

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية

شعبة العلوم السياسية

تخصص: تنظيم سياسي وإداري

التمكين النسوي في المراكز القيادية الإدارية وفق مدخل السقف الزجاجي (دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة)

إعداد الطالبة: إشراف الأستاذ:

د. بارة سمير

بكاكرة مريم

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	لقب وإسم الأستاذ
رئيسا	د/ بن كادي حسان
مشرفا	د/ بارة سمير
مناقشا	د/ بابا عربي مسلم

نوقشت وأجيزت يوم: 2019/06/18

السنة الجامعية: 2019/2018

شكر وعرافان

حمدا وشكرا لله سبحانه وتعالى الذي أعانني على إنجاز هذه الدراسة،

ولقوله صل الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لا يشكر "

أقدم شكري الخالص للدكتور " بارة سمير " على ثقته بي وتشجيعه لي وعلى توجيهاته وارشاداته ونصائحه القيمة التي على ضوئها تم إنجاز هذه الدراسة.

كما أقدم شكري إلى الأساتذة الذين سأنال شرف مناقشتهم لبحثي

لكل أساتذتي في قسم العلوم السياسية

لكل هؤلاء تقديرا وعرافانا

الاهداء

أهدي هذا العمل إلى والدي الحبيين أطال الله في عمرهما وحفظهما ورعاهما
وأرضاهما عني

إلى إختوتي وأختواتي كل واحد بإسمه وكل الأقارب والأصدقاء

إلى كل زملائي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

إلى كل طالب علم بذل جهده في طلب العلم ابتغاء مرضاة الله

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل وإلى كل من يعرف بكاكرة مريم من
قريب أو بعيد

مريم

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع تمكين المرأة، وهو المعطى الذي هيمن على تفكير القادة السياسيين والباحثين الأكاديميين على حد سواء في تسعينات القرن العشرين، وقد تجلّى ذلك في الزخم الهائل من دراسات الجندر من جهة، وكذا اعتبار موضوع تمكين المرأة من أولويات الأجندة الدولية في مختلف النقاشات الرسمية للمنظمات الدولية (الحكومية وغير الحكومية).

وقد انعكس هذا التوجه الدولي على اهتمامات الحكومات على مستوى الدول، ومن بينها الجزائر، حيث شهدت الساحة الجموعية في الجزائر العديد من المطالبات بالتمكين السياسي والاقتصادي والقيادي للمرأة، وهو الامر الذي أدى بالنظام الجزائري إلى الانفتاح على الموضوع، إلا أن الطريق لا يزال تعترضه العديد من العقبات والتحديات، وهو ما يمكن دراسته في إطار ما يسمى " نظرية السقف الزجاجي " التي تبحث في العوائق التي تحول دون وصول المرأة إلى المناصب القيادية.

الكلمات المفتاحية: الجندر، نظرية السقف الزجاجي، تمكين المرأة، جامعة، المراكز القيادية، النصاب العليا، المرأة.

Abstract:

This study aims to shed light on reality of women's empowerment, which has dominated the thinking of both political leaders and academic researchers in the second half of the twentieth century, as reflected in the enormous momentum of gender studies on the one hand, and the issue of women's empowerment as a priority of the international organisations (governmental and non-governmental).

This international trend was reflected in the concerns of governments at the state level, including Algeria, where the community arena in Algeria witnessed many demands for women's political, economic and leadership, which led to the Algerian regime opening up to the subject, but the road is still blocked by many obstacles and challenges, which can be studied within the framework of the so-called " glass ceiling theory " .

Keyword: gender, glass ceiling theory, women's Empowerment, university, leadership centers, senior position, women.

مقدمة

أصبح الآن الحديث عن المرأة وضرورة تحقيق تمكينها هو الأرضية الأساسية لبناء مجتمعات واقتصاديات تنافسية ومتينة بشكل مستدام، وعلى الرغم من التقدم المحرز لازالت المرأة تواجه التهميش والتمييز والاقصاء، حتى وان كانت المساواة بين المرأة والرجل هي أحد المبادئ العالمية التي يقرها المجتمع الدولي، إلا ان الممارسات الواقعية تظهر اختلاف ما يجب ان يكون، ومن هنا جاءت أهمية وضع إطار تشريعي منظم من اجل وضع الضوابط المساعدة على تنظيم عملية تمكين المرأة وإعطائها مكانتها ليتسنى لها القيام بدورها باقل عدد ممكن من الحواجز والمساهمة في التنمية المستدامة للاقتصاديات .

ولقد احتلت قضية المرأة وتمكينها مكانة كبيرة ومتقدمة في اهتمامات المجتمعات، حتى وصلت اليوم إلى درجة مرموقة من القيادة وتولي المهام في مختلف أركان الحياة العامة، حيث ناضلت في مختلف الأزمنة والعصور من أجل الحصول على حقوقها ووصولها إلى حريتها البناءة التي من خلالها تستطيع أن تشارك الرجل وتتقاسم معه كافة المهام والأعباء في مختلف مفاصل الحياة ابتداء من إدارة أسرتها وحتى مجتمعها وصولاً إلى توليها المناصب القيادية العليا أسوة بالرجل، إلا أن الواقع العملي يثبت أنه على الرغم من تسليح المرأة بحقيبة معرفية مهمة من خلال استفادتها من حقها في التعليم، وبالرغم من الحماية القانونية للمرأة وتكريس حقها في العمل كحق أنساني، إلا أن المرأة العاملة تبقى حبيسة معتقدات خاطئة الصقت بها وعراقيل مختلفة الأشكال تؤول دون إمكانية استفادة المؤسسة من طاقتها ومهاراتها .

ولعل من أبرز النظريات التي تفسر عدم تمكين المرأة هي نظرية السقف الزجاجي، هذه النظرية الخفية التي تبحث في العوائق التي تمنع من التقدم الوظيفي للمرأة العاملة وتمنعها من الوصول إلى المناصب القيادية.

أهمية الموضوع:

- تكمّن أهمية الموضوع في معالجة قضية حديثة من قضايا الساعة تتمثل في تمكين المرأة كأحد المفاهيم المستحدثة التي يتم تداولها وتوظيفها في الكثير من المجالات
- كما أن الموضوع يمس عنصراً مهماً دور المرأة في المجتمع والتي تمثل أكثر من نصف طاقة المجتمع الجزائري
- أن الدور القيادي للمرأة لا يقل أهمية عن أدوارها الأخرى في الأسرة والمجتمع.
- دراسة واقع تمكين المرأة في الجزائر وبالأخص جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-

أهداف الموضوع:

- تهدف هذه الدراسة لرصد وتحليل واقع تمكين المرأة في الجزائر عامة وفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة بشكل خاص، بالإضافة إلى تسليط الضوء على المعوقات التي لا تزال تعيق رقي المرأة.

أسباب اختيار الموضوع:

إن طرح موضوع معين قصد البحث العلمي ليس عبثاً بل تمليه دوافع ومحفزات، وتكمن أسباب اختيار الموضوع في:

الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بالحقول المعرفية التي تخص المرأة
- الفضول في اكتشاف أهم المشكلات التي تحد من ممارسة المرأة للسلوك القيادي

الأسباب الموضوعية:

- الأهمية البالغة التي يحظى بها موضوع تمكين المرأة باعتباره أحد أهم الرهانات الإنسانية لترسيخ ثقافة حقوق الانسان وأضحى مقياس يقاس به تقدم الدول وتخلفها
- الوقوف على واقع التمكين النسوي في جامعة قاصدي مرباح ورقلة
- إثراء المكتبة العلمية
- الاهتمام المتزايد بقضايا المرأة وتفعيل دورها في التنمية الشاملة

الدراسات السابقة:

- دراسة للباحثة " نجاه صالح طراونة " بعنوان "واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية الرسمية والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " ، 2007، تطرقت الباحثة فيها الى إشكالية مفادها: ما واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية الرسمية وماهي المعوقات المؤثرة في تمكين المرأة ودورها الأكاديمي الإداري خاصة في مواقع صنع القرار . وانتهت الدراسة بأهمية التمكين الإداري للمرأة الاكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية واهمية اتباع أساليب تشجع على تمكين العاملين كتفويض السلطة

- هناك مسؤوليات كبيرة تقع على عاتق المرأة فهي بحاجة الى المزيد من الاستقلالية
- عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين لصالح الرجال وبعد المرأة عن مراكز صنع القرار
على الرغم من الاهتمام الخاص الذي حازت عليه المرأة لا تزال الصورة التقليدية التي
يتبناها المجتمع عن دور المرأة
- **سهام موفق، سميرة هيشر، "المرأة العاملة والمناصب القيادية" دراسة نظاهرة السقف
الزجاجي "جوان 2015، تطرقت الباحثة الى الإشكالية التالية: كيف تساهم ظاهرة السقف
الزجاجي في منع المرأة من الوصول للمناصب القيادية؟ وقد خلصت الى النتائج التالية:**
- على المؤسسة إذا أرادت تنمية قدراتها التنافسية والعمل على تحسينها يجب عليها
الاهتمام بالمرأة وإزالة كافة العراقيل التي تمنعها من استثمار كافة مهاراتها وقدراتها والتي
من أبرزها ظاهرة السقف الزجاجي
- الاهتمام بهذه الظاهرة اهتمام جدي وان تعمل على تشخيص أسبابها وذلك بغية
التخفيف منها وبالتالي تجنب آثارها
 - **منيرة سلامي "المرأة واشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر" ديسمبر 2016، تطرقت
الباحثة الى الاشكال التالي: هل الاستراتيجيات المتبناة والبرامج المطبقة كافية لتحقيق
تمكين المرأة في الجزائر وكيف انعكست تلك البرامج على مؤشرات تمكينها؟ وخلصت
الدراسة الى: ان الجزائر قامت بتوقيع جملة من المعاهدات والاتفاقيات التي تنظم عمل
المرأة وتحد من ظاهرة التمييز الممارس ضدها ومن اهم الاتفاقيات اتفاقية سيداو والتي
كان لها الأثر على وضع المرأة في الجزائر من خلال ادراج تعديلات على الدستور
وبعض القوانين، بالإضافة الى اتخاذ العديد من القرارات المهمة لصالح المرأة في الجانب
السياسي من خلال العمل بنظام الكوتا، وبالرغم من كل هذه الإنجازات لصالح المرأة إلا
انها لازالت تواجه العديد من العوائق التي تحول دون إمكانية تحقيق تمكينها**
- الإشكالية:**

كيف يمكن تفسير تمكين المرأة في جامعة ورقلة من خلال نظرية السقف الزجاجي؟

التساؤلات الجزئية:

1. ما المقصود بالتمكين النسوي والسقف الزجاجي؟
2. ماهي المقومات الأساسية لتمكين المرأة؟
3. فيما تتمثل المعوقات التي تعترض تحقيق التمكين النسوي؟

4. ما واقع التمكين النسوي في جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟

حدود الإشكالية:

الحدود المكانية: بالنسبة للحدود المكانية للدراسة فهي جامعة ورقلة.

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية في متغير التمكين النسوي وتفسيره وفق نظرية السقف الزجاجي.

الحدود الزمانية: تتمثل الحدود الزمانية في المدة من شهر نوفمبر 2018 إلى شهر ماي 2019.

الفرضيات:

1. تستطيع المرأة تقلد جميع المناصب باختلاف مستوياتها في الهيكل التنظيمي دون تمييز بينها وبين الرجل
2. تقدم نظرية السقف الزجاجي تفسير تعيين المرأة في المراكز القيادية في جامعة ورقلة
3. تعترض العادات والتقاليد تمكين المرأة

الإطار المنهجي:

يعتبر المنهج ركنا أساسيا لدراسة أي ظاهرة مهما كان نوعها وموضوعها وذلك لإعطائها صيغة أكثر علمية وموضوعية والواضح أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث إتباع منهج معين، لذا اعتمدت الدراسة على 4 مناهج:

1. **المنهج الوصفي التحليلي:** هو طريقة من طرق الإحاطة بالظاهرة بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة، تم الاعتماد عليه في وصف الظاهرة المدروسة من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، وقد تم استخدامه في الفصل الأول لتحليل المعلومات المتعلقة بالتمكين النسوي
2. **المسح التاريخي:** وذلك بمتابعة تطور ونشأة تمكين المرأة
3. **منهج دراسة الحالة:** هو المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء كانت فرد أو مؤسسة¹، تم استخدامه في الفصل الثاني في دراسة واقع التمكين النسوي في جامعة قاصدي مرباح ورقلة

¹ - محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي (المفاهيم، المناهج، الاقتراعات والأدوات). الجزائر:

4. **الاقتراب المؤسسي:** " يرى الاقتراب المؤسسي ان السياسة هي نتاج المؤسسات التي تستطيع ان تؤثر بشكل كبير في العملية السياسية، إلا انه ينبغي اخذ دور الافراد وقيمهم وكذلك السياق الثقافي والاجتماعي للمؤسسة بعين الاعتبار¹، استعنا به في البحث لدراسة مؤسسة جامعة قاصدي مرباح لقياس دور المرأة فيها ومدى تمكينها

أقسام الدراسة: لمعالجة الإشكالية ولتغطية الفرضيات اعتمدنا خطة تتكون من فصلين:

يعالج الفصل الأول التأسيس النظري والمفاهيمي للتمكين النسوي وذلك من خلال التعرف على الإطار المفاهيمي للتمكين النسوي، والمقومات الأساسية لتمكين المرأة، وبالإضافة إلى نظرية السقف الزجاجي، **ويتناول الفصل الثاني** واقع التمكين النسوي في الجزائر من خلال التطرق إلى الاستراتيجيات المطبقة والسياسات المتبناة لترقية دور المرأة، ومؤشرات تمكين المرأة، وواقع تمكين المرأة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ومعوقات تمكين المرأة.

صعوبات الدراسة:

في إطار البحث والتحضير لإنجاز هذا الموضوع واجهتنا جملة من الصعوبات تتمثل أساسا في حداثة موضوع تمكين المرأة وقلة المراجع المهمة به خاصة الكتب، بالإضافة إلى المصطلحات المتلاصقة به كالنوع الاجتماعي والمشاركة وغيرها

¹ - نفس المرجع، ص124.

