس الرأي العام ، ١٩٧٧ .

(د) نجوى محمد زكى محمد مصطفى العدوى ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٥٢ - ٢٠٤ .

(٨) راجع في ذلك على سبيل المثال :

(أ) Thompson, Linda, " The Electronic Cottage- Haven or Nightmare ? ", Industrial Management & Data Systeme , January/ February, 1985, P.P.: 22-25.

Bray, William J. and Reii, Alex A., (ب)
" Telecommunications Developments In the
United Kingdom And Their Social
Implications", IEEE Iransactions On
Communications, Volume Com-23, Number
10, October 1975, P.P.: 1078-1079.

Schermerhorn, JR., John R., and others, (ج)
Managing Organizational Behavior, (Third
Edition, New York : John Wiley & Sons,
1988), P.: 180.

(٩) راجع فى ذلك على سبيل المثال :

Toth, Arpad, and others (ا)
"Introduction of
Wide- Band Communications In the
Telecommunications Network", IEEE Journal
On Selected Areas In Communications, Volume
SAC- 3, Number 2 , March 1985, P.P :
286-290.

Gillette, Dean , (ب)
" Using Discretionary
Telecommunications", IEEE Transactions On
Communications, Volume Com-23, Number 10,
October 1975, P.P: 1054-1058.

Church ,Olive D., Office Systems And Careers- A Resource For Assistants, (ج)
(London: Allyn And Bacon, Inc., 1981),
P.P.: 77-84.

(د) د.عبدالعزیز فہمی ہیكل، الكمبيوتر وادارة الاعمال
(بيروت: دار الراتب الجامعية، ١٩٨٥)، ص ٢٦٨-٢٦٩.

(١٠) راجع في ذلك على سبيل المثال :

(١) Shamir, Boas, and Solomon, Ilan, "work at Home and the Quality of Working Life",
Academy of Management Review, Vol. , 10,
1985,P.P.: 455-464.

(ب) Nilles, Jack M., "Telecommunications And Organizational Decentralization", IEEE Transactions On Communications, Vol., Com-23, No.10, October 1975,P.P.: 1143 - 1145.

(١١) لمزيد من التفاصيل عن الاعمال التي يستخدم فيها "الاتصال المتبادل عن بعد" يرجى الرجوع الى :

(١) Ciutterbuck, David, " This Typist Is Paid To Stay At Home", International Management, October 1979,P.P.: 49-50.

Kotler ,Philip, Principles of Marketing, (ب)
(Third Edition , New Jersey : Prentice-
Hall A Division of Simon & Schuster, Inc.,
Englewood Cliffs, 1986), P.P.: 144 - 145,
457.

Schuler, Randall S., and Others, Effective (ج)
Personnel Management, (Third Edition ,
New York : West Publishing Company, 1989),
P.: 477.

Schermerhorn, JR., John R., and Others , (د)
Op. Cit., P. : 180.

د. عبد العزيز فهمي هيكل ، التطوير الإلكتروني للمكاتب ، (ه)
(بيروت : دارالراتب الجامعية ، ١٩٨٥) ، ص ٩ - ٣٩ .

(١٢) راجع في ذلك على سبيل المثال :

Thompson, Linda , Op. Cit., P.P.: 23-25. (أ)

Schermerhorn, JR., John R., and Others , (ب)
Op. Cit., P.:180.

Schuler, Randall S., and Others , Op . Cit., (ج)
P.P.: 475-477.

(١٣) يرجى الرجوع الى الملحق رقم (١) .

(١٤) د. عبد الجبار توفيق ، التحليل الاحصائي في البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية - الطرق الالاعلمية ،
(الطبعة الثانية ، الكويت : مؤسسة الكويت للتقدم العلمى ،
١٩٨٥) ، ص ١٤٨ - ١٥٢ .

(١٥) المرجع السابق ، ص ١٥١ .

(١٦) راجع فى ذلك على سبيل المثال :

(١) Hays, William L., Statistics , (Third Edition , New York : Holt, Rinehar and Winston, 1981), P.P.: 576-577.

