حكومة أقليم كوردستان - العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
رئاسة جامعة السليمانية
عمادة كلية العلوم الأنسانية
قسم/ العلوم الأنسانية

دور الموارد البشرية في إعادة تنظيم المجتمع

﴿ المرأة العاملة أنموذج ﴾

دراسة سوسيولوجية ميدانية في مدينة السليمانية

رسالة تقدمت بها

ژيا عباس قادر

الى مجلس كلية العلوم الأنسانية في جامعة السليمانية وهي جزء من متطلبات نيل درجة دكتوراه فلسفة في علم الأجتماع/ الخدمة الأجتماعية

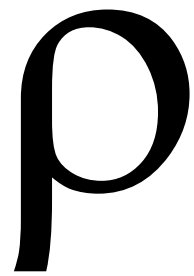
بأشراف

الاستاذ المساعد

د. حسن عجيل حسين

2712ك 1432هـ

2012م



مَنْ عَمِلَ صالِحاً مِنْ ذَكَرٍ أو أُنثى وَهُوَ مُؤمِنٌ فَلَنُحيِيَنَّهُ حيوةً طَيِبَتً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أجْرَهُمْ بِأحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ.

صَدَقَ اللّه العظيمْ

سورة النحل: الآية 97

الأهـــداء

- أهدى ثمرة هذا الجهد المتواضع الى كل من ساعدني ووقف بجانبي و تحمل معي عناء هذه الدراسة.
- أهديها الى عائلتي
- وإبني عزيز (پاشا)

ژيـــا

﴿ شكر وتقدير ﴾

بدأ أشكر الله عز وجل وأحمده على نعمته وعظيم فضله وعلى إعانته لي في إنجاز رسالتي وما وصلني اليه.

كما أتوجه بفائق شكري وجزيل الأمتناني وأعتزازي الى مشرف الفاضل والمتحرم (د. حسن عجيل) لتحمله مشقة الأشراف على رسالتي كما وجَدت فيه الأستاذ المخلص الذي لم يبخل على بوقفه بجانبي وما قدم لي من إرشادات سديدة وتوجيهاته قيمة.

كما أتقدم بشكري وتقديري الى جميع أساتذة قسم علم الأجتماع الذين تلمذت على أيديهم أثناء دراستي.

وأقدم شكري و أعتزازي الى(والدي و والدتي) الاعزاء الذين لهم الفضل فيما وصلت اليه الأن و الى زوجي عزيز (علي) الذي تحمل معي ثقل وعناء هذه الدراسة والذي شجعني وكأنه له عظيم الآثر في اتمامي لهذا العمل.

وأخص بالشكر لزملائي في الدراسة وبالأخص (د. كەژاڵ حسين محمد و د. محمد جلال الأتروشي و د. پەیمان عمر) الذين كانوا مثالاً لتعاون والعطاء المتواصل خلال مدة إعداد رسالتي.

كما أعبر عن جزيل شكري وإمتناني الى كل منتسبي مكتبة العلوم الأنسانية في جامعة السليمانية واحداً واحداً لما قدمه لي من المساعدة والتعاون. وأخص بالشكر الى الأخ (اسماعيل محمود) لتعاونه معي بكل اخلاص.

وفي النهاية أود ان أشكر كل من ساعدني ومد لي يد العون لأنجاز رسالتي.

﴿ ثبت المحتويات ﴾

الموضوع	رقم الصفحة
الأهداء	أ
شكر وتقدير	ب
ثبت المحتويات	ج
ثبت الجداول	ر
المقدمة	1
الباب الأول: الجانب النظري للدراسة	3
الفصل الأول: الأطار العام للدراسة	20-4
المبحث الأول: التعريف بالدراسة	4
اولاً: مشكلة الدراسة	4
ثانياً: أهمية الدراسة	4
ثالثاً: أهداف الدراسة	5
المبحث الثاني: تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية	6
اولاً: الدور الأجتماعي	6
ثانياً: الموارد البشرية.	7
ثالثاً: المرأة العاملة	7
رابعاً: تنظيم المجتمع	8
خامساً: إعادة تنظيم المجتمع	9
المبحث الثالث: الدراسات السابقة	10
اولاً: الدراسات المتعلقة بالمرأة	14-10
ثانياً: الدراسات المتعلقة بالموارد البشرية.	16-14
المبحث الرابع: النظرية الموظفة في الدراسة.	17
الفصل الثاني: الموارد البشرية والمرأة العاملة	61-20
المبحث الأول: الموارد البشرية	21
خصائص الموارد البشرية	27-21
أهمية الموارد البشرية	27
تخطيط الموارد البشرية	31-28
تدريب وتنمية الموارد البشرية	33-31

الموضوع	رقم الصفحة

المبحث الثاني :المرأة العاملة	34
نبذة تأريخية عن المرأة (أدوارها، وظائفها، حقوقها).	43-34
المرأة في الحضارات	39-34
المرأة في الديانات	41-39
المرأة في قرون الوسطى والوقت الحاضر	43-41
أدوار المرأة (كربة بيت، كزوجة، كأم، كعاملة).	49-44
دوافع المرأة للعمل : 1- دوافع الذاتية. 2- الدوافع الأجتماعية. 3- الدوافع الأقتصادية.	55-50
مشاكل المرأة العاملة 1- المشكلات النفسية والذاتية. 2- المشكلات الأجتماعية 3- مشكلات المهنية	61-56
الفصل الثالث: دور المرأة العاملة في إعادة تنظيم المجتمع	108-62
المبحث الأول: التنظيم المجتمع	88-63
التطور التأريخي لطريقة تنظيم المجتمع	63
أهداف تنظيم المجتمع	64
فلسفة تنظيم المجتمع	65
مباديء تنظيم المجتمع	68-66
النظريات العلمية التي تعتمد عليها تنظيم المجتمع	72-68
عمليات تنظيم المجتمع وخطواته	78-73
أدواة تنظيم المجتمع	84-78
أجهزة تنظيم المجتمع	88-84
المبحث الثاني: دور المرأة العاملة في إعادة تنظيم المجتمع	108-89
الفصل الرابع: الجانب الميداني: الأطار المهني للدراسة	165-109
المبحث الأول: مناهج الدراسة	111
وسائل جمع المعلومات	114-112
فرضية الدراسة	114
تحديد العينة	114

الموضوع	رقم الصفحة
مجالات الدراسة	115
الوسائل الاحصائية	115
المبحث الثاني: تحليل البيانات	153-116
الفصل الخامس:	-154
المبحث الأول: تحليل النتائج	156-154
المبحث الثاني: النتائج	162-157
المبحث الثالث: التوصيات	165-163
ثبت المصادر	192-166
الملاحق	203-193
ملخص الرسالة باللغة الكردية	205-204
ملخص الرسالة بسااللغة الأنكليزية	207-206

﴿ ثبت الجدوال ﴾

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	نسبة صلاحية الفقرات حسب آراء الخبراء	113
2	اعمار عينة البحث	116
3	عدد أفراد الأسرة لعينة البحث.	117
4	حالة الأجتماعية لأفراد العينة.	118
5	خلفية الأجتماعية لأفراد البحث	119
6	خلفية الأجتماعية لزوج	119
7	المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث	120
8	المستوى التعليمي لزوج	120
9	طبيعة عمل أفراد العينة	121
10	مدة الخدمة لأفراد العينة	122
11	دخل الشهر لأسرة عينة البحث	123
12	نوع المنزل لأفراد عينة البحث	123
13	رضا عن العمل لأفراد عينة البحث	124
14	حول أثر عمل المرأة على تأخير سن الزواج	125
15	تأثير عمل المرأة على نسبة الأ نجاب	125
16	تأثر عمل المرأة في تقوية شخصيتها	126
17	عمل المرأة خارج المنزل، الخروج من رقابة المنزل	127
18	مشاركة المرأة في عملية إعادة تنظيم المجتمع	127
19	فيما إذا كان عمل المرأة يساعد على المساواة.	128
20	عمل المرأة هو للحصول على مركز اجتماعي متميز لأفراد عينة البحث	128
21	هل ان عمل المرأة لهُ أهمية في المجتمع	129
22	يوضح بأنه قد تسمح للزوج بتقديم الرشد والنصائح	129
23	سماح الزوج للزوجة بالبقاء وقت متأخر للعمل.	130
24	يوضح إمكانية اعطاء فرصة لسماح وجهات النظر.	130
25	تأثير عمل المرأة في زيادة نسبة الطلاق	131
26	حول تأثر العمل في الخيانة الزوجية	132
27	يوضح إذا كان عمل المرأة يؤدي الى زيادة المشاكل في المجتمع	132

28	يبين ان عدم الأتفاق يؤدي الى طلب الطلاق.	133

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
29	يشير فيما اذا انفصلت هل تفضل العيش منفردة أو مع العائلة.	134
30	يوضح ان عمل المرأة هو للحصول على الأستقلال الأقتصادي	134
31	يشير الى الضغط الأقتصادي واقع لعمل المرأة	135
32	حول كفاية الدخل الشهري لأشباع حاجاتها المختلفة	135
33	يوضح حرية استخدام الدخل الشهري	136
34	يبين حرية في توفير الدخل الشهري	136
35	حول المشاركة في مواجهة احتياجات الأسرة	137
36	حول الرغبة الأجبار في مساعدة الزوج من قبل الزوجة	137
37	حول أثر التحصيل الدراسي دور في اختيار العمل	138
38	حول ايمان المرأة العاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية في تربية أولاده	138
39	حول إمكانية قدرة على التوفيق بين العمل والبيت	139
40	توضيح امكانية الأستفادة من وقت الفراغ	140
41	يشير الى كيفية اشتغال وقت الفراغ	140
42	يوضح تخصيص وقت الأهتمام بالأسرة	141
43	يشير الى التعرض الجنسي للمرأة من قبل الآخرين في مجال العمل	141
44	يمثل الشعور بالأستغلال من قبل رب العمل	142
45	حول شعور المرأة بالتمييز مع الرجل	142
46	حول السماح للمرأة في مجال العمل للحصول الى مسؤولية	143
47	يشير الى ان وصول المرأة الى المسؤولية لقدرتها او لكونها إمرأة	144
48	حول الشعور بالكئابة بسبب عدم التوفيق بين العمل والمنزل	144
49	حول قيام المرأة بأعمال المنزل بنفسها	145
50	يبين مساعدة الزوج للزوجة في بعض أعمال المنزل	145
51	يبين تأثير العمل على العلاقات مع الآخرين (خارج الأسرة)	146
52	يشير الى ان عدم اهتمام الحكومة يتوجب إعادة تنظيم المجتمع	146
53	حول ضرورة إعادة تنظيم المجتمع بسبب عدم قدرة الأفراد القيام بأدوارهم	147
54	يشير الى ان عدم المساواة في توزيع الثروة يكون سبباً في ضرورة إعادة التنظيم.	147
55	يوضح ان عدم التوازن بين الموارد المادية والبشرية سبباً في إعادة التنظيم	148

56	يبين ان عدم وجود التخطيط لتأمين الموارد البشرية عامل لأعادة التنظيم	148

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
57	يوضح ان عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يؤدي الى إعادة تنظيم المجتمع.	149
58	حول عدم وجود التوازن بين التغيير المادي والتغيير المعنوي لأعادة التنظيم	149
59	يبين إن عدم قيام المرأة بدورها كمنتج سبب من ضرورة إعادة التنظيم	150
60	حول ان العادات والتقاليد تعتبر ضرورة لأعادة تنظيم المجتمع	150
61	يشير الى ان عدم قيام المؤسسات بتنمية مواردها عامل مهم في إعادة تنظيم المجتمع	151
62	يبين ان إعادة تشغيل المرأة عامل مساعد لأعادة تنظيم المجتمع.	151
63	حول اي مؤسسة يفضل إعادة التنظيم فيها.	152

المقدمة *The Introduction*:-

تعتبر المرأة أثمن ما تمتلكه الأمة من الموارد البشرية وذلك بسبب أهمية الأدوار التي تقوم بها، فمن جانب قيامها بأعطاء الموارد البشرية اللازمة والكافية التي تساعد على بقاء المجتمع وضمان استمراره من خلال عمليات الأنجاب والولادة، ومن جانب آخر أهمية دورها في بناء شخصية الأنسان عن طريق عمليات التنشئة والتربية الأجتماعية.

ولكن ان الأهمية القصوى للمرأة تكمن في ان اي مجتمع يحتاج الى عمليات إعادة تنظيم والتي تكون مرادفة لعمليات التغيير الأجتماعي المقصود والموجه وعمليات الأصلاح والتنمية الأجتماعية لاتستطيع ان تسير على قدم واحد وان تتجاهل النصف الاكبر من المواردها البشرية إلا وهي (المرأة) وهذه اصبحت حقيقة واقعية وملموسة لا يمكن تجاهلها بسبب خروج المرأة من قوقعة البيت، ومشاركتها في جميع مجالات الحياة الأجتماعية والأقتصادية وصولاً لها الى أعلى مراكز صنع القرار داخل المجتمع ولذلك ان أي مجتمع يحتاج الى رفع مستويات المعيشة ورفع مستويات الحياة بداخلها لابد ان يقوم بتدريب وتعليم سليم للمرأة ضماناً لفاعلية مشاركتها في الحياة العملية وازدياد نسبة انتاجية المجتمع وهذا ما تتحدث عنها هذه الدراسة هي كيفية مساعدة المرأة وتمكينها من أجل المشاركة في عمليات إعادة تنظيم المجتمع.

هذا وانقسمت الدراسة الى جانبين: الأول النظري ويتضمن ثلاثة فصول والثاني الجانب الميداني الذي تتضمن فصلين وعلى النحو الآتي:

الفصل الأول: يتكون من أربعة مباحث، الأول يتناول الأطار العام للدراسة ومبحث الثاني عن تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية والثالث مرتبطة بالدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والمبحث الرابع النظرية الموظفة في الدراسة.

اما الفصل الثاني: عبارة عن مبحثين الأول يتحدث عن الموارد البشرية من حيث خصائصها وأهميتها وتخطيط وتدريب وتنمية الموارد البشرية والمبحث الثاني هي عن المرأة من حيث نبذة تأريخية عن المرأة وأدوارها الرئيسية (كأم، كزوجة، كربة بيت وكعاملة خارج المنزل)، ودوافع المرأة للعمل والمشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة.

في حين أن الفصل الثالث: ايضاً عبارة عن مبحثين، المبحث الأول عن تنظيم المجتمع بصورة عامة من حيث تطوره التأريخي وأهدافه وفلسفته ومبادئه والنظريات المتعلقة وعملياتها وأدواتها وأجهزتها الأساسية والمعاونة

أما المبحث الثاني عبارة عن ربط بين المتغيرين أي موضوع الأساس للدراسة الا وهو دور المرأة العاملة في إعادة تنظيم المجتمع.

والفصل الرابع: هو الجانب الميداني الذي يتكون من مبحثين، المبحث الأول عبارة عن الإطار المنهجي للدراسة ومنه عرضنا منهجية الدراسة و تحديد العينة وتصميم الأداة وفرضيات. والمبحث الثاني عبارة عن عرض الجداول وتفريغ بياناتها.

والفصل الخامس: عبارة عن ثلاثة المباحث، المبحث الأول هي تحليل البيانات وعرض النتائج المتعلقة بالدراسة واختيار الفرضيات. وتنتهي الدراسة بعرض مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الفصل الأول/المبحث الأول

الأطار العام للدراسة:-

في هذا الفصل نحاول ان نقوم بتعريف الدراسة عن طريق توضيح مشكلة الدراسة وأهميتها واهدافها ، وايضاً تعريف المفاهيم والمصطلحات العلمية المستخدمة وعرض الدراسات السابقة المشابهة لهذه الدراسة وتعرف على نظرية الموظفة.

المبحث الأول:-

يتضمن تعريف بالدراسة مشكلة الدراسة، أهمية الدراسة، اهداف الدراسة:-

اولاً: مشكلة الدراسة The problem of the study:-

يشهد العالم المحاصر متغيرات عديدة وقد شملت هذه التغيرات المرأة ايضاً فقد كانت المرأة في الماضي وفي المجتمعات التقليدية لم تذهب الى العمل خارج المنزل بل كانت ادوار التي تمارسها هي فقط دور (ربة بيت وزوجة وام)، وكانت نساء العاملات نادرات في نشاطات العمل، ومع بداية قرن العشرين بصورة عامة دخلت المرأة طريق التحرر وخرجت من عزلتها في المنزل لتشارك الرجل عمله في المعامل وشركات والمدارس والمستشفيات وكافة مجالات العمل وهذا ما ادت الى ظهور دور جديد للمرأة الا وهي المرأة العاملة وبذلك تعددت مسؤلياتها والتي انعكست على قيامها بأدوارها بشكل افضل وكما هو متوقع لها، ومن هنا تعرضت المرأة وبالأخص المرأة العاملة الى مجموعة من ضغوطات الداخلية والخارجية، ومن اهم اهداف طريقة تنظيم المجتمع هي مساعدة الفرد لتنمية قدراته ومهاراته التي تستخدمها فيماً بعد لأشباع حاجات وحل مشاكله وتعتبر استراتيجية تدعيم من أهم استراتيجيات المحورية التي تهدف الى تحسين آداء اجتماعي للفرد واتساقاً مع هذا جاءت هذه الدراسة مستهدفاً البحث حول معرفة اهم ضغوطات الداخلية والخارجية التي تعاني منها المرأة الكردية بسبب كثرة ادوارها ومحاولة علاج هذه المشكلات وتنمية قدراته ومهاراته من اجل استخدامها في تغيير واصلاح المجتمع التي تعتبر مراد لعملية اعادة تنظيم المجتمع.

ثانياً: أهمية الدراسة The Importance of the study:-

أ) أهمية اكاديمية:-

ان اهمية علمية لهذه الدراسة تأتي من كونها تهتم بدراسة و بحث حول احدى الركائز اساسية لبناء اجتماعي لأي مجتمع إلا وهي مواردها البشرية التي تعتبر اساس وجود المجتمع وبقاءه بأضافة الى انها سبب رئيسي لتحويل الموارد الطبيعية الى موارد المستهلكة التي تساعد في اشباع حاجات اساسية لبقاء انسان.

وبما ان المرأة تعتبر النصف الأكبر من الموارد البشرية الموجودة في المجتمع ومن خلال قيامها بأدوارها الأساسية وبالأخص دورها كأم وزوجة وربة بيت تقوم بأشباع عديد من حاجات النفسية

واجتماعية للفرد من خلال قيامه بعمليات التنشئة الأجتماعية التي تؤثر على تكوين بناء شخصية الأنسان وايضاً تساعد في خلق جو مليء بحب وامن واستقرار وكل ذلك يؤثر بصورة مباشرة او غير مباشرة على استقرار وتوازن المجتمع وتنظيمها.

لذلك يعتبر هذه الدراسة ذات اهمية اكاديمية كونها تقوم بتوضيح وعرض اتجاهات وآراء وأفكار عديدة حول دور المرأة في المجتمع وإعادة تنظيمها فضلاً عن ذلك فأن هذه الدراسة ماهي الا تراكم علمي في هذا المجال.

ب) أهميتها التطبيقية:-

ان أهمية التطبيقية هذه الدراسة تكمن في:-

1- معرفة اسباب وعوامل التي تؤدي بأعاقة المرأة العاملة في المجتمع.
2- تشخيص المشاكل وضغوطات التي تعاني منها المرأة العاملة الكردية والتي تؤثر على قيامها بأدوراها في المجتمع كما هو مطلوب.
3- رفع قدرات ومهارات الأجتماعية والنفسية والثقافية وتعليمية واقتصادية للمرأة الكردية بصورة عامة ومرأة العاملة بصورة خاصة.
4- مساعدتها على حل مجموعة من المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة في الأسرة والمجتمع والعمل من اجل مساعدتها على زيادة انتاجيتها في المجتمع وزيادة فاعليتها.
5- مساعدة المرأة العاملة الكردية في مشاركة فعالة في عمليات اعادة تنظيم المجتمع.

ثالثاً: اهداف الدراسة The purpose of the study:-

تتمثل اهداف الدراسة في اجابة على الأسئلة الآتية:-

1- معرفة ماهية الموارد البشرية وماهية اهميتها في المجتمع؟
2- معرفة ماهية دوافع التي تؤدي بالمرأة للخروج الى العمل خارج المنزل؟
3- ماهية المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة الكردية؟
4- كيفية تنمية قدرات ومهارات المرأة العاملة بأعتبارها احدى أهم الموارد البشرية الموجودة في المجتمع؟
5- كيف تتم تنظيم؟ وماهي اسباب التي تؤدي بظرورة اعادة تنظيم المجتمع؟
6- كيف تشارك المرأة العاملة في عمليات اعادة تنظيم المجتمع؟
7- وفي نهاية اضافة هذه الدراسة الى دراسات علمية واكاديمية من اجل غناء المكتبة الكردية بحقائق ومعلومات عن دور المرأة العاملة في اعادة تنظيم المجتمع.

المبحث الثاني :-

تحديد المفاهيم والمصطلحات :-

يعتبر تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية امراً بالغ الأهمية بالأخص في مجال العلوم الأجتماعية والأنسانية وذلك بسبب اختلاط المفاهيم وغموضها ودخولها في كثير من المجالات من ناحية وبسبب تباين الآراء والوجهات النظر حول نفس المفهوم واختلافها حسب الزمان والمكان لذلك لابد من ان يطرأ الباحث الى تحديد المفاهيم المستخدمة في الدراسة كمطلب منهجي لا يمكن استغناء عنها.ان اهم مفاهيم مستخدمة في هذه الدراسة هي :

1- الدور الأجتماعي.
2- الموارد البشرية.
3- المراة العاملة.
4- تنظيم المجتمع.
5- اعادة تنظيم المجتمع.

1- الدور الأجتماعي Sccial Role :-

تناول كثير من علماء الأجتماع وانثروبولوجيا ونفس مفهوم الدور وكل حسب تخضعه عند دراستهم لأنماط سلوكية المختلفة. اذن للدور تعريفات عديدة من اهم هذه التعريفات :

تعريف العلامة (تالكوت بارسونز) عن الدور التي يعتبرها نسق توجيهي للفرد الفاعل ويرى بأن الدور عبارة عن سلوك فاعل في علاقته مع الآخرين ويضع اطار تنظيمي للدور التي يتضمن كافة عمليات الأجتماعية تحد هذه العمليات بفعل الضوابط الأجتماعية والتي تؤدي بدروه الى تماسك وتوازن البناء واستمراره[1].

ويرى (رادكليف براون) بأن الدور هو مركز الفرد في تركيبه اجتماعياً ويحدد واجباته وحقوقه في المجتمع[2].

من ناحية اخرى يرى (نيوكمب) ان دور عبارة عن اساليب سلوك متوقعة من اي فرد يحتل مركزاً معيناً والتي تكون الدور يرتبط بذلك المركز[3].

أما (كنزي ديفيز) فقد عرف الدور الأجتماعي بأنه (الطريقة التي يسلك او ينصف بها شخص الشاغل لمركز معين لأنجاز متطلبات هذا المركز بصرف النظر عما يجب ان يقوم به من التصرفات[4].

---

[1] Tolcott parsons, the Social systems, the free press of celencoe, New York, 1952, p.201.

[2] Radcliffe Brawn, structure and function in the primitive society, the free press, London, 1952, p.33.

[3] Theodore M. Newcomb, social psychology, the Drydanpress, New York, 1951, P.280.

[4] Kingsley Davis, Human society, the Macmillan company, New York, 1949, P.90.

ومن هنا يمكن وضع تعريف اجرائي للدور على اعتبار انها ا نماط سلوكية تقوم بها الفرد حسب المكان التي تشغلها وحب ما يتوقعه الآخرون منها وان لكل فرد مجموعة من ادوار التي تختلف بأختلاف الجنس والسن وداخل الأسرة وداخل اي جماعة ينتمي اليها.

2- تعريف الموادر البشرية Human Resources:-

عبارة عن عنصر سكاني التي تتكون منه طاقة بشرية الخلاقة والمبدعة في المجتمع هذه الطاقة التي تتولى مهمة تحويل الموارد الطبيعية في شكلها الخام الى شكلها المصنوع وسيطرة على عملية تنظيم المجتمع تنظيماً حضارياً واجتماعياً وعقلانياً يجلب للأنسان التطور والتقديم[1].

وهناك تعريف آخر للموارد البشرية الذي يعتبر مصطلح يطلق على قوة العمل في المنظمة والتي يعتبر اهم عنصر من العناصر الأنتاج اخرى (الأموال – التكنولوجيا – تسهيلات اخرى)، وهي التي تجعل في هذه العناصر ذات المعنى او الفائدة ولأي مؤسسة او اي جماعة كان ويعمل من اجل تحقيق الأهداف المرجوة لها[2].

في حين يرى بعض آخر بأن الموارد البشرية عبارة عن عنصر بشري او يد العاملة المتوفرة والتي تعمل في جميع الأنشطة والأعمال التي تمارسها المنظمة في سبيل تحقيق اهدافها[3].

في حين يعبر بها الآخرون بأنه جزء من السكان الذي يمكن استغلاله في نشاط اقتصادي ويعتبر اغنى الموارد الطبيعية لأي الدولة واغلاها بحكم ما تمتاز به من امكانيات النمو والقدرة في استغلال باقي موارد اخرى[4].

اذن يمكن تعريف الموارد البشرية: بأنه الأفراد الذي يتكون منها المجتمع والذي يكون لديهم دور كبير في تطور وتقدم المجتمع من خلال استخدام طاقاتهم الجسمية والعقلية والنفسية والأجتماعية مختلفة.

3- المرأة العاملة:-

لفظة المرأة في اللغة العربية مشتقة من فعل (مرء) و مصدرها (المروءة) وتعني (كمال الرجولية) او (الأنسانية) ومن هنا كان (المرء) هو الأنسان والمرأة هي (مؤنث الأنسان)[5].

---

1) حسن ،احسان محمد وفاضل عباس حسن، الموارد البشرية، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، عراق، الطبعة الأولى، 1982، ص7.

2) الكلالدة ،طاهر محمود ، تنمية وادارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص15.

3) درة ،عبدالباري وآخرون، ادارة القوى البشرية، شركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008، ص6.

4) بدوي ،احمد ذكي ، معجم مصطلحات علوم اجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، طبعة الأولى، 1977، ص202.

5) صباغ، ليلى، المرأة في تاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والأرشاد القومي، دمشق، طبعة اولى، 1975، ص15.

والعمل عبارة عن ذلك الجهد العقلي او العضلي الذي يؤديه الفرد ويتوقع من خلاله تلبية حاجاته المادية والمعنوية بوقت واحد. (1)

اذن هناك عدة تعريفات للمرأة العاملة منها :-

هناك من يرى بأن المرأة العاملة هي : (المرأة التي تعمل خارج المنزل و تحصل على اجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين اساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة).

هناك تعريف آخر للمرأة العاملة وهي عبارة عن المرأة المتزوجة التي تعمل بأجر خارج المنزل وهي التي تجمع بين مسؤولية العمل ومسؤولية المنزل ويشمل هذا التعريف الزوجة العاملة.(2)وهناك تعريف آخر للمرأة العاملة إلا وهي: عبارة عن مشاركة المرأة في عمليات الأنتاجية، وبأن نظام الأجتماعي هي التي تحدد نوعية المشاركة، وعمل المرأة مرتبطة بأستخدام اوفر للأنتاج آلة اقتصادية رأسمالية كبرى والتي أدت بدوره الى زيادة انتاجية العمالية. (3)

وهناك تعريف آخر وهي ان المرأة العاملة عبارة عن مشاركة المرأة في الأعمال المنزلية وتربية الأولاد ومشاركة في الأعمال خارج اطار المنزل. (4)

ومن هنا يمكن وضع تعريف اجرائي لمفهوم المرأة العاملة وهي: عبارة عن استخدام المرأة لكافة قدراته الجسدية والعقلية والذهنية في عمليات الأنتاجية خارج اطار المنزل والتي تحصل بالمقابل على مكافأة مادية ام معنوية.

4- تنظيم المجتمع :-

حاول كثير من العلماء وضع تعريف شامل ودقيق لمفهوم تنظيم المجتمع الا انهم لم يتمكنوا من توحيد تعريفاتهم وذلك بسبب حداثة عهد هذه الطريقة والتطور السريع الذي مرت بها وتعدد النظريات العلمية التي تعتمد عليها وتعدد المجالات والمؤسسات التي تمارس بها طريقة تنظيم المجتمع مع تعدد اهدافه والغايات التي تسعى اليها ولكن مع هذا لم يتوقف المحاولات وهناك تعاريف كثيرة لتنظيم المجتمع منها :-

---

1) ساعاتي، حسن، علم اجتماع الصناعي، دار المعارف، مصر، طبعة اولى، بدون سنة الطبع، ص185.

2) جماعة من أساتذة السويدين، موجز القاموس الأقتصادي، ترجمة: مصطفى الدباس، دار الجماهير ،دمشق، 1972، ص367.

3) الجبالي، سعيد ياسين عباس، أثر التصنيع في المنزلة الأجتماعية للمرأة العراقية، رسالة الماجستير غير منشورة، كلية أداب ، جامعة بغداد، بغداد، 1993، ص58.

4) أحمد، أحمد كمال، تنظيم المجتمع(مباديء-أسس-نظريات)، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة أولى، 1973، ص(102-105)

تعريف (موري روس): والذي يعتبر تنظيم المجتمع عملية التي يتمكن بها المجتمع من تحديد حاجاته واهدافه وترتيب تلك الأحتياجات والأهداف حسب اهميتها ثم اذكاء الثقة والرغبة في العمل لمقابلة هذه الأحتياجات والأهداف ثم قيام عمل بشأنها وعن هذا الطريق تنمو اتجاهات التعاون والتضامن في المجتمع. (1)

هناك تعريف آخر لـ (ارثر دنهام) يقول: بأن تنظيم المجتمع عبارة عن عملية الموائمة بين الأحتياجاتوالموارد الأجتماعية للمجتمعات الجغرافية والوظيفية.

من ناحية اخرى يرى كل من (شيللر)بأنها طرريقة أو عملية التي تؤثر على التغييرالأجتماعي وفي هذه العملية ينظم سكان المجتمع ومن ثمة يمكنهم تحديد مشكلاتهم و أولويات أحتياجاتهم ويضعون برامجا للعمل ويتحركون لتنفيذ هذه البرامج. (2)

ويرى (رالف كرامر وسبكت) بأن تنظيم المجتمع عبارة عن: مجموعة من المناهج وطرق متنوعة للتدخل حيث يقوم الممارس المهني يقود التغيير بمساعدة المجتمع من خلال النسق المجتمعي الذي يتكون من (الأفراد –الجماعات – المنظمات – الهيئات).(3)

اذن تنظيم المجتمع عبارة عن: عملية تنظيم الجهود الأهلية والحكومية وفي مختلف المستويات من اجل استخدام الموارد الموجودة في المجتمع لمواجهة الحاجات والمشاكل المجتمعية ضماناً لعمليات التغيير والأصلاح داخل المجتمع.

5- اعادة تنظيم المجتمع Social Reorganization:-

بما ان الباحثة لم تستطيع حصول على تعريف دقيق لمفهوم اعادة تنظيم المجتمع لذا قد قام بوضع تعريف اجرائي لهذا المفهوم، إذن فأن عملية اعادة تنظيم المجتمع هي: عبارة عن انشاء مؤسسات او سياسات او اجراءات جديدة للأشباع حاجات افراد المجتمع وحل مشاكلهم التي تعانون منها او هي تعديل المؤسسات او السياسات او اجراءات حالية لتحقيق نفس الغرض مما يؤدي الى اعادة تنظيم المجتمع لتجعله اقرب ما تكون الى التوازن ومواجهة الأختلال الجزئي التي ظهرت في بعض الأجزاء او القطاعات الموجودة في المجتمع وهذا الأنشاء او تعديل تكون عن طريق وضع البرامج لازمة لتحقيق هذه الأهداف.

---

1) Duham,Arthur,The New Community Organization,Tomas Y.crowell company,N.Y, 1970,p4.
2) Schaller .Liyle,Community Organization,Nashville Alination,pres,N.Y,1966,p18.
3) Rolaph,H.Kawer & Harry Speht,Reading in Community Organization, prentice Hall ,N.T ,1975,p18.

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

أولا: دراسات عن المرأة:

1.خروج المرأة الى ميدان العمل في الجمهورية العربية المصرية، دوافعه ونتائجه، كاميليا عبدالفتاح، 1967:-

ان هذه الدراسة قد اجريت على المرأة في مجال الأسرة والعمل وشملت العينة الضابطة تمثل النساء غير مشتغلات وعينة تجريبية تمثل النساء المشتغلات اضافة الى استطلاع آراء الأزواج ورؤساء العمل بعمل المرأة.

وقد استخدمت الباحثة منهج التحليل النفسي واساليب اسقاطية متمثلة في اختبار تفهم الموضوع (اختبار التأي) واختبار الأتجاهات العائلية (اليديا جاكسون) واختبار القياس الأجتماعي (السوسيومتري) وايضاً استعان بملاحظة واستبيان واحصاءات الرسمية ومقابلة الحرة.

ومن أهم اهداف الدراسة:-

1- ما الذي يدفع المرأة الى ان تعمل خارج المنزل؟
2- ماهي الحاجات التي تشبعها المرأة من خلال العمل خارج المنزل؟
3- هل تعمل المرأة لأشباع دوافع الذاتية لتحقيق الرضا واستقرار النفسي وتأكيد الشعور بالقيمة ام انها تعمل لأسباب اجتماعية كالحاجة الى المال و تحقيق الأمن الأقتصادي؟
4- هل حدث تغيير في القيم نتيجة خروج المرأة للعمل؟
5- هل غير عمل من وضعها بالنسبة للرجل (الزوج-الزميل)؟

ومن اهم نتائج الدراسة:-

1- ان اشتغال المرأة تساعدها في تغلب على الفراغ والملل ودرء المخاوف وسيطرة عليها.
2- ان اشتغال المرأة تخفف من شعور المرأة بالتبعية.
3- ان اشتغال المرأة لايعني مساواة مطلقة مع الرجل.
4- ان اشتغال المرأة اثرت على تغيير نظرة الزوج وذلك بسبب ارتفاع المرأة الى مكانة الرجل.
5- ان اشتغال المرأة اثرت على تغير بعض القيم كعلاقة المرأة بالرجل في المنزل وخارجها.

ان الباحثة استفادت من هذه الدراسة وذلك لأن هذه الدراسة اهتمت بموضوع عمل المرأة من حيث دوافعه ونتائجه وفي هذا متشابه مع هذه الدراسة الذي اهتمت في احدى فصولها يتعرف على دوافع المرأة والمشاكل التي تعاني منها المرأة من العمل وكنتيجة لخروجها من المنزل ودخولها مجال جديد لتعمل بها . ومن ناحية اخرى فأن هذه الدراسة متشابه مع الدراسة الحالية في استخدامها لبعض اساليب جمع المعلومات كأستبيان ومقابلة. واحصائيات رسمية عن عدد المرأة العاملة الموجودة في المؤسسات الحكومية.

ومن ناحية اخرى فأن هذين الدراستين متشابهتين من حيث الأهداف مثلاً ان كلتا دراستين تحاولان معرفة دوافع المرأة للعمل ومعرفة الحاجات التي تشبعها المرأة من خلال العمل وايضاً تعرف على تغيرات

التي طرأت على المجتمع والأسرة بسبب خروج المرأة للعمل وايضاً انهما متفقان في بعض من نتائج التي توصلوا اليها فمثلاً هذه الدراسة التي قامت بها سيدة (كاميليا) وصلت الى نتيجة ان اشتغال المرأة تؤثر على تخفيف المرأة لتشعور بالتبعية ومن نتائج الأستبيان التي قامت بها الباحثة توصلت الى ان احدى اسباب عمل المرأة تكون من اجل تقوية شخصية المرأة وهذا يتفق لأن عمل المرأة اذا ما اثرت على تقوية شخصية المرأة يعني تخفيق درجة التبعية لدى المرأة، وايضاً ان احدى نتائج اخرى التي توصل اليها السيدة (كاميليا) هي ان انشغال المراة لاتعين مساواة مطلق مع الرجل ومن نتائج استمارة استبيانية توصلت الباحثة الى ان خروج المرأة للعمل لم تكن من اجل شعور المرأة بالمساواة مع الرجل.

بالأضافة الى ان احدى نتائج اخرى لهذه الدراسة السابقة متعلقة بتغيير بعض القيم كعلاقة رجل والمرأة في مكان شغل وفي المنزل متفق مع هذه الدراسة التي قامت بها الباحثة وذلك لأن الباحثة ايضاً توصلت من خلال نتائج استمارة استبيانية و تحليلها لبيانات موجودة فيها الى ان خروج المرأة للعمل خارج المنزل قد اثرت على تغير نظرة المجتمع لدور المرأة واعتراف بأهميتها واثرت على تقسيم الأدوار داخل

الأسرة وتغيير علاقات مابين الزوج والزوجة وذلك من خلال ما توصلت اليها الباحثة بأن غالبية افراد العينة المتزوجون يؤكدون بأن ازواجهم تساعدهم في بعض اعمال منزلية... وهكذا.

ولكن اوجه اختلاف بين هذه الدراسة التي قامت بها سيدة (كاميليا) والدراسة التي قامت بها الباحثة هي ان الدراسة السابقة تركز على امرأة العاملة فقط من حيث دوافعها للعمل ونتائجها في حين ان الدراسة التي قامت بها الباحثة يركز بالأضافة الى دوافع المرأة للعمل ونتائجه ايضاً يركز على دور المرأة العاملة في عملية اعادة تنظيم المجتمع وكيفية دعمها وتنمية قدراتها واستخدامها في هذا المجال. بأضافة الى ان الدراسة السشابقة تكون ضمن مجال علم النفس في حين ان هذه الدراسة تدخل في مجال الخدمة الأجتماعية[1].

[1] عبدالفتاح، كاميليا، خروج المرأة الى ميدان العمل في ج.ع.م. دوافعه ونتائجه، رسالة دكتوراه في علم النفس، كلية آداب، جامعة عين الشمس، 1967.

2. المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة حكم الذاتي، آسو ابراهيم عبدالله 1982:-

استخدم الباحث منهج المسح الأجتماعي واختار عينة عشوائية مكونة من (200) إمرأة عاملة حسب المهن (70) عاملة ماهرة وغير ماهرة من مصانع موجودة في مدينة سليمانية و (50) فنية و (30) إدارية وكذلك (50) عاملة من ضواحي السليمانية. واستعان الباحث بطريقة المقابلة الرسمية وملاحظة بالمشاركة واستمارة استبيانية كأداة لجمع المعلومات.

والهدف من هذه الدراسة هي معرفة أهم مشكلات الأجتماعية والحضارية التي تعاني منها المرأة العاملة في منطقة كردستان للحكم الذاتي ومعالجتها علمياً لكي تستطيع توقيف بين أدوارها المتعددة، بأضافة الى تشخيص الأحوال الأجتماعية والثقافية والأقتصادية للمرأة العاملة واثر هذه الأحوال في ظهور المشاكل التي تعاني منها وا تخاذ اجراءات لازمة لتحريرها من هذه المشاكل واحتلال مكانتها الطبيعية في المجتمع ومشاركتها في عملية بناء الحضري في القطر.

وايضاً معرفة تأثير تغير التكنولوجيا وظهور التصنيع على مستوى الوعي لدى المرأة العاملة الكردية وكيفية تأثير ذلك على تنمية طاقاتها وقدراتها.

ومن أهم النتائج التي توصل اليها الدراسة هي:-

1- **توصلت الدراسة الى ان خروج المرأة للعمل قد رفع من مكانتها الأجتماعية في الأسرة والمجتمع.**
2- **كما ارتفعت الحالة التعليمية والثقافية للمرأة ارتفعت انتاجيتها وتقدمها للخدمات بشكل افضل في المجتمع.**
3- **اكدت الدراسة ان اكبر نسبة المشاكل التي تعاني فيها المرأة العاملة هي المشاكل الأقتصادية وتدبير المنزلي وتربية اطفال وعلاقات قرابية.**
4- **وايضاً اكدث الدراسة الى ان عمل المرأة تؤثر لعى رفاهية اقتصادية للأسرة و تحسين علاقات بين الزوجين[1].**

ان سبب اختيار هذه الدراسة كأحدى دراسات سابقة ومشابهة هي كونها تتفق مع موضوع هذه الدراسة التي قامت بها الباحثة في انه تقوم ببحث عن مرأة العاملة الكردية وان في نفس المكان ولكن توجد اختلاف بينهما هي ان الدراسة سابقة تتكلم عن المشاكل التي تعاني منها المرأة الكردية وكيفية مواجهتها في حين ان هذه الدراسة تكون كتكميلية لدراسة السابقة لأنها تقوم ببحث عن كيفية مواجهة المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة من اجل تنمية قدرات ومهارات المرأة وتدعيمها ولأن تشارك مشاركة فعالة في عمليات إعادة تنظيم المجتمع تعتبر مقصود فيها.

[1] عبد الله، آسو ابراهيم، المشكلات الأجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي، دراسة عن مشكلات المرأة العاملة في مدينة السليمانية، رسالة ماجستير تقدم بها الى مجل كلية آداب/ علم اجتماع، جامعة بغداد، 1982.

وهناك نقاط تشابه اخرى بينهما مثلاً استخدام نفس منهجه (منهج المسلح الأجتماعي) واستخدامها بعض اساليب جمع بيانات مشابه مثل (استبيان ومقابلة).

واتفاقهما في بعض من الأهداف كتعرف على مشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة وكيفية مواجهة تلك المشاكل من اجل تفعلي دور المرأة لتشارك بصورة اكثر وافضل في تحقيق رفاهية اجتماعية واقتصادية للمجتمع.

وايضاً اتفاقهما في بعض من نتائج التي توصلوا اليها كلتا دراستين منها ما تتعلق بأن خروج المرأة للعمل خارج المنزل تكون من اجل حصول المرأة على مكانة اجتماعية عالية في المجتمع وبأن لمستوى الدراسي للمرأة العاملة اثر على انتاجيتها داخل المجتمع.

3. الآثار الأسرية والأجتماعية المترتبة على عمل (خارج المنزل) للمرأة المتعلمة المتزوجة ولها اولاد/ رسالة ماجستير. بدرية بنت محمد مسعود العتبين 1414هـ.

ان اهم الأهداف التي تسعى اليها الباحثة هي معرفته اثر خروج المرأة للعمل على علاقاتها الزوجية، وتأثيير ذلك على رعايتها لأبنائها وعلى نشئتهم الأجتماعية وايضاً معرفة اثر خروج المرأة للعمل خارج المنزل على نظرتها لمسألة الأنجاب.

وتسير هذه الدراسة على فهم الوصفي واستخدمت الباحثة اساليب الملاحظة والمقابلة والأستبيان كأدوات البحث وقد استعانت الباحثة بعينة عشوائية طبقية من الأمهات المتعلمات العاملات والأمهات المتعلمات غير العاملات في منطقة الخرج واستجرت الدراسة الميدانية مابين التأيخ (1412/1/15هـ) الى (1413/1/15هـ) وكانت حجم العينة المختارة (365) من نساء العاملات وغير عاملات المتعلمات.

ومن اهم نتائج الدراسة تبني انه لاتوجد فرق بين معدل اداء المجموعتين سواء بالنسبة للنساء المتعلمات العاملات والنساء المتعلمات غير عاملات بالنسبة لجوانب متعلقة بمشاركة الزوجة لزوجها في صنع القرار، وايضاً ظهرت الدراسة بأن خروج المرأة للعمل لم تؤثر سلباً او ايجاباً على مستوى علاقتها الزوجية او تفهم كل منهما لمعاناة الآخر ومشاركة احدهما للآخر في الأعمال المنزلية.

وايضاً اظهرت النتائج انه لاتؤثر علم المرأة على دور المرأة في اهتمام بأبنائها في ناحية تغذية وايضاً تبين ان عمل المرأة اثرت على تنشئة الأولاد حيث استعانت المرأة العاملة بالمربية في ذلك.

واستفادت الباحثة من هذه الدراسة واستخدامها كدراسة سابقة حيث انهما استعملا نفس ادوات جمع المعلومات وبعض من مناهج الدراسة حتى انهما مشتركان في بعض من النتائج الدراسة وبعض الأهداف ولكن مختلفان من حيث الزمان والمكان وايضاً كون هذه الدراسة استخدمت فقط عشية من النساء العاملات من دوائر الحكومية في حين ان الدراسة السابقة استخدمت عينة من نساء العاملات وغير عاملات وايضاً الدراسة السابقة اهتمت فقط بالمرأة المتزوجة الأمة في حين ان هذه الدراسة استخدمت النساء ((عاذبات – متزوجات (ام او بدون اطفال)) – مطلقات وارملات))[1].

ثانياً: دراسات عن الموارد البشرية:-

1- أثر تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة لآراء عينة من المتدربين في شركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية/ نينوى:-

سامي شاهر عسكر/ بأشراف: ناهدة اسماعيل حمداني، 2007، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة موصل/ كلية الأدارة والأقتصاد.

استعانت الباحثة بأساليب المقابلة وسجلات واستمارة استبيانية لجمع المعلومات والحقائق عن دراسة من خلال استعانة بعاملين المتدربين باللأدارة العليا والأدارة الوسطى وقد ا نحصرت حدود الدراسة في الفترة الزمنية مابين تشرين الأول 2006 الى أيلول 2007.

وايضاً استعانت الباحثة بمقياس الأختيارات كقياس حدث الظاهري والشمولية وقياس ثبات الأستبيان والأختيارات بعد توزيع الأستمارة كـ (الحيادية، الأنسان الداخلي لمتغيرات الأستبيان والأنسان الداخلي لتدريب الموارد البشرية والأنسان الداخلي الميزة التنافسية واساليب التحليل الأخصائي ومن أهم أهداف الدراسة وصف متغيرات تدريب الموارد البشرية والميزة التنافسية وتشخيصها في شركة المبحوثة طبيعة ونوع برامج التدريب.

وفي هذا يتفق مع هذه الدراسة في تفسير تدريب الموارد البشرية التي قام بها الباحثة.

ومن أهم نتائج الدراسة هي:-

1- تبين ان 9ر15٪ من افراد المبحوثين غير يتفقون مع ظرورة تحديد احتياجات التدريبية لموارد البشرية و 20٪ محايد و 3ر83٪ من أفراد المبحوثين يقرن بأن دقة الأحتياجات التدريبية من الشركة تساهم في زيادة فرص نجاح البرنامج التدريبي.

---

[1] العتبيي، بدرية بنت محمد مسعود، الآثار الأسية والأجتماعية المترتبة على عمل (خارج المنزل) للمرأة المتعملة المتزوجة لها اولاد) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة امام محمد بن السعود الأسلامية، كلية علوم اجتماعية –قسم الأجتماع، بأشراف: د. ابراهيم بن مبارك الجوير، 1414هـ.

2- يبرز بأن حرص الشركة على الأتصال بالمدربين لأعلامهم بوقت ومكان تنفيذ البرنامج التدريبي وحرص (شركة على إعلام المتدربين بمواعيد وأماكن تنفيذ البرنامج التدريبي في وقت مناسب يساعد في زيادة قدرة الموارد البشرية.

3- وهناك نتيجة اخرى يقر بأن برامج الترديبية يساهم في زيادة المعلومات وفيرات وقدرات المتدربين.

وهذه الدراسة السابقة يتفق مع هذه الدراسة الحالية من حيث استخدامها لأساليب المقابلة والأستبيان لجمع المعلومات والحقائق وفي بعض من نتائجهما التي توصلا اليها منحيث ظرورة تدريب الموارد البشرية الموجودة في المجتمع من أجل تغيير و تقدم وإعادة تنظيم المجتمع وظرورة تحديد برامج لهذه التدريب. (1)

ولكن نقطة الأختلاف تكمن في إن الدراسة الحالية ركزت على ظرورة تدريب المراة والتي كانت تعتبر طبقة مهمشة غير مستفيدة للمجتمع ولاتقوم بأي دور في عمليات إعادة تنظيم المجتمع وكذلك ان تدريب المرأة من حيث تنمي بقدراتها وامكانياتها العقلية والجسمية والنفسية تساعد المجتمع لأستفادة من أكبر حجم من مواردها البشرية الا وهي المرأة واستخدامها في تغيير وتقدم المجتمع.

2- أثر بعض استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الآداء الوظيفي: (دراسة تحليلية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في الكليات والمعاهد التقنية في السليمانية.

(جلال عبدالله محمد) اشراف (كاوه محمد فرج قرداغي) 2010/ رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السليمانية، كلية إدارة والأقتصاد.

إن أهم أهم هذه الدراسة هي تحديد طبيعة استراتيجيات ادارة الموارد البشرية المعتمدة في منظمات هيئة تعليم التقني في السليمانية وتعرف على طبقة ومستوى الآداء الوظيفي في المنظمات وتوصل الى نتائج العلاقة والأثر بين استراتيجيات الموارد البشرية.

استعانت الباحث بـ (70) من رؤساء الأقسام في كليات معاهد في مدينة السليمانية واستمرت الدراسة مابين آب 2009 الى تموز 2010 واستخدمت الباحثة منهج الوصفي واستعانت بأساليب (تحليل والأستطلاع واستبيان) كأداة لجمع البيانات.

ومن أهم نتائج الدراسة ان نشر نتائج التحليل الأحصائي التي توصل الها الباحثة الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين استراتيجيات (ادارة الموارد البشرية ومتمثلة بأستراتيجية تكوين الموارد البشرية وتدريب وتنمية موارد بشرية في تحسين مستوى آداء الوظيفي. (2)

---

1) عسكر ،سامي شاهر ، أثر تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة لآراء عينة من المتدربين في شركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية ،رسالة ماجستير غير منشورة جامعة موصل/ كلية الأدارة والأقتصاد، 2007.

2) جلال عبدالله محمد، أثر بعض استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الآداء الوظيفي: (دراسة تحليلية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في الكليات والمعاهد التقنية في السليمانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السليمانية، كلية إدارة والأقتصاد، 2010

هذه الدراسة السابق يتفق مع الدراسة الحالية في بعض المناهج وأساليب مستخدمة لجمع المعلومات منها (المنهج الوصفي واستبيان). وهذه الدراسة استفادت الباحثة في بعض النتائج التي توصلها اليها منها استراتيجيات الأدارة الموارد البشرية التي تكمن في ثلاثية الموارد البشرية إلا وهي (تكوين وتدريب وتنمية) الموارد البشرية وهذا ما تحدثت عنها الباحثة في هذه الدراسة الحالية وذلك من خلال كيفية حصول على اكبر نسبة من ايدي العاملة وبأخص من نوع المؤنت وكيفية تدربهم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم.

3- حماية الموارد البشرية فيشريعة الأسلامية والقانون الوضعي:-

السيد عبدالله توفيق/ بأشراف/ د. ياسين صالح عبدالكريم 2009. رسالة ماستير غير منشورة/ كلية علوم إنسانية/ جامعة السليمانية.

إن أهمية هذه الدراسة واستخدامها كدراسة سابقة هي ان الباحثة استفادة من جانبها النظري لأن دراسة نظرية وصفية وق استفادة الباحثة من مواضعها المطروحة كحماية حق الحياة في الأسلام وحماية الأسرة في التفكك وحماية المجتمع.

ومن أهم نتائج الدراسة:-

1- اتضح ان الأسلام يحترم الحياة الأنسانية كاملاً وقد شرع عقاب من القاتل كضماناً كحماية الموارد البشرية الموجودة في المجتمع لأنها اساس باقء المجتمع وضمان استقراره وحتى ان اسلام قد حرم قتل نفس بصورة مقصودة.

2- وتبين من خلال هذه الدراسة ان الأسلام قد جاء ببعض المباديء السامية منها مبدء الحرية وعدل ومساواة ومحافظة كرامة الأنسان و استفادة باحثة من هذه النقطة عندما عرض مباديء طريقة تنظيم المجتمع والتي تؤكد بأنها مأخوذة من مباديء سامية للأسلام.

3- وتبين الدراسة بأن النسل ظرورة من ظروريات التي تحمي الموارد البشرية لأنه يعطي محافظة على نوع الأنسان من الفناء والأنقراض وأكدت ظرورة وجود الأسرة والأبوان لأنها يعتبران مسؤولان مسؤولية مباشرة عن تربية وتنشئة الأولاد وحمايتهم مما يسؤئهم وايضاً اثبتت الدراسة بأن الأسلام أهتم كثيراً بوسائل توفير المال وحفظه بالأقتصاد وحماية الموارد البشرية حتى تكون في غنى عن طلب الأسعاف من غيرها عند الحاجة. (1)

---

1) السيد عبدالله توفيق، حماية الموارد البشرية فيشريعة الأسلامية والقانون الوضعي، رسالة ماستير غير منشورة/ كلية علوم إنسانية/ جامعة السليمانية،2009

المبحث الرابع :النظرية الموظفة في الدراسة (نظرية الأنساق)

يعتبر من احدى النظريات الأجتماعية التي يستفيد منها المنظم الأجتماعي عند قيام بكافة عمليات تنظيم المجتمع وعند محاولته لدراسة وتفهم الأجهزة التي يستخدمها لتحقيق هذه العمليات ولقد اشتق نظرية الأنساق في باديء الأمر من علم الأنسجة الذي يرى ان جسم الأنسان يتكون من مجموعة من خلايا المتكاملة ومتداخلة ومتساندة بعضها على بعض بحيث أن اي خلل يحدث في خلية قد تؤثر على عمل الخلايا الأخرى وهذا ما ادت بعلماء الأحياء بتطبيق هذه النظرية على المجتمع وبذلك يعتبرون المجتمع عبارة عن نسق كبير والتي يتكون من مجموعة من اسناق فرعية لكل واحد منهم بناءه وظيفته المختلفة عن الآخر ولكن كلهم يدخلون ضمن نسق واحد ويعملون كوحدة متكاملة ومتداخلة ويؤثرون على بعضهم بعض ويكملون عمل بعضهم بعض.(1)

وهناك كثير من العلماء الذين حاولوا تعريف النسق ولكن اشهر العلماء الذين تحدث عن انساق اجتماعية هو العلامة (تالكوت بارسونز) في كتابه (النسق الأجتماعي) عام 1951 حيث عرفها بأنه مجموعة من الأفراد الذين يتفاعلون معاً من اجل اشباع امثل لحاجاتهم ويكون علاقاتهم متأثرة بنسق من انماط المركبة ومشتركة ثقافياً. (2)

في حين يرى سوروكين بان النسق الأجتماعي: عبارة عن تفاعل ذو معنى بين اثنين او اكثر من الأفراد بحيث يكون هناك تأثيراً من احد الطرفين على آخر بشكل واضح. (3)

اذن النسق عبارة عن مجموعة من الأفراد مترابطين معاً بعلاقات اجتماعية الذي يساعدهم على تحقيق اهدافهم الذي لايستطيعون تحقيقها بصورة فردية. والنسق قد ظهر بسبب حاجة انسان اليها بما انها لاتستطيع العيش بمفرده لذلك خلق لنفسه مجموعة من الأنساق الذي يساعده على اشباع حاجاته و حل مشاكله. (4)

---

1) شحاتة، سعفان حسن، تأريخ الفكر الاجتماعي، دار النهضة العربية، مصر، طبعة أولى 1965، ص123.

2) عبد الكريم، محمد الغريب، السوسيولوجيا الوظيفية، مكتب الجامعي الحديث، أسكندرية، طبعة أولى، 1988، ص143

3) Sorokin.A,Culture and Personality ,Mac-Millan,N.Y,1927,p441.

4) نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع طبيعتها و تطورها ،ترجمة: محمود عودة و أخرون، دار المعارف، أسكندرية، طبعة سادسة، 1980، ص357.

والمجتمع يساعد هذه انساق الفرعية على اشباع احتياجاتها من ناحية ومن ناحية اخرى عندما يحقق المؤسسة اهدافها فهي تساعد المجتمع على اشباع احتياجاته بما انهم يعملون ضمن علاقات تفاعلية بعضهم مع بعض وبذلك اي تغير يظهر في المجتمع يؤثر على انساق الفرعية الموجودة بها.(1)

وهناك مجموعة من الخصائص التي يتفق علماء النسق الأجتماعي عليها بصورة عامة وهي:

تستورد الأنسان الطاقة وامكانيات والموارد من البيئة المحيطة بها سواء كان مادية او بشرية، وبعد ذلك يقوم النسق بتحويل الطاقة والموارد المستوردة من الخارج الى المنتج والسلع والخدمات وذلك من اجل اشباع كافة حاجات الأساسية والثانوية والكمالية والأجتماعية وروحية وثقافية وعقلية، التي يحتاجها ابناء المجتمع وبعدما يقوم النسق بتصدير المنتجات (سلع والخدمات) الى بيئة يسمى هذا بالمخرجات والتي تستخدم بعد ذلك من اجل تنمية الموارد البشرية وزيادة امكانيات المادية التي يحتاجها هذه الأنساق لتقوم بعملها وبهذا يكون عمل هذه الأنساق (الفرعية داخل الكلية) بصورة مستمرة وعلى شكل دورة كاملة. (2)

ويستطيع النسق محافظة على بقائه وتوازنه الديناميكي من خلال تأمين مصادر الطاقة سواء كان مادية او بشرية اي ضمان المدخلات التي تغذيها في عمليات التحويلية وان مخرجات تحقق الأهداف التي قد تكون من اجلها وتكون كل ذلك من خلال محافظة النسق الفرعي لعلاقته مع النسق الكبير الا وهي البيئة المحيطة به من أجل محافظته على علاقاته مع الأنساق الفرعية الاخرى ،(3)ذلك لأن المخرجات لنسق معين قد تكون مدخلات لنسق آخر واذا حافظة الأنساق على علاقاتهم مع بعضهم البعض قد يضمنون المدخلات بصورة مستمرة ،ايضاً على النسق الأجتماعي المحافظة على توازنه الداخلي وذلك من خلال محافظة على تجانس وترابط اجزاءه وضمان التعاون فيما بينهم ومحافظة على توافقه الداخلي والخارجي اي بين اجزاء المكونة له من ناحية وبينه وبين المحيطة من ناحية اخرى وقيام بأشباع حاجات اعضاءه وحل مشاكلهم بما يضمنه العمل من اجل تحقيق الهدف التي تسعى اليها النسق بدلاً من قيامهم بالعمل من اجل تحقيق مصالحهم الذاتية. (4)

---

1) السمالوطي، محمد توفيق، البناء النظري لعلم الاجتماع، دار الكتب الجامعي، أسكندرية، طبعة أولى، 1974 ، ص83.
2) تيرنر، جوناثان، بناء نظرية علم الأجتماع، ترجمة: محمد سعيد فرح، دار المعارف، أسكندرية، طبعة ثانية، 2000، ص56.
3) حسين، مدحت فؤاد فتوح، الخدمة الاجتماعية (مدخل التكاملي)، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1996، ص170
4) زكريا، خضر، نظريات السوسيولوجية، الاهالي للطباعة و النشر، سوريا، طبعة أولى، 1998، ص203

وقد حدد العلماء نوعان من الأنساق وهي:

1- النسق المغلق:-

وهو نوع من الأنساق الأجتماعية الذي يعتمد على مدخلات الداخلية اي على الوظائف الداخلية دون اي اهتمام بالقوى الخارجية وعدم تاثيره بالبيئة المحيطة به بأعتبارها كياناً مستقلاً.(1)

2- نسق المفتوح:-

وهو الذي يستقبل مدخلاته في الخارج اي من البيئة المحيطة به وفق احتياجاته ومتطلبات عمليه اي يعمل من خلال التدعيم الخارجي له ويوجد تفاعل وعلاقة واعتماد متبادلة مع النسق الكبير الا وهي المجتمع.(2)

وهذه نظرية يعتبر من اهم النظريات التي يعتمد عليها جميع اجهزة تنظيم المجتمع اذا نظرنا اليها كنسق اجتماعي بحيث يعتمد على الموارد والأمكانيات المادية والبشرية كمدخلات لها ومن خلال تحويل هذه الموارد الى الخدمات التي يحتاجها افراد المجتمع والخدمات تعتبر المخرجات التي يساعد بدوره الى تنمية قدرات ومهارات ابناء المجتمع التي يؤدي ذلك بدوره الى ضمان اشتراكهم في كافة عمليات الخدمة الأجتماعية وتحقيق الأهداف التي تسعى اليها الا وهي اصلاح وتغير المجتمع والتي تستخدم بدوره في خدمة افراد.

---

1) Grusky,Oscar and Miller .A, The Sociology of Organization Basic studies,the free press ,N.Y,1970, p151.

2) أبو زيد،أحمد،البناء الاجتماعي (مدخل لدراسة المجتمع –الانساق، الجزء الثاني، دار الهيئة المصرية العامة،القاهرة، طبعة الثانية، 1967، ص10

الفصل الثاني: الموارد البشرية والمرأة العاملة

المبحث الأول : الموارد البشرية

يعتبر الأنسان ثروة اقتصادية بالنسبة لأي مجتمع من مجتمعات العالم لانه لا يمكن لأي مجتمع ان يتقدم ويتطور في جميع المجالات المادية والتكنولوجية والحضارية والأجتماعية دون الاهتمام بمواردیه البشرية واستخدامها لهذا الغرض واستفادة من طاقاته المبدعة والخلاقة، والموارد الطبيعية الموجودة في المجتمع مهما كانت اشكالها ونوعيها وكميتها لا يمكن استغلالها والاستفادة منها وتمويلها دون وجود الكفاءات البشرية لأن الأنسان التي يعتبر الموارد البشرية للمجتمع يكون منتجاً عندما يبذل أفراده جهداً ويقوم بالعمل ويستخدم طاقاته الجسمية والعقلية في سبيل تطوير وتقدم المجتمع.

وتنقسم الموارد البشرية عادة الى قسمين أساسيين إلا وهي: القوة العاملة وغير عاملة:

القوة العاملة: عبارة عن القوة القادرة على العمل من حيث السن والقدرة الجسمية والذهنية.

وقوة غير عاملة: عبارة عن ثلاثة فئات من الأفراد وهم (الأطفال، الكهلة، ذو والعاهات)[1].

- **خصائص الموارد البشرية:-**

للموارد البشرية الموجودة داخل اي مجتمع مجموعة من الخصائص وهي:

1-الخصائص الديموغرافية:- ان (اشيل كيرارد) اول من استخدم كلمة ديموغرافيا عام (1855) وهي كلمة مشتقة من كلمتين لاتينيين وهي (Demo) بمعنى (الشعب او السكان) و (Graphy) تعني الوصف، اذن يمكن تقريب ديموغرافيا كما وصفها وعرفها علماء بأنه العلم الذي يدرس السكان وتحركاتهم العامة وظروفهم الطبيعية لاسيما الحركات (الولادة اي الحضوية) و (الموت وحركات المكانية كالهجرة)[2].

---

(1) الدعبوسي،احمد سامر، التنمية والسكان، مكتبة مجتمع العربي للنشر والتوزيع، دار الضياءالدين للنشر والتوزيع، عمان،الطبعة الاولى، 2007،

(2) خفاف ،عبدالعلى و عبدالمحمود الرعاتى، جغرافية سكان،بدون مطبعة،بدون سنة طبع، ص44.

إذن يمكن اعتبار الخصائص الديموغرافية كل ما يتعلق من المعلومات بأفراد المجتمع الذي يعتبر (الموارد البشرية) الذي يتكون منها المجتمع وهذه المعلومات عبارة عن البيانات عن الحركة السكانية من خلال (الولاداة والوفيات والهجرة)، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال: (1)

أ)الولادات :-

تعتبر الخصوبة (الولاداة) الوحدة اساسية في الدراسات الديموغرافية، لأنه مسؤلة مسؤلية تامة عن بقاء الحياة البشرية على الأرض والخصوبة عبارة عن وسيلة التكاثر الطبيعي للمجتمع وتزايدهم (2)، وهي ظاهرة بايلوجية حضارية والتي من المؤكد ان مستوياتها ليست بنفس الشكل داخل جميع المجتمعات وفي داخل نفس المجتمع في كل المراحل التي يمر بها بل تختلف من مجتمع لمجتمع الاخر ومن زمن لزمن آخر بسبب مجموعة من العوامل الذي يؤثر تأثيراً كبيراً على تحديد مستويان الخصوبة (الولادة) ومن أهم هذه العوامل: (الأقتصادية والأجتماعية والسياسية والبيئية والصحية والنفسية والحضارية والثقافية ...الخ) للمجتمع وهذه العوامل يؤثر على ارتفاع او انخفاض مستويات الخصوبة داخل المجتمع. (3)

وهناك ثلاثة انماط في الخصوبة السكانية وهي:

الخصوبة البايولوجية: أي القدرة على التوالد اي المقدرة البايولوجية و الفسيولوجية على الحمل والأنجاب. وتقاس من خلال مجموعة النساء في السن الذي يسمح لهم بالحمل والأنجاب حتى سن اليأس. (4)، الخصوبة الفعلية: تعتبر عن تحدد الأطفال الأحياء المنجبة للأسرة النساء مابين (15-49) سنة، الخصوبة المفضلة: تشير الى عدد الأطفال الذي يرغب المجتمع بصورة عامة والأسرة بصورة خاصة لأنجابها. (5)

هناك مجموعة من المقايس الذي يستخدم لقياس الخصوبة داخل المجتمع لان الخصوبة يؤثر على خصائص الآخرى للسكان وهو الذي يحدد درجة الوعي والصحي والثقافي ودرجة التقدم وتطور للمجتمع معرفاً (معدل مواليد خام، معدلات الخصوبة، معدلات التوالد، معدل خصوبة خاصاً بالعمر، معدل خصوبة الكلية، الأجمالي، الصافي، التكاثر). (6)

---

(1) سهاونة، فوزي، مباديء ديموغرافية، مطبعة الجامعة الأردنية، عمان، طبعة اولى، 1982، ص19.