الفصل الأول:

التأصيل للنظري والمفاهيمي للتمكين النسوي

يعتبر موضوع التمكين النسوي من مواضيع الساعة التي استحوذت على اهتمام وتفكير الكثير من المفكرين والممارسين حيث احتل مصطلح تمكين المرأة مكانة متميزة في الأجندة العالمية خلال تسعينات القرن العشرين، حيث يتناول هذا الفصل مجموعة من العناصر التي يمكن من خلالها اتخاذ خطوات في اتجاه التمكين للمرأة، ويندرج ضمن هذا الفصل ثلاث مباحث وهي:

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتمكين النسوي
- المبحث الثاني: المقومات الأساسية لتمكين المرأة
- المبحث الثالث: نظرية السقف الزجاجي

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتمكين النسوي

شكل موضوع التمكين بصفة عامة وتمكين المرأة في كل جوانب الحياة بصفة خاصة منذ أواخر القرن العشرين محور اهتمام المجتمع الدولي، حيث سنتطرق في هذا المبحث الى توضيح مفهوم التمكين النسوي من خلال تقديم مدلوله وإلى جملة من الأساسيات المرتبطة به

المطلب الأول: تعريف التمكين

❖ من الناحية اللغوية ارتبط هذا المفهوم بمعنى التقوية والتعزيز فهو مصدر من الفعل "مكن" ومكنه من الشيء جعله سلطانا وقدرة، جعله يتمكن منه وفيه.

ومن التمكين تقول العرب: "إن بني فلان لذو مكنة من السلطان، أي تمكن، وتسمي العرب موضع الطير مكنة لتمكن الطير فيه، والمكانة هي المنزلة عند الملك والجمع مكناء، وتمكن -تمكن".¹

-وقد وردت كلمة التمكين بمشتقاتها في القرآن الكريم بدلالات مختلفة في أكثر من أية قرآنية تشير إلى تعدد غاياته ومجالاته، من بين هذه الدلالات تم التمييز بين صيغتين من صيغ التمكين:

أ- التمكين للإنسان في الأرض (الوظيفة الاستخلافية): في قوله تعالى: "ولقد مكناكم في الأرض وجعلنا لكم فيها معاش قليلا ما تشكرون....." أية 10 من سورة الأعراف.

ويندرج ضمن هذا المستوى تمكين المال والقوة والنسل في قوله تعالى: "ولقد مكناهم فيما إن مكناكم فيه... الأحقاف الآية 26.

ب- التمكين لدين الله: في قوله تعالى: "وعد الله الذين ءامنوا منكم وعملوا الصالحات ليستخلفنهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم وليمكنن لهم دينهم الذي ارتضى لهم وليبدلنهم من بعد خوفهم أمنا...."سورة النور الآية 55.

- وكلمة التمكين يقابلها في اللغة الإنجليزية كلمة empowerment والمستمدة وفقا للمصادر اللغوية من الكلمة اللاتينية (potere) وتعني ان يصبح الإنسان قادرا.²
- اما اصطلاحيا فقد تعددت تعريفات المفهوم:

¹-رضا احمد، معجم متن اللغة. بيروت: دار مكتبة الحياة، 1960، ص333.

²-فاطمة حافظ، مفهوم التمكين ومجالاته التداولية،

• يرى ناربان D. Naryan: أن للتمكين معاني تختلف باختلاف السياقات الثقافية والسياسية والاجتماعية ولا يمكن ترجمته بسهولة إلى كل الثقافات حيث يرتبط بمفاهيم مختلفة مثل القوة والذات والتحكم وسلطة الذات والاختيار الحر والحياة الكريمة ويرتبط ذلك بقدرة الفرد على الدفاع عن حقوقه والاستقلالية وصنع القرار الحر والحرية والوعي والقدرات، ويمكن أن يكون التمكين على المستوى الفردي والجماعي وقد يكون اقتصادي أو اجتماعي أو سياسي يمكن استخدامه للتعبير عن العلاقات داخل المنزل الواحد أو بين فئات المجتمع.

-يعرفه بيسفورد وكروفت (P. Beresford et s.croft) بأنه: عملية مرتبطة بالديمقراطية ويتضح ذلك من خلال المداخل الأساسية لتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية وحث المواطنين على قبول التصورات والمشاركة ، كما ان التمكين من الحقوق يضع في اعتباره الديمقراطية القائمة للوصول للعدالة والمساواة.

-كما عرفه روبرت آدمز (Robert Adams): على انه: "وسيلة يمكن من خلالها تمكين الأفراد والجماعات والمجتمعات من التحكم في الظروف وإنجاز الأهداف وتوفير القدرة على العمل لتحسين نوعية الحياة ويعني التمكين في العديد من الدراسات منح القوة بينما يركز في الخدمة الاجتماعية على الطريقة التي يمكن بها منح القوة للأفراد وبذلك يمكن تحقيق مصالحهم".¹

-يعرفه توماس وفيلتوز: (Thomas and velthous) على أنه: "يعتبر من الناحية النفسية مركبا تحفيزيا يتجلى في أربعة مدارك:

- ✓ المعنى Meaning: ويقصد بذلك إدراك الفرد لقيمة العمل الذي يقوم به.
- ✓ الكفاءة compétence: شعور الفرد بالكفاءة وثقته بقدرته على أداء المهام الموكلة إليه بمهارة عالية.
- ✓ الاستقلالية وحرية التصرف self déterminations: شعور الفرد بحريته في التصرف والمبادرة وفق تقديره الخاص.

¹-طلعت مصطفى السروجي، التنمية الاجتماعية من الحداثة إلى العولمة. مصر: المكتب الجامعي الحديث، 2009، ص ص 327-328.

- ✓ التأثير impact: وهي قدرة الفرد على تحديد مخرجات المنظمة والتأثير فيها.¹
- ✓ -كما يعرفه البنك الدولي على أنه: "تحسين قدرات الشخص أو الجماعة على صنع الخيارات أو تحويلها إلى أفعال ونواتج مرغوبة.

-تعرفه أماني مسعود: "القضاء على كافة أشكال عدم المساواة وضمان الفرص المتكافئة للأفراد وذلك يتحقق من خلال 3 محاور أساسية هي:

- ✚ العمل على إزالة كل معوقات عملية التمكين سواء كانت قانونية أو تشريعية أو اجتماعية المتصلة بالعادات والتقاليد والأعراف وغيرها من السلوكيات النمطية التي تضع الفئات المهمشة (النساء-الأقليات الاثنية والدينية....) أو الأقل في مراتب أدنى.
- ✚ استحداث هياكل ومؤسسات هدفها تفعيل السياسات والإجراءات والتشريعات المتبناة بهدف القضاء على مظاهر الاقصاء والتهميش وتتولى عملية التمكين.
- ✚ تزويد الفئات المهمشة بالمعارف والمعلومات والمهارات والموارد والقدرات على النحو الذي يكفل لها مشاركة فعالة، وفرصا متكافئة اقتصاديا ،اجتماعيا وسياسيا.²

المطلب الثاني: مفهوم التمكين النسوي

حسب ما جاء به مؤتمر المرأة في بكين عام 1995 ومؤتمر الأمم المتحدة العالمي للسكان والتنمية بالقاهرة عام 1994: "يعني استخدام القوة الذاتية للقيام بنشاطات مشتركة مع الآخرين لإحداث التغيير، علما أن هذا التمكين يشمل القدرة على اتخاذ القرارات واكتساب مهارات الوصول على الهدف"

-وحسب فينيسا جريفين -Vanessa Griffen: ما يعنيه التمكين بالنسبة لها أنه ببساطة مزيدا من القوة، والقوة تعني لها مستوى عالي من التحكم ومزيد من التحكم وإمكانية التعبير والسماع لها والقدرة على التعريف والابتكار من منظور المرأة والقدرة على الاختيارات الاجتماعية المؤثرة والتأثير في القرارات المجتمعية وليس فقط في المناطق الاجتماعية المقبولة لمكان المرأة، واعتراف واحترام كمواطن متساو وكيان انساني مع الآخرين والقوة

¹-حنان بنت عبد الرحيم الأحمدى، إيمان بنت مسعود أبو خضير، "دور مؤسسات التنمية الإدارية في تمكين القيادات النسائية من مواجهة تحديات القيادة": دراسة ميدانية على المشاركات في الحلقات التطبيقية في معهد الإدارة العامة. المجلد49، العدد4، ص ص 522-523.

²-أماني مسعود،"التمكين"، مجلة مفاهيم، العدد 22، أكتوبر 2006، ص ص 5-6-10.

تعني المقدرة على المساهمة والمشاركة في كل المستويات الاجتماعية وليست في مجرد المنزل¹

-تعرف اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (آسكو) تمكين المرأة بأنه: "تلك العملية التي تصبح من خلالها المرأة فرديا أو جماعيا واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علاقات القوة في حياتها فتكتسب الثقة والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل".²

-كما نصت المادة 13 من إعلان ومنهاج عمل بيجين لسنة 1995 على ما يلي: "عن تمكين المرأة ومشاركتها الكاملة على قدم المساواة في جميع جوانب حياة المجتمع، بما في ذلك المشاركة في عملية صنع القرار وبلوغ مواقع السلطة، أمور أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلم".³

تمكين المرأة يعني: حق المرأة في الاختيار واتخاذ القرارات في حياتها والتأثير في محيطها بما يناسب ظروفها الخاصة وظروف مجتمعها المحلي، حيث يهدف إلى تعزيز اعتماد النساء على أنفسهن وتحسين مكانتهن في المجتمع وتعظيم دورهن ومشاركتهن في الحياة العامة.⁴

مؤشرات قياس تمكين المرأة:

لخصت الأستاذة "عائشة التايب" هذه المؤشرات فيما يلي:

- الاعتماد على الذات في المجال الخاص وخارجه
- تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة بإقامة مصادر رزق خاصة داخل بيتها وخارجه وذلك من خلال السعي للنفذ لمصادر التمويل كالحصول على القروض والمساعدات الفنية والإدارية لإقامة المشاريع الخاصة في قطاعات الإنتاج المختلفة، وإدارة المرأة لمشروعها بنفسها مقابل تمتعها الكامل بعائداتها وحرية تصرفها فيه

¹أماني مسعود، نفس المرجع السابق، ص 10.

²فاطمة حافظ، نفس المرجع السابق

³-الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "التقرير الوطني للجزائر بيجين +15"، مقدم في إطار المؤتمر العربي الإقليمي لمراجعة بيجين +15، رابطة الهيئة العربية والكرامة والمركز الإنمائي للأمم المتحدة، القاهرة، 13-14 ديسمبر 2009، ص 29.

⁴-منور عدنان نجم، "دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية: دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 21، العدد 03، جويلية 2013، ص ص 245-246.

- المشاركة الواعية والفاعلة للمرأة في إدارة شؤون الأسرة والمجتمع عبر السعي للتمثيل المباشر (تبوء المناصب) وغير المباشر (المشاركة في الانتخاب وإبداء الرأي) في دوائر صنع القرار على المستويات الحكومية وغير الحكومية.
- حصول المرأة على أرقى درجات المعرفة والمهارات المختلفة في مجال قيادة الأسرة والمشروع الاقتصادي الخاص.
- إلمام المرأة بحقوقها القانونية والتشريعية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.¹

المطلب الثالث: نشأة مفهوم التمكين

ارتبط مصطلح تمكين المرأة بالتنمية ومر بثلاث مقاربات ، الأولى تتعلق بإدماج المرأة في التنمية (IFD) سنة 1973 والتي دعت لدعم إدماج المرأة للعمل في عدة قطاعات وتقلدها للمناصب ذات القرارات المؤثرة على تحسين شروط عمل المرأة ، كما حاول هذا النيار إحداث تغييرات قانونية وإدارية لضمان الإدماج الأحسن للمرأة في النظام الاقتصادي، ونظرا لعدم وجود قاعدة للمساواة في المقاربة الأولى جاءت المقاربة الثانية للمرأة والتنمية (FED) حيث تم التركيز في هذه المرحلة² على التفكير في كيفية تطوير تكنولوجيا تسهم في التخفيف من أعباء الأسرة حتى يتوفر للمرأة وقت أطول يتم توجيهه إلى العمل الإنتاجي ، وقد تركزت السلبيات في هذا المدخل في ظهور صراع الدور الذي نجم عن قيام المرأة بأدوار مختلفة ومتعددة في آن واحد وعدم قدرتها في الوقت نفسه

على الانتفاع من ثمار عملها في ضوء علاقات النوع السائدة والتي تميز بين الرجل والمرأة ، لذلك فقد زادت أعباء المرأة داخل الأسرة وخارجها دون أن يكون هناك مردود فعلي لهذا العبء بسبب سيادة عادات وتقاليد لم تستطع كثير من المجتمعات خاصة العربية التخلص منها ، ونظرا لإهمال هذه المقاربة لدور المرأة الاقتصادي وحصره فقط في دورها التقليدي ، جاءت خلفا لها مقاربة النوع والتنمية (GED) والتي تؤكد على مفهوم التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية ، وأن عدم المساواة سببه تهمين العمل المأجور للرجل مع عدم الاعتراف بالمساهمة الاجتماعية من خلال عملها داخل المنزل.³

¹ - عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع المؤسسة. مصر: منظمة المرأة العربية ، 2011، ص 126.

² -خليل النعيمات، " تمكين المرأة".مقال الكتروني منشور على الموقع الالكتروني للمؤسسة الامريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى (anera) <http://arabic.anera.org> تاريخ الاطلاع 2018/12/10، ص4.

³ -منيرة سلامي، "المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية.

عدد5/ديسمبر 2016، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر 184.

ومن خلال ما سبق نجد ان هذه المقاربة تسعى لتحقيق تمكين المرأة الذي حسبها يتجاوز المستوى المالي للتمكين بل يصل إلى غاية تحقيق التمكين السياسي، كما تعتبر المرأة عامل للتغيير وليس فقط كمستفيد من التنمية.

ومع بروز هذه التيارات الجديدة الداعمة لدور المرأة ، أصبحت قضايا المرأة تحوز اهتماما متزايدا في مختلف أنحاء العالم ،حيث تم انعقاد العقد الأول للمرأة) 1975-1985) الذي شهد إقرار الأمم المتحدة بالاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في ديسمبر 1979، وأعقب ذلك مؤتمر بيكين 1995، ثم مؤتمر نيويورك 2000، وفي إطار هذا الاهتمام المتزايد بشؤون المرأة صدرت العديد من التشريعات والقوانين بغية تحسين أوضاع المرأة، كما أعقبها صدور العديد من البحوث والدراسات لإبراز هذا الدور، ويعتبر التمكين 'أحد المفاهيم الذي ظهر لتأكيد دور المرأة ومكانتها، حيث أصبح الخطاب التنموي يركز على توسيع الخيارات وتوسيع الإنتاج للمرأة كفرد وبشكل خاص في برامج المنظمات الدولية مع انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين عام 1995 ،حيث اعتبرت مسألة تمكين الناس كأفراد وجماعات أساسية في خطط التنمية .