(ب) د. عبد الجبار توفيق ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٥٢-١٥٦، ١٩٦ - ٢٠١ .

(١٧) (١) Bowen, Earl K., and Star, Martin K., Basic Statistics For Business And Economics, (New York : McGRAW - Hill Book Company, 1982), P.P.: 486-487.

(ب) د. عبد اللطيف عبد الفتاح ابو العلا ، الاسلوب الاحصائى - الطرق والتحليل ، (الجزء الثانى ، الطبعة الثانية ، المنصورة : مكتبة الجلاء الحديثة ، ١٩٨٥) ، ص ٢٤٢ - ٢٥٠ ،
٢٦٨ - ٢٧١ .

(١٨) ملحق رقم (٢) ، بيانات الجدول رقم (١) .

(١٩) ملحق رقم (٢) ، بيانات الجدول رقم (٢) .

- (٢٠) المرجع السابق ، نفس الجدول .
- (٢١) ملحق رقم (٢) ، بيانات الجدول رقم (٣) .
- (٢٢) ملحق رقم (٢) ، بيانات الجدول رقم (٤) .
- (٢٣) حسب هذه النسبة بقسمة عدد العاملين الموافقين على تطبيق الفكرة موضع الدراسة والبالغ (٣٨٣ مفردة) على اجمالي حجم العينة البالغ (٥٠٠ مفردة) .
- يرجى الرجوع الى الملحق رقم (٢) ، بيانات الجدول رقم (١) .
- (٢٤) حسب هذه النسبة بقسمة عدد العاملين الذين لم يوافقوا على تطبيق الفكرة موضع الدراسة والبالغ (١١٧ مفردة) على اجمالي حجم العينة البالغ (٥٠٠ مفردة) .
- يرجى الرجوع الى الملحق رقم (٢) ، بيانات الجدول رقم (١) .
- (٢٥) ملحق رقم (٢) ، بيانات الجدول رقم (٢) .
- (٢٦) المرجع السابق ، نفس الجدول .
- (٢٧) ملحق رقم (٢) ، بيانات الجدول رقم (٣) .
- (٢٨) ملحق رقم (٢) ، بيانات الجدول رقم (٤) .
- (٢٩) قام الباحث بصياغة هذا الجزء بتصريف من :
- د. احمد على جبر، " اتجاهات المجتمع الكويتي نحو
الستدخين واستراتيجية مكافحته ، مدخل تسويقي " ، مجلة

العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد الرابع
عشر - العدد الثاني - صيف ١٩٨٦/١٤٠٦ هـ، ص ٢٧٣ - ٢٧٦.

(٣٠) قام الباحث بصياغة هذا الجزء بتصريف من:

- د. لويس كامل مليكة، سيكولوجية الجماعات والقيادة،
(الجزء الثاني، القاهرة: الهيئة المصرية العامة
للكتاب، ١٩٨٨)، ص ٣٧٣ - ٣٨٢ .

(٣١) المرجع السابق، ص ٦٣ - ٦٤ .

قائمة المراجع

اولا : المراجع العربية :

(أ) كتب علمية :

- (١) د. عبد الجبار توفيق ، التحليل الاحصائي فى البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية - الطرق اللامعلمية ، (الطبعة الثانية ، الكويت : مؤسسة الكويت للتقدم العلمى ، ١٩٨٥) .
- (٢) د. عبدالعزيز فهمى هيكىل ، التطوير الالىكترونى للمكاتب ، (بيروت : دارالراتب الجامعية ، ١٩٨٥) .
- (٣) _____ ، الكمبيوتر وادارة الاعمال ، (بيروت : دارالراتب الجامعية ، ١٩٨٥) .
- (٤) د. عبد اللطيف عبدالفتاح ابو العلا ، الاسلوب الاحصائى - الطرق والتحليل (الجزء الثانى ، الطبعة الثانية ، المنصورة : مكتبة الجلاء الحديثة ، ١٩٨٥) .
- (٥) د. لويس كامل مليكة ، سيكولوجية الجماعات والقيادة ، (الجزء الثانى ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٨) .