(2) أسماعيل، أحمد علي، أسس علم السكان و تطبيقاته جغرافية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، القاهرة، الطبعة السابعة، 1989، ص29.

(3) مصطفى ،السيدة أبراهيم و أخرون، أقتصاديات الموارد و البيئة، دار الجامعية، أسكندرية، طبعة الأولى، 2007، ص147.

(4) حلوة، محمد فوزي، جغرافيا السكانية و الموارد البشرية، مكتبة مجتمع عربي للنشر و التوزيع، عمان، طبعة الأولى، 2006، ص10.

(5) كرادشة ،منير عبدالله، علم السكان (الديموغرافيا الأجتماعية) عالم الكتب الحديث، اربد، شارع الجامعة، الطبعة الأولى، 2010، ص79.

(6) زيني، عبدالحسين وجماعته، الأحصاء السكاني ،طبعة على نفقة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، الطبعة الأولى، 1980، ص195.

ب)الوفيات :-

يعتبر العنصر السالب في معادلة نمو السكاني كونه (الموت) يؤدي الى نقص طبيعي في عدد السكان. وهناك مجموعة من العوامل الذي اثرت تأثيراً كبيراً على ارتفاع او انخفاض معدلات الوفيات منها : (الأمراض الجسمية، الأمراض المعدية والأمراض ناجمة عن التحضر والتصنع وبالأخص ناتجة عن تلوث البيئة) (1)، بالأضافة الى الحوادث المختلفة سواء كان طبيعية (كالبراكين، الزلازل، الفيضانات، الأعاصير) او بسبب حوادث غير طبيعية (كالحروب، حوادث السيارة، القتل، الجوع، الأنتحار، ..الخ)، كل هذه العوامل له تأثير كبير على ازدياد نسبة الوفيات داخل المجتمع. (2)

وطبيعي هذه يختلف من مجتمع للآخر ومن فترة زمنية لأخرى ولكن مع هذا هناك تفاوت في معدل الوفيات تختلف حسب (العمر) حيث يشير دراسات وبالأخص في دول النامية الى ان الوفيات أكثر حدوثاً في سنوات الأولى من العمر (اي وفيات الرضع) اكثر حدوثاً بالنسبة لمراحل العمرية الخرى. (3) وحسب (الجنس) حيث يشير دراسة ان معدلات وفيات الذكور اكثر من الأناث، (4) وحسب الحالة الزوجية (حيث تكون معدلات الوفيات بين المتزوجين اقل من نظيراتها)، (5)هناك تفاوت آخر حسب محل الأقامة، حيث تشير الأدلة الى ان نسبة الوفيات اكثر حدوثا في مناطق الريفية اكثر من الحضر ومن محلات الشعبية اكثر من محلات الأمية حتى داخل الحضر.(6)

وتتفاوت نسبة الوفيات حسب المكانة الأقتصادية والأجتماعية حيث يكون اكثر حدوثاً في طبقات الفقيرة بالمقارنة بالطبقات الغنية، ولكن كل هذه التفاوت كلها نسبياً تختلف حسب زمان والمكان وتختلف حسب مستوى التعليمي والثقافي وحسب درجة وعي الفرد وتختلف ايضاً حسب المهنة لأن هناك من المهن (الخطيرة) التي تزداد فيها نسب حدوث الوفاة. (7)

---

(1) وهب، علي، جغرافية البشرية، المؤسسة الجامعية للنشر، بيروت، طبعة أولى، 1986، ص37.

(2) غارنية، جاكلين، جغرافية سكان، ترجمة: حسن الخياط و أخرون، مطبعة العاني، بغداد، الطبعة لأولى، 1974، ص97.

(3) Shryock, Henry. Set at, the methods and materials of Demography, A cademic press, New Yourkk 1976. P.226-227

(4) (4 Concise, U. N., Report on the world population situation in (1977), New York, 1979. P21.

(5) جون، ويكس، مقدمة في علم السكان، ترجمة: فوزي سهاونة، الجامعة الردنية – عمان، 1997، ص186.

(6) جورج، بيار، جغرافية السكان، ترجمة: سموحي فوق العادة ،ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1977، ص82.

(7) روتج، دنيس، علم السكان، ترجمة: محمد صبحي عبد الحكيم، مكتبة مصر، القاهرة، طبعة أولى، 1963، ص43.

ج-الهجرة:-

الهجرة عبارة عن تغير لمكان الاقامة من بيئة الى بيئة اخرى بقصد الأستقرار في البيئة الجديدة او يعتبر حركة للأفراد داخل مجتمع من مكان لمكان آخر أو انتقالهم من مجتمع لمجتمع آخر عبر حدود السياسية او الدولية (1)،اذن هذا يعني انه هناك انواع من الهجرة مثلاً حسب المكان هناك (هجرة الداخلية اي داخل نفس القطر سواء من مدينة لمدينة اخرى او من الريف الى حضر) والهجرة (الخارجية اي الحركة التي يقوم بها الأفراد او الجماعات او الشعوب من الدولة الى دولة اخرى) (2)، ولكن حسب الدافع هناك انواع مختلفة من الهجرة الا وهي (الهجرة القسرية اي على شكل نزوح الفرد التي يصاحبه العنف والقهر)، (هجرة القومية التنموية) والتي تكون على شكل طلب من الحكومات للأفراد و تخلى عن مناطق اقامتهم وهجر الى مكان آخر وذلك لتخطى صعوبات التي تواجهه مشروعاتهم التنموية) (3)، هناك نوع آخر وهي الهجرة الأختيارية اي عندما يهاجر الفرد ويترك مناطق التي يعش فيها رغبة لتحقيق طموحاته ورغباته التي لاتستطيع تحقيقها في بيئته التي يعيش فيها.(4)

ومن حيث المدة هناك انواع من الهجرة وهي:(الهجرة المؤقتة: وهي حركات سكانية من منطقة الى منطقة اخرى والتي غالباً ما تتم في موسم معين او فصل معين اي انها تكون قصيرة المدى ولا يعيش المهاجر داخل المدينة الجديدة فترة طويلة، او هجرة الدائمية اي عندما يهاجر الفرد ويتحول مكان معيشة بصورة دائمية ونهائية ويعيش بقية حياته داخل المدينة الجديدة التي هاجر اليها(5).ومن حيث العدد هناك انواع من الهجرة وهي الهجرة الفردية او جماعية او عشائرية (القبائلية). هجرة سكان القرى والمدن بكاملها او شعب بكاملها. (6)

---

(1)سعدي،سعدي محمد صالح أخرون، جغرافية السكان، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، الطبعة الأولى، بدون سنة طبع، ص68.

(2)حمد، صباح محمود، أسس و مشكلات تخطيط الحضري و أقليمي، مطبعة فنون بجامعة المستنصرية، بغداد، طبعة أولى، 1988، ص118.

(3) دي لاباش، ڤيدال، أصول جغرافية البشرية، ترجمة: شاكر خصباك، منشورات جامعة بغداد، بغداد، الطبعة الأولى، 1984، ص41.

(4) محمود، أحمد علي، مقدمة في علم السكان، المكتب الوطني للبحث و التطوير، طرابلس، الطبعة الأولى، 2007، ص218.

(5) بشدري، رزگار سعيد، العمالة الوافدة و التغير الديموغرافي في العراق (1968-1990) ، مركز كردستان لدراسات الأستراتيجية، سليمانية، طبعة الأولى، 2008، ص19.

(6) منصور، صلاح خليل، الهجرة الداخلية، دار الزهران، عمان، الطبعة الأولى، 2006، ص 25-42.

وهناك كثير من الأثار الأساسية والسطحية التي يترتب من الهجرة سواء بالنسبة لمجتمع الذي يمكن منها المهاجر او المجتمع الذي يدخل اليها المهاجر. وهناك مجموعة من العوامل (العامل الأقتصادي، اجتماعي، نفسي، جغرافي، ديموغرافي، ديني، ....الخ) الذي يؤدي بالفرد الى الهجرة منها (1)

2-الخصائص والتركيب العمري والنوعي للموارد البشرية :- يعتبر العمر والنوع من اكثر خصائص الأساسية المتميزة للسكان لأنه له قدرة كبيرة على معرفة القدرة الأنتاجية للمجتمع و تحديد احتياجات المجتمع امر ضرورية لأن الأحتياجات تختلف حسب الجنس والسن (2)وايضاً يساعد على التعرف على المشاكل التي يعاني منها المجتمع لأنه معرفة الاكثرية الموجودة في المجتمع (حسب الجنس والسن) يساعد على تعرف على سلوك الأجتماعي والأقتصادي لهذا المجتمع، ويساعد ايضاً على التنبؤ بمستقبل ذلك المجتمع. (3)

أ.التركيب النوعي : يعتبر من اهم الصفات الديموغرافية الأساسية التي تساعد الباحث للتعرف على معدلات المواليد والوفيات والزواج داخل المجتمع وهي عبارة عن عدد الذكور بالنسبة للأناث اي تباين حسب البعد البايلوجي. وهذه يساعد على معرفة درجة انتاجية المجتمع خاصة ولكن مع اخذ بنظر الأعتبار الحالة الأجتماعية والحضارية للمجتمع اي درجة قوة العادات وتقاليد والأعراف اجتماعية. (4)

ب.التركيب العمري : الذي يعتبر الأساس الذي يساعد للتعرف على كثير من صفات وخصائص المجتمع وبالأخص معرفة درجة ومعدلات النشاط الأقتصادي والأجتماعي لذلك المجتمع وهو نتيجة حتمية لما هية وحجم الزيادة الطبيعية وتغيرها من فترة لأخرى وبصورة عامة فأن سكان اي مجتمع ينقسم الى ثلاث فئات عمرية مختلفة فيها(صغار السن اي مابين 5-14) سنة و متوسط السن : مابين (15-64) سنة وكبار السن (65- فما فوق)(5). وان زيادة في اي فئة من هذه الفئات العمرية المختلفة هو الذي يحدد نوعية احتياجات المجتمع ونوعية مشاكله وبالأضافة الى مستوى الأنتاجية الحالية والمستقبلية.(6)

---

1) دزەيى،سعيد عزيز ،الهجرة من البلدان الكومنوليت في سياسة الأحزاب البريطانية منذ عام 1950،من مطبوعات أمانة العامة للثقافة و الشباب ،كردستان،طبعة اولى،بدون سنة طبع،ص11.

2) دليل سكان صادر عن مكتب السكاني بالولايات المتحدة الأمريكية، عمان، الأردن، 1998، ص4

3) بريبي،أساليب تخطيط عمالة السكان،ترجمة:أسكندر ياسين،دار التقدم،موسكو،الطبعة الأولى،1979،ص15

4) الراوي،منصور،دراسات في سكان و تنمية،مطبعة وزارة تعليم العالي،جامعة بغداد،الطبعة أولى،بدون سنة الطبع،ص43.

5) خفاف،عبدالعلي،جغرافية السكان،دار الفكر للطباعة و النشر،عمان، الطبعة أولى،1999،ص 216-222.

6) أبو عيانة،فتحي محمد،مشكلات السكان في الوطن العربي،دار المعرفة الجامعية،أسكندرية، الطبعة أولى،1987،ص83.

3-خصائص اقتصادية :- ان الهدف الأساسي من التعرف على الخصائص الأقتصادية للموارد البشرية تكمن من معرفة حجم القوى العاملة ومعرفة الموارد البشرية الفعالين وغير الفعالين داخل المجتمع والذي له دور كبير في تحديد معدلات انتاجية المجتمع وهذه الخصائص تتضمن مجموعة من البيانات عن حجم القوى العاملة داخل المجتمع (اي أفراد فعالين اقتصاديين) (1)، عدد العاطلين في المجتمع وتنسبهم الى مجموع القوى العاملة، توزيع الجغرافي للقوى العاملة تكوين وتركيب (النوعي، المهني، العمري) للقوى العاملة و تحديد نوع الأنشطة الممارسة داخل المجتمع سواء كان (زراعي، صناعي، اداري، خدمي، ....الخ)، وافراد الذين تشتغلون بها وخصائصهم، و تحديد مستويات فرص العمل والبطالة واسبابها ونتائجها..الخ.(2)

4-الخصائص الأجتماعية :- تشمل الخصائص الأجتماعية للموارد البشرية الموجودة داخل المجتمع والذي تشمل حالات الزواج وطلاق وتعلم ولغة ودين ودرجة التحفز داخل أي مجتمع.بالشكل التالي :

أ)حالة المدنية : تشمل المعلومات عن عدد المتزوجون والمطلقون والأرامل وسنهم كل هذا يؤثر على درجة انتاجية المجتمع و تحديد نوعية المشاكل التي يعاني منها. (3)

ب)تعليم : اي تحديد مستوى تعلم الموارد البشرية الذي يتكون منها المجتمع ومستوى تحصيلهم العلمي والدراسي والجهود المبذولة لنشر التعليم ومواجهة مشاكل الأمية لأن مستوى تعليم يحدد درجة الوعي و تحضر المجتمع. (4)

جـ)الدين : اي تكوين الديني له اثر كبير في حياة الكل وقد يبرز اثر هذا من علاقاتهم وتفاعلاتهم الأجتماعية وفي عاداتهم وتقاليدهم وطريقة لبسهم وكلامهم وتعرف على سلوكهم وتصرفاتهم..الخ. (5)

ء)اللغة : والتي تعتبر وسيلة اتصال بين افراد المجتمع واساس عمليات اجتماعية داخل المجتمع وهذ الخاصية يساعد كثير في تعريف على مختلف القوميات الموجودة داخل البناء الأجتماعي للمجتمع ويساعد اللغة على محافظة على بقاء التراث الحضاري للمجتمع. (6)

---

1) أسماعيل،أحمد علي،أسس علم السكان،دار الثقافة للنشر و التوزيع،القاهرة، الطبعة السابعة،1989،ص145.
2) سعدي،عباس فاضل،سكان الوطن العربي،مؤسسة الوراق للنشر،عمان،الطبعة الأولى،2001،ص110.
3) شواورة،سالم علي و أخرون،جغرافية السكان،الصافي للنشر و التوزيع،عمان،الطبعة أولى،2001،ص128.
4) أبو عيانة،فتحي محمد،السكان والعمران الحضري،دار النهضة العربية،بيروت،الطبعة الأولى،1984،ص279.
5) أبو يحيانة، فتحي محمد، جغرافية السكان، مؤسسة ثقافة الجامعية، اسكندرية، طبعة أولى، 1980، ص473.
6) جودة، محفوظ و أخرون،منظمات الأعمال (المفاهيم و الوظائف)،دار الوائل للنشر،عمان،طبعة الثانية،2008،ص158.

- **أهمية الموارد البشرية :-**

تكمن اهمية الموارد البشرية بالنسبة للمجتمع في :-

1. تنبع اهمية الموارد البشرية كونها اهم عناصر عملية انتاجية لأن المجتمع بصورة عامة والمؤسسات الموجودة فيها بصورة خاصة حتى ولو كان لديها موارد طبيعية كافية ولها كافة معدات ومستلزمات واجراءات لازمة لتشغيلها فلا يمكن تحقيق الأهداف الموجودة واستفادة منها دون وجود الموارد البشرية اللازمة لتشغيلها وبالأخص الأيدي العاملة ذات كفاءات جيدة قادرة على الأداء والعطاء والتي تساعد في تحقيق اهداف اقتصادية واجتماعية وحضارية داخل المجتمع او داخل اي تنظيمات اجتماعية مختلفة.(1)

2. تعتبر الموارد البشرية عامل حقيقي للتغيرات الموجودة في اي مجتمع لأنه يتعبر مصادر هامة لكافة القدرات الجسمية والعقلية والذهنية والفركية وخزان لكافة الأبتكارات والأبداعات التي ظهرت في التاريخ، (2) وهي ركيزة اساسية لمواجهة التحديات التقنية والتكنولوجية التي ظهرت بسببها سواء من حيث استيعابها او استغلالها. (3)

3. إلا ان اهمية الموارد البشرية في المجتمع لاتكمن فقط في عمليات الأنتاج التكنولوجي بل تساهم في رفع كفاءة جميع القطاعات والأجهزة والمؤسسات الخدمية والأدارية والأجتماعية وثقافية وصحية وسياسية وقانونية والأمنية والعائلية والروحية والثقافية...الخ، او يقوم بتحقيق كافة اهداف المرجوة لها.(4)
اذن يمكن اعتبار الموارد البشرية اساس لتكوين وبناء المجتمع وبقائه وتطويره وتقدمه و تحضره وبدون وجود الموارد البشرية فأن المجتمعات لاتكون والحيات البشرية لاتظهر وكافة التقدم وتطورات التكنولوجية وصناعية لا تظهر.

---

(1)الزعبي، محمد أحمد، الكتاب المرجعي في الثقافة السكانية، مركز الدراسات و البحوث ،اليمن-صنعاء، الطبعة الأولى، 1994، ص175.

(2)بربر، كامل ،أدارة الموارد البشرية، دار المنهل اللبناني، بيروت، الطبعة الأولى، 2008، ص24.

(3)عبدالله، محمد فريد، التخطيط السياحي، دار المواسم للطباعة و النشر و التوزيع، بيروت، الطبعة الأولى، 2006، ص17.

(4) عقيلي، عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراعتيجي، دار الوائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص29.

- **تخطيط للموارد البشرية :-**

عبارة عن عملية التي تستخدمها المؤسسات من اجل تحديد احتياجاتها من الموارد البشرية كماً ونوعاً الآن والمستقبل وفق نوع وطبيعة الأعمال التي تمارسها المؤسسة ووفق الأهداف التي تسعى اليها والتي تستحدث من الأهداف العامة للمجتمع(1)، لتخطيط الموارد البشرية اهميتها التي تكمن في :-

1. **يساعد في تحديد و تخطيط لأحتياجات من الموارد البشرية الآنية والمستقبلية، بما يساعد في زيادة انتاج المجتمع ومواجهة التغيرات الخارجية والداخلية للمجتمع والمؤسسة . (2)**
2. **يعتبر التخطيط الوسيلة الهادفة من اجل حصول على موارد البشرية اللازمة لعمليات الأنتاج والتسويق و تمويل خلال فترات زمنية متفاوتة مما يساعد في سير العمل المؤسسة بشكل طبيعي دون ان يواجه العقبات والعراقيل بسبب عدم وجود ايدي عاملة اللازمة. (3)**
3. **يساعد على معرفة مراكز القوة والضعف في الموارد البشرية الموجودة داخل المؤسسة والناقصة اي التي بحاجة اليها المؤسسة وايضاً قيام لتدريبهم وتطوير ورفع قدراتها وامكانياتها وايضاً يساعد في تحسين مستوى آداء المؤسسة و تحسين مستويات برا مجها. (4)**
4. **يساعد في تحسين استخدام امثل للموارد البشرية بحيث يساعد المؤسسة في تقليص التكاليف والوقت بأدنى حد ممكن مع زيادة في نتائج. (5)**
5. **يساعد في انشاء قاعدة بيانات اللازمة متاحة للمنظمة والتي تساعد بوضع قرارات التي تساهم في تحسين وتطوير آداء المؤسسة. (6)**

---

(1) الزوكة، محمد خميس، التخطيط الأقليمي و أبعاده الجغرافية، دار الجامعة المصرية، أسكندرية، الطبعة الثانية، 1984، ص17.

(2) النداوي، عبد العزيز بدر، عولمة أدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص45.

(3) السعدي، سعدي محمد صالح، التخطيط الأقليمي (نظرية-توجه-تطبيق)، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، بغداد، الطبعة الأولى، 1989، ص16.

(4) كلالدة، طاهر محمود، أتجاهات حديثة في أدارة الموارد البشرية ، دار اليازوري للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص30.

(5) عيامرة، ثائر مطلق محمد، تخطيط الأقليمي، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص30.

(6) حمود، خضير كاظم و ياسين كاسب خرشة، أدارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الرابعة، 2011، ص40.

وهناك مجموعة من العوامل التي تساعد في تخطيط الموارد البشرية اي لابد ان تأخذ بنظر الأعتبار:

أ. المؤثرات الخارجية: منها العامل الأقتصادي للمجتمع كتضخم الأقتصادي ومعدل البطالة ومعدل اسعار الفائدة بالأضافة الى سياسة العمالة في الدولة، درجة تطور التكنولوجيا الموجودة ونوع وحجم استخدامها، اوضاع سوق العمل والتغيرات التي يطرأ عليها ودرجة المنافسة بين المؤسسات، وعوامل اجتماعية للسكان ودرجة انتاجهم. (1)

ب. المؤشرات الداخلية: اي عوامل المتعلقة بالمؤسسة منها أهداف المنظمة، وضع المالي لها، تغيرات التنظيم التي تحصل فيها وحجم العمل ...والخ. (2)

هناك مجموعة من الخطوات التي تمر بها عملية تخطيط القوى العاملة:

1. جمع البيانات والمعلومات اللازمة عن احيتاجات اللازمة للمجتمع من القوى العاملة بصورة عامة واحتياجات المؤسسة لها بصورة خاصة وخصائص الموارد البشرية التي يحتاجها المجتمع والمؤسسة و تحديد نوع وكمية لهذه الموارد وايضاً جمع المعلومات عن اهداف المؤسسة وبرامجها ووظيفتها وجمع المعلومات عن المكانات والأدوار التي يحتاجه الى الموارد البشرية. (3)
وهذه مرحلة يشمل مجموعة من الخطوات الفرعية وهي عمليات (التحليل للمعلومات التي جمعت في هذه المرحلة عن الموظفين والوظائف وحاجة السوق العمل لها و تحليل التنظيم الرسمي القائم بالمؤسسة وتنبوء الأجمالي بطلب على القوة العاملة....الخ). (4)

2. تحديد الأهداف والسياسات القوى العاملة: وفي هذه المرحلة تحدد الأهداف والسياسات التي يستخدمها المؤسسة مع القوى العاملة الموجودة او التي يمكن ان تتواجد بها وطبعاً هذه الأهداف وسياسات يكون مشتقة من الأهداف العامة للمؤسسة. (5)

---

1) زويلف، مهدي حسن، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، مكتبة الرسالة، عمان، طبعة اولى، 2000، ص51.
2) دليمي، خلف حسين علي، التخطيط الحضري (أسس و مفاهيم)، دار العلمية الدولية للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2002، ص43.
3) بحيري، صلاح الدين، قراءات في تخطيط الأقليمي، دار الفكر المعاصر و دار الفكر، (بيروت-دمشق)، الطبعةالاولى، 1994، ص9.
4) عبداللعلي، حسن ابراهيم ، دراسات في التنمية اجتماعية، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، الطبعة الأولى، 1984، ص30.
5) سالم، محمد نبيل سعد و محمد محمد جاب الله عمارة، أدارة الموارد البشرية في المؤسسات الأجتماعية، مكتب الجامعي الحديث، أسكندرية، الطبعة الثالثة، 2008، ص11.

3. وفي مرحلة ثالثة لابد ان تقوم المؤسسة ببرمجة الفعلية لتلبية تلك الأحتياجات من الموارد البشرية اي لابد ان يقوم بأختيار الموارد البشرية التي يحتاجها ويقوم بتدريبها وتنمية قدراتها وكفاءتها من اجل ان يستفيد من عملها وذلك من خلال جعلها قوى بشرية منتجة وذلك يكون عن طريق البرامج الفعالة التي تصنعها المؤسسة. (1)

ولابد ان توجد في جميع المؤسسات نظام الرقابة وتقيم بهدف تحديد نواحي الضعف والخلل وا نحراف عن ما هو مستهدف سواء بالنسبة للبرامج او بالنسبة للموارد البشرية وبعد تحديد هذه النقاط لابد من تحليلها وارجاعها الى اسبابها الرئيسية ووضع حداً (طرق ووسائل) لمواجهتها. (2)

هناك مجموعة من المستويات لتخطيط للموارد البشرية ومنها :-

1. تخطيط القوى العاملة على مستوى القومي :-عبارة عن عملية تخطيط للموارد البشرية على مستوى القومي اي وضع استراتيجية اساسية للدولة في مجال القوى العاملة وذلك من اجل تحقيق توازن بين عمليات عرض وطلب في سوق العمل ومحافظة على هذا التوازن في حال استقرار نسبي. (3)

2. تخطيط القوى العاملة على مستوى الأقليمي :- بما انه يوجد دول كثيرة يتضمن اقاليم المختلفة اذن لابد من ان توجد تخطيط على مستوى اقليم وتهتم هذا النوع من التخطيط بدول الكبيرة من اجل تحقيق قدر عالي من استفادة من الموارد البشرية المادية والبشرية متاحة فيها ومن اجل تطوير وتنمية اقتصادية واجتماعية لتلك الأقاليم. (4)

3. تخطيط القوى العاملة على مستوى القطاع :-وذلك يتم على اساس مختلف القطاعات الموجودة في المجتمع لأن اقتصاد القومي لأي بلد يتكون من مجموعة من القطاعات اقتصادية مختلفة، مثلاً (قطاع زراعي، صناعي، تجاري، خدمي، اداري، ...الخ)، ويعتبر هذا النوع حلقة الوصل بين تخطيط القومي و تخطيط الأقليمي. (5)

---

(1) ماهر ،احمد ، ادارة الموارد البشرية، دار الجامعية للنشر والتوزيع، اسكندرية، طبعة الثانية، 2008، ص165.

(2) صالح ،عادل حرحوش ، و مؤيد سعيد سالم، ادارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث، وجدار الكتاب العالمي، عمان-أربد، الطبعة الأولى، 2006، ص67.

(3) عباس ،انيس عبدالباسط ، تخطيط وتنمية قوى العاملة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2011، ص128-130.

(4) كلايسون، جون، مدخل الى التخطيط الاقليمي(المفاهيم-النظرية-التطبيق)، ترجمة :أميل جميل شمعان، هتجستون، لندن، طبعة أولى، 1978، ص27.

(5) غنيم، عثمان محمد، التخطيط(اسس و مبادئه العامة)، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الرابعة، 2008، ص49

4. تخطيط القوى العاملة على مستوى المنظمة :-يعتبر هذا النوع من التخطيط الممر اساسي لكافة مستويات اخرى وذلك بسبب أهمية هذا النوع وترابطه المباشرة مع منظمات اخرى وتأثيره المتبادلة بينه وبين آخرين يوجب ان يستمر بدرجة عالية من ديناميكية ومرونة لكي يكون على قدر استيعاب كافة المتغيرات الداخلية والخارجية التي تحدث وذات صلة بعمليات انتاجية. (1)

- **تدريب وتنمية الموارد البشرية :-**

عبارة عن زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع مجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما اجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الأنتاجية لأقصى حد ممكن. (2)

والتدريب: عبارة عن جهة منظم ومخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بخبرات ومعارف معينة و تحسين وتطوير قدراتهم وامكانياتهم وتغيير سلوكهم وا تجاهاتهم بشكل ا يجابي مما يساعد الأفراد على آداء وظائفهم الحالية والمستقلبية الفاعلة، وبالتالي رفع مستويات الأنتاج و تحقيق اهداف التي تسعى اليها المجتمع. (3)

ان لتدريب وتنمية الموارد البشرية اهميتها بالنسبة للفرد نفسه وبالنسبة للمؤسسة وبالنسبة للمجتمع ومن اهم هذه الفوائد : (زيادة انتاجية المجتمع لأنه من خلال تنمية الموارد البشرية والذي يعني تنمية قدراتهم ومهاراتهم واستخدامها في عمليات انتاجية ينعكس هذا على المجتمع وعلى فرد نفسه (4)، هذا بالأضافة الى زيادة الثقة بالنفس والشعور بالذات وشعور بالسيطرة على العمل ومواجهة الصعوبات وهذا يساعد الفرد حتى على حياته الشخصية من خلال ازدياد خبراته ومهاراته استخدامها في مواجهة صعوبات حياته. (5)وايضاً يساعد في تنمية روح التعاون و تحسين علاقات مابين الأفراد و تحقيق التوافق الذاتي والأجتماعي لدى الفرد نفسه. تساعد على نمو المرونة لدى الفرد وقدرته على تكيف مع ظروف المحيطة به...الخ. (6)

---

(1) حسن ،راوية محمد ، ادارة الموارد البشرية في ظل تحديات البيئة، دار الجامعية ،شارع ذكريا عنيم، طبعة الأولى، 2009، ص102.

(2) حسونة ،فيصل ، ادارة الموارد البشرية، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص136.

(3) ظاهر ،يقيم ابراهيم ، تنمية الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث، اربد، الطبعة الأولى، 2009، ص239.

(4) درة،عبد الباري،العامل البشري و الأنتاجية في المؤسسات العامة،دار الفرقان للنشر و التوزيع،عمان،الطبعة الأولى،1982،ص25.

(5) عباس، سهيلة محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الوائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2003، ص187-188.

(6) بوسنينة ،صديق منصور و سليمان الفارس، الموارد البشرية، منشورات اكاديمية لدراسات العليا، طرابلس، طبعة الأولى، 2003، ص203.

ولتنمية الموارد البشرية اهدفه التي يسعى اليها إلا وهي:-

1- العمل على اكتساب الفرد مهارات ومعلومات وخبرات شخصية والتي بحاجة الى تطويرها من اجل آداء الأفضل.

2- اكتساب الفرد انماط سلوكية جديدة يساعده في زيادة انتاجية داخل المجتمع.(1)

3- تحسين وحقل المهارات والقدرات الجسمية والعقلية والنفسية واجتماعية للفرد سواء كان على صعيد حياته الشخصي او مهني او اجتماعي. (2)

4- وصول الى حلول للمشاكل الناجمة عن قصور في قدرات وامكانيات الأفراد وهذا ما يسمى بأهداف حل المشاكل. (3)

5- اهداف ابتكارية وهي عبارة عن اهداف التي يساهم مساهمة فعالة في تطور وتقدم المجتمع بصورة سريعة لأنه يساعد في تحقيق مستويات آداء لم يسبق له مثيل كأقتراح وابتكار المعدات والآت واساليب عمل جديدة...الخ. (4)

اذن يمكن قول بأن الهدف الأساسي التي تسعى اليها عملية تنمية الموارد البشرية (ارتفاع انتاجية الفرد والمجتمع، رفع مستوى روح المعنوية وزيادة ثقة بالنفس لدى الفرد من خلال تحقيق زاته عن طريق تنمية قدراته ومهاراته الكامنة وايضاً تقليل نفقات وتكاليف العمل. (5)

6- ولتنمية الموارد البشرية اهداف اجتماعية وحضارية وليست اقتصادية فقط ذلك لأنه كلما زاد عدد الأفراد المدربين والمتخصصين على فنون الأنتاج وتكنولوجيا وبقية خدمات اخرى يعتبر هذه المجتمع قادرة على سد كافة حاجات الأساسية والأجتماعية والروحية لأفرادها ويعتبر مجتمع ذو مستوى عالي من التقدم والتحضر وتطور. (6)

---

1) كوك،كيبث.ج.،أ ستراتيجية التخطيط،ترجمة:فريق بيت الأفكار الدولية،مؤسسة مؤنحت للتوزيع،الرياض،الطبعة الأولى،بدون سنة طبع،ص76.

2) عبدالرحمن، بن عنتر ، ادارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010، ص94.

3) علاقي، مدني عبدالقادر، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة الحديثة للصحافة، جدة، طبعة اولى، 1993، ص380.

4) علي،عبد الستار محمد، تخطيط و سيطرة على أنتاج و عمليات،دار المسيرة للنشر و التوزيع،عمان،طبعة أولى،2007،ص487.

5) شانداو،أشوك وشلبا كوبرا،أستراتيجية الموارد البشرية،ترجمة:عبدالحكيم الخزامي،دار الفجر للنشر و التوزيع،القاهرة،طبعة أولى،2002،ص46.

6) المرسي، جمال الدين محمد،الأدارة الأستراتيجية للموارد البشرية،دار الجامعية،الأبراهيمية،طبعة أولى،2006،ص15.

ولكن مع كل هذا يوجد مجموعة من المعوقات امام عمليات تنمية الموارد البشرية وبالأخص في مجتماعات النامية، ومنها:

1- افتقارها لأيدي عاملة مدربة والخبرة التي تقوم بعمليات تدريب وتمنية لباقي الموارد البشرية الموجودة في المجتمع ومن اجل استقلال مواردها الطبيعية على افضل وجه.(1)
2- افتقارها للعناصر المهنية والأدارية والتنظيمية التي تساعد المجتمع للوصول الى التقدم وتطور.
3- خلل في طرق التربية والتنمية التي تقدمها مؤسسات الموجودة في المجتمع. (2)
4- عدم وجود مستلزمات مادية (وبيئية والمعنوية) لازمة لهذه العملية. (3)
5- هناك مشاكل او صعوبات اخرى يتعلق بدرجة التثقافة وتعليم والوعي لدى أفراد هذه المجتمعات. ومنها مايتعلق بالعادات والتقاليد والقيم والمعايير الأخلاقية والأجتماعية داخل المجتمع والتي قد تكون احدى صعوبات التي واجه هذه العملية (عملية تنمية الموارد البشرية) (4)وايضاً منها ما يتعلق بنظام السياسي ونضجها التأريخي وافتقار المجتمع لخدمات الصحية وايضاً ما تتعلق بنظام العائلي القرابة والزواج...الخ. (5)

اذن هذا يعني ان عملية تنمية الموارد البشرية تؤثر تأثيراً كبيراً على كافة الجوانب المختلفة للحياة الأجتماعية داخل المجتمع منها الجانب الديموغرافية والتأريخية والأجتماعي واقتصادي وسياسي وديني وثقافي وصحي وتعليمي ومستويات الوعي والحضاري...الخ.

---

1) مشوري، أبراهيم، قضايا التخلف و التنمية في عالم الثالث، دار المنهل اللبناني، بيروت، طبعة أولى، 1997، ص133.
2) حجر، محمد مبارك، السياسات المالية و التقدمية لخطط التنمية الأقتصادية، دار القومية للطباعة و النشر، بدون مكان المطبعة، الطبعة الأولى، بدون سنة الطبع، ص30.
3) هاشم، ذكي محمود، أدارة الموارد البشرية، ذات السلاسل للطباعة و النشر، كويت، الطبعة الأولى، 1989، ص49.
4) سالم، محمد نبيل، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الأجتماعية، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، الطبعة الثالثة، 2008، ص48.
5) الخطيب، رداح، التدريب الفعال، جدار للكتاب العالمي، عمان، طبعة اولى، 2006، ص304-306.

المبحث الثاني : المرأة العاملة

أ)نبذة تأريخية عن المرأة (ادوارها، وظائفها، حقوقها):-

* المرأة في الحضارات القديمة:-

1- بلاد مابين نهرين :- يعتبر حضارة مابين نهرين اولى حضارات التي ظهرت في مجتمعات انسانية والتي ظهرت في حوالي (5000) سنة قبل الميلاد. (1) وكان بلاد مابين نهرين كما دونت مواد القانونية في هذا العصر أهتمت بمسألة احترام حقوق انسان بصورة عامة ولذلك فقد حققت استقلالية للمرأة بصورة خاصة ،(2)ولذلك كان للمرأة حق مطلق لتمتع بحرية بما هو ملك لها اي كانت المرأة في هذه الحضارة حق في امتلاك اموالها المنقولة وثابتة. وحتى بعد موتها فكانت اموالها تنتقل الى اولادها وابـاح القـانون للزوجة عقد الزواج ان تشترط على زوجها عدم تسليمها للدائن الديون التزم بها الزوج قبل الزواج. (3)

وقد فرضت قيود على تصرفات الزوج من اجل محافظة على حقوق الزوجة وذلك من خلال عـدم اعطـاء الحرية المطلقة للزوج بطلاق زوجته بل اعطاها القانون حق الزواج من المرأة اخرى ،(4)فيما لو كان زوجته عاقراً ولم يجلب اولاد او كان مصاباً بمرض خطير ،(2)ولكن في حال ان زوج مصر على ان يطلق زوجته فله حق في ان يقدم الشكوى في المحكمة ضد زوجته واثبات بأدلة عادلة حتى يحكم عليه القانون بطلاق ولكن في جميع احوال حتى لو طلق الزوج زوجته فله الحق في ان يسترد مهرها واذا كان له اولاد فله حق حضانتهم وتمتع بسلطة كاملة عليهم وحتى انها حصلت على جزء من ممتلكات الزوج مقابل تربيتهم. (5)

---

1) أبو صبحة، كايد عثمان، طفرافية المدن،دار الوائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2003، ص107.

2) اوتس، جون، بابل (تأريخ قصور)، ترجمة: سمير عبالرحيم الجبلي، مطابع دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، طبعة اولى، 1990، ص115.

3) دزه ي، شهبال، الوشع الأجتماعي والقانوني للمرأة في كردستان العراق، دار الهماون للنشر والتوزيع، كركوك، طبعة اولى، 2003، ص33.

4) وينهايم، ليوا، بلاد مابين نهرين، ترجمة :سعدي فيضي عبدالرزاق، منشورات وزارة الثقافة والاعلام، بغداد، طبعة اولى، 1981، ص96.

5) حداد، ايفون يزبيك وجون. ل. اسبوزيتو، الأسلام والجنوسة والتغير الأجتماعي، ترجمة: امل شرقي، الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص17.

ولكن في جرم الزنا فالنسبة للزوج لايذكرها القانون لكن بالنسبة للزوجة فقانون يعاقبها بالموت الا في حال صفح لها الزوج.(1) وكان المرأة وباللأخص (المرأة من طبقة أحرار لم تكن محرومة من الثقافة بل كانت ابواب بعض الوظائف و المهن مفتوحة امامها ولكن من ناحية الدينية تميز دور المرأة فكانت كثير منهم قد شغلت مهنة الكهنة وتشغل في المعابد ولهم مركزاً مرموقاً للغاية.(2)

هذا بالنسبة للبابليين ولكن آشوريين يختلفون من البابليين حيث كان السلطة المطلقة للرجل سواء كان (أب، اخ، زوج) ولا يتمتع المرأة بأي من حقوق التي كانت توجد عند المرأة البابلية مثلاً كانت المرأة عندما تتزوج تبقى في بيت والدها و زوجها يزورها ويقدم لها كل ما يحتاجه ويعاقب القانون كل من يقدم لها شيئاَ او يقرب منها سواء كان غريباً او يجهل بأنه متزوجة وكذلك يمكن طلاقها دون اي تعويض او تدخل من المحكمة وكان للرجل حق في ان يتخذ لنفسه خليلات هذا يعني ان المرأة كانت اقل من الرجل.(3)

2-حضارة وادي نيل :- كانت المرأة في الأسرة المصرية له مكانة مرموقة وذلك بسبب انتساب الأبناء الى امها وحتى انه في حال موت الزوجة وعدم وجود ابناء في سن الرشد كانت السلطة تنقل الى الزوجة وكان تسمى المرأة (سيدة البيت)بكل ما تحتمل هذه الكلمة من المعنى،(4) وكانت المرأة تتمتع بأهلية قانونية واسعة بحيث كان لها حق في ان تدير املاكها ولها حق في ان ترافع وان تقسم يمين، ولكن خارج اطار الأسرة وحدهن بنات الأسر الكريمة لهن الحق في تمتع بقدر من الثقافة المرهفة كالفن وشعر وموسيقى ورقص والقرآءة ولكن نادراً ما تجدن الكتابة ،(5)و بالنسبة لمجال السياسي فكان كثير من محيط النسوي الفرعوني مارس نفوذه بقوة فقد وصل كثير من النساء الى قيام برئاسة المصر وسيادة السلطة عليها وكان كثير من النساء في هذا العهد تعمل وجزء منها كان اجنبي اصل بل آسيوي على وجه اخص وكان وضعهن القانوني قريب من العبودية وكانت اعمالهم يتضمن حفر الأقنية وبناء السدود و تجفيف المستنقعات .(6)

---

1) عفراوي، ثلماستيان، المرأة (دورها ومكانتها في حضارة وادي رافدين)، وزارة ثقافة والفنون، العراق، الطبعة الأولى، 1978، ص162.

2) ساكز، هاري، عظمة بابل (موجز حضارية وادي دجلة والفرات القديمة)، ترجمة عامر سليمان، ابراهيم، دار الكتب للطباعة والنشر، عمان، طبعة اولى، 1979، ص211.

3) الباجوري، جمال محمد فقى رسول، المرأة في الفكر الأسلامي، ساعدت أمانة العامة للثقافة والشباب، المنطقة الحكم الذاتي في كردستان، كردستان، الجزء الأول، الطبعة الأولى، 1986، ص21.

4) عبدالواحد، فاضل و عامر سليمان، عادات وتقاليد الشعوب القديمة، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، طبعة اولى، 1979، ص227.

5) بيتر، مونيك، المرأة عبر التاريخ، ترجمة: هنرييت عبودي، دار الطليعة، بيروت، طبعة اولى، 1979، ص42.

6) إيمار، أندرية وجانين أوبواية، تاريخ حضارات العالم (الشرق واليونان القديمة)، ترجمة: فريد م. دعز وفؤاد. ج. أبو ريحان، عويدات للنشر والطباعة، بيروت، طبعة اولى، 2003، مجلد اول، ص74.

ومن منهم حاول هرب من هذه الأعمال كان يعاقب بالعمل مدى العمر في احد مزارع من مزارع الدولة وايضاً كانوا تعملون في (ماشطة، حائكة، طاحنة، راقصات، عازفات، بهلوانات...الخ) وهناك كثير منهم من داونة مهنة الكهنة وكان يخدم الآلهة (آمون، هثور، ايزيس، مون ...الخ) وكانوا تمارسون الطقوس الدينية وكانوا مثلهم مثل كهنة الذكور لديهم ثروات وامتيازات. (1)

3-حضارة يونان :- لم تكن للمرأة اليونانية اي حقوق القانونية او سياسية ثابتة او معينة وكانت المرأة مسلوبة الحرية والأرادة وكان مركزها القانوني ادنى من مركز الرجال . (2)

بحيث كانت تحرم عليها الأعمال ووظائف ادارية وسياسية واداء الشهادة في المحاكم او ان تكون طرفاً في عقد قانوني وكانت دائماً تحت وصايا اقرب أقربائها من الذكور كالزوج والأب واخ او ابن،(3)وكانت المرأة اليونانية وبالأخص الأثينية تعاني من ضعف في شخصيتها الأجتماعية ولم تكن تتمتع حتى بأقل تقدير واحترام واستقلالية حتى في بيت زوجها لأنها كانت تعاني من معاملة تتصف بالأهانة والأزدراء من قبل الذكور ولم تكن لهم الحق في تعليم، (4)وكانت الزواج تتم عن طريق الشراء اي شراء الزوج من قبل الزوجة بمعنى انه كان لكل فتاة عندما تتزوج لابد ان تأخذ معها بائرة من المال والمجوهرات والملابس وفي حال عدم امتلاك الزوجة لهذه البائرة كان لابد ان يقوم الأقرباء بتخصيص بائرة لها لكن هذه البائرة يعتبر من املاك الزوجة وترجع لها في حال انفصالها من زوجها وكان من حق الرجل ان يتخذ لنفسه خليلات ويعاشرها معاشرة الزوجة. (5) وكان الزواج تتم من اجل محافظة على الدولة وبقائها وليس من اجل الحب ولكن مع هذا كان للرجل حق في ان تطلق زوجته او تطردها من بيته دون تدخل من المحكمة وفي حال وجود زنا فلم تكن تؤدي الى طلاق لكن اذا ارتكب الرجل زنا مع مرأة متزوجة كانت يعاقب الأعدام وفي حال عقم المرأة من الحق الرجل طلاق زوجته لهذا السبب ولكن اذا كان رجل عقيماً فله حق في ان يستعين بأحد اقاربه لهذا الغرض ولكن الطفل ينسب للزوج. (6)

---

1) مەزهەر، ئیسماعیل، ژن لە سەردەمی دیمکراسیدا، و. سۆزان جمال، مەکتەبی ناوەندی ڕاگەیاندنی (ی.ن.ك)، سلێمانی، چاپی دووەەم، 2008، ل18.

2) الماجدي، خزعل، المعتقدات الأغريقية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2004، ص364.

3) سباعي، مصطفى، المرأة بين الفقه والقانون، مطبعة جامعة دمشق، دمشق، طبعة اولى، 1962، ص13.

4) حەبیب الله، جمال، بەرەو بەختیاری ئافرەت، چاپخانەی چوارچرا، سلێمانی، چاپی یەکەم، 2006، بەرگی یەکەم، لا37.

5) بیل، اوگست، ژن و سۆسیالیزم، و. ماردین جلال، چاپخانەی تەوار، سلێمانی، چاپی یەکەم، 2007، ص99.

6) قاطرجي، نهى، المرأة في منظومة الأمم المتحدة، (رؤية اسلامية)، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 2006، ص53

وكانت وظيفة المرأة تكون فقط العناية بالمنزل والأولاد ولم تكن له حق في اختلاط بالآخرين وبالأخص الذكور وحتى في البيت كانت تخصص جناح خاص للأناث ولايستطيع احد الا رب البيت زيارتها. (1)

4-الحضارة الرومانية :- فكانت المرأة الرومانية تتمتع ببعض الحرية اكثر مما كانت عليه أخوته في اليونان فكانت المرأة لها الحق في الخروج من المنزل والقيام ببعض الأعمال مثل الزيارات وشراء حاجات منزلية اي كانت لها حق في ان تتجول بحرية خارج المنزل دون اية رقابة او حراسة ولكن بشرط ان تكون قد اخذت اذناً مسبقاً من ولي امرها من الذكور سواء كان الأب او الزوج ولا تسجن في البيت في جناح خاص كالمرأة اليونانية. (2)

ولكن كانت المرأة تعتبر من ممتلكات الزوج وحتى اذا اتهمت بجريمة فكان قانون تعطي حق للزوج بأن تعاقبها وقبل زواج كانت المرأة تعتبر من ممتلكات ابوها حيث كان له حق في ان تبيعها لأي رجل هو يختارها. (3)

ولكن مع كل ذلك فكانت المرأة تعمل خارج المنزل وتمارس الطب (الطبيبة) محامات (محامية) ، ممثلة وفي بعض الأحيان قد تصل الى السلطة السياسية لدولة ،(4)ولكن في مجال الديني لم تصبح لهم مكانة مماثلة التي كانت توجد لدى المرأة اليونانية او مصرية لأن كما ذكر في بعض الكتابات القديمة كان رب البيت الروماني يقوم بممارسة الشعائر الدينية بالنيابة عن الأسرة برمتها. اي كانت تتم عن وكالة ذكورية لذا كانت النساء الرومانيات يقومون بممارسة الشعائر الدينية بصورة سرية ومخفية،(5) وكانت الزواج تتم من خلال عقد موقع من قبل الأب الفتاة وزوجها وتسمى (بأتفاق السيادة) هذا يعني خروج المرأة من السيادة ابوها الى سيادة زوجها ولكن بمرور الزمن تغير هذا النوع من الزواج وقد اظهرت زواج العرفي لهروب من زواج سيادة وكان سن الزواج تبدأ من ثانية عشرة. (6)

---

1) براستد، جايمس هنري، العصور القديمة، ترجمة داود قربان، مطبعة الأمريكانية، بيروت، طبعة اولى، 1936، ص256.

2) أكيال، سابمة، تطور المرأة غبر التاريخ، مؤسسة عزالدين، بيروت، الطبعة الأولى، 1981، ص37.

3) الماجدي، خزعل، المعتقدات الرومانية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2006، ص361.

4) سعداوي، نوال، الأنثى هي الأصل، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، الطبعة الأولى، 1974، ص175.

5) ميفو ليفسكى، أ. س، أسرار الألهة والأديان، ترجمة: حسن ميخائيل اسحاق، دار علاءالدين، سوريا، الطبعة الثانية، 2006، ص53.

6) فرج، توفيق حسن، القانون الروماني، دار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1985، ص222.

5-الحضارة الصينية والهندية :- كانت المرأة الصينية اقل منزلة من الرجل في جميع النواحي الحياة (الأجتماعية، اقتصادية، تعليمية، سياسية، ادارية، قانونية....الخ). فقد كانت تخضع المرأة (لقانون القطاعات الثلاث) وهي طفلة تطيع والدها وكان عليها عندما تصبح الزوجة تطيع زوجها واذا ترملت عليه ان تطيع ابنها، وكانت تربي على اساس الطاعة المطلقة وشعور بالدونية ومطالبة بالصمت. (1)

وكانت الزواج تتم من اجل الأنجاب وليس من اجل الحب لذلك كان الأسرة مقدسة وينظر لها على الأعتبار الأساس لتنظيم العلاقات الجنسية في تلك الأيام ،(2)**وكان النظام الموجودة في تلك الأيام تشجع الأسرة للأنجاب وبالأخص انجاب الذكور بما انهم يساعدون الأهل في حقول والمزارع والقتال ولكن بأختلاف هذا كان انجاب الفتاة تعتبر عقاب للأسرة وكان على الأم تخلى عن بناتها في الحقول حتى تلقي حتفه هذا اذا زاد عن حجمها الطبيعي.** (3)

واختلاط بين جنسين كان معدومة وكانت أختيار الزوجة يتم من قبل الآباء وكانت تربى الفتاة على اساس الحفاظ على بيتها وزوجها وكانت القانون تعطي الحق لزوج بأن له حرية الطلاق زوجته لأي سبب كان. ولكن كانت للمرأة في طبقات راقية لهم جزء من حرية وكانت تعليم منتشرة بينهم وكثير منهم صاروا اطباء وشعراء....الخ. (4)

وفي هند كان زواج الزامي لجميع ويعد اجهاض جريمة لأن عادات وتقاليد ونظام الموجود في ذات الوقت كان يشجع الأسرة على انجاب وكان الزوج له حرية الزواج بالكثيرات ولكن لواحدة منهم السلطة على الأخريات ومن اجل مواجهة الأنحرافات الجنسية كان يوجد (زواج الأطفال) وكان يوجد زواج بالأغتصاب وزواج الحب ولكنهم (الهنديون) كانوا يعتبرون الزواج الذي يتم على اساس الأقتصادي انجح انواع الزواج واحكمهم. (5) **وكانوا يشترطون على ان تكون الزواج تتم داخل نفس الطبقة ولكن خارج العائلة،**(6)

---

1) يحيى، احمد اسماعيل، الأسلام والمعتقدات الدينية القديمة، مكتبة دار العربية للكتاب، قاهرة، طبعة اولى، 2002، ص130.

2) كمال، علي، الجنس والنفس (في طياة الأنسانية، دار الواسط، لندن، طبعة اولى، 1985، ص340.

3) (7 www.we kipedia.org/wi/ei Chinese-marrige,2009.

4) شلبي، احمد، أديان هند الكبرى، مكتبة النهضة المصرية، قاهرة، طبعة التاسعة، 1990، ص73-79.

5) البهي، محمد، الفكر الأسلامي والمجتمع المعاصر، دار الفكر، بيروت، طبعة الثانية، 1971، ص171.

6) ساموك، سعودن محمود وعبدالرزاق رحيم هلال موحي، حقوق انسان في الأديان، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2008، ص38

وكان الأسرة الهندية اسرة ابوية اي كان للأب السلطة المطلقة وكان سيد على الزوجة والأولاد والمرأة كانت ادنى مرتبة من الرجل وكان على المرأة ان تنادى زوجها (بالمولاي او الهي) وعليه ان تمشى خلفها. وكان المرأة تملك المهر وا لهدايا التي يقدموا لها عند زواجها وله حق حكم البلاد في مكان ابنها حتى تبلغ سن الرشد. (1)

- **المرأة في الديانات :-**

يعتبر اليهودين ان المرأة سبب الخطيئة وبسببها طرد الأنسان من الجنة ولذلك عاقبة الله بالحمل والولادة وتسلط الرجل عليها ،(2)ويرى اليهودية بأن المرأة لابد ان تتمثل للرجل كما يتمثل العبد للسيد ولم يكن للمرأة اي زمة مالية حتى كان يهودية يعتبر جميع املاك الزوجة ملكاً لزوجها ولم تكن لها سواء ما فرضه لها من الأموال المهر ويمكن له ان تطالب بها في حال موت الزوج او طلاقها ولم تكن للمرأة حق الطلاق بعكس زوجها التي كان له حرية الطلاق زوجته حتى لو كان على اتفة اسباب. (3)

وعند الوثنين يعتبر المرأة كائناً ناقصاً ولهذا كان مولد البنت تعتبر لعنة للأسرة وكان القانون عندهم يضع المرأة ومالها وشرفها تحت سيطرة الرجل ويعتبر ملكاً لوالدها قبل زواج ولزوجها بعد الزواج. (4)

وبما ان المسيحية ينقسم الى قسمين بسبب نظرة اليها على انها النشأة بسبب شخصين وهما سيد المسيح وقديس بولس (حاخام يهودي) مهتدي للمسيحية و تختلف مكانة المرأة في المسيحية في هذين المذهبين في حين ان المرأة تتمتع بمكانة رفيعة وتعامل معها معاملة الرجل وينظر لها على انه شخص كامل ولم تنقص عن الرجل في اي من الحقوق والواجبات ولذلك يرفض بشكل قاطع الطلاق من المرأة وقيمة المرأة من قيمة الرجل. هذا عن مسيحين (سيد المسيح). (5)ولكن عند (قديس بولس) المذهب الثاني فأنه ينظر المسيحين للمرأة بعداوة وكراهية واحتقار ويعتبرونها اساساً لخطيئة ويؤكدون على دونية المرأة وينادي هذا المذهب بخضوع النساء لرجال كما يخضع الأنسان للرب. (6)

---

1) عنتر، نورالدين، ماذا عن المرأة، دار الفكر، دمشق، طبعة اولى، 1979، ص17-20.

2) عبدالوهاب، احمد، تعدد النساء ومكانة المرأة في اليهودية والمسيحية والأسلام، مكتبة الوهبة ، القاهرة، الطبعة الأولى، 1989، ص194.

3) رمضان، هويدا عبدالعظيم، اليهود في مصر الأسلامية، الهئية المصرية العامة للكتب، مصر، طبعة اولى، 2001، ص207-211.

4) المودودي، أبو الأعلى، الحجاب، دار الفكر الأسلامي بدون مكان النشر، بدون تاريخ، ص26-53.

5) اشتون وإيفلين وجونز جاري وأ. أولسوت، النوع الذكر والأنثى بين التمييز والأختلاف، ترجم: محمد قدري عمارة، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، الطبعة الأولى، 2005، ص227.

6) الوافي، علي عبدالواحد، المرأة في الأسلام، مكتبة غريب، القاهرة، الطبعة الأولى، بدون سنة طبع، ص98.

اما في الأسلام فيقرر القرآن بأن الرجل والمرأة من اصل واحد (((يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتتعارفوا إن أكرمك عند الله أتقاكم))). (1)

ويقرر الأسلام بأن يتمتع المرأة بشخصية مستقلة وحرية الأختيار وجعل من الأسرة مسكناً لرجال والنساء وخلق بينهم المودة والرحمة وهذا يعني بأن الأسلام نادي بأن يتعامل مع المرأة بالمحبة والأنصاف والأحترام والعطف،(2) ولكن مع هذا فقد اتاح حرية للرجل بأن يتزوج من اكثر من المرأة واحدة ولكن بشرط التي اقرها قرآن الكريم وذلك من اجل عدم تعرض لكرامة المرأة وحقوقه. (3)

بعد ما نادى بأن الرجل يمكن ان يقوم بزواج من اربعة نساء ولكن بشرط ان تعدل بينهم وله قدرة على تلبية كافة احتيا جاتهم دون تميز وفي حال كان زوجة عاقمة ولا ينجب الأولاد او في حال كانت مريضة...الخ،(4) وقد اتاح دين الأسلامي الفرصة لطلاق الرجل والمرأة بمعنى ان كلا طرفين لهم الحق بمطالبة الطلاق، ويشارك المرأة في الشهادة ولكن على اساس (فأن لم يكن رجلين فرجل وامرأتان). (5) (البقرة، 282). فهذا يعني ان شهادة الرجل يساوي شهادة امرأتين واما في الميراث فأعطى الحق للرجل حق اثنين (يوصيكم الله بأولادكم مثل حق اثنين). (6)

فهذا يعني ان المرأة قديماً كانت ادنى مرتبة من الرجل ولم تكن لها الحق في تعليم واداره وسياسة و ليست لها الحرية واستقلالية الشخصية وكانت دائماً خلف الرجل ولكن لم يبقى الحال كما هو فلقد اختلف النساء اليوم عن سابقاً في جميع نواحي الحياة (اجتماعية، اقتصادية، سيساية، ادارية، تشريعية، قانونية، ثقافية....الخ). وذلك لعدة اسباب واهمها التغيرات التي حصلت على المجتمعات العالم وحركات تحرير النساء وتغير نظرة المرأة على نفسها وعدم تقبلها لدور التي كانت تمارسه سابقاً والذي ادت بتغير نظرة الآخرين لها ولقدراتها ومهاراتها ومكانتها سواء كان داخل البيت او خارجها.

---

1) القرآن الكريم، سورة الحجرات، 13.

2) پاڕەزانی، عبدالعزیز، خێزانی بەختیارو کۆمەڵی کامەران، چاپخانەی کامەرانەن، سلێمانی، چاپی یەکەم، 1975، ل17.

3) شلبي، احمد، مقارنة الأديان (الأسلام)، مكتبة نهضة المصرية، قاهرة، طبعة عاشرة، 1993، ص212.

4) قادر، سەرۆ، ئافرەت کێشەیەك بەدرێژایی مێژوو، دەزگای توێژینەوەو بڵاوکردنەوەی موکریانی، هەولێر، چاپی یەکەم، 2003، ص23.

5) القرآن الكريم، سورة البقرة، 282.

6) البرهاوي، رعد محمود، المرأة في الحضارة الأسلامية، دار الكتب والوثائق، العراق، طبعة اولى، 2001، ص24.

- **المرأة في قرون الوسطى والوقت الحاضر:-**

لم تكن المرأة الأوروبية في قرون الوسطى تتمتع بأي حق من الحقوق حتى حق قراءة الكتب المقدسة وحتى قرن سادس العشر كانت النساء محدودات التعليم ولكنهم تقدمن في ميدان فكري خاص وفي قرن السابع عشر توسعت حياة اجتماعية واذداد دور المرأة وظهرت حركات لتحرير المرأة ومطالبه بكافة حقوقها التي سلبت منها لقرون عديدة،(1) منها حق المرأة في اختيار زوج او شريك حياة لها لأنه كما اشرنا اليها سابقاً كانت في الماضي الأب هو الذي يختار الزوج او زوج هو يختار الزوجة دون اي اخذ بنظر الأعتبار رأي المرأة وايضاً حرية الطلاق وحضانة الأطفال وعدم طاعة زوجة لزوجها وعدم صبر على تصرفاته معها الذي كان تصف في سابق بالاهانة وتصغير وعدم احترام المرأة وحتى تقبل العذاب والزنا واخذ بالخليلات حتى بمعرفة المرأة. (2)

وايضاً مطالبة بحقه لأن تمتلك شخصية مستقلة عن زوجها وان تكون له كيان خاص لها وهوية خاصة لها وان تتمتع بمساواتها مع الرجل في جميع نواحي الحياة فمثلاً حقه في تعليم القراءة والكتابة ونتيجة لذلك بدأت حركة تعليم المرأة . (3)

والتي احتلت مكانة كبيرة في اواسط قرن تاسع العشر الميلادي نتيجة لثورة الصناعية والتكنولوجية وما رافقها من التغيرات التي حصلت في المجتمع بصورة عامة وعلى واقع المرأة بصورة خاصةلأنه هذه الثورة ادت بخروج المرأة للعمل خارج المنزل ،(4)وهذا ما ادت بدول للأهتمام بتعليم المرأة و تحسين مستواه الثقافي لان العمل خارج المنزل في اي مجال سواء كانت في المعامل او مصانع وتعامل مع تكنولوجيا كان بحاجة الى ان تكون للمرأة حتى ولو كان قسطاً صغيراً من التعليم. (5)

---

1) السمالوطي، نبيل، علم اجتماع التنمية، (دراسة في اجتماعيات عالم الثالث)، دار النهضة العربية، بيروت، طبعة اولى، 1981، ص336.

2) بلخير، ليلي محمد، قضايا المرأة في زمن العولمة، عالم الكتب الحديث، عمان، طبعة اولى، 2010، ص16.

3) محمد، سميرة كامل، التنمية الأجتماعية، (مفهومات أساسية –رؤوية واقعية)، مكتب جامعي الحديث، أسكندرية، طبعة اولى، 1988، ص107-110.

4) أبوزيد، نصر حامد، دوائر الخوف (قراءة في خطاب المرأة) المركز الثقافي العربي، بيروت، طبعة الثالثة، 2004، ص179.

5) شاكەلی، پەری، بەدەست خۆمانە تووندوتیژری دژی ژنان ڕاگرین، چاپخانەی خان لە دهۆك، چاپی یەكەم، 2009، ل175

ولكن مع كل هذا لازالت الأمية واقعاً ملموساً في كثير من الدول العالم حيث تشير تقارير الأمم المتحدة بأن نسبة العام للنساء التي تجيدون القرأة والكتابة (4ر71٪) بالمائة مقارنة بالـ (7ر86٪) للذكور ولكن مع كل ذلك فلقد وصلت المرأة الآن من الثقافة والعلم الى حد لم يكن في الحسبان وكانت اصلاح تعليم المرأة ربطت بصور كبيرة بمفهوم التنمية الأجتماعية والأقتصادية للمجتمع بكل معانيها وبتغيرات التي حصلت في بناء الأجتماعي للمجتمع واعادة اصلاح وتنظيم المجتمع. (1)

وبعد اهتمام العالم بمسألة الزيادة السكانية والتي يعتبر احدى صور لتحضر المجتمع من خلال نمو الطبيعي اي زيادة الولادات وتنظيم النسل حسب الأمكانيات المادية والبشرية الموجودة في المجتمع وبعد ما ظهرت جهد المرأة في زيادة انتاجية المجتمع من خلال استفادة من قدراته وطاقاته كان لابد من مطالبة بحقوق العملية للمرأة ، (2)اي اهتمام بصحة المرأة و بالأخص الصحة الأنجابية للمرأة والتي يعتبر حالة من رفاه كامل بدنياً وزهنياً واجتماعياً في جميع امور متعلقة بالجسم المرأة وجهازه التناسلي ووظائفه وعملياته وليست مجرد سلامة من المرض والأعاقة. وايضاً محافظة على صحة المرأة من خلال اهتمام بقضية العنف ضد المرأة سواء كان العنف الجسدي او نفس او جنسي وسواء كان داخل الأسرة او خارجها. (3)

وبما ان المرأة يعتبر نصف المجتمع بل اكثر واذا كان هذا نصف لايشاركون في زيادة انتاجية المجتمع كما كان في حضارات القديمة وكانوا يعملون فقط في البيت ويعملون في تربية وتنشئة ابناء .

وكان بتطور وضع المرأة منذ قرن تاسع العشر كما اشرنا سابقاً وبسبب خروج المرأة للعمل خارج المنزل ولذلك اصبح عمل المرأة خارج المنزل احد اسباب التي ادت بتطور وتقدم المجتمعات العالم وباللأخص من ناحية الأقتصادية ولكن حتى في العمل كانت توجد تمييز بين الرجال والنساء، بحيث كانوا يعطون اجور منخفضة مقابل اوقات كثيرة من عمل للمرأة . (4)

---

1) خليل، خليل احمد، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة للنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 1972، ص132.

2) جاسم، عزيز سيد، حق المرأة (بين مشكلات التخلف الأجتماعي ومتطلبات الحياة الجديدة)، المؤسسة العربية للنشر والدراسات، بيروت، الطبعة اولى، بدون سنة طبع، ص11.

3) عترسي، جعفر، حسن، المرأة في الأفقية الثالثة، ار الهادي للنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 2004، ص479.