ومنذ ذلك أصبح تمكين المرأة مفهوم جديد يعبر عن ضرورة مساهمة المرأة كفاعل تغيير في التنمية وأصبح الأكثر استخداما في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية سعيا للقضاء على كل مظاهر التمييز ضد المرأة من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات وتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار.²

¹-سامي الشريف،"دور الإعلام في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية"، ورقة عمل مقدمة ضمن أشغال الندوة القومية حول: "دور الإعلام في إحداث التغيير المطلوب للنهوض بعمل المرأة"، منظمة العمل العربية، الجونة، 26-28 أكتوبر 2010، ص 120.

²-منيرة سلامي، نفس المرجع سابق، ص ص 184-185.

المبحث الثاني: المقومات الأساسية لتمكين المرأة

إذا تعلق الأمر بالنساء بوصفهن إحدى هذه الجماعات المعروفة تاريخياً بالسعي لاكتساب الحقوق والمساواة مع الرجال فإن الأمر يتعلق بمقومات ترتبط بتفاصيل حياة هذه الفئة، في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، فالحديث عن التمكين الاقتصادي للمرأة لا يكون بمعزل عن الحديث عن التمكين السياسي والاجتماعي لها فالعناصر الثلاثة لها مترابطة وتؤثر في بعضها البعض بشكل مباشر في زمن العولمة.

المطلب الأول: المقومات الاقتصادية

لا يخضع عمل المرأة في المجتمعات إلى منطق الاقتصاد وسوق العمل فقط، بل هناك ضوابط اجتماعية ودينية لها الأثر الكبير في توجيه وعي الرجال والنساء معاً تجاه قضية عمل المرأة خارج المنزل.¹

حيث هناك من يرى ان سبب البطالة المرتفعة بين الرجال يعود إلى استحواذ النساء على مناصب شغل لاسيما في بعض القطاعات كالتعليم والصحة، إلا أن للحكومات رأي آخر فنسب البطالة المرتفعة مردها إلى النسب الكبيرة لبطالة المرأة حيث لا يحتسب عادة العمل المنزلي ضمن معدلات البطالة، بل هناك بعض الأعمال التي تؤديها المرأة ذات مردود كبير لكن لا تحتسب.

في هذه الأثناء ترتفع بعض الأصوات التي تنادي بعودة المرأة إلى البيت انطلاقاً من أن المرأة لم تتل من خروجها للعمل إلا التعب والإرهاق وإنما لم تتقدم في عملها، ولم تسعد بيتها لأنها تقوم بدور مضاعف أكبر من طاقتها.²

وعلى النقيض من هذا الرأي ذهب آخرون إلى جلب أدلة على المساواة في الاستعداد للعمل بين المرأة والرجل وتوضيح التسهيلات التي منحها الإسلام في هذا الصدد، إن خروج المرأة للحياة يكون بخروجها للعمل فهو يتفهمها ويوسع مداركها ويقتل وقت فراغها الذي يلجئها إلى سلوك طريق غير صحيح ويعوضها النقص الذي تشعر به.³

¹-محمد صادق عفيفي، المرأة وحقوقها في الإسلام، السعودية: دار الأصفهاني، 1973، ص 169.

²-مغاوري شلبي، "المرأة العربية. أجور نقدية أم تنمية حقيقية؟" على الرابط <http://www.islam>

22:00،/2018/9/22،تاريخ التصفح [online.net/servlet/satellite: article. Arabic](http://www.online.net/servlet/satellite: article. Arabic)

³-المركز العربي لمصادر المعلومات، "حول العنف ضد المرأة"، على الرابط <http://www.equalpower>

17:00، 2018/11/18، تاريخ التصفح [lasingpeace.org/ar/resource](http://www.lasingpeace.org/ar/resource).

وفي العالم تشير الأرقام المتوفرة على أن المساهمة الاقتصادية للمرأة العربية لاتزال منخفضة مقارنة ببقية مناطق العالم، وإن كانت هذه البيانات لا تعكس المدى الحقيقي لمشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي وذلك لسببين أساسيين هما:¹

1. اثبتت الدراسات التي أجريت لمعرفة مدى مساهمة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي أن حوالي 60% من إجمالي الأيدي العاملة النسائية في الريف العربي يعملن في الزراعة لحساب أسرهن بدون أجر.
2. أن طبيعة عمل المرأة في الدول النامية عامة وفي الدول العربية خاصة تختلف عنها في البلدان الصناعية والتي تتوفر لدى المرأة فيها الأجهزة التي تسهل عليها الأعمال الشاقة ويمكنها أيضا شراء سلع استهلاكية وخدمات تتضمن بالفعل الكثير من مراحل الإعداد الاقاة التي يتعين على المرأة العربية أن تؤديها بنفسها فيما يعرف بالتصنيع المنزلي والصناعات اليدوية، ولذلك تشير دراسة أكاديمية أجريت بالتعاون مع جامعة الدول العربية أن معدل مشاركة المرأة العربية في الأنشطة الاقتصادية وخاصة في الريف تصل إلى حوالي 70% إذا أخذ في الحسبان كل الأعمال التي تقوم بها المرأة سواء بأجر مباشر أو بأجر غير مباشر يذهب لصالح الأسرة كلها.²

المطلب الثاني: المقومات الاجتماعية

- ✓ التدابير الحمائية المساعدة للمرأة العاملة: وهي تدابير ترتبط بجنس المرأة وميزاتها البيولوجية وتهدف إلى حماية قدرتها الإيجابية وحماية الأمومة على اعتبار ان الانجاب مهمة اجتماعية مسندة بيولوجيا للمرأة ولا تتقاسمها مع الرجل
- ✓ تعديلات في قوانين الأحوال الشخصية: منذ عام 2000 أدخلت العديد من الدول تعديلات هامة على قوانينها للأحوال الشخصية نتيجة لعوامل داخلية وخارجية.
- ✓ تعزيز مكانة المرأة في الأسرة: بينت الدراسات أن مساهمة المرأة في الحياة الأسرية خاصة الاقتصادية قد ازدادت وأضحت المرأة تساهم بشكل أساسي في عملية صنع القرار داخل أسرة في كافة القضايا³

¹ سهير حامد، إشكالية التنمية في الوطن العربي. الأردن: دار الشروق، 2007، ص94.

² -المرجع نفسه، نفس الصفحة.

³ -عبلة أبو كامل، قوانين الأحوال الشخصية، على الرابط.

المطلب الثالث: المقومات السياسية

لقد حققت المرأة تقدما في السنوات الأخيرة من حيث الاعتراف القانوني لحقوقها السياسية في المشاركة في الانتخابات وفي الترشيح للمجالس المحلية والنيابية ، حيث أصبح توزيع النساء موضة في أغلب الحكومات العربية منذ تسعينيات القرن الماضي ، غير أن مشاركة النساء في هذه الحكومات اتسمت بمايلي: ¹

الطابع الرمزي (وزيرة أو وزيرتان في الغالب)

الطابع الاجتماعي (لها علاقة بالمرأة)

الطابع الظرفي (تقلب عدد الوزارات حسب التعديلات الحكومية)

ويمكن حصر الحقوق السياسية للمرأة كما أوردتها العديد من المواثيق الدولية على غرار الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي حددت بشكل دقيق المجالات العملية للحقوق السياسية للمرأة بضرورة كفالة المساواة مع الرجل في المجالات التالية: ²

-التصويت في الانتخابات والاستفتاءات العامة

-الأهلية للترشح

-المشاركة في صياغة السياسات وتنفيذها

-شغل الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية

-المشاركة في المنظمات والجمعيات غير الحكومية

-تمثيل الحكومة على المستوى الدولي

-المشاركة في المنظمات الدولية

¹-UNDP. تقرير التنمية العربية لعام 2005، الرابط www.un.org/ar/esa/ahdr، ص 188 .

²-عبد القادر لشقر، " الانتخابات التشريعية المغربية 2007، أية مكانة للمرأة في المجالس المنتخبة"، المجلة العربية للعلوم السياسية، 2009، ص 146.

فالبرغم من المكاسب المحققة على صعيد تمثيل المرأة في السلطات الثلاث فإن فعالية هذا التمثيل يبقى مجال نقاش بالنظر إلى تأثير ثلاث عوامل هي:¹

-محدودية الدور الذي تقوم به المرأة داخل مؤسسات صنع القرار سواء كانت المؤسسة تنفيذية أو تشريعية، فإضافة مجالس الوزراء والوزارات الأساسية في تخصيص المورد في تحديد السياسات الخارجية وحماية الأمن الداخلي والخارجي كلها في يد الرجال، وكذلك الأمر بالنسبة للمجالس النيابية ولجانها.

-في الوقت الذي ارتفعت فيه نسبة عضوية المرأة داخل المجالس النيابية تراجعت حقوقها الأخرى على غرار الأمن الشخصي

-إن تركيز المنظمات الملحقة بالأمم المتحدة على تمكين المرأة وربط بعض الدول والمؤسسات الخارجية مساعداتها بتحسين وضع النساء في المنطقة بدفع العديد من الدول العربية للالتفاف على هذا الشرط باللجوء للتمثيل السوري للنساء في ظل تهميش المواطنين بشكل عام والنساء بشكل خاص من المشاركة في الشأن العام.²

¹ -UNDP. تقرير التنمية العربية لعام 2005، نفس المرجع السابق، ص 189.

² -عبلة أبو كامل، نفس المرجع السابق.

المبحث الثالث: نظرية السقف الزجاجي

تعتبر نظرية السقف الزجاجي من أبرز النظريات التي تفسر عدم وصول المرأة للمناصب القيادية، حيث سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريفها، تشخيص أسبابها والآثار المترتبة عنها

المطلب الأول: مفهوم السقف الزجاجي

نظرية السقف الزجاجي "Glass ceiling" هي نظرية غربية في علم الإدارة الحديثة، تتمحور حول الحاجز المانع لتقلد المرأة المناصب القيادية، باعتبارها امرأة رغم كفاءتها أو تفوقها على الرجل في المجال ذاته، إلا أن اعتلائها يصطدم بسقف وهمي غير معنن أطلقوا عليه "السقف الزجاجي".¹

كما يطلق مصطلح السقف الزجاجي على احتكار المناصب المرموقة (القيادية) على فئة معينة من الناس وفقاً للتمييز، إما بحسب الجنس أو اللون أو غير ذلك، وسميت أسقف لأن الأشخاص الذين لا ينتمون إلى الفئة المسيطرة وضعت لهم حدود واضحة لمدى التقدم المسموح لهم للوصول إليه ضمن رتب المؤسسة، ووصف السقف الزجاجي لأنه سقف شفاف لا يمكن ملاحظته ووجوده، لأن صفة المحدودية فيه لا تكتشف أول وهلة، وكان من أوائل من استخدم هذا المصطلح هما كارول هيמותز و تيموثي سكلهدرت عام 1986 فيس دورية وال ستيرت، وسبقهما جاي بريانت في مقال في مجلة أدويك عام 1984.²

تعريف السقف الزجاجي: من بين التعاريف التي أوردت عن ظاهرة السقف الزجاجي نذكر:

-عرف مكتب العمل بحكومة الولايات المتحدة الأمريكية السقف الزجاجي: بأنه "الحواجز المصطنعة الناتجة عن تحيز إتجاهي أو تنظيمي يمنع الأفراد المؤهلين من الوصول إلى المناصب العليا في منظماتهم"

¹ -إبراهيم جمشيد، "اضربي واكسري السقف الزجاجي"، مقال متاح على شبكة الانترنت على الموقع التالي:- www.sabr.cc/m/inner.aspac&id=15 تاريخ الاطلاع على المقال 2019/1/10 الساعة 11:00،

² وفاء المهنا، "الاسقف الزجاجية عائق امام وصول المرأة الى المناصب القيادية"، مقال متاح على شبكة الانترنت على الموقع التالي: <http://zzz.nabanews.net/2009/3727.html>، تاريخ الاطلاع على المقال

2019/1/25 الساعة 15:13

- كما عرفته المنظمة الدولية للعمل بأنه: "وصف للحواجز الاصطناعية التي تولدها الأفكار المسبقة الشخصية والمؤسسية التي تقصي المرأة عن المراكز التنفيذية العليا¹
- يعرف ريجيو (2008) السقف الزجاجي بأنه: "الحدود(العوائق)التي توضع للنساء وللاقليات للحيلولة دون وصولهن إلى المناصب العليا في المنظمات²
- السقف الزجاجي هو كناية عن مقياس يستخدم لتحديد العقبات الخفية التي تواجهها المرأة للوصول إلى المناصب العليا.³
- هذا إلى جانب تعريفه بأنه: " هو الذي يستخدم لوصف الحواجز المانعة وغير الظاهرة والتي تحول تحرك المرأة بشكل رأسي في المنظمة لأنها امرأة.⁴
- كما ينظر للسقف الزجاجي على أنه " كناية عن الحواجز غير المرئية التي تمنع المرأة من الوصول إلى الوظائف الإدارية العليا⁵
- السقف الزجاجي هو أحد الاستعارات المقنعة لفحص أوجه عم المساواة بين الرجال والنساء في مكان العمل .⁶
- هذا إلى جانب تعريفه بأنه: "حاجز غير مرئي يحد من التقدم الوظيفي للمرأة أو الأقليات في منظمات الأعمال ويمنعهم من الوصول إلى المناصب العليا، ويحرم المنظمة من الاستفادة من خبراتهم وطاقاتهم التي تكون متميزة في أحيان كثيرة

¹; Denina, angelo and Ricky griffin, Human resource. Houghton milffin company; second education, boston,2005, p:515.

²-سهام موفق، سميرة هبشر، "المرأة العاملة والمناصب القيادية دراسة لظاهرة السقف الزجاجي"، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد: السابع عشر جوان 2015، جامعة محمد خيضر بشكرة -كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، ص 245

³-سوسن المصري وزينة عبلا، "المرأة في قطاع الأعمال والإدارة": اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا -تقرير إقليمي /منظمة العمل الدولية-بيروت 2016، ص 63.

⁴-همسة محمد يوسف كريم، السلوك القيادي للمرأة الفلسطينية في المواقع الإدارية الحكومية. (قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى)، ص 38.

⁵-سهاد "محمد أسامة" خيال، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة. (قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات المرأة بكلية الدراسات العليا

في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، 2016) ص 18.