(ب) دراسات علمية :

- (١) احمد سيد مصطفى ، أثر تشغيل المرأة على الانتاج - دراسة تطبيقية على قطاع البريد فى ج.م.ع ، رسالة ماجستير فى ادارة الاعمال ، جامعة القاهرة ، كلية التجارة ، قسم ادارة الاعمال ، ١٩٧٣ .
- (٢) " _____ ، الاسباب الحقيقية للتمييز ضد المرأة فى مجالات التعيين والترقية " ، مجلة الإدارة ، صادرة عن اتحاد جمعيات التنمية الادارية ، المجلد الثالث عشر ، العدد الاول ، يوليو ١٩٨٠ .
- (٣) د. احمد على جبر ، " اتجاهات المجتمع الكويتى نحو التدخين واستراتيجية مكافحته " ، مدخل تسويقى " مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، المجلد الرابع عشر - العدد الثانى - صيف ١٤٠٦/١٩٨٦ هـ .
- (٤) د. رفاعى محمد رفاعى ، " المعوقات السلوكية لتدرج المرأة المصرية فى المناصب الادارية - دراسة تطبيقية فى قطاع الصناعة " ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة - جامعة المنصورة ، المجلد الثالث ، العدد الاول ، ١٩٧٩ .
- (٥) صفوت فرج ، شاهدرمى ، تقرير بقاء المرأة فى البيت بنصف اجر - الاستطلاع الثالث ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، جهاز قياس الرأى العام ، ١٩٧٧ .

(٦) كاميليا ابراهيم عبدالفتاح ،خروج المرأة للعمل فى ج٠م٠ع - دوافعه ونتائجه ،رسالة دكتوراه فى علم النفس، جامعة عين شمس ،كلية الاداب ،قسم علم النفس ،١٩٦٧٠

(٧) د. ملك محمد الطحاوى ، " خروج المرأة للعمل واشره على رعاية الطفل " ،المؤتمر السنوى الثانى للطفل المصرى (تنشئته ورعايته) ،(٢٥-٢٨ مارس ١٩٨٩) ،المجلد الثانى ،مركز دراسات الطفولة ، القاهرة ، ١٩٨٩٠

(٨) نجوى محمد زكى محمد مصطفى العدوى ، اتجاهات المتعلمين نحو عمل المرأة فى مصر ،رسالة ماجستير فى التربية (علم النفس التعليمى) ،جامعة المنصورة ،كلية التربية ،قسم علم النفس التعليمى ، ١٩٧٩٠

(ج) نشرات :

- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ، التعداد العام للسكان والاسكان والمنشآت ١٩٨٦ - النتائج الاولية ابريل ١٩٨٧٠

ثانيا: المراجع الأجنبية :

A Books :

- (1) Bowen , Earl K., and Star, Martin K., Basic Statistics for Business and Economics , (New York : McGraw - Hill Book Company, 1982).

- (2) Church, Olive D., Office systems And Careers - A Resource for Assistants, (London : Allyn And Bacon , Inc., 1981).
- (3) Hays, William L., Statistics, (Third Edition , New York : Holt , Rinehar and Winston, 1981).
- (4) Kotler, Philip , Principles Of Marketing, (Third Edition, New Jersey : Prentice-Hall A Division of Simon & Schuster, Inc., Englewood Cliffs, 1986).
- (5) Miis, Daniel Quinn , Labor- Management Relations, (Second Edition , New York : McGRAW - Hill Book Company, 1982).
- (6) Schermerhorn , JR., John R., and Others, Managing Organizational Behavior, (Third Edition, New York : John Wiley & Sons, 1988).
- (7) Schuler, Randall S., and Others , Effective Personnel Management, (Third Edition, New York : West Publishing Company, 1989).
- (8) Strauss, George, and Sayles, Leonard R., Personnel - The Human Problems Of Management, (Fourth Edition, New Jersey: Prentice - Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1980).