4) غدنز،أنتوني، علم الأجتماع، ترجمة: فايز الصُياغ، منظمة العربية للترجمة، بيروت، الطبعة الرابعة، 2005، ص451

ولكن اختلف الآن فقد برز اهتمام الدولة بقضية حقوق اقتصادية للمرأة نتيجة الظلم الذي نالها المرأة سابقاً سواء كان على مستوى العادات وتقاليد او القوانين ومن اهم هذه الأهتمامات الأتفاقيات الدولية من اجل القضاء على جميع اشكال التميز بين المرأة والرجل في تمتع بحقوق اقتصادية كتحضير لمشاركة في كافة انواع الأعمال خارج المنزل وتمتع بحق الملكية وادارتها وادارة الأرث وحصول على القروض والأمور الأخرى المتعلقة بالملكية والعمل والمال. (1)

ومن اجل ذلك لابد من تغير العادات وتقاليد المجتمعات التي تتضمن نظرة الى المرأة ودورها التي حصرت بالبيت والعائلة فقط وبذلك تكون تحت سلطة الرجل لأنه هو مسؤول عن اطعامها وتأمين السكن والملبس وحاجاتها بذلك تكون على المرأة محافظة على بيتها لانه لو طلقها زوجها فلا توجد لديها مصدر للمال ليساعدها على مواجهة احتياجاتها ،(2)وهذا ما ادت بالمرأة الى تقبل كافة الأهانات والعنف التي يحصل عليها من قبل زوجها ولكن اذا ما اخرجت المرأة للعمل واستقل اقتصادياً من الرجل فليس بحاجة الى ان تتقبل اشياءً لاترغب بها وبما ان المرأة جزء من المجتمع وخاضع لها كذلك كان لابد من تغيير نظرة المجتمع للمرأة واعطائها الفرصة لخروج خارج المنزل. (3)
وبما ان للمرأة في سابق لم تكن له القدرة في تمتع بالسلطة وصنع القرار ولكن اختلف وضع المرأة سياسياً لأن بعد ما شهدت سنوات الأخيرة دعوات عديدة من اجل مشاركة المرأة في عمليات التصويت والأنتخاب وتقلد المناصب العامة ومشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة،(4) وذلك تكون من خلال عمليات التمكين والذي يقصد به (تنمية قدرات ومهارات ومعرفة و وعي المرأة ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف جوانب المادية والأجتماعية وسيكولوجية وسياسية وسيطرة على ظروفها ووضعها ومن ثم اسهام الحر والواعي ومشاركة في بناء المجتمع على كافة الأصعدة)،(5)وبعد ذلك ظهرت اهتمام بالحقوق المرأة في قوانين الدول من اجل حفاظ على تمتع المرأة بكافة حقوقها مثل الرجل وبذلك نرى التغيرات التي طرأت على المرأة من حيث دورها ومكانتها وحقوقها من القديم الى وقت الحالي.

---

1) أبوزيد، أبو الحسن عبدالموجود ابراهيم، التنمية الأجتماعية وحقوق الأنسان، سلسلة مكتب جامعي الحديث، أسكندرية، طبعة اولى، 2009، ص377.

2) جمال، سۆزان، سايكۆلۆژیو مێیەتی، چاپخانەی خانی، دهۆك، چاپی یەكەم، 2009، ص8.

3) ظاهر، احمد جمال، المرأة العربية، دار ومكتبة الكندي، الأردن، الطبعة الأولى، 1987، ص131.

4) أبو زيد، حكمت، إمكانانت المرأة العربية في عمل السياسي، مركز دراسات وحدة العربية، بيروت، 1982، ص165.

5) محمد، محمد عبدالفتاح، الجمعيات الأهلية النسائية، قضايا والمشكلات، دار الكتب الجامعي الحديث، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص202.

أدوار المرأة: (كربة بيت، كالزوجة، كأم، كعاملة):-

1- دور المرأة كربة بيت:-

قال رسول الله (ص): (المرأة سيدة بيتها ومسؤولة عن رعايتها). ان دور المرأة كربة بيت يعتبر احدى ادوار الرئيسة التي تمارسها المرأة منذ الأزل والتي كانت تلازمه في جميع مراحل التاريخية التي مرت بها البشرية،(1) وهي عبارة عن قيام المرأة بأعمال المنزلية بالأضافة الى تربية الأولاد واهتمام بالزوج لذلك يعتبر البيت مملكة المرأة التي تعبر عن شيخصيتها وعن هويتها وهي مسؤولة مسؤولية مطلقة عن خلق جو مليء بالحب والحنان وامن واستقرار داخل هذه المملكة الصغيرة. (2)

وكما كان الرجل يعتبر رب الأسرة ومسؤولة عن تأمين حياة افراده وعيشهم عيشة راضية مرضية بحيث يعمل خارج المنزل في كافة القطاعات (كالزراعة وصناعة وتجارة وادارة وفي مجال الخدمات) من اجل تلبية كافة احتياجات افراده الأساسية وثانوية والكمالية كمسكن والملبس وغذاء....الخ، لذا فأن عمل المرأة داخل المنزل لايقل اهميته من اهمية عمل الرجل خارج المنزل بحيث انه كما قلنا سابقاً مسؤول عن تلبية كافة حاجات اجتماعية ونفسية وروحية لأبناءه وزوجه وحتى لنفسه وذلك من خلال جعل البيت كجنة لكافة افراد الأسرة. (3)

لأن بالأضافة الى تنظيف البيت وطبخ وغسيل والخ فأن له مسؤولية اكبر كربة البيت وهي عمليات التربية والتنشئة الأجتماعية لأبناءها هذا يعني ان حتى لوكانت المرأة داخل المنزل وتعمل داخلها فأن عملها له اهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع التي تعيش فيها لأن هي مسؤولة عن تكوين شخصية ابناءه والتي تكون ابناء المستقبل للمجتمع اذن اي المرأة حتى لوكان داخل مملكتها ولا تخرج منها فانه مسؤولة بصورة مباشرة عن تكوين بناء اجتماعي للمجتمع وله دور كبير في تطورات وتغيرات التي تطرأ على المجتمع،(4)وايضاً مسؤول عن خلق الجانب النفسي في شخصية ابناءه من حيث (التوازن النفسي والتوافق الشخصي والأجتماعي ومشاكل واضطرابات النفسية). (5)

---

1) الخولي، البهي، المأة بين البيت والمجتمع، مطبعة دار الجهادة، القاهرة، بدون سنة طبع، ص136.

2) رمزي، ناهدة، المرأ' والأعلام في عالم المتغير، دار المصرية – اللبنانية، بدون مكان الطبع، طبعة اولى، 2004، ص53-70.

3) الرواجية، عابدة احمد، الحياة الزووجية السعيدة مكتبة الثقافية، بيروت، الطبعة الثانية، 2003، ص107.

4) الحسن، إحسان محمد، المدخل الى علم الأجتماع، دار الطليعة، بيروت، طبعة اولى، 1988، ص122.

5) العتوم، عدنان يوسف، علم النفس الأجتماعي، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص183.

لأن كما اكدت الدراسات بأن نسبة كبيرة من ازمات والمشاكل النفسية التي تظهر لدى افراد المجتمع قد ترجع الى (5) سنوات الأولى من العمر الفرد واذا نظرنا الى هذه المرحلة نجد بان الانسان معتمد اعتماداً اساسياً في هذه المراحل العمرية على أمها اذن فأن دورالمرأة كربة البيت تؤثر تأثيراً كبيراً على المشاكل او صراعات التي تظهر للفرد وذلك من حيث تعامله مع ابناءه ومحافظة عليهم وتلبية حاجاتهم في المنزل. (1)
ونقرأ كثيراً تعليقات ساخرة التي تقلل من شأن المرأة (كربة بيت) و تحقرها في بعض الأحيان على اساس ان هذا يضاد حقوق المرأة ويقلل من شأنها وذلك بسبب نظراتها على اعتبار كونها غير منتجة اقتصادياً اي تعتبر عاطلة ولا تعمل مقابل المال هذا اذا جمعنا الساعات التي تنظف بها البيت على مدار السنة وساعات التي تلبي فيها حاجات الأولاد والزوج كعناية بهم هذا بالأضافة الى تأثيرات الروتين والملل الذي يلازمان هذه الأعمال التي تعملها يومياً والتي تمتد لسنوات طويلة على الجانب النفسي للمرأة وكل هذا بدون اي اجر مادي وحتى معنوي من قبل الزوج والأولاد في بعض الأحيان. (2)
ولكن ليس عمل المرأة كربة بيت بعمل بسيط ولا يمكن نظر أليها بصورة امتهان وكتقليل من شأن المرأة لأن المرأة من خلال ممارستها لهذه الدور البايولوجي والطبيعي فانها تربي اجيالاً وتنشيء بيوتاً على الأخلاق والفضيلة والتي تحمي المجتمع من الأنهيار.

2-المرأة كزوجة :-

يقول الله سبحانه وتعالى: : (ومن أيات ان خلق لكم من انفسكم ازوجاً لتسكنوا اليها وجعل بينكم المودة والرحمة). (الروم: 21). (3)

وفي آية اخرى يقول الله سبحانه وتعالى (والله جعل لكم من انفسكم ازواجاً وجعل لكم من ازواجكم بنين وحفدة). (النحل 72). (4)

---

1) دياب، فوزية، نمو الطفل وتنشئته، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1978، ص121.
2) حجازي، مصطفى، التخلف الأجتماعي – مدخل الى سيكولوجية الأنسان المقهور، المركز الثقافي العربي للنشر والتوزيع، ار البيضاء، الطبعة الثامنة، 2001، ص213-220.
3) القرآن الكريم، سورة الروم، 21.
4) القرآن الكريم، سورة النحل، 72.

يعتبر الزواج العلاقة الجنسية التي تتكون بين (الرجل والمرأة) والتي يشرعها المجتمع وله اهمية كبيرة كونها اساس بقاء المجتمع ومحافظة من الأنهيار وكونها تعطى الشرعية لعلاقات الجنسية بين جنسين تعطى الشرعية للأولاد وبهذا تختلف ادوار التي تمارسها كل من الرجل والمرأة بعد دخولهما لحياة الزوجية بحيث تصبحان الزوج والزوجة وبعد انجاب الأولاد تصبحان الأم والأب وبذلك تزداد واجباتهم وتغير وظائفهم وتزداد مسؤلياتهم. (1)

فأن دور (الزوجة) متأثرة بعدة العوامل من حيث نجاحها او فشلها كزوجة داخل الأسرة ومن اهمها عادات وتقاليد وقيم ومعاير التي تنظر لدور الزوجة حسب مكانتها داخل الأسرة ،(2)وايضاً تعريف زوج لها بالأضافة الى الأساس احكام الخاصة بعمل الزوجة التي حددها الشريعة الأسلامية والتي يدعى بأن تكون مطيعة لزوجها وحريصه على ارضائها وان تكون معها في سراء والذراء وفي الفقر والمرض لاتتذمر من وضعها، (3)وان تكون صبورة مع زوجها وان تكون وفية وصادقة في خدمة زوجها ويحافظ على صون بيتها وان تعلم حقوقها وحقوق زوجها عليه ومن اهم امثلة للزوجة المثالية التي يتمتع بجميع هذه المواصفات كانت سيدة (فاطمة الزهراء)، (4)ابنة محمد سيد المرسلين (ص) وزوجة علي بن ابي طالب (رض). وايضاً على الزوجة ان تكون صادقة مع زوجها ولا تفشى أسرار بيتها اي لاتنشر اسرار زوجها وبيتها في الخارج ويحافظ على ماله وشرفه وبيته وتقف الى جانب زوجه ومشاركة الرأي وان يبعده عن الحرام والزنا. وان تكون مسامحة وحكيمة وزكية وداعية مع زوجها. (5)

ولكن فأن حتى دور المرأة كزوجة قد يختلف من حيث الزمان والمكان فمثلاً كانت في الماضي لما كانت الأسرة ممتدة وكانت تعيش الزوج والزوجة مع آخرين في نفس البيت فأن آباء واجداد وحتى الآن في بعض المجتمعات العالم الثالث التي توجد فيها هذه الأنواع من الأسرة فأن الآخرين يقومون بتوجيه الزوجة وتحديد ادوارها ومسؤولياتها داخل البيت وخارجه ويقومون بتوجييه ومراقبته .(6)

---

1) قەرەداغی، مەهاباد، ئازادکردنی مێژوو (لێکۆڵینەوە لەسەرکێشەی ژنان)، دەزگای چاپو پەخشی سەردەم/ سلێمانی، چاپی یەکەم، 2002، لا59.

2) مۆرگان، مارایل، ژنی نمونەیی، و: مهاباد حسن، چاپەمەنی گەنج، سلێمانی، چاپی یەکەم، 2009، ل81.

3) القاغي، علي، دور الأم في التربية، دار النبلاء، بيروت، طبعة اولى، 1994، ص9-10.

4) الهاشمي، محمد علي، شخصية المرأة المسلمة، (كما يصوغها الأسلام في الكتاب والسنة)، دار البشائر الأسلامية، بيروت، الطبعة الحادية عشر، 2010. ص149-209.

5) ئیزابنیر، فەرناند، گیروگرفتی لەیەك تێگەیشتنی ژنن و میّردی، و: شاکر فەتاح، چاپخانەی ئەسعەدی، بەغداد، چاپی یەکەم، 1985، لا13.

6) بەگیخان، ئەزەندو ئەوانی تر، تووندوتیژی و کوشتن لەسەر بنەمای شەرەف، سەنتەری جێندەرو لێکۆڵینەووەی تووندوتیژی، زانکۆی برسیل لەشانشینی یەکگرتوو و زانکۆی رۆهامپن لەشانشینی یەکگرتوو، 2010، لا19.

7)

ولكن في مجتمعات المعاصر فان دور الزوجة يختلف كثيراً فقد اصبحت مستقلة الى حد كبير واصبح لها حرية اكثر في الأختياراتها ويحافظها ويساندها القانون والرأي العام حتى انه اصبح لها حقوقها الخاص داخل بيتها وحتى على زوجها مثلاً كانت في الماضي عليه تقبل كل اشياء التي تمارسها زوجها عليها من حيث العنف الجسدي والنفسي والعاطفي...الخ، ولم تكن له حق حتى في طلب الطلاق ولكن الآن اختلفت الأوضاع واصبح المرأة يطالب بحقوقها ويطلب الطلاق من زوجها وله استقلاليتها المادية ويجعل من الزوج ان ينفق عليها وتحصل منها على النفقة....الخ. (1)

ولكن مع كل هذا فلابد ان تقوم المرأة (الزوجة) ببناء شخصيتها وتنمي قدراتها ومهاراتها وان تكون لها كفاءتها الخاصة التي تساعده على ادارة بيتها وزوجها بنجاح ولكن هذا ايضا يتأثر بخبرات الزوجة ودرجة ثقافتها وثقتها بنفسها وتحفيزها من قبل الزوج لقيام بهذه المسؤولية العاتقة على كتفيه وان تستعد لحياة الواقعية في الزواج وليس حياة رومانسية مليئة بالحب والعاطفة وعليه تقبل الحياة الزوجية كما كانت وتعمل من اجل تحسينها الى افضل ومواجهة مشاكلها بعناية. (2)

3-المرأة كأم :-

ان الأم اهم منشأ للراحة والمحبة في العائلة واقوى مصدر لسعادتها لذلك لاشك في ان مهمة الأمومة من اخطر المهام وذلك لان الأم انما تتعامل مع الأنسان في بداية مراحل الحياة وقدومه اليها وتصحبه يوماً بعد يوم حتى يقدر على تكميلة حياته ويصبح قوياً من حيث النواحي الجسمية والعقلية والنفسية والأجتماعية ولكن لاينتهي دور الأم هنا بل يصبح دوره مساعداً لهم بصورة او بأخرى. (3)

وهذه الدور يعتبر دور طبيعي لمرأة حيث يكون بسبب خصائصها الجسمية والفسيولوجية والروحية فقد اعدها الله (سبحانه وتعالى) بتحمل هذه المسؤولية الكبيرة ومن اجل تحقيق اسمى اهداف وهي الأنجاب وتربية ابناء من خلال مشاعر الأمومة والحب والعطف والصفاء والعناية والمحبة الموجودة داخلها. (4)

---

1) محمد، محمد عبدالفتاح، ظواهر ومشكلات الأسرة والطفولة المعاصرة (من المنظور الخدمة الأجتماعية، مكتب الجامعي الحديث، أسكندرية، الطبعة الأولى، 209، ص94.

2) الأمين، إحسان، المرأ' أزمة الهوية وتحديات المستقبل، دار الهادي، بيروت، الطبعة اولى، 2001، ص179.

3) لجنة تاليف –مؤسسة البلاغ، دور المرأة في بناء المجتمع، مطبعة صدر، ايران، طبعة اولى، 1997، ص13.

4) يونسكو، دراسات الأجتماعية عن المرأ' في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، الطبعة الأولى، 1982، ص24.

الأم مدرسة للأجيال فهي التي تقوم بذرع صفات حميدة في الطفل وتربيته على ان تكون (الرجل او المرأة) مهمة في المستقبل وان يساعد في انتاجية المجتمع وتطورها وتقدمها ومحافظتها من اخطار الخارجية والداخلية التي تسبب انهيار بناءها. وذلك من خلال تربيتها وفق معاير الأنسانية والأخلاقية السامية.(1)

كانت في القديم او في مجتمعات المتأخرة التي لاتعمل فيها المرأة خارج المنزل ينظرون على المرأة ككائن يقوم فقط بعملية ا نجاب وتربية الأولاد وهذا قد اختلف في مجتمعات المعاصرة والتي تخرج المرأة الى العمل خارج المنزل وتقوم الدولة بتربية وتنشئة اولاد وقد تكون دور المرأة تحدد فقط في عملية الأنجاب والمساعدة اولاد .(2)

فقد اكد (بارسونز) على ان مكونات دور الأم يتأثر بعدد اولاد واعمارهم وبأداء الأم لأدوارها الأخرى (ربة بيت، زوجة، عاملة خارج المنزل)، يرى بأن انشغال الأم بأدوارها قد تخف كما كان حجم الأولاد صغيرة وكلما كبر اولاد وكما تفرغ الى اعمال خارجية وكل ذلك يؤثر على تغير مضمون دور الأم و دور الزوجة وكل ذلك يولد لديها الشعور بالتوتر وعدم الطمأنينة. (3)

وهذا يعني انه كلما يرى بعض ان دور اساسي للمرأة هي الأمومة وتربية الأبناء وكلما خرج المرأة للعمل فكل ذلك يؤثر على نفسية المرأة ويصابها بالصراع الداخلي والخارجي وعدم قدرته على توافق الذاتي والأجتماعي مما يزيد الضغوطات النفسية على المرأة كأحساسيها بالتوتر والغضب وشعور بدونية وانهيار....الخ. (4)

وفي نهاية لابد من اشارة الى ان انتقال الى عهد الأمومة تتطلب من الزوجة تغيرات هامة في سلوكها وتصرفاتها وعلاقاتها مع الآخرى داخل اسرتها وخارجها.

---

1) أبا بطين، أحمد بن محمد، المرأة (راعية في بيتها داعية)، مؤسسة سليمان بن عبدالعزيز الراجمي الخيرية، مملكة عربية السعودية، طبعة الثانية، 426هـ، ص29.

2) هاوندي، محمد، المرأة بين الشريعة والقانون والسياسة، مطبعة وزارة التربية، أربيل، طبعة اولى، بدون سنة طبع، ص8-14.

3) فرج، محمد سعيد، البناء الأجتماعي والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الأسكندرية، طبعة اولى 1989، ص344.

4) Alva myrdal and viola klein, women's two Roles – Home kegan paul condon, 1956, P. 136-137.

4- المرأة كعاملة خارج المنزل:-

يعتبر العمل حق من الحقوق المرأة ولايوجد ما يبرر منعها عن العمل من اجل كسب رزقها الحلال وان تستقيل مادياً عن اسرتها وزوجها والذي يساعد على ان تتمتع بثقة بنفسها وان تكون لها شخصية قوية مستقلة.

ولكن اذا نظرنا عبر تاريخ حتى في مجتمعات المتقدمة نرى بأن المرأة في الماضي لم تكن له حق في خروج للعمل خارج المنزل وحتى ان النساء العاملات كانوا نادرات ولكن كانت القفزة الرئيسية لخروج المرأة الى العمل كانت اثناء حرب العالمية الثانية عندما كانت المصانع والمعامل والمستشفيات بحاجة الى ايدي عاملة بسبب خروج الرجل الى الحرب ولكن خروج المرأة الى العمل قد اثرت تاثيراً كبيراً على المجتمع بصورة عامة من حيث زيادة انتاجيها وتطورها وتقدمها الأجتماعي والأقتصادي وفي جميع النواحي هذا بالأضافة الى تاثيرها الكبير على الأسرة من حيث بناءها ووضيفتها وتقسيم العمل فيها وبناء القوة والسلطة داخلها. (1)

وكما يظهر لنا تاريخ كانت المرأة منذ اذل تشارك الرجل في اعمال خارجية بدءاً من الزراعة وعمل في الحقول حتى وصلت الى يومنا هذا وهي تشارك الرجل في جميع نواحي الحياة كالمصانع والمعامل وفي مسؤليات ادارية وسياسية وفي جميع مجالات (الطب، الهندسة، المحامات،) حتى في مجال العسكري و .....الخ. (2)

ان هذه الأعمال بالنسبة للمرأة مع نجاحات التي حققها الا انها لم تكن سهلة اذا قورنت بالرجل لأن رجل ومنذ اذل بسبب طبيعتها الجسمية كانت خلقت لتعمل خارج البيت ولكن المرأة كانت تمارس عدة ادوار اخرى كربة بيت وزوجة والام لذلك تكافح النساء الآن في وقت المعاصر على جبهتين وهما: الجبهة الأولى: البيئة الذكورية التي تنافسها بالخارج المليئة بالكراهية والأهانة وعدم اعتراف بقدرة المرأة ومنافستهم وعدم اعتراف بحقوقهم وواجباتهم. (3) وجهة الثانية: القلق وتوتر وصراعات التي تصابها المرأة بسبب كيفية قيامها بخلق التوازن ما بين ادوارها وواجباتها والتزامات كل دور على حده وكيفية نجاحها في اعمالها المنزلية والخارجية. (4) ولكن مع كل ذلك فقد اثبتت المرأة جدارتها في كل اعمال التي تقوم بها والتي شملت جميع الجوانب التي يعمل بها الرجل.

---

1) هدية، عبدالله، دور المرأة السياسي في المجتمع المصري، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، بدون مكان الطبع، الطبعة الأولى، 2001، ص14.

2) الدربندي، عبدالرحمن سليمان، دراسات عن المرأة العراقية المعاصرة، الجزء الأول، ساعدت وزارة التربية على نشرة، عراق، 1968، ص24.

3) رويحة،أمين، زوجتك هذا المكان المجهول، مكتبة النهضة، بغداد، الطبعة الثانية، 1987، ص275.)

4) راجح، احمد عزت، علم النفس الصناعي، مؤسسة المطبوعات الحديثة، الأسكندرية، الطبعة الأولى، 1961، ص494

* دوافع المرأة للعمل :-

هناك مجموعة من العوامل او الدوافع التي تؤدي بالمرأة الى العمل خارج المنزل.

1- الدوافع الذاتية :-

كما اشرنا سابقاً ان عمل المرأة تؤثر تاثيراً كبيراً على شخصيتها وتعتبر شعور المرأة بشخصيتها ومكانتها من خلال العمل من اهم الدوافع التي تؤدي بالمرأة لتوظيف طاقاتها وامكانياتها.(1) وان المرأة سواء كانت متزوجة او غير متزوجة او سواء كانت لديها اولاداً وليس لديها اولاد فانه ستشعر بالثقة والكفاءة والنظرة الدونية التي كونت لديها على مرور الزمن كونها اقل شأناً ومنزلة من الرجل ستختفي كلما تشعر بوجودها وبذاتها عن طريق العمل التي تقوم بها وبالأخص اذا كانت العمل تتفق مع هوايتها وطموحها.(2)

هذا بالأضافة الى كونها (العمل) يعتبر علاجاً لبعض الأضطرابات والأذمات النفسية التي تعاني منها المرأة وذلك بسبب كثرة انشغالها بأعمالها التي تنسيها مشاكلها وايضاً بسبب اختلاطها مع الآخرين من نفس الجنس او من الجنس الآخر وتعرف على حياتهم ومشاكلهم كل ذلك يساعده على نسيان همومها او يساعد لأن تزداد خبراتها و تجاربها في الحياة الذي يؤدي بدوره على تنمية قدراته واستخدامها في مواجهة المشاكل التي تعاني منها سواء كانت مشاكل نفسية او ذاتية او مشاكل خارجية مع محيطين بها. (3)

وايضاً يساعده على نمو احساس بالمسؤولية لديه تجاه نفسه واسرته ووطنه وتساعده على رفض الوحدة وان تسعى وراء الأمان وراحة ورضا عن النفس من خلال اثبات قدراته في عمل، ونمو روح المعنوية لديها. (4)

---

1) ويبر، زيتا أنيت، أجمل سنوات في عمر المرأة، دار الفاروق للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 2007، ص113.

2) الشطي، نور الضحي، تنظيم النساء (الجماعات النسائية الرسمية وغير رسمية في الشرق الأوسط)، دار المدى للنشر والتوزيع، بدون مكان النشر، الطبعة الأولى، 2001، ص25-27.

3) السعداوي، نوال، المرأة والجنس، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، الطبعة الثامنة، 1974، ص174-178.

4) موسى، جورج، هل العمل سمة لرجولة تتعارض حقاً مع طبيعة المرأة، 2004/8/21، WWW.C-WE.ORG.

هذا بالأضافة الى وجود رغبة ملحة عند المرأة للعمل خارج المنزل واختلاط بالآخرين من خلال العمل ورغبته في تعلم مهارات فنية وذلك الرغبة قد خلقت بسبب وسائل التي تمارسها الشركات والمؤسسات لجذب المرأة للعمل داخلها والتي قد تكون مقصودة لأن بعض الشركات او بعض الأعمال بحاجة الى ايدي عاملات وليس العاملين بسبب قدراتهم في تيسير امورها على اكمل وجه.(1)

ولكن لابد ان اشارة الى ان مستوى الثقافي في الحياة تعتبر من اهم الدوافع التي تؤدي بالمرأة للعمل خارج المنزل وذلك لأنه اذا كان مستوى التعليمي او مستوى الثقافي او درجة الوعي لدى المرأة على مستوى كبير فهذا يعني ان المرأة لايرضى بأن تبقى داخل المنزل بسبب طموحاته التي كونت لديها والذي تؤدي به الى ان تخرج الى الخارج وان يجد العمل التي تناسبه والتي تساعده على ان تنمي ذاته وقدراته وان تمارس هيواياته وان تصل الى مستوى القيادة وسلطة وصنع القرار داخل المجتمع وتمارس واجباته حتى تستطيع مطالبة بحقوقه داخل المجتمع التي تعيش فيه. (2)

واحدى دوافع الذاتية التي تؤدي بالمرأة للعمل خارج المنزل هي محاولته من اجل حصول على احترام وتقدير الآخرين وحصول على المقبولية الأجتماعية من قبل المحيط التي تعيش فيها.وبما ان طبيعة المجتمعات البشرية وبالأخص في وقت الحاضر قد اوجدت لدى الأنسان نوعاً من المغامرة والمنافسة فأن العمل المرأة قد تكون في بعض الأحيان بسبب حب المغامرة وتعرف على حياة جديدة او بسبب منافسة مع الزملاء او مع الأهل من اجل اثبات الذات او تحقيق هدف ما تسعى اليها. (3)ومما ترى كثيراً انه في المجتمعات البدائية ومجتمعات دول العالم الثالث حتى في وقت الحاضر فأن الأهل قد لاتعطى الفرصة للمرأة لأن تعبر عن ذاتها ولذلك قد تكون احدى دوافع المرأة للعمل خارج المنزل بسبب شعورها بالنقص التي غرستها الأسرة في داخلها وحتى تكون حرة في اعطاء ارادة وافكاره وان تناقش مع الآخرين بحرية دون شعور بالقهر ودونية.(4)

---

1) عبدالرحمن، عبدالله محمد، علم اجتماع الصناعي (النشاة وتطورات الحديثة)، دار النهضة العربية، بيروت، طبعة اولى، 1999، ص220.

2) كرادشة، منير، السلوك الأنجابي في الأردن (دراسات ديموغرافية، مركز القومي للنشر، أربد-اردن، طبعة اولى، 2007، ص8.

3) الحسن، احسان محمد، التصنيع وتغير المجتمع، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، بدون عدد طبعة، 1980، ص100.

4) النابلسي، محمد احمد، الأمين العام للأتحاد العربي للعلوم النفسية، دور الأجتماعي للمرأة في بيئة العمل (اشكاليات والمعوقات)، www.psychiatre-naboulsi,xom.

هذا بالأضافة الى ان أحدى دوافع أخرى لعمل المرأة هي ان كرامتها لاتسمح له بأن تكون عاطلة عن العمل ويقوم الآخرون بأعالتها هذا تعتبر دافع آخر لدى المرأة وهي ترجع الى شعور المرأة بالكبرياء وعدم تقبلها بأن تعيلها الآخرين سواء كان الزوج او الأب او اخ او الآخرين من اهل والأقرباء وفي بعض الأحيان الأصدقاء.(1)

2- الدوافع الأجتماعية:-

ان التغيرات التي طرأت على المجتمعات بصورة عامة والتي اثرت على تغير العادات والتقاليد والقيم والمعايير ونظرة المجتمع للمرأة كل هذه عوامل ادت بالمرأة لأن تخرج من دارها وتشارك في كافة النشاطات الأجتماعية والأقتصادية والسياسية والثقافية والتعليمية والصحية والخدمية وانتاجية وان تقوم بأداء ادوارها على اكمل وجه. (2)

احدى محطات الأجتماعية الأساسية للمرأة هي الأسرة كانت الأسرة في الماضي لايرضى بأن تخرج المرأة الى خارج ليس من اجل العمل بل حتى من اجل التسوق ولا يرضى بأختلاطه مع الأخرين ولكن التقدم والتطور الأجتماعي والأقتصادي وتكنولوجي التي حصلت وبسبب تعقد الحياة وتزايد الحاجات والرغبات كماً ونوعاً لدى الأسرة وابناءها هذا ما أدت بالاسرة بأن ترسل بناتها الى الخارج من اجل ان تعمل وتساعدهم (تساعد الأسرة) في تلبي احتياجاتها وتقليل من مصروفاتها حتى لو كانت جميع مردوداته تصرفها على نفسه فهذا يساعد الأسرة على ان تتخلص من مصروف احد أبنائها . (3)

احدى دوافع اجتماعية اخرى التي تؤدي بالمرأة للعمل وبالأخص في مجتماعات العالم الثالث هي كثرة اوقات الفراغ لدى المرأة وعدم وجود اي مخرج للتنفيس لأنه حتى اذا حاولت ان تخرج من دارها وان تمارس نشاطاً ما فأنه ستجد المجتمع تعيق طريقها بسبب قوة العادات وتقاليد وكثرة احاديث الناس عن خروج المرأة دون مبرر بصورة مستمرة من بينها لكن العمل تساعد المرأة بأن تمليء اوقات فراغها بأشياء ذات قيمة والتي تساعده في اثبات ذاته وحصول على المال. (4)

---

1) شحادة، كمال إبراهيم محمد، اوضاع المرأة العاملة في الفلسطين، 27/نيسان/2008، kamal alqwneh, malstoobblog,com.

2) الراعي، لوريس، التغيير الأجتماعي الأقتصادي في مجتمع البدوي، جروس برس، لبنان، طبعة اولى، 1987، ص14.

3) السروجي، طلعت مصطفى، التنمية الأجتماعية من الحداثة الى العولمة، المكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، الطبعة الأولى، 2009، ص322.

4) ابو زيد، خوايط عدل المرأة في الأسلام، موقع صيد الفوائد www.saaid.net

من ناحية اخرى فأن عمل المرأة واختلاطها مع الجنس الآخر تساعده على اختيار شريك حياته دون ان تفرض عليها من قبل الآخرين (الأهل بالذات) وتساعده في تكوين اسرة مبنية على اسس سليمة وذلك كون الزوج والزوجة منسجمين من حيث آرائهم وأفكارهم ونظرتهم للحياة وتكونان من نفس المستوى بما انهم قد اختاروا البعض في نفس المجال التي يعملون بها.(1)

احدى دوافع الآخرى هي ان العمل تساعد المرأة لأن تتعرف على التغيرات التي حصلت في مجتمعها والتي تؤدي بدوره الى ان تربي ابناءها على العصر التي يعيش الأبناء فيها وليس بطريقة التي تولدوا فيها. (2)

وبما ان التصنيع الحديث والتغير التكنولوجي قد اوفرت ادوات المنزلية الحديثة في البيت تلك الأدوات التي تسهل عمل المرأة في المنزل وتوفر كثير من الجهد والوقت لربة البيت والتي اتاحت لها مجالات اكثر لأن تمارس اعمال اخرى خارج نطاق البيت. (3)

هذا بالأضافة الى وجود مؤسسات حكومية والأهلية (كالحضانة والروضة....الخ) والتي تساعد المرأة في تربية وتنشئة الأولاد على اسس علمية سليمة مما ادت بالمرأة الى ان تخرج وتعمل خارج المنزل وتطمأن من مستقبل اولادها. (4)

وبما ان الحياة بسبب تعقدها بصورة مستمرة والتي حصلت في كل الشخص بأن تعمل بنفسه من اجل مواجهة مطالب حياة اصبحت المجتمع قد تنظر الى العاطل بطريقة الأشمئزاز والأحتقار وهذا ما ادت بالمرأة للعمل كما اكدتها الدراسة على ان نسبة كبيرة من النساء قد تعملن بسب مخاوفهم بأن تحتقرن من قبل المجتمع. (5

---

1) بركات، حليم، المجتمع العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، طبعة اولى، 1984، ص203.

2) دنوس، ايمان احمد، سيكولوجية المرأة العاملة، 2007/5/9، www.ahewar.org

3) درويش، كمال وأمين الخولي، اصول الترويح واوقات الفراغ، دار الفكر العربي، أسكندرية، طبعة اولى، 1990، ص205.

4) صوالحة، محمد احمد و مصطفى محمود حوامدة، اساسيات التنشئة الأجتماعية للطفولة، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 1994، ص96-99.

5) النصار، عبدالكريم عبدالسادة، التصنيع وأثره في حفر التغير الأجتماعي، دار الوضبة للنشر والتوزيع، بغداد، الطبعة الأولى، 1977، ص21.

3- الدوافع الأقتصادية :-

يميل كثير من الباحثين الى ان الدافع الرئيسي للعمل المرأة هو الرغبة في زيادة الدخل وحصول على المال. بما ان مجتمعات تتغير هذا تغير قد اثرت على تغير من الحاجات فمثلاكانت في الماضي الأنسان حاول بشتى الطرق اشباع الحاجات الأساسية كأكل وملبس ومكان يعيش فيه وبسبب وجود المخاطر الخارجية او طبيعيةلم تفكر بحاجات الثانوية او كمالية وذلك بسبب بساطة الحياة آنذاك.(1)

ولكن الآن بسبب تطور وتقدم تكنولوجيا وبسبب الوسائل الأعلام من خلال ما تمارسه من الدعايات والأعلانات الملونة اصبحت حاجات انسان تغيرت الأشياء التي كانت في ماضي تعتبر اشياء كمالية او ثانوية اصبحت الآن اشياء الأساسية مثلاً (السيارة، منزل جميل مليء بالأثاث الراقية، اشتراك في نادي رياضي و موبايل....الخ) . (2)

وايضاً لابد ان تغير بصورة مستمرة وحسب مودة الموسم وهذا ما ادت بأن تزداد مصروفات المنزل والتي لايستطيع الرجل بمفرده ان تعمل من اجل مواجهتها لذلك كان لابد من ان تخرج المرأة للعمل وحصول على مال يساعد بها زوجها وابنائها وتوفير هذه الحاجات لهم. (3)

ولكن هذه الدوافع (المادية) قد تختلف من مرأة لمرأة اخرى حسب مستواهم الثقافي وشخصيتهم الأجتماعية وطبقية فمثلاً النساء في طبقة العليا او طبقة الراقية بسب كونها في طبقة غنية قد لا تحتاج لأن تعمل من اجل توفير المال لأسرته لذلك قد تكون دافع العمل لديه هي تشغيل وقت الفراغ وممارسة هيواية او نشاطات او من اجل الظهور من خلال عملهم في جمعيات خيرية.....الخ. (4)

---

1) عمر، معن خليل و عبداللطيف عبدالحميد العاني، المشكلات الأجتماعية، بدون مكان الطبع و بدون عنوان المطبعة، 1991، ص273.

2) National manpower council, work in the lives of Married women, proceeding of a conference on women, New York), 1958, p.121.

3) الأتروشي، محمد جلال، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية، مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية قانو جامعة كوفة، كوفة، عدد (5)، 2004، ص51.

4) سيدة مجتمعي، (مجلة المرأة العربية) المرأة والعمل: www.mojtamai.com.

هذا تعكس المرأة في طبقة الفقيرة التي تعمل جاهداً من اجل توفير المال لأن تطعم اولادها وتوفر لهم المسكن والملبس وحتى ان نوع العمل تختلف بأختلاف الطبقة الأقتصادية التي تكون فيها المرأة فمثلاً المرأة في طبقة العليا والوسط مقرب الى العليا قد لاتعمل في جميع الأماكن والنشاطات بل تختار الأعمال التي الراقية التي تليق بمكانها داخل المجتمع ولكن المرأة في طبقات الفقيرة قد تعمل حتى في ادنى انواع الأعمال واكثرهم اشمئزازاً. (1)

وحتى ان تصريف المال التي تحصل عليها المرأة في العمل قد تختلف بأختلاف الطبقات فالمرأة في طبقة الغنية قد تصرف اموالها في سفر او سياحة او على الخادم او مربية التي تعمل في منزلها، اوعلى الاكسسوارات ،سيارات موبايل....الخ بينما المرأة في طبقة الفقيرة قد تصرف مالها على اطعام ابناءها وتلبية حاجات الأساسية للأسرة التي تساعدهم على البقاء حياً. وفي طبقة المتوسطة قد تصرف على تحسين مستويات المعيشة و تحقيق الرفاهية للأسرة. (2)

ودافع المادي للمرأة قد تختلف بأختلاف الحالة الأجتماعية لدى المرأة من حيث (الأعزب، المتزوجة، الأرملة، المطلقة)، على رغم من ان دوافع الأقتصادية تعتبر مهمة بالنسبة لعمل المرأة الا اننا لا يمكننا اعتبارها الدافع الأساسي بنسبة لجميع النساء بل قد تختلف من مرأة لمرأة اخرى قد تكون الدافع الأقتصادي اساس والأهم بالنسبة لمرأة ما وقد لاتكون كذلك بنسبة لآخر. (3)

وبما اننا في علوم اجتماعية نقر بأن اي ظاهرة تظهر في اي مجمتع قد تكون لديه مجموعة من العوامل والمسببات وقد لاتظهر بسبب عامل واحد وذلك بسبب كونها (الظاهرة) لديها عدة جوانب وهذه عوامل متداخلة ومترابطة تؤثر فيها بدرجات متفاوتة وبالنسبة لعمل المرأة لا يمكننا ان تقر بأنها قد تظهر بسبب عامل واحد بل جميع عوامل مترابطة ومتداخلة تؤثر في اظهارها.

---

1) حجازي، محمد فؤاد محمد سيد، أثر التصنيع في الأسرة مع دراسة ميدانية عن إ نحراف الأحداث فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية آداب، 1965، ص130-131.

2) سيدة مجتمعي، مجلة المرأة العربية، دوافع خروج المرأة للعمل، www.mojtamai.com.

3) المالح، حسن، المرأة والعمل والصحة النفسية، استشاري طب النفس، دمشق، www.hayatnafs.com.

* مشاكل المرأة العاملة :-

عندما نتحدث عن المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة فنقصد بها جملة الصعوبات والعقبات التي تعاني منها المرأة العاملة سواء كانت نفسية او اجتماعية (كونها ام وزوجة وربة بيت) او في العمل....الخ ومن اهمها :

1. المشكلات النفسية (الذاتية) التي تعاني منها المراة العاملة :-

أ)مثل (القلق والخوف): بما ان المرأة العاملة ليست وحده بل كائن اجتماعي تعيش في بيئة اجتماعية تحيط بها مجموعة من الأشخاص مقربين وله مكانته داخل هذه البيئة وادواره التي لابد ان تقوم بها على اكمل وجه وكا ذكرنا سابقاً بان المرأة ليست له دوراً واحدة بل عدة ادوار ومن اهمها (ربة بيت، زوجة، ام) ومسؤولة مسؤولية كاملة عنها وعندما لاتقوم بأدواره كما يجب فهذا يشعرها بالقلق والخوف من الفشل والتوتر بسبب عدم قدرته على خلق توازن بينها والذي ينتج عنه اضطراب عاطفي وانفعالي وتظهر بصورة مخاوف عديدة.(1)

وسبب آخر لظهور حالة من القلق والتوتر والخوف لدى المرأة العاملة هي عدم التوافق في العمل نتيجة ظروف العمل ذاتها، مثلاً: عدم توافق العمل مع قدراته وطموحاته وهيواياته او عدم تكيف مع المدير والزملاء في العمل.....الخ. (2)

ب)الأجهاد والتعب: ان عمل المراة اليومي والطويل تنعكس عليها (على صحتها الجسمية والذهنية والنفسية وتصابها بالأجهاد وتعب وشقاء ورغبة في ترك العمل والعودة الى المنزل. مما ظهرت في دراسة اجراها وزارة العمل الأمريكي عام (1994) وتناولت (25000) مرأة تمارسن نشاطاً مهنياً متنوعاً وتشير الدراسة الى ان (60٪) منهم ترغبن في ترك العمل والعودة الى المنزل بسبب الأجهاد الذي تعانون منها. (3)

---

1) عوض، عباس محمود، دراسات في علم النفس الصناعي والمهن، هيئة مصرية العامة للكتاب، أسكندرية، طبعة اولى، 1977، ص68-70.

2) راجح، احمد عزت، اصول علم النفس، دار القلم، بيروت، بدون عدد الطبع، بدون سنة الطبع، ص603.

3) مايو، الفون، التصنيع والمشاكل الأنسانية، ترجمة: محمد عماد الدين اسماعيل وآخرون، مكتبة القاهرة، القاهرة، الطبعة اولى، 1960، ص47.

جـ)الأنفعال: من طبيعي انه نتيجة الأجهاد والتعب والقلق والتوتر والمخاوف التي تعاني منها المرأة العاملة بسبب تأثير اعمالها على ادوارها الآخرى داخل المنزل فأنها تصاب من نوبات الأنفعالية، و اذا كانت المرأة متزوجة وام الأطفال فأنها تكون تحت ضغط كبير وتكون مشتتة مابين عمل ومشاكله وما بين دور (الحضانة ...الروضة) والمنزل ومسؤولياته والأوضاع الأقتصادية، بالأضافة الى انه توجد انفعال مزمن في حالة مرأة العاملة يولده روتين وتكرار نفس الظروف بصورة يومية ومستمرة واطالة تفكير في حوادث مؤلمة ومخيفة وتوقع ظهور مشاكل سواء كان على صعيد اجتماعي او اسري او مهني.(1)

د)الأكتئاب والأحساس الذنب: تشعر المرأة العاملة بأكتئاب واحساس بالذنب وتأنيب الذاتي(2) نتيجة تشتت افكاره مابين عملها وظرورة تأديتها على اكمل وجه وما بين اسرتها واطفالها ومنزلها وقيام بواجباتها وهذه احاسيس تؤثر على بناء شخصيتها وتنعكس على سلوكها وتصرفاتها وتسبب هذه المشاعر بعض الأعراض ثانوية فقدان الشهية والآكتاب والبكاء...الخ. واذا اشتدت الحالة الأكتائبية التي تعاني منها المرأة تصابها بامراض نفسية. (3)

هـ) الصراع العاطفي وتأزم النفس: ان الصراعات العاطفية التي تعاني منها المرأة قد تكون بسبب اصابتها بالمتاعب والأرهاق العصبي وبسبب انها تكون دائمة التفكير مهمومة –مشغولة بال، قلقة المخاطر وتخاف على اطفالها في غيابها وعلى زوجها. (4)

وشعورها بالنقمة والكراهية لعملها وتفكيرها بمسؤوليات البيت عند رجوعها من العمل والتعب التي تنظرها في المنزل.

---

1) مهدي، مهدي صالح، علم النفس الصناعي، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، بدون عدد الطبعة، بدون سنة طبع، ص21.

2) حسيب، عبدالمنعم عبدالله، مقدمة في الصحة النفسية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، أسكندرية، الطبعة الأولى، 2006، ص39.

3) كاشدان، شيلدوف، علم نفس الشواذ، ترجمة: احمد عبدالعزيز سلامة، دار القلم، كويت، بدون سنة طبع، ص108.

4) اللهيتي، مصطفى عبالسالم، القلق لدراسات في أمراض النفسية الشائعة، بدون عنوان المطبعة، بغداد، الطبعة الثانية، 1985، ص24-28.

ولكن هذه الصراعات النفسية والعاطفية التي تعاني منها المرأة قد تختلف من المرأة لاخر حسب شخصياتهم واتزانهم، فمثلاً اذا كانت المرأة متزن الشخصية وذات نضج العاطفي والأنفعالي فأن مشاكل حياتها لاتؤثر عليها وتستطيع مواجهتها وخلق اتزان من حياتها الشخصية واجتماعية خلق استقرار من حياتها على صعيد المهني والأسري والأجتماعي بعكس المرأة غير ناضجة غير متزنة. (1)

2- المشكلات الأجتماعية:-

هذه المشاكل عبارة عن مشاكل المرأة كونها (ام، زوجة، ربة بيت) اذن يمكن ان نسميها المشاكل الأسرية. فقد كان الهدف الأساسي لتحرير المرأة من قيودها داخل المنزل وخروج الى العمل خارج المنزل كان لتخرج من استغلال الزوج لها ولكن كما يقول (كلارا زايكين) ان تغير التي حصلت عليها المرأة نتيجة خروجها من دارها لعمل خارج المنزل تكون تغير بسيط في مشهد بحيث تحولت عبودية الزوج الى عبودية رب العمل وكانت الهدف الرئيسي منها هو تقليل العب التي كانت على عاتق الزوج. (2) و تخلي عن بعض مسؤولياته للمرأة كمسؤولية تأمين لقمة العيش والمسكن والملبس لأسرته، بالأضافة الى ان بعض الرجال قد تخلوا نهائياً عن هذه المسؤولية بحيث يجلسون في المنزل ويتركون زوجاتهم تعمل خارج المنزل مستخدمين مبررات عديدة وحتى ان هذا لايعني (اي جلوس الرجل في المنزل) بأنها ستساعد المرأة في شؤون المنزل وتربية الأبناء بل كل ذلك من أجل تحويل اعالة الأسرة الى عاتق الزوجة. (3)

وتظهر استغلال المرأة العاملة من قبل زوجها في صور شتى ومن اهمها بالأضافة الى ما سبق عدم اعطاء فرصة لأستقلال المرأة العاملة مادياً وذلك بسب عدم اعطاءها الحرية لتتصرف بالدخل الذي تكسبه واخذها كلها منها، (4)

---

1) كفافي، علاءالدين، الصحة النفسية، هجر للطباعة والنشر، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1990، ص310.

2) تلوعى، رؤيا، هەرگیز لەژن بونم پەشیمان نیم، د. ئازاد بەرزنجی، دەزگای چاپو پەخشی سەردەم، سلێمانی، چاپی یەکەم، 2005، لا29-31.

3) راجح، احمد عزت، اصول علم النفس، دار القلم، بيروت، طبعة اولى، بدون سنة طبع، ص603.

4) العواودة،العنف ضد المرأة في المجتمع الاردني ،مكتبة الفجر ،أربد،الطبعة الاولى،2002،ص30.

واحدى مشكلات الأسرة اخرى التي تعاني منها المرأة العاملة رغم استقلال زوجها لها فان الأسرة كما تظهر من خلال الكتابات كانت تتميز بنمط خاص سابقاً وكانت الأدوار والأعمال منقسم بين الزوج وزوجة بصورة دقيقة ومقدسة حيث كان زوج تعمل خارج المنزل والمرأة تعمل داخل المنزل وتهتم بشؤون البيت والأولاد والزوج، (1) لكن اختلفت الآن بحيث اثرت عمل المرأة على تغير الأدوار وتنقسم العمل وحتى سلطة القرار داخل الأسرة ولم تكن مقتصرة على احد الزوجين بل اصبحان شريكان في جميع اعمال منزلية (كالطبخ وتربية اولاد...الخ) وما فيه. (2)

بالأضافة الى انه كما ذكرت الدراسات ان حتى علاقات الزوجية قد تأثرت بتعليم المرأة وعملها خارج البيت مثلاً اصبحت المرأة الآن حرة اكثر في خروجها وممارستها لنشاطاتها دون اعتمادها على الرجل كما ادت الى عدم تقبلها لتوجيهات زوجها وسلطتها عليها والتي تصل في بعض الأحيان الى حد ظهور خلافات بينهم او وصولها الى الطلاق. (3)بالأضافة الى انه تسمع كثيراً وجود حالات طلاق بسبب الخيانة الزوجية التي تكون احدى مسبباتها عمل المرأة ومحيط العمل التي تعمل بها وانشاء علاقات الحب والغرام مع الزملاء في العمل وهكذا. (4)

وهناك جملة من مشاكل الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة وحتى اسرتها وبالأخص اودلاها منها فقدان الأولاد لحنان الأم و ووجودها الدائم وخاصة في مرحلة الطفولة والتي تعتبر المرحلة اساسية لبناء شخصية.(5)

---

1) الخولي، سناء، الزواج والأسرة في عالم متغير، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، بدون سنة طبع، ص95ص307.
2) الجلبي، علي عبدالرزاق، علم اجتماع الصناعة، دار المعرفة الجامعية، الأسكندرية، طبعة الثانية، 1989،ص307
3) الباشا، وسيلة عاصم، التوافق بين الزوجين وأهميته في أستقرار الأسري، مقالة منشورة في مجلة دراسات للأجيال، العدد الأول، 1988، ص207.
4) عمر، معن خليل، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيعه، عمان، طبعة اولى، ص227.
5) عبدالرحيم، عبدالمجيد، تمهيد في علم الأجتماع، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1968، ص208.

الأنسان اذن فقدان الأولاد من ام تؤثر تأثيراً كبيراً على شخصيتهم في مستقبل وعدم قدرة المرأة العاملة لأن تجد مساحة من الوقت لعناية ورعاية النفسية واجتماعية لأولادها وحتى انه كما ذكرنا سابقاً ان العمل المرأة تؤثر على عمليات التنشئة اجتماعية للأولاد وتربيتهم وتؤثر على تحصيلهم الدراسي وتكيفهم لمحيطهم التي تعيشون بها وامراضهم. (1)

3- المشاكل المهنية :-ومن اهمها :

1-اسغلال رب العمل :-كما ذكرنا سابقاً بأن خروج المرأة للعمل كانت بسبب ثورة الصناعية وحرب العالمية الثانية وكانت ظاهرة تشغيل البنات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالنمو الأقتصادي لبعض البلدان ولكن كانت المرأة تعاني من الماضي وحتى الآن من استغلالها من قبل رب عملها واحدى صور استغلال كانت بسبب قيام المرأة بأعمال واشغال كثيرة وصعبة وعلى مدى ساعات كثيرة ولكن بأجر اقل من اجر التي كانت تحصل عليها الرجل وهذا ما ادت بالحركات تحرير النساء بأن تطالب بمساواته المرأة مع الرجل من حيث الأجر وحتى الأعمال.(2)

بالأضافة الى ظهور شركات متعدد الجنسيات التي اسست في بعض الدول النامية والتي انشئت من اجل خدمة مصالح الطبقة الغنية وكانت هذه المؤسسات قد تستغل النساء وذلك من خلال توظيفهم في ظروف عمل بائسة وتقليل من الحقوق وحد الأدنى من الأجور وعدم وجود ضمان جديد حيث انهن خاضعات لظروف عمل مستهلكة للطاقة، رتيبة، وكثيراً ما تكون مهددة للصحة بالأضافة الى تصرفهم للأذلال والشتم من قبل رؤسائهم. (3)

وهناك نوع آخر من المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة وهي (حوادث العمل) المقصود به (اصابة وظروف طاري لاارادي يصاب بها العاملة فيكون سبباً في تعطلها عن قيامه بأي نشاط اخرى في مؤسسات اخرى سواء كانت جسدياً او فكرياً. (4)

---

1) الحداد، د. يحيى فايز، المرأة والتنمية في الثمانينات، الجمعية الثقافية الأجتماعية للنسائية، كويت، مجلد الثاني، الطبعة اولى، 1982، ص763.

2) ئەحمەد، كمال مەزهەر، ئافرەت لە مێژوودا، چاپخانەی الحوادث، بەغداد، چاپی یەكەم، 1981، لا30.

3) ايجلز، جان، ضوابط الدخل في العنف البيتي على الجنس في الأوضاع الأنسانية، مشق ابحاثه الطارئة ونائب امين العام للشؤون انسانية، تحت منشور، 2005، ص39.

4) عوض، عباس محمود، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، طبعة اولى، بدون سنة الطبع، ص26.

هذا على مستوى العملة ولكن قد تحدث في بعض الأحيان بأن المؤسسة او المعمل او مصنع التي تعمل بها العاملة يصاب بحوادث التي تسبب بخسائر مادية لها ويؤدي بتعطيل العاملة للعمل داخل هذه المؤسسة. (1)

وفي كل حال من هذه الاحوال فأن الحادثة التي تحدث بصورة لاارادية وغير متوقعة سواء كانت على مستوى فردي او مؤسسي او حتى المجتمع فأنها تسبب تعطيل المرأة وعدم حصولها على دخل ومعاشها المادي مما تؤثر سلباً على معيشتها هي واسرتها. (2)

وايضاً يعتبر الأبتزاز الجنسي في العمل احدى المشكلات المعاصرة التي تعاني منها المرأة العاملة وذلك تظهر بسبب احتكاك المباشر بين المرأة والرجل قال (لين فارلي) في كتابها (الأبتزاز الجنسي) بأن (تأريخ ابتزاز المرأة جنسياً قد بدأت منذ ظهور الرأسمالية ومنذ التحاق المرأة بالعمل). (3)

وقد تصل ابتزاز الجنسي للنساء في اماكن عملهم الى حد الموت عند المرأة وكانت تمارس هذه الأبتزاز بصورة كبيرة واولاً على يد رب العمل وبعد ذلك المسؤول المباشر عن المرأة في عملها او من قبل زملائها من ذكور وتكون غالباً تحت تاثير تهديدها بالفصل من العمل او تهديدها بتشويه سمعتها واخلاقها ويعتبر هذه (ابتزاز الجنسي) نوع من العنف التي تمارس ضد المرأة وبالأخص في مجتمعات العالم الثالث كون المرأة لاتعترف بكلامها في حال تقدمن بشكوى ولذلك كانت تستلم لهذه ابتزاز ولا تقاومه في بعض الاحيان. (4)

---

1) شيخاني، سمير، علم النفس في حياتنا اليومية، دار الآفاق الجديدة، بيروت، الطبعة السادسة، 1986، ص20.

2) جلال، آمال، مسؤولية المؤجر عن الحوادث الشغل او الأمراض المهنية، مطبعة كلية علوم القانونية والأقتصادية والأجتماعية، الرباط، الطبعة الأولى، 1977، ص306.

3) صالح، عامر، المرأة والمتلازمة الثلاثية: الأضطهاد – الأعتداء – الأغتصاب، www.maakom.com. والتي تؤدي بهور حالة من الأقراف النفسي لدى المرأة والتي تؤثر بصورة غير مباشرة على هور حالة من عدم رضى عن العمل التي تمارسه المرأة العاملة.

4) عسكر، علي وجعفر يعقوب الريان، السلوك البشري في مجالات العمل، درا السلاسل، الكويت، طبعة اولى، 1982، ص84.

الفصل الثالث

المبحث الاول :أساسيات تنظيم المجتمع

- **التطور التأريخي لطريقة تنظيم المجتمع:**

لقد أدت مجموعة من العوامل و الاسباب الى ظهور طريقة تنظيم المجتمع كطريقة علمية و يعمل على اساس العلمي منها : ظهور الديانات السماوية التي وجدت من اجل نشر الحب و السلام والتعاون و مساعدة الانسان للاخيه الانسان و مساعدة الفقراء وكان لها هدف تسعى اليه الانسان و هي تحقيق الرضى الالهى و لضمان الحياة الاخرة و لكن لم تكن المساعدات تمنح على اساس علمى و لم تحدد من هم اشخاص المستحقين لهذه المساعدة .(1)

و أيضا ظهور (قانون اليزابيث للفقراء) سنة (1601) في انجلترا و التي قام بوضع مجموعة من التشريعات الجديدة من أجل تنظيم كيفية تقديم المساعدات للفقراء و تحديد الاشخاص التي تشملهم عمليات المساعدة .(2) و بسبب عدم قدرة هذا القانون على مواجهة المشاكل الموجودة في المجتمع وعدم القدرة على تقليل نسبة الفقراء و المحتاجين مما أدت الى أنشاء جمعية ب (لندن) سنة (1868) لتنسيق الخدمات التي يقدمها الهيئات الاهلية و الحكومية للمحتاجين حتى لايتكرر لانه كان يوجد فقراء يستلمون المساعدات من عدة جهات في ان واحد وقد سميت هذة الجمعية (جمعية تنظيم الاحسان)،و بعد حوالي (9) سنوات انتقلت هذه الجمعية الى الولايات المتحدة الامريكية و بالتحديد في سنة (1877) و التي انشئت لاول مرة في مدينة (بافلو و نيوروك).(3)

وبعدها ظهرت حركة (المحلات الاجتماعية) في اوروبا وبعد ذلك انتقلت الى الولايات المتحدة الامريكية وبسبب تطور و تقدم المجتمع و تطور العلوم و تكنلوجيا قد أسست عديد من المشروعات و المجالس و الا تحادات و الجمعيات الاهلية و الحكومية و صناديق التمويل المشترك والتي يعتبر المراحل التي مرت بها طريقة تنظيم المجتمع و أجهزته بصورة عملية.(4)

---

1) بدوي، السيد محمد، نظريات ومذاهب اجتماعية، دار المعارف، مصر، طبعة اولى، 1969، ص346.

2) يونس، فاروق زكي، الخدمة الأجتماعية والتغيير الأجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، ص2.

3) حسن، محمود، مقدمة الرعاية الأجتماعية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، الطبعة الأولى، 1985، ص62.

4) عثمان، عبدالفتاح وآخرون، مقدمة في الخدمة الأجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، طبعة اولى، 1985، ص115-116.

- **اهداف تنظيم المجتمع:**

الهدف عبارة عن مجموعة من القرارات الذي يحدد مسار المهنة و ايضا يحدد طريقة عمله و المؤسسات التي يعمل بها و الاشخاص العاملين و المستفيدين منها.(1) تنظيم المجتمع شأنه شأن باقي العلوم قد و ضع لنفسها مجموعة من الاهداف العامة:

الاهداف العامة التي تسعى اليها تنظيم المجتمع هي:

تحقيق الرفاهية الاجتماعية و الاقصادية للافراد المجتمع و تأمين حياة أفضل لهم تنمية قدرات و امكانيات افراد المجتمع و أشباع جميع حاجاتهم الاساسية و الاجتماعية والروحية و حل كافة مشاكل التي يعانون منها،و تنمية و تطور و تقدم المجتمع من كافة جوانبه.(2)

أما بالنسبة للاهداف الجزئية التي يسعى اليها تنظيم المجتمع :

1.الاهداف التخطيطية : وهى دراسة المجتمع دراسة علمية كاملة و شاملة عن كافة الموارد الطبيعية و المادية و البشرية و معرفة كافة حاجات أفراده و كافة مشاكل التي يعانى منها المجتمع و على أساس المعلومات الموجودة وضع خطة علمية للاصلاح المجتمع. (3)

2.الاهداف التنسيقية: أي تنسيق مابين الجهود الاهلية و الحكومية من ناحية ، و تنسيق مابين الخدمات التي يقدمها المجتمع للافراده عن طريق مؤسساته حتى لايتكرر و يضيع الوقت و الجهد و المال . (4)

3.الاهداف التدعيمية: و هذا يعني مساعدة المؤسسات و الجمعيات الاهلية مسعدة مادية و معنوية حتى يضمن مشاركتهم مشاركة فعالة فى النمو الاجتماعي و الاقتصادي للمجتمع . (5)

.الاهداف التثقيفية :وهي رفع المستوى التعليمى و المعرفي و الثقافي للافراد عن طريق تحسين برامج التوعية التي يضعها المجتمع من أجل تعرف الافراد على أنفسهم وهذا يضمن مشاركتهم بصورة أفضل.(6)

---

1) حسانين، سيد ابوبكر وآخرون، الخدمة الأجتماعية في نظام الأشتراكي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، طبعة اولى، 1966، ص19.
2) غرايبة، فيصل محمود، الخدمة الأجتماعية في المجتمع العربي المعاصر. دار الوائل للنشر والتنزيع، عمان، طبعة اولى، 2004،ص35.
3) احمد، احمد كمال وعدلى سليمان، الخدمة الأجتماعية والمجتمع، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، الطبعة الأولى، 1964، ص156.
4) قمر، عصام توفيق وسحر فتحي مبروك، مقدمة في الخدمة الأجتماعية، دار الفكر، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص129.
5) شوقي، عبدالمنعم، تنمية المجتمع وتنظيمه، القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1961، ص54.
6) بدران، هدى، تنظيم المجتمع، مطبعة المليجي، الجيزة، طبعة اولى، 1969، ص78-92.

- **فلسفة تنظيم المجتمع:**

ان الفلسفة عبارة عن الاسباب و العلاقات المرتبطة باللاشياء و الافكار، اوعبارة عن النظرية التي يقوم عليها و ينطلق منها احد مجالات الفكر البشري والنشاط الانساني.(1)

ان الفلسفة التي ينادي بها تنظيم المجتمع تحدد بما يلي:

1. الاعتراف بالفروقات الفردية الموجودة بين افراد المجتمع،وعلى المجتمع أن لايفرق بين الفئات المختلفة في المجتمع.

2. تحديث التغيرات في التنظيمات الاجتماعية بالمجتمع لتكون اكثر كفاءة.

3. تحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمع،وخلق جو ديمقراطي بحيث يتمتع كل فرد بحرية اختيار الحياة التي يتناسبها. (2)

4. الاسراع بعمليات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية في المجتمع.

5. ان يعمل المجتمع من اجل تخليص افراده من الالام التي يعاني منها حتى يتمتع بحياة سعيدة.

6. الفقراء و العجزة الفئات المهمشة يجب ان ينظر لهم و يتعامل معهم بصورة ايجابية بحيث يستجيب المجتمع لجميع متطلباتهم و يؤمن لهم حياة انسانية كريمة.(3)

---

1) عبدالعال، عبدالحليم رضا، الخدمة الأجتماعية المعاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة, طبعة اولى، 1986، ص143.

2) عبدالعال، عبدالحليم رضا، تنظيم المجتمع (النظرية والتطبيق)، المطبعة التجارية الحديثة، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1986، ص143-144.

3) كفاوين، محمود، تنظيم المجتمع واجهزته، الشركة العربية المتحدة، القاهرة، الطبعة الأولى، 2009، ص40.