⁶ - Bombuwela P.M ;De Alwis A. Gbanaru" Effect of Glass ceiling on women career

Development in private sector organizations". Case of sri Lanka, Journal of competitiveness,2013, p6.

-كما ينظر إلى السقف الزجاجي بأنه حاجز خفي يجسد مبدأ التفرقة ويحول دون بلوغ المرأة المواقع الوظيفية العليا.¹

المطلب الثاني: أسباب السقف الزجاجي

بما ان ظاهرة السقف الزجاجي هي كناية عن الحواجز غير المرئية التي تمنع المرأة من الوصول إلى الوظائف الإدارية العليا، فلا بد أن لهذه الظاهرة عدة أسباب، من ضمنها:

- تقسيم الوظائف إلى رجالية ونسائية، إذ غالباً تمنح للمرأة وظائف متدنية المهارات والاجر، في حين يشغل الرجال الوظائف العليا ذات الأجر المرتفع.
 - تتعرض المرأة للانتقادات إذا أخطأت بدرجة أكبر مما يتعرض له الرجل، مما يترتب عليه خوفها من تقلد المناصب العليا التي يترتب عن أي خطأ على مستواها.
 - غياب وقلة المرأة النموذج إذ أن هنا كالعديد القليل من النساء في مواقع المسؤولية والسلطة الإدارية.²
 - المرأة التي ترغب في العمل الإداري، غالباً ما يتولد لديها تصور مسبق باحتمال فشلها، بالإضافة إلى غياب الدعم النفسي من قبل الأسرة والزملاء فغالبا ما يظهر هؤلاء عدم إمكانياتها للأعمال الصعبة، معللين ذلك بأن المرأة بطبيعتها أقل رغبة وأقل قدرة على ان تكون مديرة لاحتمال عدم التوافق بينها وبين الرجال المرؤوسين، أو الذين يكونون تحت مسؤولياتها أكثر مما لدى الرجل.
 - تواجه المرأة المتزوجة مشكلة تعدد الأدوار كزوجة، وربة بيت، وامرأة عاملة لديها طموحاتها في التقدم في عملها، وهذا ما يشكل مبرراً لدى العديد من الرؤساء عدم منح المرأة حقها في الترقية لمناصب عليا، بالإضافة إلى ضغط العادات والتقاليد الموروثة والتي تعتبر ان خروج المرأة للعمل تتصل من عاداتها وتقاليدها.³
- كما أن هناك من يرجع أسباب ظهور السقف الزجاجي إلى مجموعة من العوامل أهمها:

¹-سهم موفق، سميرة هيشر، نفس المرجع السابق، ص 247.

²-جرينبرج، جيرالد، بارون، روبرت، إدارة السلوك في المنظمات. (ترجمة رفاعي، محمد رفاعي بسيوني، إسماعيل علي)، الرياض: دار المريخ للنشر، 2004، ص ص 25-26.

³-الرشيد عادل أبو دولة جمال، "اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفيا في منظمات الأعمال الأردنية"، مجلة العلوم الإدارية 1، الجامعة الأردنية، عمان: الرياض، 2001، ص 50.

العوامل القانونية أو التشريعية: لعبت العوامل القانونية دورا في ظهور السقف الزجاجي من خلال عدم فرض قوانين تنص على مبدأ تساوي الفرص الوظيفية بين الرجل والمرأة.¹

العوامل الاجتماعية: حيث تشكل الأسرة إلى جانب العادات والتقاليد عامل ضغط يعيق المرأة من الوصول إلى المناصب العليا، حيث غالبا ما يلقي تولي المرأة للمناصب القيادية معارضة من طرف أفراد الأسرة نظرا لما تتطلبه هذه المناصب ،² فصورة المرأة النمطية الراسخة في الأذهان هي أن المرأة دائما هي الزوجة والأم وعملها هو الاهتمام بالأطفال.

العوامل التنظيمية: تنتج من داخل نظام المؤسسة التنظيمي والقانوني، والذي يتحيز دائما للذكور في الترقيات والبعثات وفرص العمل المهمة³، ضعف فرص تأهيل وتدريب المرأة، عملية تقييم أداء المرأة العاملة تكتنفها الكثير من المعوقات التي يترتب عليها التمييز في أحقية العاملة للتقدم وفقا لقابليتها وكفاءتها، اعتماد بعض الرؤساء على آرائهم الشخصية وانطباعاتهم الخاصة والمتأثرة بعاداتهم وتقاليدهم في الحكم على أداء المرأة حيث يتصور بعض الرؤساء أن المرأة غير مؤهلة لتحمل مسؤوليات كبيرة .

العوامل الذاتية (الشخصية): وهي معوقات مرتبطة بالمرأة نفسها وبنقتهها بنفسها، ويتكوونها النفسي، وبمؤهلاتها العلمية ومهاراتها التي تحوا دون ممارستها للسلوك القيادي، فتدني رغبة المرأة في العمل بالوظائف العليا التي تتطلب العمل لساعات متأخرة بعد انتهاء الدوام الرسمي، والخوف من الفشل وعدم الثقة بالنفس، يمنعها من الوصول إلى المناصب القيادية.⁴

المطلب الثالث: آثار السقف الزجاجي

يترتب على ظاهرة السقف الزجاجي العديد من الآثار السلبية سواء على صعيد العاملات أو على المؤسسة ذاتها، ويمكن إيراد هذه الآثار في النقاط التالية:

❖ من بين أكثر الآثار خطورة لظاهرة السقف الزجاجي ما تؤثر به على رأس المال الفكري للمؤسسة، وذلك على اعتبار أنه يمثل مجموعة من الأفراد الذين يمتلكون قدرات عقلية

¹- عدلي أبو طاحون، **حقوق المرأة**. مصر: المكتب الجامعي الحديث، د ت، ص 255.

²- سهام موفق، سميرة هيشر، نفس المرجع السابق، ص 249.

³- همسة محمد يوسف كريم، نفس المرجع السابق، ص 38.

⁴- سهام موفق، سميرة هيشر، نفس المرجع السابق، ص 249.

متميزة، عناصرها معرفة، مهارة، خبرة، قيم يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية

❖ كما تؤثر ظاهرة السقف الزجاجي سلباً على قدرة ورغبة الموظفات على الإبداع باعتباره يعبر عن قدرة الأفراد على ابتكار وتبني وطرح أنشطة وأفكار جديدة في المؤسسة، فعدم إتاحة المؤسسة للمرأة فرصة للوصول إلى المناصب القيادية يعمل على كبح روح الإبداع والمبادرة لدى المرأة العاملة ويتسبب في ضياع مهاراتها ومعارفها.

❖ من بين العوامل المؤثرة على أداء العاملين في المؤسسة، هو ما يحيط بهم من ظروف للعمل فقيام الموظفات بأداء وظائفهن داخل المؤسسة دون القدرة على الصعود في السلم الوظيفي يضعف من مستوى أدائهن مما ينعكس سلباً على رغبتهم في تحقيق أهداف المؤسسة، كما تتوقف فاعلية المؤسسة في تحقيق أهدافها على الفاعلية الفردية، فقيام المرأة بأداء مهامها الوظيفية في مناخ تفتقر فيه إلى الحق في الترقى والوصول إلى المناصب القيادية، الذي تعبر عنه ظاهرة السقف الزجاجي يضعف من الفاعلية الفردية للموظفات.

❖ كما يترتب على هذه الظاهرة العديد من الآثار على صعيد المؤسسة، ومن أبرز هذه الآثار تدني أداء المؤسسة، وبالتالي تراجع قدرتها على المنافسة، نظراً لضياع وهدر طاقة بشرية مهمة داخل المؤسسة وهي الطاقة النسوية.¹

¹ -سهام موفق، سميرة هيشر، نفس المرجع السابق، ص ص 250 -251.

خلاصة ونتائج الفصل

من خلال البحث في الإطار النظري والمفاهيمي للتمكين النسوي توصلنا الى:

-إن التمكين النسوي يعتبر أحد المفاهيم المستحدثة وأكثرها اثارة للجدل والذي يتم تداوله بكثرة في الدراسات الحديثة المتعلقة بالمرأة ويمكن تعريفه بأنه: "حق المرأة في الاختيار واتخاذ القرارات في حياتها والتأثير في محيطها بما يناسب ظروفها الخاصة وظروف مجتمعها المحلي والاعتماد على نفسها وتحسين مكانتها في المجتمع وتعظيم دورها ومشاركتها في الحياة العامة.

-ان التمكين النسوي يتضمن مجموعة من المؤشرات التي تعتبر وسيلة لقياس درجة التمكين التي وصلت اليها المرأة

-ان التمكين النسوي كمفهوم ليس وليد الساعة وانما تعود الارهاصات الأولى لبلورته الى ظهور الحركات النسوية التي ساهمت في تطور المفاهيم والسياسات والمداخل التنموية التي أعادت النظر في إشكاليات اسهام المرأة في العملية التنموية

-ان نظرية السقف الزجاجي تبحث في العوائق التي تقف امام تولي المرأة للمناصب العليا يستحيل الغوص في عمق بحثنا دون التطرق إليها والمتعلقة بالموضوع الرئيسي للبحث وهو التمكين النسوي.

الفصل الثاني: واقع التمكين النسوي في الجزائر (دراسة
حالة تمكين المرأة في جامعة ورقلة)

حظي موضوع المرأة في معظم الدول باهتمام كبير خلال العقود الأخيرة بهدف النهوض بأوضاع المرأة وتمكينها في كافة مجالات الحياة، والجزائر كغيرها من الدول عرفت اهتمام خاص بالمرأة وإدراكا منها لأهمية مشاركة المرأة وتذليل مختلف العقبات التي تقف عائقا أمام رقيها حاولت تبني عدة برامج من أجل توسيع مشاركة المرأة في كل الجوانب وتحقيق تمكينها على مختلف الأصعدة، حيث سيتناول هذا الفصل واقع التمكين النسوي في الجزائر (دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة) وهذا ما سيتم التطرق إليه في المباحث التالية:

المبحث الأول: الاستراتيجيات المطبقة والسياسات المتبناة لترقية دور المرأة في الجزائر

المبحث الثاني: مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر

المبحث الثالث: واقع تمكين المرأة قياديا في جامعة ورقلة

المبحث الرابع: معوقات تمكين المرأة

المبحث الأول: الاستراتيجيات المطبقة والسياسات المتبناة لترقية دور المرأة في الجزائر

في إطار استكمال السياسة الداعمة لدور المرأة في الجزائر قامت الجهات الوصية بتبني وتطبيق عدة استراتيجيات تخص ترقية دور المرأة، منها ما يركز على دورها الاقتصادي وأخرى على الدور الاجتماعي وأهم تلك الاستراتيجيات والبرامج المطبقة نذكر منها:

❖ **الاستراتيجية الوطنية لإدماج المرأة والنهوض بها:** والتي أعدتها الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة -سابقا- بالتنسيق مع مختلف المتدخلين المعنيين بقضايا المرأة وتمس هذه الاستراتيجية فترة خمس سنوات انطلقا من 2008 إلى غاية نهاية 2013، حيث تم اعتماد هذه الاستراتيجية من قبل مجلس الحكومة بتاريخ 2008/7/29 تستعرض فيها حصيلة التقدم المسجل لصالح المرأة في مختلف المجالات وتقتصر الإجراءات اللازمة والكفيلة بتحقيق النهوض الملموس بأوضاع المرأة وتمكنها من التمتع بحقوقها وحريتها الأساسية لتمارس أدوارها التنموية وتشارك بفعالية أكبر في مختلف مجالات الحياة العامة

❖ **الاستراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد المرأة:** حيث بادرت الجزائر بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة بتنفيذ مشروع مكافحة العنف ضد المرأة وذلك سنة 2006 وتم في هذا الإطار إعادة استراتيجية وطنية لمحاربة العنف ضد النساء وتوفير إطار عام للتدخل من أجل التغيير، والغاية الأساسية منها هي المساهمة في التنمية البشرية المستدامة وترقية حقوق الانسان والمساواة والإنصاف بين المواطنين والمواطنات بإلغاء كل أشكال التمييز والعنف ضد النساء عبر دورة الحياة.

كما تدعمت هذه الاستراتيجية بمخطط تنفيذي للفترة 2007-2011 يهدف إلى إعداد وإعمال مخططات قطاعية تتدرج ضمن مخطط تنفيذي وطني، يحدد التدخلات ذات الأولوية ويرتكز على دعم القدرات التقنية والمؤسسية لمختلف الشركاء لضمان الوقاية من كل أشكال العنف والتمييز تجاه النساء والتكفل المناسب بالضحايا، وكذا إعداد وإعمال استراتيجية للاتصال والدعوة لكسب التأييد من أجل التغيير والتوعية والتجنيد الاجتماعي للوقاية من كل أشكال العنف خاصة تجاه المرأة.¹

¹ -منيرة سلامي، نفس المرجع السابق، ص 191.

الاستراتيجية الوطنية لمحو الأمية: وهي موجهة للنساء خاصة في المناطق الريفية، إن تنفيذ الاستراتيجية التي خصص لها غلاف مالي يقارب 50 مليار دينار تستهدف بشكل خاص الفئة العمرية المتزاوجة بين 15 و49 سنة، وتهدف إلى تقليص الأمية إلى 50% في حدود 2012 والقضاء عليها تماما في أفق 2015، وفي هذا الإطار تم تنصيب " جهاز محو الأمية تأهيل " الذي يستهدف النساء اللواتي لم يلتحقن بمقاعد الدراسة إطلاقا على أن يتوج هذا المسار بتأهيل مهني في 34 تخصص حيث يشهد هذا الجهاز إقبالا كبيرا.

❖ **برنامج التجديد الريفي (2013-2007):** وهو برنامج يرمي للمساهمة في القضاء على التهميش وتحقيق تنمية متوازنة ومنسجمة لاسيما عن طريق دعم المشاريع الجوارية لسكان المناطق الريفية، حيث سيسمح مستقبلا بتشجيع المرأة الريفية وتحفيزها بشكل أكبر على استحداث مشاريع استثمارية خاصة في الأنشطة الفلاحية والخدماتية والصناعات التقليدية وحتى السياحية.¹

❖ **اعتماد سياسة وطنية بشأن المساواة وتمكين المرأة:** من خلال تبني الحكومة لمقاربة النوع الاجتماعي حيث جاء في برنامجها لسنة 2007 ما يلي: إدماج الطرح الخاص بالنوع الاجتماعي في كافة البرامج الوطنية، إزالة العراقيل التي تمنع الإدماج الاجتماعي والمهني للنساء من خلال وضع استراتيجية وطنية، تحسين مؤشرات التنمية المتعلقة بالتنمية البشرية وحماية الفئات المحرومة، وضع الآليات والهيكل الضرورية الكفيلة بمساعدة وتدعيم النساء اللاتي يتواجدن في وضع صعب سواء في المدن أو في الأرياف، مكافحة العنف ضد النساء وتقليل هذه الظاهرة من خلال اتخاذ إجراءات التكفل بالضحايا وكذا وضع سياسة وقائية .