B . Periodicals :

- (1) Barton, C., and Others , " Technically Qualified Manpower : Are Women Filling the Gap? " , Personnel Management , Vol., 12, No., 5, May 1980.
- (2) Bray, William J., and Reii, Alex A . , " Telecommunications Developments In The United Kingdom And Their Social Implications", IEEE Transactions On Communications, Volume Com-23, Number 10, October 1975.
- (3) Ciutterbuck, David , " This Typist is Paid To Stay At Home " , International Management, October 1979.
- (4) Corby, Susan, " Women In The Civil Service : Holding Back or held back?", Personnel Management , Vol.15, No.2, February 1983.
- (5) Davidson, Marilyn, and Cooper, Cary, " The Extra Pressures On Women Executives", Personnel Managemtn , Vol., 12, No.6, June 1980.

- (6) Gillette, Dean, " Using Discretionary Telecommunications", IEEE Transactions On Communications, Volume Com-23, Number 10, October 1975.
- (7) James , Jennifer, " Sexual Harassment", Public Personnel Management, Volume 10, No. 4, Winter 1981.
- (8) Lacy, William B., and Others, " Job Attribute Preferences And Work Commitment of Men and Women In The United States", Personnel Psychology, Vol., 36, No.2, Summer 1983.
- (9) Nilles, Jack M., " Telecommunications And Organizational Decentralization", IEEE Transactions On Communications, Vol., Com-23 , No. 10, October 1975.
- (10) Shamir, Boas , and Solomon, Ilan, (P) Work at- Home and the Quality of Working Life", Academy of Management Review, Vol. 10, 1985.
- (11) Taylor, M. Susan, and Ilgen, Daniel R., " Sex Discrimination Against Women In Initial Placement Decisions : A Laboratory Investigation", Academy of Management Journal, Volume 24, Number 4, 1981.

- (12) Thompson, Linda , " The Electronic Cottage-
Haven or Nightmare ?" , Industrial
Management & Data Systems, January/February,
1985.
- (13) Toth, Arpad, and Others, " Introduction of (p)
Wide Band Communications In The Tele-
communications Network" , IEEE Journal On
Selected Areas In Communications, Volume
SAC- 3, Number 2, March 1985.

ملاحق البحث

ملحق رقم (١) : قائمة استقصاء العاملين
بالحكومة والقطاع العام

ملحق رقم (٢) : التحليل الإحصائي
لبيانات الدراسة
الميدانية .

ملحق رقم (١)

قائمة استقصاء العاملين
بالحكومة والقطاع العام

بسم الله الرحمن الرحيم

-

اخى الفاضل /

اختي الفاضلة /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

هذه قائمة استقصاء خاصة ببحث عنوانه " مدى استجابة العاملين بالحكومة والقطاع العام لتطبيق فكرة الاتصال المتبادل عن بعد كاستراتيجية لتشغيل النساء - دراسة تطبيقية " .

ويقصد " بالاتصال المتبادل عن بعد " ان تسمح ادارة المنظمة للنساء لديها بالعمل فى منازلهن ، على ان تقوم بالاتصال بهن من خلال شبكة للاتصالات الاليكترونية عن طريق التليفون يكون مركزها الرئيسى فى المنظمة ، هذا وعلى النساء ان يقمن بتسليم اعمالهن عند الانتهاء منها الى المنظمة مقابل اجر يحصلن عليه ، يتناسب مع حجم هذه الاعمال ، وبذلك لا يكن مطالبات من قبل ادارة المنظمة بالحضور يوميا اليها اثناء مواعيد العمل الرسمية .

وفى ضوء المفهوم السابق ، الرجا من سيادتكم الاجابة عن اسئلة هذه القائمة بحرية تامة بوضع علامة (✓) امام التقدير الذى ترونه مناسباً ، علما بان البيانات التى سوف تدلون بها سوف يكون لها طابع السرية ، كما انه سوف يتم تحليلها بطريقة اجمالية دون النظر الى الآراء الفردية .

ويشكر الباحث لسيادتكم سلفا حسن تعاونكم معه ،

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، ، ،

الباحث

(١) الى اى مدى توافق على تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل النساء بالمنظمة التى تعمل بها ؟

لاوافق بشدة لاوافق اوافق الى حدما اوافق أوافق بشدة
١ ٢ ٣ ٤ ٥
() () () () ()

(٢) وماهى الاعمال التى تعتقد انه يمكن للنساء ان تشتغرن بها اذا تم تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" عليهن ؟ اذكر امثلة لهذه الاعمال ..

