

الفصل الخامس

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: عرض دراسات الحالة .

ثانياً: تحليل وتعليق على دراسات الحالة .

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض لدراسات الحالة كما يحتوى على نتائج الدراسة الميدانية في ضوء أهداف وتساؤلات الدراسة ، مع ذكر أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة مع التوصيات المقترحة .

حيث أجريت الدراسة بمدينة الاسكندرية بعدد من الجهات منها جامعة الاسكندرية وجهاز شئون البيئة وشركة الكهرباء و أحد الجمعيات النسائية ومبنى المحافظة وتم دراسة الحالة عن بعض الشخصيات النسائية اللاتي يشغلن مواقع قيادية وقسمتها الباحثة إلى :

- 1- وظائف اكااديمية من عميد ووكيل كلية .
- 2- وظائف ادارية عليا تضم وكيل أول وزارة ، وكيل وزارة ، مدير عام .
- 3- وظائف فى مؤسسات مختلفة (شركة الكهرباء ، جهازشئون البيئة ، محافظة الاسكندرية).
- 4- أحد الجمعيات الاهلية وتشغل رئيس مجلس ادارة الجمعية .

وتهدف دراسات الحالة إلى التعرف على مدى التمكين السياسي والاجتماعي للقيادات النسائية وفي مواقعهم والتعرف على مقومات نجاح القيادة النسائية من خلال الخصائص والسمات التي تتبعها القيادات وأرائهم حول اسهام المنظمات والتشريعات في دعم المرأة المصرية ووجهة نظرهم في واقع تمثيل المرأة في مختلف المواقع القيادية والمعوقات التي تواجههم وكيفية التغلب عليها والوقوف على مدى تطلعاتهم المستقبلية من أجل تمكين المرأة .

أولاً : عرض لدراسات الحالة :

الحالة رقم (1) :

أولاً: البيانات الاولية :

58سنة ، دبلوم الدراسات العليا للسياسات الادارية وبكالوريوس تجارة محاسبة ، أنسة ، لا يوجد ، الاسكندرية ، العطارين ، المرتب الوظيفي.

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

وكيل وزراء وأمين الجامعة المساعد للشئون المالية ،35 سنة ، الدرجة الثالثة ثم الثانية ثم الأولى ثم مدير ادارة، مدير عام الحسابات الخاصة – مدير ادارة الوحدات ذات الطابع الخاص – مدير مكتب الامين المساعد للشئون المالية عن الفترة من92حتى 2006 ، الدورات التدريبية للوظائف القيادية بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة ، راضية الحمد لله للمكانة التى وصلتها فى عملى يتناسب مع تخصصى العلمى .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى:

وصلولى لهذا المنصب كان من خلال كفاءتى التى يشهد بها رؤسائى فى العمل والخبرة على مدار سنوات عملى فى المجال المالى واشتغالى بالكثير المناصب المالية التى عينت بها لذلك تقدمت الى المسابقة واجتزت بنجاح ، و ان عملى قائم على البت فى الميزانيات والنواحى المالية والتبرعات والمنح المرسله إلى الجامعة ، عدم جدية البرامج التى تقدمها هذه المنظمات ، لم أشترك فى أى حزب سياسي لانه ليس لدى الوقت الكافى للخوض فى العمل الحزبى، شاركت فى الاستفتاءات والانتخابات لانى صوتى مؤثر جداً، صعب أنى اتحكم فى بيت اهلى ولكن لامانع من ان ابدى راي فى بعض الاشياء لكن الرأى الأخير لاسرتى.

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة:

بتسهم بشكل كبير جداً ولها أهمية فى مساعدة المرأة للوصول إلى المراكز القيادية من خلال عقد العديد من الاجتماعات والندوات التى تنظم على أعلى مستوى يتم فيه بحث مشاكل التى تواجه المرأة وذلك لمساعدتها فى الحصول على حقوقها، حق المرأة فى الممارسة السياسية ودخولها البرلمان ، التعديلات الدستورية الاخيرة اهتمت بالمرأة جداً وأعطتها الاحقية فى تولى وظائف الادارية العليا ، أن حضور المؤتمرات والندوات لها دور ايجابى فى التمكين فهى تناقش الكثير من المشاكل وخاصة إذا كانت مؤتمرات دولية بتهتم بتبادل الخبرات وحل المشاكل.

خامساً: واقع تمكين المرأة فى المناصب القيادية:

المرأة نجحت فى اجتياز مراحل كثيرة فى حياتها لكن بنسبة ضعيفة لاتذكر ، ووصلت المرأة للعديد من المراكز الادارية من مدير عام الى مدير ادارة ولكن فى الوزارة حدث تقدم عن الوزارات السابقة أصبحت تحمل وزارات مختلفة عن ذى قبل والمرأة نسبتها ضعيفة جدا فى مناصب القضائية والنيابة العامة أماالسلك الدبلوماسى مشاركتها عالية فهى تمثل مصر خارجياً والاحزاب السياسية غير موجودة بالمره والنقابات العمالية ضعيفة جداً والنقابات المهنية بدأت تتولى مناصب قيادية مثل أمين النقابة ولكن فى نقابات معينة فقط والمجالس المحلية لاتتولى فيها المرأة القيادة ومجلس الشعب نسبتها لايتناسب مع حجمها فى المجتمع أما

مجلس الشورى تمثيلها ضعيف جداً ، فى مناصب لم أرى فيها سيدة واحدة المحافظ ونائب المحافظ ، نجحت فى المجال الادارى والتعليمى فى المناصب القيادية .

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

انا عملى شاق جداً ويتطلب جهد متواصل والقدرة على التحمل والنشاط وانصرف بعد مواعيد عملى الرسمية ،التنظيم بين الوقت والعمل صعب نظرا للظروف التى تمر بها البلاد وتواجد المشاكل اليومية التى تستغرق جزء كبير من الوقت العمل لحظها ولكن من السهل تنظيم الوقت بترتيب الاولويات فى العمل وإنهاء عمل كل يوم فى نفس الوقت ولايؤجل لليوم التالى، فيها الود والحب والتعامل بروح الاسرى والاندماج الانسانى ، لازم الثقة بالنفس والمؤهلات التعليمية والخبرة والقدرة على الفصل بين الجانب الشخصى عن المهنى والاطلاع المستمر والتدريب على الكمبيوتر سمة العصر لإنجاز المهام.

سابعاً:معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

أهم المعوقات التى تحول دون تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية المعوقات الاقتصادية ندرة الموارد المالية وتعنت وزارة المالية مع المنظمة بالقوانين والقواعد التى تصدر منهم دون النظر الى القوانين المنظمة للجامعة باعتباره جهة مستقلة والمعوقات المهنية الظروف المكانية وقلة خبرة العاملين فى بعض التخصصات وقلة الاجهزة وعدم الكفاءة فيها يودى الى عدم انجاز الاعمال ، أعتقد ان الزواج لا يؤثر فى تحقيق طموحات المرأة ، تفضيل الرجال فى المواقع القيادية عن النساء يؤثر بطريقة كبيرة على طموحات المرأة .

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

أجراء التدريب السليم الذى يجعل هناك استمرارية حقيقية بالعلم عن كافة القوانين واللوائح والقرارات السليمة والاطلاع الى اللوائح المالية الجديدة أول بأول ،حصول المرأة على كل البرامج التدريبية التى تساعدها على التمكن من العمل بالمواقع القيادية وأيضاً توافر الوسائل التعليمية الحديثة ذات الكفاءة العالية، المعرفة الكاملة عن طبيعة العمل ومايحكمه من قوانين تجعل من يتولى المنصب يكون على دراية كاملة ،توثيق كافة الاعمال التى سبق ان تمت للوصول الى قاعدة معرفية سليمة تمكن من يتولى المنصب كيفية القيادة ، التدريب المستمر فى كيفية الحصول على المعلومة السليمة التى تجعل من يريد المنصب القيادى يكون على استعداد لتحمل ذلك.

الحالة رقم (2) :

اولاً: البيانات الاولية :

57 سنة ، ليسانس اداب – بكالوريس تربية رياضية ، ارملة ، بنت واحدة ، طنطا ، الاسكندرية ، العمل ومعاش الزوج.

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

أمين عام الجامعة (وكيل أول وزراء) ،35 سنة خبرة ، الدرجة الثالثة ثم الثانية ثم الاولى ثم كبير اخصائيين، مدير عام مكتب رئيس الجامعة – الامين المساعد للشئون الادارية ، الدورات القيادية بالتنظيم والادارة ، ممتازة وصلت لاعلى منصب ادارى بالجامعة 0

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصري:

وصولي للمنصب أمين عام الجامعة لعملي في أماكن مهمة للغاية وحساسة حيث عملت في منصب مدير عام كمكتب السيد رئيس الجامعة وعملت أيضاً أمين مساعد للشئون الادارية بالإضافة الى التدريب المستمر و تقدمت للوظيفة ونتيجة لهذه الخبرة المهنية والكفاءة التي تميزت بها جعلتني الاقدر على هذا المنصب ، معظم مااقوم به داخل العمل الشئون الادارية النظر في كافة شئون العاملين المالية والادارية فاعتبر أعلى منصب ادارى على مستوى الجامعة فكل ناحية ادارية يتم مراجعتها والتوقيع عليها ، أنا اشترك في النوادي منها نادى الجياد ونادى سموحة ، لالانها ليست لديها اجندة معلنة وواضحة ، طبعاً شاركت الوضع في مصر بعد ثورة 25 يناير يحتاج الى تعاون الجميع ولازم اشارك للاستقرار ، أيوة بالفعل كنت اهتم بشئون عائلتي ولكن دلوقتي بنتي اتجوزت وأنا عايشة لوحدى دلوقتي .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة:

درجة اسهامة عالية بتقوم بأثارة الرأي العام حول قضايا المرأة المختلفة منها المرأة المعيلة ومحو الأمية والصحة ، قانون الخلع انصف المرأة كثير، ان الدستور الأخير حقق المساواة بين الرجل والمرأة في جميع المجالات وخاصة في المناصب القضائية ، له دور كبير في وضع عدد من الآليات لتوضيح دور المرأة في المجتمع .

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

المرأة نجحت واثبتت نجاحها في مواقع كثيرة ولكن في مناصب مقصورة على الرجال فقط ، في السلطة التنفيذية المرأة نجحت في المناصب الادارية العليا نظراً لوجود نظام بالاقدمية ولكن التعيين في الوزارات مازال قاصر على وزارات معينة ، في السلطة القضائية يتحارب المرأة كثير في هذا المجال نظراً عدم اعتراف المجتمع بتعيينها في هذا المنصب أماالسلك الدبلوماسي حجم وجودها متوسط والاحزاب السياسية دورها مهمش ولاتوجد رئيسة حزب سياسي والنقابات العمالية والمهنية الاولوية للرجل في هذه المواقع والمجالس المحلية دورالمرأة ضعيف لايرتقى لتوليها القيادة ومجلس الشعب عددها قليل وتنتخب بالقوائم وليست مستقلة أما مجلس الشورى لاتذكر دور المرأة ، بالفعل هناك مناصب قيادية حكرأ على الرجال ومنها رئيس الوزراء ، والعمدة، المرأة اثبتت كفاءتها القيادية في العمل الادارى .

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

عملي يتطلب القدرة على سرعة التصرف تحت اى ظروف واتحكم فى أعصابي كثير جداً ، تنظيم الوقت يحتاج الى ترتيب الاولويات الالهة فالمهم ، العلاقة قائمة على التواصل والتفاهم ، شخصية الواحدة بتفرق كثير فى العمل والتعاون مهم ، والمؤهل مهم والحصول على العديد من الدورات التدريبية .

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

بعد ثورة 25 يناير ظهرت بعض المعوقات المادية الذى أدى الى تأخير رواتب العاملين فأنا أحاول الاتصال بوزارة المالية لحل هذه المشكلات ، لا يؤثر اطلاقاً بل حافز اساسي للمرأة ، فى ظروف كثيرة تمر بها المرأة وخاصة التمييز ضدها فى العمل ولكن لابد ان تتغلب عليها لتصل الى طموحاتها .

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

الاهتمام بالتدريب والاطلاع على قانون تنظيم الجامعات وقوانين العاملين حتى يكون كل شئ رسمى ،اتاحة الفرصة لها والاهتمام بالبرامج القيادية .

الحالة رقم (3) :

أولاً: البيانات الاولية :

52 سنة ، دكتوراه، متزوجة ، واحدة ، اسكندرية ، اسكندرية ، المرتب الحكومى

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

وكيل كلية للدراسات العليا والبحوث ، 25 سنة ، معيدة – مدرس مساعد – مدرس – أستاذ مساعد – أستاذ ، رئيس قسم ، دورات كثيرة خاصة بمقتضيات المهنة وتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس، جيد ، أشعر بالانتماء وولائى للمنصب الذى اشغله ولذلك انجز ما هو مطلوب منى .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى:

انا اتعينت وكيلة الكلية بترشيح من سيادة العميد لى لخبرتى فى مجال الابحاث العلمية ، احدثت تغيير من خلال وظيفتى وهى اعتماد شهادات الماجستير والدكتوراه والاتفاقيات التى تتم بين الكلية وجهات دولية واقليمية ، عضوة في جمعية نقابة اصدقاء الصيادلة فهى تهدف الى خدمة المجتمع الصيدلى والطلاب ،ان العمل الحزبى فى مصر غير جاد بالمره ،بصراحة انا شاركت فى التصويت فى الانتخابات بعد ثورة 25 يناير ولكن من قبل لم اشارك نهائياً ولاقترب من هذه اللعبة لعدم نزاهة الانتخابات ، أنا عندى بنت وعلشان كده أنا بتدخل فى شئون الاسرة وأوجها لما فيه الخير .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة:

ليست فعالة فمازالت المرأة تعاني الكثير من المشاكل التى لايجد لها حل جذرى ، القوانين فى مصر موجودة ولكن نظرياً فقط أما فى الواقع لاتطبق ، أهتم الدستور الأخير بالمرأة جداً عكس الدساتير السابقة ، بالرغم من دعوتى لحضور العديد من المؤتمرات التى تكون موضوعها عن المرأة ولكنها ليس بنتائج ملموسة.

خامساً: واقع تمكين المرأة فى المناصب القيادية:

لسة المرأة تعاني من تهميش مكانتها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والمواقع القيادية ، كل المواقع مازالت تعاني المرأة من التمييز وعدم تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة وخاصة فى جميع المناصب القيادية فى كل المواقع بالنظر الى ماوصلته المرأة من مكانة علمية ، فى مواقع لاتقرب منها المرأة وخاصة رئاسة الجمهورية ، المجال التعليمي من أكثر المواقع اللى فيها المرأة اخذت وضعها.

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

أهم شئ الحوار والقدرة على اتخاذ القرار، زوجى دائم السفر لهذا اجد وقت لانهى عملى واهتم ببيتى، علاقة قائمة على التعاون بين الزملاء ، الكياسة و الفطنة والقدرة على اتخاذ القرار، والدورات التدريبية والخبرة وقوة الشخصية .

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

اختلاف وجهات النظر والمفاهيم واحاول حلها بالحوار،الاسرة لم تشكل عائق بل هى حافز اساسي لتلبية طموحاتى ، الظروف هى المرأة الى بتصنعها بنفسها لو عايزة تلبى طموحاتها تكون قادرة على تلبيتها تحت اى ظرف.

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

الموازنة بين متطلبات الحياة ، تغيير المفاهيم الخاطئة في المجتمع والمتعلقة بالمرأة تغير جذرى .

الحالة رقم (4) :

اولاً: البيانات الاولية :

59، دكتوراه ، متزوجة، اثنان، الاسكندرية ،شارع سوريا برشدى ، العمل .

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

عميدة كلية ، 35 سنة ، معيدة – مدرس مساعد – مدرس – أستاذ مساعد – استاذ ، وكيلة كلية ورئيسة لجنة دولية ، دورات تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ودورة اعداد القادة ، الرضا بدرجة جيدة للمزايا الوظيفية والاستفادة منها فى مكانتى الاجتماعية .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى:

انا اتعينت فى هذا المنصب للكفاءة الشخصية التى تميزت بها فى مجال الرياضة ولسمعتى الطيبة وحسن الاخلاق، الاهتمام بمعايير الجودة العالمية لتطوير منظومة التعليم فى الكلية ، لا اشارك فى منظمات لانها ليس لدى الوقت وكثرة مشغولياتى المهنية ، لاهتم بالاحزاب ، طبعا شاركت فهذا حق لى كفه القانون فلا بد ان يكون لى من يمثلنى ،عائلتى فخورة بى جداً وبمكانتى فى المجتمع ولهذا اولادى ياحبوا ياخذوا راي فى كل حاجة فانا بمثابة صديقة لهم .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة:

المنظمات لها دور فى التعاون مع الاجهزة المعنية وعقد حملات توعية مكثفة للنساء ، اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة من أهم الاتفاقيات التى اهتمت بمنح المرأة حقها السياسي ، الدستور طبعاً فى مواد صريحة عن المرأة وياريت تفعل، المؤتمرات هى تعبر عن واقع دور المرأة وكيفية معالجة مشاكلها فى المجتمع.

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

المرأة في المواقع القيادية ضئيل جداً مقارنة بما حصلت عليه من مكانة علمية في المجتمع ، دور المرأة في المواقع التنفيذية متقدم عن باقي المواقع والقضاء تنخفض مستوى صلاحيتها في هذه المهنة قاصرة على النيابة الادارية أما الاحزاب السياسية دورها ضعيف جدا وليس لها رأى والسلك الدبلوماسي لا يتناسب مع قدراتها ومهاراتها التعليمية واللغوية أما النقابات ومجلس الشعب ومجلس الشورى الانتخابات تأتي نتائجها لصالح الرجل ، هناك اولوية لتولى الرجال في موقع المحافظ ورئيس الجمهورية ، اثبتت وجودها في كل المجالات المتاحة لها

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

لازم أكون ملمة باللوائح العمل الذى اتولاها وقوانينه والقدرة على اتخاذ القرارات، أسرته وزوجى متفهمين جداً لطبيعة عملى وفخورين بالوقت الى بقضيه فى عملى ، الحمد لله علاقاتى بزملائى والعاملين معى علاقة بها محبة وود وعلى فكرة ده بيخلى اللى معايا ينفذوا كل اللى بطلبوا منهم من خلال هذه العلاقة ، الذكاء والقدرة على القيادة وتحمل المسئولية والثقافة العامة والالمام باللغات الاخرى .

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

في الفترة بعد الثورة شهدت الكلية فوضى وعدم استقرار في العمل وتأخر رواتب الموظفين مما أدى الى اعتصامات تم على اساسها غلق الكلية عدة ايام ، ولكن الحمد لله وصلت الادارة بزيادة الحوافز 200% ، لايؤثر الزواج امام طموحات المرأة ، المرأة دائماً شايقة حالها بانها دور المضحية للبيت وللاولاد ولا تنتظر الى نفسها وطموحاتها فهي بتتنازل عن حقها فى تحقيق ذاتيتها .

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

اكتساب مهارات ادارية وتعليم كيفية ادارة المؤسسة والعلم بقوانينها ، اعداد المرأة منذ الصغر وتعليمها التعليم المناسب واعادة النظر في نظام التعليم بجميع مراحل مع رؤية فلسفية جديدة للمرأة في المجتمع المصري.

الحالة رقم (5) :

اولاً: البيانات الاولية :

57 سنة ، دكتوراه ، متزوجة ، أربعة ابناء ، اسكندرية ، سموحة ، الراتب الحكومى.

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

وكيل كلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، 33 سنة ، رئيس قسم ، دورات خاصة بتخصصى المهني ودورات الجودة الشاملة ، راضية تماماً لتقنة رؤوساى فى مانجزه من اعمال والتشاور معى والعلاقة الممتازة مع المرؤوسين ادى الى انجاز الاعمال والمهام .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصري:

وصلى للمنصب كان لكفاءتى التى يشهد بها زملائى فى خدمة مجال التمريض والعمل المستمر دون تعب أو ملل، مشاركة الكليات العملية للذهاب الى القوافل الطبية فى المناطق العشوائية لتقديم الخدمات الطبية وايضاً بأهم بتطبيق معايير الجودة احنا أول كلية تحصل على الجودة ،أشارك بالتعاون مع جمعية رسالة لارسال الخدمات الطبية للقرى الغير مؤهلة طبياً ، ليس لدى خبرة نهائى ولاطموح سياسى ، المرأة تمثل نصف المجتمع وهى لها تأثير كبير فى نتيجة الانتخابات، نظراً لأن زوجى ببسافر بصورة مستمرة خارج البلاد فانا مسئولة عن تربية الاولاد .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة:

فعلاً بتسهم توعية النساء فى كيفية المشاركة الايجابية فى كل مؤسسات الدولة ، نسبة مشاركة المرأة فى المجالس التشريعية ، أهتم الدستور بتمثيل المرأة تمثيلاً مناسب فى المجالس النيابية ، تهتم بمشاكل النساء مثل العنف ضد المرأة والتوعية القانونية للمرأة وترسل توصياتها الى الجهات المعنية للاستفادة منها.

خامساً: واقع تمكين المرأة فى المناصب القيادية :

المرأة لها الكثير من القدرات والمهارات التى تؤهلها لتولى العديد من المواقع القيادية ولكن مازال المجتمع يعانى من تهميش دورها فى هذه المواقع ، نسبة النساء فى المناصب الادارية عالية جداً ولكن الوزارت أصبح عددها متزايد عن ذى قبل اما القضاء طبعاً الرجال محتكرين هذه المهنة والسلك الدبلوماسى الى حد ما المرأة متميزة فى هذا الموقع ولكن الاحزاب السياسية نادراً لما تجد امراة والنقابات العمالية والمهنية والمجالس المحلية ومجلس الشعب والشورى نسبتها ضعيفة جدا ودورها غير ظاهر ، المواقع المهمة جداً مقصورة على الرجال فقط وخاصة رئاسة الوزراء، المجال التعليمى والاكاديمى

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

القدرة على تحمل المسئولية واتخاذ القرار بتوجيه العاملين ماهو مطلوب منهم لتنفيذه بسرعة وانجاز ، لازم لايؤثر عملى على بيتى ولابيتى على عملى الحمدللة بدى كل حاجة حقها ، العلاقة قائمة على التعاون والتبادل والتواصل والحوار ، الثقة بالنفس والتدريب الجيد والاستعداد لتحمل المسئولية والتفانى فى العمل والاطلاع .