❖ **البرنامج المشترك للمساواة بين النوعين الاجتماعيين وتمكين المرأة في الجزائر:** وكان هذا المشروع في إطار تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ويخص البرنامج الفترة 2009-2011 بتمويل من صندوق إسبانيا وبرنامج الأمم المتحدة²

كما قامت الجزائر باتخاذ عدة مبادرات قصد إدماج المرأة، مست عدة جوانب، وبالتركيز على مجالي التكوين المهني والتشغيل نجد:

¹-عائشة عبد السلام وآمال قوالجية وغنية حاج كولة، " دراسة مسحية لمشروعات المجال الاجتماعي للنهوض بالمرأة بالجمهورية الجزائرية"، دراسة مقدمة من طرف الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة في إطار منظمة المرأة العربية، 2009، ص ص 15-16

²-الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، التقرير الوطني للجزائر بيجين +15، نفس المرجع السابق، ص 5.

❖ في مجال التعليم والتكوين المهنيين: حيث تم في هذا الإطار:

-إنشاء الفروع المنتدبة وملحقات مراكز التكوين المهني في المناطق الريفية للسماح للفتيات من الالتحاق بها.

-إدراج النساء الملامات للبيوت ضمن فئات المستفيدين من التكوين المهني

-تمديد السن القانونية القصوى من 25 إلى 30 سنة للسماح لنساء الفئات الخاصة كالمطلقات والمسعفات من التكوين عن طريق التمهين

-إدراج برامج خاصة بالتربصات المهنية والتكوين المهني موجهة للنساء الحرفيات والنساء الماكثات بالبيت وتلك اللواتي يرغبن في إنشاء مؤسسات مصغرة والمساهمة في التنمية الاقتصادية للبلاد خاصة في ظل وجود آليات مرافقة للإدماج الاقتصادي

-تشجيع التكوين التحضيري الذي يدوم ستة أشهر يدمج بعدها المتربص في الأقسام للحصول على الشهادة الأولى بالنسبة للشباب الذين تجاوزوا سن التمدرس والنساء الماكثات في البيوت بغض النظر عن شرط السن.¹

❖ في مجال التشغيل ودعم المشاركة الاقتصادية للمرأة: في إطار تشجيع التشغيل وخلق مختلف الأنشطة المدرة للربح لاسيما بالنسبة للنساء تم وضع برامج لدعم التشغيل خاصة انطلاقا من سنة 2004 تتمثل في:

-برنامج نشاطات الاحتياجات الجماعية: ويمثل أحد الوسائل الأكثر نجاعة في الإدماج الاجتماعي والمهني للشباب إناث وذكور، طالبي العمل على المستوى المحلي والمناطق المحرومة.

-المؤسسات المصغرة: وتتمثل هذه الآلية في مساعدة الشباب في إنشاء مؤسساتهم الخاصة من خلال قروض دون فائدة أو قروض بنكية مع تخفيض في نسبة الفائدة ومساعدات مالية أخرى.²

¹-الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، نفس المرجع السابق، ص ص 9-10.

²-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 08-04/المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، المؤرخ في 10/10/2008، الجريدة الرسمية، العدد الرابع، ص ص(65-66).

-القروض المصغرة: يتوجه هذا البرنامج الذي تم وضعه سنة 1999 كوسيلة للإدماج ومكافحة البطالة والفقر لفئة البطالين لإنشاء نشاطات مدرة للدخل، وتقدر نسبة النساء المستفيدات من هذه الآلية 70 % سنة 2008.

-برنامج الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات: وقد تم وضعها لفائدة خريجي التعليم العالي في حالة البطالة والذي يسمح لهم باكتساب التجربة المهنية المطلوبة في سوق العمل وقد وصل عدد طلبات العنصر النسوي إلى 147,968 طالبا خلال الأربع سنوات، وتحتل المرأة مرتبة متقدمة في هذا البرنامج وذلك بنسبة 65 % من النسبة الاجمالية.

-مرصد شغل المرأة: والذي أنشئ سنة 2002 على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات (مجمع سوناطراك) التابع لوزارة الطاقة والمناجم، جرى تعميم التجربة على مستوى فروع الشركة في بعض ولايات الوطن ، نظرا للدور الذي تلعبه في تعزيز نسبة التشغيل النسوي في مختلف الوظائف وأنشطة المجمع ،وتطوير المسار المهني للنساء العاملات في المجمع على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص وتوفير فرصة اعتلاء النساء العاملات مناصب المسؤولية في جميع مجالات أنشطة المجمع.¹

¹-نفس المرجع، ص 67.

المبحث الثاني: مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر

من خلال ما سبق توصلنا إلى تهيئة الأرضية والقانونية أصبح لزاما إذا أردنا تحفيز المرأة وإشراكها في التنمية وهذا ما سعت الجزائر لتطبيقه، لكن السؤال المطروح يتعلق بمدى المساهمة الفعلية لكل هذه الأجهزة الموضوعية والآليات التي تم إرساؤها على الواقع الفعلي للمرأة وتحقيق تمكينها على مختلف الأصعدة هذا ما سنحاول التعرف عليه في هذا المبحث وذلك من خلال التعرف على نصيب المرأة من مخرجات التعليم، وانعكاس ذلك على مستويات تشغيلها ومشاركتها الاقتصادية

1. المرأة والتعليم: لأن المرأة تشكل نصف المجتمع ومربية الأجيال مما يجعل الضرورة جد ملحة للاهتمام بتحسين مستواها التعليمي وتطويره، من خلال إقرار إلزامية التعليم الأساسي ومجانيته لكل جزائري وجزائرية دون تمييز ولتوضيح تطور مؤشر تدرس الإناث بالجزائر سنستعرض فيمايلي معدلات التحاق الإناث بالمدارس في مختلف الاطوار التعليمية عبر مجموعة من السنوات:¹

جدول رقم (1) يوضح تطور عدد المتدرسين في الجزائر حسب الجنس

2015/2014	2014/2013	2012/2011	
7.989.546	7.835.740	7.614.477	إجمالي المتدرسين
3.959.101	3.892.379	3.765.924	منه إناث
47.7	47.67	47.47	نسبة الإناث في الابتدائي %
47.55	47.61	48.43	نسبة الإناث في المتوسط %
57.63	58.21	57.22	نسبة الإناث في الثانوي %
1241550	1283707	1231576	التعليم الجامعي (جامعي +التكوين المتواصل)
-	59.49	58.72	منه إناث %
728082	684800	687327	التعليم والتكوين المهني
42.22	43.17	44.95	منه إناث

المصدر: منيرة سلامي، نفس المرجع السابق، ص 193.

¹ - منيرة سلامي، نفس المرجع السابق، ص 193.

من خلال الاحصائيات نلاحظ ان المرأة تشكل نسبة جد معتبرة من عدد المسجلين في التعليم الأساسي تصل إلى قرابة نصف المسجلين نسبة 74.7 % سنة 2015، في حين ترتفع بشكل أكبر بالنسبة للمستوى الثانوي حيث يفوق عدد المسجلين الذكور وتصل إلى 57.63 % سنة 2015، كما تشهد الجامعة أيضا نسب أكبر لالتحاق الاناث بالمقارنة مع الذكور تصل الى 60 % سنة 2015 مما يؤكد على أن الجزائر تهتم بشكل متجانس بالتعليم لكلا الجنسين وأصبح هناك وعي أكثر لدى العائلات بضرورة تعليم المرأة وتحسين مستواها. -اما فيما يخص التكوين والتعليم المهنيين فنلاحظ إقبال نسوي جد معتبر يصل 43% في سنة 2015 مما يؤكد على وجود نية لتحسين مستوى واكتساب المهارات المهنية من طرف النساء

2- المرأة والبطالة:

أظهرت الاحصائيات ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة الجزائرية، فهل أدى ذلك لتقليص معدلات بطالة المرأة خاصة ذوات المستوى التعليمي الأعلى، هذا ما سنحاول التعرف عليه من خلال هذا العنصر.

الجدول 2: يوضح معدلات البطالة حسب الجنس 2011 إلى 2015.

السنة	ذكور	اناث	مجموع
2011	8.4%	17.2%	10%
2012	9.6%	17%	11%
2013	8.30%	16.3%	9.8%
2014	8.8%	14.2%	9.8%
2015	9.9%	16.6%	11.2%

من إعداد الطالبة بالاعتماد على المراجع التالية:

النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال شهر سبتمبر لسنة 2011/ 2012، ص 2.

الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام، نشرة 2017، نتائج 2014/2016، رقم 47، مديرية المنشورات والنشر والتوثيق، ص ص 16-17.

فكما تظهره الاحصائيات في الجدول أدناه، نلاحظ أن الجزائر كغيرها من الدول تعاني من ظاهرة البطالة بالنسبة للجنسين حيث تشهد تذبذب فيما يخص دور المرأة، حيث سجلت سنة 2011 معدل بطالة قدره 10%، وقد سجل تراجعاً في معدل البطالة بين

2012 و2013 حيث انتقل من 11% إلى 9.8%، أما سنة 2015 فقد سجلت معدل بطالة وطني قدره 11.2%، 16.6% بالنسبة للنساء مايقابل 384.000 امرأة بطالة وتجدر الإشارة الى ان هذا الارتفاع يعود أساسا الى الانكماش الاقتصادي بسبب الازمة الاقتصادية.

أما معدل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية قد سجل تراجعاً بين 2011 و2013 حيث انتقل من 16.1% إلى 14.3%، أما سنة 2014 فقد سجلت نسبة 58.6%، لتسجل سنة 2015 نسبة 14.1% كمعدل عام للبطالة تتوزع على 8.2% بالنسبة لفئة الرجال و20.2% بالنسبة لفئة النساء. كما تظهر الاحصائيات هناك علاقة طردية بين ارتفاع المستوى التعليمي ومعدل البطالة حيث نجد أن معدل البطالة يعلو كلما ارتفع المستوى التأهيلي للنساء حيث يشهد أعلى المستويات بنسبة 20.2% لدى فئة الجامعيات وهي ما تسمى بطالة المتعلمين.

فالبرغم من المستوى التعليمي المتقدم الذي بلغته النساء إلا ان حصة تشغيل النساء تبقى ضعيفة، ويمكن تفسير ذلك بأن فرص تشغيل الرجل أكثر من المرأة والبعد الاجتماعي الحضاري.

3- المرأة وسوق العمل:

للتعرف على مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل، سنسترشد بجملة من الإحصائيات:

الجدول 3: يوضح تطور الفئة العاملة بالجزائر حسب الجنس

السنوات	حجم السكان النشطين	الفئة النسوية النشطة	نسبة النشاط الاقتصادي	اجمالي السكان المشغلين	الفئة العاملة النسوية
2011	10661000	40%	14.2%	9599000	16.3/1561000
2012	11423000	42%	15.8%	10170000	نسبة 17.5
2013	11964000	43.2%	16.6%	10788000	نسبة 17.6
2014	11716000	41.5%	16.3%	10566000	18.6/1962000
2015	11932000	41.8%	16.4%	10594000	18.3/1934000

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات، نفس المرجع السابق، ص 17.

كما يظهر الجدول أعلاه نلاحظ ان عدد النساء الجزائريات الناشطات في تزايد مستمر، حيث قدر ب 1822000 سنة 2011، بينما قدر ب 2317000 سنة 2015 وان فئة النساء العاملات انتقلت من 1561000 بنسبة 16.3 % من اجمالي اليد العاملة سنة 2011، إلى 1934000 بنسبة 18.3 % من اجمالي لييد العاملة لسنة 2015، مما يبرز بشكل ولضح ارتفاع نصيب المرأة في الحياة العملية وهذا راجع إلى الإجراءات والسياسات التي تبذلها الدولة في دعم وتمكين المرأة.

وبمقارنة معدلات مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، نجد ان نسبة النشاط الاقتصادي قد بلغت 40% لتبلغ 14.2% لدى النساء سنة 2011، وقدرت ب 41.8% لتبلغ 16.4% لدى النساء لسنة 2015.

إن الضعف الملاحظ لعمالة المرأة رغم ارتفاع نسبة النساء الناشطات يؤشر على وجود عوامل اجتماعية وثقافية تحول دون دخول المرأة لسوق العمل.

4- المرأة والسياسة في الجزائر:

في السنوات الأخيرة، عرفت أوضاع المرأة الجزائرية تطورا ملحوظا، حيث ان تواجد المرأة في المجلس الشعبي الوطني بعد لانتخابات التشريعية ل 10 ماي 2012، اصبح يقدر ب 146 مقعدا (أي 146 امرأة نائبة في البرلمان الجزائري)، من بين 462 مقعدا، حيث تضاعفت النسبة اكثر من أربعة مرات وانتقلت من 7.78% سنة 2007، إلى 31.60 % سنة 2012، وكذلك تطور حضور المرأة في مجلس الامة حيث اصبح يقدر ب 10 عضوات لسنة 2012، وفي المناصب السامية للدولة كالحكومة والجهات القضائية ومختلف مؤسسات الدولة.¹

حيث اصبح للمرأة وزن سياسي ودور أساسي في اتخاذ القرارات ووضع السياسات، وهذا لم يقتصر فقط على مستوى المجالس المنتخبة بل تعدى ذلك لتقلد مناصب عليا وعدة مسؤوليات، كوزيرة وسفيرة ومحافظة ورئيسة دائرة ورئيسة ديوان، كما ترشحت في الانتخابات الرئاسية سنة (2004-2009) وفازت بالمرتبة الثانية، وفي هذا الاطار تجدر الإشارة لآخر استحقاقات رئاسية منظمة بالجزائر بعنوان سنة 2014، حيث شهد السباق الرئاسي منافسة بين ستة مترشحين من بينهم امرأة (الامينة العامة لحزب العمال)، مما يؤكد على عدم وجود

¹-سهام موفق سميرة هشير، نفس المرجع السابق، ص 259.

حواجز سياسية قانونية تحد من مشاركة المرأة وطموحاتها السياسية، وتقلدها لأعلى المناصب في الدولة .