لاوافق لاوافق اوافق اوافق بشدة
بشدة الحد ما
١ ٢ ٣ ٤ ٥

- اعمال تصنيع السلع مثل

() () () () ()

- اعمال التسويق والبيع () () () () ()

- اعمال الحسابات والمراجعة

مثل
() () () () ()

- اعمال التحليل العالى مثل

() () () () ()

لاوافق بشدة	لاوافق بشدة	أوافق الى حد ما	أوافق بشدة	أوافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

- اعمال السكرتارية مثل...

() () () () ()

- الاعمال القانونية مثل

() () () () ()

اعمال اخرى تذكر :

() () () () ()

() () () () ()

() () () () ()

() () () () ()

(٣) وماهى من وجهة نظركم اهم الفوائد المتوقع حدوثها اذا تم
الاخذ بهذه الفكرة فى المنظمة التى تعمل بها ؟

لاوافق بشدة	لاوافق بشدة	أوافق الى حد ما	أوافق بشدة	أوافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

- يعطى العمل فى المنازل حرية اكبر

للمرأة لتوفر وسائل الرفاهية مما

يزيد من انتاجيتها عمالو

انتقلت الى المنظمة للعمل بها () () () () ()

لاوافق لاوافق
بشدة

وافق
الحد

وافق
بشدة

ما

٥ ٤ ٣ ٢ ١

- يخلص العمل في المنازل المرأة
من تهديدات الاشراف المباشر
حيث يعتبر حافزا لها على
تنظيم عملها وزيارة انتاجيتها

() () () () ()

- تتمكن المرأة العاملة المتزوجة
من رعاية اولادها وشئون بيتها

() () () () ()

- يعتبر عمل المرأة في المنزل
مصدرا لدخل الاسرة مع
بقائها فيه

() () () () ()

- يوفر العمل في المنزل على
المرأة الوقت والجهود
والمشقة الناتجة عن خروجها
يومية الى العمل

() () () () ()

- تحقق المرأة عن طريق العمل
في المنزل ذاتها من خلال
ممارستها للعمل الذي يتمشى
مع طبيعتها ورغبتها

() () () () ()

لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة	أوافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

- يناسب العمل في المنازل بعض النساء المعوقات اللاتي ليس لديهن القدرة على الخروج يوميا الى العمل حيث يتحولن الى طاقات منتجة

() () () () ()

- يؤدي استخدام اجهزة الكمبيوتر في الاتصالات الى رفع المستوى الفكري للمرأة و افراد اسرتها

() () () () ()

- تتمكن ادارة المنظمات من تخفيض المساحات اللازمة لتركيب بعض المعدات والاشاث لديها مما يحقق لها وفرا في التكاليف

() () () () ()

- يعطى العمل في المنازل الفرصة للمنظمات لتشغيل اكبر عدد ممكن من الافراد مما يزيد الانتاج ويساهم في علاج مشكلة البطالة

() () () () ()

لاوافق لاوافق
بشدة

وافق
الحد
ما

وافق
بشدة

٥ ٤ ٣ ٢ ١

- يوفر العمل في المناسزل
للمنظمات الكثير من النفقات
والاعباء (مثل تكاليف الرعاية
الاجتماعية للنساء العاملات
واولادهن وقيمة الاجور الشابتة
التي تدفع للنساء عند قيامهن
بالعمل في المنظمة)

() () () () ()

- يخفف عمل المرأة في المنزل
من الضغط على المواصلات
العامة بالدولة والخاصة
بالمنظمة

() () () () ()

- يؤدي العمل في المنزل الى
جعل الاسرة كلها وحدة منتجة،
حيث قد يساهم اعضاؤها
في الانتاج في اوقات فراغهم
مما يوفر السلع ويزيد من انتاجية المجتمع
بصفة عامية

() () () () ()