- **مباديء تنظيم المجتمع:**

المبدأ عبارة عن الحقيقة الاساسية له صفة العمومية يصل أليها الانسان عن طريق الخبرة و بأستخدام الطرق العلمية كالتجريب و القياس .(1)بصورة عامة ان جميع المشتغلين في مجال تنظيم المجتمع متفقون على مجموعة من المباديء الاساسية لهذه الطريقة و التي لابد من الالتزام بها ،ومن أهمها :

1.مبدأ الاستثارة:

يعتبر من أهم و أولى المباديء التي يعتمد عليها طريقة تنظيم المجتمع ، ويبدأ عندما يشعرون افراد المجتمع بعدم الارتياح و يحاولون تغيير المجتمع و لكنهم بحاجة الى شخص علمي متخصص له الخبرة و المهارة لتشجيعهم و توجيههم ،وفي بعض الاحيان افراد المجتمع لايشعرون بوجود خلل وا نما يشعر بها الاخصائي الاجتماعي و لذا يبدأ بالبحث عن مثير يثير بها ابناء المجتمع لانه يؤمن بأنه على صاحب المشكلة ان لايقوم بطلب المساعدة وبل عليه الاعتماد على جهوده الذاتية لمواجهة المشكلة التي وقع فيه.(2)

1. مبدأ المشاركة الاهلية:

يؤمن تنظيم المجتمع بالعمل مع المجتمع و ليس من أجل المجتمع ،وجميع العمليات التي وضعها هذه الطريقة الهدف منه هو تغيير و اصلاح المجتمع والتي لا تحقق الا في ظل جو مليء بالديمقراطية وحرية ولايقوم بها الا الافراد الموجودون في المجتمع لانهم يعتبرون المصدر الاساسي للمعلومات وهم اكثر من غيرهم على العلم و الدراية بأمكانيات و الموارد المادية و البشرية الموجودة في مجتمعهم ،(3)وماهية حاجاتهم و مشاكلهم ولكن الشيء الوحيد الذي هم بحاجة اليه هو مساعدة الاخصائي لهم من اجل تعريفهم بكيفة تنمية قدراتهم و كيفية خلق التوازن و التناسق مابين هذه الموارد و هذه الحاجات و المشاكل، من أجل تطور و تقدم مجتمعهم في كافة الجوانب الحياة. (4)

---

1) الحاروني، فاطمة، خدمة الفرد في محيط الخدمات الأجتماعية، مطبعة المليجي، القاهرة،، طبعة رابعة، 1971، ص42.

2) جبل، عبدالناصر عوض احمد وآخرون، الخدمة الأجتماعية الأصالة والمعاصرة، دار الحكمة للطباعة والنشر، القاهرة، طبعة اولى، 1997، ص312.

3) فهمي، سامية وآخرون، إتجاهات المعاصرة في خدمة المجتمع، مكتب جامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 1983، ص69.

4) احمد، احمد كمال، تنظيم المجتمع، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، جزء الثالث، الطبعة اولى، 1972، ص272.

2.حق تقرير المصير :

حق تقرير المصير عبارة عن :(منح صاحب المشكلة الحرية في أتخاذ القرارات مناسبة لمصلحته و أشتراكه في تحمل الجزء الاعظم من مسؤلية توجيه أمور حياته).(1)

هذا يعني ان أخصائي تنظيم المجتمع عندما يتعامل مع المجتمع يجب ان يبتعد عن فرض ارائه و افكاره أو مشروع او برامج يعتبرها هو ظرورية لهم،لكن عليه ان يؤمن بأن التغيرات التي تظهر هو لافراد المجتمع وليس له لذا عليه اعطاء الحرية لهم حتى يختاروا الطريقة و الاسلوب التي يصلهم لهذا التغيير .(2)

3.التقبل:

عبارة عن تقبل الاخصائي للمجتمع الذي يعمل معه و تقبل المجتمع للأخصائي الاجتماعي، بمعنى تقبل المجتمع كما هو وليس كما يجب ان تكون و بدأ من المرحلة التي يوجد فيه المجتمع و من النقطة التي يعتبرها الافراد مهمة بنسبة لهم و تعامل مع المجتمع على أساس كيان موحد و شامل و كامل و له أستقلاليته بالنسبة للمجتمعات الاخرى من حيث الجوانب الجغرافية و التأريخية و الديموغرافية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والسياسية والدينية والثقافية والصحية،ذلك لان لكل مجتمع خصوصيته التي على اللأخصائي أحترامها وأن لايستهين بها هذا من جانب (3)

4.الموضوعية:

هذا المبدأ عبارة عن : (البعد عن الذاتية أي أن يلتزم الاخصائي عند تعامله مع المجتمع البعد عن كافة معاير الشخصية و أعتبارات الذاتية و أن يتعامل معهم على أساس موضوعي).(4)

مع العلم بأن الاخصائي الاجتماعي هو انسان و صاحب الخصائص و السمات الجسمية و العقلية و النفسية و الاجتماعية و التي تؤثر على سلوكه و تصرفاته و علاقاته و تفاعلاته مع الاخرين و أيضا تؤثر على أرائه و وجه نظره نحو الحياة ،و لكن بما أنه شخص علمي و مهني و يتعامل مع افراد المجتمع على أساس المبادىء والفلسفة والقيم و القواعد التي وضعها هذه الطريقة ،والتي تكون من اهمها الالتزام بالموضوعية و البعد عن المشاعر و العواطف الشخصية .(5)

---

1) عبدالرحمن، ابراهيم، وآخرون، اساسيات ومباديء تنظيم المجتمع، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، بدون سنة الطبع، ص98.

2) عبيد، ماجدة بهاءالدين السيد وحزامة جودت، وقفة مع الخدمة الأجتماعية، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2009، ص135.

3) سرحان، نظيمة احمد محمود، الخدمة الأجتماعية المعاصرة، مجموعة نيل العربية، القاهرة، طبعة اولى، 2006، ص295.

4) رجب، إبراهيم عبدالرحمن، اساسيات تنظيم المجتمع، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، 1983، ص100-101.

5) سالم، سماح ونجلاء صالح، اساسيات العمل الخدمة الأجتماعية، عالم الكتب الحديث، اربد-الأردن، طبعة اولى، 2010، ص150

5.التقويم الذاتي:

عبارة عن : (العملية التي يلجأ اليها الآخصائي الآجتماعي ليعرف بموضوعية و على درجة من الدقة نسبية مدى نجاح ماقام به من عمليات في تحقيق الهدف منها) .(1)

و يعتبر النقد الذاتي جزء من عملية التقيم وهي عبارة عن : (نقد الاخصائي لنفسه و لطريقة أدائه و يجب ان ينظر الاخصائي لنفسه من خارج نفسه و ان يكون في نظرته موضوعيا و صادقا حتى يستفيد منها في انماء قدراته العلمية و الشخصية و انماء خبراته وتحسين نقاط الضعف لديه) .(2)

- **النظريات العلمية التي تعتمد عليها تنظيم المجتمع:**

1.نظرية أتخاذ القرار:

أن أتخاذ القرار كما يعتبرها (جور و ديسون)عبارة عن :(عملية اختيار متروية و رشيدة قائمة على اسس تفضيلية و تتضمن أختيار بين البدائل و تقويم مايترتب على تنفيذ هذه البدائل).(3)

هناك مجموعة من العوامل التي لابد من ان تأخذ بنظر الاعتبار عند أتخاذ القرار وهى :مايتعلق بطبيعة الموقف أو المشكلة بحد ذاتها ،ومنها مايتعلق بالهدف الاساسي التي تسعى اليها تلك المؤسسة سواء كان الاهداف المباشرة أو غير مباشرة و أيضا الوحدة التي يتعامل معها القائم بأخذ القرار و افراد المشاركين في اتخاذ القرار و طبيعة شخصيتهم فمثلا هناك بعض الاشخاص يبتعدون عن هذه المواقف في حين هناك أشخاص مترددون ...و هكذا ، و هناك عوامل يتعلق بالبدائل نفسها أو النتائج التي يترتب عليها أو مايتوقع حدوثه من ورائها. ومن أهم المراحل التي تمر بها عملية أخذ القرار (الاستثارة – المبادرة – الاعتراف بالفكرة و موافقة عليها – أتخاذ الاجراءات التنفيذية – التنفيذ).(4)

---

1) درويش، خليل ووائل مسعود، مدخل الى الخدمة الأجتماعية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوربيدات، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008، ص123.

2) احمد، فوزي بشرى، فلسفة ومباديء تنظيم المجتمع، دار الحكمة للطباعة والنشر، القاهرة، طبعة اولى، 1991، ص85-88.

3) عبداللطيف، رشاد احمد، نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، الطبعة الأولى، بدون سنة الطبع، ص95.

4) خضر، محسن احمد، الأدارة الأزمات، مكتبة مدبولي، القاهرة، الطبعة الأولى، 1992، ص154.

ومن الافضل أن تكون هذه القرارات أو البدائل أو الحلول أو الفكرة المختارة (واضحة – واقعية – قابل للتنفيذ – يترتب عليها الفوائد المادية و معنوية – أن يلتزم بالوقت المحدد – و أن يكون أنسانية و يراعي المشاعر و الجوانب الانسانية) .(1)

2.النظرية التبادلية :

ترجع جذور هذه الفكرة الى الاتجاهات الفكرية الرائدة في علم الاقتصاد و علم الانسان و علم النفس ،وأساس هذا الاتجاه هو (ان خير الانظمة هي تلك التي تأتي بأعظم قدر من الفائدة و الرفاهية و الحرية لاكبر عدد من الناس و تحقيق سعادة لهم .

وقد نشط فكر التبادل الاجتماعي بشكل واسع في منتصف القرن العشرين من قبل كل من (جورج هومانز – بيتر بلاو – أميرسون و غيرهم). (2)فمثلا يرى (هومانز) ان الافراد و المؤسسات دائما يسعون الى تنمية مصادر دخلهم و مواردهم لذلك عليهم دخول في العلاقات الاجتماعية مع افراد ومؤسسات أخرى و الذي يعود عليهم بالفائدة و غالبا ماتكون هذه الفائدة مكافأة أجتماعية(3)، و من خلال هذه العمليات المتبادلة تنشأ تنظيمات أجتماعية أخرى التي تعمل من أجل اشباع حاجات أفراد و تأمين كافة الخدمات لهم و أذا لم يحقق هذا و فتنشأ جماعات معارضة و لذلك على التنظيمات الاجتماعية الموجودة داخل المجتمع العمل من أجل تطوير نفسها لانه كلما زاد الفرد او المؤسسة من النشاطاته الاجتماعية كلما زادت مكافأته المادية والاجتماعية و بذلك تزداد نسبة نشاطاته المؤهلة للمكافأة.(4)

في حين (بيتر بلاو)و التي ربطت بين توقعات الافراد الاجتماعية بالمكافأة و العقوبات من خلال ممارستهم للنشاطات الاجتماعية التي تظهر من خلال الخدمات الاجتماعية و التزامهم بهذه التوقعات قبل دخولهم الى العمليات التبادلية اى انه أذا عرف الفرد ان المكافأت عالية فأنه سوف يندفع بالاشتراك في هذه العملية و قد حدد (بلاو) أربعة عناصر للمكافأة وهي :(المال،القبول الاجتماعي،الاعتباالاجتماعي،الاستسلام).(5)

---

1) غيث، محمد عاطف، قاموس علم الأجتماع، الهيئة العامة للكتاب، اسكندرية، طبعة اولى، 1979، ص218.

2) عمر، معن خليل، تأريخ الفكر الأجتماعي، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، طبعة اولى، 1984، ص145-147.

3) عبداللطيف، رشاد احمد، تنظيم المجتمع وقضايا التعولم مداخل مهنية ونظريات عامة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، اسكندرية، طبعة اولى، 2007، ص267.

4) زايتلون، إرفنج، النظرية المعاصرة في علم الأجتماع، ترجمة: محمود عودة وابراهيم عثمان، منشورات ذات السلاسل، كويت، طبعة اولى، 1989، ص114-116.

5) غيث، محمد عاطف، الموقف النظري في علم الأجتماع المعاصر، دار المعرفة الجامعية، الأسكندرية، طبعة اولى، 1989، ص115.

3 .نظرية التفاعل الرمزي:

يهتم هذه النظرية بدراسة السلوك الانساني و التي تظهر أثناء عملية التفاعل و الاتصال بين افراد المجتمع كافة وهذا الاتصال يكون عن طريق اللغة التي يتكون من مجموعة من الرموز و الاشارات التي يتفق عليها افراد مجتمع ما و يستخدمونها عند الحاجة لتعبير عن حاجاتهم و متطلباتهم و حل مشاكلهم .(1)

و(جورج هربرت ميد) الذي يرى بأن المجتمع عبارة عن عملية مستمرة والتي تكون من خلال الافعال الاجتماعية التي يقوم بها أفراد المجتمع أثناء عملهم في موقف معين و أثناء علاقتهم مع بعضهم بعض ، ويرى بان افراد المجتمع يتكيفون لبعضهم البعض بسبب ان الفرد كائن اجتماعي لايستطيع العيش بمفرده وله عديد من الحاجات و المتطلبات و التي تزداد بأستمرار و لايستطيع ان يقوم بأشباع جميعها بنفسه ولذلك عليه تقبل الاخرين و التفاعل معهم و هذا مايؤدي بدوره على ان يكون للفردعدة ذوات التي يختلف بأختلاف الاشخاص التي يتفاعل معها الفرد و بأختلاف المواقف التي يمر بها في حياته(2)

في حين يعتبر (جارلس هرتن كولي)المجتمع الانساني عبارة عن نسيج من التفاعلات و تصورات و أنطباعات و تقيمات لعقل الفرد من عقول الاخرين،ويرى بأن شعور الفرد حول نفسه انعكاس للافكار الاخرين نحو ذلك الفرد والتي لاتظهر الا من خلال عملية التفاعل الاجتماعي التي يعتبرها المحيط الذي يساعد الفرد لان يخرج خارج ذاته و ان ينظر لنفسة بصورة موضوعية دون التحيز و يتم ذلك من خلال التعرف على رؤيا و حكم الاخرين لسلوكه و تصرفاته و وجهات نظره و أفكاره مما يؤدي به على ان يتصرف حسب توقعات الاخرين له في تلك الموقف أو تلك الدور.(3) من ناحية أخرى قام (جورج زمل) بدراسة التميزبين تفاعل الاجناس البشرية و غير البشرية يرى بأن تفاعل الاجناس البشرية قد تخضعون للمحددات الدور والمكانة و المواقف الاجتماعية و التزامات و المسؤليات و حقوق و الواجبات في حين ان الاجناس غير بشرية لا تخضع لهذه المؤثرات الاجتماعية، ويرى بأن أساس العلاقة الاجتماعية قد تبدأ بين فردين فقط بسبب وجود موضوع أو سر مشترك بينهم و كلما كان السر عميقا هذا يؤدي لأزدياد درجة تماسكهم و أذا مادخل شخص ثالث فقد يكون دوره أيجابيا أو سلبيا يؤدي بتفككهم و ذلك حسب مصلحة الشخص. (4)

---

1) خطيب، إبراهيم وآخرون، مدخل الى علم الأجتماع، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، بدون سنة طبع، ص70.

2) عمر، معن خليل، ثنائيات علم الأجتماع، دار الشروق، عمان، طبعة اولى، 2001، ص84.

3) عمر، معن خليل، علم الأجتماع المعرفة، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 1991، ص231-233.

4) نوري، قيس وعبدالمنعم الحسني، النظريات الأجتماعية، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، طبعة اولى، 1983، ص194.

4.النظرية الصراعية:

تعتبر هذه النظرية من أقدم نظريات الفكر البشري، حيث تهتم بدراسة الصراع الاجتماعي داخل جميع أنواع التجمعات البشرية بأعتبارها ظاهرة موروثة و مستمرة و لاتقف عند حد معين و يعتبر الصراع أساس لتغير والذي يحدث فى المجتمع كنتيجة لعدم التوازن و التكافيء الموجود في البناء الاجتماعي للمجتمع.(1) ومن أهم منظري هذه النظرية العلامة(كارل ماركس)الذي يعتبر الصراع الطبقي العامل أساسي في تطور المجتمع وقد قسم المجتمع الى طبقتين وهما الطبقة الرأسمالية و طبقة البروليتارية أي الطبقة المالكة لوسائل الانتاج و طبقة الفاقدة لوسائل الانتاج ،ويرى بأن كلا طبقتين يحاولون الى تعزيز مكانتهم داخل المجتمع و تحقيق مصالحهم من خلال الصراعات التي تحدث بينهم و التي يؤدي بدوره الى تغيير البناء الاجتماعي للمجتمع و أعادة توزيع المصادر الاقتصادية .(2) وهناك كثير من العلماء الاخرين الذين أسهموا بكتاباتهم في تقوية هذه النظرية منهم (زمل) الذي ترى بأن الصراع يكمن داخل الفرد نحو المجتمع بحيث أن الفرد قد يعيش في حالة من الازدواجية نحو خضوعه للمجتمع أم لا و العمل من أجل نفسه أو من أجل المجتمع و التي سماها (زمل) بعمليات (الجذب أو الطرد) (الحب أو الكرهية) بالنسبة للفرد و المجتمع.(3)

5. نظرية المنظمات:

المنظمة كما نظر اليها العلماء عبارة عن (وحدة أجتماعية ينشأها المجتمع عندما يشعر بالحاجة أليها بهدف أشباعها لهذه الحاجة وتعمل هذه المنظمة في أطار البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها أو من خلال علاقتها مع وحدات أخرى في المجتمع وكلها تعمل من أجل تحقيق الهدف العام الذي يسعى اليها المجتمع.و للمنظمات الاجتماعية أهمية كبرى في المجتمع بما أنه تقوم به من أشباع أنواع مختلفة من الحاجات في المجتمع ويساعد الفرد على تحقيق مصالحه الذاتية في أطار المصلحة الكبرى للمجتمع . (4)

---

1) الجوهري، محمد وآخرون، مشكلات أساسية في النظرية الأجتماعية، دار المعارف، اسكندرية، طبعة اولى، 1973، ص194.

2) مانهايم، كارل، علم اجتماع النظري، ترجمة: احسان محمد الحسن، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، طبعة اولى، 1992، ص193.

3) لطفي، عبدالحميد، علم الأجتماع، دار المعارف، القاهرة، بدون عدد طبعة، 1982، ص140.

4) النوري، قيس، التنظيم الأجتماعي، رؤية نظرية وسلوكية، مطبعة وزارة تعليم العالي، بجامعة بغداد، بغداد، طبعة اولى، 2009، ص67.

وقد وضع العلماء عدة تصنيفات للمنظمات و لكن يختلف هذا التصنيف بأختلاف العلماء من هؤلاء العلماء (بلاو و سكوت) التي صنفوها على أساس (المؤسسات ذات المنافع متبادلة و تخدم كافة الاعضاء الموجودين فيها ،مؤسسات الخدمية ، المؤسسات المصلحة العامة)،هناك تقسيم أخرللمنظمات قام بها مجموعة من العلماء وهي(المنظمات الرسمية و غير رسمية ، منظمات الاولية و الثانوية)،وقام (تالكوت بارسونز) بتقسيم أخرمثل المؤسسات (الاجتماعية- الاقتصادية-الدينية-السياسية .....الخ).(1)

6.نظرية القوة:

تعتبر من أحد النظريات التي تساعد المنظم الاجتماعي عند تعامله مع المجتمع و قد أشار معجم (ويبستر) بأن مفهوم (القوة) عبارة عن فرض الارادة سواء تم ذلك من خلال شخص أو جماعة أو مجتمع ما وذلك لتأثيره على الاخرين بأستخدام وسائل معينة.(3) وترى (رايت ميلز) بأن القوة عبارة عن تأثير واضح وواسع من قبل من يملكون القوة في المجتمع على أحداث تغير في الجوانب الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية . اذن القوة هي فرض الاوامر من قبل الفرد على مجموعة من الافراد اخرين و اجبارهم على تقبلها. (2)

يستطيع المنظم الاجتماعي استفادة من هذه النظرية التي تساعده على معرفة بناء القوة في المجتمع و تعرف على أساليب العمل معهم و كيفية الاستفادة من سلطتهم و نفوذهم على أبناء المجتمع و أستثارتهم للقيام بالتغير والاصلاح المطلوب و مشاركة فعالة في عمليات تنظيم المجتمع من الدراسة و التشخيص و وضع الخطة و تنفيذها و متابعتها و تقويمها ،(3)و خاصة في حال انه لم يتم بعد العلاقة المهنية بين المنظم الاجتماعي و ابناء المجتمع مما يؤدي الى عدم قدرة الاخصائي الاجتماعي لكسب ثقتهم الذي تساعده على تسهيل قيامه بالعمليات المطلوبة ،و هنا يظهر دور الاشخاص التي تملكون القوة و النفوذ في المجتمع بما أنهم من أفراد نفس المجتمع و لهم السلطة على أبناء الشعب و قدرة على أقناعهم يساعد كثيرا المنظم الاجتماعي لقيام بعمله و تحقيقه للاهداف التي جاءت من أجلها .(4)

---

1) عبدالرحمن، صابر، إقتصاديات التعاون، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986، طبعة اولى، ص5.

2) الفوال، صلاح مصطفى، علم الأجتماع والعلوم الأجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، طبعة اولى، 1982، ص46-48.

3) بوتومور، علم اجتماع والنقد الأجتماعي، ترجمة: محمد جوهري وآخرون، دار المعارف، القاهرة، طبعة اولى، 1981، ص174.

4) Presthus, Robert, community power structure, N.Y, free press, 1997, p111.

- **عمليات تنظيم المجتمع وخطواطه:**

مما لاشك فيه ان عمليات تنظيم المجتمع ليست بعمليات عشوائية ولاتتم في الفراغ بل انها خطوات اجرائية تقوم على اساس علمي منظم ومخطط وهادفة، حيث يكون قادراً على اشباع حاجات افراده وحل مشاكلهم وبلوغ للأهداف العليا للمجتمع. وبصورة عامة فأن عمليات تنظيم المجتمع هي:

1- مرحلة التمهيدية:-

أ) الدراسة:- والتي تشمل (الدراسة – التشخيص- اتصال) هذه المرحلة عبارة عن مرحلة جمع المعلومات والحقائق عن المجتمع الذي يتعامل معه الأخصائي (المنظم الأجتماعي) من حيث خصائصه الديموغرافية واجتماعية ونفسية واقتصادية وسياسية ودينية وصحية وثقافية وحضارية....الخ. وتهيئة المجتمع من خلال توضيح ما سيقوم به الأخصائي مثل توعية الأفراد من خلال المساجد او المؤسسات العلمية او وسائل الأعلام او في تجمعات السكانية.(1)

ويقدر هذه المرحلة مرحلة بدأ تكوين العلاقة المهنية بين الأخصائي وابناء المجتمع وذلك من خلال تكوين علاقة طيبة معهم مبني على اساس الحب والأحترام والثقة المتبادلة بينه وبين افراد المجتمع. وهناك مجموعة مختلفة من مناهج البحث التي يمكن استخدامها في هذه العملية وهي دراسات احصائية ومسحية ودراسة الحالية، وهذه عملية لا يمكن قيام به دون مرور بمجموعة من الخطوات ومن اهمها: (2)

(تحديد مجتمع الدراسة وتحديد اهداف وغايات المرجوة من هذه الدراسة وايضاً تحديد منهجيتها ومجالاتها وادوات جمع المعلومات وكيفية تنفيدها بأسلوب علمي وتصنيف البيانات وتحليلها حسب الأصول، اذا كان مجتمع الدراسة كبيرة يقوم الباحث بأختيار عينة منهم، ولكن يجب ان تكون العينة مطابقة لمجتمع الدراسة من حيث سماتها وخصائصها وتكون عددها مقبولا. (3)

---

1) المليجي، ابراهيم عبدالهادي محمد، الخدمة الأجتماعية من منظور تنظيم المجتمع رؤية واقعية، مكتبة المعارف الحديثة، اسكندرية، الطبعة الأولى، 1989، ص38.

2) عثمان، عبدالفتاح، خدمة الفرد في المجتمع النامي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، طبعة اولى، 1982، ص150.

3) أحمد، احمد كمال، مناهج الخدمة الأجتماعية في المجتمع الأسلامي، مكتبة الخانجي، القاهرة، الجزء الثاني، طبعة اولى، 1977، ص120

وصول لأفراد المجتمع او العينة وشرح موضوع واهدافه لهم وشرح ضرورته بالنسبة لهم وظرورة اشتراكهم في خطوات اللاحقة وذلك من خلال مقابلات ميدانية معهم واكتساب ثقتهم ، تعرف على خصائص ديموغرافي و سيكولوجية وجعرافية و اقتصادية و اجتماعية، تعرف على المؤسسات الأجتماعية الموجودة في المجتمع ومنظمات الحكومية وغير حكومية وهيئات وجمعيات الرسمية وغير الرسمية).

ومن اهم الوسائل التي تستخدمها المنظم الأجتماعي لجمع المعلومات والحقائق عن المجتمع هي: (الاحصائيات وسجلات الرسمية المتعلقة بأفراد المجتمع، الدراسات السابقة عن المجتمع الداسة).(1)

ب. التشخيص: العملية الثانية يعتمد على العملية الأولى اي الأستفادة من المعلومات والحقائق التي جمعت في مرحلة الأولى والتشخيص عبارة عن: عملية مهنية يقوم بها(المنظم الأجتماعي) معتمد في ذلك على البيانات والمعلومات التي تمكن من الحصول عليها عند الدراسة. (2)

وهي عملية مهمة جداً بحيث تكون الأساس الذي سيتم عملية التخطيطية بناءاً عليه وكلما كانت هذه العملية دقيقة وسليمة كلما ساعدت على بناء ووضع الخطط سليمة ودقيقة. (3) والتي تكون اساساً لتحقيق الأهداف المرجوة. بعد ان يقوم المنظم الأجتماعي بجمع المعلومات عن الحاجات والمشاكل والخدمات التي بحاجة اليها افراد المجتمع ويتعرف على الموارد والأمكانيان الموجودة داخل المجتمع وبعد ذلك يقوم بتشخيصها اي ترتيبها حسب الأولوية اي أختيار الحاجة التي لابد ان تشبع في نفس الوقت او المشكلة التي لا يمكن تأجيل حلها والحاجة او المشكلة التي من الممكن ان تؤجل اشباعها وحلها وبالأضافة الى ترتيب الموارد والأمكانيات المادية والبشرية الموجودة حسب الأولية اي تحديد التي يمكن استفادة منها في ذلك الوقت و تحديد ما يمكن أن تحقق من اهداف المرجوه في اصلاح المجتمع التي تكون الهدف الأساسي التي تسعى اليها تنظيم المجتمع وهذا ما ساعد على وضع خطة السليمة بحيث يستخدم الموارد التي حددت حسب اولوية في عملية التشخيص لمواجهة الحاجات والمشاكلات التي حددت وهذه العملية اي التشخيص ساعد على ان يكون لدى (المنظم الأجتماعي) رؤيا وتوقع للصعوبات والمعوقات التي تواجهه عملية التخطيط. (4)

---

1) بنهام، محمد وكريم حبيب، الخدمة الأجتماعية والأجتماع التطبيقي، مكتبة الوعي العربي، القاهرة، طبعة اولى، 1974، ص139-143.

2) السمنهوري، عبدالمنعم يوسف، دراسات أمبريقية في خدمة الفرد في المجتمع المعاصر، مكتب جامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 276، ص198.

3) Hamilton, Gordon, theory and practice of social casework, New York, Conlmbia universit press, 1951, p, 214-218

4) الحسن، إحسان محمد، تنظيم المجتمع، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 1992، ص120-122

جـ) اتصال بالسكان المجتمع :- هذه العملية او الخطوة يبدأ مع الخطوة الأولى التي يقوم بها المنظم الأجتماعيَ اي مع بدء قيام بعملية الدراسة وجمع المعلومات والحقائق عن المجتمع (الوحدة الدراسة) وهذه الخطوة له اهمية كبيرة بنسبة لباقي عمليات تنظم المجتمع لأنه اذا قام المنظم الأجتماعي بأتصال بالسكان وكسب ثقتهم وتكوين علاقة مهنية سليمة مبنية على اساس علمي وموضوعي هذايؤدي بدوره على جمع اكبر قدر من المعلومات والحقائق وهذا يساعد بدوره على تشخيص سليم مما يؤدي الى وضع خطة علمية دقيقة والتي قد لاتكون السكان احد المعوقات امام تنفيذ الخطة .(1)

وهناك مجموعة من الوسائل او اسلوب التي يتم الأتصال بأفراد المجتمع (وسائل سمعية، بصرية، ندوات، محاظرات، مؤتمرات) ولكن هذه الوسائل لايستخدم عشوائياً بل يعتمد على طبيعة المجتمع ومستواه الثقافي والعلمي وصحي وعدد سكانه والقادة المسؤولين عن الرأي و....الخ. (2)

1. <u>التخطيط (وضع الخطة):-</u>

التخطيط عبارة عن عمليات منظمة للأحداث تغيرات موجهة وذلك عن طريق تحديد الحاجات والمشاكل وتحديد الموارد المادية والبشرية للمجتمع ووضع خطة لتحقيق الموازنة بين هذه الموارد وهذه الحاجات والمشاكل خلال مدة زمنية معينة وذلك من اجل سير المجتمع في طريق التقدم المنشود.وفي مجال تنظيم المجتمع فأن تخطيط لايستخدم بمفهوم تخطيط قومي شامل بل يعتبر منهج علمي يستخدم لتحقيق الأهداف العامة والخاصة التي تسعى هذه الطريقة لتحقيقها. اذن تستخدم كمفهوم لحل مشكلة ما في وسط اجتماعي معين والتي ظهرت بسبب وجود حاجة غير مشبعة وتنفيذ ذلك حل بشكل فعال. (3)

وقد تشمل وضع الخطة بالأضافة الى ذلك تحديد الأولوية لحاجات والمشاكل والموارد وذلك من خلال معرفة درجة وحدة المشكلة او الحاجة ومدى تأثيرها على افراد المجتمع وعلى علاقاتهم ومدى احساس السكان بها. ومدى توفير امكانيان لمواجهتها والوقت التي يستلزمه في الخطة المرسومة. (4)

---

1) بدوي، هناء ومحمد عبدالفتاح، الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع مدخل نظري، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، 1991، ص216-217.

2) ملخص كتاب تنظيم المجتمع وأجهزته، (جامعة القدس المفتوحة) 2011/10، paal.mam9.com

3) قنصورة، عوني محمود، مدخل الى الخدمة الأجتماعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، طبعة اولى، 1992، ص136.

4) شهاب، بهيجة احمد، المدخل الى الخدمة الأجتماعية، مطبعة جامعة الموصل، الموصل، بدون عدد الطبعة، 1983، ص541.

والخطة يتضمن ايضاً تحديد الأهداف التي تسعى اليها الخطة و تحديد الأساليب والأدوات التي تستخدم في تحقيق الأهداف و تحديد الزمان والمكان وتكلفة التي تحتاجها الخطة و تحديد الصعوبات والعراقيل التي من الممكن ان تواجهه هذه الخطة، وايضاً تحديد البرامج والمشروعات والخدمات.(1)

وهذه العملية ليس بعملية سهلة بل لابد ان يتوفر فيها مجموعة من الشروط اللازم الا وهي: ان تكون الخطة واقعية وان تبنى على اساساً علمي سليم ،وان لاتكون اقل او أكثر من الموارد الموجودة ، وان تكون مرناً لأنه يعتمد على التنبوء بالمستقبل وترك مجال للأستيعاب اي مستجدات غير متوقعة ،لابد ان يشترك فيها كافة الجهود الأهلية والحكومية ، وان يكون شمولية اي ان يشمل جميع جوانب المجتمع وحياة . (2)

3. تنفيذ الخطة:-

يعتبر هذه العملية المكملة لعملية وضع الخطة اذ لا يحدث اي تغير او اصلاح في المجتمع بدون تنفيذ الخطة وتنفيذ: عبارة عن عملية ترجمة الخطة الى مجموعة من البرامج والمشاريع التي تسعى الى تحقيق اهداف مرسومة. وان عملية تنفيذ يعتمد على عمل مع القيادات الشعبية والمهنية بالمجتمع وتكوين لجان التي يقوم بعملية تنفيذ الخطة المرسومة وتدريبهم على الأعمال التي يقمون بها لضمان النتائج وتوزيع المسؤوليات والمهام على كل الأشخاص اتي يشتركون في تنفيذ الخطط والبرامج والمشروعات وكل حسب رغبة وحسب قدراته وطاقاته،(3) وتتضمن عملية تنفيذ مجموعة من عمليات فرعية منها تشكيل اللجان والأجهزة اللازمة لتنفيذ البرامج والمشروعات التي خططت له مسبقاً وتنسيق بين اعمال اللجان وتنظيم عملهم وتوحيد جهودهم من اجل تحقيق الهدف المرجوه بأقل تكلفة واكثر فائدة . (4)

---

1) سليمان، حسين حسن وآخرون، الممارسة العامة في الخدمة الأجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، طبعة اولى، 2005، ص415.

2) احمد، احمد كمال، التخطيط الأجتماعي في المجتمع الأشتراكي، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1967، ص54-58.

3) أبو المعاطي، ماهر وآخرون، مدخل الى الخدمة الأجتماعية (مفاهيم، طرق، مجالات)، مركز النشر والتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، طبعة اولى، 2002، ص232.

4) خاطر، احمد، الخدمة الأجتماعية، مكتب جامعي الحديث، بدون عدد طبعة، بدون سنة الطبع، ص293.

و نجاح عملية التنفيذ يعتمد على وضوح الأهداف الخطة بالنسبة لأشخاص التي يقومون بتنفيذها وتوفير امكانيات مادية والبشرية ومالية لازمة، تقسيم العمل وتوزيع اختصاص على الأجهزة المنفذة وضوح التوقيت الزمني بالنسبة للمشتغلي وعدم فرض اي خطة على المجتمع الدراسة اي ان تكون الخطة نابع منهم وتعمل لصالحهم وان يتفق الخطة الزمان والمكان التي تكون بها المجتمع. (1)

وعلى اخصائي تنظيم المجتمع ان يعمل من اجل: (استثارة الأفراد لأحداث التغيرات وهذا يحتاج الى معرفة جوانب القوة في المجتمع التي تكون لهم دورا ايجابي في احداث التغيرات المطلوبة ومحاولة تقليل الطبقات مقاومة لعمليات التغير، بعد ان يقوم الأخصائي بتهيئة المجتمع لتغيرات المنشودة يجب ان يتم التغير فعلياً اي ان يكون البرامج والمشاريع الذي خططت له مسبقاً عليه ان يكون قابلاً لتطبيق على ارض الواقع وان يكون مسبقاً لأحداث التغيرات الفعلية في المجتمع وان تكون محققاً للأهداف التي تسعى اليها المجتمع اي ان تكون تغيرا ايجابية). (2)

4. عملية المتابعة وتقويم:-

المتابعة: عملية تهدف الى متابعة الخطوات من الدراسة والتشخيص ووضع الخطة وتنفيذها لمعرفة ما اذا كانت البرامج والمشاريع قد نفذت بالفعل وبالنفس الصورة وبالنفس التكلفة وفي نفس الزمان والمكان وكيفية سير العمل في كل مرحلة وتعرف على الجهود المبذولة فيما اذا كانت بصورة المطلوبة وتعرف على عمل اللجان والأجهزة فيما اذا ما يقوموا بعملهم حسب تخصصاتهم وحسب ما قسم عليهم من الأعمال وتعرف على كيفية تحقيق الأهداف مما اذا قد تستخدم نفس الأساليب والأدوات التي حددت في الخطة المرسومة. (3)

أما التقيم فهي عملية التي تهدف الى وقوف على مدى ما حققته الخطة من الأهداف ومعرفة صعوبات ومشاكل التي واجهتها عملية التنفيذ والأساليب والطرق التي استخدمت لمواجهتها. (4)

---

1) منديل، فايز ذكي وآخرون، اسس النظرية للتخطيط الأجتماعي في محيط الخدمة الأجتماعية، مطبعة الموسكي، القاهرة، طبعة اولى، 1996، ص127-128.

2) الخشاب، احمد، الأجتماع التربوي والأرشاد الأجتماعي، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1971، ص524-529.

3) ابو المعاطي، ماهر، التخطيط الأجتماعي، مطبعة العمرانية، القاهرة، طبعة اولى، 1996، ص314-315.

4) حسن، محمود، خدمة المجاعة والشباب، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1966، ص719-750.

ولا يقتصر على نهاية العمل ولكنه جزء من كل مرحلة من مراحل السابقة ويهدف الى كشف عن فاعلية برامج والمشاريع التنموية وقياس مدى كفائتها انتاجية وتأثيرها على تغير وتقدم وتطور المجتمع.وتهدف الى قياس درجة النجاح والفشل البرامج والمشاريع والخطط وتحديد درجة تحقيقه او عدم تحقيقه لأهداف المرجوه. (1)وتقيم ايضاً يمر بعدة مراحل في باديء الأمر يقوم بتحديد الأهداف التي تسعى اليها الخطة او الهدف التي تكون وراء المشاريع والبرامج بعد ذلك لابد من وضع معايير او مقياس التي تستخدمها لعملية التقيم وذلك من اجل تحديد درجة الكفاية المشروع والأداء وجهود المبذولة وتحديد نواحي القوة والضعف في البرامج ودرجة نجاح وفشله في تحقيق الأهداف، وبذلك يصمم التقيم ويحدد المقيم اي اشخاص التي يقومون بعملية التقيم وعليهم ان يراجعوا المعلومات التي حصلوا عليها عن البرامج والمشاريع وبعد ذلك تحليل البيانات ومقارنتها بالمعايير والمقاييس التي حددوها وبعد ذلك يقومون بتقديم التوصيات التي يشيروا فيها على تحديد درجة فاعلية الخطة وتحديد قدرات لتحقيق الأهداف او بالعكس. (2)هناك مجموعة من الصعوبات التي يواجه عملية التقيم مثلا اشخاص لايرغبون في ان تكشف عملية التقيم وجود النقص او خلل في المشاريع والبرامج التي قد وضعوها ممثلاً الأخصائي اجتماعي،أو عدم تحقيق الخطة بنفس التكلفة و نفس الوقت والجهد وهذا ما يشير الشكوك حوله، او قد تكون البيانات والحقائق التي جمعت غير دقيقة او غير صحيحة امابشكل متعمد او بدون قصد. هذا بالأضافة الى ان تقيم الأشياء المادية سهلة ولكن البرامج والمشاريع قد تحدث تغير في جانب المعنوي للمجتمع والتي لا يمكن لمقيم الأجتماعي ان يقيسها وبذلك قد لاتكون نتائج التقيم دقيقة.(3)

- **ادوات تنظيم المجتمع:**

المقصود بأدوات تنظيم المجتمع وسائله هي الأجراءات العلمية والعملية التي تتم بواستطها تنفيذ عمليات تنظيم المجتمع وخطواتها، او عبارة عن الجهود البشرية والمادية التي لها صفة استمرار النسبي وتعمل على تحقيق هدف او مجموعة من الأهداف التي تسعى اليها تنظيم المجتمع. (4)

---

1) احمد، احمد كمال، منهاج الخدمة الأجتماعية في خدمة الجماعة، مكتبة الخاتمي، القاهرة، طبعة اولى، 1979، ص265.

2) محمد، علي محمد، علم الأجتماع والمنهج العلمي دراسة في طرائق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة ثالثة، 1983، ص525.

3) عجمي، محمد عبدالعزيز وآخرون، مقدمة في تنمية والتخطيط، دار النهضة العربية، بيروت، طبعة اولى، 1983، ص102.

4) احمد، أحمد كمال، تنظيم المجتمع (مجالات أجهزة وحالات)، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، 1970، ص155.

هذا بالأضافة الا ان الأدوات المستخدمة في هذه الطريقة بعضاً منها مأخوذة من طرق اخرى لخدمة اجتماعية الا وهي (خدمة الفرد والجماعة) وبعض منها مأخوذة من العلوم الاخرى كالأدارة وسياسة وتربية و اعلام و بحوث اجتماعية...الخ). ومع كل هذا فأن الأدوات او الوسائل المستخدم في طريقة تنظيم المجتمع هي:

1- المقابلة:-

ان مقابلة يعتبر وسيلة اتصال عامة في حياة البشرية بشكل عام وهي عبارة عن لقاء بين شخصين او اكثر وجهاً لوجه لغرض ما وتتم في مكان ما وبناءً على موعد مسبق. _ان مقابلة بمفهومها العلمي عبارة عن لقاء مهني يتم بين الأخصائي والوحدة العمل سواء كان فرد او جماعة او مجتمع.(1)

اذن المقابلة تحدث بين شخصين يلعبان دورين اجتماعيين مختلفين دور الباحث الذي يريد حصول على المعلومات والحقائق حول موضوع مراد دراستها ودور المبحوث التي يزود الباحث بالمعلومات المطلوبة، اذن تنطوي هذه العملية على مجموعة من الأفعال ورد الفعل او سؤال والجواب اي تحتوي على سلسلة من التفاعلات الأجتماعية من اجل تحقيق هدف معين محددمسبقاً الا وهي الحصول على اكبر قدر من المعلومات التي يساعد الباحث على تحقيق اهدافه العامة والخاصة،(2) هذا بصورة عامة ولكن في مجال تنظيم المجتمع فأن المقابلة يتم بين الأخصائي (المنظم الآجتماعي) وممثلي المجتمع سواء كانت من الأهالي او قادة شعبي او مع ممثلي الهيئات والمؤسسات الأجتماعية حسب الغرض المطلوب هدف من المقابلة في خدمة المجتمع وممثليه يكون من اجل حصول على البيانات او المعلومات او من اجل توضيح فكرة ما او من اجل توعية الأهالي واستثارتهم للمشاركة في عمليات تنظيم المتمع او تعاون مع جهات معينة من اجل تنمية المجتمع في جميع نواحي او حل مشاكلهم واشباع حاجات افراد المجتمع خلال الخدمات والمشاريع والبرامج المخططة..الخ.(3)

---

1) احمد، احمد كمال وآخرون، طريقة تنظيم وتنمية المجتمعات في الخدمة الأجتماعية، دار الجبل للطباعة، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1975، ص81-102.

2) عبدالرزاق، احمد حسين وآخرون، مناهج البحث في الخدمة الأجتماعية، دار العلمية للطباعة دمنهور، بدون عدد الطبعة، 2008، ص250-256.

3) خاطر، احمد مصطفى، الخدمة الأجتماعية (النظرة التأريخية – مناهج الممارسة-المجالات)، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2007، ص247.

وحتى تنجح المقابلة لابد ان تتوفر فيها مجموعة من الخصائص الا وهي: (ان تكون الهدف من المقابلة واضحة بنسبة للأطراف المشتركين في المقابلة وذلك عن طريق قيام المنظم الأجتماعي بتخطيط جيد ودقيق للمقابلة وتحضير مسبق وتحديد وقت و الأجراء اللازم للمقابلة وتحديد المواضيع والأسئلة التي سيطرحها واسلوب الذي سيسأل بها الأسئلة وايضاً على الأخصائي ان يبتعد عن التحيز وان تكون موضوعية وان لايسيطر على افكار المبحوثين بل عليه ان يعطي الفرصة لتعبير الحر عن آرائهم وافكارهم ووجهات نظرهم وان يحترمها.(1)

2-اللجان:-

يعتبر اللجان من اهم الأدوات التي تستخدم في تنظيم المجتمع واللجنة عبارة عن مجموعة من الأفراد. الذي تتم اختيارهم للأشتراك في مسؤوليات البحث والتفكير واصدار القرارات ووضع الخطط وتنفيذ المشاريع والبرامج ومتابعتها وتقيمها اي تعين من اجل قيام بالمهام والمسؤوليات المستندة اليهم. (2)

وهناك مجموعة من الخصائص لابد توفيرها عند تشكيل اللجان وهي لا يمكن ان تقل عدد اعضائها عن اثنين شخصاً اي ان تكون عدد اعضائها كافياً بالنسبة للأعمال المطلوبة منهم لأن عدد اعضاء يؤثر على تحقيق الأهداف المنشودة، هذا بالأضافة الى ان تعين الأعضاء من قبل السلطة العليا سواء كان مدير المؤسسة او مجلس الأدارة او الخ.... ، وان تحدد مسؤولية اللجنة بصورة العامة اي ان تحدد تخصيص اللجنة سواء كان للدراسة او تشخيص او وضع الخطة او تنفيذها او متابعة او تقيم،(3) وان تقسم الأعمال بين اعضاء اللجنة وان يكون كل عضو من اعضاء اللجنة على العلم والدراية بالمناصب التي تشغلها وبالأدوار التي لابد ان تقوم بها وان تكون اهداف اللجنة واضحة بالنسبة لجميع بحيث تقوم كل شخص بأعماله من اجل تحقيق الهدف الأساسي للجنة بالأضافة الى وجود الراحة واحساس بالطمئنينة وتوجد علاقات الود والعاطفة بين اعضائها وتعمل كل شخص حسب رغباته وقدراته دون ان تفرض عليه اي عمل. (4)

---

1) كوهين، لويس وآخرون، مناهج البحث في علوم الأجتماعية وتربوية، ترجمة: وليام تاوضروس عبيد وآخرون، دار العربية للنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 2002، ص355-357.

2) علي، صباح الدين، مقدمة الخدمة الأجتماعية، دار المعارف للنشر، اسكندرية، طبعة اولى، 1985، ص118.

3) حسانين، سيد ابوبكر، طريقةالخدمة الأجتماعية، في تنظيم المجتمع، مكتبة انجلو المصرية، القاهرة، طبعة اولى، 1974، ص413-414.

4) كيث، دونالد وآخرون، خدمة المجتمع، مكتبة الوعي العربي، ترجمة: عبدالفتاح المنياوي، الفعالة، بدون عدد الطبعة، 1962، ص167.

وللجان فوائد كثيرة منها :تعد اللجان محطاً مهماً للتفاعل وتكوين العلاقات وتنمية روح التعاون بين افراد المجتمع مما يؤثر على نجاح اعمال اللجنة.تتيح الفرصة للأفراد لتكوين الخبرات وتعلم اعتماد على النفس وتحمل المسؤولية وأيضا تتيح فرصة للمناقشات المثمرة واعطاء افكار جديدة وكثيرة مما يؤثر على عمليات تنظيم المجتمع . (1)

3-الأجتماعات :-

عبارة عن اشتراك اكبر عدد ممكن من يمارسون انشطة تنظيم المجتمع والمهتمين بها من أجل تحقيق الغرض او اكثر من الأغراض وقد يعقد في مقر جهاز تنظيم المجتمع او خارجه. (2)

وهناك مجموعة من اعتبارات لابد ان تؤخذ في نظر الأعتبار لنجاح اجتماعات وهي: (الأعداد الجيد للأجتماع اي تحديد المكان والزمان وجدول الأعمال وهدف من اجتماع واطلاع عليها من قبل المشتركون في اجتماع وارسال الدعوة للمدعويين للأجتماع بوقت كاف على ان تحدد فيه مكان الاجتماع وتأريخه ووقت بدء الأجتماع وانتهائه، واعداد تقارير لازمة لعرضها وتعقد اجتماع عادة برئاسة اشخاص لديهم القدرة والمهارة على ممارسة سلوك القيادي والتزام من قبل جميع المشتركين بجدول العمال واعداد سهل لتوقيع الأعضاء وتسجيل ماتم طرح في الأجتماع ومناقشته وان يتم قراءة المقترحات والتوصيات التي وصلوا اليها من خلال المناقشة في نهاية الأجتماع وبعد ذلك لابد من قيام الأخصائي بمحضر الغائبين في الأجتماع وارسال محضر الأجتماع لكل منهم حتى يكون على علم ودراية بما تم مناقشتها ويستعدون لأجتماع اللاحق.(3)

وهناك مجموعة من الأجراءات لابد ان تلتزم بها جميع المشتركين في الأجتماع وهي ان تفتح الأجتماع في مكان وزمان محدد وان تقترح موضوعات مختلفة للمناقشة ولكن بشرط ان تكون المواضيع التي قد حددت مسبقاً واعطاء الفرصة لجميع اعضاء لتعبير عن آرائهم وتلخيص ما دار في المناقشة من اجل وصول الى المقترحات والتوصيات. (4)

---

1) لطفي، طلعت إبراهيم، علم اجتماع التنظيم، دار الغريب، القاهرة، طبعة اولى، 2007، ص65.

2) مفهوم الأجتماعيات، www.alb700r.com

3) البطريق، محمد كامل، منهاج خدمة المجتمع، مكتبة القاهرة الحديثة، قاهرة، طبعة اولى، 1968، ص229.

4) الشهاب، بهيجة احمد، مصدر السابق، ص555.

4-المؤتمرات:-

يعتبر المؤتمرات الوسيلة التي يتم بها اقناع الجماهير بفكرة او موضوع معين او بنتائج عمل معين لكسب وتأيد رأي عام وتهيئة الجو للتبادل الفكري حول مشكلة او مسألة معينة بين عدد من المهتمين بتلك المشكلة او مسألة. الهدف من المؤتمر تختلف وتتعدد حسب المواضيع التي يشكل من اجلها المؤتمر لكن بصورة عامة فأن الهدف التي تسعى اليها تشكيل المؤتمرات هي تكوين اهتمام شعبي بقضية معينة او استثارتهم نحو مشكلة ما بهدف وصول الى حلها. (1)

او تشجيع المهتمين والمسؤولين للبحث عن مشكلة ما من المشاكل التي تواجهه المجتمع او قضية ما، او توفير مناخ مناسب للتبادل الافكار بين القيادات او من اجل تنسيق الجهود الأهلية والحكومية لمواجهة موقف غامض يواجهه المجتمع اوعرض النتائج التي وصل اليها الدراسات سابقة حول نفس الموضوع سواء في نفس المجتمع او في مجتمعات اخرى.(2)

ويمكن تقسيم المؤتمرات الى عدة مراحل منها: (مرحلة اعداد للمؤتمر والتي تسمى بيوم افتتاح المؤتمر والتي تنقسم الى قسم محاظرات العامة ومحاظرات خاصة والتي يهدف الى توضيح الأهداف التي تسعى اليها المؤتمر وتوعية العامة حول مواضع مطروحة بعد ذلك تشكيل اللجان مختلفة من اجل تناول المؤتمر من زوايا مختلفة وشرح الموضوع بتفصيل حتى وصول الى يوم الآخير التي يخرج منها المؤتمر بتوصيل مقتراحات وقرارات وبعد ذلك تبدأ مرحلة متباعة لتنفيذ ماتوصل اليها المؤتمر من القرارات من قبل المهتمين لها). (3)

وتكوين البناء للمؤتمر قد تشمل عدة جوانب منها جمعية عمومية التي تضم جميع اعضاء مشتركين في المؤتمر ومجلس الأدارة للمؤتمر والتي تتضمن الرئيس ونائب الرئيس وامين صندوق وسكرتير ورؤوساء اللجان ومقررها وتشمل ايضاً اللجان والتي يكون عضوية فيها من خلال انتخاب كل شخص حسب خبراته ومهاراته ورغباته. واساليب المستخدم في المؤتمرات هي (البحوث والدراسات استطلاعية ومسحية والأجتماعات والمناقشات والمطبوعات..الخ). (4)

---

1) السروجي، طلعت مصطفى، الخدمة الأجتماعية، اسس النظرية والممارسة، مكتب جامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2009، ص239.

2) شوقي، عبدالمنعم، تنمية المجتمع وتنظيمه، القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1961، ص173.

3) رجب، ابراهيم عبدالرحمن وآخرون، نماذج ونظريات في تنظيم المجتمع، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، 1983، ص183-282.

4) علي، صباح الدين، الخدمة الأجتماعية، مؤسسة المطبوعات الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1960، ص239

وهناك انواع مختلفة في المؤتمرات منها : من حيث المدة (امؤتمرات دورية ومؤتمرات وقتية، ومن حيث الغرض هناك مؤتمرات عامة ونوعية ومهنية) ومن حيث مستوى، هناك مؤتمرات محلية، قومية، اقليمية، عالمية. وهناك مجموعة من العوامل التي تساعد في نجاح المؤتمر و تحقيق اهدافها منها وجود حاجة فعلية للمؤتمر وتوضيح اهدافها وجدول اعمالها بالنسبة للمشتركين واختيار المشاركين في المؤتمر بصورة دقيقة واختيار وقت مناسب ومكان مناسب له مسبقاً واعداد اعلامي لازم له للأستثارة رأي عام بأهميتها وتشكيل لجان ظرورية بقيام بها.(1)

5-العلاقات العامة ووسائل اتصال:-

تعتبر العلاقات العامة ووسائل اتصال احدى ادوات التي تستخدم في طريقة تنظيم المجتمع والعلاقات عبارة عن فصيلة اتصالات مابين المؤسسة وجماهير المتعاملة معها ،ويعتبر وسيلة ذات اتجاهين .(2)

للعلاقات عامة اهميتها كبرى في مجال تنظيم المجتمع بالاخص في المجتمعات ديمقراطية والتي تاخذ بنظر اعتبار رأي جمهور ويعطيها اهمية كبرى لذلك فأن المسؤولين عن المجتمع وعن مؤسساته تهتمون بمعرفة رأي جمهور حول الخدمات وبرامج والمشاريع والمواضيع مطروحة ولهذا سيحتاجون الى انشاء علاقات اجتماعية سليمة معهم ،(3)ولأن عمليات علاقات عامة هي الطريق الوحيد التي تساعد على خلق توازن بين رأي الجمهور ورأي المتخصصين هذا من ناحية و من ناحية أخرى يعتبر عملية الوصل التي يوصل طلبات الأفراد المجتمع الى المسؤولين التي تساعدهم على أنشاء خدمات حسب أولوياتهم وبذلك لاتضع الوقت والجهد والمال في مشاريع لا يشبع حاجات افراد.(4) وايضاً يساعد المسؤولين للأتصال بأفراد المجتمع من اجل تغير عاداتهم وتقاليدهم وآرائهم ووجهات نظرهم حول المواضيع المطروحة والتي قد تعرقل عملهم وايضاً تساعدهم على تحويل اتجاهات السلبية للأفراد للأتجاهات ايجابية نحو اشخاص المسؤولين في الدولة. (5)

---

1) عبدالرزاق، صلاح عبدالسميع، تنظيم المؤتمرات العلمية، Slah.Seeran.com.

2) خطيب، عمر، الأعلام التربوي، مكتبة الشقري، الرياض، بدون عدد الطبعة، 1982، ص63.

3) فهمي، محمد سيد، الخدمة الأجتماعية (التطور-الطرق-المجالات)، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، اسكندرية، طبعة اولى، 2007، ص209.

4) بدوي، هناء حافظ، علاقات العامة والخدمة الأجتماعية (اسس نظرية ومجالات تطبيقية)، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2001، ص52.

5) درويش، عبدالكريم و ليلا تكلا، اصول إدارة العامة، مكتبة انجلو المصرية، القاهرة، طبعة ثانية، 1972، ص543

6. التسجيل:-

عبارة عن تدوين المعلومات واالحقائق اللفظية ورقمية بأي وسيلة وللتسجيل اهميته الكبرى بالنسبة للفرد او المؤسسات الأجتماعية وخاصة بما انه يقوم بمجموعة من الوظائف هامة مثلاً يساعد لأعطاء الصورة لما حدث خاصة في مراحل لاحقة بما انه يعتبر الذاكرة التي تحفظ فيها جميع المعلومات والحقائق وله صفة الأستمرارية ويحافظ على افكار من النسيان هذا بالأضافة الى انه لايقوم بحفظ المعلومات فقط بل يساعد على تحليل البيانات والمعلومات و توجيهات و توصيات و مقترحات وبذلك يساعد اشخاص الذين يحتاجون اليها.(1)

ولعملية التسجيل مجموعة من الأهداف التي تسعى الى تحقيقها وهي: وضع خطط سليمة بما ان يساعد في محافظة على المعلومات والحقائق التي جمعت و تحليل المعلومات المتعلقة بالمشكلة او موضوع الدراسة والمام بعوامل واسبابها وكل هذا يساعد المخططين بأن تقوموا بتخطيط سليم. (2) ويساعد على دقة الأداء وقيام بأعمال على اساس المعلومات الثابتة المتوفرة وكل ذلك يساعد في رفع مستوى الخدمات والمشاريع وايضاً يساعد في تدريب الطلبة وتعليمهم لكيفية العمل في هذه المؤسسة ويساعد المؤسسة لمعرفة كيفية سير العمل فيها ويساعد في تسهيل عمليات اشراف وأيضا يساعد في حفاظ على توفير مادة لازمة للأجراء الدراسات والبحوث عليها وفي تبادل المعلومات بين الخبراء والمؤسسات المعينة.(3)

- **اجهزة تنظيم المجتمع:-**

عبارة عن وحدات مخططة يتكون من مجموعة من الأفراد والجماعات التي يتعاونون معاً من اجل تحقيق هدف مشترك إلا وهي تحديث تغير واصلاح في المجتمع من اجل اشباع حاجات افراد وحل مشاكلهم ،(4)

---

1) جمعة، سلمى محمود، ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات، مكتبة جامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2007، ص266.

2) حافظ، محمد علي وآخرون، الترويج في خدمة الجماعة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1955، ص317.

3) الحسن، إحسان محمد وبهيجة احمد الشهاب، خدمة الجماعة، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، بغداد، 1990، ص342-350.

4) Etzioni, A, Modern Organizations, Prentice Hall, New Jersey, 1964, p4

اذن لابد ان لايهدف هذه المؤسسات الى الربح المادي بل يجب ان يكون هدفها الأساسي هو مساعدة المجتمع بجميع افراده. وهناك انواع مختلفة من الأجهزة في تنظيم المجتمع والتي تختلف بأخلاف آراء ووجهات نظر العلماء وهذه تقسيمات قد حدد على اساس تبعية الأجهزة ومواردها مادية كأجهزة حكومية وأهلية او مشتركة، او حسب مستويات العمل أوحسب مستوى الجغرافي او وظيفي ..الخ، (1) او حسب نوعية النشاط التي تمارسها مثل ا تحادات اهلية وجمعيات خيرية وجمعيات التي تعمل من اجل الأسرة او مسنين او ...الخ،او من حيث الهدف كأجهزة تخطيطية او تدعيمية تنفيذية او تنسيقية او تقويمية ولكن بصورة عامة هناك نوع من التقسيمات التي تتفق عليها جميع العلماء وهي أجهزة اساسية ومعاونة.(2)

1- اجهزة اساسية لتنظيم المجتمع:

أ. ا تحادات اقليمية: والتي تنشأ بقرار من وزير شؤون الأجتماعية في المجتمع والتي لابد ان لاتشمل الا محافظة واحدة من هذه الأتحادات اقليمية: (جمعيات عمومية التي يتكون من ممثلي الهيئات والمؤسسات والجمعيات اعضاء وتختص عادة برسم السياسة العامة للجهاز وتعديل القانون وكذلك لوائح داخلية بالأضافة الى انتخاب مجلس ادارة، ومجلس الأدارة التي يتكون من مجموعة منتخبة من الجمعية العمومية للأستفادة من خبراتهم ومواقفهم القيادية واللجان والتي تشكل حسب الحاجة الى خدماتهم او التي يكون عضويتها من خلال اختيار افراد حسب وزارتهم ومهاراتهم وخبراتهم.(3)

ب. <u>ا تحادات نوعية:-</u> وهي جهاز التي تنشأ لتنظيم الخدمات اجتماعية ولتنسيق بين هيئات مختلفة في ميدان من ميادين الرعاية الأجتماعية والتي تنشأ من خلال نص قانوني الذي تحدد عدد الأتحادات الموجودة داخل محافظة واحدة وعدد اعضائها وكيفية عضويتها وأهدافها وفلسفتها وكيفية العمل بها. (3)ولهذه الأتحادات الأغراض معيشية تسعى الى تحقيقها منها تخطيط الرعاية لجميع فئات المختلفة في المجتمع وصنع برامج للعمل ولتدريب الأعضاء التي يقومون بتقديم المساعدات وتقيم جهود الأهلية والحكومية فيها وتقيم مستوى الخدمات وحدود تكلفتها واجراء بحوث ودراسات مفصلة بميدان العمل والقيام بالتجارب وتقديم المعونة الفنية والمادية وتنسيق وتنظيم الجهود والبرامج حتى لاتتكرر وايضاً يتكون من جمعية عمومية ومجلس ادارة ولجان.(4)

---

1) جانت، جورج. ف، ادارة التنمية، ترجمة: محمد منير لبيب موسى، دار المعارف، القاهرة، طبعة اولى، 1979، ص24.

2) احمد، فوزي بشير، دراسة لطبيعة العلاقات بين جميعة تنمية المجتمع وغيرها من المنظمات العاملة في تنمية المجتمع الرئيسي، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الخدمة الأجتماعية، جامعة الحلوان، 1980، ص75.

3) النشهري، عائض وآخرون، اجهزة تنظيم المجتمع، www.Social-team.com.

4) درويش، يحيى حسن، تنظيم المجتمع اسس النظرية واجهزة، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، طبعة اولى، 1983، ص238.

ج. <u>اجهزة التنمية في تنظيم المجتمع :-</u> بالرغم من ان طريقة تنظيم المجتمع قد مارست عملها التنموي منذ عام (1911) الا انه في عام (1957) بعد ما حث الجمعية العامة للأمم المتحدة العمل من اجل اتخاذ اجراءات لازمة التي يمكن من خلالها رفع مستويات المعيشية للمجتمعات هناك ظهرت اجهزة جديدة لتنظيم المجتمع ألا وهي اجهزة تنموية لتنظيم المجتمع.(1)

وتكون عبارة عن مجموعة من المؤسسات التي تقدم خدمات تنظيم المجتمع مباشرة للأفراد والتي تهدف الى اهتمام بحاجات افراد وعمل لمواجهتها وتعامل مع المشاكل من خلال ضمان مشاركة اهلية وتولي مهام القيادية من قبل افراد المجتمع وذلك من اجل تحسين مستويات المعيشة ومحافظة على بقائها ومن اهم اجهزة تنموية التي ظهرت في تنظيم المجتمع هي: مجلس محلية لرعاية اجتماعية، مركز المجتمع والتي تعتبر مؤسسات تخطيطية لخدمة المجتمع ومراكز للأستعلام وتوجيه. (2)

2. الأجهزة المعاونة لتنظيم المجتمع :- ومن أهم هذه الاجهزة :

أ. سجل تبادل المعلومات :- ادت انشاء المؤسسات الخيرية التي تساعد المجتمعات مالياً خلال قرن تاسع عشر الى ظهور تكرار وتضارب في الخدمات مما ادى الى ظرورة انشاء جمعيات لتنظيم الأحسان وبسبب كثرة الجمعيات وتتداخل اعمالهم مما ادى الى ظرورة تبادل المعلومات فيما بينهم لذلك ظهرت سنة (1920) اول سجل لتبادل المعلومات وهي عبارة عن منظمة مستقلة من حيث الأدارة واللوائح اساسية ويقوم بجمع وتبويب المعلومات والبيانات عن الحالات المستفيدة من الخدمات اجتماعياً والتي ترعاها هيئات اجتماعية بالمدينة وهدف منها عدم تكرار الخدمات التي تقدم للأفراد والهيئات.(3)

ونظام العمل في هذه الأجهزة يكون على شكل نماذج معينة منها بطاقة الحالة وهي بطاقة التي تشمل مجموعة من البيانات كاملة وشاملة عن الشخص التي تتصل بهيئات خدمة اجتماعية ومعلومات تكون عن كافة خصائصه الجسمية وعقلية ونفسية واجتماعية وعن عائلة ومستواها التعليمي والأقتصادي والصحي....الخ .

---

1) احمد، عي فؤاد، علم الأجتماع الريفي، دار المعارف، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1960، ص36.

2) هاردستر، روجر، مشروع الخدمات المتكاملة وتطور الوحدات الأجتماعية، ترجمة: إبراهيم رجب، مركز خدمات اجتماعية متكاملة، القاهرة، 1981، ص10.

3) عيسى، محمد طلعت، الخدمة الأجتماعية كأداة للتنمية، مكتبة القاهرة،الحديثة، القاهرة، الطبعة الأولى، 1965، ص189.

وبطاقة الهيئة التي تكون بها بيانات مختصره عن العميل كالأسم ونوع المساعدة وقيمتها ،وبطاقة ا بجدي العام والتي يتعلق بأدارة اجهزة سجل تبادل المعلومات والتي قد يضعها حسب ترتيبها الأ بجدي وهناك ترتيب آخر حسب عنوان البطاقة الحالة وهناك استمارة تعديل استبعاد حالات سابقة وطلب الأستعلام والتي يقوم بطبعها سجل لهيئة المطلوبة ورتب فيها تأريخ ورود الأستعلام واسم الهيئة وبين رد على استعلام في حدود اسبوع وهناك سجل قيمة الحالات وقيمة تعين بطاقة الحالات الواردة تسجل حسب رقم تسلسلها.(1)

وبناء التنظيمي للسجل يتكون من:- (الجمعية العمومية ومجلس الادارة الذي يتكون من ممثل وزارة شؤون اجتماعية وممثل وزارة اوقاف وممثل هيئة مستندة اليها الأشراف على السجل ومندوبي وممثلي الهيئات وتشمل ايضاً اللجان الآ وهي اللجنة المالية وشؤون العاملين وشؤون الفنية والأعضاء ومن اهم الاعمال السجل رسم سياسة عامة وتعين موظفين واستعانة بالخبراء وتشكيل اللجان ويعتمد في تمويلها على اشتراكات هيئات وتبرعات واعانات سنوية من وزارة شؤون الأجتماعية وموارد اخرى يقرها السجل). (2)

ب. صندوق تمويل المشترك:- عبارة عن جهاز تعاون يضم الهيئات اجتماعية والأفراد في المجتمع وتهدف الى نهوض بمستوى الخدمات اجتماعية القائمة في المجتمع وتنظيم تمويلها .