سابعاً:معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

سلوكيات بعض العاملين أحاول حلها من خلال التفاهم والحوار ،لاتؤثر الاعباء الاسرية فى تحقيق طموحات المرأة وخاصة إذا كان الزوج متفهم جدا لطبيعة عملى ويشجعنى ، ان تمييز الرجل فى العمل وخاصة فى المناصب القيادية يحبط المرأة.

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

الاهتمام بتسويق الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وتوثيق أنشطة القطاع أول بأول ، برامج توعية للنساء لأثبات نفسها وبرامج تدريبية تأهلها للخوض فى المواقع القيادية .

الحالة رقم (6) :

أولاً: البيانات الاولية :

59 ، بكالوريوس تجارة ، متزوجة ، ولد وبنت ، الاسكندرية ، سموحة جرين بلازا ، العمل

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

مدير عام الادارة العامة لشئون خدمة المجتمع ، عضوة بنقابة العاملين بالجامعة ، 35 سنة ، درجة ثالثة – ثانية – أولى – كبير اخصائيين – مدير ادارة ، مدير ادارة شئون خدمة المجتمع ، رئيس قسم الوحدات ذات الطابع الخاص ، دورات اعداد القادة ، دورات الكمبيوتر، الرضا كبير الراتب اللى بحصل عليه يكفى اسرتى وثقة العاملين فى شخصى .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى:

انا وصلت لمنصب مدير عام من خلال مسابقة وتقدمت بأوراقى ورؤيتى لتطوير هذا المنصب والكفاءة العالية اما منصب عضوة بنقابة العاملين بالجامعة جاء بالانتخاب لاننى محبوبة وسط زملائى فى العمل وأعمل جاهدة لارسال مشكلاتهم الى رئيس الجامعة، ترتيب السجلات وتنظيم وتوثيق المعلومات لإنشاء قاعدة بيانات وفى النقابة اهتم بطلبات العاملين وعرضها على الرئيس ، أنا عضوة فى كثير من الاندية وأيضاً عضوة فى نقابة العاملين بالجامعة، لأنتمى لاي حزب سياسى الاحزاب ليس لها دور فعال ، لأؤمن بنزاهة الانتخابات ولابجديتها، انا لى تاثير على اسرتى ولكن بعدم فرض الراى وتبادل الاراء.

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة:

الجمعيات الاهلية تسهم بعقد العديد من حملات التوعية المكثفة للمرأة بقضاياها المختلفة وحقوقها وواجباتها ومساعدتها فى تنمية قدراتها الابداعية والمهارية ، قوانين الاحوال الشخصية ، لأول مرة فى الدستور يهتم بتعيين المرأة فى الهيئات القضائية، التأكيد على أعمال مبدأ المساواة بين المرأة والرجل فى التمتع بكافة الحقوق عامة والسياسية بصفة خاصة.

خامساً: واقع تمكين المرأة فى المناصب القيادية:

النساء فى مصر لايعملوا فى المناصب القيادية المباشرة ولكن تكون فى الكثير نمرة اثنين ،الاقدمية تجعل دور المرأة فعال فى المناصب الادارية والتنفيذية وباقى المواقع دور المرأة متميز ولكنها لاتشغل مناصب قيادية فى هذه المواقع ، ذكرت أن رئاسة مجلس الشعب قاصر على تولى الرجل دون النظر الى امكانيات المرأة فى إدارة الجلسات، وزيرة الشئون الاجتماعية.

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

لازم أكون لى القدرة على تبسيط الاجراءات والقدرة على الاتصال والتواصل ، ان تنظيم الوقت فى يومنا هذا مع مشاكل العاملين ومايحدث فى البلاد جعلنا غير مستقرين فى بيتنا ، العلاقة أكثر من رائعة ، تكون أسنانة اجتماعية ومحبوبة وسط العاملين والزملاء وعندها ذكاء كبير.

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

المرأة نادراً ما يتكسب منصب في العمل الأفضلية للرجل عند تقديم اللوظائف عن طريق المسابقات ، أنا شايقة أن الزواج لم يمثل عائق ، أنا فى نظرى المرأة هى بنفسها التى تتنازل عن حقها فى العمل وأن تتولى القيادة لمجرد عدم ثقها بقدرتها.

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

محاولة ارضاء جميع العاملين وحل مشاكلهم لكسب ثقهم والاهتمام بتنظيم الملفات لاجادها بسهولة ، لابد من تكاتف جميع مؤسسات الدولة فى وضع قوانين صريحة ومباشرة فى قدرة المرأة على تولى جميع المراكز القيادية دون تمييز ضدها .

الحالة رقم (7) :

أولاً: البيانات الاولية :

53 سنة ، دكتوراه ، مطلقه ، ثلاثة ، الاسكندرية ، جناكليس ، العمل وانشطة تجارية.

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

وكيل كلية للدراسات العليا والبحوث ، 30 سنة ، معيدة- مدرس مساعد – مدرس- استاذ مساعد- استاذ ، رئيس قسم ، دورات تدريبية عن تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ودورات خاصة باعداد القادة ، غير راضية تماما عدم الاحساس بالامان فى ظل الظروف الراهنة .

ثالثاً: تمكين المرأة فى المجتمع المصرى:

الحمد لله لاهتمامى بالنشر العلمى على المستوى الدولى والاهتمام بالابحاث العلمية وحصولى على العديد من الجوائز اختيرت لاتولى منصب وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث ، تخصص عملى قائم على الدراسات العليا والطلبة والبحث العلمى من خلال الموافقة على التحاق الطلبة الدراسات العليا ومنح رسائل ماجستير ودكتوراه وعقد اتفاقيات دولية لتبادل الاعارات ، اشارك فى نوادى سبورتنج وسموحة ولكنى لاشارك فى اى منظمة مدنية، نعم انتمى لحزب النور ، المشاركة فى الانتخابات مهمة جدا لانى بعير عن نفسى واثبت ذاتيتى ووضعى الاجتماعى والسياسى، نظراً لحالتى الاجتماعية فمن الطبيعى أهتم بشئون أولادى .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة:

تساعد الجمعيات المهمة بالمرأة فى تمكينها الاجتماعى والاقتصادى والسياسى، ان التشريعات لاتفعل واقعيا فى المجتمع المرأة لازالت تعاني الكثير من المشكلات ، غير واقعية بالمره ولاتطبق فى الواقع لسة فى اماكن تهتم بالرجل اكثر من المرأة، انا باهتم بحضور المؤتمرات عامة والكلية عندنا بتهتم بعقد العديد من المؤتمرات خاصة كان فى من قيمة يومين ندوة عن دور المرأة فى ثورتى 25 يناير و30 يونيو وشرفت بحضورها .

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

المرأة تتولى أدوراً ثانوية في القيادة وليس لها دور أساسي ، تمثيلها ممتاز في الحكومات ولكن القضاء بدأ ينظر للمرأة في التعديلات الدستورية الأخيرة بأنها قادرة على تولى المناصب القضائية أما السلك الدبلوماسي تمثل المجتمع خارجياً فدورها ممتاز أما الاحزاب السياسية دورها مهمش ولكن النقابات ومجلس الشعب والشورى نسبة المرأة ضعيف جداً ، أنها قادرة من المناصب التي يتولها الرجل رئاسة الجامعة مفيش غير واحدة تم تعيينها فى عهد سوزان مبارك واتغيرت بعد قيام الثورة 25 يناير ، المرأة نجحت فى مجال التدريس وتخريج أجيال .

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

الاهتمام بالنشر العلمى على المستوى الدولى لتمثيل الجامعة والنشاط وتحمل المسؤولية واللباقة فى الحوار ، الوقت مهم جداً لانجاز جميع المهام المطلوبة ، طبعاً العلاقة جيدة جداً ، الثقة بالنفس فى اتخاذ القرارات فى الوقت المناسب والقدرة على حل المشكلات والقدرة على التعامل مع شخصيات مختلفة وفى مواقف مختلفة.

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

أعانى من الروتين الادارى فى بعض المواقف وأحاول تبسيطها من خلال العديد من الاتصالات ، الى حدما يعرقل طموحات المرأة الاعباء الاسرية والزواج ، كثرة الاحباطات تعرقل المرأة من الوصول الى اهدافها.

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

الاهتمام بتحديث والابتكار خاصة فى مجال الدراسات العليا ، توعية المرأة نفسها بأهمية دورها وعدم التنازل عن حقها فى المجتمع سواء حق سياسى أو اجتماعى أو اقتصادى.

الحالة رقم (8) :

أولاً: البيانات الاولية :

56، بكالوريوس زراعة وبكالوريوس تجارة ، متزوجة ، ابنتان ، الاسكندرية ، سيدى بشر ترام ، العمل .

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

امين الكلية مدير عام بكية التربية ، 25 سنة ، الدرجة الثالثة ثم الثانية ثم الاولى ثم كبير اخصائيين ، رئيس شئون العاملين ومدير الشئون الادارية ومدير عام الكلية ، دورات تدريبية خاصة بالمعاشات وشئون العاملين و الحسابات والمناصب القيادية ، راضية علشان منصبى ملائم لسنوات الخبرة العملية والجهد المبذول فى العمل .

ثالثاً: تمكين المرأة فى المجتمع المصرى:

لعلاقاتي الجيدة مع الرؤوساء وخبرتي الطويلة فى المهنة وأيضاً حصولي على العديد من الدورات التدريبية الملمة بكافة جوانب العمل سبب اساسي فى تولى لهذا المنصب ، تطبيق السلامة والصحة المهنية داخل الكلية والاهتمام بمشاكل المنشأة ، ليس لدى وقت لمتابعة أو مشاركة المنظمات ، لانتمى لاي حزب فالعمل الحزب فى مصر غير مجدى ، نعم لانه واجب وطنى واستعادة مصر الى قوتها مرة اخرى ، المرأة اليوم لها رأى وتتدخل فى شئون الاسرة فهى شريكة اساسية فى الاسرة .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة:

المنظمات تسهم بشكل كبير ولأنها بتساعد المرأة في جميع المجالات السياسية والاجتماعية والعملية والعلمية ، انا بحب اتابع نسبة المرأة فى مجلس الشعب، تحقيق تكافؤ الفرص بين الجميع دون تمييز ، المؤتمرات تهتم بالقضايا الحالية التى تعانى منها المجتمع وهناك العديد من المؤتمرات تهتم بتحسين اوضاعها .

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

المرأة نصف القوى في المجتمع ولكن وقعتها في المراكز القيادية لا تتناسب مع عددها فى المجتمع ، النظرة فى تولى المرأة بدا يتغير اصبحت تتولى وزارات لم تكن متوفرة لها من قبل مثل الاعلام والصحة ونسبتها جيدة في المجال الادارى ودورها متميز أما في القضاء غير معترف بدور المرأة ونسبتها لا تذكر و السلك الدبلوماسي المرأة اصبحت سفيرة وملحق دبلوماسي وتمثيل المجتمع خارجياً والاحزاب السياسية من صعب ان نجد وجود امراة في المجال الحزبي والنفقات ضعيفة جدا تواجهها أما المجلس الشعب عدد المرأة قليل جداً ودورها عبارة عن وجهة فقط ومجلس الشورى غير موجودة تقريباً، الست بتتعب جداً علشان توصل للمراكز قيادية ولكن بالرغم من ذلك في مهن لايمكن للنساء أن يكون لديها طموح فى أن تتولى قيادتها مثل المحافظ أو رئيسة جامعة أو مهنة العمدة أو وكيل نيابة، نجحت فى المجال التعليمى والاكاديمى.

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

ان المهنة تطلب خبرة عالية في المجال عمل وفي مجال الادارة والاهتمام بالاساليب التكنولوجية لانجاز المهام العملية ، اجد صعوبة فى تنظيم الوقت لكثرة مشغولياتى ولهذا اهتم بانجاز الالههم فالمهم ، علاقتى بهم علاقة تعاون ومودة فقبل ان اكون مديرتهم فانا كنت واحدة منهم ، الخلق والامانة والشرف والمعاملة الحسنة وعدم تعقيد المواضيع والمعاملة السلسة والالمام بالقوانين واللوائح العمل .

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

مشكلات الملل الاداراي وتعطيل الاجراءات ومحاولة تشويه على الافكار الجديدة ، لا يؤثر الاسرة فى تكوين طموحات المرأة ، ان المرأة لى تتكيف مع الظروف الراهنة لابد ان تواكب كل ماهو حديث حتى تتفوق على الموجودين وان تكون قادرة القيادة .

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

انجاز العمل أول بأول ولاعرقل اى طلبات انسانية ، تنمية قدرات ومهارات المرأة باستخدام الوسائل التكنولوجية .

الحالة رقم (9) :

أولاً: البيانات الاولية :

50 سنة ، دكتوراه ، ارملة ، اثنان ، الاسكندرية ، سموحة ، ، عمل ومعاش الزوج وانشطة تجارية .

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

عميدة كلية، 30 سنة، معيدة ، مدرس مساعد ، مدرس ، استاذ مساعد ، استاذ ، رئيس قسم و ووكيلة كلية ، دورات خاصة بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ودورات كثيرة جدا لتنمية مهاراتي التدريسية ، درجة الرضا قليل عملي شاق جدا يتطلب من متابعة كل شئ وجهد عالي جدا .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصري:

انا شايقة عملي باتقان وباخلاص وبتفانى في المنصب القيادى السابق تم تعيينى عميدة كلية ، باهتم بشئون الطلبة والموظفين واعضاء هيئة التدريس واقوم بالنظر في النواحي المالية والمكافآت ، ليس لي خبرة في المنظمات المجتمع المدني ولا اعرف برامجها ، لانتمى لكثرة أعمالى المهنية وأدى الكثير من الانشطة التى اقوم بها ، نعم لحق المرأة في التصويت ولأتنازل عن هذا الحق ، الاسرة مسئولية الرجل والمرأة وليس الرجل وحده .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة:

تتبنى برامج تدريبية وورش عمل تستهدف التأهيل السياسي للمرأة وتعمل على توعيتها، القضاء على اشكال التمييز ضد المرأة ، اقر الدستور بضمن حق المرأة في تولى المناصب القيادية ، تهتم بتحسين اوضاع المرأة من خلال محاولة حل المشاكل التى تعانى منها.

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

هى طبعاً أحسن من الأول بكثير ولكن بنسبة قليلة لانتناسب مع فكرها وعقيدتها التى تثبتها كل يوم، دور المرأة في السلطة التنفيذية فى الادارات ممتاز وفعال ولكن فى الوزرات قاصرة على وزارات معينة فقط وأما فى السلطة القضائية بدء تغيير النظرة لدور المرأة تجاه هذا العمل بعد ان كان قاصر على الرجل فقط والسلك الدبلوماسي معروف ان المرأة تتميز بالدبلوماسية والقدرة على التعامل ولذا دورها متميز فى هذا المجال اما الاحزاب السياسية دورها عبارة عن وجه فقط للحزب والنقابات العمالية والمهنية كلاهما دور المرأة غير مفعل والمجلس المحلى لاتتولى المرأة مواقع قيادة فى هذا المجال ومجلس الشعب والشورى الانتخابات تكون للرجل والمرأة لسة تنظر لها على أنها دورها ثانوى ، فى مصر غير مهتمين بتولى المرأة منصب قيادى فى المواقع الحساسة نظرا لان المجتمع مازال ينظر اليها نظرة دونية ، المرأة ناجحة فى المجال التعليمى ولكنه لايمنع أنها جديرة لتتولى المناصب فى جميع المواقع .

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

التدريب على فن الادارة والمعرفة بشئون الادارة الداخلية والخارجية، لازم اساوى بين الاثنين، العلاقة بينى وبين العاملين معى لاتزيد عن حدود العمل وهى صارمة الى حدما ، محاولة تحقيق ما هو مطلوب على الوجه الاكمل والقدرة على اتخاذ القرار والخبرة الوظيفية والنزاهة والالمام بثقافات ولغات مختلفة .

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

نظراً للظروف التي تمر بها البلاد الفترة الماضية أدى إلى عرقلة بعض الاقتصاديات وظهور العديد من المطالب الفنية في زيادة الرواتب ، الابناء بيشجعوني جداً والزوج كمان ، اذا لم تستطيع المرأة ان تأقلم نفسها والتجديد المستمر على العمل فيؤثر على تحقيق آمالها.

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

الاهتمام بمطالب العاملين ومحاولة تحقيقها بالقدر المتاح وتطبيق معايير الجودة ، زيادة وعى المرأة من خلال وسائل الاعلام باهمية دورها واثبات ذاتيتها.

الحالة رقم (10) :

اولاً: البيانات الاولية :

43 سنة ، دكتوراه ، متزوجة ، 4 أبناء ، كفر الشيخ ، 89ممفيس الابراهيمية عمارة كاريت سيتى ، العمل

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

وكيل كلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، 25 سنة ، معيدة – مدرس مساعد – مدرس – استاذ مساعد ، رئيس قسم ، 25 دورة تدريبية تخص مجال رياض الاطفال بالاضافة الى دورات خاصة باعضاء هيئة التدريس منها تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس، درجة الرضا كبيرة لاستفادة العمل من قدراتي ومهاراتي ولتحقيق ذاتيتى فيه.

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى :

انا استاذ مساعد ولكن بالرغم من ذلك انا انشطتى التطوعية والمهنية كثير جدا وبحب العمل باستمرار وعشان كده تم تعيينى لهذا المنصب ، زيادة خدمة الكلية للمجتمع الخارجى من خلال الاهتمام بالعمل التطوعى وذوى الاحتياجات الخاصة واقامة العديد من المعرض لتشجيع الطالب على الابداع، لدى مشاركات عديدة والمشاركة المجتمعية (الانشطة البيئية والاسر العوائل والايتم و ذوى الاحتياجات الخاصة وتنمية الاخصائيات الاجتماعيين وتدريب المعلمات واستشارات للامهات ، لانتمى لاي حزب ليس له جدوى، الى حدما اتحكم ولكن زوجى هو الاساس .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة :

الى حد كبير فهى لها دور فعال في تحسين وضع المرأة ، قانون الاحوال الشخصية، مساواة الرجل فى جميع الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، تهتم المؤتمرات بالمرأة والمنظمات النسائية لاجراء توصيات وقرارات تفعل.

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

المرأة بدأت تأخذ مكانتها في المجتمع ويتجه لمتطلباتها وبدأ خطوات ايجابية نحو التغيير نظرة المرأة ضد المرأة وانها قادرة على تحمل المسؤولية، المواقع التنفيذية دورها ضعيف جداً والاولوية العمل للرجل والقضاء دور المرأة ضعيف جداً أما السلك الدبلوماسي نسبتها معقولة أما الاحزاب السياسية لم يبقى سوى بعض المناصب القليلة كأمينة المرأة في الحزب والنقابات العمالية والمهنية دورها لا يذكر والمجالس المحلية دورها يقتصر على ادارة المجلس المحلي ولا تتولى مناصب قيادية أما مجلس الشعب انا شايقة نسبتها قليلة وغير كده لايقوموا بطرح قضايا ملموسة في المجلس والمجلس الشورى نسبتها ضعيفة وغير مفعلة، فى طبعاً مهن قيادية للرجال في مصر مثل مهنة القاضي، المرأة بنتبت نفسها فى اى موقع هى لاتقل عن الرجل فكراً وعقلياً

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

مقابلة المشاكل بهدوء دون انفعال لأبعد درجة، الى حد كبير عن طريق وضع خطة زمنية للالتزام بالبيت والعمل، علاقة جيدة جداً، المرونة والدبلوماسية والثقافة المهنية في المجال القيادي والدورات التدريبية والتنمية البشرية والتواصل الفعال مع المرؤوسين .

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

من يفتقدوا التواصل والتفاهم وأحاول حلها بأساليب الحوار احيان والحزم احيان أخرى، أنا شايقة وجود الاسرة والزواج سبب رئيسى في محاولة اثبات ذاتى وتحقيق طموحاتى، تسلط بعض الرؤساء في العديد من القرارات تحبط المرأة .
ثامناً: الرؤى المستقبلية:

الاطلاع على المعايير العالمية للجودة بمجال العمل ومتطلباته وطموحاته والارتقاء بالمستوى المهني والشخصي وزيادة الاعمال التطوعية والتنمية للمجتمع لمدنى، تنمية المرأة وتفعيل دورها منذ الصغر في كافة الجوانب العقلية والنفسية والاجتماعية لتصبح قادرة على تولى المناصب القيادية .

الحالة رقم (11) :

اولاً: البيانات الاولية :

59 سنة، ليسانس اداب اجتماع دفعة 1977، متزوجة، 2 (ولد- بنت)، الاسكندرية، عمارات القوات المسلحة مصطفى كامل، العمل .

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

مدير ادارة رعاية الشباب بكلية العلوم، 34 سنة، درجة ثالثة – درجة ثانية – درجة اولى – كبير اخصائيين، مشرف رعاية الشباب – مشرف عام بنشاط الجواله، دورات تدريبية عن الجواله و الهيكل الوظيفي و تطوير التعليم غير راضية للعدم تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمل وتفضيل كثيراً الرجل عن المرأة .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصري:

انا الأقدم وتعيني كان قبل زملائي في العمل ولدى الخبرة في مجال العمل وأن القانون يقر الترقية تكون بنظام الاقدمية ولهذا من حقي ان انال شرف هذا المنصب لأنى الاقدم تعييناً بين العاملين ، الاهتمام بتزويد الانشطة الطلابية المنافسة مع الجامعات الاخرى، عضوة فى نادى سموحة وسبورتنج، لانتمى لاي حزب سياسي لاننى اخاف العمل السياسي ، شاركت بكل تأكيد فهو حق دستورى للمرأة لابد تفعيله، لازم اتحكم فى اسرتى فانا مشاركة فى بناء هذه الاسرة ولازم يكون لى رأى .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة:

لها فعالية فى مساعدة المرأة لتلبية احتياجاتها وطموحاتها والتوعية بحقوقها،اتفاقية التمييز ضد المرأة من اهم الاتفاقيات التى اهتمت بالمرأة فى جميع المجالات ، الدستور الاخير انصف المرأة علشان كده انا نازلت وشاركت فيه، المؤتمرات بتقوم بدعوة جميع الجهات المختصة و تضع عدد من التوصيات تستفيد منها المجتمع وتطبيقها واقعياً.