- يتمشى عمل المرأة في المنزل
مع مبادئ الشريعة
الاسلامية

() () () () ()

لاوافق بشدة	لاوافق	أوافق	أوافق بشدة	أوافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

- يوفر العمل في المنازل مجال عمل لكثير من النساء اللاتي لا يعملن حالياً خوفاً من التعرض لمشكلات الخروج الى العمل مما يؤدي الى استفاضة المجتمع من بعض الموارد البشرية النسائية الضائعة

() () () () ()

- يخفف العمل في المنازل من بعض الاعباء الواقعة على ميزانية الدولة حيث يوفر قيمة الاجور والمرتبات الثابتة التي تدفع للمرأة العاملة كما يوفر على الدولة عبء انشاء دور الحضانة لرعاية اطفالها

() () () () ()

فوائد اخرى تذكر :

() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()

-
-
-
-
-

(٤) وماهى اهم الصعوبات التى يمكن ان تعوق تطبيق فكرة
"الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل النساء بالمنظمة التى
تعمل بها ؟

لاوافق لاوافق اوافق اوافق اوافق
بشدة الى حد ما بشدة

٥ ٤ ٣ ٢ ١

- عدم توفر المساحات الكافية
فى المنزل لممارسة العمل فيه

() () () () ()

- قد تظفى مسئوليات المنزل
على بعض النساء مما
يجعلهن يهملن فى العمل

() () () () ()

- قد تهتم بعض النساء بالعمل
سعيًا وراء المكسب المادى
وتهمل فى رعاية البيت
والاولاد

() () () () ()

- يترتب على تطبيق الفكرة
انعزال المرأة عاطفياً
عن زملائها فى العمل

() () () () ()

- قد يتعرض تطبيق الفكرة
الى معارضة بعض اولياء
امور المرأة الغاملة
(كالزوج - الاب - الاخ ..
الخ) .

() () () () ()

لاوافق لاوافق لاوافق
بشدة الى حد ما
بشدة

٥ ٤ ٣ ٢ ١

- يترتب على تطبيق الفكرة
موضع الدراسة وجود الخلافات
الاسرية بين الزوجين بسبب
اتصال المشرفين بالمرأة
العاملة في بيتها

() () () () ()

- تجداد ادارة المنظمة صعوبة
في الاشراف على عاملات
من النادر ما يروهن رؤسا وهن
المباشرون

() () () () ()

- تجداد ادارة المنظمة صعوبة
في المحافظة على سلامة
وصحة النساء اللاتى
يعملن في منازلهم

() () () () ()

- يحتاج تطبيق الفكرة موضع
الدراسة الى جهود وامكانيات
مالية ضخمة لتوفير اجهزة
الكمبيوتر والموارد البشرية
المتخصصة لاجراء الاتصالات
مع المرأة العاملة فى
بيتها وكذلك للتدريب على
استخدام تلك الاجهزة

() () () () ()

لاوافق بشدة	لاوافق	وافق الحد ما	وافق	وافق بشدة
----------------	--------	--------------------	------	--------------

١	٢	٣	٤	٥
---	---	---	---	---

ملاحظات اخرى تذكر :

()	()	()	()	()	-
()	()	()	()	()	-
()	()	()	()	()	-
()	()	()	()	()	-
()	()	()	()	()	-

(٥) برجاء ذكر مقترحاتكم لتسهيل تطبيق فكرة "الاتصال المتبادل عن بعد" لتشغيل النساء بالمنظمة التي تعمل .

-
-
-
-
-
-
-

(٦) بيانات شخصية :

المنظمة التي تعمل بها :

- () * شركة صناعية قطاع عام
- () * شركة تجارية قطاع عام
- () * مديرية خدمة
- () * وحدة محلية

النوع :

- () * ذكر
- () * انثى

الحالة الاجتماعية :

- () * متزوج ويعول اطفال
- () * متزوج ولايعول اطفال
- () * غير متزوج

المستوى الوظيفي :

- () * اشرافي
- () * غير اشرافي

ملحق رقم (٢)

التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

تابع (٢) التاريف على فئاس بي بيوميات الماتيس الفصدة المتعارفين فرط بوالفصيم على اهم الموائد المتبول حوتها اذا تم تحقيق فكرة الاتمال المتبادل من بعد لتتمثل السات المحكومة والمطام الصام باستخدام احصاء الواسع.