وهناك جملة من الأهداف التي تسعى الى تحقيقها وهي دراسة احتياجات المجتمع و تحديد موارده وعمل على تنسيق وتنظيم الخدمات وتنظيم الحملات السنوية لجمع التبرعات بكل وسائل مختلفة وعمل على تقويم الخدمات التي تقوم بها مختلف الهيئات وعمل على تنمية روح التعاون والثقة بين المتطوعي وتعاون بين مختلف اعضاء في صندوق تمويل مشترك سواء كان اهلية ام حكومية ام مشتركة ورفع مستوى الهيئات لتحقيق اغراض مطلوبة و تحقيق برامج الرعاية الأجتماعية . (3)

---

1) البخشونجي، حمدي عبدالحارس، مكتبة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 2001، ص199-202.

2) البخشوغي، المصدر السابق، ص203.

3) يرقي، مجال، الجباية المحلية وصندوق المشترك للجماعات المحلية في الجزائر ودورها في تنمية محلية، دراسة غير منشورة، جامعة المدية، الجزائر، 2006.

وبناء تكوينها تتكون من المهتمين بالرعاية الأجتماعية ومجلس الأدارة يتكون من اعضاء منتخبين من جمعية عمومية لجان لتنظيم الميزانية مثل لجنة الرعاية ولجنة مسجلة لجمع المال...الخ.

وعضوية في هذا الصندوق اما تكون مفردية او على شكل هيئات طبعا يتم ذلك بعد موافقة ادارة صندوق وتتعهد الهيئة بعدم قيام بأي نشاط لجمع المال الا بعد حصول على موافقة مجلس الأدارة الصندوق ولا تنشيء خدمات جديدة في مجتمع الا بعد موافقتهم وان تحتفظ بحساباتها بطريقة مرتبة ومخططة وعمل بالوائح وضمن القواعد والقوانين الموجودة في الأجهزة وضمن اهداف وفلسفة والمباديء التي ينادى بها ومن اهم مميزاتها قضاء على تكرار طلبات التبرع وعدم تضيع الوقت والجهد والمال.(1)

1) بدوي، هناء حافظ، اساسيات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الأجتماعية ، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2002، ص361.

المبحث الثاني : دور المرأة العاملة في أعادة تنظيم المجتمع

من أهم القضايا التي تحتاج الدراسة واشغلت بال كثير من علماء الأجتماع والفلاسفة هو كيفية ظهور المجتمعات البشرية والحاجة الى نشأة هذه المجتمعات وتنظيمها بصورة تخدم البشرية وكيفية محافظة عليها واحداث تغيرات مطلوبة فيها حسب مراحل التي تمر بها وتغيرات التي طرأت عليها وما هي الحاجة الى اعادة تنظيمها وكيف. اذا رجعنا الى بداية ظهور الأنسان على كوكب الأرض نرى بأنها لم تعيش في ظل المجتمع بمعنى المتعارف عليها الآن بل كان تعيش بصورة متفرقة وكانت تعيش حيث توجد الماء والغذاء ومكان تحميها من هجوم الطبيعة والحيوانات المفترسة ولكن حتى في هذا الوقت كانت الأنسان لم تعيش بصورة منفردة كل واحد على حده لأنه ولدت الأنسان و ولدة معها عزيزة (حب الأجتماع) والتي جعلها ان تكون كما يقول ابن خلدون (الأنسان مدني الطبع) ،(1)

اي لايستطيع العيش بمفرده هذا من ناحية من ناحية اخرى فأن الله عز وجل قد خلقت الأنسان وخلقت معها مجموعة من الحاجات والرغبات في داخلها والتي جعلتها غير قادرة على اشباعها بنفسها وخاصة في مرحلة الطفولة وبعد ذلك في مراحل اخرى من حياة انسان فقد تكون لها وفي كل مرحلة مجموعة حاجات مختلفة عن مرحلة اولى ولا تستطيع ان تشبعها بنفسه :

فمثلاً في مرحلة الطفولة حتى حاجات اساسية لبقائها(كغذاء والعناية بصحة ونوم و.....الخ) لايستطيع ان يقوم بها الطفل بنفسه ولذلك تعد اولى مراحل اعتماد الأنسان على غير وبعد ذلك وكلما تكبر الأنسان وتستطيع اشباع هذه الحاجات اساسية فأنه لاتستطيع اشباع بعض الحاجات النفسية والأجتماعية (كحب وعطف واستقرار والأمن...الخ). الا داخل مجموعة من الناس تعتمد عليهم ويتفاعل معهم وهذه ترجع الى غريزة حب الأجتماع لذلك قال تعالى (لتعارفوا) معيارة التعارف تعبر عن دافع الأنسان كامن وراء الأجتماع وتكون المجتمعات البشرية.

---

1) صابر، محي الدين، التغيير الحضاري وتنمية المجتمع، منشورات الكتب المصرية، بيروت، طبعة اولى، 1982، ص13-24.

وسبب آخر لتكوين المجتمعات الأنسانية هي تبادل المنافع المادية المختلفة فقد شاء الله سبحانه ان تختلف الأفراد من حيث نواحي الجسمية والعقلية والنفسية والأجتماعية حتى تستطيعوا استفادة من قدرات وقابليات ومهارات وطاقاته بعضهم مع بعض الآخر والتي تكون كلها مستخدمة في خدمة بقاء المجتمع واستمراره ووصوله الى مرحلة التي وصلت اليها الآن. وكما قلنا سابقاً ان الفرد لايستطيع ان تشبع حاجاته بنفسه لذلك يحتاج الى ما يقدمه آخرون من الأنتاج والخدمات....الخ، وكما سيقول سبحانه وتعالى (ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضاً سخرياً).(1)

وبما ان المجتمع عبارة عن مجموعة من الأفراد يعيشون في بقعة جغرافية من الأرض ويربطهم العلاقات اجتماعية، وبما ان هذه العلاقات تشمل انواع من العلاقات كعلاقات الجنسية والعاطفية والأجتماعية اذن يمكن قول ان احد اسباب نشوء المجتمعات الأنسانية تنظم العلاقات الجنسية والأجتماعية مابين افراد المجتمع وهذا ما أدت الى نشوء قانون الزوجية من اجل تخلص المجتمعات البدائية من الشيوعية الجنسية التي كانوا يعيشون فيها وبما ان هذه العلاقات الزوجية تعتبر اساس بقاء النوع البشري واعطاء الشرعية لعلاقات الجنسية بين الرجل والمرأة واعطاء هوية الأطفال ومحافظة حقوق كل فرد داخل هذه الأسرة الصغيرة اذن يمكن قول ان احد العوامل اساسية التي ادت بنشوء المجتمعات البشرية هي قانون الزوجية من اجل تنظيم العلاقات الأجتماعية مابين افراد المجتمع.(2)

بأن اهم عناصر لبناء المجتمع هي (العقيدة) فكانت عقيدة الأنسان تعتبر من اقوى روابط التي جمعت عدد كبير من افراد ببعض والتي ادت في كثير من الأحيان الى نشوء المجتمع في بداية ظهور البشرية وذلك لأن هذه العقائد (اي ايمان الأنسان بقوة فوق طبيعة وخارج عن قدراته) سواء بأشياء مادية ملموسة كالنار والحيوانات او بأشياء غيبية كانت تؤثر تأثيراً كبيراً على سلوك وتصرفات الأنسان وعلاقاتهم مع بعضهم بعض وتؤثر على عواطفهم وتماسكهم هكذا فأن للعقيدة دور اساس في تجميع الأفراد في مكان ما مما ادت لهم الى نشوء المجتمعات الصغيرة في البداية.

وللقوانين والأنظمة دور اساس في نشوء المجتمعات فأن القانون عبارة عن (مجموعة قواعد المنظمة لسلوك الأفراد المجتمع التي تحملهم السلطة العامة الى احترامها ولو بقوة عند الضرورة).(3)

---

1) القرآن الكريم، سورة

2) الدوري، عدنان، علم العقاب ومعاملة المذنبين، ذات السلاسل، الكويت، الطبعة الأولى، 1989، ص101.

3) جعفر، علي محمد، تأريخ القوانين، مؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 1998، ص7.

ذكرنا سابقاً ان الأفراد خلقوا وهم مختلفون من ناحية (الجسمية والعقلية والنفسية والأجتماعية) وهذه الأختلافات من هذه النواحي يعني اختلاف افراد في سلوكهم وتصرفاتهم وطبائع واختلافهم في وجهات نظرهم واختلاف في آرائهم وافكارهم ونفسياتهم وكيفية تعاملهم مع الآخرين وما يواجهون لها في الحياة فأذا اجتمعوا مجموعة مختلفة من الأفراد وبهذه اختلافات فلابد ان توجد سلطة سواء كانت اجتماعية او قانونية وتنظم سلوك وتصرفات افراد وعلاقاتهم وتفاعلاتهم و تحفظ حقوقهم و تجبرهم على قيام بواجباتهم وتوجيه نشاطاتهم الى حيث توجد خدمة العامة ومن اجل هذا فأن ظهور القوانين كانت من اسباب التي ادت الى ظهور المجتمات ومحافظة المجتمعات من الأنهيار بسبب سلوك افراد المكونين لها.

ويعتبر عادات وتقاليد وقيم ومعايير التي يشتركون فيها مجموعة كبيرة من الأفراد المتقاربين مع بعضهم البعض سواء كانت بسبب البقعة الجغرافية التي يقطنونها او بسبب عقيدتهم او قبيلة وعشيرة التي تنتمون لها دور كبير في نشوء المجتمعات، وهذه العادات وتقاليد كانت مازالت وبالأخص في مجتمعات البدائية دور كبير في تنظيم سلوك افراد وعلاقاتهم وله دور كبير في محافظة على كيان المجتمع. (1)

اذن يمكن قول بأن العناصر التي يتكون منها المجتمع كأفراد وعادات وتقاليد وقيم ومعايير وقوانين وعقيدة ...الخ كل ذلك كانت له دور كبير في انشاء المجتمعات الأنسانية هذا بالأضافة الى دورها الأخير في محافظة على بقاء المجتمع وتطورها وتقدمها لأنه اذا لم تكن مجتمع منظم من خلاف هذه العناصر فلم يستطع مواجهة مشاكله وتطور من نفسه.

ولكن كانت ظهور المجتمعات في سابق على صور حجم صغير من الأرض وعدد كبير من افراد المجتمع و تمتع بحياة بسيطة سهلة وكانت كل هم افراد المجتمع هو حصول على اشباع اهم الحاجات الأساسية التي يبقيهم على قيد الحياة ولكن هذه صور للمجتمع لم تبقى على حالة فقد تطور المجتمعات وتغيرت وكبرت حجمها و زادت عدد افرادها وذلك بسبب زيادة نسبة الولادات وهجرة افراد الداخلية والخارجية معاً و تعقدت الحياة وتنوع الحاجات البشرية بحيث اصبح الحاجات التي كانت تعتبر ثانوية او كمالية اصبح الآن الحاجات الأساسية لذلك كانت لابد من ان تقوم المجتمع بتنظم نفسها بصورة مستمرة.

---

1) رشوان، حسين عبدالحميد احمد، القانون والمجتمع، المكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، الطبعة الثانية، 2009، ص163.

ونعني بتنظيم كما اشرنا سابقاً عملية التي تعمل من اجل تحديد حاجات مجتمع ومشاكلهم وترتيبها حسب اولوية واستخدام اهم الموارد الموجودة في المجتمع (المادية والبشرية) لمواجهة هذه الأحتياجات وحل هذه المشاكل.

وهذه العملية تظهر مع ظهور المجتمعات لانه يحافظ على بقاء افراد المجتمع واستفادة منها في محافظة على بقاء مجتمع وهذه عملية تتم من خلال المؤسسات التي يتكون منها المجتمع والتي تكون كل مؤسسة له وظيفة الخاصة وتهتم بأحدى مجالات الحياة الأجتماعية وكل هذه المؤسسات مترابطين معاً ويكون وظيفة كل مؤسسة استكمال لوظيفة مؤسسة اخرى وكلهم تعملون من اجل ابناء المجتمع واشباع حاجاتهم المختلفة اذن بما ان تنظيم المجتمع يهتم بدراسة وفهم ماهية حاجات الأنسان والمجتمع على حد سواء في مكان وزمان معين بهدف اشباعها فلابد من اشارة الى ان للأنسان سواء كان يعيش بمفرده او داخل الجماعة او داخل المجتمع ثلاثة انواع من الحاجات وهي الحاجات الأساسية وحاجات اجتماعية وحاجات تضامنية او روحية.

وطبيعي ان هذه الحاجات من حيث اهميته ومحاولة اشباعها تختلفة من فرد الى فرد آخر وحتى من نفس الفرد تختلف في مكان وزمان لمكان وزمان آخر طبعاً حسب نواحي الجسمية والعقلية والنفسية والأجتماعية وحتى الثقافية والأقتصادية وصحية تعليمية للفرد بالأضافة الى المرحلة التي يكون بها المجتمع وقدرته لمواجهة هذه الحاجات لأنه حتى لوكان الفرد بحاجة ماسة للأشباع مثلاً الحاجات الأساسية له فاذا لم تتوفر مؤسسات تقدم هذه الحاجات فأن الفرد لابد من ان تبديلها بحاجات اخرى وتضعها في كان الحاجات التي كانت بنسبة له اساسية.

ومن اهم هذه الحاجات هي (الحاجات الأساسية) (1) وهي الحاجات التي تحتاجها جسم الأنسان ويكون للأنسان رغبة ملحة في اشباعها وفي حال عدم اشباعها فأنه تسبب للفرد قلق نفسي واضطراب عاطفي وعدم شعور بالراحة وامن واطمئنان وبالمختصر تعتبر الحاجاتة الأساسية الحاجات التي توفر بقاء الأنسان وتتوقف حياتها على اشباعها بصورة مستمرة والتي لاتشبع الا في حال وجود الآخرين لوجود الفرد داخل الجماعة في الأفراد الآخرين. مثل (الطعام، الشراب، المسكن، الملبس، العناية بصحة ونظافة وحفاظ على قيام الفرد بأداء مهامه اليومية).

---

1) سيبورك، جيرمي، ضحايان التنمية المقاومة والبدائل، ترجمة : فخري بيب، المجلس الأعلى للثقافة، بدون مكان الطبعة، 1993، ص227-232.

ولكن تختلف تعريفها حسب مجالات فمثلاً علماء اجتماع يعتبرون الحاجات اساسية (الحاجة الى تكوين علاقات اجتماعية) وعلماء النفس (يعتبرون الحاجات التي تسبب عدم اشباعها مشاكل واذمات نفسية للفرد) و علماء اقتصاد يعتبرونها (الحاجة الى المال) وهكذا ولكن كلهم متفقون على انها تكون الحاجات التي تبقى الفرد حياً. وهي حاجات مادية ملموسة التي تحسها وتلمسها الأنسان، والحاجات الأجتماعية هي الحاجات التي ولدت مع الأنسان بسبب وجود غريزة (حب الأجتماع) لدى الأنسان ويمكن قول بأن الحاجات الأجتماعية لاتقل اهمية عن الحاجات الاساسية اذا لم تكن الأهم لأنه اساس وجود الحياة الأجتماعية واساس وجود المجتمع (1) و يعتبر اساس لتفاعل وعلاقة الفرد وتعاونه مع الآخرين واساس تحقيق الأهداف العامة التي تسعى اليها المجتمع واساس تحقيق الفرد لطموحاته ومصالحه واساس حاضر الفرد ومستقبله وبقاء فرد ومجتمع حياً وهي حاجة فرد لقبول الأجتماعي وفهمه من قبل الآخرين واعتراف الاخرين به ومحافظته من الأخطار الخارجية والداخلية وحاجة الى عمليات التنشئة وتطبيع الأجتماعي التي تحول الفرد من كائن بايولوجي الى كائن اجتماعي وحاجة الى انتماء للجماعة والمجتمع.

والحاجات الروحية هي حاجة لمعرفة طبيعة الكون والوجود ودور الله سبحانه وتعالى في الخليقة ودور الأخير ومعرفة المحرمات والمتاحات وكيفية التزام بها. (2) اذن بما ان للأنسان عقل مفكر تفكر بها باستمرار وتجعلها في حالة تساؤل مستمر عن اشياء التي توجد من حولها والتي لايوجد عندها تفسير منطقي لها لذلك فأنها بحاجة الى ايجاد الجواب عن كيفية ظهور الأرض والأنسان وكيفية ربط الحياة اولى بحياة الثانية وماذا يوجد بعد الموت وهذا ما ادت الى خلق الدين التي تقوم بجواب على تساؤلات الأنسان.

وطبيعي ان هذه الحاجات تشبع من خلال المؤسسات التي توجد بالمجتمع والتي تكون من عناصر الأساسية لبناء المجتمع وبقائها وذلك لان هذه المؤسسات تعتبر الجسر التي تربط الفرد بالمجتمع وتقوم بأشباع هذه الحاجات عن طريق الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات كل واحد حسب تخصصها ووظيفتها التي انشئت من اجلها وكلما كان الخدمات التي تقومها المجتمع للأفراد سليمة وكافية للأشباع حاجاته بصورة علمية سليمة ومطلوبة كلما حافظ المجتمع على بقاء افراده. وفي حال عدم اشباع هذه الحاجات فأن المجتمع قد يواجه مجموعة من المشاكل كبيرة وفي جميع المجالات منها (مشاكل نفسية، اجتماعية، اقتصادية، صحية، سياسية، قانونية و.....الخ) وعلى كافة المستويات مما يؤدي بتخلف المجتمع وتسبب انهياراً لبنائها الأجتماعي. ومن اهم اسباب ظهور هذه المشكلات التي توجد بسبب عدم اشباع حاجات افراد مجتمع وعدم وجود توازن مابين البرامج والمشاريع التي تقدم للأفراد الجتمع ومابين حاجاتهم.

---

1) الحسن، إحسان محمد، تنظيم المجتمع، ص94-99.

2) بخوفسكي، ب، الفرد والمجتمع، ترجمة: هزى رياض، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، طبعة ثانية، 1978، ص59.

1- عدم وجود التوازن بين الموارد المادية والبشرية الموجودة في المجتمع.(1) وهذه المشكلة توجد بصورة كبيرة وواضحة في وقت الحاضر وبالأخص في المجتمعات العالم الثالث وبالأخص في عواصم هذه المجتمعات وذلك بسبب تزايد عدد سكان بصورة كبيرة جداً في هذه المجتمعات وبالأخص كما ذكرنا في العواصم هذه المجتمعات وهذه الزيادة في عدد السكان قد تظهر اما بسبب زيادة عدد الولادات وتقليل نسبة الوفيات او بسبب الهجرة وعندما نقول في العواصم بصورة كبيرة هذا لأن في مجتمعات عالم الثالث فأن (3\4) من مدن التي توجد في هذه المجتمعات تعيش في حالة لايرثى لها بسبب عدم وجود خدمات وتعيشون على شكل الريف حتى في المهنة ففالبية السكان تعيش على الزراعة ولكن فقط العواصم او المدن الكبيرة قد توجد فيها فرص العمل والخدمات مما تؤدي بزيادة نسبة الهجرة سواء كان داخلية او خارجية الى هذه المناطق هذا بالأضافة الى ان في هذه المجتمعات وبسبب عدة عوامل قد ينجبون اولاد بصورة كبيرة دون اهتمام بتنظيم النسل ومن اهمها قوة سلطة الدين والعادات والتقاليد التي تؤدي بالأسرة الى ا نجاب عدد كبير من اولاد او بسبب حب هذه المجتمعات لجنس الذكور من الاولاد قد تقوم الأسرة بعدة ا نجاب فقط من اجل ا نجاب (الذكر) او قد تكون في بعض الأحيان عدم عمل المرأة خارج المنزل قد تؤدي الى زيادة ا نجاب لأن المرأة تمارس دورها الطبيعي التي وجدت من اجلها الا وهي ربة بيت وام وزوجة او بسبب تدني مستوى الوعي الثقافي للأسرة...الخ.

من اسباب كل ذلك يؤدي هذه المجتمعات الى تزايد عدد السكاني لهم بصورة غير متوازنة مع الموارد الطبيعية الموجودة داخلها سواء كان طبيعي او صناعي هذا لأن كل مجتمع تتكون من الموارد المادية (طبيعية او اصطناعية) وموارد البشرية،

الموارد البشرية كما ذكرنا سابقاً يعني السكان او الأفراد التي تتكون منها المجتمع والموارد المادية معناه ما خلق الله سبحانه وتعالى من الأراضي والجبال والسهول والبحار والماء تحت الأرض ومناخ و.....الخ. كل اشياء المادية التي تتكون منها المجتمع والتي كانت ولاتزال السبب الرئيسي لبقاء الأنسان وارتقائها وخاصة بعد ما وصل الى مرحلة التي تقوم بتحويل الموارد الطبيعية الى الموارد المصطنعة التي تستقيه منها وتشبع من خلالها حاجاتها ورغباتها منها تحويل الأرض الى مسكن ومكان للعمل وطرق ومؤسسات ومكان لترفيه واستخدامها للزراعة وتربية الحيوانات....الخ.

---

1) عبد، حسن إبراهيم، دراسات في التنمية الأجتماعية، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 1984، ص65

ولكن في حال وجود عدم توازن مابين الموارد المادية والبشرية وذلك اما بسبب زيادة عدد السكان ونقص في الموارد المادية الموجودة او بعكس، واما بسبب وجود الموارد المادية وبالأخص الطبيعية منها وعدم وجود ايدي عاملة واصحاب الفكر والأبداع والأقتراح وعدم استفادة مما اعطاهم الله سبحانه وتعالى من الموارد الطبيعية وعد استفادة منها و تحويلها الى مستلزمات العيش والتي تستفيدون منها في اشباع حاجاتهم وهذا ما تظهر لنا من بعض دول العالم الثالث ومنهم العراق. فلها مالا يحصى من الموارد الطبيعية من المناخ المناسب للزراعة والأراضي الخصبة لزراعة وتربية المواشي وجود النفط وكثير من المعادن التي يمكن استفادة منها و انواع كثيرة من الصناعات وتوجد لديها انواع كثيرة من الحيوانات كسمك ومرجان وحيوانات اخرى وحتى لدينا اماكن جميلة التي ممكن استفادة منها وجعلها اماكن السياحية التي تأتي اليها افراد في جميع انحاء العالم...الخ.

وحتى انه لدينا عدد سكان كبير التي من الممكن استفادة منها في عمليات الأنتاجية و تحويل البيئة الطبيعية الى مصانع والمعامل التي تنتج اشياء التي ممكن استهلاكها من قبل افراد المجتمع وحتى تصديرها الى الخارج التي تساعد على ارتفاع دخل القومي وازدياد انتاجية المجتمع وتوصيلها الى مستوى رقي من الحياة الأقتصادية والأجتماعية و تحسين مستوى المعيشة للأفراد المجتمع وحتى ممكن استفادة من ازدياد نسبة المشاريع الخدمية التي تقدم لخدمة افراد المجتمع واشباع حاجاتهم مما تساعدهم على ازدياد مشاركتهم كقوة عاملة والتي بالتالي يساعد على زيادة انتاجية ومستوى الدخل القومي للمجتمع. لأنه كلما زادت دخل القومي للمجتمع من خلال ازدياد نسبة صادراته وتقليل نسبة الواردات من الأشياء المستهلكة والمنتجة فانها تساعد في اشباع الحاجات افراد المجتمع و تحسين مستويات التعليمية والأقتصادية والخدمية وصحية...الخ .

وكلما كان افراد لهم مستوى عالي من التعليم كلما استفادت منها المجتمع في اختراعاتهم وابداعاتهم و تخطيط وتنظيم المجتمع وتغيره واصلاحه وتقدم وتطوره في جميع النواحي وخاصة اذا وجدت لهم فرص العمل المناسبة والتي تبقيهم في المجتمع ولا يهاجر اصحاب الكفاءات الى الخارج من اجل فرص العمل، وكلما كان الفرد مكتفي من حيث الخدمات واشبعت له جميع الخدمات (كمسكن ومأوى وملبس و وسائل توصيل والماء والكهرباء والمصرف الصحي....الخ. وله دخل شهري معقول يساعده على شراء جميع مستلزمات العيش هذا يساعده على ان تشتغل بصورة افضل وبال وفكر صافي دون تفكير بصعوبات العيش وهذا يساعد ايضاً المجتمع وزيادة انتاجية واستفادة من كل الموارد البشرية في سن العمل سواء كان من الذكور او الأناث على ان تعملوا من اجل ترقي المجتمع و تحسين مستويات الأقتصادية والأجتماعية فيها. وكلما كانوا افراد المجتمع اصحاء من حيث الجسم والعقل ف المجتمع تكون خالي من امراض الجسمية والنفسية التي تؤثر على بقائها والتي تعوق عمليات التقدم وتطورها.

2. - ومن احدى اسباب اخرى التي تؤثر على عدم اشباع الحاجات (الأساسية، الأجتماعية، الروحية) (1) للأفراد المجتمع عدم وجود ثقة متبادلة مابين ابناء الشعب وما بين السلطة الحاكم فمن ناحية لايوجد الثقة من قبل السلطة الحاكم بأبناء الشعب وتعتبر السلطة افراد المجتمع أو اشخاص مسؤولين ومتوكلين وهم ينظرون الى الدولة على ان مسؤول عن قيام بكافة الأمور من تأمين الخدمات للأفراد دون ان يقوموا بأي جهد بل هم ينتظرون بان تقدم لهم كل شيء على طبق من الفضة. ومن ناحية اخرى توجد نظرة سلبية من قبل الأبناء المجتمع على ان دولة لايقوم بواجباتها واعطاء حقوق كافة الأفراد بل يطلب منه اي من ابناء المجتمع قيام بواجباتهم على اكمل الوجه وذلك بما ان القوة والسلطة مختصرة على ايدي مجموعة من الرجال السياسة والأقتصاد دون اعطاء فرصة للأخرين لقيام بهذه دور داخل المجتمع وانهم (اي رجال السلطة) من لم يستطيعوا توفر برامج ومشاريع لازمة حسب رغبات الأفراد بل يختارونها حسب مصالحهم الشخصية التي تخدمهم ولم يقوموا بتوجيه جهد الأفراد على اساس انهم طبقة غير عادلة ولا يقومون بمحافظة حقوق افراد دون التميز ولا يمارسون اعمالهم على اساس العدل والمساوات وطبقعاً كل ذلك تكونت على اساس الخبرات والتجارب السابقة حتى يمكن انها كونت على اساس خبرات وتجارب مع رجال السلطة الآخرين.

3- وهناك سبب آخر هو عدم وجود روح الانتماء من قبل افراد المجتمع للمجتمع الذي يعيشون فيها وعدم وجود روح التعاون وعدم وجود الادراك من قبل أفراد المجتمع وحتى السلطة الحاكمة بالأحتياجات وكيفية ترتيبها حسب اولوية وحتى عدم وجود ادراك لكافة الموارد الموجودة في المجتمع وكيفية تنسيق ما بينها وكما اشار اليها (برنديرج 1958) بعلمية (الأختبار) واوضح ان سكان المجتمع يختلفون في اختياراتهم حتى لو كانوا يواجهون بنفس المشكلات وان نفس المجتمع تتنوع اختياراته بمرور الوقت.(2)

هذا يعني ان الهيئات المسؤولة في المجتمع لابد ان تكون على العلم والدراسة بكافة حاجات افراد المجتمع دون تركيز على حاجات التي تخصهم وان تعملوا جاهداً من خلال المشاريع والبرامج لتلبية حاجات جميع الأطراف وخدمتهم دون السواء حتى تتحول النظرة السلبية المتبادلة مابينهم اي (مابين الأبناء المجتمع وسلطة) اي نظرة ايجابية التي تؤدي بأفراد المجتمع وسلطة على ان تقوم بعمل مشترك ويتعاونون معاً من اجل ترقي بالمجتمع في جميع النواحي.

---

1) ماكيفر، /.م، وشارلز بيرج، المجتمع الجزء الثالث، ترجمة: سمير نعمة احمد، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، طبعة اولى، 1971، ص980.

2) رشوان، حسين عبدالحميد احمد، ايدولوجيا والطوبائية، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2008، ص221.

هذا بالأضافة الى انه في كثير من الأحيان قد تكون لعادات وتقاليد وقيمة ومعايير وثقافة المجتمع تاثير كبير في خلق المشكلات الناجمة عن عدم اشباع الحاجات وبالأخص في مجتمعات التي تكون لعادات وتقاليد سلطة كبيرة وقوية على افراد المجتمع مثلاً مجتمعات العالم الثالث وفي الوقت الحاظر كنتيجة لتطور وتقدم المجتمعات ونتيجة لظاهرة العولمة التي حصلت أصبحت جميع المجتمعات العالم قرية صغيرة وفي مجتمعات المغلقة والتي هم تحت تأثير العادات والتقاليد فأن هذه تقاليد قد لاتتيح الفرصة فهذه المجتمعات ان تستفيد وان تغيرات التي حصلت في عالم وذلك لأن قد تغيرت الحاجات التي يحتاجها المجتمع بسب تقدم العلوم وتكنولوجيا واختلاط المجتمعات مع بعض أثرت تأثيراً كبيراً على تغير عادات وتقاليد والأفراد ولكن بسبب سلطة عادات وتقاليد في بعض المجتمعات وخاصة المجتمعات العالم الثالث، قد تظهر عدم تنسيق توازن مابين الخدمات التي تقدم للأفراد والتي بقيت على صورتها القديمة ولم تتغير ولا تتوازن مع الحاجات التي يحتاجها افراد تلك المجتمع في وقت الحاظر وايضاً تنظم المجتمع مثل مشاكل صراع الأدوار..تفكك اسرى، تعريف تربية وتنشئة اولاد...الخ جرائم من اجل حصول على مال لمواجهة مطالب الحياة...الخ.

وبما ان تنظيم المجتمع عبارة عن عملية مواجهة حاجات افراد ومشاكلهم من خلال موارد المادية والبشرية الموجودة في المجتمع هذا يعني ان هذه العوامل قد تعرقل عمليات تنظيم المجتمع وعندما الناس يشعرون بوطأة المشكلات الأجتماعية حسب تقيمهم للموقف يتولد لديهم الشعور بالضيق والرغبة في عمل شيء لمواجهة هذه المشكلة والتي تبدأ بعمليات اصلاح الأجتماعي بمعنى الواسع ولكن ان الناس يشعرن بدرجة من القوة (تختلف شدة وضعف) لأعادة الأمور الى نصابها اي اشباع حاجات غير مشبعة وهو ما نسميه بأعادة تنظيم المجتمع والتي تتمثل في انشاء المؤسسات او سياسات او احزاب جديدة من خلالها يمكن اشباع الحاجات غير مشبعة او تتمثل في عملية تعديل او تغير في المؤسسات او السياسات والأجراءات الحالية لتحقيق نفس الغرض مما يؤدي الى اعادة تنظيم المجتمع الى حالة اقرب ما تكون الى التوازن ومواجهة المشكلات التي ظهرت في بنائها او وظائفها اذن هذا يعني ان عملية اعادة تنظيم المجتمع مرادف لعمليات (التغير والأصلاح الأجتماعي). كذلك فمن افضل اشارة بهذين مصطلحين كمرادف لعمليات اعادة تنظيم المجتمع.

ولكن قبل ذلك لابد من اشارة الى ان المادة تنظيم وتغير واصلاح المجتمع تحدث او تكون ظرورية للمجتمع التي تتمتع بنوع من التخلف مقارنة بمجتمعات اخرى في نفس الوقت والتي تكون من اهم اسبابها التي اشرنا اليها سابقاً ولكن من اهم مظاهرها او خصائصها هي:

من ناحية اقتصادية تتمتع المجتمعات المتخلفة ببعض المظاهر من اهمها: (انخفاض مستوى المعيشة (أي انخفاض متوسط دخل الفرد من الأنتاج القومي، انخفاض انتاجية اقتصادية للفرد) (1) والتي تقاس على مستوى (القطاع الزراعي، الصناعي، الخدمي، مقصود انتفاع بالقوى العاملة والتي تكون اما بسب عدم وجود برامج تدريبية لتنمية القوى العاملة او بسبب قصور في ادارة رأس مال البشري .....الخ. و اعتماداً اكبر على نشاط الزراعي دون نشاطات اخرى، اعتماد على الدول المجاورة ودول الأخرى في المواد الأستهلاكية اي تكون معدل الواردات اكثر بكثير من معدل الصادرات وحتى لو وجدت في هذه المجتمعات صادرات فقد يعتمد على مواد الأولية).

واهم مظاهر الأجتماعية للمجتمعات المتخلفة هي: كما ذكرنا سابقاً ارتفاع معدلات نمو سكاني، وارتفاع نسبة الأمية وبالأخص امية النساء والتي تكون اساساً في أخفاء طاقات البشرية والتي تستفيد منها المجتمع هذا بأضافة الى عدم وجود استقلال سياسي ووجود فساد اداري ومشاكل سوء توزيع الملكية الأراضي الزراعية وغياب ديمقراطية وغياب عقلانية الحكم المبني على اساس العدل والمساواة وعقلانية وتدني مستوى الصحي وتدنى مستوى عناية بالجسم والعقل والغذاء والرياضة. ونظافة، انخفاض معدلات متوسط العمر...الخ. (2)

ومن مظاهر ايديولوجية لهذه المجتمعات هي انخفاض مستوى عمراني وعدم وجود اماكن لترفيه والهجرة العشوائية من ريف الى المدن وعدم تمتع بحياة متحضرة....الخ.

وطبيعي اذا كان مجتمع يتمتع بهذه المظاهر والتي تشمل كافة جوانب الحياة فانها بحاجة الى اعادة تنظيم عن طريق عمل منظم ومخطط وهادف ومقصود من اجل احداث تغير في كافة مجالات الحياة واصلاح المجتمع.

يمكن قول بأنه توجد علاقة متينة مابين (التنظيم او اعادة تنظيم وتغير الأجتماعي)، سواء كان على مستوى المجتمعي او مستوى العالمي وذلك لأنها تعتمد على اساس بعدين اساسيين وهي تأثير تنظيم على تغير وتأثير تغير على اعادة تنظيم المجتمع.

---

1) الزعبي، محمد احمد، التغيير الأجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، طبعة اولى، 1978، ص151-158.

2) الدليمي، خلف حسين علي، تخطيط الخدمات المجتمعية والبنية التحتية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2009، ص61-67.

وذلك لان اي مجتمع عندما وجدت وهي على شكل من تنظيم بمعنى انه لاتوجد مجتمع لاتوجد فيها نوع من تنظيم سواء على اساس بنائها او وظائفها ولكن بسبب العوامل التي تؤثر عليها والتي اشرنا اليها سابقاً فقد تحصل خلل في بناء اجتماعي للمجتمع وفي وظائف مؤسساته مما يؤدي الى ظهور حالة من تخلف في ذلك المجتمع والتي تحتاج الى تغير من اجل اعادة التوازن واستقرار لها وكما تبدأ عمليات تغيير مقصود ومخطط وموجه من اجل تحقيق هدف5 محدد حددت سابقاً والتي تشمل جميع جوانب الحياة كزراعة وتكنولوجيا و صناعة و ايكولوجيا واجتماعي وسياسي وديني وصحي وثقافي للمجتمع كل هذا يؤثر على بناء المجتمع وعلى ظهور تغيرات في بناء اجتماعي للمجتمع من حيث ظهور مؤسسات وتنظيمات جديدة مستمد بالدرجة عالية من التخصص وتقسيم العمل وبيروقراطية .

وايضاً تظهر سلوكيات جديدة وحاجات جديدة وتظهر انماط جديدة من علاقات وتفاعلات بين قطاعات مختلفة والتي تؤثر تاثيراً كبيراً الى اعادة تنظيم المجتمع ولابد من اشارة الى ان عملية تغير اجتماعي عبارة عن احدى جوانب المجتمع بما انه المجتمع لديه جانبان، جانب السكون والجانب ديناميكي (حركي) وهذه الجانب (حركية) هي التغيرات التي تطرأ على مجتمع بصورة متواصلة وتغير اجتماعي عبارة عن كل تحول يقع في تنظيم اجتماعي سواء في بناءه او وظيفته خلال فترة زمنية معينة ومن امثلته تغير في تركيب سكان بناءه طبقي، نظم اجتماعي، انماط علاقات اجتماعية، قيم ومعاير سلوك افراد، ادوارهم ومكاناتهم.(1)

وايضاً شأن التغيرات اجتماعية التي تظهر في المجتمعات قد تكون مقصودة او موجه وهذا ماتظهر في حال تقدم وتطور وهذا ما ينطبق مع مفهوم اعادة تنظيم المجتمع الا انه قد تكون في بعض الأحيان غير مقصودة وتظهر ذلك بسبب عدة عوامل منها عوامل طبيعية (الكوارث طبيعية مثل فيضانات براكين وانهيارات ثلجية...الخ)، او بسبب حروب وكوارث التي تكون نتاج ايدي انسان مثل اكتشافات وابداعات واختراعات التي غيرت العالم وفي بعض اوقات يكون تغير تظهر نتيجة هجرات..الخ. (2)

---

1) عثمان، سمير عبدالعظيم، سالم خلف عبدالمرسومي، تنمية المجتمع الريفي، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، جامعة موصل، موصل، طبعة اولى، 1989، ص73.

2) حجازي، احمد محمد، أسس علم الأجتماع وقضايا، بدون عنوان المطبعة ومكان المطبعة، القاهرة، 1999، ص87.

ولكن التغير الأجتماعي الأساس والتي له تأثير كبير على كافة المجتمعات البشرية هي الثورة الصناعية التي غيرت مجرى الحياة في جميع مجتمعات او تعلن قول بأن التغير الأجتماعي التي تظهر في اي مجتمع كان تكون نتيجة القوى الداخلية او بسبب القوى الخارجية هذا بالأضافة الى ان اي تغير تظهر في مجتمع قد تحول المجتمع من الحالة القديمة الى حالة جديدة وحالة جديدة يعني تغيرات واضحة في المجتمع والتي قد يحتاج في بعض احيان بحاجة الى اعادة تنظيم بمعنى انه قد تكون التغير الأجتماعي سيئاً للأعادة تنظيم المجتمع ولكن قد تكون في بعض الأحيان اعادة تنظيم المجتمع تظهر نتيجة التغيرات التي طرأت على تلك المجتمع. (1)

من ناحية اخرى فأن اعادة تنظيم المجتمع هي مرادف لمفهوم (اصلاح اجتماعي، اي عندما تعاد تنظيم المجتمع فهذا يعني اصلاح المجتمع واصلاح اجتماعي عبارة عن حركة عامة التي تحاول القضاء على مباديء التي تنشأ عن خلل وظائف النسق الأجتماعي او الى جانب منه ويقع اصلاح اجتماعي في مفهومه واهدافه بين الخدمة اجتماعية والهندسة الأجتماعية ويهدف الأصلاح الأجتماعي عادة الى تذويب الفوارق وتكافؤ الفرص والمساواة امام القانون والعدالة في توزيع اعباء الأنفاق العام واشتراك جميع افراد المجتمع في مسؤولية السياسية والتمتع بالحريات الأساسية. (2)

اذن يمكن قول بأن اصلاح اجتماعي هي عملية التغيير المقصود الهادف والتي تعمل من اجل تحويل المجتمع من حالة الى حالة افضل وتوصيلها الى مستوى الرقي وتقدم واختلافها مع تغير اجتماعي انه تغيير اجتماعي قد لاتكون اولى شرط ان تكون في جميع احوال نتائجها ايجابية وتوصل المجتمع الى تقدم وتطور ولكن الأصلاح يعني التقدم الأجتماعي لأنه كما نقول الأصلاح شيء ما تعني شيء غير مضبوط او غير منظم تقوم بأعادة تنظيمها والتي تكون عن طريق اصلاح المخالفات والأضرار فيها.

ولكن في جميع احوال هذه اشياء وغيرها يعتبر مظاهر للأصلاح المجتمع وهي ما تهدف اليها عملية اعادة تنظم المجتمع من خلال سيطرة على مظاهر التخلف داخل المجتمع والتي قد سببت اما بسبب عدم توازن مابين الموارد المادية او بشرية او بسبب سوء استخدام السلطة والفساد الأداري وعدم قدرة الدولة لمواجهة متطلبات الجديدة للأفراد المجتمع...الخ كما ذكرناها مسبقاً فظهور هذه مظاهر يعني وصول الى اصلاح المجتمع عن طريق تغير مقصود وهادف ومخطط وهي الهدف الأساسي في عملية اعادة تنظيم المجتمع.

---

1) عودة، محمود، اساليب الأتصال والتغيير الأجتماعي، ذات السلاسل، بيروت، طبعة الثانية، 1989، ص145-154.

2) اعداد، موقع العلوم الأجتماعية، اصلاح الأجتماعي، 19/اغسطس/2011، Socialogist-h@yahoo.com.

حتى الآن اشرنا الى كيفية ظهور المجتمعات وكيفية تنظيمها وعوامل التي تسبب عرقلة في وصول عملية تنظيم المجتمع الى اهدافها المرسومة والتي تكون سبباً اساسياً للأعادة تنظيم المجتمع والتي تكون مرادف لعملية (التغير الأجتماعي والأصلاح الأجتماعي) ولكن من هنا نبدأ اشارة بدور التي تمارسه المرأة في هذه العملية اي دور المرأة في عملية اعادة تنظيم المجتمع ودرو المرأة في عمليات التغير والأصلاح الأجتماعي.

يعتبر المرأة من اهم الموارد البشرية ومن اغنى ما تملكه المجتمع وذلك لأن المرأة يعتبر نصف المجتمع والمرأة والرجل يصنعان التأريخ واذا كان نصف المجتمع ميتاً فأن تأريخ لم يصنع.

بهذه المقولة تظهر للقاريء اهمية دور المرأة بأعتبارها النصف الأكبر من الموجود في المجتمع في عمليات التغير الأجتماعي والأصلاح الأجتماعي واعادة تنظيم المجتمع وتقدم وتطور وتنمية المجتمعات وبالأخص في الوقت الحاضر بما ان المرأة قد حققت انجازاً كبيراً واستطاع تحرر في كثير من قيود التي كانت قد وضعت لها في سابق منها خروجها للعمل خارج المنزل التي تتوفر لها استقلالها مادياً وحرية اكثر وتعلم وتوصلها الى مراكز القرار في المجتمع بأضافة الى تحريره من كثير من التميزات التي كانت تمارس بحقها من قبل جنس الذكر والمجتمع بصورة عامة اصبح الآن المرأة ملكة قاضية، طبيبة، شاعرة، فنانة، اديبة، صحفية...الخ. وطبيعي ان تحرر المرأة قد تأثر تأثيراً كبيراً سواء كان في اعادة بناء المجتمع او اعادة تنظيمها او تأثير سلباً في اعاقة عمليات تنظيم المجتمع وبالأخص في دول التي اثرت فيها عمل المرأة تأثير كبير.

كانت المرأة في سابق له عدة ادوار كما ذكرنا سابقاً وكلما كانت محصوراً داخل المنزل منها (ربة بيت، ام، زوجة) لذلك كانتا ينظرون لها نظرة سلبية بأعتبارها الجزء العاطل التي لاتشارك في عمليات تغيير وتقدم المجتمع ولاتشارك في زيادة انتاجية المجتمع، وينظرون لها بأعتبارها الجزء المستهلك وليست منتجة، ولكن اذا نظرنا الى المرأة بهذه الأدوار (ربة بيت، ام، زوجة) فاننا نرى بأنها حتى لو مارس المرأة هذه الأدوار الطبيعية لها دون خروجها للعمل فأنها تمارس دور كبيراً في المجتمع.

ولكن الآن فأن ادوارها ازدادت بخروجها من المنزل وعملها وكل ذلك اثرت بأ يجاب او سلب على الأسرة وبالتالي على المجتمع بأعتبارها ان الأسرة يعتبر الخلية الأساسية التي يتكون منها المجتمع. ولكن في جميع احوال ان ممارسة المرأة لدورها الطبيعي داخل المنزل وان خرج للعمل خارج المنزل ففي كلتا حالتين فأن ادوارها تعتبر ذات اهمية كبيرة في عمليات اعادة تنظيم المجتمع. وذلك بسبب عدة اعتبارات من أهمها :-

1- بما ان للموارد البشرية دور كبير في عمليات تنظيم المجتمع (1) وحتى عملية اعادة تنظيم المجتمع وبالأخص في المجتمعات التي تكون عدد سكانها قليل و بحاجة الى ان تزداد هذه العدد لتشارك في تغير المجتمع واصلاحها وهذه الزيادة قد تكون من خلال (الأنجاب) التي يعتبر الركيزة الأساسية لزيادة عدد السكان وكانت خروج المرأة للعمل قد اثرت تأثيراً كبيراً على مستوى اولية الأنجاب في كثير من المجتمعات. ذلك لأن خروج العمل للمرأة اثرت على تقليل اوقات فراغ لدى المرأة لأنه كما ذكرنا سابقاً فأن خروج المرأة للعمل لاتعني تخلى عن مسؤولياتها في بيتها و تجاه اولادها وزوجها لذلك كانت المرأة لاتهتم بأنجاب كثير من اولاد بسبب عدم قدرته على تحمل مسؤولياته وتربية وتنشئته بصورة سليمة هذا بالأضافة الى ان تعقد الحياة بصورة مستمرة قد اثرت على تزايد في متطلبات الأولاد من غرف النوم والعاب وخروج الى السياحة...الخ كل ذلك جعلت من المرأة ان تفكر قبل ان تنجب وذلك لكي تقوم بتوازن بين متطلبات اولاد ودخل الشهري للأسرة.

ومن ناحية اخرى فأن المرأة عندما خرجت من المنزل للعمل وتساعد الأسرة في جانب الأقتصادي ومواجهة حاجاته كانت قد حصلت على نسبة من التعلم والوعي وهذا ما ادت به بان تقوم بتنظيم النسل وبأن تولد واحد او اثنان او ثلاث ابناء دون تأثيرها بأقوال الآخرين كما كانت المرأة في سابق التي تقوم المجتمع واسرة الزوج والزوجة بتحديد عدد اولاد لهم دون تفكير في كيفية قيام الام بتربيتهم بأضافة الى ان خروج المرأة للعمل جعلت من الدولة تقوم بوضع مجموعة من المؤسسات التي تساعد الأم في تربية ابناءه اثناء اوقات دوامه وهذا كما تراها الآن في مجتمعنا فأن اسعارها غالية لذا لايستطيع المرأة ان تضع عدد كبير من اولاد في هذه المؤسسات اثناء دوامها مقابل نسبة كبير من المال التي قد تكون اكثر من راتبها الشهري.

من ناحية اخرى قد تكون احدى اسباب التي جعلت من المرأة بأن تقلل عدد انجاب هي عملية (تقليد) تقليد لزميلاتها في مكان شغلها. حتى ان نسبة الأنجاب قد تؤثر على تركيب العمري للمجتمع وبذلك من خلال نظرة الى نسبة المرأة العاملة وتأثير عملها على انجاب لأي مجتمع يمكن تحديد التركيب العمري لذلك المجتمع والذي تساعدنا على ان نفهم طبيعة انتاج واستهلاك لذلك المجتمع والتي تساعدنا على معرفة مستوى الأقتصادي لذلك المجتمع هذا بالأضافة الى تنبوء بالمستقبل.

---

1) عمار، حامد، في بناء الأنسان العربي، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 1988، ص325-345.

فمثلاً اذا كان نسبة العاملات كثيرة وللمجتمع نسبة كبيرة من اولاد فهذه يعني ان هذه نسبة التي تعتبرون العاطلين بسبب سنهم التي لاتسمح لهم بعمل يعتبرون الطبقة المستهلكة مما تؤدي بالدولة بان تخصص نسبة كبيرة من اموالهم لخدمات التي تقدم لهذه الطبقة طبقة اطفال ودون ان نستفيد من قدراتهم ولذلك اصبح هذه المجتمع ممعوقاً امام عمليات تنمية اقتصادية للمجتمع بالأضافة الى انه اذا كان عدد اولاد كبيرة في المجتمع فهذا يعني تنبوء بمستقبل مشرق لذلك المجتمع وبالأخص اذا تربوا هذا جيل جديد على اسس علمية سليمة وقويم و تحمل روح المواطنة كل ذلك يساعدهم على بناء مجتمع سليم ويغير وتتطورها في جميع النواحي.

2- بما ان المرأة مسؤول مسؤولية كاملة ومباشرة عن تربية وتنشئة اولاد فاذن هي مسؤولة مسؤولية مباشرة عن تكوين بناء شخصية سليمة وقوية للأبناء المجتمع التي تشاركون في عمليات تقدم المجتمع ولكن فأن اسؤال هنا تكون فيما اذا كان عمل المرأة قد اثرت بأيجاب او سلب على هذه العملية. (1)

ويمكن ايجاب على هذه التساؤول عن طريق نظرة الى المؤسسات التي تقوم بمساعدة الأم في هذه العملية فاذا كانت مؤسسات مبنية على اسس علمية سليمة وتمارس فيها البرامج ونشاطات التي تساعد الأطفال في بناء شخصية قوية وتساعد الأطفال في ان تربيهم على اساس الوقت والمكان التي تعيشون فيها وكيفية مواجهة الحياة ومشاكله وتقليل تغيرات التي تطرأ فيما بعد واذا كان اشخاص التي يقومون بهذه العملية قد تكون متعلمين وعلى العلم والدراية بأساليب تربية صحيحة وكيفية تعامل مع اولاد حسب جنسيتهم وسنهم وكيفية تعامل مع حاجاتهم التي تختلف في كل مرحلة عمرية عن الآخر وحتى تعامل مع مشاكلهم واذا كان في كل مؤسسة من هذه المؤسسات بأضافة الى هيئة ادارية ومربين توجد الكادرين الأجتماعيين ونفسيين متصفون بأتزان نفسي وقدر عالي من العلم والميزة والذكاء في كيفية تعامل مع المواقف التي تواجهونها يومياً معاً واستطاعوا حل مشاكل اولاد وحتى هيئة ادارية ومربيين و تحسين علاقاتهم مع بعضهم وتربية وتوجيه المربيين وتوعيتهن لانهم تؤثرن على تربية اولاد والبنات معاً واذا كان توجد في هذه المؤسسات نشاطات تساعدهم على تعرف اطفال على قدراتهم وهيواياتهم وتنميتهما مما تساعد على تكوين شخصية قوية و تحقيق ذاتهم في مستقبل .

---

1) الضبع، عبدالرؤوف، علم الأجتماع العائلي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، اسكندرية، طبعة اولى، 2002، ص95.

واذا وجدت بها اماكن لترفيه وتسلية وتشغيل اوقات فراغ بالعاب واشياء تعليم والتي تكون سبباً في بناء شخصية هذه الأجيال يمكن قول بأن الدولة استطاع ان تلعب دور المرأة العاملة وتساعد في بناء شخصية سليمة لجيل جديد وفي هذه الحالة لاتؤثر عمل المرأة بالسلب على تربية وتنشئة الأبناء وتكوين شخصيتهم ولكن بعكس ذلك اذا لم توجد في هذه المؤسسات المواصفات التي ذكرناها فأن الأولاد قد تضعيون في نصف مابين الأم وانشغالها الدائم بأعمالها خارج المنزل واعمالها المنزلية دون اهتمام بأولاد و بحاجاتهم مما تسبب كثير من المشاكل واضطرابات وحتى امراض نفسية واجتماعية للأطفال سواء في سن الطفولة او في مستقبل وبأنفصام الشخصية واضطرابات الشخصية بسبب تلقيهم لنوعين مختلفين من التربية الواحد من قبل الأم والثاني من قبل المؤسسات التربوية وتعليم التي تضع فيها فأن التربية الحديثة تنادي بعدم اختلاف في معاملة الآباء والأم مع الأبناء وان تكونان متقاربان من حيث توجيه الأبناء وتربيتهم وتعلمهم الثواب والخطاء بنفس الطرق او بطريق قريبة على ان لاتكون ام شديدة اكثر وبالنسبة او بالكل فما بالنا اذا كان الأبناء تلقوا انواع مختلفة من تربية من قبل الأب والأم كل على حده وفي جانب آخر الأقرباء كل من ابوين التي تظطر الأم ان يبقي الأبناء عندهم في بعض الأحيان ومن جانب الأخر المؤسسات الحكومية كانت او اهلية التي تضعها فيها الأم ابنائها وكل ذلك تظهر تأثيراتها في المستقبل وفي شخصية الجيل الجديد التي يعتبرون مستقبل المجتمع واقل المجتمع في اعادة وتنظيمها وفي تغييرها نحو تقدم ورقي في جانب اقتصادي واجتماعي وسياسي...الخ. مما لاشك فيه ان تأثيراتها تظهر على بناء الأجتماعي للمجتمع.

3-ولكن من ناحية اخرى اذا نظرنا الى ان للعمل مرأة اثر على الزواجفمن ناحية نشعر بالرضا اذا عرفنا بأن خروج المرأة للعمل قد ساعدت على تكوين وانشاء اسس مبنية على اساس تقارب من ناحية تضامنية والوعي والآراء وافكار ووجهات نظر ومن ناحية اقتصادية واجتماعية ما بين الأبوين لأن الأسرة السليمة لابد ان تأسس على اساس تقارب مابين ابوين لأن ذلك تساعد في عملية تنشئة وتربية سليمة للأولاد ولكن من ناحية اخرى نشعر بالخوف بسبب اثر عمل المرأة على سن الزواج وهذا ما نشهده في كثير من المجتمعات وحتى من مجتمعنا لأن المرأة اذا كان مستقلة من ناحية مادية فأنها تقوم بأشباع كافة حاجات المادية دون احتياجها للآخرين. (1)

---

1) الحسن، احسان محمد وعدنان سليمان الأحمد، المدخل الى علم الأجتماع، دار الوائل للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة اولى، 2005، ص188

وبذلك قد لاتفكر بزواج الا بشخص ذات مواصفات التي هي تريدها ومن ناحية اخرى فاذا كانت للمرأة درجة من وعي فانها لاتفكر بزواج بأي كان ومن اجل زواج فقط ولا يتيح الفرصة للآخرين ان تختاروا لها زوج مما يؤدي بها الى تأخر سن زواجها وطبيعي فانها تؤثر على عدد الموارد البشرية في المجتمع.

وبما ان العمل يعتبر احدى خصائص الهامة التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالوعي وتنظيم اجتماعي للحياة البشرية وبما انه يعتبر الشرط الأساسي لضرورة البشرية وتطورها في المستقبل والتي تكون سبب اساسي لتحرر الأنسان الى الأبد من مملكة الحيوان لأن الأنسان استطاع استخدام العقل والتفكير في تفاعله مع المحيط الطبيعي التي ولدت وترعرعت فيها واستطاع ان يستخدم البيئة لخدمة نفسه ولذلك يرتبط نشوء البشرية كعملية تأريخية التي مرت بها انسان بمراحل عديدة بدأ بأستخدام البشر بصورة شخصية بسيطة التي لم يكتسبه الا شيئاً بسيطاً من محافظته لبقاءه وبعد ذلك تطورت تجارب الأنسان تدريجياً وازدادت مهاراته وخلق وسائل انتاجية جديدة واقفلت القدرة على نطق ومما كان وتفسير وتوضيح وبدأ صراعه مع الطبيعة بصورة عقلانية وازدادت تأثيره على البيئة بزيادة انتاجية عمليه وخلق فائض من الغذاء التي استطاع تجارة بها وكسب نسبة من الدخل التي ساعدوه على شراء اشياء التي لا يمكنها وبذلك استقروا فأسس موطناً لها وحافظ على بقائها بشتى الطرق والوسائل في التهديدات الخارجية والداخلية وبعد ذلك غيرها وتطورها وتقدمها ووصلها الى ماوصلت اليها الآن وكان في كل ذلك مع قيام المرأة بدورها الرئيسي والتي تنظر لها(ربة بيت، زوجة، ام) وحتى مشاركتها في اعمال في مزارع وحقول لابد من اشارة الى ان للمرأة كانت دور كبير في هذه التغيرات والتطورات التي مرت بها المجتمعات البشرية ولكن يمكن القول بأن هذه الأدوار اصبح الآن رئيسة في اعتماده عليها من قبل المجتمع في عمليات التغير والأصلاح وذلك بسبب قيام ادوار (اجتماعية، اقتصادية، تعليمية، ثقافية, سياسية....الخ).(1)

ولكن هذه ادوار تختلف من مراة لمراة اخرى حسب تخصصها ووعيها ودرجة تعليمها وكثير من عوامل اخرى وحتى ان ممارسة المرأة للأدوارها خارج المنزل ومع محيط اجتماعي تختلف من مجمتع الى مجتمع آخر ومن وقت الى وقت آخر مثلاً تشير الدراسات الى ان المرأة قد تساهم في عمليات اعادة تنظيم المجتمع وتطوير المجتمع في جميع النواحي من مجتمعات عالم الثالث مساهمة كبيرة ولكن اقل من مساهمتها في مجتمعات متقدمة وحتى من نفس المجتمعات تختلف من بلد الى بلد آخر حسب نظرة تلك المجتمع لعمل المرأة وسلطة العادات وتقاليد وحتى نظرة المرأة لنفسها مقارنة مع الرجل.

---

1) خارط، احمد مصطفى، تنمية المجتمع المحلي (اتجاهات المعاصرة-الأستراتيجيات- نماذج الممارسة)، مكتبة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 2000، ص345-365.

وبما ان عملية اعادة تنظيم المجتمع مرادف لمفهوم التغير الأجتماعي واصلاح المجتمع لذلك لابد من اخذ بنظر اعتبار دور المرأة العاملة في هذين عمليتين فأن مشاركة المرأة في عمليات اعادة تنظيم المجتمع بمفهومها (التغير واصلاح) تبدأ عندما تصل المرأة وتتمتع بكافة حقوقها شأنها شأن الرجل دون شعورها بتميز وعدم المساواة ويمكن قول ان من اهم مشاكل التي تعاني منها المرأة في مجتمعات العالم الثالث والتي تعتبر من معوقات عملية التغير هي بسبب عدم اعتراف بها وجعلها الطبقة المهمشة في المجتمع ولا تنظر اليها الا بوصفها كائناً لايصلح سوى للأنتاج الخام البشري ولكن اذا نظرنا الى المرأة بأعتبارها الموارد البشرية المدرية والمؤهلة لتنمية وتقدم المجتمع واستفادة من هذه الموارد البشرية (المراة العاملة) في المشاريع الرامية الى تحسين توعيتها وتأسيس بيئة افضل لنمو الجنس البشري ولكن ذلك تبدأ عندما تمارس المرأة حقوقها الطبيعي في تعليم وتمتع بصحة جيدة واعطائها الفرصة لتعرف على نفسه وتعرف على نواقص القوة والضغف في شخصيته وتعرف على هيواياته ورغباته وايضاً اعطائها الفرصة لتنمية قدراته وامكانياته وتحقيق ذاته وتمتع بكافة حقوقها الأنسانية وهي ليست بعملية سهلة وا نما صعبة جداً وتبدأ اولاً من المرأة نفسها وبعد ذلك المجتمع والواقع ان المرأة اليوم اصبحت لديهشعورا قوياً التي بدأت بأنها تعني واقعها المتخلف واصبحت يشعر بهوة الكبيرة بينها وبين الرجل ولذلك بدأت تحسن من اوضاعها ويحث عن ذاتها وابراز مكانتها والتي تساعد في تغير المجتمع بعد ذلك. خاصة اذا نظرنا اليها على اساس انها تعتبر العنصر الأساسي في عمليات اعادة تنظيم المجتمع وذلك كونها مسؤولة عن تربية اجيال، وهي منتجة ومستهلكة مثل الرجل وان مردوده التعليمي والعملي ليست محصوراً فقط عليها بل تظهر نتائجه على مجتمع ككل هذا بالأضافة الى ان تعلم المرأة وزيادة وعي لدى المرأة وتمتعها بنسبة من الثقافة والمعرفة تسهم في عملية اعادة تنظيم المجتمع وتشارك بصورة افضل في دراسة احتياجات المجتمع وموارده وترتيبها حسب اولوية ووضع الخطط التي تشتمل البرامج والمشاريع الخدمية من اجل مساعدة المجتمع لمواجهة مشاكلهم بسبب عدم اشباع حاجاتهم وبعد ذلك تساهم ايضاً في عملية تنفيذ الخطط ومتابعتها وتقيمها

وهنا تظهر مشاركة المرأة في عملية اعادة تنظيم المجتمع من اجل حل مشاكل وتقديم خدمات للأفراده التي تكون من اهم اشكال لتقدم الأجتماعي والأقتصادي في ذلك المجتمع وكلما زادت نسبة تقدم اجتماعي واقتصادي للأي مجتمع كلما زادت نسبة مشاركة المرأة في عمليات بناء المجتمع وزادت فرصتها لتمتع بحقوقها الطبيعي لذلك كما حاول المجتمع توفير الغذاء والمسكن والملبس وخدمات الصحية والتعليمية والثقافية وكما قام بتوفير فرص العمل وحرية وعدل ومساواة لجميع افراد المجتمع بصرف النظر عن جنس كلما امن مستقبل المجتمع.

وبما ان اعادة تنظيم مجتمع يعني انشاء مؤسسات وسياسات جديدة او تعديل ماهو قائم من اجل مواجهة افضل حاجات افراد المجتمع مع اخذ بنظر اعتبار التغيرات التي طرأت على مجتمع واثرت على تغير حاجات وطبيعة انشاء مؤسسات جديدة او تعديلها او انشاء سياسات جديدة التي تتظمن مشاريع وبرامج ونشاطات فأن كل ذلك بحاجة الى تخصيص موارد بشرية لازمة لتقوم بتنفيذ الخطط واشتراك في هذه العمليات وطبيعي فأنه هنا تظهر دور المرأة التي كانت في الماضي تعتبر طبقة المهمشة العاطلة في المجتمع ولما تبدأ عملية اعادة تنظيم المجتمع والتي تكون بحاجة الى موارد بشرية هنا تبدأ نظر المجتمع الى دور المرأة واستفادة منها كونها كما ذكرنا تعتبر نصف المجتمع هذا بالأضافة الى ان كثير من المشاريع التي تشغل خدمات معيشة فقد تكون بحاجة الى قوى العاملة وبالأخص المرأة بسبب خصائصها الفسيولوجية التي تتمثل في صفات وعاطفة والمساعدة فقد تكون كثير من هذه الخدمات بحاجة الى هذه المواصفات التي قد تكون اكثر عند النساء مقارنتها برجال.

فمثلاً اثناء حرب العالمية الثانية عندما اضطر المجتمع الى استعانة بالنساء لقيام بأعمال مثل (تمريض ومساعدة اهالي لمواجهة المشاكل التي يعانون منها بسبب سوء احوال المجتمع اثناء الحرب فقد استطاعوا نساء اثناء ذلك الوقت ان تنسب جودهم وكان لدورهم اثر كبير من تغير نظرة المجتمع الى دور المرأة مما ادت بعد ذلك الى تغير من ادوارهم وساعدت كثيراً من خروجهم من المنزل وتمتع اكثر بحرية واستقلال هذا بالأضافة الى ان لدورهم آنذاك اثر كبير في اعادة بناء اجتماعي لمجتمع واعادة تنظيم مؤسساته ونظمه وتحب احواله وساعدوا في انشاء مجتمع من جديد وتحسين احواله وتقدمه وتطوره.

هذا بأضافة الى دور الذي مارسه المرأة اثناء ثورة صناعية وظهور التصنيع والتحضر فقد صارت التغير الأجتماعي من سرعة اصبح معه من صعب قيام النظم الأجتماعي ان توائمه بنفسها بكفاءة مع متطلبات التغير واصبحت النظم الجتماعية السائدة اكثر تعقيداً وظهرت مشاكل كثيرة التي كانت من صعب على المجتمعات ان تقوم بتحديد اسبابها وعواملها ومن صعب ا يجاد حلول سريعة لمواجهتها وهنا ظهرت ايضاً دور المرأة في مساعدة العمليات تنظيم النظم الموجودة لتخلص من هذه المشاكل التي قد ظهرت بسبب سرعة تغير وعدم قدرة المجتمع على توافق معها فمثلاً التغيرات التي طرأت على الأسرة بأعتبارها نظم اجتماعي وبالأخص في الريف هجرة الرجل من أجل حصول على الفرص العمل وبقاء المرأة بمفرده في الريف ما جعلت من الرأة ان تكون مسؤول مسؤولية مباشرة عن اسرته واولاده وصارت تمارس ادوارها الطبيعية بأضافة الى قيام بدور الأب وهنا ظهرت اهمية المرأة ومشاركتها في تحولات اجتماعية واقتصادية التي ظهرت في تلك المجتمعات وبالأخص عندما اثبتت وجودها في قيام بكلتا دورين (دور الأب والأم) فقد اثرت في تغير نظرة المجتمع لدورها وبأعتبارها الجنس الضعيف التي عليه تحمل مسؤولية العائلة بمفرده.