خامساً: واقع تمكين المرأة فى المناصب القيادية:

لسة النساء تعانى الكثير فى مجال العمل وخاصة المواقع القيادية ، دور المرأة فى المواقع التنفيذية ممتاز والمجال الادارى فوق الممتاز وتعيينات المرأة فى الادارة كثير ولكن فى الوزراء نسبتها قليل وقاصر على وزرات معينة ، السلطة القضائية فيها دور المرأة لا يصل الى كونه تشغل بالنيابة الادارية ، أما السلك الدبلوماسي فالمرأة دورها ممتاز ونسبتها عالية وهذا يدل على مدى كفاءة المرأة التعليمية وقدرتها على اللباقة والتحدث ولكن الاحزاب السياسية دور المرأة غير مفعل والنقابات العمالية والمهنية نظراً لأنها بالانتخابات فهناك اختيار الرجل عن المرأة والمجلس المحلى المرأة لم تتمكن من تولى المناصب القيادية به ومجلس الشعب الناس لما تجى بنتتخب تنتخب الرجل وليس المرأة والامجلس الشورى دورها غير مفعل أيضاً ، هو الاهم مش المواقع الرجال المهم كيفية حل هذه الازمة ، اثبتت وجودها فى المناصب الادارية العليا.

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

بحب التشاور وتبادل الاراء ووجهات النظر مع زملائي فى العمل والاخلاص والتفانى فى عملى،من خلال ترتيب الاولويات، علاقة تقوم على المودة والاحترام والحب، الصدق والامانة والحق والاطلاع على كل ما هو جديد وخاصة تعليم الكمبيوتر ومهارات العرض ومهارات النت من اجل اتقان العمل بشكل لائق ومراعاة حقوق ومشاعر العاملين معى .

سابعاً:معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

الروتين الادارى ، لايمثل عائق على الاطلاق ولايؤثر فى طموحات المرأة ، الضغوط التى تتعرض لها المرأة من الداخل والخارج يجعلها بلاطموح.

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

خلق آجواء جديدة والتواصل مع العاملين، الاهتمام بالبرامج التعليمية وخلق قيادات شبابية من النساء وتحديد المفاهيم وازالة المفاهيم الخاطئة.

الحالة رقم (12) :

أولاً: البيانات الاولية :

58 سنة ، دكتوراه ، متزوجة ، اثنان ، الاسكندرية ، سموحة فوزى معاذ ، العمل

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

عميدة كلية ، 30 سنة ، معيدة – مدرس مساعد – مدرس – أستاذ مساعد – استاذ ، وكيل الكلية ، دورات تدريبية خاصة بمجالى عملى التدريس ، غير راضية تماماً كثرة المشاكل وخاصة بعد ثورة 25 يناير المطالب الفئوية وعدم تفهم العاملين للفترة الحرجة التى تشهدها البلاد ادى الى ممارسة عملى تحت ضغط مستمر .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى:

تم تعينى لهذا لترشيح رئيس الجامعة لى لكفاءتى التى اتميز بها فى مجال رياض الاطفال وكانت فى حاجة ماسة للحصول الكلية على الاعتماد والجودة ولذلك تتطلب هذه المرحلة الكفاءة العالية، اشارك فى جمعية الاهتمام بذوى الاحتياجات الخاصة والايتم اهتم بتنفيذ المشروعات التى تنفذها الجمعية، لى لدى خبرة فهى بالنسبة لى تعتبر وجهة اجتماعية فقط ، أهمية المشاركة فى الانتخابات والاستفتاءات لأن الوطن أمانة فى اعنقنا وحتنساء امام الله عن الوطن، نظراً لخبرتى فى مجال رياض الاطفال فاطر بطريقة غير مباشرة فى تعاملاتى مع اسرتى والاهتمام بسلوكياتهم .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة:

درجة عالية فهى تهم بعقد من ورش العمل وندوات ومؤتمرات وتأهيل المرأة للعمل السياسي ، قانون نسبة تمثيل المرأة فى المجالس التشريعية ، الدستور الجديد ممتاز فلم ينسى أى فئة من فئات المجتمع وخاصة المرأة، تناقش عدد من الموضوعات المتعلقة بالمرأة العصرية وتوعية النساء بدورها السياسي وتحسين وضعها الاجتماعى والسياسى والاقتصادى.

خامساً: واقع تمكين المرأة فى المناصب القيادية:

بالرغم من المرأة ماتمتع به من مستوى تعليمى عالى وتدريب ووعى الأنها مازالت نسبتها ضعيفة فى المواقع القيادية ، دور المرأة فى السلطة التنفيذية لسة تعانى من ضعف تمثيلها فى الوزارات والمواقع القيادية أما مجلس الشعب والشورى والنقابات العمالية والمهنية الانتخاب اعداد قليلة جدا بالنسبة للمرأة والمرأة نفسها مازالت تشجع الرجل ولاثق فى المرأة و السلك الدبلوماسى قادرة على التعامل مع الوفود الخارجية ، لسة بالفعل الحكومة متحيزة لتولى الرجال مواقع معينة ، المرأة قادرة وثبتت وجودها فى المجال التعليمى.

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

أهم المهارات كيفية ادارة المؤسسة بقوة ونشاط دون ملل، انا زوجى دائم السفر واولادى كبار قادرين على الاعتماد على نفسهم ولهذا اجد الوقت الكافى للعمل، العلاقة فوق الممتازة ، الحزم والمودة فى نفس الوقت والثقافة والديها معلومات .

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

بعد الثورة الامر ازداد سوءاً نتيجة الازمة الاقتصادية التي تعرضت لها البلاد فكان عجز كبير في الميزانية مما ادى الى تاخر رواتب الموظفين الذى ادى الى الكثير من الاعتصامات للموظفين والعمال ، الزواج لايؤثر وخاصة اذا الزوج يعمل نفس المجال ، أن الاولوية فى تعيين القيادة للرجل والمرأة نمره اثنين.

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

التشاور وتبادل وجهات النظر خلق اجواء تعاون بين الزملاء لانجاز المهام المطلوبة ، تنظيم حملات توعية مكثفة عبر وسائل الاعلام توضح أهمية دور المرأة .

الحالة رقم (13) :

أولاً: البيانات الأولية :

56 سنة ، جامعى ، متزوجة ، واحد ، الاسكندرية ، كيلوباترا ، العمل

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

مدير عام ادارة المدن الجامعية ، 32 سنة ، درجة ثالثة – ثانية – أولى – كبير اخصائيين ، المناصب القيادية رئيس قسم – مدير ادارة ، دورات عن الحاسب الالى ، إعداد قادة اجتماعيين ، دورات عن تطوير التعليم ، كبير ، غير راضية لان الراتب ضعيف ولايكفى غلاء المعيشة .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى:

الاقدمية عليها عامل فى وصلى للمنصب فانا الاكبر سنأ بين الزملاء، انا عضوة بارزة فى نادى سموحة ونادى سبورتنج، لانتمى لاي حزب فالوضع فى مصر غير مستقر سياسياً، نعم اشترك لانى مواطنة لا بد ان ادلى بصوتى فهو مؤثر جدا ، انا مش ديكتاتورية خالص فى الاسرة انا بحب ان اعامل اولادى بشكل به تعاون متبادل وتبادل وجهات النظر .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة:

انها بتسهم فى تثقيف المرأة وحصولها على القدر المناسب من التعليم والتمسك بحقها فى تقلد أعلى المناصب والتدرج فى العمل والاسهام فى بلورة شخصياتها ، قانون الخلع والاحوال الشخصية ، التعديلات الدستورية تسهم فى تطوير مكانة المرأة فى المجتمع وتمكينها فى المواقع القيادية، تثقيف المرأة بدورها فى المجتمع وخاصة فى النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والحفاظ على مكانتها فى المجتمع.

خامساً: واقع تمكين المرأة فى المناصب القيادية:

العادات والتقاليد بتتحكم فى المرأة جداً ونتيجة ذلك أن فى مناصب لايمكن ان تقترب منها النساء ، السلطة التنفيذية تمتاز بها المرأة بتولى المناصب القيادية وأيضاً نسبتها ضعيفة فى الوزارات أما السلك الدبلوماسي دورها قوى ولكن الاحزاب السياسية دورها ضعيف والمجلس الشعب دورها متوسط أما مجلس الشورى دورها ضعيف جداً و المجالس المحلية دورها ضعيف جدا ، موقع رئيس الجامعة ، اثبتت وجودها فى المجال التربوى والاجتماعى .

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

يتبع الحزم في كثير من الامور ولكن في نفس الوقت مراعاة ظروف العاملين ، على طول ماشية باجندة بمواعيد العمل وبنظم حياتي على اساس الاجندة ، العلاقات الشخصية وعلاقات العمل لابد التفرقة فاحياناً يغلب منى مواقف أكون حازمة ، الذكاء الاجتماعى و على قدر عالى من التعليم.

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

عدم توفير الميزانية الكافية للتمويل على الانشطة الطلابية بشكل الكافى ، الاسرة لاتمثل عائقاً وخصوصاً انهم حافظ لتقدمهم أيضاً ، لايؤثر الزواج والالتزامات الاسرية في طموحات المرأة ، الظروف الاجتماعية التى تمر بها المرأة هى سبب اساسي تأثير على المرأة .

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

الدورات التدريبية الخاصة بالعمل ، لابد من تعديلات قانونية تكون لصالح المرأة بشأن المواقع القيادية.

الحالة رقم (14) :

اولاً: البيانات الاولية :

58 سنة ، بكالوريوس خدمة اجتماعية ، متزوجة ، 3 ، الاسكندرية ، بوكلى ، العمل

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

مدير ادارة شئون العاملين بجامعة الاسكندرية ، 33 سنة ، درجة ثالثة – ثانية – اولى – كبير اخصائين ، دورات تدريبية خاصة بمهارات الكمبيوتر والنت ودورات اعداد القادة ، غير راضية لسحب معظم الصلاحيات فى العمل الى الرجل .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى:

الترقية في المؤسسات الحكومية بشكل بناء على تعيين أقدم الاعضاء وليس من ذوى الخبرة في شئون عملهم ، البت في الامور المتعلقة بالادارة وأقوم بالأمضاء عليها فأنا المسئولة عن تخصصات الادارة ، أهتم بالمشاركة فى جمع التبرعات وتوصيلها للجمعيات، لانتمى لاي حزب لأن المرأة ليس لديها دور واضح وفعال في الاحزاب، اشارك لمستقبل افضل لأولادى ولأسرتى والوطن، طبعاً أسرتى تعتبرنى قدوة تحتذى بها لذلك لامانع من ابداء قرارات اسرية.

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة:

الدفاع عن المرأة وحل جميع مشكلاتها، تشريعات الخاصة بعمل المرأة، الدستور بالتأكيد أنصف المرأة المصرية واعطاها حقها في توليها جميع المناصب دون تمييز، محاولة اقناع الناس والحاضرين بقضية معينة خاصة بالمرأة .

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

المرأة لديها الكثير من الطاقات الكامنة والتي تحتاج الى اخراجها ولكن المجتمع لايتاح لها فرصة ان تتولى منصب قيادى، دور المرأة فى كل المواقع ضعيف جداً لايرقى بمكانتها التى تطمح لها وخاصة مواقع امجلس الشعب والشورى والاحزاب السياسية فالانتخاب للرجل وليس للمرأة ، الرجال محتكرين رئاسة الوزراء ورئاسة مجلس الشعب، اثبتت وجودها في كل المناصب المكلفة بها .

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

سرعة البديهة وادارة المكان وقوة الشخصية مطلوبة، تنظيم الوقت الاهتمام بكل الجانبين، علاقة احترام متبادل ، المرونة في التعامل وان تكون لديه دراية بادارة المهنة التى تتولها.

سابعاً:معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

تقلد المنصب الادارى يكون للأقدمية وليس لاعتبارات اخرى خاصة بالكفاءة فى العمل، لا يؤثر الاعباء الاسرية على طموحات المرأة ، طبعاً الظروف تؤثر على المرأة في تحقيق طموحاتها فهى أحياناً تتنازل عن الكثير من الفرص في سبيل ظروف اجتماعية معينة.

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

تعديل الاتجاهات المجتمع نحو المرأة وإزالة المفاهيم الخاطئة بأنه دورها ثانوى وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل .

الحالة رقم (15) :

اولاً: البيانات الاولية :

59 سنة ، دكتوراه فى الاقتصاد ، متزوجة ، 2 ، الاسكندرية ، كفر عبده ، العمل

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

وكيل كلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، 30 عام ، من معيدة – مدرس مساعد – مدرس – أستاذ مساعد – أستاذ ، رئيس قسم ، دورات تدريبية في تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس، راضية فخورة بعملى جدا ومكانت اللى أنا فيها .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى:

تم اختيارى لهذا للمنصب بناءً على ترشيح السيد الاستاذ الدكتور عميد الكلية للانشطتى فى مجال خدمة المجتمع على مستوى الكليات والاهتمام بالتسويق الجيد للوحدات ذات الطابع الخاص بكل كليات الجامعة ، التسويق للوحدات الجامعة وتطوير النواحي المالية بالجامعة ، أنا عضوة بالمجلس القومى للمرأة ، وكنت عضوة بمنظمات نسائية تابعة للامم المتحدة خارج مصر ، انا راىى ذو قيمة ولذلك شاركت في جميع الاستفتاءات والانتخابات سواء رئاسية أو برلمانية ، أنا بأحاول أنى أوجهه اسرتى بالاسلوب المناسب الذى يتناسب مع مقتضيات الموقف والظروف.

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة:

المنظمات النسائية أصبحت أكثر قوة عن ذي قبل وتستقطب أعداداً متزايدة من النساء مقارنة بالسابق ، مواد الدستور كلها والاتفاقيات الدولية لتطبيقها في المجتمع المصري والقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة ، المجلس يهتم بعقد العديد من هذه المؤتمرات تزيد من توعية المرأة في مجالات عديدة تخص المرأة ذاتها.

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

المرأة مازالت لم تأخذ وضعها في المواقع القيادية في مصر بالرغم من أنها تشارك في الكثير من الجمعيات والمنظمات والأحزاب، المرأة في المواقع التنفيذية دورها قوى ومتاح لها المناصب الإدارية ولكن في القضاء نسبة تمثيلها ضعيف ونحاول من خلال المجلس ان نهتم بالمطالبة بزيادة تعيين المرأة في المجال القضائي اما السلك الدبلوماسي المرأة نسبتها ممتازة و في المجلس الشعب نسبة تمثيلها ضعيف جدا اما المجلس الشورى نسبتها ضعيف جدا و الأحزاب السياسية دور المرأة غير فعال النقابات العمالية والمهنية ضعيفة ، بالفعل هناك جهات مقصورة على الرجال ومنها رئاسة الجامعة، المجال التعليمي نجحت المرأة في هذا المجال.

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

اهتم بالتدريس والبحث العلمي وشؤون الإدارة ، ان تنظيم صفة مكتسبة تكتسبها المرأة على مرور سنين،العلاقة جيدة جدا ، ان تكون حازمة ولديها رؤية عن المكان الذي تعمل به وقادرة على اتخاذ قرارات ومتابعة تنفيذها بجدية طالما انها ومقتنعة بها.

سابعاً:معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

الروتين الإداري يعرقل العديد من الأوراق الهامة ولازم إعادة هيكلة البيئة التنظيمية ، زوجي مفاهم جدا ويشجعني على اثبات كيانى وتحقيق طموحاتى ،الظروف المحيطة تعرقل تقدم المرأة وخاصة نظرة المجتمع لها مازالت نظرة دون المستوى الى ترقى بها وهذا يؤثر على تحقيق طموحاتها وامالها .

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

التفانى فى العمل والنزاهة والبعد عن الفساد، زيادة التوعية والتدريب وتعريف المرأة بحقوقها .

الحالة رقم (16):

أولاً: البيانات الاولية :

59، بكالوريوس تجارة محاسبة ، متزوجة ، خمسة ، الاسكندرية ، الاسكندرية ، العمل

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

مدير عام ادارة شئون الطلاب ، 30 سنة ، درجة ثالثة ، ثانية ، اولى ، كبير اخصائيين ، رئيس قسم ، دورات اعداد القادة التابعة للجهاز التنظيم والادارة ، الرضا كبير لشعورى بالانتماء والولاء للمنصب .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصري:

أنا أكبر الموجودين سناً وأقدمهم تعييناً وبالتالي من حقي ان امسك مدير ادارة، توثيق ومراجعة سجلات الطلاب بالكمبيوتر، انا عضوة في نادى الاتحاد السكندري وباحضر المؤتمرات والندوات التي يعقدها النادى لاستضافتهم اهم الشخصيات البارزة في المجتمع، لانتمى لاي حزب ، علشان مصر ترجع لمكانتها بين الدول لازم اشارك طبعاً فهو واجب وطنى، الحياة الزوجية مشاركة بينى وبين زوجى واحنا الاثنين بنأسس الاسرة ولذلك لازم نتعاون ونأخذ رأى بعض.

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة:

تهيئة المرأة للتأقلم مع الازواج الراهنة وتنمية قدراتها وتوعيتها وتدريبها، اهم التشريعات التي انصفت المرأة قانون الخلع ، الدستور الاخير عبر عن تمكين المرأة من خلال توليها المناصب القضائية والادارية العليا وكل المناصب العليا دون تمييز ضدها ، لاهتم بحضور هذه المؤتمرات.

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

انا فى نظرى ان نظام الاقدمية سبب أساسى في تعيين النساء في مواقع قيادية ولولا هذا النظام ماكانت المرأة لها وجود فى القيادة، المرأة كل المواقع مجلس الشعب والشورى والاحزاب السياسية والنفابات العمالية والمهنية ضعيف جدا ولايرقى بمستوى التعليمى اللى تميزت به المرأة والسلطة التنفيذية نسبتها عالية اما السلك الدبلوماسى نسبتها مقبولة ، الرجل محتكر منصب وكيل نيابة ومواقع اخرى ،اثبتت نجاحها فى فى تولى المناصب الادارية العليا

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

انجاز المهام والاعمال بتقنية عالية وبشكل منظم ومرتب ،لما بنظم وقتى بلاقى وقت كبير اقضيه فى البيت العلاقة جيدة مراعاة شعور الغير وظروفهم لأبعد درجة، الشخصية القوية التى لها تاثير فى العمل والمعاملة .

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

تسلط بعض الرؤساء في مجال العمل الى جانب التفضيل الرجال فى المواقع القيادية ، في بعض الاحيان تؤثر الاعباء الاسرية على طموحات المرأة وتتنازل عن الكثير من طموحاتها، الظروف المحيطة وخاصة تمييز ضد المرأة فى المواقع القيادية يؤثر بالسلب عليها .

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

توزيع المهام على العاملين بشكل منتظم لتقليل الاعباء المهنية عنهم يؤدى الى سرعة الاداء ، التكافؤ الفرص بين المرأة والرجل من خلال مشاركتها له في جميع المجالات دون استثناء.

الحالة رقم (17) :

أولاً: البيانات الاولية :

55سنة ، دكتوراه ، متزوجة ، واحد، الاسكندرية ، محطة الرمل سعد زغول ، العمل

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

رئيس جهاز شئون البيئة ، 30 سنة ، معيدة – مدرس مساعد – مدرس- استاذ مساعد – استاذ ، رئيس قسم ، دورات تدريبية متعددة طوال فترة عملي منها تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ، درجة الرضا كبيرة لان المنصب اللى اشغله يستفيد من خبرتى المهنية في مجال صحة البيئة .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى:

اللى وصلته مش بالسهال ولكنه نتيجة مجهودات كبيرة طوال عملي الاكاديمي في مجال الصحة العامة والبيئة ولهذا تم اختياري للمنصب لخبرتي الطويلة فى مجال صحة البيئة ،اهتمامى بشئون البيئة على مستوى الجمهورية واقامة مشاريع لحماية المدينة من التلوث البيئى ، عضوة فعالة في جمعية تهتم بشئون البيئة وهى جمعية اصدقاء البيئة، انا بالفعل شاركت في الحزب الوطنى قبل ثورة 25 يناير وكنت اعمل امينة لجنة المرأة ولكن بعد حدوث الثورة والفوضى التى شهدتها البلاد اعتزالت العمل الحزبى فهى غير الاول، لتحقيق الديمقراطية فى الانتخابات والعدالة والتطلع الى الانتخابات تكون نزيهه، طبعا لدى راي فى الاسرة وفى مستقبل ابنى .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة:

ان المنظمات النسائية لها اهميتها وخاصة المجلس القومى للمرأة لانها بتعقد ورش عمل وندوات ومؤتمرات تسهم بتوعية المرأة بحقوقها وواجباتها القانونية والاجتماعية ، اتفاقيات وقوانين كثيرة جدا منها نسبة تمثيل المرأة فى المجالس التشريعية ، المؤتمرات اللى انا حضرتها كانت خاصة بصحة المرأة .

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

هناك تفضيل بين الرجل والمرأة في تولى المراكز القيادية فالاولوية للرجل ، السلطة التنفيذية دور المرأة ممتاز ونسبتها معقولة والوزرات دورها ضعيف أما السلطة القضائية دور المرأة به لا يذكر فهى لا تشغل القضاء أما السلك الدبلوماسي دور المرأة جيد جداً ولكن فى المجالس المحلية دورها ضعيف ومجلس الشعب والشورى لا تتمثل بحجم عددها فى المجتمع والاحزاب السياسية دور المرأة غير مرئي ، طبعا الرجالة مسيطرين على رئاسة الجمهورية ووزارت معينة ، المرأة اثبتت نجاحها فى امانة الجمعيات والمنظمات النسائية .

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

تحمل المسؤولية واتخاذ القرار السليم ، تنظيم الوقت شئ مهم جدا يعطى نظام للحياة ولذلك من خلال ترتيب الاولويات ، العلاقة قائمة على التفاهم والتواصل والحوار ، الامانة والاخلاص والذكاء والاطلاع على قوانين المؤسسة التى تتولها.

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

ميزانية تمويل القطاع البيئي ميزانية محدودة جداً بحجم التلوث اللى يتشوفه فى المدينة، الاسرة متفهمة جداً لطبيعة عملى ولديها وعى كافي بأهمية مكانتى فى المجتمع، الظروف تؤثر وخاصة إذا كان هناك عوامل محبطة بالنسبة للمرأة .