العنوان الوطني				الحالة الاسماوية												نوع الماتيس																													
مزاويين				مزرع				مزرع وحوال المطال				مزرع وحوال المطال				الاسماء																													
رقم	فصدة	فصدة	فصدة	رقم	فصدة	فصدة	فصدة	رقم	فصدة	فصدة	فصدة	رقم	فصدة	فصدة	رقم	فصدة	فصدة																												
٢٠٢١	٩٢١	-	٢٠١٠	٨٢٧	-	٢٠١٦	٢٨٢	+	٢٠٢٥	٢٤٨	-	٢٠١٦	١١١٤	-	٢٠١٢	٨٢٨	-																												
٢٠١٢	٢٨١	-	٢٠١٠	٩٢١	-	٢٠١٠	١٢١	-	٢٠١١	١٨٢	-	٢٠١٦	٩٨١	-	٢٠١١	٧٢١	-																												
٢٠١٠	٩٢٨	+	٢٠١٥	٩٢١	-	٢٠٢٤	٢٤٩	+	٢٠٢٥	٢٤٨	+	٢٠١٦	١٢٠١	+	٢٠١٧	٩٢٨	-																												
٢٠١٢	١٠١٦	+	٢٠١٦	٩٢١	-	٢٠١٥	٢٢٢	+	٢٠١٦	٢٥٩	+	٢٠١٥	١٢٥١	+	٢٠١٢	٩٢٧	+																												
٢٠١٧	١٠١٢	+	٢٠١٥	٩٨١	-	٢٠١٦	٢٨٠	+	٢٠١٦	١٥١	+	٢٠١٦	١٢٥٩	+	٢٠١٦	١٠٠١	+																												
٢٠١٢	٩٢٩	+	٢٠١١	٩٠٦	-	٢٠١٧	٢٤٢	+	٢٠١٢	٢٤٤	+	٢٠١١	١١٨٨	+	٢٠١٩	٩٨٤	-																												
٢٠٢٧	٨٢١	+	٢٠١٧	٩٢٠	-	٢٠١٩	٢٥٩	+	٢٠١٨	٢٤٥	+	٢٠١٧	١٢١١	-	٢٠١٨	٨٢٥	-																												
٢٠١٨	٩٢١	-	٢٠١٠	٩٢٩	-	٢٠١٧	٢٢٨	-	٢٠١٩	١٢٧	-	٢٠١٥	٧٨٦	-	٢٠١١	٥٢٤	-																												
٢٠١٠	٩٢١	+	٢٠١٢	٨١٦	-	٢٠٢٤	٢٩١	+	٢٠١٨	٢٤٤	-	٢٠١٦	١٢٢٠	-	٢٠١٦	٩٥١	+																												
٢٠١٨	٩٢٩	-	٢٠١٨	٨١٧	-	٢٠١٨	٢٨١	-	٢٠١٥	١٢٢	-	٢٠١٨	١١٢١	-	٢٠١٥	٧٢١	+																												
٢٠١٦	٩٢٥	+	٢٠١٠	٩٢٢	+	٢٠١٠	٤٠٠	+	٢٠١٧	٣٥٩	+	٢٠٢٢	١٢١٩	+	٢٠١٧	٩٢٨	-																												
٢٠١٨	٩٨٦	+	٢٠١٨	٩١٠	+	٢٠٢٠	٢٩٨	-	٢٠١٢	٢١٧	+	٢٠١٠	١١٢١	+	٢٠٢٢	٨٨١	+																												
٢٠٢٢	٩٢٧	-	٢٠١٠	٨٢٠	+	٢٠٢١	٢٩٦	+	٢٠١٨	٢٤٤	-	٢٠١٢	١١٠٩	+	٢٠١٥	٩٢٧	-																												
٢٠١١	١٠١٢	+	٢٠١٥	٩٢٤	+	٢٠١٠	٢٩٩	+	٢٠١٨	٢٢١	+	٢٠١٧	١٢٥٩	+	٢٠١٨	١٥٩	+																												
٢٠١٢	٩٢١	-	٢٠١٦	٩٢٦	+	٢٠١٦	٢٤٥	+	٢٠١٦	١٤١	+	٢٠١٢	١١٤١	+	٢٠١٢	٨٢٦	+																												
٢٠٢٤	٨٤٤	-	٢٠١٥	٨٨٨	-	٢٠١٢	٢٦١	-	٢٠١٢	٢٢٥	-	٢٠١٢	١١١٦	-	٢٠١٢	٧٨١	-																												
٢٠٢٠				٢٠٢٢								٢٠٢١																																	
<table border="1"> <tr><td>الاتار</td><td>+</td><td>١٠</td><td>-</td><td>المجموع</td></tr> <tr><td>١٦</td><td>٦</td><td>١٠</td><td>-</td><td>٢١</td></tr> </table>				الاتار	+	١٠	-	المجموع	١٦	٦	١٠	-	٢١	<table border="1"> <tr><td>الاتار</td><td>+</td><td>٨</td><td>-</td><td>المجموع</td></tr> <tr><td>١٦</td><td>٨</td><td>٨</td><td>-</td><td>٢٤</td></tr> </table>								الاتار	+	٨	-	المجموع	١٦	٨	٨	-	٢٤	<table border="1"> <tr><td>الاتار</td><td>+</td><td>٢</td><td>-</td><td>المجموع</td></tr> <tr><td>١٦</td><td>٢</td><td>٢</td><td>-</td><td>٢٠</td></tr> </table>				الاتار	+	٢	-	المجموع	١٦	٢	٢	-	٢٠
الاتار	+	١٠	-	المجموع																																									
١٦	٦	١٠	-	٢١																																									
الاتار	+	٨	-	المجموع																																									
١٦	٨	٨	-	٢٤																																									
الاتار	+	٢	-	المجموع																																									
١٦	٢	٢	-	٢٠																																									
٢٠٢٠				٢٠٢٠								٢٠٢٠																																	