وأيضا بما أن عملية تنظيم المجتمع واعادة تنظيم المجتمع ليست بعملية سهلة تمارسها شخص او اشخاص بل انها عملية شمولية بما انها تشمل جميع مجالات الحياة اجتماعيةو لا يمكن تغير المجتمع من ناحية دون نظر الى نواحي اخرى لذلك فان هذه عميات تمارس من قبل متخصص في مجالات اقتصادية، سياسية، ادارية، تخطيطية، اعلامية، اجتماعية، نفسية، قانونية، دينية...ألخ. وبما ان المرأة الآن تشارك في كافة مجالات الحياة فانها تكون قادرة على ممارسة ادوارها داخل كافة مجالات وعمليات تنظم المجتمع من اجل مواجهة المشاكل التي تعاني منها المجتمع واعادة تنظيم بناءه ووظائفه فمثلاً المرأة في تعليم تدرك مشاكل وحلول عادة من زاوية محور تربية وظرورة اعادة مناهج التدريسية بما تشمل اساس جديد لتعليم وتدريب جيل الجديد بصورة تواكب تغيرات العصر الجديد.

والمرأة في اقتصاد تحلل المواقف والمشكلات من زاوية اقتصادية والمرأة في مراكز صنع القرار وسلطة السياسية قد تحلل المشاكل من زاوية سياسية والمرأة من اجتماع تحليلها من زاوية اجتماعية وترجعها الى العادات وتقاليد وقم ومعاير وهكذا بالنسبة لجميع تخصصات ولكن في نهاية فان جميعهم تشتر كون وتعاونون من اجل نهوض المجتمع من خلال مواجهة مشاكله.

الفصل الرابع

المبحث الأول: الأطار المنهجي

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية الذي يعتمد على جمع المعلومات والحقائق العلمية عن الظاهرة المدروسة و تحليل هذه البيانات وتفسيرها واستخلاص النتائج منها: (1)

اولاً: منهاهج دراسية:-

استعانت الباحثة في هذه الدراسة بعدة المناهج العلمية لتفسير الظاهرة (الموضوع الدراسة) منها: (المنهج التاريخي، المنهج المقارن، المنهج المسح الأجتماعي).

1- المنهج التأريخي:-

وهو ذلك المنهج الذي يقوم بوصف الأحداث التي وقعت في الماضي وصفاً كيفياً، ويتناول رصد عناصرها و تحليلها ومناقشتها وتفسيرها، واستناداً على ذلك الوصف يتم استيعاب الواقع الحالي، وتوقع اتجاهاتها المستقبلية القريبة والبعيدة. (2)

استعانت الباحثة بهذا المنهج عند جمع للمعلومات عن المرأة بصورة عامة عبر التأريخ وتعرف على كيفية قيامها بدورها في الماضي وتعرف على حقوقها وواجباتها والمشاكل التي تعرض لها سواء من قبل الجنس الآخر او من قبل المجتمع في الماضي وكيفية وصولها الى الوقت الحاضر والمراحل التي مرت بها حتى حصولها على جزء من حقوقها واحد هذه الحقوق هي حق المرأة في العمل.

هذا بالأضافة الى استفادة الباحث من هذا المنهج عند تعرفه على كيفية ظهور عمل المرأة خارج المنزل وماهي المشاكل التي تعرض لها وماهي مراحل التي مرت بها حتى وصولها الى الوقت الحالي وبذلك يمكن التوقع تأثيرات عمل المرأة على المجتمع وبالأخص في كيفية اعادة تنظيمها في المستقل، وكذلك معرفة الآثار التي تتركها (عمل المرأة) على الفرد والأسرة والمجتمع وما اذا كانت تلك الآثار ايجابية او سلبية؟..

2- المنهج المقارن:-

عبارة عن المنهج الذي يستخدم في الدراسات الأجتماعية من اجل اجراء مقارنات مابين الظواهر الأجتماعية منفردة بقصد وصول الى حكم معين يتعلق بوضع الظاهرة المدروسة والحكم هنا مرتبط بأستخلاص عناصر التشابه والتباين وتتمثل المقارنة في ثلاث الأبعاد (البعد الزماني والبعد المكاني والبعد الزماني – المكاني). (3)

---

1) حسن ،عبدالباسط محمد ، اصول البحث العلمي، مكتبة الوهبة، القاهرة، الطبعة التاسعة، 1985، ص198.

2) حسن ،احسان محمد وعبدالمنعم حسني، طرف البحث الأجتماعي، مطبعة امعة موصل، الموصل، 1980، ص156

3) عمر ،معن خليل عمر، علم اجتماع التطبيقي، دار الشروق، عمان، الطبعة الأولى، 2005، ص210

لقد استعانت الباحثة بهذا المنهج عند مقارنته :

1- المرأة في الماضي والمرأة في الحاضر من حيث دورها وحقوقها وواجباتها في المجتمع.
2- مشاركة المرأة في اعادة تنظيم المجتمع في الماضر وفي الحاضر.
3- عمل المرأة خارج المنزل في الماضي والحاضر وفي المجتمعات مختلفة.
4- تأثير عمل على المرأة المتزوجة وغير متزوجة.
5- مشاكل المرأة العامة المتزوجة وغير متزوجة.
6- تأثر عمل عل المرأة من حيث الطبقات اجتماعية مختلفة.

3- منهج المسح الأجتماعي :-

عبارة عن محاولة منظمة التي يتم فيها تطبيق خطوات المنهج العلمي تطبيقاً عملياً من حيث جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة او مشكلة اجتماعية او اوضاع اجتماعية معينة في منطقة جغرافية وبعد ذلك قيام بتفسير و تحليل وتصنيف هذه البيانات من اجل استفادة منها في المستقبل للأغراض علمية. (1)

واستفادت الباحثة من هذا المنهج عند قيامه بجمع المعلومات والحقائق عن المجتمع الدراسية عن طريق العينة التي اختارها والتي تكون مطابقة لصفات وخصائص مجتمع الدراسة الا وهي (المرأة العاملة) وبعد ذلك قيام بتحليل وتفسير البيانات للوصول الى ما اذا كان عمل المرأة قد اثر بشكل او بآخر على اعادة تنظيم المجتمع بصورة مطلوبة وذلك من خلال قيامه بأستخلاص النتائج بصورة علمية دقيقة وتعميمها على مجتمع الدراسة.

ثانياً : وسائل جمع المعلومات :-

لقد استعانت الباحثة بعدة الوسائل من اجل جمع المعلومات والحقائق عن العينة :-

1- الأستمارة الأستبيانية :-

عبارة عن احدى الوسائل الهامة التي يعتمد عليها الباحث في الدراسات الأجتماعية من اجل حصول على المعلومات والحقائق عن مجتمع الدراسة من خلال العينة التي اختارها وذلك عن طريق الأستفادة من اجاباتهم على الأسئلة المطروحة في الأستمارة والتي تكون هدف من هذه الأسئلة هي وصول الى صحة الفرضيات التي وضعها الباحث. (2)

---

1) ذكي، جمال و السيد يسن، أسس البحث الأجتماعي، دار المعرفة الجامعية، أسكندرية، طبعة أولى ، 1983، ص42.
2) أبراهيم، عبد الوهاب، أسس البحث الأجتماعي، مكتبة نهضة الشرق، بدون عدد الطبعة ، 1985، ص86.

وهنا قامت الباحثة بوضع عدة اسئلة متعلقة بموضوع الدراسة وقسمها على البيانات الأولية والبيانات المتعلقة لموضوع البحث ولقد شملت عدة محاور وبعدها قام بعرضها على المشرف وبعد ذلك قام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء والمحكمين في جامعات العراقية بهدف وصول الى صدق الأستبيان واعتماداً على آرائهم حذفت الباحث عدة فقرات وقام بتعديل بعضاً منها وبذلك اصبح الأستمارة جاهزة وقد وزعها الباحث على الأفراد العينة*.

جدول رقم (1)

نسبة صلاحية الفقرات حسب آراء الخبراء

	محاور استمارة استبيان	عدد الفقرات	رأي الخبراء		نسبة المئوية
			عدد فقرات صالحة	عدد فقرات غير صالح	
1	البيانات الأولية	9	9	-	٪100
2	البيانات المتعلقة بالدراسة				
	أ) المحور الأجتماعي	28	20	28	٪70.4
	ب) المحور الأقتصادي	12	8	4	٪66.6
	جـ) المحور التعليمي	3	30	-	٪100
	ء) المحور التنظيمي	5	5	-	٪100
	هـ) محور عمل المرأة	13	10	3	٪76.9
	و) محور تنظيم المجتمع	18	15	3	٪83.3
	المجموع الكلي	88	7	18	٪79.5

* اسماء الخبراء:

1- أ.د .نبيل نعمان أسماعيل، أستاذ، أنثروبولوجيا ، جامعة بغداد، كلية اداب.

2- أ.د. يوسف عناد زامل، أستاذ ، علم الأجتماع ، جامعة واسط ، كلية أداب.

3- أ.د. صباح النجار ، أستاذ ، علم الأجتماع ، جامعة صلاح الدين، كلية أداب.

4- أ.د. عبدالله خورشيد، أستاذ ، علم الأجتماع ، جامعة صلاح الدين، كلية أداب.

5- أ.م.د. سلام عبد علي العبادي، أستاذ مساعد، علم الأجتماع ، جامعة بغداد، كلية أداب.

6- أ.م.د. أفتخار زكي عليوي، أستاذة مساعدة، علم الأجتماع ، جامعة بغداد، كلية أداب.

2. المقابلة :-

عبارة عن لقاء مهني بين الباحث المبحوث من اجل وصول الى البيانات والحقائق عن موضوع الدراسة.(1)
واستخدمت الباحثة هذه الأداة عند قيامها بتوزيع الأستمارة على العينة وبالأخص على الفئة ذات مستوى الثقافي الادني وذلك من اجل توضيح الأسئلة المطروحة في الأستبيان وتسجيل الأجابات.

ثالثاً : الفرضية الدراسة :-

عبارة عن تخمين او استنتاج ذكي يتوصل اليه الباحث ويتمسك به بشكل مؤقت وقبل تنفيذ البحث فهي اشبه برأي الباحث المبدئي في حل المشكلة. (2)

ومن اهم فرضيات الدراسة :-

1- للمرأة العاملة دور في إعادة تنظيم المجتمع.
2- هناك دوافع اجتماعية واقتصادية تكمن وراءة عمل المرأة.
3- هناك مشاكل نفسية واجتماعية واقتصادية تظهر بسبب عمل المرأة.
4- كلما قام المجتمع بتنمية قدرات المرأة كلما قام المرأة بدور اكثر فعالية في المجتمع.

رابعاً : تحديد العينة :-

عبارة عن جزء من المجتمع الدراسة الذي تختارها الباحث من خلال معايير وطرق عملية سليمة دقيقة بشرط ان تكون مطابقاً لصفات خصائص مجتمع مدروس. (3)

لقد قامت الباحثة بأختيار عينة من المرأة الكردية العاملة في مدينة السليمانية بصورة (عينة طبيقة غير تناسلية)، وعني بها تقسيم عناصر المجتمع الدراسة الى طبقات او فئات وفقاً لخاصية او متغير معين ومن ثم اخذ عدد متساوي في عناصر من كل طبقة او فئة من فئاته بغض النظر عن تفاوت بين حجوم هذه الطبقات والفئات. (4)

وذلك لأن الباحث قام بأختيار عينة من المرأة العاملة موجودة في مينة سليمانية وتشتغلون من عددة دوائر التابعة لعدة وزارات والعينة المختارة هي (300) وزعت على خمس وزارات على شكل (60) عينة لكل وزارة بغض النظر عن تباين عدد المرأة العاملة الموجودة في تلك الوزارات والدوائر .

---

1) بوهزيم ،صابر ، خطوات البحث الأجتماعي، دار الآفاق الجديدة، بيروت، الطبعة الأولى، 2000، ص72.
2) عماد ،عبدالغني ، منهجية البحث في علم الأجتماع، دار الطليعة، بيروت، الطبعة الأولى، 2007، ص33.
3) عمر ،معن خليل ، الموضوعية والتحليل في البحث الأجتماعي، دار الآفاق الجديدة، بيروت، طبعة الأولى، 1983، ص125.
4) حمداني ،موفق وآخرون، مناهج البحث العلمي (اساسيات البحث العلمي، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، طبعة اولى، 2006، ص202.

خامساً: مجالات الدراسة:-

1- مجال المكاني: انحصرت هذه الدراسة على مدينة السليمانية.
2- مجال البشري، شملت هذه الدراسة (300) مرأة عاملة موظفون لدى دوار الحكومية التابعون لوزارات: (التعليم العالي، الصحة، التربية والتعليم، العدل، شؤون الأجتماعية).
3- مجال الزماني: امتدت هذه الدراسة من (1.7.2011) الى (1.11.2011)

سادساً: وسائل احصائية:-

من اهم الوسائل الأحصاية المستخدمة في الدراسة هي:

1- النسبة المأوية: $\frac{\text{جزء}}{\text{كل}} \times 100$

2- الوسط الحسابي: $\text{س} = \text{ص} + \frac{\text{ت س}}{\text{ن}} \times \text{م}$

3- مربع كاي = $\frac{(\text{ح} - \text{م})^2}{\text{م}}$

المبحث الثاني
تحليل البيانات

محور البيانات الأولية :-

جدول رقم (2)
يوضح أعمار عينة البحث

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
27-18	77	٪25ر6
37-28	94	٪31ر4
47-38	78	٪26
48 فما فوق	51	٪17
المجموع	300	٪100

إن العمر يحدد الخصائص الجسمية والعقلية والنفسية والأجتماعية للفرد اضافة الى تحديد قدراته وإمكانياته وهواياته وطموحاته وايضاً حاجات الأفراد ومشاكله تختلف بأختلاف سنوات عمره.

ومن هذا الجدول يتبين ان افراد العينة تقع عمرهم مابين سنوات (18-27) بنسبة (6ر25٪) أي (77) من أفراد العينة، و 28(-37) (94 فرداً) اي بنسبة (4ر31٪)، و (38-47) (78 فرداً) اي بنسبة (26٪). و (48 فما فوق) (51 فرداً) بنسبة (17٪).

ومن هنا تظهر لنا ان اكبر نسبة تقع اعمارهم ما بين (28-37) ويعتبر هذا ربيع العمر لأن الفرد بصورة عامة والمرأة بصورة خاصة لديها طاقة كبيرة و تستخدم كافة قدراتها وامكانياتها في شغلها وايضاً نموها من الناحية العقلية والنفسية والأجتماعية قد اكتملت، واذا قام المجتمع بتوجيه طاقات وقدرات هذه الفئة العمرية من الأفراد (المرأة) توجيهاً صحيحاً يستطيع الاستفادة منه في زيادة انتاجية المجتمع وفي عمليات اصلاح والتغير المقصود التي يحتاجها المجتمع.

جدول رقم (3)

يوضح عدد افراد الاسرة لعينة البحث

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
4-2	166	٪55ر3
7-5	109	٪36ر3
10-8	25	٪8ر4
المجموع	300	٪100

من خلال النظر الى عدد افراد الأسرة عينة البحث يمكن تحديد نسبياً سبب عمل المرأة خارج المنزل ومن ناحية اخرى يمكن تحديد الأدوار التي تقوم بها المرأة سواء في العمل او الأسرة وايضاً فيتحديد المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة.

وذلك لأنه في حال وجود عدد كبير من افراد الأسرة هذا يعني زيادة حاجات الأسرة سواء كانت اساسية او ثانوية او روحية او اجتماعية او نفسية وهذا بدوره يؤدي باعاقة رب الأسرة لمواجهة كافة هذه الأحتياجات ولذلك لابد من المرأة ان تقوم بمساهمة فعالة في هذا المجال عن طريق عملها خارج المنزل والحصول على مال اضافي مع المال الذي يحصل عليه رب الأسرة لأشباع كافة احتياجات الأسرة، وفي حال كانت المرأة العاملة (اماً) فأن مسؤوليته ا تجاه عدد كبير من افراد الأسرة تكون اكثر لو كان للأسرة عدد أقل وبالأخص مسؤوليته ا تجاه تأمين الحاجات النفسية كضمان واستقرار والحب والامن وحاجات اجتماعية كقيامه بعمليات التنشئة الأجتماعية وتكوين علاقات ايجابية مع كافة الافراد من زوج والأولاد وهذا بدوره يؤدي الى زيادة المشاكل النفسية عند المرأة وتؤثر على قدرتها الأنتاجية وقيامها بدوره داخل المجتمع ولكن اذا كانت عدد افراد الأسرة صغيرة يعني ان اى عضو من اعضاء الأسرة تأخذ لنفسها من رعاية واهتمام المرأة العاملة (الأم) وبهذا تقل الضغوطات النفسية التي تواجه المرأة وايضاً ان صغر حجم العائلة يعني نسبة اقل من الاحتياجات والتي يمكن اشباعها جميعها ومن هذا الجدول تبين ان نسبة (166) أي (55ر3٪) من افراد العينة تقع عدد افراد اسرتهم مابين (2-4)، و(109) اي نسبة (36ر3٪) عدد افراد اسرتهم هي (5-7) ونسبة (8ر4٪) اي (25) من افراد الأسرة عدد افرادهم (8-10).

جدول رقم (4)

يوضح الحالة الاجتماعية لافراد عينة البحث

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
عازبة	94	٪31ر4
متزوجة	171	٪57
أرملة	23	٪7ر6
مطلقة	12	٪4
المجموع	300	٪100

يتضح من هذا الجدول ان (57٪) من افراد العينة بمعدل (171) فرداً متزوجاً و (94) فرداً اي بنسبة (31ر4٪) هم من عازبات و (23) فرداً اي بنسبة (7ر6٪) فرداً ارملة و (12) فرداً أي (4٪) من افراد العينة هم من مطلقون.

وان المرأة سواء كانت (عازبة او متزوجة او مطلقة او ارملة) فتكون لها حياتاً خاصة مليئاً بالخصائص واحتياجات والاهتمامات والنشاطات والمشاكل والتي تؤثر على قدراتها وامكانياتها سواء في الأسرة أو خارج الأسرة في مكان العمل وتؤثر على كيفية القيام بأدوارها المطلوبة منها في المجتمع و من هذا الجدول تبين لنا ان (171) من افراد العينة متزوجات هذا يعني ان لها اكثر من دور كعاملة و ربة بيت (زوجة) وفي حال وجود اولاد فأن هذا يعني ان التزاماتها ومسؤلياتها تكون اكثر بكثير من المرأة غير متزوجة وهذا يؤثر على دورها كأحد الموارد البشرية المنتجة في المجتمع ولذلك لابد من ان يأخذ المجتمع بمساعدتها من خلال انشاء (الحضانات والروضة)حتى تزداد انتاجيتها في المجتمع.

ومن ناحية اخرى فأن الحالة الأجتماعية للمرأة قد تحدد الدوافع التي ادت بالمرأة الى العمل خارج المنزل فمثلاً اذا كان المرأة غير متزوجة فيمكن ان تكون دافعها الأساسي هو الخروج من البيت واختلاط بالاخرين وبالجنس الاخرين الذي يساعدها على اختيار شريك مناسب، واذا كان المرأة متزوجة فيمكن ان تكون دافعها مساعدة الزوج في مصاريف البيت ... وهكذا.

جدول رقم (5)

يبين الخلفية الاجتماعية لافراد عينة البحث

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
الريف	48	٪16
الحضر	252	٪84
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول تبين ان (252) فرداً من افراد العينة أي بنسبة (84٪) تكون خلفيتهم الأجتماعية من الحضر و نسبة (16٪) أي (48) من افراد العينة تكون خلفيتهم اجتماعية في الريف.

جدول رقم (6)

يشير الى الخلفية الاجتماعية للزوج

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
الريف	16	٪5ر3
الحضر	155	٪51ر6
المجموع	171	٪57

من هذا الجدول يتبين ان نسبة (6ر51٪) اي (155) من افراد العينة المتزوجين يكون ازواجهم من الحضر و (16) منهم أي بنسبة (3ر5٪) تكون من الريف.

ان الخلفية الاجتماعية سواء كانت للمرأة العاملة او زوجها في حال ان كانت متزوجة تحدد طبيعة تفكيرهم وا نماط شخصيتهم وكيفية نظرهم نحو الحياة ومواضيعها هذا من ناحية ومن ناحية اخرى فاذا كانت الخلفية الاجتماعية لزوج والزوجة متشابه فهذا يعني ان شخصياتهم متشابه ايضاً ومتفقان من حيث آرائهم وافكارهم ووجهات نظرهم ويتقبلان بعضهما بعض ويشاركان في نجاح حياتهما الزوجية وفي مواجهتهم لمشاكل والمواقف الصعبة التي تتعرض لها الأسرة.

وايضاً يساعد الزوج زوجته العاملة في بعض الاعمال المنزلية وفي تربية الأبناء بالأضافة الى تشجيعه في حياتها العملية.

جدول رقم (7)

يوضح المستوى التعليمي لافراد عينة البحث

الفقرات	تكرارات	النسبة المئوية
امية	10	٪3ر4
متعلمة	15	٪5
ابتدائية	26	٪8ر6
متوسطة	28	٪9ر3
اعدادية	44	٪14ر6
معهد	58	٪19ر3
جامعية	104	٪34ر6
دراسات عليا	15	٪5
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول تبين ان (104) من افراد العينة وبنسبة مئوية (6ر34٪) من خريجي الجامعة، و (58) من افراد العينة اي نسبة (3ر19٪) من خريجي المعاهد و (44) منهم اي بنسبة (6ر14٪) هم خريجي اعدادية و (28) منهم بنسبة (3ر9٪) من خريجي دراسة المتوسطة ونسبة (6ر8٪) اي (26 منهم خريجي ابتدائية و (15) بنسبة (5٪) من خريجي الدراسات العليا، ونسبة (5٪) أي (15) من افراد العينة هم متعلمين تقرآن وتكتبين ونسبة (4ر3٪) اي (10) منهم اميين.

جدول رقم (8) يوضح المستوى التعليمي للزوج

الفقرات	تكرارات	النسبة المؤوية
امي	10	٪3ر3
متعلم	13	٪4ر3
ابتدائي	17	٪5ر6
متوسطة	18	٪6
اعدادية	24	٪8
معهد	24	٪8
جامعية	60	٪20
دراسات عليا	5	٪1ر6
المجموع	171	٪56ر8

من هذا الجدول تبين ان نسبة (20٪) اي (60) من الازواج هم خريجي كليات و (24) منهم اي بنسبة (8٪) هم خريجي المعاهد و (24) آخرين اي (8٪) منهم خريجي اعدادية و (18) اخرى اي بنسبة (6٪) هم من المتوسطة (17) آخرين أي بنسبة (6ر5٪) هم من ابتدائية و (13) بنسبة (3ر4٪) هم متعلمين اي لهم قدرة على القراءة والكتابة و (10) أي (3ر3٪) أميين في حين (5) آخرين بنسبة (6ر1٪) من دراسات العليا.

ان لتحصيل الدراسي سواء كانت للأفراد العينة او ازواجهم يعني تحديد طبيعة اعمالهم والمجالات التي تشتغلون بها هذا من ناحية ومن ناحية اخرى فأن التحصيل الدراسي يحدد مستوى الثقافي والوعي لدى الفرد والذي يؤثر بدوره على سلوكه وتصرفاته وعلاقاته مع الآخرين و اذا كان الزوج والزوجة هم لهم نفس تحصيل الدراسي يؤثر هذا على كيفية تعاملهم مع حياتهم الزوجية وكيفية تعاملهم وتفاعلهم مع بعض ومن الاولاد وتؤثر في عملية التنشئة الأجتماعية للأولادهم وهذا بدروه يؤثر ايجابياً على الابناء الأجتماعي للمجتمع والذي يساعده بدوره على أعادة تنظيم المجتمع.

جدول رقم (9)

يوضح طبيعة عمل أفراد العينة

الفقرات	تكرارات	النسبة المئوية
استاذة جامعة	25	٪8ر4
طبيبة	20	٪6ر6
مديرة	3	٪1
معاونة مدير	6	٪2
استاذة	21	٪7
موظفة	105	٪35
ممرضة	10	٪3ر4
محامية	20	٪6ر6
باحثة اجتماعية	40	٪13ر4
خدمية	50	٪16ر6
مجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (105) من افراد العينة وبنسبة (35٪) هم موظفين في المؤسسات الحكومية و (50) منهم بنسبة (6ر16٪) خدميين و (40) بنسبة (4ر13٪) باحثين اجتماعيين و (25) بنسبة (4ر8٪) اساتذة الجامعة و (20) بنسبة (6ر6٪) طبيبة و (21) بنسبة (7٪) اساتذة في المدارس و (20) بنسبة (6ر6٪) محامية و (10) بنسبة 4ر3٪) ممرضة و (6) بنسبة (2٪) معاونة و (3) بنسبة (1٪) منهم مدراء مدارس هذا لأنه العينة مأخوذة من وزارات (التعليم العالي – التربية والتعليم – الصحة – العدل – الشؤون الأجتماعية).

اذن يتبين من هذا الجدول ان المرأة قد تعمل في شتى مجالات وتأخذ كافة مسؤوليات. ولهم دور فعال في المجتمع.

جدول رقم (10)

يبين مدة الخدمة لافراد العينة

الخدمة بالسنة	تكرارات	النسبة المئوية
5-1	85	٪28ر3
10-6	60	٪20
15-11	36	٪12
20-16	40	٪13ر3
25-21	26	٪8ر6
30-26	39	٪13
35-31	10	٪3ر4
40-36	4	٪1ر4
مجموع	300	٪100

ان تحديد مدة الخدمة يعني اشارة الى عدة اشياء منها ان بقاء فترة طويلة في عمل معين قد تساعد الفرد الى زيادة معرفته وزيادة خبرته ومهاراته في المجال التي يشغلها ويستطيع الانسان بأبداع وابتكارات جديدة بعدما يتم تعرف على كافة جوانب العمل التي يقم بها.

وايضاً يستطيع ان ينمى قدراته ومهاراته هذا من الناحية الا يجابية ولكن من الناحية السلبية فأن بقاء الفرد طويلاً في عمل محدد يعني تعرضه للملل والصراعات النفسية الداخلية وهذا ما تؤثر على درجة انتاجيته في المجتمع اذن على المجتمع ان يساعد المرأة على ان تسيطر على الملل الذي تتعرض له اثناء بقاءها في العمل فترة طويلة من الزمن.

ومن هذا الجدول يتبين لنا ان (85) من افراد العينة بنسبة (3ر28٪) تكون مدة عملهم تتراوح مابين (1-5) سنوات و (60) بنسبة (20٪) تتراوح خدمتهم مابين (6-10) سنوات و (36) منهم بنسبة (12٪) تتراوح مدة خدمتهم مابين (11-15) سنة و (40) بنسبة (3ر13٪) تقع زمن خدمتهم بين (16-20) سنة و (26) بنسبة (6ر8٪) لهم (21-25) سنة خدمة و (39) بنسبة (13٪) لديهم ما بين (26-30) سنة خدمة و (10) بنسبة (4ر3٪) لهم (312-35) سنة خدمة وبنسبة (4ر1٪) اي (4) من افراد العينة لديهم مابين (36-40) سنة خدمة.

جدول رقم (11)

يبين الدخل الشهري لاسرة عينة البحث

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
يفيض عن الحاجة	26	٪8ر7
في مستوى الحاجة	128	٪42ر6
اقل من الحاجة	146	٪48ر6
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (146) من افراد العينة اي بنسبة (6ر48٪) دخلهم الشهري تكون اقل من الحاجة وان (128) من افراد العينة بنسبة (6ر42٪) تكون دخلهم الشهري في مستوى الحاجة و (26) منهم اي بنسبة (7ر8٪) تكون دخلهم يفيض عن الحاجة.

جدول رقم (12)

يوضح نوع المنزل لافراد عينة البحث

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
تمليك	149	٪49ر7
حكومي	14	٪1ر3
ايجار	110	٪36ر7
انواع اخرى	37	٪12ر3
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (149) من افراد العينة اي بنسبة (6ر49٪) تملكن بيتاً خاصاً بالأسرة ولهم ملكية المنزل في حين ان (14) منهم اي (3ر1٪) تعيش في منزل حكومي و (110) من افراد العينة بنسبة (7ر36٪) تكون منازلهم بأيجار و (37) منهم أي (3ر12٪) انواع اخرى.

ان امتلاك الأسرة للمنزل يعني تقليل نسبة المشاكل المادية للأسرة وبأخص مشكلة السكن وهذا يؤثر على درجة انتاجية المرأة وقيام بأدواره على اكمل الوجه في المجتمع دون تفكير بمشكلة السكن وان نسبة من دخله لايذهب الى ايجار بل يمكن استخدامها في اشباع حاجات الأسرة او توفيرها للمستقبل ،وبالنظر الى المجموع يتضح ان نوع المنزل من الايجار و الحكومي وانواع اخرى انه اعلى من نسبة التمليك وهذا يعني أعادة النظر بالسياسة الاسكانية.

* محور الأجتماعي :-

جدول رقم (13)

يشير الى الرضا عن العمل الافراد عينة البحث

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	235	٪78ر3
لا	65	٪21ر7
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان نسبة (3ر78٪) من افراد العينة والتي تساوي (235) فرداً يؤكدون رضاهم عن العمل التي يشغلون بها، في حين ان نسبة (7ر21٪) والتي تساوي (65) من أفراد العينة غير راضين عن عملهم.

وتشير هذه النسبة (3ر78٪) أنها كبيرة ومؤشر ايجابي لأن بقاء الفرد خصوصا المرأة لساعات طويلة في عمل معين فأنه يشير الى ان هذا العمل يتفق مع رغباتها وطموحاتها واذا لم تكن راضية عن العمل الذي تقوم فيه فأن ذلك مؤشر سلبي لأنه يؤدي الى شعور بالملل والروتين مما يؤدي الى تأثير كبير في قدراتها الأنتاجية التي تعمل بها وكذلك يشير الى عدم الانتماء لهذا العمل.

جدول رقم (14)

يوضح أثر عمل المرأة على تأخير سن الزواج

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	82	٪27ر3
لا	218	٪72ر7
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (218) من أفراد العينة أي بنسبة (7ر72٪) يؤكدون عدم تأثير عمل المرأة على تأخيز سن الزواج ،و(82) من أفراد العينة والتي تساوي (3ر27٪) يعتقدون ان عمل المرأة خارج المنزل تؤثر سلبياً على سن زواج وتؤدي بتأخيرها.

وبما ان احدى اساسيات بقاء المجتمع هو الزواج الذي يساعد في تنظيم العلاقات الموجودة بين أفراد المجتمع وبالأخص علاقات بين الجنسين ويعطي شرعية للأبناء وتقوم بالحفاظ على حقوق أفراد المجتمع وكل ذلك يؤثر على تكوين بناء اجتماعي متين للمجتمع وبما ان نسبة كبيرة من الاجابات تؤكد على عدم تأثير عمل المرأة على تأخر سن زواج فهذا يعتبر مؤشر ايجابي لأنه يساعد في حل كثير من المشاكل التي يعاني منها المجتمع.

جدول رقم (15)

يشير الى تأثير عمل المرأة على نسبة الا نجاب

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	159	٪53
لا	141	٪47
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (159) من افراد العينة اي بنسبة (53٪) يؤكدون على تأثير عمل المرأة خارج المنزل على عملية الأنجاب وتحديد النسل في حين ان (47٪) اي (141) من أفراد العينة يؤكدون عدم وجود هذا التأثير.

وهذا يفسر بأن لعمل المرآة دور كبير في عملية تنظيم النسل ويظهر ما تعانيه المرآة في حال كان لديها عدد كبير من الاولاد والذي يؤثر على زيادة المسؤوليات والالتزامات والتي قد لاتستطيع في بعض الأحيان على اكتمالها على اكمل وجه والذي يؤدي الى ظهور الصراع الادوار عند المرأة لذلك ترغب المرآة العاملة بأن يكون لديها عدد صغير من اطفال كوجود (طفل واحد او اثنان او ثلاث)، هذا بالأضافة الى ان وجود عدد كبير من اولاد في هذا العصر عصر تقدم التكنولوجيا يعني زيادة حاجات الأسرة وبالأخص الحاجات التي كانت تعتبر في الماضي حاجات ثانوية وقد لاتستطيع الأسرة القيام بمواجهة هذه الحاجات لذلك تفضل وجود عدد صغير من اولاد في ظل ظروف الحياة الصعبة والغالية.

هذا من ناحية ومن ناحية اخرى فأن قيام الأسرة بتنظيم و تحديد النسل يعني مساعدة المجتمع لسيطرة على الزيادة السكانية التي لاتتوازن في بعض الأحيان مع الموارد الطبيعية الموجودة في ذلك المجتمع والذي يؤدي بدوره الى ايجاد مشاكل كثيرة في المجتمع.

جدول قم (16)

حول تاثير عمل المرأة في تقوية شخصيتها

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	225	٪75
لا	75	٪25
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (225) من أفراد العينة اي بنسبة (75٪) يؤكدون على دور العمل خارج المنزل في تقوية شخصياتهم، في حين ان (75) من أفراد العينة اي بنسبة (25٪) يؤكدون عدم وجود هذه العلاقة مابين العمل و تقوية الشخصية.

وهذه النسبة (75٪) من اجابات هي نسبة كبيرة ومؤشر أيجابي لأن أي مجتمع بحاجة ألى أعادة تنظيم لابد وان يستعين بأفراد ذات شخصيات قوية القيام بهذه العملية وبذلك عليه الاعتماد على المرأة التي اعتبروها لسنوات كثيرة طبقة مهمشة لاتشارك في عمليات تنظيم المجتمع واعادة تنظيمها هذا من ناحية ومن ناحية اخرى فأن هذا المؤشر يفسر كيفية استفادة المرأة من عملها خارج اطار الأسرة في بناء شخصية قوية وسليمة التي تساعدها في قيام ادوارها سواء كانت (زوجة – ام – ربة بيت – عاملة) وذلك عن طريقة تعرفها على نفسها وتعرفها على قدراتها وامكانياتها وهواياتها وطموحاتها بعد ذلك عملها من اجل تنمية هذه القدرات والمهارات والتي تنعكس صورها على شخصيتها سواء من حيث سلوكها وتصرفاتها وافكارها وأ تجاهاتها.

جدول رقم (17)

يبين أن عمل المرأة خارج المنزل الخروج من رقابة المنزل

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	131	٪43ر7
لا	169	٪56ر3
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (169) من أفراد العينة اي بنسبة (٪56ر3) يرون ان عمل مرأة خارج المنزل ليس لمجرد خروجها في المنزل ،وأن (131) من أفراد العينة اي بنسبة (٪43ر7) يؤكدون على ان خروج المرأة للعمل خارج المنزل فقط تكون هروباً من قوقعة البيت.

وهذه نسبة كبيرة اذن يمكن قول بأن الدوافع المرأة للعمل خارج المنزل ليس لمجرد خروجها من الدار لأن المجتمع قد تغيرت وهذا التغيير اثر بدوره على المرأة والمرأة في هذا الوقت ليس كما كانت عليه سابقاً عندما كانت متقوقعة في الدار ولا تستطيع الخروج منه وبالأخص بمفردها ولكن الآن تغيرت فقديستطيع المرأة الخروج من الدار سواء كانت للعمل او لشراء الحاجات او حتى لترفيه و تمضية الوقت مع زميلاتها.

جدول رقم (18)

يشير الى مشاركة المرأة في عملية أعادة تنظيم المجتمع

الأجابات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	259	٪86ر3
لا	41	٪13ر6
المجموع	300	٪100

عندما يريد مجتمع ما ان يتغير فلابد ان يستعين بكافة موارده البشرية وبالأخص الموارد التي لديهم قدرة على العمل ولذلك كان لابد القيام بهذه العملية والنجاح في تحقيق اهدافه المنشودة ان يستعين بالمرأة الذي تعتبر النصف الأكثر في المجتمع.

ومن هذا الجدول يتبين ان (269) من أفراد العينة اي بنسبة (٪86ر3) من أفراد العينة يعتبرون عملهم هي مشاركة في عمليات اصلاح وتغيير المجتمع وهذه تعتبر نسبة كبيرة ومؤشر ا يجابي لأنه يعني ان المرأة تعرف لماذا تقوم بهذه العمل ولها هدف تحاول تحقيقه من خلال جهدها وطاقاتها التي تبذلها وهو الهدف العام (تغيير المجتمع)، في حين ان (41) من أفراد العينة المجتمع اي بنسبة (٪13ر6) لايعتبرون عمل المرأة لمشاركة عمليات تغيير المجتمع.

جدول رقم (19)

يوضح فيها أذا كان عمل المرأة يساعد على المساواة

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	228	٪76
لا	72	٪24
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (228) من أفراد العينة اي بنسبة (76٪) يؤكدون على ان خروجهم للعمل خارج المنزل يكون من اجل حصولهم على مساواة مع الرجل، وهذا دليل على ان المرأة الكردية قد شعرت بعدم مساواتها مع الرجل في الحقوق وشعرت بقمعه من قبل الجنس الآخر ويراد في عملها لحصول على كافة الحقوق التي يتمتع بها الجنس الآخر و تحاول جاهدة اثبات وجودها والحصول على اعتراف المجتمع بها وبدورها وبأهميته في المجتمع.

في حين ان (72) من أفراد العينة اي بنسبة (24٪) لايعتبرون المساوات مع الرجل هو دافعهم الحقيقي للعمل خارج المنزل.

جدول رقم (20)

يبين ان عمل المرأة هو للحصول على مركز أجتماعي متميز لافراد عينة البحث

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	246	٪82
لا	54	٪18
المجموع	300	٪100

ان احدى دوافع المرأة للعمل هي حصولها على مركز ومكانة مرموقة في المجتمع والحصول على تقدير واحترام الآخرين لها، ومن نتائج هذه الجدول يتبين أن (246) من افراد العينة اي بنسبة (82٪) يؤكدون على ان دافعهم الاساسي للعمل خارج البيت هي الحصول على مكانة وتقدير اجتماعي بين الاخرين وهذا يفسر ما عانته المرأة على مر السنين من قمعه من قبل الجنس الآخر وعدم الاهتمام بها ولذلك كان لابد من ان ترجع إعتبارها لذاتها وتغير من نظرتها الى نفسها ونظرة آلاخرين لها وقد وجد انه من خلال العمل تستطيع تحقيق هذا الهدف، ولكن (54) من أفراد العينة أي بنسبة (18٪) لايعتبرن ان دافع المرأة للعمل هي الحصول على مركز اجتماعي في المجتمع ويمكن ان تكون هذه فئة يرون ان شخصية

المرأة سواء كانت داخل البيت او خارجه هي التي تساعدها للحصول على احترام وتقدير آلاخرين وهي التي تحدد مكانتها داخل المجتمع الذي تعيش فيه وداخل الجماعة التي تنتمي اليها.

جدول رقم (21)

يبين فيما أذا كان عمل المرأة له أهمية في المجتمع

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	274	٪91ر3
لا	26	٪8ر6
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (274) من أفراد العينة اي بنسبة (3ر91٪) يؤكدن على ان لعملهم أهميته بالنسبة للمجتمع ويشعرون بأن المجتمع قد يقيم اعتباراً لعملهم وبهذا يكون لهم دافع وتشجيع قوي للعمل وهذا لأن المرأة اذا لم يشعر بأهمية ما يقوم به فلا تشعر بانها مجبور القيام به هذا بأضافة الى انه عندما يشعر المرأة بأن ما يقوم به له أهمية بالنسبة للمجتمع فهذا يؤثر على تقوية روح الانتماء للمرأة وبذلك قد تبذل جهداً اكثر للعمل في المجال الذي تشغله، في حين ان نسبة (6ر8٪) أي يقدر (26) فرد من أفراد العينة لايشعرن بأن المجتمع قد يهمه ما يفعلونه.

جدول رقم (22)

يوضح بأنه قد يسمح للزوج بتقديم الرشد و النصائح

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	254	٪84ر6
لا	46	٪15ر4
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (254) من أفراد العينة اي (6ر84٪) قد يأخذون بنظر الأعتبار ما يقوم به عائلاتهم او ازواجهم في حال كانت متزوجة من نصح وارشاد لهم في كافة مجالات الحياة وجميع مواضيعه المتنوعة، في حين ان (4ر15٪) اي (46) فرد من افراد العينة قد لاتعطون فرصة لعائلاتهم بهذه الخصوص.

وهذا يعني ان خروج المرأة من الدار للعمل في الخارج لم تؤثر سلباً على علاقاتها بالاخرين وبالأخص اسرتها بل ان المرأة العاملة تقوم بأخذ رأي آخرين حول ما تقوم به وتنصت لهم بصدر واسعة ويسمح لهم بأرشادهم ونصائحهم وهذا مؤشر على قوة العلاقات الاسرية في المجتمع الكوردي في ظل التغيرات التي حصلت لها.

جدول رقم (23)

يشير الى سماح الزوج للزوجة بالبقاء وقت متأخر للعمل

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	215	٪71ر7
لا	85	٪28ر3
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين إن (215) من أفراد العينة أي بنسبة (٪71ر7) يؤكدون على عدم اعطائهم الفرصة من قبل العائلة لبقاء حتى وقت متأخر خارج المنزل حتى لو كان بسبب العمل. وهذا يعني انه على الرغم من التطورات التي حصلت في المجتمع الكردي وتغير نظراتهم للمرأة إلا انه توجد عائلات متمسكات بعادات وتقاليد ولا ترضى بأن تبقى فتاتها خارج المنزل وذلك بسبب الاخذ بالأعتبار كلام الآخرين ونظرتهم للفتاة وتقيد حرية خروجها ورجوعها للمنزل ولكن هناك نسبة كبيرة من الأجابات التي تصل الى حد (٪28ر3) أي (85) من أفراد العينة يؤكدون على ان عائلاتهم قد تسمح لهم البقاء خارج المنزل حتى لو كان لوقت المتأخر بسبب العمل وهذا يظهر مدى التغيرات التي حصل على وعي الفرد الكردي وعلى مستواه الثقافي و تغير نظراتهم حول مسألة المساواة الرجل والمرأة.

جدول رقم (24)

يوضح امكانية اعطاء الفرصة لسماع وجهات النظر

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	225	٪75
لا	75	٪25
المجموع	300	٪100

يظهر من هذا الجدول ان (225) من أفراد العينة اي بنسبة (75٪) يؤكدون على ان عائلاتهم تسمح لهم لتعبير حر عن آرائهم وافكارهم ووجهات نظرهم، وهذا يؤكد بدوره قوة العلاقات الأسرية في المجتمع الكردي ولهذا تتفق مع اجابات سؤال (19) حول اعطاء المرأة فرصة لعائلتها لتوجيهها وارشادها في حين ان (75) من أفراد العينة اي بنسبة (25٪) لاتسمح لهم عائلاتهم (أزواجهم) لتعبير عن آرائهم وهذا ترجع الى اختلاف العوائل حسب مستوى ثقافي وتعليمي ومستويات الوعي وخلفياتهم اجتماعية.

جدول رقم (25)

حول تأثير عمل المرأة في زيادة نسبة الطلاق

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	77	٪25ر7
لا	223	٪74ر3
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (223) أي (3ر74٪) من أفراد العينة يؤكدون على ان العمل المرآة لايؤثر على نسبة طلاق في المجتمع ولا على التفكك الأسري لأن عمل المرأة التي ادت على استقلالية المرأة من حيث شخصيتها ومن الناحية المادية لم تؤثر على ان تطلب المرأة الطلاق حتى في حال اختلافها مع الرجل. ولكن هناك (77) من أفراد العينة اي بنسبة (25٪) يعتقدون ان لعمل المرأة أثر في ازدياد نسبة الطلاق وذلك يمكن ان تكون بسبب استقلالية المرأة من الناحية المادية بحيث انها تستطيع تدبير شؤنها واشباع حاجاتها حتى دون اي تدخل من الرجل او بسب اختلاطها بالآخرين والتعرف على انماط حياتية مختلفة وبذلك ترى بأنها ليست مضطرة على تحمل الرجل بصفاتها السلبية وكذلك لاترضى حياة مليئة بالمشاكل ودونية وحتى في حال وجود عنف بجميع انواعه من الرجل وفي حال كانت غير السعيدة في حياتها الزوجية فانها تستطيع طلب الطلاق كحل لمشاكلها والتخلص من حياة غير مريحة.

جدول رقم (26)

حول تأثير العمل في الخيانة الزوجية

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	195	٪65
لا	105	٪35
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (195) من أفراد العينة اي بنسبة (65٪) يعتقدون ان خروج المرأة من المنزل واختلاطه مع الجنس الآخر لساعات طويلة يؤدي الى انشاء ارضية مناسبة لتكوين علاقات مع الآخرين الذي يؤدي في بعض الأحيان الى الخيانة الزوجية ليس من الناحية الجسدية فحسب بل من الناحية العاطفية هذا بأضافة الى ان خروج الزوج والزوجة من البيت وابتعادهم عن بعضهم البعض لساعات طويلة وعند عودتهم قد يكونون مشغولين بعناية بالأولاد واشغال البيت مما يؤثر على ظهور برودة في علاقاتهم الزوجية وعدم اهتمام بعضهم البعض وعدم تلبية حاجاتهم مما يؤثر على ان تذهب كل منهما الى شخص يقوم بأشباع حاجاتهم النفسية والعاطفية خارج اطار المنزل. في حين ان نسبة (35٪) من أفراد العينة اي (105) منهم لايعتبرون ان الخيانة الزوجية قد تتم بسبب خروج المرأة للعمل خارج اطار الأسرة بل هذا يرجع الى شخصية كل من الزوج والزوجة ودرجة تقبلهم لدخول شخص آخر في حياتهم.

جدول رقم (27)

يوضح اذا كان عمل المرأة يؤدي الى زيادة المشاكل في المجتمع

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	123	٪41
لا	177	٪59
المجموع	300	٪100

يتضح ان (177) من افراد العينة اي بنسبة (595) يرون بأنه لاعلاقة لظهور المشاكل في المجتمع بسبب عمل المرأة بل بالعكس ان عمل المرأة يعني مساهمة في ازدياد نسبة الانتاجية وتمتع المجتمع بالرفاهية الأجتماعية والأقتصادية.

في حين(123) من أفراد العينة بنسبة (41٪) يؤكدون على ان عمل المرأة تكون سبب ازديـاد المشـاكل الاجتماعية في المجتمع سواء كانت بـالنسبة للفرد او المرأة نفسها أو للمجتمع وذلك لأن خروج المرأة للعمل يعني زيادة مسؤولياتها والتزاماتها التي قد لاتسطيع القيام بها في بعض الأحيان وبذلك تظهر لديها مشاكل جسمية ونفسية واجتماعية منها شعورها بـالتعب وعدم الراحة وقلق وتوتر وعصـبية واهمـال صحتها النفسية وعدم عناية بنفسها وشعورها بعدم الأطمئنان وخوف من مستقبلها هي وأولادها وعائلتها وعدم شعورها بـالرضا عن نفسها وما تقوم به وشعور بـالكآبة والملل والروتين.... الخ.

وهذا يؤثر بدوره على تعاملها مع أولادها وزوجها وقد تقتصر معهم في تلبية إحتياجـاتهم النفسـية والأجتماعية وهذا ما يؤثر بدروه على شخصية أبنائها الذين يعتبرون مستقبل المجتمع واساس تحويل المجتمع نحو التقدم والتطور المنشود.

هذا بـالأضافة الى ان اهمال المرأة للأولاده بسبب كثرة انشغالها خارج المنزل قد يؤثر في ظهور كثير من الا نحرافات السلوكية لدى الأبنـاء وبـالأخص في سن المراهقة وهذا يعني ظهور كثير من المشاكل الاجتماعية في المجتمع.

جدول رقم (28)

يبين ان عدم الاتفاق يؤدي الى طلب الطلاق

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	208	٪69ر4
لا	92	٪30ر6
المجموع	300	٪100

إن نسبة (4ر69٪) التي تساوي (208) من أفراد العينة يؤكدون على انـه اذا لم يتفقـوا مـع ازواجهم فيطلبون الطلاق وهذا يعني ان عمل المرأة اثرت على استقلالية شخصيتها وبـأنها صاحبة الرأي ولها وعي بما تتعرض لها في حياتها الزوجية وتعرف ماهية حقوقها وواجباتها داخل الأسرة وبـأنها لها الحق في ان تعيش عيشة راضية مرضية دون تعرضها للأهانة او استغلال وبـأن لها نفس الحقوق التي لدي الزوج لأنها تعمل مثله وتصرف على بيت مثله اذن ليست مجبورة على قبول عنف من زوجها حتى لو كان عنف لفظي واذا لم تكون سعيدة فأنها تطلب الطلاق.

بـالأضافة الى ان المجتمع قد تغير ولا ينظر للمرأة المطلقة نفس النظرة التي كانت تنظر بها في السابق والتي تتسم بـالدونية ونقص ولكن هذه اجابة لايتفق مع اجابة سؤال (22) عن تـأثير عمل المرأة على نسبة الطلاق وهنـاك (92) من أفراد العينة أي بنسبة (6ر30٪) يرون بـأنه حتى لو لم يتفقوا مع الرجل فلا يطلبون الطلاق.

جدول رقم (29)

يشير فيما اذا انفصلت هل تفضل العيش منفردة أو مع العائلة

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
بمفردها	95	٪31ر7
مع العائلة	205	٪86ر3
المجموع	300	٪100

اشار (205) من أفراد العينة أي بنسبة (٪86ر3) يفضلن البقاء مع العائلة حتى عند انفصالهن مع الرجل وهذا يفسر على ان المجتمع الكردي رغم تغيرات التي طرأت فيه إلاّ انها ملتزمة بعادات وتقاليد المجتمع ولم يصل بعد الى ان تعيش المرأة بمفردها وهذا يؤكد بدوره على تقوية العلاقات الاسرية حتى وقت الحاضر، في حين ان (95) من أفراد العينة اي بنسبة (٪31ر7) تفضلين العيش بمفردهن

محور الأقتصادي:-

جدول رقم (30)

يوضح ان عمل المرأة هو للحصول على الاستقلال الاقتصادي

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	200	٪66ر6
لا	100	٪33ر4
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (200) من أفراد العينة اي بنسبة (٪66ر6) يؤكدون على ان الدافع الرئيسي لعملهم خارج المنزل هي حصولهن على استقلال مادي عن عائلتهم او ازوجهم في حين ان (100) منهم أي بنسبة (٪33ر4) من أفراد العينة يرون ان الاستقلال المادي لاعلاقة له بعمل المرأة خارج المنزل ولكن ان نسبة (٪66ر6) هي نسبة كبيرة ودليل على ان المرأة تريد ان تعتمد على نفسها وان تكون حرة في استخدام دخله للأشباع حاجاتها وحاجات منزلها.

جدول رقم (31)

يشير الى الضغط الاقتصادي دافع لعمل المرأة

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	206	٪68ر6
لا	94	٪31ر3
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (206) من أفراد العينة أي بنسبة (٪68ر6) يؤكدون على ان لضغط الاقتصادي اثر في عمل المرأة وهذه ضغوطات هي صورة لما يعانيه الفرد في ظل التطورات التكنولوجية والمادية التي ادت الى صعوبة الحياة وازدياد حاجات الفرد والتي لايستطيع عمل فرد واحد في الأسرة اي مواجهتها لذا كان لابد من ان تخرج المرأة خارج الدار لتجد فرصة اخرى لتساعد الأسرة في ان تزداد نسبة دخلها ورفع مستوى معيشتها الأجتماعية والأقتصادية حتى لو لم تكن راغبة في ذلك، ولكن نسبة (٪31ر3) اي (94) من أفراد العينة يرون بأن ضغط اقتصادي ليس دافعاً لعمل المرأة خارج المنزل.

جدول رقم (32)

حول كفاية الدخل الشهري لاشباع حاجاتها المختلفة

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	115	٪38ر4
لا	185	٪61ر6
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (185) من أفراد العينة أي بنسبة (٪61ر6) يؤكدون على ان دخلهم الشهري لايكفي للأشباع حاجاتهم سواء كانت حاجات اقتصادية او اجتماعية او اساسية، ثانوية.... الخ. وهذا يرجع الى صعوبة الحياة وتدني مستوى الدخل وعلى السوق والأشياء.

ولكن(115) من أفراد العينة أي بنسبة (٪38ر4) يؤكدون على ان دخلهم الشهري تكفيهم في اشباع حاجاتهم.

جدول رقم (33)

يوضح حرية أستخدام الدخل الشهري

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	245	٪81ر6
لا	55	٪18ر4
المجموع	300	٪100

يوضح الجدول أعلاه ان(245) من أفراد العينة اي بنسبة (6ر81٪) لهم حرية في استخدام دخلهم الشهري وهذه مؤشر ا يجابي الذي يؤكد على قوة شخصية المرأة واستقلالها المادي حتى انها مستقلة في كم وكيفية استخدام دخلها وطبيعة تصريفها والاشياء والنشاطات التي تصرف لها دخلها حسب رغبته، و (55) من أفراد العينة اي بنسبة (4ر18٪) يؤكدون على ان تصريف دخلهم ليست برغبتهم.

جدول رقم (34)

يوضح الحرية في توفير الدخل الشهري

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	239	٪97ر6
لا	61	٪20ر3
المجموع	300	٪100

يتبين ان(239) من أفراد العينة اي بنسبة (6ر79٪) يؤكدون على انهم أحرار في كيفية توفير دخلهم الشهري دون تدخل من الآخرين وهذا يتفق مع الاسئلة السابقة فيما اذا كان عمل المرأة هو من أجل ان تستقل اقتصادياً من الاسرة والاستقلال اقتصادي يعني حرية توفير الدخل وحرية تصريفها على اشياء التي هي راغبة في حصول عليها وهذا سؤال يؤكد بدروه الأجابات السابقة، كما ان (61) من أفراد العينة اي بنسبة (3ر20٪) غير أحرار في توفير خلهم الشهري وترجع ذلك الى عدة اسباب.

جدول رقم (35)

حول المشاركة في مواجهة احتياجات الاس

الفقرات	التكرارات	النسبة المية
نعم	238	٪79ر3
لا	62	٪20ر6
المجموع	300	٪100

يتبين ان (238) من أفراد العينة اي بنسبة (٪79ر3) يشاركون الأسرة في مواجهة حاجاتها ، و(62) منهم أي بنسبة (٪20ر6) قد لايشاركون الأسرة او الزوج في مصاريف البيت وهذا يرجع بدروه الى شخصية المرأة ومدى احساسها بالمسؤولية تجاه الأسرة وحتى تتمكن ان يكون المستوى الأقتصادي للأسرة ومستوى دخل الزوج تدخل في هذا فمثلاً اذا كان الدخل الشهري للزوج يفيض عن الحاجة فقد لاتكون بضرورة ان تشارك المرأة في مصاريف البيت والعكس صحيح.

جدول رقم (36)

حول الرغبة أو الاجبار في مساعدة الزوج من قبل الزوجة

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
برغبتي	111	٪65
مجبورة	60	٪36
المجموع	171	٪100

ان نسبة (٪65) أي (111) من افراد العينة من المتزوجون يؤكدون على ان مساعدتهم لزوجهم برغبتهم دون أي تدخل او اجبار من قبل الزوج، في حين اشار (٪35) من مجموع أفراد العينة من المتزوجون تعني (60) منهم تكون مجبورة على ذلك يعني مساعدتها لزوجها ليست برغبتها ويمكن ان تكون اجبارها على ذلك ليس معناها اجبارها من قبل الزوج بل يمكن تكون مجبورة على ذلك بسبب صعوبة الحياة و المعيشة وصعوبة مواجهة حاجات الأسرة بشخص واحد.

محور التربية والتعليم :-

جدول رقم (37)

حول أثر التحصيل الدراسي في أختيار العمل

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	258	٪86
لا	42	٪14
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (258) من أفراد العينة اي بنسبة (86٪) يؤكدون على ان التحصيل الدراسي للمرأة ه الذي تحدد المجال الذي لابد ان تعمل فيه وهي نسبة كبيرة ومن هنا يمكن الاستفادة من نظرية الموظفة في الدراسة مثلا اذا قام المجتمع بتشجيع المرأة للتعليم و تجهيز كافة المتطلبات والامكانيات المادية والبشرية لتعليم المرأة (مدخلات) هذا يؤدي بدروه الى حصول المرأة لمستوى تحصيل عالي فهذا يساعد المرأة لأن تشغل اماكن عالية في المؤسسات الموجودة في المجتمع وبأن تكون ذات شأن ومكانة رفيعة وهذا يؤثر بدروه على قدرتها الأنتاجية (عملية تحويل) وبذلك تقوم المرأة بدور افضل في المجتمع وتشارك بصورة فعالة في عمليات تغير واعادة تنظيم المجتمع (مخرجات) والتي تكون مستخدم لأجله في المستقبل وهكذا، ولكن نسبة (14٪) أي (42) من أفراد العينة لايرون بأن لتحصيل الدراسي اثر في اختيار المرأة للعم

جدول رقم (38)

حول أيمان المرأة العاملة في المؤسسات التربوية و التعليمية في تربية الاولاد

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	85	٪28ر3
لا	115	٪38ر3
المجموع	200	٪100

بما ان خروج المرأة للعمل خارج الدار وبالأخص اذا كانت اماً يعتبر ابتعادها عن افراد الأسرة وبالأخص (الاولاد) لساعات طويلة هذا يؤدي بالدولة الى ان تخصص الاماكن والكوادر البشرية اللازمة التي تقوم بمساعدة المرأة الأم لتقوم بدروها الطبيعي في تربية وتنشئة الأولاد حتى يستطيع القيام بأدوارها الاخرى في المجتمع كونها عاملة ولكن هل ان هذه المؤسسات تكون في مستوى المطلوب ، فيما أشار ان (115) أي بنسبة (38ر3٪) من أفراد العينة (امهات) يعتقدون ان هذه المؤسسات ليست بالمستوى المطلوب .

وهذا يرجع الى عدة اسباب منها عدم وجود الامكانيات المادية اللازمة التي تساعد في انشاء دور الحضانة والروضة حسب الشروط التي لابد ان تتم توفرها فيها او بسبب نقص في الكوادر البشرية اللازمة وجودها فيها وحتى ان الكوادر الموجودة غير مدربة على كيفية التعامل مع الأطفال بحيث يساعدون في تكوين شخصية قوية للطفل عندما يكبر خاصة بما ان كثير من علماء النفس يؤكدون على تأثير سنوات (5) الأول في تكوين شخصية الانسان.

في حين ان(85) أي بنسبة (3ر28) من المرأة (امهات) تؤكدون على ان هذه المؤسسات في مستوى مطلوب وقد ساعدتهم في اخذ قسط من صعوبات العاتقة على كتفهم.

جدول رقم (39)

حول امكانية القدرة على التوفيق بين العمل و البيت

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوسية
نعم	262	٪87ر3
لا	38	٪12ر7
المجموع	300	٪100

يتضح ان(262) من أفراد العينة اي بنسبة (3ر87٪) لديهم القدرة الكافية على قيام بمسؤوليات البيت والعمل، في حين ان (38) من أفراد العينة أي بنسبة (7ر12٪) ليس لديهم هذه القدرة وهذا يرجع الى الفردية التي يتمتع بها المرأة كونها عبارة عن وحدة متكاملة ولديها خصائص جسمية وعقلية ونفسية واجتماعية مختلفة عن غيرها حتى لو كانت في نفس العمر ومتشابهة في بعض الصفات لذلك هناك امرأة تستخدم كافة طاقاتها وقدراتها لتكوين توازن بين ادوارها في حين ان مرأة اخرى لاتستطيع خلق هذا التوازن او قد لاتسمح لها ظروف المحيطة بها لقيام بما هو مطلوب منها.

جدول رقم (40)

يوضح امكانية الاستفادة من وقت الفراغ

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	249	٪83
لا	51	٪17
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان نسبة (83٪) من أفراد العينة والتي تساوي (249) فرداً قد استفادوا من اوقات فراغهم لقيام ببعض أنشطة في حين ان (51) منهم أي بنسبة (17٪) لم يستطعن الاستفادة من هذه الأوقات او ربما تكون اوقات فراغهم قليلة جداً قريبة من الانعدام اي عدم وجود وقت فراغ بسب كثرة المشاغل.

جدول رقم (41)

يشير الى كيفية أشغال وقت الفراغ

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
القراءة	38	٪15ر2
وسائل اعلام	104	٪41ر7
زيارة الأقارب	82	٪32ر9
وسائل اخرى	25	٪10ر2
المجموع	249	٪100

عند النظر الى هذه الجدول يتبين ان (104) أي بنسبة (7ر41٪) يشغلون وقت فراغهم بوسائل الأعلام ، و (82) أي بنسبة (9ر32٪) تشغلون اوقات فراغهم بزيارة الأقارب ،(38) اي بنسبة (2ر15٪ من أفراد العينة التي استفادوا من وقت فراغهم قاموا بالقراءة اثناء هذه الأوقات، و (25) منهم أي بنسبة (2ر10٪) تشغلونها بوسائل اخرى.

واذا نظرنا الى كيفية قيام المرأة بتشغيل اوقات فراغها نرى بأن نسبة كبيرة منهم يشغلون بالوسائل الاعلام او زيارة الاقارب ونسبة صغيرة بالقرأءة وهذا يعني على رغم تغيرات التي طرأت الا ان المرأة الكردية ليس لديه وسائل للتنفيس سواء وسيلة الاعلام او زيارة الاقارب اذا قارناها بالمرأة الغربية التي تمارس انواع من النشاطات خلال وجود وقت فراغ لديهم.

جدول رقم (42)

يوضح تخصيص وقت لاهتمام بالاسرة

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	242	٪80ر6
لا	58	٪19ر3
المجموع	300	٪100

من هنا يتبين لنا ان (242) من أفراد العينة أي بنسبة (6ر80٪) لهم وقت كافي للأهتمام بالأسرة سواء كان زوج او اولاد او أب أو ام أو اخ أو اخت، ولكن بنسبة (3ر19٪ أي (58) من أفراد العينة ليس لديهم وقت للأهتمام بالأسرة.

وهذا يعتبر قوة شخصية المرأة العاملة الكردية بأنها على رغم من انشغالها خارج المنزل إلا انها لم تقوم بأهمال العائلة وتهتم برعاية شؤونهم ومصالحهم.

محور عمل المرأة:-

جدول رقم (43)

يشير الى التعرض الجنسي للمرأة من قبل الاخرين في محل العمل

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	34	٪11ر4
لا	266	٪86ر6
المجموع	300	٪100

يتبين ان (266) من أفراد العينة اي بنسبة (6ر88٪) يؤكدون على عدم تعرضهم لأي تحرش من قبل الجنس الآخر في مكان العمل وهذه يعتبر مؤشر ايجابي لأنه يظهر مدى التطور الذي طرأت على مستوى الوعي لدى الفرد الكردي هذا لأن احدى مشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة هي تعرضها لتحرش من قبل الجنس الآخر وخاصة في المجتمعات الشرقية التي يتم فيها بشكل صامت لأن المرأة حتى لو تم لتعرض فلا تستطيع ان تبوح بها خوفاً من نظرة المجتمع لها.

ولذلك تكبتها بداخلها وتؤثر على نفسيتها على مر الأيام، ونسبة (4ر11٪) أي 034) من أفراد العينة يؤكدون تعرضهم لتحرش من قبل الجنس الآخر وهذه يعتبر بمثابة جرأة لهؤلاء النساء، وهذه تحرش ليس بضرورة تكون تحرش جسدي بل يمكن تعرضوا لتحرش من نوع لفظي او اهتمام زائد من اجل انشاء علاقة غرامية....الخ.

جدول رقم (44)

يمثل الشعور بالاستغلال من قبل رب العمل

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	78	٪26
لا	222	٪74
المجموع	300	٪100

ان احدى المشاكل التي كانت المرأة تعاني منها على مر سنين هي استغلالها من قبل رب العمل والمسؤول عنها في مكان شغله وذلك من خلال تشغيله لساعات طويلة ومقابل اجر زهيد ولكن من هذا الجدول تظهر ان المرأة الكردية لم تتعرض لهذه المشكلة وبأنها لاتشعر بأنها تستغل من قبل رب العمل وذلك بنسبة (74٪) اي (222) من أفراد العينة، وعلى رغم من ذلك فأن (78) منهم اي بنسبة (26٪) فقد تعرضوا لهذا النوع من استغلال.