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

الاهتمام بعقد العديد من المشروعات الخاصة بمجال البيئة وأيضاً تدوير المخلفات ، بحث إزالة كافة اشكال التمييز ضد المرأة وتعيينها فى كافة المواقع القيادية دون استثناء.

الحالة رقم (18):

أولاً: البيانات الاولية :

54 سنة ، بكالوريوس هندسة ، متزوجة ، ولدين ، الاسكندرية ، محمد فريد ونجت سابقاً ، العمل

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

مدير عام بادارة هندسة المباني بمحافظة الاسكندرية ، 30 سنة ، رئيس المكتب الهندسى ، دورات خاصة باعداد القادة ، ودورات خاصة بهندسة المباني ، الرضا جيد يتم انجاز العمال فى اسرع وقت .

ثالثاً: تمكين المرأة فى المجتمع المصرى:

من خلال الاعلان عن وظيفي مدير عام بالجريدة الرسمية فاتقدمت باوراقى وخبراتي فى المجال الهندسى ،البحث عن وسائل حل المبني القديم وتطويره، عضوة فى نادى المهندسين، نعم انتمى لحزب المصريين الاحرار ، لاثبات ذاتيتى فى المجتمع وتحقيق كيانى الاجتماعى والسياسي، لازم لانة على طول ببسافر وانا بتدخل فى قرارات الاسرة.

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات فى مجال تمكين المرأة:

المنظمات عامة غير فعالة فى مصر أنها مجرد واجهة تحت مسمى حقوق المرأة، التشريعات الخاصة بالمرأة العاملة ، يسهم فى تمكين المرأة لانه يوجد به مواد خاصة بالمرأة ، لاهتم بحضور مؤتمرات او ندوات فالامر يتطلب تفرغ

خامساً: واقع تمكين المرأة فى المناصب القيادية :

وجهة نظرى ان النساء نجحوا كثير فى المواقع القيادية ولكن عددهم قليل ، و دور المرأة فى المواقع التنفيذية ممتاز فهى أكثر المواقع التى تميزت فيها اما السلطة القضائية عدم اعتراف المجتمع بقدرة المرأة فى المناصب القضائية والسلك الدبلوماسي تمثيلها الى حد ما مقبول ولكن المواقع الاحزاب السياسية ومجلس الشعب ومجلس الشورى تكون المرأة فيها مهمشة ونسبة انتخابها ضعيف والمجالس المحلية نسبتها ضعيفة جداً ، مهنة المحافظ ونائب المحافظ ، المرأة اثبتت نفسها فى المجال الادارى.

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

التدريب والخبرة عليها عامل، سر نجاح المرأة هو تنظيم الوقت بالتأكيد وعلشان كده كل حاجة عندي بمواعيد النظام مهم في كل شئ، مهم جدا ان العلاقة بين زملائي في العمل تكون علاقة جيدة لانى انا معظم وقتى باقضيه في العمل، حسن الاداء ووقوة التأثير في الاخرين والخبرة العلمية والعملية .

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

القصور فى تمويل المشروعات الخاصة بتطوير منشآت المحافظة فالميزانية لاتسمح باجراء تغيير شامل للبنية القديمة لهزم المباني ، لايؤثر الزواج فى تحقيق طموحات المرأة ولكن فى بعض الاحيان تضطر المرأة الى تقديم بعض التنازلات من اجل الالتزام ببعض الامور الاسرية .

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

التدريب بشكل مستمر والتطوير فى الاداء والرسوم الهندسية ،تغيير سياسية التى تهتمش المرأة وتضعها في قالب غير موضوعى في التغطية الاعلامية عن القيادات .

الحالة رقم (19) :

اولاً: البيانات الاولية :

53 سنة ، بكالوريوس تجارة ، ارملة ، بنت وولد ، الاسكندرية ، مصطفى كامل ، العمل ومعاش الزوج .

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

مدير ادارة بقسم التوريدات بشركة الكهرباء ، 27 سنة ، غير راضية للمشاكل اللى شهدتها البلاد بشأن انقطاع التيار الكهربائى وعدم فهم الجمهور الازمة من استهلاك الكهرباء .

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصرى

وصلت لمنصب كمدير عام بهيئة الكهرباء فرع سابا باشا من خلال الخبرة فى عملى طوال السنوات الماضية وتقدمت للوظيفة وتم اختياري بين عدد من الزملاء لأستيفائى جميع الشروط التقدم وخاصة أنا الوحيدة بين المتقدمين من الادارة نفسها، محاولة تسهيل الاجراءات في استخراج عدادات الكهرباء لترخيص المباني وكثير من المهام المنوط بها ، لا أشارك فلأهتم بهذه الامور، البلد بقى فيها فوضى كثير جداً وكان يجب أنزل أشارك لأنى خايقة على مستقبل أولادى وعابزهم أفضل ، جوزى توفى وأنا عندي 35 سنة وعندي ولد ووبنت وكان لازم أكون رجل وامرأة في نفس وقت وأهتم بكل حاجة في اسرتى.

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة:

تسهم بشكل كبير جداً فأنا متابعة جداً لأفكار المجلس القومى للمرأة بأعرف قضاياه من خلال النت ، القوانين موجودة بس غير واقعية ، قرأت التعديلات الدستورية فهى بتسهم في تمكين المرأة من خلال مواد خاصة بها، تناقش وتقوم بوضع العديد من الحلول للمشكلات التى تعاني منها المرأة.

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

وجود الترقيات بنظام الاقدمية ادى الى تولى المرأة المناصب القيادية وده اسهم في تولى المرأة القيادة ، دور المرأة في المواقع المذكورة دور لايرقى لمكانتها العلمية ولا قدراتها ومهاراتها التي تتمتع به مازال هناك تكافؤ في الفرص وتمييز ضده وخاصة في المواقع مجلس الشعب والشورى والاحزاب السياسية والقضاء والمجالس المحلّيسة والنقابات العمالية والمهنية ولكن نسبتها جيدة في السلطة التنفيذية والسلك الدبلوماسي ، مهنة العمدة ومهنة رئاسة الوزراء ، في المجال التعليم نجحت في اثبات نفسها .

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

المعرفة والخبرة المهنية تؤدي الى الانجاز ، العلاقة بين العاملين والزملاء علاقة قائمة على الاحترام المتبادل الاهتمام بحسن اداء العمل على اكمل وجه.

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

مشكل انقطاع التيار الكهربائي باستمرار من أهم المشاكل التي تواجه الشركة نظراً لاستهلاك المواطنين للكهرباء فوق الحد المسموح به مما يؤدي إلى تجمهر المواطنين امام الشركة فهي مشكله كبيرة ، الزواج والاعياء الاسرية تقف امام طموحات المرأة وخاصة إذا كان لأنها بتضطر أحيانا كثيراً تتنازل عن بعض الفرص المتاحة من أجل الأسرة ، الظروف تقف حائلاً ضد المرأة وخاصة البيئة المحيطة بها.

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

النزاهة والشفافية والاخلاص في العمل ، الاعلام عليه عامل كبير جدا لا بد ان يغير نظرتة للمرأة المصرية.

الحالة رقم (20):

أولاً: البيانات الاولية :

53 سنة ،ماجستير في الحقوق ، متزوجة ، اتنين ، الاسكندرية ، العمل .

ثانياً: بيانات عن العمل وفرص الترقى به:

رئيس مجلس ادارة احدى الجمعيات الاهلية ، 30 سنة، دورات خاصة بالتحكيم الدولي والتنمية البشرية ، راضية للمكانة الاجتماعية وتحقيق امنياتي الى بطمح لها ووصلى لمنصب رئيس مجلس الادارة.

ثالثاً: تمكين المرأة في المجتمع المصري:

التحقت بالجمعية من خلال الترشيح والانتخاب رئيس مجلس الادارة من قبل اعضاء بعد ماتوفت رئيسة الجمعية ،اهتم بمتطلبات المرأة والشباب ومحاولة تحققها من خلال عملي بالجمعية ،انا رئيسة مجلس ادارة جمعية تنمية المرأة ، لانتمى لحزب سياسى ، اشارك واحث أيضاً اعضاء الجمعية بالمشاركة لأهمية تكاتف الجميع في هذه الفترات الحرجة التي تشهدها البلاد وان نصل الى ما نطمح إليه من عيش حرية عدالة اجتماعية، أنا باهتم جداً بشئون اسرتى .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة:

طبعاً بتسهم فهي تهتم برعاية وتنمية الأسرة والطفولة والمرأة والشباب وذلك عن طريق إجراء البحوث والدراسات وعقد الندوات والمؤتمرات وإقامة شبكات لتبني قضايا الدعوة وكسب التأييد لتنمية الوعي بالقضايا التنموية بالتعاون مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية والهيئات الدولية، لازم اتابع كل القوانين والتشريعات الخاصة بالمرأة بحكم عملي في الجمعية، الدستور اسهم في تمكين المرأة ولكن لابد من سن العديد من القوانين الخاصة به لتفعيله والبدء الجاد في تغيير نظرة المجتمع وتوليها العديد من المناصب القيادية، الجمعية بتهم بعدد العديد من المؤتمرات والندوات باعتبارها خاصة بتنمية المرأة.

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية:

المرأة أصلاً دورها في العمل ثانوى فما بالك بالمواقع القيادية ، المرأة في الوزرات تميزت بمواقع عن الماضي فكان في الماضي قاصرة على وزارة الشؤون الاجتماعية والان شغلت الكثير من المواقع منها وزارة الاعلام والصحة والتضامن الاجتماعى وفي الادارات العليا من وكيل وزارة الى مدير عام الى مدير ادارة نسبتها أصبحت عالية عن ذى قبل نظراً لزيادة اعداد المرأة و أما القضاء نظرة المجتمع لاتتغير بالرغم من سن القوانين والدستور الآن النسبة ضعيفة جداً، أما السلك الدبلوماسي دورها قوى جداً والمجلس الشعب نسبتها قليلة وعمرنا ماسمعنا عن امرأة تشغل رئاسة مجلس الشعب مثلاً أما مجلس الشورى كان لا يوجد به امرأة اما المجالس المحلية دور المرأة ضعيف جدا والنقابات العمالية والمهنية الى حد ما موجودة ولكن بنسبة قليلة ، أكثر المناصب حكرا على الرجال القضاء والنيابة ، المرأة اثبتت نجاحها في المجال التطوعى والدفاع عن حقوق المرأة.

سادساً : خصائص ومقومات نجاح المرأة القيادية:

العمل في الجمعية يتطلب الخبرة في المجال التطوعى والتدريب بشكل مستمر للتعامل تحت اى ضغط، أنظم وقتى بين بيتى وعملى بالمواعيد والنظام ، العلاقة قائمة على الاحترام والود والثقة في قدراتى، حب الخير والتعاون مع الاخرين والاخلاص والتفانى والضمير .

سابعاً: معوقات العمل وكيفية التعامل معها:

عدم كفاية الميزانية وعدم القدرة على جلب التمويل للأنشطة المختلفة لأنها مؤسسات غير ربحية وبالتالي تحتاج الى الانفاق، لأطلاقاً بل بأعمل في أكثر من مجال ولذلك لا يؤثر اطلاقاً بل فخورين باللى انا وصلته، الظروف موجودة ولكن لابد على المرأة نفسها أنها تغير نظرتها .

ثامناً: الرؤى المستقبلية:

العلاقات الطيبة مع الزملاء والسمعة الحسنة والاهتمام بشئون المرأة والشباب والطفل من خلال التعاون بين الحكومة والمنظمات النسائية لبحث قضايا المرأة وايجاد حلول مناسبة ، تكاتف وتلاحم جميع القوى السياسية لبحث سبل تفعيل دور المرأة في المواقع القيادية.

ثانياً: تحليل والتعليق على دراسات الحالة :

موضوع تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية هو موضوع الدراسة الراهنة وقد أفردت الباحثة الفصول السابقة لأستعراض عدد من القضايا والاشكاليات التي يطرحها الموضوع، فضلاً عن الاجراءات المنهجية للدراسة.

وأعتمدت الباحثة فى دراستها الحالية على البحث الكيفي ؛ فالاستعانة بالبحث الكيفي تم الاستعانة به من خلال إجراء مقابلات متعمقة مع بعض الشخصيات النسائية في المواقع القيادية.

وتتنمى هذه الدراسات الى حقل الدراسات الوصفية ، اذ اعتمدت الدراسة على دليل المقابلة كأداة لجمع البيانات ؛ وقد تطرقت أدوات الدراسة الى معرفة بيانات خاصة عن واقع تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية والتعرف على واقع القيادة النسائية فى مجتمع الدراسة .

لقد استخدمت الباحثة المقابلة بغرض الحصول على مادة بحثية تتعلق بموضوع تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية فى المجتمع المصري وذلك لتفسير وتحليل موضوع الدراسة ومن خلال المقابلات ودليل الحالة تم طرح اسئلة غير محددة الاجابة تم وضعها وتحديدها في مرحلة سابقة ل طرحها على افراد مجتمع البحث .

وقد تم تحكيم الدليل من قبل أعضاء هيئة التدريس^(*) ، لقياس مدى اتساق أداة البحث مع ما وضع من أهداف يراد تحقيقها وجاءت تقارير المحكمين تؤكد صدق الاداة الى جانب بعض المقترحات والتعديلات التى استفادت منها الباحثة، وتم تعديل دليل المقابلة في ضوء هذه المقترحات.

وأجريت الدراسة على عينة قوامها (20) حالة من النساء اللاتي يشغلن مواقع قيادية فى مجتمع الدراسة (مدينة الاسكندرية) كوحدة أساسية فى البحث الكيفي وقد اختارت العينة بطريقة العينة العمدية وتضم العينة :-

- 1- مناصب اكااديمية (عميد ، وكيل)
- 2- وظائف ادارية عليا (وكيل وزراء، وكيل أول وزراء، مدير عام)
- 3- رئيسة مجلس ادارة احدى الجمعيات النسائية .
- 4- وظائف ادارية عليا فى مؤسسات وجهات مختلفة (جهاز شئون البيئة ، شركة الكهرباء ، المحافظة) .

وتحاول الباحثة فى هذه الجزئية من الدراسة أن تقوم بعرض البيانات الخاصة بنتائج الدراسة الميدانية فى ضوء أهداف الدراسة ، والقضايا النظرية التى انطلقت منها، ولذلك من خلال رؤية واقعية لعينة من الشخصيات النسائية بالمواقع القيادية فى مجتمع الدراسة السابق الاشارة إليه، وقد تمت المقابلات على عدة مرات بصورة متعمقة وفيما يلي وصف موجز لمأنتاوله دليل دراسة الحالة :

^(*) وقد عرض الدليل على محكمين من أعضاء هيئة التدريس قسم اجتماع كلية الاداب :

- 1- أ.د اسماعيل على سعد - أستاذ علم الاجتماع بكلية الاداب جامعة الاسكندرية
- 2- أ.د السيد عبد العاطى - أستاذ علم الاجتماع بكلية الاداب جامعة الاسكندرية
- 3- د. السيد الزامخ - أستاذ علم الاجتماع المساعد بكلية الاداب جامعة الاسكندرية
- 4- د. محمد على البدوى - أستاذ علم الاجتماع المساعد بكلية الاداب جامعة الاسكندرية
- 5- د. هانى خميس عبده - أستاذ علم الاجتماع المساعد بكلية الاداب جامعة الاسكندرية

أولاً: البيانات الاولية : حيث ضمت مجموعة من البنود التي تعكس خصائص عينة الدراسة ، وتمثلت هذه البيانات في : السن، الحالة الاجتماعية، الحالة التعليمية ،.....غيرها.
ثانياً:بيانات عن العمل وفرص الترقى به: حيث ضمت مجموعة من البنود التي تعكس حالة عينة الدراسة المهنية وتمثلت في المهنة ، سنوات الخبرة ، التدرج الوظيفي ، المناصب القيادية السابقة ،.....غيرها .

ثالثاً: تمكين المرأة:- ضمت بنود لتوضيح كيفية تمكين حالات الدراسة من منصبهم القيادي ومدى تمكينهم السياسي والاجتماعي من خلال عدة بنود ومن اهمها كيفية الوصول الى المنصب الحالي ، القدرة على احداث تغيير في محيط العمل ، مدى المشاركة في المنظمات أو الانتخابات أو الاستفتاءات ، والقدرة على التحكم في شؤون الاسرة .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة: فيها تم وضع مجموعة من المحاور لتوضيح اهمية دور المؤسسات والمنظمات والقوانين والمؤتمرات في مجال تمكين المرأة .

خامساً: واقع تمكين المرأة في المناصب القيادية: فيها تم وضع مجموعة من البنود التي نصل من خلالها الى مدى تمكين المرأة في مواقعها القيادي وواقع المرأة في المناصب القيادية .

سادساً: مقومات نجاح المرأة القيادية: وفيها تم وضع مجموعة من البنود التي نصل من خلالها الى التعرف على اسس نجاح المرأة في المواقع القيادي ومدى حرصها على الاستمرارية في مواقعها.

سابعاً: المعوقات التي تقف أمام المرأة: وفيها تم وضع مجموعة من البنود التي نصل من خلالها الى اهم المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة اثناء ممارستها عملها القيادي وكيفية مواجهتها .

ثامناً : الرؤى المستقبلية : نصل من خلالها الى تطلعات المستقبلية للقيادات النسائية من اجل تمكينها في المجتمع والوصول الى أعلى المناصب القيادية .

أولاً:البيانات الاولية :

تعرض الباحثة فيما يلي لأهم خصائص العينة، حيث أعتمدت الدراسة الراهنة في تحديد خصائص العينة على نوعية استجابات مفرداتها على مجموعة البنود الواردة في استمارة الدليل والمدرجة تحت عنوان البيانات الاولية وتدور حول : السن – الحالة التعليمية – الحالة الاجتماعية – عدد الابناء- محل الميلاد- محل الاقامة- مصادر الدخل.

ولاشك ان هذه البيانات تلعب دوراً بشكل مباشر أو غير مباشر في تمكين المرأة المصرية من تولى المناصب القيادية وفيما يلي عرض لهذه الخصائص :

السن :

جدول رقم (1) توزيع حالات الدراسة وفقاً للسن

السن	العدد	%
(أقل من 45)	1	5
(45-55)	7	35
(55 فأكثر)	12	60
الإجمالي	20	100

ويتضح من الجدول رقم (1) تركيز غالبية حالات الدراسة من القيادات النسائية بالفئة العمرية (55 فأكثر) ، وذلك بنسبة 60% من إجمالي حالات الدراسة ، وربما يرجع ذلك الى أن هذه الفئة العمرية قد تكون على قدر عالي من الخبرة العملية والمهنية ، بينما نجد الفئات العمرية الأقل سناً وخاصة الفئة العمرية (أقل من 45) تمثل 5% من إجمالي حالات الدراسة ، وهذا يدل على أن هذه الفئة تبعد كثيراً عن تولى المواقع القيادية.

أما فيما يتصل بالحالة التعليمية : يعد مؤشر هام يدل على مدى رغبة المرأة في الوصول الى المناصب القيادية ، كما يشير إلى طبيعة البناء الاجتماعي والثقافي والاقتصادي لحالات الدراسة ، وتعد الحالة التعليمية انعكاس لمجموعة من العوامل التي تؤثر في الحالة ، بالإضافة الى أن التعليم يعد من أهم المؤشرات التي يمكن ان تحقق تمكين المرأة .

وقد أوضحت نتائج الدراسة ان كافة حالات الدراسة من القيادات النسائية تدرج تحت فئة التعليم الجامعي بنسبة (50%) وفوق الجامعي بنسبة (55%) مما يشير الى ان مؤشر التعليم والخبرة والوعي من أهم العناصر التي لابد من توفرها في القيادات النسائية كوجهة اجتماعية ممثلة لاحتياجات المجتمع ، من منطلق انه كلما زاد الوعي والخبرة والمعرفة زاد طموحات المرأة في الوصول الى اعلى المناصب القيادية وتحقيق ذاتيتها في المجتمع .

جدول رقم (2) توزيع حالات الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي

مستوى تعليمي	العدد	%
مؤهل جامعي	9	45
فوق جامعي	11	55
الإجمالي	20	100

بينما جاءت الحالة الاجتماعية كما يوضح الجدول التالي :

جدول رقم (3) توزيع حالات الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	%
متزوجة	15	75
اعزب	1	5
مطلقة	1	5
ارملة	3	15
الاجمالي	20	100

ان الغالبية العظمى من عينة القيادات النسائية متزوجات وربما يدل ذلك على ان نجاح القيادات النسائية وقدرتها على اثبات ذاتها لا يمكن ان يتم دون معزل عن محيطها الاجتماعى حيث ان الاستقرار الاسري والعائلى يعد دافع للمرأة في تحقيق طموحاتها ووصولها الى المناصب القيادية وتحقيق المشاركة في بناء وعى الاسرة بأهمية مكانة ودور المرأة فى المجتمع وزيادة قدرتها على تولى مناصب قيادية على الرغم من ماتتحمله من أعباء وضغوط الحياة الاسرية .

وفيما يتصل بعدد الابناء:

كان من المهم التعرف على عدد الابناء بالنسبة للقيادات النسائية لمحاولة معرفة مدى تأثير وجود الابناء على مدى تمكين حالات الدراسة في قيادة العمل .

جدول رقم (4) توزيع حالات الدراسة وفقاً لعدد الابناء

عدد الابناء	العدد	%
1	4	20
2	10	50
3	2	10
4فاكثر	3	15
لايوجد	1	5
الاجمالي	20	100

ويتضح من الجدول رقم (4) ان أعلى نسبة من حالات الدراسة لديهم عدد اثنين من الابناء بنسبة 50% بالنسبة لاجمالي حجم عينة الدراسة بالاضافة الى ان نسبة من لديهم أبناء هي من اعلى النسب بالنسبة لاجمالي عينة الدراسة مما يثير ويوضح ان وجود الابناء قد لايعد عائق اجتماعى يحول دون تمكين المرأة كما لا يحول دون وصولها الى اعلى المراكز، فربما يكون الداعم الاساسي وراء رغبة المرأة فى الوصول الى أعلى المناصب القيادية.