أما بخصوص الالتحاق بالسلك الدبلوماسي فهو متاح للنساء والرجال حيث تشارك نساء السلك الدبلوماسي في اللقاءات الدولية وكذلك على المستوى الثنائي والمتعدد الأطراف دون أي تمييز على أساس الجنس، وتعيين النساء بصفة منتظمة للاشتراك في وفود جزائرية في مختلف المفاوضات واللقاءات الدولية. كما يرشحن أنفسهن للمناصب الانتخابية في منظومة الأمم المتحدة، وحسب احصائيات 2008، وصلت نسبة المنتسبات لمجال الامن الوطني 50% ضمن عناصر الشرطة القضائية.¹

أما في مجال العدالة والقضاء تعتبر الجزائر من الدول العربية القليلة التي فتحت سبل الالتحاق بالقضاء للرجال والنساء على حد سواء، وذلك منذ القانون الأساسي الأول للقضاء الصادر بموجب الامر 27/69 المؤرخ في 13 ماي 1969، وصولا الى القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء. مما ساهم في تقلد المرأة الجزائرية لأعلى المناصب القضائية، حيث بلغ عدد رئيسات القسم بين المحكمة العليا ومجلس الدولة 12 رئيسة، أما على مستوى المجالس القضائية ومحاكم الاستئناف فبلغ عدد النساء في مراكز القيادة امرأتين، وعلى مستوى المحاكم تم إحصاء 29 رئيسة محكمة.

أما فيما يخص نسبة التمثيل داخل الهرم القضائي فنقدر ب 21% على مستوى المجالس القضائية، و 39.56% على مستوى المحاكم، وتمثل أعلى نسبة للنساء في مجلس الدولة ب 20 قاضية من أصل 49 قاض، وتقدر بذلك نسبة النساء بجهاز القضاء 34.72%، وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع الدول العربية.

وهذه النسب وإن دلت فهي تؤكد على ضرورة وجود العنصر النسوي وأهمية دوره في مختلف مناحي الحياة العملية، بنسب متفاوتة نظرا لطبيعة النشاط والتزاماته في كثير من الأحيان، وبالرغم من العوائق الموجودة إلا أن المرأة استطاعت لثبات وجودها واكتساح عدة مجالات

¹ -تقرير بيجين +15، نفس المرجع السابق، ص 18.

المبحث الثالث: واقع تمكين المرأة في جامعة قاصدي مرباح -ورقلة -

بعد ما تطرقنا في العناصر السابقة إلى الدراسة النظرية التمكين النسوي في المراكز القيادية الإدارية سنقوم من خلال هذا المبحث بإسقاط الجانب النظري على الإدارة محل الدراسة لمحاولة الوصول إلى مدى تمكين المرأة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة

المطلب الأول: تقديم جامعة قاصدي مرباح ورقلة

• نبذة عن نشأة جامعة ورقلة:

مرت جامعة قاصدي مرباح بورقلة منذ احداث المدرسة العليا للأساتذة في سنة 1987 بموجب المرسوم رقم 65-88 المؤرخ في 22 مارس 1988 بعدة مراحل، أهمها في سنة 1997 حيث رقيت الى مركز جامعي بموجب المرسوم رقم 159-57 المؤرخ في 10 مارس 1997 وكانت تحتوي على خمسة معاهد .وفي سنة 2011 تمت ترقبته الى جامعة بموجب المرسوم رقم 210-01 المؤرخ في 23 جويلية 2001 وشملت آنذاك ثلاثة كليات وثلاث مديريات . واصبحت تمثل بكل شرف اسم المجاهد قاصدي مرباح منذ سنة 2005 .وفي سنة 2009 تمت إعادة هيكلتها إلى ستة كليات بمرسوم تنفيذي 09-19 المؤرخ في 12 صفر عام 1430 الموافق 17 فيفري 2009 يحدد عدد الكليات التي تتكون منها جامعة ورقلة ويبلغ عدد الأقسام 9 أقسام ومعهدين بقرار وزاري وهي كالتالي :

1-كلية الرياضيات والاعلام الآلي وعلوم المادة

-قسم الفيزياء

-قسم الرياضيات

-قسم الكيمياء

2-كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال

-قسم الاعلام الآلي

-قسم الالكترونيك والاتصالات¹

¹ -مشري بن خليفة، ومضاتجامعية: نشرية إخبارية تصدرها جامعة قاصدي مرباح ورقلة -العدد الخامس عشر 2015، عددخاص، -الذكرى 25 لإنشاء جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص4.

3-كلية العلوم التطبيقية

-قسم الهندسة الكهربائية

-قسم هندسة الطرائق

-قسم الري

-قسم الهندسة المدنية

-قسم الهندسة الميكانيكية

4-كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون

-قسم المحروقات والكيمياء

-قسم علوم الأرض والكون

-قسم الطاقات المتجددة

5-كلية العلوم التطبيقية والحياة

-قسم العلوم البيولوجية

-قسم علوم الفلاحة

-قسم المكروبيولوجيا والكيمياء الحيوية

-قسم تربية المائيات

-قسم البيئة وهندسة المحيط

6-كلية الآداب واللغات

-قسم اللغة والادب العربي

-قسم الآداب واللغة الفرنسية

-قسم الآداب واللغة الإنجليزية

7-كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

-قسم العلوم الإنسانية

-قسم علم النفس وعلوم التربية

-قسم علم الاجتماع

8-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

-قسم العلوم الاقتصادية

-قسم العلوم التجارية

-قسم علوم التسيير

9-كلية الحقوق والعلوم السياسية

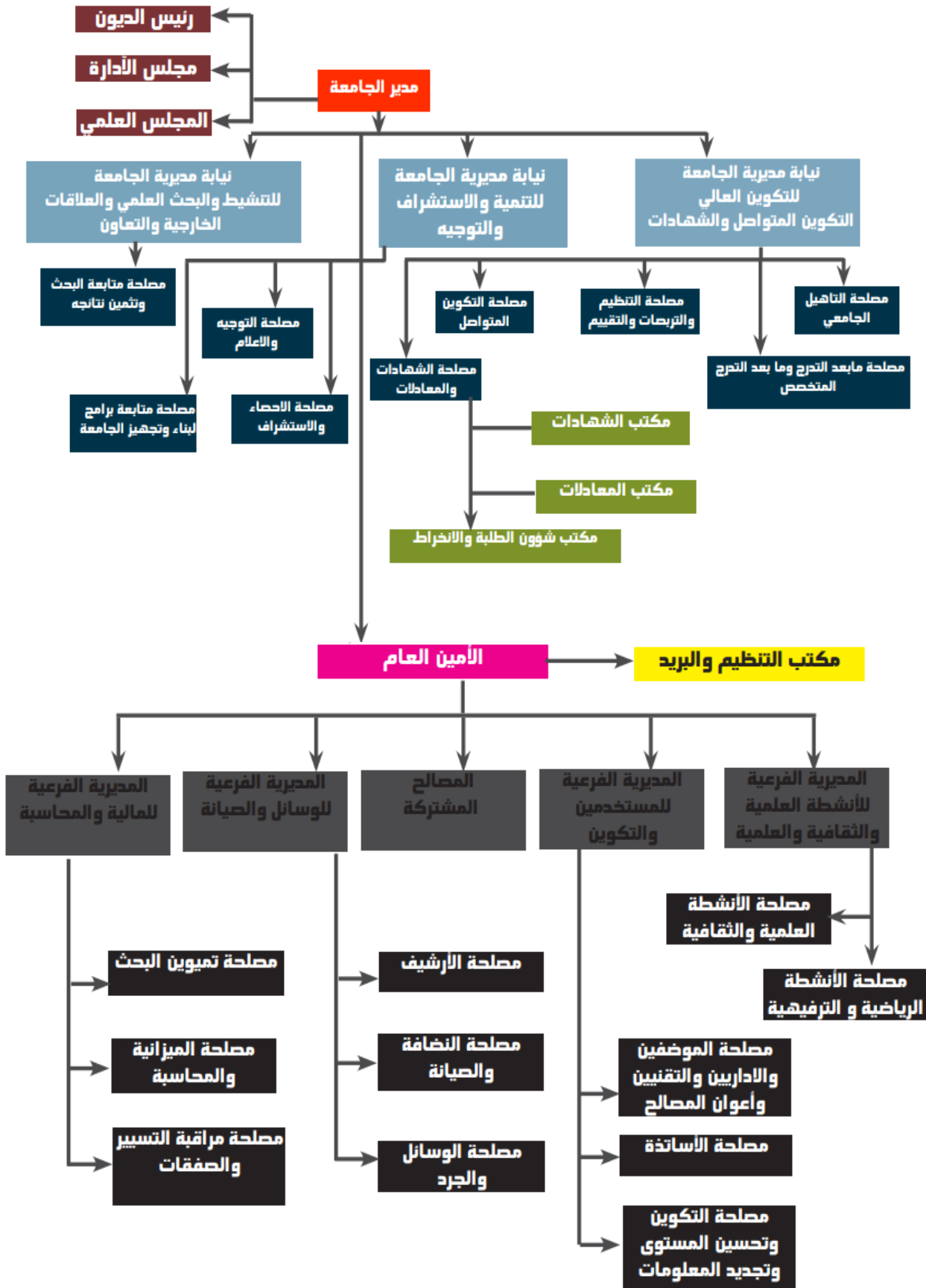
-قسم الحقوق

-قسم العلوم السياسية

✓ المعاهد:

-معهد التربية البدنية

-معهد التعليم العالي التكنولوجي (IEST)



المصدر: مشري بن خليفة، ومضات جامعية، نفس المرجع السابق

المطلب الثاني: تمكين المرأة في جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

سيتم في هذا المطلب رصد واجراء مقارنة بين مختلف مؤشرات والاحصائيات المتعلقة بحضور المرأة في المواقع القيادية

جدول (4): يوضح مجموع العاملين في جامعة ورقلة

العمال المهنيين		الأساتذة		العمال الإداريين		عدد العاملين في الجامعة	
364		1142		868		1232	
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
270	94	748	394	388	500	658	594
		166 مناصب عليا				101 مناصب عليا	

من اعداد الطالبة بالاعتماد على احصائيات مصلحة المستخدمين والتكوين، مديرية جامعة ورقلة (2019)

يقدر تعداد موظفي جامعة قاصدي مرباح حسب احصائيات رسمية من مديرية جامعة قاصدي مرباح ب 1232، حيث يقدر عدد النساء العاملات ب 594 أي نسبة 48% من العدد الإجمالي مقابل 658 لعدد الرجال أي نسبة 53% من العدد الإجمالي، وتشكل النساء ما نسبته 57% من مجموع العمال الإداريين وهم بذلك يتقدمون على الرجال حيث قدرت نسبة الرجال ب 42%، كما تشير الاحصائيات الى تدني نسبة النساء كأستاذات بنسبة 34% مقابل 65% لصالح الرجال حيث نلاحظ مدى ضعف نسبة النساء مقارنة بتلك الخاصة بالرجال التي تمثل الأغلبية الساحقة، كما بلغ عدد النساء المهنيات 94 أي نسبة 25% من مجموع العمال المهنيين وهي نسبة منخفضة جدا مقابل 270 أي بنسبة 74% لصالح الرجال .

أما فيما يخص تواجد النساء في المناصب العليا فكما تشير البيانات في الجدول أعلاه ان نسب تمثيل النساء في مواقع صنع القرار في جامعة قاصدي مرباح ضعيفة حيث بلغت 101 امرأة في المناصب العليا أي نسبة 20% من مجموع المناصب العليا، ويشكل عدد النساء الاستاذات واللاتي يشغلن مناصب عليا 166 امرأة أي نسبة 57% من اجمالي الاستاذات المقدر ب 394 أستاذة.

وعليه فقد أكدت النتائج ان المرأة قد منحت مكانة اقل من تلك الممنوحة للرجل سواء على صعيد المناصب العادية أو المناصب العليا استنادا لنظرية السقف الزجاجي التي ترى أن المرأة تواجهها حواجز خفية تمنعها من الوصول للمناصب القيادية، حيث وصلت لمنصب عميد امرأة واحدة دون غيرها من مجموع 7 عمداء ولم تزد عن ذلك في الوصول لمنصب أعلى كمديرة جامعة مثلا ولم تتح الفرص لغيرها من النساء على قدم المساواة مع الرجال أخيرا نقول ان الأرقام والاحصائيات التي تتعلق بمشاركة المرأة في مواقع صنع القرار لازالت تعكس ذات الصورة النمطية عن النساء باعتبارهن المسؤولات عن رعاية اسرهن في الفضاء الخاص وتتكسر وجودهن في مراكز صنع القرارات.