جدول رقم (45)

حول شعور المرأة بالتمييز مع الرجل

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	110	٪36ر6
لا	190	٪63ر4
المجموع	300	٪100

إن احدى المشاكل الاخرى التي كانت المرأة تعاني منها المرأة عبر التأريخ هي عدم المساواة والتمييز بينها وبين الرجل والتي كانت العائلة تعلمها منذ صغرها على انها مختلف عن الرجل وبأنها اقل منها وكانت المرأة الكردية لم تكن الا جزءاً من هذه اختلافات ولكن الآن تظهر بأن نسبة (4ر63٪) من أفراد العينة اي (190) منهم يؤكدون عدم شعورهم بهذه التميز في حين ان (110) منهم بنسبة (6ر36٪) يشعرن بتمييز مع الرجل.

وهي ليست بنسبة صغيرة بل هذا يعني انه توجد نساء تشعر بعدم مساواتها مع الرجل سواء كانت في الأسرة او في مكان الشغل او في المجتمع وهنا اذا اراد المجتمع استخدام موارده في عملية اعادة تنظيم المجتمع فلابد ان يقوم بتوعية افراد بعدم وجود اختلاف بين الرجل والمرأة من حيث حقوق والواجبات وبأن لديهم نفس امتيازات ونفس الحقوق التمتع بما هو موجود في المجتمع (مدخلات) وعندما تشعر المرأة بهذا (عملية تحول) قد تحول افكارها وا تجاهاتها السلبية نحو المجتمع وبذلك (مخرجات) قد تكون المرأة اكثر حرصاً على مصالح المجتمع وقد تعمل جاهدة من اجل قيام بعمليات اعادة تنظيم المجتمع في ظل التغيرات العالمية.

جدول رقم (46)

حول السماح للمرأة في مجال العمل للوصول الى المسؤلية

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	177	٪59
لا	123	٪41
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (177) من أفراد العينة اي بنسبة (59٪) يؤكدن على انهم تسمح لهم بالوصول الى مستوى المسؤولية في العمل ولكن (123) من أفراد العينة اي بنسبة (41٪) منهم قد لاتسمح لهم بالوصول الى مركز المسؤولية, ولكن اذا اراد المجتمع الاستفادة من المرأة في عمليات اعادة تنظيم المجتمع فلابد ان يقوم بخلق ارضية ملائمة لتقوية قدرات ومهارات المرأة وتدريبها على كيفية عمل المسؤولية وخلق روح القيادة داخل المرأة حتى يساهم في رفع مستويات المعيشة في المجتمع.

جدول رقم (47)

يشير الى ان وصول المرأة الى المسؤلية لقدرتها او لكونها أمرأة

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
بسبب قدراتي	249	٪83
كوني امرأة	51	٪17
المجموع	300	٪100

وهنا يتبين ان (249) من أفراد العينة أي بنسبة (83٪) منهم يعتبرون ان وصولهم الى مستوى المسؤولية يكون بسبب قدراتهم ولكن (51) فقط منهم أي بنسبة (17٪) يرون ان وصولهم لمستوى المسؤولية يكون بسبب كونهم المرأة وهذا يعني ان المرأة الكردية قد استطاعت اثبات وجودها وأرغام الآخرين على الاعتراف بقدراتها وامكانياتها ومهاراتها وبأنها ذات شأن في المجتمع وتستطيع تحمل المسؤولية وقيام بدور قيادي في المجتمع وحتى النجاح فيه.

جدول رقم (48)

حول شعور المرأة بالكآبة بسبب عدم التوفيق بين العمل والمنزل

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	210	٪70
لا	90	٪30
المجموع	300	٪100

ان احدى المشكلات النفسية للمرأة العاملة هي تعرضها لنوبات من الكآبة بسبب عدم قدرته للقيام بما يتطلبه ادوراها الأربعة (ربة بيت – زوجة – أم – عاملة) بأضافة الى ادوارها الثانوية كونه بنت لأم وأب أو اخت...الخ، وهنا يظهر لنا ان (210) من أفراد العينة التي تساوي (70٪) وهي نسبة كبيرة يعانون من الكآبة وقلق وتوتر وخوف من عدم نجاحهم في حياتهم العملية والزوجية والأسرية ولكن (90) منهم أي بنسبة (30٪) قد لايشعرون بهذه الصراعات النفسية الداخلية التي تؤثر على سلوكهم وتصرفاتهم وعلاقاتهم

جدول رقم (49)

حول قيام المرأة بأعمال المنزل بنفسها

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	139	٪64ر3
لا	161	٪53ر7
المجموع	300	٪100

وهنا تظهر ان (161) من أفراد العينة أي بنسبة (٪53ر7) منهم تساعدهم الآخرين من الأسرة والزوج وهذا تساعدهم على التخلص بعض من الثقل الذي يتعرضون لها بسبب كثرة ادوارهم وحتى ان دولة قد تكلفت بمساعدة المرأة العاملة بعدة صور منها انشاء المؤسسات التربوية والتعليمية التي اشرنا اليها والتطور التكنولوجيا قد ساهموا ايضاً في هذه المجال.

في حين (139) من أفراد العينة اي بنسبة (٪46ر3) تقومون بأعمال المنزلية بأنفسهم دون تدخل شخص آخر في حين

جدول رقم (50)

يبين مساعدة الزوج للزوجة في بعض أعمال المنزل

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	110	٪64ر3
لا	61	35ر6
المجموع	171	٪100

من هنا يتبين ان (110) وبنسبة (64.3٪) من أفراد العينة المتزوجون والذي تكون مجموعهم الأجمالي (171) يؤكدون على ان أزواجهم يساعدهم في بعض الأعمال المنزلية وهذا يعني ان مستوى وعي للرجل في مجتمع الكردي قد تغيرت والذي اثرت على ادوار الزوج والزوجة وتقسيم العمل داخل الأسرة وسلطة القرار في الأسرة الكردية وذلك لأن كما الرجل والمرأة قد تشتغلان خارج الأسرة وتساعدان بعضهما بعض في رفع مستوى المعيشة والحياة داخل الأسرة فانهما يشاركان بعضهما حتى داخل الأسرة في تربية أبناء وقيام ببعض أعمال كطبخ ....الخ، في حين ان (61) وبنسبة (35.6٪) من أفراد العينة قد لاتساعدهم أزواجهم في هذا الخصوص.

جدول رقم (51)

يبين تأثير العمل على العلاقات مع الاخرين (خارج الاسرة)

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	98	٪32ر6
لا	202	٪67ر4
المجموع	300	٪100

هنا تظهر ان (202) من أفراد العينة أي بنسبة (4ر67٪) يؤكدون عدم تأثير عملهم خارج المنزل على علاقاتهم بآخرين وهذا يؤكد صدق اجابات الأسئلة السابقة حول كيفية تخصص المرأة وقت لأهتمام بالعائلة وزيارة الأقارب.

في حين ان (98) من أفراد العينة والتي تساوي (6ر32٪) يؤكدون على ان عمل المرأة قد اثرت على علاقاتهم خارج المنزل في حين ان

محور إعادة تنظيم المجتمع :-

جدول رقم (52)

يشير الى ان عدم اهتمام الحكومة يتوجب أعادة تنظيم المجتمع

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	236	٪78ر6
لا	64	٪21ر4
المجموع	300	٪100

يتضح ان (236) من أفراد العينة اي بنسبة (6ر78٪) يؤكدون على ان الحكومة لايلبي احتياجاتهم ولا تساعدهم بصورة مطلوبة وهنا يتضح بأن اذا ماقامت الحكومة بتحقيق كافة متطلبات أبناء شعبها ويهيء لهم كافة خدمات (مدخلات) هذا يساعد على تنمية روح الانتماء لدى الفرد (عملية تحويل) وبذلك قد توجد في المجتمع أبناء ذات قدرات وامكانيات عالية تساهم في عمليات اعادة تنظيم المجتمع في حين ان (64) من أفراد العينة أي بنسبة (4ر21) لايعتقدون بأن للحكومة دور في ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

جدول رقم (53)

حول ضرورة اعادة تنظيم المجتمع بسبب عدم قدرة الافراد بالقيام بادوارهم

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	224	٪74ر6
لا	76	٪25ر4
المجموع	300	٪100

بما ان العلاقة ما بين الفرد والمجتمع تعتبر علاقة تبادلية وذلك لأن المجتمع يتكون من مجموعة من أفراد والفرد بحاجة الى وجودها داخل المجتمع كونه اجتماعي الطبع ولا يستطيع العيش بمفرده اضافة الى ان كثرة حاجاته ورغباته قد تؤدي به الى عدم قدرته للأشباع كافة هذه الأحتياجات دون انتماء الى جماعات اخرى بمساعدته بهذا الشأن، إذن هذا يعني ان إعادة تنظيم المجتمع قد لايتم من خلال الحكومة بمواجهة حاجات افراده بل لابد ان يقوم الفرد بدوره على اكمل وجه وان يقوم بكافة واجباته وإلتزاماته.

ومن هذا الجدول يتبين ان (224) من أفراد العينة اي بنسبة (٪74ر6) يؤكدون على دور الفرد في تنظيم المجتمع وهذا يعني ان الفرد والحكومة بجهودهما المشتركة يساعدان في نجاح عمليات اعادة تنظيم المجتمع، في حين ان (٪25ر4) من أفراد العينة أي (76) منهم يرون بأن لاعلاقة لدور الفرد في ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

جدول رقم (54)

يشير الى ان عدم المساواة في توزيع الثروة يكون سببا في ضرورة اعادة التنظيم

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	234	٪78
لا	66	٪22
المجموع	300	٪100

ومن هذا الجدول يتبين بشكل واضح ان (234) من أفراد العينة أي بنسبة (٪78) يعتبرون ظرورة اعادة توزيع الثروة في المجتمع هو سبب اساسي لظرورة اعادة تنظيم المجتمع في حين ان (٪22) من أفراد العينة أي (66) منهم لايرون ان هذا يعتبر سبب اساسي في ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

جدول رقم (55)

يوضح ان عدم التوازن بين الموارد المادية و البشرية سببا في اعادة تنظيم

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	228	٪76
لا	72	٪24
المجموع	300	٪100

ان احدى العوامل الاساسية للظرورة اعادة التنظيم في اي مجتمع هو ظهور عدم توازن مابين الموارد البشرية التي قد تزداد بصورة مفاجئة بسبب زيادة نسبة الولادات وتقليل نسبة الوفيات او بسبب الهجرة الى هذه المجتمع سواء كان هجرة داخلية او خارجية وطبيعي ان زيادة نسبة الموارد البشرية يعني زيادة في حاجات الأساسية وثانوية واجتماعية ونفسية للأفراد المجتمع وزيادة الخدمات وهذا ما لايتفق مع الموادر الطبيعية الموجودة التي بقى على حالة مع سرعة زيادة عدد السكان لذلك على المجتمع ان يقوم بأعادة التنظيم من خلال مواجهة هذه المشكلة أي مشكلة عدم التوازن.

وهنا يظهر ان (228) من أفراد العينة اي بنسبة (76٪) قد اجابوا بوجود عدم توازن بين الموارد المادية والبشرية في المجتمع لذلك يعتبرونها سبب اساسي لأعادة تنظيم المجتمع، و (72) من أفراد العينة اي بنسبة (24٪) لايعتبرون هذه العامل سبب في ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

جدول رقم (56)

يبين ان عدم وجود التخطيط لتأمين الموارد البشرية عامل لأعادة التنظيم

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	238	٪79ر3
لا	62	٪20ر6
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (238) من افراد العينة اي بنسبة (3ر79٪) يؤكدون على ان اي مجتمع بحاجة الى تغيير مقصود نحو التقدم والتطور ولكن ما يعيق هذه العملية هو عدم وجود التخطيط في اي عملية واي خطوة يقومون بها نحو تحقيق هذا الهدف والذي يؤدي الى ضياع الوقت والجهد والمال. بالأضافة الى ان عدم وجود تخطيط لازم لتأمين الموارد البشرية اللازمة والمدربة لتسريع بعملية التغير هذا قد تؤثر على

ظهور مشاكل كثيرة وفي جميع مجالات الحياة التي لابد من حلها وهذا ما أكدته هذه النسبة من العينة بأن ظرورة وجود تخطيط لازم لتأمين موارد بشرية لازمة في المجتمع سبب ظرورة اعادة تنظيم المجتمع في حين ان نسبة (6ر20٪) اي (62) منهم قد تؤكدون على ان هذه لايعتبر سبب اساسي لأعادة تنظيم المجتمع.

جدول رقم (57)

يوضح ان عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يؤدي الى اعادة التنظيم

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	240	٪80
لا	60	٪20
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (240) من أفراد العينة اي ما تساوي نسبة (80٪) منهم يؤكدون على ان عدم وجود الشخص المناسب في المكان المناسب هو سبب ظرورة اعادة تنظيم المجتمع وان (60) منهم اي ما يعادل (20٪) يؤكدون على عدم وجود علاقة بين هذين المتغيرين وطبيعي وجود الانسان المناسب في المكان المناسب يعني المحافظة على الجهد والوقت والمال.

جدول رقم (58)

حول عدم وجود التوازن بين التغير المادي و التغير المعنوي و اعادة التنظيم

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	214	٪71ر4
لا	86	٪28ر6
المجموع	300	٪100

ان احدى المشاكل التي يعاني منها كثير من المجتمعات هي سرعة التغير المادي وعدم موازاته مع تغير جانب المعنوي وهذا ما يؤدي بدروه الى ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

ومن هذا الجدول يؤكد نسبة (4ر71٪) من أفراد العينة اي ما يساوي (214) منهم على ان هذه المشكلة في مجتمع الكردي هي ما تؤدي بالمجتمع الى ظرورة اعادة التنظيم نفسها وان نسبة (86) من أفراد العينة اي بنسبة (6ر28٪) منه تؤكدون على عدم ظرورة اعادة تنظيم المجتمع بسبب هذا العامل.

جدول رقم (59)

يبين ان عدم قيام المرأة و بدورها كمنتج سبب في ضرورة أعادة التنظيم

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	224	٪74ر6
لا	76	٪25ر4
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان (224) من أفراد العينة اي بنسبة (6ر74٪) يؤكدون على ان المرأة لم تقوم بدورها كأحدى الموارد البشرية ذات فائدة وانتاجية في المجتمع، وهذه بسبب نظرة دونية لها لمدة طويلة من زمن واعتبارها الفئة المهمشة المعوقة المستهلكة ولذلك ان احدى اسباب اعادة تنظيم المجتمع هي من اجل اعطاء فرصة افضل للمرأة لتقوية ذاتها حتى تستطيع المشاركة بصورة ايجابية في رفع مستوى المعيشة ورفاهية اجتماعية واقتصادية للمجتمع في حين ان (76) من أفراد العينة اي بنسبة (4ر25٪) لاينظرون الى المرأة كونها لم تقم بدرو فعال في المجتمع ولذلك لايعتبرونها سبب ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

جدول رقم (60)

حول ضرورة دور العادات و التقاليد لاعادة تنظيم المجتمع

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	232	٪77ر3
لا	68	٪22ر6
المجموع	300	٪100

هنا يظهر بأن (232) من أفراد العينة اي ما يساوي (3ر77٪) يؤكدون على ان للعاداة والتقاليد دور في اعادة تنظيم المجتمع وذلك لأن سرعة تغير المادي الذي ظهر في المجتمع لم يوازي مع التغيير في الجانب المعنوي للمجتمع من عادات وتقاليد والتي تسبب في ظهور مشاكل كثيرة في المجتمع ولذلك لابد من اعادة تنظيم المجتمع، ولكن (68) من افراد العينة اي ما يعادل (6ر22٪) يؤكدون بأن العاداة والتقاليد لاتعتبر سبب لأعادة تنظيم المجتمع.

جدول رقم (61)

يشير الى ان عدم قيام المؤسسات بتنمية مواردها عامل مهم في أعادة تنظيم المجتمع

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	235	٪78ر3
لا	65	٪21ر7
المجموع	300	٪100

من هذا الجدول يتبين ان نسبة (3ر78٪) اي (235) من أفراد العينة يؤكدون بأن احدى المشاكل التي تعاني منها المجتمع الكردي هو عدم قيام المؤسسات بتنمية موارده البشرية بحيث ان تستخدمهم بصورة فعالة وتستفيد من قدراتهم ومهاراتهم في عملية التغير وتقدم المجتمع لذلك يعتبر ظرورة اعادة تنظيم المجتمع من اجل ان يشمل اعادة تنظيم مؤسساته المختلفة القيام بتنمية وتدريب موارده البشرية، ولكن نسبة (65) من افراد العينة اي ما يعادل (7ر21٪) منهم قد لايعتبرون هذا العامل سبب ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

جدول رقم (62)

يبين ان اعادة تشغيل المرأة عامل مساعد لاعادة تنظيم المجتمع

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	236	٪78ر6
لا	64	٪21ر3
المجموع	300	٪100

من هنا تظهر ان (236) من أفراد العينة اي بنسبة (6ر78٪) يؤكدون على ان اعادة تشغيل المرأة تكون سبب رئيسي لظرورة اعادة تنظيم المجتمع, وان (64) منهم اي بنسبة (3ر21٪) يؤكدون على ان هذا لايعتبر سبب وراء ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

جدول رقم (63)

حول أي مؤسسة يفضل أعادة التنظيم فيها

الفقرات	التكرارات	النسبة المئوية
الأسرة	52	٪17ر3
مؤسسات التربية والتعليم	75	٪25
مؤسسة السياسية	18	٪6
جميع مؤسسات موجودة	155	٪51ر7
المجموع	300	$100

وهنا يتبين ان (155) من أفراد العينة اي بنسبة (7ر51٪) منهم يؤكدون على ان مادام المجتمع يتكون من مجموعة من المؤسسات وبما ان عملية اعادة تنظيم لابد ان تشمل كافة مجالات الحياة حتى تكون عملية شاملة وكاملة ولذلك لابد ان تبدأ بكافة مؤسسات الموجودة في المجتمع لأن هذه المؤسسات مترابطين معاً ويؤثرون واحد على الآخر لذا اذا تم تغيير في اي مؤسسة من هذه المؤسسات فانها تؤثر على البقية.

في حين ان (75) من أفراد العينة اي بنسبة (25٪) منهم يؤكدون على ظرورة اعادة تنظيم المجتمع من خلال بدء بمؤسسات التربوية والتعليمية.

وان (52) من أفراد العينة اي بنسبة (3ر17) يؤكدون على ان الأسرة يعتبر المؤسسة الرئيسية في المجتمع والذي وجودها تؤثر على بقاء ووجود بناء الأجتماعي للمجتمع لذا كان لابد من ان تبدأ عملية اعادة تنظيم المجتمع من هذه المؤسسة.

و (18) من افراد العينة اي ما يعادل (6٪) تؤكدون على دور مؤسسات المسياسية وهي هنا لابد ان تبدأ عملية اعادة تنظيم من هذه المؤسسة .

الفصل الخامس

المبحث الأول

تحليل النتائج

1- المرأة العاملة له دور في إعادة تنظيم المجتمع.

من نتائج اختيار (كا^2) تبين ان (كا^2) المستخرج (4ر258) اكثر من قيمة (كا^2) المجدول (3ر84) عند مستوى الدلالة (0ر05) ودرجة الحرية (1)، لذلك يمكن القول بأن هذه الفرضية قد تحققت وان للمرأة العاملة دور كبير في إعادة تنظيم المجتمع.

2- تأثير عمر المرأة العاملة على دورها في إعادة تنظيم المجتمع.

بما ان (كا^2) المستخرج والتي تساوي (15ر39) اكثر من (كا^2) المجدول والتي تساوي (7ر81) عند مستوى الدلالة (0ر05) ودرجة الحرية (3)، هذا يعني ان هذا الفرضية تحققت وعمر المرأة تؤثر على كيفية آداء دورها في اعادة تنظيم المجتمع.

3- تأثير الحالة الأجتماعية للمرأة العاملة على دورها في اعادة تنظيم المجتمع.

تبين من نتائج اختبار (كا^2) بأن (كا^2) المستخرج (8ر32) اكثر من قيمة (كا^2) المجدول (7ر81) عند مستوى الدلالة (0ر05) ودرجة الحرية (3)، وهذا يفسر تحقيق الفرضية التالي بأن الحالة الأجتماعية للمرأة سواء كانت عازبة اومتزوجة او أرملة أو مطلقة تؤثر على قيامها بدورها في عمليات اعادة تنظيم المجتمع.

4- تأثير عمر المرأة العاملة على دروها في زيادة المشكلات الأجتماعية في المجتمع.

بما ان (كا^2) المستخرج تساوي (70ر74) اكثر من (كا^2) المجدول (7ر81) عند مستوى الدلالة (0ر05) ودرجة الحرية (3) هذا يعني ان هذا الفرضية تحققت وتوجد علاقة بين المرأة العاملة ودورها في ازدياد نسبة المشكلات الأجتماعية في المجتمع.

5- تأثير الحالة الأجتماعية للمرأة العاملة على دورها في ازدياد نسبة المشكلات الأجتماعية في المجتمع.

إن (كا^2) المستخرج يساوي (14) واكثر من (كا^2) المجدول (7ر81) عند مستوى الدلالة (0ر05) ودرجة الحرية (3) هذا يعني ان هذه الفرضية تحققت و ان حالة اجتماعية للمرأة العاملة تكون سبباً في ازدياد نسبة المشكلات الأجتماعية في المجتمع والتي تؤدي بدروها على ظرورة اعادة تنظيم المجتمع لمواجهة هذه المشكلات.

6- تأثير الحالة الأقتصادية للأسرة على عمل المرأة ودورها في إعادة تنظيم المجتمع.

بما ان (كا^2) المستخرج (38ر1) اصغر من (كا^2) المجدول (99ر5) عند مستوى الدلالة (0ر05) ودرجة الحرية (2) هذا يعني ان هذه الفرضية لم تحقق ولاتوجد علاقة بين مستوى الأقتصادي للأسرة وعمل المرأة ولم يكن الضغط الأقتصادي دافعاً لعمل المرأة خارج المنزل والتي تعكس على دورها في اعادة تنظيم المجتمع.

7- تأثير الحالة الأجتماعية للمرأة العاملة على قيامها بأدوارها في المجتمع.

تبين من نتائج اختبار (كا^2) بأن (كا^2) المستخرج (27ر41) اكثر من (كا^2) المجدول (7ر81) عند مستوى الدلالة (0ر05) ودرجة الحرية (3). وهذا يعني تحقق هذه الفرضية وبأن الحالة الأجتماعية للمرأة العاملة قد تؤثر سلباً على قيامها بالتزامات وواجبات ادوارها المختلفة في المجتمع دورها (كربة البيت – زوجة – ام – عاملة) والتي تنعكس على دروها في اعادة تنظيم المجتمع.

8- تأثير عمر المرأة العاملة على قيامها بالتزاماتها في المجتمع.

من نتائج اختبار (كا^2) تبين إن (كا^2) المستخرج والتي تساوي (18ر35) اكثر من (كا^2) المجدول (7ر81) عند مستوى الدلالة (0ر05) ودرجة الحرية (3). وهذا يؤكد تأثير عمر على قيام المرأة بأدوارها في المجتمع اي تحقق هذا الفرضية.

9- تأثير شعور المرأة بأهمية عملها في المجتمع على القيام بدورها في اعادة تنظيم المجتمع.

بما ان قيمة (كا^2) المستخرجة (96ر57) اكثر من قيمة(كا^2) المجدولة (3ر84) عند مستوى الدلالة (0ر05) ودرجة الحرية (1) هذا يعني ان هذا الفرضية تحققت وكلما احست المرأة بأهمية ما يقوم به في المجتمع كلما زادت دافعيتها للعمل من اجل المجتمع وتزداد دورها في اعادة تنظيم المجتمع.

10- تأثير قوة شخصية المرأة العاملة على قيامها بأدوارها في المجتمع والذي تؤدي الى ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

بما ان قيمة (كا^2) المستخرجة والتي تساوي (4ر95) اكثر من قيمة (كا^2) المجدولة (3ر84) عند مستوى الدلالة (0ر05) و درجة الحرية (1). هذا يعني ان هذا الفرضية تحققت وان لقوة شخصية المرأة اثرها البالغ في مدى مشاركتها في إعادة تنظيم المجتمع.

المبحث الثاني

نتائج الدراسة

1- اتضح من نتائج جدول رقم (2) ان اغلبية افراد العينة والتي تساوي (94) بنسبة (4ر31٪) تقع اعمارهم مابين (28-37) سنة .

2- ومن نتائج جدول رقم (3) اتضح ان اغلبية افراد العينة بنسبة (3ر55٪) اي (166) من أفراد العينة تكون عدد افراد اسرهم تتراوح مابين (2-4) فرداً.

3- تبين من نتائج جدول رقم (4) ان (171) من أفراد العينة اي بنسبة (57٪) متزوجون.

4- اتضح من نتائج جدول رقم (5) ان (252) من أفراد العينة أي ما تساوي (84٪) تكون خلفيتهم اجتماعية من المناطق الحضرية.

5- من جدول رقم (6) اتضح ان (155) من أفراد العينة المتزوجون و بنسبة (6ر51٪) تكون ازواجهم من المناطق الحضرية.

6- اتضح من جدول رقم (7) ان (104) من أفراد العينة بنسبة (5ر34٪) هم من خريجي الجامعة.

7- ومن جدول رقم (8) اتضح ان (60) من أفراد العينة المتزوجون وبنسبة (20٪) ان ازواجهم من خريجي الجامعات.

8- اتضح من جدول رقم (9) ان اغلبية افراد العينة بنسبة (35٪) اي (105) منهم موظفين في الدوائر الحكومية التابعة لوزارات التي حددتها الباحثة لتحديد عينة البحث.

9- من جدول رقم (10) اتضح ان اغلبية افراد العينة بنسبة (3ر28٪) اي بعدد (85) فرداً تتراوح مدة خدمتهم مابين (1-5) سنة.

10- اتضح من جدول رقم (11) ان اغلبية أفراد العينة اي (146) منهم بنسبة (6ر48٪) يكون دخلهم الشهري اقل من الحاجة.

11- اتضح من جدول رقم (12) ان نسبة كبيرة من الأفراد العينة والذي تساوي (149) وبنسبة (7ر49) تكون بيوتهم تمليك لهم.

12- ويتضح من نتائج جدول رقم (13) ان غالبية افراد العينة والتي تكون (235) وبنسبة (3ر78٪) قد اجابوا بأنهم راضون عن العمل التي تشتغلونها.

13- يؤكد اغلبية افراد العينة بنسبة (7ر72٪) والتي تساوي (218) بأن عمل المرأة خارج المنزل لاتؤثر على تأخر سن زواج في المجتمع الكردي.

14- ان أغلبية افراد العينة والتي تكون (159) اي بنسبة (53٪) يؤكدون على ان عمل المرأة خارج المنزل قد تؤثر على تحديد نسبة ا نجاب.

15- يتبين من نتائج جدول رقم (16) ان غالبية افراد العينة بنسبة (75٪) والتي تعادل (225) منهم يؤكدون على ان عمل المرأة تؤثر على تقوية شخصية النساء.

16- ان غالبية افراد العينة اي (169) منهم بنسبة (3ر56٪) والتي تظهر من نتائج جدول رقم (17) يؤكدون على ان عمل المرأة لاتكون بسبب خروج المرأة من قوقعة البيت.

17- يتبين من نتائج جدول رقم (18) ان غالبية افراد العينة (259) منهم وبنسبة (3ر86) قد اكدوا على ان عمل المرأة تكون من اجل مشاركة المرأة في تقدم المجتمع وتغيره.

18- من جدول رقم (19) يتبين ان غالبية أفراد العينة بنسبة (76٪) اي (228) منهم تؤكدون على ان عمل المراة تكون من اجل شعور المرأة بالمساواة مع الرجل.

19- من جدول رقم (20) يتبين ان (246) من أفراد العينة أي بنسبة (82٪) قد اكدوا على ان المرأة قد تخرج للعمل خارج المنزل من اجل حصول على مركز اجتماعي مرموق داخل المجتمع.

20- من نتائج جدول رقم (21) يتبين ان (274) من أفراد العينة اي بنسبة (3ر91٪) يؤكدون على ان لعمل المرأة اهميته بالنسبة للمجتمع.

21- من نتائج جدول رقم (22) يتبين ان غالبية افراد العينة أي بنسبة (6ر84٪) اي (254) منهم قد اكدوا على ان كونهم المرأة العاملة قد تسمحون لعائلاتهم او ازواجهم بأن يرشدهم في مجالات الحياة.

22- ان غالبية افراد العينة والتي تساوي (215) وبنسبة (7ر71٪) من جدول رقم (23) يؤكدون على ان عائلاتهم لاتسمح لهم بالبقاء خارج المنزل حتى وقت متأخر.

23- من نتائج جدول رقم (24) تظهر ان غالبية افراد العينة اي (225) منهم التي تساوي (75٪) يؤكدون على ان في عائلاتهم توجد حرية الرأي ويسمحون لهم بتعبير عن آرائهم وأفكارهم حول مواضيع مطروحة.

24- من نتائج جدول رقم (25) تظهر ان غالبية افراد العينة بنسبة (3ر74٪) اي (223) منهم يؤكدون على ان عمل المرأة خارج المنزل قد لاتؤثر في ازدياد نسبة طلاق في مجتمع الكردي.

25- من نتائج جدول رقم (26) يتبين ان أغلبية الأفراد العينة يقدر (65٪) اي (195) منهم يؤكدون على ان عمل المرأة لم يؤثر في ازدياد نسبة الخيانة الزوجية في المجتمع.

26- اتضح من نتائج جدول رقم (27) ان نسبة كبيرة من أفراد العينة بنسبة (177) اي (59٪) منهم يؤكدون على ان عمل المرأة لم يؤثر في ازدياد نسبة المشاكل الأجتماعية في المجتمع.

27- ان اغلبية افراد المجتمع والتي تظهرها نتائج جدول رقم (28) او بنسبة 4ر69٪) اي (208) منهم قد اجابوا بأنه اذا لم يتفقوا مع ازواجهم قد تطلبون الطلاق.

28- اتضح من نتائج جدول رقم (29) بأن اكبر عدد من أفراد العينة بنسبة (3ر68٪) اي (205) منهم قد اجابوا بأن في حال انفصالهم عن أزواجهم قد تفضلون بقاء ضمن اطار العائلة.

29- يتبين من نتائج جدول رقم (30) ان نسبة كبيرة من افراد العينة بقدر (200) اي ما تساوي (6ر66٪) يؤكدون على ان حصول المرأة للأستقلال الأقتصادي تكون بسبب وراء عملها خارج المنزل.

30- من نتائج جدول رقم (31) يتبين ان (206) اي (6ر68٪) من أفراد العينة يؤكدون على ان الضغوط اقتصادي دور مهم وراء عمل المرأة خارج المنزل.

31- من جدول رقم (32) تبين ان (185) من افراد العينة اي بنسبة (6ر61٪) يؤكدون على ان دخلهم الشهري لايكفيهم في اشباع حاجاتهم المادية والأجتماعية.

32- من جدول رقم (33) تبين ان نسبة كبيرة من افراد العينة بنسبة (6ر81٪) اي (245) منهم يؤكدون على انهم احرار في استخدام دخلهم الشهري.

33- تبين من نتائج جدول رقم (34) ان نسبة كبيرة من افراد العينة اي بنسبة (6ر79٪) اي (238) منهم يؤكدون على انهم احرار في توفير دخلهم الشهري.

34- ان غالبية افراد العينة بنسبة (3ر79٪) اي (238) منهم وكما تظهر من نتائج جدول رقم (35) يؤكدون على انهم يشاركن الأسرة او الزوج في مصاريف المنزل.

35- اتضح من نتائج رقم (36) ان اكبر نسبة من افراد العينة اي (111) منهم والتي تساوي (65٪) يؤكدون بأن مشاركتهم للعائلة تكون برغبتهم الشخصية.

36- تبين من نتائج جدول رقم (37) ان اكبر نسبة من افراد العينة (258) منهم والتي تساوي (86٪) يؤكدون على ان المستوى التحصيلي للمرأة تؤثر في نوع وطبيعة العمل التي تشغلها.

37- ان غالبية افراد العينة امهات بنسبة (115) اي (3ر38٪) يؤكدون عدم ايمانهم بدور مؤسسات التربية والتعليم في رعاية أبنائهم.

38- اتضح من نتائج جدول رقم (39) ان اكبر نسبة من أفراد العينة والتي تساوي (262) اي بنسبة (3ر87٪) اكدن بأن لديهم قدرة لتحمل مسؤوليات البيت والعمل.

39- اتضح من نتائج جدول رقم (40) ان نسبة كبيرة من أفراد العينة اي (249) منهم وبنسبة (83٪) اكدن استفادتهم من اوقات فراغهم.

40- تبين من نتائج جدول رقم (41) ان كبر نسبة من افراد العينة ويقدر (104) اي (7ر41٪) اكدن ان وسائل الأعلام هو التي تشغل وقت فراغهم.

41- من نتائج جدول رقم (42) تبين ان غالبية افراد العينة (242) اي بنسبة (6ر80٪) يؤكدون على انهم قد خصصوا وقتاً للأهتمام بالعائلة.

42- من نتائج جدول رقم (43) تبين ان غالبية أفراد العينة (266) وبنسبة (6ر88٪) تؤكدون عدم تعرضهم لتحرش من قبل جنس الآخر في مكان عملهم.

43- ان غالبية افراد العينة وبنسبة (222) اي بنسبة (74٪) تؤكدون عدم استغلالهم من قبل رب العمل.

44- تؤكد غالبية افراد العينة اي (190) وبنسبة (4ر63٪) كما تظهر في نتائج جدول رقم (45) عدم تمييزهم مع جنس الآخر داخل العمر.

45- اكدت نتائج جدول رقم (46) ان غالبية افراد العينة (177) اي (59٪) منهم على سماح لهم في مجال العمل للوصول الى مستوى المسؤولية.

46- يتبين من جدول رقم (47) ان (249) من أفراد العينة وبنسبة (83٪) اكدوا بأن وصولهم الى مستوى المسؤولية في العمل تكون بسب قدراتهم.

47- ان غالبية افراد العينة بنسبة (210) اي (70٪) كما تظهر في نتائج جدول رقم (48) اكدوا بأنهم تشعرن بكآبة عندما لاتستطيع قيام بتوازن مابين مسؤوليات البيت والعمل.

48- تبين من نتائج جدول رقم (49) ان (161) اي بنسبة (7ر53٪) من أفراد العينة اكدوا بأنهم لايقومون بكافة اعمال المنزلية بنفسهم دون مساعدة من آخرين.

49- ظهر من نتائج جدول رقم (50) ان (110) اي بنسبة (3ر64٪) من أفراد العينة اكدوا بأن ازواجهم يقومون بمساعدتهم في بعض من اعمال المنزلية.

50- تبين من نتائج جدول رقم (51) ان نسبة (202) من افراد العينة اي بنسبة (4ر67٪) والتي تكون غالبية افراد تؤكدون عدم تأثير عملهم خارج المنزل على علاقاتهم الأجتماعية بآخرين.

51- تبين من نتائج جدول رقم (52) ان اغلبية افراد العينة والتي تكون (236) اي بنسبة (6ر78٪) منهم قد جاوبوا بأن عدم مواجهة الحكومة لحاجات افراد الشعب يسبب ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

52- اظهر نتائج جدول رقم (53) ان نسبة كبيرة من افراد العينة اي (224) منهم وبنسبة (6ر74٪) قد جاوبوا بأن عدم قيام الفرد بأدواره بصورة مطلوبة يسبب ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

53- تبين من نتائج جدول رقم (54) ان اكبر عدد من افراد العينة (234) اي بنسبة (78٪) اكدوا بأن عدم مساواة في توزيع الثروة بين ابناء الشعب يعتبر سبب ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

54- اظهر نتائج جدول رقم (55) ان (228) اي بنسبة (76٪) من افراد العينة قد اكدوا بأن عدم وجود توازن مابين الموارد المادية والموارد البشرية في مجتمع يعتبر سبباً في اعادة تنظيم المجتمع.

55- ان جدول رقم (56) اظهرت بأن اكبر نسبة من افراد العينة والتي تساوي (238) اي بنسبة (3ر79) قد جاوبوا بأن عدم وجود تخطيط لتأمين الموارد البشرية سبباً في اعادة تنظيم المجتمع.

56- تبين من نتائج جدول رقم (57) ان اكبر نسبة من افراد العينة (240) اي بنسبة (80٪) اكدوا بأن عدم وجود شخص مناسب في مكان مناسب مسبباً في اعادة تنظيم المجتمع.

57- ان (214) من أفراد العينة التي تساوي (4ر71٪) والتي تكون اغلبية افراد قد جاوبوا بأن عدم وجود توازن مابين التغيير من جانب المادي والمعنوي في المجتمع هي سبب ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

58- تبين من جدول رقم (59) ان اغلبية افراد العينة بنسبة (224) أي (6ر74٪) اكدوا بأن عدم قيام المرأة بدورها المطلوب سبب ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

59- من جدول رقم (60) تبين ان اكبر نسبة من أفراد العينة اي (232) منهم والتي تساوي (3ر77٪) اكدوا بأن لعادات وتقاليد دور مهم في اعادة تنظيم المجتمع.

60- تبين من جدول رقم (61) ان اكبر نسبة من افراد العينة والتي تساوي (235) أي بنسبة (3ر78٪) اكدوا بأن عدم قيام مؤسسات بتنمية الموارد البشرية في المجتمع لها دور كبير وراء اعادة تنظيم المجتمع.

61- اظهر نتائج جدول (62) ان (236) أي بنسبة (6ر78٪) من أفراد العينة قد جاوبوا بأن اعادة تشغيل المرأة لتكون لها دورا ايجابي في المجتمع تكون سبب رئيسي وراء ظرورة اعادة تنظيم المجتمع.

62- من نتائج جدول رقم (63) اكدنا نسبة افراد العينة يقدر (155) اي بنسبة (6ر51٪) منهم اكدوا بأن قيام بأعادة تنظيم المجتمع قد تكون اكثر نجاحاً لو تم بدء فيها من كافة مؤسسات المجتمع.

المبحث الثالث: التوصيات

من اجل ان تساهم المرأة مساهمة فعالة في عمليات التغير واصلاح المجتمع ومن اجل اعادة تنظيمها على اكمل الوجه. لذلك ننهي الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات:

1- اتخاد اجراءات كفيلة لتشجيع المرأة على مشاركة فعالة في كافة المجالات الحياة من خلال توفير مجموعة من الخدمات التي تساعدها في هذا الغرض منها:

أ) تحسين في المؤسسات التربية والتعليم وبالأخص دور الحضانة والروضة بحيث تساعد في تكوين شخصية قوية وسليمة وبعيدة عن اضطرابات النفسية والسلوكية للأطفال التي تكونان مستقبل المجتمع وان تقوم هذه المساعدات على سد الفراغ العاطفي التي تخلقها بعد المرأة (الأم) عن أولادها وايضاً قيام هذه المؤسسات بأعطاء افضل عمليات التنشئة اجتماعية للأولاد.

ب) ازدياد نسبة الدورات لمحو الأمية ودورات لتنمية قدرات ومهارات المرأة بصورة عامة ومرأة العاملة بصورة خاصة حتى تكون لهم درو ا يجابي وفعال في المجتمع.

جـ) مساعدة المرأة على تمكينها من توثيق بين مسؤوليات البيت والأسرة والعمل من اجل تخلصها من مشاكل النفسية والأجتماعية التي تواجهه المرأة العاملة سواء داخل الحياة الأسرية او خارجها في مكان العمل.

ء) مساعدة في رفع مستوى الوعي للزوج بأن تساعد المرأة في حياة الأسرية كونها لم تتفق ذلك مع عاداة وتقاليد اجتماعية سابقة وحتى تساعد ذلك على تفيف عبء العاتق على كاهل المرأة بسبب كثرة واجباتها داخل المنزل وخارجها.

2- تنمية روح القيادة وتحمل المسؤولية داخل المرأة واعطائها الفرصة للوصول الى منصب قيادي في مكان العمل وتشجيعها على ذلك.

3- عمل على تغير نظرة المجتمع حول دونية المرأة كونها اقل شأناً ومنزلة من الرجل وذلك من خلال دعم المرأة على قيام بأدوارها و تمتعها بحقوقها مثله مثل الرجل في المجتمع.

4- دعم مشاريع خاصة بالمرأة ومساعدتها مالياً ومعنوياً. واعطائهم الفرصة لدخول مجالات العمل المختلفة.

5- قيام المؤسسات بدروات لتنمية مواردها البشرية كل مرحلة ومن اهم هذه الموارد البشرية هي المرأة وذلك من اجل تخلص من المشاكل عدم وجود كوادر مدربة في مؤسسات المختلفة في المجتمع.

6- قيام بوضع شخص مناسب في مكان المناسب اي وضع كل شخص حسب مهارته و تخصصه في مكان التي تشغلها في العمل حت تكون له دافعية اكبر وانتاجية اكبر للعمل ولا تشعر بالملل والتعب نتيجة عدم تحمله اعباء عمل ليس ضمن قدرته وطموحاته ولا تناسب مع رغباته.

7- قيام المؤسسات بوضع الخطة مناسبة من اجل تحديد نسبة الموارد البشرية اللازمة لتشغيل ما في ذلك المؤسسة و تحديد نسبة المطلوبة للمستقبل من اجل تخلص من مشكة كثرة الموارد البشرية التي لاتناسب امكانيات المادية والمطلوبة في المؤسسة والتي تؤدي بدوره على ظهور مشكلات ناجمة عن عدم مواجهة مطالب وحاجات هذه نسبة كبيرة من الموارد البشرية وعدم قدرة لأنشاء خدمات مناسبة لهم.

8- مساعدة الأسرة لتنظيم النسل بحيث تتناسب وامكانياتهم المادية حتى لاتزداد نسبة مشاكلهم بسبب الضغط الأقتصادي وعدم قدرة لمواجهة مطالب الأسرة والأولاد.

9- قيام الحكومة بمساعدة الأسرة الكردية من خلال حلها لمجموعة من المشاكل التي تواجه مثل المشكلة الأسكان والخدمات وتوصيلات من اجل تفرغ الفرد للعمل خارج المنزل وقيامها بواجباتها نحو المجتمع دون تفكير بمشاكله الشخصية وكيفية مواجهته لصعوبات الحياة.

﴿ المصادر ﴾

المصادر العربية

1- أ. س. ميغوليفسكى، اسرار الآليهة والأديان، ترجمة: حسن ميخائيل اسحاق، دار علاءالدين، سوريا، طبعة ثانية، 2006.

2- أبراهيم خطيب وآخرون، مدخل الى علم الأجتماع الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، بدون سنة طبع.

3- ابراهيم عبدالرحمن وآخرون، اساسيات ومباديء تنظيم المجتمع، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، بدون سنة طبع.

4- إبراهيم عبدالرحمن رجب وآخرون، نماذج ونظريات في تنظيم المجتمع، درا الثقافة للطباعة ونشر، القاهرة، طبعة اولى، 1983.

5- إبراهيم عبدالهادي محمد مليجي، الخدمة الأجتماعية من منظور تنظيم المجتمع (رؤية واقعية)، مكتب المعارف الحديثة، اسكندرية، طبعة اولى، 1989.

6- إبراهيم مشوري، قضايا التحلف والتنمية في عالم الثالث، دار المنهل اللبناني، بيروت، طبعة اولى، 1997

7- أبو الأعلالي المورودي، الحجاب، دار الفكر الأسلامي، بدون مكان نشر، بدون سنة طبع.

8- أبو الحسن، عبدالموجود إبراهيم أبوزيد، التنمية الأجتماعية وحقوق الأنسان، تسلسلة المكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2009.

احسان الأمين، المرأة اذمة الهوية وتحديات المستقبل، دار الهادي، بيروت، طبعة اولى، 2001.

9- احسان محمد الحسن، تنظيم المجتمع، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 1992.

10- إحسان محمد الحسن وبهيجة احمد الخشاب، خدمة الجماعة، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، بدون عدد الطبعة، 199.

11- إحسان محمد الحسن وعدنان سليمان الأحمد، المدخل الى علم الأجتماع، دار الوائل للنشر، الأردن، الطبعة اولى، 2005.

12- إحسان محمد الحسن، المدخل الى عمل الأجتماع، دار الطليعة، بيروت، طبعة اولى، 1988.
13- إحسان محمد احلسن، التصنيع وتغيير المجتمع، دار الطليعة للطباعة ونشر، بيروت، بدون عدد الطبعة، 1980.
14- إحسان محمد الحسن وعبدالمنعم الحسني، طرق البحث الأجتماعي، مطبعة جامعة موصل، موصل، بدون عدد الطبعة، 1980.
15- إحسان محمد الحسن وفاضل عباس حسن، الموارد البشرية، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 1982.
16- أحمد ابوزيد، البناء الأجتماعي، مدخل لدراسة المجتمع، الأنسان، الجزء الثاني، دار الهيئة المصرية العامة، القاهرة، طبعة ثانية، 1967.
17- أحمد اسماعيل يحيى، الأسلام والمعتقدات الدينية القديمة، مكتبة دار العربية للكتاب، قاهرة، طبعة اولى، 2002.
18- أحمد بن محمد أبا بطين، المرأة (راعية في بيتها واعية) مؤسسة سليمان بن عبدالعزيز الراجمي الخيرية، مملكة العربية السعودية، طبعة ثانية، 1426هـ.
19- أحمد جمال ظاهر، المرأة العربية، دار ومكتبة الكندي، الأردن، طبعة اولى، 1987.
20- أحمد حسين عبدالرزاق وآخرون، مناهج البحث في الخدمة الأجتماعية، دار العلمية للطباعة ونشر، دمنهو، بدون عدد الطبعة، 2008.
21- أحمد خاطر، الخدمة الأجتماعية، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، بدون عدد الطبعة، بدون سنة طبع.
22- أحمد الخشاب، الأجتماع التربوي والأرشاد الأجتماعي، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1971.
23- أمد ذكي بدوي، معجم المصطلحات علوم الأجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، طبعة اولى، 1977.
24- أحمد سامر الأعبوسي، التنمية والسكان، دار الضياءالدين للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2007.
25- أحمد شلبي، أديان الهند الكبرى، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، طبعة التاسعة، 1990.

26- أحمد شلبي، مقارنة الأديان (الأسلام)، مكتبة النهضة المصرية، قاهرة، طبعة عاشرة، 1993.
27- أحمد عبدالوهاب، تعدد النساء ومكانة المرأة في اليهودية والمسيحية والأسلام، مكتبة الوهبة، القاهرة، الطبعة اولى، 1989.
28- أحمد عزت راجح، اصول علم النفس، دار القلم، بيروت، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
29- أحمد عزت راجح، علم النفس الصناعي، مؤسسة المطبوعات الحديثة، الأسكندرية، طبعة اولى، 1960.
30- أحمد كمال احمد وعدلي سليمان، الخدمة الأجتماعية والمجتمع، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1946.
31- أحمد كمال احمد، تنظيم المجتمع، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، جزء الثالث، طبعة اولى، 1972.
32- أحمد كمال احمد، مناهج الخدمة الأجتماعية في المجتمع الأسلامي، مكتبة الخانمي، القاهرة، جزء الثاني، طبعة اولى، 1977.
33- أحمد كمال احمد، التخطيط الأجتماعي في المجتمع الأشتراكي، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1967.
34- أحمد كمال احمد، مناهج الخدمة الأجتماعية في الخدمة الجماعة، مكتبة الخانمي، القاهرة، طبعة اولى، 1979.
35- احمد كمال احمد، تنظيم المجتمع (المجالات – الأجهزة – الحالات) مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1970.
36- أحمد كمال احمد وآخرون، طريقة تنظيم المجتمع وتنمية المجتمعات في الخدمة الأجتماعية، دار الجبل للطباعة، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1975.
37- أحمد كمال أحمد، تنظيم المجتمع (مباديء – اسس – نظريات) مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1973.
38- أحمد علي اسماعيل، أسس علم السكان وتطبيقاته الجغرافية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة السابعة، 1989.
39- أحمد علي اسماعيل، اسس علم السكان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، طبعة سابعة، 1989.

40- أحمد علي محمود، مقدمة علم السكان، المكتب النوطني للبحث والتطوير، طرابلس، طبعة اولى، 2007.
41- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية للنشر والتوزيع، أسكندرية، طبعة ثانية، 2008.
42- أحمد محمد حجازي، اسس علمي الأجتماع وقضاياه، بدون عنوان المطبعة، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1999.
43- أحمد مصطفى خاطر، الخدمة الأجتماعية (النظرة التأريخية- مناهج الممارسة، مجالات)، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2007.
44- أحمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمع المحلي (الأتجاهات المعاصرة،الأستراتيجيات، نماذج الممارسة)، مكتب الجامعية الحديثة، اسكندرية، طبعة اولى، 2000.
45- أرفنج زايتلون، النظرية المعاصرة في علم الأجتماع، ترجمة: محمد عودة وابراهيم عثمان، منشورات ذات السلاسل، كويت، طبعة اولى، 1989.
46- أشوك شانداو وشليا كولبرا، استراتيجية الموارد البشرية، ترجمة: عبدالحكمة الخزامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، قاهرة، طبعة اولى، 2002.
47- الفون مايو، التصنيع والمشاكل الأنسانية، ترجمة: محمد عمادالدين اسماعيل وآخرون، مكتبة القاهرة، القاهرة، طبعة اولى، 1960.
48- آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن الحوادث الشغل والأمراض المهنية، مطبعة كلية علوم القانونية والأقتصادية والأجتماعية، الرباط، طبعة اولى، 1977.
49- الأمين، زوجتك هذا الكائن المجهول، مكتبة النهضة، بغداد، طبعة الثانية، 1987.
50- أنتوني غذنز، علم الأجتماع، ترجمة: فايز الصباغ، منظمة العربية للترجمة، بيروت، الطبعة الرابعة، 2005.
51- أندرية ايمارو جانين اوبواية، تأريخ الحضارات العالم (الشرق واليونان القديمة)، ترجمة: فريد. م وآخرون، عويدات للنشر والطباعة، بيروت، طبعة اولى، 2003.
52- أنسي عبدالباسط عباس، تخطيط وتنمية قوى عاملة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2011.
53- ايفلين اشتون وآخرون، النوع (الذكر والأنثى بين التمييز والأختلال)، ترجمة: محمد قدري عمارة، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، الطبعة اولى، 2005.

54- أيفون حداد وآخرون، الأسلام والجنوسة والتغيير الأجتماعي، ترجمة: أمل شرقي، الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة اولى، 2003.
55- ب. بيخوفسكي، الفرد والمجتمع، ترجمة: هنري رياض، دار الطليعة للطباعة ونشر، بيروت، طبعة ثانية، 1978.
56- بريبي، أساليب تخطيط عمالة السكان، ترجمة: أسكندر ياسين، دار التقدم، موسكو، طبعة اولى، 1979.
57- بن عنتر عبدالرحمن، ادارة الموارد البشرية، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2010.
58- البهي خولي، المرأة بين البيت والمجتمع، مطبعة دار الجهادة، القاهرة، بدون سنة طبع.
59- بهيجة احمد الشهاب، المدخل الى الخدمة الأجتماعية، مطبعة جامعة موصل، موصل، بدون عدد الطبعة، 1983.
60- بوتومور، علم الأجتماع ونقد الأجتماعي، ترجمة: محمد جوهري وآخرون، دار المعارف، القاهرة، طبعة اولى، 1981.
61- بيار جورج، جغرافية سكان، ترجمة: سموحي فوق العادة، ديوان مطبوعات جامعية، جزائر، طبعة ثانية، 1977.
62- توفيق حسن فرج، القانون الروماني، دار الجامعية للطباعة ونشر، بيروت، 1985.
63- ثائر مطلق محمد عيامرة، تخطيط اقليمي، دار الحامد للنشر والطباعة، عمان، طبعة اولى، 2008.
64- ثلما ستيان عفراوي، المرأة (دورها ومكانتها في حضارة وادي رافدين)، وزارة الثقافة والفنون العراق، طبعة اولى، 1978.
65- جابر عبدالرحمن، اقتصاديات التعاون، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986.
66- جاكلين غارنية، جغرافية سكان، ترجمة: حسن خياط وآخرون، مطبعة العاني، بغداد، طبعة اولى، 1974.
67- جايمس هنري براستد، العصور القديمة، ترجمة: داود قربان، مطبعة الأمريكانية، بيروت، طبعة اولى، 1936.
68- جعفر حسن عترسي، المرأ' في الألفية الثالثة، دار الهادي للنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 2004.

69- جمال الدين محمد المرسي، ادارة استراتيجية الموارد البشرية، دار الجامعية، ابراهيمية، طبعة اولى، 2006.
70- جمال ذكي و السيد يسن،أسس البحث الأجتماعي،دار المعرفة الجامعية،أسكندرية،طبعة أولى ،1983.
71- جمال محمد فقى رسول الباجوري، المرأة في الفكر الأسلامي، ساعدت أمانة العامة للثقافة والشباب، كردستان/ العراق، طبعة اولى، 1986.
72- جمال يرقي، الجباية المحلية وصندوق المشترك للجمات المحلية في الجزائر ودورها في تنمية محلية، دراسة غير منشورة، جامعة المدية، الجزائر، 2006.
73- جماعة من أساتذة سوريين، موجز القاموس الأقتصادي، ترجمة: مصطفى دباس، درا الجماهير، دمشق، طبعة اولى، 1972.
74- جزرج، ف. جانت، ادارة التنمية، ترجمة: محمد منير لبيب موسى، دار المعارف، القاهرة، طبعة اولى، 1979.
75- جون، اوش، بابل (تأريخ قصور) ترجمة: سمير عبدالرحيم الجبلي، مطابع دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، طبعة اولى، 1990.
76- جون كلاسيون، مدخل الى تخطيط الأقليمي (المفاهيم – النظرية – التطبيق)، ترجمة: اصيل جميل شمعان، هتجستون، لندن، طبعة اولى، 1978.
77- جوناثان تبريز، بناء نظرية علم الأجتماع، ترجمة: محمد سعيد فرج، دار المعارف، اسكندرية، طبعة ثانية، 2000.
78- حيرمي سيبورك، حضايا التنمية المقاومة والبدائل، ترجمة: فخري لبيب، المجلس الأعلى للثقافة، بدون مكان للمطبعة، بدون عدد الطبعة، 1993.
79- حامد عمار، في بناء الأستان العري، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 1988.
80- حسن ابراهيم عبد، دراسات في التنمية الأجتماعية، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 1984.
81- حسن ابراهيم عبدالعلي، دراسات في تنمية الأجتماعية، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 1984.
82- حسن ساعاتي، علم الأجتماعي الصناعي، دار المعارف مصر، طبعة اولى، بدون سنة طبع.

83- حسين حسن سليمان وآخرون، الممارسة العامة في الخدمة الأجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع، المؤسسة الجامعية للدراست ونشر، بيروت، طبعة اولى، 2005.
84- حسين عبدالحميد احمد رشوان، القانون والمجتمع، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة ثانية، 2009.
85- حسين عبدالحميد احمد رشوان، ايدولوجية والطوبائية، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2008.
86- حكمت أبوزيد، امكانيات المرأة العربية في عمل السياسي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، طبعة اولى، 1982.
87- حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، طبعة اولى، 1990.
88- حمدي عبدالحارس الخشونحي، تنظيم المجتمع، مكتبة الجامعية الحديثة، اسكندرية، طبعة اولى، 2001.
89- خزعل الماجدي، المعتقدات الأغريقية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2004.
90- خزعل الماجدي، المعتقدات الرومانية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2006.
91- خضر زكريا، نظريات السوسولوجية، الأهالي للطباعة والنشر، سوريا، طبعة اولى، 1998.
92- خضر كاظم محمود وياسين كاسب خرشة، إدارة موارد بشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان طبعة رابعة، 2011.
93- خلف حسين علي دليمي، تخطيط الخدمات المجتمعية والبنية التحتية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2009.
94- خلف حسين علي دليمي، التخطيط المغري (اسس ومفاهيم)، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2002.
95- خليل احمد خليل، المرأة العربية وقضاياه التغيير، دار الطليعة للنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 1972.
96- خليل درويش ووائل مسعود، مدخل الى الخدمة الأجتماعية، الشركة العربية المتحدة للتسويق، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008.

97- دليل سكان صادر عن مكتب سكاني بولايات متحدة امريكية، عمان، 1998. دونالد كيث وآخرون، خدمة المجتمع، ترجمة: عبدالفتاح الميناوي، مكتبة الوعي العربي، الفجالة، بدون عدد الطبعة، 1962.
98- دنيس روتج، علم السكان، ترجمة: محمد صبحي عبدالحكيم، مكتبة مصر، القاهرة، طبعة اولى، 1963.
99- ذكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية ذات السلاسل، كويت، طبعة اولى، 1989.
100- ر.م. ماليفرو شارلز بيدج، المجتمع/ الجزء الثالث، ترجمة: سمير تعيم احمد، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، طبعة اولى، 1971.
101- راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية في ظل تحديات البيئة، دار الجامعية، شارع ذكريا نعيم، طبعة اولى، 2009.
102- رداح الخطيب، التدريب الفعال، جار للكتاب العالمي، عمان، الطبعة اولى، 2006.
103- رزگار سعيد البشدري، العمالة الوافدة والتغيير الديموغرافي في العراق، (1968-1990)، مركز كردستان للدراسات الأستراتيجية، سليمانية، طبعة اولى، 2008.
104- رشاد احمد عبداللطيف، تنظيم المجتمع وقضايا التعولم مداخل المهنية ونظريات المامة، دار الوفاء لدنيا الطباعة ونشر، اسكندرية، طبعة اولى، 2007.
105- رشاد احمد عبداللطيف، نماذج ومهارات خرينة تنظيم المجتمع، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
106- رعد محمود البرهاوي، المرأة في الحضارة الأسلامية، دار الكتب والوقائق، العراق، طبعة اولى، 2001.
107- روجرز هاردستر، مشروع الخدمات المتكاملة وتطوير الوحدا الأحتماعية، ترجمة: ابراهيم رجب، مركز الخدمات الأجتماعية المتكاملة، القاهرة، طبعة اولى، 1981.
108- زيتا انيت ويبر، اجمل سنوات في عمر المرأة، دار الفاروق للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة اولى، 2007.
109- سالم علي شواورة وآخرون، جغرافية سكان، الصافي للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2001.
110- سامية اقبال، تطور المرأة عبر تأريخ، مؤسسة عزالدين، بيروت، الطبعة اولى، 1981.
111- سامية مرضمي وآخرون، ا تجاهات المعاصرة في خدمة المجتمع، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 1983.

112- سعدي محمد صالح وآخرون، جغرافية سكان، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
113- سعدي محمد صالح سعدي، التخطيط الأقليمي (نظرية، توجه، تطبيق)، وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 1989.
114- سعفان حسن شماسة، تاريخ الفكر الأجتماعي، دار النهضة العربية، مصر، طبعة اولى، 1965.
115- مسعود محمود ساموك وعبدالرزاق رحيم هلال موحي، حقوق الأنسان في الأديان، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2008.
116- سعيد عزيز دزهيى، الهجرة من البلدان الكومنوليت في سياسة الأحزاب البريطانية منذ عام 1950، من مطبوعات أمانة العامة للثقافة والشباب، كردستان، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
117- سلمى محمود جمعة، ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2007.
118- سماح سالم وغلاء صالح، اساسيات العمل في الخدمة الأجتماعية، عالم الكتب الحديث، اربد-الأردن، طبعة اولى، 2010.
119- سمير شيخاني، علم النفس في حياتنا اليومية، دار الآفاق الجديدة، بيروت، طبعة السادسة، 1986.
120- سمير عبدالعظيم عثمان وسالم خلف عبدالمرسومي، تنمية المجتمع الريفي، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي بجامعة موصل، الموصل، طبعة اولى، 1989.
121- سميرة كامل محمد، التنمية الأجتماعية (مفهومات اساسية ورؤوية واقعية)، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 1988.
122- سناء الخولي، الزواج والأسرة في العالم المتغير، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
123- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار الوائل للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2003.
124- سيد ابوبكر حسين وآخرون، الخدمة الأجتماعية في النظام الأشتراكي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1966.

125- سيد أبوبكر حسانين، طريقة الخدمة الأجتماعية في تنظيم المجتمع، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، طبعة اولى، 1974.
126- السيد محمد البدوي، نظريات ومذاهب الأجتماعية، دار المعارف، مصر، طبعة اولى، 1969.
127- السيدة ابراهيم مصطفى وآخرون، اقتصاديات الموارد والبيئة، دار الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 2007.
128- شهبال دزەيى، الوضع الأجتماعي والقانون للمرأة في كردستان العراق، دار الهاوند للنشر والتوزيع، كركوك، طبعة اولى، 2003.
129- شيلدوف كاشدان، علم النفس الشواذ، ترجمة: احمد عبدالعزيز سلامة، دار القلم، كويت، بدون عدد وسنة طبع.
130- صابر بو الهزيم، خطوات البحث الأجتماعي، دار الآفاق الجديدة، بيروت، الطبعة الأولى، 2000.
131- صابر عبدالرحمن، اقتصاديات التعاون، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة اولى، 1986.
132- صباح الدين علي، مقدمة في الخدمة الأجتماعية، دار المعارف للنشر والتوزيع، اسكندرية، الطبعة اولى، 1985.
133- صباح الدين علي، الخدمة الأجتماعية، مؤسسة المطبوعات الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1960.
134- صباح صادق جعفر، قانون العمل، دار الكتب والوثائق، بغداد، طبعة ثانية، 2004.
135- صلاح مصطفى الفوال، علم الأجتماع وعلوم الأجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، 1982.
136- صباح محمود حمد، اسس ومشكلات التخطيط الحضري وأقليمي، مطبعة فنون، جامعة مستنصرية، بغداد، طبعة اولى، 1988.
137- صلاح خليل منصور، الهجرة الداخلية، دار الزهران، عمان، طبعة اولى، 2006.
138- صلاح الدين البحيري، قراءات في التخطيط الأقليمي، دار الفكر المعاصر، دار الفكر، (بيروت-دمشق) طبعة اولى، 1994.
139- صديق منصور بوسنينة وسليمان الفارس، الموارد البشرية، منشورات اكاديمية لدراسات العليا، طرابلس، طبعة اولى، 2003.

140- طاهر محمود كلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار العالم للثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008.
141- طاهر محمود كلالدة، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2011.
142- طلعت ابراهيم لطفي، علم الأجتماع التنظيم، دار الغريب، القاهرة، طبعة اولى، 2007.
143- طلعت مصطفى السروجي، التنمية الأجتماعية من الحداثة الى العولمة، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، الطبعة الأولى، 2009.
144- طلعت مصطفى السروجي، الخدمة الأجتماعية اسس النظرية والممارسة، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2009.
145- عابدة احمد الرواجية، الحياة الزوجية السعيد، مكتب الثقافة، بيروت، الطبعة الثانية، 2003.
146- عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث وجار الكتاب الالمي، عمان – اربد، طبعة اولى 2006.
147- عباس فاضل سعدي، سكان الوطن العربي، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، طبعة اولى، 2001.
148- عباس محمود عوض، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، هيئة المعرية العامة للكتاب، اسكندرية، طبعة اولى، 1977.
149- عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
150- عبدالله محمد عبدالرحمن، علم الأجتماع الصناعي (نشأة وتطورات الحديثة)، دار النهضة العربية، بيروت، طبعة اولى، 1999.
151- عبدالله هدية، دور المرأة السياسي في المجتمع المصري، الهيئة العامة للشؤون المطابع الأميرية، بدون مكان الطبع، طبعة اولى، 2001.
152- عبدالباري درة وآخرون، إدارة القوى البشرية، شركة العربية المتحدة للتسويق والتوربدات، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008.
153- عبدالباري درة، العامل البشري والأنتاجية في المؤسسات العامة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 1982.

154- عبدالباسط محمد حسن، اصول البحث العلمي، مكتبة الوهبة، القاهرة، طبعة التاسعة، 1985.
155- عبدالحسين زيني وآخرون، الأحصاء السكاني، مطبعة وزارة التعليم العاليو البحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 1980.
156- عبدالحليم رضا عبدالعال، تنظيم المجمتع (النظرية والتطبيق)، مطبعة التجارية الحديثة، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1986.
157- عبدالحليم رضا عبدالعال، الخدمة الأجتماعية المعاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1986.
158- عبدالحميد لطيفي، علم الأجتماع، دار المعارف ، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1982.
159- عبدالرحمن سليمان الدربندي، دراسات عن اللمرأة العراقية المعاصرة، الجزء الأول، ساعدت وزارة التربية على نشره، عراق، 1968.
160- عبدالرؤوف الضبع، علم الأجتماع العائلي، دار الوفاء لدنيا الطباعة ونشر، اسكندرية، طبعة اولى، 2002.
161- عبدالستار محمد علي، تخطيط وسيطرة على انتاج وعمليات، دار المسيرة للنشر والطباعة، عمان، طبعة اولى، 2007.
162- عبدالعلي خفاف وعبدالمجحود الرعاتي، جغرافية سكان، بدون ماكن طبع وبدون سنة طبع.
163- عبدالعلي خفاف، جغرافية سكان، دار الفكر للطباعة ونشر، عمان، طبعة اولى، 1999.
164- عبدالعزيز بدر التداوي، عولمة إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2009.
165- عبدالغني عماد، منهجية البحث في علم الأجتماع، دار الطليعة، بيروت، طبعة اولى، 2007.
166- عبدالفتاح عثمان وآخرون، مقدمة في الخدمة الأجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، طبعة اولى، 1985.
167- عبدالفتاح عثمان، خدمة الفرد في المجتمع النامي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، طبعة اولى، 1982.
168- عبدالفتاح مراد، تشريعات العمل في دول العربية والمستويات الدولية، بلا مكان طبع وبدون سنة طبع.