محل الميلاد:

جدول رقم (5) توزيع حالات الدراسة وفقاً لمحل الميلاد

محل الميلاد	العدد	%
الاسكندرية	18	90
طنطا	1	5
كفر الشيخ	1	5
المجموع	20	100

ويتضح من الجدول رقم (5) ان الغالبية العظمى من مفردات عينة الدراسة بنسبة (90%) محل ميلادهم محافظة الاسكندرية ، يليها محافظة كفر الشيخ بنسبة (5%) و محافظة طنطا بنسبة (5%).

وعلى الرغم من أن معظم عينة الدراسة محل أقامتهم الاسكندرية إلا ان محل الميلاد كان مطابقاً الى حد بعيد ماعدانسبة (10%) فقط من اجمالى العينة، حيث تم تطبيق الدليل فى محافظة الاسكندرية و عليه فقد مثلت حالات الدراسة من القيادات النسائية المقيمة بمدينة الاسكندرية .

كما أوضحت بيانات الدراسة الميدانية أن مصدر الدخل: قد جاء 80 % من القيادات النسائية يتمثل مصدر داخلها فى المهنة الحالية التى تشغلها الحالات فى حين أن 20% منهن لديهم أكثر من مصدر الدخل حيث اشاروا أن معاش الزوج، بالإضافة الى الملكية الخاصة لبعض الممتلكات بجانب المهنة الحالية تمثل مصدر دخل لهن .

ثانياً: بيانات العمل وفرص الترقى به:

يقدم هذا المحور الخصائص المهنية لحالات الدراسة وذلك لتوضيح أبرز الملامح الخاصة بالحالة المهنية وسنوات الخبرة و التدرج الوظيفي والمناصب القيادية السابقة و الدورات التدريبية ومدى الرضا عن العمل وأسبابه وأسباب عدم الرضا .

1- الحالة المهنية :

فقد كشفت نتائج الدراسة اجمالى عدد الحالات المهنية للقيادات النسائية تتراوح بين :

1- عدد (3) حالات يشغلن منصب عميد كلية

2- عدد (5) حالات يشغلن منصب وكيل كلية

3- عدد (1) وكيل أول وزراء

4- عدد (1) وكيل وزراء

5- عدد (4) مدير عام

6- عدد (3) مدير ادارة

7- عدد (3) وظائف مهنية مختلفة تضم جهاز شئون البيئة ، رئيس مجلس ادارة احدى الجمعيات الاهلية ، مدير عام بمحافظة الاسكندرية .

2-سنوات الخبرة

جدول رقم (6) توزيع حالات الدراسة وفقا لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	%
25-20	3	15
30-25	8	40
35-30	9	45
المجموع	20	100

ويتضح من الجدول رقم (6) ان الغالبية العظمى من القيادات النسائية اللاتي لهم سنوات خبرة من 30-35، فهذا يدل على أنه كلما زاد عدد سنوات الخبرة المهنية والعملية للمرأة زاد قدرتها على التمكين في المنصب القيادي ووصولها الى العديد من تولى المناصب القيادي لما لها من خبرة في ادارة العمل والالمام بمتطلبات الوظيفة القيادة والقدرة على قيادة واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.

3-التدرج الوظيفي:

حيث يعد من المتغيرات التي يمكن في ضوءها تحديد مقدار الخبرة العملية والعلمية التي اجتازتها القيادات النسائية والتي يمكن ان تعد من المؤشرات الاساسية الى يعتمد عليها في اختبارها لتولى المناصب القيادية ، كما اتضح من خلال دراسة الحالات عدد ونوعية الوظائف التي شغلتها الحالات كلا حسب تخصصه ومجال عمله سواء العمل الاكاديمي أو العمل الاداري أو التطوعي مما يعكس تصنيفات القيادات النسائية لتنوع الاهتمامات في كل مجال من مجالات القيادة لتحقيق اهدافها داخل المجتمع.

4-المناصب القيادية السابقة :

أسفرت دراسة حالات القيادات النسائية ان الغالبية من القيادات النسائية قد شغلت العديد من المناصب القيادية السابقة على المنصب القيادي الحالي وهذا يؤدي بدوره الى ثقل افكار ومعرفة وخبرات المرأة في قيادة المهنة والقدرة على تحمل الضغوط المهنية وحسن ادارة العمل القيادي .

5-الدورات التدريبية :

فيما يخص الدورات التدريبية أشارت حالات الدراسة من القيادات النسائية الى أنه ثمة عدد من الدورات التدريبية قد تم اجتيازها باختلاف التخصص بالاضافة الى تأكيدهن وبشكل إجمالي على ان هذه كانت في مجال القيادة ومجالات التخصص وهذه الدورات تعد من الآليات الاساسية التي تشكل مبنياً في تحسين مكانتها في المجتمع في مختلف المجالات التنموية فكما ارتفع عدد الدورات التدريبية كلما كانت القيادات النسائية اكثر قدرة للوصول الى منصب قيادي اعلى.

6-مدى الرضا عن المنصب الحالي وأسبابه أو أسباب عدم الرضا :

من أهم مؤشرات نجاح العمل القيادي هو الرضا الوظيفي عن المنصب التي تشغلة المرأة ، حيث يمثل الرضا الوظيفي للقيادات النسائية عبارة عن مشاعر واتجاهات يديها القيادات النسائية نحو المنصب اللاتي شغلن .

ولهذا اسفرت الدراسة عن أن غالبية حالات الدراسة من القيادات النسائية يشعرون بدرجة رضا عالية نتيجة لعدة أسباب متعددة وهي الفخر بالمكانة الوظيفية ، وتناسب الراتب الوظيفي مع متطلبات الحياة ، المؤهلات التعليمية تتلاءم مع المنصب القيادي ، الخبرة المهنية ، الشعور بالانجاز ، التعاون مع العاملين ، الاستقرار الوظيفي والاحساس بالامن .

حيث ذكرت الحالة رقم (1) قائلة :

" راضية الحمد لله للمكانة التي وصلتها في عملي يتناسب مع تخصصي العلمي "

كما ذكرت الحالة رقم (5) قائلة :

" راضية تماما لثقة رؤوسائي في مانجزه من اعمال والتشاور معي والعلاقة الممتازة مع الرؤوسيين ادى الى انجاز الاعمال والمهام " .

وأشارت الحالة رقم (17) قائلة :

" درجة الرضا كبيرة لان المنصب اللى اشغله يستفيد من خبرتى المهنية والتعليمية في مجال صحة البيئة "

و هناك بعض حالات من القيادات النسائية لايشعرون برضا عن المنصب القيادي وهذا يرجع الى عدم الاحساس بالامن من الوظيفة ، عدم تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمل ، الضغوط المهنية لمسئولية مقتضيات المنصب ومجهوداته المتواصلة .

وهذا ماكدته الحالة رقم (11) بقولها :

" غير راضية لعدم تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمل وتفضيل كثيراً الرجل عن المرأة "

وذكرت الحالة رقم (19) قائلة :

" غير راضية للمشاكل اللى شهدتها البلاد بشأن انقطاع التيار الكهربائى وعدم فهم الجمهور ازمة استهلاك الكهرباء "

كما ذكرت الحالة رقم (7) قائلة :

" غير راضية تماما عدم الاحساس بالامان فى ظل الظروف الراهنة "

والحالة رقم (9) ذكرت :

"درجة الرضا قليل عملي شاق جدا يتطلب منى متابعة كل شئى وجهد على جدا" .

و من خلال العرض السابق نستنتج ان الغالبية من القيادات النسائية يكونون اكثر كفاءة ودافعية للانجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم القيادي وهذا له اثر ايجابي في رفع الروح المعنوية وارتفاع مستوى انتاجهم وتحقيق نجاحهم القيادي .

ثالثا: تمكين المرأة:

يتناول هذا المحور مدى تمكين عينة الدراسة من القيادات النسائية فى منصبهم والتعرف على مدى تمكينهم السياسي والاجتماعى من خلال عدة بنود أهمها :

(1) كيفية الوصول الى المنصب الحالى :

- اظهرت بعض حالات الدراسة ان الوصول الى المنصب القيادي ليس سهلاً بل يحتاج الى الكثير من الخبرة العلمية والمهنية والكفاءة العالية والعلاقة الجيدة مع الرؤساء والعمل الدؤب والتأهيل التدريبي للتمكين من العمل وانجازه بشكل اللائق .

حيث تشير الحالة رقم (3) قائلة :

" اتعينت وكيلة الكلية بترشيح من سيادة العميد لى لخبرتى فى مجال الابحاث العلمية "

وتذكر الحالة رقم (7) قائلة :

" الحمد لله لاهتمامى بالنشر العلمى على المستوى الدولى والاهتمام بالابحاث العلمية وحصولى على العديد من الجوائز اختيرت لأتولى منصب وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث "

وذكرت الحالة رقم (8) قائلة :

"علاقاتى الجيدة مع الرؤساء وخبرتى الطويلة فى المهنة وايضاً حصولى على العديد من الدورات التدريبية الملمة بكافة جوانب العمل سبب اساسي في تولي المنصب".

والحالة رقم (12) قائلة :

" تم تعيينى لهذا لترشيح عميدة الكلية لى لكفاءتى التى اتميز بها فى مجال رياض الاطفال وكان فى حاجة ماسة للحصول الكلية على الاعتماد والجودة ولذلك تتطلب هذه المرحلة الكفاءة العالية "

والحالة رقم (15) ذكرت :

" تم اختيارى لهذا المنصب بناء على ترشيح السيد الاستاذ الدكتور عميد الكلية للانشطتى فى مجال خدمة المجتمع على مستوى الكليات والاهتمام بالتسويق الجيد للوحدات ذات الطابع الخاص بكل كليات الجامعة ".

وذكرت الحالة رقم (17) قائلة :

"الى انا وصلته مش من فراغ ولكنه نتيجة مجهودات كبيرة طوال عملى الاكاديمى فى مجال الصحة العامة والبيئة ولهذا تم اختياري للمنصب لخبرتى الطويلة فى مجال صحة البيئة "

- في حين أشار البعض الآخر من القيادات النسائية الى ان نظام الاقدمية يلعب دور كبير جداً في ترقية الكثير من النساء وتولى المناصب القيادية .

حيث ذكرت الحالة رقم (11) قائلة :

" انا الاقدم وتعيني كان قبل زملائي في العمل ولدى الخبرة في مجال العمل وان قانون العمل يقر ان الترقية بنظام الاقدمية ولهذا من حقى ان انال شرف هذا المنصب لانى الاقدم تعيناً بين العاملين "

والحالة رقم (14) ذكرت قائلة :

" الترقية في المؤسسات الحكومية يشكل بناء على تعيين اقدم الاعضاء وليس من ذوى الخبرة في شئون عملهم "

- وهناك بعض الحالات من القيادات النسائية ترى أن الوصول الى المناصب القيادية بناء على التقدم للوظيفية من خلال اعلان ينشر فى الجرائد الرسمية ولا بد من توافر شروط التقدم أهمها الحصول على العديد من الدورات التدريبية وان تكون التقارير السنوية جميعها امتياز وحسن السير والسلوك وبالإضافة الى ذلك اهمية العلاقات الجيدة مع الرؤساء .

وهذا ماكدت عليه الحالة رقم (1) بقولها :

" ان وصولى للمنصب كان من خلال كفاءتى التى يشهد بها رؤوسائى في العمل والخبرة على مدار سنوات عملى في المجال المالى من كثرة المناصب المالية التى عينت بها لذلك تقدمت الى المسابقة واجتازت بنجاح "

وذكرت الحالة رقم (2) قائلة :

" وصولى للمنصب أمين عام الجامعة لعملى في أماكن مهمة للغاية وحساسة حيث عملت في منصب مدير عام مكتب السيد رئيس الجامعة وعملت ايضا امين مساعد للشئون الادارية بالإضافة الى التدريب المستمر و تقدمت للوظيفة ونتيجة لهذه الخبرة المهنية والكفاءة التى تميزت بها جعلتنى الاقدر على هذا المنصب "

وأيضاً الحالة رقم (6) ذكرت " وصلت لمنصب مدير عام من خلال مسابقة وتقدمت باوراقى ورويتى لتطوير هذا المنصب والكفاءة العالية أما منصب عضوة بنقابة العاملين بالجامعة جاء بالانتخاب لاننى محبوبة وسط زملائي فى العمل وأعمل جاهدة لارسال مشكلاتهم الى رئيس الجامعة .

الحالة رقم (19) قائلة :

"وصلت لمنصب كمديرعام بهينة الكهرباء فرع سابا باشا من خلال الخبرة فى عملى طوال السنوات الماضية وتقدمت للوظيفة وتم اختياري بين عدد من الزملاء لاستيفائى جميع الشروط التقدم وخاصة انا الوحيدة بين المتقدمين من الادارة نفسها "

كما أسفرت الدراسة عن هناك حالة من فئة القيادات النسائية في الجمعيات النسائية ترى ان المرأة اثبتت كفاءتها في تمكينها من خلال نظام الانتخاب وتختار بين عدد كبير من المتقدمين .

وهذا ما أكدت الحالة رقم (20) بقولها : " انا التحقت بالجمعية من خلال الترشيح والانتخاب رئيس مجلس الادارة من قبل أعضاء بعد ماتوفت رئيسة الجمعية " .

ومما سبق يتضح اختلاف المبحوثين نحو وصول المرأة الى المناصب القيادية حيث ان الغالبية من القيادات النسائية أوضحت ان تقلد المناصب القيادية يسير وفقاً للكفاءة الشخصية والمهنية للمرأة والخبرة في مجال عملها ، ويليهما وجد ان المناصب الادارية العليا يسير وفق للتوزيع العمري من صاحب الاقدمية الاعلى الى الاقدمية الاقل ، و اشار البعض ان المرأة للمناصب القيادية وفقاً للتقدم للوظيفة من خلال عقد مسابقات واستيفاء كافة شروط المنصب، ولكن هناك حالات ضئيلة وجدت ان تعيين المرأة في المناصب القيادية من خلال نظام الترشيح والانتخاب وهي نسبة ضئيلة جداً .

(2) القدرة على احدث تغيير في محيط عملك :

يوضح هذا البند مدى تمكين حالات الدراسة وقدرتهم على القيادة في محيط منصبهم ، ولهذا تبين لنا من آراء حالات الدراسة من القيادات النسائية القدرة على اتخاذ القرارات والقدرة على تحمل المسؤولية وحل المشكلات التي تعرقل مسيرة العمل وتطوير العمل وفقاً لمقتضيات المهنة ووفقاً للتخصص المهني .

حيث أشارت حالات الدراسة من القيادات النسائية اللاتي يعملن في المناصب الاكاديمية :

وأشارت الحالة رقم (7) قائلة :

" تخصص عملي قائم على الاهتمام بطلاب الدراسات العليا والبحث العلمي من خلال الموافقة على التحاقهم بمرحلة الدراسات العليا ومنح رسائل ماجستير ودكتوراه وعقد اتفاقيات دولية والاعارات "

وذكرت الحالة رقم (3) قائلة : "اعتماد شهادات الماجستير والدكتوراه والاتفاقيات التي تتم بين الكلية وجهات دولية واقليمية"

وذكرت الحالة رقم (10) قائلة:

" زيادة خدمة الكلية للمجتمع الخارجى من خلال الاهتمام بالعمل التطوعى وذوى الاحتياجات الخاصة واقامة العديد من المعرض لتشجيع الطالب على الابداع"

وذكرت الحالة رقم (5) قائلة :

" مشاركة الكليات العملية للذهاب الى القوافل الطبية في المناطق العشوائية لتقديم الخدمات الطبية وايضا باهتم بتطبيق معايير الجودة فاحنا أول كلية حصلت عليها "

أما حالات الدراسة من القيادات النسائية اللاتي يعملن في المناصب الادارية العليا يروا التغيير يتم وفقاً للمصالحات الوظيفة اللاتي يمثلهن.

حيث ذكرت الحالة رقم (1) قائلة :

" ان عملي قائم على البت في الميزانيات والنواحي المالية والتبرعات والمنح المرسله الى الجامعة "

وأيضاً ذكرت الحالة رقم (2) قائلة :

" معظم اقوم به داخل العمل الشئون الادارية والنظر في كافة شئون العاملين المالية والادارية فاعتبر اعلى منصب اداراي على مستوى الجامعة "

وأيضاً ترى الحالة رقم (6) :

" ترتيب السجلات وتنظيم وتوثيق المعلومات لانشاء قاعدة بيانات وفي النقاية اهتم بطلبات العاملين وعرضها على الرئيس "

وترى حالات الدراسة من القيادات النسائية فى المؤسسات وهيئات المختلفة اقامة المشاريع وتسهيل الاجراءات ، فرات الحالة رقم (17) قائلة :

" اهتمامى بشئون البيئة على مستوى الجمهورية واقامة مشاريع لحماية المدينة من التلوث البيئى "

وذكرت الحالة رقم (19) : " محاولة تسهيل الاجراءات في استخراج عدادات الكهرباء لترخيص المباني "

وذكرت الحالة رقم (20) وهى رئيسة مجلس ادارة احدى الجمعيات النسائية : " اهتم بمتطلبات المرأة والشباب ومحاولة تحققها من خلال عملي بالجمعية "

ونستخلص مما سبق اجماع حالات الدراسة على القدرة على اتخاذ القرار والقدرة على احداث التطوير والتغيير في محيط منصبهم القيادى باختلاف تخصصتهم المهنية 0

(3) المشاركة فى الاندية الاجتماعية أو منظمات المجتمع المدنى :

اسفرت الدراسة عن تباين آراء حالات الدراسة من القيادات النسائية حول مشاركة المرأة فى الاندية الاجتماعية أو فى المنظمات النسائية ، حيث أن هناك بعض الحالات لها نشاط واضح وفعال فى منظمات المجتمع المدنى .

وهذا ماكدته الحالة رقم (15) بقولها :

" أنا عضوة بالمجلس القومى للمرأة ، وكنت عضوة بمنظمات نسائية تابعة للامم المتحدة خارج مصر "

وأشارت الحالة رقم (17) :

" عضوة فعالة فى جمعية تهتم بشئون البيئة وهى جمعية أصدقاء البيئة "

كما ذكرت الحالة رقم (12) :

" اشارك فى جمعية الاهتمام بذوى الاحتياجات الخاصة والايام وأهتم بتنفيذ المشروعات التى تنفذها الجمعية "

والحالة رقم (3) ترى :

" عضوة في جمعية نقابة اصدقاء الصيادلة فهي تهدف الى خدمة المجتمع الصيدلى والطلاب "

وتذكر الحالة رقم (10) :

" لدى مشاركات عديدة والمشاركة المجتمعية (الانشطة البيئية والاسر العوائل والايتام و ذوى الاحياجات الخاصة وتنمية الاخصائيات الاجتماعيين وتدريب المعلمات واستشارات للامهات " .

وتذكر الحالة رقم (20) :

" انا رئيسة مجلس ادارة جمعية تنمية والمرأة "

وأوضحت بعض آراء القيادات النسائية ان مشاركتهم الاجتماعية قاصرة على عضويتهم فى النوادى الاجتماعية والنقابات المهنية وهذا يؤدى بدوره الى التواصل الاجتماعى مع الاخرين والتعرف على ثقافات مغايرة على المرأة وتدعيم دورها الاجتماعى والمجتمعى .

وهذا ماأوضحته الحالة رقم (13) :

" عضوة بارزة فى نادى سموحة ونادى سبورتنج "

والحالة رقم (16) :

"اعضوة فى نادى الاتحاد السكندرى وباحضر المؤتمرات والندوات التى يعقدها النادى لاستضافتهم اهم الشخصيات البارزة فى المجتمع "

وتذكر الحالة رقم (2) :

" اشترك فى النوادى منها نادى الجياد ونادى سموحة "

-وفى المقابل بعض الحالات التى ليس لها اى نوع من المشاركة ويرجع ذلك لعدة أسباب اشاروا اليها القيادات النسائيةوهى لضيق الوقت وكثرة المشغوليات المهنية وانها ليست فعالة وعدم جدية البرامج التى تقدمها المنظمات .

حيث أكدت على ذلك إحدى حالات رقم (9) بقولها :

" ليس لي خبرة فى المنظمات المجتمع المدنى ولأعرف برامجها "

والحالة رقم (1) ترى :

" عدم جدية البرامج التى تقدمها هذه المنظمات "

والحالة رقم (16) :

"ليس لدى الوقت لكثرة مشغولياتى المهنية "

الحالة رقم (19) :

" لا اشارك فانا لأهتم بهذه الامور "

ومما سبق يتضح ان غالبية حالات الدراسة تشارك بالمنظمات المجتمع المدني أو أعضاء باندية الاجتماعية وهذا يبين لنا على مدى حرص المرأة ووعيتها ومعرفتها بأهمية دورها فى المجتمع المصرى وأهمية التواصل والمشاركة الاجتماعية مع الاخرين .

(4) العمل فى الاحزاب السياسية والانتماءات الحزبية :

اسفرت الدراسة عن تباين آراء القيادات النسائية فيما يتعلق بالانتماء للاحزاب السياسية حيث كان اغلبية القيادات النسائية لاينتمون الى حزب سياسي وترجع اسباب ذلك من وجهة نظرهن الى ضعف الاحزاب السياسي والخوف من العمل السياسي والمرأة ليس لديها دور فعال فى الاحزاب ووجودها مجرد واجهة اجتماعية فقط وعدم جدية العمل الحزبى فى مصر وتبين ذلك من اتفاق اقوال بعض القيادات النسائية حيث توضح احدى الحالات (الحالة رقم 8) قائلة :

" لاانتمى لاي حزب فالعمل الحزبى فى مصر غير مجدى "

وذكرت أيضاً الحالة رقم (12) قائلة :

"ليس لدى خبرة فهى بالنسبة لى تعتبر وجهة اجتماعية فقط"

كما رأت الحالة رقم (3) :

"ان العمل الحزبى فى مصر غير جاد بالمره "

- وأشارت بعض الحالات عن الانتماءات الحزبية أنهم لاينتمون لأى حزب لأن ليس لديهم الوقت والجهد لممارسة العمل الحزبى .