(1) قيام ملك التسيان من مجموعات العائليين غامبا المعتارة في برطو مولدلتير على امر المجموعات المتفرقة ظهورها اما لم تظليل فكرة الاتصال فممازول من عند لتضميل التسيان ، بملكونيا والاطاع العام باستخدام اعتبار التريبية :

شركات التسيان		نوع نشاط الشركة				شركات التسيان		نوع نشاط الشركة		البيانات المتفرقة
شركات التسيان	شركات التسيان	شركات التسيان	شركات التسيان	شركات التسيان	شركات التسيان	شركات التسيان	شركات التسيان	شركات التسيان		
١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢
٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣
٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥
٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦
٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧
٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨
٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩
١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠
١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١
١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢
١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣
١٤	١٤	١٤	١٤	١٤	١٤	١٤	١٤	١٤	١٤	١٤
١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥
١٦	١٦	١٦	١٦	١٦	١٦	١٦	١٦	١٦	١٦	١٦
١٧	١٧	١٧	١٧	١٧	١٧	١٧	١٧	١٧	١٧	١٧
١٨	١٨	١٨	١٨	١٨	١٨	١٨	١٨	١٨	١٨	١٨
١٩	١٩	١٩	١٩	١٩	١٩	١٩	١٩	١٩	١٩	١٩
٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠
٢١	٢١	٢١	٢١	٢١	٢١	٢١	٢١	٢١	٢١	٢١
٢٢	٢٢	٢٢	٢٢	٢٢	٢٢	٢٢	٢٢	٢٢	٢٢	٢٢
٢٣	٢٣	٢٣	٢٣	٢٣	٢٣	٢٣	٢٣	٢٣	٢٣	٢٣
٢٤	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤
٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥
٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦
٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧
٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨
٢٩	٢٩	٢٩	٢٩	٢٩	٢٩	٢٩	٢٩	٢٩	٢٩	٢٩
٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠

بيانات الشركة المتفرقة : ...