المبحث الرابع: معوقات تمكين المرأة

تتنوع المعوقات والمشكلات التي تعترض المرأة في مجال عملها وتتباين في درجات تأثيرها فيما بين النساء الامر الذي غالبا ما يؤدي الى ضعف تولي المرأة للمناصب القيادية الامر الذي يستدعي ضرورة تشخيص المعوقات والمشكلات التي تواجه المرأة وبالتالي تبوء المواقع القيادية التي غالبا ما تكون متداخلة التأثير، يمكن تصنيف هذه المعوقات كمايلي:

● المعوقات التنظيمية:

وهي المعوقات التي تتمثل فيما تفرضه المنظمة في صورة رسمية كاللوائح والتعليمات والتوجيهات أو في صورة غير رسمية، مثل الارشادات والنصائح والضغط، ومن اهم تلك المعوقات:

-نظرة القائد الإداري لعمل المرأة، حيث ينظر لعملها نظرة سلبية وأنه دون المستوى المطلوب استنادا لضعف كفاءتها وعدم اهتمامها بتطوير نفسها ويميلون إلى تقويم الذكور على نحو أكثر إيجابية وإلى تقويم الاناث على نحو أكثر سلبية وبالتالي يبدأ بعد المرأة عن المواقع القيادية في الغالب منذ بداية تكوين مسارها الوظيفي، حيث يتم وضعها في وظائف غير استراتيجية في المؤسسات التي تعمل بها دون النظر الى قدراتها وامكانياتها المستقبلية -ضعف القناعة والثقة بقرارات المرأة: يعتقد القادة الإداريين ان المرأة ذات طبيعة عاطفية وتتأثر بالآخرين ومشاكلهم الخاصة، وبالتالي هي غير قادرة على اتخاذ القرارات -ضعف القدرة على تحمل المسؤولية القيادية: تتطلب المواقع القيادية والإدارية العليا تحمل مسؤولية كبيرة في مواجهة متطلبات العمل كالسفر والتأخر في العمل وبالتالي فإن المرأة غالبا ما تتخوف من تحمل أعباء تلك المسؤولية

-كثرة وصعوبة متطلبات العمل: حيث تشكل عائقا امام المرأة باعتبار العمل القيادي يتطلب منها كفاءة ومقدرة عالية في مواجهة مشكلات العمل مما يدفع المرأة للتردد في تقلد تلك المواقع¹

¹ نجاة صالح طراونة، واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية الرسمية والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس. (رسالة مقدمة الى عمادة الدراسات العليا استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية قسم الأصول، جامعة مؤتة، 2007)، ص 38-39

• المعوقات الاجتماعية:

تتعلق هذه المعوقات بثقافة المجتمع ونظرته للمرأة وكيفية تنشئتها وتهيئتها للقيام بمسؤولياتها وتتعلق بنظرة المجتمع ومؤسسات التنشئة الاجتماعية لعمل المرأة وتوليها مناصب قيادية، والتي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي "فالمجتمع الجزائري هو جزء من المجتمع العربي والذي تسيطر عليه اتجاهات سلبية نحو المرأة كذلك

العادات والتقاليد الموروثة التي تحدد دور المرأة فقط بأنها ربة بيت ومربية أطفال وبالتالي هي دون الرجل في القدرات العقلية والجسمية والانفعالية، فالكثير من أولياء الأمور كان يعتقد ان تعليم الذكور اهم من تعليم الاناث وأكثر استثمارا، فالبرغم من تفوق الطالبات على الذكور في مراحل التعليم المختلفة إلا اننا نجد المجتمع لا يهتم بالطالبات

وأوردت بعض الدراسات بان أكثر تفسيرا شيوعا لقلّة تواجد المرأة في مجال صنع القرار هي النظرة السلبية والنمطية حول اتجاهات الرجال نحو دور المرأة القيادي. ففي احدى الدراسات لعام 1998 تم توجيه الأسئلة للرجال في مراكز صنع القرار والطلب منهم إعطاء أهم المواصفات التي تميز الرجل القيادي والمرأة القيادية على حد سواء وقد بينت هذه الدراسة بأن هناك ميل واضح لدى الرجال في مواقع صنع القرار إلى وصف المرأة القيادية بضعف الثقة بالنفس وعدم التحكم بالعواطف وانخفاض القدرة على تحليل الأمور ومحدودية القدرات الإدارية بالمقارنة مع الرجل القيادي

فالكثير من القادة الإداريين يعتقد ان المرأة لا قدرة لها على اتخاذ القرارات الرشيدة، والموضوعية لأنها غالبا ما تكون عاطفية وانفعالية وتتأثر بالآخرين وبمشكلاتها العائلية وتتعكس عدم القناعة والثقة على المرؤوسين الذين تتعامل معهم مما قد يؤدي الى معارضتهم لآرائها فيجعلها تشعر بالإحباط والتوتر النفسي والهرب من المواجهة.¹

-محدودية مجالات عمل المرأة: حيث غالبا ما تركز وظائف النساء في مجالات محدودة، كالسكرتارية والتمريض والتعليم وللمجتمع دورا أساسيا في ذلك حيث ان التوجيهات الاجتماعية تحدد انماط وطبيعة المهن التي يمكن للمرأة ان تعمل بها.

¹-مؤمنة صالح الرقب، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسيل التعلب عليه. (قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير، كلية التربية في الجامعة الإسلامية)، ص 63.

مما سبق يتضح بأن العادات والتقاليد الاجتماعية في المجتمعات العربية تلعب دورا مهما في تحديد الأدوار التقليدية لكل من الرجل والمرأة وقولبة كل منهما فتفرض العادات على المرأة ان تكون تابعا وليس قائد، وأن تكون مسؤولة عن الاعمال المنزلية وأن تعمل في مجالات معينة مثل: التدريس والصحة وعدم تشجيعها على الاعمال الإدارية التي تتطلب العمل لساعات طويلة أو التأخير في العمل مما يؤدي الى قلة وجود المرأة في المراكز الإدارية العليا.

● المعوقات الشخصية:

تتعلق هذه المعوقات بشخصية المرأة ونفسياتها، وقدراتها ومؤهلاتها العلمية ومهاراتها والتي تحول دون ممارستها للمواقع القيادية.

من المعلوم ان الأداء الإنساني لأي فرد هو حاصل ضرب عاملي (القدرة × الرغبة) وتتضمن القدرة مقدار المعارف والمهارات التي يشكلها الفرد بصدده عمله او يطورها ويحسنها، في حين تعني " الرغبة " مقدار الدافعية التي يحملها الفرد تجاه عمله

-إن أصعب ما تواجهه المرأة هو اقتناعها -تحت تأثير التنشئة الاجتماعية-بدونيتها وبقدراتها واستعداداتها المحدودة، من هنا يتكون شعور النقص لدى المرأة وضعف الثقة والاحجام عن أداء دورها مما يؤثر سلبا على سلوكها وبالتالي يتكون فكرة عن ذاتها أنها غير جديرة بأي عمل قيادي، وبأنها ليست أهلا لهذا المكان مما قد يؤدي ببعض النساء القدرات منهن الى الاعتذار عن نيل المناصب القيادية او التخوف من تحمل مثل هذه المسؤولية وهذا ما يطلق عليه "الأرضية اللزجة"¹

إضافة إلى ذلك الظروف العائلية الاسرية تلعب دورا كبيرا في عدم تبوؤهن المواقع القيادية وخاصة النساء المتزوجات حيث انهن يتحملن أعباء منزلية واسرية كبيرة بالإضافة الى مسؤولية تربية الأبناء وتنشئتهم تنشئة صحيحة إضافة الى الأعباء الوظيفية والقيادية وماتطلبه من التزامات كثيرة الامر الذي يتقل كاهل المرأة فتركيز الاهتمام على جانب قد يكون على حساب الجانب الآخر فيؤثر على مستوى أدائها لهذا الجانب.²

¹-مؤمنة صالح الرقب، نفس المرجع السابق، ص 64

² -دينا جبر. الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، (رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين)، ص 35.

-إضافة الى ذلك فهناك الكثير من الأزواج الذين يستخدمون أسلوب الضغط على زوجاتهم من اجل ترك العمل أو الموقع القيادي والتفرغ للشئون العائلية مما يجعل المرأة في كثير من الأحيان ترضخ للأمر وتترك موقعها القيادي خوفا على تماسك عائلتها وحياتها الزوجية أما فيما يخص النساء غير المتزوجات فإنهن في كثير من الأحيان لازلن يعانين في فرص سيطرة الوالدين والاخوة والمجتمع لا يرحم المرأة غير المتزوجة عندما تكثر من الخروج لحضور الاجتماعات والندوات، الامر الذي قد يجعلها أحيانا تفضل ان تكون في موقع وظيفي بسيط وهذا ما يطلق عليه ب " الجدران الزجاجية"¹

ففي مقابلة مع مجموعة من العاملات في جامعة قاصدي مرباح ورقلة أظهرت النتائج أن من المعوقات الأساسية لوصول المرأة إلى المراكز القيادية " المسؤوليات الاسرية، ومحدودية طموح المرأة وعدم ثققتها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمرارها بالعمل "

●المعوقات المادية:

تحتاج المرأة في لمواقع الإدارية القيادية الى بذل جهود كبيرة لتكون عند مستوى أداء جيد ولتثبت للأخرين جدارتها وكفاءتها في احتلالها للمواقع القيادية وهذا يتطلب منها الاهتمام بتطوير خبراتها وثقافتها، وهذا مكلف ماديا لها ولأسرتها فهي بحاجة الى مردود مادي جيد يعوضها وعائلتها عن الوقت والجهد الذي تبذله، ويمكنها من الاستمرار في تطوير قدراتها، ففي حين قلة الوظائف المتوفرة وقلة الرواتب المدفوعة نسبيا يدفع هذا كله الكثير من النساء الاكتفاء بالوظائف البسيطة التي لا تحتاج الى مؤهلات عالية ومهارات متطورة.

بالإضافة الى ذلك فالمرأة إما أن تعمل داخل منزلها أو داخل العائلة بدون أجر أو أن تعمل في الاعمال النسوية والخدمية او تعمل في مستوى الإدارة الوسطى بعيدة عن المناصب العليا، وبعيدة عن المشاركة في اتخاذ القرار، مما يبعد المسافة بينها وبين المناصب العليا خوفا من المشاكل العائلية التي قد تتعرض لها

-أما على صعيد بيئة العمل المادية فان توفير بيئة عمل مناسبة من ناحية الإضاءة او العمل على اقلال الضوضاء وتوفير الهدوء اللازم للعاملين والتهوية والتدفئة والاهتمام

¹-دينا جبر، نفس المرجع، السابق، ص35.

بالنظافة بهدف تحسين ظروف العمل يؤدي الى زيادة الإنتاجية وزيادة العطاء في العمل،¹ اما عدم توفير بيئة مادية مناسبة للعاملين يؤدي الى ترك آثار سيئة في نفوس العاملين وانخفاض روحهم المعنوية وبالتالي الى قلة انتاجهم وضعف في مستوى آدائهم والمرأة تحتاج إلى بيئة عمل مناسبة لها تتوافق مع عاداتنا التي تتربى عليها وثقافة المجتمع ومع تعاليم ديننا الحنيف²

● المعوقات السياسية:

تتعلق هذه المعوقات بالبعد التشريعي والسياسي وكذلك الأوضاع السياسية والتي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي ويمكن تصنيف هذه المعوقات كمايلي:

- عدم اعتراف المجتمع بحقها رغم دستورية هذا الحق، وهذا راجع لعدة عوامل منها نظرة المجتمع نحو المرأة ونظرة صناع القرار بضعف قدرة المرأة على تولي تلك المناصب وضعف دعم الحركات السياسية للمرأة.³

وهناك قضية أخرى تحد من مشاركة المرأة في العمل السياسي تتمثل في الأعباء المكثفة التي تقع على كاهل النساء والعاملات منهن خصوصا، وتجبر النساء على القيام بالأعباء المنزلية حتى لو كانت في موقع سياسي متقدم، بينما يعتبر الرجل مهامه السياسية منفصلة عن الأسرة.

إن إمكانية وصول المرأة إلى دائرة صنع القرار في الحياة العامة (المناصب السياسية) مؤشرا لتقدم مساهمتها في التنمية، ومؤشرا لقدرة المرأة على القيام بدورها القيادي في جميع المجالات⁴.

مما سبق يمكننا القول ان المرأة تواجه معوقات كثيرة تعيق وتحد من أداء أدوارها القيادية في جامعة قاصدي مرباح، نتجت من تفاعل المعوقات السابقة "المجتمع ونظرتة، معوقات سياسية، ومعوقات تتعلق بشخصية المرأة"، لذلك أصبح من الضروري ان يعيد المجتمع النظر في مؤسساته، وفي كيفية تسخير واستثمار طاقات جميع افراده، وتكون هناك

¹-إيناس عوني براوي الباز . معوقات ممارسة الدور القيادي لموظفات مكتب غزة الإقليمي لوكالة الغوث الدولية (الأونروا)، (قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية، 2011)، ص35.

²-نفس المرجع، نفس الصفحة.

³-مؤمنة صالح الرقب، نفس المرجع السابق، ص64

⁴دينا جبر، نفس المرجع السابق، ص 34

وقفة جادة من قبل الجميع نحو المرأة ودورها في المجتمع لتكون أكثر فعالية، وعلى المرأة تأكيد ذاتها، والايمان بالقدرة الذاتية التي منحها الله إياها، وعليها إتقان تنظيم الوقت والجهد وإعادة التفكير بالأولويات المتاحة امامها، وتحقيق التوازن بين الأدوار المتعددة المناطة بها.

خلاصة ونتائج الفصل

من خلال البحث في واقع التمكين النسوي في الجزائر توصلنا الى النتائج التالية:

-رغم تبني الجزائر لبرامج واستراتيجيات لتمكين المرأة الا ان الواقع العملي يعكس وجود فجوة كبيرة بين مضمون هذه الاستراتيجيات من جهة والواقع المتدني لمستوى تمكين المرأة من جهة أخرى

-المؤشرات والاحصائيات شاهدة على ذلك، حيث أجمعت على ضعف وتدني مستوى تمكين المرأة

-يوجد مجموعة من المعوقات والعراقيل التي تحول دون تمكين المرأة يمكن حصرها في خمسة معوقات لا تقل كل واحدة أهمية عن الأخرى

-يقف في مقدمة المعوقات البنية الاجتماعية حيث تشكل التنشئة الاجتماعية القاعدة الأساسية لتعزيز وترسيخ الثقافة التمييزية وبلي ذلك طبيعة البنى السياسية المفتقرة لشروط الديمقراطية الصحيحة والتي تؤثر الى غياب إرادة سياسية حقيقية لتمكين المرأة حيث يتم النظر اليها كمجرد ديكور في الحياة السياسية، ثم تأتي في المرتبة الثالثة المعوقات التنظيمية وهي النظرة السلبية لعمل العمل ووصفه بدون المستوى وتقويم عمل الرجال على عمل النساء وبلي ذلك المعوقات الشخصية التي تخص شخصية المرأة واقتناعها بدونيتها ومهاراتها المحدودة، وأخيرا تأتي المعوقات المادية وهي حاجة المرأة لمردود مادي يعوضها عن الجهد التي تبذله ففي حين قلة الرواتب يدفع المرأة بالاكتهاف بالوظائف البسيطة التي لا تحتاج الر مهارات عالية .

الخاتمة

ان قضية حقوق المرأة وتعزيزها كجزء لا يتجزأ من حقوق الانسان شكلت محور اهتمام المجتمع الدولي حيث شهدت العقود الأخيرة اهتمام متزايد بها وبالذور الذي تضطلع به داخل المجتمعات، إذ تبقى قضية تمكين المرأة تعبر عن مدى رقي وتقدم الدول.