كما أشارت الحالة رقم (1) قائلة :

" لم اشترك فى اى حزب سياسي لانه ليس لدى الوقت الكافى للخوض فى العمل الحزبى "

واشارت ايضا الحالة رقم (9):

"لاانتمى لكثرة اعمالى المهنية وأدى الكثير من الانشطة التى أقوم بها "

وهناك حالات عبرت عن انتماءاتهم الحزبية قبل ثورة 25 يناير وإعتزالها الحزب بعد الثورة لعدم استقرار البلاد ونتيجة الفوضى التى شهدتها البلاد (0

حيث اشارت الحالة رقم (17) قائلة " بالفعل شاركت في الحزب الوطنى قبل ثورة 25 يناير وكنت اعمل أمينة لجنة المرأة ولكن بعد حدوث الثورة والفوضى التى شهدتها البلاد اعتزلت العمل الحزبى فهى لم تصبح مثل قبل"

كما وضح عدد قليل من حالات الدراسة التخوف من العمل السياسى وليس لديها طموح سياسى، وهذا ما أوضحتة الحالة رقم (11) قائلة : "لأنتمى لاي حزب سياسى لأنى أخاف العمل السياسى "

واتفقت معها الحالة رقم (5) " ليس لى خبرة نهائى ولاطموح سياسى"

كما اظهر باقى القيادات النسائية فيما يتعلق بالعضوية للحزاب السياسية حالتين من القيادات النسائية تنتمى الى حزب سياسى ، فذكر احدى القيادات (الحالة رقم 20) : "نعم انتمى لحزب المصريين الاحرار".

أما الحالة رقم (7) : " نعم انتمى لحزب النور".

ومما سبق يتبين لنا ان الغالبية العظمى من حالات الدراسة لاتتنمى لأى حزب سياسى وليس لها انتماءات حزبية ونتيجة لتهميش دور المرأة فى الاحزاب و عدم جديتها فى البرامج التى تقدمها ودورها غير فعال .

(5)المشاركة فى الاستفتاءات والانتخابات الرئاسية.

كشفت أقوال حالات الدراسة من القيادات النسائية عن ارتفاع معدلات مشاركتهن فى الاستفتاءات والانتخابات العامة خاصة بعد ثورة 25 يناير ، وتفسر ذلك احدى القيادات الحالة رقم (2) بقولها:

" طبعاً شاركت الوضع فى مصر بعد ثورة 25 يناير يحتاج الى تعاون الجميع ولازم اشارك للاستقرار".

وتتفق مع هذا الرأى إحدى القيادات (الحالة رقم 3) حيث عبرت قائلة :

" بصراحة انا شاركت فى التصويت فى الانتخابات بعد ثورة 25 يناير ولكن من قبل لم اشارك نهائيا ولاقترب من هذه اللعبة لعدم نزاهة الانتخابات".

وقد فسر بعض الحالات أهمية المشاركة السياسية الانتخابات العامة على وجه الخصوص ، رغبة المرأة فى اثبات ذاتها وتحقيق طموحها، ويبرز ذلك مدى إصرار المرأة على تحقيق ذاتها ، وطموحاتها كإنسانة فاعلة مؤثرة فى مجتمعها.

وفى هذا الصدر نذكر ما قالته احدى القيادات (الحالة رقم 1) حيث قالت :

" شاركت لانى صوتى مؤثر جدا"

وذكرت الحالة رقم (5) قائلة :

" المرأة تمثل نصف المجتمع وهى لها تأثير كبير فى نتيجة الانتخابات"

كما ذكرت الحالة رقم (7) قائلة :

" المشاركة فى الانتخابات مهمة جدا لآنى بعبر عن نفسى واثبت ذاتى ووضعى الاجتماعى والسياسى "

وايضا ترى الحالة رقم (10) :

" باهتم بالمشاركة لتفعيل دور المرأة فى المشاركة السياسية "

والحالة رقم (15) :

" أنا رايبى ذو قيمة ولذلك شاركت فى جميع الاستفتاءات والانتخابات سواء رئاسية أو برلمانية "

و الحالة رقم (9) :

" نعم لحق المرأة فى التصويت ولأتنازل عن هذا الحق "

واسفرت آراء بعض حالات الدراسة من القيادات النسائية ان المشاركة فى الاستفتاءات والانتخابات العامة واجب وطنى وحق لكل مواطن فى المجتمع وحق قانونى ودستورى منحه للمرأة لايمكن التخلى عنه ، وتذكر فى هذا الصدد إحدى القيادات (الحالة رقم 4) قائلة :

" طبعا شاركت فهذا حق لى كفه القانون فلا بد ان يكون لى من يمثلنى "

وذكرت أيضا الحالة رقم (11) قائلة :

" شاركت بكل تأكيد فهو حق دستورى للمرأة لا بد تفعيله "

وعبرت الحالة رقم (8) عن مشاركتها فى الانتخابات العامة بقولها :

" نعم لانه واجب وطنى واستعادة مصر الى قوتها مرة اخرى "

وأوضحت الحالة رقم (12) قائلة :

" أهمية المشاركة فى الانتخابات والاستفتاءات لأن الوطن أمانة فى اعنقنا وحنسأل امام الله عن الوطن "

وذكرت الحالة رقم (16) قائلة :

" علشان مصر ترجع لمكانتها بين الدول لازم اشارك طبعا فهو واجب وطنى "

وكما اشارت بعض حالات الدراسة من القيادات النسائية أن مشاركة المرأة للانتخابات العامة لمستقبل أفضل للاولاد والشباب لانهم أمل المستقبل واصلاح احوال البلاد التى شهدتها مصر فى السنوات الماضية والوصول الى الديمقراطية .

كما ذكرت الحالة رقم (14) قائلة :

" اشارك لمستقبل افضل لاولادى ولاسرتى والوطن".

أما الحالة رقم (20) ذكرت :

" اشارك وأحث أعضاء الجمعية بالمشاركة لأهمية تكاتف الجميع في هذه الفترات الحرجة التي تشهدها البلاد وان نصل الى ما نطمح اليه من عيش حرية عدالة إجتماعية "

وذكرت الحالة رقم (17) قائلة :

" لتحقيق الديمقراطية في الانتخابات والعدالة والتطلع إلى الانتخابات تكون نزيهه "

وعلى النقيض أختلف عدد من القيادات النسائية أنه لاجدوى ولاطائل من وراء المشاركة في الانتخابات العامة وانه مايريده النظام هو ما يحدث .

كما ذكرت الحالة رقم (6) قائلة :

"لأومن بنزاهة الانتخابات ولابجديتها"

ونستخلص من ذلك الغالبية العظمى من القيادات النسائية وجدوا أهمية المشاركة المرأة في الانتخابات العامة والاستفتاءات لاثبات ذاتيتها وكيانها وانها نصف المجتمع وصوتها له تأثير .

(6)المشاركة في القرارات المتصلة بشئون الاسرة.

يتناول هذا البند مدى تمكين المرأة الاجتماعى في محيط أسرتها، ولهذا اسفرت الدراسة ان غالبية المبحوثين لديهم يشاركوا في القرارات المتصلة بشئون الاسرة نتيجة لسفر الزوج الدائم ووعى المرأة ومستواها التعليمى ومكانتها فى المجتمع .

حيث تشير حالة رقم (5) قائلة :

" نظراً لان زوجى بيسافر بصورة مستمرة خارج البلاد فأنا مسنولة عن تربية الاولاد "

وأما الحالة رقم (4) قائلة :

" عائلتى فخورة بى جداً وبمكاني فى المجتمع ولهذا أولادى ييحبوا يأخذوا رأى فى كل حاجة فأنا بمثابة صديقة ليهم مش مامتهم بس "

وقالت الحالة رقم (11) :

" لازم اتحكم فى اسرتى فانا مشاركة فى بناء هذه الاسرة ولازم اشاركهم الراى "

- واسفرت الدراسة ايضاً على ان بعض حالات القيادات النسائية تتحكم بالقرارات الاسرية لاسباب وفاة الزوج أو فى حالات ترك الزوج .

كما اشارت الحالة رقم (2) قائلة :

" ايوه بالفعل كنت اهتم بشئون عائلتي ولكن دلوقتي بنتى اتجوزت وانا عايشة لوحدى دلوقتي "

وايضا اشارت الحالة رقم (19) قائلة :

"جوزى توفى وانا عندى 35 سنة وعندى ولد ووبنت وكان لازم اكون رجل وامراة في نفس وقت واهتم بكل حاجة في اسرتى"

وعبرت الحالة رقم (15) بقولها: " باحاول انى اوجهه اسرتى بالاسلوب المناسب الذى يتناسب مع مقتضيات الموقف والظروف"

والحالة رقم (1) ترى ان المشاركة في قرارات الاسرة بالنسبة لها صعب بعض الشئ كون انها امراة غير متزوجة وخاصة ان والدها على قيد الحياة ، بقولها " صعب انى اتحكم في بيت اهلى ولكن لامانع من ان ابدى راي في بعض الاشياء لكن الراى الاخير لوالدى ووالدتى".

والحالة رقم (16) ترى:

ان الزواج مشاركة بين الرجل والمرأة وان كلاهما متحكم في قرارات الاسرة بقولها: " الحياة الزوجية مشاركة بينى وبين زوجى واحنا الاثنين بنأسس الاسرة ولذلك لازم نتعاون ونأخذ رأى بعض".

وفى هذا السياق ذكرت الحالة رقم (9) قائلة :

" الاسرة مسئولية الرجل والمرأة وليس الرجل وحده "

- وهناك بعض الحالات الدراسة التى توضح اهمية التعامل مع الاسرة بشكل ديمقراطى وتبادل الاراء ووجهات النظر.

كما فسرت الحالة رقم (13) بقولها : "انا مش ديكتاتورية في الاسرة انا بحب ان اعامل اولادى بشكل تبادل الاراء "

أما الحالة رقم (12) ذكرت ان المجال العملى له تأثير كبير جداً فى تربية اولادها واستفادت منه كثيراً بقولها: " نظرا لخبرتى فى مجال رياض الاطفال فآثر بطريقة غير مباشرة فى تعاملاتى مع اسرتى والاهتمام بسلوكياتهم "

ومما سبق يتضح لنا ان الغالبية العظمى من حالات الدراسة تقوم بالمشاركة فى القرارات الاسرية لان المرأة اصبحت اليوم على قدر عالي من التعليم والوعى ولها كيانها الاجتماعى وقدرتها على التحكم فى شئون اسرتها ومشاركة الزوج فى تربية الابناء .

رابعاً: دور المؤسسات والتشريعات في مجال تمكين المرأة .

ويتناول هذا المحور قياس مدى أسهام المؤسسات والمنظمات في مجال تمكين المرأة من خلال عدة بنود وأهمية المؤتمرات في مجال تمكين المرأة :

(1) أهمية المنظمات النسائية والجمعيات الاهلية بالنسبة للنهوض بالمرأة:

تبين لنا من آراء حالات الدراسة من القيادات النسائية أن المنظمات النسائية تسهم بشكل فعال في مجال تمكين المرأة وتتعدد اهميتها ، حيث ان الغالبية من حالات الدراسة ترى المنظمات النسائية تسهم بشكل او باخر في تحسين اوضاع المرأة .

كما ذكرت الحالة رقم (1) قائلة :

" بتسهم بشكل كبير جداً ولها أهمية في مساعدة المرأة للوصول الى المراكز القيادية من خلال عقد العديد من الاجتماعات والندوات والتي تنظم على اعلى مستوى يتم فيه بحث مشاكل التي تواجه المرأة وذلك لمساعدتها في الحصول على حقوقها"

وذكرت الحالة رقم (2) قائلة :

" درجة اسهامة عالية ، بتقوم بأثارة الرأى العام حول قضايا المرأة المختلفة منها المرأة المعيلة ومحو أمية والصحة"

وأيضاً ذكرت الحالة رقم (4) بقولها :

" المنظمات لها دور في التعاون مع الاجهزة المعنية وعقد حملات توعية مكثفة للنساء "

وترى الحالة رقم (5) :

" توعية النساء في كيفية المشاركة الايجابية في كل مؤسسات الدولة "

وتتفق معها الحالة رقم (6) قائلة " الجمعيات الاهلية تسهم بعقد العديد من حملات التوعية المكثفة للمرأة بقضاياها المختلفة وحقوقها واجباتها ومساعدتها في تنمية قدراتها الابداعية والمهارية"

وذكرت الحالة رقم (9) قائلة :

" تتبنى برامج تدريبية وورش عمل تستهدف التأهيل السياسي للمرأة وتعمل على توعيتها"

والحالة رقم (10) ترى :

" الى حد كبير فهي لها دور فعال في تحسين وضع المرأة "

وأيضاً تذكر الحالة رقم (11) قائلة :

" لها فعالية في مساعدة المرأة لتلبية احتياجاتها وطموحاتها والتوعية بحقوقها"

اما الحالة رقم (13) قائلة :

"انها بتسهم في تثقيف المرأة وحصولها على القدر المناسب من التعليم والتمسك بحقها في تقلد اعلى المناصب والتدرج في العمل والاسهام في بلورة شخصياتها "

الحالة رقم (17) قائلة :

" ان المنظمات النسائية لها اهميتها وخاصة المجلس القومي للمرأة لانها بتعقد ورش عمل وندوات ومؤتمرات تسهم بتوعية المرأة بحقوقها وواجباتها القانونية والاجتماعية "

أما الحالة رقم (16) :

تهيئة المرأة للتأقلم مع الاوضاع الراهنة وتنمية قدراتها وتوعيتها وتدريبها"

و الحالة رقم (19) ترى : "تسهم بشكل كبير جدا فانا متابعه جدا لافكار المجلس القومي للمرأة باعرف قضاياه من خلال النت "

وفى المقابل هناك بعض حالات الدراسة من القيادات النسائية التى توضح ان المنظمات النسائية والجمعيات الاهلية متوفرة بكثرة فى مصر ، ولكنها غير فعالة فى مجال المرأة واعتبارها وجهة تحت مسمى حماية حقوق الانسان وخاصة المرأة .

وهذا ماذكرته الحالة رقم (3) بقولها :

" ليست فعالة فمازالت المرأة تعاني الكثير من المشاكل التى لايجد لها حل جذرى "

وذكرت أيضا الحالة رقم (18) قائلة :

"المنظمات عامة غير فعالة فى مصر انا شابفة انها مجرد واجهة تحت مسمى حقوقا لمرأة "

كما أن هناك بعض حالات الدراسة من القيادات النسائية تنتمى الى منظمات نسائية وجمعيات اهلية ووجدوا اهمية تلك المنظمات فى تمكين المرأة فى جميع المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية

حيث فسرت ذلك الحالة رقم (15) وهى احدى اعضاء المجلس القومي للمرأة بقولها :

"اصبحت اكثر قوة عن ذى قبل ، وتستقطب اعدادا متزايدة من النساء مقارنة بالسابق "

ووضحت أيضا الحالة رقم (20) وهى رئيس مجلس ادارة جمعية المرأة والتنمية قائلة :

" طبعاً بتسهم فهى تهتم برعاية وتنمية الأسرة والطفولة والمرأة والشباب وذلك عن طريق إجراء البحوث والدراسات وعقد الندوات والمؤتمرات وإقامة شبكات لتبنى قضايا الدعوة وكسب التأييد لتنمية الوعي بالقضايا التنموية بالتعاون مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية والهيئات الدولية"

ومن خلال العرض السابق الذى تناول اراء عينة الدراسة من القيادات النسائية حيال اسهام المنظمات النسائية والجمعيات الاهلية فى تمكين المرأة وأهميتها ، فوجد اغلب الحالات من هذه القيادات يرون ان المنظمات النسائية تسهم بشكل كبير فى تمكين المرأة ، وذلك من خلال العديد من الاجتماعات والندوات

وعقد حملات توعية مكثفة للنساء، تثقيف المرأة وحصولها على القدر المناسب من التعليم والتمسك بحقوقها فى تقلد اعلى المناصب والتدرج فى العمل والاسهام فى بلورة شخصياتها ، تنمية قدراتها الابداعية والمهارية، بالتعاون مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية والهيئات الدولية.

(2) اهم الاتفاقيات والتشريعات التى ساهمت فى تمكين المرأة :

تبين لنا من اراء حالات الدراسة من القيادات النسائية مدى اهتمامهم بالاطلاع على القوانين والتشريعات المنصفة للمرأة حيث اشارت الحالة رقم (5) :

"نسبة مشاركة المرأة فى المجالس التشريعية "

والحالة رقم (4) قائلة :

" اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة "

والحالة رقم (15) عضوة فى المجلس القومى للمرأة ترى :

"موادالدستور كلها والاتفاقيات الدولية لتطبيقها فى المجتمع المصرى والقضاء على اشكال التمييز ضد

المرأة "

وذكرت الحالة رقم (1) قائلة :

" حق المرأة فى الممارسة السياسية ودخولها البرلمان "

وفى المقابل نجد نسبة ضئيلة جداً من حالات الدراسة تشعر بعدم فعالية تلك الاتفاقيات والتشريعات وتطبيقها واقعياً فى المجتمع وأنها غير ملموسة فى المجتمع ومازالت المرأة تعاني الكثير من المشكلات التى لا بد ان ينصفها القانون .

وهذا ما أكدته الحالة رقم (3) بقولها :

"القوانين فى مصر موجودة ولكن نظريا فقط اما فى الواقع لاتطبق"

والحالة رقم (7) ترى :

" ان التشريعات لاتفعل واقعا في المجتمع المرأة لازالت تعاني الكثير من المشكلات "

الحالة رقم (19) ترى :

" القوانين موجودة بس غير واقعية "

ونستخلص مما سبق مدى اطلاع المرأة على القوانين والتشريعات التي تخص مسيرة حياتها في المجتمع واهمية تلك القوانين في تمكينها في المجتمع بوجه عام وخاصة الاهتمام بنسبة تمثيل المرأة المجالس التشريعية والدخول الى البرلمان .

(3) مدى اسهام التعديلات الدستورية في تمكين المرأة :

اسفرت الدراسة اجماع القيادات النسائية على اسهام التعديلات الدستورية الاخيرة بشكل واضح في تمكين المرأة وانصافها بشكل كبير لوجود مواد صريحة في الدستور تقر احقية المرأة لتولى مناصب قيادية واعتلاء مراكز عليا بدون تمييز وتحقيق التكافؤ الفرص :

وهذا ما أكدته جميع حالات الدراسة من القيادات النسائية فذكرت الحالة رقم (1) قائلة :

" التعديلات الدستورية الاخيرة اهتمت بالمرأة جداً واعطتها الاحقية في تولى وظائف الادارية العليا "

وذكرت الحالة رقم (5) أيضاً:

" اهتم بتمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية "

والحالة رقم (6) قائلة :

" لأول مرة في الدستور يهتم بتعيين المرأة في الهيئات القضائية "

أما الحالة رقم (7) ترد بسخرية :

" غير واقعية بالمرّة ولا تطبق في الواقع لسة في أماكن تهتم بالرجل أكثر من المرأة "

ونستخلص مما سبق اجماع حالات الدراسة على اسهام التعديلات الدستورية في تمكين المرأة وافر حقها في تولى المناصب القيادية والتزام الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع دون تمييز وحقها في تولى الوظائف العامة والادارية العليا وتمثيلها تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية واحقيتها في تعيين الجهات والهيئات القضائية وتمكينها من التوفيق بين واجبات الاسرة ومتطلبات العمل.

(4) دور المؤتمرات والندوات الخاصة بالمرأة في تحسين وضعها في المجتمع:

كشفت الدراسة اختلاف آراء حالات الدراسة عن الدور المؤتمرات في تحسين وضع المرأة والتي تتمثل في :
فاشارت الحالة رقم (1) قائلة :

" ان حضور المؤتمرات والندوات لها دور ايجابي في تمكين فهي تناقش الكثير من المشاكل وخاصة اذا كانت مؤتمرات دولية بتهم بتبادل الخبرات وحل المشاكل"

والحالة رقم (2) قائلة " له دور كبير في وضع عدد من الآليات لتوضيح دور المرأة في المجتمع "

وذكرت الحالة رقم (5) قائلة : " فعلا بتسهم، تهتم بمشاكل النساء مثل العنف ضد المرأة والتوعية القانونية للمرأة وترسل توصياتها الى الجهات المعنية للاستفادة منها"

وذكرت الحالة رقم (13) قائلة :

" تثقيف المرأة بدورها في المجتمع وخاصة في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والحفاظ على مكانتها في المجتمع

- كما اشارت حالتين من القيادات النسائية اللاتي يعملن احدهما في جمعية تنمية المرأة والاخرى عضوة في المجلس القومي للمرأة ان المجلس والجمعية يحرصان على عقد مثل هذه المؤتمرات لتوعية وتنمية المرأة.

وهذا ماشارت اليه الحالة رقم (15) بقولها :

" المجلس القومي للمرأة بيهتم بعقد العديد من هذه المؤتمرات تزيد من توعية المرأة في مجالات عديدة تخص المرأة ذاتها"

وذكرت الحالة رقم (20) قائلة :

"الجمعية بتهم بعقد العديد من المؤتمرات والندوات باعتبارها خاصة بتنمية المرأة"

- وعلى النقيض هناك عدد من حالات الدراسة وجدت ان المؤتمرات ليس لها نتائج ملموسة وعدم الاهتمام بحضور مؤتمرات .

وهذا ماذكرته الحالة رقم (3) بقولها : "بالرغم من دعوتى لحضور العديد من المؤتمرات التي تكون موضوعها عن المرأة ولكنها ليس لها بنتائج ملموسة"

وذكرت الحالة رقم (16) قائلة : "لأهتم بحضور هذه المؤتمرات "

وترى الحالة رقم (18): "لأهتم بحضور مؤتمرات او ندوات فالامر يتطلب تفرغ "

ونستخلص مما سبق أن المؤتمرات لها دور كبير في تمكين المرأة والاسهام في تحسين أوضاعها حيث اهم هذه الادوار مناقشة الكثير من المشاكل التي تعاني منها المرأة والعمل على حلها، وضع عدد من الاليات لتوضيح دور المرأة في المجتمع ، التاكيد على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في التمتع بكافة الحقوق عامة والسياسية بصفة خاصة، تزيد من توعية المرأة في مجالات عديدة تخص المرأة ذاتها.

خامساً: واقع تمكين المرأة المصرية فى المناصب القيادية .

تنازل هذا المحور وجهة نظر القيادات النسائية فى واقع المرأة المصرية فى المناصب القيادية وتقييمهم لدورها فى مواقع متعددة واهم المناصب المقصورة على الرجال واهم المجالات التى اثبتت المرأة وجودها فى المواقع القيادية

(1) مدى تولى المرأة المصرية للمراكز القيادية .