169- عبدالكريم درويش، ليلا عكلا، اصول ادارة العامة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، طبعة الثانية، 1972.
170- عبدالكريم عبدالسادة النصار، التصنيع وأثره في حفز التغيير الأجتماعي، دار الوهبة للنشر والتوزيع، بغداد، الطبعة اولى، 1977.
171- عبدالمجيد عبدالرحيم، تمهيد في علم الأجتماع، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، طبعة اولى، 1968.
172- عبدالمنعم شوقي، تنمية المجتمع وتنظيمه، القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1961.
173- عبدالمنعم يوسف السمنهوري، دراسات الأميريقية حتى خدمة الفرد في المجتمع المعاصر، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2007.
174- عبدالمنعم عبدالله حسيب، مقدمة في الصحة النفسية، دار الوفاء لدنيا الطباعة، اسكندرية، الطبعة الأولى، 2006.
175- عبدالناصر عوض احمد جبل وآخرون، الخدمة الأجتماعية الأصالة والمعاصرة، دار الحليم للطباعة والنشر، القاهرة، طبعة اولى، 1997.
176- عبد الوهاب أبراهيم، أسس البحث الأجتماعي،مكتبة نهضة الشرق،بدون عدد الطبعة ،1985.
177- عثمان محمد غنيم، التخطيط الأسسي ومبادئه العامة، دار الصنعاء للنشر والتوزيع، عمان، طبعة رابعة، 2008.
178- عدنان الدوري، علم العقاب ومعاملة المذنبين، ذات السلاسل، الكويت، الطبعة الأولى، 1989.
179- عدنان يوسف العتوم، علم النفس الأجتماعي، أثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
180- عزيز سيد جاسم، حق المرأة (بين مشكلات التخلف الأجتماعي ومتطلبات الحياة الجديدة)، المؤسسة العربية للنشر والدراسات، بيروت، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
181- عصام توفيق معر وسمر فتحي مبروك، مقدمة في الخدمة الأجتماعية، دار الفكر، عمان، طبعة اولى، 2009.
182- علاءالدين كنافي، الصحة النفسية، هجر للطباعة والنشر، القاهرة، طبعة ثالثة، 1990.

183- علي عبدالرزاق الجلبي، علم الأجتماع الصناعة، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة ثانية، 1989.
184- علي عبدالواحد الوافي، المرأة في الأسلام، مكتبة غريب، القاهرة، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
185- علي عسكر جففر يعقوب الريان، السلوك البشري في مجالات العمل، دار السلاسل، الكويت، طبعة اولى، 1982.
186- علي فؤاد احمد، علم الأجتماع الريفي، دار المعارف، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1960.
187- علي القاغي، دور الأم في التربية، دار النبلاء، بيروت، طبعة اولى، 1994.
188- علي كمال، الجنس والنفس في حياة الأنسانية، دار الواسط، لندن، طبعة اولى، 1985.
189- علي محمد جعفر، تأريخ القوانين، مؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 1998.
190- علي محمد محمد، علم الأجتماع، المنهجي العلمي دراسة في طراق البحث واساليبه، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة ثالثة، 1983.
191- علي وهب، جغرافية البشرية، المؤسسة الجامعية للنشر، بيروت، طبعة اولى، 1986.
192- عمر خطيب، الأعلام التربوي، مكتبة الشقري، الرياض، بدون عدد الطبعة، 1982.
193- عمر وصفي غفيلي، أدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار الوائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005.
194- عوني محمود قنصورة، مدخل الى الخدمة الأجتماعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، 1992.
195- عيسى حسن درويش، تنظيم المجتمع اسس النظرية واجهزته، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، طبعة اولى، 1983.
196- فاروق زكي يونس، الخدمة الأجتماعية والتغيير الأجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
197- فاضل عبدالواحد وعامر سليمان، عادات وتقاليد شعوب القديمة، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، طبعة اولى، 1979.
198- فاطمة الهاروني، خدمة الفرد في محيط الخدمات الأجتماعية، مطبعة ملجي، القاهرة، طبعة رابعة، 1971.

199- فايز ذكي منديل وآخرون، اسس النظرية للتخطيط الأجتماعي فهي محيط الخدمة الأجتماعية، مطبعة الموسكي، القاهرة، طبعة اولى، 1996.
200- فتحي محمد ابو عيان، مشكلات سكان في الوطن العربي، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 1987.
201- فتحي محمد ابو عيان، السكان والعمران الحضري، دار النهضة العربية، بيروت، طبعة اولى، 1984.
202- فتحي محمد ابو حياتة، جغرافية السكان، مؤسسة الثقافة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 1980.
203- فوزي بشير احمد، فلسفة ومباديء تنظيم المجتمع، دار الحكمة للطباعة والنشر، القاهرة، طبعة اولى، 1991.
204- فوزي سهاونة، مباديء ديموغرافية، مطبعة الجامعة الأردنية، عمان، طبعة اولى، 1982.
205- فوزية دياب، نمو الطفل وتنشئته، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1978.
206- فيصل محمود غرايبة، الخدمة الأجتماعية في مجتمع العربي المعاصر، دار الوائل للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2004.
207- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2008.
208- فيدال دي لاباش، اصول الجغرافية البشرية، ترجمة: شاكر خصباك، مشنورات جامعة بغداد، بغداد، طبعة اولى، 1984.
209- قيس نوري وعبدالمنعم الحسني، النظريات الأجتماعية، مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 1983.
210- قيس نوري، تنظيم الأجتماعي رؤية نظرية وسلوكية، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 2009.
211- كارل مانهايم، علم الأجتماع النظري، ترجمة: احسان محمد الحسن، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 1992.
212- كامل بربر، ادارة الموارد البشرية، دار المنهل اللبناني، بيروت، طبعة اولى، 2008.

213- كايد عثمان ابو صبحة، جغرافية المدن، دار الوائل للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2003.
214- كاميليا عبدالفتاح، سيكولوجية المرأة (العاملة)، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1972.
215- كمال درويش وأمين الخولي، اصول الترويح واوقات الفراغ، دار الفكر العربي، اسكندرية، طبعة اولى، 1990.
216- كيث. ج. كوك، استراتيجية التخطيط: ترجمة: فريق بين الأفكار الدولية، مؤسسة مؤنخت للتوزيع، الرياض، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
217- لجنة التأليق: مؤسسة البلاغ، دور المرأة في بناء المجتمع، مطبعة صدر، ايران، طبعة اولى، 1997.
218- لوريس الراعي، التغيير الأجتماعي والأقتصادي في مجمتمع البدوي، جوري برس، لبنان، طبعة اولى، 1981.
219- لويس كوهين وآخرون، مناهج البحث في العلوم الأجتماعية والتربوية، ترجمة: وليام تاوخروس عبيد وآخرون، دار العربية للنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 2002.
220- ليلى صباغ، المرأة في تأريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والأرشاد القومي، دمشق، طبعة اولى، 1975.
221- ليلى محمد بلخير، قضايا المرأة في زمن العولمة، عالم الكتب الحديث، عمان، طبعة اولى، 2010.
222- ماجدة بهاءالدين سيد عبيد ، حزامة جودت، و مع الخدمة الأجتماعية، دار الصفاء للطباعة والنشر، عمان، طبعة اولى، 2009.
223- ماهر أبو المعاطي وآخرون، مدخل الى الخدمة الأجتماعية (مفاهيم – الطرق – المجالات)، مركز النشر والتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة الحلوان، مصر، طبعة اولى، 2002.
224- ماهر ابو المعاطي، الأجتماع التربوي والأرشاد الأجتماعي، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1971.
225- محسن احمد خضر، الأدارة الأزمات، مكتبة مدبولي، القاهرة، طبعة اولى، 1992.
226- محمد احمد الزغبي، التغيير الأجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، طبعة اولى، 1978.

227- محمد احمد صوالحة ومصطفى محمود حوامدة، اساسيات التنشئة الأجتماعية للطفولة، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة اولى، 1994.
228- محمد احمد الزعبي، الكتاب المرجعي في الثقافة السكانية، مركز الدراسات والبحوث السجن، صنعاء، طبعة اولى، 1994.
229- محمد بهنام و كرم لبيب، الخدمة الأجتماعية والأجتماع التطبيقي، مكتبة الوعي العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، 1974.
230- محمد البهي، الفكر الأسلامي والمهتم المعاصر، دار الفكر، بيروت، طبعة ثانية، 1971.
231- محمد توفيق السمالوجطي، البناء النظري لعلم الأجتماع، دار الكتب الجامعي، اسكندرية، طبعة اولى، 1974.
232- محمد الجوهري وآخرون، مشكلات اساسية في نظرية الأجتماعية، دار المعارف، الأسكندرية، طبعة اولى، 1973.
233- محمد خميس الزوكة، التخطيط الأقليمي وأبعاده الجغرافية، دار الجامعة المصرية، اسكندرية، الطبعة الثانية، 1984.
234- محمد سعيد فرج، البناء الأجتماعي والشخصية، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 1989.
235- محمد سيد العهمي، الخدمة الأجتماعية (تطورات – الطرق – المحالات) دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، اسكندرية، طبعة اولى، 2007.
236- محمد طلعت عيسى، الخدمة الأجتماعية كأداة للتنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1965.
237- محمد عاطف عبث، قاموس علم الأجتماع، الهيئة العامة للكتاب، اسكندرية، طبعة اولى 1979.
238- محمد عاطف غيث، الموقف النظري في علم الأجتماع المعاصر، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، طبعة اولى، 1989.
239- محمد عبدالفتاح محمد، الجمعيات الأهلية النسائية، قضايا ومشكلات، دار الكتب الجامعي الحديث، عمان، طبعة اولى، 2008.
240- محمد عبدالفتاح محمد، ظواهر ومشكلات الأسرة وطفولة المعصرة (من منظور الخدمة الأجتماعية)، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2009.

241- محمد عبدالعزيز عمي، مقدمة في تنمية والتخطيط، دار النهضة العربية، بيروت، طبعة اولى، 1983.
242- محمد علي حافظ وآخرون، الترويج في خدمة الجماعة، مكتبة القاهر' الحديثة، القاهرة، طبعة اولى، 1955.
243- ممد علي هاشمي، شخصية المرأة المسلمة كما يصوغها الأسلام في الكتاب وسنة، دار الستائر الأسلامية، بيروت، طبعة حادية عشر، 2010.
244- محمد غريب عبدالكريم، السوسيولوجيا الوظيفية، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 1988.
245- محمد فريد عبدالله، التخطيط السياحي، دار المواسم للطباعة والنشر، بيروت، طبعة اولى، 2006.
246- محمد فوزي حلوة، جغرافيا السكانية والموارد البشرية، مكتب مجتمع عربي للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، 2006.
247- محمد مبارك حجر، السياسات المالية والتقدمية لخطط التنمية الأقتصادية، دار القومية للطباعة والنشر، بدون مكان الطبع وبدون سنة طبع.
248- محمد نبيل مسالم، ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الأجتماعية، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة الثالثة، 2008.
249- محمد نبيل سعد سالم ومحمد محمد جاب الله عمارة، ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الأجتماعية، مكتب جامعي الحديث، اسكندرية، طبعة الثالثة، 2008.
250- محمد هماوندي، المرأة بين شريعة والقانون والسياسة، مطبعة وزارة التربية، أربيل، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
251- محمود عودة، اساليب الأتصال والتغيير الأجتماعي، ذات السلاسل، بيروت، طبعة ثانية، 1989.
252- محمود حسن، مقدمة الرعاية الأجتماعية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، طبعة اولى 1969.
253- محمود حسين، خدمة الجماعة والشباب، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، بدون عدد الطبعة، 1966.
254- محي الدين صابر، التغيير الحضاري وتنمية المجتمع، منشورات الكتب المصرية، بيروت، الطبعة اولى، 1982.

255- محفوظ عودة وآخرون، منظمات الأعمال (المفاهيم والوظائف)، دار الوائل للنشر، عمان، طبعة ثانية، 2008.
256- مدحت فؤاد فتوح حسين، الخدمة الأجتماعية (مدخل تكاملي)، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة ثانية، 1996.
257- مدنى عبدالقادر علافي، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة الحديثة للصحافة، جدة، طبعة اولى، 1993.
258- مصطفى الحجازي، التخلف الأجتماعي مدخل الى سيكولوجية الأنسان المفهوم، المركز الثقافي العربي للنشر والتوزيع، دار البيضاء، طبعة ثامنة، 2001.
259- مصطفى عبدالسالم اللهثي، القلق دراسة في امراض النفسية الشائعة، بدون عنوان مطبعة، بغداد، طبعة ثانية، 1985.
260- مصطفى سباعي، المرأة بين الفقه والقانون، مطبعة جامعة دمشق، دمشق، طبعة اولى، 1962.
261- منصور الراوي، دراسات في سكان وتنمية، مطبعة وزارة تعليم العالي، جامعة بغداد، بغداد، طبعة اولى، بدون سنة طبع.
262- مشير عبدالله كرادشة، علم السكان (ديموغرافيا الأجتماعية) عالم الكتب الحديث، اربد، طبعة اولى، 2010.
263- مهدي حسن زويلف، تخطيط القوى العاملة بين نظرية وتطبيق، مكتب الرسالة، عمان، طبعة اولى، 2000.
264- مهدي صالح مهدي، علم النفس الصناعي، مطبعة المؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، بدون عدد الطبعة، بدون سنة طبع.
265- معن خليل عمر، علم الأجتماع التطبيقي، دار الشروق، عمان، طبعة اولى، 2005.
266- معن خليل عمر، الموضوعية والتحليل في البحث الأجتماعي، دار الآفاق الجديدة، بيروت، طبعة اولى، 1983.
267- معن خليل عمر وعبداللطيف عبدالحميد العاني، المشكلات الأجتماعية، بدون عنوان المطبعة وبدون عدد الطبعة، 1991.
268- معن خليل عمر، علم الأجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، طبعة اولى، بدون سنة طبع.

269- معن خليل عمر، تأريخ الفكر الأجتماعي، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 1984.
270- معن خليل عمر، علم الأجتماع المعرفة، مطبعة وزارة تعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، طبعة اولى، 1993.
271- معن خليل عمر، ثنائيات علم الأجتماع، دار الشروق، عمان، طبعة اولى، 2001.
272- موفق الحمداني وآخرون، مناهج البحث العلمي (اساسيات البحث العلمي)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، طبعة اولى، 2006.
273- مونيل بيتر، المرأة عبر التأريخ، ترجمة: هنري عبوديت، دار الطليعة-بيروت، طبعة اولى، 1979.
274- منير كرادشي، السلوك الأنجابي من الأردن (دراسة ديموغرافية)، مركز القومي للنشر، أربد-الأردن، طبعة اولى، 2007.
275- ناهدة رمزي، المرأة والأعلام من العالم المتغيير، دار المصرية-اللبنانية، بدون مكان المطبعة، طبعة اولى، 2004.
276- نبيل سمالوطي، علم الأجتماع التنمية، دراسات في المجتمعات العالم الثالث، دار النهضة العربية، بيروت، طبعة اولى، 1981.
277- نصر حامد ابو زيد، دوائر الخوف (قراءة في خطاب المرأة)، مركز الثقافي العربي، بيروت، طبعة ثالثة، 2004.
278- نظيمة احمد محمود سرحان، الخدمة الأجتماعية المعاصرة، مجموعة نيل العربية، القاهرة، طبعة اولى، 2006.
279- نقي صباغ، فكر الديني القديم، دار الشؤون الثقافية، العراق، طبعة اولى، 1992.
280- نهى قاطرجي، المرأة في منظومة الأمم المتحدة (رؤية اسلامية)، محل المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 2006.
281- نوال سعداوي، الأنثى من الأصل، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، طبعة اولى، 1974.
282- نوال السعداوي، المرأة والجنس، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، طبعة ثامنة، 12974.
283- نورالدين عنتر، ماذا عن المرأة، دار الفكر، دمشق، طبعة اولى، 1979.

284- نور صنمي الشطي، تنظيم السناء الجماعات النساء الرسمية وغير رسمية في الشرق الأوسط، دار المدى للنشر والتوزيع، بدون مكان النشر، طبعة اولى، 2001.
285- نيقولا تيماشيف، نظرية علم الأجتماع طبيعتها وتطورها، ترجمة: محمود عودة وآخرون، دار المعارف، اسكندرية، طبعة سادسة، 1980.
286- هاري ساكز، عظمة بابل (موجز حضارية وادي دجلة وفرات قديمة)، ترجمة عامر سليمان إبراهيم، درا الكتب للطباعة والنشر، عمان، طبعة اولى، 1979.
287- هدى بدرات، تنظيم المجمتع، مطبعة ملجي، الجيزة، طبعة اولى، 1969.
288- هناء حافظ بدوي، علاقات عامة في الخدمة الأجتماعية (اسس نظرية ومجالات تطبيقية)، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2001.
289- هناء حافظ بدوي، اساسيات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الأجتماعية، مكتب الجامعي الحديث، اسكندرية، طبعة اولى، 2002.
290- هويدار عبدالعظيم رمضان، اليهود في مصر الأسلامية، هيئة المصرية العامة للكتب، مصر، طبعة اولى، 2001.
291- وسكي جوك، مقدمة في علم السكان، ترجمة: فوزي سهاونة، جامعة أردنية، عمان، طبعة اولى، 1977.
292- يحيى فايز حداد، المرأة وتنمية في الثمانينات، الجمعية الثقافية الأجتماعية النسائية، كويت، مجلد الثاني، طبعة الأولى، 1982.
293- يونسكو، دراسات الأجتماعية عن المرأة في عالم العربي، المؤسسة العربية للنشر والتوزيع، بيروت، طبعة اولى، 1982.
294- نعيم ابراهيم ظاهر، تنمية الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث، اربد، طبعة اولى، 2009.

المصادر الكردية

1. اسماعیل مەزهەر، ژن لە سەردەمی دیموکراسیدا، و. سۆزان جمال، مەکتەبی ناوەندی ڕاگەیاندنی (ی،ن.ك) سلێمانی، چاپی دووهەم، 2008.
2. پەری شاکەلی، بەدەست خۆمانە تەندوتیژی دژبەژنان ڕابگرین، چاپخانەی خان، دهۆك، چاپی یەکەم، 2009.
3. جمال حبیب الله، بەرەو بەختیاری ئافرەت، چاپخانەی چوارچرا، سلێمانی، چاپی یەکەم، 2006.
4. رۆیا تلوعی، هەرگیز لەژن بوونم پەشیمان نیم، و. ئازاد بەرزنجی، دەزگای چاپ و پەخشی سەردەم، سلێمانی، چاپی یەکەم، 2005.
5. سەرۆ قادر، ئافرەت کێشەیەك بەدرێژایی مێژوو، دەزگای توێژینەوەو بڵاوکردنەوەی موکریانی، هەولێر، چاپی یەکەم، 2003.
6. سۆزان جمال، سایکۆلۆژیای مێیەتی، چاپخانەی خانی، دهۆك، چاپی یەکەم، 2009.
7. عبدالعزیز پارەزایی، خێزانی بەختیارو کۆمەڵی کامەران، چاپخانەی کامەرانی، سلێمانی چاپی یەکەم، 1975.
8. فەرناند ئیزابنیر، گیروگرفتی لەیەك تێنەگەیشتنی ژن و مێرد، و. شاکر فەتاح، چاپخانەی ئەسعەدی بەغداد، چاپی یەکەم، 1985.
9. کمال مەزهەر ئەحمەد، ئافرەت لە مێژوودا، چاپخانەی الحوادث، بەغداد، چاپی یەکەم 1981.
10. مارایل مورگانی، ژنی نمونەیی، و. مهاباد حسن، چاپەمەنی گەنج، سلێمانی چاپی یەکەم، 2009.

11. مهاباد قەرەداغی، ئازادکردنی مێژوو (لێکۆڵینەوەیەك لەسەر کێشەی ژنان)، دەزگای چاپ و پەخشی سەردەم، سلێمانی، چاپی یەکەم، 2002.
12. نەزەند بەگیخانی و ئەوانی تر، تۆندوتیژی و کوشتن لەسەر بنەمای شەرەف، سەنتەری جێندەرو لێکۆڵینەوەی تۆندوتیژی، زانکۆی برسیل، شارنشینی یەکگرتوو 2010.
13. اوگست بیل، ژن و سۆسیالیزم، و. ماردین جلال، چاپخانەی تەوار، سلێمانی، چاپی یەکەم، 2007.

المصادر الأنكليزية

1. A. Etizioni, Modern organizations, Prentice Hall, New Jersey 1964.
2. Arthur Dunhon, New Communit organization, Tomas. Y. crowell company. N.Y. 1970.
3. Alvo., Myrdal and Viola Klein, women's two roles – How Kegan Paul London, 1956.
4. Concise, U.N., Report on the world population situation in (1977), New York, 1979.
5. Gordon Hamilton, Theory and procticof social casework New York, Coulmbia University 1951.
6. Henry Shryock, Set at the methods and materials of Demography, A cademic press, N.Y 1976.
7. Kingsley Davis, Human society, the Macmillan company New York, 1949.
8. Liyle. E. Schaller, community organization, Nashville Alination, N.Y. 1966.
9. M. Theodore. New comb, Social psychology. The Dryd and press, New York. 1951.

10. National manpower councile, work in the lives of married wome, proceeding of a conferenceon women New York, 1958.
11. Oscar Grusky and Miller the sociology of organization Basic studies, the free press N.Y, 1970.
12. Radoliffe Brqwn, structure and function in the primitive Society, the free press, London, 1952.
13. Robert Presthus, Lommunity power structure, N.Y, 1991.
14. Rolaph. H. Kawer and Harry speht, Reading in community organization, prentice Hall N.T, 1975.
15. Sorokin, Culture and per Sonality, Mac-Millan N.Y, 1927.
16. Talcott Parsons, the Social systems, the free press of celencoe, N.Y, 1925.

بحوث ودراسات العلمية

1- آسو ابراهيم عبدالله، المشكلات الأجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي، دراسة عن مشكلات المرأة العاملة في مدينة السليمانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية آداب/ قسم علم الأجتماع، جامعة بغداد، 1982.
2- بدرية بنت محمد مسعود العتيبي، الآثار النفسية والأجتماعية المترتبة على عمل (خارج المنزل) للمرأة المتعلمة المتزوجة لها أولا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة امام محمد بن السعود الأسلامية، كلية علوم الأجتماعية، قسم علم الأجتماع، 1414هـ.
3- پەريژ عبدالله توفيق، حماية الموارد البشرية في شريعة الأسلامية والقانون الوضعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سليمانية، كلية علوم الأنسانية، 2009.
4- ان ايجلد، ضوابط التدخل في العنف السبتي على الجنس في الأوضاع الأنسانية، بحث منشور، 2005.

5- جلال عبدالله محمد، اثر بعض الأستراتيجيات ادارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السليمانية، كلية ادارة واقتصاد، 2010.
6- سامي شاهر عسكر، أثر تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة موصل/ كلية إدارة واقتصاد، 2007.
7- سعيد ياسين عباس الجبالي، أثر التصنيع في المنزلة الأجتماعية للمرأة العراقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية آداب، جامعة بغداد، 1993.
8- فوزي بشير احمد، دراسة لطبيعة العلاقات بين جمعية تنمية المجتمع وغيرها في منظمات العاملة في تنمية المجتمع الريفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، كلية خدمة الأجتماعية 1980.
9- كاميليا عبدالفتاح، خروج المرأة الى ميدان العمل في (ج.ع.م) دوافعه ونتائجه، رسالة دكتوراه في علم النفس، كلية آداب، جامعة عين الشمس، 1967.
10- محمد فؤاد محمد سيد الحجازي، أثر التصنيع في الأسرة، دراسة ميدانية عن انحراف الأحداث، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية آداب، 1945.
11- محمد جلال الأتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية، مجلة علمية تصدر عن كلية قانون، جامعة كوفة، عراق، عدد (5)، 2004.
12- وحيد رأفت، القانون الدولي وحقوق الأنسان، مجلة مصرية للقانون الولي، المجلد (33) القاهرة، 1977.
13- وسيلة عاصم لاشا، التوافق بين الزوجين واهميته في الأستقرار الأسري، مقالة منشورة في مجلة دراسات الأجيال، عدد الأول، 1988.

مصادر الأنترنيت

1- أبو زيد، ضوابط المدل المرأة في الأسلام موضع صيد الفوائد www.Saaid.com.

2- ايمان احمد دنوس. سيكولوجية المرأة العاملة 2007/5/9. www.ahewar.or.

3- جزرج موسى. هل العمل سمة لرجولة تتعارض حق مع طبيعة المرأة 2004/8/1، www.c-we.org.

4- حسن المالح، المرأة والعمل والصحة النفسية، استشاري طب النفس. دمشق. www.hayatnafs.com..

5- سيده مجتمعي. مجلة المرأة العربية، دوافع خروج المرأة للعمل. www.mojtamai.com..

6- سيدة مجتمعي (مجلة المرأة العربية)، المرأة والعمل، www.mojtamai.com..

7- صلاح عبدالسميع عبدالرزاق، تنظيم المؤتمرات العلمية. Slah.jeeran.com..

8- عائض الشهري وآخرون، اجهزة تنظيم المجتمع. www.Social-team.com.

9- عامر صالح، المرأة والمتلازمة الثلاثية الأضطهاد-الأعتداء-الأغتصاب. www.maakom.com..

10- كمال ابراهيم محمد سمادة، اوضاع المرأة العاملة في الفلسطين، 2008 malstoobblog.com.

11- محمد احمد نابلسي، الأمين العام للأتحاد العربية للعلوم النفسية، دور الأجتماعي للمرأة من بيئة العمل (اشكاليات ومعوقات) www.psychiatre-nabonlsi.com..

12- مفهوم الأجتماعيات www.albyoor.com..

-13 ملخص كتاب تنظيم المجتمع وأجهزته (جامعة القدس المفتوحة) 2011/10 Pool.Mam9.com.

-14 موقع العلوم الأجتماعية، اصلاح الأجتماعي اغسطس 2011 Socilogist-h@yahoo.com.

-15 www.wekipedia.org.

پێناسەی خزمەتگەیاندن بە کۆمەڵگا

بریتییە لە ڕێگای سێهەم لەڕێگاکانی کاری کۆمەڵایەتی ئەو پرۆسەیەیە کە هەڵدەستێ بە دروست کردنی هاوسەنگی لەنێوان پێداویستییەکانی کۆمەڵگاو ئامانجەکانی لەلایەکو سەرچاوەی مادیو مرۆییەکان لەلایەکی تر بەمەبەستی ڕووداوی گۆڕانکاری کۆمەڵایەتی مەبەستدار کە ببێتە هۆی گەشەسەندنی ئابوریو کۆمەڵایەتی لەو کۆمەڵگایە ئەمەش بەبەشداری کردنی هەموو هەوڵە ئەهلیو حکومییەکان دەبێ.

ئاماناجی خزمەتگەیاند بە کۆمەڵگا:

ئاماناجی گشتی:-

ڕوداوی گۆڕانکاری مەبەستدارە کە ببێتە هۆی باشکردنی گوزەرانی خەڵکی لە هەموو ڕوویەکەوە.

ئاماناجی تاییەتی خزمەتگەیاند بە کۆمەڵگا:-

1- ئاماناجی پلان دانان:-

واتە دراسەکردنی کۆمەڵگاکەو کۆکردنەوەی زانیاری لەسەری لەهەموو ڕوویەکەوە بەمەبەستی دەست نیشانکردنی پێداویستیو کێشەکانی لەلایەکو سەرچاوە مادیو مرۆییەکانی لەلایەکی ترەوە پاشان ڕێکخستنی ئەو کێشەو پێداویستیانەو ئەو سەرچاوە مادیو مرۆییانە بەمەبەستی داڕشتنی پلانێك بۆ خستنەگەڕی ئەو سەرچاوە مادیو مرۆییانە لە پێناو چارەسەرکردنی کێشەکانو پڕکردنەوەی پێداویستیەکان.

2- ئاماناجی تنسیقی:-

واتە دروست کردنی تنسیقێك لەلایەك:

1- لەنێوان ئەو هەوڵانەی کە لەلایەن تاکەکانی کۆمەڵگا دەدرێت.

2- لەنێوان ئەو هەوڵانەی کە لەلایەن دام و دەزگا حکومیەکان دەدرێت.

3- لەنێوان هەوڵە ئەهلیو حکومییەکان.

4- لەنیوان بەرنامەو پرۆژەکان.

تاوەکو کاتو هێزو تواناو داهاتی مادی بەفیڕۆ نەچێ دەرئە نجامی دوبارە بونەوەی.

3- ئاماناجی بەرزکردنەوەی ئاستی هۆشیاری:-

واتە بەرزکردنەوەی ئاستی هۆشیاری تاکەکانی کۆمەڵگا بەرامبەر بەخودی خۆیانو بەهێزو تواناکانیانو بەرامبەر بەتوانا مادییەکانی کۆمەڵگاو بەرامبەر کێشەکانو پێداویستییەکانیانو دروست کردنی پاڵنەرێك لە خودی ئەو تاکانە بۆ بەشداری کردن لە پرۆسەکانی خزمەتگەیاندن بە کۆمەڵگا.

پرنسیپەکانی خزمەتگەیاند بە کۆمەڵگا

1- بەشداری کردنی تاکەکانی کۆمەڵگا (مشاركه المواگنين) :-

بریتیە لەو هەوڵە (تگوعی)یانەی کە لەلایەن تاکەکانی کۆمەڵگاکە کە ئە نجام دەدرێت لە پێناو کارێکدا کە سوودی هەبێت بۆ تاکەکانی تری ئەو کۆمەڵگایە کە ئەو هەوڵەش پێشکەش کردنی پارەبێت یان کات بێت یان تواناکانی ئەو تاکە بێت دەرئە نجامی هەست کردنی ئەو تاکە بە لێپرسراوێتی بەرامبەر کۆمەڵگاکەی.

وە ئەم بەشداری کردنە لەڕێگای ئەو توانایانە دروست دەبێت کە پسپۆڕی کۆمەڵایەتی ئە نجامی دەدات لە هاندانی تاکەکان (استپارە) و ئاڕاستە پێ کردنیان و گەشە پێکردنی ئەو بەشداری کردنە، ئەم بەشداری کردنە سودی هەیە لە ئاسان کردنی کاری کۆمەڵگادا. وە سودی هەیە بۆ تاکەکانی کۆمەڵگاش بەو پێیەی کە :

1- زیادکردنی هەست کردنیان بە لێپرسراوێتی بەرامبەر بە کۆمەڵگا.
2- زیادکردنی متمانەیان بەخودی خۆیان و بە تواناکانیان.
3- زیادبوونی مەودای لێك نزیك بوونەوەی تاکەکانی کۆمەڵگا بەرامبەر بە یەکتری (لەگەڵ یەکتردا).
4- جگە لەوەی کە مادام ئەو پرۆژە و بەرنامانە لە پێناو خزمەتکردنی ئەواندایە و مادام ئەوان خۆیان لەهەموو کەس باشتر پێویستی و کێشەکانی خۆیان دەزانن و ڕەنگە زانیاریان لەبارەی ئەو ڕێگایانەی کە ئەو پێویستیانەیانی پێ پڕەکرێتەوە زیاتر بێت و بەمەش هەوڵ و کات و داهات بەفیڕۆ ناچێ.
5- ڕای جۆراوجۆر دێتە کایەوە لەبارەی بەرنامەکان و شێوازی جێبەجێ کردنی ئەمەش سودی زیاترە بەو پێیەی چەند ڕایەك باشترە لەڕایەك.
6- ئەم بەشداری کردنە فێریان دەکات کە چۆن کێشەکانی خۆیان چارەسەر بکەن بێئەوەی داوای یارمەتی لە دەرەوە بکەن.

وە ئەم بەشداری کردنە بەچەند جۆرێکە :-

1- بەشداری کردن لە دیاریکردنی پێداویستیەکان.
2- بەشداری کردن لە داڕشتن و پلان دانان بۆ بەرنامەکان و ئەو شێوازو ئامرازانەی کە بەکاری دێنن لەجێبەجێ کردنی پلان و بەرنامەکان.
3- بەشداری کردن لە جێبەجێ کردنی پلانەکان و بەدواچون و هەڵسەنگاندن.
4- بەشداری کردن لە سود وەرگرتن لەو بەرنامانە و لەو پلانانە.

2- بنەمای قبوڵ کردن :-

واتە قبوڵ کردنی پسپۆڕی کۆمەڵایەتی بۆ ئەو کۆمەڵگایە وەك ئەوەی کە هەیە نەك ئەوەی کە هەبێت و بەهەموو خەسڵەتەکانی و بارو دۆخ و ئاڕاستەکانی و پەیوەندیە کۆمەڵایەتییەکانی و داب و نەریت و بەها کۆمەڵایەتییەکانی. هەروەها دەست پێکردن لەگەڵ ئەو کۆمەڵگایە لەو خاڵەوە.

وە ئەم بنەمایە دوو لایەنە :

1- واتە لەلایەك پسپۆڕی کۆمەڵایەتی کۆمەڵگاکە قبوڵ بکات.

2- لەلایەك کۆمەڵگا کە پسپۆڕی کۆمەڵایەتی قبوڵ بکات.

ئەویش سەرەتای دەست پێکردنی پەیوەندی پیشەییە.

گرنگی ئەم بنەمایە لەوەدا دەردەکەوێت کە ئەو کۆمەڵگایە هان دەدات بۆ کارکردن لە پێناو خودی خۆیدا دوای ئەوەی پاکیان دەکاتەوە لە مشاعری سلبی و لامبالاتی کەئەمانە پابەندە بە توانای پسپۆڕی کۆمەڵایەتی لە بەدەست هێنانی متمانەی ئەو کۆمەڵگایە واتە تا چەند پسپۆڕی کۆمەڵایەتی متمانەی ئەو تاکانە بەدەست بهێنێ زیاتر توانای هەیە بۆ ئاڕاستە پێکردنی ئەو تاکانەو بەرزکردنەوەی ئاستی هۆشیاریان بەرامبەر ئەو گرفتانەی کە هەیە لەو کۆمەڵگایەدا هەیە.

جێبەجێ کردنی ئەم بنەمایە لەڕێگای :

1- بەدەست هێنانی زانیاری تەواوەتی لەسەر سەرچاوە مادی و مرۆییەکانی ئەو کۆمەڵگایە بە هەموو خەسڵەتەکانی ئەو کۆمەڵگایە.

2- کەم نەکردنەوە لە مەترسی ئەو کێشەیەی لەو کۆمەڵگایەدا هەیە.

3- زیادەڕۆی نەکرێت لە دەرخستنی مەترسی ئەو کێشەیە.

4- جۆری کۆمەڵگاکە.

5- اعتراف کردن بەجیاوازی نێوان جۆری کۆمەڵگاکان.

3- بنەمای لێپرسراوێتی کۆمەڵایەتی :-

واتە پشت بەستنی تاکەکانی کۆمەڵگا بە یەکتری و گرنگیدانی مرۆڤ بە برا مرۆڤەکانی و بڵاوبونەوەی ڕێگای برایەتی لەنێوان تاکەکانی کۆمەڵگادا و ئە نجامدانی تاکەکانی کۆمەڵگا بۆ ئەرك و فەرمانەکانیان و پشت بەستنی هەر تاکێك بەخودی خۆی لە چارەسەرکردنی کێشەکانی خۆی و کۆمەڵگاکەی بەو پێیەی هەر تاك و کۆمەڵ و کۆمەڵگایەك بەرپرسن بەرامبەر بەخۆیان و کێشەکانیان و کۆمەڵگاکان و تێبگەن لەوەی کە هیچ مافێك نادرێت بەتاك تاوەکو ئەرك و فەرمان و لێپرسراوێتییەکانی جێبەجێ نەکات و چارەسەری کێشەکان و تێرکردنی پێداویستییەکانی پەیوەستە بە ڕۆڵی لە کۆمەڵگاو بەشداری کردنی لەگەڵ تاکەکانی تری کۆمەڵگا.

وکارکردنی تاك لەسەر بنەمای (الأخذ والعطاء) بەخشین و وەرگرتنە. وە ئەو بەربەستانەی کە دێتە بەردەم ئەم جێبەجێکردنی ئەم بنەمایە ئەوەیە کە تاکەکان ئەرك و مافەکانیان نازانن و زانیاریان نییە لەسەری یان پسپۆڕی کۆمەڵایەتی بەباشی پۆڵی خۆی نازانێ لەو کۆمەڵگایەدا.

پرۆسەکانی خزمەتگەیاندن بە کۆمەڵگا :-

1- دراسە کردن :-

واتە کۆکردنەوەی پاستی و زانیاریەکان لەسەر ئەو کۆمەڵگایەی کە پسپۆڕی کۆمەڵایەتی لەبواری خزمەتگەیاندن بە کۆمەڵگا کاری لەگەڵ دەکات بەمەبەستی یارمەتیدانی لە چارەسەرکردنی کێشەکانی و پڕکردنەوەی پێداویستیەکانی و ئەو زانیاریانەی کە لەم بوارەدا کۆدەکرێتەوە بریتییە لە زانیاری لەسەر:

1- لایەنی دیموگرافی ئەو کۆمەڵگایە لەڕوی ژمارەی دانیشتوان و ڕێژەی ڕەگەزی نێرو ڕەگەزی مێ و ئاستی تەمەن و دابەش بوونی جوغرافی ئەو دانیشتوانەو ڕێژەی لەدایك بوون و مردن لەو کۆمەڵگایەداو ڕێژەی کۆچ کردنی ناوەکی بۆ ئەو کۆمەڵگایە کە ڕۆڵی باڵا دەبینێ لە زیادبوونی ژمارەی دانیشتوان و ڕێژەی کۆچ کردنی دەرەکی و ئاستی خوێندەواری ئەو تاکانەو باری تەندروستییان...هتد.
2- لایەنی جوغرافی ئەو کۆمەڵگایە لە ڕووی بەرزو نزمی و ئاوو هەواو کاریگەری لەسەر ئەو کۆمەڵگایە و لەسەر انیشتوانی و چالاکییە بازرگانییەکانی و باری تەندروستیان...هتد.
3- لایەنی ئابوری: لەڕوی چالاکی ئابوری و ئاستی ئابوری و ڕێژەی بێکاری و هەژاری و هۆکارەکانی و بەشداری کردنی ئافرەت لە چالاکی ئابوری.
4- لایەنی کۆمەڵایەتی: لەڕێی داب و نەریت و بەهاو پێوەری کۆمەڵایەتی و پەیوەندی نێوان تاکەکان و بوونی هاوکاری یان ململانێ لەنێوان تاکەکان و کێشە کۆمەڵایەتیەکانیان و ڕێژەی تاوان و ئاستی گۆڕانکاری لەو کۆمەڵگایە و خێراییەکەی و تووێژو چینە بالاکان لە کۆمەڵگا کەسانی خاوەن بڕیار لە کۆمەڵگاو ئاستی کاریگەریان لەسەر تاکەکانی ئەو کۆمەڵگایەو ئاستی هاوکاری کردن لەگەڵیان و ئاشنا بوون بە دامەزراوە ئەهلی و حکومیەکان.
5- سامان و سەرچاوە سروشتیەکان لە کۆمەڵگادا و بواری سود وەرگرتن لێیان و ئەوەی دەتوانرێت بەرهەم بهێنرێت لێیان و بەکاربهێنرێت لە پێناو چارەسەر کردنی کێشەکان.
6- کێشەکانی ئەو کۆمەڵگایەو هۆکارەکانی و پێداویستییە پڕنەکراوەکان لەو کۆمەڵگایەو هۆکارەکانی.

واتە ئامانج لە دراسە کردن بریتییە لە ئاشنابوون بە واقعی ئەو کۆمەڵگایەو سروشتی ئەو کۆمەڵگایە بەمەبەستی بەکارهێنانی لە پێناو خزمەتکردنی تاکەکانی کۆمەڵگاکەدا.

ئامرازەکانی دراسەکردن :-

1- سجلات و وثـائق و احصائات کە پسپۆڕی کۆمەڵایەتی یان ڕێکخەری کۆمەڵایەتی دەتوانێت سودی لـێوەربگرێت لە کۆکردنەوەی زانیاری لەسەر ئەو کۆمەڵگایەی کە دەیەوێت دراسەی بکات.

2- دراسات سابقە تویژینەوەکانی پێشوو کە پێشتر لەسەر ئەو کۆمەڵگایە ئە نجام درابێت ئەمانەش بەمەبەستی گەڕاندنەوەی یان بەفیڕۆ نەدانی کات و هێزو توانا.

3- چاوپێکەوتنی ڕەسمی و نا ڕەسمی.

2- دەست نیشانکردن (تشخیص) :-

لەبەر ڕۆشنایی ئەو زانیاریانەی کە پسپۆڕی کۆمەڵایەتی لە بواری خزمەتگەیاندن بە کۆمەڵگا کۆی دەکاتەوە لەسەر ئەو کۆمەڵگایەی کاری لەگەڵ دەکات پسپۆڕی کۆمەڵایەتی هەڵدەستێ بە دیاری کردنی ئەو پێداویستیانەی کۆمەڵگا کە پڕنەکراوەتەوەو ئەو کێشانەی کە تاکەکانی ئەو کۆمەڵگایە بەگشتی پێوەی دەنالێنێت لەلایەک و لەلایەکی تر دەست نیشانکردنی سەرچاوە مادی و مرۆییـەکانی کۆمەڵگا کە دەتوانرێت سودی لـێ ببینرێت لـە چارەسـەرکردنی ئـەو کێشـانەو پڕکردنـەوەی ئـەو پێداویستیانە ، لەلایەکی تر دیاری کردنی ئامادەباشی تاکەکانی کۆمەڵگا بۆ کارکردن لەم پێناوەدا و دیاری کردنی ئاستی هەست کردنیان بەلێپرسیارێتی بەرامبەر ئەو کۆمەڵگایە و کێشەکانی و پاشـان دانانی ڕیزبەندی بۆ کێشەکان لەڕووی گرنگی و مەترسیداریتی و لەلایەکی تر ڕیزبەندی کـردن بـۆ سەرچاوە مادی و مرۆییەکان کە دەتوانرێت بخرێتە گەڕ لەم پێناوەدا.

3- پەیوەندی کردن بە دانیشتوانی کۆمەڵگا :-

پەیوەندی کردنی پسپۆڕی کۆمەڵایەتی بە دانیشتوانی کۆمەڵگا بۆ سێ مەبەستە :-

1- بۆ کۆکردنەوەی ڕاستی و زانیاریـیەکان و ئاشنا بوون بەواقعی ئەو کۆمەڵگایەو ناسینی پسپۆڕی کۆمەڵایەتی و ڕۆڵی.

2- بۆ بەشداری کردن لە داڕشتنی پلان و دانانی چارەسەری گونجاو بۆ بەرو ڕوبوونەوەی پێداویستی کۆمەڵگا و چارەسەرکردنی کێشەکانیان و هێنانەدی ئاما نجەکان.

3- ڕونکردنەوەی زانیاریەکان و تێگەیاندنی ئەو واقعەی کە ئێستا هەیانەو دیاری کردنی ئەو ڕوەی کە ئاراستەی بۆ دەکەن بەرەو کوێ بچێت. واتە چۆن پلان دابنێن بۆ داهاتوودا.

ئامرازەکانی :-

بریتییە لە کۆبونەوەو محاظرات و ندوات و مؤتمرات و هەموو ئامرازەکانی بیستراوو بینـراوو هۆکاری ڕاگەیاندن.

كه ئەمەش اعتماد دەكاتە سەر قەبارەی كۆمەڵگاو ژمارەی دانیشتوانی و ئاستی ڕۆشنبیری و هۆشیاریان بەڵام باشترین هۆكاری پەیوەندی كردن لەڕێگای (قادە شعبین) و ئەمەش بەهۆی :

1- **ئەگەر هاتوو ژمارەی دانیشتوانی ئەو كۆمەڵگایە زۆربێ پسپۆڕی كۆمەڵایەتی ناتوانێ پەیوەندی بكات بەهەموویان بۆیە باشترین چارەسەر پەیوەندی كردنە بەم پێشەوایانە .**
2- **ئەگەر هاتوو كۆمەڵگاكە ناچوونیەك بێت ئەمە كێشە بۆ پسپۆڕی كۆمەڵایەتی دروست دەكات و باشترین چارەسەر پەیوەندی كردنە بەم پێشەوایانە .**
3- **كاریگەری كردن لەسەر ئەم پێشەوایانە ئاسانترە چونكە ژمارەیان كەمە .**
4- **ئەم پێشەوایانە نمونەی ئەو كۆمەڵگایەن بۆیە توانای كاریگەریان لەسەر تاكەكانی كۆمەڵگا ئاسانترەو توانای قەناعەت پێكردنیان باشترە .**
5- **ئەم پێشەوایانە باشتر لە تاكەكانی كۆمەڵگاكەیان تێدەگەن و باشتر پێداویستی و كێشەكانیان دەزانن و بۆیە دەزانن چۆن و بەچ ئامرازێك كاریان لەگەڵ بكەن .**

کۆمەڵ (گروپ –الجماعه- Group)

گروپ: بریتییه له کۆبونەوەی دوو تاك یان زیاتر كه ئاما نجی هاوبەشیان هەیه و هەریەكەیان پۆڵو پێگەیان هەیه هەست كردن به إنتمائیان هەیەو هەست به گرنگی كەسی بەرامبەری دەكەن.

له بواری خزمەتگەیاندن به كۆمەڵ ئەم گروپه دروست دەكرێت بەمەبەستی:-

1- وەك پاڵپشتێكی دەرونی بۆ تاكەكانی ئەو گروپه و كەم كردنەوەی پاڵە پەستۆكان لەسەریان.
2- زیادكردن و گەشه پێكردنی هێزو تواناكانیان و ئەزمونیان.
3- دروست كردنی گۆڕانكاری له كۆمەڵگاو زیادكردنی بەرهەمیان.

خەسڵەتەكانی گروپ لەبواری خزمەتگەیاندن به كۆمەڵ:-

1- هەمان كێشەیان هەبێت تاكەكانی ئەو گروپه لەروی گشتی و تاییەتی.
2- ژمارەیان دیاری كراوبێت بەجۆرێك كه له (5-10) كەمتر نەبێ و له (20-25) زیاتر نەبێ.
3- كاتی چاوپێكەوتنەكانیان دیاری كراوه كه ماوەی (50-90) دەقه دەخایەنێتو یان هەفتەی جارێك یان دووجار زیاتر نەبێ. هەرچەندە ئەمە بەگوێرەی شێوازی كاركردنی دامەزراوەكه دەگۆڕێت.
4- شوێن دیاری كراوبێت واتە له دامەزراوەیەكدا بن و هەموو پێداویستییەكی مادی و مرۆیی ئاماده كراوبێت بۆ كاركردنیان.
5- ئاما نجی هاوبەشیان هەبێ بەجۆرێك تاك ئامادەبێ بەشێك له ئاما نجه تاییەتەكانی بەخت بكات له پێناو ئاما نجی گشتی ئەو گروپه و رۆحی انتمائیان بەهێز بێت بۆ ئەو گروپه.
6- شێوازی دانیشتنیان بازنەیی بێت تاوەكو بواری كارلێكی رووبەرو هەبێ لەنێوان ئەو تاكانەدا. وپەیوەندی كۆمەڵایەتیان ئەوەنده بەهێز بێت كه ئەو پەیوەندیانه ئاما نجی كۆتایی بێت نەك ئامرازبێت بۆ هێنانەد ئاما نجێك.
7- ئامرازی كۆنترۆڵی تاكەكان هەبێ كه لەلایەن ئەو گروپه پەیڕەو بكرێت.

قۆناغەكانی دروست بوونی گروپ لەبواری خزمەتگەیاند به كۆمەڵ:-

1- قۆناغی دروست بوونی گروپ:-

لەم قۆناغەدا تاكەكان ترسان هەیه له دروست بوونی ئەو گروپەو ئەمەش رەنگ دانەوەی دەبێ لەسەر رەفتارو هەڵسوكەوت و پەیوەندی كردنیان به یەكەوه بەجۆرێك كه تاكەكان تا رادەیەك دوردەكەونەوه له سروشتی خۆیان و هەوڵ دەدەن كەم بدوێن و كەم بجوڵێن و شاراوەبن و زانیاری نادەن لەسەر خودی خۆیان و زیاتر هەوڵ دەدەن زانیاری وەرگرن لەسەر تاكەكانی ترو لەسەر گروپەكەو ئاشنابن بەرامبەر به گروپەكه و لەلایەكی ترەوه بون به ئەندام لەو گروپەدا ترس لەلایان دروست

دەکات چونکە نازانن چییە و مەرجەکانی چییە و شێوازی یارمەتی دانیان چۆن دەبێ و ئەرک و مافەکانیان چییەو ئاما نجیان چییە. بەڵام لەهەمان کاتندا جۆرێك لە حەزیان لادروست دەبێ بۆ بوون بە ئەندام لەو گروپەدا تاوەکو چارەسەری کێشەکانیان بکەن و ئەزمونی تازە وەربگرن و گەشە بەخودی خۆیان و تواناکانیان بدەن و وەك جۆرێك لە کات بەسەربردن سەیری دەکەن یان بەمەبەستی تاقیکردنەوەی ئەزمونێکی تازە دەبێ لایان و لێرەشدا ڕۆڵی پسپۆڕی کۆمەڵایەتی دەردەکەوێت کەچ ئامرازێك بەکاربهێنێ بۆ ڕاکێشانی ئەو تاکانە بۆ ئەو گروپەو ئەمەش خۆی دەبینێتەوە لە شێوازی نمایش کردنی بەرنامەو چالاکیەکان و دروست کردنی متمانە لەلای ئەو تاکانە.

2- قۆناغی بەهێزی و حوکم کردن :-

لێرەدا تاکەکان زانیاریان لەسەر یەکتری کۆکردۆتەوەو یەکتری دەناسن و شارەزای تا ڕادەیەکی یەکتر بوون و ئەزانن تاکەکانی تری گروپەکە کێن بۆیە لێرەوە هەر تاکێك هەوڵ دەدات دەسەڵاتی خۆی بەکاربهێنێ بۆ پاڕێزگاری کردن لەمانەوەی و قبوڵ کردنی لەلایەن تاکەکانی تر لەو گروپەدا. وبەمەش هەوڵ دەدات هێزو تواناکانی خۆی دەربخات و ڕۆڵی پێشەواو سەرکردە ببینێت ڕێزی خۆی بسە پێنێ لەو گروپەدا.

لێرەوە ڕۆڵی پسپۆڕی کۆمەڵایەتی دەردەکەوێ کە چۆن یارمەتی ئەو تاکانە بدات کە لە شێوازی بەکارهیچنانی دەسەڵاتیان تێبگەن و بزانن مافەکانی خۆیان و تاکەکانی تر چییەو چۆن ڕێزی لێدەگرێت بەجۆرێك کە پێشێل نەکرێت و سنوری مافی تاکەکان پاڕێزراو بێت.

3- قۆناغی پەیوەند راست و دروست لەنێوان تاکەکاندا :-

لێرەدا تاکەکان زیاتر تێکەڵاو دەبن لەگەڵ یەکتری و پەیوەندی هاوڕێیەتی لەنێوانیان دروست دەبێ و سروشتی ڕەفتار دەکەن بێئەوەی خودی خۆیان بگۆڕن چونکە ترس و دڵە ڕاوکێیان کەمتر دەبێ بەرامبەر بە گروپەکە وەك خێزانی خۆیان سەیری ئەو گروپە دەکەن و بەمەش بواری زیاتریان بۆ دروست دەبێ بۆ ئە نجامدانی حەزو ئارەزوەکانیان و هەست بە ئارامی دەکەن و زیاتر ئامادەییان تیادەبێ بۆی گۆڕان کاری بکەن لەخودی خۆیان و لە ئاڕاستەکانیان و لەبیرو بۆچونەکانیان و ئەمانەش یارمەتییان دەدات بۆ چارەسەر کردنی کێشەکانیان.

4- قۆناغی انتقالی :-

لێرەدا ئازادی تاکەکان زیاتر دەبێ و زایاتر بواری گوزارشت کردنیان دەبێ لە خودی خۆیان و زیاتر ئامادەن بۆ ئە نجامدانی شێوازی ڕەفتاری تازەو بدیل کە فێری بون و ئاستی کارلێکی کۆمەڵایەتی لەنێوان ئەو تاکانە بەهێز دەبێ و زیاتر هەوڵ دەدەن بەمەبەستی ڕێکخستنی خودی خۆیان و گروپەکە بەگشتی و شێوازی سەرکردایەتی دیموکراتی دەبێ ڕۆڵەکان دابەش دەکرێت و ئەرکیان دیاری دەکرێت و کێشە ناوخۆییەکانی گروپەکە کەمتر دەبێ و توانای بڕیاردانی ڕاست و دروستیان زیاتر دەبێ ئامادەبونیان بۆ بەشداری کردن لە کارو چالاکی و بەرنامەو پرۆژەکان زیاتر دەبێ.

5- قۆناغی کۆتایی هاتن بە گروپەکە :-

ئەم قۆناغە لەهەموو قۆناغەکانی پێشوو قورستر و تیایدا تاکەکان ئامادەن بۆ جیابونەوە لە گروپەکەو بەلام لێرەدا کۆمەڵێک کێشە سەرهەڵدەدات بەتاییەت کاتێک تاکەکان نایانەوێ جیابنەوە لەو گروپەو زیاتر ئارەزوی مانەوە دەکەن لەو گروپەدا بەمەش پسپۆڕی کۆمەڵایەتی ئەبێ هەوڵی زیاتر بدات تاوەکو تێیان بگەیەنێ کە دروست بوونی ئەم گروپە بۆ ماوەیەکی کاتی بووەو مەبەست لێی تەنها کۆتایی هێنان بووە بە کێشەکە و لەگەڵ کۆتایی هاتنی کێشەکەش گروپەکە کۆتایی پێدێت.

پرۆسەکانی خزمەتگەیاندن بە کۆمەڵ :-

أ) دراسە کردن :-

واتە کۆکردنەوەی ڕاستی و زانیاریەکان لەسەر گروپەکە بەگشتی و ئەندامەکانی ئەو گروپە یەکە بە یەکە بەتاییەتی و لەسەر کێشەکەیان و پێداویستییەکانیان ئەمەش لەڕێگای تێبینی کرن بە بەشداری کردن و تۆمارکردنی زانیاریەکان و فۆرمی زانیاری و تێبینی کردن و چاوپێکەوتنانەی ئە نجام دەدەرێت لەگەڵ ئەو گروپە لەم ڕوانەوە :

1- تەمەن، ڕەگەز، پیشە، ئارەزوو هێزو تواناکانیان : باری ڕۆشنبیری و تەندروستی و ئابوری و کۆمەڵایەتی و باگراوندی کۆمەڵایەتی ئەو تاکانە. (ئەمە لەڕووی تاکەکان).
2- لەڕووی گروپەکە : میژوی دروست بوونی ئەو گروپە کەی دروست بووە، کێ دروستی کردووە، ئاما نجی لە دروست بوونی چییەو لەچ قۆناغێکدایە.
3- زانیاری لەسەر گروپەکە لەروی چ تویژێکە و چ چینێکە و کێشەکەیان لەڕوی گشتی و تاییەتی چییەو جۆری پەیوەندی و کارلێکی کۆمەڵایەتی نێوان تاکەکان چۆنەو لەچ ئاستێکدایەو گروپە لاوەکیەکان کێن و لەسەر چ بنەمایەك دروست بوون.

4- زانیاری لەسەر بەرنامەکان: بەرنامەکان چین و تا چەند تاکەکان ئارەزویان هەیە لەو بەرنامانەو چۆن پلانی بۆ دادەنێن و چۆن ڕۆڵەکان دابەش دەکەن و امکانیاتی ماددییان چەندە بۆ ئە نجام دانی ئەو بەرنامانە.

ب) قۆناغی پلان دانان و جێبەجێ کردنی:-

ئەم قۆناغە بەگوێرەی ئاما نجی گروپەکەو تاکەکان و دامەزراوەکەو پسپۆڕی کۆمەڵایەتی دادەڕێژێت و بەهەموو ئەم لایەنانەش جێبەجێ دەکرێت و ئەم پلانەش لەشێوەی بەرنامەی هەمە جۆردا دەبێ.

جـ) قۆناغی هەڵسەنگاندن:-

لێرەدا هەڵسەنگاندن دەکرێت بۆ:-

1- ئاستی گەشەکردنی گروپەکەو لەچ قۆناغێکدایە و جۆری پەیوەندی و کارلێکی کۆمەڵایەتی نێوان تاکەکان گەیشتۆتە چ قۆناغێك.

2- ئەو ئامرازو کەرەستەو شێوازانەی پسپۆڕی کۆمەڵایەتی بەکاری هێناون، کاتی مامەڵەکردنی لەگەڵ ئەو گروپەدا.

3- پلان و بەرنامەکان و دیاریکردنی ئاستی سەرکەوتن و شکست هێنانی و هۆکارەکانی.

وە ئەم قۆناغانە هاوبەشن و بەیەکەوە بەستراون بەجۆرێك لەهەر قۆناغێکدا هەموو قۆناغەکان جێبەجێ دەکرێت.

بەرنامە:-

بریتییە لەو چالاکیانەی کە تاکەکانی ئەو گروپە ئە نجامی دەدەن بەمەبەستی هێنانەدی ئاما نجەکانیان کە خۆی دەبینێتەوە لە چارەسەری کێشەکانیان و پڕکردنەوەی پێداویستیەکان.

پێکهاتەکانی بەرنامە:-

1- ناوەڕۆکی بەرنامە:- بریتییە لە حەزو ئارەزووی تاکەکانی ئەو گروپە.

2- ئامرازی دەربڕینی لە بەرنامەکان:- بریتییە لە بەرنامە کۆمەڵایەتی و هونەری و وەرزشی و تەندروستی و هۆشیاری و ڕۆشنبیری و کات بەسەربردن... هتد، وەك (ئاهەنگ، نمایش، شانۆ، وێنە، وەرزش بەهەموو جۆرەکانی، گفتوگۆو سیمینارو محاڤرات ...هتد).

3- ڕێگای دەربڕین لە بەرنامەکان:- بریتییە لە ڕۆڵی پسپۆڕی کۆمەڵایەتی و تاکەکانی ئەو گروپەو ئەرك و فەرمانەکانیان لەجێبەجێ کردنی بەرنامە.

پوختەی بابەتەکە

ڕۆڵی سەرچاوە مرییەکان لە دوبارە ڕێکخستنەوەی کۆمەڵگادا

ئافرەتی ئیش کەر بە نموونە

ئافرەت دادەنرێت بە بەنرختترین ئەو سەرچاوە مرۆییانەی کە لە هەر کۆمەڵگایەکدا بوونی هەیە بەهۆی گرنگی ڕۆڵەکانی کە دەیبینێ، لەلایەك هەڵدەستێ بە دابین کردنی سەرچاوەی مرۆیی پێویست بۆ پارێزگاری کردن لە مانەوەی کۆمەڵگا لەڕێگای پرۆسەی منداڵ بوون، ولەلایەکی تر گرنگی ڕۆڵی لەڕوی دروست کردنی بنیادی کەسێتی مرۆڤ لەڕێگای پرۆسەی پەروەردەو پێگەیاندنی کۆمەڵایەتی.

بەڵام زۆرترین گرنگی ئافرەت دەردەکەوێت لەوەدا کە هەر کۆمەڵگایەك بیەوێت دوبارە خۆی ڕێکبخاتەوە کە ئەوەش هاوشێوەی پرۆسەی گۆڕانی کۆمەڵایەتی مەبەستدارەو پرۆسەی چاکسازی و گەشەکردنی کۆمەڵایەتییە ئەو کۆمەڵگایە ناتوانێت تەنها لەسەر یەك قاچ هەنگاو بنێتوبەشی گەورەی سەرچاوە مرۆییەکانی پشت گوێ بخات کە بریتییە لە (ئافرەت) کە ئەمەش ڕاستیەکی هەست پێکراوەو ناتوانرێت بە هەند وەرنەگیرێت بەتاییەتی کە ئافرەت توانیویەتی لەچوار چێوەی کۆمەڵایەتی دەرچێتو بەشداری بکات لەهەموو بوارەکانی ژیانی کۆمەڵایەتیو ئابوریدا تا گەیشتنی بە پێگەی دەسەڵاتی بڕیاردان لە کۆمەڵگادا.

بۆیە هەر کۆمەڵگایەك بیەوێت ئاشتی گوزەران و ژیانی بڕەو پێبدات پێویستە هەست بە فێرکردن و مەشق پێکردنی ڕاست و دورستی ئافرەت بەمەبەستی دڵنیابوون لە بەشداری کردنی لە ژیانی پیشەیی و زیادکردنی توانای بەرهەم هێنانی لەم کۆمەڵگایەدا ئەمەش بابەتی سەرەکی ئەم تێزەیە کە باس لەچۆنیەتی یارمەتی دانی ئافرەت دەکات بەمەبەستی بەشداری کردنی لە پرۆسەکانی دوبارە ڕێکخستنەوەی کۆمەڵگادا.

ئەم تێزە پێك هاتووە لەدوو لایەن، لایەنی تیۆری، کە سێ بەش لەخۆ دەگرێتو لایەنی پراکتیکی کە دوو بەش لەخۆ دەگرێت. بەم شێوەیەی لای خوارەوە:

بەشی یەکەم:- لەچوار باس پێك دێت:

باسی یەکەم: چوارچێوەی گشتی توێژینەوەکەیە.

باسی دووەم: دیاری کردنی چەمك و زاراوەکانە.

باسی سێهەم: توێژینەوەکانی پێشو کە تاییەتە بە بابەتی تێزەکە.

باسی چوارەم: تیۆری بەکارهاتووە لەم توێژینەوەیە.

بەشی دووهەم:- لەدوو باس پێك هاتووە:

باسی یەکەم: تایبەتە بە سەرچاوە مرۆییەکان لەڕوی خەسڵەت و گرنگی و پلان دانان و مەشق پێکردن و گەشە پێکردنی ئەو سەرچاوە مرۆییانە.

باسی دووەم: تایبەتە بە ئافرەت لەڕووی کورتەیەکی میژوویی لەسەر ئافرەت و ڕۆڵەکانی (دایك، ژن، کەیبانوو، ئیش کەر)، و پاڵنەرەکانی کارکردنی ئافەرت، ئەو گرفتانەی کە ئافرەتی ئیش کەر ڕووبەڕووی دەناڵێنێ.

بەشی سێهەم:- لەدوو باس پێك دێت:

باسی یەکەم: تایبەتە بە ڕێکخستنی کۆمەڵگا لەڕووی سەرهەڵدان و ئامانج و فەلسەفەو پەرەنسیب و بیردۆزەکانی و پرۆسەکانی و ئامرازەکانی و ئامێرەکانی سەرەکی و لاوەکی.

باسی دووەم: بریتییە لە بەیەکەوە بەستنی هەردوو گۆڕاوەکە کە بابەتی تێزەکەیەو بریتییە لە کاری ئافرەتی ئیش کەر لە دوبارە ڕێکخستنەوەی کۆمەڵگادا.

بەشی چوارەم:- لایەنی تیۆرییە کە لە دوو باس پێك دێت:

باسی یەکەم: چوارچێوەی مەنهەجی توێژینەوەکەیە لەڕوی ڕێبازی توێژینەوەکەو دیاری کردنی نمونەی توێژینەوەو هەڵبژاردنی ئامرازە ئاماریەکان و گریمانەکان.

باسی دووهەم: خستنەڕوی خشتەکان و هێما شیکردنی زانیاریەکان.

بەشی پێنجەم:- لە سێ باس پێك دێت:

باسی یەکەم: شیکردنەوەی زانیاریەکان.

باسی دووهەم: گەیشتنە بە ئە نجام لەڕێگای گریمانەکان و ئەم تێزە کۆتایی دێت بە پێشکەش کردنی کۆمەڵێك پێشنیارو ڕاسپاردیە.