عالجت الدراسة التمكين النسوي في المراكز القيادية الإدارية وفق مدخل السقف

الزجاجي (دراسة حالة جامعة ورقلة)، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- ✓ احتل مصطلح التمكين النسوي مكانة متميزة في العالم تسعينات القرن 20 وتعود الارهاصات الأولى لتبلوره الى تطور المفاهيم والمداخل التنموية التي أعادت النظر في إشكاليات إسهام المرأة في العملية التنموية
- ✓ يشتمل التمكين على مجموعة من المؤشرات التي تعتبر وسيلة لقياس درجة التمكين التي وصلت اليها المرأة
- ✓ يتطلب تحقيق تمكين المرأة وجود مجموعة من المقومات تكون مترابطة مع بعضها البعض ترتبط بتفاصيل حياة هذه الفئة في المجالات الاقتصادية -الاجتماعية والسياسية
- ✓ إن تمكين المرأة يتعرض لحواجز خفية تمنعها من تقلد مناصب إدارية عليا، رغم كفاءتها وتفوقها على الرجل أطلقوا عليها مصطلح " السقف الزجاجي " التي تعد من أخطر الظواهر التي تقف حائلا دون التقدم الوظيفي للمرأة والتي يترتب عليها العديد من الآثار السلبية سواء على صعيد المرأة أو المؤسسة
- ✓ شغل موضوع تمكين المرأة معظم دول العالم بهدف النهوض بأوضاع المرأة وتمكينها في كافة المجالات والجزائر كغيرها من الدول قامت باتخاذ العديد من القرارات المهمة لصالح المرأة وترقية دورها
- ✓ طبقت الجزائر عدة استراتيجيات لترقية دور المرأة منها ما يخص دورها الاقتصادي وأخرى دورها الاجتماعي
- ✓ حيث انعكس ذلك على تطور معدلات مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية الموازي لارتفاع مستواها التعليمي الذي ساعدهن في الحصول على فرص عمل أحسن، وبالرغم من كل الجهود المبذولة إلا ان المرأة تعرف معدلات بطالة مرتفعة تتناسب طرديا مع ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة مما يعرف بظاهرة بطالة المتعلمين، مما يلاحظ اهمال هذا الجزء المهم من العمالة ذات المستوى التعليمي العالي
- ✓ اما من الناحية السياسية فقد عرفت تطورا كبيرا من خلال تبني الجزائر لنظام الكوتا الذي وسع من مشاركة المرأة في المجالس الشعبية بغرفتها، كما عرف السلك الدبلوماسي

- أيضا تمثيلا نسويا ملحوظا يؤكد على كفاءة المرأة من حيث تولي المسؤوليات وقدرتها على أداء مختلف المهام
- ✓ على الرغم من كل الإنجازات لصالح المرأة إلا أنها لاتزال تواجه العديد من العقبات التي تحول دون إمكانية تحقيق تمكينها حيث أجمعت الاحصائيات والمؤشرات على ضعف وتدني تمكين المرأة في جامعة قاصدي مرياح وهذا مرتبط بالذهنية التي ترى المرأة لا الرجل بالإضافة الى ذات الصورة النمطية عن النساء باعتبارهن المسؤولات عن رعاية اسرهن
- ✓ يعود ضعف تمكين المرأة إلى تنامي وتزايد جملة من المعوقات التنظيمية –الاجتماعية * المادية والسياسية * الشخصية، يتلخص أهمها في ثقافة المجتمع ونظرته السلبية للمرأة ونظرة المجتمع ومؤسسات التنشئة الاجتماعية لعمل المرأة لتوليها مناصب قيادية والتي تحول دون وصولها لهاته المناصب
- كانت مشاركة المرأة في المناصب العليا منخفضة لذلك نستنتج ان المرأة لا تستطيع تقلد جميع المناصب باختلاف مستواها في الهيكل التنظيمي دون تمييز بينها وبين الرجل
- ان تحقيق التمكين النسوي يتطلب تخطي الحواجز التي تقف امام تمكينها ومنه نستنتج ان تمكين المرأة مرتبط بنظرية السقف الزجاجي
- يرجع سبب ضعف تمكين المرأة الى الثقافة الذكورية السائدة في المجتمع والمعوقات الاجتماعية هي المصدر الرئيسي للسلوك المنتشر ومنه نستنتج ان العادات والتقاليد تعترض تمكين المرأة
- وفي الأخير نخلص إلى ان التمكين النسوي يتطلب بناء أرضية صلبة لدعم مختلف القرارات وتوفير الشروط اللازمة للنهوض بالمرأة ووصولها للمناصب القيادية وأن نظرية السقف الزجاجي هي السبب الرئيسي في عدم تمكين المرأة وتقلدها للوظائف الإدارية العليا في الجزائر عامة وفي جامعة قاصدي مرياح خاصة لذلك لابد أن تولى هذه النظرية اهتمام جدي والعمل على تشخيص أسبابها الحقيقية وذلك للتخفيف منها.
- ومن اهم التوصيات التي نقترحها:

- ✚ الدعوة لتبني السياسات الخالية من التمييز ضد المرأة وخاصة في القطاعات ذات العمالة الكثيفة للإناث
- ✚ ضمان احتواء الاناث في المشروعات الكبرى وإعادة هيكلة توزيع النفقات العامة لمقابلة الاحتياجات الصحية والتعليمية للمرأة والتي تساعد على تمكينها الاقتصادي والسعي إلى ان تكون ميزانيات الدول مستجيبة للنوع الاجتماعي
- ✚ العمل على تذليل العقبات القانونية والهيكلية لعمل المرأة وضمان تطبيق التشريعات التي تستهدف عدالة التوظيف
- ✚ مساندة المجتمع المدني وتمكينه من المشاركة في اتخاذ القرارات الاقتصادية والسياسية العامة لتمكين المرأة واعطاءها المساحة المناسبة في المراكز القيادية
- ✚ التصريح بالإحصائيات الرسمية التي لا تظهر عمل المرأة غير الرسمي

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المعاجم

1-رضا أحمد، معجم متن اللغة. بيروت: دار مكتبة الحياة، 1960.

الكتب

1. باللغة العربية

2-السروجي مصطفى طلعت، التنمية الاجتماعية من الحداثة الى العولمة. مصر: المكتب الجامعي الحديث، 2009.

3-التايب عائشة، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. مصر: منظمة المرأة العربية، 2011.

4-جيرالدجيرنبرج، بارون، روبرت، إدارة السلوك في المنظمات. (ترجمة محمد رفاعي بسيوني وإسماعيل علي)، الرياض: دار المريخ للنشر، 2004.

5-حامد سهير، إشكالية التنمية في الوطن العربي. الاردن: دار الشروق، 2007.

6-عدلي أبو طاحون، حقوق المرأة. مصر: المكتب الجامعي الحديث د.ت.

7-عفيفي محمد صادق، المرأة وحقوقها في الإسلام. السعودية: دار الاصفهاني، 1973.

8-شليبي محمد، المنهجية في التحليل السياسي (المفاهيم، المناهج، الاقترايات والأدوات). الجزائر: دار هومة، 2002.

2-باللغة الأجنبية

9-Denina,angelo and Ricky griffin, Human Resource management.

Houghtonmilffin company, second education ,Boston,2005,p:515.

الدوريات والمجلات

أ-الدوريات

10-بنت عبد الرحيم الاحمدي حنان، بنت سعود أبو خضير ايمان، " دور مؤسسات التنمية الإدارية في تمكين القيادات النسائية من مواجهة تحديات القيادة" : دراسة ميدانية على المشاركة في الحلقات التطبيقية في معهد الإدارة العامة، دورية الإدارة العامة، المجلد 49، العدد:4

ب-المجلات

باللغة العربية:

11-الرشيد عادل أبو دولة جمال،"اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفيا في منظمات الاعمال الأردنية"، مجلة العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، عمان، 2001.

12-لشقير عبد القادر، الانتخابات التشريعية المغربية 2007 -أية مكانة للمرأة في المجالس المنتخبة، المجلة العربية للعلوم السياسية، العدد:21، 2009.

13-مسعود آمانى،"التمكين، مجلة مفاهيم، العدد:22، اكتوبر 2006.

14-موفق سهام، هيشر سميرة، المرأة العاملة والمناصب القيادية "دراسة لظاهرة السقف الزجاجي"، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد: السابع عشر، جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جوان 2015.

15-سلامي منيرة،"المرأة واشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية. عدد:5، جامعة قاصدي مرباح ورقلة -الجزائر-، ديسمبر 2016.

16-عدنان نجم منور، "دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية: دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 21، العدد:3، جويلية 2013.

71- مشري بن خليفة، ومضات جامعية،"نشرية إخبارية " تصدرها جامعة قاصدي مرباح ورقلة العدد:الخامس عشر 2012، عدد خاص، الذكرى 25 لإنشاء جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

باللغة الأجنبية:

18-Bombuwela p.m:de Alwis A. gbanaru*effectof glass ceiling on women career development in private sector organisations. case of sri Lanka, journal of competiveness,2013.

القوانين

19-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 08-04، المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، المؤرخ في 2008/1/23، الجريدة الرسمية، العدد الرابع.

التقارير

20-المصري سوسن وعبلا زينة، المرأة في قطاع الاعمال والإدارة اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، تقرير إقليمي/منظمة العمل الدولية، بيروت، 2016.

21-الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، التقرير الوطني للجزائر بيحين + 15، مقدم في إطار المؤتمر العربي الإقليمي لمراجعة بيحين، رابطة المرأة العربية والهيئة والكرامة والمركز الإنمائي للأمم المتحدة، القاهرة، 13-14 ديسمبر 2009

22-الديوان الوطني للإحصائيات، "الجزائر بالأرقام" نشرة 2017، رقم 47، مديرية المنشورات والنشر والتوثيق.

23-النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال شهر سبتمبر لسنة 2011/2012.

المنكرات الجامعية

24-جبر دينا، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية. (رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين).

25-محمد أسامة خيال سهاد، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة. (قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات المرأة كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، 2016).

26- محمد يوسف كريم همسة، السلوك القيادي للمرأة الفلسطينية في المواقع الإدارية الحكومية. (قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى، 2015/1437).

27- عوني براوي الباز إيناس، معوقات ممارسة الدور القيادي لموظفات مكتب غزة الإقليمي لوكالة الغوث الدولية (الاونروا). (قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، 2011).

28- صالح الرقب مؤمنة، معوقات ممارسة المرأة السلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها. (قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير، كلية التربية في الجامعة الإسلامية، 2013).

29- صالح طراونة نجاة، واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية الرسمية والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة مقدمة الى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية قسم الأصول، جامعة مؤتة، 2007).

الملتقيات والندوات:

30- الشريف سامي، " دور الاعلام في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية"، ورقة عمل مقدمة ضمن اشغال الندوة القومية حول " دور الاعلام في احداث التغيير المطلوب للنهوض بعمل المرأة، منظمة العمل العربية، الجونة، 26-28 اكتوبر 2010.

31- بوضياف عمار. "حقوق المرأة في الجزائر بين الإطار القانوني والواقع العملي"، مداخلة ضمن ورشة عمل بعنوان: التمثيل القانوني للمرأة العربية في البرلمان وأثره على تفعيل دورها التنموي، تجارب عربية، الاتحاد الوطني للمرأة التونسية، تونس مارس 2010، منشور ضمن مجمع اعمال المؤتمرات حول "المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2012.

32- عبد السلام عائشة، قوالجية آمال، حاج كولة غنية، "دراسة مسحية لمشروعات المجال الاجتماعي للنهوض بالمرأة بالجمهورية الجزائرية"، دراسة مقدمة من طرف الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة في إطار منظمة المرأة العربية، 2009.

المراجع الالكترونية:

33- أبو كامل عبله، قوانين الأحوال الشخصية في الدول العربية، على الرابط:

<http://www.aljazeera.net/programs/forwomentalone/2004/10/3/>

تاريخ الاطلاع 2018/10/28 على الساعة 21:45 .

34- المهنا وفاء، "الاسقف الزجاجية عائق أمام وصول المرأة الى المناصب القيادية ،مقال متاح على الانترنت على الموقع التالي

<http://www.nabanews.net/2009/3727.html>، تاريخ الاطلاع على المقال

2019/01/25 على الساعة 15:13 .

35- المركز العربي لمصادر المعلومات حول العنف ضد المرأة، على

الرابط: <http://www.equalpower.lasingpeace.org/ar/resource>، تاريخ

الاطلاع 2018/11/18، على الساعة 17:00 .

36- UNDP، تقرير التنمية العربية لعام 2005. الرابط:.

37- النعيمات خليل، "تمكين المرأة"، مقال إلكتروني منشور على الموقع الإلكتروني للمؤسسة

الامريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى (anera)، <http://Arabic.anera.org>، تاريخ

الاطلاع: 2018/12/10.

38- جمشيد إبراهيم، اضريي واكسري السقف الزجاجي. مقال متاح على شبكة الانترنت على

الموقع التالي: www.sabr.cc/m/inner.aspac?ID=15، تاريخ الاطلاع

2019/1/10، على الساعة 11:00 .

39- حافظ فاطمة، مفهوم التمكين ومجالاته التداولية، على

الموقع:

<http://www.onislam.net/arabic/madarik/concepts/131945.empow>

erment.ht، تاريخ الاطلاع 2018/12/11، على الساعة 13:00 .

40- شلبي مغاوري، المرأة العربية أjour نقدية ام تنمية حقيقية؟ على

الرابط <http://www.islamonline.net/servlet/satellite.article.arabic>، تاريخ

الاطلاع: 2018/11/18 على الساعة 17:00 .

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
1	تطور عدد المتدرسين في الجزائر	30
2	معدلات البطالة حسب الجنس 2015/2011	31
3	تطور الفئة العاملة بالجزائر حسب الجنس	32
4	يوضح مجموع العاملين في جامعة ورقلة	39

الفهرس العام

الصفحة	الموضوع
1	مقدمة
6	الفصل الأول: التأصيل النظري والمفاهيمي للتمكين النسوي
8	المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للتمكين النسوي
8	المطلب الأول: تعريف التمكين
10	المطلب الثاني: مفهوم التمكين النسوي
12	المطلب الثالث: نشأة مفهوم التمكين
14	المبحث الثاني: المقومات الأساسية لتمكين المرأة
14	المطلب الأول: المقومات الاقتصادية
15	المطلب الثاني: المقومات الاجتماعية
16	المطلب الثالث: المقومات السياسية
18	المبحث الثالث: نظرية السقف الزجاجي
18	المطلب الأول: مفهوم السقف الزجاجي
20	المطلب الثاني: أسباب السقف الزجاجي
21	المطلب الثالث: آثار السقف الزجاجي
25	الفصل الثاني: واقع التمكين النسوي في الجزائر دراسة حالة جامعة ورقلة
26	المبحث الأول: الاستراتيجيات المطبقة والسياسات المتبناة لترقية دور المرأة في الجزائر
30	المبحث الثاني: مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر
36	المبحث الثالث: واقع تمكين المرأة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة
36	المطلب الأول: تقديم جامعة قاصدي مرباح
39	المطلب الثاني: تمكين المرأة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة
41	المبحث الرابع: معوقات تمكين المرأة
49	الخاتمة
53	قائمة المراجع
58	قائمة الجداول
59	الفهرس العام