قد اشارت الغالبية من حالات الدراسة انه على الرغم من نيل كثير من النساء قدر كبير من التعليم والتدريب والثقافة وقيامهن بالعديد من الاعمال المهنية فى مجالات مختلفة ، وعضويتهم فى المنظمات غير الحكومية والحكومية الا انها مازالت تمثل نسبة ضئيلة فى توليها المراكز القيادية ومن ثم يبقى مستوى واقع تمكينهم فى المواقع القيادية متدني حتى الان.

وتذكر الحالة رقم (2) قائلة :

" المرأة نجحت واثبتت نجاحها فى مواقع كثيرة ولكن هناك مناصب مقصورة على الرجال فقط"

وتذكر الحالة رقم (4) قائلة :

"نسبة المرأة فى المواقع القيادية ضئيل جداً مقارنة بما حصلت عليه من مكانة العلمية فى المجتمع"

وأيضاً ذكرت الحالة رقم (7) قائلة :

" المرأة تتولى ادوار ثانوية فى القيادة وليس لها دور أساسي"

والحالة رقم (12) بقولها :

"بالرغم من المرأة ماتمتع به من مستوى تعليمى عالى وتدريب ووعى الا انها مازالت نسبتها ضعيفة فى المواقع القيادية "

وذكرت الحالة رقم (13) بقولها :

" العادات والتقاليد بتتحكم فى المرأة جداً ونتيجة ذلك أن فى مناصب لايمكن ان تقترب منها النساء "

وذكرت الحالة (15) قائلة :

" المرأة مازالت لم تأخذ وضعها فى المواقع القيادية فى مصر بالرغم من أنها تشارك فى الكثير من الجمعيات والمنظمات والاحزاب "

- وتشير بعض حالات الدراسة من القيادات النسائية أن المرأة لديها الكثير من المقومات والمهارات والطاقات الكامنة بداخلها وانها تمثل نصف المجتمع وبالرغم من ذلك الا ان نسبتها فى المناصب القيادية لاتتمثل مع نسبة حجمها فى مجتمها وتقدمه.

والحالة رقم (5) قائلة :

" المرأة لها الكثير من القدرات والمهارات التي تؤهلها لتولى العديد من المواقع القيادية ولكن مازال المجتمع يعاني من تهميش دورها في هذه المواقع "

وذكرت الحالة رقم (14) :

" المرأة لديها الكثير من الطاقات الكامنة والتي تحتاج الى إخراجها ولكن المجتمع لايتاح لها فرصة ان تتولى منصب قيادي "

وذكرت الحالة رقم (8) قائلة :

"المرأة نصف القوى في المجتمع ولكن وقعتها في المراكز القيادية لاتتناسب مع عددها في المجتمع "

-وهناك بعض الحالات من القيادات النسائية اللاتي يشغلن في مناصب ادارية عليا تشير الى ان نظام التعيين بالاقدمية استفادت منه المرأة كثيراً في تولى المناصب القيادية وان وجود هذا النظام اسهم في مكانة المرأة بشكل اوبآخر.

وذكرت الحالة رقم (16) قائلة :

" في نظري أن نظام الاقدمية سبب اساسي في تعيين النساء في مواقع قيادية ولولا هذا النظام ماكانت المرأة لها وجود في القيادة "

والحالة رقم (19) قائلة :

" وجود الترفقيات بنظام الاقدمية ادى الى تولى المرأة المناصب القيادية وده اسهم في تولى المرأة القيادة "

وهناك إحدى الحالات ردت بتفاؤل حيث رأت ان المجتمع بدأ يغير النظرة في المرأة وتلبية طلباتها وتغيير الثقافة نحوها ، كما رات الحالة رقم (10) قالت :

" المرأة بدأت تاخذ مكانتها في المجتمع ويتجه لمتطلباتها وبدأ خطوات ايجابية نحو تغيير نظرة المرأة ضد المرأة وأنها قادرة على تحمل المسؤولية "

ومن خلال العرض السابق الذي تناول آراء عينة الدراسة حيال واقع المرأة في المراكز القيادية ، فنجد ان اغلب الحالات من هذه القيادات النسائية يرون ان المرأة المصرية بالرغم من تقدمها في المجتمع والطاقات الكامنة بداخلها وانها تمثل نصف المجتمع الا ان حجم تمثيلها مع المجتمع لايتناسب مع تمثيلها في المواقع القيادية مقارنة بما وصلت اليه من مستوى تعليمي وثقافة ومشاركة في مجالات مختلفة.

(2) تقييم الدور الذي تقوم به المرأة في المواقع القيادية :

كشفت نتائج الدراسة عن ان هناك اجماع بين حالات الدراسة من القيادات النسائية على تقييمهم للدور الذي تقوم به المرأة في المواقع السلطة التنفيذية والسلطة القضائية والسلك الدبلوماسي والاحزاب السياسية والنقابات العمالية والمهنية والمجالس المحلية ومجلس الشعب ومجلس الشورى .

حيث أسفرت الدراسة المرأة مازالت تعاني من ضعف المكانة والدور التي تقوم به في المواقع القيادية بالمقارنة لمستواها التعليمي ودرجة وعيها وأيضاً بالرغم من عددها الذي لا يتناسب مع حجم تمثيلها في المواقع القيادية ولذا سوف نعرض بعض أقوال حالات الدراسة .

حيث ذكرت الحالة رقم (1) قائلة :

"وصلت المرأة للعديد من المراكز الادارية من مدير عام الى مدير ادارة ولكن في الوزارة حدث تطوير عن الوزارات السابقة أصبحت تحمل وزارات مختلفة عن ذي قبل والمرأة نسبتها ضعيفة جداً في مناصب القضائية والنيابة العامة أما السلك الدبلوماسي مشاركتها عالية فهي تمثل مصر خارجياً والاحزاب السياسية غير موجودة بالمرأة والنقابات العمالية ضعيفة جداً والنقابات المهنية بدأت تتولى مناصب قيادية مثل امين النقابة ولكن في نقابات معينة والمجالس المحلية لا تتولى فيها المرأة القيادة ومجلس الشعب نسبتها لا يتناسب مع حجمها في المجتمع اما مجلس الشورى ضعيفة جداً "

وذكرت الحالة رقم (8) قائلة :

"النظرة في تولى المرأة بدأ يتغير أصبحت تتولى وزارات لم تكن متوفرة لها من قبل مثل الاعلام والصحة ونسبتها جيدة في المجال الاداري ودورها متميز أما في القضاء غير معترف بدور المرأة ونسبتها لا تذكر أما السلك الدبلوماسي المرأة أصبحت سفيرة وملحق دبلوماسي وتمثيل المجتمع خارجياً والاحزاب السياسية من صعب ان نجد وجود امرأة في المجال الحزبي والنقابات ضعيفة جداً تواجدتها اما المجلس الشعب لا المرأة قليل جداً ومجلس الشورى غير متواجدة نهائياً"

وترى الحالة رقم (20) :

" المرأة في الوزارات تميزت بمواقع عن الماضي فكانت قاصرة على وزارة الشئون الاجتماعية ولكن الان شغلها في مواقع كثيرة جداً منها وزارة الاعلام والصحة والتضامن الاجتماعي و مناصب ادارية عليا من وكيل وزارة الى مدير عام الى مدير ادارة نسبتها أصبحت عالية عن ذي قبل نظراً لزيادة أعداد المرأة أما القضاء نظرة المجتمع لا تتغير بالرغم من سن القوانين والدستور الا أن النسبة ضعيفة جداً، أما السلك الدبلوماسي دورها قوى جداً والمجلس الشعب نسبتها قليلة وعمرنا ماسمعنا عن امرأة تشغل رئاسة مجلس الشعب مثلاً أما مجلس الشورى كان لا يوجد به امرأة اما المجالس المحلية دور المرأة ضعيف جداً والنقابات العمالية والمهنية الى حد ما ولكن بنسبة قليلة "

وأكدت إحدى حالات الدراسة من القيادات النسائية على معاناة المرأة في جميع المواقع ودورها لا يتناسب مع مكانتها العلمية ، حيث ذكرت الحالة رقم (3) قائلة :

"كل المواقع مازالت تعاني المرأة من التمييز وعدم تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة وخاصة في جميع المناصب القيادية في كل المواقع بالنظر الى ماوصلته المرأة من مكانة علمية "

ونستخلص مما سبق اجماع حالات الدراسة من القيادات النسائية على ضعف الدور الذى تقوم به المرأة في المواقع ذات الصفة الانتخابية وهى النقابات العمالية والمهنية ومجلس الشعب ومجلس الشورى ويرجع هذا الى تفضيل انتخاب الرجل عن المرأة وعدم الثقة في قدراتها ، كما أجمعت حالات الدراسة ان دور المرأة في المواقع التنفيذية ممتاز والسلك الدبلوماسي أيضاً دورها ملحوظ بشكل كبير ، أما في السلطة القضائية اسفرت نتائج الدراسة عن دورها مهمش ولايرقى بمكانة المرأة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية في المجتمع ، واجمعت ايضاً على أن تمثيل المرأة في الاحزاب السياسية ضعيف جداً والمجالس المحلية لاتتولى به المرأة أى موقع قيادى .

(3)المواقع القيادية المقصورة على الرجال دون النساء:

كشفت جميع حالات الدراسة من القيادات النسائية عن وجود مواقع قيادية لاتقترب منها النساء وأنها قاصرة فقط على الرجال دون غيرهم وجاءت اقوال بعض الحالات متشابهة .

فذكرت الحالة رقم (1) قائلة : " فى مناصب لم ارى فيها سيدة واحدة لمحافظ ونائب المحافظ "

وأيضاً ذكرت الحالة رقم (4) قائلة : " هناك أولوية لتولى الرجال في موقع المحافظ ورئيس الجمهورية "

أما الحالة رقم (6) ترى : " ذكرت ان رئاسة مجلس الشعب قاصر على تولى الرجل دون النظر الى امكانيات المرأة في ادارة الجلسات "

أما الحالة رقم (8) توضح :

" الست بتتعب جداً علشان توصل للمراكز قيادية ولكن بالرغم من ذلك في مهن لايمكن للنساء ان يكون لديه طموح فى ان تتولى قيادتها مثل المحافظ أو رئيسة جامعة أو مهنة العمدة أو وكيل نيابة "

ومن خلال العرض السابق لأراء حالات الدراسة من القيادات النسائية تبين ان المواقع المقصورة على الرجال رئاسة الجمهورية ، رئاسة الوزراء ، المحافظ ، نائب محافظ ، القضاء ، وكالة النيابة ، رئيس الجامعة ، العمدة

(4) المجالات التى اثبتت المرأة المصرية وجودها وتميزها فى المناصب القيادية.

- كشفت جميع حالات الدراسة من القيادات النسائية عن وجود مواقع قيادية اثبتت المرأة وجودها ولكنها نادرة جدا لاتتناسب مع تعليمها ووعيها وعددها الاجمالى في المجتمع وجاءت اقوال بعض الحالات متشابهة الى درجة كبيرة .

حيث ذكرت الحالة رقم (1) قائلة : "نجحت في المجال الادارى والتعليمى في المناصب القيادية"

وذكرت الحالة رقم (19) قائلة : " نجحت في المناصب الادارية العليا "

وايضاً ذكرت الحالة رقم (2) : "المرأة اثبتت كفاءتها القيادية في العمل الادارى "

- كما كشفت آراء عدد من حالات الدراسة ان المرأة نجحت فى في مواقع الجمعيات والعمل التطوعى وهذا ما اشارت اليه الحالة رقم (17) بقولها : " انه اثبتت المرأة نجاحها في امانة الجمعيات والمنظمات النسائية "

وايضا الحالة رقم (20) قائلة : " المرأة اثبتت نفسها المجال التطوعى والدفاع عن حقوق المرأة"

- وهناك بعض الحالات التى ركزت على نجاح المرأة فى المواقع الاكاديمية والتربوية ومهنة التدريس وشغلت بها العديد من المناصب القيادية .

حيث ذكرت الحالة رقم (7) قائلة: " المرأة نجحت فى مجال التدريس وتخريج اجيال"

والحالة رقم (15) ترى : " المرأة موجودة وقادرة فى كل المجالات فى الجامعات "

وتشير الحالة رقم (9) : " المرأة ناجحة فى المجال التعليمى ولكن لايمنع بانها جديرة ان تتولى مناصب فى جميع المواقع "

ومما سبق نستخلص ان غالبية حالات الدراسة من القيادات النسائية أكدوا على المجال التعليمى ومهنة التدريس هى المهنة التى اثبتت المرأة فيها وتميزها ، والتى عبروا عنها بمعانى متعددة من مهنة التدريس ، المجال الاكاديمى والمجال التعليم بوالمجال التربوى والمجال الجامعى ويليها المهن الادارية المناصب الادارة العليا والتى عبروا عنها بالمجال الادارى والمناصب الادارية العليا .

سادسا : خصائص ومقومات نجاح المرأة

يهتم هذا المحور بالتعرف عن أهم المهارات التى تتمتع بها حالات الدراسة من القيادات النسائية وكيفية تنظيم الوقت وأهم علاقاتهم بزملائهم ومرؤوسيههم فى العمل وأهم السمات الشخصية والثقافية التى يجب ان تتوفر فى المرأة القيادية لضمان نجاحها فى المنصب القيادى .

(1)المهارات التى يحتاجها المنصب :

تبين من آراء القيادات النسائية ان هناك مهارات لابد ان تتمتع بها المرأة لضمان نجاحها فى موقعها القيادى ، حيث اسفرت آراء بعض حالات الدراسة من القيادات النسائية تركيزهم على المهارات الفنية والتى عبروا عنها بمعانى متعددة منها الخبرة والتدريب والمعرفة والحزم والاهتمام بالوسائل التكنولوجية .

كما اوضحت الحالة رقم (20) قائلة :

" العمل فى الجمعية يتطلب الخبرة فى المجال التطوعى والتدريب بشكل مستمر للتعامل تحت اى ضغط"

وذكرت الحالة رقم (9) قائلة :

"التدريب على فن الإدارة والمعرفة بشئون الإدارة الداخلية والخارجية "

كما ذكرت الحالة رقم (8) قائلة :

"أن المهنة تطلب خبرة عالية في المجال العلمي وفي مجال الإدارة والاهتمام بالاساليب التكنولوجية لانجاز المهام العملية "

وأيضاً ذكرت الحالة رقم (13) قائلة :

" بتبع الحزم في كثير من الامور ولكن في نفس الوقت مراعاة ظروف العاملين "

وأوضحت الحالة رقم (15) قائلة :

" انها تهتم بالتدريس والبحث العلمي وشئون الإدارة "

والحالة رقم (18)

" التدريب والخبرة عليها عامل "

وفي المقابل تبين لنا من آراء بعض حالات الدراسة من القيادات النسائية أن المنصب القيادي في حاجة ماسة إلى ان تتميز المرأة بمهارات انسانية من خلال الاهتمام بروح العمل الجماعي والاهتمام بالموظفين وهذا بدوره يؤدي الى خلق بيئة ناجحة لقيادة المؤسسة بشكل فعال ، وهذا ماأكدته الحالة رقم (5) قائلة :

" لأتجاز العمل لازم أهتم بالعاملين معايا وبنفسيتهم "

كما ذكرت الحالة رقم (11) قائلة :

" بحب التشاور وتبادل الاراء ووجهات النظر مع زملائى فى العمل والاخلاص والتفانى فى عملى "

وذكرت الحالة رقم (16) قائلة :

" لأعمل لوحدى احنا فريق عمل الإدارة مش حتنجح الا من خلال وجود روح الجماعة وفى نفس الوقت انجاز العمل "

كما تبين لنا من آراء بعض حالات الدراسة من القيادات النسائية أهمية تطبيق المهارات الادارية والتعرف على اللوائح والقوانين ومحاولة تبسيط الاجراءات يؤدي الى نجاح العمل.

وهذا اشارت اليه الحالة رقم (4) بقولها :

"لازم أكون ملمة باللوائح العمل الذى اتولاها وقوانينه والقدرة على اتخاذ القرارات"

واتفقت معها الحالة رقم (12) بقولها :

" أهم حاجة أعرف اللى مطلوب منى وانفذه بناء على اللوائح والقوانين التى تقوم عليه الكلية "

والحالة رقم (6) قائلة :

" لازم اكون لدى القدرة على تبسيط الاجراءات والقدرة على الاتصال والتواصل "

- كما ركزت حالات من الدراسة على الاهتمام بتطبيق المهارات الذاتية لاحتياج العمل الى قدرات عقلية وسمات شخصية قادرة على تحمل مشقته .

وهذا ما أكدته الحالة رقم (1) بقولها :

" عملى شاق جداً ويتطلب جهد متواصل والقدرة على التحمل ونشاط أنا اخر وحده بماشى من الجامعة "

والحالة رقم (2) قائلة :

" عملى يتطلب القدرة على سرعة التصرف تحت اى ظروف واتحكم فى أعصابى كثير جداً "

والحالة رقم (10) قائلة :

" مقابلة المشاكل بهدوء دون انفعال لابعد درجة "

أما الحالة رقم (17) :

" تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات "

ومما سبق يتضح لنا من آراء حالات الدراسة من القيادات النسائية أهمية توافر المهارات في العمل القيادى ، حيث اشارت الغالبية من القيادات النسائية تطبيق المهارات الفنية في من خلال الخبرة التى تتمتع بها المرأة والتدريب من خلال الحصول على العديد من الدورات التدريبية والقدرة على تحمل المسؤولية ، ويليهما المهارات الادارية من الالمام بقوانين ولوائح مقتضيات المهنة والسير وفقاً لما يحددها اللوائح ومحاولة تبسيط الاجراءات الادارية .

(2) كيفية تنظيم الوقت

كشفت نتائج الدراسة عن أهمية عامل الوقت بالنسبة لحالات الدراسة من القيادات النسائية وأهمية تنظيمه حتى يؤدي إلى انجازات الواجبات المطلوبة سواء في البيت أو العمل .

فأوضحت بعض الحالات الدراسة أن تنظيم الوقت لابد ان يتم وفقاً لخطة زمنية وأجندة واضحة حتى لا يعرقل احدهما على الاخر وهذا ما ذكرته الحالة رقم (13) بقولها :

" انا بنظم حياتى على اساس الاجندة بمواعيد العمل "

وذكرت الحالة رقم (10) قائلة :

"الى حد كبير عن طريق وضع خطة زمنية للالتزام بالبيت والعمل"

كما اسفرت نتيجة الدراسة عن هناك ظروف ومواقف تمر بها المرأة القيادية التي تجعلها تحكم تنظيمياً للوقت وخاصة مامرت بها مصر من ثور تين وعدم الاستقرار في تلك الفترة ادى الى صعوبة تنظيم الوقت عند بعض حالات الدراسة .

وهذا ماأشارت اليه الحالة رقم (1) قائلة :

" التنظيم بين الوقت والعمل صعب نظراً للظروف التي تمر بها البلاد وتواجد المشاكل اليومية التي تستغرق جزء كبير من الوقت العمل لحلها ولكن من السهل تنظيم الوقت بترتيب الاولويات في العمل وانهاء عمل كل يوم في نفس الوقت ولايؤجل لليوم التالي"

أما الحالة رقم (6) قائلة :

ان تنظيم الوقت في يومنا هذا مع مشاكل العاملين ومايحدث في البلاد جعلنا غير مستقرين في بيتنا

اما الحالة رقم (2) ذكرت :

" تنظيم الوقت يحتاج الى ترتيب الاولويات الاهم فالهمم"

الحالة رقم (3) تذكر :

زوجي دائم السفر لهذا اجد وقت لانهي عملي واهتم ببيتي"

وذكرت الحالة رقم (4) قائلة :

" اسرتي وزوجي متفهمين جدا لطبيعة عملي وفخورين بالوقت الى بقضيه في عملي"

وهناك احدى حالات الدراسة التي اوضحت ان مساعلة تنظيم الوقت هي مساعلة مكتسبة يكتسبها الانسان بمرور الوقت نتيجة لكثرة مشغوليته ، الحالة رقم (15) ترى:

"ان تنظيم الوقت صفة مكتسبة تكتسبها المرأة على مرور سنين"

ونستخلص مما سبق عن أهمية التنظيم في حياة الغالبية من القيادات النسائية لضمان سير الحياة والعمل بطريقة لائقة دون تقصير في اي جانب منهم سواء البيت أو العمل القيادي وان عامل تنظيم الوقت هو من اسرار نجاح المرأة في حياتها العملية والاجتماعية .

(3) العلاقة بالزملاء فى العمل

كشفت نتائج الدراسة عن ان معظم القيادات النسائية علاقاتهم جيدة جدا بزملاء العمل قائمة على أساس التعاون والتواصل والود والاحترام ، والتفاعل مابينهما وتبادل الاراء ووجهات النظر لضمان نجاح القيادة وسير العمل بشكل فعال فى جو مألوف .

وهذا ماأكدته معظم حالات الدراسة من القيادات النسائية ، حيث اكدت الحالة رقم (1) على :

" فيها الود والحب والتعامل بروح الاسرى والاندماج الانسانى "

وذكرت الحالة رقم (8) قائلة :

" علاقتى بهم علاقة تعاون ومودة فقبل ان اكون مديرتهم فانا كنت واحدة منهم "

وايضاً الحالة رقم (4) : الحمد لله علاقتى بزملائى والعاملين معى علاقة بها محبة وود وعلى فكرة ده بيخلى اللى معايا ينفذوا كل اللى بطلبوا منهم من خلال هذه العلاقة "

كما اشارت عدد من حالات الدراسة ان الصرامة والحزم فى التعامل يودى الى انجاز المهام المطلوبة وهذا ما أكدته الحالة رقم (9) ان الحزم والصارمة فى العلاقة يودى الى يسير العمل م نوجهة نظرها حيث قالت : " العلاقة بينى وبين العاملين معى لاتزيد عن حدود العمل وهى صارمة الى حدما "

وأيضاً الحالة رقم (13) تقول: " العلاقات الشخصية وعلاقات العمل لابد التفرقة فاحيانا يطلب منى مواقف اكون حازمة "

ونستخلص مما سبق أهمية التفاعل الجيد بين القيادات النسائية والمرؤوسين بعلاقات قائمة على الحب والود والاحترام والتعاون المتبادل من اجل نجاح وضمان فعالية العمل التى تتوله المرأة القيادية .

(4) السمات الشخصية والثقافية للمرأة القيادية

تباين آراء القيادات النسائية من أن السمات الشخصية والثقافية للمرأة القيادية التى عبرت عنها بمعانى متعددة منها قوة الشخصية والحزم و الثقة بالنفس والصدق والامانة والقدرة على العطاء وان تكون ذى خبرة .

حيث اشارت احدى القيادات الحالة رقم (1) قائلة:

" لازم الثقة بالنفس والمؤهلات التعليمية والخبرة والقدرة على الفصل بين الجانب الشخصى عن الهنى والاطلاع المستمر والتدريب على الكمبيوتر سمة العصر لانجاز المهام"

ورأت الحالة رقم (8) :

" الخلق والامانة والشرف والمعاملة الحسنة وعدم تعقيد المواضيع والمعاملة السلسة والالمام بالقوانين ولوانح العمل "

وذكرت الحالة رقم (11) قائلة :

الصدق والامانة والحق والاطلاع على كل ما هو جديد وخاصة تعليم الكمبيوتر ومهارات العرض ومهارات
النت من اجل اتقان العمل بشكل لانق ومراعاة حقوق ومشاعر العاملين معها"

كما اشارت بعض الحالات على أهمية قوة الشخصية للمرأة القيادية لما لها تأثير فعال في سير العملية المهنية ،
وهذا ما أكدته الحالة رقم (2) بقولها :

" شخصية الواحدة بتفرق كثير في العمل والتعاون مهم ، والمؤهله مهم والحصول على العديد من الدورات
التدريبية "

وهناك حالات ترى أهم السمات الشخصية تكمن في صفة الذكاء لأهميتها في ادارة المنظمة التي تديرها
المرأة، وهذا ما أكدت عليه الحالة رقم (3) بقولها :

" الكياسة و الفطنة والقدرة على اتخاذ القرار، والدورات التدريبية والخبرة وقوة الشخصية "

وأيضاً الحالة رقم (4) قائلة :

" الذكاء والقدرة على القيادة وتحمل المسؤولية والثقافة العامة والالمام باللغات الاخرى "

كذلك اوضحت احدى القيادات النسائية ان السمات الملائمة للمرأة التي تتولى مناصب قيادية هي ان يتوافر
صفتان هما الحالة رقم (13) :الذكاء الاجتماعي و على قدر عالي من التعليم"

كما ان هناك احدى حالات الدراسة من القيادات النسائية ترى أن أهم صفات الشخصية القيادية المرونة في
التعامل والبلوماسية وأهم الصفات الثقافية التدريب المستمر من خلال الحصول على الدورات التدريبية وكيفية
ادارة المؤسسة من خلال الاتصال والتواصل وتعلم فن التنمية البشرية ، وهذا ما أكدته الحالة رقم (10) قائلة :

" المرونة والدبلوماسية والثقافة المهنية في المجال القيادي والدورات التدريبية والتنمية البشرية والتواصل
الفعال مع المرؤوسين "

واوضحت احدى حالات الدراسة أهمية الحزم وعدم استخدام اللين والجدية في المهنة ، وهذا ما أشارت إليه
الحالة رقم (15) بقولها : " ان تكون حازمة ولديها رؤية عن المكان الذي تعمل به وقادرة على اتخاذ قرارات
ومتابعة تنفيذها بجدية طالما انها مقتنعة بها"

ومن خلال العرض السابق للسمات التي تراها القيادات النسائية مناسبة للمرأة التي تتولى مناصب قيادية في
صفة الامانة والاخلاص والتي عبرت عنها بمعاني مختلفة منها النزاهة والتفاني في العمل والاخلاص وصفة
الخبرة التي عبرت عنها بمعاني متعددة والقدرة على حل المشكلات والقدرة على التعامل مع شخصيات
مختلفة وفي مواقف مختلفة، رؤية عن المكان الذي تعمل به وقادرة على اتخاذ قرارات ومتابعة تنفيذها بجدية
طالما أنها مقتنعة بها وصفة قوة الشخصية، الذكاء اما السمات الثقافية الاطلاع الدائم والدورات التدريبية
والاحاطة بعلم الادارة.

سابعاً : بيانات عن المعوقات العمل وكيفية التعامل معها

يتناول هذا المحور أهم المعوقات التي تعاني منها حالات الدراسة في منصبهم القيادي ووجهة نظرهم حول تأثير الزواج والالتزامات الاسرية في طموحات المرأة ومدى تأثير الظروف المحيطة على طموحات المرأة .

(1)المعوقات التي تواجهك في العمل وانواعها وكيفية التغلب عليها .

اظهرت الدراسة باجماع الحالات من القيادات النسائية بالرغم من اختلاف المهنة الا ان هناك معوقات فعلية مادية تمنع وتحجم القيادات النسائية من اداء عملها القيادي ، فقد أظهر جمعيتهم وجود هذه المعوقات وفيما يلي مقتطفات من اقوال هذه الحالات .

تذكر الحالة رقم (1) في المناصب الادارية العليا :

" اهم المعوقات التي تحول دون تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية المعوقات الاقتصادية ندرة الموارد المالية وتعنت وزارة المالية مع المنظمة بالقوانين والقواعد التي تصدر منهم دون النظر الى القوانين المنظمة للجامعة باعتباره جهة مستقلة والمعوقات المهية الظروف المكانية وقلة خبرة العاملين في بعض التخصصات وقلة الاجهزة وعدم الكفاءة فيها يؤدي إلى عدم انجاز الاعمال .

وذكرت الحالة رقم (20) في مجال العمل التطوعي قائلة :

" عدم كفاية الميزانية وعدم القدرة على جلب التمويل للأنشطة المختلفة لانها مؤسسات غير ربحية وبالتالي تحتاج الى الانفاق"

وذكرت الحالة رقم (18) في المحافظة قائلة :

" القصور في تمويل المشروعات الخاصة بتنمية منشآت المحافظة فالميزانية لاتسمح باجراء تغيير شامل للبنية القديمة لهذم المباني "

واوضحت أيضاً الحالة رقم (12) في مجال التعليم العالي قائلة :

" بعد الثورة الامر ازداد سوءاً نتيجة الازمة الاقتصادية التي تعرضت لها البلاد فكان عجز كبير في الميزانية مما ادى الى تاخر رواتب الموظفين الذي ادى الى الكثير من الاعتصامات للموظفين والعمال "

وايضاً أتفقت معها الحالة رقم (4) في مجال التعليم العالي بقولها :

" في الفترة بعد الثورة شهدت الكلية فوضى وعدم استقرار في العمل وتأخر رواتب الموظفين مما أدى الى اعتصامات تم على اساسها غلق الكلية عدة أيام ، ولكن الحمد لله وصل من الادارة زيادة الحوافز 200% "

ولكن أوضحت حالات من القيادات النسائية ان هناك بعض المعوقات البشرية التي تواجه المرأة من ممارسة قيادتها فذهب البعض منهن الى ذكر التحديات المتعلقة بتسلط الرؤساء في مجال العمل وتحكمهم في القرارات الادارية ، الى جانب اختلاف وجهات النظر اختلاف المستوى التعليمي لدى البعض يؤدي الى صعوبة في التفاهم .

فسرت ذلك الحالة رقم (10) بقولها :

" من يفتقدوا التواصل والتفاهم وأحاول حلها بأساليب الحوار أحيان والحزم أحيان أخرى "

وأيضاً الحالة رقم (5) قائلة :

" سلوكيات بعض العاملين لحاول من خلال التفاهم والحوار "

وذكرت الحالة رقم (16) قائلة :

" تسلط بعض الرؤساء في مجال العمل الى جانب التفضيل الرجال في المواقع القيادية "

ومما سبق يتضح تأثير كلا من سلوكيات العاملين وتسلط رؤساء العمل من الرجال ويفرض على القيادات النسائية القبول رغماً عنها فتحجب بعض أشكال تمكينها في مواقعها القيادية .

و أوضحت بعض حالات الدراسة ان تقلد المناصب الادارية في المؤسسات الحكومية يسير وفق للتوزيع العمرى من صاحب الاقدمية الاعلى الى الاقدمية الاقل، حيث تشير الحالة رقم (14) قائلة :

"تقلد المنصب الادارى يكون للاقدمية وليس لاعتبارات اخرى خاصة بالكفاءة فى العمل "

وذكرت الحالة رقم (6) قائلة :

"المرأة نادرا مايتكسب منصب في العمل الافضل للرجل عند تقديم للوظائف عن طريق المسابقات "

وتبين من آراء بعض حالات الدراسة من القيادات النسائية المعوقات تنظيمية والروتين الادارى من أهم المعوقات التى تواجههم نظراً لعرقلة سير الاجراءات وتبسيط الامور يودى الى تأخير سير العمل ، وهذا ماأكدت عليه الحالة رقم (15) بقولها :

" الروتين الادارى يعرقل العديد من الاوراق الهامة ولازم اعادة هيكلة البيئة التنظيمية "

وأيضاً الحالة رقم (8) قائلة :

"مشكلات الملل الادارى وتعطيل الاجراءات ومحاولة تشويه على الافكار الجديدة "

وبناءً على ماسبق أوضحت غالبية حالات الدراسة من القيادات النسائية ان معوقات الفترة الماضية وخصوصاً بعد ثورة 25 يناير هي معوقات اقتصادية حيث عبروا عنها بمعانى مختلفة منها ضعف الجهات الممولة و اعتصامات الموظفين من اجل الرواتب و المطالب الفنية وندرة الموارد المالية ، ثم تليها في الترتيب المعوقات التنظيمية التى تتعلق بالبناء الداخلى للتنظيم المؤسسة نفسها والذى يتالف من الاقسام والادارات من خلال الروتين الادارى والصراعات بين الموظفين وصعوبة فى الاجراءات ثم المعوقات البشرية حيث أكدت بعض الحالات ان صعوبة الفهم واختلاف وجهات النظر ثم بعض الحالات رأت ان المعوقات التى تعانى منها المؤسسة هي معوقات مهنية نتيجة لعدم تكافؤ الفرص الترقى بين الرجل والمرأة .

(2)مدى تأثير الزواج والالتزامات الاسرية على تحقيق طموحات المرأة

تبين من آراء حالات الدراسة من القيادات النسائية ان الزواج والاعباء والالتزامات الاسرية لايؤثر على تحقيق المرأة لطموحاتها ووصولها الى اعلى المراكز وهذا يدل على مدى وعى الاسرة والابناء والزوج فى الاهتمام بمكانة المرأة للوصول الى أعلى المواقع وأنها لا تشكل عائقاً اساسي في تحقيق طموحات المرأة ووصولها الى المناصب القيادية ، وهذا ماكدته الحالة رقم 15 بقولها :

" زوجى متفاهم جدا ويشجعنى على أثبات كيانى وتحقيق طموحاتى "

و ذكرت الحالة رقم (17) قائلة :

" الاسرة متفهمة جداً لطبيعة عملى ولديها وعى كافي بأهمية مكانتى في المجتمع "

وفسرت بعض حالات الدراسة أن الاعباء والالتزامات الاسرية والزواج لايمثل عائقاً بل هو دافع اساسي فى تحقيق طموحات واثبات ذاتيتها ، كما اشارت الحالة رقم (10) قائلة :

" انا شايقة وجود الاسرة وزواج في حياتى ده سبب رئيسى في اثبات ذاتى وتحقيق طموحاتى "

و ذكرت الحالة رقم (3) قائلة :

" الاسرة لم تشكل عائق بل هي حافز اساسي لتلبية طموحاتى "

أما على النقيض هناك احدى حالات الدراسة عبرت عن ذلك بأن الاعباء والالتزامات الاسرية تؤثر على تحقيق طموحات المرأة وتضطر الى تقديم العديد من التنازلات من اجل الاسرة ، وهذا مافسرته والحالة رقم (19) بقولها :

" الزواج والاعباء الاسرية تقف أمام طموحات المرأة وخاصة إذا كان لأنها بتضطر أحيان كثير أنها تتنازل عن بعض الفرص المتاحة من أجل الاسرة "

واتفقت معها الحالة رقم (18) قائلة :

" لايؤثر الزواج فى تحقيق طموحات المرأة ولكن فى بعض الاحيان تضطر المرأة الى تقديم بعض التنازلات من اجل الالتزام ببعض الامور الاسرية "

نستخلص مما سبق ان الغالبية العظمى من الحالات الدراسة لايؤثر الاعباء الاسرية فى طموحات المرأة ووصولها الى اعلى المراكز القيادية ولهذا تبرر الباحثة لذلك زيادة وعى الاسرة بأهمية مكانة المرأة فى المجتمع وان المرأة تتمتع اليوم درجة كبيرة من الوعى والتعليم والثقافة التى تجعلها مختلفة عن مامضى باثبات ذاتيتها ووصولها الى اعلى المراكز القيادية واحترام الزوج والابناء لطموحاتها .

(3) كيفية تأثير الظروف المحيطة على طموحات المرأة القيادية

فسرت حالات الدراسة من القيادات النسائية ذلك بأن الظروف المحيطة لها تأثير بالغ في طموحات المرأة ووصولها الى المناصب القيادية بمعاني مختلفة حيث أشارت بعض حالات الدراسة أن الظروف المحيطة ناتجة عن التمييز ضد المرأة في العمل وتفضيل الرجل في الارتقاء بالمناصب القيادية .

وهذا ما أكدته الحالة رقم (1) :

"تفضيل الرجال في المواقع القيادية عن النساء يؤثر بطريقة كبيرة على طموحات المرأة "

واتفقت معها الحالة رقم (5) بقولها :

" ان تمييز الرجل في العمل وخاصة في المناصب القيادية يحبط المرأة "

وايضا اتفقت معهم الحالة رقم (12) :

ان الاولوية في تعيين القيادة للرجل والمرأة نمره 2"

وهناك بعض الحالات من القيادات النسائية التي وجدت ان الظروف المحيطة ترجع الى المرأة نفسها فهي وحدها قادرة على ازالة هذه العوائق من خلال تغيير نظرتها الذاتية .

حيث اشارت الحالة رقم (2) قائلة :

"في ظروف كثيرة تمر بها المرأة وخاصة التمييز ضدها في العمل ولكن لا بد ان تتغلب عليها لتصل الى طموحاتها "

وأوضحت الحالة رقم (3) قائلة :

" الظروف هي المرأة التي بتصنعها بنفسها لو عايزة تلبى طموحاتها كانت قادرة على تلبيتها "

أما الحالة رقم (4) ترى :

" المرأة دائما شايقة حالها بانها دور المضحية للبيت ولل اولاد ولا تنظر الى نفسها وطموحاتها فهي بتتنازل عن حقها في تحقيق ذاتيتها "

وهناك بعض الحالات من القيادات النسائية التي فسرت ذلك بعدم تكيف والتأقلم المرأة مع الظروف المحيطة يؤثر على تحقيق طموحاتها ، وهذا ما أكدته الحالة رقم (8) قائلة :

" ان المرأة لكي تتكيف مع الظروف الراهنة لا بد ان تواكب كل ما هو حديث حتى تتفوق على الموجودين وان تكون قادرة القيادة "

وأيضاً ذكرت الحالة رقم (9) قائلة :

" اذا لم تستطيع المرأة ان تاقلم نفسها والتجديد المستمر على العمل فيؤثر على تحقيق امالها "

ومما سبق نستخلص ان الغالبية من حالات الدراسة ترى ان الظروف المحيطة بالمرأة تؤثر على طموحات المرأة من خلال كثرة الاحباطات وعدم التكيف مع ظروف الاجتماعية مع الظروف المهنية و تفضيل الرجال في بعض المواقع القيادية على النساء ونظرة المرأة لذاتيتها .

ثامنا : الرؤى المستقبلية:

تناول هذا المحور أهم الاساليب التي تستعين بها حالات الدراسة من القيادات النسائية للتطوير وفعالية الموقع القيادي اللاتي يشغلن ، وأهم التطلعات المستقبلية لكل حالات الدراسة من أجل تمكين المرأة في المواقع القيادية في المجتمع المصري .

(1)الاساليب التي تستعنى بها من اجل زيادة الفعالية في موقعك القيادي

كشفت نتائج الدراسة اختلاف الاساليب التي تستعين بها حالات الدراسة من القيادات النسائية لزيادة الفعالية في موقعهن القيادي، فهناك بعض حالات الدراسة تستعين باساليب التدريب واكتساب المهارات الادارية لتطوير الاداء القيادي ، وهذا ماأشارت إليه الحالة رقم (1) قائلة :

" إجراء التدريب السليم الذي يجعل هناك استمرارية حقيقية بالعلم عن كافة القوانين واللوائح والقرارات السليمة والتطلع الى اللوائح المالية الجديدة أول باول "

وذكرت الحالة رقم (4) قائلة : " اكتساب مهارات ادارية وتعليم كيفية ادارة المؤسسة"

وذكرت الحالة رقم (2) قائلة : " الاهتمام بالتدريب والاطلاع على قانون تنظيم الجامعات وقوانين العاملين "

كما ذكرت بعض الحالات ان التفانى والنزاهة العلاقات الطيبة والتواصل مع العاملين هي اساس زيادة فعالية المرأة في موقعها القيادي ، وهذا ماشارت اليه الحالة رقم (15) قائلة : "التفانى فى العمل والنزاهة والبعد عن الفساد"

وذكرت الحالة رقم (11): " خلق اجواء جديدة والتواصل مع العاملين "

وذكرت الحالة رقم (6) قائلة :

"محاولة ارضاء جميع العاملين وحل مشاكلهم لكسب ثقتهم والاهتمام بتنظيم الملفات لاجادها بسهولة"

وأيضاً ترى الحالة رقم (20):

"العلاقات الطيبة مع الزملاء والسمعة الحسنة والاهتمام بشئون المرأة والشباب والطفل"

ومما سبق تبين اختلاف آراء حالات الدراسة من القيادات النسائية حول الاساليب المتبعة للاستمرارية في الموقع القيادي منها الموازنة بين متطلبات الحياة والتواصل مع العاملين واكتساب مهارات ادارية وتعليم فن ادارة المؤسسة والاهتمام بالتدريب المستمر والنزاهة و التفانى والبعد عن الفساد.

(2) التطلعات المستقبلية لبناء كوادر نسائية قادرة على تولى المناصب القيادية

وفي ضوء ما سفرت عنه حالات الدراسة من اقوال و آراء سيتم رصد التطلعات المستقبلية التي تمكن المرأة من تولى المناصب القيادية وتوليها أعلى المراكز ، حيث اشارت إحدى حالات الدراسة الحالة رقم (1) قائلة :

" حصول المرأة على كل البرامج التدريبية التي تساعد على التمكن من العمل بالمواقع القيادية وأيضاً توافر الوسائل التعليمية الحديثة ذات الكفاءة العالية ، المعرفة الكاملة عن طبيعة العمل وما يحكمه من قوانين تجعل من يتولى المنصب يكون على دراية كاملة ، توثيق كافة الاعمال التي سبق ان تمت للوصول الى قاعدة معرفية سليمة تمكن من يتولى المنصب كيفية القيادة ، التدريب المستمر في كيفية الحصول على المعلومة السليمة التي تجعل من يريد المنصب القيادي يكون على استعداد لتحمل ذلك "

كما قالت الحالة رقم (10): " تنمية المرأة وتفعيل دورها منذ الصغر في كافة الجوانب العقلية والنفسية والاجتماعية لتصبح قادرة على تولى المناصب القيادية "

وأوضحت الحالة رقم (3) قائلة :

" تغيير المفاهيم الخاطئة في المجتمع والمتعلقة بالمرأة تغيير جذري "

وذكرت الحالة رقم (5) قائلة :

" برامج توعية للنساء لاثبات نفسها وبرامج تدريبية تاهلها للخوض في المواقع القيادية "

وذكرت الحالة رقم (20) قائلة :

" التعاون بين الحكومة والمنظمات النسائية لبحث قضايا المرأة وايجاد حلول مناسبة "

و الحالة رقم (16) ترى:

" تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل من خلال مشاركتها له في جميع المجالات دون استثناء "

وذكرت أيضاً الحالة رقم (13) قائلة :

" لابد من تعديلات قانونية في صالح المرأة بشأن المواقع القيادية "

كما هناك بعض حالات الدراسة ان سياسية التغيير وتغيير النظرة ضد المرأة وتوطيد مكانتها في المجتمع يبدأ من التعليم فهو بدوره يسهم في تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية ، وهذا ما أكدت عليه الحالة رقم (4) بقولها :

" اعداد المرأة منذ الصغر وتعليمها التعليم المناسب واعادة النظر في نظام التعليم بجميع مراحل مع رؤية فلسفية جديدة للمرأة في المجتمع المصري "

وذكرت أيضاً الحالة رقم (11) قائلة :

"الاهتمام بالبرامج التعليمية وخلق قيادات شبابية من النساء وتحديد المفاهيم وإزالة المفاهيم الخاطئة "

و اشارت بعض القيادات النسائية الى ان الخطط المستقبلية تأتي من وضع سياسية اعلامية متطورة تسعى الى تغيير الانماط التقليدية للمرأة التي تعكسها المجالات الاعلامية المختلفة ، وذكرت الحالة رقم (18) قائلة :

" تغيير سياسية التي تهتمش المرأة وتضعها في قالب غير موضوعي في التغطية الاعلامية عن القيادات "

واشارت الحالة رقم (19) قائلة :

" الاعلام عليه عامل كبير جداً لا بد ان يغير نظرتة للمرأة المصرية"

وأوضحت الحالة رقم (12) قائلة :

" تنظيم حملات توعية مكثفة عبر وسائل الاعلام توضح أهمية دور المرأة "

ومن خلال العرض السابق للرؤى المستقبلية التي تراها القيادات النسائية مناسبة لتفعيل دورهن في المواقع القيادية فنجد ان هناك شبه اتفاق بين ارائهن في تحديد تلك الرؤى والتي يمكن ايجازها في تغيير المفاهيم الخاطئة ضد المرأة ، تنظيم حملات توعية عبر وسائل الاعلام باهمية دور المرأة ، تكاتف المنظمات النسائية والحكومية لوضع عدد من الاليات للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة وتمكينها للوصول الى اعلى المناصب ، تعليم المرأة منذ الصغر واعدادها لتوليها مناصب قيادية .